



การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด
RETIREMENT PREPARATION AMONG EMPLOYEES WORKING FOR
G-ABLE CO., LTD.

บงการ น้อยศรี

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด



บงการ น้อยศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

RETIREMENT PREPARATION AMONG EMPLOYEES WORKING FOR
G-ABLE CO., LTD.



BONGKARN NOISRI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ บงการ น้อยศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. กฤษณา นันทเพ็ชร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

59930064: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อม/ เกษียณอายุ

บงการ น้อยศรี: การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด (RETIREMENT PREPARATION AMONG EMPLOYEES WORKING FOR G-ABLE CO., LTD.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์ ปี พ.ศ. 2560

การศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ในด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม 2) เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน (Two stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.78 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t (t-test) และสถิติ F-test (One-way analysis of variance) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีอายุและ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภาวะด้านสุขภาพ ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน

59930064: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PREPARATION/ RETIREMENT

BONGKARN NOISRI: RETIREMENT PREPARATION AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR G-ABLE CO., LTD.. ADVISORY COMMITTEE: AUSANAKORN
TAVAROM 2017

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the retirement preparation among employees working for G-Able Co., Ltd in terms of economy, accommodation, physical health, mental health, social and leisure activities. Also, this study attempted to compare the retirement preparation among these employees as classified by personal factors. The subjects participating in this study were 260 employees, aged more than 30 and recruited by a two-stage random sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire with Cronbach's alpha at 0.78. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, arithmetic mean, standard deviation, the tests of t-test and F-test (One-way analysis of variance). The results of the study revealed that the level of preparation for retirement among the subjects was at a low level. When considering each aspect, the one in relation to accommodation was rated at the highest level of readiness by the subjects, followed by the aspects of physical health, economy, mental health, social and leisure activities, respectively. Also, based on the test of hypotheses, there were statistically significant differences in the level of retirement preparation among the subjects who had different age and the amount of information on retirement received at a significant level of .05. Finally, no statistically significant differences were found in the level of retirement preparation among the subjects who had different gender, educational level, marital status, and health condition.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ และได้รับการดูแลเป็นอย่างดี จากหลายฝ่าย ได้แก่ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา วิเคราะห์ผลงาน รวมทั้ง แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ท่านถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษาทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนให้การศึกษาของผู้วิจัยสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นายวสันต์ แทนวันดี ตำแหน่งผู้จัดการแผนก GSO2/ BET/ SUP/ SAS บริษัท จีเอ เบิล จำกัด และนางสาวเรไร สุขสว่าง ตำแหน่งผู้จัดการแผนก GSO2/ BET/ BNK บริษัท จีเอเบิล จำกัด ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะ สนับสนุน และให้กำลังใจ ตลอดมา ขอขอบพระคุณ เพื่อน ๆ นิสิตร่วมรุ่นหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการ บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือกันเสมอมา

บงการ น้อยศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การเกษียณอายุทำงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน	11
นโยบาย กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	27
ข้อมูลบริษัท จีเอเบิล จำกัด	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	63

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	63
วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิจัย	69
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด 72	
ตอนที่ 3 ผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย	88
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย	97
อภิปรายผลการวิจัย	100
ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย	123

สารบัญตาราง

หน้า

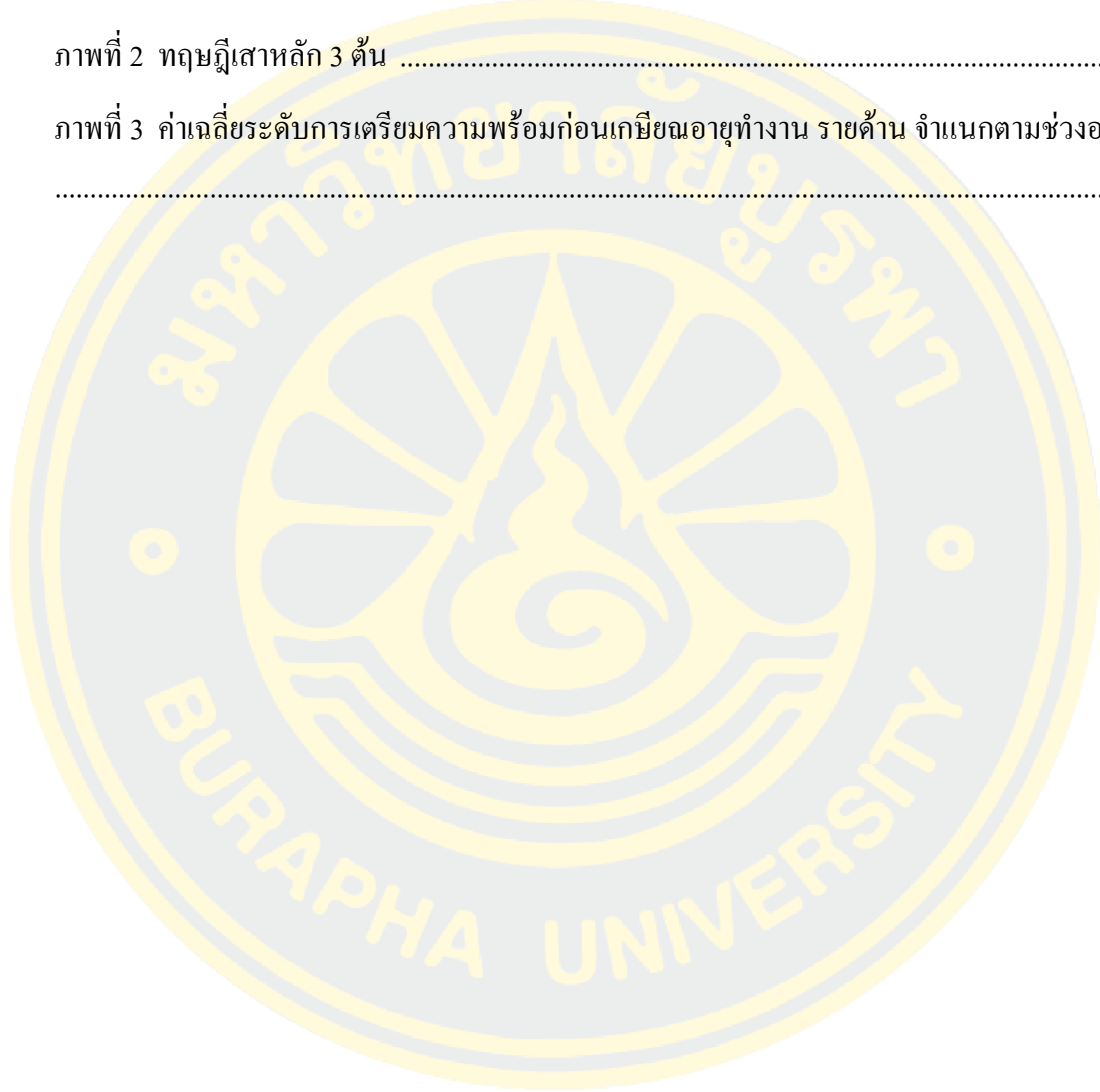
ตารางที่ 1	แนวคิดการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน	18
ตารางที่ 2	ลักษณะการออม และประเภทการลงทุน จำแนกตามช่วงอายุ.....	20
ตารางที่ 3	การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ จำแนกตามระยะเวลาของการเตรียมความพร้อม	26
ตารางที่ 4	อัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนต่าง ๆ ในกองทุนประกันสังคม	31
ตารางที่ 5	ข้อมูลจำนวนบุคลากร บริษัท จีเอเบิล จำกัด	42
ตารางที่ 6	การเปรียบเทียบ การส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ระหว่าง กฎระเบียบ ตามที่กฎหมายกำหนด และกฎระเบียบ/ สวัสดิการ บริษัท จีเอเบิล จำกัด.....	44
ตารางที่ 7	สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปร จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
ตารางที่ 8	การทบทวนตัวแปรอิสระที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
ตารางที่ 9	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย	64
ตารางที่ 10	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ	70
ตารางที่ 11	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ช่วงอายุ.....	70
ตารางที่ 12	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	71
ตารางที่ 13	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส	71
ตารางที่ 14	จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ภาวะด้านสุขภาพ.....	71
ตารางที่ 15	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้าน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ.....	72
ตารางที่ 16	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ฯ ด้านเศรษฐกิจ	73
ตารางที่ 17	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ฯ ด้านที่อยู่อาศัย	75

ตารางที่ 18	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ๑ ด้านสุขภาพร่างกาย	76
ตารางที่ 19	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ๑ ด้านจิตใจ.....	78
ตารางที่ 20	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ๑ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	79
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด	81
ตารางที่ 22	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านเศรษฐกิจ	82
ตารางที่ 23	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านที่อยู่อาศัย	83
ตารางที่ 24	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านสุขภาพร่างกาย ...	84
ตารางที่ 25	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านจิตใจ	85
ตารางที่ 26	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อม ก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านการใช้เวลาว่างและ สังคม.....	86
ตารางที่ 27	การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตามเพศ.....	88
ตารางที่ 28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามอายุ.....	88
ตารางที่ 29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความ พร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับช่วงอายุของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด	89
ตารางที่ 30	ผลความแตกต่างระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับช่วงอายุของ พนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด.....	89

ตารางที่ 31	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตามช่วงอายุ.....	90
ตารางที่ 32	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	91
ตารางที่ 33	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับระดับการศึกษาของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด	91
ตารางที่ 34	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	92
ตารางที่ 35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับสถานภาพสมรสของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด	92
ตารางที่ 36	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามภาวะด้านสุขภาพ.....	93
ตารางที่ 37	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับภาวะด้านสุขภาพของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด	93
ตารางที่ 38	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ	94
ตารางที่ 39	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด	94
ตารางที่ 40	ผลความแตกต่างระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ.....	95
ตารางที่ 41	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2 ทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้น	29
ภาพที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน รายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ	101



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ด้านประชากรของประเทศไทยในปัจจุบัน กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างประชากรมีการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากสัดส่วนประชากรเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ประชากรคนไทยมีอายุยืนมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการคาดการณ์จำนวนประชากร ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ได้แสดงให้เห็นว่า อีก 10 ปีข้างหน้า ในปี 2566 ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทยจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 14.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 21 ของประชากรทั้งหมด เท่ากับว่า ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงวัย อย่างสมบูรณ์” และอีก 20 ปี ในปี 2576 ประเทศไทย จะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากถึง 18.7 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 29 ของประชากรทั้งหมด ในขณะเดียวกันนั้น สัดส่วนประชากรวัยเด็ก อายุต่ำกว่า 15 ปีก็จะลดลงเรื่อย ๆ จากที่มีอยู่ร้อยละ 19 ในปี 2556 จะลดลงเหลือเพียงร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด ในปี 2576 จึงกล่าวได้ว่าใน 20 ปีข้างหน้า ประเทศไทยก็จะกลายเป็น "สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" แล้วเมื่อมีประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มากถึง 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2557)

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยอัตราส่วนพึ่งพิงในวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ประชากรในวัยผลิตหรือวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15-59 ปี จะต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้สูงอายุมากขึ้น โดยอัตราส่วนพึ่งพิงในวัยสูงอายุนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเวลาผ่านไป จนในที่สุดผู้สูงอายุอาจจะต้องพึ่งพาผู้อื่นในแทบทุกด้านสำหรับการดำรงชีวิต (ชาย โภชิตตา, 2548 อ้างถึงใน มธุริน วรศักดิ์, 2550) รวมทั้งปัญหาอีกหลายด้านที่พบในวัยสูงอายุ คือ ปัญหาด้านสุขภาพ ด้านสภาพจิตใจ ที่อยู่อาศัย รวมทั้งปัญหาในด้านการปรับตัว ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ เป็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่วัยเกษียณ

การเกษียณอายุทำงาน ถือเป็นช่วงเปลี่ยนแปลงช่วงหนึ่งของชีวิต เกิดการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตจากเดิมที่เป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีอำนาจและได้รับการยอมรับจากสังคมในที่ทำงาน ไปสู่การหยุดการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบหลายด้าน คือ ด้านร่างกายผู้เกษียณเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุ ต้องพบความเสื่อมถอยของร่างกาย ระบบประสาทเสื่อมลง ตามองไม่ชัด หูตึง รวมทั้งการเคลื่อนไหวร่างกายที่ไม่คล่องตัวเหมือนเดิม ด้านจิตใจนับว่ามีผลกระทบ

ค่อนข้างมาก เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อกิจวัตรประจำวันไปสู่เวลาว่างมากขึ้น ทำให้รู้สึกเหงา ว้าเหว่ หรือรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองด้อยค่าเนื่องจากอำนาจที่เคยมีอยู่หมดไป ด้านสังคม บทบาทจากสังคมภายนอกลดลง ทำให้ผู้เกษียณมีแต่สังคมภายในบ้าน ด้านเศรษฐกิจ รายได้หลักที่เคยได้รับหมดไป แต่รายจ่ายยังคงเพิ่มขึ้นจากรายจ่ายด้านการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลง ด้านการใช้เวลาว่าง ผู้เกษียณที่ไม่ได้วางแผนเตรียมงานอดิเรกไว้มักจะพบปัญหาการใช้เวลาว่างให้หมดไปในแต่ละวัน และผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น โดยสมาชิกในครอบครัว อาจรู้สึกถูกรุกถ้าอาณาเขต เกิดอารมณ์หงุดหงิดและไม่สบายใจ ประชากรในวัยทำงาน มีจำนวนไม่น้อยที่ผลิตเพลินอยู่กับงานที่ทำ จนลืมวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน เมื่อถึงวัยเกษียณบางคนไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ทำให้เกิดผลกระทบทั้งตนเอง ครอบครัว และครอบครัว ในทางตรงกันข้าม หากมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นอย่างดีแล้วก็จะสามารถใช้ชีวิตในวัยเกษียณได้ดี

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง ทำให้การดำรงชีวิตในช่วงวัยเกษียณหรือวัยสูงอายุได้อย่างไม่เป็นปัญหาและไม่สร้างผลกระทบให้กับครอบครัวและครอบครัว ประโยชน์ของการวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน คือ ด้านจิตใจช่วยให้ผู้เกษียณมีทัศนคติในทางบวก ยอมรับความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี ด้านร่างกาย รู้จักใส่ใจดูแลสุขภาพตนเอง ทำให้ร่างกายแข็งแรง ลดการเสื่อมของร่างกาย ด้านครอบครัว ช่วยให้สัมพันธ์ภาพในครอบครัวอบอุ่นมากขึ้นและด้านสังคม สามารถนำประสบการณ์ความสามารถที่มีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (สุรกุล เจนอบรม, 2534) การวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน สามารถจำแนกมิติ ได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การวางแผนรายรับและรายจ่ายในช่วงบั้นปลายชีวิต ด้านร่างกาย การดูแลสุขภาพในแต่ละช่วงวัย ด้านจิตใจ การฝึกจิตใจให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง การมองโลกในแง่ดี ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม การเตรียมหากิจกรรมหรืองานอดิเรกที่สนใจ เพื่อการใช้เวลาว่างให้มีประโยชน์ และ ด้านที่อยู่อาศัย การวางแผนการเลือกที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงที่พักให้เหมาะสม (ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์, 2555; วรรณรา ชื่นวัฒนา, 2557; สุวิทย์ ขจรกล้า, 2559; แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์, 2556)

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในส่วนของภาครัฐอยู่พอสมควร โดยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง หากจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การเตรียมความพร้อมด้าน เศรษฐกิจ ด้านร่างกายและ

ด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง (ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์, 2555; ศิริวรรณ มนอัคระผดุง และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2559; แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์, 2556) ยกเว้นด้านที่อยู่อาศัยและด้านการใช้เวลาว่างและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ศกุนพวรรณ ยิ่งอนุรักษ์วงศ์, 2559; แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์, 2556) ซึ่งการศึกษา การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทำงานของบุคลากรภาคเอกชนยังมีอยู่น้อย อาทิเช่น มรรริน วรศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางชีวิตสังคม ที่สอดคล้องต่อการเกษียณอายุและบุคลิกภาพกับการ เตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุการทำงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจาก สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ที่ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด รองลงมาคือ สุขภาพร่างกาย ส่วนด้านที่เตรียมความพร้อมน้อยที่สุด คือการใช้เวลาว่างและสังคม

จึงทำให้มีข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานในภาคเอกชนยังไม่มากพอและไม่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาคเอกชนจะได้รับสวัสดิการด้านต่างๆภายหลังจากเกษียณอายุทำงานไม่เหมือนบุคลากรภาครัฐเช่น เงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น หากไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไว้ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม อาจทำให้เกิดผลกระทบภายหลังการเกษียณอายุได้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาพนักงานในภาคเอกชน คือ พนักงานในกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำด้านการให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในประเทศไทย พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นอาชีพที่สามารถทำรายได้ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ว่ามีรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นอย่างไร รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานต่างกันหรือไม่ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้จะนำไปสู่การวางแผนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในภาคเอกชนและเป็นการเพิ่มเติมข้อมูลให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ในด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ในด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม
2. ทำให้ทราบ ผลของการเปรียบเทียบ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ผลจากการศึกษาจะนำไปสู่กระบวนการวางแผนการสร้างกิจกรรมภายในองค์กร ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานที่ดี

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และ ขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด โดย จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม รวมทั้งทำการศึกษาเปรียบเทียบ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษานี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภาวะด้านสุขภาพ และการรับรู้ข่าวสารข้อมูล

ตัวแปรตาม คือ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ
2. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย
3. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย
4. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ
5. การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม

ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

Leedy and Wynbrandt (1987 อ้างถึงใน มธุริน วรศักดิ์, 2550) ได้แนะนำให้เริ่มต้นการวางแผนการเกษียณอายุ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป เพื่อให้พนักงานได้มีการเตรียมตัวและเตรียมใจ สอดคล้องกับ Atchley (1994 อ้างถึงใน เรื่องรำไพ โยธาใหญ่, 2559) ที่แบ่งระยะการเตรียมความพร้อมออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนเกษียณอายุนาน ๆ และระยะใกล้เกษียณ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงทำการศึกษา พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีอายุระหว่าง 30-59 ปี จำนวน 727 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2560 ฐานข้อมูล ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

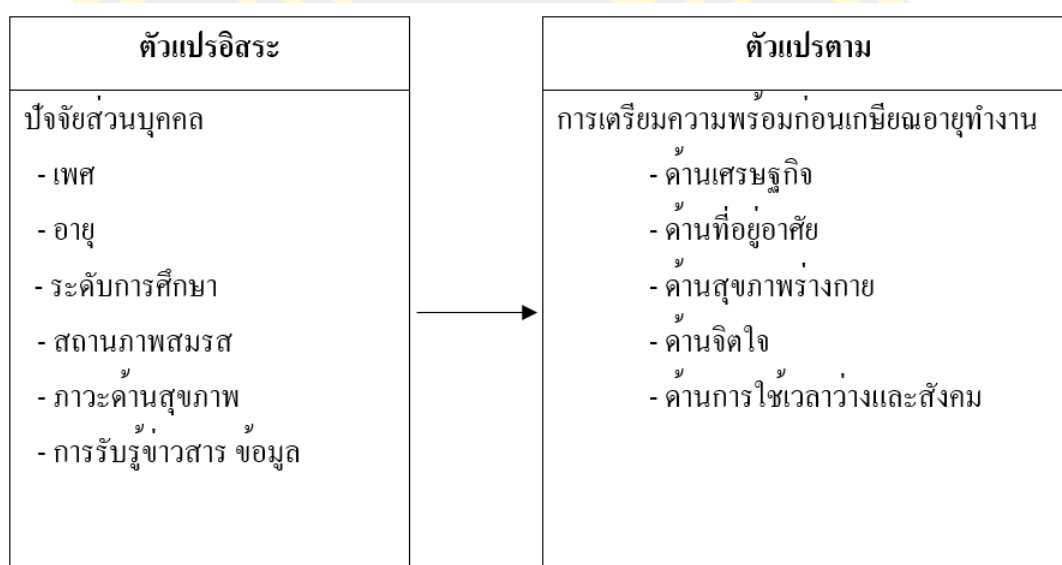
การศึกษาค้นคว้านี้ทำการศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2561

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีภาวะด้านสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีการรับข่าวสาร ข้อมูล ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม และ ด้านที่อยู่อาศัย (ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์, 2555; วรรณรา ชื่นวัฒนา, 2557; สุวิทย์ ขจรกล้า, 2559; แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์, 2556) และ ตัวแปรอิสระด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล จากการสรุปแนวคิดที่สอดคล้องกันของนักวิชาการมาเป็นกรอบในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เกษียณ หรือ วัยเกษียณ หมายถึง การเกษียณอายุ เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพ ที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องยุติหรือสิ้นสุดการทำงาน เมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ตามแต่ละข้อตกลงระหว่างผู้ว่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการเกษียณอายุหมายถึง การถอนตัวออกจากภาวะการหนึ่งไปสู่อีกภาวะการหนึ่ง เช่น การถอนตัวออกจากภาวะการเป็นพนักงานบริษัทไปสู่ภาวะของการเป็นอิสระ หมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

การเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การยุติหรือสิ้นสุดการทำงานเป็นพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด เมื่อถึงอายุ 60 ปี ตามข้อบังคับในการทำงานที่บริษัท จีเอเบิล จำกัด ได้กำหนดไว้ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน หมายถึง แนวทางที่ควรปฏิบัติในการเตรียมตัวหรือวางแผน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้

ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ การเตรียมความพร้อม ด้านที่อยู่อาศัย การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการวางแผนทางการเงิน ทั้งในส่วนของ การเตรียมสะสมเงินออมไว้ใช้หลังเกษียณ การหารายได้และรายจ่ายหลังเกษียณ ประเมินรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือน วิเคราะห์แหล่งที่มาของรายได้-รายจ่าย การควบคุมค่าใช้จ่ายหรือการตัดการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยหลังจากเกษียณ การหางานสำรองในกรณีต้องหารายได้เพิ่ม การเตรียมเงินสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน การออมเงินเพื่อสร้างรายได้ เช่น การสะสมอสังหาริมทรัพย์ การลงทุนในตราสารทุน การประกันชีวิต เป็นต้น

การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการมีที่อยู่อาศัยหลังจากเกษียณเพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณ การวางแผนในการใช้ชีวิตหลังเกษียณร่วมกับบุคคลใด ในบ้านพักอาศัยของตนเอง หรือการใช้บริการสถานสงเคราะห์ของรัฐและเอกชน สถานที่ตั้งที่มีความสะดวกในการเดินทาง การปรับปรุงที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับร่างกายเมื่อสูงอายุ

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย หมายถึง การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเสื่อมถอยทางด้านร่างกาย การมีสุขนิสัยในการดูแลร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรง เพื่อป้องกัน โรคภัยต่าง ๆ การออกกำลังกายที่เหมาะสมต่อช่วงอายุ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ หมายถึง การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจที่จะต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังเกษียณ เพื่อให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับตนเอง เกิดทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิต

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม หมายถึง การเตรียมความพร้อม ในการวางแผนการใช้เวลาทำกิจกรรมประจำวัน ภายหลังเกษียณอายุทำงาน ให้ไม่ให้เกิดความรู้สึกเป็นบุคคลว่างงาน การเตรียมงานอดิเรก ไว้ทำในยามว่างตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุ เช่น การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือญาติมิตร การเข้าร่วมในชมรมต่าง ๆ การเป็นอาสาสมัคร เพื่อสังคม กิจกรรมอาสาสมัคร การออกกำลังกายเป็นกลุ่มหรือ กิจกรรมที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน เป็นต้น

พนักงาน หมายถึง พนักงานในกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ประกอบด้วย บริษัท จีเอเบิล จำกัด (G-able) บริษัท เอ็มเวอร์จ จำกัด (Mverge) และ บริษัท เฟิร์ส ลอจิก จำกัด (First Logic) ที่มีอายุระหว่าง 30-59 ปี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบ็ด จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย จากข้อมูลสารสนเทศ ตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การเกษียณอายุทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน
3. นโยบาย กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลบริษัท จีเอเบ็ด จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเกษียณอายุทำงาน

ความหมายของการเกษียณอายุทำงาน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุทำงาน ไว้หลายลักษณะดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2554) การเกษียณอายุ เป็นคำกริยา หมายถึง ลี้ไป เช่น ลี้กำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน หรือการครบกำหนดอายุรับราชการ เป็นต้น

วันชัย แก้วสุมาลี (2552) การเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การที่บุคคลที่ประกอบอาชีพ ที่ได้มีการกำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องหยุดหรือออกจากงาน เมื่อถึงอายุที่กำหนด ความรับผิดชอบต่อน้ำที่กรงานและ โอกาสในการทำงานจะลดต่ำหรือยุติลง เกณฑ์การเกษียณอายุมีความแตกต่างกัน ตั้งแต่ อายุ 60-65 ปี

เพ็ญประภา เบ็ญจวรรณ (2559) การเกษียณอายุทำงาน (Retirement) เป็นการถอนตัวจากภาวการณ์หนึ่ง ไปสู่อีกภาวการณ์หนึ่ง หรือจากสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ไปสู่อีกสิ่งแวดล้อมหนึ่ง เป็นช่วงชีวิตที่อยู่ท้ายสุดในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่จะลดลง เกณฑ์ในการเกษียณอายุจะมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ อยู่ระหว่าง 55-65 ปี ในบางประเทศจะนำลักษณะของงานเข้ามาประกอบการกำหนดการเกษียณอายุทำงาน อาทิเช่น ประเทศฝรั่งเศส บุคลากรปฏิบัติงานระดับต้น เกษียณเมื่ออายุ 55 ปี บุคลากรปฏิบัติงานระดับกลาง 60 ปี และบุคลากรปฏิบัติงานระดับสูง เมื่ออายุ 65 ปี

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) การเกษียณอายุเป็นการยุติหรือ สิ้นกำหนดระยะเวลาทำงานของบุคคลที่ได้รับการจ้างงานออกจากงาน เมื่อถึงคราวอายุที่กำหนด ตามแต่ข้อตกลงระหว่างผู้จ้างงาน บรรลุ ศิริพานิช (2550 อ้างถึงใน ศิริวรรณ มนอัคระผดุง และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2559) การเกษียณอายุทำงาน หมายถึง การยุติการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ การถอดออก การออกจากสังคมและกลุ่มผู้ร่วมทำงานในหน่วยงาน และการดำเนินชีวิตตามเวลาการทำงานประจำ ด้วยสาเหตุเพราะอายุครบตามที่หน่วยงานนั้น ๆ ได้กำหนดไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ จะกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุครบ 60 ปี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเกษียณอายุ เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนด ให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องยุติหรือสิ้นสุดการทำงาน เมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ตามแต่ละข้อตกลงระหว่างผู้ว่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการเกษียณอายุหมายถึง การถอนตัวออกจากภาวการณ์หนึ่งไปสู่อีกภาวการณ์หนึ่ง เช่น การถอนตัวออกจาก ภาวการณ์เป็นพนักงานบริษัท ไปสู่ภาวะของการเป็นอิสระ หมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

