

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

PRE-RETIREMENT PREPARATION OF SUPPORT STAFF
OF SUAN DUSIT UNIVERSITY

ณัฐกาญจน์ เกษรบัว^{1*} และ พอดี สุขพันธ์²

Nutthakarn Kasonbue^{1*} and Pordee Sukpun²

สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพฯ ประเทศไทย¹

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพฯ ประเทศไทย²

Bachelor of Business Administration Program in General Management, Suan Sunandha Rajabhat University,

Bangkok, Thailand^{1*}

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand²

Email: ann_nutam@hotmail.com^{1*}

Received: 2019-08-30

Revised: 2019-10-20

Accepted: 2019-10-21

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40 - 60 ปี จำนวน 253 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีระดับการเตรียมตัวด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการเงิน และการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว ภาวะสุขภาพ การรับรู้ข้อมูลการเกษียณตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการรับราชการ และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ในครอบครัว

แตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine pre-retirement preparation of support staff of Suan Dusit University. The samples were 253 male and female support staff between 40 - 60 years of age. A questionnaire was used as a research instrument for data collection, and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test. It was found that: For the level of pre-retirement preparation of support staff of Suan Dusit University, it was found that the overall staff's physical preparation was at a high level, while the overall psychological, financial, and living preparation was at a moderate level. For the comparison of pre-retirement preparation of support staff of Suan Dusit University based on personal factors, it was found that the staff with different sexes, ages, statuses, family relationships, health condition, recognition of information on retirement, positions, roles, and years in government service, and social support from coworkers had no different pre-retirement preparation overall. Meanwhile the staff with different educational backgrounds and family incomes had different pre-retirement preparation at a statistical level of 0.01.

Keywords: Pre-retirement Preparation , Support Staff, Suan Dusit University

บทนำ

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ถือว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวและคุณภาพชีวิตภายหลังเกษียณ เพื่อเตรียมพร้อมให้ผู้เกษียณอายุจากการงานไม่มีรายได้ในวันข้างหน้าผู้สูงอายุจะต้องพึ่งพิงตนเอง ลดปัญหาต่อการเผชิญกับสภาวะวิกฤติต่าง ๆ เช่น ปัญหาทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ

สภาพจิตใจและอารมณ์ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนการคุ้นเคยกับการมีผู้ได้บังคับบัญชาติดตามเมื่อเกษียณแล้วจะมีความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างกะทันหัน บางคนทนกับภาวะการเกษียณนี้ไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาด้านจิตใจและด้านเศรษฐกิจรายได้ด้วย ทั้งนี้ควรมีการเตรียมล่วงหน้าเป็นเวลา 1 ปี ก่อนเกษียณอายุทำงาน ถ้าไม่

ปรับตัวหรือมีการเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณอายุที่ดี อาจจะประสบปัญหา ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ จากสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยในปี 2548 ประเทศเริ่มเข้าสู่เกณฑ์ “สังคมสูงวัย” (Aged Society) โดยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงวัยถึงร้อยละ 10 ปี 2558 ประชากรไทยมีจำนวน 65.1 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป 11 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 16 ของประชากรทั้งหมดปี 2564 ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Complete Aged Society) (Puttal, 2009)

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้เกษียณอายุจะสามารถเผชิญกับสภาวะวิกฤติดังกล่าวได้ จำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตก่อนที่จะก้าวเข้าสู่วัยเกษียณหรือวัยสูงอายุในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการเงิน และการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต (Dennis, 1984) ซึ่งการเตรียมตัวเหล่านี้ ควรจะมีการปฏิบัติให้สำเร็จก่อนเกษียณอายุทำงาน เพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่ต้องใช้เวลา นานและต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นองค์กรที่ทำงานทางด้านการให้บริการ ย่อมส่งผลให้พฤติกรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานภายในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทำให้ผู้บริหารเกิดการตระหนักและเตรียมความพร้อมในเรื่องทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากขึ้นในโลกของการทำงาน ทั้งในด้านสุขภาพและ

