

351.182

8 5115

8.3

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

**The Preparation for the Retirement of Government Funded
University Faculty and Staff**

ธาดา วิมลวัตรเวที

05 ก.ย. 2544

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2542
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มีนาคม 2543

ISBN 974-597-079-4

137868

คำนำ

ในระหว่างที่ผู้วิจัยศึกษาระดับปริญญาเอก (พ.ศ.2528-2533) สาขาวิชา Biological Sciences ที่ Illinois State University เมือง Normal รัฐ Illinois ผู้วิจัยมีเพื่อนผู้สูงอายุชาวอเมริกันหลายท่าน ซึ่งอดีตเป็นอาจารย์ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่ห้องสมุด และภารโรง จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และจาก Illinois State University ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าบุคคลเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตบั้นปลายที่ค่อนข้างดี เมื่อเทียบกับข้าราชการบำนาญโดยเฉพาะอดีตภารโรงจากหน่วยงานต่างๆ ของบ้านเมืองเรา ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อนผู้สูงอายุชาวอเมริกัน และได้เรียนรู้ถึงการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน วิธีออมทรัพย์ การบริหารเงินให้เกิดดอกผล พบว่าส่วนใหญ่จะเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่อเริ่มเข้าทำงานใหม่ๆ โดยจะแบ่งเงินรายได้จำนวนร้อยละ 30-60 ไว้เป็นเงินออม พบว่าผู้ที่มีรายได้สูงและปานกลาง จะออมเงินถึงร้อยละประมาณ 50-60 ของเงินรายได้ ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำจะออมเงินประมาณร้อยละ 30 ของเงินเดือน และการออมเงินนี้จะตั้งใจปฏิบัติอย่างเคร่งครัดให้มีเงินพอเพียงสำหรับการดำเนินชีวิตหลังจากเกษียณทำงานคือ เตรียมเงินสำหรับใช้จ่ายในช่วงประมาณ 20-25 ปีหลังการเกษียณนั่นเอง เงินออมนั้นจะถูกนำไปแบ่งเป็นสัดส่วนเพื่อนำไปลงทุนในหลายๆรูปแบบเพื่อให้เกิดดอกผล พบว่าร้อยละ 30-40 ของเงินออมจะนำไปลงทุนระยะสั้นโดยนำไปฝากธนาคาร เงินออมส่วนที่สองร้อยละ 30 จะถูกนำไปลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลในระยะปานกลาง โดยนำไปซื้อหุ้น พันธบัตร ทองคำ เป็นต้น ซึ่งการลงทุนในรูปทองคำนั้น มีข้อดีที่นอกจากจะเป็นการลงทุนทางธุรกิจแล้วยังได้ประโยชน์ทางใจด้วย เงินออมส่วนที่สามร้อยละ 20-30 นั้นจะถูกนำไปลงทุนระยะยาว โดยนำไปลงทุนซื้อที่ดิน บ้านเดี่ยว อาคารพาณิชย์ แต่ไม่แนะนำให้ซื้อห้องชุด (คอนโดมิเนียม) เนื่องจากขายยากและไม่ได้ราคา เงินออมส่วนสุดท้ายคือร้อยละ 10 นั้นจะสะสมไว้เพื่อทำบุญ บริจาคเพื่อสังคม นอกจากนี้ควรซื้อประกันสุขภาพ (Health insurance) ประกันชีวิต (Life insurance) และประกันการดูแลสุขภาพในวัยชรา (Health care insurance) ซึ่งในการซื้อประกันต่างๆ นั้น ควรซื้อเมื่ออายุน้อยเพื่อให้เสียเบี้ยประกันในราคาถูก และก่อนตัดสินใจซื้อประกันแต่ละครั้งนั้น ควรศึกษารายละเอียดกรมธรรม์ประกันภัย ของแต่ละบริษัทประกันให้รอบครอบทั้งข้อดีและข้อเสียเปรียบต่างๆ ในกรณีที่ไม่สามารถส่งเบี้ยประกันให้ครบตามกำหนดอายุกรมธรรม์ เนื่องจากตัวแทนบริษัทประกันมักจะแจ้งเฉพาะผลประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ แต่จะไม่ชี้แจงถึงข้อเสียเปรียบมากมายในกรณีที่ลูกค้าจำเป็นต้องเลิกสัญญากรมธรรม์ประกันภัยก่อนครบกำหนดการส่งเบี้ยประกัน

นอกจากนี้เพื่อนผู้สูงอายุชาวอเมริกันที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์นั้น ยังได้อธิบายถึงหลักการง่ายๆ เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ไม่ซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็นต้องใช้
2. ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่คุณมาให้ได้มากที่สุด (ซื้อของใหม่เมื่อจำเป็นเท่านั้น)
3. ไม่ซื้อสิ่งต่างๆ ที่มีราคาแพงเกินกำลังจ่าย
4. เลือกซื้อสินค้าในช่วงลดราคา
5. ฝึกระเบียบการใช้จ่ายเงินให้แก่สมาชิกทุกคนในครอบครัวให้รู้ถึงวิธีการออมทรัพย์ บอกถึงข้อดีของการออมทรัพย์ ตลอดจนวิธีบริหารเงิน

6. ไม่กู้เงินเพื่อการบริโภค (รวมถึงเครื่องประดับ บ้านที่มีราคาแพงมาก และรถยนต์ที่มีราคาแพง) หรือเพื่อส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อต่างประเทศในระยะยาว
7. ผักซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้านด้วยตนเอง ตลอดจนผักซ่อมแซมบ้านด้วยตนเอง

ผู้วิจัยต้องขออภัยอีกครั้งว่า ข้อความดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยรวบรวมมาจากการสัมภาษณ์เพื่อนผู้สูงอายุชาวอเมริกันเพียง 8-9 คน ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยคิดว่าน่าสนใจมาก และเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจอยากทราบถึงวิถีคิด และวิธีวางแผนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยบ้าง ผู้วิจัยเคยเล่าข้อมูลเหล่านี้ให้นิสิตระดับปริญญาโทฟัง เพื่อขอให้นิสิตทำงานวิจัยในเรื่องดังกล่าวนี้ แต่ไม่เคยได้รับการตอบสนอง ทำให้เรื่องนี้อยู่แต่ในความคิดของผู้วิจัยมาโดยตลอด ประกอบกับผู้วิจัยมีภาระงานหน้าที่ ภาระครอบครัว และผู้วิจัยมีประสบการณ์ทำงานวิจัยเชิงปริมาณน้อยมาก จึงทำให้ทุกอย่างเป็นเพียงความคิดไม่ได้ดำเนินการ จนกระทั่งปลาย พ.ศ.2540 ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเริ่มศึกษาวิธีการทำงานวิจัยเชิงปริมาณด้วยตนเอง ในขณะเดียวกันฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้จัดให้ปี พ.ศ. 2541 เป็นปีส่งเสริมการวิจัยโดยฝ่ายวิจัยได้จัดโครงการอบรมการวิจัยเชิงปริมาณระหว่างวันที่ 13-17 กรกฎาคม 2541 เวลา 13:00-16:30 น. ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งการอบรมครั้งนั้นช่วยให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นในการทำงานวิจัยเชิงปริมาณมากขึ้น ประกอบกับผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาวิจัยจึงช่วยให้งานวิจัยชิ้นนี้ประสบความสำเร็จ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มประชากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มอายุที่ผู้วิจัยคาดว่าควรมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณมาบ้างแล้ว จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อคิดหลายอย่าง โดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างระดับลูกจ้างประจำ พบว่าเป็นกลุ่มที่มีความวิตกกังวลมากเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน เพราะมีหลายคนที่มีความรู้สึกว่าการเกษียณอายุทำงานของลูกจ้างประจำก็ไม่ต่างจากการตกงานนั่นเอง และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สนใจต้องการมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมาก บุคลากรระดับลูกจ้างประจำเป็นกลุ่มที่รับใช้มหาวิทยาลัย แต่มักไม่มีโอกาสได้รับการอบรมทางวิชาการใดๆเพิ่มเติมหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดของตนเอง (ระดับประถมศึกษา) ทั้งๆที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมวิชาการระดับอุดมศึกษา ล้อมรอบด้วยปัญญาชน ดังนั้นจึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่มหาวิทยาลัยควรหันมาให้ความสนใจมากขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรเหล่านี้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีชีวิตบั้นปลายที่ดี มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างหลายท่านรวมทั้งกลุ่มลูกจ้างประจำได้เขียนข้อความไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด ขอให้ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ส่งกลับไปให้ ผู้วิจัยได้รวบรวมชื่อและที่อยู่ของบุคคลเหล่านั้นไว้ และยินดีทำตามคำขอด้วยความชื่นชมเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยยินดีที่จะให้คำชี้แนะหรือข้อมูลใดๆ ที่ท่านเห็นว่าจะเกิดประโยชน์แก่ตัวท่าน ญาติ พี่น้องของท่าน เพื่อนของท่าน เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีที่กลุ่มตัวอย่าง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาช่วยให้งานวิจัยสำเร็จ และได้เผยแพร่ข้อมูลสู่ประชาชน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาดา วิมลวัตรเวที)

มีนาคม 2543

ประกาศขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเนื้อหาเครื่องมือ และให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร บุญยโหดระ นายแพทย์อุทัย สุขสุด แพทย์หญิงวันดี โภคกุล แพทย์หญิงรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ กษณตกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงเดือน ปันดี คุณนงนุช วิลาสีวรรณ คุณพรทิพย์ สุรโยธิน ณ ราชสีมารองศาสตราจารย์สุจินต์ ปรีชามารณ รองศาสตราจารย์วิรัตน์ ศรีนพคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข หุ่นนิรันดร์ และเรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุชนิ โยเหลา อาจารย์ดร.นิตยา สุขเสรีทรัพย์ และอาจารย์ทรงพล ต่อนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเนื้อหาฉบับสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆที่ให้กำลังใจในการทำงานมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์บางท่านที่ให้ข้อคิดดีๆแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเพื่อนๆและเจ้าหน้าที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างๆที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ปฏิบัติงานทุกท่านที่สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร หอสมุดคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บริเวณสนามกีฬาแห่งชาติ หอสมุดคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หอสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหอสมุดคณะพยาบาลศาสตร์ศิริราช โรงพยาบาลศิริราช ที่ได้ให้ความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สนับสนุนงานวิชาการโดยการอุดหนุนทุนวิจัย ทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดในการเชื่อมโยงความรู้สองสาขาวิชา (สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาสังคมศาสตร์ทางการแพทย์) เข้าด้วยกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในอนาคต และทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จและสามารถเผยแพร่สู่ประชาชนได้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาดา วิมลวัตรเวที
ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มีนาคม 2543

บทคัดย่อ

เรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยทำการศึกษา เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณ / ต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และสถาบันการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (student t-test) ค่าเอฟ (F-test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 1,250 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมาทั้งหมด 975 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78 พบเป็นเพศชายร้อยละ 52 และเพศหญิงร้อยละ 48 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77) มีสถานภาพสมรสคู่ และเป็นข้าราชการสาย ก ร้อยละ 50 ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค รวมร้อยละ 20 และลูกจ้างประจำร้อยละ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรโดยรวมที่ศึกษา พบมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานทางบวกในระดับ ดี แต่มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับ ปานกลาง
2. บุคลากรโดยรวม ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการทดสอบโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มี ระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในบุคลากรเพศหญิงที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทคัดย่อ (ต่อ)

3. บุคลากรโดยรวมที่มี อายุ ระดับรายได้ต่อเนื่อง และสถาบันการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเนื่อง ลักษณะสายงาน และสถาบันการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรเพศหญิงที่มี อายุ และระดับรายได้ต่อเนื่องต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลากรโดยรวมที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเนื่อง ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และสถาบันการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการทดสอบโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเนื่อง ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณทำงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรเพศหญิงที่มี ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเนื่อง ลักษณะสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($r = .303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$

จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นว่าบุคลากรที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน มีแนวโน้มการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ จึงควรจัดโปรแกรมอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรตั้งแต่เนิ่นๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรหญิงในกลุ่มลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีระดับเจตคติดำต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ

AN ABSTRACT

The Preparation for the Retirement of Government Funded University Faculty and Staff

The purpose of this study was to determine the preparation for the retirement of male and female university employees by examining the attitudes, practice on activities related to the preparation, the needs for information related to preparation planning, and the correlation between the attitudes and the practice on activities related to the preparation for the retirement. The subjects were varied by age, marital status, education level, monthly income, occupation, occupational status, starting age to do activities related to the preparation, and educational institutes. The subjects were male and female university faculty and staff with the age of 45 years old or above and were selected by stratified random sampling. A self-administered questionnaire was used to gather data. The data were analyzed for percentage, mean, standard deviation, student t-test, one-way analysis of variance, and Pearson product moment correlation coefficient.

One-thousand two hundred and fifty questionnaires were distributed, and 975 were completed and returned. The response rate was 78%. Fifty-two percent of the respondents were male and 48% were female. The majority of the respondents (77%) were married. Fifty percent of the respondents were faculty members, 20% were administrative/professional, and 30% were classified staff. Results of the study are the followings:

1. The respondents, in general, had positive attitudes toward retirements & preparation for the retirement at a good level, but the majority of them regarded the practice on activities related to the preparation and the needs for information related to the preparation planning for the retirement were at an average level.

2. Respondents with different age, education level, monthly income, occupation, occupational status, and starting age to do activities related to the preparation for the retirement had statistically significant differences in attitudes towards retirement & preparation for the retirement. Data also indicated that men with different education level, occupation, and occupational status had statistically significant differences in attitudes toward retirement & preparation for the retirement. Women with different age, education level, monthly income, occupation, occupational status, and starting age to do activities related to the preparation for

AN ABSTRACT (Cont.)

the retirement also had significant differences in attitudes towards retirement & preparation for the retirement.

3. The respondents with different age, monthly income, and education institutes had significant differences in the practice on activities related to the preparation for the retirement. The statistics analysis indicated that factors such as age, education level, monthly income, occupation, and education institutes contributed to the practice on activities related to the preparation for the retirement for men at an important difference; whereas significant differences were found in age and monthly income for women.

4. All independent variables, in this study, except starting age to do activities related to the preparation for the retirement resulted in statistically significant differences for all groups of respondents. The statistics analysis indicated that factors such as age, education level, monthly income, occupation, occupational status, and education institutes contributed to the needs for information related to the preparation planning for the retirement for men at a significant difference; while education level, monthly income, occupation, and occupational status contributed to those for women at a significant difference.

5. The correlation between the attitudes toward retirement & preparation for the retirement and the practice on activities related to the preparation for the retirement was statistically significant ($r = .303, p < .001$).

This study indicated that respondents who had more positive attitude toward retirement and the preparation for the retirement were those who had more tendency to do practice on the activities related to the preparation for the retirement. It is recommended that retirement planning programs be provided early in the employment life of the university faculty and staff especially in female classified staff because this group of university staff had the lowest level of attitude when compared to the others.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
ประกาศคุุณูปการ.....	ค
บทคัดย่อ.....	ง
AN ABSTRACT.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บัญชีตาราง.....	ญ
บัญชีภาพประกอบ.....	ด
บทที่	
1. บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า.....	13
การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า	28
การวิจัยในต่างประเทศ	28
การวิจัยในประเทศไทย	40
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	49
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	49
ประชากร.....	49
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 2 สรุปข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม	116
5. สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	127
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	127
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	127
สมมติฐานในการวิจัย	128
วิธีดำเนินการวิจัย	129
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	131
การอภิปรายผล.....	139
การอภิปรายผล ตอนที่ 1.....	139
การอภิปรายผล ตอนที่ 2	161
ข้อเสนอแนะ	168
บรรณานุกรม	174
ภาคผนวก	184
ประวัติย่อผู้วิจัย	207

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1. จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไป จำแนกตาม
ลักษณะสายงานและตามมหาวิทยาลัยต่างๆ..... 50
2. จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน
ตำแหน่งหน้าที่ และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ 58
3. ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณอายุ
ทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความต้องการ
ความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรใน
สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ 61
4. ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัว
ก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดย
จำแนกตามเพศและอายุ 62
5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อ
การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของ
รัฐ โดยจำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส และผลการเปรียบเทียบความ
แตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....63
6. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อ
การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....65
7. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อ
การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
โดยจำแนกตามเพศ ระดับรายได้ต่อเดือน และผลการเปรียบเทียบความ
แตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....68

8. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยจำแนกตามเพศ ลักษณะสายงาน และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')	71
9. ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	73
10. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบนิวแมนคูล (Newman Keuls).....	75
11. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณอายุและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถาบันการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	77
12. ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศและ อายุ....	79
13. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	81
14. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	82

15. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับรายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของคะแนนเฉลี่ยเป็น รายคู่แบบนิวแมนคูล (Newman Keuls).....	84
16. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตาม เพศ ลักษณะสายงาน และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนน เฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')	87
17. ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ อายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศและ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....	89
18. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัว ก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนก ตามเพศ อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	90
19. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อน การเกษียณอายุของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถาบันการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย เป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	92
20. ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียม ตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดย จำแนกตามเพศ และอายุ.....	94
21. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผน เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดย จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกัน ของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	96

22. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผน เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกัน ของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	98
23. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผน เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับรายได้ต่อเดือน และผลการเปรียบเทียบความ แตกต่างกันของค่า คะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	101
24. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผน เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดย จำแนกตามเพศ ลักษณะสางาน และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกัน ของค่า คะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	106
25. ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัว ก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนก ตามเพศ และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....	109
26. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผน เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และผลการ เปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	111
27. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผน เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดย จำแนกตามเพศ สถาบันการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกัน ของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe').....	113
28. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณ อายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	115

29. จำนวน ร้อยละของบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามรายด้านของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และสายงานของบุคลากร.....	118
30. สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม และโดยแยกศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	133
31. สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	135
32. สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	137
33. อายุและแผนการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ตามแนวคิดของลีดดี้ และวายน์แบรนท์ (Leedy and Wynbradt. 1987).....	163

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการพัฒนาวิทยาการในด้านต่างๆมากขึ้น รวมทั้งการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ทำให้การควบคุมโรคติดต่อ การป้องกันและรักษาโรค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น โดยจะพบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปีมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 5.6 ในปี พ.ศ.2525 เป็นร้อยละ 6.3 ในปี พ.ศ. 2535 และเป็นร้อยละ 8.4 ในปี พ.ศ. 2540 ตามลำดับ ซึ่งคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 ในปี พ.ศ. 2545 นี้ (บรรลุ ศิริพานิช. 2540 : 108)

การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรวัยสูงอายุคงจะไม่เป็นปัญหามากนัก ถ้าประชากรกลุ่มนี้มีการวางแผนชีวิตบั้นปลายตนเองไว้ มีการเตรียมพร้อมในด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสังคม ด้านร่างกายและจิตใจ และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนสามารถช่วยเหลือตนเองได้จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต แต่จากข้อมูลที่มีอยู่พบว่าผู้สูงอายุจำนวนมากถึงร้อยละ 40.7-61.3 (บรรลุ ศิริพานิช และคนอื่นๆ. 2532 : 49; ศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์. 2535 : 39) มักใช้ชีวิตแบบทำมาหากินเลี้ยงครอบครัวไปวันต่อวัน จนไม่ได้ตระหนักถึงเรื่องการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตบั้นปลายของตนเอง เมื่อถึงวาระที่อายุเพิ่มมากขึ้นร่างกายเสื่อมถอยลงไปตามธรรมชาติจนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ผู้สูงอายุจะรู้สึกว่ตนเองไร้คุณค่าต่อครอบครัวและสังคม ซึ่งจะส่งผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของผู้สูงอายุ (ประพิมพ์ดาว สุคนธ์. 2526 : 151) ประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็นสังคมแบบวัตถุนิยม ทำให้สภาพครอบครัวและวิถีการดำเนินชีวิตของประชากรเปลี่ยนแปลงไป สมาชิกในครอบครัวต่างออกจากบ้านทำมาหารายได้ เมื่อแต่งงานก็มีการแยกครอบครัวออกไปเป็นครอบครัวเดี่ยว ความผูกพันของสมาชิกในครอบครัวแบบแผนประเพณีในเรื่องความรับผิดชอบของครอบครัวและการเลี้ยงดูอุปการะผู้สูงอายุได้ลดน้อยถอยลง ก่อให้เกิดปัญหาขาดผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด ผู้สูงอายุบางรายจึงถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือไม่ก็ต้องเข้าไปอยู่ในสถานสงเคราะห์คนชรา (นันทนี ไชยสุต. 2524 : 89392; นภาพร ชโยวรรณ และมาลินี วงษ์สุทธิ. 2530 : 217) ส่วนในกรณีผู้สูงอายุที่มีบุตรหลานรับภาระในการเลี้ยงดู ก็มักจะเกิดปัญหาในการปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ไม่ได้ จนทำให้เกิดความหงุดหงิด ส่งผลกระทบตอสัมพันธ์สภาพภายในครอบครัว ซึ่งย่อมส่งผลกระทบกระเทือนรุนแรงต่อจิตใจของผู้สูงอายุเช่นกัน ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ก็คือปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นกับผู้เกษียณอายุทำงานจากหน่วยงานราชการ ซึ่งผู้เกษียณอายุจากหน่วยงานราชการยังต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพของตนเองและการดำเนินชีวิตด้วย ปัญหาต่างๆจะพบมากยิ่งขึ้นในผู้เกษียณอายุที่มีรายได้ต่ำ ไม่มีเงินบำเหน็จบำนาญ และไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจให้พร้อมก่อนการเกษียณอายุทำงาน

นอกจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ยังมีประเด็นอื่นๆที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ เรื่องอายุขัยเฉลี่ยของประชากรไทย กล่าวคือ จากรายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2543 โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าในปี พ.ศ. 2543 ชายไทยมีอายุขัยเฉลี่ย 71 ปี และหญิงไทยมีอายุขัยเฉลี่ย 76 ปี และเป็นไปได้ที่บางคนอาจมีอายุยืนไปถึง 80 ปีหรือมากกว่า และยังกรณีผู้สมัครใจลาเกษียณก่อนถึงกำหนดวันเกษียณอายุทำงานจริง ก็จะทำให้ชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงานยิ่งยาวนานขึ้น อาจะขยายไปถึง 25 ปีหรือมากกว่านั้น ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะทำอะไรให้ระยะเวลา 20-25 ปีหรือมากกว่านั้นของชีวิตบั้นปลายเป็นช่วงชีวิตที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีจิตใจที่สงบสุข สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากที่สุด และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม (วิจิตร บุญยะโหดระ. 2535 : 1) และอีกประเด็นที่ควรคำนึงถึง กล่าวคือ ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีการรณรงค์การคุมกำเนิด ส่งผลให้จำนวนบุตรในแต่ละครอบครัวลดลง โดยจะพบว่าประชากรที่มีอายุ 5 ปี มีจำนวนลดลงจากร้อยละ 16.4 ในปี พ.ศ. 2513 เป็นร้อยละ 12.1 ในปี พ.ศ. 2523 และเป็นร้อยละ 11.1 ในปี พ.ศ. 2533 ตามลำดับ ซึ่งคาดว่าจะมีแนวโน้มลดลงเป็นร้อยละ 8.9 ในปี พ.ศ. 2543 นี้ (จรัสวรรณ เทียนประภาส และพัชรี ดันศิริ. 2533 : 4) จากสถิติจำนวนทารกเกิดใหม่มีแนวโน้มลดลงดังกล่าวข้างต้น ในอนาคตจึงคาดการณ์ได้ว่าอาจจะพบกรณีคนหนุ่มสาว (สามี-ภรรยา 1 คู่) ต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุ 4 คน คือบิดามารดาของทั้งฝ่ายสามีและฝ่ายภรรยา หรือกรณีลูกที่เป็นโสด 1 คน ต้องรับภาระในการดูแลบิดามารดาสูงอายุเป็นต้น ซึ่งจะเป็นภาระที่หนักมากสำหรับคนรุ่นลูก ถ้าผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนในปัจจุบันไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตบั้นปลายไว้

จากรายงานการวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน แอชเลย์ (Atchly. 1982 : 263-287); โฮวอร์ด และคนอื่นๆ (Howard and others. 1982 : 488-500) ได้รายงานไว้ว่า ส่วนใหญ่ผู้เกษียณอายุประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งในการปรับตัว และการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงาน แต่ก็ยังมีผู้เกษียณจำนวนมากที่มีปัญหาในการปรับตัวและทำให้มีอาการตึงเครียดทางจิตใจมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายด้วย อาการเหล่านี้มักเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาที่มีรายได้ต่ำ สุขภาพไม่ดี ไม่มีเพื่อนสนิท มีเวลาว่างมาก มีความรู้สึกไร้ค่า และมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจต้องเผชิญในชีวิตบั้นปลาย เอ็คเคิร์ต (Ekerdt. 1987) และศรีเรื่อน แก้วกังวาล (2534 : 95-96) ได้เสนอแนะว่าทุกคนควรมีการวางแผนการดำเนินชีวิตบั้นปลายอย่างสมเหตุสมผล ไม่เพ้อฝันเกินจริง ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และควรปฏิบัติตามแผนให้พร้อมตั้งแต่เนิ่นๆก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไซเบิร์ต และไซเบิร์ต (Seibert and Seibert. 1986 : 43-49); สมศรี กันธมาลา (2529 : 48); และเบ็ญจา เลหาพุนรังษี (2534 : 80) พบว่าผู้ที่มีการวางแผนการดำเนินชีวิตบั้นปลายไว้ล่วงหน้า และมีการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จะสามารถทำให้ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจมาก่อน โดยเฉพาะในช่วง 5 ปีแรกของการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งมักจะเป็นช่วงที่ผู้เกษียณมีปัญหาในการปรับตัวมาก (บรรลุ ศิริพานิช และคนอื่นๆ. 2532 : 49) นอกจากนี้เดนนิส (Dennis. 1984 : 191) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเตรียมตัวนั้น ไม่ควรเตรียมเฉพาะด้านการเงิน ควรเตรียมเผชิญกับ

ปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ชราทั้งหลาย เดนนิส (Dennis, 1984 : 191) ยังกล่าวเน้นว่า บุคคลจะมีการเตรียมตัวดีเพียงพอหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการเปิดโอกาสตนเองรับข้อมูลข่าวสาร หาคำความรู้ ความเข้าใจปัญหาผู้สูงอายุ และขึ้นอยู่กับความระมัดระวังของแต่ละบุคคลในการวางแผนเตรียมตัว และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามแผนให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุทำงาน สามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งลดภาระของครอบครัวและของรัฐที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ เพราะการเตรียมตัวเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจ ในอันที่จะส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมได้ แต่จากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น พบว่ายังมีงานวิจัยทางด้านนี้จำนวนน้อยมาก และส่วนใหญ่มักจะทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการใกล้เกษียณที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง หรือปานกลาง หรือทำการศึกษาเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ เท่านั้น ซึ่งยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณให้ครอบคลุมถึงบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับล่างด้วย ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในกลุ่มนี้มักมีรายได้ต่ำ มีระดับการศึกษาน้อย ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และมักไม่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งการเข้ารับการอบรมนั้นจะเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกลุ่มนี้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการเตรียมตัวสำหรับชีวิตบั้นปลายไว้ตั้งแต่เนิ่น ๆ เนื่องจากกระบวนการเตรียมพร้อมเพื่อชีวิตบั้นปลายนั้นส่วนใหญ่ต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ซึ่งอาจเป็นเวลา 10-15 ปี หรือนานกว่านั้น เช่น การเตรียมตัวในเรื่องที่อยู่อาศัย เรื่องการสะสมทรัพย์สินเงินทองไว้ใช้จ่ายสำหรับชีวิตบั้นปลาย ในทำนองเดียวกัน การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจนั้นก็จะเป็นกระบวนการที่ต้องสะสมความรู้และหมั่นฝึกฝนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ถูกต้อง ดังนั้นการวางแผนเตรียมพร้อมเพื่อชีวิตบั้นปลายจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ควรปฏิบัติตั้งแต่นั้น ๆ และควรทำให้สำเร็จตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุทำงาน เพื่อให้มีชีวิตที่ดีตลอดอายุขัย **หลังการเกษียณ**

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต่าง ๆ กัน และในลักษณะสายงานที่ต่างกัน ว่ามีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานอย่างไร มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานอย่างไร และมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเป็นอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะจะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และยังเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนจัดโปรแกรมกิจกรรมต่าง ๆ ในอนาคต ที่จะส่งเสริมการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการเกษียณได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นหลักความมั่นคงทางด้านจิตใจ และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ให้มีนิสัยมัธยัสถ์ อดออม รู้จักวางแผนชีวิต รู้จักวางแผนเพื่ออนาคตไม่ใช่ทำงานไปเรื่อย ๆ วันต่อวัน โดยไม่ได้คำนึงถึงวันเกษียณที่ต้องมาถึง ซึ่งผลของงานวิจัยในหัวข้อดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อนักบุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อความก้าวหน้าสำหรับชีวิตในปัจจุบัน และเพื่อความสุขในชีวิตบั้นปลาย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยแยกศึกษาทั้งเพศชาย และเพศหญิง
3. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยแยกศึกษาทั้งเพศชาย และเพศหญิง
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน อายุที่เริ่มเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยแยกศึกษาทั้งเพศชาย และเพศหญิง
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อนำผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาพัฒนาองค์ความรู้ในหัวข้อเรื่องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งเป็นหัวข้อหนึ่งในวิชาสห 432 วิชาสุขภาพผู้สูงอายุ ซึ่งเปิดบริการการสอนในภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเป็นข้อมูลในการจัดโครงการเพื่อเกื้อหนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของ มหาวิทยาลัยมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐครั้งนี้ จะทำการศึกษาในบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน (โดยไม่รวมถึงข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ ลาภิจหรือลาป่วยระยะยาว หรือช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นๆ) และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ทำการศึกษาในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากบุคลากรในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี และมักมีการโอนย้ายหรือลาออกบ่อย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามข้อตกลงเบื้องต้น คือ เป็นบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไป ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งมีบุคลากรในกลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 5,790 คน (สถิติจำนวนบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2540 จากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่งที่ทำการศึกษาค้างนี้)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวนไม่น้อยกว่า 392 ราย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มเลือกมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวแทนของแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย แล้วแบ่งกลุ่มตัวอย่างไปตามสายงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ทำการคำนวณสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละลักษณะสายงานในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งที่ได้ถูกสุ่มให้เป็นตัวแทนของแต่ละภูมิภาค และทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

- 1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระดับรายได้ต่อเดือน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษา

- 2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การออกจากตำแหน่งจากงานราชการ เนื่องจากเหตุที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2530 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2533)
2. การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การเตรียมตัวในด้านต่างๆ สำหรับวัยหลังเกษียณอายุทำงาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้ได้ครอบคลุมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณทั้งในด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งการเตรียมตัวก่อนการเกษียณในแต่ละด้านนั้นได้ครอบคลุมถึงการเตรียมตัวด้านย่อยต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านแหล่งข้อมูลระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ และด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน หมายถึง ความเชื่อ ความสนใจ ความรู้สึกนึกคิด ความชอบในการให้คุณค่าของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งวัดได้จากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีข้อความเจตคติทั้งทางบวกและทางลบ

2.2 ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การแสดงออกโดยการกระทำใดๆของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในด้านต่างๆ 7 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งวัดได้จากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบการประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับคือ ปฏิบัติสม่ำเสมอ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ยังไม่ได้ปฏิบัติ

2.3 ด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ
 ทำงาน หมายถึง ความต้องการในการได้รับความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้ง 7 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งระดับความต้องการความรู้ี้สามารถวัดได้จากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นการประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ (แต่ไม่รวมถึงบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ลาพักหรือลาป่วยระยะเวลา นานๆ หรือผู้ที่ไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นๆ)
4. อายุ หมายถึง อายุเต็มปีบริบูรณ์ของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แบ่งกลุ่มอายุ ออก เป็น 2 กลุ่มตามข้อกำหนดที่ได้ให้ไว้ในขอบเขตการศึกษาวิจัยครั้งนี้
 - 4.1 45-55 ปี
 - 4.2 มากกว่า 55 ปี
5. สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ในปัจจุบันระหว่างบุคลากรที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างกับคู่สมรสหรือการไม่มีคู่สมรส แบ่งออกได้ดังนี้
 - 5.1 โสด
 - 5.2 คู่ (อยู่ร่วมกัน)
 - 5.3 หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่
6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่จบชั้นสูงสุดของบุคลากร แบ่งได้ดังนี้
 - 6.1 ประถมศึกษา
 - 6.2 มัธยมศึกษาตอนต้น
 - 6.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย
 - 6.4 อนุปริญญา
 - 6.5 ปริญญาตรี
 - 6.6 ปริญญาโท
 - 6.7 ปริญญาเอก

7. **ลักษณะสายงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่รับผิดชอบในมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ
- 7.1 **กลุ่มข้าราชการ** หมายถึงกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน ในหมวดเงินเดือน ซึ่งแบ่งลักษณะสายงานออกเป็น 3 ลักษณะสายงาน ได้แก่
- 7.1.1 **กลุ่มข้าราชการสายงาน ก** หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ เป็นต้น
- 7.1.2 **กลุ่มข้าราชการสายงาน ข** หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในการให้บริการทางวิชาการ ตัวอย่างเช่น บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา แพทย์ พยาบาล ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้าแผนก เป็นต้น
- 7.1.3 **กลุ่มข้าราชการสายงาน ค** หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในงานบริหารและธุรการ ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บุคคล ช่างต่าง ๆ รวมถึงนักการและการโรง เป็นต้น
- 7.2 **กลุ่มลูกจ้าง** หมายถึง กลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน ในหมวดค่าจ้างประจำ หรือจากงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือตามโครงการที่ขออนุมัติใช้งบประมาณแผ่นดิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อยดังนี้
- 7.2.1 **กลุ่มลูกจ้างประจำ** หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในงานบริการต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่บริการ พนักงานพิมพ์ดีด เป็นต้น และเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน ในหมวดค่าจ้างประจำ
- 7.2.2 **กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว** หมายถึง สายงานที่รับผิดชอบในงานบริการต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่บริการในห้องสมุด พนักงานพิมพ์ดีด อาจารย์สอนภาษาต่างประเทศ เป็นต้น และเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนจากงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือตามโครงการที่ขออนุมัติใช้งบประมาณแผ่นดิน
8. **ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน** หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
- 8.1 **กลุ่มผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ และหัวหน้าภาควิชา

8.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปที่ไม่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร ในข้อ 8.1

9. รายได้ หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้พิเศษอื่น ๆ ซึ่งพิจารณาจากรายได้เฉลี่ยเป็นรายเดือน แบ่งได้ดังนี้ (ดัดแปลงจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2537 : 45)

9.1 น้อยกว่า 5,000 บาท

9.2 5,000 - 10,000 บาท

9.3 10,001 - 20,000 บาท

9.4 20,001 - 30,000 บาท

9.5 30,001 - 40,000 บาท

9.6 40,001 - 50,000 บาท

9.7 มากกว่า 50,000 บาท

10. อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน หมายถึง อายุเต็มปีบริบูรณ์ของบุคลากรที่ได้เริ่มดำเนินการหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ดังนี้

10.1 มากกว่า 55 ปี

10.2 50 - 55 ปี

10.3 45 - 49 ปี

10.4 40 - 44 ปี

10.5 35 - 39 ปี

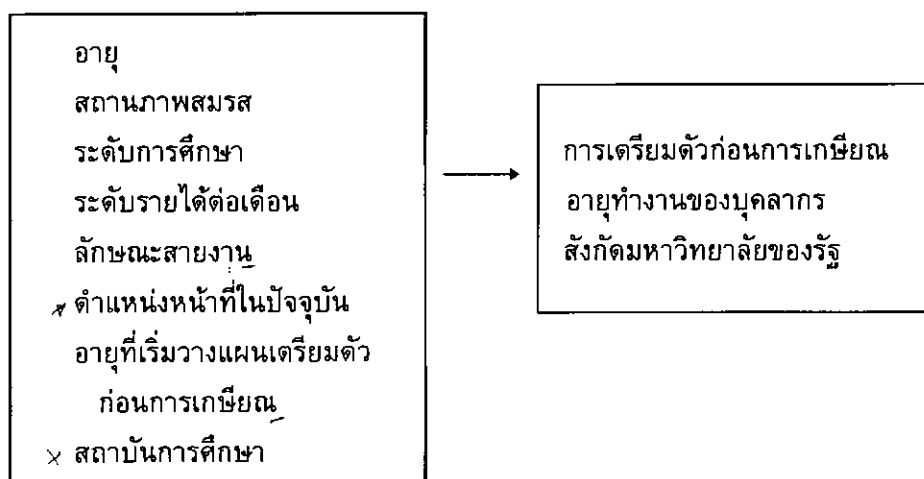
10.6 30 - 34 ปี

10.7 น้อยกว่า 30 ปี

11 มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยที่อยู่ในความดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยและได้รับเงินงบประมาณประจำปีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

12. สถาบันการศึกษา หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านประชากรหลายปัจจัยมีผลต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคคลในกลุ่มอาชีพต่างๆ ซึ่งก็น่าจะมีผลต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะสายงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

24. บุคลากรที่สังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ทำงานแตกต่างกัน
- 25 เจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ในการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการเกษียณอายุทำงาน ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงาน แนวคิดในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในด้านต่างๆ ประโยชน์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ สาเหตุที่บุคคลไม่ประสบความสำเร็จในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน

ความหมายของการเกษียณอายุทำงาน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงานไว้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

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

บรรลุ ศิริพานิช (2537 : 43) ได้ให้ความหมายการเกษียณอายุไว้ว่า หมายถึงการที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดตามที่หน่วยงานนั้นๆ กำหนดไว้

วิจิตร บุญยโสธร (2537 : 1) ได้ให้ความหมาย การเกษียณอายุไว้ว่า หมายถึง การยุติ การถดถอย การออกจากสังคมกลุ่มผู้ร่วมงานและชีวิตที่เดินตามเวลาของงาน

เอชเลย์ (มานี ใหญ่สูงเนิน. 2535 : 19; อ้างอิงมาจาก Atchley. 1981) ได้ให้ความหมายการเกษียณอายุไว้ว่า เป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานต่างๆ จะลดต่ำลง การเกษียณอายุเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลจัดเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหา เพื่อการปรับตัว หรือมีกิจกรรมอื่นๆ หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคม

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าการเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การสิ้นกำหนดเวลาปฏิบัติงานประจำเมื่อมีอายุครบกำหนดตามที่แต่ละหน่วยงาน สาขาอาชีพได้กำหนดไว้ หรือเป็นการถดถอยออกจากสังคมกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อการปรับตัวหรือทำกิจกรรมอื่นๆทดแทนงานประจำ

ความหมายของการเกษียณอายุราชการ

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ให้ความหมาย การเกษียณอายุราชการไว้ว่า หมายถึง ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ พ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยถือว่าเดือนกันยายนของทุกปีเป็นเดือนสุดท้ายในระบบงบประมาณประจำปีสำหรับการกำหนดให้อายุ 60 ปี เป็นการปลดเกษียณอายุจากชีวิตราชการนั้น ถือว่าผู้ที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไปมักจะมีคุณสมบัติทางร่างกายและจิตใจ มีความต้านทานโรคต่ำ ความคล่องตัว และความคิดอ่านมีจำกัดมากขึ้น ต้องใช้เวลาคิดนานกว่าวัยอื่นๆ ดังนั้นวัยนี้จึงเหมาะที่จะหยุดงานจากที่ต้องใช้กำลังกาย และกำลังความคิดที่ก่อให้เกิดความเครียด (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2524 : 14)

การเกษียณอายุราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ถูกกำหนดไว้แน่นอน และประเภทที่ยืดหยุ่นได้ ประเภทที่ถูกกำหนดไว้แน่นอน คือ ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ถือว่าพ้นจากอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ส่วนอีกประเภทนั้น คือ ประเภทที่ยืดหยุ่นได้ ในกรณีที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร หรือเพื่อประโยชน์อย่างยิ่งแก่ราชการในด้านการศึกษา หรือการพัฒนาประเทศ หรือเป็นข้าราชการพลเรือนในพระองค์ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่ออายุราชการได้คราวละ 1 ปี จนถึงอายุ 65 ปีบริบูรณ์ (ประวิณ ณ นคร. 2531 : 775) ซึ่งข้าราชการที่เกษียณอายุจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทนหรือได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ ดังนี้ (เชิดชัย มีคำ. 2540: 287-322)

1. มีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ
2. มีสิทธิได้รับเงินประเดิม เงินชดเชย เงินสมทบ เงินสะสม และเงินผลประโยชน์ ในกรณีข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบ.ข)
3. มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาล
4. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
5. มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ

กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการเกษียณอายุทำงาน

เอชเลย์ (สุรกุล เจนอบรม. 2534 : 61; อ้างอิงมาจาก Atchley. 1988) กล่าวว่า การเกษียณอายุทำงานเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็นระยะต่างๆ ได้ 6 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อนเกษียณ (Pre-retirement Phase) แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ ระยะก่อนเกษียณนานๆ (Remote Phase) และระยะใกล้เกษียณ (Near Phase) กล่าวคือ ในระยะก่อนเกษียณนานๆ (Remote Phase) บุคคลจะมีทัศนคติต่อการเกษียณอายุทำงานในทางที่ดี คือมองว่าการเกษียณอายุเป็นเรื่องที่จะต้องเกิดขึ้นในวันใดวันหนึ่ง และจะไม่รู้สึกวิตกกังวลอย่างไร แต่ในระยะใกล้เกษียณ

(Near Phase) ซึ่งเป็นช่วงที่ใกล้จะถึงวันเกษียณ ผู้ที่กำลังจะเกษียณรู้ถึงวันที่กำหนดจะต้องเกษียณอายุทำงานอย่างแน่นอนในช่วงนี้ บ่อยครั้งจะมีเหตุการณ์สำคัญ 2 ประการที่มักเกิดขึ้น กล่าวคือ บุคคลผู้ที่กำลังจะเกษียณนั้นจะค่อยๆ แยกตนเองออกจากงาน และจากสถานภาพทางสังคมที่ตนเองเคยรับผิดชอบอยู่ ซึ่งบุคคลผู้นั้นอาจจะเริ่มมีทัศนคติบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น เช่น อาจจะเริ่มสังเกตเห็นความแตกต่างหรือเริ่มมีความรู้สึกที่คนอื่นจะมองตนเอง อย่างไร ประการที่ 2 มีผู้ที่กำลังจะเกษียณจำนวนไม่น้อยที่เริ่มวาดภาพชีวิตของตนเองว่า จะเป็นเช่นไรภายหลังจากการเกษียณแล้ว ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเกษียณอายุทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของรายได้ และสุขภาพเป็นส่วนใหญ่ ส่วนความรู้สึกละเลยที่จะต้องสูญเสียงานประจำไปนั้นเกิดขึ้นไม่ค่อยมากนัก และในระยะนี้ถ้าบุคคลมีการวางแผนเตรียมตัวตั้งแต่นั้นๆ ก็จะมีความพร้อม และไม่เกิดความวิตกกังวลหรือหดหู่ใจมาก

2. ระยะหลังเกษียณใหม่ๆ (Honeymoon Phase) เป็นระยะที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน และสามารถทำในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน บางคน 1-5 ปี หรือบางคนอาจจะน้อยกว่า 1 ปีก็ได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เกษียณบางคนอาจจะไม่มีโอกาสเข้าสู่ระยะดังกล่าวนี้เลย เนื่องจากผู้ที่จะมีความสุขในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ มักจะต้องมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีพอ ที่สามารถจะทำอะไรก็ตามที่ตนชอบและสนใจ ซึ่งผู้เกษียณหลายคนอาจไม่มีโอกาสดังกล่าวนี้น

3. ระยะเริ่มเบื่อหน่าย (Disenchantment Phase) เมื่อสิ้นสุดช่วงหลังการเกษียณใหม่ๆ (Honeymoon Phase) ผู้เกษียณจำนวนไม่น้อยจะเริ่มรู้สึกว่า ชีวิตของตนเริ่มจะถดถอยลง และถ้ายังพบว่าชีวิตภายหลังจากการเกษียณไม่ได้เป็นไปตามที่ได้เคยคาดหวังไว้ ระยะของความเบื่อหน่ายจึงเริ่มที่จะเกิดขึ้นหรือกระทั่งอาจจะกลายเป็นความเครียดได้ ซึ่งความเบื่อหน่ายนี้อาจจะเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเสียชีวิตของกลุ่มคนที่เคยร่วมทุกข์สุขกันมา

4. ระยะเริ่มปรับตัว (Reorientation) เป็นระยะการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นหลังการเกษียณอีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ได้ผ่านประสบการณ์ต่างๆ ภายหลังจากการเกษียณมา ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจถึงการดำเนินชีวิตมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า การรวมกลุ่มในรูปของสมาคม ชมรม กลุ่มเพื่อน หรือกลุ่มอาสาสมัครต่างๆ สำหรับผู้เกษียณอายุราชการแล้วนั้นมีส่วนช่วยได้มากในการที่จะทำให้ ผู้เกษียณได้ปรับตัวเข้ากับสภาพของการเกษียณได้อีกครั้งหนึ่ง

