

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่
วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
แห่งหนึ่ง

ในจังหวัดปทุมธานี

Perception of Organizational Support Affecting Preparation
for Retirement of Operator Level Employees an Electronic
Equipment Manufacturer in Pathum Thani Province

กฤตชัย อัคริรัตน์¹ อรนุช รุปีติวิริยะ^{2*}
Kritchai Aknirat, Oranoodj Ruepitiviriya

Received: June 3, 2024, Revised: July 15, 2024, Accepted: October 14, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณ 2. ระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณ และ 3. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป บริษัทเอกชน จำกัด ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 312 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย พบคุณสมบัติพร้อมกันในครั้งเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก 2. ระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก 3. ปัจจัยการรับรู้การ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, Email: kritchai.akn@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการเงินและเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, Email: oranoodj.ru@rmutsb.ac.th, *(Corresponding Author)

สนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ และปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุน การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณ พนักงานระดับปฏิบัติการ

Abstract

This research article aims to study 1. Level of perceived support from the organization for retirement age. 2. Level of preparation for entering retirement age. and 3. Factors of perceived organizational support influence preparation for the retirement of operator-level employees at an electronic equipment manufacturer in Pathum Thani province. The research method used is quantitative data collection, which is done by creating a questionnaire. Data was collected from a research sample of 312 people. The sample group consisted of operator-level employees with a working tenure of 5 years or more from a private company limited, a manufacturer of electronic equipment in Pathum Thani province. Data was analyzed by finding frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis is proved by testing the factors of perceived organizational support that influence preparation for the retirement of operator-level employees with Multiple Regression analysis: Enter.

The results found that 1. The overall level of perceived support from the organization of operator-level employees is very high. 2. The overall level of preparation for the retirement of operator-level employees is very high. 3. Factors of perceived organizational support that influence preparation for the retirement of operator-level employees at an electronic equipment manufacturer in Pathum Thani province, including receiving news about preparation before retirement and welfare and compensation factors.

Keywords: Perception of Organizational Support, Preparation for Retirement, Operator Level Employees

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอันเกิดจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประชากรสูงวัยมีจำนวนเพิ่มขึ้น และจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนั้นมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับผู้เกษียณอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ที่ได้กำหนดอายุในการเกษียณไว้ที่อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ซึ่งการเกษียณอายุถือเป็นภาวะวิกฤตอย่างหนึ่งของชีวิต เป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพและรายได้ ผู้เกษียณอายุต้องเผชิญกับการสูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลให้บางรายมีทัศนคติที่ไม่ดี รู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่าลง ไร้ประโยชน์ ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ก่อให้เกิดผลเสียหลายต่อร่างกายและจิตใจของผู้เกษียณอายุ ดังนั้นจึงควรมีการเตรียมความพร้อมตั้งแต่เนิ่นๆ โดยประเทศไทยนั้นได้มีการกำหนดอายุในการเกษียณของข้าราชการไว้ที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และในส่วนของบริษัทเอกชนการเกษียณอายุนั้นจะขึ้นอยู่กับนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง แต่นายจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดอายุในการเกษียณไว้ที่อายุครบ 55-60 ปีบริบูรณ์ (แผนการจัดการความรู้ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 การเกษียณอายุตามมาตรา 118/1) ซึ่งองค์กรที่ผู้วิจัยทำการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดอายุในการเกษียณของพนักงานไว้ที่อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรกลุ่มพนักงานในระดับปฏิบัติการที่กำลังจะเกษียณอายุ เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support : POS) ที่เกิดจากแนวคิดของ Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). มีความเชื่อว่าองค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึก นึกคิด ความเชื่อต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุน ในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนายกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะอาชีพของพนักงานในองค์กร

เป็นต้น (Eisenberger et al., 1986) ซึ่งจากทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวก็จะสอดคล้องกับการสนับสนุนจากองค์กรในหน่วยงานที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา การรับรู้การสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากประเด็นที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่ตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 โดยบุคลากรในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการเมื่อเกษียณอายุจะได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ภายหลังเกษียณอายุน้อยมากเมื่อเทียบกับพนักงานในกลุ่มสำนักงาน อาจทำให้ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ภายหลังเกษียณอายุได้หากมิได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุอย่างเหมาะสมไว้ล่วงหน้า โดยการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ 2) ด้านการสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 3) ด้านการสนับสนุนด้านกองทุนสำหรับพนักงาน และ 4) ด้านการสนับสนุนทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณ เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้มีพฤติกรรมเตรียมความพร้อมการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการได้ก้าวเข้าสู่วัยเกษียณอายุได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อนที่จะเกษียณอายุต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

