

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค.
3. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีและผลเสีย ของการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 286 ชุด เพื่อสอบถามข้าราชการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เกษียณก่อนกำหนดทั้งรุ่นที่ 1 และ 2 และได้รับตอบกลับคืนจำนวน 157 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.89 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
2. ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
3. ข้อมูลปัจจัยด้านผลตอบแทนของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
4. ความคิดเห็น ผลดี ผลเสียของการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
5. ความคิดเห็นอื่น และข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
6. การทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด จากการสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามรวม 2 รุ่น จำนวน 157 ราย เมื่อทำการประมวลผลแล้วผู้วิจัยนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เพศของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| เพศ  | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|      | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ชาย  | 23     | 57.5   | 8      | 26.7   | 39     | 44.8   | 70    | 44.6   |
| หญิง | 17     | 42.5   | 22     | 73.3   | 48     | 55.2   | 87    | 55.4   |
| รวม  | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 157 ราย พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เพศหญิงร้อยละ 55.4 ส่วนเพศชายร้อยละ 44.6 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า สาย ก. จะมีสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายร้อยละ 57.5 เพศหญิงร้อยละ 42.5 สาย ข. จะมีสัดส่วนเพศชายน้อยกว่าเพศหญิงมาก โดยมีเพศชายร้อยละ 26.7 เพศหญิงร้อยละ 73.3 และสาย ค. มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศชายร้อยละ 44.8 ขณะที่เพศหญิงร้อยละ 55.2

ตารางที่ 2 อายุปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| อายุปัจจุบัน   | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| น้อยกว่า 50 ปี | -      | -      | 1      | 3.3    | 3      | 3.4    | 4     | 2.5    |
| 50-55 ปี       | 15     | 37.5   | 13     | 43.3   | 36     | 41.4   | 64    | 40.8   |
| มากกว่า 55 ปี  | 25     | 62.5   | 16     | 53.3   | 48     | 55.2   | 89    | 56.7   |
| รวม            | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |
| อายุเฉลี่ย     | 57.10  |        | 55.65  |        | 55.85  |        | 56.13 |        |
| S.D.           | 2.99   |        | 3.72   |        | 3.60   |        | 3.51  |        |
| ค่าต่ำสุด      | 51     |        | 49     |        | 49     |        | 49    |        |
| ค่าสูงสุด      | 61     |        | 61     |        | 61     |        | 61    |        |

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุปัจจุบันโดยเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 55 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาอายุ 50-55 ปีหรือร้อยละ 40.8 และน้อยที่สุด คืออายุน้อยกว่า 50 ปี หรือร้อยละ 2.5 เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ผู้ที่ตอบคำถามโครงการเกษียณก่อนกำหนดทั้งสามสายงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 55 ปี กล่าวคือสาย ก. ร้อยละ 62.5 สาย ข. ร้อยละ 53.3 และสาย ค. ร้อยละ 55.2 รองลงมาเป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 50-55 ปี โดยเป็นสาย ก. ร้อยละ 37.5 สาย ข. ร้อยละ 43.3 และสาย ค. ร้อยละ 41.4 ส่วนผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยมาก โดยสาย ก. ไม่มีผู้ที่เข้าร่วมโครงการฯ เลย ขณะที่สาย ข. ร้อยละ 3.3 และสาย ค. ร้อยละ 3.4

ตารางที่ 3 อายุขณะที่เข้าร่วมโครงการฯ ของผู้ตอบแบบสอบถามในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| อายุ<br>ขณะเข้าร่วม<br>โครงการฯ | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                                 | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 47-50 ปี                        | 2      | 5.0    | 8      | 26.7   | 18     | 20.7   | 28    | 17.8   |
| 51-55 ปี                        | 14     | 35.0   | 8      | 26.7   | 26     | 29.9   | 48    | 30.6   |
| มากกว่า 55 ปี                   | 24     | 60.0   | 14     | 46.7   | 43     | 49.4   | 81    | 51.6   |
| รวม                             | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |
| อายุเฉลี่ย                      | 55.88  |        | 54.53  |        | 54.70  |        | 54.97 |        |
| S.D.                            | 2.74   |        | 3.72   |        | 3.66   |        | 3.46  |        |
| ค่าต่ำสุด                       | 50     |        | 47     |        | 47     |        | 47    |        |
| ค่าสูงสุด                       | 59     |        | 59     |        | 59     |        | 59    |        |

จากตารางที่ 3 พบว่า อายุขณะที่เข้าร่วมโครงการของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการจะมีอายุมากกว่า 55 ปี หรือร้อยละ 51.6 รองลงมาอายุ 51-55 ปีหรือร้อยละ 30.6 และน้อยที่สุด คืออายุน้อยกว่า 47-50 ปี หรือร้อยละ 17.8

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าข้าราชการทุกสายงานทั้ง สาย ก. สาย ข. และ

สาย ก. ส่วนใหญ่จะมีอายุขณะเข้าร่วมโครงการมากกว่า 55 ปี กล่าวคือ สาย ก. ร้อยละ 60.0 สาย ข. ร้อยละ 46.7 และสาย ค. ร้อยละ 49.4 ส่วนรองลงมา ก็เช่นเดียวกัน คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี ซึ่งมีสาย ก. ร้อยละ 35.0 สาย ข. ร้อยละ 26.7 และสาย ค. ร้อยละ 29.9 ที่เข้าร่วมโครงการฯ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี เป็นสาย ข. ร้อยละ 26.7 และสาย ค. ร้อยละ 20.7 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีอายุ 51-55 ปี

ตารางที่ 4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามใน โครงการเกษียณก่อนกำหนด

| ระดับการศึกษา    | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                  | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | -      | -      | -      | -      | 74     | 85.1   | 74    | 47.11  |
| ปริญญาตรี        | 6      | 15.0   | 27     | 90.0   | 13     | 14.9   | 46    | 29.29  |
| ปริญญาโท         | 23     | 57.5   | 3      | 10.0   | -      | -      | 26    | 16.6   |
| ปริญญาเอก        | 11     | 27.5   | -      | -      | -      | -      | 11    | 7.0    |
| รวม              | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมในโครงการเกษียณก่อนกำหนด มีระดับการศึกษาด้านปริญญาตรีมากที่สุด คือร้อยละ 47.11 รองลงมาเป็นผู้มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 29.29, 16.6, และ 7.0 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า สาย ก. ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คือ ร้อยละ 57.5 ขณะที่สาย ข. เป็นข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคือ ร้อยละ 90.0 แต่สาย ค. เป็นข้าราชการที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรีมากที่สุด ถึงร้อยละ 85.1

ตารางที่ 5 สถานภาพครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| สถานภาพ    | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|            | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| โสด        | 8      | 20.0   | 8      | 26.7   | 17     | 19.5   | 33    | 21.0   |
| สมรส       | 30     | 75.0   | 19     | 63.3   | 56     | 64.4   | 105   | 66.9   |
| หม้าย/หย่า | 2      | 5.0    | 3      | 10.0   | 14     | 16.1   | 19    | 12.1   |
| รวม        | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีสถานภาพสมรสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมามีสถานภาพโสด และหม้าย/หย่า คิดเป็นร้อยละ 21.0 และ 12.1 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ข้าราชการทั้ง 3 สาย ที่เข้าร่วมโครงการฯ จะมีลักษณะคล้ายกัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่ทั้งสามสายเป็นข้าราชการที่สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นข้าราชการที่เป็นโสด และข้าราชการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง

ตารางที่ 6 การพักอาศัยในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| การพักอาศัยใน<br>ปัจจุบัน | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                           | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| สามี/ภรรยา                | 24     | 60.0   | 15     | 50.0   | 50     | 57.5   | 89    | 56.7   |
| บุตร/หลาน                 | 2      | 5.0    | 5      | 16.7   | 8      | 9.2    | 15    | 9.6    |
| บิดา/มารดา                | 3      | 7.5    | 4      | 13.3   | 10     | 11.5   | 17    | 10.8   |
| ญาติพี่น้อง               | 3      | 7.5    | 1      | 3.3    | 7      | 8.0    | 11    | 7.0    |
| โดยลำพัง                  | 8      | 20.0   | 5      | 16.7   | 12     | 13.8   | 15    | 15.9   |
| รวม                       | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะพักอาศัยกับสามี/ภรรยา มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาพักอาศัยโดยลำพัง, บิดา/มารดา, บุตร/หลาน และญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 15.9, 10.8, 9.6 และ 7.0 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ก็พบว่า ข้าราชการทั้งสามสาย จะอาศัยอยู่กับสามี/ภรรยา เป็นส่วนใหญ่ คือมากกว่า ร้อยละ 50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ก็ยังอยู่คู่กับสามีหรือภรรยาของตนเอง ซึ่งนอกนั้นอีกประมาณ ร้อยละ 40-50 มีลักษณะการกระจายอยู่กับบุตร/หลาน บิดา/มารดา ญาติพี่น้องต่าง ๆ ในสัดส่วนที่แตกต่างกันออกไป

ตารางที่ 7 อัตราเงินเดือนที่ได้รับครั้งสุดท้ายของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณ  
ก่อนกำหนด

| อัตราเงินเดือน<br>ครั้งสุดท้าย | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                                | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| น้อยกว่า 15,000 บาท            | -      | -      | 2      | 6.7    | 21     | 24.1   | 23    | 14.6   |
| 15,000 – 20,000 บาท            | 3      | 7.5    | 11     | 36.7   | 58     | 66.7   | 72    | 45.9   |
| 20,000 – 25,000 บาท            | 4      | 10.0   | 6      | 20.0   | 4      | 4.6    | 14    | 8.9    |
| 25,000 – 30,000 บาท            | 13     | 32.5   | 5      | 16.7   | 2      | 2.3    | 20    | 12.7   |
| 30,000 – 35,000 บาท            | 7      | 17.5   | 5      | 16.7   | 2      | 2.3    | 14    | 8.9    |
| มากกว่า 35,000 บาท             | 13     | 32.5   | 1      | 2.5    | -      | -      | 14    | 8.9    |
| รวม                            | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีอัตราเงินเดือนครั้งสุดท้ายจำนวน 15,000 – 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท, 25,000 – 35,000 บาท, 20,000 – 25,000, 30,000-35,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 14.6, 12.7, 8.9, 8.9 และ 8.9 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ที่เข้าร่วมโครงการพบว่าข้าราชการสาย ก. ส่วนใหญ่มีเงินเดือนครั้งสุดท้าย 25,000-30,000 บาท และ มากกว่า 35,000 บาท ถึงร้อยละ 32.5 เท่ากัน ข้าราชการสาย ข. ส่วนใหญ่มีเงินเดือนครั้งสุดท้าย 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมามีเงินเดือน 20,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 ขณะที่ข้าราชการสาย ค. ส่วนใหญ่มีเงินเดือนครั้งสุดท้าย 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมามีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.1 ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะโครงสร้างของข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดจะแตกต่างกัน โดยข้าราชการสาย ก. จะเป็นกลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงกว่า ข้าราชการ สาย ข. และสาย ค. ตามลำดับ