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

6. ระยะสิ้นสุด (Termination Phase) เป็นระยะสุดท้ายของการดำเนินชีวิต ซึ่งในระยะนี้ผู้สูงอายุไม่สามารถช่วยตนเองได้ ต้องพึ่งพาผู้อื่น ระยะนี้จะรวมถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงาน

ในกรณีผู้ที่ไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจไว้ก่อนการเกษียณ เมื่อถึงวันเกษียณจริง มักจะได้รับผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงานในรูปแบบต่างๆ ซึ่งผลกระทบนี้ อาจจะได้พบได้แม้ในผู้ที่ประสบความสำเร็จ ทั้งด้านอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศ และฐานะเศรษฐกิจ ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงาน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆได้ดังนี้ (บรรลุ ศิริพานิช. 2531 : 90-92; สรุกลเจนนอม. 2534 : 44)

1. ด้านจิตใจ ผู้เกษียณอายุที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเกษียณ และผู้ที่ไม่ได้วางแผนเตรียมตัวเตรียมใจมาก่อน มักจะมีความรู้สึกเวทนาดนเอง ซึมเศร้า หดอาลัยตายอยากในชีวิต อยู่แบบซังกะตายไปวัน ๆ กับลูกหลาน มีความรู้สึกขมขื่นใจ

2. ด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาททางสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณมีสังคมแคบลง ส่วนใหญ่เป็นสังคมเฉพาะในบ้าน ขาดการพบปะกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเหงา และว้าเหว่

3. ด้านการใช้เวลาว่าง การเกษียณอายุทำงานทำให้มีเวลาว่างวันละ 6-8 ชั่วโมง ผู้เกษียณที่ไม่ได้วางแผนเตรียมงานอดิเรกหรือหากิจกรรมต่างๆ ไว้ มักพบกับปัญหาการใช้เวลาว่างให้หมดไปในแต่ละวัน ซึ่งปัญหานี้มักพบในผู้เกษียณชายมากกว่าผู้เกษียณหญิง ทำให้เกิดความเครียดและเบื่อหน่ายได้

4. ด้านเศรษฐกิจ เมื่อเกษียณแล้วรายได้ต่าง ๆ จะลดลง เพราะเงินรายได้พิเศษ รายได้ประจำตำแหน่งต่างๆจะสูญไปพร้อมกับการเกษียณ จะเหลือเฉพาะจำนวนรายได้แน่นอนจากเงินบำนาญหรือบำนาญเท่านั้น ประกอบกับในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจไม่แน่นอน มีปัญหาเรื่องเงินเฟ้อมาก ดังนั้น ปัญหาด้านเศรษฐกิจจะมีผลกระทบต่อผู้เกษียณมาก เพราะผู้เกษียณมักจะมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมโทรมลงของตนเองมากขึ้น

5. ด้านร่างกาย การเกษียณอายุทำงานเป็นการหยุดจากการทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำเท่านั้น ผลกระทบกับสุขภาพกายจึงไม่เห็นชัดเจน หากจะมีการเปลี่ยนแปลงทางกายบ้าง ก็มักเป็นผลสืบเนื่องจากผลกระทบกระเทือนทางด้านจิตใจมาก่อน

6. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิต และสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากผู้เกษียณมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น คู่ชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำอาณาเขต เกิดอารมณ์หงุดหงิดและไม่สบายใจได้

จะเห็นได้ว่า ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงานส่วนใหญ่จะมีผลกระทบทางด้านจิตใจมากกว่าทางด้านร่างกาย ทำให้ผู้เกษียณเกิดภาวะจิตใจตึงเครียด และเศร้าหมองได้ ดังนั้นวิธีที่จะช่วยให้ผู้เกษียณมีการปรับตัวได้ดี มีความพร้อมและความพึงพอใจในชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณ สามารถทำได้ โดยการส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุงาน ดังที่ ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า "การที่คนใดคนหนึ่งจะพบกับความสุข หลังการเกษียณ

อายุทำงานได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม การศึกษาที่ได้รับ สภาพภาพของงานที่เคยทำมาก่อน หรือฐานะการเงิน แต่เกี่ยวกับอารมณ์ที่แปรเปลี่ยน ตลอดจนการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพของตนเอง"

แนวคิดในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในด้านต่าง ๆ

การวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรกระทำในขณะที่ยังทำงานประจำอยู่ และควรวางแผนล่วงหน้าพอสมควร เช่น 10-15 ปี ก่อนการเกษียณ เพราะการวางแผนเมื่อยังหนุ่มยังสาวนั้น จะทำให้วางแผนได้ดีกว่าเมื่อตอนแก่ และเพื่อให้มีความคุ้นเคยกับแนวคิดในการเกษียณ มีเวลาศึกษาหาความรู้และวางแผนรัดกุมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย และด้านสุขภาพ เป็นต้น

ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณทำงานของแต่ละบุคคลนั้น จะเตรียมมากน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละบุคคลและตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล เช่น คนที่มีฐานะเศรษฐกิจดีอยู่แล้ว หรือบุคคลที่ได้รับมรดกจำนวนมาก บุคคลนั้นก็ไม่จำเป็นต้องเตรียมในด้านเศรษฐกิจมากนัก แต่อย่างไรก็ตามในการวางแผนนั้น บุคคลควรจะได้รับ การเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง และปรึกษากับที่ปรึกษา หรือบุคคลในครอบครัว และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การลงทุน หรือการทำนิติกรรมต่าง ๆ ข้อสำคัญในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ อย่าเพื่อฝันเกินจริง

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน สามารถสรุปแนวคิดในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุได้เป็น 5 ด้านด้วยกัน (ยรรยงค์ ศุภรัตน์. 2521 : 68, จรรยา เสียงเสนาะ. 2527 : 36-39, ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ . 2532 : 71-74, สุรกุล เจนอบรม. 2534 : 58-86, บริบูรณ์ พรพิบูลย์. 2535 : 85-90, บรรลุ ศิริพานิช. 2537 : 43-55, วิจิตร บุญยะโทระ. 2537 : 39-157, เบนซ์ (Benz, 1958 : 282-628); เซินเฟลด์ (Schoenfeld. 1993 : 25-82) ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดในการเตรียมตัวในแต่ละด้านต่อไป

1. การเตรียมด้านการเงิน
2. การเตรียมด้านที่อยู่อาศัย
3. การเตรียมสุขภาพร่างกาย
4. การเตรียมด้านจิตใจ
5. การเตรียมด้านการใช้เวลาว่าง หรือการมีส่วนร่วมในสังคม

1. การเตรียมตัวด้านการเงิน

บุคคลควรจะมีการเตรียมสะสมทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีฐานะเศรษฐกิจที่มั่นคงพอสมควร ก่อนที่จะถึงวัยเกษียณอายุทำงาน เนื่องจากเมื่อเกษียณอายุแล้ว รายได้จากเงินบำนาญ

บ้านาญยอมน้อยกว่ารายได้ก่อนการเกษียณอายุทำงาน เนื่องจากรายได้พิเศษต่าง ๆ ที่เคยได้รับจากการดำรงตำแหน่งก็จะสูญหายไป ดังนั้นควรมีการเตรียมด้านการเงินไว้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างน้อยเหมือนๆ ขณะทำงานประจำอยู่ หากไม่มีการเตรียมด้านการเงินไว้ล่วงหน้า จะประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจในบั้นปลายชีวิตได้ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2534 : 96) และทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 95) ได้ให้แนวคิดว่าการเตรียมสะสมทรัพย์สินเงินทอง และการควบคุมค่าใช้จ่ายควรเริ่มกระทำตั้งแต่เริ่มทำงานหรืออย่างน้อยเมื่อเข้าวัยกลางคน เพราะเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุแล้ว โอกาสจะหางานที่มีรายได้สูงไม่ค่อยมี การหวังพึ่งพาทรัพย์สินจากบุตรหลานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นเรื่องค่อนข้างลำบาก ดังนั้น จึงควรเตรียมฐานะทางการเงินของตนเองให้มั่นคงเสียตั้งแต่เนิ่น ๆ เพราะการมีฐานะการเงินที่มั่นคงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความสุขในบั้นปลายชีวิต ไม่เป็นภาระแก่ลูกหลาน ทำให้ทั้งผู้สูงอายุและลูกหลานมีความสุข และยังทำให้ลูกหลานเกรงใจ และให้ความอาหารเมื่อยามต้องการความช่วยเหลือ และในยามช่วยตัวเองไม่ได้

วิธีเตรียมตัวด้านการเงิน อาจสรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ (ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์, 2532 : 95; บรรลุ ศิริพานิช, 2537 : 52; และ วิจิตร บุญยะโหดะ, 2537 : 39 ; ลีดีย์ และวายนน์แบรนด์ท์ (Leedy and Wynbrandt, 1987 : 75 และเชินเฟลด์ (Schoenfeld . 1993 : 25)

1.1 ประเมินรายรับในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายรับ เพื่อคาดคะเนจำนวนรายได้ที่จะเป็นรายได้ประจำหลังเกษียณอายุทำงาน กับรายได้พิเศษต่าง ๆ ที่จะสิ้นสุดลงไปพร้อมกับการเกษียณอายุ

1.2 ประเมินรายจ่ายในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งรายจ่ายต่าง ๆ ตั้งแต่ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าภาษี ค่าสาธารณูปโภค ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้าน ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์ ค่าเฟอร์นิเจอร์อุปกรณ์ต่างๆ ค่าใช้จ่ายในวันหยุดพักผ่อน ค่าใช้จ่ายเพื่อการกีฬา งานอดิเรก เงินสำหรับทำบุญ เงินสำหรับบริจาคเพื่อสาธารณกุศล ตลอดจนเงินประกันต่าง ๆ และเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ

1.3 ควบคุมค่าใช้จ่ายในบ้านให้สมดุลกับรายได้ เช่น เรียนรู้การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ ที่ชำรุดด้วยตนเองแทนการจ้างวาน ซื้อสินค้าขณะลดราคา ซื้อสินค้าเฉพาะที่จำเป็นต้องใช้ ไม่ซื้อตามที่ใจปรารถนา หันมาใช้บริการด้านสุขภาพของรัฐบาลแทนการไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลเอกชน ลดการรับประทานอาหารตามภัตตาคารหรูหรา เปลี่ยนจากการใช้โทรศัพท์ทางไกลมาเป็นการเขียนจดหมายแทน ตลอดจนการปลูกพืชผักสวนครัวรอบบ้าน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลง

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

1.5 เตรียมสะสมเงินเพื่อสำรองไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วย ยามฉุกเฉิน หรือเมื่อมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งการสะสมเงินจะต้องคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อด้วย ดังนั้น ในการสะสมเงินนั้น ควรเริ่ม

ต้นสะสมตั้งแต่เนิ่นๆ เป็นเวลา 10-15 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยควรสะสมเงินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ของเงินเดือน และในการสะสมนั้น อาจจะแบ่งเงินบางส่วนสะสมในรูปอสังหาริมทรัพย์ เช่น บ้าน ที่ดิน บางส่วนสะสมในรูปทอง และบางส่วนสะสมในรูปตัวเงิน

1.6 ขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอาชีพ ในเรื่องการลงทุน เพื่อให้ทรัพย์สินงอกเงย และเพื่อเตรียมทำพินัยกรรมหรือนิติกรรมต่าง ๆ ให้เรียบร้อย จะได้ไม่มีปัญหาเมื่อถึงแก่กรรม

2. การเตรียมด้านที่อยู่อาศัย

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

2.1 สถานที่ตั้ง ต้องคำนึงถึงสภาพเป็นจริง ดูความเหมาะสมกับสุขภาพสังขารในวัยชรา ไม่คิดเพื่อฝันเกินความจริง สถานที่ตั้งของที่อยู่อาศัยต้องอยู่ไม่ไกลจากแหล่งชุมชนจากเพื่อนหรือญาติสนิท และต้องไม่ห่างไกลจากแหล่งให้บริการต่างๆ สามารถเดินทางไปวัดและพบแพทย์ได้สะดวก

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

-ถ้ากรณีเลือกอยู่คนเดียว ความจริงไม่ได้เป็นความต้องการอันแท้จริงของผู้ชรา การที่ต้องยอมอยู่แบบนี้ก็เนื่องจากไม่มีญาติพี่น้องให้พึ่งพา หรือไม่ต้องการพึ่งพาอาศัยผู้ใดโดยเด็ดขาด หรือเพราะความเกรงใจลูกหลานจนเกินไป ในกรณีตัดสินใจเลือกอยู่คนเดียวในชีวิตหลังเกษียณนั้น ควรเลือกสถานที่ตั้งบ้านเรือนที่ง่ายต่อการติดต่อญาติสนิท มิตรสหาย ควรอยู่ในแหล่งชุมชน มีความปลอดภัย และควรฝึกฝนทักษะในการช่วยเหลือตนเองตั้งแต่วัยกลางคน ฝึกทักษะรู้จักคบหาสมาคมกับผู้อื่น รู้จักไปมาหาสู่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ชีวิตก็มีความสุขตามสมควร อย่าฆ่าแต่เก็บตัว เอาแต่ท้อแท้ ชีวิตจะได้ไม่อ้างว้าง เปล่าเปลี่ยว

-ถ้ากรณีเลือกอยู่กับคนวัยเดียวกันเพียงสองคน ผู้ที่อยู่แบบนี้ มักเป็นคนชราสามี-ภรรยาที่ลูกหลานได้แยกครอบครัวออกไปหมดแล้ว หรือเป็นคนชราที่เป็นโสด หรือต่างก็ย้ายมาอยู่ด้วยกัน อาจแต่งงานกัน หรือเป็นพี่น้องกัน หรือเป็นญาติ หรือเพื่อนกัน และส่วนมากเป็นเพศเดียวกัน ผู้ที่ตัดสินใจมาอยู่ด้วยกัน จะไม่หยองเหงาอย่างผู้ที่อยู่ตัวคนเดียว การเลือกอยู่ร่วมกันจะเป็นเพื่อนคุยเป็นเพื่อนร่วมคิด และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

-ถ้ากรณีเลือกอยู่กับลูกหลานที่อยู่คนเดียวหรือเป็นโสด การเลือกอยู่แบบนี้เป็นที่นิยมของสังคมไทยเรา ส่วนมากเป็นลักษณะบุตรสาวอยู่ร่วมกับมารดา หรือมีเจ้านั้นก็เป็นลักษณะญาติผู้ใหญ่ที่รับหลานไปอยู่ด้วย ปัญหาที่อาจพบได้ในการอยู่ร่วมกันเช่นนี้คือ มักพบว่าส่วนมากลูกหลานที่ผู้ชราอยู่ร่วมด้วยมักจะมีอายุล่วง 40 ปีไปแล้ว ลูกหลานวัยนี้ ถ้าทำงานกินเงินเดือนก็มักจะมีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบสูง ในกรณีนี้ ถ้าบิดามารดา หรือญาติผู้ใหญ่มาอยู่ด้วย ลูกหลานจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น เมื่อญาติผู้ใหญ่เจ็บป่วยก็ต้องหยุดงานมาดูแล ทำให้ขาดงานเสียหาย เป็นเหตุให้อารมณ์เสียบ่อย ๆ ถ้ากรณีต้องอาศัยพึ่งพาเงินทองลูกหลานด้วย ผู้ชราจะรู้สึกละอายใจ ทำให้กลายเป็นคนอ่อนเปลี้ย ไม่เป็นตัวของตัวเอง ต้องคอยเอาใจเขา และกลายเป็นคนยอมลูกหลานไปเสียทุกอย่าง ทำให้ลูกหลานคนอื่น ๆ พलयไมเคารพนับถือ ถึงแม้กรณีผู้ชราจะมีเงินมีทองของตัวเอง เมื่อยามร่างกายทรุดโทรม ก็ต้องเจียมตัว ระวังมิให้รบกวนลูกหลานจนเกินไป

-ถ้ากรณีเลือกอยู่กับครอบครัวของลูก การอยู่แบบนี้เป็นการอยู่อีกแบบหนึ่งที่พบอยู่ทั่วไปในสังคมของเรา ครอบครัวลักษณะนี้ จะประกอบด้วยปู่ ย่า ตา ยาย พ่อแม่ และลูก ปัญหาที่มักพบในครอบครัวลักษณะนี้ก็คือ พ่อกับแม่กับเขยหรือสะใภ้ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากันได้ ทำให้เกิดความคลงแคลงใจระหว่างกันและกัน หรือปัญหาอาจจะเกิดระหว่างปู่ ย่า ตา ยาย กับหลาน เช่น กรณีคนชรา รู้สึกรำคาญหลานร้องไห้ ทำเสียงดัง ชุกชน หรือไม่พอใจในความไม่เป็นระเบียบของหลาน ไม่พอใจที่หลานไม่ช่วยเหลือพ่อแม่ เป็นต้น และถ้ากรณีพ่อหรือแม่ไปอาศัยพักพิงในบ้านลูก ผู้ชราจะมีความเกรงใจอยู่อย่างไม่มีความสุขยิ่งขึ้น เพราะเกรงว่าตนเองจะทำให้ลูกหลานรำคาญ และเป็นภาระแก่ลูกหลานมากเกินไป

-ถ้ากรณีอยู่ที่อื่น ๆ เช่น วัด สถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ หรือสถานบริการดูแลคนชราของเอกชน จะต้องพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ค่าใช้จ่าย ความสะดวก และความพึงพอใจเป็นหลัก ดังนั้น ก่อนการเกษียณอายุทำงาน ควรศึกษาข้อมูลรายละเอียดของสถานสงเคราะห์ หรือสถานบริการต่าง ๆ ให้ชัดเจนก่อนตัดสินใจ และถ้าเป็นไปได้ควรขอทดลองเข้าไปอาศัยอยู่สักระยะหนึ่งก่อนที่จะตัดสินใจไปอยู่แบบถาวร

2.2 สภาพที่อยู่ หมายถึง ลักษณะ สภาพบ้าน การจัดบ้าน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะต้องมีลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดในวัยชรา

- ถ้าบ้านเก่า ควรจะมีการปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านเพื่อให้เหมาะสม เช่น พื้นบ้าน ไม่ควรขัดเงาให้ลื่น เพราะจะทำให้หกล้มได้ง่าย
- เครื่องเฟอร์นิเจอร์ ควรเป็นชนิดมั่นคงปลอดภัย และจัดวางในลักษณะที่ไม่ขวางทางเดินทำให้สะดุดหกล้มได้
- ติดไฟฟ้าให้มีความสว่างเพียงพอ ผู้สูงอายุต้องการแสงสว่าง ถึง 1.5 เท้าของคนอายุ 20 ปี

- ห้องน้ำ ควรใช้โถส้วมแบบนั่ง และควรมีราวยึดเกาะในห้องน้ำ เพื่อพยุงตัวเวลาลุกยืน พื้นห้องน้ำปูด้วยวัสดุกันลื่น เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้
 - ควรติดตั้งโทรศัพท์ไว้ตามจุดต่าง ๆ ในบ้าน
 - เครื่องใช้ต่าง ๆ ในครัว ควรจัดเก็บไว้ให้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้ง่าย และเครื่องใช้ต่าง ๆ ควรใช้ง่าย ไม่ซับซ้อน
 - ควรตรวจซ่อมแซมระบบความปลอดภัยในบ้านเป็นประจำ เช่น หน้าต่าง ประตูบ้าน ระบบสายไฟในบ้าน อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ เป็นต้น
- ในกรณีที่มีปัญหาในการตัดสินใจย้ายสถานที่อยู่อาศัยนั้น ผู้เกษียณควรจะทดลองอยู่หรือเช่าอยู่ในสถานที่ใหม่สักระยะหนึ่ง เช่น เป็นระยะเวลา 1 ปี ก่อนที่จะตัดสินใจลงทุนซื้อบ้าน หรือตัดสินใจย้ายเพื่ออยู่อาศัยถาวร สิ่งที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกย้ายสถานที่อยู่อาศัย ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทาง ใกล้แพทย์ ใกล้โรงพยาบาล ใกล้วัด ง่ายต่อการติดต่อญาติสนิท มิตรสหาย และค่าครองชีพต่ำ

3. การเตรียมตัวทางด้านร่างกาย

ภาวะสุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ต่อตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่วัยเด็กมาเรื่อย ๆ ผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุควรได้มีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับกับวัยสูงอายุ เพราะในวัยนี้ ร่างกายจะมีการเสื่อมลงอย่างเห็นได้ชัดเจน การดูแลสุขภาพด้วยดีมาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะช่วยให้สุขภาพในวัยเกษียณอายุไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น การเตรียมตัวเพื่อสุขภาพที่ดี สามารถกระทำได้ดังนี้ (ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์, 2532 : 124-132, แจกชนะสิริ, 2536 : 107-140 และ บรรลุ ศิริพานิช, 2537 : 19-42).

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

3.2 รับประทานอาหารที่สะอาด ปลอดภัย มีส่วนประกอบให้ครบทุกหมู่ในทุกมื้ออาหาร ทั้ง 3 มื้อ ควรปรุงอาหารให้เคี้ยวง่าย ย่อยง่าย ไม่รับประทานอาหารที่มีรสจัดและเครื่องต้มมีเนื้อมา ควรลดปริมาณการรับประทานอาหารที่ให้พลังงานแก่ร่างกาย ได้แก่ อาหารจำพวกแป้ง ข้าว น้ำตาล ไขมันต่าง ๆ และควรควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในมาตรฐาน

3.3 ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 10 แก้ว ดื่มน้ำหลังตื่นนอนตอนเช้าสัก 3-5 แก้ว จะช่วยขับถ่ายปัสสาวะและขับล้างของเสียออกทางปัสสาวะ นอกจากนี้ควรดื่มน้ำก่อนอาหารและหลัง

อาหารอย่างน้อย 1 ชั่วโมง เพื่อให้ร่างกายย่อยอาหารได้เต็มที่ และน้ำดื่มที่ดื่มควรเป็นน้ำเปล่า ซึ่งจะดีกว่าการดื่มน้ำอัดลมทุกชนิด หรือน้ำเกลือแร่ ใด ๆ

3.4 ควรอยู่ในที่ ๆ มีอากาศถ่ายเทดี ห่างไกลผง ฝุ่นละออง ควันพิษ หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่แออัด หรือปิดประตูหน้าต่างจนอุดอู๋ อับชื้น ควรให้ร่างกายได้รับแสงแดดทุกวัน โดยเฉพาะช่วงตอนเช้า ๆ หรือเย็น ๆ เพื่อกระตุ้นให้ร่างกายผลิตวิตามินดีให้แก่ร่างกาย และเพื่อให้ผิวหนังแข็งแรง

3.5 นอนหลับอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง เพื่อให้ร่างกายทุกส่วนได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ จะทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่นแจ่มใส พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตในวันต่อไป ถ้านอนกลางคืนไม่พอก็ให้นอนกลางวัน ถ้านอนไม่หลับควรหาสาเหตุว่ามีอะไรเป็นสิ่งที่รบกวน ซึ่งอาจจะเกิดจากกลิ่น เสียง แสง ความร้อน ความเย็น จิตใจไม่สงบ มีความวิตกกังวลสูง ถ้ารู้สาเหตุควรทำการแก้ไขและนอกจากนี้ควรหากิจกรรมที่สนใจทำเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจด้วย

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

3.7 ออกกำลังกาย หรือบริหารร่างกายทุกวัน วันละ 30 นาทีเป็นอย่างน้อย การออกกำลังกายทุกวันจะช่วยให้เนื้อเยื่อทุกส่วนได้รับอาหารและออกซิเจนเพียงพอ ทำให้อวัยวะทุกส่วนแข็งแรง ทำหน้าที่ได้ตามปกติไม่ป่วย และลดความเสี่ยงของร่างกาย การออกกำลังกายเป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกาย ผู้ที่ต้องการมีแรง ต้องออกแรงหรือออกกำลังกาย ผู้สูงอายุที่อยู่เฉย ๆ จะเป็นอันตรายต่อร่างกายเป็นอย่างยิ่ง วิธีออกกำลังกายที่ดีและง่าย ๆ ได้แก่การเดินเร็วในที่ที่มีอากาศดี และพื้นเรียบปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ หรือการรำมวยจีน ซึ่งเป็นการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพราะมีการเคลื่อนไหวช้า ๆ พร้อมกำหนดการหายใจเข้า-ออก เป็นการฝึกสมาธิไปในตัว ผู้สูงอายุไม่ควรออกกำลังกายที่หักโหมรุนแรง และนานเกินกำลังจะเกิดอันตรายแก่ชีวิตได้ ผู้สูงอายุที่ไม่มีทักษะในการรำมวยจีน อาจหันมาออกกำลังกายโดยการเดินเร็ว ปั่นจักรยานอยู่กับที่ เป็นต้น

3.8 มีชีวิตอยู่แบบไร้อารมณ์ คือ ทำตัวให้อยู่เหนือทุกข์ คือเมื่อมีทุกข์ก็ให้ใช้สติพิจารณาให้รอบคอบ แก้ปัญหาไปด้วยความมีสติ โดยไม่เก็บเอามาเป็นอารมณ์ให้เสียสุขภาพจิต ผลออกมาจะดีชั่วอย่างไรก็สุดแล้วแต่ เพราะถือว่าเราได้ทำอย่างดีแล้ว ก็ไม่ควรวิตกกังวลหวนไห้แต่อย่างใด บุคคลจะมีความสุขได้ ถ้าปฏิบัติตัวโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นกิจวัตรประจำวัน ประจำตัว คือ การให้ความรักแก่ตนเองและผู้อื่น การให้ความจริงใจช่วยเหลือ มีมุทิตาคือ การแสดงความชื่นชม ยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ มีอุเบกขา คือ รู้จักการวางเฉยเมื่อมีการสูญเสียหรือไม่สามารถแก้ไขทุกข์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งของตนเองและผู้อื่น การวางเฉยเป็นการส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตให้สงบ เพื่อให้มีสติในการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

4. การเตรียมด้านจิตใจ

เนื่องจากภาวะการเกษียณอายุ เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ถ้าไม่ได้มีการเตรียมใจไว้ล่วงหน้า มักจะประสบกับปัญหาความเครียดและการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ ทำให้มีอารมณ์รุนแรง หงุดหงิด เหนงา ว่าเหว่า หดหู่ใจ สงสารตัวเอง เบื่อหน่ายชีวิต มีความวิตกกังวล ดังนั้นการเตรียมจิตใจเพื่อรับสภาพการณ์การเกษียณอายุทำงาน จะช่วยทำให้การปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุเป็นไปด้วยดี

ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 81) ได้กล่าวถึงวิธีการเตรียมใจสำหรับการเกษียณอายุว่า ผู้เกษียณอายุควรทำความเข้าใจที่ถูกต้องกับความไม่เที่ยงแท้ของเกียรติยศ ตำแหน่งต่าง ๆ ควรแสวงหาเพื่อนไม่แยกตัวออกจากสังคม สนใจทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้มีกิจกรรมทำ จะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุมีจิตใจปลอดโปร่ง การมีกิจกรรมทำ จะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุไม่คิดฟุ้งซ่าน

เจน ธาระสิริ (2536 : 70) ได้แนะนำวิธีการดูแลสุขภาพจิตไว้ดังนี้ คือ ให้ใช้หลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ทำให้จิตใจสงบ สบาย ไม่เคร่งเครียด นอกจากนี้ต้องหมั่นออกกำลังกาย รับประทานอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ รับประทานอาหารเป็นประจำ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเตรียมตัวเกษียณอายุ

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

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

5. การเตรียมด้านการใช้เวลาว่างและการเข้าร่วมสังคม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยได้ดังนี้

5.1 การเตรียมตัวด้านงานอดิเรก

งานอดิเรก หมายถึง งานพิเศษที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 889) โดยทั่วไปแล้ว งานอดิเรกมักจะเป็นงานที่ทำในยามว่างจากงานประจำ งานอดิเรกมีคุณค่าต่อสุขภาพกายและจิตใจ ให้ความรู้ ฝึกทักษะ และช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย

ผู้เกษียณอายุจะเป็นผู้ที่มีเวลาว่างมาก เพราะไม่ได้ประกอบภารกิจงานประจำ ถ้าปล่อยเวลาว่างนั้นไปเฉย ๆ เป็นสิ่งทำลายชีวิตของผู้เกษียณอายุมาก เจน ธาระสิริ (2536 : 137) จึง

ได้แนะนำให้มีการเตรียมงานอดิเรกไว้ล่วงหน้าในขณะที่ยังไม่เกษียณอายุ งานอดิเรกนั้น จะเป็นอะไรก็ได้ที่ชอบทำ แต่อย่าทำงานที่เสี่ยงต่อการลงทุน เพราะถ้ามีการผิดพลาดทำให้สูญเสียทรัพย์สิน จะทำให้มีความทุกข์ในชีวิตบั้นปลายได้

งานอดิเรกที่นิยมกันทั่วไป สามารถจัดเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ประเภทงานสะสม เช่น สะสมรูปภาพ แสตมป์ ธนบัตร หนังสือ เพอร์นิเจอร์เก่า เป็นต้น
2. ประเภทงานประดิษฐ์ เช่น ประดิษฐ์ดอกไม้ ทอผ้า งานถักทอ งานไม้
3. ประเภทงานศิลปะ เช่น วาดภาพ การฟ้อนรำ ร้องเพลง การแสดง การเขียนบทกลอน กวี จัดดอกไม้สด
4. ประเภทงานวิชาการ เช่น การเขียนหนังสือ อ่านหนังสือ ฟังวิทยุ
5. ประเภทงานกลางแจ้ง เช่น การปลูกพืช ผัก สวนครัว ปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ การจัดสวนหย่อม
6. ประเภทเลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงสุนัข แมว นก ปลา
7. ประเภทการกีฬา ได้แก่การออกกำลังกาย เช่น การวิ่ง เดิน ว่ายน้ำ รำมวยจีน หรือเกมส์แข่งขันต่าง ๆ ที่ไม่หักโหมเกินไป
8. ประเภทการท่องเที่ยว ไปตามสถานที่ต่าง ๆ
9. ประเภทศาสนา เช่น ศึกษาธรรมะ ฝึกการภาวนา เป็นต้น

หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช. 2529 อ้างใน เฉก ธนะสิริ. 2536 : 137 กล่าวว่า งานอดิเรก บางอย่างเช่น การเลี้ยงสัตว์ ปลูกต้นไม้ สะสมของเก่า เป็นต้น งานอดิเรกเหล่านี้ ถึงแม้จะทำให้เกิดความสนใจ มีกิจกรรมทำ และทำให้เบิกบานใจ แต่งานอดิเรกเหล่านี้มักจะก่อให้เกิดความรู้สึกในกรรมสิทธิ์ หรือความเป็นเจ้าของ อันจักนำมาซึ่งความอยากได้ให้มากขึ้น และความหวงและห่วงในสิ่งที่มีอยู่แล้ว ความรู้สึกเหล่านี้เป็นพันธะทางใจ และก่อให้เกิดความทุกข์แก่ผู้สูงอายุได้มาก จึงได้เสนอแนวคิดว่ กิจกรรมที่เหมาะสมที่สุดและได้ประโยชน์ที่สุดสำหรับผู้สูงอายุ น่าจะเป็นกิจกรรมในพระพุทธศาสนา โดยให้หันมาศึกษาธรรมะ ฝึกภาวนา และหันมาเพ่งเล็งมองดูที่ตัวเรา คือ เอาตัวเรานั้นแหละเป็นงานอดิเรก

งานอดิเรกจะเป็นชนิดใด ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ความสนใจ ความรู้สึกสนุกและพื้นความรู้ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งแต่ละบุคคลควรเลือกให้เหมาะสมกับตนเอง ทั้งนี้ควรคำนึงถึงสุขภาพทางร่างกายและฐานะการเงินด้วย ผู้ที่จะเกษียณควรมีการเตรียมตัวด้านงานอดิเรก ตั้งแต่วัยกลางคน เพื่อรองรับเวลาในยามเกษียณ นอกจากจะช่วยให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น ยังช่วยให้สามารถปรับตัวภายหลังเกษียณได้เป็นอย่างดี

5.2. การมีส่วนร่วมในสังคม

การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ การที่ผู้เกษียณมีกิจกรรมทำนั้น จะช่วยทำให้ผู้เกษียณรู้สึกว่ามีคุณค่า และเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่เกิดความรู้สึกเจียบเหงา และได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับบุคคลต่างวัยหรือวัยเดียวกัน จะช่วยให้การปรับตัวด้านอารมณ์และสังคมของผู้เกษียณได้เป็นอย่างดี

วิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมในสังคมนั้น ควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่วัยก่อนเกษียณ โดยเริ่มบันทึกรายการกิจกรรมในสังคมต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจ และคิดว่าอาจจะเข้าร่วมกิจกรรม จดรายชื่อองค์กร สมาคมต่าง ๆ จากนั้นก็เริ่มเข้าไปสัมผัสกับกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมกับตนเองอย่างไร ศึกษาจากเพื่อนร่วมงานว่ามีการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมอย่างไรบ้าง และให้เริ่มเข้าร่วมก่อนเกษียณอายุเพื่อสร้างความเคยชิน ซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้

ตัวอย่างกิจกรรมในสังคมที่ผู้เกษียณสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ดังเช่น

1. กิจกรรมการเมือง เช่น การสมัครรับเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง
2. กิจกรรมทางวิชาการ เช่น การศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุ การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมต่าง ๆ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกห้องสมุดต่าง ๆ
3. กิจกรรมศาสนา เช่น การเข้าไปร่วมช่วยเหลือประกอบกิจในวัด การเข้าร่วมกลุ่มศึกษาธรรมะ การเป็นมรรคทายก หรือเข้าไปเป็นนักศึกษาในระบบของสถาบันการศึกษา
4. กิจกรรมทางสังคม เช่น การไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ งานรื่นเริงต่าง ๆ ไปเยี่ยมเยียนเพื่อนฝูง หรือญาติพี่น้อง
5. กิจกรรมดนตรี เช่น การร่วมเล่นดนตรี
6. กิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น การเข้าร่วมการออกกำลังกายตามสนามกีฬาหรือสวนสาธารณะต่าง ๆ เช่น สนามกีฬาแห่งชาติ ศูนย์กีฬาต่าง ๆ สวนลุมพินี สวนธนบุรี เป็นต้น
7. กิจกรรมอาสาสมัคร หรือเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ เช่น การเป็นอาสาสมัครในโรงพยาบาล อาสาสมัครพัฒนาชุมชน อาสาสมัครช่วยเหลือคนชรา และทุพพลภาพ อาสาสมัครพิทักษ์สภาพแวดล้อม อาสาสมัครช่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ สมาชิกสภาสตรีแห่งประเทศไทย

การเข้าร่วมในสังคมจะมีส่วนช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีความสุข และมีความพึงพอใจในชีวิตได้ก็ต่อเมื่อ ผู้เกษียณอายุต้องมีการเตรียมตัว มีการฝึกทักษะในการเข้าร่วมในสังคม ตั้งแต่วัยก่อนเกษียณอายุหรือวัยกลางคน โดยมันศึกษาหนังสือเกี่ยวกับจิตวิทยามนุษย์สัมพันธ์ รู้จักแสวงหาเพื่อนที่อยู่ในสภาพที่คล้ายคลึงกัน และอยู่ในวัยเดียวกัน เพื่อเป็นเพื่อนร่วมปรึกษาหารือและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และในขณะเดียวกัน ก็จำเป็นที่จะต้องรู้จักคบหาสมาคมกับพวกคนหนุ่มสาว เพื่อให้

ตนเองทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อความคิดของคนรุ่นใหม่ ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 82) ได้เสนอข้อควรจดจำ กฎเกณฑ์ง่าย ๆ บางประการในเวลาติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ

(1) อย่าพยายามทำตัวเป็นผู้ยิ่งใหญ่ในครอบครัว หรือในหมู่คณะ แต่พยายามทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และแสดงความสนใจในสิ่งที่เขากำลังทำอยู่

(2) อย่าทำตัวเป็นคนชอบยุ่งเรื่องของคนอื่น ถ้าไม่ได้ถูกร้องขอ อย่าได้ไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องภายในครอบครัวของลูก ๆ ท่าน

(3) อย่าใช้ความซื่อเป็นข้ออ้างเพื่อขอสิทธิพิเศษ แต่ก็อย่าหยิ่งโง่ ต้องให้รู้จักขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นบ้างเป็นบางครั้ง เพราะนั่นเป็นการให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นได้อย่างหนึ่งและยังเป็นการสื่อสารสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

(4) อย่าเรียกร้อง ขอความเห็นอกเห็นใจอยู่ตลอดเวลา

(5) อย่าพูดมาก อย่าเป็นคนชอบดี ให้เป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด

(6) อย่าบ่นจู้จี้ในเรื่องที่อยู่อาศัย อาหารการกิน จนเป็นที่รำคาญของลูกหลาน

(6) อย่าพาลไปถึงแต่อดีต หรือสภาวะเสื่อมโทรมในสุขภาพของตนเอง ให้ทำจิตใจยิ้มแย้มแจ่มใส และแสดงที่ทำเป็นมิตรกับทุกคนทั้งภายในและภายนอกบ้าน

(7) อย่าลืมนัดระวังในเรื่องร่างกาย การแต่งตัว และนิสัยความเป็นอยู่ส่วนตัวต่าง ๆ ผู้เกษียณอายุทำงานหรือคนชราควรแต่งกายให้แลดูสมวัยและสะอาดอยู่เสมอ

ผู้ใกล้จะเกษียณต้องเรียนรู้การมีสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับสมาชิกในครอบครัว ไม่ควรคิดอยู่อย่างโดดเดี่ยว รักษาการติดต่อกับสังคมไว้ และรู้จักสร้างความพึงพอใจในสภาพชีวิตที่เป็นอยู่ ปรับตัวได้ ยอมรับความเสื่อมถอยของสภาพร่างกาย จิตใจ และสังคม

การที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมต่าง ๆ จะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ต้องการและเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้ชีวิตมีความสุข ผู้ที่จะเกษียณควรได้มีการเตรียมตัวในการวางแผนที่จะมีกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในบ้านนอกบ้าน เพื่อคงไว้ซึ่งความรู้สึกเป็นสุขและสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบุคคลควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณของตนเองไว้ล่วงหน้าให้พร้อมทั้ง 6 ด้าน เพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขภายหลังการเกษียณอายุ ซึ่งการเตรียมบางสิ่งบางอย่างต้องใช้เวลาพอสมควร เช่น ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ เป็นต้น ดังนั้นการเตรียมสำหรับการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่วัยกลางคน เพื่อให้มีเวลาพอที่จะวางแผนที่จะสะสมทรัพย์ และฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อให้มีชีวิตบั้นปลายที่สงบ ปลอดภัย และมีความสุข และผู้เกษียณควรเตือนใจตนเองเสมอว่า การเกษียณอายุนั้นไม่ใช่การออกจากงานไปเลย แต่เป็นเพียงออกจากงานหนึ่งเพื่อไปทำงานอีกงานหนึ่งที่ตนเองสนใจ ชอบ และเพลิดเพลินมีอิสระมากกว่า

ประโยชน์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

แกรนเจอร์ (Granger. 1978: 60-63) เพอร์แฮม (Perham. 1980 : 72-73) ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 189) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า โดยทั่วไปแต่ละบริษัทหรือหน่วยงานมักมีโครงการฝึกหลักการบริหาร หรือจัดอบรมให้ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทำนองเดียวกันนี้ ทางบริษัทหรือหน่วยงานควรจัดโปรแกรมการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้แก่ บุ ค ล ากร ของ บริษัท หรือ หน่วยงานนั้นๆด้วย เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงสิ่งต่างๆ ที่จะประสบในชีวิตหลังการเกษียณอายุทำงานเพราะความชรา และเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ในการเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ ไว้ตั้งแต่เนิ่นๆ

ออสซอฟสกี (Ossofsky. 1980 : 14) และอาร์นอน (Amone. 1982 : 761) ได้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าบริษัทหรือหน่วยงานได้จัดโปรแกรมวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณให้แก่บุคลากรของบริษัทหรือหน่วยงาน นอกจากจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากรแล้วยังสะท้อนผลประโยชน์กลับมายังหน่วยงานนั้นๆด้วย เพราะเมื่อบุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการเกษียณจะช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพ และตั้งใจทำงานมากขึ้น และเมื่อบุคลากรได้เรียนรู้ถึงการวางแผนชีวิต ก็จะทำให้ตัดสินใจเตรียมแผนการเกษียณทำงานของตนเองได้ ไม่ใช่ทำงานไปเรื่อย ๆ วันต่อวัน โดยไม่ได้คำนึงถึงวันเกษียณอายุที่ต้องมาถึง

สาเหตุการที่บุคคลไม่ประสบความสำเร็จในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

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

1. ไม่อยากคิดถึงวันที่ต้องเกษียณอายุทำงาน เพราะวันเกษียณอายุทำงานเกี่ยวโยงไปกับความชราของผู้นั้น ดังนั้นการคิดถึงวันเกษียณอายุทำงานมักทำให้ผู้นั้นเกิดความวิตกกังวล เกิดความกลัวต่อความเสื่อมถอยของสังขารของตนเอง ทำให้ไม่มีความสุข แต่ในผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการเกษียณ และมีการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณ ก็มักจะยอมรับวันเกษียณอายุได้ง่ายกว่าผู้ที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุทำงาน

2. คิดว่าตนเองอาจจะอายุสั้น อาจจะมีชีวิตอยู่ไม่ถึงวันกำหนดเกษียณ ซึ่งความคิดเช่นนี้ยังไม่ถูกต้อง เป็นความคิดที่ค่อนข้างประมาท คล้ายกรณีผู้ที่มีความคิดว่าไม่ทำประกันอัคคีภัยกับบ้าน เพราะคิดว่าบ้านตนเองไม่ถูกไฟไหม้ เป็นต้น

3. ผลัดวันประกันพรุง เป็นผู้ที่มิบุคคลิกการทำงานแบบผลัดไปเรื่อย ๆ ไม่ตัดสินใจลงมือวางแผนให้เรียบร้อยทันที

4. ธุระกิจภาระงานมาก ไม่มีเวลา บางคนมีความคิดว่าตนเองมีธุระกิจภาระงานยุ่งมากจนไม่มีเวลาร่างแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ซึ่งความเป็นจริงบุคคลไม่ควรปล่อยให้วันเวลาของตนเองทั้งหมด หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดของงานอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นไม่มีชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและในชีวิตบั้นปลาย

5. มีชีวิตประเทาะอยู่ไปวัน ๆ บางคนมีชีวิตสำหรับแต่ละวัน หรือมีชีวิตอยู่ไปวันต่อวัน โดยไม่ได้คำนึงถึงอนาคตเมื่อยามแก่เฒ่า

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยในต่างประเทศ

การวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าเรื่องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ตามหัวเรื่องต่อไปนี้คือ 1. เพศกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน 2. เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3. การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4. ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน 6. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพศกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญของงานวิจัยแต่ละเรื่องดังนี้

เอชเลย์ (Atchley : 1982) ได้ศึกษาเจตคติต่อการเกษียณ และการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มก่อนการเกษียณอายุทำงานจำนวน 356 ราย กลุ่มหลังการเกษียณอายุทำงาน 2 ปี จำนวน 169 ราย และกลุ่มหลังการเกษียณอายุทำงานมากกว่า 2 ปี จำนวน 296 ราย ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างในเรื่องเจตคติต่อการเกษียณ แต่มีความแตกต่างในเรื่องการวางแผนเกษียณอายุทำงาน กล่าวคือ เพศหญิง (ร้อยละ 22) วางแผนที่จะเกษียณก่อนอายุครบ 60 ปี มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 14) ซึ่งเพศหญิงที่วางแผนเกษียณก่อนอายุครบ 60 ปี นั้น มักพบในกลุ่มผู้มีสถานภาพสมรสคู่ มีสุขภาพดี มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี และได้วางแผนเตรียมตัวการ

เกษียณไว้ นอกจากนี้ เอชเลย์ (Atchley : 1982) ยังพบว่า ในทางตรงข้ามมีเพศหญิง ร้อยละ 11 ต้องการเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 60 ปีคือการเกษียณเมื่ออายุ 70 ปี ส่วนในเพศชายนั้น พบมีร้อยละ 6 ที่ต้องการเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 60 ปี เพศหญิงที่วางแผนเกษียณอายุ เมื่ออายุมากขึ้น มักเป็นผู้มีสถานภาพสมรสดี มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดี และมีเจตคติทางลบต่อการเกษียณ

โครเกอร์ (Kroeger. 1982 : 95-111) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างในเรื่องเพศต่อการจัดการโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณของหน่วยงานต่าง ๆ ในกลุ่มตัวอย่างผู้เกษียณชายและหญิง จากโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 264 คน พบว่า เมื่อมีการจัดการอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เพศหญิงสนใจที่จะเข้าร่วมโปรแกรมมากกว่าเพศชาย แต่ในกรณีที่ไม่มีการจัดการอย่างเป็นทางการ เพศหญิงส่วนน้อยที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุด้วยตนเอง เมื่อเทียบกับเพศชาย