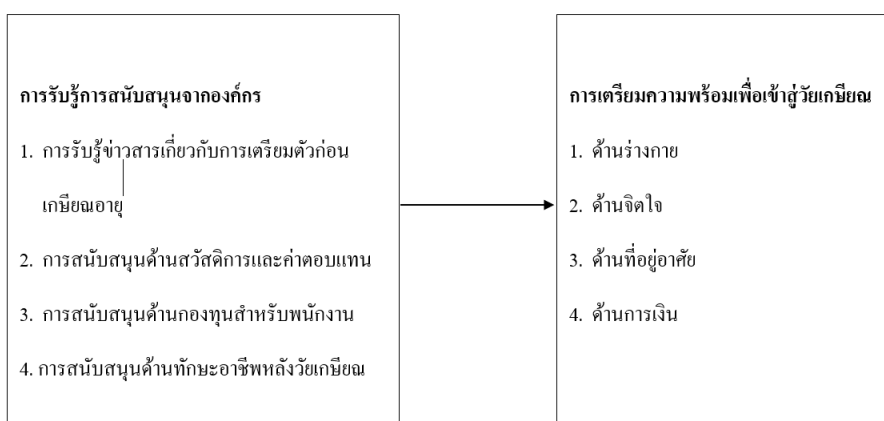
1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
3. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านกองทุนสำหรับพนักงานมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
4. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรบริษัทเอกชนผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบไปด้วย ตามรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป บริษัทเอกชน จำกัด ในจังหวัดปทุมธานี จำนวนประชากรทั้งหมด 2,545 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คำนวณโดยใช้สูตรตามหลักของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมจีสตาร์ พาวเวอร์ (Jacob Cohen, 1977,1988) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และการเตรียมความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.957 ความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาช เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.960

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 312 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามผ่าน Google Form ให้กับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป บริษัทเอกชน จำกัด ผู้ผลิตอุปกรณ์

อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ อธิบายระดับการรับรู้และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบพร้อมกัน ในครั้งเดียว เพื่อหาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับ		
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
ด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ	4.34	0.24	สูงมาก
ด้านการสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	4.35	0.29	สูงมาก
ด้านการสนับสนุนด้านกองทุนสำหรับพนักงาน	4.33	0.30	สูงมาก
ด้านการสนับสนุนด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณ	4.36	0.30	สูงมาก
โดยรวม	4.34	0.24	สูงมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.24) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.29) ด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการ

เกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.24) และด้านกองทุนสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณ	ระดับ		
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
ด้านร่างกาย	4.53	0.39	สูงมาก
ด้านจิตใจ	4.51	0.40	สูงมาก
ด้านที่อยู่อาศัย	4.54	0.38	สูงมาก
ด้านการเงิน	4.50	0.43	สูงมาก
โดยรวม	4.52	0.36	สูงมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.36) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.40) และด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณ				
	B	SE	β	t	p-Value

ด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ (News:X1)	0.735	0.087	0.704	8.479	0.000**
ด้านการสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (Welfare:X2)	0.329	0.088	0.316	3.735	0.000**
ด้านการสนับสนุนด้านกองทุนสำหรับพนักงาน (Fund:X3)	-0.047	0.084	-0.045	-0.563	0.574
ด้านการสนับสนุนด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณ (Skill:X4)	0.024	0.081	0.023	0.300	0.764

Adjust R Square = 0.996 R Square = 0.996 R = 0.998 Durbin-Watson = 1.641

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความผันแปรการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตัวแปรด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ (p - value = 0.000) และด้านการสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (p - value = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 99.6 (R Square = 0.996) ส่วนตัวแปรด้านการสนับสนุนด้านกองทุนสำหรับพนักงาน (p - value = 0.574) และการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณด้านการสนับสนุนด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณ (p - value = 0.764) ผลจากการวิเคราะห์พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นน่าสนใจซึ่งนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
พบว่า โดยภาพรวมมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}$ = 4.34) สอดคล้องกับแนวคิดของหทัยทิพย์ อภิวงค์งาม (2560) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคคลถึงขอบเขตที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือ

สนับสนุนและการให้ความเอาใจใส่ แสดงความห่วงใย ต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การสนับสนุนจากองค์กรและการเอาใจใส่ แสดงความห่วงใย ต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความเชื่อมโยงต่อกัน โดยการสนับสนุนจากองค์กรนั้นส่งผลกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีหลังวัยเกษียณอายุของพนักงานและนำไปสู่การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.52$) สอดคล้องกับแนวคิดของบุญเทือง โพธิ์เจริญ (2551) กล่าวว่า เมื่ออยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนต้องตั้งใจเรียน หมั่นขวนขวายหาความรู้ เพื่อจะมีโอกาสได้งานที่ดีเมื่อถึงวัยทำงานต้องตั้งใจทำงานอย่างมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับเพื่อความภาคภูมิใจของตนเอง รู้จักเก็บออมเงินเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงของชีวิต ไม่ใช่ชีวิตหรูหรา ฟุ่มเฟือย ติดในยศอำนาจ ตำแหน่ง ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงเพื่อที่เมื่อถึงวัยเกษียณจะสามารถปรับตัว ปรับใจให้กับการที่ต้องออกจากงาน ยอมรับความชราที่มาเยือน และเริ่มต้นชีวิตใหม่ในวัยเกษียณได้อย่างมีความสุข

3. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลหรือร่วมกันทำนายการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานระดับปฏิบัติการนั้นได้มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุได้เป็นอย่างดี ประกอบกับองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านนี้ โดยให้การสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับรู้ข่าวสารที่ตรงประเด็น เป็นประโยชน์ต่อพนักงานอย่างแท้จริง เช่น การแจกเอกสารเผยแพร่ข้อมูลเรื่องการเกษียณอายุแก่พนักงาน ให้พนักงานสนทนาแลกเปลี่ยนความเห็นกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังคอยให้คำปรึกษาแก่พนักงานถึงแหล่งข่าวสารเรื่องการเกษียณอายุอีกด้วย อีกทั้งพนักงานสามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาใช้ในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุได้จริง จากเหตุผลดังกล่าวย่อมส่งผลให้ ปัจจัยการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กรด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา วิชิต (2558) ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือร่วมกันทำนายการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่

3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานระดับปฏิบัติการนั้นได้มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนได้เป็นอย่างดี รวมถึงนโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีการปรับอัตราเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ และมีเงินตอบแทนค่าล่วงเวลาที่เพียงพอต่อการดำรงชีพเพียงพอต่อการแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่ส่งผลกระทบต่อภาระการเก็บออม ส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถเก็บออมเงินเพื่อใช้ในวัยเกษียณได้ เป็นต้น ซึ่งเป็นนโยบายการสนับสนุนที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณโดยตรง จึงส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการเงิน จากเหตุผลดังกล่าวย่อมส่งผลให้ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยพัชร กิจเจริญเกษม (2559) ที่ระบุว่า ความเพียงพอของรายได้และรูปแบบครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุที่ต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่า หากพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่เหมาะสมก็จะนำไปสู่การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปได้นั่นเอง

3.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านกองทุนสำหรับพนักงานมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านกองทุนไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่ง

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เพราะถึงแม้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านกองทุนอยู่ในระดับสูงมากก็ตาม อีกทั้งองค์กรยังได้ให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการกองทุนแก่พนักงานในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น การให้ความรู้ทางด้านกองทุน การให้สิทธิแก่พนักงานในการเลือกลงทุนในกองทุนแต่ละประเภท และมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน แต่อาจเป็นเพราะว่านโยบายที่องค์กรดำเนินการอยู่นั้นไม่สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ ทำให้พนักงานนั้นไม่มีความสนใจที่จะเลือกลงทุนผ่านทางนโยบายองค์กร จึงทำให้พนักงานนั้นเลือกที่จะไปลงทุนกับทางภายนอกองค์กรมากกว่า ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลให้ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านกองทุนสำหรับพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณชัยชื่อ (2556) ที่ระบุว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการทหารประจำการ ณ กรมการทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของข้าราชการทหารบกประจำการ ณ กรมการทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร ในด้านการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน ที่แสดงให้เห็นว่าระบบการออมหรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุได้ ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนเงินที่ข้าราชการจะได้รับจากกองทุนหลังจากเกษียณอายุนั้นถือว่าไม่มากนักจนอาจจะไม่เพียงพอในการเข้าสู่วัยเกษียณที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

