

ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเตรียมพร้อมเพื่อ  
เกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)  
Hardiness, Self - Efficacy and Retirement Preparation of Employees  
under Commercial Department of Thai Airways International Public Company  
Limited

ภราดา โชติกุล<sup>1</sup>, บัวทอง สว่างโสภาคกุล<sup>2</sup>

Parada Chotikul, Buathong Sawangsopakul

Received March 04, 2021 & Retrieved March 29, 2021 & Accepted March 31, 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางใจกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายการพาณิชย์ ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง และการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้เสริม การออม ภาวะสุขภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรม) มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ความเข้มแข็งทางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ความเข้มแข็งทางใจ, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, การเตรียมพร้อม,เกษียณอายุ

<sup>1</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Graduate school. Kasetsart University. Email : pt2511@gmail.com

<sup>2</sup>ที่ปรึกษา (Adviser)



## Abstract

The objectives of this research were as the follows: 1) to study level of hardiness, self-efficacy of Employees under Commercial Department of Thai Airways International Public Company Limited 2) to compare the retirement preparation of Employees under Commercial Department of Thai Airways International Public Company Limited by personal factors 3) to study the relationship between hardiness and retirement preparation of Employees under Commercial Department of Thai Airways International Public Company Limited and 4) to study the relationship between self – efficacy and retirement preparation of Employees under Commercial Department of Thai Airways International Public Company Limited. The samples were 280 employees. The research tools were question data were questionnaires and analyzed by computer package program. The statistical analyzes were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (one way ANOVA), LSD (Least Significant Difference) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study were as follows: 1) hardiness, self – efficacy were at high level and retirement preparation were at moderate level. 2) Employees who had different personal factors (gender, age, marital status, education, salary, extra-income, saving, health and members) had no difference in retirement preparation. 3) Hardiness had positive correlation with retirement preparation statistically significance at 0.01 and 4) Self – Efficacy had positive correlation with retirement preparation statistically significance at .01

**Keywords :** Hardiness, Self - Efficacy , Retirement, Preparation

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรที่สำคัญที่สุดในศตวรรษที่ 21 คือการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุ ซึ่งหลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ เป็นเหตุให้มีอัตราการเจริญพันธุ์ลดลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้สัดส่วนและจำนวนประชากรวัยเด็กลดลงอย่างรวดเร็ว จนนำมาสู่การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุ องค์การสหประชาชาติ ได้ให้นิยามเกี่ยวกับสังคมสูงอายุไว้ว่า ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 หรือมีอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ



แสดงว่าประเทศนั้นกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 หรือมีอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ และประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 หรือมีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ สำหรับประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อัตราการเติบโตเป็นอันดับ 3 ในทวีปเอเชีย รองจากประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น จากสถิติจำนวนประชากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 พบว่าประเทศไทยมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 66.2 ล้านคน มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากถึง 11.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 17.57 ของประชากรทั้งประเทศ จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร (Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, 2020)

ปัญหาที่เกิดจากการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยสูงอายุ ส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศ ดังนั้นทางรัฐบาลได้เตรียมแผนรับมือสังคมสูงอายุโดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อเตรียมพร้อมสังคมไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ.2564 ซึ่งคาดการณ์ว่าจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และในปี พ.ศ.2574 สัดส่วนจะเพิ่มสูงถึงร้อยละ 28 เข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างเต็มที่ รัฐบาลได้เตรียมพร้อมสำหรับการรองรับสังคมสูงอายุรวมถึงให้คนไทยมีความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ สังคมสูงอายุไม่ใช่เพียงเรื่องของคนสูงวัย แต่เป็นเรื่องของคนทุกวัยและประเด็นเร่งด่วนคือ ต้องสร้างความตระหนักในกลุ่มคนวัยทำงานถึงความสำคัญของการออมเงินและการเตรียมตัวเองสู่การเป็นผู้สูงอายุและอยู่ในสังคมสูงอายุ (Department of Mental Health, Ministry of Public Health ,2020)

การรับรู้ความสามารถของตนเองจะช่วยให้คุณมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จะช่วยให้คุณมีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุที่เหมาะสม สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุธิดา กิตติศรีวรพันธ์ (2551) พบว่าการรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานที่เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลจะมีการรับรู้ภาวะสุขภาพของตน การรับรู้สถานะเศรษฐกิจของตน การรับรู้ความสามารถของตนในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุและการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุ

การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะถือว่าการวางแผนการชีวิตที่มีเป้าหมายอยู่ที่ความสุขในชีวิต (Otakanon, P., 2011) หากบุคคลไม่มีการเตรียมพร้อมเพื่อไว้ล่วงหน้า อาจต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน เช่น ปัญหาสุขภาพร่างกาย สภาพจิตใจและอารมณ์ เศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย รวมถึงปัญหาในการปรับตัวเข้ากับสังคมและครอบครัว Siripanich, B. (1996) ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ ควรเตรียมพร้อมโดยเร็วที่สุด อาจเริ่มวางแผนได้ตั้งแต่อายุ 30 ปี เพื่อให้เกิด



เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นการป้องกันภาวะวิกฤติในช่วงสุดท้ายของชีวิต (Leedy, J. and Wynbrandt, J., 1987)

พนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) การได้รับผลดังกล่าวข้างต้นเช่นกัน การศึกษา ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถตนเอง และการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ มีแรงใจ และมีการปรับตัวได้ดี เพื่อที่จะก้าวเข้าสู่การเกษียณอายุในอนาคต การศึกษาการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุนั้น ช่วยให้พนักงานได้มีการวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมล่วงหน้าก่อนที่จะเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางนโยบายให้กับองค์กร ในการให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่พนักงาน รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางใจกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

### การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

Connor, K. M., and Davidson, J. R. T. (2003) ได้ให้ความหมายของความเข้มแข็งทางใจ ไว้ว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวที่ประสบความสำเร็จจากอุปสรรคและความยากลำบาก ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบท ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน สถานการณ์ของชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งความเข้มแข็งทางใจ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหากบุคคลมีความเข้มแข็งทางใจสูง จะสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องเผชิญได้อย่างเหมาะสม

คุณลักษณะทางจิตวิทยาของความเข้มแข็งทางใจ ซึ่ง Kobasa, S. (1982) ได้กล่าวไว้ว่า บางบุคคลสามารถเผชิญกับความเครียดได้โดยไม่พบอาการเจ็บป่วยทางกายและทางใจแต่อย่างใด แต่สำหรับบางคนเมื่อต้องเผชิญกับความเครียดอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยพบว่าอาการการเจ็บป่วยที่เป็นอยู่ มีอาการรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นจึงได้เรียกลักษณะของบุคคลที่ก้าวผ่านสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมาได้โดยไม่สภาวะเจ็บป่วยหรือการเจ็บป่วยเดิมไม่แสดงอาการที่รุนแรงมากขึ้นว่า “ความเข้มแข็งทางใจ”(Hardiness) ซึ่งต่อมาได้พบข้อสรุปทางวิชาการที่ชัดเจนขึ้น ถึงแม้ว่าความเข้มแข็งทางใจไม่สามารถถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ แต่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาและบุตร รวมทั้งประสบการณ์ในวัยเด็กและระบบสนับสนุน Kobasa, S. ได้กำหนดคุณลักษณะทางจิตวิทยาของความเข้มแข็งทางใจ มี 3 องค์ประกอบ คือ การควบคุมสถานการณ์ (Control) การผูกมัดตนเอง (Commitment) และความท้าทาย (Challenge)



การพัฒนาความเข้มแข็งทางใจ Kobasa, S. et. al. (1979) ได้ศึกษาพัฒนาการของความเข้มแข็งทางใจ ภายในบุคคล จากการ ศึกษาวิจัยทางด้านจิตวิทยาอื่น ๆ พบว่า การควบคุมสถานการณ์ การผูกมัดตนเอง และความท้าทาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความเข้มแข็งทางใจ พัฒนามาจากการเลี้ยงดูในช่วงของชีวิตตั้งนี้ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ในระยะแรกก่อให้เกิดความมีอำนาจควบคุม การส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดการและเผชิญกับเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จ จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ ได้ การพัฒนาแนวทางในการฝึกความเข้มแข็งอดทน มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพิจารณาอาการที่แสดงออกทางด้านร่างกายขณะอยู่ในภาวะตึงเครียด การรับรู้อาการที่แสดงออกทางด้านร่างกายนี้จะช่วยให้บุคคลได้ตระหนักถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะตึงเครียดได้อย่างชัดเจน

2. คิดทบทวนสถานการณ์ตึงเครียดที่ผ่านมา ด้วยการมองสถานการณ์ที่ตึงเครียดนั้นทั้งผลดี และผลเสีย และมุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ยืดหยุ่น ในขั้นตอนนี้บุคคลจะได้จดจำการเรียนรู้วิธีสิ้นสุดสถานการณ์ที่ตึงเครียดนั้นทั้งผลดีและผลเสีย และมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

3. การทดแทนด้วยวิธีปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ในกรณีที่ไม่สามารถป้องกัน หลีกเลียง หรือ เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ตึงเครียดที่ต้องเผชิญได้ ขั้นตอนนี้บุคคลจะต้องปรับปรุงพัฒนาดน และมองหาส่วนที่ดีของสถานการณ์ที่เครียด ในขณะที่เดียวกันก็ต้องยอมรับว่าสถานการณ์นั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ผลที่ตามมาคือบุคคลได้พัฒนาชีวิตในด้านอื่น ๆ นอกเหนือการพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่