ประเภทของการเกษียณอายุ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 อ้างถึงใน เพ็ญประภา เบ็ญจวรรณ, 2559) กล่าวถึง การเกษียณอายุทำงาน หมายถึงการยุติการปฏิบัติงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เมื่อครบอายุตามที่หน่วยงานหรือองค์กร ได้กำหนดไว้ สามารถแบ่งประเภทการเกษียณอายุทำงานได้ 2 ประเภท ดังนี้

การเกษียณอายุทำงานแบบตายตัว (Fixed retirement) เป็นการกำหนดหรือการบังคับเกษียณอายุทำงานอย่างชัดเจน อาจบังคับใช้กับบุคลากรทุกคน หรือ กำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุให้มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดอายุการทำงานของบุคลากรที่มีอายุครบ 60 ปีทุกคน หรือ การกำหนดการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสายงานวิชาการ 65 ปี และบุคลากรสายงานบริหาร 60 ปี เป็นต้น

การเกษียณอายุทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible retirement) สามารถดำเนินการได้ สองรูปแบบ คือ รูปแบบที่หนึ่ง การไม่กำหนดอายุเกษียณอายุทำงานไว้อย่างแน่นอน สามารถเลือกการเกษียณอายุทำงานเมื่อใดก็ได้ และ รูปแบบที่สอง การเปิดโอกาสให้เกษียณอายุทำงานได้ก่อนถึงกำหนด หรือที่เรียกว่า Early retirement เช่น การกำหนดอายุเกษียณไว้ 60 ปี แต่เปิดโอกาสให้เกษียณอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป เป็นต้น

ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงาน

ธิดารัตน์ อติชาตินันท์ และแพรวพรรณ บังคลา (2554 อ้างถึงใน เรื่องรำไพ โยธาใหญ่, 2559) กล่าวถึง การเกษียณอายุทำงาน ซึ่งเป็นภาวะวัยสูงอายุ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ ผู้ที่เกษียณอายุ ในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบด้านร่างกาย ผู้ที่เกษียณอายุทำงานเป็นผู้สูงอายุ สภาพร่างกายเริ่มพบ ความเสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ อาทิเช่น ระบบประสาท การมองเห็น การได้ยิน ระบบกระดูกและไขข้อ ทำให้การเคลื่อนไหวทำได้ไม่คล่องตัว เป็นต้น ทำให้ผู้เกษียณอายุ บางคนไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง ของร่างกาย ทำให้ไม่พอใจต่อการดำเนินชีวิต อีกทั้งหากขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพจะทำให้สุขภาพเสื่อมลงอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ผู้ที่มีสุขภาพดีจะสามารถปรับตัวได้ดี โดยสภาวะทางสุขภาพร่างกายที่ดีเป็นตัวแปรสำคัญต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุ

2. ผลกระทบด้านจิตใจ การเกษียณอายุทำงานมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของผู้เกษียณก่อนข้างมาก เนื่องจากการเกษียณอายุทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อ การดำเนินชีวิตประจำวัน จากที่เคยปฏิบัติงานเป็นประจำ ไปสู่การมีเวลาว่างมากขึ้น และการเกษียณอายุทำงานทำให้ ผู้เกษียณอายุมีความรู้สึกที่ตนเองด้อยคุณค่า เนื่องจากอำนาจหน้าที่ที่เคยมีอยู่หมดไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ หากผู้เกษียณอายุทำงานไม่สามารถปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดความรู้สึกซึมเศร้า หรือก่อให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด คิดว่าตนเองด้อยคุณค่า ขาดความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

3. ผลกระทบด้านสังคม การเกษียณอายุทำงาน เป็นการออกจากสังคมในการทำงาน ขาดการพบปะกับผู้ร่วมงาน อำนาจด้วยตำแหน่งหน้าที่ หมดไป การได้รับยกย่องจากบุคคลในสังคมการทำงานลดน้อยลง ทำให้บทบาททางสังคมลดน้อยลงไป ผู้เกษียณอายุทำงานจะเริ่มมีสังคมภายในบ้านมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุทำงาน เกิดความรู้สึกว่า คุณค่าของตนเองลดลง ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ มีความเหงาหรือซึมเศร้า หากผู้เกษียณอายุทำงานไม่สามารถปรับตัว หรือหาบทบาทใหม่มาทดแทน จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันลดลง

4. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้เกษียณอายุทำงาน ต้องออกจากงานเดิม ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลัก ทำให้รายได้ลดลงหรือไม่มี ในขณะที่รายจ่ายเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องมีรายจ่ายด้านการดูแลสุขภาพมากขึ้นจากสภาพร่างกายที่เสื่อมลงไป ซึ่งทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ

5. ผลกระทบด้านการใช้เวลาว่าง การเกษียณอายุทำงาน ทำให้มีเวลาว่างวันละ 6-8 ชั่วโมง ผู้เกษียณอายุทำงาน หากไม่มีการวางแผนเตรียมหางานอดิเรกหรือกิจกรรมที่สนใจเอาไว้

มักจะพบปัญหาการใช้เวลาว่างให้หมดไปในแต่ละวัน โดยส่วนใหญ่มักพบในผู้เกษียณชามากกว่าผู้เกษียณหญิง ทำให้เป็นสาเหตุของความเครียดและความเบื่อหน่ายในชีวิตได้

6. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว ผู้เกษียณอายุทำงานมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในครอบครัวมากยิ่งขึ้น คู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว อาจรู้สึกถูกรุกล้ำอาณาเขตหรือพื้นที่ส่วนตัว ทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด และไม่พอใจ

7. ผลกระทบจากการเกษียณอายุทำงาน โดยส่วนใหญ่จะมีผลกระทบด้านจิตใจมากกว่าด้านร่างกาย ด้วยสาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันอย่างเฉียบพลัน อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมในการทำงานลดลง การมีเวลาว่างมากยิ่งขึ้น รวมทั้งรายได้หลักจากการทำงานลดลง จึงเป็นที่มาของภาวะเครียด ความซึมเศร้าหรืออารมณ์หงุดหงิด ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพร่างกายที่รุนแรงได้ ดังนั้น การปรับทัศนคติและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จะสามารถให้บุคคลเหล่านั้น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและดำเนินชีวิตต่อไปได้ อย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน

ระยะเวลาของการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

Atchley (1994 อ้างถึงใน เรื่องรำไพ โยธาใหญ่, 2559) แบ่งระยะของการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทำงาน ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อนการเกษียณนาน ๆ (Remote phase) เป็นการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ก่อนหรือ เริ่มวัยทำงาน สิ่งที่ควรปฏิบัติในช่วงเวลาดังกล่าว ได้แก่

ด้านการเงิน ควรเตรียมพร้อมด้านการเงินตั้งแต่วัยทำงาน บุคคลที่ต้องการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุอย่างมีความสุข ต้องมีการวางแผนด้านการเงินอย่างเพียงพอต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณ

ด้านการใช้เวลาว่าง การเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เวลาว่าง จะทำได้ง่ายตั้งแต่วัยหนุ่มสาว โดยในช่วงวัยหนุ่มสาวสามารถศึกษาวิชาการต่าง ๆ ได้อย่างเสรี

ด้านการดูแลสุขภาพ การมีสุขภาพที่ดีในวัยเกษียณ จะต้องหมั่นคอยดูแลสุขภาพเป็นอย่างดีตั้งแต่วัยหนุ่มสาว หากบุคคลที่ไม่มีสุขภาพเป็นอย่างดีมาตั้งแต่ต้น เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณก็จะมีสุขภาพไม่ดีมากขึ้น

2. ระยะใกล้เกษียณ (Near phase) เป็นระยะที่เริ่มพบเห็นบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส หรือเพื่อนร่วมงาน วัยใกล้เคียงกัน เริ่มเกษียณอายุทำงาน สิ่งที่ควรปฏิบัติในช่วงเวลาดังกล่าว ได้แก่

ด้านจิตใจ พยายามเข้าใจในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยอมรับเกณฑ์ของสังคมที่ถูกกำหนด ไม่วิตกกังวลกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังเกษียณอายุทำงานจนเกินไป

ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุทำงาน บุคคลที่ได้มีการเตรียมความพร้อมในระยะเวลา ก่อนถึงวัยเกษียณมาเป็นเวลานานพอสมควร จะไม่เกิดความคิดด้านลบต่อการเกษียณอายุ

ประโยชน์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

สุรกุล เจนอบรม (2534 อ้างถึงใน วันชัย แก้วสุมาลี, 2552) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุทำงาน ดังนี้

ประโยชน์ทางด้านจิตใจ การเกษียณอายุทำงาน ทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป มีเวลาว่างในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดความเหงา ว่าเหว่ รู้สึกเบื่อหน่ายตนเอง จนทำให้มองว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า หมดความสำคัญไม่มีประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ๆ การเตรียมตัวโดยการ หากิจกรรมที่ตนเองชอบ หรือสนใจ เช่น งานอาสาสมัคร การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ งานอดิเรก การท่องเที่ยว พบปะเพื่อนหรือญาติที่สนิท การเล่นกีฬา เป็นต้น จะช่วยให้ผู้เกษียณอายุใช้เวลาว่างได้อย่างมีความสุข และทำให้ตนเองมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ผู้ที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ จะช่วยให้ผู้เกษียณมีทัศนคติในทางบวก ยอมรับความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ด้านร่างกาย ในช่วงวัยกลางคน เป็นช่วงที่มีภาระหน้าที่จากการทำงานประจำมากมาย จนทำให้บางคนไม่ให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น ทำงานหนักพักผ่อนน้อย ไม่ได้ใส่ใจการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ขาดการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม ทั้งๆที่ช่วงวัยดังกล่าว เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่เสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ ยิ่งไม่มีการดูแลสุขภาพร่างกายเป็นอย่างดีแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นแก่กว่าวัยอันควรและสุขภาพเสื่อมโทรมเร็วขึ้น เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ก็จะเป็นผู้สูงอายุที่มีโรคภัยไข้เจ็บง่ายมากยิ่งขึ้น การเตรียมด้านสุขภาพ ก่อนเกษียณอายุทำงาน เป็นการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เช่น เลือกรับประทานอาหารตามสมควรแล้ว เลือกรับประทานอาหารตามหลักวิชาการ พักผ่อนนอนหลับ ทำจิตใจให้สดใส ถือเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยชราด้วยความมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ไม่ต้องคอยกังวลกับปัญหาสุขภาพ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

ประโยชน์ด้านครอบครัว สามารถเตรียมตัวได้ตั้งแต่วัยกลางคน เพราะวัยกลางคน เป็นช่วงที่ลูกหลานเริ่มเติบโตเป็นหนุ่มสาวหรือแยกตัวออกไปมีครอบครัวของตนเอง ทำให้สามีภรรยา มีเวลาว่างที่จะเอาใจใส่ สร้างสัมพันธ์ภาพในครอบครัวให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น หากทั้งสองฝ่ายได้ทำกิจกรรมร่วมกัน อาทิเช่น การทำงานบ้าน การออกงานสังคมร่วมกัน การทำงานอดิเรกที่ชอบด้วยกัน เป็นต้น จะทำให้ชีวิตคู่ในวัยกลางคนมีความสุขในการครองคู่กัน ผู้เกษียณที่ได้มี

การเตรียมความพร้อมในกิจกรรมภายในครอบครัว ทั้งในส่วนคู่สมรส หรือบุคคลอื่น ๆ ภายในบ้าน ก็จะช่วยให้สัมพันธ์ภายในครอบครัวอบอุ่นมากขึ้น

ประโยชน์ด้านสังคม ผู้เกษียณที่ได้มีการเตรียมความพร้อมไว้หลังเกษียณว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม จะนำประสบการณ์ความสามารถที่มีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เช่น การเป็นสมาชิกในองค์กรของชุมชน เป็นอาสาสมัครงานกุศล หรือการเป็นวิทยากรพิเศษ เป็นต้น ถือได้ว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นการใช้เวลาว่างได้เป็นอย่างดี และสร้างคุณค่าให้กับผู้เกษียณมากยิ่งขึ้น

การเตรียมความพร้อมก่อนการก้าวเข้าสู่วัยเกษียณอายุทำงาน ยิ่งมีการเตรียมความพร้อมมากเท่าไรนั้น จะสามารถลดภาระของครอบครัวและรัฐในการเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาผู้สูงอายุหรือผู้เกษียณอายุทำงานได้มากขึ้น เพราะการเตรียมความพร้อมเป็นการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เกษียณอายุทำงาน ทั้งทางด้านสภาพเศรษฐกิจ ร่างกาย สังคม อารมณ์ และจิตใจ ในอันที่จะส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมได้

สรุปได้ว่า การวางแผนในชีวิตหลังเกษียณนั้นมีความสำคัญมากในการใช้ชีวิตในปัจจุบัน เพราะการเกษียณเป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งของชีวิต ผู้เกษียณจำนวนมากที่ไม่สามารถปรับตัวยอมรับ การเปลี่ยนแปลงได้ จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า และไม่ได้รับการยอมรับเหมือนที่เคยเป็น สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน เป็นสิ่งที่ทุกคนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การวางแผนล่วงหน้าเป็นอย่างดีแล้วเท่านั้นที่ จะเป็นกุญแจสู่ชีวิตหลังเกษียณที่มีความสุขมีอายุยืนนานอย่างมีคุณภาพ และจะทำให้เป็นช่วงชีวิตที่ ประสบความสำเร็จสูงสุด

แนวคิดในการวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน

วรรณรา ชื่นวัฒนา (2557) กล่าวถึงแนวความคิดในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุในการทำงาน ในบทความวิชาการ เรื่อง การเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ สามารถจำแนกออกได้ 4 ด้าน คือ

1. การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ คือ การรักษาสุขภาพร่างกาย ให้แข็งแรง สมบูรณ์ มีความสุขในการดำรงชีวิต มีความกระฉับกระเฉง รวมทั้งมีอายุยืนยาวมากยิ่งขึ้น โดยการรับประทานอาหารที่สะอาดปลอดภัย ควบคุมการรับประทานอาหารเพื่อไม่ให้น้ำหนักตัวมากขึ้น พักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รักษาอารมณ์ให้เหมาะสม ผีอกจิตใจ ให้สงบ ยอมรับความจริงในชีวิต ลดความวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ

2. การเตรียมตัวด้านการเงิน เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ รายได้หลักที่เคยได้รับจากการทำงานย่อมหมดไป ดังนั้นจึงควรวางแผนทางการเงินไว้ล่วงหน้า เพื่อรองรับรายจ่ายในช่วงวัยเกษียณ

โดยทำการประเมินรายรับรายจ่าย รวมทั้งช่องทางในการหารายได้อื่น ๆ เช่น อาชีพสำรอง การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ หรือการให้เช่าที่ดิน เป็นต้น

3. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย การเลือกที่อยู่อาศัยขึ้นอยู่กับความตั้งใจและสภาพการณ์ของครอบครัวที่เอื้ออำนวย รวมทั้งสถานภาพทางการเงิน การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยต้องพิจารณาว่าจะอยู่ร่วมกับใคร และง่ายต่อการติดต่อญาติพี่น้อง หรือหากต้องไปอยู่บ้านพักคนชรา ทั้งของราชการและขององค์กรการกุศลต้องศึกษาระเบียบเงื่อนไขว่าแต่ละแห่งมีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง

4. การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคมและงานอดิเรก ผู้ที่เกษียณไม่ควรมองตนเองว่าไร้บทบาท แต่ควรมองหาบทบาทใหม่แทนบทบาทเดิมที่สูญหายไป การมีกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ผู้ที่เกษียณตระหนักถึงควมมีคุณค่าและปรับตัวได้ดี นอกจากนี้ มีงานวิจัยต่าง ๆ ยังให้ข้อสรุปว่า กิจกรรมมีส่วนช่วยให้มีสุขภาพจิตที่ดีด้วย

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) การศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ เป็นการวางแผนชีวิตเพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มีอิสระและมีศักดิ์ศรี ร่วมอยู่อาศัยกับครอบครัวและสังคมให้ยาวนานที่สุด สำหรับช่วงเวลาการเตรียมความพร้อม มีปัจจัยในด้านชีวิตส่วนตัว สังคม อาชีพและทัศนคติส่วนบุคคลว่าจะมีความพร้อมในช่วงเวลาใด การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ควรมีการเตรียมความพร้อมอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ เพื่อลดภาระของบุตรหลาน การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย เพื่อความมั่นคงในชีวิต การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ เพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในวัยเกษียณ การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นหลังเกษียณอายุ และการเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา เพื่อให้สามารถใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและมีคุณค่า

เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559) การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด จังหวัดชลบุรี ได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การที่ผู้เกษียณอายุทำงานจะสามารถเผชิญกับสภาวะการณ์ในการดำรงชีวิตหลังเกษียณ จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตก่อนเกษียณ จำแนกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

1. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ควรต้องมีการวางแผนการใช้จ่าย ทั้งรายรับและรายจ่าย เพื่อไม่เป็นภาระของลูกหลาน การมีความพร้อมด้านเศรษฐกิจที่มั่นคงเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขและความพึงพอใจในตัวเอง

2. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย ควรต้องมีการวางแผนและจัดเตรียมตั้งแต่วัยกลางคน โดยคำนึงถึง สถานที่ตั้งที่สะดวกในการเดินทาง ควรวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิต

หลังเกษียณอายุร่วมกับใคร เช่น คู่สมรส ญาติพี่น้องหรือบุตรหลาน รวมทั้งการจัดสภาพที่อยู่อาศัยที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตเมื่ออายุมากขึ้น

3. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย ควรต้องใส่ใจดูแลสุขภาพตั้งแต่วัยเด็ก มีการตรวจสุขภาพ เลือกรับประทานอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ พักผ่อนให้เพียงพอ

4. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ ให้ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง เพื่อลดความเครียด ความเบื่อหน่ายชีวิต และความวิตกกังวลต่าง ๆ โดย การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง สร้างสัมพันธที่ดีกับคนรอบข้าง มองโลกในแง่ดีและรู้จักปล่อยวาง

5. ด้านการใช้เวลาว่าง การใช้เวลาว่างเลือกงานที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม โดยพิจารณาจากความถนัด ความเหมาะสมกับกำลังคน กิจกรรมการใช้เวลาว่าง เช่น การทำงานอดิเรก การออกกำลังกาย การอ่านหนังสือและการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม

แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์ (2556) คุณภาพชีวิต และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี การเกษียณอายุทำงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทการดำเนินชีวิต หากผู้เกษียณอายุมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ จะสามารถแก้ไขปัญหาและลดผลกระทบต่อวิกฤติการณ์ที่จะเกิดขึ้น ในช่วงสูงอายุได้ ในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ควรมีการวางแผนในขณะที่ทำงานหรือมีรายได้ประจำอยู่ และควรมีการวางแผนล่วงหน้าพอสมควร หากมีการวางแผนตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น จะทำให้การวางแผนเป็นอย่างง่ายดาย การวางแผนเตรียมความพร้อมแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันตามสภาพบุคคล โดยรวมควรมีการเตรียมความพร้อม ในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านทรัพย์สินและเงินทอง ด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมและการใช้เวลาว่าง

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2559) การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีการเตรียมตัวเกษียณอายุ 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการเงินและทรัพย์สิน ผู้บริหารทุกคนวางแผนด้านการเงินเพื่อใช้ชีวิตหลังเกษียณ เพื่อไม่ให้มีภาระหนี้สินหลังเกษียณอายุ มีการวางแผนเพื่อการลงทุน/หารายได้ และลดการบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย

ด้านที่อยู่อาศัย ผู้บริหารมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยมีการวางแผนปรับปรุงรูปแบบบ้านให้รองรับการอยู่อาศัยหลังเกษียณอายุ อีกทั้งในส่วนของผู้บริหารที่เป็นโสด มีความสนใจและศึกษาข้อมูลสถานที่ดูแลผู้สูงอายุไว้เป็นทางเลือก

ด้านสุขภาพร่างกาย ผู้บริหารทุกคนมีการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพร่างกาย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ ทำประกันสุขภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ทั้งนี้มีการใส่ใจดูแลสุขภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านจิตใจ มีการเตรียมตัวด้านจิตใจล่วงหน้าอย่างน้อย 5 ปี โดยผู้บริหารทุกคนเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคมว่าจะมีคนมาเคารพนับถือลดลง ผู้บริหารส่วนใหญ่ นำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ

ด้านการใช้เวลาว่าง ผู้บริหารมีการเตรียมตัวเพื่อใช้เวลาว่างหลังเกษียณ ในหลายรูปแบบ เช่น การออกกำลังกาย การหากิจกรรมอดิเรกที่ตนเองชอบและมีความถนัด การทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และการเดินทางพบปะสังสรรค์กับครอบครัวและเพื่อนสนิท

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ทำการศึกษา รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยสามารถสรุป แนวคิดการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ 5 ด้าน คือ

1. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ เมื่อเกษียณอายุแล้ว รายได้จะลดลง จึงควรวางแผนการเงินไว้ตั้งแต่วัยกลางคน การมีฐานะการเงินที่มั่นคงเป็นปัจจัยช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีความสุขในบั้นปลายชีวิต
2. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย ควรเตรียมความพร้อมตั้งแต่วัยกลางคน ผู้ที่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเองจะมีความสุขภายหลังเกษียณมากกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสเลือก และหากต้องใช้บริการสถานสงเคราะห์ของรัฐและเอกชน ควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า
3. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย ควรใส่ใจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่วัยหนุ่มสาว เพื่อให้ร่างกายไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น ปัญหาสุขภาพเป็นปัญหาหลักที่พบมากในวัยสูงอายุ การมีสุขภาพที่ดี เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่ดีที่สุด ในวัยสูงอายุ คุณภาพชีวิตที่ผู้สูงอายุต้องการ คือ การ มีสุขภาพดี เคลื่อนไหวช่วยเหลือตัวเองได้ สุขภาพจิตใจดี กินอิ่ม นอนหลับ ขับถ่ายได้ตามปกติ
4. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ เมื่อการเกษียณอายุมาถึง เป็นการเปลี่ยนบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ผู้เกษียณอายุมักพบปัญหาความเครียด และการปรับตัว หากปรับตัวไม่ได้ มักเกิดปัญหาด้านจิตใจ มีอารมณ์หดหู่ หงุดหงิด เหนงา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อสภาพร่างกาย ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ เข้าใจกับชีวิตปัจจุบัน ไม่หวนคิดถึงอดีตที่ผ่านมาอย่างอาลัยอาวรณ์
5. การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา ผู้เกษียณอายุจะมีเวลาว่างมาก หากปล่อยเวลานั้นไปเฉย ๆ จะเป็นสิ่งทำลายชีวิตอย่างมาก การเลือกกิจกรรมประเภทที่ผู้เกษียณอายุสนใจ

รู้สึกสนุกหรือสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จะช่วยให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่าการเกษียณอายุมีคุณค่า ทั้งนี้ควรคำนึงถึงฐานะการเงินและสุขภาพร่วมด้วย

วันชัย แก้วสุมาลี (2552) ทำการศึกษา ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้สรุปแนวคิดในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุได้ 5 ด้าน ได้แก่ การเตรียมตัวด้านร่างกาย ภาวะสุขภาพที่ดีเป็นผลสืบเนื่องจากการดูแลสุขภาพร่างกายตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุ การเตรียมตัวด้านจิตใจ ควรเตรียมความพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการยอมรับความจริง มองโลกในแง่ดี ความมั่นคงทางจิตใจถือเป็นการเตรียมความพร้อมที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ มาก การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง เมื่อรายได้ลดลง ควรต้องมีการวางแผน ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อให้มีความเหมาะสมต่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขภายหลังเกษียณ การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยควรเลือกที่อยู่อาศัย และการตัดสินใจว่าจะอยู่ร่วมกับผู้ใด ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน จึงต้องคิดไตร่ตรองอย่างรอบครอบ สุดท้ายคือ การเตรียมตัวด้านกิจกรรมอดิเรกและการมีส่วนร่วมในสังคม ภายหลังเกษียณมักมีเวลาว่างมากขึ้น ดังนั้นการมีกิจกรรมส่วนร่วมในสังคมและงานอดิเรกจะช่วยทำให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น ทั้งนี้ต้องอาศัยการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและฐานะทางการเงินด้วย

จากการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ แนวความคิดการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานพบว่า นักวิชาการได้กล่าวถึง แนวความคิดการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไปในแนวทางเดียวกัน จะต่างกันเพียงการเรียกชื่อการเตรียมความพร้อม ในแต่ละด้าน เท่านั้น สามารถสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน

ลำดับ	นักวิชาการ	ด้าน สุขภาพ ร่างกาย	ด้าน จิตใจ	ด้านการเงิน และ ทรัพย์สิน, เศรษฐกิจ	ด้านที่อยู่ อาศัย	ด้านการมี ส่วนร่วม ในสังคม
1	วรรณรา ชื่นวัฒนา		x	x	x	x
2	สุวิทย์ ขจรกล้า	x	x	x	x	x
3	เรืองรำไพ โยธาใหญ่	x	x	x	x	x
4	แสนคำนึ่ง ตริฤกษ์ฤทธิ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง	x	x	x	x	x
5	และพิทักษ์ ศิริวงศ์	x	x	x	x	x
6	ทฤษฎ์ ชวนไชยสิทธิ์	x	x	x	x	x
7	วันชัย แก้วสุมาลี	x	x	x	x	x

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุการทำงาน สามารถสรุปแนวคิดการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ
2. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย
3. การเตรียมตัวด้านจิตใจ
4. การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง
5. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ

วรรณรา ชื่นวัฒนา (2557) เมื่อชีวิตล่วงเข้าสู่วัยสูงอายุ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงรายรับและรายจ่าย รายได้ที่เคยได้รับจากการทำงานจะหมดหรือลดลง อาจทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างรายรับรายจ่าย เป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นการวางแผนทางการเงินควรมีการเตรียมความพร้อมดังนี้

1. การประเมินรายรับในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายรับ เช่น กองทุน ประกันสังคม เงินบำเหน็จบำนาญ รายได้จากดอกเบี้ย ค่าเช่าอสังหาริมทรัพย์ รายได้จากบุตรหลาน เป็นต้น เพื่อคำนวณหารายได้ประจำหลังจากเกษียณอายุทำงาน

2. การประมาณรายจ่ายในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงรายจ่ายที่จำเป็นต้องใช้หลังเกษียณอายุทำงาน เช่น ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

3. ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ ควรลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น