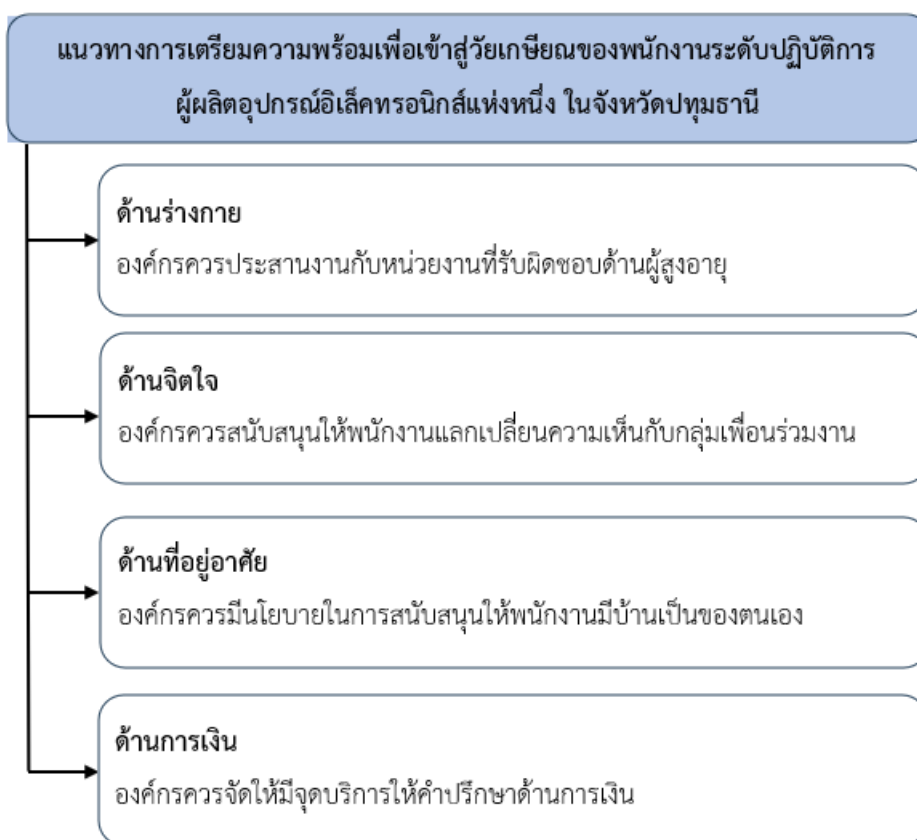
3.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการอาจจะไม่มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอาชีพขาดความเชี่ยวชาญและไม่มีความถนัดในทักษะอาชีพนั้นๆ หรือพนักงานนั้นไม่ได้คิดที่จะเรียนรู้ในทักษะอาชีพ เพราะพนักงานบางท่านมีความต้องการที่จะพักผ่อนและไม่ได้คิดที่จะประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ เพราะฉะนั้นถึงแม้ว่าองค์กรจะให้การสนับสนุนทางด้านทักษะอาชีพหรือไม่ก็ตาม จึงไม่ส่งผลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวย่อมส่งผลให้ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณไม่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา พิศาลบุตร

และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558) ที่ระบุว่า มีข้อเสนอแนะที่ให้หน่วยงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชจัดหาคู่มือการเตรียมตัวเกษียณอายุ โครงการอบรมวิชาชีพเพื่อเป็นอาชีพเสริมหลังเกษียณอายุ เป็นต้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

ด้านร่างกาย คือ องค์กรควรประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านผู้สูงอายุ อาทิ สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพร่างกาย

ด้านจิตใจ คือ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานทำการสนทนา/แลกเปลี่ยนความเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงานเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องการเกษียณอายุอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่อยู่อาศัย คือ องค์กรควรมีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานมีบ้านเป็นของตนเอง เช่นร่วมมือกับภาคเอกชนเช่น ธนาคารพาณิชย์ในการปล่อยสินเชื่อซื้อบ้าน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านที่อยู่อาศัยหลังวัยเกษียณอายุ