#### การรับรู้ความสามารถของตนเอง

Crippen, K.J. & Earl, B.L. (2007) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไว้ว่า การรับรู้ความสามารถตนเองเป็นความเชื่อของแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานบางอย่างทำให้บุคคลเกิดความสนใจในข้อมูลที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อที่จะเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตนในงานนั้น ๆ

Kristen, Z. (2009) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถตนเอง ไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของแนวคิด อีกทั้งยังช่วยให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น คำว่า “ตนเอง” (Self) หมายถึง บุคคล ส่วนคำว่า “ความสามารถ” (Efficacy) หมายถึง ความสามารถ ประสิทธิภาพ เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกัน Self-efficacy จึงมีความหมายว่า การตระหนักถึงความสามารถของตนเองในการควบคุมการกระทำต่าง ๆ ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองจะประกอบไปด้วยกระบวนการรับรู้กระบวนการทางอารมณ์ และการควบคุมตนเอง

#### การเกียจฉวย

การเกียจฉวยไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบความเป็นอยู่อาศัยหรือย้ายแผนการดำเนินชีวิตซึ่งปกติมักเกี่ยวกับบทบาท ค่านิยม และความสนใจที่เปลี่ยนแปลงไป Atchley (1998 อ้างถึงใน Manitt, P., 1999) ให้ความหมายการเกียจฉวย ไว้ว่า เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้ มีระบบการแทนที่ทาง



บทบาทและหน้าที่ของบุคคลและยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลจัดเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหา เพื่อการปรับตัวหรือมีกิจกรรมอื่น ๆ หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคม สรุปล การเกษียณอายุเป็นเหตุการณ์หรือกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เหตุเพราะอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ และเข้าสู่ภาวะการเริ่มต้นชีวิตใหม่หลังจากการเกษียณอายุด้วยกิจกรรมอื่น ๆ ตามความสนใจ

การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเพราะการวางแผนเพื่อใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ บุคคลต้องพิจารณาตนเองและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม ได้แก่ สุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิต การมีสัมพันธภาพร่วมกับผู้อื่น การใช้เวลา สถานที่อยู่อาศัย วิธีชีวิตใหม่และฐานะการเงินที่เปลี่ยนไป เพื่อให้กระบวนการนี้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการป้องกันภาวะวิกฤติในช่วงสุดท้ายของชีวิต

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตในเชิงเนื้อหาได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางใจ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุระหว่าง 30 - 60 ปี จำนวน 928 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2563)

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เรื่องความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 928 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2563) กลุ่มตัวอย่าง การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 928 คนโดยใช้วิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane, T. (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 280 คน การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประชากรของพนักงาน แต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตามสัดส่วนตามสัดส่วน (Proportional Sampling)



ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำแนกตามหน่วยงาน

| สังกัด                                         | จำนวนประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง |
|------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| สำนักงาน ฝ่ายการพาณิชย์                        | 124               | 37            |
| ฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์และประสบการณ์ลูกค้า         | 141               | 43            |
| ฝ่ายบริหารรายได้และบริการการพาณิชย์            | 166               | 50            |
| ฝ่ายบริหารพันธมิตรการบินและกลยุทธ์การพาณิชย์   | 26                | 8             |
| ฝ่ายการพาณิชย์ดิจิทัล การตลาดรายได้เสริมองค์กร | 37                | 11            |
| ฝ่ายขาย                                        | 434               | 131           |
| รวม                                            | 928               | 280           |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทฤษฎีต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ โดยนำแนวคิดของ Leedy, J. and Wynbrandt, J. (1987) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามเชิงบวก มีจำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดให้เลือกตอบได้ 4 ระดับ การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา มาทดลองก่อนเก็บข้อมูลจริง กับพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่า t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ซึ่งจำแนกออกตามตัวแปรอิสระสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Oneway Analysis of Variance หรือค่า F-test) ซึ่งจำแนกออกตามตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มเป็นต้นไปและ LSD (Least Significant Difference) สำหรับการทดสอบความ



แตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามเป็นรายคู่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณทั้งสองตัวแปร

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน แบ่งออกเป็น สมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เสริมต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีการออมต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่มีภาวะสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 พนักงานที่เป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรมต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ความเข้มแข็งทางใจมีความสัมพันธ์กับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

สมมติฐานที่ 3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

### ผลการวิจัย

1.เปรียบเทียบการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 สรุปผลเปรียบเทียบการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

| สมมติฐานที่ตั้งไว้                                                                                       | เป็นไปตาม<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้ | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐานที่ตั้งไว้  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน แบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้ |                                 |                                     |
| 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ                                               |                                 | <input checked="" type="checkbox"/> |



ต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ☒

ต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ☒

เกษียณอายุต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ☒

เกษียณอายุต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ☒

เกษียณอายุต่างกัน

1.6 พนักงานที่มีรายได้เสริมต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ☒