4. เตรียมงานสำรอง ในกรณีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน ซึ่งควรเตรียมงานสำรองไว้ตั้งแต่ยังทำงานประจำอยู่

5. เตรียมสะสมเงินเพื่อสำรองไว้ใช้จ่ายหลังเกษียณ หรือในยามเจ็บป่วยฉุกเฉิน ควรเริ่มสะสมตั้งแต่วัยหนุ่มสาว ซึ่งสามารถสะสมเงินสำรองได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น พันธบัตรรัฐบาล ทองคำ ประกันชีวิต หรือ อสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

6. หาความรู้ในด้านการลงทุน เพื่อให้ทรัพย์สินงอกเงย

นฤมล สะอาดโหม (2551 อ้างถึงใน ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์, 2555) ได้แนะนำการออมเงิน และการลงทุนตามช่วงวัย ดังนี้

ช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นทำงาน ยังไม่มีการรับผิดชอบด้านการเงินมากนัก ควรออมเงินประมาณร้อยละ 10-15 ของรายได้ ในด้านการลงทุนสามารถลงทุนที่มีความเสี่ยงระดับสูงได้มากกว่า วัยอื่น สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ และเงินฝากที่เหมาะสมโดยเฉลี่ย คือ 50 : 25 : 25

ช่วงอายุ 30-40 ปี ช่วงสร้างครอบครัว หน้าที่การงานเริ่มมั่นคง เริ่มมีการลงทุนซื้อทรัพย์สินต่าง ๆ ทำให้มีการการเงินมากขึ้น ควรออมเงินประมาณร้อยละ 15-20 ของรายได้ และควรเริ่มให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุ ในด้านการลงทุนควรลดระดับความเสี่ยงลง สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ และเงินฝากที่เหมาะสมโดยเฉลี่ย คือ 40 : 40 : 20

ช่วงอายุ 40-50 ปี เริ่มเข้าสู่วัยกลางคน ตำแหน่งหน้าที่การทำงานมั่นคง ภาระการเงินเริ่มผ่อนคลาย ควรออมเงินประมาณร้อยละ 30 ของรายได้ วัยนี้ควรเริ่มลงทุนใน อสังหาริมทรัพย์ เพื่อสร้างรายได้เพิ่มที่มีความเสี่ยงน้อย สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ เงินฝาก และ อสังหาริมทรัพย์ที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยคือ 30 : 30 : 20 : 20

ช่วงอายุ 50-60 ปี เป็นวัยที่มีความมั่นคงในชีวิตที่สุด ช่วงเวลานี้ควรเริ่มศึกษากิจกรรม หรืองานอดิเรกที่สนใจ เพื่อรองรับการใช้เวลาว่างหลังเกษียณ แต่คนส่วนใหญ่ เมื่อถึงช่วงอายุนี้ เพิ่งเริ่มนึกถึงการวางแผนเพื่อเกษียณอายุ ในด้านการลงทุน สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้

เงินฝาก และอสังหาริมทรัพย์ที่เหมาะสม โดยเฉลี่ยคือ 20 : 30 : 30 : 20 และควรซื้อประกันชีวิตแบบออมทรัพย์ไว้ด้วย

ตารางที่ 2 ลักษณะการออม และประเภทการลงทุน จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	การออมเงิน (ร้อยละของ รายได้)	ประเภทการลงทุน			
		หุ้น	ตราสารหนี้	เงินฝาก	อสังหาริมทรัพย์
20-30 ปี	10-15 %	50	25	25	
30-40 ปี	15-20 %	40	40	20	
40-50 ปี	30 %	30	30	20	20
50-60 ปี		20	30	30	20

นายกฤษฎา เสกตระกูล รองผู้จัดการ หัวหน้าสายงานพัฒนาความรู้ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นักวิชาการด้านพัฒนาความรู้ตลาดทุนและคนไทยหลังเกษียณ ต้องมีเงินอย่างน้อย 4.36 ล้านบาท เพื่อให้มีเงินใช้จ่ายเดือนละ 1.6 หมื่นบาทไปตลอด 20 ปีหลังจากเกษียณ ทั้งนี้ จำนวนจากผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติต่อคน (GNP per capita) ของคนไทย จะอยู่ที่ปีละ 192,812 บาท หรือเท่ากับ 16,068 บาท/เดือน แต่ในอีก 20 ปีข้างหน้า ค่าใช้จ่าย 16,068 บาท จะมีมูลค่าเพิ่มเป็น 29,255 บาท จากอัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยปีละ 3% ดังนั้นเมื่อปรับด้วยอัตราผลตอบแทนขั้นต่ำและรวมอัตราเงินเฟ้อแล้วคิดออกมาเป็นมูลค่าปัจจุบันอยู่ที่ 4.36 ล้านบาท จึงเป็นจำนวนเงินหลังเกษียณขั้นต่ำที่คนไทยควรมี (โพสต์ทูเดย์, 2560)

สรุป การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ควรวางแผนทางการเงินไว้ล่วงหน้า ประมาณการรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นในวัยเกษียณ และทำการออมเงิน เพื่อรองรับรายรับรายจ่าย ให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในช่วงหลังเกษียณ ซึ่งสามารถนำเงินออม ไปลงทุนเพื่อให้เกิดผลประโยชน์มากขึ้น เช่น ลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ กองทุน LTF, RMF กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อสังหาริมทรัพย์ และประกันชีวิต โดยการออมเงินควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่อายุยังน้อยเพราะต้องใช้ระยะเวลาในการเก็บออม สำหรับด้านรายจ่าย ควรมีการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ ควรลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น หากรายรับไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ควรหางานสำรอง เพื่อเป็นแหล่งที่มาของรายได้เพิ่มเติม

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย

บรรลุ ศิริพานิช (2550 อ้างถึงใน เรื่องรำไพ โยธาใหญ่, 2559) กล่าวว่า ภาวะสุขภาพร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดูแลอย่างสม่ำเสมอ ควรใส่ใจสุขภาพตั้งแต่วัยเด็ก ผู้ที่ใกล้เกษียณควรมีการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย เนื่องจากในวันหลังเกษียณจะมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายให้เห็นได้อย่างเด่นชัด หากมีการดูแลใส่ใจสุขภาพเป็นอย่างดีตลอดจะช่วยทำให้สุขภาพในวัยเกษียณอายุไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น เมื่อถึงอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ต้องใส่ใจดูแลตัวเองมากยิ่งขึ้น ไม่ปล่อยตัวเอง เพื่อลดการเกิดปัญหาสุขภาพที่จะตามมาเมื่อมีอายุมากยิ่งขึ้น

สุรกุล เจนอบรม (2534 อ้างถึงใน วันชัย แก้วสุมาลี, 2552) กล่าวว่า การเตรียมตัวเพื่อสุขภาพที่ดี สามารถกระทำได้ดังนี้

1. การรับประทานอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ รับประทานอาหารให้ได้สัดส่วน มีสารอาหารหลัก ครบ 5 หมู่ ควบคุมน้ำหนักตัวให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ ควรรับประทานอาหารน้ำตาลในปริมาณพอเหมาะ ไม่กินเต็มจนเกินไป ควรรับประทานอาหารที่มีกากอาหารอยู่มาก และควรระวังการดื่มสุราของมีนเมา
2. ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อย 8-10 แก้ว การดื่มน้ำในช่วงเช้ามืดในขณะท้องว่าง เป็นระยะ ทุกครึ่งชั่วโมง ก่อนรับประทานอาหารเช้า จะมีประโยชน์อย่างมาก น้ำดื่มจะช่วยในการล้างเนื้อเยื่อทุกส่วน รวมทั้งละลายของเสียออกจากร่างกาย และน้ำดื่มยังมีส่วนทำให้เนื้อเยื่อไม่เหี่ยวแห้ง
3. อยู่ในสถานที่ ที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ควรอยู่ห่างสถานที่ ที่มีฝุ่นละออง ควันพิษ และแออัด อับชื้น
4. พักผ่อนนอนหลับ อย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง การพักผ่อนอย่างเพียงพอ ทำให้ร่างกายและจิตใจสดชื่นแจ่มใส
5. ควรจับถ่ายระบายของเสียเป็นประจำทุกวัน หากเกิดภาวะผิดปกติ ควรพบแพทย์ เพื่อแก้ไข ไม่ควรปล่อยทิ้งไว้เป็นเวลานาน
6. ออกกำลังกายหรือการบริหารร่างกาย เป็นประจำทุกวัน อย่างน้อยวันละ 30 นาที การออกกำลังกายอย่างง่าย เช่น การเดินเร็วในที่อากาศถ่ายเทดี จะช่วยให้ร่างกายแข็งแรง อวัยวะทุกส่วนทำงานได้ตามปกติ ชะลอความเสื่อมได้ การออกกำลังกายที่ดี ควรกำหนดการหายใจเข้า ออก ให้สัมพันธ์กับการออกกำลังกาย การเลือกประเภทกีฬาในการออกกำลังกายควรมีความเหมาะสมกับร่างกายของแต่ละบุคคล
7. ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำ การตรวจสุขภาพร่างกายจะช่วยให้พบสิ่งผิดปกติตั้งแต่ต้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำการรักษาได้อย่างทันท่วงที

8. การส่งเสริมสุขภาพร่างกาย ควรหาความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบวิธีการป้องกัน และสามารถดูแลสุขภาพเมื่อยามเจ็บป่วยได้ตามสมควร

สรุป การเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกาย ควรใส่ใจสุขภาพตั้งแต่วัยเด็ก การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สมบูรณ์ มีความสุขในการดำรงชีวิต มีความกระฉับกระเฉง รวมทั้งมีอายุยืนยาวมากยิ่งขึ้น โดยการรับประทานอาหารที่สะอาดปลอดภัย ควบคุมการรับประทานอาหารเพื่อไม่ให้น้ำหนักตัวมากขึ้น พักผ่อนนอนหลับให้เพียงพอ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และควรตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ

นันทวัน พุฒตาล (2552) การเกษียณอายุทำงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านการดำเนินชีวิตประจำวันจากที่เคยได้ปฏิบัติในช่วงชีวิตการทำงาน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุการทำงานด้านจิตใจ เช่น การยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมจากการเกษียณอายุ การมองโลกในแง่ดี การไม่ยึดมั่นในตำแหน่งหน้าที่หรือ อำนาจจากการทำงาน จะช่วยให้ผู้เกษียณสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดี ซึ่งหากผู้เกษียณไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า มักจะประสบปัญหาความเครียดในการปรับตัว

เลิก ชนะศิริ (2550 อ้างถึงใน เพ็ญประภา เบญจวรรณ, 2559) ได้ให้ข้อคิดว่า การเกษียณอายุทำงาน เป็นสภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมอย่างเฉียบพลัน หากไม่ได้เตรียมใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงไว้ล่วงหน้า มักจะเกิดความเครียดและไม่สามารถปรับตัวได้ ปัญหาด้านสภาวะจิตใจ ทำให้ผู้เกษียณมีอารมณ์หงุดหงิด รุนแรง เหวง รู้สึกเบื่อหน่ายในชีวิต หรือการวิตกกังวล ดังนั้นการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ สามารถดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างขวัญกำลังใจที่ดี ในการเผชิญหน้ากับวัยเกษียณ ยอมรับในสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว
2. หมั่นฝึกตนเองให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี เป็นคนใจกว้างและใจเย็น มีสติและรู้จักควบคุมตนเอง รู้จักปล่อยวางไม่ยึดมั่นในความคิดของตนเอง
3. สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนใหม่ หรือเพื่อนต่างวัย ไม่หลีกเลี่ยงหรือแยกตัวออกมาอยู่อย่างสัน โดย การมีเพื่อนต่างวัยจะช่วยทำให้รู้สึกมีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉงมากยิ่งขึ้น
4. พยายามทำกิจกรรม งานอดิเรก เช่น การทำอาหาร ทำสวน ออกกำลังกาย ร่วมกับผู้อื่น หรือคนในครอบครัว
5. สนใจหาความรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจ การฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ รวมทั้งการติดตามเหตุบ้านการเมืองไว้เสมอ

ปราณี จาคีเกตุ (2535 อ้างถึงใน วันชัย แก้วสุมาลี, 2552) ได้กล่าวถึงการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจว่า

ผู้เกษียณ ควรทำตัวให้ไร้อารมณ์ หมายถึง ทำจิตใจให้สงบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ตัดสินใจด้วยการมีเหตุผล ไม่ทำให้อารมณ์ขุ่นมัวจากการโกรธ หรือ วิตกกังวล ควรทำปฏิบัติตนให้มีความยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความเมตตากับบุคคลทุกคน มองโลกในแง่บวกจะช่วยให้จิตใจไม่ขุ่นมัว เพราะทุกอย่างในโลกใบนี้ไม่มีอะไรจะเป็นบวกหรือลบอยู่เพียงด้านเดียว จงพยายามค้นหาสิ่งที่ดีจากสิ่งที่คุณคิดว่าไม่ดี การมองโลกในแง่บวก จะช่วยให้สามารถยอมรับความเป็นจริงในชีวิตจิตใจก็เป็นสุขได้ แต่ต้องปฏิบัติได้จริงด้วยตนเอง

ควรชื่นชมชีวิตของตนเอง บุตรหลานหรือสิ่งแวดล้อมในสังคม แต่ในสิ่งที่ดั่งาม และปล่อยวางต่อสิ่งที่ตนเองไม่พอใจ ไม่ถูกใจ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และหากสิ่งนั้น ไม่ใช่เรื่องไม่ดีหรือเลวร้าย ก็ไม่ควรจะพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนอื่นให้เหมือนกับสิ่งที่ตนเองชอบ ผู้เกษียณจะมีความสุขในการดำเนินชีวิตถ้าได้นำหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา การให้ความรัก ความสงสารแก่ผู้อื่น กรุณา การให้ความจริงใจแก่ผู้อื่น มุทิตา การแสดงความชื่นชม ยินดีเมื่อผู้อื่น ได้รับความสำเร็จ และอุเบกขา การวางเฉยเมื่อการสูญเสีย มาเป็นแนวทางการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน

สรุป การเตรียมตัวเกษียณอายุทางด้านจิตใจนั้น ถือได้ว่าเป็นการเตรียมตัวที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวด้านอื่น ๆ มาก เพราะความมั่นคงทางจิตใจ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การมองโลกในแง่ดี และการควบคุมอารมณ์ ถือเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญและควรให้ความใส่ใจในการเตรียมตนเอง ดังนั้นบุคคลควรจะมีการศึกษาหาความรู้ และฝึกปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในอนาคต

การเตรียมตัวด้านกิจกรรม การใช้เวลาว่าง

วรรณรา ชื่นวัฒนา (2557) ได้กล่าวถึงทฤษฎี (Activity theory) เชื่อว่าผู้เกษียณไม่ควรมองตนเองว่าไร้คุณค่า แต่ควรจะหากิจกรรมหรือบทบาทใหม่ทดแทนกิจกรรมเดิมที่ยุติไป โดยมีข้อตกลงพื้นฐาน คือ บุคคลจะต้องทราบความต้องการของตนเองในแต่ละช่วงอายุ และต้องปฏิบัติกิจกรรมนั้น อย่างสม่ำเสมอ ความสำเร็จในช่วงวัยสูงอายุ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมหรือบทบาทใหม่ทดแทนกิจกรรมเดิมที่ยุติไป ผู้ที่สามารถหากิจกรรมใหม่ทดแทน จะทำให้มีความพึงพอใจในชีวิต มองตนเอง ในด้านบวก การได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ผู้สูงอายุมีความพอใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น และปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำกิจกรรม

มีงานวิจัยเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมมีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น ผู้สูงอายุที่ดำเนินกิจกรรมบ่อยครั้งกว่า จะมีสุขภาพจิตที่ดีกว่า ผู้สูงอายุ

ที่ทำกิจกรรมน้อยครั้งกว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานอดิเรกในยามว่าง หรือ การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมบ่อยครั้ง จะมีสุขภาพจิตดีกว่า มีความซึมเศร้า น้อย และมีความพึงพอใจในชีวิตสูง

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของกิจกรรม ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ คือ การมีส่วนร่วมทางสังคม การมีงานอดิเรก และการทำงานที่มีรายได้

การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social participation) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ สามารถแบ่งได้ คือ การมีส่วนร่วมทางสังคมภายในครอบครัว เป็นการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกภายในครอบครัว เช่น การทำสวน การท่องเที่ยว การรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น และ การมีส่วนร่วมทางสังคมภายนอกครอบครัว เช่น กลุ่มเพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง ญาติพี่น้อง ศาสนา การเมือง และองค์กร ชมรมต่าง ๆ ที่ตนเป็นสมาชิก เป็นต้น

การมีงานอดิเรก (Hobby) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุมีกิจกรรมยามว่าง กิจกรรมพักผ่อน ที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน มีความสุข ทำให้ตนเองมีคุณค่าแก่การมีชีวิตอยู่ เป็นกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง

การทำงานที่มีรายได้ (Work) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุมีกิจกรรม ที่สามารถสร้างรายได้ เช่น งานประจำ งานพิเศษ งานรับจ้างผลิตสิ่งของ หรืองานชั่วคราว เป็นต้น

บรรลุ ศิริพานิช (2550 อ้างถึงใน เรื่องรำไพ โยธาใหญ่, 2559) กล่าวว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ การทำกิจกรรมยามว่าง เป็นเรื่อง สำคัญซึ่งนำความพึงพอใจมาให้ ควรเลือกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม โดยพิจารณาจาก ความถนัด มีใจรัก และมีความเหมาะสมกับกำลังกายและกำลังทรัพย์ของตน กิจกรรมการใช้เวลาว่าง มีดังนี้

1. การทำงานอดิเรก เช่น เขียนหนังสือ งานสะสมต่าง ๆ หรือการทำงานประดิษฐ์งานช่าง เป็นต้น
2. การเล่นกีฬาที่ไม่ต้องใช้แรงมากนัก เช่น เปตอง รำมวยจีน รำพัด ว่ายน้ำ เดิน เป็นต้น
3. การอ่านหนังสือ เช่น นิตยสาร หนังสือพิมพ์ บทประพันธ์ ประวัติศาสตร์ นวนิยาย เป็นต้น

4. การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม หรือทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์

การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย

วรรณรา ชื่นวัฒนา (2557) การเลือกที่อยู่อาศัยขึ้นอยู่กับความตั้งใจของบุคคล สภาพการณ์ของครอบครัวญาติพี่น้องที่จะเอื้ออำนวย ตลอดจนสถานภาพการเงินของผู้สูงอายุในขณะนั้น สำหรับครอบครัวไทยแล้วผู้สูงอายุทั่วไปนิยมอาศัยอยู่กับบุตรหลาน แต่ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว ควรวางแผนเรื่องที่อยู่อาศัยตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อให้เกิดความพร้อมและความมั่นคงในบั้นปลายของชีวิต การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัยควรพิจารณาดังนี้

สถานที่ ต้องกำหนดว่าจะอยู่ที่ไหน กับใคร จะย้ายไปอยู่สถานที่ใหม่หรือไม่ โดยคำนึงถึงทำเล ที่ง่ายต่อการติดต่อญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และแหล่งบริการอื่น ๆ จากชุมชน ถ้าต้องการหาที่อยู่ใหม่ต้องเตรียมพร้อมทางด้านการเงินและด้านเวลาเพื่อจะได้มีเวลาปรับปรุงบ้านใหม่ให้เหมาะสม ในกรณีที่ต้องการอยู่บ้านนอกเมืองที่สงบเงียบห่างไกลผู้คนอาจจะต้องทดลองอยู่ดูก่อน และทดลองทุกฤดูกาล เพราะในชนบทฤดูกาลแต่ละฤดูกาลแตกต่างกันค่อนข้างมาก และถ้าต้องไปอยู่บ้านพักคนชราทั้งของทางราชการและขององค์กรการกุศลจะต้องศึกษาสอบถามระเบียบการของแต่ละแห่งว่ามีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง และถ้าเป็นไปได้ต้องลงไปเยี่ยมบ้านพักดังกล่าวดูก่อนหาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่และผู้อยู่อาศัย เพื่อประเมินว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ยิ่งใช้เวลาสัมผัสมากเท่าใด ก็จะมีข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้นเท่านั้น

สถานที่อยู่ หมายถึงสภาพบ้าน การจัดบ้าน และสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกับสภาพของวัยและความต้องการของผู้สูงอายุ ควรเตรียมปรับปรุงซ่อมแซมบ้านเปลี่ยนวัสดุต่าง ๆ ใหม่แต่เนิ่น ๆ ในขณะที่ยังมีรายได้ หรือสามารถทำด้วยตนเองได้

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ควรวางแผนด้านที่อยู่อาศัยตั้งแต่ในวัยทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยในวัยสูงอายุ

สิ่งที่ควรคำนึงในการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย คือ

1. ลักษณะการอยู่อาศัย ควรเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอยู่กับใคร เช่น คู่สมรส บุตรหลาน ญาติพี่น้อง หรืออาศัยตามลำพัง ผู้ที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ควรทำการศึกษา สถานที่พักอาศัย เช่น สถานสงเคราะห์ของรัฐบาลและเอกชน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่าย ความสะดวกสบาย หรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นต้น
2. สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย เหมาะสมกับการเดินทางในการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น ใกล้แหล่งชุมชน สถานพยาบาล มีระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และสามารถติดต่อบุตรหลาน เพื่อนหรือญาติสนิท รวมทั้งหากต้องการขอความช่วยเหลือ สามารถดำเนินการได้สะดวก
3. สภาพที่อยู่อาศัย ควรคำนึงถึงการจัดบ้านและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับร่างกาย ในวัยสูงอายุ เพื่อความเหมาะสมในการใช้ชีวิต และลดอันตรายจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น เป็นบ้านชั้นเดียว หากเป็นบ้านหลายชั้นควรมีห้องนอนอยู่ชั้นล่าง พื้นบ้านควรใช้วัสดุ กันลื่น ห้องสุขาควรเป็นโถส้วมแบบนั่งและติดตั้งราวเกาะยึดเพื่อการพยุงตัว ในบ้านควรมีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบตัดไฟช็อตและมีไฟฉุกเฉินเมื่อเกิดไฟฟ้าดับ บริเวณบ้านควรมีพื้นที่ เพื่อสามารถทำกิจกรรมหรืองานอดิเรก เช่น การทำสวนครัว การเลี้ยงสัตว์ หรือพื้นที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

สรุป การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการดำเนินชีวิตของช่วงสูงอายุ ควรเตรียมที่อยู่อาศัยตั้งแต่วัยทำงาน และเมื่อใกล้ถึงวัยเกษียณควรเลือกที่อยู่อาศัยกับใครที่คาดว่าจะใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข รวมทั้งควรปรับปรุงสภาพที่อยู่อาศัยเพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย และลดอันตรายจากอุบัติเหตุ สำหรับผู้ที่ไม่สามารถจัดหาที่อยู่อาศัยของตนเอง ควรทำการศึกษา สถานที่พักอาศัย เช่น สถานสงเคราะห์ของรัฐบาลและเอกชน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่าย ความสะดวกสบาย หรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นต้น

การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาของการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทำงาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ จำแนกตามระยะเวลาของการเตรียมความพร้อม

การเตรียมความพร้อม	ระยะก่อนเกษียณนาน ๆ	ระยะใกล้เกษียณ
ด้านเศรษฐกิจ	ออมเงิน ร้อยละ 10-20 ของรายได้ ด้านการลงทุนสามารถลงทุนที่มีความเสี่ยงระดับสูงได้	ออมเงินร้อยละ 30 ขึ้นไปของรายได้ ด้านการลงทุนควรลงทุนที่มีความเสี่ยงระดับน้อย และควรลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์เพิ่มเติม
ด้านที่อยู่อาศัย	เริ่มวางแผนในการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง	วางแผนว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณร่วมกับใคร หรือหากไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ควรศึกษารายละเอียดสถานสงเคราะห์ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ และควรปรับปรุงบ้านพักให้รองรับการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ
ด้านสุขภาพร่างกาย	ดูแลสุขภาพเป็นอย่างดีตั้งแต่วัยหนุ่มสาว	ดูแลร่างกาย จากการเชื่อมโทรมของอวัยวะต่าง ๆ ควรเลือกประเภทกีฬาที่เหมาะสมกับช่วงอายุ เลือกรับประทานอาหาร ที่ย่อยง่าย
ด้านจิตใจ	-	ทำจิตใจให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักพรหมวิหาร 4 มองโลกในแง่บวก
ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง	เรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เวลาว่าง ตั้งแต่วัยหนุ่มสาว โดยในช่วงวัยหนุ่มสาวสามารถศึกษาวิชาการต่าง ๆ ได้อย่างเสรี	เลือกงานที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม โดยพิจารณาจากความถนัด ความเหมาะสมกับกำลังตน

นโยบาย กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 บทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และการจ่ายค่าชดเชย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 88 ก ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2560 ซึ่งทำให้พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 กันยายน 2560 เป็นต้นไป

โดยพระราชบัญญัตินี้ได้มีการเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุและเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย โดยได้เพิ่มมาตรา 118/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

“มาตรา 118/1 การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

สำหรับการจ่ายค่าชดเชย ในกรณีที่มีการเกษียณอายุอย่างถูกต้อง จะได้รับค่าชดเชยตามอายุงานดังต่อไปนี้

พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่าย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวัน สุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง” (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2560)

รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้าง ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ โดยทางอาญาให้มีโทษปรับไม่เกิน 100,000 บาท และจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนทางแพ่งให้นายจ้างรับผิดชอบเสียดอกเบี้ยคิดนัดชำระในการจ่ายค่าชดเชยในอัตรา 15% ต่อปี และถ้าจงใจผิดนัดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ต้องเสียเงินเพิ่มในอัตรา 15% ในระยะทุก 7 วัน

ข้อกำหนดในกฎหมายนี้ต่างกับข้อกำหนดในกฎหมายประกันสังคม กฎหมายนี้ กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้เกษียณอายุ โดยลูกจ้างอายุ 60 ปี จะทำงานต่อไปก็ได้ หรือสามารถแจ้งขอเกษียณตามกฎหมายนี้เพื่อขอรับสิทธิค่าชดเชยได้ ซึ่งนายจ้างจะต้องดำเนินการจ่าย ภายใน 30 วัน เมื่อลูกจ้างขอใช้สิทธิ

นโยบายด้านการส่งเสริมการออม

ระบบการออมเพื่อเกษียณอายุหรือระบบบำนาญที่ธนาคาร โลก (World Bank) นำมาเป็นแนวคิดและเสนอเป็นการทั่วไป สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ที่เรียกกันว่า “ทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้น (Three pillars)” ดังนี้

1st Pillar: Public mandated, Publicly managed, Defined benefit system เป็นระบบแบบบังคับ โดยประชาชนจ่ายส่วนหนึ่งและรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนอีกส่วนหนึ่ง บริหาร โดยหน่วยงานของรัฐกำหนดผลประโยชน์เป็นอัตราขั้นต่ำที่สมาชิกจะได้รับ ในประเทศไทยได้แก่กองทุนชราภาพของระบบประกันสังคม