ตารางที่ 8 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามก่อนเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนกำหนด

| รายได้               | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                      | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| เพียงพอกับค่าใช้จ่าย | 37     | 92.5   | 27     | 90.0   | 75     | 86.2   | 139   | 88.5   |
| - ไม่มีเหลือเก็บ     | 7      | 18.9   | 10     | 37.0   | 36     | 48.0   | 53    | 38.1   |
| - มีเหลือเก็บ        | 30     | 81.1   | 17     | 63.0   | 39     | 52.0   | 86    | 61.9   |
| ไม่เพียงพอ           | 3      | 7.5    | 3      | 10.0   | 12     | 13.8   | 18    | 11.5   |
| รวม                  | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้ เพียงพอกับค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ 88.5 ในขณะที่มีผู้มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเพียงร้อยละ 11.5 เท่านั้น สำหรับผู้ที่มิมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่มีเงินเหลือเก็บคิดเป็นร้อยละ 61.9 และไม่มีเงินเหลือเก็บคิดเป็นร้อยละ 38.1 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสายงานของข้าราชการที่ร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่าข้าราชการทุกสายงานส่วนใหญ่มีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยมีสัดส่วนเรียงจากมากไปน้อยคือสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ตามลำดับ และเช่นเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและมีเหลือเก็บ จะมีสัดส่วนเรียงจากมากไปน้อย คือสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ตามลำดับ

ตารางที่ 9 รายได้จากอาชีพอื่นของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| รายได้จากอาชีพอื่น | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                    | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| มี                 | 16     | 40.0   | 15     | 50.0   | 21     | 24.1   | 52    | 33.1   |
| ไม่มี              | 24     | 60.0   | 15     | 50.0   | 66     | 75.9   | 105   | 66.9   |
| รวม                | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะไม่มีรายได้จากอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 66.9 และมีรายได้จากอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 33.1

เมื่อเปรียบเทียบรายได้จากอาชีพอื่น ของข้าราชการทั้งสามสายคือ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ข้าราชการสาย ข. จะมีสัดส่วนผู้ที่รายได้จากอาชีพอื่นมากกว่าสายอื่น ๆ คือ ร้อยละ

50.0 ส่วนสาย ก. ผู้ที่มีรายได้จากอาชีพอื่นร้อยละ 40.0 ขณะที่สาย ค. มีสัดส่วนผู้ที่มีรายได้จากอาชีพอื่นน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 24.1 เท่านั้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ก. เป็นข้าราชการที่ไม่มียาชีพอื่นมากที่สุด

ตารางที่ 10 ระดับรายได้ที่ได้รับจากอาชีพอื่นของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณ  
ก่อนกำหนด

| จำนวนรายได้จาก<br>อาชีพอื่น | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                             | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| มากกว่าเงินเดือน            | 6      | 37.5   | 6      | 40.0   | 6      | 28.6   | 18    | 34.6   |
| น้อยกว่าเงินเดือน           | 8      | 50.0   | 8      | 53.3   | 15     | 71.4   | 31    | 59.6   |
| ไม่แจ้ง                     | 2      | 12.5   | 1      | 6.7    | -      | -      | 3     | 5.8    |
| รวม                         | 16     | 100.0  | 15     | 100.0  | 21     | 100.0  | 52    | 100.0  |

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีรายได้จากอาชีพอื่น จำนวน 52 ราย พบว่า ส่วนใหญ่จะมีรายได้จากอาชีพอื่นน้อยกว่าเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 59.6 ส่วนผู้ที่มีรายได้จากอาชีพอื่นมากกว่าเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ในขณะที่ผู้ไม่แจ้งตอบคำถามหรือมีเงินได้เท่ากับเงินเดือน มี 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.8

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ที่มีรายได้จากอาชีพอื่น พบว่า ในทุกสายของข้าราชการส่วนใหญ่ผู้ที่มีเงินรายได้จากอาชีพอื่น จะมีสัดส่วนน้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และยังพบอีกว่า ข้าราชการสาย ข. ที่มีเงินได้จากอาชีพอื่นมีสัดส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่าเงินเดือนมากที่สุด ร้อยละ 40.0 รองลงมาเป็นสาย ก. ร้อยละ 37.5 ส่วนสาย ค. มีเพียงร้อยละ 28.6

ตารางที่ 11 การมีหนี้สินของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| การมีหนี้สิน           | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                        | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| มี                     | 9      | 22.5   | 16     | 53.3   | 47     | 54.0   | 72    | 45.9   |
| - ผ่อนบ้านที่อยู่อาศัย | 2      | 20.0   | 6      | 37.5   | 12     | 25.5   | 20    | 27.4   |
| - ผ่อนรถยนต์           | 3      | 30.0   | 3      | 18.8   | 3      | 6.4    | 9     | 12.3   |
| - ผ่อนชำระเงินกู้ยืม   | 6      | 60.0   | 10     | 62.5   | 36     | 76.6   | 52    | 71.2   |
| - ลงทุนในธุรกิจส่วนตัว | 3      | 30.0   | 3      | 18.8   | 3      | 6.4    | 9     | 12.3   |
| - อื่น ๆ               | 1      | 10.0   | 1      | 6.3    | -      | -      | 2     | 2.7    |
| ไม่มี                  | 31     | 77.5   | 14     | 46.7   | 40     | 46.0   | 85    | 54.1   |
| รวม                    | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามใน โครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 54.1 ในขณะที่ผู้ที่มีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 45.9 ซึ่งใน กลุ่มผู้ที่มีหนี้สินมีสัดส่วนหนี้สินในการผ่อนชำระเงินกู้ยืมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมา มี สัดส่วนหนี้สินในการผ่อนบ้านที่อยู่อาศัย, ผ่อนรถยนต์, ลงทุนในธุรกิจส่วนตัว และอื่น ๆ คิดเป็น ร้อยละ 27.4, 12.3, 12.3 และ 2.7 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และ สาย ค. ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ในด้านหนี้สิน พบว่า ข้าราชการสาย ก. ส่วนใหญ่ไม่ มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 77.5 แต่ข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ส่วนใหญ่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และ 54.0 ตามลำดับ

สำหรับในส่วน of ข้าราชการที่มีหนี้สิน เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของข้าราชการทั้ง สามสาย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหนี้สินผ่อนชำระเงินกู้ยืมในทั้งสามสายงาน รองลงมา เป็นหนี้สินการ ผ่อนชำระค่าบ้านที่อยู่อาศัย ผ่อนรถยนต์ และลงทุนในธุรกิจส่วนตัว

ตารางที่ 12 สุขภาพก่อนลาออกของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| สุขภาพ                          | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                                 | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ปกติ                            | 25     | 62.5   | 24     | 80.0   | 64     | 73.6   | 113   | 72.0   |
| ไม่ปกติ                         | 15     | 37.5   | 6      | 20.0   | 23     | 26.4   | 44    | 28.0   |
| - เป็นอุปสรรคต่อ<br>การทำงาน    | 4      | 26.7   | 2      | 33.3   | 6      | 26.1   | 12    | 27.3   |
| - ไม่เป็นอุปสรรคต่อ<br>การทำงาน | 11     | 73.3   | 4      | 66.7   | 15     | 65.2   | 30    | 68.2   |
| - อื่น ๆ                        | -      | -      | -      | -      | 2      | 8.7    | 2     | 4.5    |
| รวม                             | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ส่วนใหญ่ก่อนจะลาออกมีสุขภาพเป็นปกติคิดเป็นร้อยละ 72.0 ในขณะที่ก่อนจะลาออกเป็นผู้มีสุขภาพไม่ปกติ คิดเป็นร้อยละ 28.0 ซึ่งในกลุ่มผู้ที่มีสุขภาพไม่ปกติส่วนใหญ่ไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานคิดเป็นร้อยละ 68.2 ขณะที่กลุ่มผู้ที่มีสุขภาพไม่ปกติและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานคิดเป็นร้อยละ 27.3 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.5 ในกลุ่มที่มีสุขภาพไม่ดี พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วไม่เป็นอันตรายหรือไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทั้งสาย ก. สาย ข. และ สาย ค.

#### 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการทำงาน ก่อนจะลาออกเพื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาจากการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 157 ราย ผู้วิจัยได้พิจารณาและนำเสนอข้อมูลดังตารางที่ 13-17 ดังนี้

ตารางที่ 13 ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดซึ่งเป็นข้าราชการ สาย ก.

| ตำแหน่งทางวิชาการ    | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| - อาจารย์            | 15    | 37.5   |
| - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 19    | 47.5   |
| - รองศาสตราจารย์     | 6     | 15.0   |
| - ศาสตราจารย์        | -     | -      |
| รวม                  | 40    | 100.0  |

จากตารางที่ 13 พิจารณาข้าราชการสาย ก. ผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด จำนวน 40 ราย พบว่า ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมามีตำแหน่งอาจารย์ และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ 15.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายของผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| ตำแหน่งครั้งสุดท้าย  | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                      | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ผู้บริหาร            | 13     | 32.5   | 17     | 56.7   | 23     | 26.4   | 53    | 33.8   |
| - ผู้บริหารระดับสูง  | 2      | 15.4   | -      | -      | -      | -      | 2     | 3.8    |
| - ผู้บริหารระดับกลาง | 6      | 46.2   | 3      | 17.6   | 3      | 13.0   | 12    | 22.6   |
| - ผู้บริหารระดับต้น  | 5      | 38.5   | 14     | 82.4   | 20     | 87.0   | 39    | 73.6   |
| ผู้ปฏิบัติ           | 27     | 67.5   | 13     | 43.3   | 64     | 73.6   | 104   | 66.2   |
| รวม                  | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายเป็นผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 66.2 ในขณะที่

ตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 33.8 ซึ่งตำแหน่งผู้บริหารนั้นประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับสูง, ระดับกลาง และระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 3.8, 22.6 และ 73.6 ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ของผู้ตอบแบบสอบถามโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า สาย ก. และสาย ค. ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติไม่ใช่ผู้บริหาร กล่าวคือ สาย ก. ร้อยละ 67.5 เป็นผู้ปฏิบัติ สาย ค. ร้อยละ 73.6 เป็นผู้ปฏิบัติ แต่สำหรับสาย ข. ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารร้อยละ 56.7 และเมื่อเปรียบเทียบเฉพาะกลุ่มผู้ที่เป็นผู้บริหาร พบว่า สาย ก. ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับกลาง แต่สาย ข. และสาย ค. เป็นผู้บริหารระดับต้นเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 15 อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| ระยะเวลารับ   | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| ราชการ        | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 11-20 ปี      | 4      | 10.0   | 1      | 3.3    | 3      | 3.4    | 8     | 5.0    |
| 21-30 ปี      | 17     | 42.5   | 20     | 66.7   | 41     | 47.1   | 78    | 49.7   |
| มากกว่า 30 ปี | 19     | 47.5   | 9      | 30.0   | 43     | 49.4   | 71    | 45.3   |
| รวม           | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |
| อายุเฉลี่ย    | 29.43  |        | 27.93  |        | 30.46  |        | 29.71 |        |
| S.D.          | 5.47   |        | 4.65   |        | 5.03   |        | 5.13  |        |
| ค่าต่ำสุด     | 16     |        | 15     |        | 14     |        | 14    |        |
| ค่าสูงสุด     | 37     |        | 35     |        | 39     |        | 39    |        |

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะรับราชการมาเป็นเวลา 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมารับราชการมากกว่า 30 ปี และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 5.0 ตามลำดับ

