

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร
สำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Influential Factors on Preparation for Retirement of the Staff of
the Office of Business Affairs, Suan Dusit University

ณัฐกาญจน์ เกษรบัว¹

ann_nutam@hotmail.com

พอดี สุขพันธ์²

pordee@hotmail.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ 2) แนวทางการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 35 คน ประกอบด้วย ตัวแทนบุคลากร ทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40-60 ปี จำนวน 25 คน และบุคลากรระดับผู้บริหาร จำนวน 10 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เจาะลึก และการประชุมสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม สำหรับแนวทางการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร พบว่า มหาวิทยาลัยควรสร้างความเข้าใจและการตระหนักในคุณค่าของวัยก่อนเกษียณอายุทำงาน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงบทบาทแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณประจำปีและจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อจัดโครงการหรือกิจกรรมแบบเชิงปฏิบัติการให้ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ตลอดจนจัดกิจกรรมศึกษาดูงานการทำกิจกรรมในสังคมของผู้เกษียณอายุตามหน่วยงานที่จัดตั้งชมรมผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยก่อนเกษียณอายุ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และลดผลกระทบที่จะส่งผลกระทบต่อภาครัฐในระยะยาว

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน, บุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) the factors affecting preparation for retirement of the staff of the Office of Business Affairs, Suan Dusit University, and 2) the guideline for preparation for retirement of the staff of the Office of Business Affairs, Suan Dusit University. This study is a qualitative research with 35 key informants, including 25 male and female staff aged 40-60 years old, and 10 executive staff working at the Office of Business Affairs, Suan Dusit University. The tools used for data collection were in-depth interview and focus group discussion. The data were analyzed using content analysis. It was found that the factors affecting preparation for retirement of the staff were physical, mental, family, economic and social factors. Regarding the guideline for preparation for retirement of the staff, it was found that the university should understand and recognize the importance of the pre-retirement age and encourage the staff to participate in each activity consistently; allocate annual budgets and set up the organization directly in charge of organizing projects or activities covering various issues related to preparation for retirement; organize field trips to see social activities of retirees in both public and private organizations with senior citizen clubs to familiarize themselves with those activities before they retire. These will help the staff to adjust themselves to changes and reduce long-term impacts on the public sector.

Keywords: Influential Factors, Preparation for Retirement, Staff

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยีในด้านการแพทย์และสาธารณสุขทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว จนทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุนี้ จะสะท้อนถึงการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ จากสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยในปี 2548 ประเทศเริ่มเข้าสู่เกณฑ์ “สังคมสูงวัย” (Aged Society) โดยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงวัยถึงร้อยละ 10 ปี 2558 ประชากรไทยมีจำนวน 65.1 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป 11 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 16 ของประชากรทั้งหมด ปี 2564 ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” จะมีสัดส่วนประชากรสูงเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20 และ ในปี 2574 ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ถึงร้อยละ 28

(มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558, หน้า 7) ส่งผลต่อขนาดโครงสร้างความสัมพันธ์ระบบการเกื้อหนุนกันในครัวเรือนและชุมชนลดน้อยลงตามไปด้วย ผู้สูงอายุใช้ชีวิตอยู่ตามลำพังมากขึ้น โดยเฉพาะผู้เกษียณอายุจากการทำงานไม่มีรายได้ ต้องอาศัยรายได้จากเงินที่เก็บออมไว้ หากไม่มีเงินออมไว้มากพอก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ สภาพร่างกายและจิตใจที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงใน การปรับตัว อันจะนำไปสู่การเป็นภาระแก่สังคมที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมเพียงพอ (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร มโนรัตน์ (2556, หน้า 98) พบว่า ผู้สูงอายุมักอยู่ลำพังมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและคุณภาพสังคมที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เกิดการใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยวและทำให้คนในครอบครัวมุ่งหาเลี้ยงชีพและแข่งขันทางสังคมสูง

การเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณนั้น ถือว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวและคุณภาพชีวิตภายหลังเกษียณ รวมถึงเพื่อลดปัญหาต่อการเผชิญกับสภาวะวิกฤติต่างๆ เช่น ปัญหาทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สภาพจิตและอารมณ์ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนการคุ้นเคยกับการมีผู้ได้บังคับบัญชาติดตาม สำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นองค์กรที่ทำงานทางด้านบริการ ย่อมส่งผลให้พฤติกรรมในการบริหารและการปฏิบัติงานภายในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ทำให้ผู้บริหารเกิดการตระหนักและเตรียมความพร้อมในเรื่องทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญมากขึ้นในโลกของการทำงาน ทั้งในด้านสุขภาพและร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้และรายจ่าย และด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ต่อการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสม ตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 3-4) ซึ่งสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (พ.ศ. 2546) เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนำไปสู่ “สังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ” (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558, หน้า 1) ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความสำคัญและจำเป็นของเรื่องการศึกษาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในระหว่าง 10-15 ปี ของบุคลากร ทั้งในด้านสุขภาพและร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านรายได้และรายจ่าย และด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม ประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้านี้ไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
2. เพื่อหาแนวทางการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์เจาะลึก และการประชุมสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขอบเขตประชากร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2558 และศึกษาจากลักษณะของพื้นที่องค์กรที่มีสัดส่วนประชากรชายและหญิงอายุ 40-60 ปี ในแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัญหาของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ ที่ยังมีความต้องการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและทำกิจกรรมในบทบาทต่างๆ ก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 35 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive) ประกอบด้วย บุคลากรระดับผู้บริหาร จำนวน 10 คน ได้แก่ อธิการบดี/รองอธิการบดี/ผู้อำนวยการฝ่ายหรือแผนกที่เกี่ยวข้อง/ผู้จัดการฝ่ายหรือแผนกที่เกี่ยวข้อง/หัวหน้าฝ่ายหรือแผนกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในตำแหน่งใดก็ได้ ที่ปฏิบัติงานในสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ใน 5 โครงการ ประกอบด้วย สำนักงานอำนวยการกิจการพิเศษจำนวน 2 คน โครงการอาคารอเนกประสงค์ปฏิบัติการวิชาชีพธุรกิจ (โรงแรมสวนดุสิต เพลส) จำนวน 2 คน โครงการอาหารกลางวัน 1 (ครัวสวนดุสิต) จำนวน 2 คน โครงการศูนย์บริหารกายเพื่อสุขภาพ จำนวน 2 คน และโครงการโรงสีข้าว จำนวน 2 และตัวแทนบุคลากรทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40-60 ปี จำนวน 25 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักกิจการพิเศษ ประกอบด้วย สำนักงานอำนวยการกิจการพิเศษ จำนวน 5 คน โครงการอาคารอเนกประสงค์ปฏิบัติการวิชาชีพธุรกิจ (โรงแรมสวนดุสิต เพลส) จำนวน 5 คน โครงการอาหารกลางวัน 1 (ครัวสวนดุสิต) จำนวน 5 คน โครงการศูนย์บริหารกายเพื่อสุขภาพ จำนวน 5 คน และโครงการโรงสีข้าว จำนวน 5 คน

ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรในการศึกษา ตัวแปรหรือเนื้อหาสำคัญในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน และแนวทางการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน

ขอบเขตเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560 – สิงหาคม พ.ศ. 2561 รวมเป็นระยะเวลา 9 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40-60 ปี และบุคลากรระดับผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวนทั้งสิ้น 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการสัมภาษณ์เจาะลึก และแนวทางการประชุมสนทนากลุ่ม ตลอดจนการสังเกต ใช้วิธีการจดบันทึก เครื่องบันทึกเทป และกล้องถ่ายภาพประกอบกับผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากสาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงบุคลากรระดับผู้บริหาร และบุคลากรทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40-60 ปี ที่ปฏิบัติงานในสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อทำการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ บุคลากรทั้งชายและหญิงที่มีอายุ 40-60 ปี โดยปฏิบัติงานในสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในปี พ.ศ. 2560 แบ่งออกเป็น ใน 5 โครงการ ประกอบด้วย สำนักงานอำนวยการ กิจการพิเศษ โครงการอาคารอเนกประสงค์ปฏิบัติการวิชาชีพธุรกิจ (โรงแรมสวนดุสิต เฟลส) โครงการอาหารกลางวัน 1 (ครัวสวนดุสิต) โครงการศูนย์บริหารกายเพื่อสุขภาพ และโครงการโรงสีข้าว รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 คน ซึ่งเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว องค์กรของท่านให้ความสนใจและความสำคัญที่จะริเริ่มต่อการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในวัยก่อนเกษียณอายุทำงานหรือไม่ อย่างไร แผนการดำเนินงานหรือแผนกลยุทธ์ในการปรับตัวต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษมีหรือไม่ อย่างไรบ้าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ตลอดจนปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเกิดผลสำเร็จ มีอะไรบ้าง