เกษียณอายุต่างกัน

1.7 พนักงานที่มีการออมต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ☒

เกษียณอายุต่างกัน

1.8 พนักงานที่มีภาวะสุขภาพต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ☒

เกษียณอายุต่างกัน

1.9 พนักงานที่เป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรมต่างกัน มีการเตรียม ☒

พร้อมเพื่อเกษียณอายุต่างกัน

2. ความเข้มแข็งทางใจมีความสัมพันธ์กับการเตรียมพร้อมเพื่อ ☒

เกษียณอายุ

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการเตรียม ☒

พร้อมเพื่อเกษียณอายุ

2.ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางใจกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการ  
พาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง  
มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 66.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า เตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 17.19 รองลงมา ด้านการเงิน มี  
ค่าเฉลี่ย 16.67 รองลงมา ด้านที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ย 16.43 และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม มีค่าเฉลี่ย  
15.89 ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของ  
พนักงาน



(n=280)

| การรับรู้<br>ความสามารถของ<br>ตนเอง | การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ |      |         |      |           |      |                                     |      |        |      |
|-------------------------------------|-------------------------------|------|---------|------|-----------|------|-------------------------------------|------|--------|------|
|                                     | ร่างกายและ<br>จิตใจ           |      | การเงิน |      | อยู่อาศัย |      | การเข้าร่วม<br>กิจกรรม ทาง<br>สังคม |      | โดยรวม |      |
|                                     | r                             | p    | r       | p    | r         | p    | r                                   | p    | r      | p    |
| 1. ความยาก<br>ของพฤติกรรม           | .376**                        | .000 | .351**  | .000 | .315**    | .000 | .393**                              | .000 | .436** | .000 |
| 2. การเชื่อมโยง<br>ประสบการณ์       | .291**                        | .000 | .281**  | .000 | .258**    | .000 | .267**                              | .000 | .333** | .000 |
| 3. ความมั่นใจ<br>ของบุคคล           | .367**                        | .000 | .313**  | .000 | .296**    | .000 | .356**                              | .000 | .404** | .000 |
| รวมทุกด้าน                          | .388**                        | .000 | .354**  | .000 | .326**    | .000 | .380**                              | .000 | .439** | .000 |

\*\* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางใจกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงาน ในตารางที่ 20 พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) และพิจารณารายด้านดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความยากของพฤติกรรมทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการเชื่อมโยงประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความมั่นใจของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)



## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### สรุป

ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง และการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้เสริม การออม ภาวะสุขภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรม) มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ความเข้มแข็งทางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1.เปรียบเทียบการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า

พนักงาน มีระดับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.18) เมื่อพิจารณาการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุรายด้าน พบว่าพนักงาน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุด้านร่างกายและจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.19) รองลงมาด้านการเงิน(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.67) ด้านที่อยู่อาศัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.43) และต่ำที่สุดด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.89) จะเห็นได้ว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุรายด้านจะพบว่า

ด้านร่างกายและจิตใจ พนักงานมีการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้และเข้าใจถึงความเสื่อมของร่างกาย และเตรียมใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายเมื่อมีอายุที่เพิ่มมากขึ้น มีการดูแลตนเองและปรึกษาแพทย์เมื่อเจ็บป่วย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ ซึ่งระดับการเตรียมพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ซึ่งเป็นวัยทำงาน ที่จะต้องทำงานหนัก มีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล เมื่อสุขภาพร่างกายยังแข็งแรง อาจไม่ได้ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้อง หรือการป้องกันความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยที่สามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อเจ็บป่วยเล็กน้อยจะหลีกเลี่ยงการพบแพทย์ จึงทำให้การเตรียมพร้อมด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการเงิน พนักงานมีการเตรียมตัววางแผนด้านการเงิน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น มีการทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพ มีการลงทุนกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) พนักงานสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด เพื่อออมเงิน โดยผลตอบแทนจากดอกเบี้ยเงินฝากสูงกว่า



ธนาคารพาณิชย์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการออม และสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เป็นกองทุนที่บริษัทฯ และพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ พนักงานจะได้รับเงินเมื่อเกษียณอายุ เพื่อใช้จ่ายหลังเกษียณ มีการศึกษาความรู้ด้านสวัสดิการการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่จะสามารถพึ่งพาได้หลังเกษียณอายุจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเตรียมพร้อมการเกษียณอายุของพนักงาน ถึงแม้ว่าองค์กรจะสนับสนุนเรื่องการวางแผนการเงิน แต่พนักงานมีการเตรียมพร้อมด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก พนักงานไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการออมเงินอย่างแท้จริง ยังมีปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ของแต่ละคนที่เข้ามาทำให้มีผลต่อการการเงินได้ อาทิ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าใช้จ่ายของบุตร หรือภาระหนี้สิน เป็นต้น

ด้านที่อยู่อาศัย พนักงานยังคงให้ความสำคัญในเรื่องการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยและปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสำหรับช่วงวัยเกษียณ โดยมีความปลอดภัย และสะดวกต่อการเดินทางไปทำกิจกรรมต่าง ๆ พนักงานส่วนใหญ่อาจคิดว่ายังมีเวลาอีกนานที่จะถึงเกษียณอายุ ในด้านของการเตรียมที่อยู่อาศัย อาจมีการวางแผนหรือคิดไว้บ้างแต่ยังไม่ลงมือทำ เช่น การปรับสภาพบ้านให้เหมาะกับวัยสูงอายุ เมื่อบุคคลยังไม่เห็นถึงปัญหาของการเดินขึ้นไปที่พักชั้นสอง อาจไม่ปรับปรุงในตอนี้ แต่มีความคิดที่จะวางแผนไว้ในอนาคต จึงทำให้การเตรียมพร้อมด้านที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม พนักงานมีการเตรียมตัวหางานอดิเรกที่น่าสนใจ เริ่มมีการวางแผนทำกิจกรรมกับครอบครัวและเพื่อน มีการเตรียมตัวเข้าชมรมเพื่อทำประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากวัยทำงานมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบมาก และยังคงต้องจัดสรรเวลาให้กับงานและครอบครัว การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอาจเป็นแผนในระยะยาวเมื่อเกษียณของบุคคล อาจมีการเตรียมตัวหาข้อมูลเพื่อหาสิ่งที่สนใจบ้าง แต่อาจไม่ใช่สิ่งที่บุคคลต้องจดจ่อในช่วงวัยทำงาน จึงทำให้การเตรียมพร้อมด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

บุคคลแต่ละกลุ่มช่วงวัยจะมีการตระหนักถึงองค์ประกอบการเตรียมพร้อมเกษียณอายุ โดยให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน Maslow, A. (1970) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการก็จะเป็นไปตามลำดับขั้น โดยสิ่งแรกที่มนุษย์ต้องการคือ ด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและการเป็นเจ้าของ และการได้ยอมรับจากผู้อื่นตามลำดับ เมื่อบุคคลมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ก็จะพยายามหาสิ่งตอบสนองด้านอื่น ๆ Atchley, R. (1988) ได้กล่าวถึงกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง โดยระยะก่อนการเกษียณจะแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ระยะก่อนเกษียณนาน ๆ ที่บุคคลจะยังไม่วิตกกังวล หรือมีการเตรียมพร้อม กับระยะที่ใกล้จะเกษียณอายุ บุคคลในระยะนี้ถ้ามีการเตรียมตัวจะมีความพร้อมที่จะเกษียณอายุ โดยไม่วิตกกังวลต่อการเกษียณหรือมีความวิตกกังวลเพียงเล็กน้อย ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ การเตรียมตัวของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



## 2.ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางใจกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเกษียณอายุโดยรวมและรายด้านโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเนื่องจากในปัจจุบัน เพศชายและเพศหญิงมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน ตามที่พรบ.ความเท่าเทียมกันทางเพศ ทำให้เพศหญิงเริ่มมีบทบาททางสังคมเพิ่มมากขึ้น มีทางเลือกที่หลากหลาย ทำให้ความแตกต่างระหว่างเพศลดลง มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น จึงทำให้การเตรียมพร้อมการเกษียณอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มจรีน วรศักดิ์ (Worasak, M., 2007) เพศที่แตกต่างกัน มีการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ตรงข้ามกับ นิภาพร เกิดมลายี่ (Kerdmalai, N., 2017) Rattananon, S. (2014) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเกษียณอายุโดยรวมโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในทุกช่วงอายุ บุคคลมีความตระหนักถึงแนวโน้มที่จะต้องเตรียมตัวในการดูแลตัวเองยามเกษียณมากขึ้น ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น เริ่มมีการวางแผนการเงินต่าง ๆ เพื่อใช้ในวัยเกษียณตั้งแต่อายุน้อย ในรูปแบบที่หลากหลายเพราะเป้าหมายในการเกษียณอายุของแต่ละคนอาจจะไม่เท่ากัน Havighurst, R. (1960) ได้แบ่งพัฒนาการวัยกลางคนช่วงอายุ 35-60 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่พร้อมที่จะเรียนรู้ที่จะยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของร่างกาย และจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี

การศึกษาระดับปริญญาตรีนั้นถือว่าเป็นระดับพื้นฐานของการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กร ในปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้น ฐานเงินเดือนของบริษัทฯ จึงเพิ่มขึ้นตามเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีค่าวิชาชีพเฉพาะ และ ค่าล่วงเวลาในการทำงาน จึงทำให้มีฐานเงินเดือนอยู่ในระดับสูงกว่าภาคีอื่น ๆ ดังนั้นการออมและการบริหารจัดการด้านการเงินของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ Siripanich, B. (1996) ได้กล่าวไว้ว่าการเตรียมเรื่องการเงินและทรัพย์สินเป็นสิ่งจำเป็นในการวางแผน การเตรียมเรื่องการเงินไว้ เพื่อความรอบคอบและวางแผนเมื่อเกษียณอายุ บริษัทฯ มีสวัสดิการให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปี มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร จึงมีส่วนให้พนักงานได้ดูแลตนเองด้านสุขภาพ มีผลให้พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว และทุก ๆ ปี บริษัทฯ ได้มีการจัดอบรมเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ และการใช้ชีวิตหลังเกษียณให้กับพนักงาน วันชัย แก้วสุมาลี (Kaew Sumalee, W., 2009) กล่าวว่า ในช่วงวัยกลางคน เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ซึ่งการเตรียมตัวทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการรู้จักดูแลสุขภาพของตนเอง เพื่อให้บุคคลได้เตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณอายุด้วยสุขภาพดีทั้งกายและใจ และมีชีวิตที่สนุกสนานในช่วงวัยสูงอายุได้



บุคคลจะมีการเตรียมพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ในรูปแบบการพัฒนาทางจิตสังคมของ Erikson, E. ขั้นที่ 7 เป็นพัฒนาการทางจิตสังคมก่อนและหลังที่จะเกษียณอายุ พบว่าถ้าบุคคลสามารถที่จะรู้จักการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถยอมรับความเป็นจริง และมีความมั่นคงทางจิตใจ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ก็จะมีการปรับตัวในยามเกษียณได้ (Erikson, E., 1968) กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ (Elderly Potential Promotion Division ,2019) ได้กล่าวถึง การควบคุมอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การยอมรับในความเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้เป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างเสริมสุขภาพทางจิตใจให้เข้มแข็งมากขึ้น อุไร สุทธิแย้ม (2562) พบว่า การเกษียณแบบมีความสุขจะต้องดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต มีทักษะหรือความสามารถที่ทำให้มีรายได้ตามศักยภาพ ใช้ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดประสบการณ์ หาโอกาสทำประโยชน์แก่สังคม รวมถึงฝึกจิตใจให้เข้มแข็งอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงช่วงหลังเกษียณได้ อัมพร เบญจพลพิทักษ์ (Benchapolpitak, A., 2012) พบว่า วิธีการเตรียมความพร้อมกายใจ ก่อนเข้าสู่วัยเกษียณอายุด้วยการสร้างสุข 5 มิติ โดยดูแลสุขภาพให้แข็งแรง สามารถตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง รู้สึกพึงพอใจในชีวิต มีการเอื้อเฟื้อแบ่งปันผู้อื่น มีความสามารถในการคิดแบบมีเหตุผล สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาและจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถเตรียมตัวเกษียณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความยากของพฤติกรรม พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวในชีวิตประจำวันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ด้านการเชื่อมโยงประสบการณ์ พบว่าพนักงานสามารถนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นต้นแบบในการจัดการด้านต่าง ๆ รวมถึงนำมาเชื่อมโยงเหตุการณ์ที่คล้ายกัน รวมถึงนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิต มีความมั่นใจ สามารถปรับตัวและรับมือต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป และด้านความมั่นใจของบุคคล พบว่า พนักงานมีความมั่นใจว่าจะปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับได้ หากมีการรับรู้ความสามารถสูง จะส่งผลให้พนักงานมีการวางแผนที่เหมาะสม รับมือและปรับตัวกับวัยเกษียณได้ เมื่อถึงวัยเกษียณจะไม่เป็นภาระของครอบครัวและรัฐบาล

การเตรียมพร้อมการเกษียณอายุเป็นเหตุการณ์ที่คาดเดาได้ว่าบุคคลนั้นจะเกษียณอายุเมื่อไหร่ และจำเป็นต้องวางแผนให้รอบคอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิด Bandura, R. (1997) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการพิจารณาความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งอิทธิพลที่มีผลคือ กระบวนการคิดของบุคคล ความคาดหวังต่อผลที่จะเกิดขึ้น ถ้าบุคคลมีการรับรู้หรือมีความเชื่อในความสามารถของตนเองสูง และเมื่อทำได้ตามคาดหวัง บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำสูง ในการเตรียมพร้อมเกษียณอายุมีการเตรียม