จากการเปรียบเทียบทั้งสามสาย คือ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดในสาย ก. และสาย ค. มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี เป็นส่วนใหญ่ โดยสาย ก. ร้อยละ 47.5 และสาย ค. ร้อยละ 49.4 ในขณะที่สาย ข. เป็นข้าราชการที่มีอายุราชการในช่วง 21-30 ปี เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน  
ในขณะที่ยังตอบแบบสอบถามรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

| สภาพการทำงาน                                                                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น      |              |              |                 |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                                        |           |      | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ                                                                            | 3.29      | 0.46 |                       |              |              |                 |                              |
| 1. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ก่อนจะลาออก                                                | 2.90      | 1.12 | 9<br>(5.7)            | 40<br>(25.5) | 57<br>(36.3) | 28<br>(17.8)    | 23<br>(14.6)                 |
| 2. งานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนั้นสนับสนุนให้ไปสู่อำนาจหน้าที่สูงขึ้น                                     | 2.93      | 1.12 | 11<br>(7.0)           | 40<br>(25.5) | 53<br>(33.8) | 33<br>(21.0)    | 20<br>(12.7)                 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ                                   | 3.02      | 1.16 | 12<br>(7.6)           | 46<br>(29.3) | 56<br>(35.7) | 19<br>(12.1)    | 24<br>(15.3)                 |
| 4. ตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน                                                                       | 2.97      | 1.19 | 13<br>(8.3)           | 48<br>(30.6) | 38<br>(24.2) | 37<br>(23.6)    | 21<br>(13.4)                 |
| 5. การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเสมอไป                                                   | 3.32      | 1.26 | 30<br>(19.1)          | 50<br>(31.8) | 36<br>(22.9) | 23<br>(14.6)    | 18<br>(11.5)                 |
| 6. ตำแหน่งติดตัน ไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับและเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อีกแล้ว                              | 2.93      | 1.32 | 23<br>(14.6)          | 34<br>(21.7) | 37<br>(23.6) | 35<br>(22.3)    | 28<br>(17.8)                 |
| 7. ลาออกแล้วมีโอกาสทำงานใหม่ที่ดีกว่ารับราชการ                                                         | 2.76      | 1.33 | 23<br>(14.6)          | 18<br>(11.5) | 51<br>(32.5) | 28<br>(17.8)    | 37<br>(23.6)                 |
| 8. ลาออกแล้วไม่ต้องการหางานทำใหม่                                                                      | 3.67      | 1.26 | 46<br>(29.3)          | 57<br>(36.3) | 27<br>(17.2) | 10<br>(6.4)     | 17<br>(10.8)                 |
| 9. ขณะที่ได้รับราชการมีความพึงพอใจในหน้าที่ราชการ                                                      | 3.99      | 0.92 | 44<br>(28.0)          | 83<br>(52.9) | 19<br>(12.1) | 6<br>(3.8)      | 5<br>(3.2)                   |
| 10. มีโอกาสแสดงผลงานและความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน                                                     | 3.73      | 0.88 | 26<br>(16.6)          | 80<br>(51.0) | 36<br>(22.9) | 13<br>(8.3)     | 2<br>(1.3)                   |
| 11. ขณะที่ได้รับราชการไม่มีอำนาจในการตัดสินใจทำงานที่เห็นว่าเหมาะสม ต้องรอการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา | 3.24      | 1.22 | 25<br>(15.9)          | 49<br>(31.2) | 38<br>(24.2) | 29<br>(18.5)    | 16<br>(10.2)                 |
| 12. มีอำนาจในการตัดสินใจทำงานได้เต็มที่                                                                | 3.29      | 1.21 | 23<br>(14.6)          | 58<br>(36.9) | 35<br>(22.3) | 24<br>(15.3)    | 17<br>(10.8)                 |

ตารางที่ 16 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ  
การทำงานในขณะที่ยู่ตอบแบบสอบถามรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

| สภาพการทำงาน                                                                                       | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับความคิดเห็น      |              |              |                 |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                                    |             |             | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่<br>ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 13. การทำงานได้รับความไว้วางใจจากผู้<br>บังคับบัญชา                                                | 3.98        | 0.81        | 41<br>(26.1)          | 79<br>(50.3) | 32<br>(20.4) | 3<br>(1.9)      | 2<br>(1.3)                   |
| <b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>                                                                | <b>4.02</b> | <b>0.57</b> |                       |              |              |                 |                              |
| 14. มีความสุขในการปฏิบัติงานในหน่วย<br>งาน                                                         | 3.90        | 0.93        | 41<br>(26.1)          | 77<br>(49.0) | 25<br>(15.9) | 11<br>(7.0)     | 3<br>(1.9)                   |
| 15. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนทนและ<br>ปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับ<br>บัญชา               | 3.68        | 1.08        | 33<br>(21.0)          | 71<br>(45.2) | 34<br>(21.7) | 8<br>(5.1)      | 11<br>(7.0)                  |
| 16. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและ<br>พึงพอใจที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น                   | 4.14        | 0.66        | 42<br>(26.8)          | 99<br>(63.1) | 13<br>(8.3)  | 2<br>(1.3)      | 1<br>(0.6)                   |
| 17. มีโอกาสพูดคุยและปรึกษาหารือด้วย<br>ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานเสมอ                          | 4.17        | 0.69        | 47<br>(29.9)          | 93<br>(59.2) | 14<br>(8.9)  | 2<br>(1.3)      | 1<br>(0.6)                   |
| 18. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าเป็นบุคคล<br>สำคัญคนหนึ่งในการทำงาน                                      | 4.11        | 0.72        | 48<br>(30.6)          | 81<br>(51.6) | 26<br>(16.6) | 2<br>(1.3)      | 0                            |
| 19. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความ<br>สามารถ                                                     | 4.12        | 0.69        | 46<br>(29.3)          | 86<br>(54.8) | 23<br>(14.6) | 2<br>(1.3)      | 0                            |
| <b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b>                                                                       | <b>3.50</b> | <b>0.73</b> |                       |              |              |                 |                              |
| 20. พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบ<br>กับความรับผิดชอบและระยะเวลาที่<br>ทำงานมานานในองค์กร | 3.71        | 1.12        | 34<br>(21.7)          | 79<br>(50.3) | 19<br>(12.1) | 14<br>(8.9)     | 11<br>(7.0)                  |
| 21. พึงพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ<br>และผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน<br>ขณะที่รับราชการ     | 3.83        | 0.97        | 35<br>(22.3)          | 82<br>(52.2) | 25<br>(15.9) | 9<br>(5.7)      | 6<br>(3.8)                   |
| 22. ท่านพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่<br>ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน                                     | 3.63        | 1.04        | 27<br>(17.2)          | 77<br>(49.0) | 28<br>(17.8) | 18<br>(11.5)    | 7<br>(4.5)                   |
| 23. งานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและ<br>สนใจให้อยากทำ                                              | 3.58        | 1.01        | 26<br>(16.6)          | 67<br>(42.7) | 42<br>(26.8) | 16<br>(10.2)    | 6<br>(3.8)                   |

ตารางที่ 16 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ  
การทำงานในขณะที่ยังตอบแบบสอบถามรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

| สภาพการทำงาน                                                                                                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น      |              |              |                 |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                                                                        |           |      | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่<br>แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 24. พึงพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติ<br>งานของหน่วยงานเพราะมีความชัดเจน<br>และเป็นธรรม                                                 | 3.03      | 1.13 | 12<br>(7.6)           | 42<br>(26.8) | 65<br>(41.4) | 14<br>(8.9)     | 24<br>(15.3)                 |
| 25. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับ<br>บัญชาอย่างยุติธรรม                                                                         | 3.01      | 1.09 | 11<br>(7.0)           | 40<br>(25.5) | 66<br>(42.0) | 20<br>(12.7)    | 20<br>(12.7)                 |
| 26. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสิทธิพิเศษ<br>ต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและสมเหตุ<br>สมผล                                                        | 3.07      | 1.12 | 14<br>(8.9)           | 41<br>(26.1) | 64<br>(40.8) | 18<br>(11.5)    | 20<br>(12.7)                 |
| 27. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่<br>และอาชีพที่ได้ปฏิบัติมา                                                                         | 4.11      | 0.94 | 55<br>(35.0)          | 81<br>(51.6) | 10<br>(6.4)  | 5<br>(3.2)      | 6<br>(3.8)                   |
| การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยใน<br>กำกับของรัฐบาล                                                                                | 2.61      | 1.30 |                       |              |              |                 |                              |
| 28. การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่<br>เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ<br>บาลในปี 2545 จะมีผลต่อการทำงาน<br>จึงทำให้ตัดสินใจลาออก | 2.61      | 1.30 | 19<br>(12.1)          | 20<br>(12.7) | 34<br>(21.7) | 48<br>(30.6)    | 36<br>(22.9)                 |
| รวม                                                                                                                                    | 3.48      | 0.45 |                       |              |              |                 |                              |

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านการทำงานของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจแต่มีแนวโน้มเห็นด้วยกับปัจจัยด้านการทำงาน กล่าวคือ มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.48 ซึ่งลักษณะดังกล่าวไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจน ดังนั้นในรายละเอียด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอ ดังนี้

1. ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ในการพิจารณาด้านนี้ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” ในด้านนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เป็น 3.29 ซึ่งมีประเด็นรายละเอียดของด้านนี้มีดังนี้

1.1 ประเด็นที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” เรียงตามลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย คือ

1) ประเด็นที่ 9 “ขณะที่รับราชการมีความพึงพอใจในหน้าที่ราชการ” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.99 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 52.9 รองลงมาความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 28.0, 12.1, 3.8 และ 3.2 ตามลำดับ

2) ประเด็นที่ 13 “การทำงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.98 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 50.3 รองลงมาความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 26.1, 20.4, 1.9 และ 1.3 ตามลำดับ

3) ประเด็นที่ 10 “มีโอกาสดแสดงผลงานและความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.73 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 51.0 รองลงมาความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 22.9, 16.6, 8.3 และ 1.3 ตามลำดับ

4) ประเด็นที่ 8 “ลาออกแล้วไม่ต้องการหางานทำใหม่” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.67 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 36.3 รองลงมาความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 29.3, 17.2, 10.8 และ 6.4 ตามลำดับ

1.2 ประเด็นที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” เรียงตามลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย คือ

1) ประเด็นที่ 5 “การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเสมอไป” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.32 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 31.8 รองลงมาความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 22.9, 19.1, 14.6 และ 11.5 ตามลำดับ

2) ประเด็นที่ 12 “มีอำนาจในการตัดสินใจทำงานได้เต็มที่” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.29 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 36.9 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” “ไม่เห็นด้วย”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 22.3, 15.3, 14.6 และ 10.8 ตามลำดับ

3) ประเด็นที่ 11 “ขณะที่รับราชการไม่มีอำนาจในการตัดสินใจทำงานที่เห็นว่าเหมาะสม ต้องรอการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.24 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 31.2 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 24.2, 18.5, 15.9 และ 10.2 ตามลำดับ

4) ประเด็นที่ 3 “ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.02 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 35.7 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, และ คิดเป็นร้อยละ 29.3, 15.3, 12.1 และ 7.6 ตามลำดับ

5) ประเด็นที่ 4 “ตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.97 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 30.6 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 24.2, 23.6, 13.4 และ 8.3 ตามลำดับ

6) ประเด็นที่ 2 “งานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนั้นสนับสนุนให้ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.93 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 33.8 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 25.5, 21.0, 12.7 และ 7.0 ตามลำดับ

7) ประเด็นที่ 6 “ตำแหน่งติดตันไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับและเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อีกแล้ว” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.93 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 23.6 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย”, “เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 22.3, 21.7, 17.8 และ 14.6 ตามลำดับ

8) ประเด็นที่ 1 “มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ก่อนจะลาออก” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.90 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 36.3 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 25.5, 17.8, 14.6 และ 5.7 ตามลำดับ

9) ประเด็นที่ 7 “ลาออกแล้วมีโอกาสดำเนินงานใหม่ที่ดีกว่ารับราชการ” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.76 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 32.5 รองลงมา มีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 23.6, 17.8, 14.6 และ 11.5 ตามลำดับ

2. ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการพิจารณาด้านนี้ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “เห็นด้วย” ในด้านนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เป็น 4.02 ซึ่งประเด็นรายละเอียดของด้านนี้อยู่ในระดับ “เห็นด้วย” ทั้งหมด เรียงตามลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย มีดังนี้