2nd Pillar: Public mandated, Privately managed, Defined contribution system เป็นระบบแบบบังคับ โดยรัฐบังคับให้ประชาชนออมเพื่อเพิ่มหลักประกันในยามชราโดยอาศัยผลแห่งการทำงานของตนเอง รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร ในประเทศไทยมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งน่าจะจัดได้ว่าเป็นเสาหลักต้นที่ 2 แต่จำกัดขอบเขตบังคับใช้กับข้าราชการเท่านั้น นอกจากนี้ กระทรวงการคลังอยู่ระหว่างการเสนอหลักการเพื่อออกกฎหมายจัดตั้งกองทุนภาคบังคับสำหรับแรงงานภาคเอกชนเพื่อให้มีหลักประกันในการดำรงชีพเช่นเดียวกับข้าราชการ

3rd Pillar: Privately managed, Voluntary savings, Defined contribution system เป็นระบบการออมแบบสมัครใจ รูปแบบการออมเป็นบัญชีรายบุคคล เอกชนเป็นผู้บริหาร รัฐให้การ

สนับสนุนด้วยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ในประเทศไทยได้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

	เสาหลักที่ 1 (รัฐจัดให้)	เสาหลักที่ 2 (ภาคบังคับ)	เสาหลักที่ 3 (ภาคสมัครใจ)
			
	Define Benefit	Define benefit / Define Contribution	
	บำเหน็จบำนาญ		
ข้าราชการ	ข้าราชการ (กรมบัญชีกลาง)	กองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
พนักงานเอกชน			
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	กองทุนประกันสังคม		กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
แรงงานนอกระบบ/ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ			กองทุนการออมแห่งชาติ (เปิดดำเนินการปี 2558)

ภาพที่ 2 ทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้น (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, 2560)

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย (2560) อธิบายถึงทฤษฎีเสาหลัก 3 ต้นเปรียบเสมือนตราชูที่ จะรองรับคุณไว้ให้สามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างไม่ลำบาก การออมเงินผ่านเฉพาะเสาหลักต้น ที่ 1 อาจมีเงินออมเพียงน้อยนิดไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่นับวันจะมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และ ในอนาคตภาระของรัฐบาลมีมากขึ้น สวัสดิการจากเงินกองทุนประกันสังคมอาจลดลงหรือมีจำกัด ไม่เพียงพอ จึงควรต้องมีเสาหลักต้นที่ 3 ที่ใช้หลักการพึ่งตนเองรองรับไว้เพื่อความอุ่นใจได้ว่า คุณจะมีเงินก้อนไว้ใช้เพิ่มเติมจากเสาหลักต้นที่ 1

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ กองทุนที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น เงินของกองทุน มาจากเงินที่ลูกจ้างจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า “เงินสะสม” และนายจ้างจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า “เงินสมทบ” นั่นคือ นอกจากลูกจ้างจะออมแล้ว นายจ้างยังช่วยลูกจ้างออมอีกแรงหนึ่งด้วย จึงอาจ กล่าวได้ว่าการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง จึงช่วย สร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างนาน ๆ

การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากจะทำให้ลูกจ้างมีการออมอย่างต่อเนื่อง มีวินัย และมีนายจ้างช่วยออมแล้ว ยังมีการนำเงินไปบริหารให้เกิดดอกผลออกแก่ผู้บริหารมืออาชีพที่เรียกว่า “บริษัทจัดการ” โดยดอกผลที่เกิดขึ้นจะนำมาเฉลี่ยให้กับสมาชิกกองทุนทุกคนตามสัดส่วนของเงินที่แต่ละคนมีอยู่ในกองทุน

เงินออมของสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะเติบโตจากเงินสะสมและเงินสมทบ ที่ต้องมีการนำส่งเข้ากองทุนทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุนของกองทุน อย่างไรก็ตาม กองทุนจะไม่มีภาระจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินปันผลให้สมาชิก เนื่องจากจะสะสมยอดเงินทั้งหมดให้เป็นก้อนใหญ่ เพื่อเก็บไว้รอจ่ายคืนให้สมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพ เช่น เมื่อลาออกจากงาน นอกจากนี้ กองทุนจะไม่ให้สมาชิกถอนเงินออกบางส่วน เพราะจะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิคนำเงินไปใช้ซึ่งไม่เป็นที่ตามวัตถุประสงค์ของการออมเงินเพื่อไว้ใช้หลังเกษียณ

สมาชิกกองทุนมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนเมื่อความเป็นสมาชิกสิ้นสุดลง โดยจะได้รับส่วนของเงินสะสมเต็มจำนวนทุกกรณี พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสะสม สำหรับในส่วนของเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน ซึ่งสมาชิกสามารถขอรายละเอียดของข้อบังคับกองทุนได้ที่คณะกรรมการกองทุน

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนงาน สมาชิกอาจขอถอนเงินไว้ในกองทุนของนายจ้างเดิมเป็นการชั่วคราวเพื่อรอโอนเงินจากกองทุนเดิมไปออมต่อในกองทุนนายจ้างรายใหม่ ซึ่งเป็นการออมอย่างต่อเนื่องในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ เพื่อสมาชิกจะได้มีเงินออมจำนวนที่มากพอเมื่อถึงวันเกษียณอายุ และมีชีวิตในวัยเกษียณอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ การออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไว้จนเกษียณอายุ เงินที่รับออกจากกองทุนจะได้รับยกเว้นภาษีทั้งจำนวนด้วย

กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคมของประเทศไทยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ลูกจ้างที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ในที่นี้เรียกว่า “ผู้ประกันตน” โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้ดูแลและบริหารเงินของกองทุนเพื่อให้เกิดดอกผล และนำไปจ่ายให้แก่ผู้ประกันตน

ความคุ้มครองภายใต้กองทุนประกันสังคมแบ่งเป็น 7 ประเภท คือ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีการว่างงาน

ตารางที่ 4 อัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนต่าง ๆ ในกองทุนประกันสังคม

กรณี	รัฐ	นายจ้าง	ลูกจ้าง
1. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย			
2. คลอดบุตร	แต่ละฝ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง		
3. ทูพพลภาพ			
4. ตาย			
5. สงเคราะห์บุตร	ร้อยละ 1 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 3 ของค่าจ้าง
6. ชราภาพ			
7. ว่างาน	ร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง	ร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง

หมายเหตุ

- ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และไม่เกิน 15,000 บาท
- รัฐจ่ายเงินเข้ากองทุนร้อยละ 1 ของค่าจ้างเพื่อความคุ้มครองในกรณีสงเคราะห์บุตร ส่วนนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนฝ่ายละ 3 % เพื่อความคุ้มครองกรณีชราภาพ ทั้งนี้ กองทุนประกันสังคมเฉพาะกรณีชราภาพถือได้ว่าเป็นการออมเพื่อเกษียณอายุ

กองทุนประกันสังคมมีรูปแบบเป็นกองทุนระบบ Defined benefit ซึ่งหมายถึงกองทุนที่กำหนดประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับไว้แน่นอนตายตัวโดยไม่ผันแปรไปตามจำนวนเงินที่ผู้ประกันตนจ่ายเข้ากองทุน โดยนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม (ยกเว้นบุคคลประเภทที่กฎหมายกำหนด เช่น ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ครูโรงเรียนเอกชน ฯลฯ) สำหรับเงินที่จ่ายเข้ากองทุนจะประกอบด้วยเงินสมทบจากนายจ้างและลูกจ้างซึ่งจ่ายฝ่ายละเท่า ๆ กัน และรัฐจะจ่ายสมทบให้อีกส่วนหนึ่ง โดยทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะหักเงินสมทบจากค่าจ้าง และนำส่งเงินสมทบทั้งในส่วน of นายจ้างเองให้แก่สำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วันของเดือนถัดจากเดือนที่หักเงินสมทบไว้

ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ที่ผู้ประกันตนได้รับจากกองทุนประกันสังคมในกรณีชราภาพแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. บำเหน็จชราภาพ เป็นเงินที่จ่ายให้ครั้งเดียวด้วยเหตุที่ผู้ประกันตนชราภาพ โดยมีเงื่อนไขการเกิดสิทธิคือ

- (1) ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน
- (2) ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และ
- (3) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

โดยผู้ประกันตนที่จ่ายสมทบต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ และหากเป็นผู้ประกันตนที่จ่ายสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ และผลประโยชน์ตอบแทนตามจำนวนที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดเพิ่มเติมอีกด้วย

2. บำนาญชราภาพ เป็นเงินเลี้ยงชีพรายเดือนตลอดชีวิต โดยมีเงื่อนไขการเกิดสิทธิคือ

- (1) ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน
- (2) ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง และ
- (3) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

โดยจะได้รับบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย โดยฐานเงินเดือนต้องไม่น้อยกว่า 1,650 บาท และไม่เกิน 15,000 บาท ทั้งนี้ อัตรากำไรจ่ายบำนาญชราภาพจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 ต่อทุก 1 ปี ที่มีระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน เช่น จ่ายสมทบครบ 180 เดือนเมื่ออายุ 50 ปี ทำงานต่อไปอีก 10 ปี เมื่อเกษียณ จะได้รับเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 15 ของค่าจ้างเป็นร้อยละ 30 ของค่าจ้าง

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับจากกองทุนประกันสังคมจะได้รับยกเว้นภาษี ตามมาตรา 42(25) แห่งประมวลรัษฎากร จะเห็นได้ว่า จำนวนเงินที่ผู้ประกันตนจะได้รับจากกองทุนประกันสังคมจะมีจำนวนที่น้อยมาก จนไม่น่าจะเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณได้ ดังนั้น หากผู้ประกันตนต้องการมีคุณภาพชีวิตหลังเกษียณที่มีมาตรฐานเท่ากับสมัยทำงาน ผู้ประกันตนจำเป็นต้องออมเพิ่มเติมผ่านช่องทางการออมแบบอื่น ๆ ด้วย เช่น ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund-RMF)

กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund หรือที่เรียกว่า RMF) เป็นกองทุนรวมประเภทหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากกองทุนรวมทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ RMF เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสะสมเงินไว้ใช้ในวัยเกษียณ โดยมีการสนับสนุนให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่ผู้ลงทุน เพื่อเป็นแรงจูงใจ

RMF เหมาะกับคนทุกกลุ่มที่ต้องการออมเงินเพื่อวัยเกษียณ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนที่ยังไม่มีสวัสดิการออมเงินเพื่อวัยเกษียณมารองรับ หรือมีสวัสดิการดังกล่าว (เช่น กบข.หรือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) แต่ยังมีกำลังออมมากกว่านั้น

การลงทุนใน RMF ที่จะได้รับประโยชน์ทางภาษีต้องเป็นไปตามเงื่อนไขการลงทุนดังนี้ ต้องสะสมเงินอย่างต่อเนื่องโดยซื้อหน่วยลงทุน RMF ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง ต้องลงทุนขั้นต่ำ 3% ของเงินได้ในแต่ละปี หรือ 5,000 บาท แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ต้องไม่หยุดซื้อหน่วยลงทุนเกินกว่า 1 ปี ติดต่อกัน และขายคืนหน่วยลงทุนเมื่อผู้ลงทุนมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี และลงทุนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

เงินที่จ่ายเป็นค่าซื้อหน่วยลงทุนของ RMF จะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมเพื่อคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามจำนวนที่ลงทุนจริง แต่ไม่เกิน 15 % ของเงินได้พึงประเมิน โดยเมื่อนับรวมกับเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว (ถ้ามี) ต้องไม่เกิน 500,000 บาท โดยผู้มีเงินได้ต้องถือหน่วยลงทุนดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับแต่วันซื้อหน่วยลงทุนครั้งแรก และไถ่ถอนหน่วยลงทุนนั้นเมื่อผู้มีเงินได้มีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี บริบูรณ์

ในกรณีที่ผู้มีเงินได้ถือหน่วยลงทุนไม่ครบ 5 ปี นับแต่วันซื้อหน่วยลงทุนครั้งแรก หรือไถ่ถอนหน่วยลงทุนก่อนที่ผู้มีเงินได้มีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปี บริบูรณ์ ให้ผู้มีเงินได้หมดสิทธิได้รับยกเว้นภาษี และต้องเสียภาษีสำหรับเงินได้ที่ได้รับยกเว้นภาษีมาแล้วด้วย

ในทางกลับกัน หากผู้ลงทุนทำผิดเงื่อนไขการลงทุนข้อใดข้อหนึ่งที่กล่าวมาข้างต้น จะต้องคืนภาษีที่ได้รับยกเว้น ไปแล้วด้วย ดังนั้น จึงควรระมัดระวังไม่ให้เกิดปัญหาการปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้างต้น

กองทุนการออมแห่งชาติ

กองทุนการออมแห่งชาติ (National Savings Fund) เป็นระบบการออมแบบสมัครใจ และสามารถเลือกออมเป็นรายเดือนหรือรายงวดได้ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันยามชราภาพในรูปแบบบำนาญ สร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่นอกระบบ ซึ่งผู้มีสิทธิเป็นสมาชิกจะต้องเป็นบุคคลสัญชาติไทยซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี บริบูรณ์

และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ และไม่เป็นสมาชิกของกองทุนเพื่อการชราภาพใด ๆ ที่มีการสมทบเงินจากรัฐหรือนายจ้าง (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, 2560)

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564)

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 มีนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านผู้สูงอายุคือการลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัวรวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) จัดแบ่งเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 มาตรการหลัก
 - 1.1 มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ
 - 1.2 มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 1.3 มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ
2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 6 มาตรการหลัก
 - 2.1 มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น
 - 2.2 มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ
 - 2.3 มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ
 - 2.4 มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ
 - 2.5 มาตรการส่งเสริม สนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ
 - 2.6 มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย
3. ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก
 - 3.1 มาตรการคุ้มครองด้านรายได้
 - 3.2 มาตรการหลักประกันด้านคุณภาพ

3.3 มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

3.4 มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

4. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก

4.1 มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติ

4.2 มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวลและพัฒนางานองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก

5.1 มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานวิจัยดำเนินการประมวล และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริการหรือ การดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

5.2 มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยด้านผู้สูงอายุ โดยเฉพาะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาการบริการและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

5.3 มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

5.4 มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้เป็นระบบและทันสมัย

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ

ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (มาตรา 3) “ผู้สูงอายุ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย มาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุให้มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ และเพื่อให้ได้กฎหมายที่ครอบคลุมทุกด้านสำหรับผู้สูงอายุ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

บุคคลผู้มีสิทธิ ในพระราชบัญญัตินี้ กำหนดให้บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทยถือเป็นผู้สูงอายุ (มาตรา 3) จะเห็นได้ว่า ผู้สูงอายุตามความหมายในพระราชบัญญัตินี้พิจารณาจากอายุเป็นเกณฑ์สำคัญ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งบัญญัติว่า “บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” และ

ตามมาตรา 80 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งวางแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐว่า รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา แต่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้เลือกใช้คำว่า “ผู้สูงอายุ” โดยไม่ใช้คำว่า “คนชรา” นั้น เหตุผลที่ใช้คำว่า “ผู้สูงอายุ” โดยไม่ใช้คำว่า “คนชรา” เนื่องจากในทางการแพทย์ถือว่าการชราภาพอาจเกิดขึ้นในบุคคลที่มีอายุน้อยหรือบุคคลที่มีอายุยังไม่ถึงหกสิบปีก็ได้ ดังนั้นจึงใช้คำว่า “ผู้สูงอายุ” โดยถืออายุเป็นเกณฑ์จะมีความชัดเจนและเหมาะสมกว่า

องค์กรผู้รับผิดชอบ กำหนดให้มีคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “กผส.” ประกอบด้วย

(มาตรา 4)

- (1) นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ
- (2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง
- (3) ประธานสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีเป็นรองประธานกรรมการ คนที่สอง
- (4) ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประธานสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขาธิการสภาการศึกษาเป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง
- (5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนสถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุจำนวนไม่เกินห้าคน
- (6) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรเอกชนตาม (5) ให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งองค์กรเอกชนได้เลือกกันเองและการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่ง

ไม่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นของรัฐ เว้นแต่เป็นผู้สอนใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรเอกชนให้ เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้โดยให้กรรมการตาม (1) (2) (3) (4) และ (5) ดำเนินการ สรรหาและพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการตาม (6) โดย กผส. มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ (มาตรา 9) เช่น กำหนดนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการ ค้ำชูคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน สถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวได้มี ส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ พิจารณาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงาน ของรัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการพัฒนาผู้สูงอายุ เสนอความเห็นและข้อสังเกต ต่อคณะรัฐมนตรีให้มีหรือแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน สถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ เป็นต้น

นอกจากนี้ มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ สำนัก ส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและ รับผิดชอบในงานธุรการและงานวิชาการของ กผส. และให้มีอำนาจหน้าที่อื่น เช่น จัดทำแนวทาง ปฏิบัติตามนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนสถานภาพ บทบาทและกิจกรรมของผู้สูงอายุเสนอต่อ กผส. เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน เผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์งานหรือกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ร่วมมือและประสานงานกับราชการบริหาร ส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ตลอดจน องค์กรอื่นในการจัดให้ผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนตาม พระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

กองทุนผู้สูงอายุ กำหนดให้จัดตั้ง “กองทุนผู้สูงอายุ” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการ ค้ำชูคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุ (มาตรา 13) มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะ หนึ่งประกอบด้วยปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและ ผู้สูงอายุเป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทน กรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนห้าคนในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทน

องค์กรของผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนสถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งคน และผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการระดมทุนจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุเป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา 18) ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 20) ดังต่อไปนี้

- (1) บริหารกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์และการจัดการกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่ กผส. กำหนด
- (2) พิจารณานุมัติการจ่ายเงิน เพื่อการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุ ตามระเบียบที่ กผส. กำหนด
- (3) รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อ กผส. ตามระเบียบที่ กผส. กำหนด พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 130 หน้า 1 ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2546 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป (มาตรา 2)

ผู้สูงอายุมีสิทธิและสวัสดิการ คือ การได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน ในด้านต่างๆ (มาตรา 11) เช่น การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวก และรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางสังคม การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือ ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง การให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในทางการแก้ไขปัญหาคอรัว การ จัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง

สิทธิที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ ทำให้หลาย ภาคส่วนได้เตรียมการด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการคุ้มครอง ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และดูแล จัดการสวัสดิการให้แก่ ผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นตัวอย่างเช่น สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุได้ จัดทำคู่มือสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ขึ้น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุได้รับทราบ สิทธิในแต่ละด้าน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญต่อการใช้สิทธิ ที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้บริการแก่ผู้สูงอายุ เช่น ด้าน การแพทย์และสาธารณสุข ด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสาร ด้านการประกอบอาชีพ ฝึกอาชีพที่ เหมาะสม ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในอาคารสถานที่ ยานพาหนะ บริการสาธารณะอื่น ๆ ด้านการลดหย่อนค่าโดยสารและการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ด้านการช่วยเหลือในทางคดี ด้านการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกรังแกหรือ ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ ประสบปัญหาคอรัว และด้านการช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย เป็นต้น

สิทธิของผู้สูงอายุที่จะได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. สิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวก และรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นพิเศษ
2. สิทธิได้รับบริการด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินชีวิต
3. สิทธิได้รับบริการด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม
4. สิทธิในการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่ม ในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน
5. สิทธิได้รับการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะหรือการบริการสาธารณะอื่น
6. สิทธิได้รับการช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม
7. สิทธิได้รับการยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ
8. สิทธิในการได้รับการช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง
9. สิทธิในการได้รับคำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในทางการแก้ไขปัญหาคอครบถ้วน
10. สิทธิได้รับบริการการจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็น อย่างทั่วถึง
11. สิทธิได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
12. สิทธิได้รับการสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี
13. สิทธิประการอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อมูลบริษัท จีเอเบิล จำกัด

ข้อมูลการดำเนินงาน

จากนโยบายของ กลุ่มบริษัทซีดีจี ในปี พ.ศ. 2547 ที่ให้มีการจัดตั้ง กลุ่มบริษัท จีเอเบิล โดยการจัดโครงสร้างใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วย บริษัท จีเอเบิล จำกัด (เปลี่ยนชื่อจากบริษัท ลอจิก จำกัด) ซึ่งถือหุ้น 100 % ใน บริษัท เดอะ คอมมูนิ เคชั่น โซลูชั่น จำกัด บริษัท เอ็มเวอร์จ จำกัด รวมถึงก่อตั้ง บริษัท เฟิร์ส ลอจิก จำกัด เข้าเป็นบริษัทในกลุ่มจีเอเบิล ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและประโยชน์สูงสุดแก่ลูกค้า ทำให้กลุ่มจีเอเบิลมีบุคลากรมากด้วยความรู้และประสบการณ์หลากหลาย ในงานเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย นับตั้งแต่ เครื่องเซิร์ฟเวอร์ ทุกขนาด ดิสก์สตอเรจขนาดใหญ่ ระบบปฏิบัติการยูนิกซ์และไมโครซอฟท์ ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล เครื่องลูกข่ายทั้งยูนิกซ์และวินเทิล ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ มิดเดิลแวร์ แอปพลิเคชัน ซอฟต์แวร์ประยุกต์และการพัฒนาซอฟต์แวร์ ระบบความปลอดภัยและการบริหารระบบ (System management) งานเอาท์ซอร์สซิ่ง (Outsourcing) และงานให้คำปรึกษา จึงสามารถรองรับความต้องการในงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มธุรกิจทุกประเภท ตั้งแต่องค์กรขนาดกลางถึงองค์กรขนาดใหญ่

กลุ่มบริษัท ได้รับความไว้วางใจทั้งกลุ่มธุรกิจ ทุกภาคส่วน อาทิ กลุ่มโทรคมนาคม อุตสาหกรรม สถาบันการเงิน ธุรกิจพลังงาน ประกันภัย ไปจนถึงสถาบันการศึกษาชั้นนำมากมาย ด้วยองค์ประกอบที่ลงตัวจากทีมงานที่มากด้วยความรู้และประสบการณ์

การบริการที่ครบวงจร ตั้งแต่ให้คำปรึกษา ออกแบบระบบ จนถึงการจัดการบริหารระบบ ครอบคลุมตลอด 24 ชั่วโมงจากศูนย์บริการ 23 แห่งทั่วประเทศ

มาตรฐานการทำงานที่ได้รับการยอมรับ ในระดับสากล เช่น CMMI, ISO 20001, ISO 27001, ISO 29110 และ ISO 9001:2008

จีเอเบิลดำเนินธุรกิจ โดยที่ให้ความสำคัญแก่กลุ่มองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นนำคุณค่าที่เรา นำเสนอโดยแต่ละงานนั้น ต้องประกอบไปด้วยขีดความสามารถที่แข่งขันได้ ปรับแต่งได้ เชื่อถือได้ และยังมีคามมุ่งมั่นในการนำเสนอ ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถสนับสนุน โซลูชั่นด้านไอที ที่ตรงตาม แผนและใช้ประโยชน์สูงสุดจากการลงทุน รวมทั้งตรงตามความต้องการด้านเทคโนโลยี หรือเหนือกว่า

ระบบ Preventive maintenance (PM) โดยการให้บริการบำรุงรักษา พร้อมทั้งตรวจสอบ และชี้แนะถึงการทำงานของระบบอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์: วิสัยทัศน์ของเราคือการได้เห็นองค์กร บุคคลและประเทศยกระดับ ขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ: พันธกิจของเราคือการนำเสนอโซลูชัน IT และ Digital ที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อทำ Digital transformation ให้ธุรกิจของลูกค้าประสบความสำเร็จ เราทำสิ่งนี้ด้วยความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีสำหรับธุรกิจแต่ละอุตสาหกรรมด้วยความเป็นเลิศ

“เราใช้ไอทีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการดำเนินชีวิต The empowerment of lifestyle”

ผลิตภัณฑ์และบริการ

Solution

กลุ่มบริษัท จีเอเบิล เป็นผู้นำในด้านจัดหาโซลูชันที่ครบวงจร ได้แก่ การบริหารความต่อเนื่อง ของธุรกิจ การบริหารข้อมูลในองค์กร การรวมระบบเครือข่าย การดูแลลูกค้า การบริหารงานเอกสาร การบริหารทรัพยากรองค์กรขนาดใหญ่ ระบบการเงิน ธุรกิจประกันภัย มิดเดิลแวร์ ระบบรักษาความปลอดภัย การจัดเก็บข้อมูล และการบริหารระบบไอที

Outsourcing

เพื่อธุรกิจที่ต้องการพัฒนาการแข่งขันสู่ความสำเร็จ การให้ผู้เชี่ยวชาญด้านไอทีมาดูแลงานเฉพาะด้าน หรือ IT outsourcing จะเป็นตัวช่วยในการประหยัดต้นทุนต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา การสรรหา และการลงทุน ซึ่งปัจจุบัน จีเอเบิล พร้อมตอบ โจทย์ความต้องการ ไอทีในทุกๆด้านเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ

Development & intergration

การพัฒนาซอฟต์แวร์และการสร้างระบบบริหารงานข้อมูลสารสนเทศองค์กรขนาดใหญ่ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ด้วยการเชื่อมต่อว่างที่เกิดจากความแตกต่างของระบบ แม้จะมีการใช้งานหลายแพลตฟอร์ม หรือฮาร์ดแวร์ที่แตกต่างกัน ด้วยเทคโนโลยีระบบ Middleware

Consulting

กลุ่มบริษัท จีเอเบิล ให้คำปรึกษา แนะนำการติดตั้ง การออกแบบและบริหารการจัดการ Infrastructure โดยรวมทั้งหมดได้แก่ Network, Server, Operating system, Database, Middleware, Applications, Security และ System management ทั้งนี้รวมถึง การประเมินความคุ้มค่าในการลงทุนอีกด้วย

Services

กลุ่มบริษัท จีเอเบิล ให้บริการที่หลากหลายได้แก่ การรวมเครือข่ายในองค์กร การบริหารฐานข้อมูล บริการศูนย์ข้อมูล การสำรองการกู้ระบบข้อมูล การดูแลรักษาระบบ การย้ายระบบ การรับประกันคุณภาพ บริการระบบรักษาความปลอดภัย และการบริหารระบบ กลุ่มบริษัท จีเอเบิล สามารถสร้างศักยภาพแห่งการบริการ โซลูชันที่สูงสุดไว้ได้ตลอดเวลา ด้วยการจับมือกับพันธมิตร

ด้านไอทีที่แข็งแกร่ง เช่น ออราเคิล ซัน โมโครซิสเต็มส์ โมโครซอฟท์ ฮิวเลตต์-แพคการ์ด
ไซแมนเทค อัลคาเทล จูนิเปอร์ และ อีเอ็มซี เป็นต้น