ร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้และรายจ่าย และด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม รวมถึงการวิเคราะห์โครงสร้างทางประชากร สถานการณ์ ความต้องการ การเตรียมความพร้อมรับมือ และการวิเคราะห์ปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ต่อการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศโดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (พ.ศ.2546) เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่ “สังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ” (National Statistical Office, 2015)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยนี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งในด้านสุขภาพและร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้และรายจ่าย และด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม อีกทั้ง การวางแผน

ไว้ก่อนเป็นสิ่งที่สำคัญประการแรก ๆ เพื่อจะได้ให้บุคลากรได้เตรียมแผนชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง (Atchley, 1991) ได้เสนอแนะให้มีการเตรียมวางแผนการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 10-15 ปี ซึ่งผู้ที่มีการเตรียมตัวที่ดีจะสามารถใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อตนเองยังเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่ การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการเงิน และการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต

2. เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว ภาวะสุขภาพ รายได้ในครอบครัว การรับรู้ข้อมูลการเกษียณ ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการรับราชการ และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ด้านวิชาการ พัฒนาผลงานวิจัยให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในระดับชาติ

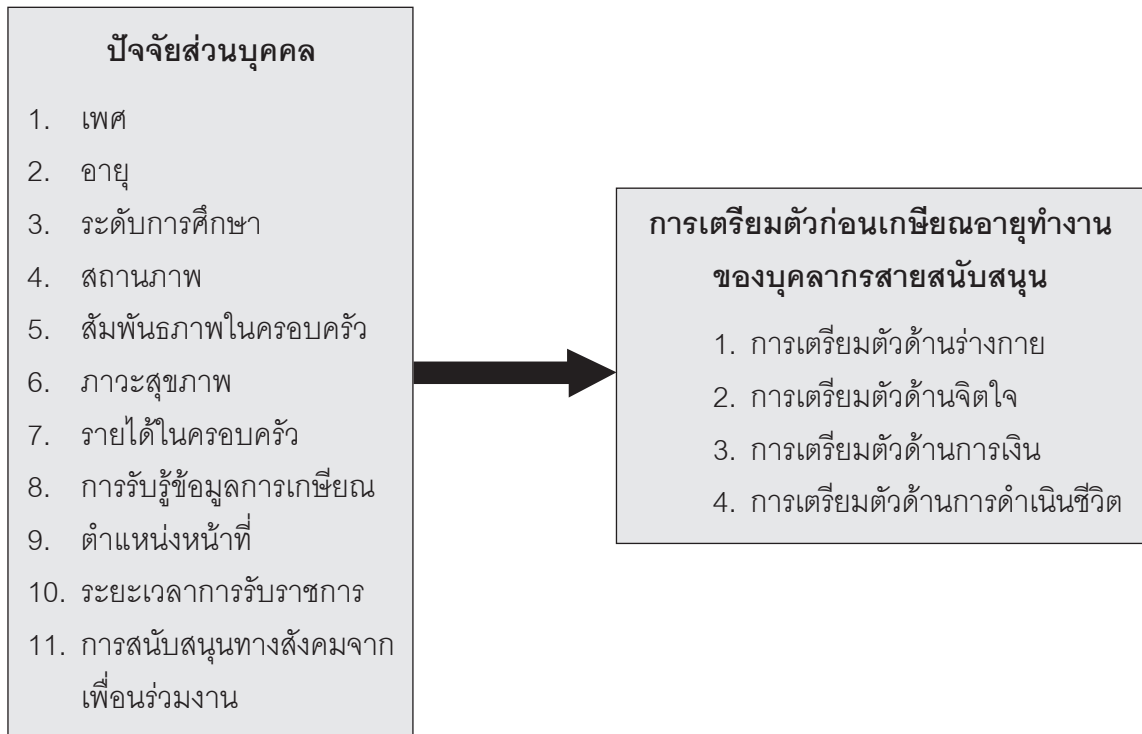
2. ด้านนโยบาย ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานได้อย่างเหมาะสม และป้องกันช่วยเหลือผู้เริ่มเข้าสู่การเป็นผู้สูงวัยในองค์กรให้มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ซึ่งจะช่วยในการลดงบประมาณของภาครัฐในระยะยาวได้