1) ประเด็นที่ 17 “มีโอกาสดูแลและปรึกษารับรู้ด้วยความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานเสมอ” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.17 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 59.2 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 29.9, 8.9, 1.3 และ 0.6 ตามลำดับ

2) ประเด็นที่ 16 “มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและพึงพอใจที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.14 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 63.1 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 26.8, 8.3, 1.3 และ 0.6 ตามลำดับ

3) ประเด็นที่ 19 “เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.12 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 54.8 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 29.3, 14.6, 1.3 และ 0.0 ตามลำดับ

4) ประเด็นที่ 18 “เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.11 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 51.6 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 30.6, 16.6, 1.3 และ 0.0 ตามลำดับ

5) ประเด็นที่ 14 “มีความสุขในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.90 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 49.0 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 26.1, 15.9, 7.0 และ 1.9 ตามลำดับ

6) ประเด็นที่ 15 “ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนและปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.68 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 45.2 รองลงมา มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 21.7, 21.0, 7.0 และ 5.1 ตามลำดับ

3. ความพึงพอใจในการทำงาน ในการพิจารณาด้านนี้ พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” ในด้านนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เป็น 3.50 ซึ่งมีประเด็นรายละเอียดของด้านนี้มีดังนี้

3.1 ประเด็นที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” เรียงตามลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย คือ

1) ประเด็นที่ 27 “มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และอาชีพที่ได้ปฏิบัติมา” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.11 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 51.6 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 35.0, 6.4, 3.8 และ 3.2 ตามลำดับ

2) ประเด็นที่ 21 “พึงพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ใช่เงินขณะที่รับราชการ” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.83 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 52.2 รองลงมา มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 22.3, 15.9, 5.7 และ 3.8 ตามลำดับ

3) ประเด็นที่ 20 “พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและระยะเวลาที่ทำงานมานานในองค์กร” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.71 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 50.3 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 21.7, 12.1, 8.9 และ 7.0 ตาม

4) ประเด็นที่ 22 “พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.63 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 49.0 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 17.8, 17.2, 11.5 และ 4.5 ตามลำดับ

5) ประเด็นที่ 23 “งานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและก่อให้เกิดโอกาส” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.58 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 42.7 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 26.8, 16.6, 10.2 และ 3.8 ตามลำดับ

3.2 ประเด็นที่กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” เรียงตามลำดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย คือ

1) ประเด็นที่ 26 “ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและสมเหตุสมผล” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.07 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 40.8 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 26.1, 12.7, 11.5 และ 8.9 ตามลำดับ

2) ประเด็นที่ 24 “พึงพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพราะมีความชัดเจนและเป็นธรรม” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.03 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 41.4 รองลงมาที่มีความคิดเห็น “เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 26.8, 15.3, 8.9 และ 7.6 ตามลำดับ

3) ประเด็น 25 “ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.01 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” มากที่สุดร้อยละ 42.0 รองลงมาที่มีความ

คิดเห็น “เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 25.5, 12.7, 12.7 และ 7.0 ตามลำดับ

4. การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ในประเด็น “การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในปี 2545 จะมีผลต่อการทำงาน จึงทำให้ตัดสินใจลาออก” กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.61 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” มากที่สุดร้อยละ 30.6 รองลงมาความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 22.9, 21.7, 12.7 และ 12.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในขณะที่ยังตอบแบบสอบถามรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่าง สาย ก. สาย ข. และสาย ค.

| สภาพการทำงาน                                                             | สาย ก.<br>(N=40) | สาย ข.<br>(N=30) | สาย ค.<br>(N=87) | สถิติ F | d.f   | Sig.  |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|---------|-------|-------|
| ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ                                              | 3.36             | 3.23             | 3.27             | 0.68    | 2,154 | 0.510 |
| 1. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ก่อนจะลาออก                    | 3.48             | 3.03             | 2.59             | 11.16   | 2,154 | 0.000 |
| 2. งานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนั้นสนับสนุนให้ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น         | 3.43             | 3.07             | 2.66             | 7.27    | 2,154 | 0.001 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ     | 3.43             | 3.03             | 2.83             | 3.78    | 2,154 | 0.025 |
| 4. ตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน                                         | 2.55             | 3.07             | 3.13             | 3.45    | 2,154 | 0.034 |
| 5. การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเสมอไป                     | 3.10             | 3.63             | 3.32             | 1.54    | 2,154 | 0.217 |
| 6. ตำแหน่งติดตันไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับและเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อีกแล้ว | 2.40             | 2.57             | 3.30             | 8.49    | 2,154 | 0.000 |
| 7. ลาออกแล้วมีโอกาสทำงานใหม่ที่ดีกว่ารับราชการ                           | 2.65             | 2.97             | 2.74             | 0.51    | 2,154 | 0.602 |
| 8. ลาออกแล้วไม่ต้องการหางานทำใหม่                                        | 3.78             | 3.53             | 3.67             | 0.31    | 2,154 | 0.733 |
| 9. ขณะที่รับราชการมีความพึงพอใจในหน้าที่ราชการ                           | 4.15             | 3.47             | 4.09             | 6.41    | 2,154 | 0.002 |
| 10. มีโอกาสแสดงผลงานและความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน                       | 4.03             | 3.50             | 3.68             | 3.53    | 2,154 | 0.032 |

ตารางที่ 17 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในขณะที่ยังตอบแบบสอบถามรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่าง สาย ก. สาย ข. และสาย ค.

| สภาพการทำงาน                                                                                           | สาย ก.<br>(N=40) | สาย ข.<br>(N=30) | สาย ค.<br>(N=87) | สถิติ F     | d.f          | Sig.         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|--------------|--------------|
| 11. ขณะที่ยังรับราชการไม่มีอำนาจในการตัดสินใจทำงานที่เห็นว่าเหมาะสม ต้องรอการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา | 2.63             | 3.03             | 3.60             | 10.33       | 2,154        | 0.000        |
| 12. มีอำนาจในการตัดสินใจทำงานได้เต็มที่                                                                | 3.95             | 3.27             | 3.00             | 9.36        | 2,154        | 0.000        |
| 13. การทำงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา                                                        | 4.08             | 3.87             | 3.98             | 0.56        | 2,154        | 0.571        |
| <b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>                                                                    | <b>4.06</b>      | <b>3.88</b>      | <b>4.05</b>      | <b>1.10</b> | <b>2,154</b> | <b>0.337</b> |
| 14. มีความสุขในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน                                                                 | 3.93             | 3.50             | 4.03             | 3.81        | 2,154        | 0.024        |
| 15. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนทนากับปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา                          | 3.83             | 3.30             | 3.75             | 2.43        | 2,154        | 0.092        |
| 16. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและพึงพอใจที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น                           | 4.15             | 4.20             | 4.11             | 0.19        | 2,154        | 0.830        |
| 17. มีโอกาสพูดคุยและปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานเสมอ                                  | 4.20             | 4.20             | 4.14             | 0.16        | 2,154        | 0.855        |
| 18. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งหน่วยงาน                                                | 4.18             | 4.00             | 4.13             | 0.54        | 2,154        | 0.586        |
| 19. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ                                                             | 4.10             | 4.10             | 4.14             | 0.06        | 2,154        | 0.944        |
| <b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b>                                                                           | <b>3.72</b>      | <b>3.15</b>      | <b>3.51</b>      | <b>5.65</b> | <b>2,154</b> | <b>0.004</b> |
| 20. พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและระยะเวลาที่ทำงานมานานในองค์กร             | 4.05             | 3.40             | 3.66             | 3.20        | 2,154        | 0.043        |
| 21. พึงพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับและผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ใช่เงินขณะที่รับราชการ                 | 4.05             | 3.50             | 3.85             | 2.87        | 2,154        | 0.060        |
| 22. ท่านพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน                                             | 3.88             | 3.17             | 3.68             | 4.37        | 2,154        | 0.014        |

ตารางที่ 17 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่าง สาย ก. สาย ข. และสาย ค.

| สภาพการทำงาน                                                                                                                           | สาย ก.<br>(N=40) | สาย ข.<br>(N=30) | สาย ค.<br>(N=87) | สถิติ F | d.f   | Sig.  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|---------|-------|-------|
| 23. งานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและ<br>งูใจให้อยากทำ                                                                                  | 3.65             | 3.23             | 3.67             | 2.23    | 2,154 | 0.111 |
| 24. พึงพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติ<br>งานของหน่วยงานเพราะมีความชัดเจน<br>และเป็นธรรม                                                 | 3.20             | 2.70             | 3.06             | 1.77    | 2,154 | 0.174 |
| 25. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับ<br>บัญชาอย่างยุติธรรม                                                                         | 3.35             | 2.67             | 2.98             | 3.62    | 2,154 | 0.029 |
| 26. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสิทธิพิเศษ<br>ต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและสมเหตุ<br>สมผล                                                        | 3.43             | 2.73             | 3.02             | 3.58    | 2,154 | 0.030 |
| 27. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่<br>และอาชีพที่ได้ปฏิบัติมา                                                                         | 4.15             | 3.77             | 4.21             | 2.56    | 2,154 | 0.080 |
| การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยใน<br>กำกับของรัฐบาล                                                                                | 2.45             | 2.60             | 2.68             | 0.42    | 2,154 | 0.658 |
| 28. การปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่<br>เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ<br>บาลในปี 2545 จะมีผลต่อการทำงาน<br>จึงทำให้ตัดสินใจลาออก | 2.45             | 2.60             | 2.68             | 0.42    | 2,154 | 0.658 |
| รวม                                                                                                                                    | 3.58             | 3.33             | 3.49             | 2.83    | 2,154 | 0.062 |

เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการทำงาน หรือปัจจัยทางด้านการทำงานในขณะที่รับราชการในด้านต่าง ๆ ของสาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ข้าราชการสาย ก. มีคะแนนความคิดเห็นมากที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ข้าราชการสาย ก. เห็นว่าโดยภาพรวมมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ก็พบว่า มีคะแนนความคิดเห็น 3.33 และ 3.49 ซึ่งอยู่ในระดับไม่แน่ใจ นั้นแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฯ สาย ข. และสาย ค. ยังไม่แน่ใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความ

พึงพอใจในการทำงาน และการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างทางสถิติ หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับความแตกต่างของคะแนนความคิดเห็น ต่อสภาพการทำงานขณะที่รับราชการ และเมื่อพิจารณาในความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ พบว่า โดยเฉลี่ยข้าราชการทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอยู่ในระดับไม่แน่ใจ นั่นคือ ไม่แน่ใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โดยสาย ก. มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.36 สาย ข. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.23 และ สาย ค. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.27 และเมื่อเปรียบเทียบทั้งสามกลุ่มก็พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีสถิติเอฟ เป็น 0.68 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.510 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ของสภาพการทำงาน พบว่า

1.1 “มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ก่อนจะลาออก” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจทั้งสามกลุ่ม แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการสาย ก. จะมีความคิดเห็นไม่แน่ใจแต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.48 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ก. ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการมากกว่า ในขณะที่สาย ข. ยังเป็นกลุ่มที่ไม่แน่ใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ส่วนสาย ค. นั้นมีคะแนนความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ แต่มีแนวโน้มไม่เห็นด้วย คือ มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.59 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ค. จะไม่แน่ใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยค่อนข้างจะเห็นว่าข้าราชการสาย ค. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย ซึ่งลักษณะดังกล่าวของข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. นั้นเมื่อเปรียบเทียบกันในประเด็นนี้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 11.16 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 นั้นแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันดังที่ได้อธิบายแล้ว