ข้อมูลด้านบุคลากร (จำนวนพนักงาน)

จำนวนข้อมูลพนักงาน จากข้อมูล ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2560)

ตารางที่ 5 ข้อมูลจำนวนบุคลากร บริษัท จีเอเบิล จำกัด

จำนวนบุคลากร บริษัท จีเอเบิล จำกัด			
ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า 30 ปี	189	109	298
30-39 ปี	279	158	437
40-49 ปี	146	117	263
50-59 ปี	12	15	27
รวมทั้งสิ้น	626	399	1,025

ข้อมูลด้านสวัสดิการ/ กฎระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุทำงาน

กฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน ว่าด้วยเรื่องการเกษียณอายุทำงาน

กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ได้ประกาศในกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หมวดที่ 10 การเลิกจ้าง การพ้นสภาพการเป็นพนักงานและการจ่ายค่าชดเชย ว่าด้วยเรื่อง การเกษียณอายุทำงาน โดยกำหนดให้พนักงานชายและหญิง เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในปีใด บริษัท ฯ จะให้พนักงานผู้นั้นเกษียณอายุ โดยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานนับแต่วันที่ 1 มกราคม ของปีถัดไป

สำหรับการจ่ายค่าชดเชย ในกรณีที่มีการเกษียณอายุอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบ จะได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อมูลด้านสวัสดิการ ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุทำงาน

กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จัดให้มีสวัสดิการเพื่อพนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ดังนี้

การส่งเสริมด้านการออม: บริษัท มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานมีเงินออม เพื่อเป็นหลักประกัน ที่มั่นคงให้แก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณหรือออกจากงาน โดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็น กองทุนที่ลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ไม่ได้บังคับให้พนักงานต้องสมัครเข้ากองทุน โดยกองทุนประกอบด้วยเงินสะสมที่ลูกจ้างจ่ายสะสมและเงินที่นายจ้าง

จ่ายสมทบ พนักงานสามารถสะสมได้ตั้งแต่ 5-15 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งสามารถนำเงินสะสมในแต่ละปี นำไปลดหย่อนภาษีได้ตามกฎหมายกำหนด และในส่วนของเงินสะสมของบริษัท จะสะสมให้พนักงาน 5 เปอร์เซ็นต์ มีข้อกำหนดเรื่องอายุงาน ในการได้รับเงินสะสมของบริษัท กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสะสมของบริษัทตามสัดส่วน ตั้งแต่ 20 เปอร์เซ็นต์ ขึ้นไป จนถึง อายุงานครบ 5 ปี จะได้รับเงินสะสมของบริษัท 100 เปอร์เซ็นต์

ด้านการส่งเสริมสุขภาพ: บริษัทให้ความสำคัญในด้านสุขภาพของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง โดยจัดให้มีสวัสดิการ ด้านการดูแลรักษาสุขภาพร่างกาย ได้แก่

อาหารและน้ำดื่มที่สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีการตรวจสอบมาตรฐานของ น้ำดื่มอย่างต่อเนื่อง

ห้องปฐมพยาบาล ที่มีเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ คอยให้การรักษา รวมทั้งจัดห้องปั๊มนมลูก และตู้แช่นม เพื่อให้บริการสำหรับพนักงาน

การตรวจสุขภาพประจำปี โดยพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิในการตรวจคลื่นหัวใจและมวลกระดูก เพิ่มเติม

ห้องออกกำลังกาย

สวัสดิการด้านประกันชีวิต โดยให้วงเงินขั้นต่ำที่ 200,000 บาท หรือหากเสียชีวิต โดยอุบัติเหตุ ผลประโยชน์สูงสุดถึง 60 เท่าของเงินเดือน

สวัสดิการด้านประกันสุขภาพให้กับพนักงาน โดยแผนประกันสุขภาพ แบบยืดหยุ่น ให้พนักงานสามารถเลือกแผนที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานได้ พนักงานประจำที่เกษียณอายุแล้ว บริษัท ฯ ยังให้สวัสดิการประกันชีวิตและสุขภาพไปจนถึงอายุ 70 ปี (สำหรับการประกันชีวิตจะคุ้มครองตามตารางวงเงินสูงสุดไม่เกิน 500,000 บาท)

ด้านการส่งเสริมที่อยู่อาศัย: บริษัทได้มีสัญญาร่วมกับทางธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารกรุงเทพ ในด้านการให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย โดยพนักงานจะได้รับสิทธิพิเศษด้านดอกเบี้ย สิทธิพิเศษในการอนุมัติสินเชื่อ รวมทั้งเงื่อนไขพิเศษอื่น ๆ ในการทำธุรกรรม

ด้านการส่งเสริมข้อมูลข่าวสาร: บริษัทจัดให้มีห้องสมุด ชื่อว่า Spark library เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับพนักงาน โดยในห้องสมุด Spark library จะมีหนังสือพิมพ์ หนังสือและนิตยสารที่หลากหลาย เช่น ประเภทหนังสือด้านการพัฒนาตนเอง ความรู้ทั่วไป ธรรมะ การส่งเสริมสุขภาพ ภาษาศาสตร์ และการลงทุน เป็นต้น

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบ การส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ระหว่าง กฎระเบียบ
ตามที่กฎหมายกำหนด และกฎระเบียบ/ สวัสดิการ บริษัท จีเอเบิล จำกัด

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ	ตามกฎหมายกำหนด	กฎระเบียบ/ สวัสดิการของ บริษัท จีเอเบิล จำกัด
ด้านเศรษฐกิจ	เงินชดเชยการเลิกจ้าง ตาม ข้อกำหนดการเกษียณอายุ ตามกฎหมาย และ กองทุน ประกันสังคม	เงินชดเชยการเลิกจ้าง ตามข้อกำหนดการ เกษียณอายุ ตามกฎหมาย กองทุน ประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ด้านที่อยู่อาศัย		ทำสัญญาร่วมมือกับธนาคารต่าง ๆ เพื่อ ได้รับสิทธิพิเศษด้านดอกเบี้ย และการ อนุมัติสินเชื่อ
ด้านสุขภาพ	ตรวจสุขภาพประจำปี, ห้องพยาบาล	การตรวจสุขภาพประจำปี โดยพนักงานที่ มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิ ในการตรวจคลื่นหัวใจและมวลกระดูก เพิ่มเติม, ห้องพยาบาล, ห้องออกกำลังกาย, ประกันชีวิต และประกันสุขภาพ จนถึง อายุ 70 ปี
ด้านจิตใจ		-
ด้านการใช้เวลาว่าง และสังคม		ห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มธุริน วรศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาาระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงาน of พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งโดยรวมและรายด้าน และเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน of พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพ รวมทั้งศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

กลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการ สำนักงานใหญ่ ในปี พ.ศ. 2549 อายุ 45-60 ปี ใช้สูตร Yamane และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 173 คน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัวและด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปรชีวสังคมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบผลดังนี้ พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสหรือรายได้ ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีทักษะคิดที่ดีมากกว่าต่อการเกษียณอายุ มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมากกว่าพนักงานที่มีทักษะคิดที่ดึ้นน้อยกว่าต่อการเกษียณอายุ และพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน ในด้านจิตใจ พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวมากกว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวมั่นคง และด้านทรัพย์สินเงินทอง พนักงานที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมั่นคง มีการเตรียมตัวมากกว่าพนักงาน ที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวหวั่นไหวและบุคลิกภาพเก็บตัวหวั่นไหว ตัวแปรที่สามารถทำนายการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานได้ มีเพียง 1 ตัวแปร คือ ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ ($\beta = .363$)

ศิริอรุณ อนันตวิรุฬห์ (2550) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชน

ขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ทั้งที่เป็นลักษณะการออมหรือรูปแบบการออม วัตถุประสงค์ของการออม และปริมาณเงินออม เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และเพื่อศึกษาความพอเพียงของรายได้หลังเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน จากประชากร จำนวน 563,388 คน ใช้สูตรยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 54 มีอายุระหว่าง 40-45 ปี มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 59.25 และ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 40.75 สถานภาพสมรส ร้อยละ 60.25 เงินเดือนหรือค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.00 รูปแบบการออมของกลุ่มตัวอย่างมี 2 แบบ คือ การออมแบบบังคับกองทุนประกันสังคม และการออมแบบสมัครใจ การออมแบบสมัครใจร้อยละ 46.25 เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และร้อยละ 58.50 มีการออมแบบสมัครใจในรูปแบบอื่น โดยมีการออมกับสถาบันการเงินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47 ผู้ที่มีการออมโดยสมัครใจ มีวัตถุประสงค์ของการออม 3 ลำดับแรก คือ ออมไว้ใช้หลังเกษียณ รองลงมา ออมเพื่อไว้ใช้ยามเจ็บป่วย และอันดับสุดท้าย ออมเพื่อเป็นหลักประกันให้ครอบครัว

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินออม ได้แก่ อายุผู้ตอบแบบสอบถาม เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส และรายได้อื่น โดยปัจจัยเกือบทุกตัวส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินออม ในทางบวก ยกเว้นอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลกระทบในทางลบ ในด้านความพอเพียงของรายได้หลังเกษียณอายุ ได้ใช้เกณฑ์รายได้ที่พอเพียงในการดำรงชีวิตหลังเกษียณ (ที่ระดับร้อยละ 50 ของรายได้เดือนสุดท้าย) ซึ่งมีเพียงร้อยละ 9.50 เท่านั้นที่มีรายได้พอเพียงใช้จ่ายหลังเกษียณอายุจนถึงอายุ 80 ปี และล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีการออมโดยสมัครใจ

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อม เพื่อเกษียณอายุ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครู โรงเรียน เอกชนในจังหวัดนนทบุรี รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยด้านปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุกับการเตรียมความพร้อม

เพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี เพื่อสร้างรูปแบบและแนวทางการเตรียม
 กลับเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรีได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 3,529 คน ใช้สุตร
 หาตัวอย่าง จากทาร์ยามาเน่ ได้จำนวน 360 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง ช่วงอายุที่ใช้
 ในการศึกษา คือ ไม่เกิน 55 และ อายุ 55 ปีขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมครูโรงเรียนเอกชนมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อม
 เกษียณอายุ ในระดับ ปานกลาง โดยผู้ที่มีอายุก่อนใกล้เกษียณมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อม
 เกษียณอายุอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนช่วงอายุใกล้เกษียณมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อม
 เกษียณอายุ อยู่ในระดับสูง

ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส และระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความ
 พร้อมเกษียณอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศ ภาวะ
 สุขภาพ และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุใน
 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุในภาพรวมของครูใน
 โรงเรียนเอกชน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ ทศนคติ
 เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 การเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ ส่วนปัญหา/ อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ
 มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ

รูปแบบการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละช่วงอายุมีความ
 คล้ายคลึงกัน คือผู้ที่เกษียณอายุทุกช่วงอายุต้องเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่
 อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลา โดยครอบครัวต้องสนับสนุนการเตรียม
 ความพร้อมเกษียณอายุ ทุกด้านในเรื่องอารมณ์/ ความรู้สึก ด้านข้อมูล ข่าวสาร และด้านวัตถุ/
 สิ่งของ ในขณะที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ ทุกด้านใน
 เรื่องการให้ความรู้ คำแนะนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ และการจัด
 กิจกรรมเพื่อสนับสนุน/ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ

แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ (2556) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิต และการเตรียมความพร้อม
 ก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิต
 และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี รวมทั้งศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครู
 จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในจังหวัดชลบุรี อายุ 50 ขึ้นไป จำนวน 4 เขตการศึกษา มีประชากรทั้งหมด 1,285 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 โดยใช้ตาราง Determining sampling size from a given population ของ Krejcie and Morgan กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (สุ่มเลือกเขต 2 เขต จาก 4 เขต, สุ่มเลือก โรงเรียน, เลือกครูที่อายุ 50 ปีขึ้นไป) ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ค่าเฉลี่ย 53.69 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 33,794.34 บาทต่อเดือน เกือบสามในห้า ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุในระดับสูง ส่วนผลการศึกษาคูณภาพชีวิต รายบุคคล พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม อยู่ในระดับดี ส่วนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุพบว่า มากกว่าสองในสามเล็กน้อยมี การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านทรัพย์สิน และเงินทองอยู่ในระดับดี ส่วนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุด้านกิจกรรมและการใช้ เวลาว่างอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและการเตรียมความพร้อมก่อนการ เกษียณอายุของข้าราชการครูจังหวัดชลบุรี พบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุโดย ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 การวิเคราะห์การทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุด้านจิตใจ และด้าน ร่างกายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมของข้าราชการครูจังหวัดชลบุรีอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

เนษพร นาคสีเหลือง (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการ เกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษารูปแบบการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ
- 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการออม เพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ และ
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความ พร้อมการเกษียณอายุ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 375 คน จากจำนวนประชากร 4,337 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการออมต่อปี 4 ครั้งขึ้นไป มีออมเงินเฉลี่ยเดือนละ 5,000 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาการออม 1-6 ปี มีการออมในรูปแบบเงินฝาก ประจำ และการออมประเภทอื่น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการออมมากที่สุด คือ

ทัศนคติการออม รองลงมาคือ อัตราผลตอบแทน การยอมรับความเสี่ยงและปัจจัยด้านเศรษฐกิจตามลำดับ

ผลการทดสอบพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรสมีผลต่อรูปแบบการออมประเภทอื่น ๆ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อรูปแบบการออมประเภทเงินฝาก อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีผลต่อรูปแบบการออมประเภทตราสารหนี้และอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรสมีผลต่อรูปแบบการออมประเภทอสังหาริมทรัพย์ ความถี่ในการออมมีผลต่อรูปแบบการออมประเภทเงินฝากและตราสารทุน จำนวนเงินออมและระยะเวลาการออมมีผลต่อรูปแบบการออมทุกประเภท อัตราผลตอบแทนมีผลต่อ รูปแบบการออมประเภทเงินฝากและการออมรูปแบบอื่น ๆ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการออมรูปแบบอื่น ทัศนคติการออมมีผลต่อการออมประเภทเงินฝาก ตราสารทุนและการออมรูปแบบอื่น และการยอมรับความเสี่ยงมีผลต่อรูปแบบการออมประเภทตราสารหนี้ ตราสารทุนและการออมรูปแบบอื่น

เรื่องรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสมีด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสมีด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสมีด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างประชากรวัยทำงานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีอายุช่วงอายุ 50-59 ปี ทั้ง ชายและหญิง จำนวน 3,154 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีขนาด 400 ตัวอย่าง ได้จากสูตร Taro Yamane ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุในภาพรวม อยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน โดยการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุด้านการเงินมากที่สุด รองลงมาคือการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย และการเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุพบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ แตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอาชีพ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อม แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศฤงคาร ยี่งอณรงค์วงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 วัดดูประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและอายุกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ที่มีอายุระหว่าง 40-60 ปี ในปีงบประมาณ 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 317 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ผลการศึกษาศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านรายได้และการใช้จ่าย และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการมีส่วนร่วมในสังคม สำหรับผลการเปรียบเทียบ การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในภาพรวม และรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านรายได้และการใช้จ่าย ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจิตใจ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการไม่แตกต่างกันและ ครูที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ ของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วัดดูประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาศึกษาให้ความหมายและที่มาของความหมายของการเกษียณอายุ และเพื่อศึกษาศึกษาการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กลุ่มประชากรคือ ผู้บริหารของ สนง.เลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 9 ท่าน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2559-2563 ผลการวิจัย พบว่าการเกษียณอายุมี 3 ความหมาย ได้แก่ 1) การสิ้นสุดการรับราชการ โดยพิจารณาจากศักยภาพของสมองและความสามารถในการทำประโยชน์ให้กับราชการได้ 2) การหยุดทำงานรับใช้องค์กรและประเทศชาติตามกฎหมายกำหนด และ 3) การสิ้นสุดการทำงานเป็นการได้หยุดพักผ่อนและเริ่มชีวิตใหม่

สำหรับการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีระยะเวลาการเตรียมตัวแตกต่างกัน บางส่วนวางแผนเกษียณอายุตั้งแต่ 25-30 ปี โดยเตรียมตัวด้านการเงิน และที่อยู่อาศัย เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการเก็บออม โดยรวมผู้บริหารทุกคนเริ่มเตรียมตัวเกษียณอย่างจริงจังประมาณอายุ 45-55 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมการเงิน ที่อยู่อาศัย และสุขภาพกาย และ

เมื่ออายุ 55-60 ปี จะเริ่มเตรียมตัวเกษียณด้านจิตใจ และการใช้เวลาว่าง เมื่อจำแนกตามด้านต่างๆ พบว่า ด้านการเงินและทรัพย์สิน ผู้บริหารจะมีการเตรียมความพร้อมตั้งแต่อายุยังน้อย โดยเริ่มเก็บออมเงินจากเงินเดือนและหารายได้พิเศษ เช่น สอนพิเศษ ผู้บริหารทุกคนวางแผนด้านการเงินเพื่อไม่ให้มีภาระหนี้สินหลังเกษียณ โดยมีการวางแผนเพื่อการลงทุนและหารายได้ เช่น เพิ่มหุ้นสหกรณ์ ลงทุนในกองทุนรวมหุ้นระยะยาวและกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งอสังหาริมทรัพย์ ทางการเงิน ดำรงหลังเกษียณ มีการวางแผนผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ให้หมดก่อนเกษียณ รวมทั้งพยายามลดการบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย เพื่อมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้จ่ายอย่างสบาย ด้านที่อยู่อาศัย ผู้บริหารทุกคนมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง มีการวางแผนว่าจะอยู่ร่วมกับใครในวัยเกษียณ และมีการศึกษาการปรับปรุงบ้านพักให้เหมาะสมกับการอาศัยหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีสถานะภาพ โสด บางราย สนใจศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ดูแลผู้สูงอายุไว้เป็นทางเลือก ด้านสุขภาพร่างกาย ผู้บริหารทุกคนใส่ใจดูแลสุขภาพร่างกาย มีการตรวจสุขภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอ ทำประกันสุขภาพเพื่อลดค่าใช้จ่าย ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับวัย และมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ด้านจิตใจ ผู้บริหารจะเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอย่างน้อย 5 ปี โดยทุกคนเข้าใจว่าภายหลังเกษียณจะมีคนเคารพนับถือลดลง ผู้บริหารได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหารที่เกษียณอายุไปแล้ว ทำให้ไม่วิตกกังวลเรื่องอำนาจ และด้านสุดท้ายคือ ด้านการใช้เวลาว่าง ผู้บริหารเตรียมตัวเพื่อใช้เวลาว่างหลังเกษียณในหลายกิจกรรม เช่น งานอดิเรก ออกกำลังกาย ทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และ พบปะสังสรรค์กับครอบครัวและเพื่อนสนิท เป็นต้น

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนด กลุ่มตัวอย่างพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อายุระหว่าง 35-60 ปี การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 403 คน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด รองลงมาคือ สุขภาพร่างกาย ส่วนด้านที่เตรียมความพร้อมน้อยที่สุด คือการใช้เวลาว่างและสังคม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และภาวะสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา

สถานภาพสมรส และการรับรู้ข่าวสารต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมสู่วัยเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปร จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	ตัวแปร	
			ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ
1	มธุริน วรศักดิ์	2550	การเตรียมตัวเกษียณอายุ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านร่างกาย 3. ด้านทรัพย์สินเงินทอง 4. ด้านการใช้เวลาว่าง 5. ด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว 6. ด้านที่อยู่อาศัย	เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, รายได้, ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ, บุคลิกภาพ
2	ศิริอรุณ อนันตวิรุพห์	2550	1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม รายได้ 2. รูปแบบการออม และจำนวน เงินออม 3. วัตถุประสงค์ของการออม 4. ความโน้มเอียงเฉลี่ยในการ ออม 5. ความโน้มเอียงหน่วยสุดท้าย ในการออม	ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, อายุการเป็น ผู้ประกันตน, อายุคาดหมายที่ จะเกษียณ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	ตัวแปร	
			ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ
3	ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์	2555	<p>การเตรียมความพร้อมเพื่อ เกษียณอายุ 5 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านที่อยู่อาศัย 3. ด้านสุขภาพร่างกาย 4. ด้านจิตใจ 5. ด้านการใช้เวลา 	<p>ปัจจัยด้านประชากร (เพศ สถานภาพสมรส และสุขภาพ) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม (ระดับการศึกษา รายได้ และ ความเพียงพอของรายได้) ปัจจัยด้านจิตวิทยา (การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียม ความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ และ ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อม เพื่อเกษียณอายุ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนทาง สังคม ปัจจัยด้านปัญหา/ อุปสรรคในการ เตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ</p>
4	แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ์	2556	<p>คุณภาพชีวิตของข้าราชการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านสุขภาพกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4. ด้านสิ่งแวดล้อม 	<p>การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านทรัพย์สินและเงินทอง 4. ด้านที่อยู่อาศัย 5. ด้านกิจกรรมและการใช้เวลา ว่าง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	ตัวแปร	
			ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ
5	เนษพร นาคสีเหลือง	2557	รูปแบบการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณ 1. เงินฝาก 2. ตราสารหนี้ 3. ตราสารทุน 4. อสังหาริมทรัพย์ 5. การออมในรูปแบบอื่นๆ	1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, สถานภาพการสมรส, จำนวนสมาชิกในครอบครัว) 2. พฤติกรรมการออม (ความถี่ของการออม, จำนวนเงินที่ออม, ระยะเวลาการออม) 3. ปัจจัยที่มีผลต่อการออม (ปัจจัยด้านผลตอบแทน, ปัจจัยเศรษฐกิจ, ปัจจัยด้านทัศนคติการออม, ปัจจัยด้านการยอมรับความเสี่ยง)
6	เรืองรำไพ โยธาใหญ่	2559	เตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านที่อยู่อาศัย 3. ด้านสุขภาพร่างกาย 4. ด้านจิตใจ 5. ด้านการใช้เวลาว่าง	ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน การรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อม

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้เขียน	ปี พ.ศ.	ตัวแปร	
			ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ
7	ศฤงคารพรหม ยิ่งอนุรักษ วงศ์	2559	การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านรายได้และการใช้จ่าย 4. ด้านที่อยู่อาศัย 5. ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม	เพศ และอายุ
8	ศิริวรรณ มนอัคระผดุง และพิทักษ์ ศิริวงศ์	2559	การให้ความหมายของการเกษียณ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ 1. ด้านการเงินและทรัพย์สิน 2. ด้านที่อยู่อาศัย 3. ด้านสุขภาพร่างกาย 4. ด้านจิตใจ 5. ด้านการใช้เวลาว่าง	
9	สุวิทย์ ขจรกล้า	2559	การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านที่อยู่อาศัย 3. ด้านสุขภาพร่างกาย 4. ด้านจิตใจ 5. ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ระดับรายได้, ภาวะด้านสุขภาพ, การรับรู้ ข่าวสารข้อมูล (อบรม)

การทบทวนตัวแปรอิสระที่ได้จากการวิจัยที่ผ่านมา

ตารางที่ 8 การทบทวนตัวแปรอิสระที่ได้จากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	แหล่งอ้างอิง
เพศ	เนษพร นาคสีเหลือง (2557), สุวิทย์ ขจรกล้า (2559), เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559), ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555), ศฤงคารพรณ ยี่งอนุรักษ์วงศ์ (2559), มธุริน วรรศักดิ์ (2550)
อายุ	เนษพร นาคสีเหลือง (2557), สุวิทย์ ขจรกล้า (2559), เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559), ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555), ศิริอรุณ อนันตวิรุพห์ (2550), ศฤงคารพรณ ยี่งอนุรักษ์วงศ์ (2559), มธุริน วรรศักดิ์ (2550)
ระดับการศึกษา	เนษพร นาคสีเหลือง (2557), สุวิทย์ ขจรกล้า (2559), เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559), มธุริน วรรศักดิ์ (2550)
สถานภาพสมรส	เนษพร นาคสีเหลือง (2557), สุวิทย์ ขจรกล้า (2559), เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559), ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555), มธุริน วรรศักดิ์ (2550)
ภาวะด้านสุขภาพ	สุวิทย์ ขจรกล้า (2559), ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555)
การรับรู้ข่าวสารข้อมูล (อบรม)	สุวิทย์ ขจรกล้า (2559), เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559), ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555)

ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุป ปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อเป็นสมมติฐานงานวิจัย ได้ดังนี้

1. เพศ

ปัจจัยทางเพศ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ในสังคม ซึ่งเพศชายมีบทบาทด้านการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าครอบครัว จากการทบทวนงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผลการศึกษาค่อนข้างแตกต่างกัน กล่าวคือ

เนษพร นาคสีเหลือง (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ มีผลต่อรูปแบบการออมประเภทเงินฝากต่างกัน

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศฤนพวรรณ ยิ่งอนุรักษวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการ เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านรายได้และ การใช้จ่าย ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนด้านจิตใจ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ งานวิจัยของ

เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุพบว่า ประชาชนที่มี เพศ แตกต่างกัน มีการเตรียม ความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ทฤษฎ ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อ เกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียม ความพร้อมเกษียณอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

มธุริน วรศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ที่สอดคล้องต่อการเกษียณอายุ และ บุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) พบว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตาม ตัวแปร ชีวสังคมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พนักงานที่มี เพศ ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อน การเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท จีเอเบิล ที่มีเพศ ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกัน”

2. อายุ

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) กล่าวถึง ทฤษฎีพัฒนาการในช่วงชีวิตของ ผู้ใหญ่ของ Erikson eight ages of life (Erikson, 2000) และทฤษฎีพฤติกรรมตามวัย (Development task theory) กล่าวถึงความสำคัญของอายุและ ความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่ออายุเพิ่มขึ้นว่า เมื่ออายุเพิ่มขึ้น หากบุคคลผ่านพัฒนาการ ในแต่ละวัยได้ อย่างเหมาะสมย่อมมีการเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาไปสู่วัยต่อไป ซึ่งวัยสูงอายุ เป็นพัฒนาการขั้นสุดท้ายในชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น ผู้ที่มีอายุมากกว่า ผ่านพัฒนาการตามวัยมาก่อน น่าจะเตรียม ความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุได้ดีกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า นอกจากนี้บุคคลที่มีอายุมาก จะมีระยะเวลาทำงานมานาน ย่อมมีรายได้ต่อเดือนสูง ทำให้มีความยืดหยุ่นในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า

เนษพร นาคีเหลือง (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ มีผลต่อรูปแบบการออม ประเภทเงินฝาก รูปแบบการออมประเภทตราสารหนี้ และ รูปแบบการออม ประเภทอสังหาริมทรัพย์ต่างกัน

