

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ว่าที่ร้อยตรี อ.ดร.มนัส บุญประกอบ¹

อ.ดร.พรรณี บุญประกอบ²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้เพื่อหาตัวแปรที่เป็นตัวแปรจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงาน ภายหลังจากเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและ ภูมิหลังต่างกัน ประชากรประกอบด้วย ข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เกษียณอายุ ราชการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการตั้งแต่ปี พ.ศ.2532-2545 จำนวน 281 คน ใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 211 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.09 และทำการสัมภาษณ์เจาะลึกข้าราชการเกษียณอายุจำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์จำแนก และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวแปรจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน โดยสามารถจำแนกการทำงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/เอกชน และงานอื่น ๆ ออกจากการไม่ได้ทำงาน
2. ข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกัน ทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ จะมีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันยังมีความแตกต่างกันในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงาน รวมทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันก็จะได้รับคำแนะนำชักจูงแตกต่างกัน

¹ รองผู้อำนวยการฝ่ายสื่อการศึกษาและสังคมสัมพันธ์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปริญญาเอก (เน้นวิจัย) สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

² รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนงาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

Abstract

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

Research findings were as follows:

- 1. Three variables as discriminant factors were work condition, persuasion, and self - efficacy. They could discriminate samples who worked at higher education institute and other works from the group of not working.*
- 2. The retired government officials who were different in gender, age, education level, and income had self efficacy differently. Furthermore, ones who were different in education level would be different in self - esteem, mental health, and work attitude as well. Finally, ones who had different academic position would get different persuasion.*

บทนำ

คำว่า “ผู้สูงอายุ” (the elderly) หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และตามระเบียบของราชการไทยผู้เกษียณอายุก็อยู่ในวัย 60 ปีเช่นเดียวกัน ตามความเป็นจริงแล้วถือว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ซึ่งมีประสบการณ์ชีวิตและการทำงานมาอย่างยาวนาน มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ยืนยันว่าผู้สูงอายุยังคงมีศักยภาพ ความพร้อมในการทำงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และงานวิจัยอีกจำนวนมากสนับสนุนว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงต้องการทำงานภายหลังที่ได้เกษียณอายุราชการแล้ว

โดยทั่วไปแล้วเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้สูงอายุเคยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำเกี่ยวกับงานด้านต่างๆ อาทิ เคยเป็นผู้นำทางด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การเมืองและภาคสาธารณะ เป็นต้น ประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นที่ชื่นชม ดังนั้นจึงเป็นที่คาดหวังในการถ่ายทอดความชำนาญและความรู้สู่คนรุ่นหลังภายในครอบครัวและชุมชน อย่างไรก็ตามพบว่าม้งงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีประวัติมายาวนานกว่า 55 ปี นับตั้งแต่เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงและวิทยาลัยวิชาการศึกษาจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นจึงมีข้าราชการที่เกษียณอายุการทำงานไปแล้วจาก มศว จำนวนมาก หากแต่ยังไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้ที่เกษียณอายุภายหลังที่ได้เกษียณอายุไปแล้วจาก มศว หรือการค้นหาคำตอบที่ว่า มีปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกำหนดให้ผู้ที่เกษียณอายุแล้วยังคงอยู่ในชีวิตการทำงานต่อไป และตัวแปรที่เป็นภูมิหลังของบุคคลจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวมากน้อยเพียงไร การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยพยายามที่จะตอบคำถามเหล่านั้น และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนในอนาคตโดยคำนึงถึงผู้สูงอายุภายหลังการเกษียณอายุราชการ ซึ่งล้วนเป็นบุคลากรที่ทรงคุณความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