1.2 “งานที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนั้นสนับสนุนให้ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน กล่าวคือ ข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นไม่แน่ใจแต่มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยโดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.43 ข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจโดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.07 ส่วนข้าราชการสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ แต่มีแนวโน้มที่จะไม่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.66 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม ก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 7.27 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเป็น 0.001

### 1.3 “ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ”

พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มยังมีความเห็นโดยเฉลี่ยไม่แน่ใจในประเด็นนี้ โดยสาย ก. มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.43 สาย ข. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.03 และสาย ค. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 2.83 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบทั้งสามกลุ่มก็พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 3.78 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.025

1.4 “ตำแหน่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยในระดับไม่แน่ใจ โดยข้าราชการสาย ก. มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.55 ซึ่งอยู่ในระดับไม่แน่ใจและมีแนวโน้มที่จะไม่เห็นด้วยหรือตำแหน่งไม่ใช่วแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนข้าราชการสาย ข. และ สาย ค. มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.07 และ 3.13 ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดย มีค่าสถิติเอฟ เป็น 3.45 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีค่านัยสำคัญทางสถิติเป็น 0.034

1.5 “การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเสมอไป” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.10 และ 3.32 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.63 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ข. มีการเลื่อนตำแหน่งโดยไม่ใช้ความสามารถ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของความคิดเห็นทั้งสามกลุ่ม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

### 1.6 “ตำแหน่งติดตันไม่มีโอกาสได้เลื่อนระดับและเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อีกแล้ว”

พบว่า ข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นเฉลี่ยไม่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.40 ในขณะที่ข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นเฉลี่ยไม่แน่ใจแต่มีแนวโน้มที่จะไม่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.57 ส่วนข้าราชการสาย ค. มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็น 3.30 ซึ่งจากลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ข. ไม่มีปัญหาในการได้เลื่อนระดับหรือเลื่อนขั้น แต่ข้าราชการสาย ค. ยังไม่แน่ใจในบางครั้งซึ่งอาจติดในบางตำแหน่งได้เช่นกัน ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 8.49 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

1.7 “ลาออกแล้วมีโอกาสทำงานใหม่ที่ดีกว่ารับราชการ” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเป็น 2.65, 2.97 และ 2.74 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อลาออกจากราชการก็ไม่แน่ใจว่าจะมีงานใหม่ที่ดีกว่าได้ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มก็ไม่มี ความแตกต่างกันทางสถิติ

1.8 “ลาออกแล้วไม่ต้องการหางานทำใหม่” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับที่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.78, 3.53 และ 3.67 ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการที่ลาออกตามโครงการเกษียณก่อนกำหนดเหล่านี้ โดยเฉลี่ยไม่ต้องการที่จะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นทั้งสามกลุ่มก็พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

1.9 “ขณะที่รับราชการมีความพึงพอใจในหน้าที่ราชการ” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีความพึงพอใจในระดับมาก นั่นคือโดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็น 4.15 และ 4.09 ส่วนข้าราชการสาย ข. ยังมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.47 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าส่วนหนึ่งของข้าราชการสาย ข. ยังไม่แน่ใจว่ามีความพึงพอใจต่อหน้าที่ราชการ และเมื่อเปรียบเทียบทั้งสามกลุ่มก็พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 6.41 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญเป็น 0.002

1.10 “มีโอกาสดแสดงผลงานและความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีคะแนนความคิดเห็นเป็น 4.03, 3.50 และ 3.68 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทั้งสามกลุ่มดังกล่าว มีการแสดงออกและมีผลงานในการปรับปรุงงานแต่อย่างไรก็ตามเมื่อนำค่าความคิดเห็นเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับกันปรากฏว่ามีความแตกต่างกันโดยมีค่าสถิติเอฟ 3.53 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีค่าระดับนัยสำคัญ 0.032

1.11 “ขณะที่รับราชการไม่มีอำนาจในการตัดสินใจทำงาน ที่เห็นว่าเหมาะสมต้องรอการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา” พบว่า ข้าราชการสาย ค. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็น 3.60 ขณะที่สาย ข. ไม่แน่ใจ และข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นไม่แน่ใจแต่มีแนวโน้มไม่เห็นด้วย จากลักษณะดังกล่าวอาจเป็นการสืบเนื่องจากความเป็นอิสระของข้าราชการสาย ก. มีมากกว่าข้าราชการสายอื่น ๆ จึงทำให้มีลักษณะดังกล่าว แต่ขณะเดียวกันสาย ค. ซึ่งเป็นสายบริหารทั่วไปและธุรการนั้น ส่วนใหญ่ข้าราชการต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก เมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นในประเด็นนี้จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 10.33 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

1.12 “มีอำนาจในการตัดสินใจทำงานได้เต็มที่” พบว่า ข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.95 ในขณะที่สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.27 และ 3.00 ทั้งนี้ลักษณะดังกล่าวมีลักษณะที่คล้ายกับประเด็นที่ 11 คือ ข้าราชการสาย ก. ค่อนข้างมีความเป็นอิสระสูงกว่าข้าราชการสายอื่น ๆ ดังนั้นการตัดสินใจในการทำงานจึงมีมากกว่า และเมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของข้าราชการทั้ง

สามกลุ่มก็พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติ เอฟเป็น 9.36 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.000

1.13 “การทำงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเป็น 4.08, 3.87 และ 3.98 ตามลำดับ ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่แล้ว และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มนี้ก็พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการทุกสายมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี กล่าวคือ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในทุกสายข้าราชการ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้งสามกลุ่มก็ไม่พบความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของประเด็นต่าง ๆ ด้านนี้ พบว่า

2.1 “มีความสุขในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งหมายถึงข้าราชการทั้งสองกลุ่มมีความสุขในการทำงาน โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.93 และ 4.03 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ข. กลับมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ แต่ค่อนข้างเห็นด้วย แสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ข. บางส่วนไม่มีความสุขในการทำงานเท่าที่ควร และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยของข้าราชการทั้งสามกลุ่มก็พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 3.81 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.024 จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีความคิดเห็นที่ต่างไปจากข้าราชการสาย ข. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 “ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนสนม และปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยเห็นด้วยต่อประเด็นนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.83 และ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีการปกครองอย่างเป็นกันเอง ส่วนข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.30 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ข. ในบางกลุ่มผู้บังคับบัญชาก็ไม่เป็นกันเอง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ก็พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

2.3 “มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และพึงพอใจที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น” พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.15, 4.20 และ 4.11 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยก็

ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ จากลักษณะดังกล่าว แสดงถึงข้าราชการทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน

2.4 “มีโอกาสดูแลและปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง กับเพื่อนร่วมงานเสมอ” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.20, 4.20 และ 4.14 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างข้าราชการทั้งสามกลุ่มก็ไม่พบความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานตลอดระยะเวลาที่ทำงานกัน

2.5 “เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.18, 4.00 และ 4.13 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างข้าราชการทั้งสามกลุ่มก็ไม่พบความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีการยอมรับความสำคัญของบุคคลแต่ละคนในฐานะเพื่อนร่วมงาน

2.6 “เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.10, 4.10 และ 4.14 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างข้าราชการทั้งสามกลุ่มก็ไม่พบความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีการยอมรับความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกัน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมของความคิดเห็นในด้านนี้ของข้าราชการผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับเห็นด้วยหรือพึงพอใจต่อการทำงาน ส่วนสาย ข. อยู่ในระดับไม่แน่ใจ หรือยังไม่แน่ใจหรือไม่แน่ว่าจะพึงพอใจต่อการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสถิติเอฟ 5.65 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.004

3.1 “พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและระยะเวลาที่ทำงานมานานในองค์กร” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. จะมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็น 4.05 และ 3.66 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจแต่ค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.40 จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ก. และสาย ค. ค่อนข้างที่จะพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับระยะเวลาที่ทำงานมานาน ส่วนข้าราชการสาย ข. ไม่แน่ใจ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่ามีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสถิติเอฟ 3.20 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.043

3.2 “พึงพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ขณะที่รับราชการ” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. จะมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็น 4.05 และ 3.85 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจแต่ค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.50 จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ก. และสาย ค. ค่อนข้างที่จะพึงพอใจต่อสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับและผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ใช่เงินขณะรับราชการ ส่วนข้าราชการสาย ข. ไม่แน่ใจแต่ค่อนข้างพึงพอใจ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

3.3 “พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. จะมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็น 3.88 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจแต่ค่อนข้างเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.17 จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ก. และสาย ค. ค่อนข้างที่จะพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ส่วนข้าราชการสาย ข. ไม่แน่ใจ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสถิติเอฟ 4.37 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.014

3.4 “งานที่รับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและสนใจให้อยากทำ” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ค. มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่เห็นด้วย มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.65 และ 3.67 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ข. มีคะแนนความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีคะแนนความคิดเห็น 3.23 จากลักษณะดังกล่าวเมื่อนำมาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

3.5 “พึงพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพราะมีความชัดเจนและเป็นธรรม” พบว่า สำหรับความคิดเห็นต่อประเด็นนี้ ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจเหมือนกันหมด โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.20, 2.70 และ 3.06 ตามลำดับ จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทั้งสามกลุ่ม ไม่แน่ใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แม้กระทั่งในด้านความเป็นธรรม และเมื่อนำมาเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นทั้งสามกลุ่มพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

3.6 “ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจเหมือนกันหมด โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.35, 2.67 และ 2.98 ตามลำดับ จากลักษณะดังกล่าวจะเห็นว่า ข้าราชการสาย ข. มีความ

คิดเห็นค่อนข้างไม่เห็นด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ข. ค่อนข้างจะเห็นว่าไม่ค่อยได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเฉลี่ยของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 3.62 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.029

3.7 “ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรมและสมเหตุสมผล” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจเหมือนกันหมด โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.43, 2.73 และ 3.02 ตามลำดับ จากลักษณะดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับข้อ 3.6 จะเห็นว่า ข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นค่อนข้างไม่เห็นด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการยังไม่แน่ใจในการพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ ว่าเป็นไปด้วยความเป็นธรรมหรือสมเหตุสมผลอย่างไร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 3.58 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญเป็น 0.030

3.8 “มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และอาชีพที่ได้ปฏิบัติมา” พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับที่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเป็น 4.15, 3.77 และ 4.21 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และอาชีพที่ได้ปฏิบัติมา และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล พบว่า ข้าราชการสาย ก. ไม่เห็นด้วย ด้วยคะแนนความคิดเห็น 2.45 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การลาออกจากราชการของตัวเองมิได้ขึ้นอยู่กับปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ขณะที่ข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ไม่มีความแน่ใจ ในกรณีการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในปี 2545 จะมีผลต่อการทำงาน จึงทำให้ตัดสินใจลาออก ซึ่งเมื่อมีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ

#### 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านผลตอบแทนของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