สุวิทย์ขจรกล้า (2559) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริอรุณ อนันตวิรุฬห์ (2550) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินออม ในทางลบ

ศฤนพวรรณ ยิงอนุรักษ์วงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบว่า อายุที่ต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ได้แก่ งานวิจัยของ

มธุริน วรศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ที่สาคต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปร ชีวสังคัมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานที่มี อายุ ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน

เรื่องราวไพ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท จีเอเบิล ที่มีอายุ ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกัน”

3. ระดับการศึกษา

รัชนี ฝนทองมงคล (2538 อ้างถึงใน ทฤษฎี ชวน ไชยสิทธิ์, 2555) การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เพราะการศึกษาทำให้บุคคล มีความรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ นอกจากนี้ระดับการศึกษายังมีอิทธิพลต่อ การประกอบอาชีพ ระดับรายได้ สุขภาพ ค่านิยม และทัศนคติต่าง ๆ

เนษพร นาคสีเหลือง (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ระดับการศึกษา มีผลต่อรูปแบบการออมประเภทเงินฝาก รูปแบบการออมประเภทตราสารหนี้ และ รูปแบบการออม ประเภทอสังหาริมทรัพย์

อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อม เพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ได้แก่ งานวิจัยของ

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน

เรื่องราวไพ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน

มธุริน วรศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคัม ทัศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงานตามตัวแปรชีวสังคัมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท จีเอเบิ้ล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกัน”

4. สถานภาพสมรส

จรรยา ทองถาวร (2530 อ้างถึงใน ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์, 2555) สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะในด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ รวมถึงวิถีปฏิบัติตนตามพัฒนาการของชีวิต ผู้ที่สมรสแล้วจะมีภาระรับผิดชอบ มากขึ้น โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว จึงต้องเพิ่มความเชื่อมั่น และ ความมั่นคง ในชีวิตให้มากยิ่งขึ้นด้วย จึงมักมีความต้องการด้านวัตถุที่เป็นเครื่องบ่งบอกสถานภาพ ทางสังคม เช่น บ้าน รถยนต์ ทรัพย์สิน

เนษพร นาคสีเหลือง (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อรูปแบบการออมประเภทเงินฝาก และ รูปแบบการออม ประเภทอสังหาริมทรัพย์

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้าน สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05

อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบว่า สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อม เพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ได้แก่ งานวิจัยของ

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน

เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษาก่อนการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุพบว่า ประชาชนที่มี สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน

มธุริน วรศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปร ชีวสังคมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานที่มี สถานภาพสมรส ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท จีเอเบ็ด ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกัน”

5. ภาวะด้านสุขภาพ

ขวัญใจ ดันต์วัฒน์เสถียร (2534 อ้างถึงใน ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์, 2555) ภาวะสุขภาพ หมายถึง ภาวะที่มีความสมบูรณ์ไม่บกพร่อง ผู้ที่มีภาวะสุขภาพดีจะต้อง เป็นบุคคลที่ไม่มีอาการของการเป็นโรค สามารถดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของตน การรับรู้ภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับการทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีมีแนวโน้มจะทำกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพมากกว่าผู้สูงอายุที่มีสุขภาพไม่ดี

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงาน ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านภาวะสุขภาพที่ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาวะสุขภาพ และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุในภาพรวมแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท จีเอเบ็ด ที่มีภาวะสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกัน”

6. การรับรู้ ข่าวสาร ข้อมูล(อบรม)

Albert Bandura (Bandura, 1977 อ้างถึงใน ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์, 2555) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม โดยกล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ ประกอบด้วยกระบวนการที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในเรื่องของพฤติกรรมซึ่งส่วนใหญ่แล้วเกิดขึ้นด้วยการเรียนรู้ผ่านตัวแบบ (Learning through modeling) โดยตัวแบบจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแบบที่มีชีวิต (Live model) เป็นตัวแบบที่ปรากฏในบุคคลหรือสิ่งที่มีชีวิต และตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic model) เป็นตัวแบบที่เป็นตัวอักษร คำพูดหรือภาพ หรือสิ่งอื่น ๆ นั่นคือ บุคคลมักเรียนรู้จากตัวแบบ ว่าควรทำอย่างไร แล้วจึงเลือกเอาแต่สิ่งที่ดี ๆ และเหมาะสมมาแสดงออก ซึ่งตัวแบบนี้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ โดยทำหน้าที่เป็นการให้ข้อมูล

การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม เพื่อเกษียณอายุผ่านตัวแบบ จะทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้บทบาทของตน ที่ต้องเปลี่ยนไปภายหลัง เกษียณอายุได้อันจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถกระทำได้โดย

1. ผู้เกษียณอายุ ควรมีการเตรียมความพร้อม โดยการศึกษาจาก เอกสาร หนังสือ โทรทัศน์วิทยุ หรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือพูดคุยสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องก่อน

2. หน่วยงานของผู้ที่จะเกษียณ ควรจัดอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดในเรื่องการเตรียมความรู้เพื่อเกษียณอายุ

3. หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรเปิดดำเนินการให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

เรื่องราวไฟ โยธาใหญ่ (2559) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสมีด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ

อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบว่า การรับรู้ ข่าวสารข้อมูล(อบรม) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ได้แก่ งานวิจัยของ

สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารที่ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “พนักงานบริษัท จีเอเบิล ที่มีการรับรู้ข่าวสาร ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกัน”

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่ม บริษัท จีเอเบิล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ในด้าน เศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม รวมทั้ง เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey research method) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ผลโดยใช้ค่าทางสถิติและอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทาง ในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป โดยจำแนกตามระดับช่วงอายุ คือ ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 437 คน ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 263 คน และ ช่วงอายุ 50-59 ปี จำนวน 27 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 727 คน (ฐานข้อมูลฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2560)

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัดที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 727 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสูตรในการ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamanae โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน (Two stage random sampling)

แทนค่าในสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากร 727

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 0.05% แทนค่า

$$n = \frac{727}{1+727(0.05)^2}$$

$$n = 258.03$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ จำนวน 260 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน (Two stage random sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ 3 ช่วง คือ ช่วงอายุ 30-39 ปี ช่วงอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 50-59 ปี จากนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างแต่ละช่วงอายุตามสัดส่วน (proportional to size)

ขั้นตอนที่ 2 ทำการเลือกตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุ โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยเขียนหมายเลขรหัสพนักงานให้เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมดแล้วม้วนใส่ภาชนะ แล้วทำการจับหมายเลขรหัสพนักงานจนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

ตารางที่ 9 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

ช่วงอายุ	N	n
30-39 ปี	437	156
40-49 ปี	263	93
50-59 ปี	27	11
รวม	727	260

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 260 ชุด เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิ้ล จำกัด โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบมากที่สุด ในเรื่องเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภาวะสุขภาพ และการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทประเมินค่า (Rating scale) มี 4 ระดับ คือ

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า มีการเตรียมความพร้อมในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า มีการเตรียมความพร้อมในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า มีการเตรียมความพร้อมในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า มีการเตรียมความพร้อมในระดับน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผล 4 ระดับ

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ระดับคะแนนที่มีค่าสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{4-1}{4} = 0.75$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการเตรียมความพร้อม
3.26-4.00	มีการเตรียมความพร้อมในระดับมาก
2.51-3.25	มีการเตรียมความพร้อมในระดับปานกลาง
1.76-2.50	มีการเตรียมความพร้อมในระดับน้อย
1.00-1.75	มีการเตรียมความพร้อมในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านที่อยู่อาศัย 3) ด้านสุขภาพร่างกาย 4) ด้านจิตใจ 5) ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม

3. ทำการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ โดยผ่านการตรวจสอบ ความตรง จากอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

5. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Item-objective congruence index: IOC) และโครงสร้างตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือกับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 นายวสันต์ แทนวันดี ผู้จัดการแผนก GSO2/ BET/ SUP/ SAS บริษัท จีเอเบิล จำกัด

5.3 นางสาวเรไร สุขสว่าง ผู้จัดการแผนก GSO2/ BET/ BNK บริษัท จีเอเบิล จำกัด

6. การหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ให้มีค่าความเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยแบบสอบถามในครั้งนี้ มีค่า $\alpha = 0.780$

7. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแบบสอบถาม ให้เรียบร้อย
2. ดำเนินการ จัดทำหนังสือขออนุญาตฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท จีเอเบิล จำกัด
3. ดำเนินการ แจกแบบสอบถาม โดยจะทำการอธิบายรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามให้เข้าใจเสียก่อน
4. รับแบบสอบถาม พร้อมกับรวบรวมแบบสอบถามคืนจนครบ
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
6. นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในลำดับถัดไป

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผล

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 260 ชุด หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมกลับมา
2. บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย เกี่ยวกับการวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ในด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม และเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน และ ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีการประมวลผลด้วยค่าทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภาวะสุขภาพ และการรับรู้ข่าวสารข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนและค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นรายชื่อและวิเคราะห์ระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน เป็นรายด้าน โดยใช้ผลรวมค่าเฉลี่ย ของรายชื่อ หาดด้วย จำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน แล้วนำไปอ่านค่าแปลผลระดับการเตรียมความพร้อมในเกณฑ์เดียวกับค่าเฉลี่ยรายชื่อ
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติเชิงอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติ t (t-test) เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุทำงาน ในกรณีที่กลุ่มเปรียบเทียบมีสองกลุ่มและสถิติ F-test (One-way analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุทำงาน ในกรณีที่กลุ่มเปรียบเทียบมากกว่าสองกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิ้ล จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิ้ล จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาวะด้านสุขภาพ และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิ้ล จำกัด ในช่วงอายุระหว่าง 30-59 ปี จำนวน 260 คน การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิ้ล

ตอนที่ 3 ผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

\bar{X} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

t หมายถึง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

F หมายถึง การวิเคราะห์ความแปรปรวน (t-Distribution)

$Sig.$ หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนที่ 1 นี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ภาวะด้านสุขภาพ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	140	53.80
หญิง	120	46.20
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.80 และร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
30-39 ปี	125	48.10
40-49 ปี	109	41.90
50-59 ปี	26	10.00
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.90 และช่วงอายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.00
ปริญญาตรี	162	62.30
สูงกว่าปริญญาตรี	85	32.70
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มากกว่ากึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.70 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	110	42.30
สมรส	140	53.80
หม้าย/ หย่า/ แยก	10	3.80
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มากกว่ากึ่งหนึ่งมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาคือ สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 42.30 และระดับสถานภาพ หม้าย/ หย่า/ แยก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.80

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ภาวะด้านสุขภาพ

ภาวะด้านสุขภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาพแข็งแรงดี	166	63.80
เจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย	89	34.20
สุขภาพไม่แข็งแรงป่วยบ่อย	5	1.90
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มากกว่ากึ่งหนึ่งมี สุขภาพแข็งแรงดี คิดเป็น ร้อยละ 63.80 รองลงมาคือ เจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 34.20 และสุขภาพไม่แข็งแรง ป่วยบ่อย เป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้าน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ฯ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยรับรู้	26	10.00
นาน ๆ ครั้ง	168	64.60
บ่อยครั้ง	66	25.40
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มากกว่ากึ่งหนึ่ง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้าน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นาน ๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 64.60 รองลงมาคือ มีการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 25.40 และไม่เคย รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

ในตอนที่ 2 นี้ เป็นการสอบถามการเตรียมความพร้อม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม โดยลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งผู้วิจัยได้มีคำอธิบายลักษณะของคำถามในแต่ละข้อไว้ด้วย ดังนั้น ในตอนนี้ จึงขอเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นลักษณะการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด โดยนำเสนอความถี่ในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ทำงาน จำแนกตามข้อคำถาม และส่วนที่ 2 เป็นระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามรายด้านและภาพรวม รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ฯ
ด้านเศรษฐกิจ

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1. การเตรียมหรือวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับรายรับ-รายจ่ายภายหลังเกษียณ ฯ		
1.1 ยังไม่มีการวางแผน	57	21.90
1.2 เริ่มวางแผนบางส่วน	115	44.20
1.3 วางแผนและเริ่มดำเนินการบ้างแล้ว	79	30.40
1.4 วางแผนและดำเนินการตามแผนที่วางไว้	9	3.50
2. การวางแผนที่จะมีเงินออมเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ		
2.1 ยังไม่มีการวางแผน	51	19.60
2.2 น้อยกว่า 2 ล้านบาท	59	22.70
2.3 2-4 ล้านบาท	61	23.50
2.4 มากกว่า 4 ล้านบาท	89	34.20
3. การดำเนินการเก็บออมเงินเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลัง เกษียณ ฯ		
3.1 ยังไม่เริ่มดำเนินการ	53	20.40
3.2 ดำเนินการไปแล้วบางส่วน	190	73.10
3.3 ดำเนินการไปแล้ว เกือบถึงจำนวนเงินออมตามเป้าหมายตั้งไว้	12	4.60
3.4 มีเงินออมตามเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว	5	1.90
4. การดำเนินการนำเงินออมไปลงทุนเพื่อสร้างรายได้มากขึ้นสำหรับ รองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ		
4.1 ยังไม่เริ่มดำเนินการ	54	20.80
4.2 กำลังเริ่มศึกษาข้อมูลด้านการลงทุน	62	23.80

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	จำนวน	ร้อยละ
4.3 ดำเนินการลงทุน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พันธบัตรรัฐบาล, หุ้น, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, RMF, อสังหาริมทรัพย์ และประกันชีวิต เป็นต้น แล้ว 1-2 ช่องทาง	99	38.10
4.4 ดำเนินการลงทุน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พันธบัตรรัฐบาล, หุ้น, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, RMF, อสังหาริมทรัพย์ และประกันชีวิต เป็นต้น แล้วมากกว่า 2 ช่องทาง	45	17.30
5. การวางแผนการหารายได้เสริมหลังจากเกษียณ ฯ		
5.1 ยังไม่มีการวางแผน	84	32.30
5.2 มองหาอาชีพหลังจากเกษียณ เนื่องจากมีรายได้ไม่เพียงพอ	66	25.40
5.3 ทำอาชีพที่ตนเองชอบและถนัด โดยไม่คำนึงถึงรายได้ที่ได้รับ	83	31.90
5.4 ไม่ต้องการทำงาน หลังจากเกษียณ เนื่องจากมีรายได้เพียงพอต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณ	27	10.40

จากตารางที่ 16 การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด พบว่า พนักงานเริ่มวางแผนบางส่วนเกี่ยวกับรายรับ-รายจ่ายภายหลังเกษียณ ฯ (คิดเป็นร้อยละ 44.20) และวางแผนและเริ่มดำเนินการบ้างแล้ว (คิดเป็นร้อยละ 30.40) สำหรับการวางแผนที่จะมีเงินออมเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ พบว่า ส่วนใหญ่วางแผนมีเงินออม มากกว่า 4 ล้านบาท (คิดเป็นร้อยละ 34.20) รองลงมาคือ 2-4 ล้านบาท (คิดเป็นร้อยละ 23.50) ส่วนการดำเนินการเก็บออมเงินเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ พบว่า ส่วนใหญ่ดำเนินการไปแล้วบางส่วน (คิดเป็นร้อยละ 73.10)

การดำเนินการนำเงินออมไปลงทุนเพื่อสร้างรายได้มากขึ้นสำหรับรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ พบว่า มีการดำเนินการลงทุน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พันธบัตรรัฐบาล, หุ้น, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, RMF, อสังหาริมทรัพย์ และประกันชีวิต เป็นต้น แล้ว 1-2 ช่องทาง (คิดเป็นร้อยละ 38.10) รองลงมาคือ กำลังเริ่มศึกษาข้อมูลด้านการลงทุน (คิดเป็นร้อยละ 23.80) สำหรับการวางแผนการหารายได้เสริมหลังจากเกษียณ ฯ พบว่า ยังไม่มีการวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 32.30) รองลงมาคือ ทำอาชีพที่ตนเองชอบและถนัด โดยไม่คำนึงถึงรายได้ที่ได้รับ (คิดเป็นร้อยละ 31.90)

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ฯ
ด้านที่อยู่อาศัย

การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
1. การเตรียมหรือวางแผนมีบ้านเป็นของตนเองเพื่อพักอาศัย หลังเกษียณอายุทำงาน		
1.1 ยังไม่มีการวางแผน	11	4.20
1.2 อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	38	14.60
1.3 มีบ้านเป็นของตนเองโดยกำลังอยู่ในช่วงผ่อนชำระ	111	42.70
1.4 มีบ้านเป็นของตนเองโดยไม่มีภาระการผ่อนชำระ หรือ มีบ้านของครอบครัว	100	38.50
2. การเตรียมหรือวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครเมื่อเกษียณอายุ ทำงาน		
2.1 ยังไม่มีการวางแผน	50	19.20
2.2 อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	42	16.20
2.3 วางแผนแล้วแต่ยังไม่แน่นอน	62	23.80
2.4 วางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครแล้วอย่างชัดเจน	106	40.80
3. การเตรียมหรือวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัย สูงอายุ		
3.1 ยังไม่มีการวางแผน	134	51.50
3.2 อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	74	28.50
3.3 วางแผนและปรับปรุงที่อยู่อาศัยแล้วบางส่วน	32	12.30
3.4 วางแผนและปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมแล้ว	20	7.70

จากตารางที่ 17 การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด พบว่า พนักงานมีการวางแผนมีบ้านเป็นของตนเอง โดยกำลังอยู่ในช่วงผ่อนชำระ (คิดเป็นร้อยละ 42.70) รองลงมา คือพนักงานมีบ้านเป็นของตนเองโดยไม่มีภาระการผ่อนชำระหรือมีบ้านของครอบครัวอยู่แล้ว (คิดเป็นร้อยละ 38.50) สำหรับการวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครเมื่อเกษียณอายุทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครแล้วอย่างชัดเจน (คิดเป็นร้อยละ 40.80) รองลงมาคือ วางแผนแล้วแต่ยังไม่แน่นอน (คิดเป็นร้อยละ 23.80)

ในส่วนของการวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่มีการวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 51.50) รองลงมาคือ อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 28.50)

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ฯ
ด้านสุขภาพร่างกาย

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย	จำนวน	ร้อยละ
1. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแล สุขภาพ		
1.1 ยังไม่มีการศึกษา	57	21.90
1.2 ศึกษาข้อมูลบางครั้ง	108	41.50
1.3 ศึกษาข้อมูลบ่อยครั้ง แต่ไม่ประจำ	71	27.30
1.4 ศึกษาข้อมูลเป็นประจำและสามารถแนะนำความรู้ให้กับผู้อื่น	24	9.20
2. การเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อเตรียมพร้อมด้านร่างกายในวัยเกษียณ		
2.1 ไม่เคยตรวจสุขภาพประจำปี	7	2.70
2.2 ตรวจสุขภาพประจำปี นาน ๆ ครั้ง	40	15.40
2.3 ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นประจำทุกปี	191	73.50
2.4 ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นประจำทุกปี และรักษาร่างกายให้มีสุขภาพดีขึ้นทุก ๆ ปี	22	8.50
3. การออกกำลังกายสม่ำเสมอเป็นประจำ เพื่อมีสุขภาพที่ดีภายหลังเกษียณ		
3.1 ไม่เคยออกกำลังกาย	68	26.20
3.2 ออกกำลังกาย อย่างน้อย 1-2 ครั้ง/ สัปดาห์	150	57.70
3.3 ออกกำลังกาย อย่างน้อย 3-4 ครั้ง/ สัปดาห์	31	11.90
3.4 ออกกำลังกาย มากกว่า 4 ครั้ง/ สัปดาห์	11	4.20
4. การเลือกรับประทานอาหารอย่างถูกต้องตามหลักโภชนาการและมีประโยชน์ต่อสุขภาพ เหมาะสมกับวัย เพื่อประโยชน์ด้านสุขภาพร่างกายที่ดีในวัยเกษียณ		
4.1 ไม่ใส่ใจในการเลือกรับประทานอาหารเลย	38	14.60

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย	จำนวน	ร้อยละ
4.2 เลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ นาน ๆ ครั้ง	106	40.80
4.3 เลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ และมีประโยชน์ บ่อยครั้ง	95	36.50
4.4 เลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ และมีประโยชน์ เป็นประจำ	21	8.10
5. การนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละวัน เพื่อผลที่ดีต่อสุขภาพในวัยเกษียณ		
5.1 นอนหลับไม่เพียงพอ	44	16.90
5.2 นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการ นาน ๆ ครั้ง	87	33.50
5.3 นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการ บ่อยครั้ง	89	34.20
5.4 นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการ เป็นประจำ	40	15.40

จากตารางที่ 18 การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกายของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด พบว่า พนักงานเริ่มศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ บางครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 41.50) รองลง มาคือ ศึกษาข้อมูลบ่อยครั้ง แต่ไม่ประจำ (คิดเป็นร้อยละ 27.30) สำหรับการตรวจสุขภาพเพื่อเตรียมความพร้อมด้านร่างกายในวัยเกษียณ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นประจำทุกปี (คิดเป็นร้อยละ 73.50) และตรวจสุขภาพ นาน ๆ ครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 15.40) ด้านการออกกำลังกาย เพื่อมีสุขภาพที่ดีภายหลังเกษียณ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ออกกำลังกาย อย่างน้อย 1-2 ครั้ง/ สัปดาห์ (คิดเป็นร้อยละ 57.70) รองลงมาคือ ไม่เคยออกกำลังกาย (คิดเป็นร้อยละ 26.20)

การเลือกรับประทานอาหารอย่างถูกต้องตามหลัก โภชนาการและมีประโยชน์ต่อสุขภาพ เหมาะสมกับวัย เพื่อประโยชน์ด้านสุขภาพร่างกายที่ดีในวัยเกษียณ พบว่า พนักงานเลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการและมีประโยชน์ นาน ๆ ครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 40.80) รองลงมาคือ เลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการและมีประโยชน์ บ่อยครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 36.50) สำหรับการนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละวัน เพื่อผลที่ดีต่อสุขภาพในวัยเกษียณ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการ บ่อยครั้ง

(คิดเป็นร้อยละ 34.20) รองลงมาคือ นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการ นาน ๆ ครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 33.50)

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ฯ ด้านจิตใจ

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ	จำนวน	ร้อยละ
1. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและด้านสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเตรียมใจให้พร้อมเมื่อเกษียณอายุ		
1.1 ยังไม่มีการศึกษา	129	49.60
1.2 ศึกษาข้อมูลบางครั้ง	91	35.00
1.3 ศึกษาข้อมูลบ่อยครั้ง	28	10.80
1.4 ศึกษาข้อมูลเป็นประจำ และสามารถแนะนำความรู้ให้กับผู้อื่น	12	4.60
2. การศึกษาธรรมชาติหรือคำสอนทางศาสนาในการฝึกจิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ		
2.1 ยังไม่มีการศึกษา	104	40.00
2.2 ศึกษาข้อมูลบางครั้ง	91	35.00
2.3 ศึกษาข้อมูลบ่อยครั้ง แต่ไม่ประจำ	49	18.80
2.4 ศึกษาข้อมูลเป็นประจำ และสามารถแนะนำความรู้ให้กับผู้อื่น	16	6.20
3. การเตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุ บทบาทหน้าที่ในสังคมรวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง		
3.1 ยังไม่มีการเตรียมใจ	100	38.50
3.2 เริ่มฝึกปฏิบัติเบื้องต้น	39	15.00
3.3 มีการเตรียมใจไว้พอสมควร	71	27.30
3.4 สามารถเตรียมใจได้เป็นอย่างดี	50	19.20
4. การพยายามฝึกตนเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์, การมองโลกในแง่ดี และการลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยวิธีต่าง ๆ		

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ	จำนวน	ร้อยละ
4.1 ยังไม่มีการฝึกปฏิบัติ	64	24.60
4.2 เริ่มฝึกปฏิบัติเบื้องต้น	78	30.00
4.3 สามารถปฏิบัติได้บางส่วน	82	31.50
4.4 สามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	36	13.80

จากตารางที่ 19 การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่มีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและด้านสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเตรียมใจให้พร้อมเมื่อเกษียณอายุ (คิดเป็นร้อยละ 49.60) รองลงมาคือ มีการศึกษาข้อมูลบางครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 35.00) สำหรับการศึกษาธรรมชาติหรือคำสอนทางศาสนา ในการฝึกจิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่มีการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40.00) รองลงมาคือ ศึกษาข้อมูลบางครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 35.00) ด้านการเตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุ บทบาทหน้าที่ในสังคมรวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง พบว่า พนักงานยังไม่มีเตรียมใจ (คิดเป็นร้อยละ 38.50) รองลงมาคือ มีการเตรียมใจไว้พอสมควร (คิดเป็นร้อยละ 27.30) และการพยายามฝึกตนเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ การมองโลกในแง่ดี และการลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยวิธีต่าง ๆ พบว่า พนักงานสามารถปฏิบัติได้บางส่วน (คิดเป็นร้อยละ 31.50) รองลงมาคือ เริ่มฝึกปฏิบัติเบื้องต้น (คิดเป็นร้อยละ 30.00)

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเตรียมความพร้อม ฯ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความถนัด หรือความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัย		
1.1 ยังไม่มีการศึกษา	70	26.90
1.2 ศึกษาข้อมูลบางครั้ง	105	40.40
1.3 ศึกษาข้อมูลบ่อยครั้ง แต่ไม่ประจำ	62	23.80
1.4 ศึกษาข้อมูล เป็นประจำ	23	8.80

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	จำนวน	ร้อยละ
2. การวางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณอายุที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและด้านการเงิน		
2.1 ยังไม่มีการวางแผน	115	44.20
2.2 อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	80	30.80
2.3 วางแผนแล้วแต่ยังไม่แน่นอน	52	20.00
2.4 วางแผนไว้แล้วอย่างชัดเจน	13	5.00
3. การวางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อเกษียณอายุ		
3.1 ยังไม่มีการวางแผน	154	59.20
3.2 อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	72	27.70
3.3 วางแผนแล้วแต่ยังไม่แน่นอน	29	11.20
3.4 วางแผนไว้แล้วอย่างชัดเจน	5	1.90
4. การมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว เช่น การถ่ายภาพ การสะสม แสตมป์ การปลูกผัก เป็นต้น และจะทำต่อไปหลังเกษียณอายุ		
4.1 ยังไม่มีงานอดิเรก	104	40.00
4.2 กำลังเริ่มต้นการทำงานอดิเรก	58	22.30
4.3 ทำงานอดิเรกเป็นบางครั้ง	70	26.90
4.4 ทำงานอดิเรกเป็นประจำ	28	10.80
5. การวางแผนในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงมากขึ้นภายหลังเกษียณอายุ		
5.1 ยังไม่มีการวางแผน	167	64.20
5.2 กำลังเริ่มต้นวางแผน	34	13.10
5.3 วางแผนแล้วแต่ยังไม่แน่นอน	51	19.60
5.4 วางแผนไว้แล้วอย่างชัดเจน	8	3.10