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 40-60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 692 คน โดยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในปี พ.ศ. 2561 โดยเนื้อหาครอบคลุมการเตรียมตัวเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ใน 4 มิติ ประกอบด้วย การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการเงิน และการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบความคิดของการวิจัย ดังแสดงในรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40-60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 692 คน โดยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในปี พ.ศ. 2561 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40-60 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ Yamane (Kundalaputra, 2007) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 253 คน

หลังจากที่ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากจำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยยึดความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งจะนำแบบสอบถามลงพื้นที่แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวน กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือและการตรวจคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ วารสาร และรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อนำมาเป็นแนวทางเพิ่มเติมในประเด็น
ข้อคำถามของแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์
ในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยให้ครอบคลุมตาม
วัตถุประสงค์ และนำแบบสอบถามไปตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
ของข้อคำถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 แล้วนำ
แบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา
การค้นคว้าแบบอิสระ ตรวจสอบความถูกต้อง
และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และ
ตรงตามโครงสร้างทางทฤษฎีหรือไม่การใช้ถ้อยคำ
สำนวน ภาษาเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งความ
ถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบสอบถาม
และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการและจิตวิทยา
จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความ
สอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence
index) ได้เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน
เพื่อนำผลไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
(Cronbach) โดยได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ใน
ระดับดี หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ
และสามารถนำไปศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการ
สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)
จากจำนวนประชากรที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 253 คน จนเก็บ
แบบสอบถามได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จาก
การตอบแบบสอบถามของประชากรมาประมวล
ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การ
ทดสอบที (t-test)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ได้แก่ การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัว
ด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการเงิน และการ
เตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต พบว่า บุคลากร
มีระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$,
S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในระดับ
มาก คือ การเตรียมตัวด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.67$,
S.D. = 0.55) ส่วนการเตรียมตัวด้านจิตใจ
($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.43) การเตรียมตัวด้าน
การเงิน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.50) และการ
เตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 3.33$,
S.D. = 0.47) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อน
เกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการ
เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมและ
รายด้าน ได้แก่ การเตรียมตัวด้านร่างกาย
ส่วนการเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัว
ด้านการเงิน และการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต
ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามเพศ

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
1. การเตรียมตัวด้านร่างกาย	ชาย	3.66	0.57	-0.28	251	0.78
	หญิง	3.68	0.54			
2. การเตรียมตัวด้านจิตใจ	ชาย	3.35	0.41	-1.31	251	0.19
	หญิง	3.43	0.44			
3. การเตรียมตัวด้านการเงิน	ชาย	3.32	0.42	-0.91	251	0.36
	หญิง	3.38	0.54			
4. การเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต	ชาย	3.34	0.46	0.41	251	0.68
	หญิง	3.32	0.49			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม และด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเงิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และรายได้ ในครอบครัวแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม และด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการเงิน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนด้านการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย

ด้านจิตใจ ด้านการเงิน และด้านการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสัมพันธภาพในครอบครัว แตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม และด้านร่างกาย ด้านการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านจิตใจ และด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุคลากรที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม และด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการดำเนินชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุคลากรที่มีการรับรู้ข้อมูลการเกษียณ และมีระยะเวลาการรับราชการแตกต่างกัน มีการ

เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวม และด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการเงิน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการดำเนินชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

1. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่ การเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการเงิน และการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต พบว่า

1.1 บุคลากรมีระดับการเตรียมตัวด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญักฐพร ปันแก้ว (Punkaew, 2006) พบว่า บุคลากรสายสอน และสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พระนครใต้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากสุขภาพร่างกายของบุคลากรสายสนับสนุนย่อมมีความเสื่อมโทรมและเปลี่ยนแปลงไปตามวัยที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากขาดความเอาใจใส่ย่อมจะเกิดปัญหาด้านสุขภาพในวัยสูงอายุได้ จึงส่งผลให้เล็งเห็นความสำคัญและตระหนักในสุขภาพร่างกายอย่างเห็นได้ชัด สอดคล้องกับ ทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของ Erikson ซึ่งมุ่งเน้นการปรับตัวทางจิตวิทยาระหว่างวัยกลางคนและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย ของ Peck (Turner & Helms, 1994) กล่าวว่า การเกษียณอายุมักทำให้ภูมิคุ้มกันต้านทานโรคต่างๆ และความสามารถในการฟื้นฟูร่างกาย