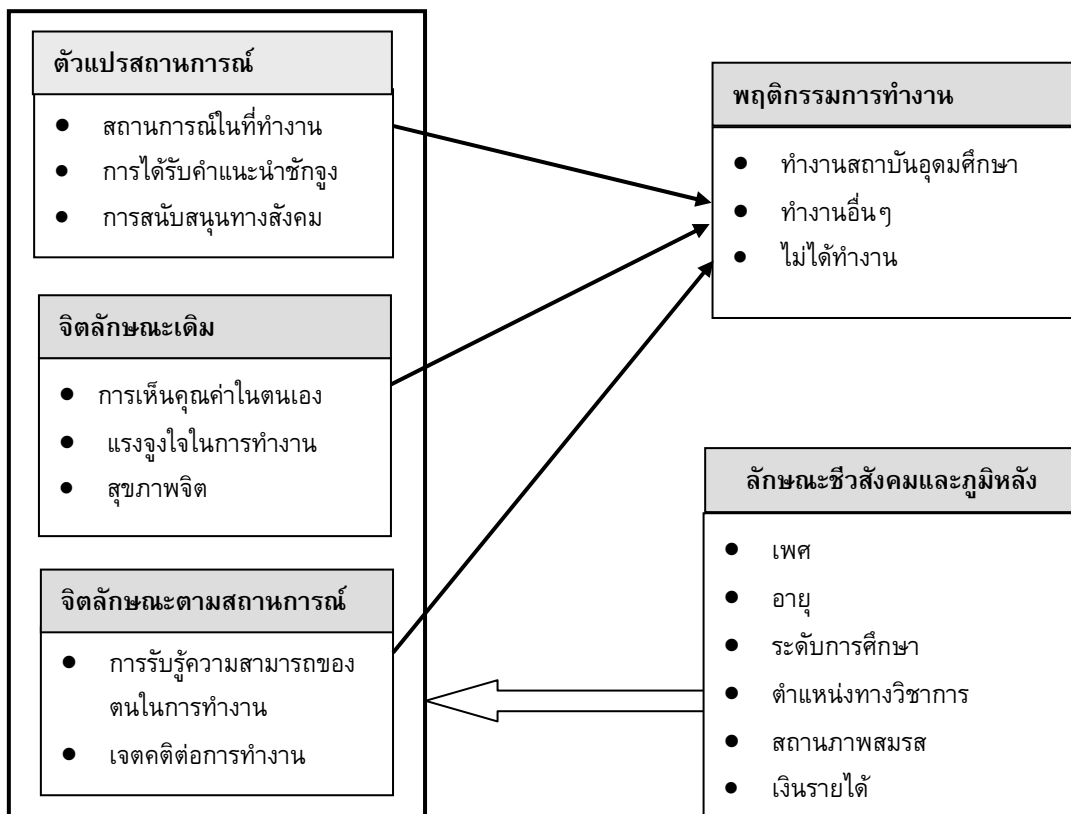
1. เพื่อหาตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์ (สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงาน) ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีความแตกต่างกันด้านลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ได้ใช้แนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นกรอบในการศึกษาและอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์โดยการพิจารณาร่วมกันทั้งสาเหตุภายนอก ได้แก่ ตัวแปรสถานการณ์ และสาเหตุภายใน ได้แก่ ตัวแปรจิตลักษณะเดิมและตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อใช้เป็นตัวแปรจำแนกพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเกษียณอายุ และศึกษาผลของความแตกต่างของตัวแปรด้านชีวสังคมและภูมิหลังของข้าราชการเกษียณอายุร่วมด้วย

จากการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยของประทีป จินฉิ่ง และคณะ (2542) พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน จำนวน 40 เรื่อง มีงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (13 เรื่อง) ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ (8 เรื่อง) ความพึงพอใจในงาน (6 เรื่อง) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (4 เรื่อง) แรงจูงใจในการทำงาน (3 เรื่อง) ความเชื่ออำนาจในตน (3 เรื่อง) นอกจากนี้ ตัวแปรชีวสังคมที่พบผลต่อการทำงาน ได้แก่ อายุ (11 เรื่อง) รายได้ (5 เรื่อง) ระดับการศึกษา (4 เรื่อง) เพศ (3 เรื่อง) ตำแหน่งการงาน (1 เรื่อง) และสถานภาพสมรส (1 เรื่อง) ซึ่งพบผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้จากทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะของดวงเดือน พันธุมนาวิน

ส่วนจิตลักษณะตามสถานการณ์นั้น ได้มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานและเจตคติต่อการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น งานวิจัยของฉวีวรรณ จันทร์รัตน์ (2540) งานวิจัยของศิริวรรณ ศิริบุญ และมาลินี วงษ์สิทธิ์ (2535) และงานวิจัยของเกริกศักดิ์ บุญญานุกงส์ (2539) ซึ่งจะได้นำตัวแปรทั้งสองมาศึกษาในการวิจัยนี้ด้วย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ศึกษาทั้งกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒตั้งแต่ปี พ.ศ.2532-2545 จำนวน 281 คน (กองคลัง มศว ปีงบประมาณ 2546)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 10 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. **ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง** (biosocial factors and background) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส และเงินรายได้

2. **สถานการณ์ในที่ทำงาน** (work condition) เป็นการสอบถามสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ใช่/ไม่ใช่ โดยให้คะแนนเป็น 1 กับ 0

3. **การได้รับคำแนะนำชักจูง** (persuasion) เป็นการสอบถามถึงการได้รับคำแนะนำคำชักชวน คำเชิญจากหน่วยงานใหม่ หรือจากการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อข้าราชการเกษียณอายุ มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ใช่/ไม่ใช่ โดยให้คะแนนเป็น 1 กับ 0