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวทางการประชุมสนทนากลุ่ม ในระยะเวลาการจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 1 วัน เพื่อนำเสนอปัญหาและอุปสรรคต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากร และร่วมหาแนวทางเตรียมการสำหรับรองรับบุคลากรในวัยก่อนเกษียณอายุทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรทำอย่างไร และข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรระดับผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี/รองอธิการบดี/ผู้อำนวยการฝ่ายหรือแผนกที่

เกี่ยวข้อง/ผู้จัดการฝ่ายหรือแผนกที่เกี่ยวข้อง/หัวหน้าฝ่ายหรือแผนกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในตำแหน่งใดก็ได้ ที่ปฏิบัติงานในสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และสามารถให้ความร่วมมือตลอดการดำเนินการวิจัย ทั้งชายและหญิง จำนวน 10 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อมาจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ โดยจัดลำดับความสำคัญให้เกิดความเข้าใจในความหมาย และความสัมพันธ์ของข้อมูลในบริบทของปัจจัยที่มีอิทธิพล ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ถ้าประเด็นไหนยังไม่ชัดเจน ก็กลับไปรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ใหม่ ทำซ้ำไปมาหลายรอบ เปรียบเทียบกับการทบทวนวรรณกรรม หรือทฤษฎี มีการจัดข้อมูลบางส่วนออกหรือเข้ามาใหม่ และประมวลความคิดจากข้อมูลที่ได้ จนสามารถอธิบายสาเหตุและเชื่อมโยงข้อมูล หรือสร้างโครงสร้างที่สำคัญ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

1. ปัจจัยด้านร่างกาย ร่างกายเมื่อใกล้เกษียณอายุทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกที่เสื่อมโทรมลง จึงมีผลต่อการดำเนินชีวิตที่อาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้
2. ปัจจัยด้านจิตใจ บุคลากรก่อนวัยเกษียณยังปรับตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันไม่ได้ อาจจะส่งผลที่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย หงุดหงิด ซึมเศร้า บ่นมากขึ้น ขาดการตระหนักในคุณค่าของตนเอง มองตนเองว่าไม่มีคุณค่า และนำไปสู่การขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตที่ใกล้วัยเกษียณอายุ
3. ปัจจัยด้านครอบครัว บุคลากรก่อนวัยเกษียณอายุยังทำงานและมีบทบาทการเป็นผู้นำของครอบครัว แต่เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุบทบาทที่กำลังสูญเสียจะทำให้การยอมรับและการให้ความเคารพต่อบทบาทในทุกๆ ด้านลดลง
4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ บุคลากรเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุต้องออกจากงานเดิม รายได้ลดลง รายได้พิเศษก็หมดไป ในขณะที่รายจ่ายต้องเพิ่มขึ้นกับค่ารักษาพยาบาลตนเอง
5. ปัญหาด้านสังคม บุคลากรก่อนเกษียณอายุทำงานยังไม่คุ้นเคยกับการถูกลดบทบาททางสังคม ทั้งงานสังคม งานอดิเรก การเป็นสมาชิกต่างๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนการที่เคยได้รับการร่วมอบรม/ศึกษางานเพิ่มพูนศักยภาพให้กับตนเองต้องถูกลดบทบาทลง

ตอนที่ 2 แนวทางการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

1. มหาวิทยาลัยควรสร้างความเข้าใจและการตระหนักในคุณค่าของวัยก่อนเกษียณอายุ และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงบทบาทแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ก่อนเกษียณอายุทำงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพและตั้งใจทำงาน มากขึ้น และยังเป็นกำลังเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินชีวิตอย่างมีแบบแผน มีระบบ และมีความมั่นคงในชีวิต โดยไม่ได้คำนึงถึงวันเกษียณที่ต้องมาถึง