ลดลง และเพิ่มความปวดเมื่อยให้กับร่างกาย การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพเหล่านี้พร้อมๆ กับการรักษาความพึงพอใจในชีวิตเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้น หากมองแล้วสุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ ผู้ที่จะเกษียณควรมีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับกับวัยสูงอายุ เนื่องจากในวัยสูงอายุนั้นจะเกิดความเสื่อมที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการได้ยิน การมองเห็น ผิวหนัง ระบบหัวใจ ระบบกระดูก ระบบย่อยอาหาร ฯลฯ

1.2 บุคลากรมีระดับการเตรียมตัวด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน พุฒตาล (Puttal, 2009) พบว่า มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสนใจและยอมรับส่วนหนึ่งต่อการเข้าสู่วัยสูงอายุที่กำลังจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของตนแล้ว และเตรียมพร้อมในการศึกษาข้อมูลเพื่อเผชิญเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ย่อมจะส่งผลให้มีความสุข และไม่ต้องคอยกังวลกับปัญหาสุขภาพของตนเอง

1.3 บุคลากรมีระดับการเตรียมตัวด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานยังมีสวัสดิการต่างๆ ให้พร้อม และการวางแผนในอนาคตที่จะจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ รวมถึงบุคลากรบางคนภายหลังเกษียณอายุอาจจะได้รับบำเหน็จซึ่งเป็นเงินก้อนจำนวนหนึ่งและเป็นเงินก้อนสุดท้าย จึงไม่วิตกกังวลในด้านการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mariappanadar, 2013) พบว่า หากบุคลากรก่อนวัยเกษียณอายุตระหนักว่าตน

ไม่พร้อมทางการเงินต่อการเกษียณอายุ พวกเขาอาจเลือกการทำงานหลังเกษียณอายุโดยไม่คำนึงถึงระดับความวิตกกังวลทางสังคมต่อการเกษียณอายุ

1.4 บุคลากรมีระดับการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว การปรับตัวระหว่างชีวิตคู่ และการปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพฤทธิ์ วงศ์ภูมิ (Wongpoom, 2010) พบว่า บุคลากรมีระดับการเตรียมตัวด้านการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง คือ พร้อมที่จะเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลต่างวัยในครอบครัว เตรียมทำงานที่อยากทำ แต่ไม่เคยมีโอกาสนั้นหรือไม่ มีเวลาทำมาก่อนภายหลังเกษียณอายุ วางแผนที่จะใช้ประสบการณ์จากการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นหรือสังคมภายหลังเกษียณอายุ ศึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคม และศึกษาเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกชมรมและกลุ่มต่าง ๆ

2. เปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณาดา บุญเพ็ญ (Boonpen, 2015) พบว่า

เพศของข้าราชการทหารบกประจำการ ณ มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าบุคลากรสายสนับสนุนทั้งชายและหญิงมีความปรารถนาที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายหลังเกษียณอายุอย่างมีความสุข

2.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (Chuanchaisitt, 2012) พบว่า ผู้ที่จะเกษียณอายุควรเริ่มวางแผนการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ยังอยู่ในช่วงอายุน้อย โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านร่างกาย ต้องเริ่มดำเนินการตั้งแต่อายุยังไม่มากเพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่ต้องใช้ระยะเวลานานและต่อเนื่อง เพื่อจะช่วยให้การดำรงชีวิตภายหลังเกษียณ มีความมั่นคง และใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ดังนั้น บุคลากรทุกช่วงอายุจึงจำเป็นที่จะต้องเตรียมรับกับการเข้าสู่วัยเกษียณอย่างเต็มรูปแบบ และปัจจุบันทุกช่วงอายุได้ให้ความสำคัญและศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมต่อการดำเนินชีวิตของตนในอนาคต

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาดา วิมลวัตรเวที (Wimonwatwatee, 2000) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณ

อายุทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาดีหรือสูงจะรู้จักแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองจากแหล่งสื่อต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องอายุทำงานแล้ว หรือจากการที่เคยได้รับการอบรมในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุจากหน่วยงานอื่น ๆ มาบ้างแล้ว ส่วนคนที่มีการศึกษาไม่สูงจะมีการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณน้อยในทุกด้าน รวมถึงไม่ค่อยสังเกตเห็นความสำคัญหากไม่ใกล้เข้าสู่วัยเกษียณ