บล็อก (Block. 1984) ได้สรุปเหตุผลไว้หลายสาเหตุที่เพศหญิงมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณน้อยกว่าเพศชาย (1) ส่วนใหญ่เพศหญิงมีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต่ำกว่า และมีการศึกษาน้อยกว่า (2) เพศหญิงพร้อมที่จะหยุดงานเพื่อรับภาระอื่น ๆ ในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดูลูก หรือการดูแลพ่อแม่สูงอายุ (3) มีความเชื่อ (ผิด ๆ) ว่า ผู้หญิงจะได้รับการเลี้ยงดูจากสามีในชีวิตบั้นปลายภายหลังการเกษียณอายุทำงาน (4) มีความคิดว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้นเป็นเรื่องสำหรับผู้ชาย

เคย์ และ มอนค์ (Kaye and Monk. 1984 : 420-426) ได้ศึกษาบทบาทในเรื่องเพศกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยทำการศึกษาถึงการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และประสบการณ์หลังการเกษียณอายุทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เกษียณและมีตำแหน่งในระดับต้นของสายงานต่าง ๆ เช่น นักวิจัย ผู้บริหาร บรรณารักษ์ และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 373 คน ผลการศึกษาวีจยพบว่า เพศหญิง (ร้อยละ 60.4) ต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 42.6) และเพศหญิงส่วนใหญ่มีความคิดว่า เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะต้องจัดการในเรื่องการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

บีลิ่ง และ เมอร์วีส (Behling and Merves. 1985 : 113-128) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติและการเตรียมพร้อมด้านการเงินก่อนการเกษียณอายุทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงจาก 3 ประเทศ 3 วัฒนธรรม จากผลการศึกษาพบว่า โดยทั่วไปเพศหญิงมีช่องทางในด้านการสะสมทรัพย์เพื่อการเกษียณน้อยกว่าเพศชาย ถึงแม้เจตคติของบุคคลทั้งสองเพศจะคล้ายคลึงกัน แต่แหล่งหารรายได้ของเพศหญิงมักจะมีน้อยกว่า บีลิ่ง และ เมอร์วีส (Behling and Merves. 1985 : 113-128) จึงได้สรุปข้อคิดว่า เนื่องจากแหล่งหารรายได้ของเพศหญิงมีน้อย เพศหญิงจึงไม่สามารถวางแผนด้านการเงินล่วงหน้าเป็นเวลา 10-20 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงาน

คิลท์ย และ บีลิ่ง (Kilty and Behling. 1986 : 525-530) ได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบการปฏิบัติในการวางแผนด้านการเงินของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งและอาชีพในระดับต้น (เช่น กลุ่มทนายความ นักสังคมสงเคราะห์ และคณาจารย์) จำนวน 457 ราย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุระหว่าง 25-34, 35-44, 45-54 และ 55-60 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวด้านการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นเพศชาย ความสูงวัย และการมีรายได้สูง รายได้เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมปฏิบัติในการเตรียมตัวด้านการเงิน นอกจากนี้จากรายงานการวิจัยยังพบว่า โดยทั่วไปเพศหญิงมักขาดความสามารถในการลงทุนเพื่อให้ทรัพย์สินที่สะสมไว้งอกเงยขึ้นมา และขาดความสามารถในการหารายได้เพิ่มเติม ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้จะพบได้แม้ในกลุ่มเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง ๆ ซึ่งจะพบว่า รายได้ของเพศหญิงมักมีจำนวนเพียงร้อยละ 73 ของเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จอร์จ และคนอื่น ๆ (George and others. 1984 : 364-371) ที่พบว่า เพศหญิงส่วนใหญ่ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต่ำ มักได้รับค่าตอบแทนน้อยและไม่มีบำเหน็จบำนาญ

แฮนนอน (Hannon. 1994: 93) ได้รายงานผลการศึกษาวิจัยว่า เพศหญิงที่มีสถานภาพคล้ายคลึงกับเพศชาย แต่มักพบว่า เพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยเพียงร้อยละ 63 ของรายได้เฉลี่ยของเพศชาย ซึ่งข้อแตกต่างนี้จะพบได้แม้ในกลุ่มเพศหญิงที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเมื่อคำนวณค่าเงินบำเหน็จบำนาญจะพบว่า เพศหญิงมีรายได้เฉลี่ยหลังเกษียณเพียงร้อยละ 63 ของรายได้หลังการเกษียณของเพศชายเช่นกัน

ทาลเลจ และ เบียร์ (Talage and Beehr. 1995 : 16-19) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุในกลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงที่มีอายุใกล้เกษียณและผู้เกษียณอายุแล้ว ผลการศึกษาพบปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เพศชายและเพศหญิงตัดสินใจเกษียณอายุทำงานต่างกัน ตัวอย่างเช่น จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ สุขภาพของคู่สมรส และ การเกษียณของคู่สมรส เป็นต้น

จากรายงานการวิจัยข้างต้น จะเห็นว่าเพศเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการคาดการณ์การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณของบุคคล

2. เจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

เจตคติของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์ใด ๆ สามารถวัดได้จากการสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อเหตุการณ์นั้น ๆ จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของงานวิจัยแต่ละฉบับได้ดังนี้

สทริบ และชไนเดอร์ (Streib and Schnieder. 1971) ได้รายงานผลการศึกษาว่า ผู้ที่มีอายุใกล้เกษียณจะมีเจตคติทางลบมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากวันกำหนดเกษียณ ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เอชเลย์ และโรบินสัน (Atchley and Robinson. 1982 : 299-313) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณกับระยะเวลาก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่าน ได้เสนอความคิดว่า อายุอาจจะไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติ แต่ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอายุ เช่น สุขภาพเสื่อมโทรม การสูญเสียคู่ชีวิต หรือคนรัก อาจจะมีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณ นอกจากนี้ สทริบ และชไนเดอร์ (Streib and Schnieder. 1971) ยังพบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีความสำคัญต่อเจตคติต่อการเกษียณของบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงและมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะมีเจตคติทางบวก และมีการสะสมทรัพย์สินเพื่อการเกษียณไว้เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำ ตำแหน่งหน้าที่การงานระดับต่ำ จะมีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณน้อยในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ บาร์ทเกิล (Bartle. 1989) ที่ได้ทำการศึกษา เจตคติต่อการเกษียณของบุคคลกรในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณแตกต่างกัน ดังเช่น ผู้บริหารและอาจารย์ มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากกว่าบุคลากรในลักษณะงานอื่น ๆ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกันทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่ยังปฏิบัติงานประจำ และผู้ที่เกษียณแล้ว

กลัมเมอร์ (Glamser. 1976 : 104-106) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเจตคติทางบวกต่อการเกษียณอายุทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างช่างฝีมือชายแผนกต่างๆ ที่มีอายุเกินกว่า 60 ปี จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่สามารถคาดการณ์ทางบวกในชีวิตภายหลังเกษียณของตนเอง ต่อสถานการณ์ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน เพื่อน กิจกรรมทางสังคม และความพร้อมในการเตรียมตัว ผู้นั้นมักจะมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ นอกจากนี้กลัมเมอร์ยังพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อการเกษียณ ($r = .37$)

คิมเมล และคนอื่น ๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเกษียณอายุทำงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเกษียณอายุทำงานตามกำหนด ผลการศึกษาพบว่า ผู้สมัครใจเกษียณอายุทำงานมักมีการเตรียมพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านบุคลิกภาพ มากกว่าผู้ต้องเกษียณตามกำหนด และยังพบว่า ผู้สมัครใจเกษียณอายุทำงานมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากกว่าผู้ต้องเกษียณตามกำหนด จากการวิเคราะห์ข้อมูล คิมเมล และคนอื่น ๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้เสนอความคิดว่า เครื่องชี้วัดที่สำคัญต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณคือ เจตคติก่อนการเกษียณ และสุขภาพหลังการเกษียณ คิมเมล และคนอื่น ๆ (Kimmel and others. 1978 : 575-585) ได้กล่าวว่า 2 สิ่งนี้ มีความสำคัญมากสำหรับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ในทำนองเดียวกัน บรอดेरริก และ กลาสเนอร์ (Broderick and Glazner. 1983 : 15-22) ได้ชี้ให้เห็นว่า การมีรายได้สูง และสุขภาพดี มีความสัมพันธ์กับเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ

เอ็กเคิร์ตและคณะ (Ekerdt, et al. 1985 : 95-101) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพกับเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่า สุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อเจตคติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของเอชเลย์ และ โรบินสัน (Atchley and Robinson. 1982 : 209-313) ที่ได้พบว่า สุขภาพและความพอเพียงของรายได้ ทั้งสองสิ่งนี้เป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญของการมีเจตคติทางบวก ของบุคคลวัยก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลกับเจตคติต่อการเกษียณได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน สุขภาพ ระดับรายได้ ความสมัครใจเกษียณอายุทำงานด้วยตนเอง และความรู้เกี่ยวกับวิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

3. การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33) กล่าวว่า โดยทั่วๆ ไป บุคคลมักมีความคิดว่า วัยที่เหมาะสมสำหรับการเริ่มต้นวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้นคือ เมื่ออายุ 45 ปีขึ้นไป ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33) และนักวิทยาการผู้สูงอายุหลายท่าน ได้แก่ เอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204); เดนนีส (Dennis. 1989 : 38-41); แกลมเซอร์ (Glamser. 1981 : 23-29); ฮอร์นสไท์น์ และ แวปเนอร์ (Hornstein and Wapner. 1985 : 291-315) ได้ให้ข้อแนะนำว่า การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น ควรเริ่มปฏิบัติตั้งแต่วัยหนุ่มสาว วัยที่ร่างกายยังแข็งแรงกระฉับกระเฉง และยังปฏิบัติงานประจำอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้มีเวลานานพอที่จะวางแผนเตรียมตัว โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการเงิน และด้านสุขภาพ นอกจากนี้ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33-36) ยังได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับปัจจัยพื้นฐาน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสายงาน อื่นๆ ที่ไม่ใช่คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย และศูนย์แพทย์ของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายตามกลุ่มอายุ และแบ่งตามลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 97 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ยอมรับว่าการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกคนควรวางแผนเตรียมตัวไว้ แต่จากผลการสำรวจมีเพียงร้อยละ 66 ที่รายงานว่าจะคิดจะทำ และมีเพียงร้อยละ 28 เท่านั้น ที่ได้ปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ คุณสมบัติของผู้ที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณมักเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และมีรายได้สูง จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33-36) ได้ให้ข้อแนะนำว่า ในกรณีที่หน่วยงานใด ๆ จัดบริการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น ควรจัดบริการแก่กลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่ำด้วย เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตหลัง ยุติการทำงานและเพื่อให้มีความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณตั้งแต่นั้นๆ ทั้งนี้ เพราะกลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่ำมักมีปัญหาความไม่พอเพียงของรายได้ ทำให้มีการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณน้อยมาก

แมคเฟอร์สัน และกูปี (Mcpherson and Guppy. 1979 : 254-263) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ในกลุ่มตัวอย่างชายอายุระหว่าง 55 ถึง 64 ปี จำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างได้เริ่มมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณบ้าง สำหรับผู้ที่มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอย่างเป็นรูปธรรมนั้น จะพบในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูง มีรายได้สูง และมีอาชีพที่ดี เพราะบุคคลในกลุ่มนี้สามารถควบคุมและมีความยืดหยุ่นต่อการกำหนดวันเกษียณ และการดำเนินชีวิตหลังเกษียณได้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เกรย์ (Gray. 1988) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 55 ถึง 70 ปี จำนวน 1,900 ราย พบว่ามีเพียงร้อยละ 13 เท่านั้น ที่ได้เตรียมตัวก่อนการเกษียณ และร้อยละ 40 ที่มีแนวโน้มที่จะทำแผนปฏิบัติการ ร้อยละ 43 เคยคิดเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ แต่ยังไม่เคยร่างแผนปฏิบัติการ ส่วนร้อยละ 4 ยังไม่เคยคิดเกี่ยวกับเรื่องวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และไม่เคยนึกถึงวันเกษียณมาก่อน เกรย์ (Gray. 1988) ได้สรุปให้เห็นว่า บุคคลที่มีอายุใกล้จะเกษียณ จะมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากการเกษียณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วิตกกังวลในเรื่องการเงิน และสุขภาพมากกว่าเรื่องอื่น ๆ

บล็อก และคนอื่นๆ (Block and others. 1981) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ต่อความพึงพอใจในชีวิตภายหลังเกษียณในกลุ่มตัวอย่างหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต้น จำนวน 179 ราย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ ดังนั้น เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ บล็อก และคนอื่นๆ (Block and others. 1981) จึงได้เสนอแนะว่าควรมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านการเงินและสุขภาพตั้งแต่เนิ่น ๆ

โซลเวอร์ (Slover. 1982 : 342-350) ได้ชี้ให้เห็นถึงวิธีการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณว่ามี 2 รูปแบบคือ แบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการนั้นหมายถึง การวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณที่บุคคลแต่ละคนจัดวางแผนขึ้นด้วยตนเอง โดยอาจจะใช้ความรู้พื้นฐานจากการอ่านเอกสาร จากการถามพูดคุยกันกับผู้มีประสบการณ์ หรือผู้รู้เฉพาะด้าน แล้วจัดร่างแผนขึ้นด้วยตนเอง ส่วนวิธีการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแบบเป็นทางการนั้น หมายถึง การที่หน่วยงานจัดบริการโปรแกรมอบรมการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้แก่บุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณทั้งแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการนั้น ต่างก็จัดว่าเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่า เพราะจะช่วยให้บุคคลได้เตรียมพร้อมที่จะปรับตัวกับบทบาทการเกษียณ จากการศึกษาของ ครูส และคนอื่นๆ (Crouse and others. 1979) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณ เป็นข้อ ๆ ดังนี้ (1) ทำให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตบั้นปลาย (2) ได้รับความรู้ที่จะช่วยในการวางแผนให้รัดกุมยิ่งขึ้น (3) ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลสามารถเข้าร่วมในชีวิตหลังเกษียณ (4) รู้แหล่งบริการสงเคราะห์ต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ

นิวแมน และคนอื่น ๆ (Newman and others. 1982 : 113-122) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์และบุคลากรสายงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง ในนครนิวยอร์ก เกี่ยวกับเรื่องเจตคติต่อการเกษียณและการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างหญิงมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างในลักษณะงาน (เช่น กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มที่ไม่ใช่คณาจารย์) ทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องเจตคติต่อการเกษียณ การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และความคาดหวังในชีวิตภายหลังเกษียณด้วย

ดอบสัน และมอร์โร (Dobson and Morrow. 1984 : 73-82) ได้ศึกษาในเรื่องเจตคติต่อการกำหนดอายุเกษียณจากงานราชการและการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยทำการสำรวจความคิดเห็นในกลุ่มตัวอย่างคณาจารย์และบุคลากรในสายงานอื่น ๆ ที่มีอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 213 คน ผลการศึกษพบว่า คณาจารย์และบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงหรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณ และมีความแตกต่างในระดับการเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ แต่ไม่มีความแตกต่างในกิจกรรมที่เตรียมตัวเพื่อการเกษียณ ดอบสัน และมอร์โร (Dobson and Morrow. 1984 : 73-82) ได้สรุปว่าตัวแปรในเรื่องสายงานเป็นเครื่องชี้วัดเกี่ยวกับเจตคติต่อการเกษียณได้ดีกว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ

บาร์ทเทิล (Bartle. 1989) ได้ทำการสำรวจเจตคติต่อการเกษียณและการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานประจำอยู่จำนวน 342 ราย และที่เกษียณแล้ว 156 ราย ผลการศึกษพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเชื่อว่าการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้นควรเริ่มทำตั้งแต่นั้น ๆ แต่คนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงรายละเอียดจริง ๆ ในการคำนวณเงินรายได้หลังการเกษียณ และไม่มีความรู้ว่าจะสะสมทรัพย์จำนวนเท่าไร จึงจะพอเพียงสำหรับการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่าครึ่งเล็กน้อยเท่านั้น ที่คิดว่าได้เตรียมตัวเพื่อการเกษียณเพียงพอแล้ว

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

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น สามารถปฏิบัติได้ทั้งแบบเป็นทางการ หรือแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งทั้งสองแบบต่างก็มี

ประโยชน์ช่วยให้มีการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณอายุทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้นได้แก่ อายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และอาชีพหรือลักษณะงานที่ประกอบอาชีพ

4. ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้น ประกอบไปด้วย ความรู้ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย-สุขภาพจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านจิตวิทยาสังคม จิตวิทยาการปรับตัว การทำนิติกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการเตรียมตัวก่อนวาระสุดท้าย จากการศึกษาของ คาลท์ และ คอห์น (Kalt and Kohn. 1975 : 140-143) โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้จะเกษียณถึงเนื้อหาความรู้ที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง ผลการสำรวจพบว่า หัวข้อเรื่องที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่างเรียงตามลำดับมีดังนี้ การประกันสุขภาพ (ร้อยละ 92) เงินบำนาญ (ร้อยละ 87) การดูแลสุขภาพ (ร้อยละ 68) ภาษีเงินได้ (ร้อยละ 54) งานสำรอง (ร้อยละ 52) การทำนิติกรรมต่าง ๆ (ร้อยละ 46) งานอดิเรก (ร้อยละ 37) โภชนาการและการออกกำลังกาย (ร้อยละ 36) และเรื่องที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 34) ในทำนองเดียวกันกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคนงานหญิงโดย พรินทิส (Printis. 1980 : 90-95) พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้จัดเรียงลำดับหัวข้อเรื่องที่ควรจัดอบรมในโปรแกรมการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณไว้ดังนี้ เงินบำนาญ (ร้อยละ 90) การประกันสุขภาพ (ร้อยละ 84) การวางแผนด้านการเงิน (ร้อยละ 79) โปรแกรมสุขภาพ (ร้อยละ 65) การทำพินัยกรรม (ร้อยละ 58) และการจัดที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 58) นอกจากนี้อาจจะเพิ่มเติมในหัวข้อเกี่ยวกับภาษี (ร้อยละ 51) การวางแผนเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ (ร้อยละ 41) เจตคติต่อการเกษียณ (ร้อยละ 41) การหางานสำรอง (ร้อยละ 38) การปรับตัวภายหลังการเกษียณ (ร้อยละ 36) และความรู้เกี่ยวกับความชรา (ร้อยละ 23) ตามลำดับ

ในทำนองเดียวกัน ลินนอน (Lennon. 1985 : 49A) ได้ทำการสำรวจหัวข้อกิจกรรมที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง อายุระหว่าง 30 ปีถึง 70 ปี โดยได้นำเสนอหัวข้อกิจกรรม 53 หัวข้อให้กลุ่มตัวอย่างเลือก ผลการศึกษาพบว่า ใน 10 หัวข้อแรกที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่างล้วนเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมด้านการเงิน หัวข้อที่ 11 ที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่างคือ หัวข้อเรื่องดูแลสุขภาพกาย นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมทางด้านจิตใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย

ฮอร์นสไตน์ และ แวปเนอร์ (Hornstein and Wapner. 1985 : 291-315) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์การปรับตัวในชีวิตหลังการเกษียณตอนต้นในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง จำนวน 24 คน ที่มีอาชีพต่าง ๆ กัน โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 1 เดือนก่อนการเกษียณ

และทำการสัมภาษณ์อีกครั้งในช่วง 6-8 เดือนหลังการเกษียณ ผลการศึกษาวีจยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการตรงกันอย่างชัดเจนในเรื่องการจัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ คือ หน่วยงานต่าง ๆ ควรจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้แก่บุคลากรตั้งแต่วัยกลางคน หรือเมื่อมีงานประจำทำที่มั่นคง ทั้งนี้ โดยทั่วไปแล้ว ผู้ใกล้จะเกษียณมักได้รับการเข้าร่วมโปรแกรมเพียงระยะเวลา 2-3 เดือนก่อนหน้าจะเกษียณ ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้รับ ในการเตรียมตัวโดยเฉพาะด้านการเงิน การย้ายที่อยู่อาศัย และด้านจิตใจ ซึ่งการเข้ารับการอบรมในระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนหน้าจะเกษียณนั้น กลับทำให้ผู้ที่เกษียณเกิดความรู้สึกตั้งเครียด และรู้สึกโกรธที่ได้รับรู้เรื่องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณช้าเกินไป ซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาวีจยของ อาร์นอน (Arnone. 1982 : 760-763) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เกษียณแล้ว และเจ้าของหน่วยงานต่างยอมรับถึงความสำคัญของการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณว่า ควรจัดทำตั้งแต่เนิ่น ๆ และหัวข้อที่ควรนำมาอบรมได้แก่ ด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ จิตวิทยาทางสังคม การใช้เวลาว่าง และการปรับตัวต่อบทบาทชีวิตที่เปลี่ยนไป ในทำนองเดียวกัน ครากี และไครท์โล (Kragie and Kreitlow. 1989 : 233-239) ได้ให้ข้อคิดจากผลการศึกษาว่า ในการจัดโปรแกรมอบรมเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น นอกจากจะกล่าวถึงการเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรกล่าวเน้นถึงเรื่องอายุขัยของคนเรายาวขึ้น ทำให้มีชีวิตภายหลังการเกษียณที่นานขึ้น ดังนั้นเรื่องการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และควรมีการเตรียมตัวตั้งแต่เนิ่น ๆ ไม่ควรปล่อยให้ชีวิตปฏิบัติงานประจำวันไปเรื่อย ๆ จนถึงวันกำหนดเกษียณหยุดทำงาน

เดนนิส (Dennis. 1986 : 38-41) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความรู้ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจนั้น จัดได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณ ในทำนองเดียวกัน เอชเลย์ (Atchley. 1981 : 186) ได้กล่าวว่า ในการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้น บุคคลส่วนใหญ่สนใจหาความรู้ด้านการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิวแมน และคนอื่น ๆ (Newman and others. 1982 : 113-122) ที่พบว่าหัวข้อด้านการเงินเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากที่สุด แม้ในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูง และมีรายได้สูง เช่น คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม เดนนิส (Dennis. 1984:189-198) ได้เสนอว่าการจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้น ไม่ควรเน้นเฉพาะเรื่องการเงินเท่านั้น (ถ้าแม้จะเป็นหัวข้อที่คนส่วนใหญ่สนใจก็ตาม) ควรจะให้ความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ด้วย เช่น ประสบการณ์ชีวิตหลังเกษียณ หรือปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะพบในชีวิตภายหลังเกษียณ เมริกังกาส (Merikangas. 1983 : 422-427) ได้กล่าวเสริมว่า ในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้น ควรให้ความรู้ที่จะช่วยในการปรับตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณด้วย

ครากี และไครท์โล (Kragie and Kreitlow. 1989 : 233-239) ได้ทำการสำรวจระดับความสำคัญของหัวข้อเรื่องการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 45 ถึง 64 ปี ผลการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สนใจในการวางแผนด้านรายได้ และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณที่สำคัญคือ ระดับการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างในวัยกลางคนที่มียุระหว่าง 45-54 ปี มีความสนใจที่จะเข้า

ร่วมโปรแกรมการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณที่จัดแบบเป็นทางการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุใกล้เคียงกว่าคือ อายุระหว่าง 55 ถึง 64 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำ คิดว่าตนเองอาจจะไม่มีวันเกษียณ ครากี และไครท์โล (Kragie and Kreitlow. 1989 : 233-239) ให้ข้อแนะนำว่า ในการจัดโปรแกรมเพื่ออบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรครอบคลุมหัวข้อเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การหางานสำรองหลังเกษียณ และการทำงานเพื่อสังคมด้วย และควรจัดโปรแกรมให้แก่บุคลากรในทุกระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ

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

จากการศึกษาข้างต้นเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมให้ความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ควรประกอบไปด้วยหัวข้อในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านการเตรียมตัวก่อนวาระสุดท้าย ตลอดจนการหาอาชีพสำรองและการทำนิติกรรมต่างๆ นอกจากนี้ควรให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับปัญหาที่อาจจะพบได้ในชีวิตหลังการเกษียณอายุทำงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน กับ การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ลิมสัน และคนอื่นๆ (Simpson and others. 1966) ได้ทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน โดยแบ่งระดับตำแหน่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ กลาง และสูง พบว่าบุคคลวัยก่อนเกษียณที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ ได้รายงานการคาดประมาณวันเกษียณไว้ มักเป็นผู้ที่ได้วางแผนเตรียมตัวสำหรับการเกษียณและมักเป็นผู้สนใจหาข้อมูลเกี่ยวกับการเกษียณ นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติทางบวกต่อการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับกลาง ลิมสัน และคนอื่นๆ (Simpson and others. 1966) ได้ให้แนวคิดจากผลการศึกษายังว่า การมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น ช่วยทำให้บุคคลสนใจรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ ส่วนผู้ที่มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ มักปิดกั้นตนเองจากการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ

มอนค์ (Monk. 1971 : 348-351) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณกับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างชายที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง และมีรายได้สูง จำนวน 53 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 คน จาก 53 คน (ร้อยละ 90.5) มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณ และปฏิเสธต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประเด็นคือ ไม่มีเวลาที่จะคิดวางแผน และคิดว่าตนเองอาจจะมีอายุขัยไม่ถึงวันกำหนดเกษียณ

โกดี้ และคนอื่น ๆ (Goudy and others. 1975 : 192-198) ได้กล่าวว่า เจตคติต่อการเกษียณอายุนั้นมีบทบาทสำคัญต่อบุคคลในการตัดสินใจกำหนด วันเกษียณอายุทำงาน และจากการศึกษาของนักวิทยาการผู้สูงอายุหลายท่าน เช่น โกดี้ และคนอื่น ๆ (Goudy and others. 1975 : 192-198); แกลมเซอร์ (Glamser. 1976 : 104-107); แมคเฟอร์สัน และกูปปี (Mcpherson and Guppy. 1979 : 254-263) และเอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204) พบว่าเจตคติต่อการเกษียณอายุทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ โดยพบว่า บุคคลที่เปิดโอกาสตนเองให้ได้รับข้อมูลมากมาย เกี่ยวกับการเกษียณ ผู้นั้นจะมีความรู้สึกทางบวกต่อการเกษียณ และผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกหรือมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ มักเป็นผู้ที่มีแนวโน้มในการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณ ในทำนองเดียวกัน โกดี้และคนอื่น ๆ (Goudy and others. 1975 : 192-198); เอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204) และ ดอร์ฟแมน และคณะ (Dorfman et al. 1988 : 25-39) รายงานผลการศึกษาวิจัยว่า ผู้ที่วางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณ ก็มักจะมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณเช่นกัน

ไพร์ส และจอห์นสัน (Price and Johnson. 1982 : 123-138) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณกับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างหญิงจำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ และมีในการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ จึงได้เสนอข้อคิดเห็นว่าการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณนั้น จะทำให้บุคคลสามารถคาดการณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในชีวิตภายหลังการเกษียณได้ ทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี และมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากยิ่งขึ้น

อีแวน และคนอื่น ๆ (Evans and others. 1985: 368-374) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในกลุ่มตัวอย่างชายที่มีอายุระหว่าง 45 ถึง 75 ปี จำนวน 816 ราย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมีความสัมพันธ์สูงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุใกล้เกษียณ แสดงว่า ผู้ที่มีอายุใกล้เกษียณจะมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากอายุกำหนดการเกษียณ

คิลท์ และบีลิง (Kilty and Behling. 1986 : 525-530) ได้ทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างคนงานช่างฝีมือ พบว่าบุคคลที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ มักมีการปฏิบัติในการวางแผน

เตรียมตัวก่อนการเกษียณ โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการเงิน นอกจากนี้ วอร์ด (Ward. 1984) ยังได้รายงานถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการเกษียณ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่าถ้าปัจจัยแต่ละด้านสูงจะมีผลเสริมให้มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ โดยเฉพาะด้านรายได้ ถ้าบุคคลมีแหล่งรายได้หลายแหล่ง ย่อมมีโอกาสในการสะสมทรัพย์สินไว้ยามเกษียณได้มาก แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของเกลมเซอร์ (Glamser. 1976 : 104-107; 1981 : 23-29); เอชเลย์ และโรบินสัน (Atchley and Robinson. 1982 : 299-313) และ โฮวอร์ด และคนอื่น ๆ (Howard and others. 1982 : 488-500) พบว่า ความมากหรือน้อยของการสะสมทรัพย์สินนั้น ยังไม่สำคัญเท่ากับความรู้สึกของบุคคลต่อความพอเพียงของทรัพย์สินที่สะสมไว้สำหรับการเกษียณ เพราะความรู้สึกพอเพียงในทรัพย์สินที่สะสมไว้สำหรับการเกษียณ จะส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกมั่นคงทางด้านจิตใจ และมีความคาดหวังทางบวกต่อชีวิตหลังการเกษียณ

จากการศึกษาข้างต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคคลที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน มักมีแนวโน้มในการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

6. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน

คิมเมล และคนอื่น ๆ (Kimmel and otehrs. 1978 : 575-585) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้เกษียณอายุทำงานจำนวน 1,486 ราย พบว่าความไม่พอเพียงของรายได้ เป็นเครื่องชี้วัดสำคัญถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจกับชีวิตหลังการเกษียณ ทั้งนี้ความไม่เพียงพอของรายได้ยังอาจมีผลกระทบต่อปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น สุขภาพ ที่อยู่อาศัย กิจกรรมทางสังคม และเวลาว่าง นักวิจัยอื่น ๆ เช่น คาห์ลิช (Kahlisch. 1982) และ โฮวอร์ด (Howard. 1982: 488-500) ได้กล่าวเสริมว่า การได้รับรู้ว่าเงินรายได้จะลดลงจากปัจจุบัน ทำให้บุคคลเกิดความกลัวและวิตกกังวล ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังการเกษียณได้ คิมเมล และคนอื่น ๆ (Kimmel. and others. 1978 : 575-585) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสุขภาพภายหลังการเกษียณอายุทำงาน กับความพึงพอใจในชีวิตภายหลังการเกษียณ พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับสุขภาพมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความพึงพอใจในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงาน และตัวแปรที่ตามมาติด ๆ กันคือ ตัวแปรรายได้ เหตุผลที่คิมเมล และคนอื่น ๆ (Kimmel. and others. 1978 : 575-585) พิจารณาว่าสุขภาพเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพราะการเกษียณของบุคคลนั้นมักมาพร้อมกับวัยที่มีสุขภาพเริ่มเสื่อมโทรม ประกอบกับผู้เกษียณส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เบื้องต้นในการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง อีกทั้งไม่ทราบแหล่งบริการสาธารณสุขของรัฐที่มีราคาถูก จึงทำให้วิตกกังวลกับค่าใช้จ่ายเพื่อสุขภาพ

ซินโนฟซ์ (Szinovacz. 1982 : 87) ได้กล่าวถึงผลกระทบจากสุขภาพต่อความพึงพอใจในชีวิตภายหลังเกษียณอายุทำงาน พบว่าในกรณีที่มีสุขภาพไม่ดีเป็นสาเหตุให้ต้องเกษียณอายุทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อเงินรายได้และทำให้การปรับตัวภายหลังเกษียณไม่ดี และมักเป็นสาเหตุให้มีอาการซึมเศร้า

พาล์มอร์ และคนอื่น ๆ (Palmore and others. 1985 : 733-742) ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน พบว่าปัจจัยสำคัญ ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงานได้แก่ เพศ ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และสุขภาพ นอกจากนี้ พาล์มอร์ และคนอื่น ๆ ยังชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไปรายได้ภายหลังเกษียณอายุทำงาน มักมีอัตราลดลงร้อยละ 28 ถึงร้อยละ 50 ของรายได้ก่อนเกษียณอายุทำงาน และยังพบว่าผู้มีรายได้สูง มักจะได้รับรายได้ภายหลังเกษียณในอัตราที่สูงพอเพียงสำหรับชีวิตภายหลังเกษียณ แต่ผู้ที่มีรายได้ต่ำมักจะสูญเสียรายได้ไปจำนวนมากพร้อมกับสวัสดิการอื่น ๆ ทำให้ได้รับผลกระทบทางลบต่อจิตใจ และการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน

เอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204) ได้ชี้ให้เห็นว่า เจตคติต่อการเกษียณต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน ในทำนองเดียวกัน จอร์สัน (Jawson. 1982 ; 153-168) พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณกับความพึงพอใจภายหลังเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฮเบอร์ท และ ไฮเบอร์ท (Seibert and Seibert. 1986 : 43-49) ที่พบว่า ผู้ที่มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณจะประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในชีวิตเกษียณได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้วางแผนเตรียมตัวมาก่อน

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน พบว่าเจตคติทางบวกต่อการเกษียณอายุทำงานและการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน นอกจากนี้ยังพบปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา รายได้ และสุขภาพ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ปัจจัยด้านรายได้ และสุขภาพ

การวิจัยในประเทศไทย

การวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้น ยังมีไม่มากนัก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ตามหัวเรื่องต่อไปนี้คือ 1. เจตคติต่อการเกษียณอายุทำงาน 2. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการในสถาบันการศึกษา 3. การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ 4. ความ ต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

ทำงาน 5.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. เจตคติต่อการเกษียณอายุทำงาน

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2532 : 237) ได้ทำการศึกษาเจตคติต่อการกำหนดอายุที่เหมาะสมสำหรับการเกษียณราชการ ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการเกษียณจากกระทรวงต่าง ๆ จำนวน 529 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างชายส่วนใหญ่เห็นว่าอายุที่เหมาะสมสำหรับการเกษียณราชการคือ อายุ 60 ปี รองลงมาคือ อายุ 55 ปี และอายุ 65 ปีตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับอายุ 59.21 ปี ส่วนในกลุ่มตัวอย่างหญิง ส่วนใหญ่ได้กำหนดอายุเกษียณราชการที่ 60 ปีเช่นเดียวกัน รองลงมาคืออายุ 55 ปี และ 50 ปีตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับอายุ 57.94 ปี

รัชณี ฝนทองมงคล (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุ ใน ข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอายุ 61-66 ปี จำนวน 279 คน ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 63.4 ของกลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงานอดิเรก ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพ ด้านรายได้และที่อยู่อาศัย และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณมีเจตคติทางบวกต่อชีวิตภายหลังเกษียณ ซึ่งส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิตภายหลังเกษียณ

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่า เจตคติต่อการกำหนดอายุที่จะเกษียณจากการทำงานราชการนั้น ต่างกันตามตัวแปรเพศ เพศชายได้กำหนดอายุเกษียณราชการที่อายุเฉลี่ย 59.2 ปี ส่วนเพศหญิงได้กำหนดอายุเกษียณราชการไว้ที่อายุเฉลี่ย 57.9 ปี ซึ่งต่างจากการกำหนดอายุเกษียณที่ใช้ในราชการในปัจจุบันเล็กน้อย และพบว่าเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิตภายหลังเกษียณ

2. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษา

วีระ สุเมธาพันธ์ (2525) ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นว่า ทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมในระดับปานกลางในเรื่องการให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรของโรงเรียน ส่วนกิจกรรมที่โรงเรียนจัดในระดับต่ำ สำหรับผู้เกษียณอายุทำงานได้แก่ การติดต่อสื่อสารหรือการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรที่เกษียณอายุไปแล้ว เช่น การเชิญบุคลากรที่เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมใด ๆ กับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอัจฉรา สังข์สุวรรณ (2528) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารบุคคล ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ใน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 ราย พบว่า ในระยะก่อนเกษียณอายุทำงาน หน่วยงานไม่เคยจัดบริการในการให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณแก่ผู้ที่จะเกษียณอายุทำงาน และภายหลังการเกษียณอายุทำงานหน่วยงานไม่เคยมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้เกษียณอายุแล้ว หรือเชิญบุคลากรที่เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมใด ๆ ของสถาบัน ในทำนองคล้ายคลึงกัน อุบล รักษารงาน (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนสูง ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 42 คน ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสาร ผลการศึกษาพบว่า มีการจัดกิจกรรมในระยะเกษียณอายุทำงาน เป็นกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจและเพื่อเลี้ยงอำลาแก่ผู้เกษียณ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมภายหลังการเกษียณอายุทำงาน โดยทางโรงเรียนจะทำการเชิญผู้เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ส่วนกิจกรรมที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเมื่อออกจากราชการไปแล้ว ให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน ผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานต่างๆ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานน้อยมาก ส่วนใหญ่กิจกรรมที่หน่วยงานต่างๆ จัดให้มักมีแต่งานเลี้ยงอำลาอาลัย ซึ่งมักจะเป็นกิจกรรมที่ไม่มีแก่นสารและฟุ่มเฟือย สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ได้เสนอว่าในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงานนั้น ควรแบ่งกิจกรรมออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) กิจกรรมระยะก่อนการเกษียณอายุทำงาน 2) กิจกรรมระยะใกล้วันเกษียณอายุทำงาน และ 3) กิจกรรมระยะหลังการเกษียณอายุทำงาน โดยมีรายละเอียดการจัดกิจกรรมดังต่อไปนี้

1) กิจกรรมระยะก่อนการเกษียณอายุทำงาน ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวผู้ที่จะเกษียณอายุให้มีความรู้ และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ที่จะเกษียณ

2) กิจกรรมในระยะใกล้วันเกษียณอายุทำงาน ควรจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจให้แก่ผู้จะเกษียณอายุทำงาน เช่น มีการประกอบพิธีทางศาสนา การเลี้ยงอาหาร การกล่าวคำอำลา การมอบของที่ระลึก เป็นต้น

3) การจัดกิจกรรมในระยะหลังการเกษียณอายุทำงาน ควรจัดกิจกรรมเพื่อแสดงถึงความผูกพันกับผู้เกษียณอายุ การยกย่องให้เกียรติผู้เกษียณอายุมาเป็นที่ปรึกษา การเยี่ยมเยียนผู้เกษียณอายุในวาระโอกาสต่างๆ การส่งข่าว จดหมาย วารสารของโรงเรียนให้ทราบอยู่เสมอ เป็นต้น

3. การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

นิวัต กลิ่นงาม (2532) ศึกษาเรื่องสภาพปัญหา ความต้องการ เป้าหมายชีวิตและการเตรียมตัวของผู้สูงอายุ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 450 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของผู้สูงอายุมีการเจ็บป่วยทั้งภายในและภายนอกร่างกาย มีความวิตกกังวล รู้สึกตนเองสูญเสียความสำคัญ รู้สึกเปล่าเปลี่ยว กลัวการถูกทอดทิ้ง ปัญหาการปรับตัวพบว่า มีปัญหาไม่เข้าใจกับลูกหลาน กลัวความแก่ชรา ขาดการดูแลเอาใจใส่ ส่วนใหญ่มีบ้านที่อยู่อาศัยของตนเอง แต่บางส่วนรายงานว่าที่อยู่อาศัยคับแคบ ผู้สูงอายุเกือบร้อยละ 50 มีเงินออม ร้อยละ 17 มีหนี้สิน ร้อยละ 20 มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดเงินใช้จ่ายในสิ่งของที่จำเป็น ส่วนด้านความต้องการของผู้สูงอายุ นั้น พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการทำงานมีรายได้ของตนเอง ต้องการมีเงินเดือนไว้ใช้จ่ายจำเป็น ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการมีสุขภาพแข็งแรง ต้องการใช้เวลาว่างทำงานอดิเรก แต่ไม่ค่อยหาความรู้เพิ่มเติม ต้องการความรักจากลูกหลาน ต้องการให้ชุมชนเห็นคุณค่า เมื่อศึกษาด้านเป้าหมายชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า เป้าหมายที่สำคัญมากที่สุดของผู้สูงอายุคือการมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ รองลงมาคือ การมีอายุยืนยาว การมีทรัพย์สินมาก การเห็นลูกหลานเจริญรุ่งเรือง มีคนนับหน้าถือตา

ด้านการวางแผนชีวิตและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุเห็นว่าการวางแผนชีวิตและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ การเลือกรับประทานอาหาร การสะสมทรัพย์สินไว้ใช้ในยามชรา การทำงานหนักเพื่ออนาคต การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยและการวางแผนว่าจะอยู่กับใคร การเตรียมตัวด้านงานอดิเรกและจิตใจ พบว่า ก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุควรที่จะเตรียมหางานอดิเรก การทำงานเพื่อสังคม การเข้าวัดฟังธรรมะ การทำใจยอมรับความแก่ ไม่กลัวความตาย เปิดใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุตรหลาน

รัชนี ฝนทองมงคล (2538) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ : ศึกษาจากข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 61-66 ปี จำนวน 279 คน ส่วนใหญ่เกษียณอายุราชการในระดับ 4-6 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.6 เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และร้อยละ 63.4 มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงานอดิเรก ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพ ด้านรายได้ และที่อยู่อาศัย ผู้สูงอายุในกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อชีวิตภายหลังเกษียณอายุเป็นไปในทางบวก ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบันว่าตนเองมีความสุข ส่วนปัญหาสำคัญคือ ปัญหาด้านสุขภาพ

กรรณิการ์ พงษ์สนธิ และคณะ (2538) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 55-60 ปี จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมตัวดีเกือบทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านร่างกาย (ร้อยละ 83.5) ด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ 73.5) ด้านงานอดิเรก (ร้อยละ 68.2) ด้าน

จิตใจ (ร้อยละ 66.9) ด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 55.6) และด้านการเตรียมตัวก่อนตาย (ร้อยละ 31.8) ส่วนด้านที่ควรปรับปรุงให้ถูกต้องได้แก่ ด้านโภชนาการ ด้านสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย และการมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย แต่โดยทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านร่างกาย ด้านการประกอบอาชีพหลังการเกษียณนั้น กลุ่มตัวอย่างสนใจทำธุรกิจส่วนตัว และทำสวน สำหรับการวางแผนศึกษาเล่าเรียนหลังเกษียณจะเป็นการศึกษาในสาขาการเกษตร ทำอาหาร และศาสนา

อัมพร เจริญฉัตร (2542) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูบำนาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 30 คน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเกี่ยวกับการเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ สามารถสรุปรายด้านของการเตรียมตัวก่อนเกษียณของข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 ด้านใหญ่ๆดังนี้ (1) ด้านสุขภาพร่างกาย กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดยออกกำลังกายสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ตรวจสุขภาพประจำปี ระวังระวังไม่ให้เจ็บป่วย พักผ่อนให้เพียงพอ รักษาอารมณ์ไม่ให้เครียด ชิมเศร้า วิตกกังวล ไม่คิดมาก เป็นต้น (2) ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดย ทำสุขภาพจิตให้ดีให้สงบ เตรียมใจเกี่ยวกับการเกษียณตั้งแต่เนิ่นๆ พบปะสมาคมกับเพื่อนและร่วมสังสรรค์เป็นครั้งคราว เป็นต้น (3) ด้านเศรษฐกิจและค่าใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดย ได้เริ่มวางแผนเตรียมตัวตั้งแต่ยังรับราชการ ใช้จ่ายอย่างประหยัด มัธยัสถ์ อดออม เก็บสะสมเงินฝากธนาคาร ทำประกันชีวิต และซื้อหุ้น เป็นต้น (4) ด้านการใช้เวลาว่าง กลุ่มตัวอย่างได้เตรียมตัวโดย ทำงานอดิเรกที่ตนเองถนัดเพื่อหารายได้เพิ่ม ปลูกต้นไม้ดูแลพืชสวน เข้าร่วมกิจกรรมในสังคมและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ อ่านหนังสือ เขียนหนังสือ เป็นต้น (5) ด้านที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดยจัดหาบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองไว้ กลุ่มตัวอย่างบางคนเสนอว่าให้เตรียมเงินไว้ให้เพียงพอสำหรับเช่าบ้านอยู่แทนการซื้อบ้านก็ได้ เพราะการซื้อบ้านเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูง (6) ด้านกิจกรรมสังคม กลุ่มตัวอย่างเตรียมตัวโดย เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสังคม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงและญาติพี่น้องที่ห่างไกล ไม่ควรเก็บตัวอยู่เฉยๆคนเดียว ควรเข้าร่วมงานสังคมบ้างเป็นครั้งคราว เป็นต้น

4. ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

สุนน มาคะพุด (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลของการอบรมเรื่องการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุของข้าราชการตำรวจระดับประทวนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาประสิทธิผลในด้านความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุ การปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุ ความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณอายุเฉพาะด้านความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปกับด้านความรู้สึกต่อการเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับประทวนจำนวน 120 คน ที่กำลังจะเกษียณในปีที่ทำการศึกษาวิจัย โดยแบ่งกลุ่มการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง 60 คน และกลุ่มควบคุม 60 คน กลุ่มทดลองได้รับการอบรมตามแผนการอบรมเป็นเวลา 5 วัน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการอบรม ผลการวิจัยพบว่า หลังการอบรม กลุ่มทดลองที่ได้รับการอบรมมีคะแนนความรู้

เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณ มีแนวการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณ มีความพึงพอใจในชีวิตทั่วไป และมีเจตคติต่อการเกษียณดีกว่ากลุ่มควบคุมในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาลี ใหญ่สูงเนิน (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ โดยทำการศึกษาในกลุ่มข้าราชการระดับ 1-6 ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ทั้ง 5 ภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 ราย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้จัดกิจกรรมในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการให้แก่บุคลากรที่จะเกษียณ ยกเว้นการจัดงานเลี้ยงอำลา และผลจากการสำรวจถึงความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณพบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวในด้านการเงิน ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านงานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย สำหรับการเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคมนั้น มีกลุ่มตัวอย่างที่สนใจในระดับปานกลาง