ด้านการเงิน คือ องค์กรควรจัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษาการเตรียมวางแผนทางการเงินเพื่อเตรียมสะสมเงินไว้ใช้จ่ายภายหลังเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. องค์กรควรเพิ่มนโยบายในการกระตุ้นและส่งเสริมให้การสนับสนุนด้านกองทุนแก่พนักงาน และควรมุ่งเน้นที่กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ เช่น พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานส่วนคลังสินค้า พนักงานช่างเทคนิค เป็นต้น โดยอาจจะเพิ่มอัตราในการหักเงินเดือนค่าจ้างเพื่อสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้น หรือองค์กรควรให้ความรู้และให้การสนับสนุนทางด้านกองทุนอื่นๆ แก่พนักงาน เช่น กองทุนตลาดเงิน กองทุนรวมตราสารหนี้ และกองทุนรวมผสม เป็นต้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีทางเลือกในการลงทุนเพิ่มยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีรายได้จากการการลงทุนทางด้านกองทุนเพิ่มมากขึ้น และเพื่อที่จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านกองทุนมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. องค์กรควรหาแนวทางสนับสนุนพนักงานให้ครอบคลุม หรือควรมีการสำรวจถึงความต้องการของพนักงานก่อนที่จะจัดอบรมในหัวข้อต่างๆ เลือกจัดอบรมในหัวข้อที่พนักงานสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ และที่สำคัญองค์กรควรออกนโยบายเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบได้มีส่วนกระตุ้น ส่งเสริมเพื่อทำให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อที่จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านทักษะอาชีพนั้นมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรมีนโยบายให้มีหน่วยงานพิเศษในองค์กรเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่

วัยเกษียณ ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับแหล่ง ประกอบอาชีพหลังเกษียณและระเบียบกฎเกณฑ์ในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมและสมาคมของผู้เกษียณอายุต่างๆ เป็นต้น

2. องค์กรควรมีนโยบายในการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านผู้สูงอายุ อาทิ สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรับผิดชอบ เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนกรมสุขภาพจิต เพื่อให้การวางแผนและดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุให้สอดคล้องกัน

3. องค์กรควรมีนโยบายในการสำรวจปัญหาและความต้องการของพนักงานตามกลุ่มของสายงาน เป็นระยะๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการจัดรูปแบบกิจกรรมและให้บริการความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้สอดคล้องตามความต้องการของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ ขององค์กร เช่น กลุ่มพนักงานสำนักงาน กลุ่มพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มผู้บริหาร เป็นต้น

2. อาจจะศึกษาเปรียบเทียบการวางแผนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วัยเกษียณของบุคลากรระหว่างกลุ่มในองค์กร เช่น กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ กับกลุ่มพนักงานสำนักงาน ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. อาจศึกษาเจาะลึกลงไปในรายละเอียดของการเตรียมความพร้อมในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านสุขภาพและการประกันสุขภาพ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม ด้านการทำกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

4. อาจศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทางด้านกองทุน และทางด้านทักษะอาชีพหลังวัยเกษียณอายุเพิ่มเติม โดยแยกตัวแปรทั้งสองด้านนี้ให้เป็นตัวแปรหลัก เพื่อที่จะได้เจาะลึกลงไปในรายละเอียดเพิ่มเติม.

เอกสารอ้างอิง

- บุญเทือง โพธิ์เจริญ. (2551). *แผนที่ชีวิตวัยเกษียณ*. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊ค.
- ปิยะดา พิศาลบุตร และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 การเกษียณอายุตามมาตรา 118/1. (2560, 31 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 134 ตอน 88 ก. หน้า 9.
- พลอยพัชร กิจเจริญเกษม. (2559). การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของ พนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน). **วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ**, 3(2), 3-31.
- วรวรรณ ชัยเชื้อ. (2556). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการของ ข้าราชการทหารบก ประจำการ ณ กรมการทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร. จุฬินพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หทัยทิพย์ อภิวงค์งาม. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านตัวแปรสื่อการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยมีความต้องการส่วนบุคคลเป็นตัวแปร กำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังคณา วิชิต. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการ เคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Cohen, J. (1977). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. New York: Academic.
- Cohen, J. (1988). **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)**. New Jersey: Erlbaum.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500-507
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. **Journal of Applied Psychology**, 87(3), 565-573.