2.4 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปุณณดา บุญเพ็ญ (Boonpen, 2015) พบว่าข้าราชการทหารบกประจำการที่มีสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรไม่ว่าจะโสด สมรส หม้าย หรือหย่าร้าง ต่างต้องมีการเผชิญกับการเข้าสู่วัยเกษียณเช่นเดียวกัน และเตรียมพร้อมสำหรับชีวิตบั้นปลายทั้งในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการเงิน และการดำเนินชีวิตให้มากขึ้นเพื่อความเป็นอยู่ในอนาคตที่ดีและมีความสุข

2.5 บุคลากรที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกคนหลังเกษียณอายุต่างต้องใช้ชีวิตในการปรับตัวและสร้างสัมพันธภาพอันดีร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเพื่อให้เกิดความรักและความอบอุ่นอันดีต่อกัน เช่นเดียวกับเชก ธนะศิริ (Thanasiri, 2007) ได้กล่าวว่า

การรักษาสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ที่เกษียณมองเห็นคุณค่าของสมาชิกในครอบครัวทุก ๆ คน และจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วยวิธีการเชิงรูปธรรมต่าง ๆ เช่น ไปมาหาสู่ เยี่ยมเยียน และติดต่อสื่อสารถึงกันเสมอ การดูแลช่วยเหลือในยามที่เดือดร้อน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนในครอบครัว ให้เวลาแก่สมาชิกในครอบครัว และข้อสัจย์ต่อครอบครัว และสอนลูกหลานให้รักและเคารพผู้สูงอายุ

2.6 บุคลากรที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกคนย่อมต้องการจะมีสุขภาพที่แข็งแรงและไม่เจ็บป่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักส่งเสริมสุขภาพ (Bureau of Health Promotion, 2013) กล่าวว่า สุขภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในครอบครัว การทำงาน ชุมชน และการใช้เวลาว่าง และยังมีความสัมพันธ์กับระดับการพึ่งพาของผู้สูงอายุมีสุขภาพทางร่างกายอ่อนแอมีโรคภัยไข้เจ็บ ไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันด้วยตนเองได้ จำต้องยอมรับความช่วยเหลือจากลูกหลานญาติ และเพื่อน ๆ ทำให้ผู้สูงอายุต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ที่มีอิสระมาเป็นผู้ต้องพึ่งพา

2.7 บุคลากรที่มีรายได้ในครอบครัวแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย แก้วสุมาลี (Kaewsumalee, 2009) พบว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้สูงกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานด้านร่างกาย

ด้านจิตใจ และด้านทรัพย์สิน เงินทอง มากกว่าบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความพร้อมในการเตรียมตัวก่อนวัยเกษียณ ทั้งในการการวางแผนการออมเงิน การซื้อที่อยู่อาศัย การสะสมทรัพย์สินอื่น ๆ และการซื้อประกันต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับตนภายหลังเกษียณ ต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่ำจะมีความพร้อมในการสร้างตนเองสำหรับวัยเกษียณอายุน้อย

2.8 บุคลากรที่มีการรับรู้ข้อมูล การเกษียณแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย แก้วสุมาลี (Kaewsumalee, 2009) พบว่า การได้รับข้อมูลที่ดีเป็นช่องทางที่ทำให้เกิดความสะดวกสบายเมื่อก้าวสู่วัยชรา ซึ่งบุคคลย่อมต้องการได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการเงิน แรงงาน หรือวัตถุสิ่งของต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชามณูชฺ์ โตโฉมงาม (Tochomngam, 2009) ได้กล่าวว่า ข้อมูลข่าวสารเป็นแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ผู้ให้การสนับสนุนจะแสดงออกถึงความสนใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร หรืออารมณ์ โดยที่มีลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์กัน

2.9 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรตำแหน่งใดก็ตามย่อมมีการลึ้นสู่บทบาทหน้าที่ของตนเมื่อถึงวัยเกษียณอายุ โดยในปัจจุบัน