2. มหาวิทยาลัย สำนักกิจการพิเศษ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการต่อการให้บริการต่างๆ แก่บุคลากรก่อนเกษียณอายุ และหลังเกษียณอายุทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้าสู่วัยเกษียณอายุจะถูกจำกัดสิทธิในเรื่องอายุ ที่ไม่ได้รับสิทธิในการใช้บริการต่างๆ เช่น การใช้สถานที่ออกกำลังกาย บัตรจอดรถ หรือสวัสดิการอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. มหาวิทยาลัยและสำนักกิจการพิเศษ ควรมีการจัดสรรงบประมาณประจำปีและจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อจัดโครงการหรือกิจกรรมแบบเชิงปฏิบัติการให้ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และช่วยลดผลกระทบที่จะส่งผลกระทบต่อภาครัฐในระยะยาว

4. มหาวิทยาลัยและสำนักกิจการพิเศษ ควรส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรพร้อมทั้งคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีการร่วมวางแผนและปฏิบัติตามได้จริง อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่นคง ตลอดจนจัดกิจกรรมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานการทำงานกิจกรรมในสังคมของผู้เกษียณอายุตามหน่วยงานที่จัดตั้งชมรมผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยก่อนเกษียณอายุ

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

1. ปัจจัยด้านร่างกาย สุขภาพทางร่างกายเมื่อใกล้เกษียณอายุทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงให้เห็นชัดเจน ระบบอวัยวะในร่างกายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกจะเสื่อมโทรมลง จึงมีผลต่อการดำเนินชีวิตที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และหากขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพก็จะมีสุขภาพ ที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเสื่อมโทรมของ Bowles (1981, pp. 77-86) กล่าวว่า เมื่อความชราภาพมาถึง ร่างกายก็จะเริ่มอ่อนล้า และอ่อนแอต่อปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามา ซึ่งในที่สุดปัจจัยเหล่านั้นก็จะค่อยๆ เข้ามาทำลายต่อระบบต่างๆ ของร่างกาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน พุฒตาล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านจิตใจ บุคลากรก่อนวัยเกษียณอาจจะยังรับไม่ได้ต่อการปรับตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ไม่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้รองรับว่าตนเองว่าจะอยู่จุดไหน ทำอะไร และต้องปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างไร เคยมีการปฏิบัติงานและได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แต่อีกไม่นานต้องมีเวลามากขึ้น หากปรับตัวไม่ได้อาจจะส่งผลที่ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย หงุดหงิด ซึมเศร้า บ่นมากขึ้น ขาดการตระหนักในคุณค่าของตนเอง มองตนเองว่าไม่มีคุณค่า และนำไปสู่การขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตที่จะใกล้วัยเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Topa & Alcover (2015) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงจิตสังคมในความตั้งใจเกษียณอายุและการปรับตัว: การศึกษาในหลายกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การปรับตัวสำหรับการเกษียณอายุอาจมีอิทธิพลต่อโครงการในชีวิต รวมถึงผลกระทบเชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงาน และอัตลักษณ์ของพนักงานในระยะการปฏิบัติงานช่วงกลางและช่วงปลาย

3. ปัจจัยด้านครอบครัว บุคลากรก่อนวัยเกษียณอายุยังทำงานและมีบทบาทการเป็นผู้นำของครอบครัว แต่เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุบทบาทที่กำลังสูญเสียจะทำให้การยอมรับและการให้ความเคารพต่อบทบาทในทุกๆ ด้านลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนอม โอทกานนท์ (2554, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ผลกระทบเมื่อเกษียณอายุจะส่งผลต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากผู้เกษียณมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น คู่ชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำอาณาเขต เกิดอารมณ์หงุดหงิดและไม่สบายใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2556, หน้า 20-25) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายที่ผู้สูงอายุและครอบครัวต้องเผชิญ บางคนอาจมีความขัดแย้งกับบุตรหลานหรือคนใกล้ชิด จึงเป็นที่มาของความเครียด อาการซึมเศร้า และไม่มีความสุข ดังนั้น การอยู่ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว นอกจากผู้สูงอายุเองที่จะต้องมีการปรับตัวแล้ว บุตรหลานก็ต้องเอาใจใส่ใน การดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดีเช่นกัน เช่น หมั่นไปเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุบ่อยๆ การแสดงความรักด้วยการโอบกอด สร้างอารมณ์ขัน และการหยอกล้อให้ตลก