เพื่อเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็น ในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในตอนที่ 3 การศึกษาผลหรือปัจจัยด้านค่าตอบแทน ซึ่งนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ความคิดที่จะลาออกจากราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ความคิดที่จะลาออก<br>จากราชการ | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                                | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| คิดไว้แล้ว                     | 19     | 47.5   | 12     | 40.0   | 26     | 29.9   | 57    | 36.3   |
| เคยคิดไว้บ้าง                  | 11     | 27.5   | 4      | 13.3   | 30     | 34.5   | 45    | 28.7   |
| ไม่เคยคิดเลย                   | 10     | 25.0   | 14     | 46.7   | 31     | 35.6   | 55    | 35.0   |
| รวม                            | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จะคิดไว้แล้วในการที่จะลาออกจากราชการคือ คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาไม่เคยคิดเลยคิดเป็นร้อยละ 35.0 และเคยคิดไว้บ้าง คิดเป็นร้อยละ 28.7 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่มในการคิดที่จะลาออกจากราชการ พบว่า ข้าราชการสาย ก. ส่วนใหญ่เคยคิดไว้แล้วที่จะลาออกจากราชการ คิดเป็นร้อยละ 47.5 ขณะที่เคยคิดไว้บ้าง และไม่เคยคิดเลยมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และ 25.0 ส่วนข้าราชการสาย ข. ส่วนใหญ่ไม่เคยคิดเลย คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาเคยคิดไว้แล้ว ร้อยละ 40.0 ส่วนที่เคยคิดไว้บ้างร้อยละ 13.3 สำหรับข้าราชการสาย ค. พบว่า ส่วนใหญ่เคยคิดไว้บ้าง และไม่เคยคิดเลยมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 34.5 และ 35.6 ขณะที่อีกส่วนหนึ่งคิดไว้แล้ว คิดเป็นร้อยละ 29.9 ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า ข้าราชการสาย ก. ที่ต้องการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดส่วนใหญ่เคยคิดไว้แล้ว ส่วนข้าราชการสาย ข. และ สาย ค. ส่วนใหญ่ไม่เคยคิดเลยที่จะเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแต่อย่างไรก็ตามสำหรับข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ที่คิดไว้แล้ว และเคยคิดไว้บ้างในสัดส่วนที่มากพอสมควร

ตารางที่ 19 ปิงบประมาณและจำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| รุ่นที่ (ปีงบประมาณ)        | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                             | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| รุ่นที่ 1 (ปีงบประมาณ 2543) | 17     | 42.5   | 10     | 33.3   | 44     | 50.6   | 71    | 45.2   |
| รุ่นที่ 2 (ปีงบประมาณ 2544) | 23     | 57.5   | 20     | 66.7   | 43     | 49.4   | 86    | 54.8   |
| รวม                         | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดในรุ่นที่ 2 (ปีงบประมาณ 2544) คิดเป็นร้อยละ 54.8 และรุ่นที่ 1 (ปีงบประมาณ 2543) คิดเป็นร้อยละ 45.2 และเมื่อคลุกลุ่มข้าราชการก็พบว่า สาย ก. และสาย ข. ส่วนใหญ่เป็นผู้สมัครเข้าร่วมโครงการรุ่นที่ 2 ส่วนสาย ค. มีสัดส่วนค่อนข้างใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 20 การปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| การปรึกษาหารือกับ<br>บุคคลในครอบครัว | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม   |        |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|                                      | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ปรึกษาดูแล                           | 11     | 27.5   | 11     | 36.7   | 36     | 41.4   | 58    | 36.9   |
| ปรึกษาบ้าง                           | 18     | 45.0   | 9      | 30.0   | 26     | 29.9   | 53    | 33.8   |
| ไม่ปรึกษาใครเลย                      | 11     | 27.5   | 10     | 33.3   | 25     | 28.7   | 46    | 29.3   |
| รวม                                  | 40     | 100.0  | 30     | 100.0  | 87     | 100.0  | 157   | 100.0  |

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ส่วนใหญ่ได้ปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวตลอดในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาปรึกษาบ้าง คิดเป็นร้อยละ 33.8 และไม่ปรึกษาใครเลย คิดเป็นร้อยละ 29.3

ลักษณะการปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวเมื่อจำแนกตามกลุ่มข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ส่วนใหญ่ทั้งสามกลุ่มจะมีการปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัว โดยข้าราชการสาย ก. ส่วนใหญ่จะปรึกษามุคคลในครอบครัวบ้างถึงร้อยละ 45.0 ส่วนสาย ข. และสาย ค. จะปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวตลอดเป็นส่วนใหญ่ คือร้อยละ 36.7 และ 41.4 ตามลำดับ แต่เป็นที่น่าสนใจสำหรับข้าราชการสาย ข. ซึ่งพบว่า มีส่วนหนึ่งที่ไม่ปรึกษาหารือกับบุคคลในครอบครัวเลยถึงร้อยละ 33.3 หรือ 1 ใน 3 ของข้าราชการสาย ข. ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ตารางที่ 21 การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่

| การรับรู้ข่าวสาร                 | สาย ก.          |        | สาย ข.          |        | สาย ค.          |        | รวม              |        |
|----------------------------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|------------------|--------|
|                                  | จำนวน<br>(N=40) | ร้อยละ | จำนวน<br>(N=30) | ร้อยละ | จำนวน<br>(N=87) | ร้อยละ | จำนวน<br>(N=157) | ร้อยละ |
| ข่าวสารของมหาวิทยาลัย            | 22              | 55.0   | 20              | 66.7   | 48              | 55.2   | 90               | 57.3   |
| หนังสือแจ้งเวียนภายในหน่วยงาน    | 31              | 77.5   | 24              | 80.0   | 56              | 64.4   | 111              | 70.7   |
| เพื่อนร่วมงาน                    | 15              | 37.5   | 16              | 53.3   | 43              | 49.4   | 74               | 47.1   |
| ผู้บังคับบัญชา                   | 6               | 15.0   | 8               | 26.7   | 25              | 28.7   | 39               | 24.8   |
| ในงานประชุมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย | 10              | 25.0   | 4               | 13.3   | 14              | 16.1   | 28               | 17.8   |
| อื่น ๆ                           | 9               | 22.5   | 7               | 23.3   | 9               | 10.3   | 25               | 15.9   |

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รับทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายในหน่วยงานมากที่สุดมีสัดส่วนเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมารับรู้จากข่าวสารของมหาวิทยาลัย, เพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา, ในงานประชุมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และอื่น ๆ มีสัดส่วนร้อยละ 57.3, 47.1, 24.8, 17.8 และ 15.9 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ในทุกกลุ่มส่วนใหญ่จะรับทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายในหน่วยงานเป็นสัดส่วนมากที่สุดร้อยละ 77.5, 80.0 และ 64.4 ตามลำดับ รองลงมาก็จะรับทราบจากข่าวสารของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 55.0, 66.7 และ 55.2 ตามลำดับ รับทราบจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสัดส่วนร้อยละ 37.5, 53.3 และ 49.4

จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ข่าวสารของโครงการส่วนใหญ่รับทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมารับรู้จากข่าวสารของมหาวิทยาลัย และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันทั้งหมดทั้งข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค.

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ของความรู้เกี่ยวกับโครงการเกษียณ  
ก่อนกำหนด

| ความรู้เกี่ยวกับโครงการ                  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความรู้ |              |              |            |            |
|------------------------------------------|-----------|------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
|                                          |           |      | มากที่สุด    | มาก          | ปานกลาง      | น้อย       | น้อยที่สุด |
| 1. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ        | 3.77      | 0.90 | 41<br>(26.1) | 46<br>(29.3) | 64<br>(40.8) | 5<br>(3.2) | 1<br>(0.6) |
| 2. การนับอายุต่าง ๆ เช่น อายุตัว อายุงาน | 3.67      | 0.92 | 33<br>(21.0) | 52<br>(33.1) | 61<br>(38.9) | 9<br>(5.7) | 2<br>(1.3) |
| 3. ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับ | 3.64      | 0.88 | 30<br>(19.1) | 51<br>(32.5) | 66<br>(42.0) | 9<br>(5.7) | 1<br>(0.6) |
| 4. วิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการ           | 3.69      | 0.88 | 33<br>(21.0) | 52<br>(33.1) | 65<br>(41.4) | 5<br>(3.2) | 2<br>(1.3) |
| 5. กำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร     | 3.87      | 0.92 | 46<br>(29.3) | 54<br>(34.4) | 50<br>(31.8) | 5<br>(3.2) | 2<br>(1.3) |
| รวม                                      | 3.73      | 0.76 |              |              |              |            |            |

จากตารางที่ 22 เพื่อเป็นการศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการเกษียณก่อนกำหนดของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ในโครงการอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนความรู้เฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และพิจารณารายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ประเด็น “กำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร” พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนความรู้เฉลี่ย 3.87 โดยส่วนมากมีความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมา มีความรู้ในระดับปานกลาง, มากที่สุด, น้อย และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.8, 29.3, 3.2 และ 1.3 ตามลำดับ

2. ประเด็น “คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ” พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนความรู้เฉลี่ย 3.77 โดยส่วนมากมีความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา มีความรู้ในระดับมาก, มากที่สุด, น้อย และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.3, 26.1, 3.2 และ 0.6 ตามลำดับ

3. ประเด็น “วิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการ” พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนความรู้เฉลี่ย 3.69 โดยส่วนมากมีความรู้ในระดับปานกลาง

คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาที่มีความรู้ในระดับมาก, มากที่สุด, น้อย และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.1, 21.0, 3.2 และ 1.3 ตามลำดับ

4. ประเด็น “การนับอายุต่าง ๆ เช่น อายุตัว อายุงาน” พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนความรู้เฉลี่ย 3.67 โดยส่วนมากมีความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาที่มีความรู้ในระดับมาก, มากที่สุด, น้อย และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.1, 21.0, 5.7 และ 1.3 ตามลำดับ

5. ประเด็น “ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับ” พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนความรู้เฉลี่ย 3.64 โดยส่วนมากมีความรู้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาที่มีความรู้ในระดับมาก, มากที่สุด, น้อย และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5, 19.1, 5.7 และ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการสาย ก. สาย ข. และ สาย ค.

| ความรู้เกี่ยวกับ โครงการ                 | สาย ก.<br>(N=40) | สาย ข.<br>(N=30) | สาย ค.<br>(N=87) | สถิติ F | d.f    | Sig.  |
|------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|---------|--------|-------|
| 1. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ        | 4.20             | 3.73             | 3.59             | 5.92    | 2, 154 | 0.001 |
| 2. การนับอายุต่าง ๆ เช่น อายุตัว อายุงาน | 3.93             | 3.60             | 3.57             | 2.14    | 2, 154 | 0.121 |
| 3. ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับ | 3.93             | 3.60             | 3.52             | 3.07    | 2, 154 | 0.049 |
| 4. วิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการ           | 3.83             | 3.80             | 3.60             | 1.18    | 2, 154 | 0.310 |
| 5. กำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร     | 4.13             | 3.83             | 3.77             | 2.11    | 2, 154 | 0.125 |
| รวม                                      | 4.00             | 3.71             | 3.61             | 3.72    | 2, 154 | 0.026 |

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พบว่า ข้าราชการสาย ก. จะมีความรู้ความเข้าใจในโครงการมากกว่าข้าราชการ สาย ข. และข้าราชการ สาย ค. มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าข้าราชการ สาย ค. ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับโครงการเป็น 4.00, 3.71 และ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการในทุกกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจในโครงการในระดับมาก และเมื่อทำการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในโครงการของข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ เป็น 3.72 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.026 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

1. ความรู้ในด้านคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความรู้เกี่ยวกับโครงการอยู่ในระดับมากทั้งสามกลุ่ม โดยกลุ่มข้าราชการสาย ก. มีระดับความรู้มากกว่าสาย ข. และข้าราชการสาย ข. มีความรู้มากกว่าข้าราชการสาย ค. โดยมีคะแนนความรู้เป็น 4.20, 3.73 และ 3.59 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ของข้าราชการทั้งสามกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 5.92 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเป็น 0.001