การแข่งขันในบทบาทต่าง ๆ มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้การออกจากตำแหน่งหน้าที่เดิมมีมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Malette & Oliver ,2006) ได้กล่าวว่า วัยเกษียณอายุของบุคคลจะอยู่ในช่วง 65 ปี และเมื่อเกษียณอายุบุคคลนั้นจะได้รับการจัดสรรเงินชดเชยที่ไม่สามารถทำงานต่อได้ ซึ่งการเกษียณอายุจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในกิจวัตรประจำวัน และความสัมพันธ์ของบทบาทการทำงาน จึงส่งผลให้ทุกบทบาทหน้าที่ต้องเตรียมตัวหาบทบาทใหม่ของตนภายหลังเกษียณอายุเพื่อทดแทนบทบาทเดิม สอดคล้องกับทฤษฎีการถดถอยจากสังคม (disengagement theory) ที่กล่าวเกี่ยวกับ ผู้สูงอายุจึงหาทางออกโดยการแสวงหาตำแหน่งงานที่พวกเขาเป็นผู้นำ โดยผู้สูงอายุจะพยายามหลีกเลี่ยง หลีกหนีจากความกดดัน และความตึงเครียดจากการถอนตัวออกมาจากสังคม (Tawecheep, 2014)

2.10 บุคลากรที่มีระยะเวลาการรับราชการแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่เริ่มทำงานหรือทำงานมานานต่างตระหนักในชีวิตบั้นปลายภายหลังเกษียณไม่ต่างกับบุคลากรที่ทำงานมานานหรือใกล้เกษียณ รวมถึงมหาวิทยาลัยอาจจะมีการส่งเสริมข้อมูลให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีส่วนร่วมทุกคน จึงทำให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (Suan Dusit University, 2016) ได้กล่าวว่า มหาวิทยาลัยได้มีการเตรียมความพร้อมในวัยก่อนเกษียณอายุให้กับบุคลากร

ที่มีความสนใจ โดยมีกิจกรรมและโครงการ เช่น การเตรียมความพร้อมด้านการเงินก่อนวันเกษียณอายุ การออมเงิน การสร้างอาชีพเสริม และการพัฒนาศักยภาพหรือกิจกรรมงานทั้งในและต่างประเทศให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปรับตัวและการใช้ชีวิตในสังคมหลังเกษียณอายุ ตลอดจนมหาวิทยาลัยยังตระหนักในบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อจ้างบุคลากรให้มาทำงานทำต่อ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และลดความเครียดในบทบาทที่จะสูญเสียไปได้ ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.11 บุคลากรที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลากรย่อมมีความต้องการได้รับความช่วยเหลือ การเอาใจใส่จากบุคคลอื่น การเป็นสมาชิกสมาคม ชมรม และกลุ่มต่างๆ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ตลอดจนการเข้าร่วมเตรียมความพร้อมงานอดิเรกที่ตรงกับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานไม่ต่างกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของ (Haber, 2003) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้เกิดความรักและห่วงใย มีคนรับฟังและให้คุณค่า จะเกิดการตระหนักในการดูแลสุขภาพ และดูแลตัวเองส่งผลให้เกิดสุขภาพที่ดี ตลอดจนการแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ที่ให้อำนาจและรู้สึกว่าคุณค่า มีความหมาย และการมองตนเองในแง่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขนั้น งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านร่างกาย มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมความรู้พื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย พร้อมทั้งให้คู่สมรสหรือครอบครัวเข้าร่วมอบรมเพื่อจะได้ร่วมวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด
2. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านจิตใจ มหาวิทยาลัยควรจัดโปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหลังเกษียณ เพื่อทดแทนบทบาทใหม่ให้เกิดการตระหนักในคุณค่าของตนเองมากขึ้น
3. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านการเงิน มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้ารับการอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ร่วมเครือข่าย เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักวางแผนการเงิน รู้จักออมหารายได้เพิ่มภายหลังเกษียณ การวางแผนตัดสินใจทางการเงินได้อย่างเหมาะสมภายหลังเกษียณ
4. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านการดำเนินชีวิต มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตภายหลังเกษียณอายุ ได้แก่ การ