4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ บุคลากรเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุต้องออกจากงานเดิม และยังคงมีหนี้สินที่เป็นภาระต่อเนื่อง ซึ่งรายได้ลดลง รายได้พิเศษก็หมดไป ในขณะที่รายจ่ายต้องเพิ่มขึ้นกับค่ารักษาพยาบาลตนเอง โดยยังมีความต้องการให้หน่วยงานช่วยเหลือบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุทำงานที่มีความสนใจด้านการเงิน ได้รับการอบรมเพื่อวางแผนรายได้และรายจ่าย รวมถึงรู้จักวิธีการออม และมีสวัสดิการด้านการเงินให้กับบุคลากรภายหลังเกษียณอายุทำงาน ได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนอม โอทกานนท์ (2554,

หน้า 52) กล่าวว่า การเกษียณอายุทำให้รายได้ลดลง ขณะเดียวกันหากผู้เกษียณมีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว หรือมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลงมากขึ้นจากเดิม ก็ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจได้ ซึ่งการออกจากงานเดิม ส่งผลให้รายได้น้อยลงแล้ว การหางานใหม่ก็ทำได้ยากขึ้น เพราะต้องแข่งขันกับคนหนุ่มสาวในตลาดแรงงาน จึงต้องเป็นคนว่างงานส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินชีวิต

5. ปัจจัยด้านสังคม บุคลากรก่อนเกษียณอายุทำงานยังไม่คุ้นเคยกับการถูกลดบทบาททางสังคม ทั้งงานสังคม งานอดิเรก การเป็นสมาชิกต่างๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนการที่เคยได้รับการร่วมอบรม/ศึกษางานเพิ่มพูนศักยภาพให้กับตนเองต้องถูกลดบทบาทลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประนอม โอทกานนท์ (2554, หน้า 52) กล่าวว่า เมื่อเกษียณแล้วบทบาทและสภาพของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไป มีเวลาว่างมากขึ้น ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ไร้ประโยชน์ ไม่มีคุณค่า อำนาจที่มีอยู่ก็ลดน้อยลง และขาดคนเคารพยกย่อง ซึ่งปัญหานี้มักพบในผู้เกษียณชายมากกว่าผู้เกษียณหญิง ทำให้เกิดความเครียดและความเบื่อหน่ายได้

ตอนที่ 2 แนวทางการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

1. มหาวิทยาลัยควรสร้างความเข้าใจและการตระหนักในคุณค่าของวัยสูงอายุ และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงบทบาทแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ก่อนเกษียณอายุทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย แก้วสุมาลี (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมกรรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคล จะทำให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ ส่งผลให้สุขภาพจิตดีขึ้น อารมณ์ดีขึ้น มีสมาธิดีขึ้น และมีผลทำให้สุขภาพร่างกายดีขึ้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับสุขภาพจิตของตนเอง เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันในสังคมได้มากขึ้น ตลอดจนช่วยให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพและตั้งใจทำงานมากขึ้น และยังเป็นส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินชีวิตอย่างมีแบบแผน มีระบบ และมีความมั่นคงในชีวิต โดยไม่ได้คำนึงถึงวันเกษียณที่ต้องมาถึง

2. มหาวิทยาลัย สำนักกิจการพิเศษ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนสวัสดิการต่อการให้บริการต่างๆ แก่บุคลากรก่อนเกษียณอายุ และหลังเกษียณอายุทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้าสู่วัยเกษียณอายุจะถูกจำกัดสิทธิในเรื่องอายุ ที่ไม่ได้รับสิทธิในการใช้บริการต่างๆ เช่น การใช้สถานที่ออกกำลังกาย บัตรจอดรถ หรือสวัสดิการอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2556, หน้า 7-17) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายชุมชน เป็นการบริการที่ควรจัดให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมผู้สูงอายุเพื่อให้มีส่วนร่วม

ในกิจกรรมทางสังคมภายในชุมชนและระหว่างชุมชน การส่งเสริมการใช้ศักยภาพผู้สูงอายุ โดยเพิ่มการจัดกิจกรรมทางกีฬา นันทนาการ การถ่ายทอดภูมิปัญญา และส่งเสริมการรวมกลุ่มออมทรัพย์ของผู้สูงอายุ

