

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ  
ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช

Factors Causing Demand For Continuous Working After Retirement  
of Local Personnel in Nakhon Si Thammarat Province

สรिता ชูศรี<sup>1</sup>

Sarita Choosri

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช และ (3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ทำงานอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 382 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ (อายุการทำงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกันมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านภาระหนี้สิน และปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน และด้านการเป็นสมาชิกองค์กร ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**คำสำคัญ :** ความต้องการทำงานต่อเนื่อง, เกษียณอายุราชการ, บุคลากรส่วนท้องถิ่น

## **ABSTRACT**

The objectives of this research were (1) to study the desire to continue working after retirement. of local personnel in Nakhon Si Thammarat Province Classified by personal factors (2) to study health factors economic factors social factors that cause the need to continue working after the retirement of local personnel in Nakhon Si Thammarat Province and (3) to study the influence of health factors. economic factors and social factors that cause the need to continue working after the retirement of local personnel in Nakhon Si Thammarat Province. The sampling group used in this research was 382 local personnel working in Nakhon Si Thammarat province by using the convenience sampling method. The researcher used an online questionnaire as a tool for data collection. Descriptive statistics were analyzed including percentage, mean and standard deviation. and to test the hypothesis using inferential statistics, including testing two independent groups of samples; one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results showed that The level of opinions about the desire to continue working after retirement If the retirement age is extended of local personnel in Nakhon Si Thammarat Province was at a moderate level. The samples were gender, marital status, and education level. Personnel type/ job position level, civil service years (working years) , and average monthly income with different demands to continue working after retirement, differing at statistical significance at the .05 level. Health factors include physical health and mental health. Economic factors include income, expenditure, and debt burden. and social factors, including the motivation from the nature of work and organization membership causing the demand for continuous work after the retirement of local personnel in Nakhon Si Thammarat Province The statistical significance, was at the .05 level.

**Keywords:** Demand for Continuous Working, Retirement, Local Personnel

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามการคาดการณ์ปี 2565 ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทยจะขยับสัดส่วนเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ นั่นหมายถึงประชากร 1 ใน 5 คือผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์การอนามัยโลก (WHO) และสหประชาชาติกำหนดสังคมที่มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป ถือเป็น “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” การสูงวัยของประชากรที่เพิ่มขึ้นสวนทางกับอัตราการเกิดที่ลดลงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลกเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม หลายประเทศได้เตรียมพร้อมและดำเนินมาตรการต่าง ๆ รองรับกับสถานการณ์ (ที่มหาวิทยาลัยพัฒนาสังคม, 2565) ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารบุคลากรภาครัฐ ได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการขยายอายุเกษียณราชการตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ซึ่งมีการศึกษามาแล้วระยะหนึ่ง โดยได้กำหนดสาระสำคัญในแผนปฏิรูป ว่าให้ควรมีการศึกษาการขยายอายุการเกษียณราชการเป็นมาตรการเพื่อรองรับสังคมสูงวัย และสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐมีงานทำหลังเกษียณ รวมถึงการบริหารกำลังคนภาครัฐในช่วงวัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้มีข้อเสนอหนึ่งแนวทางคือ น่าจะขยายอายุเกษียณราชการจาก 60 ปี เป็น 63 ปี ในช่วงเวลาที่ผ่านมา (กรุงเทพมหานคร, 2564) และสังเกตได้ว่าแต่ละปีมีผู้เกษียณอายุราชการจำนวนมาก ส่งผลให้ภาครัฐต้องแบกรับภาระการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ ซึ่งประเทศที่ได้ชื่อว่าเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ มีแนวโน้มว่าจะกำหนดอายุเกษียณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่น ทูอเมริกา มีอายุเกษียณอยู่ที่ 66 ปี ส่วนมหาอำนาจทางเศรษฐกิจฝั่งยุโรปอย่างเยอรมันและฝรั่งเศสมีอายุเกษียณอยู่ที่ 65 ปี ส่วนมหาอำนาจทางเศรษฐกิจฝั่งเอเชียอย่างญี่ปุ่นก็มีอายุเกษียณอยู่ที่ 62 ปี ซึ่งถือว่าสูงกว่าประเทศส่วนใหญ่ในเอเชีย (พงศ์พิชญ์ พิณสาย, 2565) จึงเป็นที่สนใจศึกษาของผู้วิจัยว่าปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ เพื่อหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต รวมถึงการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานต่อเนื่องของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุ ซึ่งเป็นการเพิ่มกำลังคนภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนประเทศซึ่งอยู่ในภาวะสังคมสูงวัย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มประเภทตำแหน่งงาน อายุราชการ (อายุการทำงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช

### **สมมติฐานของการวิจัย**

1. บุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่างกัน

2. ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช

### **ขอบเขตของการวิจัย**

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีวงจรชีวิต และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ฯ

#### **ขอบเขตด้านตัวแปร**

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังต่อไปนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มประเภทตำแหน่งงาน อายุราชการ (อายุการทำงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (2) ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต (3) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ รายจ่าย การออม และภาระหนี้สิน (4) ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ แรงจูงใจจากลักษณะงาน ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ

#### **ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ทำงานอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวนทั้งสิ้น 8,313 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ทำงานอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราชบางส่วน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งมีระดับค่าความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 382 คน

## ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนบุคลากรส่วนท้องถิ่นทำงานอยู่เป็นจำนวนมากในลำดับต้น ๆ ในภาคใต้ของประเทศไทย เมื่อพิจารณาสัดส่วนบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราชเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย จึงทำให้มองว่าพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นพื้นที่ที่น่าสนใจในการเก็บข้อมูล

## ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุ ถือเป็นเหตุการณ์การทำงานลงจากตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่ เมื่อมีอายุครบตามที่องค์กรแต่ละแห่งกำหนด หรือเป็นการสิ้นสุดการรับราชการ โดยทั่วไปมักกำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ 60 ปีบริบูรณ์ ดังนั้นเมื่อข้าราชการ หรือผู้ทำงานที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จะต้องเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่จะมีการต่อระยะเวลาการทำงานตามที่แต่ละองค์กรกำหนด

**ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน กิตติทัช เขียวฉอห์น, 2560, หน้า 363)** เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย จำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ (วินิต วิไลวงษ์พัฒน์กิจ, 2551)

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ สิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน เป็นต้น

**ทฤษฎีของคูเปอร์** ตามทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper, 1958, p. 31) ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่างเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์ แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ (1) ทำงานที่เขาสนใจ (2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (3) มีค่าจ้างเงินเดือนที่

ยุติธรรม (4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม (6) ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ และ (7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need)

Maslow (อ้างถึงใน สมพร ปานยินดี, 2560) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการด้านการเห็นคุณค่าแห่งตน (Esteem Needs) และความต้องการด้านการเข้าใจและการรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs)

### ทฤษฎีวงจรชีวิต

ทฤษฎีวงจรชีวิต ปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์ (2559) กล่าวว่า กระบวนการของผู้สูงอายุ ตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต สามารถอธิบายได้โดยใช้รูปแบบ ทางเศรษฐศาสตร์ในเรื่อง วงจรชีวิต (Life Cycle Model) โดยแต่ละบุคคลมีการใช้ชีวิตในแต่ละช่วงอายุที่สำคัญต่าง ๆ ตั้งแต่ การศึกษา การทำงาน การแต่งงาน การมีบุตร การสร้างที่อยู่อาศัย การเป็น หัวหน้างาน การออมและการลงทุน เป็นต้น ซึ่งทุกอย่างที่กล่าวมา เป็นกระบวนการในการดำเนินชีวิตที่เกิดขึ้นก่อนที่ จะก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยจะกำหนดการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงอายุว่าจะเลือกสิ่ง ใดหรือทำอะไรไหนมากที่สุด ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่ออนาคต ในช่วงการเป็น ผู้สูงอายุด้วย จากภาพ เป็นการอธิบายถึงขั้นตอนแต่ละขั้นตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิตว่ามีกระบวนการ อะไรบ้าง