2. ความรู้เกี่ยวกับการนับอายุต่าง ๆ เช่น อายุตัว อายุงาน พบว่า ข้าราชการสาย ก. มีความรู้มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 ขณะที่สาย ข. มีความรู้โดยเฉลี่ยรองลงมามีค่าเป็น 3.60 ส่วนข้าราชการสาย ค. มีคะแนนความรู้เฉลี่ย 3.57 ซึ่งข้าราชการทั้งสามกลุ่มมีความรู้เกี่ยวกับการนับอายุต่าง ๆ นี้ อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้ทั้งสามกลุ่มพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติโดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 2.14 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.121

3. ความรู้ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่ม คือ ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการในระดับมากเหมือนกัน โดยมีคะแนนความรู้เป็น 3.93, 3.60 และ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบคะแนนความรู้เฉลี่ยของทั้งสามกลุ่ม ก็พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 3.07 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.049

4. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสมัครเข้าร่วมโครงการ พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ต่างมีความรู้โดยเฉลี่ยเกี่ยวกับวิธีสมัครเข้าร่วมโครงการในระดับมาก โดยมีคะแนนความรู้เป็น 3.83, 3.80 และ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทั้งสามกลุ่มก็พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

5. ความรู้เกี่ยวกับกำหนดการรับสมัครและหมดเขตรับสมัคร พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ต่างก็มีความรู้อยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยมีคะแนนความรู้เป็น 4.13, 3.83 และ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันก็พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

**ตารางที่ 24** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลหลักในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| เหตุผลหลักในการตัดสินใจ                                                                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น  |              |              |              |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
|                                                                                                                                                     |           |      | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 1. ต้องการพักผ่อนและทำงานอดิเรกที่ตนชอบ เช่น ปั่นจักรยาน อ่านหนังสือ ฯลฯ                                                                            | 4.12      | 1.05 | 69<br>(43.9)      | 60<br>(38.2) | 12<br>(7.6)  | 10<br>(6.4)  | 6<br>(3.8)           |
| 2. มีปัญหาด้านสุขภาพส่วนตัว ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน                                                                                         | 2.56      | 1.31 | 15<br>(9.6)       | 29<br>(18.5) | 25<br>(15.9) | 48<br>(30.6) | 40<br>(25.5)         |
| 3. ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นเพื่อดูแลสามี/ภรรยา บุตรหลาน และบุพการี                                                                       | 3.57      | 1.34 | 45<br>(28.7)      | 56<br>(35.7) | 20<br>(12.7) | 16<br>(10.2) | 20<br>(12.7)         |
| 4. ต้องการเปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพมากกว่าได้มีโอกาสก้าวหน้าต่อไป                                                                       | 3.95      | 1.10 | 56<br>(35.7)      | 63<br>(40.1) | 21<br>(13.4) | 8<br>(5.1)   | 9<br>(5.7)           |
| 5. ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในสภาพปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ                                                                            | 2.45      | 1.15 | 8<br>(5.1)        | 20<br>(12.7) | 46<br>(29.3) | 44<br>(28.0) | 39<br>(24.8)         |
| 6. มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานทำให้เบื่อ งาน ไม่มีความสุขในการทำงาน                                                                               | 2.45      | 1.15 | 11<br>(7.0)       | 10<br>(6.4)  | 36<br>(22.9) | 53<br>(33.8) | 47<br>(29.9)         |
| 7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดีทำให้เสียสุขภาพ เช่น คับแคบ ร้อนอบอ้าว เสียงดัง                                                                        | 2.36      | 1.17 | 10<br>(6.4)       | 18<br>(11.5) | 31<br>(19.7) | 57<br>(36.3) | 41<br>(26.1)         |
| 8. มีแรงกดดันจากภาระงานในหน้าที่ เช่น ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน หรือ การพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ไม่สมเหตุสมผลและเป็นธรรม | 2.71      | 1.33 | 21<br>(13.4)      | 25<br>(15.9) | 31<br>(19.7) | 47<br>(29.9) | 33<br>(21.0)         |

ตารางที่ 24 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลหลักในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| เหตุผลหลักในการตัดสินใจ                                                                                        | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น  |              |              |              |                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
|                                                                                                                |           |      | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย     | ไม่แน่ใจ     | ไม่เห็นด้วย  | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 9. ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมานานในองค์กร | 2.46      | 1.14 | 7<br>(4.5)        | 27<br>(17.2) | 31<br>(19.7) | 58<br>(36.9) | 34<br>(21.7)         |
| 10. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้อิสระในการทำงานและไม่ยอมรับความรู้ความสามารถ                                           | 2.61      | 1.21 | 14<br>(8.9)       | 23<br>(14.6) | 38<br>(24.2) | 52<br>(33.1) | 30<br>(19.1)         |
| 11. ต้องการเงินขวัญถุงและเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด                                       | 3.22      | 1.30 | 26<br>(16.6)      | 54<br>(34.4) | 25<br>(15.9) | 32<br>(20.4) | 20<br>(12.7)         |
| 12. ต้องการสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด                                            | 3.23      | 1.27 | 24<br>(15.3)      | 56<br>(35.7) | 28<br>(17.8) | 30<br>(19.1) | 19<br>(12.1)         |
| 13. ต้องการเงินตอบแทนไปช่วยผ่อนปรนปัญหาทางการเงินของตนเองและครอบครัว                                           | 2.61      | 1.33 | 15<br>(9.6)       | 35<br>(22.3) | 20<br>(12.7) | 47<br>(29.9) | 40<br>(25.5)         |
| 14. ต้องการเงินก้อนเพื่อเก็บสะสมไว้ใช้ในวันข้างหน้า                                                            | 2.98      | 1.32 | 20<br>(12.7)      | 46<br>(29.3) | 30<br>(19.1) | 33<br>(21.0) | 28<br>(17.8)         |
| 15. ต้องการนำเงินไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว                                                                        | 2.24      | 1.15 | 6<br>(3.8)        | 13<br>(8.3)  | 45<br>(28.7) | 41<br>(26.1) | 52<br>(33.1)         |
| รวม                                                                                                            | 2.89      | 0.64 |                   |              |              |              |                      |

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลหลักในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” ในเหตุผลต่าง ๆ ทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นเหตุผลต่าง ๆ เฉลี่ย 2.89 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายละเอียดเหตุผลแต่ละประเด็น ผู้วิจัยจำแนกประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. เหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” เรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

1) เหตุผลที่ 1 “ต้องการพักผ่อนและทำงานอดิเรกที่ตนชอบ เช่น ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ฯลฯ” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “เห็นด้วย”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 38.2, 7.6, 6.4 และ 3.8 ตามลำดับ

2) เหตุผลที่ 4 “ต้องการเปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพมากกว่าได้มีโอกาสก้าวหน้าต่อไป” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 35.7, 13.4, 5.7 และ 5.1 ตามลำดับ

3) เหตุผลที่ 3 “ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นเพื่อดูแลสามี/ภรรยา บุตรหลาน และบุพการี” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.57 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 28.7, 12.7, 12.7 และ 10.2 ตามลำดับ

2. เหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” เรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

1) เหตุผลที่ 12 “ต้องการสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.23 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วย”, “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 19.1, 17.8, 15.3 และ 12.1 ตามลำดับ

2) เหตุผลที่ 11 “ต้องการเงินขวัญถุงและเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.22 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วย”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ” และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 20.4, 16.6, 15.9 และ 12.7 ตามลำดับ

3) เหตุผลที่ 14 “ต้องการเงินก้อนเพื่อเก็บสะสมไว้ใช้ในวันข้างหน้า” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.98 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วย”, “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 21.0, 19.1, 17.8, และ 12.7 ตามลำดับ

4) เหตุผลที่ 8 “มีแรงกดดันจากภาระงานในหน้าที่ เช่น ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือ การพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ไม่สมเหตุสมผลและเป็นธรรม” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.71 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 21.0, 19.7, 15.9, และ 13.4 ตามลำดับ

5) เหตุผลที่ 10 “ผู้บังคับบัญชาไม่ให้อิสระในการทำงานและไม่ยอมรับความรู้ความสามารถ” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.61 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “ไม่แน่ใจ” , “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 24.2, 19.1, 14.6, และ 8.9 ตามลำดับ

6) เหตุผลที่ 13 “ต้องการเงินตอบแทนไปช่วยเหลือคนปรนปัญหาทางการเงินของตนเองและครอบครัว” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.61 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “เห็นด้วย”, “ไม่แน่ใจ” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 25.5, 22.3, 12.7 และ 9.6 ตามลำดับ

7) เหตุผลที่ 2 “มีปัญหาด้านสุขภาพส่วนตัว ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.56 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาที่มีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “เห็นด้วย”, “ไม่แน่ใจ” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 25.5, 18.5, 15.9 และ 9.6 ตามลำดับ

3. เหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ไม่เห็นด้วย” เรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

1) เหตุผลที่ 9 “ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมานานในองค์กร” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิด

เห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.46 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 21.7, 19.7, 17.2 และ 4.5 ตามลำดับ

2) เหตุผลที่ 5 “ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในสภาพปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.45 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่แน่ใจ” คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วย”, “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 28.0, 24.8, 12.7 และ 5.1 ตามลำดับ

3) เหตุผลที่ 7 “สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดีทำให้เสียสุขภาพ เช่น คับแคบ ร้อนอบอ้าว เสียงดัง” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.36 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 26.1, 19.7, 11.5 และ 6.4 ตามลำดับ

4) เหตุผลที่ 6 “มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานทำให้เบื่องาน ไม่มีความสุขในการทำงาน” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.45 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”, “ไม่แน่ใจ”, “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” และ “เห็นด้วย” คิดเป็นร้อยละ 29.9, 22.9, 7.0 และ 6.4 ตามลำดับ

5) เหตุผลที่ 15 “ต้องการนำเงินไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว” โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อเหตุผลอยู่ในระดับ “ไม่เห็นด้วย” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.24 ซึ่งส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมามีความคิดเห็นในระดับ “ไม่แน่ใจ”, “ไม่เห็นด้วย”, “เห็นด้วย” และ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คิดเป็นร้อยละ 28.7, 26.1, 8.3 และ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลหลักในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ  
เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค.

| เหตุผลหลักในการตัดสินใจ                                                                                                                                            | สาย ก.<br>(N=40) | สาย ข.<br>(N=30) | สาย ค.<br>(N=87) | สถิติ F | d.f    | Sig.  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|---------|--------|-------|
| 1. ต้องการพักผ่อนและทำงานอดิเรกที่<br>ตนชอบ เช่น ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ<br>ฯลฯ                                                                                     | 4.00             | 4.33             | 4.10             | 0.89    | 2, 154 | 0.414 |
| 2. มีปัญหาด้านสุขภาพส่วนตัว ซึ่งเป็น<br>อุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน                                                                                                    | 2.63             | 2.23             | 2.64             | 1.17    | 2, 154 | 0.314 |
| 3. ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัวมาก<br>ขึ้นเพื่อดูแลสามี/ภรรยา บุตรหลาน<br>และบุพการี                                                                               | 3.13             | 3.57             | 3.78             | 3.39    | 2, 154 | 0.036 |
| 4. ต้องการเปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ที่มี<br>ศักยภาพมากกว่าได้มีโอกาสก้าว<br>หน้าต่อไป                                                                              | 3.33             | 4.23             | 4.14             | 9.65    | 2, 154 | 0.000 |
| 5. ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงาน<br>ในสภาพปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยี<br>ใหม่ๆ                                                                                   | 2.03             | 2.57             | 2.61             | 3.88    | 2, 154 | 0.023 |
| 6. มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานทำให้เบื่อ<br>งาน ไม่มีความสุขในการทำงาน                                                                                                 | 2.00             | 2.27             | 2.39             | 1.56    | 2, 154 | 0.213 |
| 7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดีทำให้<br>เสียสุขภาพ เช่น คับแคบ ร้อนอบอ้าว<br>เสียงดัง                                                                                | 1.85             | 2.37             | 2.59             | 5.74    | 2, 154 | 0.004 |
| 8. มีแรงกดดันจากภาระงานในหน้าที่<br>เช่น ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการ<br>ประเมินผล การปฏิบัติงาน หรือ การ<br>พิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ไม่สมเหตุ<br>สมผลและเป็นธรรม | 2.15             | 3.00             | 2.86             | 5.11    | 2, 154 | 0.007 |
| 9. ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิ-<br>การที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ<br>และระยะเวลาการปฏิบัติงานมา<br>นานในองค์กร                                         | 1.98             | 2.80             | 2.56             | 5.62    | 2, 154 | 0.004 |