4. **การสนับสนุนทางสังคม** (social support) เป็นการสอบถามการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและบุคคลอื่นในด้านอารมณ์ ด้านวัตถุ และด้านข้อมูล มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริง ก่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่จริง และไม่จริง โดยให้คะแนน 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ

5. **การเห็นคุณค่าในตนเอง** (self-esteem) เป็นการสอบถามการรับรู้ถึงลักษณะของตนเอง โดยประเมินจากตนเองและข้อมูลจากคนรอบข้าง แล้วเกิดการยอมรับ เห็นความสำคัญ และความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำคัญของตน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกับแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

6. **แรงจูงใจในการทำงาน** (work motivation) เป็นการสอบถามความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ของตนร่วมกับปัจจัยภายในงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้น โดยไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกับแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

7. **สุขภาพจิต** (mental health) เป็นการสอบถามสภาพทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นปกติและความผิดปกติที่ไม่รุนแรง เช่น ความกังวลใจ ความเครียด ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ ตลอดจนมีความสุข ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับเช่นเดียวกับแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

8. การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (self-efficacy) เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่และมีความมั่นใจในระดับใดในการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ทำได้ และมั่นใจที่สุด จนถึง ไม่สามารถทำได้ โดยให้คะแนนตั้งแต่ 5,4,3,2,1 และ 0 ตามลำดับ

9. เจตคติต่อการทำงาน (work attitude) เป็นการสอบถามการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกับแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

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

นอกจากแบบสอบถาม 10 ชุด ดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยยังได้ใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อศึกษาการให้เหตุผลและเจตคติต่อการทำงานภายหลังจากการเกษียณอายุราชการด้วย

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัย เป็นผู้สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ทดลองใช้กับข้าราชการเกษียณอายุที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา และได้นำไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการเกษียณอายุที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวมจำนวน 21 คน โดยคัดเลือกข้อคำถามและคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกฉบับอยู่ระหว่าง 0.72-0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บทางไปรษณีย์จากกลุ่มประชากร จำนวน 281 คน ในระหว่างเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2546 แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 211 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.09 และสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 20 คน ในช่วงเดือนธันวาคม 2546

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรม SPSS/PC

1.) สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Varince) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุซึ่งมีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน

2.) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant analysis) เพื่อจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ใช้กับข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกกับข้าราชการเกษียณอายุของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 20 คน ซึ่งมีทั้งด้านเหตุผลและเจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 211 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (117 คนหรือร้อยละ 55.5) มีอายุระหว่าง 60 – 70 ปี (142 คนหรือร้อยละ 67.3) ระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาโท (124 คน หรือร้อยละ 58.8) มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (92 คนหรือร้อยละ 43.6) มีสถานภาพสมรส คือ อยู่ด้วยกัน (138 คนหรือร้อยละ 65.4) และมีรายได้ประจำประมาณ 20,001–30,000 บาท (87 คนหรือร้อยละ 41.2)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จำแนกแสดงไว้ในตาราง 1-4

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าพิสัยของตัวแปรเพื่อการวิเคราะห์จำแนก

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

จากตาราง 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก 3 กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนก กลุ่มแรก (ทำงานสถาบันอุดมศึกษา) กลุ่มสอง (ทำงานอื่นๆ) และกลุ่มสาม (ไม่ได้ทำงาน) มีจำนวน 74, 57 และ 72 คน ตามลำดับ (ใช้เฉพาะกรณีที่มีข้อมูลครบทุกข้อ) จำนวนรวม 203 คน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแทบทุกตัวในกลุ่มแรก จะมีค่าสูงกว่ากลุ่มสองและกลุ่มสาม และค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มสองทุกตัวจะมีค่าสูงกว่ากลุ่มสาม

ตาราง 2 แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์จำแนก

ฟังก์ชัน	ค่าไอเกน (λ)	สหสัมพันธ์ คาโนนิกอล (Rc)	ค่าแลมบ์ดา (\wedge)	ไคสแควร์ (χ^2)	df	ค่า p
1	.36	.51	.71	66.79	16	.00
2	.02	.16	.97	5.51	5.51	.59

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2 แสดงว่ามีค่าฟังก์ชันจำแนกเพียงค่าเดียวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .00$)

ตาราง 3 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างฟังก์ชันจำแนกกับตัวแปรตาม (Corr) และสัมประสิทธิ์มาตรฐานของฟังก์ชันจำแนก (Coeff) ที่มีนัยสำคัญ