ได้รับสิทธิในการใช้บริการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ฟรีหรืออัตราราคาที่ถูก เช่น สิทธิยืมหนังสือ ที่ห้องสมุด การเข้ารับอบรมต่าง ๆ การใช้สิทธิ ออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ และอุปกรณ์ต่าง ๆ บัตรจอดรถ การตรวจสุขภาพในราคาที่ถูก และสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยพิจารณาเล็งเห็นว่าควรจะได้รับภายหลังเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน

ได้ลงมือปฏิบัติจริงต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

2. ควรศึกษาการติดตามผลระยะยาวต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยกัน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ และ จะได้นำมาปรับปรุงรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

REFERENCES

- Atchley, R. C. (1991). **Social forces and aging**. 6th Edition. Belmont, CA: WadsWorth.
- Boonpen, P. (2015). **The retirement preparation of at the 15th Military Circle' Officials in Phetchaburi**. M.Ed. Program in Business Administration. Graduated School, Stamford University. (in Thai)
- Bureau of Health Promotion. (2013). **Roles of Older Adults to Social Family Community**. Retrieved October 25, 2560, from <http://anamai.moph.go.th> (in Thai)
- Chuanchaisitt, T. (2012). **The model of retirement preparation for teachers of private schools in Nonthaburi province under the office of Nonthaburi education service area**. Retrieved October 27, 2017, from http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=250786. (in Thai)
- Dennis, H. (1984). **Retirement Preparation : An Expanding Field**. Lexington, M. A.: D.C. Health.
- Haber, D. (2003). **Health Promotion and Aging**. 3rd Edition. New York: Springer Publishing.
- Kaewsumalee, W. (2009). **Beliefs, Attitudes, and Behaviors Toward Pre-retirement Preparation of Adult Workers in Bangkok Metropolitan Area**. M.Ed. Program in Developmental Psychology. Graduated School, Srinakharinwirot University. (in Thai)

- Kundalaputra, C. (2007). **Research for New Researcher**. Bangkok: Sahadhammik. (in Thai)
- Malette, J., & Oliver, L. (2006). Retirement and existential meaning in the older adult: A qualitative study using life review. **Counseling, Psychotherapy, and Health**. 2(1), 30-49.
- Mariappanadar, S. (2013). Do retirement anxieties determine bridge employment preference? : A study among pre-retirees in the Australian construction industry. **Personnel Review**. 42(2), 176-204.
- National Statistical Office. (2015). **Factors affecting the use of the Internet by Elderly in Thailand 2014**. Bangkok: National Statistical Office, Ministry of Information and Communication Technology. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). **The eleventh national economic and social development plan (2012-2016)**. Bangkok: The Prime Minister' s Office. (in Thai)
- Punkaew, N. (2006). **Opinions on pre-retirement preparation expressed by personal at the rajamangala university of technology, Phra Nakhon Tai, Bangkok**. M.Ed. Program in Home Economics for Community Development. Graduated School, Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Puttal, N. (2009). **Preretirement Preparation of Police Officers in the Royal Police Thailand**. M.Ed. Program in Development Social Sciences. Graduated School, Kasetsart University. (in Thai)
- Suan Dusit University. (2016). **Strategic adjustment of Suan Dusit University**. Bangkok: Suan Dusit University. (in Thai)
- Taweecheep, N. (2014). **The Model of Retiring Activities Under Needs of Staff of Rajabhat Universities in Bangkok**. Bangkok: Suan Dusit University. (in Thai)
- Thanasiri, C. (2007). **This life is wonderful and extraordinary**. Bangkok: Nanmeebooks Publication. (in Thai)
- Tochomngam, P. (2009). **Psychological factors and social support behind the acceptance of innovation regarding aids prevention behavior among homeless children at the home of hope Bangkok**. M.Ed. Program in Behavioral Science. Graduated School, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Turner, J. S., & Helms, D. B. (1994). **Contemporary Adulthood**. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Wimonwatwatee, T. (2000). The preparation for the retirement of government funded university faculty and staff. **Journal of Faculty of Physical Education**. 2(03), 60-94. (in Thai)
- Wongpoom, T. (2010). **Factors related to mental health problems in the elderly in Chiang Mai province**. M.Ed. Program in Clinical Psychology. Graduated School, Ramkhamhaeng University. (in Thai)