จากตารางที่ 20 การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด พบว่า พนักงานเริ่มศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความถนัดหรือความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัยของท่าน โดยศึกษาข้อมูลบางครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 40.40) รองลงมาคือ ยังไม่มีการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 26.90) สำหรับวางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณอายุที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและด้านการเงิน พบว่า พนักงานยังไม่มีกรวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 44.20) รองลงมาคือ อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 30.80) และด้านการวางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อเกษียณอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่มีการวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 59.20) รองลงมาคือ อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 27.70)

ด้านการทำกิจกรรม หรืองานอดิเรก เช่น การถ่ายภาพ การสะสมแสตมป์ การปลูกผัก เป็นต้น และจะทำต่อไปหลังเกษียณอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่มีงานอดิเรก (คิดเป็นร้อยละ 40.00) รองลงมาคือ ทำงานอดิเรกเป็นบางครั้ง (คิดเป็นร้อยละ 26.90) สำหรับการวางแผนในการพบปะ โดยภาพรวมสังสรรค์กับเพื่อนฝูงมากขึ้นภายหลังเกษียณอายุ พบว่า พนักงานยังไม่มีกรวางแผน (คิดเป็นร้อยละ 64.20)

2.2 ระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเศรษฐกิจ	2.29	0.67	น้อย	3
2. ด้านที่อยู่อาศัย	2.59	0.69	ปานกลาง	1
3. ด้านสุขภาพร่างกาย	2.38	0.48	น้อย	2
4. ด้านจิตใจ	2.05	0.76	น้อย	4
5. ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	1.85	0.67	น้อย	5
รวม	2.21	0.49	น้อย	

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทจีเอเบิ้ล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานมากที่สุดคือด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 2.59$) โดยระดับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 2.38$) และการเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 2.29$) ตามลำดับ มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกัน ส่วนด้านที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม ($\bar{X} = 1.85$) มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิ้ล จำกัด ด้านเศรษฐกิจ

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	ระดับการเตรียมความพร้อม				\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก				
1. การเตรียมหรือวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับรายรับ-รายจ่ายภายหลังเกษียณ ฯ	57 (21.9)	115 (44.2)	79 (30.4)	9 (3.5)	2.15	0.80	น้อย	4
2. การวางแผนที่จะมีเงินออมเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ	51 (19.6)	59 (22.7)	61 (23.5)	89 (34.2)	2.72	1.13	ปานกลาง	1
3. การดำเนินการเก็บออมเงินเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ	53 (20.4)	190 (73.1)	12 (4.6)	5 (1.9)	1.88	0.56	น้อย	5
4. การดำเนินการนำเงินออมไปลงทุนเพื่อสร้างรายได้มากขึ้นสำหรับรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ	54 (20.8)	62 (23.8)	99 (38.1)	45 (17.3)	2.52	1.01	ปานกลาง	2
5. การวางแผนการหารายได้เสริมหลังจากเกษียณ ฯ	84 (32.3)	66 (25.4)	83 (31.9)	27 (10.4)	2.20	1.01	น้อย	3
ภาพรวม					2.29	0.67	น้อย	

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทจีเอเบิ้ล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.29$) โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านเศรษฐกิจ มากที่สุด คือ การวางแผนการมีเงินออมเพื่อรองรับ

การใช้ชีวิตหลังเกษียณ ๑ ($\bar{X} = 2.72$) อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเงินออมเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 2-4 ล้านบาท รองลงมาคือ การดำเนินการนำเงินออมไปลงทุนเพื่อสร้างรายได้มากขึ้นสำหรับรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ๑ ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับปานกลางและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านเศรษฐกิจ น้อยที่สุด คือ การดำเนินการเก็บออมเงินเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ๑ ($\bar{X} = 1.88$) อยู่ในระดับน้อย โดยพนักงานดำเนินการเก็บออมเงินตามเป้าหมายที่วางแผนไว้แล้วเพียงบางส่วน

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านที่อยู่อาศัย

การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย	ระดับความต้องการ				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก				
1. การเตรียมหรือวางแผนมีบ้านเป็นของตนเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณ ๑	11 (4.2)	38 (14.6)	111 (42.7)	100 (38.5)	3.15	0.82	ปานกลาง	1
2. การเตรียมหรือวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครเมื่อเกษียณ ๑	50 (19.2)	42 (16.2)	62 (23.8)	106 (40.8)	2.86	0.16	ปานกลาง	2
3. การเตรียมหรือวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ	134 (51.5)	74 (28.5)	32 (12.3)	20 (7.7)	1.76	0.95	น้อย	3
ภาพรวม					2.59	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$) โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ในด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด คือ การวางแผนมีบ้านเป็นของตนเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณ ๑ ($\bar{X} = 3.15$) อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง โดยกำลังอยู่ในช่วงผ่อนชำระ ร้อยละ 42.7 และไม่มีภาระการผ่อนชำระแล้ว ร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ การวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครเมื่อเกษียณ ๑ ($\bar{X} = 2.86$) อยู่ในระดับปานกลาง

และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านที่อยู่อาศัย น้อยที่สุด คือ การวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ ($\bar{X} = 1.76$) อยู่ในระดับน้อย โดยพนักงาน มากกว่ากึ่งหนึ่ง ยังไม่มีการวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านสุขภาพร่างกาย

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย	ระดับความต้องการ				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก				
1. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแล สุขภาพ เช่น อ่านเอกสาร/ บทความ/ เว็บไซต์ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในวัยสูงอายุและวิธีปฏิบัติตนที่ถูกต้อง	57 (21.9)	108 (41.5)	71 (27.3)	24 (9.2)	2.24	0.90	น้อย	4
2. การตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อเตรียมพร้อมด้านร่างกายในวัยเกษียณ	7 (2.7)	40 (15.4)	191 (73.5)	22 (8.5)	2.88	0.58	ปานกลาง	1
3. การออกกำลังกายสม่ำเสมอเป็นประจำเพื่อมีสุขภาพที่ดีภายหลังเกษียณ	68 (26.2)	150 (57.7)	31 (11.9)	11 (4.2)	1.94	0.74	น้อย	5
4. การเลือกรับประทานอาหารอย่างถูกต้องตามหลักโภชนาการและมีประโยชน์ต่อสุขภาพเหมาะสมกับวัย เพื่อประโยชน์ด้านสุขภาพร่างกายที่ดีในวัยเกษียณ	38 (14.6)	106 (40.8)	95 (36.5)	21 (8.1)	2.38	0.83	น้อย	3
5. การนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละวันเพื่อผลที่ดีต่อสุขภาพในวัยเกษียณ	44 (16.9)	87 (33.5)	89 (34.2)	40 (15.4)	2.48	0.95	น้อย	2
ภาพรวม					2.38	0.48	น้อย	

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านสุขภาพร่างกาย อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.38$) โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านสุขภาพร่างกาย มากที่สุด คือ การตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมพร้อมด้านร่างกายในวัยเกษียณ ($\bar{X} = 2.88$) อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่ตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี รองลงมาคือการนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละวัน เพื่อผลที่ดีต่อสุขภาพในวัยเกษียณ ($\bar{X} = 2.48$) อยู่ในระดับน้อย และการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุทำงานด้านสุขภาพร่างกาย น้อยที่สุด คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอเป็นประจำ เพื่อมีสุขภาพที่ดีภายหลังเกษียณ ($\bar{X} = 1.94$) อยู่ในระดับน้อย พนักงาน ร้อยละ 57.70 ออกกำลังกายอย่างน้อย 1-2 ครั้ง/ สัปดาห์

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านจิตใจ

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ	ระดับความต้องการ				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก				
1. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและด้านสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเตรียมใจให้พร้อมเมื่อเกษียณ ฯ	129 (49.6)	91 (35)	28 (10.8)	12 (4.6)	1.70	0.84	น้อยที่สุด	4
2. การศึกษาธรรมะหรือคำสอนทางศาสนาในการฝึกจิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณ ฯ	104 (40)	91 (35)	49 (18.8)	16 (6.2)	1.90	0.91	น้อย	3
3. การเตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุบทบาทหน้าที่ในสังคมรวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง	100 (38.5)	39 (15)	71 (27.3)	50 (19.2)	2.27	1.17	น้อย	2
4. การฝึกตนเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์, การมองโลกในแง่ดีและการลดความเครียดความวิตกกังวลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง นั่งสมาธิ	64 (24.6)	78 (30)	82 (31.5)	36 (13.8)	2.35	1.00	น้อย	1
ภาพรวม					2.05	0.76	น้อยที่สุด	

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.05$) โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านจิตใจมากที่สุด คือ การฝึกตนเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์, การมองโลกในแง่ดี และการลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง นั่งสมาธิ ($\bar{X} = 2.35$) อยู่ในระดับน้อย พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างการเริ่มฝึกปฏิบัติเบื้องต้น และทำได้แล้วบางส่วน รองลงมาคือการเตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุ บทบาทหน้าที่ในสังคมรวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง ($\bar{X} = 2.27$) อยู่ในระดับน้อย และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจ น้อยที่สุด คือ การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและด้านสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเตรียมใจให้พร้อมเมื่อเกษียณอายุ ($\bar{X} = 1.70$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด พนักงาน ร้อยละ 49.60 ยังไม่มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าว

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	ระดับความต้องการ				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก				
1. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความถนัดหรือความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัยของท่าน	70 (26.9)	105 (40.4)	62 (23.8)	23 (8.8)	2.15	0.92	น้อย	1
2. การวางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณ ฯ ที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและด้านการเงินของท่าน	115 (44.2)	80 (30.8)	52 (20.0)	13 (5.0)	1.86	0.91	น้อย	3
3. การวางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อท่านเกษียณ ฯ	154 (59.2)	72 (27.7)	29 (11.2)	5 (1.9)	1.56	0.77	น้อยที่สุด	5

ตารางที่ 26 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้ เวลาว่างและสังคม	ระดับความต้องการ				\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก				
4. การมีงานอดิเรกอยู่แล้ว เช่น การถ่ายภาพ การสะสมแสตมป์ การปลูกผัก เป็นต้น และจะทำ ต่อไปหลังเกษียณ ฯ	104 (40.0)	58 (22.3)	70 (26.9)	28 (10.8)	2.08	1.05	น้อย	2
5. การวางแผนในการพบปะ สังสรรค์กับเพื่อนฝูงมากขึ้น ภายหลังเกษียณ ฯ	167 (64.2)	34 (13.1)	51 (19.6)	8 (3.1)	1.62	0.90	น้อย ที่สุด	4
ภาพรวม					1.85	0.67	น้อยที่สุด	

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านการใช้เวลาว่างและสังคมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.85$) โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านการใช้เวลาว่างและสังคมมากที่สุด คือ การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความถนัดหรือความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัยของท่าน ($\bar{X} = 2.15$) อยู่ในระดับน้อย พนักงาน ร้อยละ 40.4 ได้มีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรก บางครั้งรองลงมาคือ การมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว เช่น การถ่ายภาพ การสะสมแสตมป์ การปลูกผัก เป็นต้น และจะทำต่อไปหลังเกษียณ ฯ ($\bar{X} = 2.08$) อยู่ในระดับน้อย และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านการใช้เวลาว่างและสังคม น้อยที่สุด คือ การวางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อท่านเกษียณ ฯ ($\bar{X} = 1.56$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด พนักงาน ร้อยละ 59.20 ยังไม่มีวางแผนในเรื่องดังกล่าว

ตอนที่ 3 ผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{x}	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
ชาย	132	2.11	0.45	-1.34	0.18
หญิง	113	2.18	0.39		
รวม	245				

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศหญิงมีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานสูงกว่าพนักงานเพศชายเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการทดสอบค่า *t* พบว่า $p > .05$ ดังนั้นพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	\bar{x}	<i>SD</i>
30-39ปี	2.07	0.47
40-49ปี	2.30	0.47
50-59 ปี	2.51	0.46

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงาน ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.51$) รองลงมา คือ พนักงานที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 30-39 ปี ($\bar{X} = 2.30$ และ 2.07 ตามลำดับ)

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับช่วงอายุของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.79	2	3.40	17.59	0.00
ภายในกลุ่ม	48.85	253	0.19		

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละกลุ่มอายุของพนักงาน โดย F-test พบว่า ค่า $p < .05$ แสดงว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัดที่มีอายุต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 30 ผลความแตกต่างระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับช่วงอายุของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

ช่วงอายุ	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
30-39ปี	-	-0.26*	-0.48*
40-49ปี		-	-0.23
50-59 ปี			-

$p < .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 50-59 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าช่วงอายุอื่นๆ

เพื่อให้การเปรียบเทียบมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเสนอแนะต่อไป ผู้วิจัยได้ทำตารางเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ระหว่าง 3 กลุ่มช่วงอายุ ดังนี้

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบ็ด จำกัด จำแนกตามช่วงอายุ

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ	ภาพรวม			ช่วงอายุ 30-39 ปี			ช่วงอายุ 40-49 ปี			ช่วงอายุ 50-59 ปี		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านเศรษฐกิจ	2.29	0.67	น้อย	2.12	0.70	น้อย	2.42	0.60	น้อย	2.58	0.59	ปานกลาง
2. ด้านที่อยู่อาศัย	2.59	0.69	ปานกลาง	2.40	0.70	น้อย	2.69	0.63	ปานกลาง	3.09	0.63	ปานกลาง
3. ด้านสุขภาพ	2.38	0.48	น้อย	2.30	0.47	น้อย	2.43	0.47	น้อย	2.58	0.57	ปานกลาง
4. ด้านจิตใจ	2.05	0.76	น้อย	1.86	0.72	น้อย	2.18	0.76	น้อย	2.49	0.71	น้อย
5. ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	1.85	0.67	น้อย	1.75	0.63	น้อยที่สุด	1.92	0.70	น้อย	2.08	0.75	น้อย
รวม	2.21	0.49	น้อย	2.07	0.47	น้อย	2.3	0.47	น้อย	2.51	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานที่มี อายุระหว่าง 50-59 ปี มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ในด้านที่อยู่อาศัยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ และ ด้านสุขภาพร่างกาย ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้เวลาว่างและสังคม มีการเตรียมความพร้อมน้อยที่สุด

พนักงานที่มี อายุระหว่าง 40-49 ปี มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้เวลาว่างและสังคม มีการเตรียมความพร้อมน้อยที่สุด

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพร่างกาย และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้เวลาว่างและสังคม มีการเตรียมความพร้อมน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	<i>SD</i>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.12	0.18
ปริญญาตรี	2.16	0.46
สูงกว่าปริญญาตรี	2.29	0.49

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.29$) รองลงมา คือ พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.16$ และ 2.12 ตามลำดับ)

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับระดับการศึกษาของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>Df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	1.09	2	0.55	2.54	0.08
ภายในกลุ่ม	54.07	252	0.22		

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละระดับการศึกษาของพนักงาน โดย F-test พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า

พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	SD
โสด	2.21	0.53
สมรส	2.18	0.42
หม้าย/ หย่า/ แยก	2.37	0.60

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/ หย่า/ แยก มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.37$) รองลงมา คือ พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสโสด ($\bar{X} = 2.21$) และ สถานภาพสมรสที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน น้อยที่สุด คือ สมรส ($\bar{X} = 2.18$)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับสถานภาพสมรสของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.18	0.78	0.46
ภายในกลุ่ม	58.04	255	0.23		

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดย F-test พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า พนักงาน

กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีภาวะด้านสุขภาพต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามภาวะด้านสุขภาพ

ภาวะด้านสุขภาพ	\bar{X}	SD
สุขภาพแข็งแรงดี	2.18	0.49
เจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย	2.19	0.42
สุขภาพไม่แข็งแรง ป่วยบ่อย	2.48	0.38

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงาน ที่มีภาวะด้านสุขภาพไม่แข็งแรง ป่วยบ่อยมีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.48$) รองลงมา คือ พนักงานที่ มีภาวะด้านสุขภาพเจ็บป่วยบ้างเล็กน้อยและ ภาวะสุขภาพแข็งแรงดี ($\bar{X} = 2.19$ และ 2.18 ตามลำดับ)

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับภาวะด้านสุขภาพของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	1.01	0.37
ภายในกลุ่ม	54.64	253	0.22		

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละกลุ่มภาวะด้านสุขภาพ โดย F-test พบว่า ค่า $p > .05$ แสดงว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีภาวะด้านสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๑	\bar{X}	SD
ไม่เคยรับรู้	1.82	0.43
นาน ๆ ครั้ง	2.15	0.43
บ่อยครั้ง	2.49	0.47

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงาน ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมา คือ พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นาน ๆ ครั้ง และพนักงานที่มีไม่เคยได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 2.15$ และ 1.82 ตามลำดับ)

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.84	2	4.92	25.85	0.00
ภายในกลุ่ม	48.55	255	0.190		

จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนพบว่าเป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > .05$ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละกลุ่มจำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร โดย F-test พบว่า ค่า $p < .05$ แสดงว่าพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 40 ผลความแตกต่างระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ฯ	ไม่เคยรับรู้	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง
ไม่เคยรับรู้	-	-0.33*	-0.67*
นาน ๆ ครั้ง		-	-0.34*
บ่อยครั้ง			-

$p < .05$

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ Scheffe พบว่า พนักงาน ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกับพนักงาน ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงาน ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าพนักงานที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 41 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานที่มีภาวะด้านสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. พนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงาน กลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey research method) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ในด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม อีกทั้งเพื่อเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาวะด้านสุขภาพ และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ในช่วงอายุระหว่าง 30-59 ปี จำนวน 260 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบบ 2 ขั้นตอน (Two stage random sampling) โดย จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุ 3 ช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี ช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี จากนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างแต่ละช่วงอายุตามสัดส่วน (Proportional to size) และทำการเลือกตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุ โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.80) มีอายุระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 48.10) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.30) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 53.80) ภาวะด้านสุขภาพ สุขภาพแข็งแรงดี (ร้อยละ 63.80) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นาน ๆ ครั้ง (ร้อยละ 64.60)

2. การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด

พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานมากที่สุด คือด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ในด้านที่อยู่อาศัย มากที่สุด คือ การวางแผนมีบ้านเป็นของตนเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณ พนักงานส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง โดยกำลังอยู่ในช่วงผ่อนชำระ รองลงมาคือ การวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครเมื่อเกษียณ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านที่อยู่อาศัย น้อยที่สุด คือ การวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ โดยพนักงาน มากกว่ากึ่งหนึ่ง ยังไม่มีการวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านสุขภาพร่างกาย มากที่สุด คือ การตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อเตรียมพร้อมด้านร่างกายในวัยเกษียณ พนักงานส่วนใหญ่ตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี รองลงมาคือการนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละวัน เพื่อผลที่ดีต่อสุขภาพในวัยเกษียณ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านสุขภาพร่างกาย น้อยที่สุด คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอเป็นประจำ เพื่อมีสุขภาพที่ดีภายหลังเกษียณ พนักงานออกกำลังกายอย่างน้อย 1-2 ครั้ง/สัปดาห์

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย สิ่งที่มีการเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจมากที่สุด คือ การวางแผนการมีเงินออมเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ค่าเฉลี่ยเงินออมเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 2-4 ล้านบาท รองลงมาคือ การดำเนินการนำเงินออมไปลงทุนเพื่อสร้างรายได้มากขึ้นสำหรับรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านเศรษฐกิจ น้อยที่สุด คือ การดำเนินการเก็บออมเงินเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ฯ โดยพนักงานดำเนินการเก็บออมเงินตามเป้าหมายที่วางแผนไว้แล้วเพียงบางส่วน

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านจิตใจมากที่สุด คือ การฝึกตนเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์, การมองโลกในแง่ดี และการลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง นั่งสมาธิ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างการเริ่มฝึกปฏิบัติเบื้องต้น และทำได้แล้วบางส่วน รองลงมาคือเตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุ บทบาทหน้าที่ในสังคมรวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านจิตใจ น้อยที่สุด คือ การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและด้านสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเตรียมใจให้พร้อมเมื่อเกษียณอายุ พนักงานส่วนใหญ่ ยังไม่มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าว

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับน้อย โดยสิ่งที่พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ด้านการใช้เวลาว่างและสังคมมากที่สุด คือ การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความถนัดหรือความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัย พนักงานส่วนใหญ่ได้มีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรก บางครั้ง รองลงมาคือ การมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว เช่น การถ่ายภาพ การสะสมแสตมป์ การปลูกผัก เป็นต้น และจะทำต่อไปหลังเกษียณ ฯ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานด้านการใช้เวลาว่างและสังคม น้อยที่สุด คือ การวางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อท่านเกษียณ ฯ พนักงานมากกว่ากึ่งหนึ่งยังไม่มีวางแผนในเรื่องดังกล่าว

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 50-59 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีภาวะด้านสุขภาพต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีภาวะ

ด้านสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัดที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานการวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกับ พนักงาน ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าพนักงานที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีอายุ และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภาวะด้านสุขภาพ ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

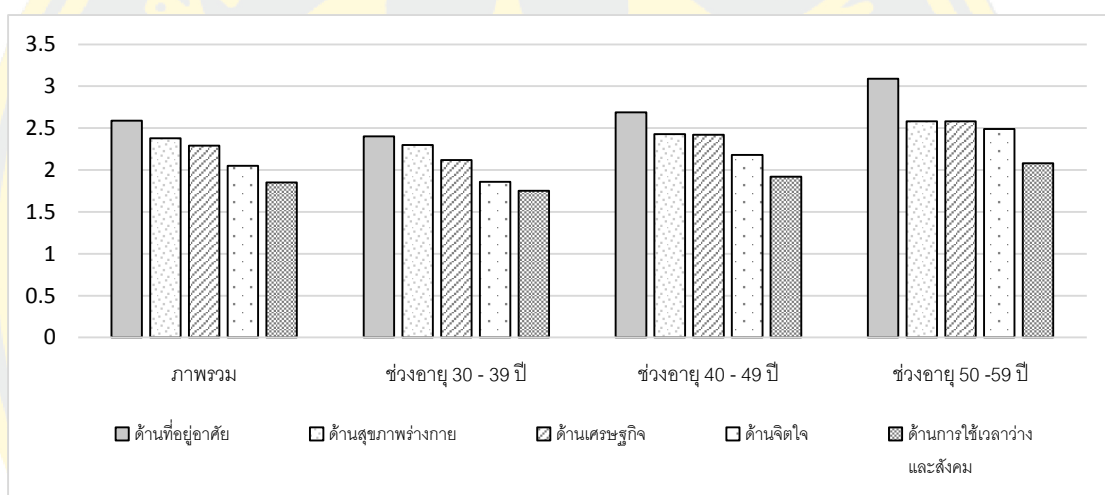
อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของ พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ในด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม

พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$) โดยพนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานมากที่สุด คือด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม อยู่ในระดับน้อย ซึ่งหากพิจารณาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละกลุ่ม

ช่วงอายุคือ ช่วงอายุ 30-39 ปี ช่วงอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 50-59 ปี พบว่า กลุ่มช่วงอายุ 50-59 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ดังภาพที่ 3) อธิบายได้ว่ากลุ่มช่วงอายุ 50-59 ปี มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ อาจเป็นเพราะเป็นช่วงวัยที่ใกล้วัยเกษียณ รวมทั้งเป็นช่วงวัยที่มีความพร้อมด้านรายได้ และมีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ นอกจากนี้ ทั้งสามกลุ่มช่วงอายุยังมีการเตรียมความพร้อมที่สอดคล้องกันคือ มีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพร่างกาย และ ด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้เวลาว่างและสังคม มีการเตรียมความพร้อมน้อยที่สุด เหมือนกันทั้งสามช่วงอายุดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุที่มากขึ้น



ภาพที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน รายด้าน จำแนกตามช่วงอายุ

สอดคล้องกับแนวคิดระยะของการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณ ของ Atchley (1994 อ้างถึงใน เรื่องรำไพ โยธาใหญ่, 2559) ที่แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนการเกษียณนาน ๆ เป็นการเตรียมความพร้อมตั้งแต่เริ่มวัยทำงาน สิ่งที่ควรปฏิบัติ คือ ด้านการเงิน เพื่อเก็บออมไว้ใช้เพื่อการลงทุน เพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย รวมไปถึงการออมเพื่อใช้ในยามเกษียณ ด้านการใช้เวลาว่าง พยายามเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมถึงการหางานอดิเรกที่ตนเองชื่นชอบ โดยในช่วงวัยหนุ่มสาวสามารถศึกษาวิชาการต่าง ๆ ได้อย่างเสรี และด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย โดยต้องหมั่นคอยดูแลสุขภาพเป็นอย่างดีตั้งแต่วัยหนุ่มสาว หากไม่มีการดูแลเป็นอย่างดีตั้งแต่ต้น เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณก็จะมีสุขภาพที่แย่ง และระยะใกล้เกษียณ เป็นระยะที่เริ่มพบเห็นบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรสหรือเพื่อนร่วมงานวัยใกล้เคียง เริ่มเกษียณอายุทำงาน สิ่งที่ควรปฏิบัติ คือ ด้านจิตใจ พยายามเข้าใจสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่วิตกกังวลกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง เช่น

การหมุดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น และด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุทำงาน จะไม่เกิดความคิดด้านลบต่อการเกษียณอายุทำงาน

จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีการเตรียมความพร้อมมากที่สุด อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการมีบ้านเป็นของตนเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณ โดยกำลังอยู่ในช่วงผ่อนชำระ รวมทั้งมีการวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครเมื่อเกษียณ แต่พนักงานมากกว่ากึ่งหนึ่ง ยังไม่มีการวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ ทั้งนี้ในส่วนของสวัสดิการของบริษัทเองก็มีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถมีบ้านเป็นของตนเองได้ง่ายขึ้น โดยบริษัทได้ทำความร่วมมือกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในด้านการให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย พนักงานจะได้รับสิทธิพิเศษด้านดอกเบี้ยและสิทธิพิเศษในการอนุมัติสินเชื่อ ซึ่งน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้มีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยตั้งแต่วัยทำงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ควรวางแผนด้านที่อยู่อาศัยตั้งแต่ในวัยทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยในวัยสูงอายุ

จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมระดับน้อย ค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อม ๑ มีคะแนนสูงขึ้นตามช่วงอายุที่สูงขึ้น อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่เข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละวัน ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย 1-2 ครั้ง/สัปดาห์ ทั้งนี้บริษัทมีความใส่ใจเรื่องสุขภาพของพนักงานเป็นสำคัญ มีการจัดสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย ได้แก่ มีการจัดการด้านอาหารและน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีการตรวจสอบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การจัดห้องออกกำลังกาย ห้องปฐมพยาบาล พร้อมเจ้าหน้าที่พยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสวัสดิการด้านประกันสุขภาพ นอกจากนี้แล้วยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออกกำลังกายและการควบคุมน้ำหนัก เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สอดคล้องกับ บรรลุ ศิริพานิช (2550 อ้างถึงใน เรืองรำไพ โยธาใหญ่, 2559) ผู้ที่ใกล้เกษียณ ควรให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพตั้งแต่วัยเด็ก หากมีการดูแลใส่ใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอดจะทำให้สุขภาพในวัยเกษียณอายุไม่โทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น

จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมด้าน เศรษฐกิจ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมระดับน้อย ค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อม ๑ มีคะแนนสูงขึ้นตามช่วงอายุที่สูงขึ้น อธิบายได้ว่าพนักงานมีการวางแผนการมีเงินออม โดยค่าเฉลี่ยเงินออมเพื่อ

รองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอยู่ระหว่าง น้อยกว่า 2-4 ล้านบาท มีการนำเงินออมไปลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ พันธบัตรรัฐบาล หุ้น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ RMF อสังหาริมทรัพย์ และประกัน อย่างน้อย 1-2 ช่องทาง ทั้งนี้บริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการส่งเสริมการออม โดยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันที่มั่นคงให้กับพนักงานเมื่อเกษียณหรือออกจากงาน ตลอดจนได้มีการจัดกิจกรรม การให้ความรู้ด้านการลงทุน เช่น LTF, RMF หรือการออมเงินผ่านกองทุนต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ในด้านการออม และด้านการลงทุนเพื่ออนาคต อีกด้วย สอดคล้องกับ วรรณรา ชื่นวัฒนา (2557) เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงรายรับและรายจ่าย รายได้ที่เคยได้รับจากการทำงานจะหมดหรือลดลง เกิดความไม่สมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย ดังนั้นควรมีการวางแผนทางการเงิน คือ การประเมินรายรับ และรายจ่ายในแต่ละเดือน ควรควบคุมรายจ่าย และหาเงินสำรองในกรณีรายได้ไม่เพียงพอ เตรียมเงินสำรองไว้ใช้ในยามเกษียณ รวมทั้งหาความรู้ในด้านการลงทุนเพื่อให้ทรัพย์สินงอกงาม

จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมด้าน จิตใจ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมระดับน้อย ค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อม ๆ มีคะแนนสูงขึ้น ตามช่วงอายุที่สูงขึ้น อธิบายได้ว่าพนักงานมีการฝึกตนเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ การมองโลกในแง่ดี และการลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง นั่งสมาธิ เป็นต้น พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระหว่างการเริ่มฝึกปฏิบัติเบื้องต้น และสามารถทำได้แล้วบางส่วน ทั้งนี้พนักงาน ยังไม่มีการเตรียมใจว่าหลังจากเกษียณอายุ บทบาทหน้าที่ในสังคมรวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง รวมทั้งยังไม่มีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและด้านสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเตรียมใจให้พร้อมเมื่อเกษียณอายุ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี ที่เป็นกลุ่มระยะก่อนการเกษียณนาน ๆ ถึงร้อยละ 48.10 ทำให้ค่าเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อม ๆ ด้านมีไม่มากนัก สอดคล้องกับ Atchley (1994 อ้างถึงในเรื่องรำไพ โขธาใหญ่, 2559) กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ เป็นการเตรียมความพร้อมที่อยู่ในช่วงอายุที่มีระยะใกล้เกษียณ

จากผลการศึกษาการเตรียมความพร้อมด้าน การใช้เวลาว่างและสังคม พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีการเตรียมความพร้อมระดับน้อย ค่าเฉลี่ยการเตรียมความพร้อม ๆ มีคะแนนสูงขึ้น ตามช่วงอายุที่สูงขึ้น อธิบายได้ว่าพนักงานมี การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความถนัดหรือความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัย ส่วนใหญ่มีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรก บางครั้ง พนักงานมีมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว เช่น การถ่ายภาพ การสะสมแสตมป์ การปลูกผัก เป็นต้น และจะทำต่อไปหลังเกษียณ ๆ ด้านการวางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อท่านเกษียณ ๆ พนักงานมากกว่ากึ่งหนึ่งยังไม่มีการวางแผนในเรื่องดังกล่าว

สอดคล้องกับ โดย วรรณรา ชื่นวัฒนา (2557) ได้กล่าวถึงทฤษฎี (Activity theory) เชื่อว่าผู้เกษียณไม่ควรมองตนเองว่าไร้คุณค่า แต่ควรจะทำกิจกรรมหรือบทบาทใหม่ทดแทนกิจกรรมเดิมที่ยุติไป โดยมีข้อตกลงพื้นฐาน คือ บุคคลจะต้องทราบความต้องการของตนเองในแต่ละช่วงอายุ และต้องปฏิบัติกิจกรรมนั้น อย่างสม่ำเสมอ ความสำเร็จในช่วงวัยสูงอายุ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมหรือบทบาทใหม่ทดแทนกิจกรรมเดิมที่ยุติไป ผู้ที่สามารถทำกิจกรรมใหม่ทดแทน จะทำให้มีความพึงพอใจในชีวิต มองตนเองในด้านบวก การได้ทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ผู้สูงอายุมีความพอใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น และปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำกิจกรรม

2. จากผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลจาก สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของเพศหญิงและเพศชายมีความไม่แตกต่างกัน บทบาทความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ครอบครัว ไม่แตกต่างกัน รวมไปถึงเพศหญิงมีฐานะและบทบาททางสังคมมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เกิดความเสมอภาคทางเพศมากขึ้น ซึ่งในกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ให้ความเสมอภาคทางเพศในการรับพนักงานเข้าทำงาน ทั้งที่เป็นพนักงานทั่วไป จนถึงระดับผู้บริหาร ตรงกับการศึกษาของ เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ที่ทำการศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสมีด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของประชาชนที่มี เพศ ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน และตรงกับ มธุริน วรศักดิ์ (2550) ที่ทำการศึกษาระดับปัจจัยทางชีวสังคม ทิศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปร ชีวสังคมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พนักงานที่มี เพศ ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัย ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ที่ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัดที่มีอายุต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานการวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30-39 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีช่วงอายุ 40-49 ปี และ ช่วงอายุ 50-59 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ การที่พนักงานมีอายุมากขึ้น ย่อมมีหน้าที่ในความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งงานมากขึ้น รวมทั้งรายได้ต่อเดือนที่มีสูงกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และเมื่อช่วงอายุมากขึ้น ใกล้เข้าสู่วัยเกษียณ ทำให้ตระหนักและให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ ตรงกับการศึกษาของ ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ที่ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน และงานวิจัยของศิริอรุณ อนันตวิรุฬห์ (2550) เรื่องการศึกษาพฤติกรรมการออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินออม ในทางลบ และสอดคล้องกับ ศฤนพวรรณ ยิ่งอนุรักษวงศ์ (2559) ที่ทำการศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัดที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ครบวงจร ตอบสนองความต้องการในงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มธุรกิจทุกประเภท ตั้งแต่องค์กรขนาดกลางถึงองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานร้อยละ 62.30 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ร้อยละ 32.70 สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานมีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่เป็นระดับการศึกษาที่สูง ทำให้การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานในบริษัท ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ที่ทำการศึกษาการเตรียมความพร้อมสู่วัยเกษียณของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษา มีการเตรียมความพร้อม สู่วัยเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับมธุริน วรศักดิ์ (2550) ที่ทำการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ทศนคติต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

พบว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปรชีวิตสังคมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัวไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส ต้องมีครอบครัว มีบุตรที่ต้องรับผิดชอบ ผู้ที่มีสถานภาพ หม้าย หย่า แยก ก็เช่นกัน ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว ซึ่งหากมีบุตรที่ต้องรับผิดชอบด้วย ก็จะต้องเพิ่มความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคลที่มีสถานภาพทั้งสอง จำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้ชีวิตเป็นอย่างดี และในส่วนของผู้ที่ เป็น โสด ที่ต้องใช้ชีวิตในยามเกษียณเพียงลำพัง ต่างก็มีความจำเป็นในการวางแผนการใช้ชีวิต โดยเฉพาะในวัยเกษียณในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ตรงกับการศึกษาของ เรืองรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ที่ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุพบว่า ประชาชนที่มี สถานภาพสมรส ต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ มธุริน วรศักดิ์ (2550) ที่ทำการศึกษาศึกษาปัจจัยทางชีวิตสังคม ที่สนใจต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของพนักงาน ตามตัวแปรชีวิตสังคมและจิตวิทยา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีภาวะด้านสุขภาพต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีภาวะด้านสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ภาวะด้านสุขภาพของพนักงานส่วนใหญ่ มีสุขภาพแข็งแรง รองลงมาคือ เจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย แต่ไม่มีผลต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของพนักงานที่มีภาวะสุขภาพต่างกัน จึงไม่มีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ สุวิทย์ ขจรกล้า (2559) ที่ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุ ต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ที่ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาวะสุขภาพ และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุในภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ต่างกัน มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัดที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานการวิจัย และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน แตกต่างกับ พนักงาน ที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ บ่อยครั้ง มีระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มากกว่าพนักงานที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุอื่น ๆ ปัจจุบันข้อมูลข่าวสาร มีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งมีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น จากการก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้สามารถสืบค้น เพื่อหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างง่ายดาย ทั้งนี้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้ที่ต้องการศึกษารวมทั้งการตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมที่ต่างกัน ตามช่วงอายุของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ เรื่องรำไพ โยธาใหญ่ (2559) ที่ทำการศึกษาศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ประชาชนที่มี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ที่ทำการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด พบว่า การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านจิตใจ และน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษา การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด พบว่า การเตรียมความพร้อมในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย หากจำแนกเป็นรายได้ พบว่า ด้านที่มีการเตรียมความพร้อมมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านที่อยู่อาศัย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่างและสังคม ตามลำดับ เพื่อให้พนักงานมีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานมากยิ่งขึ้น องค์กรควรมีนโยบาย และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ควรส่งเสริมและผลักดันให้พนักงาน ได้มีความรู้และฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิด การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรพิจารณาการเพิ่มหรือขยายอายุการทำงานมากขึ้น เนื่องจาก ปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าทางด้านการแพทย์ ทำให้คนไทยมีอายุยืนมากขึ้น ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ยังมีกำลังและความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทต่อไปได้อีก ซึ่งสอดคล้องกับหลายองค์กรภาครัฐ และเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ที่เริ่มมีนโยบาย ขยายอายุการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงาน มีการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ และ ด้านการใช้เวลาว่างและสังคม อยู่ในระดับ น้อย โดยเฉพาะพนักงาน ที่มีช่วงอายุระหว่าง 50-59 ปี ซึ่งควรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องดังกล่าวเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ใกล้เกษียณมากที่สุด จึงควรมี การเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจ รวมทั้งเริ่มวางแผนในการใช้เวลาว่าง หลังเกษียณ เพื่อลด ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อีกในอนาคต องค์กรควรมีการจัดโครงการ การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยเฉพาะด้านจิตใจและการใช้เวลาว่างและสังคม เพื่อให้พนักงาน สามารถปรับตัว ขอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ทำให้มีความวิตกกังวลต่อการใช้ชีวิตในยามเกษียณ ลักษณะ การดำเนินการ ได้แก่ การจัดอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการออม ด้านโภชนาการ ที่เหมาะสมกับช่วงอายุ ด้านการปรับปรุงที่อยู่อาศัย เป็นต้น การจัดกิจกรรม ฝึกสมาธิ การจัด กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ หรืองานอดิเรก รวมทั้งการสร้างกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อให้พนักงานในกลุ่ม เป้าหมาย ได้มีความรู้ และฝึกปฏิบัติเพื่อให้พร้อมในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานที่มีอายุ 50-59 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุใกล้เคียงอายุทำงานมากที่สุด มีการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจและด้านการใช้เวลาว่างและสังคม อยู่ในระดับน้อย ซึ่งควรทำการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าว
2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย เปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภาวะด้านสุขภาพ และการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล ซึ่งยังมีปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อาทิ เช่น ประเภทสายงาน (สายงานขาย, สายงานฮาร์ดแวร์, สายงานพัฒนาซอฟต์แวร์) อายุการทำงาน ประเภทการจ้างงาน (ประจำ, สัญญาจ้าง) เป็นต้น ดังนั้นการวิจัยครั้งถัดไปควรศึกษาเพิ่มเติม
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ระหว่างกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด และ กลุ่มบริษัท ซีดีจี กรุ๊ป ซึ่งมีลักษณะการทำงานคล้ายกัน และเป็นเครือบริษัทเดียวกัน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2560). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560*. เข้าถึงได้จาก <http://www.labour.go.th/th>
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lib.ru.ac.th/journal/>
- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. (2560). *ระบบการออมเพื่อการเกษียณ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gpf.or.th/thai2013/about/pension-thai-type.asp>
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย. (2560). *การออมเพื่อเกษียณ*. เข้าถึงได้จาก http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00037
- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dop.go.th/upload/laws/>
- จีเอเบิล. (2560). *ข้อมูลบริษัท*. เข้าถึงได้จาก <https://www.g-able.com/about-us/>
- เจก ธนะสิริ. (2546). *ชีวิตนี้มีหัตถ์ศรรักษ์และพิสดารยิ่งนัก*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชัน.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2548). *สถานการณ์ประชากรวัยทองในประเทศไทย*. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน*, 30(1), 97-113.
- ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์. (2555). *รายงานการวิจัย รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ธิดารัตน์ อติชาตนันท์ และแพรวพรรณ มังคลา. (2554). *การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล สะอาดโหม. (2551). *เกษียณหรือชรา*. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊ค.
- นันทวัน พุฒตาล. (2552). *การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนษพร นาคสีเหลือง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรลุ ศิริพานิช. (2550). คู่มือผู้สูงอายุฉบับสมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ปรานี จาติเกตุ. (2535). คู่มือวิชาชีพพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 82-92.

โพสต์ทูเดย์. (2560). พอใช้วัยชราต้องมี 4 ล้านบาท. เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/economy/stock-gold/490644>

มธุริน วรศักดิ์. (2550). ปัจจัยทางชีวสังคม ที่สนใจต่อการเกษียณอายุ และบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตสถาน. (2554). การเกษียณอายุ. เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/dictionary>

เรืองรำไพ โยธาใหญ่. (2559). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณรา ชื่นวัฒนา. (2557). การเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 6(1), 197-202

วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). ความเชื่อทัศนคติ และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศตุนพรรณ ยิ่งอนุรักษ์วงศ์. (2559). การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ ของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(2), 49-60.

ศิริอรุณ อนันตวิรุพห์.(2550). พฤติกรรมการออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถาน
ประกอบกรเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *บำเหน็จบำนาญ*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.cgd.go.th/impor/พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2557). *ยุทธศาสตร์การวิจัยประเด็นด้านผู้สูงอายุและ*

สังคมสูงอายุ (พ.ศ. 2556-2559). เข้าถึงได้จาก [http://www.nrct.go.th/Portals/0/
data/2557/RPP/strategyResearch_sub/24-ยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุ.pdf](http://www.nrct.go.th/Portals/0/data/2557/RPP/strategyResearch_sub/24-ยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุ.pdf)

สุรกุล เจนอบรม. (2534). *วิทยาการผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ ขจรกล้า. (2559). *การศึกษาการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณของพนักงานในนิคม*

อุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสนคำนึ่ง ตรีฤกษ์ฤทธิ. (2556). *คุณภาพชีวิตและการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ของ*

ข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคหกรรม
ศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Atchley, R. C. (1994). *Social forces and aging: An introduction to social gerontology* (7thed.).

California: Wadsworth.

Leedy, J. J. & Wynbrandt, J. (1987). *Executive retirement management*. New York: Facts on File.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท จีเอเบิล จำกัด การตอบแบบสอบถามชุดนี้จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อตัวท่าน บุคคลที่ท่านเกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ

อย่างไรก็ดี ประโยชน์จะเกิดเพียงใด ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ โปรดตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีการปฏิบัติงานของท่านในแง่ใดทั้งสิ้น

คำชี้แจง

1. คำว่า เกษียณ ๑ หมายถึง เกษียณอายุทำงาน
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 1. ข้อมูลด้านประชากร มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบข้อมูลพื้นฐานของท่าน ขอให้ท่านทำเครื่องหมายกากบาท (×) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ
 2. แบบสอบถามการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานด้านต่างๆ ของท่าน ขอให้ท่านทำเครื่องหมายกากบาท (×) ลงในช่องว่างที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

บงการ น้อยศรี

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1: ข้อมูลด้านประชากร

ขอให้ท่านทำเครื่องหมายกากบาท (x) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 30-39 ปี () 40-49 ปี
() 50-59 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส
() หม้าย/หย่า/แยก

5. ภาวะด้านสุขภาพ

() สุขภาพแข็งแรงดี () เจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย
() สุขภาพไม่แข็งแรง ป่วยบ่อย

6. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ (จากหนังสือพิมพ์
วารสาร นิตยสาร วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ ฯลฯ)

() ไม่เคยรับรู้ () นาน ๆ ครั้ง
() บ่อยครั้ง

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงาน

ขอให้ท่านทำเครื่องหมายกากบาท (×) ลงในช่องว่างที่ตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
1.	ท่านเตรียมหรือวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับ รายรับ-รายจ่ายภายหลังเกษียณ ๆ อย่างไร	① ยังไม่มีการวางแผน	② เริ่มวางแผนบางส่วน	③ วางแผนและเริ่มดำเนินการบ้างแล้ว	④ วางแผนและดำเนินการตามแผนที่วางไว้
2.	ท่านวางแผนที่จะมีเงินออมเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ๆ เป็นจำนวนเท่าไร	① ยังไม่มีการวางแผน	② น้อยกว่า 2 ล้านบาท	③ 2-4 ล้านบาท	④ มากกว่า 4 ล้านบาท
3.	ท่านดำเนินการเก็บออมเงินเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ๆ ได้แค่ไหน	① ยังไม่เริ่มดำเนินการ	② ดำเนินการไปแล้วบางส่วน	③ ดำเนินการไปแล้ว เกือบถึงจำนวนเงินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	④ มีเงินออมตามเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว
4.	ท่านได้ดำเนินการนำเงินออมไปลงทุนเพื่อสร้างรายได้มากขึ้นสำหรับรองรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ๆ อย่างไรบ้าง	① ยังไม่เริ่มดำเนินการ	② กำลังเริ่มศึกษาข้อมูลด้านการลงทุน	③ ดำเนินการลงทุนแล้วบางส่วน	④ ดำเนินการลงทุนในหลายช่องทาง เช่น พันธบัตรรัฐบาล, หุ้น, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, RMF, อสังหาริมทรัพย์ และประกันชีวิต

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
5.	ท่านวางแผนการหารายได้เสริมหลังจากเกษียณ ๗ อย่างไม่	① ยังไม่มี การวางแผน	② มองหา อาชีพหลัง จากเกษียณ เนื่องจากมี รายได้ไม่ เพียงพอ	③ ทำอาชีพที่ ตนเองชอบและ ถนัด โดยไม่ คำนึงถึงรายได้ที่ ได้รับ	④ ไม่ต้องการทำงาน หลังจากเกษียณ เนื่องจากมีรายได้ เพียงพอต่อการใช้ ชีวิตหลังเกษียณ

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
1.	ท่านเตรียมหรือวางแผนมีบ้านเป็นของตนเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณอายุทำงาน อย่างไม่	① ยังไม่มี การวางแผน	② อยู่ในระหว่าง การศึกษาและ วางแผน	③ มีบ้านเป็นของ ตนเองโดยกำลัง อยู่ในช่วงผ่อน ชำระ	④ มีบ้านเป็นของ ตนเองโดยไม่มี ภาระการผ่อน ชำระ หรือ มี บ้านของ ครอบครัว
2.	ท่านเตรียมหรือวางแผนที่จะอาศัยอยู่กับใครเมื่อเกษียณอายุทำงาน	① ยังไม่มี การวางแผน	② อยู่ในระหว่าง การศึกษาและ วางแผน	③ วางแผนแล้วแต่ ยังไม่แน่นอน	④ วางแผนที่จะ อาศัยอยู่กับใคร แล้วอย่างชัดเจน

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
3.	ท่านเตรียมหรือวางแผนปรับปรุงบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ เช่น ห้องนอนอยู่ชั้นล่าง วัสดุปูพื้นไม่ลื่น รวมทั้ง จัดเตรียมสถานที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ที่ออกกำลังกาย มุมพักผ่อน ในบริเวณบ้าน ภายหลังเกษียณ	① ยังไม่มีการวางแผน	② อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	③ วางแผนและปรับปรุงที่อยู่อาศัยแล้วบางส่วน	④ วางแผนและปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมแล้ว

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
1.	ท่านศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ เช่น อ่านเอกสาร/ บทความ/ เว็บไซต์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในวัยสูงอายุและวิถีปฏิบัติคนที่ถูกต้อง	① ยังไม่มีการศึกษา	② ศึกษาข้อมูลบางครั้ง	③ ศึกษาข้อมูลบ่อยครั้ง แต่ไม่ประจำ	④ ศึกษาข้อมูลเป็นประจำ และสามารถแนะนำความรู้ให้กับผู้อื่น

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
2.	ท่านเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อเตรียมพร้อมด้านร่างกายในวัยเกษียณ	① ไม่เคยตรวจสุขภาพเป็นประจำ	② ตรวจสุขภาพเป็นประจำ นานๆ ครั้ง	③ ตรวจสุขภาพเป็นประจำเป็นประจำทุกปี	④ ตรวจสุขภาพเป็นประจำเป็นประจำทุกปี และรักษาร่างกายให้มีสุขภาพดีขึ้นทุกๆปี
3.	ท่านออกกำลังกายสม่ำเสมอเป็นประจำ เพื่อมีสุขภาพที่ดีภายหลังเกษียณ	① ไม่เคยออกกำลังกาย	② ออกกำลังกายอย่างน้อย 1-2 ครั้ง/ สัปดาห์	③ ออกกำลังกายอย่างน้อย 3-4 ครั้ง/ สัปดาห์	④ ออกกำลังกายมากกว่า 4 ครั้ง/ สัปดาห์
4.	ท่านเลือกรับประทานอาหารอย่างถูกต้องตามหลักโภชนาการและมีประโยชน์ต่อสุขภาพเหมาะสมกับวัย เพื่อประโยชน์ด้านสุขภาพร่างกายที่ดีในวัยเกษียณ	① ไม่ใส่ใจในการเลือกรับประทานอาหารเลย	② เลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการ และมีประโยชน์ นาน ๆ ครั้ง	③ เลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการและมีประโยชน์ บ่อยครั้ง	④ เลือกรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการและมีประโยชน์เป็นประจำ
5.	ท่านนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละวัน เพื่อผลที่ดีต่อสุขภาพในวัยเกษียณ	① นอนหลับไม่เพียงพอ	② นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการ บ่อยครั้ง	③ นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการ นาน ๆ ครั้ง	④ นอนหลับอย่างเพียงพอต่อความต้องการเป็นประจำ

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
1.	ท่านศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและด้านสังคมของผู้สูงอายุเพื่อเตรียมใจให้พร้อมเมื่อเกษียณอายุ	① ยังไม่มี การศึกษา	② ศึกษาข้อมูล บางครั้ง	③ ศึกษาข้อมูล บ่อยครั้ง แต่ไม่ ประจำ	④ ศึกษาข้อมูลเป็น ประจำ และ สามารถแนะนำ ความรู้ให้กับ ผู้อื่น
2.	ท่านศึกษาธรรมะหรือคำสอนทางศาสนาในการฝึกจิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ	① ยังไม่มี การศึกษา	② ศึกษาข้อมูล บางครั้ง	③ ศึกษาข้อมูล บ่อยครั้ง แต่ไม่ ประจำ	④ ศึกษาข้อมูลเป็น ประจำ และ สามารถแนะนำ ความรู้ให้กับ ผู้อื่น
3.	ท่านได้เตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุ บทบาทหน้าที่ในสังคมนวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง	① ยังไม่มี การเตรียมใจ	② เริ่มฝึกปฏิบัติ เบื้องต้น	③ มีการเตรียมใจไว้ พอสมควร	④ สามารถเตรียมใจได้เป็นอย่างดี
4.	ท่านได้พยายามฝึกตนเองให้เป็นคนใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์, การมองโลกในแง่ดี และการลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ฟังเพลง อ่านหนังสือ เป็นต้น	① ยังไม่มี การฝึกปฏิบัติ	② เริ่มฝึกปฏิบัติ เบื้องต้น	③ สามารถปฏิบัติได้ บางส่วน	④ สามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
1.	ท่านได้ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความถนัดหรือความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัยของท่าน	① ยังไม่มีการศึกษา	② ศึกษาข้อมูลบางครั้ง	③ ศึกษาข้อมูลบ่อยครั้งแต่ไม่ประจำ	④ ศึกษาข้อมูลและทำงานอดิเรกเป็นประจำ
2.	ท่านได้วางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณอายุที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและด้านการเงินของท่าน	① ยังไม่มีการวางแผน	② อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	③ วางแผนแล้วแต่ยังไม่แน่นอน	④ วางแผนไว้แล้วอย่างชัดเจน
3.	ท่านได้วางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อท่านเกษียณอายุ	① ยังไม่มีการวางแผน	② อยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผน	③ วางแผนแล้วแต่ยังไม่แน่นอน	④ วางแผนไว้แล้วอย่างชัดเจน
4.	ท่านได้มีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว เช่น การถ่ายภาพ การสะสม แสตมป์ การปลูกผัก เป็นต้น และจะทำต่อไปหลังเกษียณอายุ	① ยังไม่มีงานอดิเรก	② กำลังเริ่มต้นการทำงานอดิเรก	③ ทำงานอดิเรกเป็นบางครั้ง	④ ทำงานอดิเรกเป็นประจำ

ข้อ	การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลาว่างและสังคม	ระดับการเตรียมความพร้อม			
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก
5.	ท่านได้วางแผนในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงมากขึ้นภายหลังเกษียณอายุ	① ยังไม่มี การวางแผน	② กำลังเริ่ม ต้นวางแผน	③ วางแผนแล้ว แต่ยังไม่ แน่นอน	④ วางแผนไว้ แล้วอย่าง ชัดเจน

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายบงการ น้อยศรี
วัน เดือน ปี เกิด	3 พฤษภาคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 206/39 หมู่ 8 ตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2544 วิทยาศาสตรบัณฑิต (ภูมิศาสตร์) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา