

ความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก Post-Retirement Need for Works of the Royal Thai Army Officers

บทความวิจัย

พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง*

Pongpan Chaemsawang

สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10241
Majoring Business Economics, Faculty of Economics, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand 10241
E-mail: pong.c1973@gmail.com

บทคัดย่อ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ข้อที่สำคัญ คือ ข้อที่ 1 ประกอบด้วย 3 ข้อย่อย คือ 1.1 ศึกษาเหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ 1.2 ลักษณะงานที่ต้องการทำหลังเกษียณอายุราชการ 1.3 ปัญหาอุปสรรคในการหางานทำหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก สำหรับวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของ ความมั่นคงทางการเงิน ภาระดูแลครอบครัว ทักษะคนตัวบุคคล ค่านิยมทางสังคม และสุขภาพต่อการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ “ตัวแบบสมการโครงสร้าง” ประมวลผลด้วยโปรแกรม AMOS โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร 21 คน และนายทหารชั้นประทวน 194 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 215 คน

* หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (สำหรับผู้บริหาร) สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Master of Economics Program (for administrator) Majoring Business Economics, Faculty of Economics, Ramkhamhaeng University

ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการ “ความมั่นคงทางการเงิน” คือต้องการหารายได้เพิ่มเติมเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว อยู่ที่ย่อยละ 54.42 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสุขภาพ คือ คิดว่าสุขภาพยังแข็งแรง ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 37.21 และ 18.60 ตามลำดับ สำหรับเหตุผลที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ต้องการพักผ่อน ตามมาด้วย สุขภาพไม่ดี และไม่มีภาระดูแลบุคคลในครอบครัว และมีรายได้เพียงพอในการดูแลตนเอง และครอบครัว ตามลำดับ สำหรับลักษณะงานที่สนใจทำ จากการวิจัย พบว่า สนใจอาชีพทำไร่ทำสวน ที่ร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ อาชีพค้าขายที่ร้อยละ 18.60 และงานที่ปรึกษา/บริหาร ที่ร้อยละ 15.35 ตามลำดับ สำหรับงานอาชีพรับจ้างทั่วไปและอาชีพรับจ้างเฉพาะ เช่น ขับรถยนต์รับจ้างส่วนบุคคล (Taxi) จักรยานยนต์รับจ้าง มีความต้องการในระดับที่เท่ากัน คือ ประมาณร้อยละ 13 กำลังพลที่เกษียณอายุราชการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จะเลือกอาชีพที่ใช้ความคิด ได้แก่ อาชีพที่ปรึกษาบริหารและสอนหนังสือ ส่วนกลุ่มที่สองเป็นทหารชั้นประทวนจะเลือกอาชีพที่ใช้ร่างกาย ได้แก่ อาชีพรับจ้าง ค้าขาย เป็นหลัก สำหรับอาชีพทำไร่ทำสวนเป็นอาชีพที่กำลังพลทั้ง 2 กลุ่ม ที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เช่น มีการลงทุนซื้อที่ดิน และได้ดำเนินการไว้แล้วก่อนเกษียณอายุราชการ สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 31.63 ตอบว่า สมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน รองลงมาคือ ร้อยละ 29.77 ตอบว่า สุขภาพไม่ดี และร้อยละ 17.21 ตอบว่า ไม่คิดว่าจะมีหน่วยงานใดจ้าง ร้อยละ 13.49 ตอบว่า ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ และร้อยละ 12.56 ตอบว่า เวลาทำงานไม่ยืดหยุ่น ร้อยละ 9.77 ตอบว่า ขาดความรู้ความสามารถ และร้อยละ 6.98 ตอบว่า ขาดปัจจัยทุน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ข้าราชการทหารบก, ตัวแบบสมการโครงสร้าง, ความมั่นคงทางการเงิน

Abstract

This research aims to study reasons of need for works, manner of jobs, difficulties in finding a job after retirement for Royal Thai Army officers and to examine factors that have influenced them to work. A technique used for analysis is Structural Equation Modeling (SEM) in AMOS Program from 215 samples including 21 commissioned officers and 194 non-commissioned officers.

The findings reveal that 54.52 percent of retirees seek post-retirement work because they want to earn additional income for their family. 37.21 percent think that they are still healthy and fit for work while 18.06 percent would like to spend their time beneficially. As for the reasons why they have no desire to work after retirement, resting ranks first followed by health issue, lack of household income burdens and sufficient income for themselves and family members. Jobs that most of the retirees are interested in is farming, accounting for 38.60 percent, the second is merchant at 18.06 percent and consulting/administrating work at 15.35 percent. In terms of general and specific services, taxi and motorcycle taxi share the same rank at approximately 13 percent. The retired officers can be divided into two groups considering work option. The first group includes commissioned

officers who tend to select cognitively challenging jobs; for example, consulting and administration, and teaching while the second group is non-commissioned officers who are likely to aim for physically demanding jobs, e.g. labor work, merchant, etc. Farming is the job that retirees from both groups have advance plans and execute them before their retirement such as purchasing the land. For problems and obstacles in the post-retirement work, 31.63 percent of the samples state that their family members do not support the post-retirement work while 29.77 percent reveal that they have poor health. Meanwhile, 17.21 percent suppose that they might not be employed by any organizations, and 13.49 percent admit that they are unable to adapt themselves to new technology. Additionally, 12.56 percent agree that the working hours are inflexible; 9.77 percent assert that they lack knowledge and capability; and 6.98 percent express that they lack capitals.

Keyword: RTA officers, Structural Equation Modeling, Financial Stability

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างของประชากรไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับประเทศอื่น ๆ คือ กำลังเคลื่อนเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society)” โดยองค์การสหประชาชาติได้ให้นิยามว่า ประเทศใดที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 10 ของจำนวนประชากร หรือ มีสัดส่วนของประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรประเทศนั้นจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภายใต

นิยามนี้ ประเทศไทยได้เข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2548 แล้ว กล่าวคือ มีประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และมีการคาดคะเนว่าประเทศไทยในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยจะมีประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ซึ่งจัดว่าประเทศไทยเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Completely Aged Society)” และในอีก 10 ปี คือ ปี พ.ศ.2574 จะเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super-Aged Society)” คือ เป็นประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด หรือ ประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 การที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ นำไปสู่ปัญหาหลาย ๆ ประการ ทั้งที่เกิดกับตัวผู้สูงอายุเอง และสังคมประเทศชาติโดยรวม ผลกระทบต่อตัวผู้สูงอายุ คือ หลังเกษียณมีรายได้ลดลงตามรายงานของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติปี พ.ศ.2560 กล่าวว่า 1 ใน 3 ของผู้สูงอายุไทยมีรายได้อยู่ใต้เส้นความยากจน และมีรายได้เหลือเพียงร้อยละ 35 ดังนั้นผู้สูงอายุบางส่วนยังจำเป็นต้องทำงานหารายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว เนื่องจากเงินออมที่เก็บสะสมไว้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพหลังเกษียณอายุราชการ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

ในแต่ละปีจะมีข้าราชการทหาร และพลเรือนเกษียณอายุราชการจำนวนหลายหมื่นคน ดังเช่น ในปี พ.ศ.2560 กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังเปิดเผยตัวเลขข้าราชการและลูกจ้างประจำพ้นจากราชการเนื่องจากมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีผู้เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น 46,830 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 39,968 คน และลูกจ้างประจำ 6,862 คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการและพนักงานของกระทรวงกลาโหม รวม 3,555 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 2,782 คน ลูกจ้างประจำ 773 คน โดยสังกัดกองทัพบกมากที่สุด 1,536 คน แบ่งเป็น

ข้าราชการ 1,181 คน ลูกจ้างประจำ 355 คน ในจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุแบ่งเป็น 2 กลุ่ม บางส่วนก็อยากพักผ่อนไม่ต้องการทำงาน บางส่วนก็ยังต้องการทำงาน เนื่องจากยังมีความจำเป็นทางด้านการเงิน หรืออาจจะไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน แต่ต้องการทำงานด้วยเหตุผลส่วนตัวหลาย ๆ ประการ เช่น ยังอยากอยู่ในสังคมการทำงาน หรือใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เป็นต้น ประกอบกับทางกองทัพยังไม่ได้มีนโยบายหรือมาตรการที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนกำลังพลหลังเกษียณที่ต้องการทำงานให้สามารถหางานทำได้ ซึ่งถ้ากองทัพมีนโยบายและมาตรการดูแลกำลังพลหลังเกษียณอายุจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กำลังพลและลดความกังวลจากการที่กองทัพไม่ทอดทิ้ง ในการที่ทางกองทัพจะมีนโยบายช่วยเหลือกำลังพลในการหางานทำหลังเกษียณอายุราชการนั้น จึงควรที่จะได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณของข้าราชการทหารบก และเหตุผลที่ต้องการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องการทำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการหางานทำหลังเกษียณอายุ เพื่อที่ทางกองทัพสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางช่วยเหลือและสนับสนุนกำลังพลในการหางานทำหลังเกษียณอายุราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา ข้อที่ 1 มีดังนี้ คือ

1.1 ศึกษาเหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

1.2 ลักษณะงานที่ต้องการทำหลังเกษียณอายุราชการ

1.3 ปัญหาอุปสรรคในการหางานทำหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา ข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของความมั่นคงทางการเงิน ภาระดูแลครอบครัว ทัศนคติส่วนบุคคลค่านิยมทางสังคม และสุขภาพต่อการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

สมมติฐานการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อควบคุมเนื้อหา และกำหนดกรอบการวิจัย ตลอดจนให้ได้ผลลัพธ์ หรือคำตอบตามที่คาดหวัง หรือตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความมั่นคงทางการเงิน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

2. ปัจจัยด้านภาระการดูแลบิดามารดา บุตรหลาน และญาติพี่น้อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

3. ปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

4. ปัจจัยด้านค่านิยมทางสังคมที่มีต่อการทำงาน หรือผู้ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

5. ปัจจัยด้านสุขภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

6. ปัจจัยด้านภาระการดูแลบิดามารดา บุตรหลาน และญาติพี่น้อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงิน

7. ปัจจัยด้านค่านิยมทางสังคมที่มีต่อการทำงาน หรือผู้ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติส่วนบุคคลของข้าราชการทหารบก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณทางสถิติ (Quantitative Statistical Technique) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ประมวลผลด้วยโปรแกรม AMOS ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารบกทั้งทหารชาย และทหารหญิงทั้งที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวนในสังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกองทัพบกเฉพาะพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารบกทั้งชายและหญิง อายุระหว่าง 55 ถึง 60 ปี จำนวนทั้งสิ้น 215 คน ซึ่งทำการสุ่มเลือกตัวอย่างระหว่างวันที่ 30 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ.2562 โดยใช้วิธีสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยขั้นแรกทำการแบ่งข้าราชการทหารบกออกเป็น 2 ชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้แก่ 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร และ 2) นายทหารชั้นประทวน จากนั้นทำการสุ่มเลือกแบบโดยบังเอิญหรือตามความสะดวก (Accidental Sampling) จนได้ตัวอย่างครบจำนวน 215 ตัวอย่าง โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างใช้คำนวณตัวอย่างจากสูตรทางสถิติ ดังนี้

$$n = (Z^2 \cdot \hat{O}^2) / e^2$$

n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ทั้งสิ้นจำนวน 188 ตัวอย่าง

Z^2 หมายถึง ค่าวิกฤติ (Critical Value) ของคะแนน Z (Z score) อยู่ที่ 1.96

$\hat{O}^2$ หมายถึง ค่าความแปรปรวนโดยประมาณหรือตัวเฉลี่ย อยู่ที่ 0.98

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Margin of Error) อยู่ที่ บวก/ลบ ร้อยละ 14.0 ของประชากรทั้งหมด

แต่เพื่อให้ค่าความคลาดเคลื่อนน้อยลงไปอีก ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างจากที่คำนวณได้ 188 ตัวอย่างเป็น 215 ตัวอย่าง

โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.7 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ที่ 0.6

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยให้ประชากรนอกกลุ่มตัวอย่างทดสอบทำแบบสอบถามจำนวน 20 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขจนมีความถูกต้องและเชื่อถือ จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะประสานขอความร่วมมือไปยังผู้รับผิดชอบงานธุรการและกำลังพลของแต่ละหน่วยงาน เพื่อขอเก็บข้อมูลโดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำตัวแปรต่าง ๆ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยมีรายละเอียด และการแบ่งระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง (Nominal or Ordinal Scale) (วิสุทธิ กังวานตระกูล, 2554, น.7) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
4.001-5.000	มากที่สุด
3.001-4.000	มาก
2.001-3.000	ปานกลาง
1.001-2.000	น้อย
0.000-1.000	น้อยมาก

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยการรวบรวมข้อมูลทั้งแนวความคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ทฤษฎีการบริโภคในวัฏจักรชีวิต (Life Cycle Theory of Consumption) ฯลฯ

2. สร้างแบบสอบถาม โดยมี 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม คือ เพศ ชัยยศ อายุ และสถานภาพสมรส

2.2 ความคิดเห็นซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทดลองให้กำลังพลหรือข้าราชการกองทัพบก ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยทดลองตอบก่อนเก็บข้อมูลจริง จำนวน 20 นาย เพื่อตรวจสอบหาจุดบกพร่องของแบบสอบถาม นำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ที่ 0.7 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ (Acceptable)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยเครื่องมือเชิงปริมาณ โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบลรัทส์ และนำมาประมวลผลข้อมูลด้วย “ตัวแบบสมการโครงสร้าง” (Structural Equation Modeling-SEM) โดยใช้โปรแกรม

AMOS ในการประมวลผล สร้างแผนภาพ และจัดทำตารางวิเคราะห์ประกอบกับการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ว่า มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และหรืออิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบกหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่การนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลจากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ คือ ร้อยละ 53.95 ไม่ประสงค์ที่จะทำงานร้อยละ 32.56 และกลุ่มที่ยังไม่ตัดสินใจทำงานมีประมาณร้อยละ 13.49 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้ต้องการทำงานหลังเกษียณฯ/ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณฯ/ยังไม่ตัดสินใจ

ความประสงค์	คิดเป็นร้อยละ
ต้องการทำงานหลังเกษียณฯ	53.95
ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณฯ	32.56
ยังไม่ตัดสินใจ	13.49

สำหรับเหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว คือ ประมาณร้อยละ 54 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เหตุผลรองลงมา สุขภาพยังแข็งแรงอยู่ ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และใช้ความรู้ที่มีอยู่ ตามลำดับ สำหรับกลุ่มที่ไม่ประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการพักผ่อน คือ ประมาณร้อยละ 54 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เหตุผลรองลงมา คือ มีปัญหาเรื่องสุขภาพไม่ดี และไม่มีภาระดูแลบุคคลในครอบครัว และมีรายได้เพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว ตามลำดับ

สำหรับลักษณะงานที่สนใจจะทำหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนใหญ่ต้องการทำงานด้านเกษตรกรรม (ทำไร่ทำสวน) คิดเป็นร้อยละ 38.60 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาคือ อาชีพค้าขายร้อยละ 18.60 และงานที่ปรึกษา/บริหาร ร้อยละ 15.35 งานรับจ้างเฉพาะร้อยละ 13.48 งานรับจ้างทั่วไปร้อยละ 13.02 งานสอนหนังสือร้อยละ 7.44 และงานอื่น ๆ (พนักงานบริษัท) ร้อยละ 0.93 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลักษณะงานที่สนใจทำ

ลักษณะงานที่สนใจทำ	คิดเป็นร้อยละ
งานด้านเกษตรกรรม (ทำไร่ทำสวน)	38.60
งานค้าขาย	18.60
งานที่ปรึกษา/บริหาร	15.35
งานรับจ้างเฉพาะ	13.48
งานรับจ้างทั่วไป	13.02
งานสอนหนังสือ	7.44
อื่น ๆ (พนักงานบริษัท)	0.93

โดยปัญหาอุปสรรคในการหางานทำหลังเกษียณอายุราชนั้น ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 21.33 ตอบว่า สมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน รองลงมา คือ ร้อยละ 19.31 ตอบว่า สุขภาพไม่ดี และร้อยละ 17.21 ตอบว่า ไม่คิดว่า จะมีหน่วยงานใดจ้าง ร้อยละ 13.04 ตอบว่า

ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ และร้อยละ 12.36 ตอบว่า เวลาทำงานไม่ยืดหยุ่น ร้อยละ 9.77 ตอบว่า ขาดความรู้ความสามารถ และร้อยละ 6.98 ตอบว่า ขาดปัจจัยทุน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลังเกษียณ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลังเกษียณ	คิดเป็นร้อยละ
สมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน	21.33
สุขภาพไม่ดี	19.31
ไม่คิดว่า จะมีหน่วยงานใดจ้าง	17.21
ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้	13.04
เวลาทำงานไม่ยืดหยุ่น	12.36
ขาดความรู้ความสามารถ	9.77
ขาดปัจจัยทุน	6.98

สำหรับความต้องการความช่วยเหลือจากกองทัพบกนั้น ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 52.09 ตอบว่า ต้องการให้ช่วยฝึกอบรม รองลงมาคือ ร้อยละ 46.98 ต้องการให้ตั้งหน่วยงาน

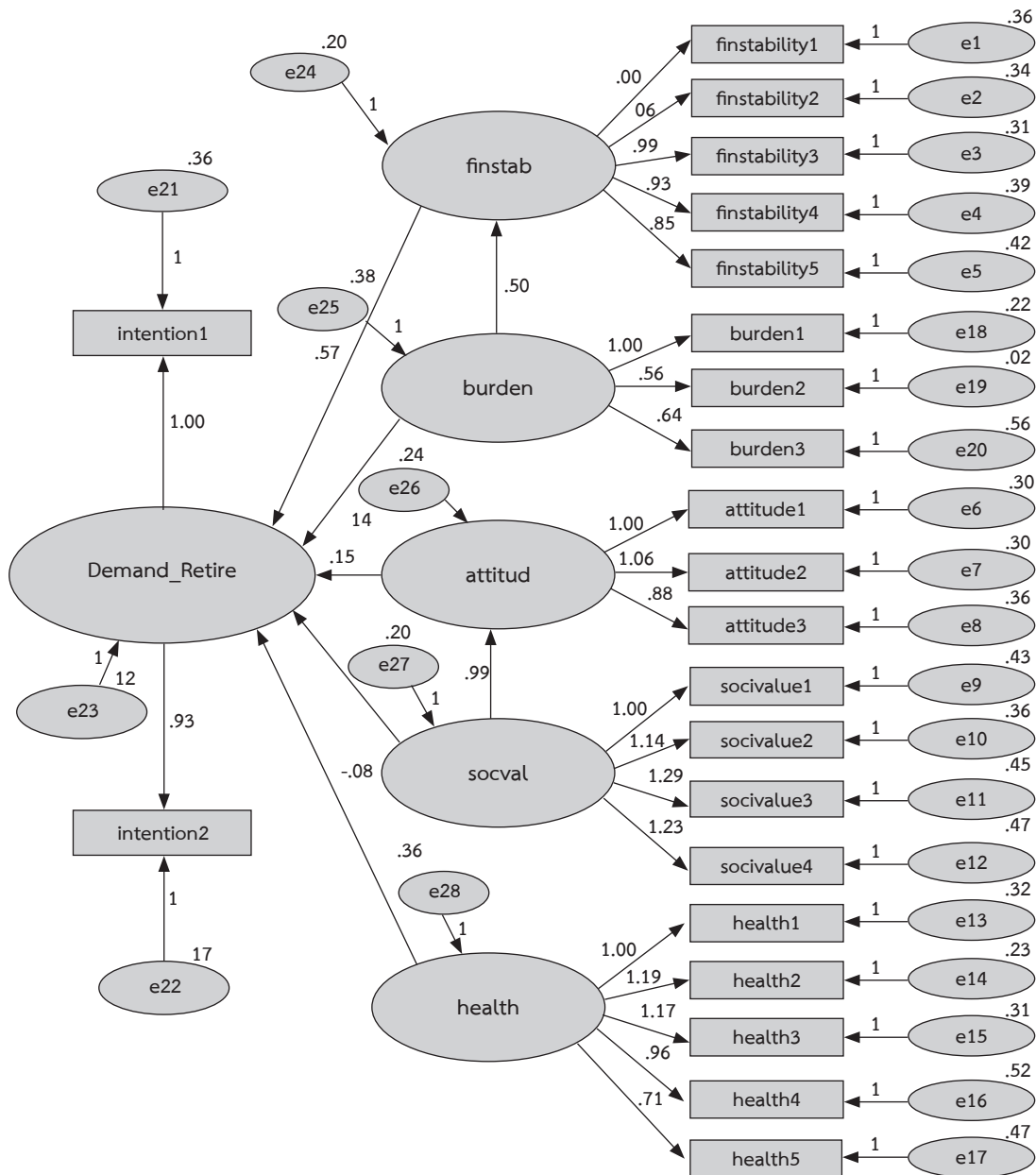
จัดหางานให้ และอื่น ๆ ได้แก่ จัดตลาดนัดแรงงาน และหาแหล่งเงินทุนหรือเงินกู้ให้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความต้องการความช่วยเหลือจากกองทัพบก

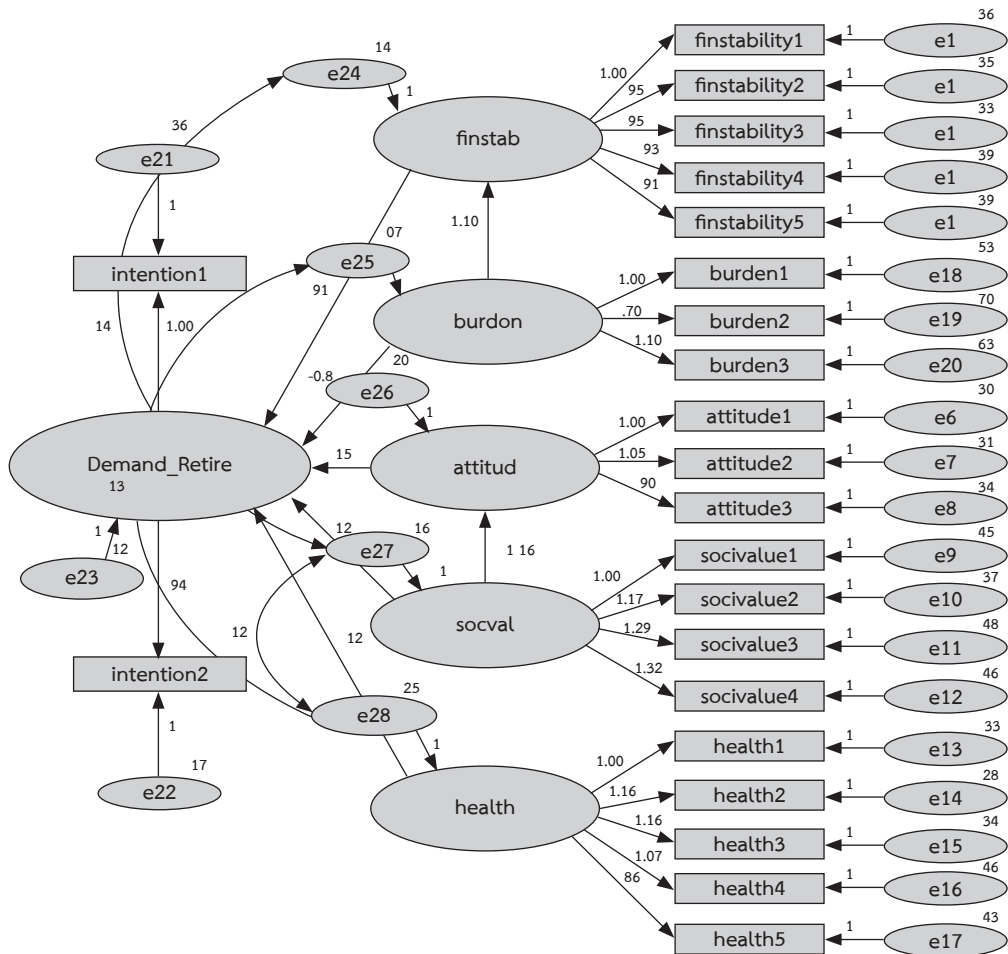
ความต้องการความช่วยเหลือจากกองทัพบก	คิดเป็นร้อยละ
ต้องการให้ช่วยฝึกอบรม	52.09
ต้องการให้ตั้งหน่วยงานจัดหางานให้	46.98
อื่น ๆ	
- จัดตลาดนัดแรงงาน	2.79
- หาแหล่งเงินทุนหรือเงินกู้ให้	0.93

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relation) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก การศึกษากำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการไว้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาระในการดูแล บิดามารดา และญาติพี่น้อง 2) ความมั่นคงทางการเงิน 3) ทักษะ 4) ค่านิยมของสังคม และ 5) สุขภาพ การคำนวณ ตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS หลังจากทำการปรับปรุงตัวแบบจำลองแล้ว ปรากฏว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 481.714 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 2.421 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.825 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.081 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.825 (ดังตารางที่ 5) พิจารณาตามการประเมิน จึงได้แบบจำลองที่มีความเหมาะสมกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบสมมติฐานที่ทำการวิจัย สรุปได้ดังนี้ ความมั่นคงทางการเงินเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของตัวอย่างที่ศึกษาโดยผู้ที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการที่ให้เหตุผลว่า ต้องการหารายได้เพิ่มเติมเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมดและข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น เช่น งานศึกษาของ สุภาพร ยั่งยืน และ ปริณดา จิตราภรณ์ (2561) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ โดยผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของข้าราชการพลเรือนหลังวัยเกษียณอายุราชการที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านหนี้สิน และด้านรายจ่าย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของความมั่นคงทางการเงิน และการศึกษาของ สุชาติ คุ้มวัน, จ.อ. (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารอากาศ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีภาระมีความน่าจะเป็นที่จะทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีภาระตัวแปรนี้มีนัยสำคัญในการกำหนดการตัดสินใจที่จะทำงานหรือไม่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการโดยทั้งหมดนี้ประมวลผลด้วยโปรแกรม AMOS ได้การวิเคราะห์ด้วยแผนภาพ (Analysis of Path Diagram) ดังแสดงในภาพที่ 1 และ 2 ถัดไป



ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก (ก่อนปรับ)



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก (หลังปรับ)

ตารางที่ 5 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก

ค่าสถิติ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
Chi-square	ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.5$)	759.02	481.71
CMIN/DF	มีค่าน้อยกว่า 3	3.72	2.42
GFI	มีค่าเข้าใกล้ 1	0.76	0.82
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.11	0.08

จากภาพดังกล่าว ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณฯ ได้แก่ ความมั่นคงทางการเงิน ภาระดูแลครอบครัว ทัศนคติต่อการทำงาน ค่านิยมทางสังคม และสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effect) ได้แก่ ภาระในการดูแลครอบครัว (ส่งผลผ่านความมั่นคงทางการเงิน) เช่น ถ้าไม่มีภาระดูแลครอบครัว ด้วยรายได้และเงินออมที่มีอยู่เพียงพอ ก็อาจทำให้เกิดความมั่นคงทางการเงินและทำให้ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณฯ ได้ ในขณะที่ค่านิยมทางสังคมมีผลทางอ้อมผ่านทัศนคติต่อการทำงานหลังเกษียณฯ เช่น บางคนอาจเป็นคนที่ไม่ให้ความสำคัญต่อความคิดความรู้สึกของคนอื่นหรือสังคม (Extrovert) ถ้าสังคมเห็นว่า การทำงานหลังเกษียณฯ เป็นภาพที่ดี บุคคลนั้นก็อาจมีทัศนคติที่อยากทำงานหลังเกษียณฯ ได้ เป็นต้น

ตารางที่ 6 เหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

เหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ	ร้อยละ
หารายได้เพิ่มเติมเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว	54.42
สุขภาพยังแข็งแรง	37.21
ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	18.60
อื่น ๆ (ใช้ความรู้ที่มีอยู่)	0.46

2. ลักษณะงานที่สนใจทำงาน จากการวิจัย พบว่ามีผู้ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการเป็นส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 53.95 ของกลุ่มตัวอย่าง มีเพียงร้อยละ 32.56 ที่ไม่ต้องการทำงาน และร้อยละ 13.49 ที่ยังไม่ตัดสินใจ ทั้งนี้ กลุ่มที่ต้องการทำงานส่วนใหญ่สนใจอาชีพทำไร่ทำสวน ที่ร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ อาชีพค้าขายที่ร้อยละ 18.60 งานที่ปรึกษา/บริหาร ที่ร้อยละ 15.35 งานรับจ้างเฉพาะ ที่ร้อยละ 13.48 งานรับจ้างทั่วไป ที่ร้อยละ 13.02 งานสอนหนังสือ ที่ร้อยละ 7.44 และงานอื่น ๆ (พนักงานบริษัท) ที่ร้อยละ 0.93 ตามลำดับ โดยเป็นที่น่าสนใจว่ากำลังพล

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง

ลักษณะงานที่ต้องการทำและปัญหาอุปสรรคในการหางานทำหลังเกษียณอายุราชการฯ สรุปได้ดังนี้

1. เหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการฯ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการหารายได้เพิ่มเติมเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว คือ ร้อยละ 54.42 รองลงมา คือ สุขภาพยังแข็งแรง คิดเป็นร้อยละ 37.21 ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ 18.60 และใช้ความรู้ที่มีอยู่ ร้อยละ 0.46 ตามลำดับ สำหรับเหตุผลที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการฯ ได้แก่ ต้องการพักผ่อน ตามมาด้วย สุขภาพไม่ดี และไม่มีภาระดูแลบุคคลในครอบครัว และมีรายได้เพียงพอในการดูแลตนเอง และครอบครัวตามลำดับ ซึ่งคล้ายกับงานวิจัยของสุชาติ คุ้มวัน, จ.อ. (2559) ดังตารางที่ 6

ที่เกษียณอายุราชการซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จะเลือกอาชีพที่ใช้ความคิดได้แก่ อาชีพที่ปรึกษาบริหารและสอนหนังสือ ส่วนกลุ่มที่สองเป็นทหารชั้นประทวนจะเลือกอาชีพที่ใช้ร่างกาย ได้แก่ อาชีพรับจ้าง ค้าขาย เป็นหลัก ซึ่งผลการค้นพบนี้เป็นการค้นพบใหม่ไม่พบในงานวิจัยอื่นมาก่อน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าเมื่อกาลเวลา และบริบทของสภาพแวดล้อมและสังคมเปลี่ยนแปลง ก็ส่งผลต่อความคิดหรือทัศนคติของผู้คน หรือกลุ่มตัวอย่างได้นั่นเอง

3. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 31.63 ตอบว่า สมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน รองลงมาคือ ร้อยละ 29.77 ตอบว่า สุขภาพไม่ดี และร้อยละ 17.21 ตอบว่า ไม่คิดว่าจะมีหน่วยงานใดจ้าง ร้อยละ 13.49 ตอบว่า ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ และร้อยละ 12.56 ตอบว่า เวลาทำงานไม่ยืดหยุ่น ร้อยละ 9.77 ตอบว่า ขาดความรู้ความสามารถ และร้อยละ 6.98 ตอบว่า ขาดปัจจัยทุนตามลำดับ ซึ่งคล้ายกับงานวิจัยของ สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่สอง

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relation) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารบก การศึกษากำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกำลังพลของกองทัพบกจะตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุไว้ 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาระในการดูแลบิดามารดา และญาติพี่น้อง ความมั่นคงทางการเงิน ทักษะ ค่านิยมของสังคม และสุขภาพ โดยผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ ดังนี้

1. ความมั่นคงทางการเงิน เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99) ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของตัวอย่างที่ศึกษา โดยผู้ที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการให้เหตุผลว่า ต้องการหารายได้เพิ่มเติมเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด และข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น เช่น งานศึกษาของ สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ โดยผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของข้าราชการพลเรือนหลังวัยเกษียณอายุที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านหนี้สินและด้านรายจ่าย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาติ คุ่มวัน,

จ.อ. (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ภาระทางการเงินที่จะต้องเลี้ยงดูบุตรหลานหรือญาติพี่น้อง ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีภาระมีความน่าจะเป็นที่จะทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีภาระ ตัวแปรนี้มีนัยสำคัญ ในการกำหนดการตัดสินใจที่จะทำงานหรือไม่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

2. ภาระการดูแลบุคคลในครอบครัวไม่มีบทบาทสำคัญโดยตรงต่อการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการ แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อการตัดสินใจที่จะทำงานโดยผ่านปัจจัยด้านความมั่นคงทางการเงิน ซึ่งหมายความว่า แม้ว่าการดูแลจะต้องมีภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว เช่น บิดามารดาหรือญาติพี่น้อง ซึ่งจะต้องใช้เงินหรือเวลา แต่อาจจะตัดสินใจไม่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการก็ได้ ถ้าหากมีความมั่นคงทางการเงิน คือ มีรายจ่ายเพียงพอที่จะดูแลบุคคลในครอบครัวได้ ซึ่งนับว่าเป็นการค้นพบใหม่

3. ทักษะของกำลังพลของกองทัพบก ที่ประกอบด้วย การทำงานหลังเกษียณอายุราชการจะทำให้ไม่เหงาและมีสังคม หรือ ถ้าทำงานทำให้ท่านได้พบปะผู้คน หรือ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ หรือ ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ เพราะยังมีความสนุกกับการทำงาน ทักษะเหล่านี้ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของกำลังพลของกองทัพบก ซึ่งนับว่าเป็นการค้นพบใหม่

4. ค่านิยมของสังคม เช่น สังคมยอมรับคุณค่าในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการหรือ เพื่อน ๆ มีความเห็นว่าหลังเกษียณอายุราชการแล้วควรหางานทำ หรือคนในครอบครัวเห็นว่า หลังเกษียณอายุราชการแล้วควรพักผ่อน ค่านิยมเหล่านี้ แม้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของกำลังพลของกองทัพบก แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของกำลังพลของกองทัพบก ซึ่งนับว่าเป็นการค้นพบใหม่

5. ปัจจัยเรื่องสุขภาพของกำลังพล ไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ประเด็นนี้ อาจจะสะท้อนว่า ในการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ไม่ได้ให้น้ำหนักปัจจัยเรื่องสุขภาพ แต่จะให้น้ำหนักหรือความสำคัญด้านความมั่นคงทางการเงินมากกว่า ซึ่งนับว่าเป็นการค้นพบใหม่

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ การศึกษามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือกำลังพลของกองทัพบกในการทำงานทำหลังเกษียณอายุราชการ มีมาตรการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารสำหรับกองทัพบก

กองทัพบกควรมีมาตรการเตรียมความพร้อมของกำลังพลก่อนเกษียณอายุราชการในการเข้าสู่ตลาดแรงงานจากการศึกษาพบว่า เป็นมาตรการที่กําลังพลก่อนเกษียณอายุราชการมีความต้องการความช่วยเหลือจากกองทัพบกมากที่สุด ตัวอย่างของมาตรการเหล่านี้ เช่น มาตรการด้านการฝึกอบรมความรู้และทักษะพิเศษอุปสรรคสำคัญของกำลังพลของกองทัพบกที่ต้องการทำงานทำหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ กำลังพลไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และขาดความรู้ความสามารถในบางเรื่องที่จำเป็นต่อการทำงาน อุปสรรคเหล่านี้ทางกองทัพบกสามารถช่วยได้โดยการจัดโครงการฝึกอบรมความรู้เสริมด้านต่าง ๆ และทักษะอื่น ๆ ตามที่กําลังพลต้องการเพื่อเตรียมความพร้อมทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ทางกองทัพบกควรสำรวจความต้องการฝึกอบรมของกําลังพลในด้านต่าง ๆ กองทัพควรมีมาตรการช่วยเหลือกําลังพลหลังเกษียณอายุราชการเป็นมาตรการที่การศึกษาพบว่า เป็นอีกมาตรการหนึ่งที่กําลังพลก่อนเกษียณอายุราชการมีความต้องการความช่วยเหลือจากกองทัพบกมาตรการเหล่านี้ ได้แก่ มาตรการ

สนับสนุนเรื่องการหางาน ในการหางานของกําลังพลหลังเกษียณอายุราชการต้องเผชิญกับอุปสรรคหลาย ๆ ประการ เช่น มีต้นทุนในการแสวงหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความต้องการ รวมทั้งผู้ประกอบการก็มีต้นทุนในการหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการ กล่าวอีกนัย คือ เกิดปัญหาเรื่องการจับคู่ (Matching) ยกตัวอย่างเช่น จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกองทัพบกท่านหนึ่งให้ข้อมูลว่า บริษัทเอกชนโดยเฉพาะบริษัทที่เป็นนายหน้าซื้อขายอาวุธยุทโธปกรณ์ที่มีการติดต่อกับกองทัพบกต้องการจ้างกําลังพลทหารบกที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ เฉพาะด้านการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ หรือมีความรู้เฉพาะที่สั่งสมมาจากการทำงานในกองทัพ เช่น ความรู้ด้านกระสุนและวัตถุระเบิด หรือด้านยานยนต์ (ทางทหาร) ด้านอิเล็กทรอนิกส์ ที่ไม่มีการผลิต หรือการเรียนการสอนบุคลากรเหล่านี้ โดยเฉพาะนอกกองทัพบก หรือสถาบันการศึกษาของพลเรือน ดังนั้นจึงมีกําลังพลบางส่วนได้รับความสนใจจากบริษัทเอกชน และได้รับการว่าจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุราชการด้วยค่าจ้างที่ค่อนข้างสูง (เพ็ญ คำแดง, พ.อ., สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2562) กรณีนี้เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่า คุณสมบัติบางประการของกําลังพลที่บุคคลภายนอกอาจจะไม่รู้ และการที่จะติดต่อกับกําลังพลเหล่านี้ จะทำได้อย่างไร รวมทั้งกําลังพลก็ไม่ว่านายจ้างที่ต้องการอยู่ที่ใด จะติดต่ออย่างไร ดังนั้น เพื่อลดต้นทุนในการค้นหา (Searching Cost) และแก้ปัญหาเรื่องการจับคู่ (Matching) กองทัพบกควรสร้างสื่อผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น เว็บไซต์ตลาดนัดแรงงานของกําลังพลแบบออนไลน์ โดยจัดทำฐานข้อมูลของกําลังพลที่ต้องการหางาน ระบุถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของกําลังพล เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจหรือนายจ้างได้รู้รวมทั้งการประสานหรือติดต่อกับนายจ้างให้เข้ามาสัมภาษณ์งาน

2. ข้อเสนอแนะด้านวิชาการในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้อาจใช้จำนวนตัวอย่างที่อาจน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดของกำลังพลในกองทัพบก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปหากผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างก็จะทำให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Margin of Error) ลดลงได้ ซึ่งจะทำงานวิจัยมีความสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ในการวิจัยครั้งต่อไป หากผู้วิจัยพิจารณาปรับปรุงตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยเฉพาะการปรับเพิ่มตัวแปรแฝง (Latent Variables) ที่กำหนดการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงตัวชี้วัด (Measurement Variables) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว ก็จะช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ขึ้น นอกจากนี้หากได้มีการศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในลักษณะนี้ของต่างประเทศทั้งในทวีปเอเชีย ยุโรป หรืออเมริกา ก็จะช่วยทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการที่หน่วยอื่นสามารถนำข้อมูลไปใช้

ในงานวิจัยนี้มีข้อค้นพบใหม่บางประการ เช่น ประสิทธิภาพที่กำลังพลในกองทัพบกสนใจทำ (งานเกษตรกรรม หรือ ทำไร่ ทำสวน ตามมาด้วยอาชีพค้าขาย ฯลฯ) โดยหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพบกสามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อกำลังพลในกองทัพบกที่ประสงค์จะทำงานหลังเกษียณอายุราชการ เช่น จัดให้มีการสาธิตงาน ฝึกอบรม ให้คำแนะนำ เป็นต้น ซึ่งอาจมีปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่กองทัพบกไม่คาดคิด ตระหนักถึงหรือทราบมาก่อน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการบำรุงหรือเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของกำลังพลในกองทัพบกให้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้กำลังพลตั้งใจทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ณ ปัจจุบันสูงขึ้นตามไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). *ผู้สูงอายุไทยกับสังคมสูงวัย*. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2562, จาก www.dop.go.th
- เพ็ญ คำแพง, พ.อ. (พิเศษ). (7 สิงหาคม 2562). สัมภาษณ์.
- วิสุทธิ์ กังวานตระกูล. (2554). *การคำนวณขนาดตัวอย่าง (sample size calculation)*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- สุชาติ คุ่มวัน. จ.อ. (2559). *การศึกษาความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารอากาศ* (วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- สุภาพร ยิ่งยืน และ ปริณภา จิตราภรณ์. (2561). *การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.