ฉัตรตริยา นาคเกษม (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการก่อนเกษียณ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง เกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำหรับข้าราชการผู้สูงอายุ ก่อนและหลังการเกษียณอายุ โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอายุ 55-59 ปี จำนวนทั้งสิ้น 128 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานควรให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและบำบัดดูแลสุขภาพมากที่สุด รองลงไปเป็นการฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ ส่วนด้านวิชาการควรจัดให้น้อยที่สุด โดยกิจกรรมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับข้าราชการผู้สูงอายุ ก่อนเกษียณมีลักษณะเช่นเดียวกันกับกิจกรรมสำหรับข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุราชการ

ศศิมา นิรินธนาติ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของข้าราชการก่อนเกษียณในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง พบว่า ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการความรู้ในรายด้านพบว่า ด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านรายได้และการใช้จ่าย ด้านงานอดิเรก และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการก่อนการเกษียณที่มีเพศต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยรวมและตามรายด้าน ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือนที่มาจากงานประจำ จำนวนคนในครอบครัวต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุทำงาน

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสรุปประเด็นสำคัญๆของงานวิจัยแต่ละเรื่องได้ดังนี้

กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมืองและอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้เกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ปรับตัวได้ดีภายหลังการเกษียณอายุ ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุได้แก่ ความสมดุลของรายรับกับรายจ่าย ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนการเกษียณอายุ ระยะเวลาหลังการเกษียณอายุ การมีส่วนร่วมในสังคม และสถานภาพทางสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้เกษียณอายุที่มีรายรับรายจ่ายสมดุลกันจะปรับตัวได้ดีกว่ากลุ่มผู้เกษียณอายุที่มีปัญหาทางด้านการเงิน ผู้เกษียณอายุที่มีระดับตำแหน่ง ซี 7-8 ก่อนเกษียณอายุปรับตัวได้ดีที่สุด ส่วนผู้เกษียณอายุที่มีระดับตำแหน่ง ซี1-2 ก่อนเกษียณอายุปรับตัวได้น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาถึงการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณพบว่า หลังการเกษียณอายุทำงานช่วง 0-3 ปีเป็นช่วงที่ผู้เกษียณในกลุ่มตัวอย่างนี้มีการปรับตัวได้ดีที่สุด หลังเกษียณอายุ 7-10 ปี เป็นช่วงที่ผู้เกษียณอายุทำงานมีการปรับตัวได้น้อยที่สุด ผู้เกษียณอายุที่มีสุขภาพดี และมีส่วนร่วมในสังคมมากจะปรับตัวได้ดีกว่าผู้เกษียณอายุที่มีสุขภาพไม่ดี และมีส่วนร่วมในสังคมน้อย ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุ คือ เพศ สถานภาพการสมรส และลักษณะครอบครัว

ศิริวรรณ สินไชย (2532) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา กรมประชาสงเคราะห์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุจำนวน 130 คน ใน 5 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลาง มีการใช้เวลาว่างและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมาคือการเตรียมตัวในระดับต่ำ ส่วนการเตรียมตัวในระดับสูงมีน้อยที่สุด ในการศึกษาวิจัยของ ศิริวรรณ สินไชย (2531) ได้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับปัจจัยทำนาย พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต ปัจจัยอื่น ๆ คือ การใช้เวลาว่าง การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ การรับรู้ความสำเร็จของงานในอดีต การรับรู้สภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต และปัจจัยทำนายที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การรับรู้สภาวะสุขภาพ รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จของงานในอดีต การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และใช้เวลาว่างตามลำดับ

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2532) ได้ทำการเปรียบเทียบขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับบำนาญ ผลการศึกษาพบว่าในกรณีคู่สมรสไม่มีรายได้ ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับบำนาญ ได้แก่ตัวแปร จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ ระดับตำแหน่ง (ซี) รายได้รวม และสุขภาพ แต่ในกรณีที่คู่

สมรสมีรายได้ พบว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับบำนาญ ได้แก่ตัวแปร จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ และสุขภาพ จารูวรรณ ศรีสว่าง (2532) ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยพื้นฐาน กับประเภทของกิจกรรมหลังเกษียณ ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมหลังเกษียณประเภทงานอดิเรก ได้แก่ตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) รายได้ สุขภาพ และจำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ และพบตัวแปรปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมหลังเกษียณ ประเภทกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ได้แก่ตัวแปร เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จารูวรรณ ศรีสว่าง (2532) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ข้าราชการระดับสูง มักมีเงินรายได้จากบำนาญสูงด้วย และยังเป็นผู้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง รัฐจึงควรให้ความสนใจและให้สวัสดิการแก่กลุ่มข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองมากกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูง และควรให้ความช่วยเหลือตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุราชการ

เบญจมา เลาหพุนรังษี (2534) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน จังหวัดนครราชสีมา โดยสัมภาษณ์ข้าราชการพลเรือนที่เกษียณอายุราชการในช่วงปี พ.ศ.2528-2533 จำนวน 130 คน ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้เกษียณอายุราชการส่วนใหญ่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอยู่ในระดับไม่ดี และมีการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการใช้เวลา และการเตรียมตัวด้านจิตใจ ส่วนการเตรียมตัวด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย และด้านร่างกาย พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ยังพบปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพสมรส และสัมพันธ์ภาพในครอบครัว คือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่และมีสัมพันธ์ภาพในครอบครัวดี มักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาภายหลังเกษียณ ลักษณะงานก่อนเกษียณ ตำแหน่งหน้าที่ก่อนเกษียณ การทำงานอดิเรก และการมีกิจกรรมในสังคม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ จากผลการศึกษาวิจัยนี้ เบญจมา เลาหพุนรังษี (2534) ได้เสนอแนวคิดว่า บุคคลควรมีการศึกษาหาความรู้และมีการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการไว้ล่วงหน้า โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการใช้เวลาภายหลังเกษียณ และการเตรียมตัวด้านจิตใจ รวมทั้งการหาวิถีในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในครอบครัว เพื่อช่วยในการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุราชการ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นประเด็นปัญหาว่า การเกษียณอายุเป็นระยะวิกฤติในชีวิตของบุคคลที่ประกอบอาชีพในระบบเกษียณ แต่ระยะวิกฤตินี้จะไม่ส่งผลกระทบรุนแรงถ้าบุคคลมีการเตรียมตัวที่ดีในระยะก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งการเตรียมตัวนั้น สามารถดำเนินการได้ทั้งโดยส่วนบุคคล และโดยความช่วยเหลือของหน่วยงาน ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการที่เริ่มต้นตัว มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุอยู่

บ้าง แต่ยังไม่แพร่หลายนัก ประกอบกับเอกสารและงานวิจัยในประเทศไทยที่จะช่วยชี้แนะแนวทางในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานยังมีจำนวนน้อยมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อทราบเจตคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านปัจจัยพื้นฐานต่างๆ เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษา มาร่วมศึกษาด้วย ซึ่งความสัมพันธ์เกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ ที่นำมาศึกษานี้ สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ดังแสดงไว้ในบทที่ 1 หน้าที่ 11-12 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยส่วนนี้ จะมีประโยชน์ในด้านเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดโปรแกรมอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ ได้แก่ การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปที่ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 5,790 คน (สถิติจำนวนบุคลากรประจำปี พ.ศ.2540 จากการกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ที่กำลังทำการศึกษา)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งมีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 392 คน โดยมีขั้นตอนในการศึกษาดังต่อไปนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คำนวณได้ตามวิธีของ ยามาเน่ (บุญธรรมกิจปริดาบริสุทธิ์. 2534 : 51; อ้างอิงมาจาก Yamane'. 1961 : 886) ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มเท่ากับ .05 จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 392 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
ตามขั้นตอนดังนี้

- 1. สุ่มเลือกมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวแทนของแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคเหนือได้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภาคกลางได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนภาคใต้ได้มหาวิทยาลัยทักษิณ
- 2. แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามลักษณะสายงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งแบ่งได้ทั้งสิ้น 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มสาย ก สาย ข สาย ค และลูกจ้างประจำ
- 3. คำนวณสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละลักษณะสายงานในมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ที่ได้ถูกสุ่มให้เป็นตัวแทนของแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย ดังรายละเอียดในตาราง 1
- 4. ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากร ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Random Sampling) โดยสุ่มให้ได้ประชากรไม่น้อยกว่า 392 คน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ ส่วนมหาวิทยาลัยทักษิณนั้นผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ตอบและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อมูลเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปทั้งสิ้น 1,250 ฉบับ และได้รับคืนทั้งหมด 975 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไป จำแนกตามลักษณะสายงาน และตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

มหาวิทยาลัย	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง				
	สาย ก	สาย ข	สาย ค	ลูกจ้างประจำ	สาย ก	สาย ข	สาย ค	ลูกจ้างประจำ	รวม
ศรีนครินทรวิโรฒ	495	69	111	184	33	5	8	13	59
เชียงใหม่	957	386	753	1,025	64	26	51	69	210
ขอนแก่น	535	111	226	780	36	8	15	52	111
ทักษิณ	87	13	9	49	6	1	1	4	12
รวม	2,074	579	1,099	2,038	139	40	75	138	392

ที่มา : สถิติบุคลากร พ.ศ. 2540; งานกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษางานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการเกษียณ และการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามคำจำกัดความที่กำหนดไว้เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม โน้มเอียงที่จะเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบบสอบถามวัดเจตคติมีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่าโดยใช้มาตราประมาณค่าของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) มี 5 ระดับคือ (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) ไม่เห็นด้วย (3) ไม่แน่ใจ (4) เห็นด้วย (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ความหมายของระดับแบบประมาณค่า ได้กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ภาคผนวก ก)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามคำจำกัดความที่กำหนดไว้เพื่อตรวจรายการของการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบบสอบถามวัดการปฏิบัติมีทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเพื่อชีวิตบั้นปลาย เนื้อหาประกอบด้วย การเตรียมตัวในด้านต่างๆ ได้แก่ การเตรียมตัวด้านการเงิน การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย การเตรียมตัวด้านสุขภาพกาย การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิต การเตรียมตัวในการใช้เวลาว่าง การเตรียมตัวด้านแหล่งข้อมูลข่าวสารระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ และการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่าโดยใช้มาตราประมาณค่า 3 ระดับคือ (1) ปฏิบัติสม่ำเสมอ (2) ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (3) ไม่ได้ปฏิบัติ (ความหมายของระดับแบบประมาณค่า ได้กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ภาคผนวก ก)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับความต้องการความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบบสอบถามวัดระดับความต้องการความรู้ทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ การเตรียมตัวในการเงิน การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิต การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน การเตรียมตัวด้านข้อมูลเกี่ยวกับระบบสวัสดิการต่างๆสำหรับผู้สูงอายุ และการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย ลักษณะคำตอบเป็นแบบประมาณค่าโดยใช้มาตราประมาณค่า 4 ระดับ คือ (1) ต้องการน้อยที่สุด (2) ต้องการน้อย (3) ต้องการปานกลาง (4) ต้องการมาก (ความหมายของระดับแบบประมาณค่า ได้กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ภาคผนวก ก)

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมอบรมเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษา (1) เจตคติต่อการเกษียณอายุและการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน (2) การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน (3) ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมสรุปย่อเค้าโครงการวิจัย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมอีกครั้งตามข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัว ไม่มีคะแนน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อความที่เป็นเจตคติทางด้านบวก และทางด้านลบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความที่มีลักษณะเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าผู้ตอบตอบว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ข้อความที่มีลักษณะเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ถ้าผู้ตอบตอบว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ถ้าผู้ตอบตอบว่า	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง เจตคติระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง เจตคติระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง เจตคติไม่ดี

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษาการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าผู้ตอบว่า	ปฏิบัติเป็นประจำ	ให้	3	คะแนน
ถ้าผู้ตอบว่า	ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
ถ้าผู้ตอบว่า	ไม่ได้ปฏิบัติ	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้
(วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10)

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.00 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.67 - 2.33 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้ (หรือปานกลาง)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.66 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ประเมินระดับความต้องการความรู้ต่อข้อความในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์ในการแบ่งระดับความต้องการความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ดังนี้

ถ้าผู้ตอบว่า	ต้องการความรู้มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
ถ้าผู้ตอบว่า	ต้องการความรู้น้อย	ให้	2	คะแนน
ถ้าผู้ตอบว่า	ต้องการความรู้ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ถ้าผู้ตอบว่า	ต้องการความรู้มาก	ให้	4	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนระดับความต้องการความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10)

ค่าเฉลี่ย 3.00 - 4.00 มีความต้องการความรู้ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.00 - 2.99 มีความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.99 มีความต้องการความรู้ในระดับน้อย

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบถูกต้องและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 ท่าน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก) แล้วนำผลการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เมื่อพบว่าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า .50 ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาและมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ได้นำไปทดลองใช้กับบุคลากรในสังกัดโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อวันที่ 1-30 เดือนกรกฎาคม 2540 จำนวน 80 คน

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์คุณภาพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เป็นรายข้อ (รายละเอียดได้แสดงไว้ในภาคผนวก ก) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (Item to total correlation) แล้วเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .2 ขึ้นไปไว้ (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 125) ซึ่งผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ พบด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24 - .45 ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .36 - .57 ส่วนด้านความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .53 - .73

3.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเท่ากับ .75 ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเท่ากับ .85 และด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ดังรายละเอียดในตาราง 1 โดยเริ่มแจกแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2540 ถึง 30 กันยายน 2540 ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายทวงถามเพื่อขอความร่วมมือ 1 ครั้งระหว่างวันที่ 25 - 28 เดือนตุลาคม 2540 และรอรับแบบสอบถามคืนระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนธันวาคม 2540

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละของข้อมูลตามตัวแปรอิสระ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่า ที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1, 6, 9, 14, 17 และข้อ 22
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 -5 ข้อ 7 - 8 ข้อ 10 - 13 ข้อ 15-17 ข้อ 18 -21 และข้อ 23 -24 ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชิฟเฟ (Scheffe')
4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 25

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งการเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอบทที่ 4 เป็นสองตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ส่วนตอนที่ 2 นั้น เป็นการเสนอ สรุปข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล		
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น Probability
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
มศว	แทน	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มช	แทน	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มข	แทน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ทักษิณ	แทน	มหาวิทยาลัยทักษิณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรม เอส พี เอส เอส (SPSS-Statistics Package for the Social Science) โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยแจกแจงความถี่เป็นจำนวนและร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา โดยการทดสอบค่า ที (t-test) และการทดสอบค่า เอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา โดยการทดสอบค่า ที (t-test) และการทดสอบค่า เอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา โดยการทดสอบค่า ที (t-test) และการทดสอบค่า เอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของค่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ

ข้อมูลทั่วไป	มหาวิทยาลัย									
	มศว		มช		มข		ทักษิณ		รวม	
	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%
1. เพศ										
ชาย	170	43.9	112	44.1	185	72.5	35	44.9	502	51.5
หญิง	217	56.1	142	55.9	71	27.7	43	55.1	473	48.5
รวมทั้งสิ้น	387	100.0	254	100.0	256	100.0	78	100.0	975	100.0
2. อายุ										
45-55 ปี	306	80.1	188	75.2	224	87.5	72	92.3	790	81.8
มากกว่า 55 ปี	75	19.9	62	24.8	32	12.5	6	7.7	176	18.2
3. สถานภาพสมรส										
โสด	71	18.4	52	20.5	17	6.6	23	29.5	163	16.7
คู่	287	74.4	177	69.7	230	89.5	53	67.9	747	76.6
หม้าย/หย่า/แยก	28	7.3	25	9.8	10	3.9	2	2.6	65	6.7
4. ระดับการศึกษา สูงสุด										
ประถมศึกษา	77	20.1	8	3.1	91	35.5	1	1.3	177	18.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	29	7.6	13	5.1	19	7.4	5	6.4	66	6.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	26	6.8	18	7.1	13	5.1	0	0.0	57	5.9
อนุปริญญา	3	8.0	15	5.9	5	2.0	0	0.0	23	2.4
ปริญญาตรี	50	13.0	54	21.3	26	10.2	11	14.1	141	14.5
ปริญญาโท	163	42.4	92	36.2	56	21.9	34	43.6	345	35.5
ปริญญาเอก	36	9.4	54	21.3	46	18.0	27	34.6	163	16.8
5 ระดับรายได้ต่อเดือน										
น้อยกว่า 5,000	23	6.4	1	0.4	5	2.1	0	0.0	29	3.2
5,000 - 10,000	67	18.6	15	6.4	81	33.6	4	5.6	167	18.4
10,001 - 20,000	102	28.3	85	36.0	59	24.5	31	43.7	277	30.5
20,001 - 30,000	117	32.4	68	28.8	44	18.3	24	33.8	253	27.8
30,001 - 40,000	24	6.6	37	15.7	34	14.1	8	11.3	103	11.3
40,001 - 50,000	16	4.4	25	10.6	16	6.6	2	2.8	59	6.5
มากกว่า 50,000	12	3.3	5	2.1	2	0.8	2	2.8	21	2.3

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	มหาวิทยาลัย									
	มศว		มช		มข		ทักษิณ		รวม	
	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%
6. ลักษณะสายงาน										
ข้าราชการสาย ก	193	50.4	135	53.8	102	39.7	58	75.3	488	50.4
ข้าราชการสาย ข	26	6.8	43	17.1	17	6.6	5	6.5	91	9.4
ข้าราชการสาย ค	25	6.5	52	20.7	17	6.6	9	11.7	103	10.6
ลูกจ้างประจำ	139	36.3	21	8.4	121	47.1	5	6.5	286	29.5
7. ตำแหน่งหน้าที่										
ระดับผู้บริหาร	40	10.3	47	18.5	30	11.6	7	9.0	124	12.4
ระดับผู้ปฏิบัติการ	347	89.7	207	81.5	228	88.4	71	91.0	853	87.3
8. อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ										
มากกว่า 55 ปี	26	8.3	15	7.1	24	11.0	2	3.1	67	8.3
50 -55 ปี	82	26.1	63	30.0	51	23.4	12	18.5	208	25.8
45 -49 ปี	102	32.5	88	41.9	80	36.7	26	40.0	296	36.7
40 - 44 ปี	34	10.8	20	9.5	30	13.8	11	16.9	95	11.8
35 - 39 ปี	46	14.6	17	8.1	28	12.8	7	10.8	98	12.1
30 - 34 ปี	12	3.8	3	1.4	0	0.0	2	3.1	17	2.1
น้อยกว่า 30 ปี	12	3.8	4	1.9	5	2.3	5	7.7	26	3.2

จากตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่งได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ มีจำนวนทั้งสิ้น 975 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันโดยพบ เพศชาย 502 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิง 473 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

อายุ บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 45-55 ปีคิดเป็นร้อยละ 81.8 ส่วนบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปีพบเพียงร้อยละ 18.2

สถานภาพสมรส บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาคือ โสด และหม้าย/หย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 16.7 และ 6.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 35.5 รองลงมาตามลำดับได้แก่ ระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 18.2 ระดับปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 16.8 ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 14.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 6.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคิดเป็นร้อยละ 5.9 และระดับอนุปริญญาคิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ จากข้อมูลด้านระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.8) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ระดับรายได้ต่อเดือน บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาตามลำดับได้แก่ ระดับรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 27.8 รายได้ตั้งแต่ 5,000-10,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 18.4 รายได้ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 11.3 รายได้ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 6.5 รายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 3.2 และรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ จากข้อมูลด้านระดับรายได้ พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58.3) มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 30,000 บาทต่อเดือน

ลักษณะสายงาน บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ก ร้อยละ 50.4 รองลงมาได้แก่ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ 29.5 บุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ค คิดเป็นร้อยละ 10.8 และบุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ข คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 87.3 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 12.4

อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ เมื่อมีอายุระหว่าง 45-49 ปีคิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาได้แก่ เมื่ออายุระหว่าง 50-55 ปีคิดเป็นร้อยละ 25.8 อายุระหว่าง 35-39 ปีคิดเป็นร้อยละ 12.1 อายุระหว่าง 40-44 ปีคิดเป็นร้อยละ 11.8 อายุมากกว่า 55 ปีคิดเป็นร้อยละ 8.3 อายุระหว่าง 30-34 ปีคิดเป็นร้อยละ 2.1 อายุน้อยกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 3.2 และเมื่ออายุระหว่าง 30-34 ปีคิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ จากข้อมูลด้านอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุนั้น พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (70.8) เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุ 45 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเจตคติเกี่ยวกับเกษียณ การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

การเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุทำงาน	n	คะแนนเต็ม (ของรายด้าน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านเจตคติ					
โดยรวม	902	5	3.8492	.42	ดี
เพศชาย	466	5	3.8508	.40	ดี
เพศหญิง	436	5	3.8474	.44	ดี
ด้านการปฏิบัติ					
โดยรวม	896	3	1.9170	.39	พอใช้
เพศชาย	460	3	1.9136	.39	พอใช้
เพศหญิง	436	3	1.9206	.38	พอใช้
ด้านความต้องการความรู้					
โดยรวม	894	4	2.88	.68	ปานกลาง
เพศชาย	472	4	2.93	.68	ปานกลาง
เพศหญิง	422	4	2.86	.79	ปานกลาง

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านต่าง ๆ จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับดี เมื่อทำการศึกษาโดยจำแนกตามเพศ พบบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับดี เมื่อศึกษาด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยรวม พบมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับพอใช้ เมื่อทำการศึกษาโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณในระดับพอใช้ เมื่อทำการศึกษาถึงความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม พบมีความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง เมื่อทำการศึกษาโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิง ต่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งในปัจจุบัน อายุที่เริ่มเตรียมตัวก่อนเกษียณ และสถาบันการศึกษา ดังแสดงในตาราง 4 - 11

ตาราง 4 ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศและอายุ

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
โดยรวม				-2.252	.025
45 - 55 ปี	738	3.8330	.4145		
มากกว่า 55 ปี	163	3.9137	.4130		
เพศชาย				-1.104	.270
45 - 55 ปี	362	3.8370	.3840		
มากกว่า 55 ปี	98	3.8871	.4473		
เพศหญิง				-2.180	.030
45 - 55 ปี	376	3.8277	.4426		
มากกว่า 55 ปี	65	3.9538	.3545		

อายุ เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9137$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8330$) ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45 - 55 ปี

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9538$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8277$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง

45-55 ปี และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ของบุคลากรเพศชายในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีอายุต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 4 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเพศชายที่มีอายุต่างกัน พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติ พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุต่างกัน ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับดี

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	X	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				1.860	.830	
โสด	152	3.8377	.4073			
คู่	705	3.8496	.4165			
หม้าย / หย่า / แยก	55	3.8493	.4152			
เพศชาย				1.045	.353	
โสด	25	3.7867	.4190			
คู่	429	3.8507	.3964			
หม้าย / หย่า / แยก	12	3.9889	.4291			
เพศหญิง				.001	.999	
โสด	127	3.8478	.4059			
คู่	275	3.8461	.4466			
หม้าย / หย่า / แยก	42	3.8460	.4307			

สถานภาพสมรส เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรสถานภาพสมรส เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 5 พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในบุคลากรโดยรวม และเมื่อจำแนกเพศชายและเพศหญิง และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติ พบว่า บุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับดี

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเซฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				6.809	<.001	
(1) ประถมศึกษา	148	3.7032	.4280			1&6 ^a , 1&7 ^b
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	60	3.7267	.3982			
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	53	3.7623	.3526			
(4) อนุปริญญา	21	3.9043	.4544			
(5) ปริญญาตรี	134	3.8378	.3998			
(6) ปริญญาโท	336	3.9177	.4043			
(7) ปริญญาเอก	157	3.9155	.4186			
เพศชาย				3.417	.003	
(1) ประถมศึกษา	114	3.7333	.4055			1&7
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	37	3.8270	.3416			
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	27	3.7975	.3556			
(4) อนุปริญญา	8	3.8167	.4504			
(5) ปริญญาตรี	55	3.8218	.4078			
(6) ปริญญาโท	146	3.8982	.3968			
(7) ปริญญาเอก	79	3.9696	.3853			
เพศหญิง				5.879	<.001	
(1) ประถมศึกษา	32	3.5708	.4840			1&6
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	23	3.5652	.4362			2&6
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	26	3.7256	.3524			
(4) อนุปริญญา	13	3.9590	.4663			
(5) ปริญญาตรี	79	3.8489	.3964			
(6) ปริญญาโท	190	3.9326	.4104			
(7) ปริญญาเอก	78	3.8607	.4456			

หมายเหตุ : a หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นรายคู่ เช่น จากตาราง 6 พบความแตกต่างระหว่าง 1&6 หมายถึง คะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของกลุ่มที่ 1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการ

เกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของกลุ่มที่ 6 เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน b แสดงความแตกต่างรายคู่ระหว่าง 1&7 หมายถึง คะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของกลุ่มที่ 1 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของกลุ่มที่ 7 เป็นต้น

ระดับการศึกษา เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรระดับการศึกษา เพื่อศึกษาว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรโดยรวมที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรโดยรวมที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.7032$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9177$ และ $\bar{X} = 3.9155$) ของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.7333$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9696$) ของบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.5708$ และ $\bar{X} = 3.5652$ ตามลำดับ) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9326$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 6 พบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกันในบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก พบมีคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกรณีบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท พบมีคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติ พบว่า บุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับดี

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับรายได้ต่อเดือน และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				6.751	<.001	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	26	3.5692	.3777			1&4, 1&5
(2) 5,000 - 10,000 บาท	149	3.7593	.4065			1&7, 1&6
(3) 10,001 - 20,000 บาท	258	3.8096	.4133			
(4) 20,001 - 30,000 บาท	247	3.9039	.4264			
(5) 30,001 - 40,000 บาท	101	3.9340	.3502			
(6) 40,001 - 50,000 บาท	59	3.9706	.3872			
(7) มากกว่า 50,000 บาท	20	4.0400	.4350			
เพศชาย				1.890	.081	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	13	3.6974	.3111			
(2) 5,000 - 10,000 บาท	100	3.8000	.3925			
(3) 10,001 - 20,000 บาท	123	3.8033	.4006			
(4) 20,001 - 30,000 บาท	110	3.9073	.4186			
(5) 30,001 - 40,000 บาท	51	3.8941	.3454			
(6) 40,001 - 50,000 บาท	32	3.9500	.3683			
(7) มากกว่า 50,000 บาท	10	3.9867	.5620			
เพศหญิง				6.171	<.001	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	13	3.4410	.4060			1&4, 1&5
(2) 5,000 - 10,000 บาท	47	3.6582	.4227			1&6, 1&7
(3) 10,001 - 20,000 บาท	135	3.8153	.4259			2&5
(4) 20,001 - 30,000 บาท	136	3.9049	.4335			
(5) 30,001 - 40,000 บาท	50	3.9747	.3538			
(6) 40,001 - 50,000 บาท	27	3.9951	.4142			
(7) มากกว่า 50,000 บาท	10	4.0933	.2779			

ระดับรายได้ต่อเดือน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรระดับรายได้ต่อเดือน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณ

และต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทต่อเดือนเป็นต้นไป ได้แก่ ระดับ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน และระดับมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X}=3.5692$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X}=3.9039$) รายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X}=3.9340$) และรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X}=4.0400$) นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X}=3.5692$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรที่มีระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X}=3.9706$)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ระดับน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทต่อเดือนเป็นต้นไป ได้แก่ ระดับ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X}=3.4410$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ในกลุ่มบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือนมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X}=3.9049$) รายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือนมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X}=3.9747$) รายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือนมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X}=3.9951$) และรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X}=4.0933$) นอกจากนี้ยังพบบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยที่บุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือนมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.6582$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศชายในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้สูงกว่า 20,001 บาทขึ้นไป พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ต่างกัน พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติ พบว่าบุคลากรโดยรวม เพศชาย และเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่างกัน ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับดี

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ลักษณะสายงานและผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	X	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				14.753	<.001	
สาย ก	474	3.8993	.4058			1&4
สาย ข	88	3.9924	.3804			2&4, 2&3
สาย ค	99	3.8027	.4133			
ลูกจ้างประจำ	244	3.7191	.4164			
เพศชาย				6.593	<.001	
สาย ก	217	3.9048	.3916			1&4
สาย ข	43	3.9876	.3403			2&4
สาย ค	36	3.8111	.4281			
ลูกจ้างประจำ	170	3.7557	.3952			
เพศหญิง				10.160	<.001	
สาย ก	256	3.8966	.4178			1&4
สาย ข	45	3.9970	.4190			2&4
สาย ค	63	3.7970	.4080			
ลูกจ้างประจำ	72	3.6222	.4512			

ลักษณะสายงาน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรลักษณะสายงาน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่สังกัดในสายงานต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก และข้าราชการสาย ข มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรสังกัดใน

สายงานข้าราชการสาย ก และข้าราชการสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8993$ และ $\bar{X} = 3.9921$ ตามลำดับ) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.7191$) ของบุคลากรสังกัดในสายงาน ลูกจ้างประจำ นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างจากข้าราชการสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสังกัดข้าราชการสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9924$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8027$) ของบุคลากรสาย ค

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่สังกัดในสายงานต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างจากบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9048$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.7557$) ของบุคลากรเพศชายสายงานลูกจ้างประจำ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ข มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างจากบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9876$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.7557$) ของบุคลากรเพศชายสายงานลูกจ้างประจำ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงสังกัดในสายงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าบุคลากรเพศหญิงสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก และข้าราชการสาย ข มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศหญิงสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก และข้าราชการสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8966$ และ $\bar{X} = 3.9970$ ตามลำดับ) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.6222$) ของบุคลากรเพศหญิงสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 8 พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ที่สังกัดสาย ก และสาย ข พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรโดยรวมในสังกัดสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติสูงกว่าบุคลากรโดยรวมในสังกัดสาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติ พบว่า บุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศ

หญิงที่สังกัดสายงานต่างกัน ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับดี

ตาราง 9 ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
โดยรวม				4.385	<.001
ระดับผู้บริหาร	119	3.9826	.3488		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	795	3.8278	.4213		
เพศชาย				2.933	.004
ระดับผู้บริหาร	61	3.9880	.3749		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	406	3.8284	.3993		
เพศหญิง				3.127	.002
ระดับผู้บริหาร	58	3.9770	.3224		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	386	3.8269	.4441		

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 6 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9826$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8278$) ของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้ปฏิบัติการ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันใน

ระดับผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9880$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8284$) ของบุคลากรเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับปฏิบัติการ

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9770$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.8269$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับปฏิบัติการ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 9 พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้บริหาร พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติ พบว่า บุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ ดี

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบนิวแมน คูลู (Newman Keuls)

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Newman Keuls
โดยรวม				2.289	.034	
(1) มากกว่า 55 ปี	63	3.7481	.3652			1&7
(2) 50 - 55 ปี	193	3.8608	.4004			
(3) 45 - 49 ปี	285	3.9085	.3955			
(4) 40 - 44 ปี	90	3.9207	.4228			
(5) 35 - 39 ปี	92	3.9246	.4722			
(6) 30 - 34 ปี	16	3.7583	.4299			
(7) น้อยกว่า 30 ปี	26	3.9974	.4081			
เพศชาย				1.337	.239	
(1) มากกว่า 55 ปี	42	3.7635	.3763			
(2) 50 - 55 ปี	90	3.9126	.4133			
(3) 45 - 49 ปี	150	3.8756	.3658			
(4) 40 - 44 ปี	50	3.9160	.3889			
(5) 35 - 39 ปี	44	3.7985	.4770			
(6) 30 - 34 ปี	8	3.7583	.3886			
(7) น้อยกว่า 30 ปี	17	3.9765	.4365			
เพศหญิง				2.804	.011	
(1) มากกว่า 55 ปี	21	3.7175	.3489			1&7
(2) 50 - 55 ปี	8	3.8155	.3851			
(3) 45 - 49 ปี	103	3.9452	.4244			
(4) 40 - 44 ปี	40	3.9267	.4667			
(5) 35 - 39 ปี	135	4.0340	.4442			
(6) 30 - 34 ปี	47	3.7583	.4950			
(7) น้อยกว่า 30 ปี	8	4.0583	.3894			

อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่เริ่มวางแผน

แผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 7 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีนิวแมนคูล (Newman Keuls) พบว่าบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปีมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 55 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปีมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.9974$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.7481$) ของบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 55 ปี

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีนิวแมนคูล (Newman Keuls) พบว่าบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปีมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 55 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปีมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 4.0583$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติ ($\bar{X} = 3.7175$) ของบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 55 ปี และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศชายในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศชายที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 10 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศหญิง ที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 55 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเพศชายที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุต่างกัน พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การ

แปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติ พบว่าบุคลากรทุกกลุ่ม ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ ดี

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณอายุและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถาบันการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	X	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				2.184	.088	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	355	3.8254	.4445			
ม. เชียงใหม่	238	3.8955	.3922			
ม.ขอนแก่น	234	3.8225	.3745			
ม. ทักษิณ	75	3.8497	.4238			
เพศชาย				1.235	.297	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	159	3.8331	.3907			
ม. เชียงใหม่	103	3.9165	.3987			
ม.ขอนแก่น	164	3.8293	.3664			
ม. ทักษิณ	33	3.8424	.5041			
เพศหญิง				1.681	.170	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	196	3.8190	.4847			
ม. เชียงใหม่	135	3.8795	.3880			
ม.ขอนแก่น	68	3.7980	.3957			
ม. ทักษิณ	42	3.9540	.3467			

สถาบันการศึกษา เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 8 ที่ว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างก็มีเจตคติต่อการเกษียณ/ต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 11 พบว่าบุคลากรในสังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในบุคลากรโดยรวมหรือเมื่อจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ในสังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน ต่างมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ ดี

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศและตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และสถาบันการศึกษา ดังแสดงในตาราง 12 - 19

ตาราง 12 ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ และอายุ

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
โดยรวม				4.581	<.001
45 - 55 ปี	723	1.8857	.3709		
มากกว่า 55 ปี	164	2.0492	.4216		
เพศชาย				2.679	.008
45 - 55 ปี	357	1.8840	.3739		
มากกว่า 55 ปี	96	2.0125	.4279		
เพศหญิง				4.008	<.001
45 - 55 ปี	366	1.8872	.3684		
มากกว่า 55 ปี	68	2.1010	.4101		

อายุ เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 9 ที่ว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.0492$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.8857$) ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45 -55 ปี

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศชายที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อน

เกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.0125$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.8840$) ของบุคลากรเพศชายที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.1010$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.8872$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 12 พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปีมีคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีอายุ 45-55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวมและเมื่อจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่าบุคลากรโดยรวม จำแนกตามเพศชายและเพศหญิงทุกกลุ่มอายุต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ
ทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และผลการ
เปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				.956	.385	
โสด	154	1.8788	.3794			
คู่	686	1.9263	.3869			
หม้าย / หย่า / แยก	55	1.9164	.3888			
เพศชาย				1.751	.175	
โสด	28	1.8548	.3341			
คู่	419	1.9238	.3908			
หม้าย / หย่า / แยก	12	1.7333	.4404			
เพศหญิง				.984	.375	
โสด	126	1.8841	.3898			
คู่	267	1.9303	.3813			
หม้าย / หย่า / แยก	43	1.9674	.3623			

สถานภาพสมรส เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรสถานภาพสมรส เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 10 ที่ว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 13 พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในบุคลากรโดยรวม หรือเมื่อจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				1.1736	.110	
(1) ประถมศึกษา	141	1.9764	.4519			
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	58	1.8954	.3647			
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	53	1.9572	.3705			
(4) อนุปริญญา	20	1.9967	.5042			
(5) ปริญญาตรี	133	1.9153	.3575			
(6) ปริญญาโท	331	1.9221	.3677			
(7) ปริญญาเอก	157	1.8459	.3689			
เพศชาย				2.254	.037	
(1) ประถมศึกษา	106	1.9975	.4471			1&7
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	35	1.9638	.3855			
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	27	1.9970	.3494			
(4) อนุปริญญา	8	1.8833	.5161			
(5) ปริญญาตรี	57	1.8959	.3478			
(6) ปริญญาโท	147	1.8912	.3712			
(7) ปริญญาเอก	80	1.8083	.3512			
เพศหญิง				1.025	.408	
(1) ประถมศึกษา	35	1.9124	.4669			
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	23	1.7913	.3103			
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	26	1.9128	.3932			
(4) อนุปริญญา	12	2.0722	.5047			
(5) ปริญญาตรี	76	1.9298	.3663			
(6) ปริญญาโท	184	1.9467	.3641			
(7) ปริญญาเอก	77	1.8848	.3849			

ระดับการศึกษา เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรระดับการศึกษา เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

ต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 11 ที่ว่าบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 11 ที่ว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจะมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจะมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.9764$) สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.8083$) ของบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 14 พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในบุคลากรโดยรวมและบุคลากรเพศหญิง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบมีการปฏิบัติด้านการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ
 ทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับรายได้ต่อเดือน และผล
 การเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบนิวแมนคูลู (Newman Keuls)

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Newman Keuls
โดยรวม				2.317	.032	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	26	1.7538	.4220			1&2, 1&6,
(2) 5,000 - 10,000 บาท	142	1.9746	.4237			1&7
(3) 10,001 - 20,000 บาท	251	1.8667	.3540			
(4) 20,001 - 30,000 บาท	242	1.9339	.3783			
(5) 30,001 - 40,000 บาท	100	1.9120	.4002			
(6) 40,001 - 50,000 บาท	59	1.9695	.3854			
(7) มากกว่า 50,000 บาท	21	1.9619	.4053			
เพศชาย				2.411	.027	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	13	1.8769	.4665			1&7
(2) 5,000 - 10,000 บาท	93	2.0129	.4159			
(3) 10,001 - 20,000 บาท	120	1.8711	.3664			
(4) 20,001 - 30,000 บาท	111	1.8973	.3648			
(5) 30,001 - 40,000 บาท	50	1.8013	.4037			
(6) 40,001 - 50,000 บาท	33	2.0000	.3379			
(7) มากกว่า 50,000 บาท	12	2.0056	.4903			
เพศหญิง				2.721	.013	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	13	1.6308	.3471			1&2, 1&6,
(2) 5,000 - 10,000 บาท	49	1.9020	.4331			1&7
(3) 10,001 - 20,000 บาท	131	1.8626	.3436			
(4) 20,001 - 30,000 บาท	130	1.9651	.3868			
(5) 30,001 - 40,000 บาท	50	2.0227	.3683			
(6) 40,001 - 50,000 บาท	26	1.9308	.4424			
(7) มากกว่า 50,000 บาท	9	1.9037	.2710			

ระดับรายได้ต่อเดือน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรระดับรายได้
 ต่อเดือน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติในการ
 เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากร

ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 12 ที่ว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจากผลการทดสอบโดยวิธีนิวแมนคูล (Newman Keuls) พบว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติ ($\bar{X} = 1.7538$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X} = 1.9746$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X} = 1.9695$) และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X} = 1.9619$)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกัน เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจากผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีนิวแมนคูล (Newman Keuls) พบว่าบุคลากรชายที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรชายที่มีระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.8769$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีรายได้ มากกว่า 50,000 ต่อเดือน ($\bar{X} = 2.0056$)

ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกัน เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจากผลการทดสอบโดยวิธีนิวแมนคูล (Newman Keuls) พบว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติ ($\bar{X} = 1.6308$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X} = 1.9020$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีรายได้ 40,001 - 50,000

บาทต่อเดือน ($\bar{X} = 1.9308$) และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน ($\bar{X} = 1.9037$)

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 15 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน และน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรเพศชายที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่างกัน ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ลักษณะสายงาน และ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				1.373	.250	
สาย ก	468	1.9026	.3702			
สาย ข	88	1.8955	.3654			
สาย ค	99	1.9172	.3650			
ลูกจ้างประจำ	235	1.9614	.4298			
เพศชาย				5.719	.01	
สาย ก	220	1.8700	.3650			1&4
สาย ข	43	1.7953	.3245			2&4
สาย ค	35	1.8895	.3683			
ลูกจ้างประจำ	162	2.0095	.4244			
เพศหญิง				1.304	.273	
สาย ก	247	1.9317	.3732			
สาย ข	45	1.9911	.3800			
สาย ค	64	1.9323	.3652			
ลูกจ้างประจำ	73	1.8548	.4253			

ลักษณะสายงาน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรลักษณะสายงาน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่สังกัดสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 13 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานต่างกันมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 13 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของ

ค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก และข้าราชการสาย ข มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก และข้าราชการสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.8700$ และ $\bar{X} = 1.7953$ ตามลำดับ) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.0095$) ของบุคลากรเพศชายสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรเพศหญิงที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 16 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเพศชายที่สังกัดในสายงานลูกจ้างประจำมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสาย ก และสาย ข แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่า บุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดสายงานต่างกัน ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้

ตาราง 17 ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศและตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตัวแปร	n	X	S.D.	t	p-value
โดยรวม				.880	.379
ระดับผู้บริหาร	117	1.8872	.3743		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	780	1.9215	.3875		
เพศชาย				1.260	.211
ระดับผู้บริหาร	62	1.8613	.3443		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	398	1.9218	.3962		
เพศหญิง				.089	.929
ระดับผู้บริหาร	55	1.9164	.4068		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	381	1.9213	.3788		

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 14 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 17 พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน พบมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ อายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ อายุที่เริ่มวางแผน เตรียมตัวก่อนการเกษียณ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น รายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				.674	.671	
มากกว่า 55 ปี	59	1.8870	.4244			
50 - 55 ปี	198	1.9271	.3930			
45 - 49 ปี	281	1.9466	.3645			
40 - 44 ปี	86	1.9798	.4084			
35 - 39 ปี	89	1.9753	.3355			
30 - 34 ปี	15	1.9867	.3815			
น้อยกว่า 30 ปี	25	2.0133	.4128			
เพศชาย				.638	.700	
มากกว่า 55 ปี	39	1.8872	.4527			
50 - 55 ปี	89	1.9835	.4338			
45 - 49 ปี	148	1.9270	.3886			
40 - 44 ปี	48	1.9319	.3932			
35 - 39 ปี	45	1.9274	.3357			
30 - 34 ปี	8	1.8583	.2605			
น้อยกว่า 30 ปี	17	2.0510	.4752			
เพศหญิง				1.727	.114	
มากกว่า 55 ปี	20	1.8867	.3741			
50 - 55 ปี	109	1.8794	.3497			
45 - 49 ปี	133	1.9684	.3856			
40 - 44 ปี	38	2.0404	.4243			
35 - 39 ปี	44	2.0242	.3320			
30 - 34 ปี	7	2.1333	.4619			
น้อยกว่า 30 ปี	8	1.9333	.2390			

อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่เริ่มวางแผน

เตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน จะมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 15 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 18 พบว่าบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุต่างกัน พบมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่าบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุต่างกัน ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถาบันการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				2.839	.037	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	351	1.9324	.3740			1&4
ม. เชียงใหม่	242	1.9041	.3770			2&4
ม.ขอนแก่น	221	1.9418	.4203			3&4
ม. ทักษิณ	73	1.8000	.3396			
เพศชาย				3.570	.014	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	153	1.9220	.3797			1&4
ม. เชียงใหม่	106	1.9019	.3594			2&4
ม.ขอนแก่น	160	1.9521	.4189			3&4
ม. ทักษิณ	35	1.7181	.3353			
เพศหญิง				.426	.734	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	198	1.9404	.3703			
ม. เชียงใหม่	136	1.9059	.3915			
ม.ขอนแก่น	61	1.9148	.4264			
ม. ทักษิณ	38	1.8754	.3300			

สถาบันการศึกษา เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 16 ที่ว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีคะแนนเฉลี่ย ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

ทำงาน ($\bar{X} = 1.9324$, $\bar{X} = 1.9041$, $\bar{X} = 1.9418$ ตามลำดับ) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.8000$) ของบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชาย ที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกันมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 16 ที่ว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Schffee') พบว่าบุคลากรเพศชายในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชายที่สังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.9220$, $\bar{X} = 1.9019$, $\bar{X} = 1.9521$ ตามลำดับ) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 1.7181$) ของบุคลากรเพศชายที่สังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณ และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 19 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชายในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนการปฏิบัติ พบว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณในระดับพอใช้ ในทำนองเดียวกันบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดในมหาวิทยาลัยต่างกัน พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ พอใช้ เช่นกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศ และตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และสถาบันการศึกษา ดังแสดงในตาราง 20-27

ตาราง 20 ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ และอายุ

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
โดยรวม				2.831	.005
45 - 55 ปี	726	2.9162	.6607		
มากกว่า 55 ปี	166	2.7389	.7426		
เพศชาย				2.567	.011
45 - 55 ปี	364	2.9699	.6688		
มากกว่า 55 ปี	101	2.7619	.7344		
เพศหญิง				1.573	.120
45 - 55 ปี	361	2.8607	.6492		
มากกว่า 55 ปี	65	2.7031	.7595		