3. มหาวิทยาลัยและสำนักกิจการพิเศษ ควรมีการจัดสรรงบประมาณประจำปีและจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อจัดโครงการหรือกิจกรรมแบบเชิงปฏิบัติการให้ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และช่วยลดผลกระทบที่จะส่งผลกระทบต่อภาครัฐในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งกิจกรรมของ Erber (2005, pp. 330-331) ได้กล่าวว่า กิจกรรมทางสังคมที่จัดขึ้นสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งจะเพิ่มโอกาสทางสังคมให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการแทนที่บทบาทของตนเองที่สูญเสียไป ทำให้ยังคงบทบาทบางอย่างของเขาไว้ได้ ก็จะทำให้บุคคลนั้น เป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิต มองโลกได้อย่างมีชีวิตชีวา มีความสุข ไม่หดหู่ และมีชีวิตที่ดีในสังคม

4. มหาวิทยาลัยและสำนักกิจการพิเศษ ควรส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรพร้อมทั้งคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวมีการร่วมวางแผนและปฏิบัติตามได้จริง อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burke (1984) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการก่อนเกษียณอายุของครูโรงเรียนรัฐบาลในเขตชานเมือง พบว่า กลุ่มครูในช่วงอายุ 50-59 ปี มีความสนใจในโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ และมีข้อเสนอแนะให้บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้เริ่มต้นการวางแผนเกษียณอายุ ตลอดจนจัดกิจกรรมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานการทำกิจกรรมในสังคมของผู้เกษียณอายุตามหน่วยงานที่จัดตั้งชมรมผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยก่อนเกษียณอายุ

ดังนั้น การเตรียมตัวก่อนวัยเกษียณอายุมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านครอบครัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม บุคคลที่อยู่ในวัยก่อนเกษียณอายุทำงานจะเกิดการปรับตัวได้ดีในสังคมอย่างมีความสุข เนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจ การตระหนักในคุณค่าของตนเองมากขึ้น และพร้อมที่จะพึ่งพาตนเองได้ที่จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเกิดความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน เพื่อรองรับการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการและการติดตามผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรก่อนเกษียณอายุทำงานในแต่ละปี เพื่อจะได้วางแผนส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและตรงกับศักยภาพของแต่ละช่วงวัยได้อย่างแท้จริง

3. มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างเครือข่ายและร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมให้กับบุคลากรก่อนเกษียณอายุทำงาน ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณในแต่ละปีเพื่อเตรียมความพร้อมในวัยสูงอายุ ลดความเครียด วิตกกังวล ว้าเหว่ และซึมเศร้า ให้วัยก่อนเกษียณอายุทำงานมีบทบาทต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนกิจกรรมบางประการที่ยังไม่เคยปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยลดการเกิดปัญหาสังคมในด้านการว่างงาน ไม่มีอาชีพ และไม่มีรายได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ จึงควรมีการทำการศึกษาในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานในเชิงปริมาณ เพื่อจะได้รายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ต้องมีการนำผลงานวิจัยมาศึกษาร่วมกับงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรก่อนวัยเกษียณอายุได้จริง

รายการอ้างอิง

- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- นันทวัน พุดตาล. (2552). การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประนอม โอทกานนท์. (2554). ชีวิตที่สมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร มโนรัตน์. (2556). ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง: ผลกระทบและบทบาทสังคมกับการดูแล. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุตรดิตถ์. 5(02), 98-103.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยประจำปี พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ การทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2556). ชุดความรู้เพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ด้านกฎหมายที่ผู้สูงอายุควรรู้. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Bowles, L. T. (1981). Wear and tear: Common biological changes of aging. *Geriatrics*. 36(4), 77-86.
- Burke, R. M. (1984). Per-retirement needs of suburban public school educators. Ph.D. Dissertation, Department of Educational Management, University of Bridgeport.
- Erber, J. T. (2005). *Aging and Older Adulthood*. Canada: Thomson Learning.
- Topa, G. & Alcover, C. M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi-sample study. *Career Development International*. 20(4), 384-408.