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ทำงานอยู่ในจังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวนทั้งสิ้น 8,313 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยคำนวณจากสูตร ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้ (1) เมื่อระบุวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (2) ออกแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถาม แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุง (3) ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความ เทียงตรง (Validity) จะได้ผลจากการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้เท่ากับ 0.96 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรง ครบคลุมเนื้อหา และมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์งานวิจัยในครั้งนี้ พร้อมกับหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำ แบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

40 คน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.83 (มากกว่า 0.75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป (2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และแปลความหมายของคะแนน (ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539, หน้า 15) และผู้วิจัยใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ Independent Sample: *t* test, One-way ANOVA: *F* test และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผล ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน Independent Sample: *t* test และ One-way ANOVA: *F* test (2) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมา จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 (ยุทท ไกยวรรณ, 2548)

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.80) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด (ร้อยละ 57.10) รองลงมา มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 37.70) สถานภาพหย่าร้าง (ร้อยละ 3.10) ส่วนสถานภาพหม้ายและแยกกันอยู่มีเท่ากัน และน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.00) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 55.00) รองลงมา จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 25.10) และจบต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด (ร้อยละ 19.90) ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงานมากที่สุดเป็น ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ร้อยละ 23.60) รองลงมา พนักงานจ้าง (ร้อยละ 20.40) ข้าราชการประเภท

วิชาการระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 16.80) ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญงาน (ร้อยละ 10.20) ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติงานเท่ากัน (ร้อยละ 8.40) ข้าราชการประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น (ร้อยละ 5.80) ข้าราชการประเภทวิชาการระดับอาวุโส (ร้อยละ 2.10) ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 1.60) ข้าราชการประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง (ร้อยละ 1.30) ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง (ร้อยละ 1.00) และน้อยที่สุดได้แก่ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ .50) อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งงานกลุ่มบริหาร อำนวยการ งานสถิติ และนิติกร มากที่สุด (ร้อยละ 40.80) รองลงมา กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์ (ร้อยละ 29.30) กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน (ร้อยละ 15.70) กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ (ร้อยละ 8.60) กลุ่มสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 3.10) กลุ่มเกษตรกรรม (ร้อยละ 1.00) กลุ่มเกษตรกรรม (ร้อยละ .80) และกลุ่มวิทยาศาสตร์น้อยที่สุด (ร้อยละ .50) มีอายุราชการ (อายุการทำงาน) มากที่สุด 10-20 ปี (ร้อยละ 39.00) รองลงมา ต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 34.30) 21-30 ปี (ร้อยละ 19.10) และ 31 ปี ขึ้นไปน้อยที่สุด (ร้อยละ 7.60) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด 15,000-30,000 บาท (ร้อยละ 47.40) รองลงมา 30,001-45,000 บาท (ร้อยละ 32.20) น้อยกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 16.50) 45,000-60,000 บาท (ร้อยละ 2.90) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 60,001 บาท ขึ้นไป น้อยที่สุด (ร้อยละ 1.00)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความต้องการของท่านในการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าสามารถทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่อไปได้อีก ขึ้นอยู่กับสุขภาพอยู่ในระดับมาก สามารถทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่อไปได้อีก น้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับปานกลาง สามารถทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่อไปได้อีก มากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสังคมรองลงมา ปัจจัยด้านสุขภาพ และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาพ ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านสุขภาพกาย น้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพจิต



ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยภาพรวมที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ รายได้ รองลงมา ภาระหนี้สิน น้อยที่สุดคือ การออม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมโดยภาพรวม ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน รองลงมา การเป็นสมาชิกองค์กร และน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มประเภทตำแหน่งงาน อายุราชการ (อายุการทำงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ (อายุการทำงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกันมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า เพศชาย ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ข้าราชการประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ผู้ที่มีอายุราชการ (อายุการทำงาน) ต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีอายุราชการ (อายุการทำงาน) 10-20 ปี 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป และที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท และ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท และ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาทและ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากร

ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม อธิบายความผันแปรของความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 24.50) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านภาระหนี้สิน และปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน และด้านการเป็นสมาชิกองค์กร ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านการออม และปัจจัยด้านสังคม ด้านความพึงพอใจในบทบาท ปัจจุบัน ไม่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากผลการศึกษาความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมีอายุราชการ (อายุการทำงาน) 10-20 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่างการมีประสบการณ์ทำงานมาระดับหนึ่งและกำลังจะเข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ จึงอาจทำให้มองเห็นทิศทางในอนาคตหลังเกษียณในระดับหนึ่งแล้วแต่ยังไม่แน่ใจว่าในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไปทิศทางใด จึงมีความคิดเห็นต่อความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระยะเวลาที่สามารถทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่อไปได้อีก ขึ้นอยู่กับสุขภาพอยู่ในระดับมาก โดยสาเหตุอาจมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุราชการ (อายุการทำงาน) 10-20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 15,000-30,000 บาท จึงยังมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ เพราะยังต้องการรายได้ต่อเนื่อง ประกอบกับยังคิดว่าตนเองไม่มีประวัติเจ็บป่วยร้ายแรง ไม่มีโรคประจำตัวที่ส่งผลต่อการทำงาน สนใจในการดูแลสุขภาพ จึงคิดว่าหากตนเองยังมีสุขภาพแข็งแรงที่สามารถทำงานต่อไปได้ ก็จะต้องยังต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่อไปได้อีก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper ที่กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งจูงใจนั้นเกิดขึ้น จากภายในหรือภายนอก

ตัวบุคคลนั้นก็ได้นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meng, Sundstrup & Andersen (2020) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการตัดสินใจเกษียณอายุในเดนมาร์ก: การเปรียบเทียบพนักงานที่คาดว่าจะเกษียณอายุก่อน อายุเกษียณ และหลังอายุบำนาญของรัฐ ในกลุ่มผู้สูงอายุวัยทำงานพนักงานจำนวน 12,269 คนขึ้นไป ที่มีอายุ 50 ปีไป ตอบคำถามเกี่ยวกับอายุเกษียณที่คาดหวัง เหตุผลที่ลาออก และเหตุผลในการอยู่ต่อ ผลปรากฏว่าส่วนใหญ่ การที่มีสุขภาพที่ไม่ดี ต้องการการพักผ่อนมากขึ้น และเศรษฐกิจเป็นเหตุผลที่สำคัญที่สุดในการเกษียณอายุ หลายคนจะอยู่นานมากกว่านี้หากมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และสอดคล้องงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้เกษียณอายุหลังเกษียณ พบว่า ในกลุ่ม ข้าราชการผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุเพียงร้อยละ 39.79 โดยสาเหตุที่ ต้องการทำงานเนื่องจาก มีรายได้ไม่เพียงพอจึงต้องหารายได้เสริม และต้องการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ ในขณะที่กลุ่มข้าราชการผู้สูงอายุไม่มีความต้องการทำงาน ภายหลังเกษียณอายุ ร้อยละ 60.21 โดยสาเหตุที่ไม่ต้องการทำงาน เนื่องจาก มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี มีรายได้พอเพียงในการเลี้ยงชีพ และต้องการพักผ่อน ทั้งนี้ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าสามารถทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่อไปได้อีก น้อยกว่า 5 ปี มากกว่า สามารถทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการต่อไปได้อีกมากกว่า 5 ปี

2. ความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ (อายุการทำงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกันมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพศของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า เพศชาย อาจเนื่องมาจากเพศหญิงมีความสามารถจัดการกับความเครียดได้น้อย เป็นคนที่วิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตข้างหน้า จึงมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการมากกว่าเพศชาย

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ (อายุการทำงาน) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีมีรายได้จากการทำงานเพียงแหล่งเดียว ขณะที่ผู้ที่สมรสมีรายได้จากคู่สมรส หรือบุตร ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีเวลาว่างในการใช้ชีวิตประจำวัน และมีความมุ่งมั่นสนใจในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสเนื่องจากผู้ที่สมรสมีภาระที่ต้องดูแลบุตร จึงมีแรงจูงใจในความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการน้อย ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา

ตรี มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า จะมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า ย่อมทำให้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มาจากการทำงานราชการน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า โดยพนักงานจ้างมีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ข้าราชการประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ อาจเป็นเพราะพนักงานจ้างคิดว่าตนมีความมั่นคงทางด้านรายได้น้อยกว่าประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่งอื่น ทั้งนี้ผู้ที่มีอายุราชการ (อายุการทำงาน) ต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีอายุราชการ (อายุการทำงาน) 10-20 ปี 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท และ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท มีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ มากกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท สอดคล้องกับ ทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสที่จะต้องการทำงานหลังเกษียณ คือ ปัจจัยด้านรายจ่าย ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ ปัจจัยด้านเงินออม และปัจจัยด้านรายได้ โดยข้าราชการผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายเป็นจำนวนมาก มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก มีการออมน้อย และมีรายได้น้อย มีโอกาสที่จะต้องการทำงานหลังเกษียณอายุมาก

3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคมที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านรายจ่าย ด้านภาระหนี้สิน และปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน และด้านการเป็นสมาชิกองค์กร ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจด้านการออม และปัจจัยด้านสังคม ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ไม่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องบางส่วนในงานวิจัยของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการศึกษาตามปัจจัยด้านต่าง ๆ คือ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา โดยปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ความคาดหวังในสัมพันธภาพในสังคม วัฒนธรรมในการทำงานในปัจจุบัน และการเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ระดับรายได้/ผลตอบแทนที่คาดหวัง และภาระหนี้สิน ปัจจัยด้านสุขภาพ

ประกอบด้วย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ปัจจัยด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากลักษณะงาน ความเชื่อใน ความสามารถของตนเอง และความต้องการทำประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็น สมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระครอบครัว และปัจจัยด้าน สุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุ ราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ณ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Nilsson, Hydbom & Rylander (2011) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจยืดอายุการทำงานหรือเกษียณอายุ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 55-64 ปี ที่ทำงานในภาคการดูแลสุขภาพในประเทศสวีเดนนั้น เพื่อศึกษาว่าบุคลากรต้องการทำงาน จนถึงอายุ 65 ปี หรือมากกว่านั้นหรือไม่ และเชื่อว่าสามารถทำงานได้จนถึงอายุ 65 ปี หรือ มากกว่านั้นหรือไม่ ผลสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มากถึง 54% ระบุว่าทำได้ และจำนวน 38% ต้องการทำงานจนถึงอายุ 65 ปี หรือมากกว่านั้น โดยมี 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมี นัยสำคัญ คือ สุขภาพของคนทำงาน แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ และการตัดสินใจเกษียณอายุโดย คู่ชีวิตหรือเพื่อนสนิท สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความเร็วในการ ทำงาน และทักษะ ความสามารถมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ทำได้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีความสอดคล้องในเรื่องปัจจัยด้านสุขภาพ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิด ความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการได้บ้าง ทั้งนี้ยังได้ศึกษางานวิจัยของ วีรวรรณ แก้วใส (2563) เรื่อง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความ ต้องการทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ โดยส่วนใหญ่หาก บุคคลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดูบุตรหลาน หรือบิดามารดา ซึ่งเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายที่ต้องดูแล เมื่อมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต และไม่มีเงินออมไว้ใช้จ่ายใน ยาม เกษียณ รวมถึงการตระหนักว่ารายได้ที่ได้รับจากการทำงานในระบบราชการนั้นสูงกว่าการไม่ ทำงานต่อหรือออกไปทำงานอย่างอื่น จึงต้องการที่จะทำงานต่อในระบบราชการ หากมีการ ขยายอายุเกษียณราชการ ประกอบกับเมื่อยังมีภาระหนี้สินก็จะมีความต้องการทำงานต่อใน ระบบราชการ หากมีการขยายอายุเกษียณราชการ ในขณะที่ผลการศึกษาของผู้วิจัย ปัจจัยด้าน สังคมในเรื่องความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน และปัจจัยเศรษฐกิจในเรื่องการออม ไม่มีอิทธิพล ที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาอาจจะมีประโยชน์แก่หน่วยงานรัฐที่กำลังศึกษาความเป็นไปของการ ขยายอายุเกษียณราชการ หรือการปฏิรูปบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

2. ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสังคม ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ไม่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงเป็นที่น่าสนใจว่าแม้มีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันมาก แต่ในเรื่องของความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการเป็นเรื่องในอนาคตซึ่งไม่แน่นอน ต่อให้ปัจจุบันมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน เช่น มีความสุขจากการทำงาน ได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังไว้ เป็นต้น ก็ไม่สามารถทำให้มองไปถึงอนาคตได้ว่ามีความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ ดังนั้น ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันที่ไม่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการ จึงเป็นปัจจัยที่น่าศึกษาค้นคว้าต่อไป เพื่อตระหนักถึงการบริหารกำลังคนภาครัฐในช่วงวัยต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรส่วนท้องถิ่นโดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่มากกว่านี้ หรือกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 55-59 ปี หรือวัยใกล้เกษียณ หรือศึกษาในหน่วยงานภาครัฐอื่นต่อไป เพื่อสามารถนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษาความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรของรัฐทั่วประเทศเป็นอย่างไร ต้องหาแนวทางจัดการบุคลากรของรัฐวิธีใด เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในการทำงาน หรือแม้หากมีการขยายเกษียณอายุราชการ

2. เพื่อผลการศึกษาที่แม่นยำ ควรเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อจับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมองว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างตามความเห็นจริงมากที่สุด และควรเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นเพื่อการเก็บข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น สามารถนำผลที่ได้อ้างอิงไปยังประชากรได้

### เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. (2564). *ชะลอ! ขยายอายุเกษียณราชการ จาก 60 ปี เป็น 63 ปี*. ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/politics/925266>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564). *จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท*. ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก <http://bigdata.dla.go.th/dashboard.jsp>
- กิตติทัช เขียวฉอ่อน. (2560). Team Working for Increasing Work Effectiveness. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 363.
- กัญญณัฐ โภคาพันธ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ทิพรรัตน์ มาระเนตร์. (2555). *การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ*.  
วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทีมข่าวการพัฒนาสังคม. (2565). *จับตาปี 2565 ไทยสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” เปลี่ยน “ภาวะ” เป็น “พลัง”*. ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/2277535>
- พงศ์พิชญ์ พิณสาย. (2565). *ทำงานประเทศไหนถึงได้เกษียณอายุเร็ว*. ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก <https://themomentum.co/retirement-age-and-pension>
- พรนิภา เดชแพ. (2558). *ทัศนะด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของชาบบัว*.  
สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอนมัยระดับตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรวรรณ แก้วใส. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพร ปานยินดี. (2561). *อิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(51), 11.
- Cooper, A. M. (1958). *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill Book.
- Meng, A., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2020). *Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire, before, at, and after the State Pension Age*. Retrieved December 19, 2022, from <https://doi.org/10.3390/ijerph17093338>
- Nilsson, K., Hydbom, A. R., & Rylander, L. (2011). *Factors Influencing the Decision to Extend Working Life or Retire*. Retrieved December 19, 2022, from <http://www.sjweh.fi/article/3181>