อายุ เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 17 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45 - 55 ปีมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.9162$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7389$) ของบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรเพศชายที่มีอายุระหว่าง 45 - 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.9699$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7619$) ของบุคลากรเพศชายที่มีอายุมากกว่า 55 ปี และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 20 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชาย ในกลุ่มอายุระหว่าง 45 - 55 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในบุคลากรเพศหญิงที่อยู่ในกลุ่มอายุต่างกัน พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่า บุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ในกลุ่มอายุต่างกัน ต่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ ปานกลาง

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				3.084	.046	
สตรี	148	2.7777	.6912			
คู่	700	2.9138	.6697			
หม้าย / หย่า / แยก	51	2.7814	.7399			
เพศชาย				1.346	.261	
สตรี	28	2.8804	.6148			
คู่	431	2.9387	.6778			
หม้าย / หย่า / แยก	11	2.6045	1.0718			
เพศหญิง				1.293	.276	
สตรี	120	2.7538	.7080			
คู่	268	2.8718	.6563			
หม้าย / หย่า / แยก	40	2.8300	.6294			

สถานภาพสมรส เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรสถานภาพสมรส เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 18 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 21 พบว่าบุคลากรโดยรวม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ พบบุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ พบว่า บุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ต่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัว
ก่อนเกษียณของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและ
ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				24.875	<.001	
(1) ประถมศึกษา	144	3.2667	.4568			1&6, 1&7
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	58	3.1345	.4426			2&6, 2&7
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	54	3.1889	.4552			3&6, 3&7
(4) อนุปริญญา	22	3.1318	.5481			4&6, 4&7
(5) ปริญญาตรี	131	3.0359	.5631			5&6, 5&7
(6) ปริญญาโท	329	2.6719	.7109			
(7) ปริญญาเอก	161	2.6314	.7436			
เพศชาย				21.183	<.001	
(1) ประถมศึกษา	111	3.3063	.4413			1&6, 1&7
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	36	3.1444	.4210			2&6, 2&7
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	32	3.2750	.4327			3&6, 3&7
(4) อนุปริญญา	9	3.3611	.3927			4&6, 4&7
(5) ปริญญาตรี	57	3.0518	.6287			5&6, 5&7
(6) ปริญญาโท	148	2.6571	.6825			
(7) ปริญญาเอก	79	2.5285	.7873			
เพศหญิง				5.355	<.001	
(1) ประถมศึกษา	32	3.1250	.4946			5&6
(2) มัธยมศึกษาตอนต้น	22	3.1182	.4856			
(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย	22	3.0636	.4678			
(4) อนุปริญญา	13	2.9731	.5967			
(5) ปริญญาตรี	74	3.0236	.5111			
(6) ปริญญาโท	181	2.6840	.7350			
(7) ปริญญาเอก	82	2.7305	.6892			

ระดับการศึกษา เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรระดับการศึกษา เพื่อ
ศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผน

เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 19 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.2667$, $\bar{X} = 3.1345$, $\bar{X} = 3.1889$, $\bar{X} = 3.1318$ และ $\bar{X} = 3.0359$ ตามลำดับ) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ($\bar{X} = 2.6719$ และ $\bar{X} = 2.6314$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.3063$ และ $\bar{X} = 3.2750$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.6571$) ของบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และยังพบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับปริญญาตรี มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ ($\bar{X} = 3.1444$, $\bar{X} = 3.0518$ ตามลำดับ) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ ($\bar{X} = 2.6571$) ของบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาโท ได้แก่ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ

อายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.3063$, $\bar{X} = 3.1444$, $\bar{X} = 3.2750$, และ $\bar{X} = 3.0518$ ตามลำดับ) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.5285$) ของบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก และยังพบบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีความต้องการความรู้แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญามีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการ ($\bar{X} = 3.3611$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ ($\bar{X} = 2.5285$)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิง พบว่า บุคลากรเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ อายุทำงาน ($\bar{X} = 3.0236$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.6840$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 22 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชาย ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวมและบุคลากรเพศชายที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชาย ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกต่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาโทและปริญญาเอก พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก ในทำนองเดียวกัน จากตาราง 22 พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ พบบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษา

ตอนปลาย และระดับปริญญาตรี พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อเทียบกับบุคลากรเพศหญิงที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ ปานกลาง

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ระดับรายได้ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	X	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				28.558	<.001	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	23	3.1196	.4604			1&5, 1&7,
(2) 5,000 - 10,000 บาท	147	3.2313	.4982			2&4, 2&5,
(3) 10,001 - 20,000 บาท	257	3.0508	.5701			2&6, 2&7,
(4) 20,001 - 30,000 บาท	238	2.7607	.6557			3&4, 3&5,
(5) 30,001 - 40,000 บาท	100	2.3765	.7728			3&6, 3&7,
(6) 40,001 - 50,000 บาท	59	2.6068	.7336			4&5
(7) มากกว่า 50,000 บาท	21	2.3262	.6672			
เพศชาย				20.506	<.001	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	13	3.2885	.3531			1&5, 1&6,
(2) 5,000 - 10,000 บาท	99	3.2687	.5128			1&7,
(3) 10,001 - 20,000 บาท	122	3.1148	.5417			2&4, 2&5,
(4) 20,001 - 30,000 บาท	113	2.7810	.6548			2&6, 2&7,
(5) 30,001 - 40,000 บาท	50	2.3410	.7603			3&4, 3&5
(6) 40,001 - 50,000 บาท	32	2.5141	.7507			3&6, 3&7
(7) มากกว่า 50,000 บาท	11	2.3955	.6444			4&5
เพศหญิง				8.943	<.001	
(1) น้อยกว่า 5,000 บาท	10	2.9000	.5072			2&4, 2&5,
(2) 5,000 - 10,000 บาท	47	3.1489	.4657			2&7,
(3) 10,001 - 20,000 บาท	135	2.9930	.5906			3&5
(4) 20,001 - 30,000 บาท	125	2.7424	.6587			
(5) 30,001 - 40,000 บาท	50	2.4120	.7911			
(6) 40,001 - 50,000 บาท	27	2.7167	.7110			
(7) มากกว่า 50,000 บาท	10	2.2500	.7180			

ระดับรายได้ต่อเดือน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรระดับรายได้ต่อเดือน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 20 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.1196$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.3765$ และ $\bar{X} = 2.3262$) ของบุคลากรที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในรายคู่อื่นๆ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ ตั้งแต่ 20,001 บาทเป็นต้นไป คือระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.2313$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7607$, $\bar{X} = 2.3765$, $\bar{X} = 2.6068$ และ $\bar{X} = 2.3262$) ของบุคลากรที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ ในทำนองเดียวกันยังพบความแตกต่างในรายคู่ของบุคลากรที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน โดยพบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ ตั้งแต่ 20,001 บาทเป็นต้นไป คือระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.0508$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7607$, $\bar{X} = 2.3765$, $\bar{X} = 2.6068$ และ $\bar{X} = 2.3262$) ของบุคลากรที่มีระดับรายได้ 20,001 -

30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ และยังพบความแตกต่างเป็นรายคู่ในบุคลากรที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือนมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7607$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.3765$) ของบุคลากรที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทต่อเดือนเป็นต้นไป คือระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.2885$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.3410$, $\bar{X} = 2.5141$ และ $\bar{X} = 2.3955$) ของบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในรายคู่อื่นๆ ได้แก่ บุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.2687$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7810$, $\bar{X} = 2.3410$, และ $\bar{X} = 2.5141$) ของบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ ระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ และยังพบความแตกต่างในรายคู่ของบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือน พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผน

เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.2687$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.3955$) ของบุคลากรที่มีระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในรายกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ บุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทเป็นต้นไป ได้แก่ ระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.1148$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7810$ $\bar{X} = 2.3410$, $\bar{X} = 2.5141$ และ $\bar{X} = 2.3955$) ของบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในรายกลุ่มของบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน โดยบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7810$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.3410$) ของบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือนมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.1489$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7424$, $\bar{X} = 2.4120$ และ $\bar{X} = 2.2500$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน ระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน และระดับรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในรายคู่ของบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำ

งานแตกต่างจากบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.9930$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.4120$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 23 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชายที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทต่อเดือนเป็นต้นไป พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 20,001 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าบุคลากรเพศชายที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 20,001 บาทต่อเดือน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก เมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ 20,001 บาทเป็นต้นไป พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ในทำนองเดียวกัน จากตาราง 23 พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาทต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท รายได้ตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน และรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ 5,000 - 10,000 บาท มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก เมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องน้อยกว่า 5,000 บาท และรายได้ต่อเนื่องตั้งแต่ 10,001 เป็นต้นไป พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับ ปานกลาง ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปแนวคิดสั้นๆได้ว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำมักมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้สูง

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผน เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ ลักษณะสายงาน และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				47.780	<.001	
สาย ก	469	2.6522	.7133			1&2, 1&3,
สาย ข	88	2.9511	.6192			1&4
สาย ค	96	3.1042	.5631			2&4
ลูกจ้างประจำ	242	3.2178	.4732			
เพศชาย				39.018	<.001	
สาย ก	220	2.6077	.7214			1&2, 1&3,
สาย ข	42	3.0274	.5694			1&4
สาย ค	37	3.1757	.5572			
ลูกจ้างประจำ	173	3.2592	.4725			
เพศหญิง				10.539	<.001	
สาย ก	249	2.6916	.7051			1&3, 1&4
สาย ข	46	2.8815	.6600			
สาย ค	59	3.0593	.5668			
ลูกจ้างประจำ	68	3.1096	.4642			

ลักษณะสายงาน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรลักษณะสายงาน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสายงานที่ต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมที่สังกัดในสายงานที่ต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 21 ที่ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรที่สังกัดในสายงานข้าราชการสาย ก มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรสังกัดในสายงาน

ต่างจากบุคลากรเพศหญิงสังกัดในสายงานลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศหญิงในสายงานข้าราชการสาย ก มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.6916$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.1096$) ของบุคลากรเพศหญิงในสายงานลูกจ้างประจำ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 24 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชาย ที่สังกัดในสาย ก มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชายที่สังกัดในสายงานอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรโดยรวมที่สังกัดในสาย ข มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรที่สังกัดในสายงานลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรโดยรวมในสังกัด สาย ก และสาย ข มีความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรสังกัดในสาย ค และลูกจ้างประจำ พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก ส่วนในกรณีของบุคลากรเพศชายนั้น พบว่าบุคลากรเพศชายในสังกัด สาย ก มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในสังกัดสาย ข สาย ค และลูกจ้างประจำนั้น พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก ในทำนองเดียวกัน จากตาราง 24 พบว่าบุคลากรเพศหญิง ที่สังกัดในสาย ก พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดสาย ค และลูกจ้างประจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ พบว่าบุคลากรเพศหญิงในสังกัดสาย ก และสาย ข มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในสังกัดสาย ค และลูกจ้างประจำ มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก

ตาราง 25 ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
โดยรวม				-4.766	<.001
ระดับผู้บริหาร	118	2.6102	.7065		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	783	2.9250	.6651		
เพศชาย				-3.908	<.001
ระดับผู้บริหาร	63	2.6190	.6953		
ระดับผู้ปฏิบัติการ	409	2.9760	.6718		
เพศหญิง				-2.810	.005
ระดับผู้บริหาร	55	2.6000			
ระดับผู้ปฏิบัติการ	373	2.8694			

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกันมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 22 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X}$ = 2.6102) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X}$ = 2.9250) ของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้ปฏิบัติการ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันที่ต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X}$ = 2.6190) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัว

ก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.9760$) ของบุคลากรเพศชายที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้ปฏิบัติการ

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันที่ต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.6000$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.8694$) ของบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันในระดับผู้ปฏิบัติการ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 25 พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ที่มีตำแหน่งในปัจจุบันระดับผู้บริหาร พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งในปัจจุบันระดับผู้ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ต่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				1.549	.160	
มากกว่า 55 ปี	61	2.9631	.6319			
50 - 55 ปี	196	2.8143	.7041			
45 - 49 ปี	275	2.9256	.6818			
40 - 44 ปี	92	2.8870	.6815			
น้อยกว่า 40 ปี	125	2.8644	.6110			
เพศชาย				1.063	.374	
มากกว่า 55 ปี	43	3.0093	.6304			
50 - 55 ปี	89	2.8860	.7028			
45 - 49 ปี	151	2.8104	.6807			
40 - 44 ปี	53	3.0119	.7470			
น้อยกว่า 40 ปี	67	2.9468	.6293			
เพศหญิง				1.064	.374	
มากกว่า 55 ปี	18	2.8528	.6395			
50 - 55 ปี	107	2.7547	.7028			
45 - 49 ปี	124	2.8548	.6791			
40 - 44 ปี	39	2.9910	.6740			
น้อยกว่า 40 ปี	58	2.9060	.6784			

อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 23 ที่ว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย

ของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณที่มีอายุต่างกันมีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 26 พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุต่างกัน พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุต่าง ๆ กัน ต่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ส่วนในกรณีบุคลากรเพศชายนั้น พบว่าบุคลากรเพศชายที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุมากกว่า 55 ปี และเมื่ออายุ 40-44 ปี มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก ส่วนบุคลากรเพศชายที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุ 50-55 ปี อายุ 45-49 ปี และเมื่ออายุน้อยกว่า 40 ปี พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามเพศ สถาบันการศึกษา และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe')

แหล่งแปรปรวน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value	Scheffe'
โดยรวม				5.733	.001	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	350	2.8677	.6231			2&3
ม. เชียงใหม่	232	2.7625	.7699			
ม.ขอนแก่น	232	3.0198	.6789			
ม. ทักษิณ	75	2.9007	.5618			
เพศชาย				7.582	<.001	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	163	2.8871	.6208			2&3
ม. เชียงใหม่	101	2.6950	.7899			
ม.ขอนแก่น	164	3.0905	.6602			
ม. ทักษิณ	35	2.9986	.5722			
เพศหญิง				.088	.966	
ม. ศรีนครินทรวิโรฒ	187	2.8508	.6263			
ม. เชียงใหม่	131	2.8145	.7531			
ม.ขอนแก่น	67	2.8410	.6997			
ม. ทักษิณ	40	2.8150	.5453			

สถาบันการศึกษา เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 24 ที่ว่าบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อน

เกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.7625$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ($\bar{X} = 3.0198$)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่สังกัดในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') พบว่าบุคลากรเพศชายในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชายในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศชายในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 2.6950$) ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ($\bar{X} = 3.0905$) ของบุคลากรเพศชายในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงในกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุป จากตาราง 27 พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชาย ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศชายสังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก และจากตาราง 27 พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดต่างสถาบันการศึกษา ต่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การแปรความหมายของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงสังกัดในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ กัน พบว่าต่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง

ตอนที่ 6 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	n	r	p-value
ด้านเจตคติ - ด้านการปฏิบัติ	848	.303	<.001

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 25

ตอน 2

สรุปข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม

แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมคำตอบจากคำถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 415 ราย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้าราชการสาย ก 247 ราย กลุ่มข้าราชการสาย ข 34 ราย ข้าราชการสาย ค 37 ราย และกลุ่มลูกจ้างประจำ 97 รายนี้ จัดเป็นประเด็นสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้เพราะเป็นความคิดเห็นที่ได้จากความรู้สึก ความเชื่อของบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีเป็นต้นไป ซึ่งเป็นวัยที่บางท่านได้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาบ้างแล้วหรืออย่างน้อยก็คาดว่าจะเริ่มมีการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมาบ้างแล้ว ดังนั้นคำตอบต่างๆทั้งหมดจะเกิดจากประสบการณ์ตรงของผู้ตอบบางคนที่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาแล้วและจากผู้ตอบบางคนถึงแม้ยังไม่ได้เตรียมตัวมาก่อนแต่ก็เป็นแนวความคิดเห็นของบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีเป็นต้นไป ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่มีคุณค่าต่อการศึกษาเรื่องนี้อย่างยิ่ง เพราะทำให้ทราบว่าบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปมีความคิดเห็นที่ปัจจัยที่มีความสำคัญในการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตบั้นปลายมีอะไรบ้าง บุคลากรกลุ่มนี้มีวิธีเตรียมตัวอย่างไร คิดว่าอายุที่ควรเริ่มการเตรียมตัวนั้นควรเริ่มเมื่อใด และความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และมุมมองอื่นๆเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสายงานต่างๆกันมีข้อแตกต่างกันอย่างไร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะขอสรุปการแสดงทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง 415 ราย ออกเป็น 2 หัวข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และมุมมองอื่นๆเกี่ยวกับการเกษียณของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.1 ความสำคัญในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ

จากการศึกษาพบว่ามากกว่าร้อยละ 90 ของบุคลากรจำนวน 415 ราย ที่ตอบคำถามปลายเปิดเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีเพียงส่วนน้อยที่ตอบว่าไม่เห็นความสำคัญหรือยังไม่คิดถึงเรื่องเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยให้เหตุผลที่ไม่คิดเรื่องเตรียมตัวก่อนการ

เกษียณว่า ไม่รู้สึกวิตกกังวลใดๆกับการเกษียณอายุทำงานเพราะเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องเผชิญเหมือน การเกิด แก่ เจ็บ ตาย จึงปล่อยชีวิตไปให้เป็นไปตามธรรมชาติ โดยทำปัจจุบันให้ดีที่สุดก็พอ ไม่ว่าอะไรจะเกิดก็ต้องเกิด ไม่มีใครเอาชนะธรรมชาติได้ และบุคลากรบางส่วนที่ตอบว่าไม่เห็นความสำคัญ หรือยังไม่คิดถึงเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น มักเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ ระหว่าง 45-50 ปี โดยมีความคิดเห็นว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้นเป็นเรื่องของคนแก่ที่มีอายุ ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และบางส่วนให้เหตุผลที่ไม่เตรียมตัวก่อนเกษียณว่า เนื่องจากมีรายได้ต่ำไม่พอ เพียงกับการครองชีพในปัจจุบัน จึงไม่คิดถึงการเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับชีวิตในอนาคต ส่วน บุคลากรที่มีความคิดว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นเรื่องจำเป็นนั้น พบว่าประมาณร้อยละ 7 คิดว่าได้มีการเตรียมตัวพร้อมแล้วสำหรับชีวิตบั้นปลาย

1.2 อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่ควรเริ่มมีการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นในช่วงอายุต่าง ๆ กันดังนี้ พบประมาณร้อยละ 35 คิดว่าควรจะเริ่มเตรียมตัวเมื่ออายุ 45 ปีเป็นต้นไป ร้อยละ 25 คิดว่าควรเริ่มเมื่ออายุ 50 ปีขึ้นไป และประมาณร้อยละ 8 คิดว่าควรเริ่มเตรียมตัวเมื่ออายุ 55 ปีขึ้นไป มีบุคลากรจำนวนเพียงเล็กน้อยประมาณร้อยละ 3 ที่คิดว่าควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่วัยหนุ่มสาวหรือตั้งแต่เริ่มมีงานถาวรทำ ส่วนที่เหลือคิดว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณเป็นเรื่องจำเป็นแต่ไม่ได้ระบุอายุที่เหมาะสมในการเริ่มเตรียมตัวคืออายุเท่าใด กล่าวโดยสรุปกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรเริ่มเตรียมตัวก่อนเกษียณประมาณ 10-15 ปี ก่อนวันครบกำหนดการเกษียณอายุทำงานนั่นเอง

1.3 การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นรายด้าน

เมื่อนำคำตอบในคำถามปลายเปิดของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง 415 รายที่แสดงทัศนะเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน มาจำแนกหาจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบตามรายด้านในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณและตามสายงานของบุคลากร พบรายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตาราง 29 จำนวน ร้อยละ ของบุคลากรที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ
ทำงาน จำแนกตามรายด้านของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานและสายงานของบุคลากร

การเตรียมตัวก่อนเกษียณ	ข้าราชการ						ลูกจ้างประจำ	
	สาย ก		สาย ข		สาย ค		จำนวน ร้อยละ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านสุขภาพจิต	41	34.75	13	32.50	25	32.40	16	25.40
ด้านสุขภาพร่างกาย	29	24.57	9	22.50	19	24.70	5	7.93
ด้านการใช้เวลาว่าง	26	22.03	6	15.00	13	16.90	11	17.46
ด้านการเงิน	13	11.02	8	20.00	16	20.80	27	42.86
ด้านที่อยู่อาศัย	7	5.93	4	10.00	3	3.90	1	1.59
ด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุ	2	1.69	-	-	1	1.30	3	4.76
จำนวนและค่าร้อยละของ ผู้แสดงความคิดเห็น	118	100	40	100	77	100	63	100

จากตาราง 29 จะเห็นว่าข้าราชการ สาย ก ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 34.75) เห็นว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย (ร้อยละ 24.57) ด้านการใช้เวลาว่าง (ร้อยละ 22.03) ด้านการเงิน (ร้อยละ 11.02) ด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 5.93) และการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย (ร้อยละ 1.69) สำหรับข้าราชการสาย ข พบผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 32.5) เห็นว่าการเตรียมตัวด้านสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย (ร้อยละ 22.5) ด้านการเงิน (ร้อยละ 20.0) ด้านการใช้เวลาว่าง (ร้อยละ 15.0) และด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 10.0) ส่วนการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยนั้นไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น ในทำนองเดียวกันข้าราชการสาย ค ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 32.40) เห็นว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย (ร้อยละ 24.70) ด้านการเงิน (ร้อยละ 20.80) ด้านการใช้เวลาว่าง (ร้อยละ 16.90) ด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 3.90) และการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย (ร้อยละ 1.30) ส่วนบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.86) เห็นว่าการเตรียมตัวด้านการเงินเป็นเรื่องสำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านจิตใจ (ร้อยละ 25.40) ด้านการใช้เวลาว่าง (ร้อยละ 17.46) ด้านสุขภาพกาย (ร้อยละ 7.93) การเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย (ร้อยละ 4.76) และการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย (ร้อยละ 1.59) ตามลำดับ

เพื่อให้ทราบถึง ประโยชน์และความจำเป็นในการเตรียมตัวก่อนเกษียณในแต่ละด้าน ตลอดจนเพื่อทราบถึงวิธีเตรียมตัวก่อนเกษียณในแต่ละด้านของบุคลากรจำนวน 415 รายที่แสดงความ

คิดเห็นไว้ในคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้านเรียงตามลำดับความถี่ของการแสดงทัศนะในแต่ละด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิต
2. การเตรียมตัวด้านการเงิน
3. การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย
4. การเตรียมตัวด้านการใช้เวลาว่าง
5. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย
6. การเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย

1. การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิต ส่วนใหญ่บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิตมีความสำคัญมากที่สุด เพราะผู้ที่ใกล้เกษียณมักมีความวิตกกังวลมาก รู้สึกหดหู่ใจเมื่อนึกถึงวันเกษียณอายุทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำได้แสดงความคิดเห็นว่าการเตรียมตัวด้านจิตใจมีความสำคัญพอๆกับการเตรียมตัวด้านการเงิน เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างประจำไม่มีรายได้ในแต่ละเดือนอีกต่อไปหลังการเกษียณอายุทำงาน จึงทำให้บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำมีความรู้สึกท้อใจ วิตกกังวลมาก ส่วนบุคลากรกลุ่มข้าราชการถึงแม้จะเห็นว่าการเตรียมตัวด้านสุขภาพจิตมีความสำคัญมากที่สุด แต่ส่วนใหญ่ค่อนข้างยอมรับสภาพกับการเกษียณได้ดีกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ

วิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านสุขภาพจิต มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

- 1) ฝึกทำจิตใจให้แจ่มใส ยอมรับสภาพที่เป็นจริงของชีวิตที่ต้องมี เกิด แก่ เจ็บ ตาย
- 2) ฝึกการลดความเครียด และไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องใดๆที่จะก่อให้เกิดความเครียด
- 3) ฝึกการมองโลกในแง่ดี และฝึกการมองตนเองในด้านบวก
- 4) ฝึกจิตใจไม่โลภ ไม่มีกิเลส ไม่อิจฉาริษยา ไม่อยากเป็น ไม่อยากได้ ยอมรับบทบาทที่ถูกถอดถอนไปให้กับคนรุ่นใหม่
- 5) เรียนรู้กับคำว่า “พอ” และการใช้ชีวิตแบบสมถะ ไม่ฟุ้งเฟ้อ หูเหว
- 6) ศึกษาแก่นของธรรมะ (ไม่ยึดติดกับนักบวช สำนักสงฆ์ หรือผู้ปฏิบัติธรรม) ตั้งแต่วัยก่อนการเกษียณตั้งแต่นั้นๆ เพื่อให้จิตใจเข้มแข็ง
- 7) ฝึกการอยู่ด้วยตนเองโดยลำพัง ไม่เรียกร้องอะไรจากลูกหลาน ไม่ตั้งความหวังจากลูกหลาน
- 8) แสวงหาความสุขให้แก่ตน โดยพักผ่อน ท่องเที่ยวทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ
- 9) หมั่นติดต่อพบปะญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท เพื่อให้เกิดความอบอุ่นทางใจว่ายังมีบุคคลที่รักและห่วงใยเราเสมอ

2. การเตรียมตัวด้านการเงิน ร้อยละ 42.86 ของบุคลากรในกลุ่มลูกจ้างประจำให้ความสำคัญในการเตรียมตัวด้านการเงินมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างประจำมักมีรายได้ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำและไม่มีรายได้ประจำในแต่ละเดือนหลังการเกษียณอายุทำงาน ทำให้บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำมีความรู้สึกว่าการเกษียณอายุทำงานก็คือการตกงานนั่นเอง ส่วนบุคลากรกลุ่มข้าราชการนั้นส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับปานกลางหรือค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มลูกจ้างประจำและหลังการเกษียณยังมีรายได้ประจำแต่ละเดือนจากเงินบำนาญ จึงทำให้ความวิตกกังวลในเรื่องการเงินมีไม่มากเท่ากรณีกลุ่มลูกจ้างประจำ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรส่วนใหญ่ทั้งกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำต่างยอมรับว่าการเตรียมตัวด้านการเงินมีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเตรียมพร้อมด้านการเงินไว้ดังนี้ เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะหลังการเกษียณจะมีรายได้ลดลง แต่มีรายจ่ายในเรื่องการรักษาพยาบาลมาก และการเตรียมด้านการเงินไว้จะได้ไม่เป็นภาระแก่ลูกหลาน ไม่เป็นที่รังเกียจของลูกหลาน และได้รับการดูแลจากลูกหลานในบั้นปลายชีวิต นอกจากนี้ยังมีบุคลากรบางส่วนที่ได้แสดงเหตุผลที่จำเป็นต้องเตรียมตัวด้านการเงินไว้ว่าในอนาคตลูกหลานอาจจะไม่สามารถอยู่ใกล้ชิดดูแลพ่อแม่ ดังนั้นจึงควรเตรียมเงินไว้ให้เพียงพอสำหรับการจ้างผู้ดูแลในบั้นปลายชีวิต

วิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านการเงิน มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

- 1) ควรเริ่มสะสมเงินออม อย่างน้อยประมาณ 10-15 ล่วงหน้าก่อนการเกษียณ (แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ระบุว่าควรสะสมจำนวนเท่าไรจึงจะพอเพียงสำหรับชีวิตบั้นปลาย)
- 2) ฝึกนิสัยไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย
- 3) วางแผนการใช้เงิน และปฏิบัติตามแผนโดยเคร่งครัด เช่น เงินบำเหน็จที่ได้รับควรนำไปฝากธนาคารเพื่อให้เกิดดอกผล และไม่ควรนำเงินต้นมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน
- 4) ไม่สร้างหนี้สินใดๆและไม่มีข้อผูกพันด้านหนี้สิน หรือการค้ำประกันใดๆ ก่อนเกษียณ
- 5) หาอาชีพสำรองเพื่อเพิ่มรายได้ เช่น ทำบ่อเลี้ยงปลา ปลูกกล้วยไม้ สอนพิเศษ ทำธุรกิจเล็กๆที่ไม่เป็นการลงทุนมากเกินไป และไม่เสี่ยงต่อการสูญเสียเงินจำนวนมาก เป็นต้น

3. การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย เพราะเชื่อว่าการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงทำให้ไม่เป็นภาระแก่ลูกหลาน และเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล นอกจากนี้การมีสุขภาพแข็งแรงจะทำให้มีสุขภาพจิตดี และสามารถหารายได้พิเศษได้

วิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านสุขภาพร่างกาย มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

- 1) หมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ อย่างน้อยวันละไม่ต่ำกว่า 30 นาที
- 2) เลือกบริโภคอาหารให้ถูกหลักโภชนาการและเหมาะสมกับวัย
- 3) ตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 4) หลีกเลี่ยงสารเสพติดทุกชนิดรวมทั้งบุหรี่ โดยเลิกดื่ม เลิกเที่ยว ละทิ้งอบายมุขทุกชนิด
- 5) ป้องกันการเกิดโรคเรื้อรังต่างๆ เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง เป็นต้น

4. การเตรียมตัวด้านการใช้เวลาว่าง หรือการทำประโยชน์แก่สังคม ชุมชน บุคลากร ส่วนใหญ่มีความตระหนักในเรื่องการเตรียมตัวด้านการใช้เวลาว่างรองลงมาจากด้านจิตใจ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพร่างกาย ส่วนใหญ่บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้วางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณไว้แล้ว โดยบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า เนื่องจากวัยหลังการเกษียณในระยะต้นนั้นสุขภาพร่างกายของผู้เกษียณยังแข็งแรง ดังนั้นส่วนใหญ่จึงคาดว่าจะยังคงทำกิจกรรมต่างๆคล้ายในระลอกก่อนการเกษียณ โดยมีกิจกรรมตามความถนัดของตนเองมาก่อน

วิธีเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านการใช้เวลาว่าง มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

- 1) เขียนหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการต่างๆ เช่น การวิเคราะห์ข่าวด้านสังคม-การเมือง แต่งบทประพันธ์ วาดภาพ หรือสร้างงานศิลปะต่างๆ
- 2) เป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษในสถาบันเอกชนต่างๆ
- 3) ฝึกทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) ทำให้สามารถใช้เวลาว่างกับการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร และสร้างเอกสารต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ
- 4) ช่วยสอนหนังสือในวิทยาลัยสงฆ์
- 6) เล่านิทานอุทิศให้คนพิการตาบอดฟัง
- 7) เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ สมาคมวิชาการต่างๆ หรือสมาคมการกุศลต่างๆ
- 8) ทำสวนหย่อมตกแต่งบ้าน ปลูกต้นไม้ ทำสวน ปลูกไม้ดอก พืชผักสวนครัว
- 9) ศึกษาธรรมะ

5. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย บุคลากรกลุ่มข้าราชการที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยก่อนการเกษียณนั้น เห็นว่าการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยนั้นควรเตรียมตัวล่วงหน้า 10-15 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงาน นอกจากการเตรียมเรื่องที่อยู่อาศัยแล้วควรเตรียมเรื่องจะอยู่กับใครในบั้นปลายชีวิตด้วย โดยเฉพาะในกรณีเป็นโสด ควรคำนึงถึงเรื่องนี้ไว้ และสร้างความสัมพันธ์ตั้งแต่เนิ่น ๆ ส่วนบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำทั้ง 97 รายมีเพียงรายเดียวที่แสดงความคิดเห็น

เกี่ยวกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านที่อยู่อาศัยว่า หลังจากเกษียณอายุทำงานแล้วจะเดินทางกลับไปอยู่ที่ภูมิลำเนาเดิมในต่างจังหวัด

วิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านที่อยู่อาศัย มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

- 1) เตรียมที่อยู่อาศัยให้ใกล้กับญาติพี่น้อง
- 2) เรียนรู้เรื่องกฎหมายที่ดิน การซื้อบ้าน การปลูกบ้าน
- 3) เลือกปลูกบ้านที่อยู่อาศัยในที่น้ำไม่ท่วมถึง ไม่ถูกทางด่วนตัดผ่านในอนาคต
- 4) ไม่ควรสร้างบ้านที่มีขนาดใหญ่เกินกำลังในการดูแล
- 5) เรียนรู้วิธีจัดเตรียมบ้านให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ

6. การเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย มีบุคลากรบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยไว้ว่า เนื่องจากวัยเกษียณอายุคือวัยที่สังขารร่างกายเริ่มมีความเสื่อมถอย ดังนั้นควรเตรียมใจเผชิญกับความตาย ควรนึกถึงเรื่องความตาย เพราะเป็นเรื่องจริงที่จะต้องเกิดขึ้นไม่ช้าก็เร็ว ดังนั้น ควรเตรียมพร้อมในด้านนิติกรรมต่างๆ ตลอดจนการจัดการเรื่องต่างๆในวาระสุดท้ายของชีวิต เพื่อไม่ให้เป็นการระแกลูกหลาน

วิธีเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

- 1) ทำประกันชีวิตไว้ เพื่อไม่เป็นการระแกลูกหลานในการจัดการเรื่องงานศพ
- 2) บันทึกทรัพย์สินที่มีอยู่ทั้งหมด และทำนิติกรรมไว้ให้เรียบร้อย
- 3) บริจาคอวัยวะและร่างกายให้โรงพยาบาลในประเทศหรือต่างประเทศเพื่อเป็นวิทยาทานแก่การศึกษาในสาขาแพทยศาสตร์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณประมาณ 10-15 ปี ก่อนวันครบกำหนดวันเกษียณ เมื่อพิจารณารายด้านในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ พบว่าบุคลากรกลุ่มข้าราชการทั้งสาย ก สาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องการเตรียมตัวด้านสุขภาพจิตมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการใช้เวลารว่าง ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยตามลำดับ ส่วนบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำส่วนใหญ่เห็นว่าการเตรียมตัวด้านการเงินเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิต ด้านการใช้เวลารว่าง ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านที่อยู่อาศัย และการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยตามลำดับ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละด้าน และมุมมองอื่นๆที่เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณไว้

2. ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และมุมมองอื่นๆเกี่ยวกับการเกษียณ ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

นอกจากนี้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง 415 ราย ยังได้แสดงทัศนะในเรื่องความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และมุมมองอื่นๆเกี่ยวกับการเกษียณ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งไปตามกลุ่มสายงานของบุคลากร ได้แก่ กลุ่มข้าราชการสาย ก ข้าราชการสาย ข / ข้าราชการสาย ค และกลุ่มลูกจ้างประจำ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ก ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และมุมมองอื่นๆเกี่ยวกับการเกษียณไว้ ดังนี้คือ

1.1 ความคิดเห็นในเรื่องความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กลุ่มบุคลากรข้าราชการสาย ก ได้แสดงความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย โดยจัดให้ต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและได้เห็นแนวทางหรือวิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และในการจัดอบรมนั้นควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1.1 ควรจัดในลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้มีการฝึกหัดประมาณเงินบำเหน็จบำนาญ เงินรายรับรายจ่าย ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเงินเพื่อ เงินผลประโยชน์อื่นๆที่แต่ละบุคคลพึงจะได้รับ และเพื่อฝึกการบริหารร่างกาย เป็นต้น

1.1.2 ควรแจกคู่มือเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานให้ฟรีโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการ

1.1.3 ในการจัดอบรมนั้นควร จัดไปตามกลุ่มอายุ เช่น กลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี กลุ่มอายุ 45 - 55 ปี และกลุ่มอายุ 55 ปีเป็นต้นไป

1.1.4 สำหรับหัวข้อที่อยู่ในความสนใจของบุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ก ได้แก่

- เรื่องเงินบำเหน็จบำนาญ เงินที่พึงจะได้จากการเป็นสมาชิก กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข) และสวัสดิการที่จะได้รับหลังการเกษียณ

- เรื่องการลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลและไม่เสี่ยงต่อการสูญเสียเงิน

- แหล่งงานสำรองที่เหมาะสมสำหรับผู้เกษียณอายุทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากมีบุคลากรข้าราชการสาย ก จำนวนมากที่ได้แสดงความประสงค์จะทำงานด้านวิชาการต่อหลังการเกษียณอายุทำงานแล้ว เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ หรือทำงานวิจัย เป็นต้น

1.2 มุมมองอื่นๆเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน มีบุคลากรข้าราชการสาย ก บางส่วนได้แสดงความคิดเห็นในบางมุมมองเกี่ยวกับการเกษียณไว้ ดังนี้

1.2.1 ในระยะ 1-2 ปีก่อนเกษียณอายุทำงาน หน่วยงานต้นสังกัดควรแจกเอกสารเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจะให้แก่ผู้ที่จะเกษียณได้นำไปศึกษาก่อนล่วงหน้า

1.2.2 มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งชมรมที่ก่อให้เกิดการรวมตัวของผู้เกษียณอายุทำงาน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมีความสนใจที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิก เนื่องจากชมรมผู้เกษียณอายุหรือชมรมผู้สูงอายุที่มีในปัจจุบันนั้นค่อนข้างเป็นลักษณะเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่อดีตคือผู้บริหารหรืออดีตข้าราชการระดับสูงเท่านั้นที่เป็นสมาชิกของชมรม

1.2.3 ควรให้มีการประสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกษียณและผู้ที่ยังไม่เกษียณ เพื่อให้มีการเรียนรู้ถึงการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณได้มากขึ้น

2. บุคลากรกลุ่มข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่อง ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ไว้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นในเรื่องความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กลุ่มข้าราชการสาย ข และสาย ค ได้แสดงความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ให้แก่บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไป โดยจัดอบรมอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และในการจัดนั้น ควรมีลักษณะดังนี้

2.1.1 บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปทุกคนทุกระดับเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

2.1.2 ควรแจกเอกสาร หรือตำราเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณประกอบ การอบรม

2.1.3 สำหรับหัวข้อที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มข้าราชการสาย ข และสาย ค ได้แก่

- การส่งเสริมสุขภาพและการดูแลสุขภาพตนเอง โดยทางมหาวิทยาลัยอาจจัดเป็นศูนย์ส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้บริการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- แนะนำแหล่งหาอาชีพสำรองที่เหมาะสมสำหรับผู้เกษียณอายุทำงาน
- ฝึกทักษะการทำงานอดิเรกต่างๆ เช่น การทำหัตถกรรม การจัดดอกไม้ การจัดสวนหย่อม เป็นต้น

2.2 มุมมองอื่นๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน กลุ่มข้าราชการสาย ข และ ข้าราชการสาย ค ไม่ได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเกษียณอายุทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากหัวข้อที่ผู้วิจัยสอบถาม

3. บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และมุมมองอื่นๆ เกี่ยวกับการเกษียณไว้ ดังนี้คือ

3.1 ความคิดเห็นในเรื่องความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ ได้แสดงความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดอบรมเกี่ยวกับเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีเป็นต้นไป โดยจัดให้มีการอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และในการจัดอบรมนั้น ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

3.1.1 มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมในลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเชิญวิทยากรมาแนะนำและฝึกทักษะในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อใช้ประกอบอาชีพหลังการเกษียณเพื่อหารายได้ เช่น ความรู้ทางด้านการเกษตร การเพาะเห็ด การปลูกไม้ประดับ เป็นต้น

3.1.2 ในการจัดอบรมเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้น ควรจัดแยกอบรมเฉพาะกลุ่มลูกจ้างประจำ และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปทุกคน มีสิทธิ์เข้ารับการอบรมไม่ควรคัดเลือกเฉพาะหัวหน้างานเท่านั้น

3.1.3 สำหรับหัวข้อที่อยู่ในความสนใจของบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ ได้แก่

- ความรู้เกี่ยวกับการเกษตร เช่น การทำบ่อเลี้ยงปลา การปลูกกล้วยไม้ การทำสวน การปลูกไม้ประดับต่างๆ
- กฎหมายเกี่ยวกับเกษตรกรรม กฎหมายที่ดิน และกฎหมายสำหรับชีวิตประจำวัน
- เทคนิคการตั้งราคาสินค้าและการจัดหาตลาด

3.2 มุมมองอื่นๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน มีบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำจำนวนหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในบางมุมมองเกี่ยวกับการเกษียณไว้ดังนี้

- ต้องการให้หน่วยงานของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าโดยตรงเกี่ยวกับสวัสดิการสำหรับผู้ที่จะเกษียณ ช่วยแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้จะเกษียณพึงจะได้รับ โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 6 เดือนหรือ 1 ปี โดยผู้จะเกษียณไม่ต้องเป็นผู้ดำเนินเรื่องร้องขอ
- อยากให้มหาวิทยาลัยให้สวัสดิการพิเศษแก่บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ ผู้ที่ใกล้เกษียณ ได้หยุดพักการทำงานอย่างน้อย 3-6 เดือนก่อนถึงวันเกษียณโดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อให้ผู้ใกล้เกษียณได้เตรียมตัวก่อนเกษียณเพื่อหาอาชีพสำรองไว้

- อยากให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุสำหรับกลุ่มลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นแหล่งประสานกันในกลุ่มลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุทำงานแล้ว
- อยากให้มหาวิทยาลัยส่งข้อมูลข่าวสารการเคลื่อนไหวในมหาวิทยาลัยให้แก่ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุทำงานแล้วได้ทราบข้อมูลต่างๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยมหาวิทยาลัยควรกำหนดหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย โดยจัดให้ต่อเนื่องทุกปี เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและได้เห็นแนวทางในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้ความสะดวกในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยการแจกเอกสารเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ผู้เกษียณอายุทำงานพึงจะได้รับ โดยทำการแจ้งให้ผู้ใกล้เกษียณได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1-2 ปี ก่อนถึงวันกำหนดเกษียณ นอกจากนี้ยังมีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างบางส่วน (โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างประจำ) ได้แสดงความคิดเห็นว่า อยากให้มหาวิทยาลัย ให้เวลาหยุดพักการทำงานอย่างน้อย 3-6 เดือนก่อนถึงวันกำหนดเกษียณโดยไม่ถือเป็นวันลาหรือโดยความสมัครใจของผู้ใกล้เกษียณ เพื่อให้ผู้ใกล้เกษียณมีเวลาสร้างความคุ้นเคยก่อนถึงวันครบกำหนดยุติการทำงานราชการ และเพื่อให้ผู้ใกล้เกษียณมีโอกาสนหาอาชีพสำรองไว้ประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้หลังการเกษียณอายุทำงานราชการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทที่ 5 นี้ผู้วิจัยแบ่งการเสนอออกเป็น 4 ส่วนได้แก่ (1) สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย (2) สรุปผลการศึกษาค้นคว้า (3) การอภิปรายผล (4) ข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และสถาบันการศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมติฐานในการวิจัย

- [illegible]

17. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
18. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
19. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
20. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
21. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
22. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
23. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
24. บุคลากรที่สังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
25. เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นบุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 5,790 คน (สถิติจำนวนบุคลากรประจำปี พ.ศ.2540 จากการกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ที่ทำการศึกษา)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คำนวณได้ตามวิธีของ ยามาเน่ (บุญธรรม กิจปรีดาภิรตฺ. 2534 : 51; อ้างอิงมาจาก Yamane'. 1961 : 886) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 392 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ผู้วิจัยได้เดินทางไปแจกแบบสอบถามด้วยตนเองที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และขอให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ส่วนมหาวิทยาลัยทักษิณนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีส่งแบบสอบถาม

ถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ตอบและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ดังนั้นเพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อมูลเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์ได้ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้บุคลากรที่มีอายุ 45 ปีเป็นต้นไปจำนวนทั้งสิ้น 1,250 ชุดและได้รับคืนมาทั้งหมด 975 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน แบบสอบถามวัดเจตคติมีจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ เป็นข้อคำถามที่มีทางบวกในข้อ 2, 4, 7, 9, 11, 13, ข้อ 15 และทางลบในข้อ 1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, และข้อ 14 แบบสอบถามด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามด้านเจตคติ พบมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .24 - .45 และค่าความเชื่อมั่น .72

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบบสอบถามวัดการปฏิบัติมีทั้งหมด 15 ข้อ โดยมีลักษณะคำตอบแบบประมาณค่า 3 ระดับคือ ปฏิบัติสม่ำเสมอ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ไม่ได้ปฏิบัติ และผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามด้านการปฏิบัติ พบมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .36 - .57 และค่าความเชื่อมั่น .85

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แบบสอบถามวัดระดับความต้องการความรู้ทั้งหมด 20 ข้อ โดยมีลักษณะแบบประมาณค่า 4 ระดับคือ ต้องการน้อยที่สุด ต้องการน้อย ต้องการปานกลาง ต้องการมาก และผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามด้านความต้องการความรู้ พบมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .53 - .73 และค่าความเชื่อมั่น .94

ตอนที่ 5 เป็นคำถามให้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความสำคัญในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน อายุที่ควรเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ การเตรียมตัวก่อนการเกษียณ

และวิธีปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละของข้อมูลตามตัวแปรอิสระ โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนด้านเจตคติ ด้านการปฏิบัติ และความต้องการความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การทดสอบค่า ที (t-test)
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')
5. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน กับ การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากร จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 975 คน เป็นเพศชายร้อยละ 51.5 เพศหญิงร้อยละ 48.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 45-55 ปีคิดเป็นร้อยละ 81.8 มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 76.6 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 35.5 และส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ลักษณะสายงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ก ร้อยละ 50.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 87.3 และส่วนใหญ่เริ่มเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุ 45 ปีเป็นต้นไปคิดเป็นร้อยละ 70.8