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

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างฟังก์ชันจำแนกกับตัวแปรตามที่มีค่าสูงมีจำนวน 3 ตัว เรียงลำดับจากสำคัญมากที่สุด คือ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูงและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน (Corr = .749 , .658 และ .452 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาพร้อมกับค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของฟังก์ชันจำแนก ซึ่งพบว่า สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สูง (Coeff = .644 , .465 และ .386 ตามลำดับ) ดังนั้น ตัวแปรที่สนับสนุนฟังก์ชันจำแนกนี้ที่ชัดเจนที่สุด คือ ตัวแปรสถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูงและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group-Centroids)

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

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าฟังก์ชันจำแนกดังกล่าว สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างผู้ซึ่งยังคงทำงานต่อไปในสถาบันอุดมศึกษาและทำงานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ยเป็นบวกทั้งคู่) ออกจากกลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเป็นลบ) หมายถึงกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีสถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ 3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงไว้ในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวน (ANOVA) ของคะแนนตัวแปรสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังแตกต่างกัน

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

หมายเหตุ * $p < .05$ ** $p < .01$

1 = สถานการณ์ในที่ทำงาน

2 = การได้รับคำแนะนำชักจูง

3 = การสนับสนุนทางสังคม

4 = การเห็นคุณค่าในตนเอง

5 = แรงจูงใจในการทำงาน

6 = สุขภาพจิต

7 = การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

8 = เจตคติต่อการทำงาน

จากตาราง 5 พบว่าข้าราชการเกษียณอายุที่มีเพศและอายุแตกต่างกันจะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

- ข้าราชการเกษียณอายุชาย ($\bar{X} = 4.06$) จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าข้าราชการเกษียณอายุหญิง ($\bar{X} = 3.79$)

- ข้าราชการเกษียณอายุที่มีอายุระหว่าง 60-65 ปี ($\bar{X} = 4.12$) จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 70 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.68$)

- ◆ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05, .05, .01 และ .05 ตามลำดับ
 - ข้าราชการเกษียณอายุที่จบปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.22$) จะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าผู้จบปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.91$)
 - ข้าราชการเกษียณอายุที่จบปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.53$) จะมีสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่จบปริญญาโท ($\bar{X} = 4.17$) และผู้ที่จบปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.02$)
 - ข้าราชการเกษียณอายุที่จบปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.38$) จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาโท ($\bar{X} = 3.93$) และผู้ที่จบปริญญาโทจะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.55$)
 - ข้าราชการเกษียณอายุที่จบปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.70$) จะมีเจตคติต่อการทำงานดีกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.44$)
- ◆ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน จะมีการได้รับคำแนะนำชักจูงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 0.68$) จะได้รับคำแนะนำชักจูงมากกว่าผู้มีตำแหน่งอาจารย์ ($\bar{X} = 0.34$)
- ◆ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีเงินรายได้ต่างกัน จะมีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีเงินรายได้มากกว่า 30,000 บาท ($\bar{X} = 4.14$) มีการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสูงกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.74$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกส่วนใหญ่ มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์และมีอายุในช่วง 60-65 ปี ทำหน้าที่เป็นทั้งบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน และองค์กรอื่นๆ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว สรุปได้ว่าพวกเขาทำงานด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ได้รับเชิญจากหน่วยงาน เต็มใจที่จะทำงานต่อในหน่วยงานเดิม รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน สามารถให้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการศึกษาและสังคมได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอื่นๆ บางท่านกล่าวว่าความสามารถในการทำงานยังคงมีเหมือนก่อน มีเจตคติเชิงบวกในการทำงาน เช่น พวกเขามุ่งที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าเงินเดือน และพอใจกับการทำงานของตน ประการสุดท้ายบางส่วนยังได้เข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุซึ่งมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่พวกเขาสามารถเลือกได้ตามความสนใจ

การสรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องนี้พบว่า ตัวแปรจำแนก 3 ตัว ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำ ชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานสามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณของข้าราชการ โดยจำแนกการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และการทำงานอื่นๆ ออกจากการไม่ได้ทำงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ประทีป จินจัง และคณะ(2542 : 49) ได้ทำการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยไว้โดยพบตัวแปรภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง .03 - .07 ส่วนตัวแปรภายใน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำและความเชื่ออำนาจภายในตน โดยมีขนาดอิทธิพลระหว่าง .04 - .05 และตัวแปรชีวสังคมพบว่ารายได้มีขนาดอิทธิพล .01