พร้อมในด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เมื่อวิธีการเตรียมพร้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การออกกำลังกาย การวางแผนตรวจสอบสุขภาพ การวางแผนด้านการเงิน เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ในปัจจุบัน มีแบบอย่างเปรียบเทียบ มีการประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อม เมื่อบุคคลได้รับอิทธิพลที่ส่งเสริมในการรับรู้ความสามารถของตนเอง จึงสามารถเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุได้ วันชัย แก้วสุมาลี (Kaew Sumalee, W., 2009) พบว่า การที่บุคคลจะมีการเตรียมตัวพร้อมก่อนวัยเกษียณอายุ จะใช้เวลามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบรวมกัน เช่น ความรู้ความเข้าใจในการปรับตัวในวัยเกษียณอายุ การวางแผนเตรียมความพร้อม ลักษณะรูปแบบงานขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nansubuga, F. (2018) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุ ปิยดา วงศ์วิวัฒน์ (2562) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลทางบวกกับการเกษียณอายุ

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในด้านต่าง ๆ การให้คำปรึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม ข้อมูลข่าวสารในเรื่องที่เกี่ยวข้อง มีการอบรมเรื่องวางแผนการเงิน เรื่องการลงทุนในสินทรัพย์ประเภทต่าง ๆ วิธีการดูแลสุขภาพตนเอง รวมถึงกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น งานอาสาสมัคร กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ และตรงกับความต้องการของพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมหรือทำคู่มือให้แก่ผู้ที่เริ่มเข้ามาทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและการวางแผนถึงการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมกับตนเอง หน่วยงานส่วนใหญ่มักจะจัดโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุให้แก่ผู้ที่จะเกษียณในที่สุดท้ายก่อนการเกษียณ ซึ่งจะช่วยให้เพียงเรื่องจิตใจและพัฒนาทัศนคติเท่านั้น แต่ไม่สามารถช่วยเหลือในด้านการเงิน ที่อยู่อาศัย และสุขภาพแก่ผู้เกษียณอายุได้ เพราะเรื่องเหล่านี้ต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน และต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

2. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีการออมแตกต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุในด้านการเงินที่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการออมเงินส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรที่จะส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ การรับความเสี่ยงของการวางแผนการเงิน ซึ่งแต่ละรูปแบบการออมก็จะมีความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ควรที่จะให้ความรู้เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสมรรถภาพของตนเองได้



3. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรมแตกต่างกัน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญในกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ปลุกฝังให้พนักงานมีความตระหนักถึงการเข้าร่วม มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานค้นหาสิ่งที่เหมาะสมควรและสามารถทำเป็นงานอดิเรกเพิ่มเติมได้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่หรือมีประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามา เมื่อมีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ อาจทำให้พนักงานมีเครือข่ายเพิ่มขึ้นและมีแนวทางของกิจกรรมทางสังคมเมื่อถึงวัยเกษียณอายุได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

### ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งอาจทำให้การศึกษาไม่ครอบคลุม ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรทำในกลุ่มประชากรอื่น ๆ เพื่อให้ผลการศึกษารอบคลุม และสามารถดูปัจจัยของอาชีพได้ว่าการเตรียมพร้อมมากน้อยแค่ไหน เช่น บุคคลที่มีอาชีพรายได้ไม่ประจำ เกษตรกร ค้าขาย เป็นต้น ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลไปสู่การพัฒนาการเตรียมความพร้อมของประชากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงปัจจัยทางจิตวิทยาในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อการเตรียมพร้อมในการเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เช่น จำนวนคนในครอบครัว ภาระหนี้สิน การลงทุนในประเภทต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ควรเป็นการศึกษา การเตรียมตัวเกษียณอายุในรูปแบบ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคในการเตรียมตัวเพื่อ เกษียณอายุของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป รวมถึงการติดตามขยายผล หลังจากเกษียณอายุไปแล้ว

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ค้นพบปัจจัยทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้เสริม การออม ภาวะสุขภาพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มหรือชมรม มีการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน ความเข้มแข็งทางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุของพนักงานโดยรวมและรายด้าน ที่จะเป็นข้อมูลสำคัญต่อการวางแผนการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ หน่วยงานที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้และบริหารองค์กรต่อไป



## เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2563)ข้อมูลกระทรวงมหาดไทย,กรมการปกครอง (Online).

<http://eoffice.moi.go.th/Netportal/Default.aspx?tabid=240>

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2563) ก้าวย่างของประเทศไทย สู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบ.

(Online). [www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?Id=30476](http://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?Id=30476), 31 มกราคม 2564

กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ (2562) แนวทางการดำเนินงานโครงการ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ (ศพส.) จาก <http://www.dop.go.th/th/formdownload/7>

บรรลุ ศิริพานิช, (2539)พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุในและแข็งแรง.กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการพิมพ์.