ตอนที่ 2 ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน จากการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.8492$, S.D. = .42 แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีเจตคติอยู่ในระดับดี ส่วนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.9170$, S.D. = .38 แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.7500$, S.D. = .70 แสดงว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา พบว่า

1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1
2. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2
3. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3
4. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4
5. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะสายงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5
6. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 6

7. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 7
8. บุคลากรสังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 8

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม และได้แยกศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปร	บุคลากรโดยรวม ค่า t หรือ ค่า F	บุคลากรเพศชาย ค่า t หรือค่า F	บุคลากรเพศหญิง ค่า t หรือ ค่า F
อายุ	-2.252*	-1.104	-2.180*
สถานภาพสมรส	.186	1.045	.001
ระดับการศึกษา	6.809***	3.417**	5.879***
ระดับรายได้ต่อเดือน	6.751***	1.890	6.171***
ลักษณะสายงาน	14.753***	6.593***	10.160***
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.385***	2.933**	3.127**
อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ	2.289*	1.337	2.804*
สถาบันการศึกษา	2.184	1.235	1.681

*p = <.05; **p = <.01; ***p = <.001

จากตาราง 30 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานตามตัวแปรอิสระต่างๆที่ศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวมตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยจำแนกตามเพศ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศชายตามตัวแปร ระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิงตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ

เมื่อพิจารณาสรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในตาราง 30 พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เป็นตัวแปรที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และเมื่อจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง

ตอนที่ 4 ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา พบว่า

1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 9
2. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 10
3. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 11
4. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 12
5. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 13
6. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 14

7. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 15
8. บุคลากรสังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 16

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม และได้แยกศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังแสดงในตาราง 31

ตาราง 31 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปร	บุคลากรโดยรวม	เพศชาย	เพศหญิง
	ค่า t หรือ ค่า F	ค่า t หรือ ค่า F	ค่า t หรือ ค่า F
อายุ	4.581***	2.679**	4.008***
สถานภาพสมรส	.956	1.751	.984
ระดับการศึกษา	1.174	2.254*	1.025
ระดับรายได้ต่อเดือน	2.317*	2.411*	2.317*
ลักษณะสายงาน	1.373	5.719**	1.304
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	.880	1.260	.089
อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ	.674	.638	1.727
สถาบันการศึกษา	2.839*	3.570*	.426

*p = <.05; **p = <.01; ***p = <.001

จากตาราง 31 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานตามตัวแปรอิสระต่างๆที่ศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวมตามตัวแปร อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และสถานบันการศึกษา

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยจำแนกตามเพศและตามตัวแปรต่างๆ พบว่า ในบุคลากรเพศชายมีคะแนน

เฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน และสถาบันการศึกษา ส่วนในบุคลากรเพศหญิงพบคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันตามตัวแปร อายุ และระดับรายได้ต่อเดือน

เมื่อพิจารณาสรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐในตาราง 31 พบว่า อายุ และระดับรายได้ต่อเดือน เป็นตัวแปรที่พบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และเมื่อจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง

ตอนที่ 5 ด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา พบว่า

1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 17
2. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 18
3. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 19
4. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 20
5. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 21
6. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 22
7. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 23

8. บุคลากรสังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 24

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม และได้แยกศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปร	บุคลากรโดยรวม ค่า t หรือ ค่า F	บุคลากรเพศชาย ค่า t หรือ ค่า F	บุคลากรเพศหญิง ค่า t หรือ ค่า F
อายุ	2.831**	2.567*	1.573
สถานภาพสมรส	3.084*	1.346	1.293
ระดับการศึกษา	24.875***	21.183***	5.355***
ระดับรายได้ต่อเดือน	28.558***	20.506***	8.943***
ลักษณะสายงาน	47.780***	39.018**	10.539***
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.766***	3.908***	2.810**
อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ	1.549	1.063	1.064
สถาบันการศึกษา	5.733**	7.582***	.088

*p = <.05; **p = <.01; ***p = <.001

จากตาราง 32 สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และสถาบันการศึกษา เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยรวม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในคะแนนเฉลี่ยความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และสถาบันการศึกษา

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์คะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศและตามตัวแปรต่างๆ พบว่า ในบุคลากรเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และสถาบันการศึกษา และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์คะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในบุคลากรเพศหญิงและตามตัวแปรต่างๆ พบบุคลากรเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาสรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในตาราง 32 พบตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เป็นตัวแปรที่พบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในกลุ่มบุคลากรโดยรวม และโดยจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง

ตอนที่ 6 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า

เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 25

ตอนที่ 7 เป็นคำตอบจากคำถามปลายเปิดที่กลุ่มตัวอย่างแสดงทัศนเกี่ยวกับ: ความสำคัญในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นใหญ่ๆ ได้ 4 ข้อดังนี้

1 เรื่องความสำคัญในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 90) เห็นว่าเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับบุคลากรที่ไม่เห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ให้เหตุผลว่าเพราะไม่รู้สึกริวิตกกังวลใดๆกับการเกษียณเพราะเป็นเรื่องที่ทุกคนทำงานในระบบเกษียณต้องเผชิญ เพียงทำปัจจุบันให้ดีที่สุด บุคลากรบางส่วนให้เหตุผลว่าเป็นเรื่องของคนที่มียายุ 55 ปีขึ้นไป และบุคลากรบางส่วนให้เหตุผลว่าเนื่องจากมีรายได้ต่ำไม่พอเพียงกับการครองชีพในปัจจุบัน จึงไม่คิดถึงเรื่องการเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับชีวิตในอนาคต

2 เรื่องอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 70) เห็นว่าควรมีเวลาในการเตรียมตัวล่วงหน้าประมาณ 10-15 ปีก่อนครบกำหนดวันเกษียณอายุทำงาน

3 เรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรกลุ่มข้าราชการ (ทั้งข้าราชการสาย ก ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค) เห็นว่าการเตรียมตัวด้านสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการใช้เวลารว่าง ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย และการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยตามลำดับ ในทำนองคล้ายคลึงกัน บุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำเห็นว่า การเตรียมตัวด้านการเงินเป็นเรื่องสำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่ การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิต ด้านการใช้เวลารว่าง ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย และการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยตามลำดับ

4 เรื่องความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งควรกำหนดหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และในการจัดอบรมนั้นควรจัดในลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และควรจัดแยกไปตามกลุ่มเป้าหมาย

รายละเอียดในข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละด้านและความต้องการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของกลุ่ม ข้าราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำในกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามปลายเปิด 415 รายนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในบทที่ 4 ตอน 2 ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ยิ่ง

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายเป็น 2 ตอน คือ การอภิปรายตอนที่ 1 เป็นการอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายในการวิจัยข้อที่ 1-5 ส่วนการอภิปรายตอนที่ 2 เป็นการอภิปรายผลการศึกษาจากการตอบคำถามปลายเปิด ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การอภิปรายผล ตอนที่ 1

จากการ ศึกษาเรื่อง การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตอนที่ 1 เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถแยกการอภิปรายออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ (1) จากการศึกษาด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และ

ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ (2) จากการเปรียบเทียบเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐตามตัวแปรต่างๆ (3) จากการเปรียบเทียบด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐตามตัวแปรต่างๆ (4) จากการเปรียบเทียบด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐตามตัวแปรต่างๆ (5) จากผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับดี ($\bar{X} = 3.8492$, S.D.= .42) เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงต่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติในระดับดี ($\bar{X} = 3.8508$, S.D.= .40; $\bar{X} = 3.8474$, S.D.= .44 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศติมา ทวีสิน (2538: 34) ที่พบว่า ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขมีเจตคติต่อการเกษียณในระดับสูงร้อยละ 69.2 ในระดับสูงที่สุดร้อยละ 16.1 และมีเจตคติต่อการเกษียณในระดับปานกลางร้อยละ 14.7 สอดคล้องกับการศึกษาของทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2540 : 84) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่กำลังจะเกษียณอายุราชการมีเจตคติต่อการเกษียณในระดับดี สอดคล้องกับการศึกษาของเอชเลย์ และโรบินสัน (Atchley and Robinson, 1982) และสอดคล้องกับการศึกษาของแมคเฟอร์สัน และกูปปี (McPherson and Guppy, 1979) ที่พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีเจตคติต่อการเกษียณในระดับสูง การที่บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้มีคะแนนด้านเจตคติในระดับสูงอาจเป็นผลมาจากบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานั้นล้วนเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานราชการ ซึ่งตามกฎหมายราชการ บุคลากรเหล่านี้เมื่อเกษียณอายุราชการแล้วจะมีสิทธิ์ได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ ในทำนองเดียวกันบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำนั้นถึงแม้จะไม่ได้รับเงินบำนาญแต่ก็ยังมียกยสิทธิ์ได้รับเงินบำเหน็จซึ่งเป็นเงินจำนวนหนึ่งสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตบั้นปลาย จึงเป็นเหตุให้กลุ่มตัวอย่างไม่วิตกกังวลมาก ทำให้มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าร้อยละ 78.4 ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ มีระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทหรือมากกว่า ซึ่งจัดได้ว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับปานกลางถึงระดับดี และร้อยละ 66.8 ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้มีการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีหรือระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งจัด

ได้ว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับดี กลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาสูงมักรู้จักแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณจากสื่อต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานที่เกษียณอายุทำงานแล้ว หรือจากการที่เคยได้รับการอบรมในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณจากหน่วยงานอื่นๆ มาบ้างแล้ว ทำให้มีความคุ้นเคยกับเรื่องการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ช่วยให้มีความเจตคติที่ดีต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสทริบและชไนเดอร์ (Streib and Schneider, 1971) ที่ได้รายงานไว้ว่า ระดับการศึกษาและระดับรายได้ของบุคคลมีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณของบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงมักมีเจตคติทางบวกและมักมีการสะสมทรัพย์สินเพื่อการเกษียณไว้ เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำ จะมีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณน้อยในทุกด้าน จากเหตุผลข้อมูลดังกล่าวจึงสนับสนุนเหตุผลที่ทำให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเจตคติในระดับดีต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

1.2 ด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.9170$, S.D. = .39) เมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ พบบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.91736$, S.D. = .39; $\bar{X} = 1.9206$, S.D. = .38 ตามลำดับ) ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ เอชเลย์ (Atchley, 1988); โครเกอร์ (Kroeger, 1982); และแมคเฟอร์สัน และกูปปี้ (McPherson and Guppy, 1979) ที่พบว่า มีบุคลากรวัยกลางคนจำนวนน้อยมากที่ได้วางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบมีเพียงร้อยละ 38 - 51 ที่แสวงหาข้อมูลเพื่อวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอย่างจริงจัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ถึงแม้จะมีเจตคติที่ดีต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ทำการศึกษ้อย่างจริงจังเกี่ยวกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ดังรายงานการศึกษาของฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33) ที่กล่าวว่าบุคลากรจำนวนมากที่ใช้เวลาในการวางแผนเพื่อการเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลังเกษียณน้อยกว่าการวางแผนเพื่อเดินทางไปพักผ่อนช่วงวันหยุด พบว่าร้อยละ 97 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดยอมรับว่าการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกคนควรวางแผนเตรียมตัวไว้ แต่จากผลการสำรวจของฟิลเลนบัม พบว่ามีเพียงร้อยละ 66 ที่รายงานว่าจะคิดจะทำ และมีเพียงร้อยละ 28 เท่านั้น ที่ได้ปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีบุคคลบางคนที่ได้เริ่มปฏิบัติแต่ยังไม่ได้ปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด จึงทำให้คะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมีระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งที่มีคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณในระดับสูง ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้มีอาชีพทำงานราชการในมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษใดๆ นอกจากเงินเดือนประจำ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นรายได้ระดับปานกลางถึงระดับต่ำเมื่อเทียบกับอาชีพธุรกิจอื่นๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สอดคล้องกับจากการศึกษาของ บีลิ่ง และเมอร์วิส (Behling and Merves, 1985 : 113-128) ที่ได้ให้ข้อคิดว่า บุคคลที่มีรายได้น้อยมักไม่

สามารถวางแผนด้านการเงินล่วงหน้าเป็นเวลา 10-20 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวประกอบกันจึงเป็นเหตุให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณในระดับปานกลางเท่านั้น

1.3 ด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$; S.D.= .68) เมื่อจำแนกบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงต่างมีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$; S.D.=.68; $\bar{X}=2.86$; S.D.= .79 ตามลำดับ) ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของศศิมา มาลี ใหญ่สูงเนิน (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีอายุน้อยกว่า 28 ปี อายุระหว่าง 28-38 อายุระหว่าง 39-49 ปี และอายุระหว่าง 50-60 ปี พบมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการแตกต่างกันตามกลุ่มอายุของบุคลากร กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 39 ปีมีความ ต้องการความรู้เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณในบางหัวข้อในระดับ ปานกลางถึง ระดับ มาก ส่วนบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 39 ปีเป็นต้นไปมีความสนใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณในระดับมากในทุกหัวข้อ จากการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างดี คือ ร้อยละ 14.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.5 มีการศึกษาปริญญาโท และร้อยละ 16.8 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถแสวงหาแหล่งความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดและมีประสบการณ์สะสมความรู้รอบตัวไว้มาก จึงทำให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเพิ่มเติมในระดับปานกลางเท่านั้น แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างประจำ มีความต้องการความรู้ในระดับมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการต้องการความรู้มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้เดิมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าในการจัดโปรแกรมอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้น ผู้จัดโปรแกรมควรจัดแยกตามความต้องการความรู้ของกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นที่ 2 จากการเปรียบเทียบด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐตามตัวแปรที่ศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 อายุ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่า พบมีคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาคะแนนด้านเจตคติโดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามเพศ พบบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า มีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของเอชเลย์ และโรบินสัน (Atchley and Robinson, 1982) สอดคล้องกับการศึกษาของแมคเฟอร์สัน และกูปี (Mcpherson and Guppy, 1979) และสอดคล้องกับการศึกษาของคุมเลเชว (Kumelachew, 1995: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของคณาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยในรัฐแอตแลนติกตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า มีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สทริบ และชไนเดอร์ (Streibe and Schneider, 1971) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีเจตคติในทางลบต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า จากผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในระบบราชการบุคลากรที่มีอายุมากหรือทำงานมานานส่วนใหญ่มักมีอัตรารายได้ต่อเนื่องสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ทำให้มีโอกาสสะสมทรัพย์สินเงินทองและมีการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยมาบ้างแล้ว นอกจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่ามักมีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องการเกษียณจากเพื่อนร่วมงานที่เกษียณไปแล้ว ทำให้คุ้นเคยและมีความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการเกษียณมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นกลุ่มข้าราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เมื่อเกษียณอายุทำงานก็จะมีเงินบำเหน็จหรือบำนาญเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับชีวิตบั้นปลายจึงทำให้ไม่มีความวิตกกังวลต่อการเกษียณ ประกอบกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า มักมีโอกาสนในการเตรียมพร้อมในด้านการสะสมทรัพย์สินสมบัติ มีการเตรียมพร้อมในเรื่องที่อยู่อาศัย และมักได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมาบ้างแล้วจากคนรอบข้างที่เกษียณอายุทำงานไปแล้ว ทำให้มีความคุ้นเคยต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าที่บางคนอาจจะเพิ่งเริ่มต้นในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นประกอบกันเป็นเหตุให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาในกลุ่มบุคลากรเพศชาย พบว่าคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรเพศชายไม่ว่าวัยใดก็ตาม ต่างก็ทำหน้าที่เป็นผู้นำของครอบครัวโดยมุ่งเน้นในการหารายได้เพื่อนำมาเลี้ยงดูทุกข์สุขของสมาชิกในครอบครัว จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรเพศชายที่มีอายุต่างกันมีเจตคติต่อการ

เกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เอชเลย์ และโรบินสัน (Atchley and Robinson. 1982: 299-313) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับ เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน เอชเลย์ และโรบินสัน ได้กล่าวว่า อายุอาจจะไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อเจตคติ แต่ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับอายุ เช่น สุขภาพเสื่อมโทรม การสูญเสียคู่ชีวิต หรือคนรัก อาจเป็นส่วนที่มีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

2.2 สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาคะแนนด้านเจตคติโดยจำแนกตามเพศ พบบุคลากรเพศชายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทำนองเดียวกัน พบบุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ซึ่งผลการศึกษครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เอชเลย์ (Atchley. 1982) ที่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน เอชเลย์ ได้พบว่า บุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสดีมีเจตคติต่อการเกษียณในทางลบมากกว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสคู่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในต่างประเทศ เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ ผู้วิจัยศึกษานี้ร้อยละ 50.4 เป็นกลุ่มคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับดี คือร้อยละ 14.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 16.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรเหล่านี้ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสใดๆก็ตามมักมีความเป็นอิสระในด้านความคิด ในด้านการแสวงหาความรู้ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานใกล้เคียงกัน มีโอกาสการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณใกล้เคียงกัน จึงทำให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงพบมีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในทำนองเดียวกัน พบว่า บุคลากรเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาสูงมีคะแนน

ด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรเพศชายและเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สทริบและชไนเดอร์ (Streib and Schneider, 1971) ที่พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณของบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงมักมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ เมื่อเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำมักมีเจตคติทางลบต่อการเกษียณและต่อการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และสอดคล้องกับการศึกษาของ แกลมเซอร์ (Glamser, 1976 : 104-106) ที่พบว่าความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อการเกษียณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีนิสัยรู้จักแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานจากสื่อต่าง ๆ ตลอดจนจากบุคคลรอบข้างที่เกษียณอายุทำงานไปแล้ว และอาจจะเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาก่อน เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ มักไม่ทราบแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากในหน่วยงานราชการส่วนใหญ่มักมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะเกื้อหนุนให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานจากเหตุผล ดังกล่าวข้างต้น จึงพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ระดับรายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้สูง พบมีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า เมื่อพิจารณาคะแนนด้านเจตคติโดยจำแนกบุคลากรตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรเพศหญิงที่มีรายได้สูง พบมีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ บรอดेरริก และกลาซเนอร์ (Broderick and Glazner, 1983 : 15-22) ที่พบว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกัน จะมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีรายได้สูง มักมีโอกาสนสะสมทรัพย์สินไว้สำหรับชีวิตบั้นปลายได้มากซึ่งย่อมส่งผลทางบวกต่อด้านเจตคติ และมักพบว่ารายได้สูงมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาด้วย จึงทำให้ผู้ที่มีรายได้สูง นอกจากจะมีโอกาสในการสะสมทรัพย์สินและเตรียมพร้อมในเรื่องอื่นๆสำหรับชีวิตบั้นปลายได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำแล้ว มักเป็นผู้ที่มีโอกาสแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของปรภาเพ็ญ สุวรรณ (2523 : 173-185) ที่ว่าองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา โดยกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีมักมีโอกาสนในการศึกษาหาความรู้พิเศษได้น้อยกว่าผู้ที่มีเศรษฐกิจดี มีการศึกษาสูงกว่า

เมื่อพิจารณามูลค่าบุคลากรเพศชาย พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่อง

มาจากตามวัฒนธรรมประเพณีไทย ในแต่ละครอบครัวนั้นเพศชายมักเป็นผู้นำครอบครัวทำหน้าที่รับผิดชอบในการหารายได้หลักเพื่อเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว ส่วนเพศหญิงมักเป็นผู้ดูแลทุกข์สุขของสมาชิกในครอบครัวและเป็นผู้บริหารดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัวตลอดจนการสะสมทรัพย์สินเงินทองเพื่อสมาชิกทุกคนในอนาคต จึงอาจเป็นเหตุให้เพศชายที่มีรายได้ต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณไม่แตกต่างกัน และอาจจะเป็นไปได้ว่าเพศชายส่วนใหญ่ยอมรับสภาพเกี่ยวกับเรื่องการเกษียณอายุทำงาน จึงทำให้เพศชายที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณอายุและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ลักษณะสายงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 โดยพบว่าบุคลากรในสังกัดสาย ก และสาย ข มีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ และบุคลากรในสังกัดสาย ข มีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรสังกัดสายงาน ค เมื่อพิจารณาบุคลากรโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่สังกัดสายงานต่างกัน มีคะแนนด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าบุคลากรเพศชายในสังกัดสาย ก และสาย ข มีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรเพศชายกลุ่มลูกจ้างประจำ ในทำนองเดียวกันพบว่าบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดสายงานต่างกัน มีคะแนนด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าบุคลากรเพศหญิงในสังกัดสาย ก และสาย ข มีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรเพศหญิงกลุ่มลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการศึกษครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ บาร์ทเทิล (Bartle, 1989) ที่พบว่าคณาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากกว่าบุคลากรในลักษณะงานอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ เขมิกา ยามะรัต (2527: 117-119) ที่พบว่าผู้เกษียณอายุราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527 : 48) ที่พบว่าระดับตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนเกษียณอายุ มีผลต่อการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุทำงาน โดยผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำ จะมีการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุได้น้อยที่สุดเนื่องจากระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับบทบาทในสังคม และรายได้ ซึ่งในการศึกษานี้บุคลากรในสังกัดสาย ก และสาย ข คือบุคลากรที่ทำงานในสายงานด้านวิชาการ และสายงานด้านการให้บริการทางวิชาการตามลำดับ ซึ่งทั่วไปมักพบว่าบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่อยู่ในวัยใกล้เคียงกัน บุคลากรที่สังกัดสาย ก และที่สังกัดในสาย ข มักมีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง มีตำแหน่งหน้าที่ดี และมีรายได้ในระดับสูงกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ ทำให้มีโอกาสในการสะสมทรัพย์สินและเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตบั้นปลายได้มากกว่า รวมทั้งมีโอกาสแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวเกษียณได้มากกว่า จึงอาจเป็นปัจจัยให้บุคลากรสังกัดที่สังกัดสาย ก และสาย ข มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างจากเจตคติในกลุ่มบุคลากรที่สังกัดในสายงานลูกจ้างประจำ

2.6 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่มีตำแหน่งในปัจจุบันต่างกัน พบมีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 6 โดยกลุ่มบุคลากรในระดับผู้บริหารมีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับผู้ปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาคะแนนด้านเจตคติโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้บริหาร พบมีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สทริบและชไนเดอร์ (Streib and Schnieder, 1971) ที่พบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อเจตคติต่อการเกษียณของบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะมีเจตคติทางบวก เมื่อเทียบกับ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ เฮดเบเดอร์ (Heidbaeder 1972; อ้างอิงมาจาก Atchley, 1976: 110) ที่พบว่าผู้เกษียณอายุที่เป็นกลุ่มผู้บริหารจะปรับตัวภายหลังเกษียณได้ดีกว่ากลุ่มผู้ใช้แรงงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ บาร์ทเทิล (Bartle, 1989) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากกว่าบุคลากรในระดับอื่นๆที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ เขมิกา ยามะรัต (2527: 117-119) ที่พบว่าผู้เกษียณอายุราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต่ำกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ดอบสันและมอร์โร (Dobson and Morrow, 1984 : 73-82) ที่พบว่า คณาจารย์และบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงหรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณ จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ดำรงในตำแหน่งหน้าที่ระดับผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษานั้น มักเป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการระดับสูงที่มีหลักประกันในเรื่องเงินรายได้ประจำจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง จึงทำให้มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณดีกว่าบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติการ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษานั้น โดยทั่วไปมักมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา และมักเป็นผู้มีประสบการณ์รอบรู้มาก จึงทำให้มีโอกาสแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณ อีกทั้งบางคนก็ได้มีการเตรียมตัวไว้พร้อมแล้ว จึงเป็นเหตุให้บุคลากรตำแหน่งระดับผู้บริหารมีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนด้านเจตคติของบุคลากรตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติการ

2.7 อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัว จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 7 โดยพบว่าบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุมากกว่า 55 ปี เมื่อพิจารณาคะแนนด้านเจตคติโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติของบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผน

แผนเตรียมตัวเมื่ออายุมากกว่า 55 ปี ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าของ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971: 33); เอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204); เดนนีส (Dennis. 1989 : 38-41); แกลมเซอร์ (Glamser. 1981 : 23-29) และฮอร์นสไตน์ และ แวปเนอร์ (Hornstein and Wapner. 1985 : 291-315) ซึ่งนักวิทยาการผู้สูงอายุหลายท่านได้ให้ข้อชี้แนะว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ควรเริ่มวางแผนเตรียมตัวแต่เนิ่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้มีเวลานานพอที่จะเตรียมตัว โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ดังนั้นบุคลากรที่วางแผนเตรียมตัวตั้งแต่อายุน้อยกว่า 30 ปี จึงย่อมมีเวลาในการเตรียมตัวมากกว่าบุคลากรที่เริ่มเตรียมตัวเมื่ออายุมากกว่า 55 ปี ซึ่งย่อมส่งผลทางบวกต่อด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคคลได้ จึงเป็นเหตุให้บุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุน้อยกว่า 30 ปีมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างจากบุคลากรที่เตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่อมีอายุมากกว่า 55 ปี

เมื่อพิจารณาคะแนนด้านเจตคติในบุคลากรเพศชาย พบว่าบุคลากรเพศชายที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรเพศชายส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของครอบครัว รับภาระในการหารายได้หลักเพื่อเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว จึงทำให้บุคลากรเพศชายต่างให้ความสนใจในการแสวงหาข้อมูลในการเตรียมตัวก่อนเกษียณโดยเฉพาะในเรื่องการเตรียมตัวในด้านการสะสมทรัพย์สินเงินทอง ด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ทำให้บุคลากรเพศชายมีความคุ้นเคยต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ จึงทำให้บุคลากรเพศชายที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุต่างกัน จึงมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน

2.8 สถาบันการศึกษา จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่สังกัดในสถาบันการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 8 เมื่อพิจารณาคะแนนด้านเจตคติโดยจำแนกตามเพศ ได้ผลการวิเคราะห์ในทำนองเดียวกันคือ บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่สังกัดในสถาบันการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำของหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างถึงแม้จะสังกัดในสถาบันการศึกษาต่างกัน แต่บุคลากรเหล่านี้ต่างสังกัดในทบวงมหาวิทยาลัย อยู่ภายใต้กฎระเบียบของทบวงเดียวกัน จึงได้รับสวัสดิการหรือโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างคล้ายคลึงกัน จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดต่างสถาบันการศึกษา มีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นที่ 3. จากการทดสอบด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 อายุ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 9 เมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ พบผลการวิเคราะห์ในทำนองเดียวกันคือบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน โดยบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า 55 ปีมีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่ามักเป็นบุคลากรที่ทำงานในระบบราชการมานานกว่า ย่อมมีระดับรายได้ต่อเดือนสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ทำให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีความยึดหยุ่นในปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานได้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าซึ่งมักมีอัตรารายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ซึ่งผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวิชัยของอีแวนส์ และคนอื่นๆ (Evans and others. 1985 : 368-374) และสอดคล้องกับการศึกษาของเกรย์ (Gray. 1988) ที่พบว่า การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมีความสัมพันธ์สูงกับบุคคลที่มีอายุใกล้เกษียณ นั่นคือผู้ที่มีอายุใกล้เกษียณจะมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากอายุกำหนดการเกษียณนั่นเอง

3.2 สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 10 ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาค้นนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศติมา ทวีสิน (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าตัวแปรสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุ โดยพบว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มมีการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุในระดับสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด หม้าย หย่า และแยก และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ คูเมลาชิว (Kumelachew. 1995 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าตัวแปรสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน จากการศึกษาครั้งนี้ พบบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรระดับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสอย่างไร พบมีประมาณร้อยละ 66.8 เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และประมาณร้อยละ 47.9 เป็นผู้ที่มียาได้ค่อนข้างสูงคือ มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทต่อเดือน ถึงรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน นอกจากนี้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามักมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างใกล้เคียงกัน และมีความเป็นอิสระในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน จึงทำให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง

ที่ศึกษาถึงแม้จะมีสถานภาพต่างกัน จึงพบมีคะแนนด้านการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 11 ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ พบบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติของผู้ที่มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมักพบในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี และมีรายได้สูง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของแมคเฟอร์สัน และกูปปี (Mcpherson and Guppy, 1979 : 254-263) ที่ได้ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบปัจจัยที่สำคัญได้แก่ การศึกษาสูง การมีรายได้สูง และมีอาชีพที่ดี และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศติมา ทวีสิน (2538 : 84) ที่พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างยังไม่มี ความชัดเจนในวิธีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ดังผลการศึกษาของฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33-36) ที่พบว่าร้อยละ 97 ของกลุ่มตัวอย่าง ยอมรับว่าการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกคนควรวางแผนเตรียมตัวไว้ แต่ผลจากการสำรวจมีเพียงร้อยละ 66 ที่รายงานว่าจะคิดจะทำ และมีเพียงร้อยละ 28 เท่านั้น ที่ได้ปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และจากผลการศึกษาของ บาร์ทเทิล (Bartle, 1989) พบว่าบุคคลส่วนใหญ่เชื่อว่าการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้น ควรเริ่มทำตั้งแต่เนิ่นๆ แต่คนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงรายละเอียดจริงๆ ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และไม่เข้าใจถึงการคำนวณเงินรายได้หลังเกษียณ และไม่มีความรู้ว่าควรสะสมทรัพย์สินจำนวนเท่าไร จึงจะพอเพียงสำหรับชีวิตภายหลังเกษียณ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น อาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในกลุ่มบุคลากรเพศชาย พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยด้านการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 11 และสอดคล้องกับการศึกษาของฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33) แมคเฟอร์สัน และกูปปี (Mcpherson and Guppy, 1979 : 254-263) และศติมา ทวีสิน (2538 : 84) ที่พบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน

3.4 ระดับรายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 12 เมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ พบผลการวิเคราะห์ในทำนองเดียวกันคือบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำ มีการ

ปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้สูง ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของคิลท์ย์ และบีลิ่ง (Kilty and Behling, 1986 : 525-530) ที่พบว่าผู้มีรายได้สูง เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านการเงิน สอดคล้องกับการศึกษาของฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33-36) ที่พบว่ากลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่ำมักมีปัญหาค่าความไม่พอเพียงของรายได้ ทำให้มีการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ แมคเฟอร์สันและกูปี (Mcpherson and Guppy, 1979 : 254-263) ที่พบว่าปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของศติมา ทวีสิน (2538 : 84) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความพอเพียงในรายได้ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้มีรายได้สูงได้ใช้เวลาสำหรับการทำงานพิเศษจนไม่มีเวลาสำหรับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านอื่นๆ จึงพบว่าจากผลการศึกษาครั้งนี้ บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้ต่ำ มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ในระดับสูง

3.5 ลักษณะสายงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 13 และเมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของแมคเฟอร์สัน และกูปี (Mcpherson and Guppy, 1979 : 254-263) ที่พบว่าผู้ที่มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอย่างเป็นรูปธรรมนั้น มักพบในกลุ่มที่มีการศึกษาสูง มีรายได้สูง และมีอาชีพที่ดี เพราะบุคคลเหล่านี้สามารถควบคุมและมีความยืดหยุ่นต่อการวางแผนในการเตรียมตัวสำหรับชีวิตบั้นปลาย ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33-36) ที่พบว่าคุณสมบัติของผู้ที่มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ทำงานนั้น มักเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และมีรายได้สูง ส่วนกลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำ มักมีปัญหาค่าความไม่พอเพียงของรายได้ ทำให้มีการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณน้อยมาก และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของบรอดเวลล์ (Broadwell, 1986: 420A) ที่พบว่าบุคลากรในสายงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่คณาจารย์มักมีรายได้ต่ำ และมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อย ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรโดยรวม และบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดงานสาย ก ซึ่งคือกลุ่มข้าราชการที่ทำหน้าที่สอนและวิจัย บุคลากรกลุ่มนี้อาจใช้เวลาส่วนใหญ่ในด้านเตรียมการสอน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้ไม่มีเวลาในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอย่างจริงจัง ส่วนบุคลากรสังกัดในสายงานอื่นๆ ได้แก่ สาย ข สาย ค และกลุ่มลูกจ้างประจำ นั้นถึงแม้ลักษณะงานจะสิ้นสุดกับเวลาราชการในแต่ละวันก็ตาม แต่ส่วนใหญ่บุคลากรเหล่านี้มักใช้เวลาที่เหลือจากงานราชการเพื่อหารายได้เพิ่มเติม โดยมีอาชีพสำรอง หรือมุ่งเน้นการเตรียมตัวเฉพาะด้านการเงิน

ประกอบกับกลุ่มบุคลากรสายงานอื่นๆที่ไม่ใช่คณาจารย์มักขาดประสบการณ์เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน จึงทำให้มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างจากบุคลากรสังกัดในสาย ก ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่สังกัดในสายงานต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจะแนแนด้านการปฏิบัติในกลุ่มบุคลากรเพศชายที่สังกัดในสายงานต่างกัน พบมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่ม บุคลากรเพศชายสังกัดในสาย ก และสาย ข มีคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานต่ำกว่าคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของกลุ่มลูกจ้างประจำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรเพศชายสาย ก และสาย ข มีภาระงานด้านวิชาการที่ต้องเนื่อง เช่น การเตรียมการสอน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การสอนพิเศษตามสถาบันการศึกษาอื่นๆ หรือการทำอาชีพสำรองอย่างอื่นๆ ทำให้บุคลากรเพศชายสาย ก และสาย ข ไม่มีเวลาในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอย่างจริงจังในด้านอื่นๆ เช่น ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านการทำงานอดิเรก ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เพราะมุ่งเน้นการปฏิบัติในการเตรียมตัวเฉพาะด้านการเงิน และด้านวิชาการ เท่านั้น ในทางตรงข้ามบุคลากรสายงานลูกจ้างประจำนั้นงานในหน้าที่ส่วนใหญ่มักเป็นไปตามกำหนดเวลาราชการ เมื่อพ้นจากเวลาราชการบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำจะมีเวลาวางเป็นของตนเอง ทำให้มีเวลาในการออกกำลังกาย พักผ่อน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการทำงานอดิเรก จึงทำให้ระดับคะแนนด้านการปฏิบัติโดยภาพรวมของบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำสูงกว่าคะแนนด้านการปฏิบัติของบุคลากรเพศชายสาย ก และสาย ข

3.6 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 14 เมื่อพิจารณาจะแนแนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์พบในทำนองเดียวกันคือ กลุ่มบุคลากรเพศชาย และเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของดอบสัน และมอร์โร (Dobson and Morrow, 1984 : 73-82) ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33-36) ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ บรอดเวลล์ (Broadwell, 1986 : 420A) และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศติมา ทวีสิน (2538 : 83) ที่พบว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง มักมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับต่ำ แต่จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานั้น ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.8 มีระดับการศึกษาค่อนข้างดี คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ดังนั้นบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติการจึงมีลักษณะค่อนข้างใกล้เคียงกัน นอกจากนี้บุคลากรทั้งสองกลุ่มนี้ที่เป็นข้าราชการสาย ก มักมีโอกาสด้านข้างใกล้เคียงกันในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัว

ก่อนเกษียณอายุทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน

3.7 อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 15 เมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ ได้ผลการวิเคราะห์ในทำนองเดียวกันคือ บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971: 33); เอชเลย์ (Atchley, 1988 : 178-204); เดนนิส (Dennis, 1989 : 38-41); แกลมเซอร์ (Glamser, 1981 : 23-29) และฮอร์นสไตน์ และ แวปเนอร์ (Hornstein and Wapner, 1985 : 291-315) ที่พบว่าบุคคลที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวตั้งแต่อายุน้อยย่อมมีเวลาในการปฏิบัติในการเตรียมตัวมากกว่าบุคคลที่เริ่มคิดวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุมาก แต่จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างเริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุต่างกัน พบมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอย่างจริงจัง บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาจมุ่งเน้นเฉพาะการเตรียมตัวด้านการเงินเป็นหลัก จึงใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับรายละเอียดในการปฏิบัติงานประจำ ไม่ได้จัดสรรเวลาเพื่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านอื่นๆ เช่น การเตรียมตัวด้านร่างกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านการใช้เวลาว่างเพื่อให้เกิดความเคยชินในการทำงานอดิเรกหรือร่วมกิจกรรมสังคมต่างๆ เป็นต้น ดังการศึกษาของบาร์ทเทิล (Bartle, 1989 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคคลส่วนใหญ่เชื่อว่าการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเป็นเรื่องสำคัญและควรเริ่มปฏิบัติตั้งแต่นั้นๆ แต่คนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงรายละเอียดจริงๆ ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และไม่เข้าใจถึงการคำนวณเงินรายได้หลังเกษียณ ไม่มีความรู้ว่าจะสะสมทรัพย์สินจำนวนเท่าไรจึงจะพอเพียงกับสำหรับชีวิตบั้นปลาย บุคคลส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นสนใจเฉพาะการเตรียมตัวด้านการเงิน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.8 สถาบันการศึกษา จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่สังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 20 โดยพบบุคลากรที่สังกัดในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างจากบุคลากรที่สังกัดในมหาวิทยาลัยทักษิณ เมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติโดยจำแนกตามเพศ พบผลของการศึกษาในทำนองเดียวกันคือ บุคลากรเพศชายที่สังกัดต่างสถาบันการศึกษา มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกัน โดยพบบุคลากรที่สังกัดในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างจากบุคลากรที่สังกัดใน

มหาวิทยาลัยทักษิณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณมีลักษณะเฉพาะคือ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆในกลุ่มตัวอย่าง ประกอบกับความเป็นอยู่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณนั้นส่วนใหญ่บุคลากรอาศัยอยู่ในบ้านพักที่ทางมหาวิทยาลัยจัดไว้ให้บริการ ทำให้บุคลากรไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย ปัญหาการเดินทาง นอกจากนี้การดำเนินชีวิตของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณค่อนข้างสงบเรียบง่าย ไม่มีการแข่งขันกับเวลามากเหมือนบุคลากรที่สังกัดในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ จึงทำให้บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยทักษิณส่วนใหญ่ใช้ชีวิตแบบสันโดษ มีความตื่นตัวในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่ากรณีบุคลากรที่สังกัดในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่กว่า

เมื่อพิจารณาคะแนนด้านการปฏิบัติในกลุ่มบุคลากรเพศหญิง พบบุคลากรเพศหญิงในสังกัดต่างสถาบันการศึกษา มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามวัฒนธรรมประเพณีไทย เพศหญิงมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของสมาชิกในครอบครัวและมีหน้าที่ดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆในครอบครัว ตลอดจนดูแลเรื่องการสะสมทรัพย์สินเงินทองไว้เพื่ออนาคตของสมาชิกในครอบครัว ดังนั้นบุคลากรเพศหญิงในสังกัดสถาบันการศึกษาต่างกัน จึงมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 4 จากการเปรียบเทียบความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และสถาบันการศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

4.1 อายุ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมทั้งที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 17 โดยบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้โดยจำแนกตามเพศ พบบุคลากรเพศชายที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี มีความต้องการความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี เป็นกลุ่มบุคลากรที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์ตรงในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาบ้างแล้ว และมีการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาบ้างแล้ว จึงมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 45-55 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัยที่เริ่มต้นในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ จึงมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรเพศหญิง พบบุคลากรเพศหญิงที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

โครเกอร์ (Kroeger, 1982 : 95-111) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความสนใจต่อการจัดบริการโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณของหน่วยงานต่างๆ พบว่า เมื่อมีการจัดบริการอย่างเป็นทางการในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณ พบว่าส่วนใหญ่เพศหญิงสนใจที่จะเข้าร่วมโปรแกรม แต่ในกรณีที่ไม่มีการจัดบริการอย่างเป็นทางการ เพศหญิงส่วนน้อยที่จะเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้วยตนเองเมื่อเทียบกับเพศชาย ผลการศึกษาของโครเกอร์ ได้สนับสนุนผลการศึกษาของผู้วิจัยครั้งนี้ที่พบว่า บุคลากรเพศหญิงที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน

4.2 สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่า แยก ทั้งนี้เนื่องจากมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่มีการรับผิดชอบทุกข์สุขของสมาชิกในครอบครัวมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่า แยก จึงทำให้มีคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานสูงกว่า

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้โดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศติมานิรินธนาชาติ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณของข้าราชการก่อนเกษียณจำนวน 266 คน ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง พบว่าข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของ จักร ต ธิยา นาคเกษม (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการก่อนเกษียณที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำหรับข้าราชการผู้สูงอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 19 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญาตรี มีความต้องการความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เมื่อพิจารณาคะแนนด้านความต้องการความรู้โดยจำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรเพศชายที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี มี

ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก และเมื่อพิจารณาจะแนความต้องการความรู้ในบุคลากรเพศหญิง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิมา นิรินธนาชาติ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการก่อนเกษียณในหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงส่วนใหญ่มักมีนิสัยในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า และอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงบางส่วนเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาบ้างแล้ว เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงส่วนใหญ่ คือกลุ่มข้าราชการสาย ก ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรในมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอน มักมีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการมากกว่าบุคลากรในสายงานอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง มักเกี่ยวโยงไปกับการมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี มีรายได้สูง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมีประสบการณ์ตรงในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมากยิ่งขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

4.4 ระดับรายได้ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 20 โดยพบว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้สูงกว่า เมื่อพิจารณาจะแนความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยจำแนกตามเพศ พบบุคลากรเพศชายที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความต้องการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทำนองเดียวกันบุคลากรเพศหญิง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า มีความต้องการความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้สูงกว่า ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิมา นิรินธนาชาติ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาความต้องการความรู้การเตรียมตัวก่อนเกษียณของข้าราชการก่อนเกษียณจำนวน 266 คน ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนกลาง พบว่าข้าราชการที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นกลุ่มข้าราชการที่มีระดับรายได้ค่อนข้างใกล้เคียงกัน คือ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.5) มีระดับรายได้ระหว่าง 10,000-30,000 บาทต่อเดือน มีเพียงร้อยละ 13.5 ที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน (ศศิมา นิรินธนาชาติ, 2540 : 48) จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ไม่พบความแตกต่างในตัวแปรระดับรายได้

ต่อเนื่อง ในการศึกษาของผู้วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรหลายระดับจึงทำให้มีความหลากหลายในระดับรายได้มากกว่า คือ มีทั้งบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มข้าราชการ สาย ก ข้าราชการสาย ข และ ข้าราชการสาย ค จึงทำให้มีระดับรายได้แตกต่างกันมาก ประกอบกับระดับรายได้ มักมีความเกี่ยวโยงไปถึงระดับการศึกษา และลักษณะอาชีพด้วย กล่าวคือ บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่พบว่าผู้ที่มีรายได้สูงมักเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาสูง มักเป็นกลุ่มข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้บริหารหรือนักวิชาการ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ส่วนใหญ่มิมีนิสัยในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และมักมีประสบการณ์ในการเตรียมตัวสำหรับชีวิตที่เปลี่ยนแปลงมาบ้างแล้ว ดังนั้นจึงมีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่คือบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ หรือบุคลากรระดับปฏิบัติการระดับต้น หรือระดับกลาง

4.5 ลักษณะสายงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีสายงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรในสาย ก มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าบุคลากรในสายงานอื่นๆ ได้แก่ สาย ข สาย ค และลูกจ้างประจำ นอกจากนี้ยังพบในรายคู่อื่นคือพบว่าบุคลากรสาย ข มีความต้องการรู้น้อยกว่าบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำ เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านความต้องการความรู้โดยจำแนกตามเพศ พบผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือบุคลากรเพศชายและเพศหญิงที่สังกัดในสาย ก มีความต้องการรู้น้อยกว่าบุคลากรในสายงานอื่นๆ คือ น้อยกว่าสาย ข สาย ค และกลุ่มลูกจ้างประจำ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการด้านวิชาการ ทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอนและการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง รู้จักแสวงหาความรู้ต่างๆด้วยตนเอง และยังเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการต่างๆตลอดจนการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ดังผลการศึกษาของ ฟิลเลนบัม (Fillenbaum, 1971 : 33-36) ที่พบว่าคุณสมบัติของผู้ที่มีการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณมักเป็นผู้ที่มีรายได้สูง มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ฟิลเลนบัม จึงได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในกรณีหน่วยงานใดๆ จัดบริการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้น ควรจัดบริการแก่กลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับต่ำด้วย เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตหลังยุติการทำงานและเพื่อให้มีความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณตั้งแต่เนิ่นๆ

4.6 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันระดับผู้บริหาร มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาความต้องการความรู้ของบุคลากรโดยจำแนกตามเพศ พบผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือ บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001 โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้บริหาร มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้ปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับรายได้และระดับการศึกษา กล่าวคือ ส่วนใหญ่บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง เป็นบุคลากรที่มีความรู้และรู้จักการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง และมักพบว่าเป็นผู้ที่มีระดับรายได้สูง มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาก่อนแล้ว ดังนั้นบุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานน้อยกว่ากลุ่มบุคลากรระดับ ผู้ปฏิบัติการ