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ประกอบทางชีวสังคมและภูมิหลังที่แตกต่างกันของข้าราชการเกษียณอายุมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้พบว่าข้าราชการเกษียณอายุมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แตกต่างกันด้านองค์ประกอบชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ จะมีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงระดับปริญญาโทหรือเอก ผลที่เกี่ยวข้องเนื่องกันมากก็คือ พวกเขามีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีสุขภาพจิตดี และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ประการต่อมาผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง จะได้รับคำแนะนำชักจูงมากกว่ากลุ่มอื่นๆ บางทีอาจเป็นเพราะว่าสังคมรับรู้และยอมรับความสามารถทางวิชาการของข้าราชการผู้เกษียณอายุที่ยังคงมีประโยชน์ต่อสังคม ประการสุดท้าย ผลจากการสัมภาษณ์ก็ยังยืนยันข้อค้นพบงานวิจัยนั้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงตัวแปรสำคัญ 3 ตัวที่สามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ตัวแปรสถานการณ์ในที่ทำงาน ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบาย ความอิสระในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น ตัวแปรที่สองคือ การได้รับคำแนะนำชักจูง ได้แก่ คำชักชวน หรือเชื้อเชิญจากหน่วยงานทั้งที่เดิมและที่ใหม่ รวมถึงการได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตัวข้าราชการ และตัวแปรสุดท้าย คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของคนที่ปฏิบัติงานได้ จะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้งสามเป็นตัวแปรทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมรอบตัว และตัวแปรลักษณะทางจิตของบุคคล ซึ่งผู้ที่รับผิดชอบในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานโดยตรง ควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญทั้งในด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นกายภาพ และการส่งเสริมในด้านการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ สภาพทางชีวสังคมและภูมิหลังที่สำคัญของข้าราชการใน

ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป อาจพิจารณาขยายจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้กว้างขวางยิ่งขึ้นสู่มหาวิทยาลัยอื่นๆ ของรัฐ อาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น หรือ พิจารณาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและยังไม่ได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กองคลัง, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2526). ทะเบียนแสดงคนข้าราชการบำนาญ ปีงบประมาณ 2546. ถ่ายเอกสาร.
- เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์และ สุรีย์ บุญญานุพงศ์. (2534). *ศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานเพื่อสังคม*. เชียงใหม่ : โครงการชราภาพศึกษา สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกริกศักดิ์ บุญญานุพงศ์. (2539). *นโยบายของรัฐ และแนวทางการจัดบริการสังคม สำหรับผู้สูงอายุในอนาคต*. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. กองคลัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546
- เขมิกา ยามะรัต. (2527). *ความพึงพอใจในชีวิตคนชราศึกษากรณีข้าราชการบำนาญ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จินตนา สงค์ประเสริฐ. (2538). *ผู้สูงอายุ.กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.กรุงเทพมหานคร*.
- วีวรรณ จันทร์ตัน. (2540). *ความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการอัยการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ค. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ฉัตรสุมน พุดธิภิญโญ. (2546). *โครงการการทำงานของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- นภาพร ชโยวรรณและคณะ. (2532). *สรุปโครงการวิจัยและผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและประชากร ผู้สูงอายุในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรลุ ศิริพานิช และคณะ. (2531). *พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุไทยที่อายุยืนยาวและแข็งแรง 2531*. ม.ป.พ.
- ประทีป จินฉิ่ง และคณะ. (2542). *การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัย ฉบับที่ 74)

- มารศรี นุชแสงพลี. (2532). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ศึกษากรณีผู้สูงอายุในชุมชนบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลินี แซ่เตี๋อง. (2534). ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลย์นิภา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทักษะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และคณะ. (2536). ประมวลประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ: บทบาทด้านครอบครัวและชุมชน สถาบันครอบครัว มุมมองของนักสวัสดิการสังคม. สมาคมสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ:เจพรินท์.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ และ มาลินี วงษ์สิทธิ์. (2535). ข้อเท็จจริงและทัศนคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาวในกรุงเทพมหานคร ต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาวิตรี ลิ้มชัยอรุณเรือง. (2536) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้กระบวนการสูงอายุและคุณภาพชีวิต. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนานา.
- อรพินท์ บุญนาค. (2537). โครงการศึกษาวิจัยความต้องการของผู้สูงอายุในด้านการทำงานและสวัสดิการเพื่อจัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานให้ผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bandura, Albert. (1999). *Self-Efficacy in Changing Societies*. 3rd ed., Cambridge: Cambridge University Press.
- Kaplan, Berton H. and Others. (1977). Social Support and Health, *Medical Care*. 15: 47 – 58.