ประนอม โอทกานนท์, (2554)ชีวิตที่สุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย หลักการ งานวิจัย และบทเรียนจาก

ประสบการณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาศรี มานิตย์, (2542).การปรับตัวหลังเกษียณของบุคลากรสายอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยดา วงศ์วิวัฒน์ (2562) การเตรียมพร้อมการเกษียณอายุของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วารสารสมาคมนักวิจัย. 24(3). 348-361

มธุริน วรศักดิ์ (2550)ปัจจัยทางชีวสังคม ทศนคติต่อการเกษียณอายุและบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิภาพร เกิดมลายี่ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุของข้าราชการครูในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันชัย แก้วสุมาลี (2552)ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธิดา กิตติวรพันธ์ (2551)ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพรรณิ รัตนานนท์ (2557)รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุงาน: กรณีศึกษา ครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ ทางไกลเชิงนวัตกรรม, e-JODIL, 4(1), 82-101.



- อัมพร เบญจพลพิทักษ์ (2555)คู่มือ“ความสุข 5 มิติ สำหรับผู้สูงอายุ”.กรุงเทพมหานคร: ปิยอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- อุไร สุทธิแย้ม (2562)เกษียณอย่างไรให้เกษม. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 12(2).
- Atchley, R. (1998). *Social Forces & Aging: An introduction to Social Gerontology*. 7th ed. USA: international Thomson Publishing.
- Bandura, A. (1997) The Self-system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33, 334-358.
- Connor, K. M., and Davidson, J. R. T. (2003) Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Crippen, K.J. & Earl, B.L. (2007). The impact of web-based worked examples and self-explanation on performance, problem solving, and self-efficacy. *Computers & Education*, 49(3), 809-821.
- Erikson, E. (1968). *Identity, Youth, and Crisis*. New York: W.W. Norton
- Nansubuga, F. (2018). The Role of Self-Efficacy in Explaining Psychological and Financial Preparation for Retirement: A Behavioral Study of Retirement Transitioning in Uganda. *Journal of Adult Development*. 25(6). 1-12.
- Havighurst, R. (1960). Successful aging. *Gerontologist*, 1(1), 8-13.
- Kristen, Z. (2009). Self-Efficacy: A Concept Analysis. *Nursing Forum* 44 (2): 93-101.
- Kobasa, S. (1982) The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. *Journal of Personality Social Psychology*. 59(4): 747 - 769.
- Kobasa, S. et. al. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality Social Psychology*. 37(1): 1 - 11.
- Leedy, J. and Wynbrandt, J. (1987). *Executive Retirement Management*. New York: Facts on file publications.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.

### Translated Thai Reference

- Amphon Benchapolpitak. (2012). Handbook "5 Dimensions of Happiness for the Elderly".



- Bangkok: Beyond Publishing Co., Ltd.
- Banlu Siripanich. (1996). Behavior and lifestyle of the elderly, standing and healthy. Bangkok: Unity Publication.
- Elderly Potential Promotion Division. (2019). Project implementation guidelines Center for Social Welfare Development for the Elderly (Funeral) from Department of Provincial Administration, Ministry of Interior. (2020). Information of the Ministry of Interior, Department of Provincial Administration Online). <http://eoffice.moi.go.th/Netportal/Default.aspx?tabid=240>
- Department of Mental Health, Ministry of Public Health. (2020). The pace of Thailand To the elderly society perfectly. (Online). [www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?Id=30476](http://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?Id=30476), 31 January 2021.
- Rajabhat University. Journal of the Researchers Association. 24 (3). 348-361.
- Mathurin Worasak. (2007). Biosocial factors Retirement attitudes and personality and pre-retirement preparation Study only in the case of Bangkok Bank operating staff Public Company Limited, Head Office. Master of Education Thesis Department of Developmental Psychology, Srinakharinwirot University.
- Nipaporn Kerdmalai. (2017). Factors Affecting the Pre-Retirement Preparation of Teacher Officers in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Thesis in Business Administration, Silpakorn University.
- Pranom Otakanon. (2011). Healthy life of the Thai elderly, research principles and experience lessons. 2nd edition, Bangkok: Chulalongkorn University.
- Prapasri Mani. (1999). Adjustment after retirement of lecturer personnel of higher education institutions. Chiang Mai Province, Chiang Mai: Graduate School Chiang Mai University.
- Piyada Wongwiwat. (2019). Retirement preparation for personnel of Suan Sunandha
- Suthida Kitirivoraphan. (2008) Psychosocial Factors Related to Retirement Preparation Behaviors of Teacher Officers Under the Office of Udon Thani Educational Service Area 1. Master of Science Thesis Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University.



- Supunnee Rattananon. (2014). Model of Readiness on Retirement: Case study Teachers in Nonthaburi Private School. Electronic Journal Innovative Long Distance Learning, e-Jodil, 4(1), 82-101.
- Urai Suthiyam. (2019). How to retire for Kasem. Journal of Graduate Studies Suan Sunandha Rajabhat University. 12 (2)
- Wanchai Kaew Sumalee. (2009). Beliefs, Attitudes, and Pre-Retirement Prep Behaviors of Adult Working People in Bangkok Metropolitan Region. Master of Education Thesis Development Psychology, Srinakharinwirot University.