4.7 อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 23 เมื่อพิจารณาความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามเพศ พบผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือ บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิงที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวเมื่ออายุต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุน้อย มีการสะสมความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณมาเรื่อยๆ ในขณะที่บุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุมาก มักเป็นบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยมานานมีระดับรายได้สูง และมักมีประสบการณ์ตรงในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมาบ้างแล้ว เช่น การเตรียมพร้อมในเรื่องที่อยู่อาศัย ในเรื่องการสะสมทรัพย์สินเงินทอง และได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณอายุทำงานจากเพื่อนร่วมงานที่เกษียณอายุไปแล้ว ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้บุคลากรที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณเมื่ออายุต่างกัน จึงมีความต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.8 สถาบันการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโดยรวมที่สังกัดในสถาบันการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 24 โดยบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณน้อยกว่าบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อพิจารณาความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยจำแนกตามเพศ พบผลการศึกษาในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรเพศชายในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความต้องการความรู้ ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานน้อยกว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนใหญ่มีรายได้ค่อนข้างต่ำคือ ร้อยละ 35.7 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จึงมีความวิตกกังวลในเรื่องการดำเนินชีวิตบั้นปลายมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า คือ มีเพียงร้อยละ 6.8 เท่านั้น ที่มีรายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสังกัดมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ โดยพบว่าร้อยละ 60 ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีเพียงร้อยละ 21.2 ที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรี ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามควบคุมการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี โดยหลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายขอความร่วมมือเป็นระยะๆ 2 ครั้ง ห่างกันครั้งละ 2 สัปดาห์ ทำให้ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าการวิจัยครั้งนี้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จากบุคลากรระดับต่ำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือประมาณร้อยละ 72.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามจากสถาบันแห่งนี้ ซึ่งโดยทั่วไปบุคลากรระดับลูกจ้างประจำมักเป็นกลุ่มบุคลากรที่ถูกละเลยในการให้ความรู้ทางวิชาการต่างๆเพิ่มเติม จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวนี้มีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และทำนองเดียวกันก็เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมาก ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ได้จุดประกายชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยต่างๆควรให้ความสนใจในการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรระดับต่ำ ให้รู้จักการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และเข้าใจถึงวิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านการเตรียมกิจกรรมงานอดิเรกเพื่อใช้เวลาว่าง ตลอดจนการเตรียมหางานสำรองเพื่อประกอบอาชีพหลังจากยุติจากงานราชการ

เมื่อพิจารณาความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในบุคลากรเพศหญิง พบว่าบุคลากรเพศหญิงที่สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามวัฒนธรรมประเพณีไทย บุคลากรเพศหญิงมักมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลทุกข์สุขของสมาชิกในครอบครัวและดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว ตลอดจนการสะสมทรัพย์สินเงินทองสำหรับอนาคตของสมาชิกในครอบครัวทุกคน จึงอาจเป็นเหตุผลที่พบว่าบุคลากรเพศหญิงต่างสถาบันการศึกษา มีความต้องการความรู้ ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ประกอบกับรายงานการศึกษาของ โครเกอร์ (Kroeger, 1982 : 95-111) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความสนใจเข้าร่วมโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน พบว่า เมื่อมีการจัดบริการอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เพศหญิงสนใจที่จะเข้าร่วมโปรแกรมมากกว่าเพศชาย แต่ในกรณีที่ไม่มีการจัดบริการอย่างเป็นทางการ เพศหญิงส่วนน้อยที่จะเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้วยตนเอง เมื่อเทียบกับเพศชาย ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ประกอบกัน จึงพบว่าบุคลากรเพศหญิงในสังกัดสถาบันต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านเจตคติต่อการเกษียณ / ต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .303$) กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 25 แสดงว่าบุคลากรที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณ มักเป็นบุคคลที่เปิดตนเองให้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ และวิธีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณจากบุคคลรอบข้างที่เกษียณอายุทำงานไปแล้ว หรือจากแหล่งความรู้ต่างๆ ทำให้มีความรู้ในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สิมสัน และคนอื่นๆ (Simpson and others. 1966) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน คือ ทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ สิมสัน และคนอื่นๆ ได้ให้แนวคิดว่า ผู้ที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ช่วยทำให้บุคคลนั้นสนใจรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ ส่วนผู้ที่มีเจตคติทางลบต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณ มักปิดกั้นตนเองจากการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณ ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ โกดี้ และคนอื่นๆ (Goudy and others. 1975 : 192-198); แกลมเซอร์ (Glamser. 1976 : 104-107); แมคเฟอร์สัน และ กูปปี (Mcpherson and Guppy. 1979 : 254-263); คิลท์ และบีลิ่ง (Kilty and Behling. 1986 : 525-530); และเอชเลย์ (Atchley. 1988 : 178-204) ที่พบว่า เจตคติต่อการเกษียณอายุทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยพบว่าบุคคลที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ มักเป็นผู้ที่มีแนวโน้มในการวางแผนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณ ผลการศึกษานี้ยังพบสอดคล้องกับการศึกษาของ มอนด์ (Monk. 1971 : 348-351) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณ กับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพศชายที่มีตำแหน่งในระดับสูง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีเจตคติทางลบต่อการเกษียณและปฏิเสธต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณ นอกจากนี้ยังพบสอดคล้องกับการศึกษาของ ไพร์ส และจอห์นสัน (Price and Johnson. 1982 : 123-138) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณ กับการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 100 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ และมีแนวโน้มในการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณ และพบว่าการศึกษาหาข้อมูลเพื่อวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณนั้น จะทำให้บุคคลสามารถคาดการณ์และควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในชีวิตภายหลังการเกษียณได้ ทำให้บุคคลนั้นมีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณมากยิ่งขึ้น สอดคล้อง

กับการศึกษาของคุมเลเชว (Kumelachew. 1995 : บทคัดย่อ) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณ กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณในระดับ .001; $r = .15$ แสดงว่าบุคคลที่มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ มีแนวโน้มในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ นิภา มนูญปัจจุ (2528 : 68) ที่กล่าวว่าเจตคติทำให้เกิดการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพนเดอร์ และเพนเดอร์ (อุบล เลี้ยววาริน. 2534 : 246; อ้างอิงมาจาก Pender and Pender. 1986) พบว่า บุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อสุขภาพ จะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย การควบคุมน้ำหนัก เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสนับสนุนผลการศึกษาค้นคว้านี้ ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่อย่างไรก็ตามยังอาจมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ดังการศึกษาวิจัยของ อีแวน และคนอื่นๆ (Evans and others. 1985 : 368-374) ที่พบว่าการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณมีความสัมพันธ์สูงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุใกล้เคียงและสอดคล้องกับการศึกษาของ วอร์ด (Ward. 1984) ที่ได้รายงานถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการเกษียณ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ ซึ่งถ้าปัจจัยแต่ละด้านสูง โดยเฉพาะด้านรายได้ จะมีผลเสริมให้มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณ และย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณโดยเฉพาะด้านการสะสมทรัพย์สินสำหรับชีวิตหลังเกษียณได้มาก และเป็นที่น่าสนใจว่าผลการศึกษาค้นคว้านี้ พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการเกษียณ/ต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง .001 การที่ผลการศึกษาค้นคว้านี้มีความสัมพันธ์ในระดับสูงเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีขนาดใหญ่ ($n = 848$) นั่นเอง

การอภิปรายผล ตอนที่ 2

การอภิปรายผลในตอนที 2 นี้ เป็นการอภิปรายเกี่ยวกับการแสดงทัศนคติในคำถามปลายเปิดที่บุคลากรใน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ ซึ่งสามารถแยกการอภิปรายได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่างๆ ของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

การอภิปรายผลจากข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่อง ความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน อายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ และการ

เตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่างๆ ของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายดังนี้

1.1 ความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าร้อยละ 90 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33-36) ที่พบว่าร้อยละ 97 ของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นเรื่องที่สำคัญที่ทุกคนควรวางแผนเตรียมตัวไว้ และกลุ่มตัวอย่างได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณไว้ ดังนี้ ร้อยละ 35 เห็นว่าควรเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 45 ปีเป็นต้นไป คือมีเวลาในการเตรียมตัวอย่างน้อยประมาณ 15 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงานนั่นเอง รองลงมาร้อยละ 25 เห็นว่าควรเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 50 ปีเป็นต้นไปหรือมีเวลาประมาณ 10 ปีก่อนการเกษียณอายุทำงาน ร้อยละ 8 เห็นว่าควรเริ่มเมื่ออายุ 55 ปีเป็นต้นไปคือมีเวลาเตรียมตัวประมาณ 5 ปีก่อนเกษียณอายุทำงาน ส่วนที่เหลือเห็นว่าการเริ่มเมื่ออายุน้อยกว่า 40 ปีหรือมีเวลาประมาณ 20 ปีก่อนเกษียณอายุทำงานนั่นเอง มีเพียงร้อยละ 3 ที่คิดว่าควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่วัยหนุ่มสาวหรือตั้งแต่เริ่มมีงานถาวรทำ จากการแสดงทัศนะเกี่ยวกับอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดในการเตรียมตัวก่อนเกษียณที่ วิจิตร บุญยโหดระ (2537 : 39) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลควรมีการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการเกษียณอายุทำงานตั้งแต่เนิ่นๆ เช่น 10 ปีก่อนเกษียณอายุทำงาน ยังมีการวางแผนเตรียมตัวยาวนานเท่าไร ปัญหาและอุปสรรคจากการเกษียณอายุก็จะลดน้อยลงไปมากเท่านั้น ฟิลเลนบัม (Fillenbaum. 1971 : 33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณว่า โดยทั่วไปบุคคลมักมีความคิดว่าวัยที่เหมาะสมสำหรับการเริ่มต้นวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณนั้นคือ เมื่ออายุ 45 ปีเป็นต้นไป ฟิลเลนบัม และนักวิทยาการผู้สูงอายุหลายท่าน (Fillenbaum. 1971 : 33; Dennis. 1989 : 38-41; Glamser. 1981 : 23-91 และ Hornstein and Wapner. 1985 : 291-315) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การปฏิบัติในการวางแผนเตรียมพร้อมก่อนเกษียณนั้นควรเริ่มตั้งแต่ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว วัยที่ร่างกายยังกระฉับกระเฉงทั้งด้านร่างกายและความคิดอ่าน ทั้งนี้เพื่อให้มีเวลานานพอที่จะวางแผนเตรียมตัว โดยเฉพาะการเตรียมตัวด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น นอกจากนี้ ลิตต์ลีย์ และวายน์แบรนท์ (มานี ใหญ่สูงเนิน. 2535 : 205; อ้างอิงมาจาก Leedy and Wynbradt. 1987) ได้เสนอแผนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไว้ดังรายละเอียดในตาราง 33

ตาราง 33 อายุและแผนการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ตามแนวคิดของลีดดี้และไวน์แบรนท์
(Leedy and Wynbradt. 1987)

อายุ	แผนการเตรียมตัวก่อนเกษียณ
30-40	- กำหนดเป้าหมายของงานอาชีพให้ชัดเจน - ตรวจสอบผลประโยชน์ที่ได้รับในรอบปี - วางแผนกิจกรรมงานอดิเรกต่างๆ - คิดที่จะหาอาชีพที่สอง ถ้างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่น่าพึงพอใจ
40-50	- สร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพ - ศึกษากฎหมายหรือสวัสดิการที่พึงได้รับเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงานของหน่วยงาน - ปรึกษารายละเอียดและเป้าหมายภายหลังเกษียณอายุทำงานกับครอบครัว เช่น ร่วมปรึกษากับสามีหรือภรรยา ลูก หรือผู้ใกล้ชิดได้
50-60	- เตรียมตัวเกษียณอายุทำงานอย่างจริงจังในทุกๆด้าน - ปรึกษาขอคำชี้แนะจากผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและผู้ที่อยู่ในวัยใกล้เคียง - ทบทวนอาชีพของตนเองและงานที่ประสบผลสำเร็จ - กำหนดระยะเวลาที่จะเกษียณอายุทำงาน
60+	เกษียณอายุทำงานและดำเนินชีวิตตามแผนที่ได้วางไว้

ลีดดี้ และไวน์แบรนท์ กล่าวว่า บุคคลยิ่งเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณล่วงหน้าเร็วเท่าไรยิ่งเกิดผลดีมากเท่านั้น ซึ่งสามารถเริ่มได้ตั้งแต่เริ่มการทำงาน

1.2 การเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่างๆไว้ให้พร้อมก่อนถึงวันครบกำหนดเกษียณอายุทำงาน ทั้ง 6 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้

1) ด้านสุขภาพจิต บุคลากรกลุ่มข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นว่า การเตรียมตัวด้านสุขภาพจิตมีความสำคัญที่สุด เพราะผู้ที่ใกล้เกษียณมักมีความรู้สึกที่ตนเองไร้ค่า มีความวิตกกังวล หดหู่ใจ ส่วนกลุ่มลูกจ้างประจำนั้นได้ให้ทัศนะว่าการเตรียมพร้อมด้านสุขภาพจิตมีความสำคัญพอๆ

กับการเตรียมตัวด้านการเงิน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มข้าราชการส่วนใหญ่ค่อนข้างจะยอมรับสภาพกับการเกษียณอายุทำงานได้ดีกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532 : 31) ที่กล่าวว่า ผู้เกษียณอายุทำงานควรเตรียมด้านจิตใจไว้ ควรแสวงหาเพื่อนไม่แยกตัวออกจากสังคม สนใจทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้มีกิจกรรมทำ จะช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีจิตใจปลอดโปร่ง ไม่คิดฟุ้งซ่าน ในทำนองเดียวกัน บรรลุ ศิริพาณิชย์. (2537 : 9-42) ได้กล่าวว่า การเตรียมด้านสุขภาพจิตนั้นถือว่ามีสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะหลังวัยเกษียณใหม่ๆ ส่วนใหญ่สุขภาพร่างกายยังไม่เสื่อมถอยทันที แต่อาจมีผลกระทบต่อจิตใจได้ในกรณีผู้ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเกษียณ และผู้ที่ไม่ได้วางแผนเตรียมตัวเตรียมใจมาก่อน มักจะมีความรู้สึกเวทนาตนเอง ซึมเศร้าหมดอาลัยตายอยากในชีวิต อยู่แบบซังกะตายไปวันๆ กับลูกหลาน มีความรู้สึกขมขื่นใจ

บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ยิ่งเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในบทที่ 4 ตอน 2

2) ด้านการเงิน จากผลการศึกษาข้อมูลจากคำถามปลายเปิด พบว่าบุคลากรกลุ่มลูกจ้างประจำให้ความสำคัญในเรื่องการเตรียมตัวด้านการเงินมากที่สุด เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีรายได้ในอัตราค่อนข้างต่ำและไม่มีรายได้ประจำหลังการเกษียณอายุทำงาน ส่วนบุคลากรกลุ่มข้าราชการเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวด้านการเงินในอันดับต้นๆเช่นกัน เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ชีวิตหลังการเกษียณอายุทำงานมีความสะดวกสบาย การประสบปัญหาทางเศรษฐกิจที่มักเกิดขึ้นได้กับผู้เกษียณอายุแล้วนั้น มักเกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ประการแรกเกิดจากการขาดการวางแผนที่ดี ประการที่สองเกิดจากการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรายได้และรายจ่ายภายหลังเกษียณอายุทำงาน ดังนั้นการวางแผนเตรียมตัวด้านการเงินก่อนเกษียณอายุทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากได้วางแผนล่วงหน้าไว้เป็นเวลานาน เช่น 10-15 ปี ก็จะทำให้แผนนั้นรัดกุมยิ่งขึ้น แผนที่วางไว้นั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ในแง่ของการปฏิบัติและมีความยืดหยุ่นได้ (วิจิตร บุญยโหดระ. 2533 : 39) หากบุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ ด้านการวางแผนทางการเงินที่ดีก็จะทำให้รู้จักการวางแผนทางการเงินสำหรับตนเองภายหลังเกษียณอายุทำงาน รู้จักการเก็บรักษาเงินไว้ใช้จ่ายสำหรับชีวิตบั้นปลายจนสิ้นอายุขัย

บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ยิ่งถึงเหตุผลจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านการเงิน นอกจากนี้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างยังได้เสนอวิธีปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านการเงิน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในบทที่ 4 ตอน 2

3) ด้านสุขภาพร่างกาย บุคลากรทุกกลุ่มสายงานต่างเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานที่เกษม ดันติผลาชีวะ และกุลยา ดันติผลาชีวะ (2528) และสมศรี กันธมาลา (2529) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุทำงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการเตรียมรักษาสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการเตรียมดูแลรักษาสุขภาพจิต และสอดคล้องกับการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่พบว่า ข้าราชการกลุ่ม

ตัวอย่างเห็นว่า ควรจัดให้มีศูนย์สันถนาการและส่งเสริมการเล่นกีฬาสำหรับข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2528)

บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ยิ่งถึงเหตุผลจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายไว้ล่วงหน้าก่อนการเกษียณอายุทำงาน และบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างยังได้เสนอวิธีปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านสุขภาพร่างกาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในบทที่ 4 ตอน 2

4) ด้านการใช้เวลาว่าง จากการศึกษาข้อมูลในคำถามปลายเปิด พบว่าบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เห็นความสำคัญในการเตรียมตัวด้านการใช้เวลาว่าง หรือการทำประโยชน์แก่สังคม ชุมชน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ได้วางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณไว้บ้างแล้ว โดยทำกิจกรรมต่างๆที่มีลักษณะคล้ายๆกับกิจกรรมที่เคยปฏิบัติในระยะก่อนการเกษียณตามความถนัดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530) และเฉก ธนะสิริ (2536 : 137) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้เกษียณอายุทำงานจะเป็นผู้ที่มีเวลาว่างมาก เพราะไม่ได้ประกอบภารกิจงานประจำ ถ้าปล่อยเวลาว่างนั้นไปเฉยๆ ก็จะเป็นอันตรายแก่ผู้เกษียณนั่นเอง จึงได้แนะนำให้ผู้ที่จะเกษียณสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารเวลาที่ถูกต้อง เหมาะสม และแนะนำให้ผู้ที่เกษียณสนใจการเตรียมงานอดิเรกไว้ล่วงหน้าในขณะที่ยังไม่เกษียณอายุทำงาน ซึ่งงานอดิเรกนั้นจะเป็นอะไรก็ได้ที่ตนเองชอบทำ เลือกตามความถนัด ตามความเหมาะสมกับสุขภาพ ร่างกาย ฐานะของตนเอง ข้อสำคัญคืออย่าทำงานอะไรก็ตามที่เสี่ยงต่อการลงทุน และเป็นพันธะทางใจ ซึ่งสมศรี กันธมาลา (2529) ได้ชี้แนะไว้ว่าหน่วยงานควรเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่บุคลากรที่ใกล้เกษียณเกี่ยวกับการบริหารเวลา การเลือกงานอดิเรก ที่เหมาะสมกับตนเองเพื่อช่วยให้บุคลากรรู้จักพิจารณาเลือกสรรหรือค้นหางานอดิเรกที่เหมาะสมกับตนเอง และฝึกทักษะการทำงานอดิเรกไว้ล่วงหน้าในขณะที่ยังไม่เกษียณอายุทำงาน พระอาจารย์ฝัน อาจาโร อ่างในบริบูรณ์ พรพิบูลย์ (2535 : 107) ได้แสดงธรรมที่วัดถ้ำกลองเพลว่า กิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ก้าวสู่วัยชรา นั่นคือ ให้อริขณฺธ ฝึกสมาธิ ภาวนา พึ่งเล็งดูใจของเราให้ดี ทำจิตใจให้ว่างหมด ฝึกอุเบกขา เพื่อให้จิตอยู่นิ่ง จิตเยือกเย็น

บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ยิ่งถึงเหตุผลจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านการใช้เวลาว่างหรือการทำประโยชน์แก่สังคม ชุมชน นอกจากนี้บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างยังได้เสนอวิธีต่างๆเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างหลังการเกษียณอายุทำงาน และการทำประโยชน์ให้แก่สังคมไว้ ในบทที่ 4 ตอน 2

5) ด้านที่อยู่อาศัย มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่มากที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ศึกษานี้คือกลุ่มบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 45-60 ปี และร้อยละ 76.6 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 6.7 มีสถานภาพสมรสหย่า/แยก และร้อยละ 16.7 มีสถานภาพสมรสโสด ซึ่งในกรณีบุคลากรที่เป็นโสดตามวัฒนธรรมไทยมักพบว่าบุคลากรเหล่านี้มักอาศัยอยู่ร่วมกับบิดามารดาสูงอายุ อย่างไรก็ตามในการศึกษารุ่นนี้มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการได้

แสดงความคิดเห็นว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านที่อยู่อาศัยนั้นควรเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนเกษียณอย่างน้อยเป็นเวลา 10-15 ปี ก่อนการเกษียณอายุทำงาน ส่วนบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่ไม่ได้แสดงทัศนะในเรื่องการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้เช่นกันว่าบุคลากรในกลุ่มลูกจ้างประจำได้มีการเตรียมด้านที่อยู่อาศัยไว้แล้ว หรืออาจเนื่องจากมีความวิตกกังวลในเรื่องการเตรียมตัวด้านการเงินมากกว่า เพราะเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสร้างความสะดวกสบายในเรื่องอื่นๆได้ มีลูกจ้างประจำเพียงรายเดียวจาก 97 รายที่ตอบคำถามปลายเปิดที่ได้กล่าวถึงการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย โดยแสดงทัศนะว่า หลังการเกษียณอายุทำงานจะกลับไปยังภูมิลำเนาเดิมเพื่อไปอาศัยอยู่ร่วมกับบุตรสาว นอกจากการเตรียมเรื่องที่อยู่อาศัยแล้วบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมเรื่องที่จะอยู่กับใครในชีวิตบั้นปลาย ซึ่งการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บรรลุ ศิริพานิช (2537 : 43-55) และวิจิตร บุญยโหดระ (2537 : 39-157) ที่กล่าวว่า การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยนั้น ควรเตรียมล่วงหน้าตั้งแต่เนิ่นๆ อย่างน้อย 10-20 ปี ก่อนการเกษียณหรือถ้าเป็นไปได้ควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่วัยกลางคน ซึ่งจะกระทำได้ง่ายกว่า เนื่องจากเป็นวัยที่มีประสบการณ์ชีวิตบ้างแล้วและยังมีความสามารถในการติดต่อเกี่ยวกับการก่อสร้าง การเลือกซื้อวัสดุต่างๆ การแสวงหาทรัพย์สินมาใช้จ่ายในการเตรียมที่อยู่อาศัย และยังเป็นวัยที่ยังมีเวลาวางแผนต่างๆ ได้รัดกุมยิ่งขึ้น นอกจากการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยไว้แล้ว ยง พิทยานิยม (2532) และบรรลุ ศิริพานิช (2537 : 43-55) ยังได้ชี้แนะว่าควรจัดเตรียมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุเพื่อลดอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เช่น ปรับพื้นบ้านไม่ให้มีหลายระดับ ใช้วัสดุกันลื่นในบริเวณที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าให้มีความสว่างเพียงพอ ติดตั้งราวเกาะยึดภายในห้องน้ำ และติดตั้งโทรศัพท์ไว้ตามจุดต่างๆ เพื่อความสะดวกในการติดต่อ นอกจากนี้ ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2531) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า หากหน่วยงานสามารถจัดทำบ้านตัวอย่างให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเชิงรูปธรรม ก็จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงการเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยให้พร้อมและได้แนวทางในการปรับที่อยู่อาศัยสำหรับตนเองหลังการเกษียณอายุทำงาน ในการเลือกผู้อยู่ร่วมในยามชรา นั้น บริบูรณ์ พรพิบูลย์ (2535 : 54-58) และศรีเรือง แก้วกั้ววล (2534 : 78-94) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปในสังคมไทยผู้ชรา มักจะเลือกอยู่ร่วมกับลูกหลาน โดยเฉพาะลูกหลานที่อยู่คนเดียวหรือเป็นโสด หรือเลือกอยู่กับครอบครัวของลูก จากการศึกษาของนิวัติ กลิ่นงาม (2532) และบรรลุ ศิริพานิช (2537) พบว่าสิ่งที่ผู้สูงอายุไม่ต้องการมาก (ถ้าเลือกได้) คือ การเข้าไปอยู่ในสถานสงเคราะห์คนชรา รองลงมาคือ การอยู่ร่วมกับเขยหรือสะใภ้

บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะถึงเหตุผลจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณด้านการที่อยู่อาศัย และยังได้เสนอวิธีต่างๆ เกี่ยวกับการเตรียมเรื่องที่อยู่อาศัยไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างไว้ในบทที่ 4 ตอน 2

6) การเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย มีบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างเพียงเล็กน้อย ดังแสดงในตาราง 29) ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยไว้ และบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างบางท่านได้แสดงความคิดเห็นว่าหัวข้อเรื่องการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยนี้เป็นหัวข้อที่ผู้วิจัย

ไม่ควรนำมาสอบถาม ดังนั้นการที่บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่มากที่แสดงความคิดเห็นในหัวข้อเรื่องนี้ อาจเป็นเพราะความตายเป็นสิ่งที่มนุษย์อยากหลีกเลี่ยงที่จะพูดถึงหรือนึกถึง เนื่องจากกลัวความตายจึงปฏิเสธไม่ยอมรับความตายโดยการให้ความสนใจน้อยที่สุด สำหรับบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นนั้น ได้เสนอแนะถึงการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยไว้ว่า ให้เตรียมใจเผชิญกับความตาย และควรเตรียมพร้อมในเรื่องมรดก นิติกรรมต่างๆ ตลอดจนการจัดการเรื่องการบริจาค อวัยวะ ร่างกาย และงานศพไว้ เพื่อไม่ให้เป็นการกะแก่ลูกหลาน ซึ่งสอดคล้องกับคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ที่ให้เจริญมรณสติตลอดเวลา ให้ระลึกถึงความตายเป็นเรื่องสัจธรรม ไม่ให้ประมาทกับชีวิต และสอดคล้องกับคำกล่าวของวิจิตร บุญยะโหดระ (2535) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้เกษียณอายุควรเตรียมตัวก่อนที่ความตายจะมาถึงคือ การจัดการเกี่ยวกับภาระกิจต่างๆ ของตน เช่น มรดก การจัดการเกี่ยวกับงานศพ ถ้าได้มีการวางแผนไว้อย่างดีแล้วจะทำให้หมดห่วง หมดกังวล แม้ตายจากโลกนี้ไปก่อนเวลาอันควรก็สามารถจากไปด้วยความสงบ นอกจากนี้การฝึกจิตใจให้นึกถึงความตายอย่างน้อยวันละ 5-10 นาที เป็นการปล่อยใจจากกิเลส ตัณหา อุปทาน ความยึดมั่น ทำจิตใจให้มีความสุขและจะช่วยให้จากโลกนี้ไปอย่างสงบ

บุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะวิธีปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัยไว้ ซึ่งมีประโยชน์ยิ่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในบทที่ 4 ตอน 2

2. ความต้องการความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการรวบรวมข้อมูลจากคำถามปลายเปิด มีผู้แสดงความคิดเห็นมากมายถึง 415 ราย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมาก บุคลากรสังกัดในสายงานต่างๆ (ทั้งข้าราชการสาย ก ข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างประจำ) ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้แสดงความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยจัดอบรมในลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ควรจัดอบรมให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น จัดอบรมแยกตามกลุ่มอายุ เช่น กลุ่มอายุน้อยกว่า 45 ปี กลุ่มอายุ 45-55 ปี และกลุ่มอายุ 55 ปีเป็นต้นไป และในการจัดอบรมนั้นควรแยกจัดระหว่างกลุ่มข้าราชการกับกลุ่มลูกจ้างประจำ ส่วนหัวเรื่องการจัดอบรมนั้นควรจัดให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย และ ควรจัดอบรมให้ต่อเนื่องทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และเพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณในด้านต่างๆ ทั้งด้านสุขภาพจิต ด้านการเงิน ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย ได้ถูกต้องและพอเพียงจากรายละเอียดข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมศรี กันธมาลา (2529) ศรีเรือง แก้วกังวาล (2530) วิจิตร บุญยะโหดระ (2537) และบรรลุ ศิริพานิช (2537) ได้เสนอแนะว่าหน่วยงานแต่ละแห่งควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรโดยเฉพาะผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุทำงานตระหนักในเรื่องการเตรียมตัวสำหรับเกษียณอายุทำงาน บุคคลในหน่วยงานต่างๆ ควรเรียนรู้ถึงการเตรียมตัว

เพื่อการเกษียณ มีการเตรียมพร้อมทั้งด้านจิตใจและด้านร่างกายโดยการตรวจเช็คร่างกาย การสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ การออกกำลังกายอย่างเหมาะสม การเตรียมพร้อมด้านที่อยู่อาศัยที่เป็นของตนเอง การเตรียมตัวด้านการใช้เวลาว่าง การฝึกอบรมด้านอาชีพใหม่ๆ จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในสังคม แนะนำงานอดิเรกชนิดต่างๆ ตลอดจนการเตรียมฐานะการเงินไว้ใช้จ่ายเมื่อเกษียณอายุทำงาน

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่อยู่ในความสนใจเป็นพิเศษของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างทุกระดับ คือ ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งหาอาชีพสำรองสำหรับผู้เกษียณอายุทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉวีวรรณ จันทรัตน์ (2540: 206) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีมากต่อการทำงานหลังเกษียณ โดยมีทัศนคติว่า การทำงานหลังเกษียณอายุทำให้มีโอกาสออกกำลังกาย สุขภาพจะดีกว่าอยู่บ้านเฉยๆ การทำงานทำให้สมองปราดเบื่อง่ายๆ ทำให้ติดตามข่าวสารข้อมูลทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ การทำงานจะทำให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกหลานในความขยัน อุตสาหะ อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค และนอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มรายได้ซึ่งเป็นผลดีต่อฐานะครอบครัว และอีกประเด็นในเรื่องการหยุดงานก่อนครบวาระเกษียณอายุโดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อให้ผู้ที่ใกล้เกษียณได้มีเวลาเตรียมตัวเตรียมใจก่อนเกษียณ หรือเพื่อให้มีเวลาสำหรับหาอาชีพสำรองในกรณีที่บุคลากรต้องการหารายได้เพิ่มหลังการเกษียณอายุทำงานนั้น ในต่างประเทศได้จัดโครงการลักษณะนี้กันมาก เช่น บริษัท Pararoid corporation ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้จัดให้คนที่ใกล้เกษียณอายุสามารถลาพักได้ 3 เดือน โดยได้รับผลตอบแทนเต็มที่ หากบุคคลได้พบว่าการเกษียณอายุไม่เหมาะสมกับตนเองก็สามารถกลับมาทำงานได้อีกจนกว่าถึงวัยเกษียณอายุ วิธีการนี้พบว่าบุคคลจำนวนหนึ่งได้เกษียณอายุอย่างถาวร และอีกส่วนหนึ่งได้กลับเข้ามาทำงานอีกระยะหนึ่งจนมีความพร้อมจึงเกษียณอายุทำงานอย่างถาวรอีกครั้ง (Clendinen. 1983; อ้างอิงมาจาก มานี ใหญ่สูงเนิน. 2535)

ข้อเสนอแนะที่บุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง ได้เสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณในแต่ละด้าน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดอบรมเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในบทที่ 4 ตอน 2 นั้น หากหน่วยงานนำไปพิจารณาจัดโครงการอบรมเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ก็เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะแก่บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ รัฐบาล และนักศึกษศึกษา ดังนี้

1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการศึกษาด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่าบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ต่างมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับพอใช้ ดังนั้นเพื่อช่วยสนับสนุนให้การ

ปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐควรเริ่มลงมือวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณตั้งแต่เนิ่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ประกอบด้วยการเตรียมตัวในด้านต่างๆ ได้แก่ การเตรียมตัวด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านการใช้เวลาว่าง หรือการมีส่วนร่วมในสังคม ตลอดจนการเตรียมตัวก่อนสิ้นอายุขัย ซึ่งจะเห็นว่า การเตรียมตัวในบางด้านนั้นจะต้องใช้ระยะเวลานาน 10-20 ปี ดังเช่น การเตรียมตัวด้านการสะสมทรัพย์สินเงินทอง ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจ เป็นต้น ซึ่งในการวางแผนนั้นสามารถศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการเตรียมตัวก่อนเกษียณได้จากเอกสารต่างๆ จากการเข้ารับการอบรมอย่างเป็นทางการ จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจากผู้เกษียณอายุทำงานแล้ว หลังจากการวางแผนแล้วบุคคลควรปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่ควรปล่อยให้วันเวลาของตนเองทั้งหมด หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดของงานประจำอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นไม่มีชีวิตที่ดีทั้งก่อนการเกษียณและหลังการเกษียณ

2. หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น และพบว่าบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่ปฏิบัติงานในสาย ก และสาย ข มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาย ค และกลุ่มลูกจ้างประจำ มีความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐควรจัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรนั้น นอกจากจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากรแล้วยังสะท้อนผลประโยชน์กลับมายังหน่วยงานนั้นๆ ด้วย เพราะเมื่อบุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการเกษียณอายุทำงาน จะช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพและตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินชีวิตอย่างมีแผนไม่ไร้หางานไปเรื่อย ๆ วันต่อวันโดยไม่ได้คำนึงถึงวันเกษียณที่ต้องมาถึง ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปฏิบัติในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ดังรายละเอียดในเนื้อหาบทที่ 4 ตอน 2

2.1 มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณประจำปีและกำหนดหน่วยงานให้รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยโปรแกรมที่จัดนั้นควรจัดแบบเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการเตรียมตัวด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่าง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่บุคลากร

ในกลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจมากนอกเหนือจากการเตรียมตัวด้านการเงินและด้านที่อยู่อาศัยที่บุคคลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่แล้ว

2.2 จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน นั่นคือ ถ้าบุคลากรมีเจตคติดีต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณก็จะส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณให้มากยิ่งขึ้น แต่จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรระดับล่าง โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างประจำเพศหญิง พบมีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับต่ำเมื่อเทียบกับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรระดับล่าง โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างประจำมักมีปัญหาในเรื่องรายได้น้อย มีระดับการศึกษาต่ำ ไม่ได้รับเงินบำนาญหลังการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลทางลบต่อเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลทางลบต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้วย ดังนั้นหน่วยงานต่างๆในสังกัดมหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณแก่บุคลากรในหน่วยงานทุกวัย ทุกระดับหน้าที่การงาน และทุกลักษณะสายงาน โดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง ให้บุคลากรในหน่วยงานมีเจตคติที่ดีต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติในการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนวันครบกำหนดเกษียณอายุทำงาน

2.3 ในการจัดอบรมโปรแกรมเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยพร้อมทั้งคู่สมรสหรือครอบครัว เข้าร่วมรับการอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ถ้าในครอบครัวร่วมกันวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด

2.4 มหาวิทยาลัยควรจัดโครงการให้บุคลากรได้เยี่ยมเยียนและศึกษาดูงานการทำกิจกรรมในสังคมของผู้เกษียณอายุทำงานตามชมรมผู้สูงอายุ และวิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่จัดบริการโดยเอกชนและรัฐบาล เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยก่อนการเกษียณอายุทำงาน

2.5 เนื่องจากกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น เป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงให้ทันสมัยทันต่อสถานการณ์ ดังนั้นในการจัดโปรแกรมอบรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานนั้น ไม่ควรจัดให้เพียงครั้งเดียวในชีวิตก่อนเกษียณแล้วสิ้นสุดกัน แต่หลังจากผ่านการอบรมแล้ว มหาวิทยาลัยควรมีโครงการกระตุ้นเตือนเรื่อยๆเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรลงมือวางแผนการเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้สำเร็จ ซึ่งการกระตุ้นเตือนนั้นมหาวิทยาลัยสามารถกระทำได้โดยส่งข่าวสาร วิทยุตามสาย หรืออิเล็กทรอนิกส์ เมล (Electronic mail) เพื่อเป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม และทันต่อเหตุการณ์

2.6 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีอายุใกล้เกษียณ (โดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง) ได้หยุดพักการปฏิบัติงานประจำหรือลดปริมาณงานลง อย่างน้อยเป็นเวลา 1 ภาคเรียน โดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อให้บุคลากรที่ใกล้เกษียณได้ปรับตัวให้คุ้นเคยก่อนการเกษียณ และเพื่อให้มีเวลาได้เข้าร่วมกิจกรรมงานอดิเรก งานสังคม หรือการเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ หรือเพื่อหางานสำรองไว้ทำเมื่อเกษียณอายุจากงานราชการแล้ว

2.7 หน่วยงานในมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเปิดบริการการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) ให้แก่บุคลากรทุกระดับและลักษณะสายงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุทำงานได้เข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ในสาขาวิชาต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงาน เช่น วิชาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ วิชาสุขภาพผู้สูงอายุ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น วิชาด้านศิลปะและการดนตรี การดูแลตกแต่งบ้านเรือน วิชาโภชนาการ เป็นต้น

2.8 มหาวิทยาลัยควรจัดบริการต่อเนื่องแก่บุคลากรที่เกษียณอายุทำงานไปแล้วทุกระดับ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตภายหลังการเกษียณอายุทำงาน ดังเช่น บุคลากรที่เกษียณอายุทำงานไปแล้วควรมีสิทธิ์ในการใช้บริการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฟรีหรือเสียค่าใช้จ่ายในอัตราราคาถูก เช่น สิทธิ์ในการยืมหนังสือในห้องสมุด การเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ การใช้สถานที่ออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ และอุปกรณ์การออกกำลังกาย บัตรจอดรถ และสวัสดิการอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

3. รัฐบาล รัฐบาลควรกำหนดนโยบายให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานแก่บุคลากรในสังกัดของตน หรือในกรณีที่หน่วยงานไม่สามารถจัดได้ด้วยตนเอง ก็ควรสนับสนุนบุคลากรในการลาและจัดสรรงบประมาณให้เข้ารับการอบรมยังหน่วยงานอื่นๆ ที่เปิดบริการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดรัฐบาลให้มีนิสัยมีชัยสู้ รู้จักอดออม รู้จักวางแผนเพื่ออนาคต รู้จักดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงเพื่อประหยังบประมาณการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล รู้จักส่งเสริมพัฒนาสุขภาพจิตให้ดี และเข้มแข็งเพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผู้เกษียณอายุทำงานที่มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณที่ดีจะมีการปรับตัวที่ดีภายหลังการเกษียณอายุทำงานด้วย ทำให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถช่วยเหลือตนเองได้และไม่เป็นภาระแก่สังคม

4. นักสุขศึกษา จากผลการศึกษาครั้งนี้ นักสุขศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลวิธีในการให้คำแนะนำเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพต่างๆ ที่อาจจะพบในวัยสูงอายุและส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเองของบุคลากรใกล้เกษียณอายุทำงาน โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษในกลุ่มบุคลากรระดับล่าง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด หม้าย หย่า แยก นอกจากนี้ นักสุขศึกษายังสามารถมี

บทบาทในการช่วยให้คำแนะนำแก่หน่วยงานต่างๆ ในการจัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน หรือการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โดยอาจร่วมเป็นผู้นำในการจัดอบรม หรือร่วมเป็นวิทยากร หรือร่วมจัดนิทรรศการต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการศึกษาค้างนี้ เป็นการศึกษารูปแบบสำรวจในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น (Cross sectional survey research) ทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถอธิบายขั้นตอนพัฒนาการในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานได้อย่างแท้จริง เช่น ตั้งแต่ขั้นการวางแผน การปฏิบัติตามแผน ปัญหาและอุปสรรคที่พบ เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษาค้างต่อไปควรมีการศึกษาแบบระยะยาว (Longitudinal study) ในบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และทำการติดตามผลตั้งแต่ขั้นเริ่มวางแผนก่อนการเกษียณอายุทำงาน ขั้นปฏิบัติตามแผนในระยะก่อนการเกษียณอายุทำงาน และขั้นการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณในระยะยาวพอสมควร เช่น ระยะ 2-3 ปีหลังการเกษียณ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ และเพื่อนำมาปรับปรุงให้ได้โปรแกรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานที่มีประโยชน์ เหมาะสมกับสังคมไทยจริงๆ และในการศึกษาค้างต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อผลของการศึกษาจะได้มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการศึกษาค้างนี้ พบว่า เจตคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งในการศึกษาค้างนี้ พบว่า บุคลากรเพศหญิงในสายงานลูกจ้างประจำเป็นกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีคะแนนเฉลี่ยด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยเน้นในกลุ่มสตรี โดยเฉพาะกลุ่มสตรีที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับล่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในอนาคต

3. ในการศึกษาวิจัยค้างนี้ ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแปรด้านชีวสังคม ดังนั้นเพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยสามารถอธิบายผลได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เช่น ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ ความพอเพียงของรายได้ อุปสรรคในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมให้ความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานได้ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

4. จากผลการศึกษาค้างนี้ พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง (ซึ่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ) มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการ

ซึ่งข้าราชการเมื่อเกษียณอายุราชการ ก็ยังมีรายได้ประจำในแต่ละเดือนจากเงินบำนาญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างประจำนั้นเมื่อเกษียณจากงานราชการถึงแม้จะไม่ได้รับรายได้ประจำในแต่ละเดือนเหมือนกรณีข้าราชการ แต่ก็ยังได้รับเงินก้อนจากเงินบำเหน็จ ปัจจัยเหล่านี้เชื่อว่าอาจเป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งที่ช่วยให้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในระดับดี ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอีกครั้ง เมื่อมหาวิทยาลัยต่างๆได้ออกนอกระบบราชการโดยเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแทน และมีการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527. อัดสำเนา.
- กรรณิการ์ พงษ์สนธิ์ สุวพรรณ สถิโรภาส และ ยุยงค์ เยาวพานนท์. การเตรียมตัวก่อนเกษียณของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538. อัดสำเนา.
- เกษม ดันติผลาชีวะ และกุลยา ดันติผลาชีวะ. การรักษาสุขภาพในวัยสูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2528.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. การพยาบาลผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2524.
- เชมิกา ยามะรัต. ความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา : ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ สม.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- จรรยา เสี่ยงเสนาะ. “เพื่อ....ความสุขในวัยสูงอายุ,” วารสารสุขศึกษา. 7 : 36-39; กรกฎาคม - กันยายน 2527.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. กิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- จรัสวรรณ เทียนประภาส และพัชรี ดันติริ. การพยาบาลผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : ร่องเรื่องธรรม, 2533.
- ฉวีวรรณ จันทรัตน์. ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540. อัดสำเนา.
- ฉัตรตริยา นาคเกษม. ความคิดเห็นของข้าราชการก่อนเกษียณ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับข้าราชการ ผู้สูงอายุ ก่อนและหลังการเกษียณอายุ. วิทยานิพนธ์ กศ.บ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- เจน ณะสิริ. ทำอย่างไรจะปราศจากโรค และชลอความชรา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : แพลนพับลิชชิ่ง, 2536.
- เชิดชัย มีคำ. เบี่ยงวัด บำเหน็จ บำนาญ. กรุงเทพมหานคร : กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, 2540.
- ทณัฐ ชวนไชยสิทธิ์. การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจที่กำลังจะเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540. อัดสำเนา
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. “แนวคิดทางด้านพฤติกรรมอนามัย,” ในรายงานการสัมมนาระดับชาติ เรื่องการพัฒนางานวิจัยและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย, 2524.

- ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์. เตรียมตัวเตรียมใจก่อนถึงวันเกษียณอายุ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- นภาพร ชโยวรรณ และ มาลินี วงษ์สิทธิ์. ปัญหาของผู้สูงอายุในประเทศไทย : ผลการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- นันทนีย์ ไชยสุด. “ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระของสังคมไทยจริงหรือ,” ใน รายงานการสัมมนาระดับชาติ เรื่องบริการสุขภาพผู้สูงอายุ พ.ศ. 2524. กรุงเทพมหานคร : กรมการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข, 2524.
- นิภา มนูญปัจจุ. การวิจัยทางสุขภาพศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2528.
- นิวัต กลิ่นงาน. “สภาพปัญหา ความต้องการ เป้าหมายชีวิต และการเตรียมตัวของผู้สูงอายุ,” วารสารสังคมศาสตร์. 10 (มกราคม) : 53-64, 2532.
- บรรลุ ศิริพานิช. “งานผู้สูงอายุ ในประเทศไทย,” วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม. 20 : 104-110; เมษายน-มิถุนายน 2540.
- บรรลุ ศิริพานิช. คู่มือเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พี ที เอ เบสท์ ซัพพลาย, 2537.
- บรรลุ ศิริพานิช และคนอื่น ๆ. พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุไทยที่อายุยืนยาว และแข็งแรง. กรุงเทพมหานคร : สามดีการพิมพ์, 2532.
- บรรลุ ศิริพานิช. “การเกษียณอายุ : ผลกระทบต่อสุขภาพและแนวทางแก้ไข,” ใน รายงาน การสัมมนาเรื่องรูปแบบการเกษียณอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาค เอกชน, หน้า 84-106, กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญ, 2531.
- บริบูรณ์ พรพิบูลย์. โลกยามชราและแนวทางเตรียมตัวให้เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง, 2535.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บี แอนด์ บี พับลิชชิ่ง, 2534.
- เบญจมา เลาหพูนรังษี. ความสัมพันธ์ของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการกับการปรับตัว ภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534. อัดสำเนา.
- ประพิมพ์ดาว สุนทร. สุขภาพจิตผู้สูงอายุ ศึกษาเฉพาะกรณี : ชุมชนเชื้อเพลิงพัฒนาเขตยานนาวา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526. อัดสำเนา.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. การสอนสุขภาพ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทย วัฒนาพานิช, 2523.
- ประวีณ ณ. นคร. “การฟื้นสภาพภาพข้าราชการและบำเหน็จบำนาญ,” ใน เอกสารการสอนชุด วิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8-15, หน้า 775. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531.

- มาลินี วงษ์สิทธิ์. ทัศนคติเกี่ยวกับผู้สูงอายุของคนหนุ่มสาวไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. (เอกสารสถาบัน หมายเลข 201/35)
- มาลี ใหญ่สูงเนิน. ความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ
ของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ.
วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. อัดสำเนา.
- ยง พิทยานิยม. บ้านสำหรับผู้สูงอายุ. วารสารวิทยารักษ์. 87(5) : 49-50, พฤษภาคม 2532.
- ยรรยงค์ ศุภรัตน์. "การเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ." วารสารสุขภาพ. 6 : 65-68; 2521.
- รัชณี ฝนทองมงคล. การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ : ศึกษาจาก
ข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2538. อัดสำเนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2525.
- วิจิตร บุญยะโหดระ. คู่มือเกษียณอายุ. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2533.
- วิจิตร บุญยะโหดระ. วัยทอง เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : สยามบรรณการพิมพ์, 2535.
- วิจิตร บุญยะโหดระ. คู่มือเกษียณอายุ. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด, 2537.
- วิเชียร เกตุสิงห์. "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," ข่าวสาร
การวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8-11; กุมภาพันธ์-มีนาคม 2538.
- วีระ สุเมธาพันธ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์สังกัด
กรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร. วิทยานิพนธ์ คม.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ สิ้นไชย. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา.
วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์. ข้อเท็จจริงและทัศนคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาวในกรุงเทพ
มหานครต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน
ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. เอกสารสถาบันหมายเลข 200/35.
- ศศิมา นิรินธนาชาติ. การศึกษาความต้องการการเตรียมตัวก่อนเกษียณของข้าราชการก่อนเกษียณใน
หน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร
: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540. อัดสำเนา.
- ศศิมา ทวีสิน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตเมื่อเกษียณ
อายุของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538. อัดสำเนา.
- ศรีเรือง แก้วกังวาล. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญผล, 2530.
- ศรีเรือง แก้วกังวาล. จิตวิทยาวัยกลางคน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ตะเกียง, 2534.

- สมศรี กันธมาลา. การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม.
เอกสารวิจัยส่วนบุคคล ในวิชาสังคมจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยป้องกัน
 ราชอาณาจักร, 2529.
- สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : สำนักคอมพิวเตอร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
- สมน มาคะพุด. ประสิทธิผลของการอบรมเรื่องการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุของข้าราชการ
ตำรวจระดับประทวนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร :
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533. อัดสำเนา.
- สุรกุล เจนอมรม. วิทยาการผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ ภาควิชาการศึกษาออกโรงเรียน คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2534.
- สุรพันธ์ ลิ้มมณี. การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพมหานคร
 : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยี พระจอม
เกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหา-
 วิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- อัมพร เจริญฉัตร. การเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาจากข้าราชการครู
บำนาญ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหา
 วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. อัดสำเนา.
- อุบล รักการงาน. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์
 คม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.
- อุบล เลี้ยววาริน. ความสัมพันธ์ของการศึกษาที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมสุขภาพของผู้ปฏิบัติ
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
 โรฒ, 2534. อัดสำเนา.

Arnove, W. "Pre-retirement Planning : An Employee Benefit that has come of Age,"
Personnel Journal. 61(10) : 760-763; 1982.

Atchley, R.C. The Sociology of Retirement. New York : Halsted Press, 1976.

Atchley, R.C. "Issues in Retirement Research," The Gerontologist. 19 : 44-54; 1979.

Atchley, R.C. What Happened to Retirement planning in the 1970s. In N.G. McClusky and
 E.F. Borgatta (Ed.), Aging and Retirement : Prospects, Planning and Policy. (p.79-
 87). Beverly Hills, California : Sage Publication, 1981.

- Atchley, R.C. The Process of Retirement : Comparing Men and Women. In M. Szinovactz (Ed.), Women's Retirement Policy Implications of Recent Research. Beverly Hill, California : Sage Publications, 1982.
- Atchley, R.C. Employment and Retirement. In R.C. Atchley (Ed.), Social Forces and Aging : An Introduction to Social Gerontology. (p. 178-204). Belmont, California : Wadsworth, 1988.
- Atchley, R.C. and J. Robinson. "Attitudes Toward Retirement and Distance from the Event," Research on Aging. 4 : 299-313, 1982.
- Bartle, L.R. An Analysis of the Attitudes and Perceived Needs of a Population of Public School System Employees and Retirees Regarding Retirement and Pre-retirement Planning. Dissertation Abstract, University of Maryland College Park, 1989.
- Beehr, T.A. "The Process of Retirement : A Review and Recommendations for Future Investigations," Personnel. 39 : 31-55; 1986.
- Behling, J.H. and E.S. Merves. "Pre-retirement Attitudes and Financial Readiness : A Cross-cultural and Gender Analysis," Journal of Sociology and Social Welfare. 12 (1) :113-128; 1985.
- Benz, M.A. "A Study of Faculty and Administrative Staff Who Have Retired From New York University," Journal of Education Sociology. 32 (282-297), 1958.
- Block, M.R. "Retirement Preparation Needs of Women," In H. Dennis (Ed.) Retirement Preparation. Lexington, M.A. : D.C. Health, 1984.
- Block, M.R., J.L. Davidson and J.D. Grambs. Women Over Forty : Visions and Readities. New York : Springer, 1981.
- Broadwell, F.A. "Investigation of Factors Related to Retirement Preparation (Doctoral Dissertation, Duke University)," Dissertation Abstracts International. 47 : 420A; 1986.
- Broderick, T. and B. Glazner. "Leisure Participation and the Retirement Process," The American Journal of Physical Occupation. 37 : 15-22; 1983.
- Burgess, E.W. and others. "Attitudes Toward Aging and Retirement," Journal of Gerontology. 13 : 203-206; 1958.
- Cronbach, L.J. Essentials of Psychology Testing. 3rd ed. New York : Harpes and Row, 1970.
- Crouse, J., K. Carey and C. Durham. Organization and Implementation of Pre-retirement Education Programs. Charleston : Eastern Illinois University, School of Home Economics, 1979.

- Dennis, H. "Retirement Preparation Programs : Issues in Planning and Selection," Journal of Career Development. 13(2) : 38-41; 1989.
- "Retirement Preparation : An Expanding Field," In H. Dennis (Ed.), Retirement Preparation : What Retirement Specialists Need to Know (p. 189-198). Lexington, M.A. : D.C. Heath, 1984.
- Dobson, C. and P.C. Morrow. "Effects of Career Orientation on Retirement Attitudes and Retirement Planning," Journal of Vocational Behavior. 24(1) : 73-82; 1984.
- Dorfman, L.T. and others. "Retirement Satisfaction in Rural Husbands and Wives," Rural Sociology. 53(1) : 25-39; 1988.
- Ekerdt, D.J. "Retirement," In Encyclopedia of Aging. New York : Springer, 1987.
- Ekerdt, D.J. , R. Bosse and S. Levkoff. "An Empirical Test for Phases of Retirement : Findings from the Normative Aging Study," Journal of Gerontology. 40 : 95-101; 1985.
- Evans, L., D. Ekerdt and R. Bosse. "Proximity to Retirement and Anticipatory Involvement : Findings from the Normative Aging Study," Journal of Gerontology. 40 : 368-374; 1985.
- Fillenbaum, G.G. "Retirement Planning Programs-At What Age and for Whom?," The Gerontologist. 11(1) : 33-36; 1971.
- Fuller, R.L. and D.L. Redfering. "Effects of Pre-retirement Planning on the Retirement Adjustment of Military Personnel," Sociology of Work and Occupations. 3 : 479-484 ; 1976.
- George, L.K., G. Fillenbaum and E. Palmore. "Sex Differences in the Antecedents and Consequences of Retirement," Journal of Gerontology. 39 : 364-371 ; 1984.
- Glamser, F.D. "Determinants of Positive Attitude Toward Retirement," Journal of Gerontology. 31(1) : 104-107; 1976.
- Glamser, F.D. " Predictors of Retirement Attitudes," Aging and Work. 4(1) : 23-29, 1981.
- Goudy, W.J., E.A. Powers and P. Keith. "Work and Retirement : A Test of Attitudinal Relationships," Journal of Gerontology. 30 : 192-198; 1975.
- Granger, O. "Retirement and Some Thoughts on How to Prepare for It," NASSP Bulletin. November : 60-63; 1978.
- Gray, K. Retirement Plans and Expectations of TIAA-CREF Policyholders. New York : TIAA-CREF, 1988.
- Hannon, K. "A Woman's Special Dilemma : Leaving the Work Force for Seven Years Can Cut Your Benefit in Half," U.S. News and World Report. 116(3) : 93; 1994.

- Hornstein, G., and S. Wapner. "Modes of Experiencing and Adapting to Retirement," International Journal of Aging and Human Development. 21(4) : 291-315; 1985.
- Howard, J. and others. "Adapting to Retirement," Journal of American Geriatric Society. 30 : 488-500; 1982.
- Jowson, R.H. "After Retirement : An Exploratory Study of the Professional Woman," In M. Szinovacz (Ed.), Women's Retirement : Policy Implications of Recent Research (pp. 153-168), Beverly Hills, CA. : Sage Publications, 1982.
- Kalt, N.C., and Kohn, M.H. "Pre-retirement Counseling: Characteristics of Programs and Preferences of Retirees," The Gerontologist. 15(2) : 140-143, 1975.
- Kahlisch, R.A. Late Adulthood : Perspective on Human Delopment. 2nd ed. Monterey, California : Cole, 1982.
- Kaye, L.W. and A. Monk. "Sex Role Traditions and Retirement from Academic," The Gerontologist. 24 : 420-426; 1984.
- Kilty, K.M. and J.H. Behling. "Predicting the Retirement Intentions and Attitudes of Professional Workers," Journal of Gerontology. 40(2) : 219-227; 1985.
- Kilty, K.M. and J.H. Behling. " Retirement Financial Planning Among Professional," Gerontologist. 26(5) : 525-530, 1986.
- Kimmel, D.K., K. Price and J. Walker. "Retirement Choice and Retirement Satisfaction," Journal of Gerontology. 33(4) : 575-585; 1978.
- Kragie, E. and D. Kreitlow. "Do Americans Plan for Retirement Some Recent Trends," The Career Development Quarterly. 37 : 233-239; 1989.
- Kroeger, N. "Pre-retirement Preparation : Sex Differences in Access, Sources and Use," In M. Szinovacz (Ed.), Women's Retirement Policy Implications of Recent Research (p.95-111). Beverly Hills, California : Sage Publications, 1982.
- Kumelachew, M. "An Analysis of the Retirement Readiness of University Employees," Dissertation Abstract, University of Maryland, 1995.
- Leedy, J.J. and J. Wynbrandt. Executive Retirement Management. New York : Facts on File Publications, 1987.
- Lennon, A.O. "An analysis of Pre-retirement Planning Needs (Doctoral Dissertation, The University of Oklahoma)," Dissertation Abstracts International. 46 : 49A; 1985.
- McPherson, B. and N. Guppy. "Preretirement Life-style and the Degree of Planning for Retirement," Journal of Gerontology. 34(2) : 254-263; 1979.
- Merikangas, M. "Retirement Planning with a Difference," Personnel Journal. 62(5) : 422-427; 1983.

- Monk, A. "Factors in the Preparation for Retirement by Middle-aged Adults," The Gerontologist. 1 : 348-351; 1971.
- Myers, A.F. "Essential Elements of a Good Retirement Plan," The Journal of Educational Sociology. 32 : 318-328, 1958.
- Newman, E.S., S. Sherman and C. Higgins. "Retirement Expectations and Plans : A Comparison of Professional Men and Women," In M. Szinovacz (Ed.), Women's Retirement : Policy Implications of Recent Research (p. 113-122). Beverly Hills, California : Sage Publications, 1982.
- Ossofsky, J. "An Analytical Perspective," Aging and Work. 3 : 14-17; 1980.
- Palmore, E. and others. Retirement : Causes and Consequences. New York : Springer Publishing Company, 1985.
- Palmore, E. Social Patterns in Normal Aging : Findings from the Duke Longitudinal Study. Durham, North Colorado : Duke University Press, 1981.
- Perham, J.C. "The Newest Employee Benefit," Dun's Review. 80 :72-73; 1980.
- Pender, N.S. Health Promotion in Nursing Practice. 2nded. Norwalk Connecticut : Appliton and Lange, 1987.
- Prentis, R.S. "White-collar Working Women's Perception of Retirement," The Gerontologist. 20 : 90-95; 1980.
- Price, B.M. and P. Johnson. Attitudes Toward Retirement : A Comparison of Professional and Non-profession Married Women. In M. Szinovacz (Ed.), Women's Retirement : Policy Implications of Recent Research (p. 123-138), Beverly Hills, California : Sage Publications, 1982.
- Schoenfeld, C. Retirement 901 : A Comprehensive Seminar for Senior Faculty and Staff. Madison : Magna Publication, 1993.
- Seibert, E.F. and J. Seibert. "Retirement Crisis or Opportunity," Personnel Administrator. 31(8) : 43-49; 1986.
- Simpson, I., K.W. Back. And J.C. McKinney. "Orientations Toward Work and Retirement," In I. Simpson and J. McKinney (Ed.), Social Aspects of Aging. Durham, N.C. : Duke University Press, 1966.
- Slover, D. Preparation for Retirement : "The Impact of Pre-retirement Programs," In N.J. Osgood (Ed.), Life After Work : Retirement, Leisure, Recreation, and the Elderly (p.342-350). New York : Praeger, 1982.
- Streib, G.F. and C.J. Schneider. Retirement in American Society : Impact and Process. New York : Cornell University Press, 1971.

- Szinovacz, M. "Introduction : Research on Women's Retirement," In M. Szinovacz (Ed.). Women's Retirement : Policy Implications of Recent Research. Beverly Hills, California : Sage Publications, 1982.
- Talaga, J.A. and T.R. Beehr. "Are There Differences in Predicting Retirement Decision," Journal of Applied Psychology. 80(1) : 16-19; 1995.
- Ward, R.A. The Aging Experience. New York : Harper and Row, 1984.
- Wotherspoon, C.J. "Plan Now, Enjoy Later : A Study of the Use and Effectiveness of Formal Retirement Planning Programs," Benefits Quarterly. 11(1) : 53-57; 1995.
- Yamane, T. Statistics An Introductory (2nd ed.) New York : Harper and Row, 1961.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
- แบบสอบถามเรื่องการเตรียมตัวก่อนการเก็บข้อมูลทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ
- คำอธิบายจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มีดังนี้
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.วิจิตร บุญยะโทตระ
(อดีตที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลก)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอินเตอร์นวันตร
2. นายแพทย์ อุทัย สุขสุด
(อดีตปลัดกระทรวงสาธารณสุข)
นายกสมาคมข้าราชการบำเน็จบำนาญ กระทรวงสาธารณสุข
3. แพทย์หญิง วันดี โกละกุล
ผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
4. รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ดร.ดวงใจ กษานติกุล
หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
5. อาจารย์นงนุช วิลาสินีวรรณ
รองผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
6. อาจารย์พรทิพย์ สุรโยธี ณ ราชสีมา
นักวิชาการสาธารณสุข 7 สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงเดือน ปั่นดี
ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
8. รองศาสตราจารย์ สุจินต์ ปรีชามารถ
คณบดีคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
9. รองศาสตราจารย์ วิรัตน์ ศรีนพคุณ
ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสุข หุ่นนิรันดร์
ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
11. อาจารย์ เรือโท ดร.ไพฑูรย์ อ่อนมั่ง
ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

กันยายน 2540

เรียน คณาจารย์ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เคารพ

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธาดา วิมลวัตรเวที เป็นอาจารย์สังกัดภาควิชาสุศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผู้วิจัยอยากทราบถึงความคิด ความรู้สึกของท่านต่อการเกษียณอายุทำงาน ต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ผู้วิจัยอยากทราบว่าท่านได้เตรียมตัวก่อนการเกษียณอย่างไร กิจกรรมใดบ้างที่ท่านได้เตรียมเพื่อชีวิตบั้นปลาย และท่านต้องการความรู้อะไรเพิ่มเติม อย่างไร เพื่อช่วยให้การวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้โปรดกรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความรู้สึที่แท้จริงของท่าน ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญยิ่ง ที่จะนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน และในการจัดโปรแกรมเพื่อช่วยในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความร่วมมือ และกราบขออภัยในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถมาขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธาดา วิมลวัตรเวที)

แบบสอบถาม

เรื่อง การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ตอนที่ 3 การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ตอนที่ 4 ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

2. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความรู้สึที่แท้จริงของท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธาดา วิมลวัตรเวที)

ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

- คำชี้แจง** 1. โปรดทำเครื่องหมาย X ทับบน ☐ หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน
2. โปรดเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ท่าน

1. ท่านสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัย

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

3. ปัจจุบันท่านอายุ ปี

4. สถานภาพสมรสท่านตรงกับข้อใด

☐ โสด

☐ คู่

☐ หม้าย / หย่า / แยก

5. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านคือข้อใด

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

☐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

☐ อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

6. ลักษณะสายงานของท่านตรงกับข้อใด
- ☐ ข้าราชการ สาย ก
- ☐ ข้าราชการ สาย ข
- ☐ ข้าราชการ สาย ค
- ☐ ลูกจ้างประจำ
7. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่านตรงกับข้อใด
- ☐ ผู้บริหาร
- ☐ ผู้บริหารระดับสูง (อธิการบดี รองอธิการบดี)
- ☐ ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้อำนวยการ, เลขานุการคณะ, หัวหน้าภาควิชา)
- ☐ ผู้ปฏิบัติการ
8. รายได้ของท่าน (เงินเดือนประจำรวมกับรายได้พิเศษ) มีจำนวน บาทต่อเดือน
9. รายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือไม่
- ☐ เพียงพอ
- ☐ ไม่มีเหลือเก็บ
- ☐ มีเหลือเก็บ
- ☐ ไม่เพียงพอ
10. ท่านวางแผนที่จะทำงานอีกกี่ปีจึงจะยุติการทำงานราชการ โปรดระบุจำนวนปี (ไม่รวมปีปัจจุบัน) ปี
11. ท่านเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณเมื่อใด
- ☐ ไม่ได้คิดเรื่องวางแผนเตรียมตัว
- ☐ คิด และเริ่มวางแผนเมื่ออายุ ปี

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7	ชีวิตหลังเกษียณอายุทำงาน ยังมีประโยชน์ต่อสังคม	1	2	3	4	5
8	เมื่อฉันเกษียณอายุ ฉันคิดว่า จะอยู่เฉย ๆ ไม่เข้าไปร่วม กิจกรรมของชุมชน	1	2	3	4	5
9	ฉันเชื่อว่าการวางแผนดำเนิน ชีวิตทำให้สามารถคาดการณ์ และควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับชีวิตได้	1	2	3	4	5
10	ฉันไม่เห็นความสำคัญใน เรื่องการเตรียมตัวสำหรับ ชีวิตบั้นปลาย	1	2	3	4	5
11	ฉันมีความสุขกับการวางแผน การดำเนินชีวิตหลังเกษียณ อายุทำงาน	1	2	3	4	5
12	ฉันคิดว่าฉันอายุไม่ยืนจึงไม่ จำเป็นต้องเตรียมตัวสำหรับ ชีวิตบั้นปลาย	1	2	3	4	5
13	ฉันคิดว่าการเตรียมพร้อม สำหรับชีวิตบั้นปลายเป็น เรื่องจำเป็น	1	2	3	4	5
14	ทำงานราชการ เมื่อเกษียณก็มี เงินบำเหน็จบำนาญใช้ จึงไม่ จำเป็นต้องเตรียมอะไรเพิ่มเติม สำหรับการใช้ชีวิตบั้นปลาย	1	2	3	4	5
15	ฉันเชื่อว่าการดูแลสุขภาพให้ แข็งแรง ทำให้ชีวิตบั้นปลาย มีความสุข	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3 การปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (X) ทับบนตัวเลข (1 – 3) ที่ตรงกับลักษณะการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อความ ซึ่งข้อคำถามมี 3 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 ปฏิบัติเป็นประจำ หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมในเรื่องนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทุกครั้ง ทุกปี หรือทุกวัน
- 2 ปฏิบัติเป็นบางครั้ง หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมในเรื่องนั้น ๆ เป็นบางครั้งหรือเป็นส่วนน้อย
3. ยังไม่ได้ปฏิบัติ หมายถึง ท่านยังไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมในเรื่องนั้น ๆ เลย

ข้อ	ข้อความ	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบางครั้ง	ยังไม่ได้ปฏิบัติ
1	<u>ด้านการเงิน</u>			
	1.1 สะสมเงินสำหรับใช้จ่ายหลังเกษียณอายุทำงาน	3	2	1
	1.2 เตรียมข้อมูลเพื่อประมาณค่าใช้จ่ายในชีวิตหลังเกษียณทำงาน	3	2	1
	1.3 เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงจะได้รับหลังการเกษียณอายุทำงาน	3	2	1
	1.4 เตรียมข้อมูลหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการลงทุนเพื่อให้เงินรายได้เกิดดอกผล	3	2	1
	1.5 เตรียมข้อมูลที่จะช่วยในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน	3	2	1
2	<u>ด้านที่อยู่อาศัย</u>			
	2.1 จัดดูแลที่อยู่อาศัยให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ	3	2	1
3	<u>ด้านสุขภาพร่างกาย</u>			
	3.1 ตรวจสุขภาพประจำปี	3	2	1
	3.2 ตรวจสุขภาพฟันทุก 6 เดือน	3	2	1
	3.3 ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	3	2	1
	3.4 เลือกกินอาหารให้ถูกหลักโภชนาการและเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	3	2	1

ข้อ	ข้อความ	ปฏิบัติ เป็นประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ยังไม่ได้ ปฏิบัติ
4	<u>ด้านสุขภาพจิต</u>			
	4.1 ฝึกการลดความเครียด ความวิตกกังวล หรือไม่สบายใจด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การนั่งสมาธิ การอ่านหนังสือ ฟังเพลง เป็นต้น	3	2	1
5	<u>ด้านการใช้เวลาว่าง</u>			
	5.1 เตรียมงานอดิเรกที่จะทำหลังการเกษียณ	3	2	1
6	<u>ด้านสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ / ผู้เกษียณอายุ</u>			
	6.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระบบบริการ - สวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ	3	2	1
7	<u>ด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นชีวิต</u>			
	7.1 บันทึกทรัพย์สินที่มีอยู่	3	2	1
	7.2 ทำพินัยกรรมและนิติกรรมต่าง ๆ	3	2	1

ตอนที่ 4 ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

คำชี้แจง ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ท่านประเมินระดับความต้องการด้านความรู้ในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยโปรดกาเครื่องหมาย (X) ในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านในแต่ละข้อความ ข้อคำถามมี 4 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ต้องการความรู้เพิ่มเติมเล็กน้อยมาก
- 2 หมายถึง ต้องการความรู้เพิ่มเติมเล็กน้อย
- 3 หมายถึง ต้องการความรู้เพิ่มเติมปานกลาง
- 4 หมายถึง ต้องการความรู้เพิ่มเติมมาก

ข้อ	ข้อความ	ต้องการ เล็กน้อยมาก	ต้องการ เล็กน้อย	ต้องการ ปานกลาง	ต้องการ มาก
1	ด้านการเงิน				
	1.1 ความรู้เกี่ยวกับการเลือกรับเงินบำนาญหรือบำนาญ	1	2	3	4
	1.2 สวัสดิการที่จะได้รับ หลังการเกษียณอายุ	1	2	3	4
	1.3 ช่องทางในการหางานทำหลังการเกษียณอายุทำงาน	1	2	3	4
	1.4 ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเงินเฟ้อ	1	2	3	4
	1.5 ความรู้ที่จะทำให้เงินรายได้เกิดดอกผล	1	2	3	4
2	ด้านที่อยู่อาศัย				
	2.1 การจัดบ้านให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุภายในบ้าน	1	2	3	4
	2.2 การคัดเลือกบุคคลอยู่ร่วมด้วย เมื่อขามชรา	1	2	3	4
3	ด้านสุขภาพร่างกาย				
	3.1 การดูแลสุขภาพตนเอง	1	2	3	4

ข้อ	ข้อความ	ต้องการ เล็กน้อยมาก	ต้องการ เล็กน้อย	ต้องการ ปานกลาง	ต้องการ มาก
4	3.2 สถานพยาบาลและระเบียบวิธีปฏิบัติ ในการเข้ารับบริการ	1	2	3	4
	3.3 วิธีออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับ ผู้สูงอายุ	1	2	3	4
	<u>ด้านสุขภาพจิต</u>				
	4.1 วิธีแก้ความเครียด วิตกกังวล	1	2	3	4
5	4.2 จิตวิทยาการติดต่อสัมพันธ์กับคน รอบข้าง	1	2	3	4
	4.3 การใช้ชีวิตคู่ และเพศสัมพันธ์	1	2	3	4
	4.4 ธรรมชาติที่ช่วยให้ชีวิตมีความสุข	1	2	3	4
	<u>ด้านการใช้เวลาว่าง</u>				
6	5.1 การวางแผนเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง	1	2	3	4
	5.2 กิจกรรมในสังคมที่สามารถเข้าร่วม ภายหลังการเกษียณอายุทำงาน	1	2	3	4
	<u>ด้านระบบบริการสวัสดิการต่าง ๆ</u>				
	6.1 แหล่งที่จะขอความช่วยเหลือ เมื่อ ประสบปัญหาในชีวิตปัจจุบัน	1	2	3	4
7	6.2 สถานบริการการศึกษานอกระบบ สำหรับวัยหลังเกษียณอายุทำงาน	1	2	3	4
	<u>การเตรียมตัวก่อนสิ้นชีวิต</u>				
	7.1 การทำพินัยกรรมและนิติกรรมต่าง ๆ	1	2	3	4
	7.2 การวางแผนเกี่ยวกับการจัดงานศพ	1	2	3	4

ตอนที่ 5 โปรดแสดงความคิดเห็นและโปรดให้ข้อเสนอแนะในหัวข้อต่อไปนี้

1. ความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน
2. อายุที่ควรเริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานในแต่ละด้าน
4. ความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน
5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

ผู้วิจัย

ตาราง ผ.1 ค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านเจตคติต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r) ด้านเจตคติ
1	.3627
2	.2057
3	.3590
4	.2459
5	.2709
6	.2474
7	.3900
8	.3498
9	.3304
10	.4517
11	.3879
12	.4479
13	.3359
14	.4191
15	.3049

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านเจตคติ เท่ากับ .7245

ตาราง ผ.2 ค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r) ด้านการปฏิบัติ
1.1	.3889
1.2	.5751
1.3	.5660
1.4	.4639
1.5	.5480
2.1	.4680
3.1	.4431
3.2	.4040
3.3	.3660
3.4	.4187
4.1	.4072
5.1	.5127
6.1	.5722
7.1	.5452
7.2	.5386

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการปฏิบัติ เท่ากับ .8500

ตาราง ผ.3 ค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r) ด้านความต้องการความรู้
1.1	.5906
1.2	.6193
1.3	.5820
1.4	.5386
1.5	.6799
2.1	.6830
2.2	.6654
3.1	.6834
3.2	.7143
3.3	.6804
4.1	.7205
4.2	.7325
4.3	.5465
4.4	.6576
5.1	.7336
5.2	.6980
6.1	.6908
6.2	.5822
7.1	.6324
7.2	.5679

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความต้องการความรู้ เท่ากับ .9410

ภาคผนวก ข

- จำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณ และการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นรายข้อและโดยรวม ของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ดังปรากฏในตาราง ผ. 4
- จำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นรายข้อและโดยรวม ของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ดังปรากฏตามตาราง ผ. 5
- จำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านความต้องการความรู้ ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานเป็นรายข้อและโดยรวม ของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง ดังปรากฏตามตาราง ผ. 6

ตาราง ผ.4 จำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นรายข้อและโดยรวม ของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง

ข้อ	ข้อความ	รวม			เพศชาย			เพศหญิง		
		N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
1	ชีวิตหลังเกษียณเป็นชีวิตที่น่าเบื่อหน่ายเหมือนถูกทอดทิ้ง	966	3.99	.98	503	3.94	1.02	463	4.05	.93
2	ฉันคิดว่าช่วงชีวิตที่ดีของฉันคือเมื่อฉันเกษียณอายุแล้ว	959	3.23	1.01	501	3.22	1.05	458	3.24	.96
3	เมื่อนึกถึงการเกษียณอายุ ฉันรู้สึกวิตกกังวล หดหู่ใจ	961	3.82	1.05	500	3.72	1.07	461	3.93	1.03
4	ชีวิตหลังเกษียณเป็นชีวิตอิสระเสรี	964	3.81	.98	501	3.83	.97	463	3.78	.99
5	ผู้เกษียณอายุแล้วสุขภาพมักเสื่อมถอยเร็ว	961	5.99	1.09	500	3.00	1.10	461	2.99	1.08
6	ผู้เกษียณอายุมักได้รับการยกย่องลดน้อยลง	956	2.83	1.10	497	2.85	1.08	459	2.81	1.12
7	ชีวิตหลังเกษียณอายุทำงาน ยังมีประโยชน์ต่อสังคม	969	4.12	.75	506	4.13	.78	463	4.11	.72
8	เมื่อฉันเกษียณอายุ ฉันคิดว่า จะอยู่เฉย ๆ ไม่เข้าไปร่วมกิจกรรมของชุมชน	965	3.94	.90	503	3.96	.92	462	3.90	.87
9	ฉันเชื่อว่าการวางแผนดำเนินชีวิต ทำให้สามารถคาดการณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับชีวิตได้	971	4.06	.84	507	4.08	.83	464	4.04	.85
10	ฉันไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการเตรียมตัวสำหรับชีวิตบั้นปลาย	963	4.07	.95	503	4.06	1.00	460	4.08	.90

ตาราง ผ.4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	รวม			เพศชาย			เพศหญิง		
		N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
11	ฉันมีความสุขกับการวางแผนการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุทำงาน	959	3.80	.85	501	3.82	.84	458	3.78	.85
12	ฉันคิดว่าฉันอายุไม่ยืนจึงไม่จำเป็นต้องเตรียมตัวสำหรับชีวิตบั้นปลาย	960	4.09	.84	501	4.08	.87	459	4.10	.82
13	ฉันคิดว่าการเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตบั้นปลายเป็นเรื่องจำเป็น	960	4.17	.87	501	4.17	.90	459	4.17	.83
14	ทำงานราชการเมื่อเกษียณก็มีเงินบำเหน็จบำนาญใช้ จึงไม่จำเป็นต้องเตรียมอะไรเพิ่มเติมสำหรับการใช้ชีวิตบั้นปลาย	963	4.18	.79	503	4.18	.84	460	4.18	.73
15	ฉันเชื่อว่าการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง ทำให้ชีวิตบั้นปลายมีความสุข	969	4.48	.80	505	4.44	.76	464	4.52	.83
	รวม	902	3.8492	.42	466	3.8508	.40	436	3.8474	.44

ตาราง ผ.5 จำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นรายข้อและโดยรวม ของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง

ข้อ	ข้อความ	รวม			เพศชาย			เพศหญิง		
		N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
1	<u>ด้านการเงิน</u>									
	1.1 สะสมเงินสำหรับใช้จ่ายหลังเกษียณอายุทำงาน	970	2.20	.71	502	2.16	.69	468	2.25	.72
	1.2 เตรียมข้อมูลเพื่อคาดประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณ	969	1.80	.74	502	1.87	.74	467	1.73	.73
	1.3 ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญหรือเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการลงทุนเพื่อให้เงินรายได้เกิดดอกผล	965	1.97	.70	499	2.05	.69	466	1.88	.70
	1.4 เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่พึงจะได้รับหลังการเกษียณ	970	1.41	.63	502	1.48	.65	468	1.33	.60
	1.5 เตรียมข้อมูลที่จะช่วยในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน	960	1.39	.62	497	1.44	.63	463	1.34	.60
2	<u>ด้านที่อยู่อาศัย</u>									
	2.1 จัดดูแลที่อยู่อาศัยให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ	964	2.30	.76	497	2.32	.76	467	2.28	.76
3	<u>ด้านสุขภาพร่างกาย</u>									
	3.1 ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	968	2.16	.70	500	2.08	.70	468	2.24	.70
	3.2 ตรวจสอบสุขภาพฟันทุก 6 เดือน	960	1.77	.72	500	1.64	.70	460	1.91	.72
	3.3 ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	971	2.23	.60	503	2.30	.59	468	2.16	.61

ตาราง ผ. 5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อ	รวม			เพศชาย			เพศหญิง		
		N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
3	<u>ด้านสุขภาพร่างกาย (ต่อ)</u> 3.4 เลือกกินอาหารให้ถูกหลักโภชนาการและเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	968	2.42	.58	500	2.38	.58	468	2.45	.58
4	<u>ด้านสุขภาพจิต</u> 4.1 ฝึกการลดความเครียด ความวิตกกังวลหรือไม่สบายใจด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การนั่งสมาธิ การอ่านหนังสือ ฟังเพลง เป็นต้น	974	2.33	.63	506	2.30	.63	468	2.37	.62
5	<u>ด้านการใช้เวลาว่าง</u> 5.1 เตรียมงานอดิเรกที่จะทำหลังการเกษียณอายุทำงาน	960	1.99	.74	500	2.08	.74	460	1.90	.72
6	<u>ด้านระบบบริการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ</u> 6.1 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระบบบริการ-สวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ	967	1.68	.70	501	1.71	.71	466	1.66	.67
7	<u>ด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นชีวิต</u> 7.1 บันทึกทรัพย์สินที่มีอยู่	967	1.65	.74	500	1.58	.72	467	1.72	.75
	7.2 ทำพินัยกรรมและนิติกรรมไว้	967	1.48	.66	502	1.46	.66	465	1.49	.66
	โดยรวมทั้ง 7 ด้าน	896	1.9170	.38	460	1.9136	.38	436	1.9206	.38

ตาราง ผ.6 จำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนด้านความต้องการความรู้ในการวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน เป็นรายข้อและโดยรวม ของบุคลากรโดยรวม บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง

ข้อ	ข้อความ	รวม			เพศชาย			เพศหญิง		
		N	X	SD	N	X	SD	N	X	SD
1	<u>ด้านการเงิน</u>									
	1.1 ความรู้เกี่ยวกับการเลือกรับเงินบำเหน็จบำนาญ	965	2.98	1.05	500	3.01	1.05	465	2.95	1.05
	1.2 สวัสดิการที่จะได้รับหลังการเกษียณอายุทำงาน	967	3.19	.93	503	3.20	.95	464	3.19	.91
	1.3 ช่องทางในการหางานทำหลังการเกษียณอายุทำงาน	967	2.69	1.08	503	2.76	1.07	464	2.61	1.10
	1.4 ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเงินเพื่อ	960	2.61	1.04	498	2.57	1.06	462	2.66	1.01
2	1.5 ความรู้ที่จะทำให้เงินรายได้เกิดดอกผล	965	2.99	1.03	502	3.06	1.00	463	2.92	1.04
	<u>ด้านที่อยู่อาศัย</u>									
	2.1 การจัดบ้านให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุภายในบ้าน	969	3.14	1.01	504	3.20	.99	465	3.07	1.03
3	2.2 การคัดเลือกบุคคลอยู่ร่วมด้วยเมื่อยามชรา	965	2.75	1.08	502	2.87	1.06	463	2.63	1.09
	<u>ด้านสุขภาพร่างกาย</u>									
	3.1 การดูแลสุขภาพตนเอง	966	3.35	.84	504	3.35	.83	462	3.35	.85
	3.2 สถานพยาบาลและระเบียบวิธีปฏิบัติในการเข้ารับบริการ	963	3.27	.83	503	3.26	.82	460	3.28	.85
	3.3 วิธีออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	963	3.25	.84	502	3.23	.84	461	3.26	.85

ตาราง ผ. 6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อ	รวม			เพศชาย			เพศหญิง		
		N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD	N	$\bar{X}$	SD
4	ด้านสุขภาพจิต									
	4.1 วิธีแก้ความเครียด วิตกกังวล	963	2.90	1.01	502	2.93	1.00	461	2.87	1.02
	4.2 จิตวิทยาการติดต่อสัมพันธ์กับคนรอบข้าง	961	2.84	.98	502	2.90	.98	459	2.78	.98
	4.3 การใช้ชีวิตคู่และเพศสัมพันธ์	940	2.36	1.04	497	2.63	.94	443	2.06	1.06
	4.4 ธรรมชาติช่วยให้มีชีวิตมีความสุข	962	3.06	.94	502	3.11	.92	460	3.00	.96
5	<u>ด้านการใช้เวลาว่าง</u>									
	5.1 การวางแผนเกี่ยวกับการใช้เวลาว่าง	964	2.86	.93	502	2.89	.90	462	2.82	.96
	5.2 กิจกรรมในสังคมที่สามารถเข้าร่วมภายหลังการเกษียณอายุทำงาน	964	2.89	.93	503	2.93	.90	461	2.84	.96
6	<u>ด้านระบบบริการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ</u>									
	6.1 แหล่งที่จะขอความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตปัจจุบัน	965	3.12	.96	503	3.15	.95	462	3.10	.97
	6.2 สถานบริการการศึกษา นอกกระบบสำหรับวัยหลังเกษียณอายุทำงาน	959	2.67	1.06	500	2.62	1.04	459	2.72	1.08
7	<u>ด้านการเตรียมตัวก่อนสิ้นชีวิต</u>									
	7.1 การทำพินัยกรรมและนิติกรรมต่างๆ	960	2.73	1.04	501	2.75	1.05	459	2.70	1.20
	7.2 การวางแผนเกี่ยวกับการจัดงานศพ	955	2.26	1.06	496	2.30	1.09	459	2.28	1.03
	โดยรวมทั้ง 7 ด้าน	894	2.88	.68	472	2.93	.68	422	2.86	.79

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวธาดา วิมลวัตรเวที
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทร. 258 – 4117 โทรสาร. 259 – 0846

ประวัติการศึกษา

2528 - 2533	Ph.D. จาก Illinois State University, IL., USA วิชาเอก : ชีววิทยา
2517 - 2519	วท.ม. จาก มหาวิทยาลัยมหิดล วิชาเอก : เวชศาสตร์เขตร้อน
2513 - 2516	วท.บ. จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิชาเอก : เคมี

ฝึกอบรมทางวิชาการ

4/2521 – 9/2521	ประกาศนียบัตรจาก Institute for Medical Research, Kuala Lumpur, Malaysia หัวข้อเรื่อง : Advance in Parasitology and Entomology
4/2538 – 6/2538	ฝึกอบรมเทคนิคงานวิจัยเกี่ยวกับ ⁵³ P-mutation และเทคนิคงานวิจัยเกี่ยวกับ ³² P-postlabelling ในสารก่อมะเร็งที่มีขนาดเล็ก จาก German Cancer Research Institute, Heidenberg, Germany
7/2538 – 7/2538	ฝึกอบรมเทคนิคงานวิจัยเกี่ยวกับ ³² P-postlabelling ในสารก่อมะเร็งในกลุ่ม Polycyclic hydrocarbon จาก Department of Environmental and Occupational Medicine, Aarhus University, Denmark

ประวัติการทำงาน

- 2534 – ปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 2536 – 2539 นักวิจัย ประจำห้องปฏิบัติการพิษวิทยาและสิ่งแวดล้อม สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
- 2535 – 2536 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัย คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 2529 – 2533 ผู้ช่วยนักวิจัย Department of Biological Science, Illinois State University, Normal, IL. USA
- 2527 – 2528 ครูผู้ช่วยทางวิชาการ Department of Biological Science, Illinois State University, Normal, IL. USA
- 2526 – 2527 หัวหน้าทีมพัฒนาชุมชนแหล่งชุมชนแออัดเขตยานนาวา ในโครงการพัฒนาชุมชน สนับสนุนโดยพรรคประชาธิปัตย์
- 2523 – 2525 หัวหน้าทีมพัฒนาชุมชนแหล่งชุมชนแออัดเขตยานนาวา ในโครงการพัฒนาชุมชน สนับสนุนโดยพรรคประชาธิปัตย์
- 2520 – 2522 อาจารย์ ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิชาที่มีประสบการณ์การสอน

พื้นฐานวิทยาศาสตร์สุขภาพ	เคมีในสุขศึกษา
สุขภาพผู้สูงอายุ	โภชนาการสาธารณสุข
ปรสิตวิทยา	สัมมนาวิจัยสุขศึกษา
จุลชีววิทยา	

งานวิจัยที่เผยแพร่

House, R. M., M. Pinyuchon and T. Wimonwatatee. *Knowledge and Perceptions About AIDS Among Students in an Urban Thai University* : ISBN 974 – 598 – 950 – 8. Bangkok : Srinakharinwirot University Press, 1997.

- Owen, R. W., T. Wimonwatwatee, B. Spiegelhalter, and H. Bartsch. "A High Performance Liquid Chromatography System for Quantification of Hydroxy Radical Formation," *European Journal of Cancer Prevention*. 5 : 233 – 240, 1996.
- Wimonwatwatee, T., A. R. Heydary, and A. G. Richardson. "Effect of Age on The Expression of Phosphoenolpyruvate carboxykinase in Rat Liver," *The American Physiological Society*. G201 – 205, 1994.
- Areekul, S. and T. Wimonwatwatee. "Studies on the Pathogenicity of *Ancylostoma ceylanicum* Blood Loss in Experimental Cats," *Thai Radiology*. 14 : 47 – 56, 1977.
- Wimonwatwatee, T., A. R. Heydary, and A. G. Richardson. (in press). "Effect of Age and Caloric Restriction on the Expression of Phosphoenolpyruvate carboxykinase in Rat Liver and Kidney,"

งานวิจัยที่อยู่ระหว่างการศึกษา

- ธาดา วิมลวัตรเวที ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดในการดูแล บิดามารดาสูงอายุของบุตรที่ให้การอุปถัมภ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดินประจำปี พ.ศ. 2543. (รองศาสตราจารย์ อังคณา ชุมสาย เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย)
- ธาดา วิมลวัตรเวที การดูแลตนเองขณะดูแลบิดามารดาสูงอายุ : กรณีศึกษาในข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยบรายได้ประจำปี พ.ศ. 2543. (รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์ เป็นที่ปรึกษาโครงการ)

งานวิจัยที่เสนอในการประชุมวิชาการ

House, R. M., M. Pinyuchon, and T. Wimonwatatee. *Knowledge and Perceptions About AIDS Among Students in an Urban Thai University*. The World Conference of American Counseling Association (ACA), 1996, Annual Meeting. Oral Presentation, April 22, 1996.

Wimonwatatee, T. and A. G. Richardson. *Effect of Age on the Expression of Phosphoenolpyruvate carboxykinase*. Abstract, Illinois State Academy of Science 82nd Annual Meeting. Poster presentation, October 20, 1989.

Wimonwatatee, T. and A. G. Richardson. *Effect of Age on the Expression of Phosphoenolpyruvate carboxykinase*. Abstract, The Journal of Cell Biology 29th Annual Meeting. Poster presentation, November 6, 1989.

ตำราและเอกสารประกอบการสอน

ธาดา วิมลวัตรเวที. เคมีในสุขศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.

ธาดา วิมลวัตรเวที. สุขภาพผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

ธาดา วิมลวัตรเวที. อาหารสำหรับบุคคลในภาวะต่าง ๆ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

ธาดา วิมลวัตรเวที. คู่มือปฏิบัติการจุลชีววิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

ธาดา วิมลวัตรเวที และมานี ชูไทย. โภชนาการสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

ทุนวิจัยที่ได้รับ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จากงบประมาณแผ่นดินประจำปี พ.ศ. 2536, 2542 และ 2543 และจากงบประมาณรายได้ประจำปี พ.ศ. 2539 และ 2543

Phi Sigma Research Grant, 1987, 1988, 1989, 1990

ISU Graduate Student Association Research Grant, 1989

ทุนอบรมทางวิชาการ / เกียรติคุณ

ได้รับเกียรติคุณในฐานะ “อาจารย์ผู้สอนดีเด่น” ประจำปีการศึกษา 2540 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Chulaborn Research Institute and German Government Scholarship Award, 1995.

Chulaborn Research Institute and Denmark Government Scholarship Award, 1995

Southeast Asian Ministry of Education Organization Tropical Medicine (SEAMEO - TROPMED) Scholarship Award, 1979.