ตารางที่ 25 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลหลักในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค.

| เหตุผลหลักในการตัดสินใจ                                                  | สาย ก.<br>(N=40) | สาย ข.<br>(N=30) | สาย ค.<br>(N=87) | สถิติ F | d.f    | Sig.  |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|---------|--------|-------|
| 10. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้อิสระในการทำงานและไม่ยอมรับความรู้ความสามารถ     | 2.15             | 2.87             | 2.74             | 4.22    | 2, 154 | 0.016 |
| 11. ต้องการเงินขวัญถุงและเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด | 2.90             | 2.83             | 3.49             | 4.71    | 2, 154 | 0.010 |
| 12. ต้องการสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านจะได้รับจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด  | 2.83             | 3.07             | 3.47             | 4.03    | 2, 154 | 0.020 |
| 13. ต้องการเงินตอบแทนไปช่วยผ่อนปรนปัญหาด้านการเงินของตนเองและครอบครัว    | 2.15             | 2.30             | 2.92             | 5.88    | 2, 154 | 0.003 |
| 14. ต้องการเงินก้อนเพื่อเก็บสะสมไว้ใช้ในวันข้างหน้า                      | 2.28             | 2.83             | 3.36             | 10.62   | 2, 154 | 0.000 |
| 15. ต้องการนำเงินไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว                                  | 1.78             | 2.17             | 2.47             | 5.73    | 2, 154 | 0.004 |
| รวม                                                                      | 2.48             | 2.90             | 3.08             | 13.91   | 2,154  | 0.000 |

จากตารางที่ 25 โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการทั้งสามกลุ่มยังมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจต่อประเด็นเหตุผลต่าง ๆ ทั้ง 15 ข้อ โดยข้าราชการสาย ก. มีคะแนนความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 2.48 ซึ่งน้อยกว่าความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ซึ่งมีคะแนนความคิดเห็นเป็น 2.90 และ 3.08 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบทั้งสามกลุ่มก็พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสถิติเอฟเป็น 13.91 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.000 เมื่อพิจารณารายละเอียดเหตุผลต่าง ๆ มีดังนี้

1. เหตุผล “ต้องการพักผ่อนและทำงานอดิเรกที่ตนชอบ เช่น ปลูกต้นไม้ อ่านหนังสือ ฯลฯ” พบว่า ข้าราชการทุกกลุ่มเห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 4.00 ขณะที่ข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 4.33 และ ข้าราชการ สาย ค. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 4.10 และ

เมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

2. เหตุผล “มีปัญหาด้านสุขภาพส่วนตัว ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน” พบว่า ข้าราชการทุกกลุ่มไม่แน่ใจกับเหตุผลนี้ โดยข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 2.63 ขณะที่ข้าราชการสาย ข. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 2.23 และ ข้าราชการ สาย ค. มีความคิดเห็นเฉลี่ย 2.64 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

3. เหตุผล “ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นเพื่อดูแลสามี/ภรรยา บุตรหลาน และบุพการี” พบว่า ข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.13 ส่วนข้าราชการสาย ข. และ สาย ค. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย กับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.57 และ 3.78 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 3.39 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.036

4. เหตุผล “ต้องการเปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพมากกว่าได้มีโอกาสก้าวหน้าต่อไป” พบว่า ข้าราชการสาย ก. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.33 ส่วนข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 4.23 และ 4.14 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับทั้งสามกลุ่ม ก็พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ เป็น 9.65 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.000

5. เหตุผล “ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในสภาพปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ” พบว่า ข้าราชการสาย ก. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.03 ส่วนข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจแต่มีแนวโน้มที่จะไม่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.57 และ 2.61 ตามลำดับ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้งสามกลุ่ม ก็พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 3.88 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.023

6. เหตุผล “มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานทำให้เบื่องาน ไม่มีความสุขในการทำงาน” พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.00, 2.27 และ 2.39 ตามลำดับ และเมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

7. เหตุผล “สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดีทำให้เสียสุขภาพเช่น คับแคบ ร้อนอบอ้าว เสียงดัง” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และข้าราชการสาย ข. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลดังกล่าว โดยมี

คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 1.85 และ 2.37 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ก. ไม่สนใจในเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.59 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 5.74 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.004

8. เหตุผล “มีแรงกดดันจากภาระงานในหน้าที่ เช่น ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน หรือ การพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ไม่สมเหตุผลและเป็นธรรม” พบว่า ข้าราชการสาย ก. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.15 แต่สำหรับข้าราชการสาย ข. และ สาย ค. มีความคิดเห็นไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.00 และ 2.86 ตามลำดับ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้งสามกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 5.11 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.007

9. เหตุผล “ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมานานในองค์กร” พบว่า ข้าราชการสาย ก. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีความคิดเห็นเฉลี่ย 1.98 ขณะที่ข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.80 และ 2.56 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นทั้งสามกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสถิติเอฟ 5.62 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.004

10. เหตุผล “ผู้บังคับบัญชาไม่ให้อิสระในการทำงานและไม่ยอมรับความรู้ความสามารถท่าน” พบว่า ข้าราชการสาย ก. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.15 ส่วนข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นไม่แน่ใจต่อเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.87 และ 2.74 ตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 4.22 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.016

11. เหตุผล “ต้องการเงินขวัญถุงและเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด” พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเป็น 2.90, 2.83 และ 3.49 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 4.71 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.010

12. เหตุผล “ต้องการสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านจะได้รับจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด” พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นต่อเหตุผลนี้ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.83, 3.07 และ 3.47 ตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับคะแนน

ความคิดเห็นทั้งสามกลุ่มพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 4.03 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.020

13. เหตุผล “ต้องการเงินตอบแทนไปช่วยผ่อนปรนปัญหาด้านการเงินของตนเองและครอบครัว” พบว่า ข้าราชการสาย ก. และสาย ข. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.15 และ 2.30 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการสาย ค. มีความเห็นไม่แน่ใจต่อเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.92 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสามกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 5.88 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.003

14. เหตุผล “ต้องการเงินก้อนเพื่อเก็บสะสมไว้ใช้ในวันข้างหน้า” พบว่า ข้าราชการสาย ก. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.28 ส่วนข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 2.83 และ 3.36 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นทั้งสามกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 10.62 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.000

15. เหตุผล “ต้องการนำเงินไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว” พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนี้ โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 1.78, 2.17 และ 2.47 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นทั้งสามกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติเอฟ 5.73 ที่ระดับความเป็นอิสระ 2,154 มีระดับนัยสำคัญ 0.004

ตารางที่ 26 การนำเงินตอบแทนที่ได้รับไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ

| วัตถุประสงค์การใช้<br>เงินตอบแทน | สาย ก.<br>(N=40) |        | สาย ข.<br>(N=30) |        | สาย ค.<br>(N=87) |        | รวม<br>(N=157) |        |
|----------------------------------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
|                                  | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน          | ร้อยละ |
| -เพื่อใช้หนี้ที่ค้างชำระ         | 6                | 15.0   | 9                | 30.0   | 33               | 37.9   | 48             | 30.6   |
| -ฝากธนาคารกินดอกเบี้ย            | 23               | 57.5   | 15               | 50.0   | 32               | 36.8   | 70             | 44.6   |
| -นำไปลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว        | 7                | 17.5   | 7                | 23.3   | 17               | 19.5   | 31             | 19.7   |
| -กิจกรรมอื่นๆ                    | 11               | 27.5   | 8                | 26.7   | 19               | 21.8   | 38             | 24.2   |

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ในการนำเงินตอบแทนที่จะได้รับทั้งหมดไปฝากธนาคารกินคอกเบี้ยมากที่สุด โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 44.6 รองลงมา นำไปใช้หนี้ที่ค้างชำระ, อื่น ๆ และนำไปลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 30.6, 24.2 และ 19.7 ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ในการนำเงินตอบแทนไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการสาย ก. จะนำเงินที่ได้ไปฝากธนาคารกินคอกเบี้ยเป็นส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 57.5 รองลงมาไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น ๆ ข้าราชการสาย ข. ส่วนใหญ่นำเงินฝากธนาคารกินคอกเบี้ย ร้อยละ 50.0 รองลงมาเพื่อใช้หนี้ที่ค้างชำระ ส่วนข้าราชการสาย ค. ส่วนใหญ่นำไปใช้หนี้ที่ค้างชำระและฝากธนาคารกินคอกเบี้ยในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 37.9 และ 36.8 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่นำเงินค่าตอบแทนไปฝากธนาคารและชำระหนี้ที่ค้าง

#### 4.4 ความคิดเห็น ผลดี ผลเสียของการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

เพื่อศึกษาถึงผลดีและผลเสียของการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดว่าได้ช่วยทำให้เกิดผลดีผลเสียอย่างไรบ้างนั้น ผู้วิจัยได้สอบถามถึงลักษณะดังกล่าว และนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตารางที่ 27 ผลดีในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| ผลดี                                                                                     | สาย ก.<br>(N=40) |        | สาย ข.<br>(N=30) |        | สาย ค.<br>(N=87) |        | รวม<br>(N=157) |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
|                                                                                          | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน          | ร้อยละ |
| เป็นการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น                    | 18               | 45.0   | 22               | 73.3   | 66               | 75.9   | 106            | 67.5   |
| สนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และสวัสดิการ | 30               | 75.0   | 25               | 83.3   | 70               | 80.5   | 125            | 79.6   |
| ค่าตอบแทนที่ได้รับจากโครงการฯ สามารถช่วยผ่อนปรนปัญหาทางการเงินของตนเอง และครอบครัวได้    | 5                | 12.5   | 5                | 16.7   | 34               | 39.1   | 44             | 28.0   |
| มีเงินเก็บสะสมมากขึ้น                                                                    | 8                | 20.0   | 8                | 26.7   | 32               | 36.8   | 48             | 30.6   |
| มีเงินก้อนสำหรับไปชำระหนี้สิน                                                            | 5                | 12.5   | 6                | 20.0   | 29               | 33.3   | 40             | 25.5   |
| ได้ไปประกอบอาชีพใหม่                                                                     | 8                | 20.0   | 3                | 10.0   | 6                | 6.9    | 17             | 10.8   |

ตารางที่ 27 (ต่อ) ผลดีในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| ผลดี                                     | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม     |        |
|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
|                                          | (N=40) |        | (N=30) |        | (N=87) |        | (N=157) |        |
|                                          | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |
| ได้ทำงานอดิเรกที่ตนเองชอบ                | 24     | 60.0   | 18     | 60.0   | 45     | 51.7   | 87      | 55.4   |
| มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น                     | 28     | 70.0   | 28     | 93.3   | 64     | 73.6   | 120     | 76.4   |
| มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น             | 16     | 40.0   | 20     | 66.7   | 49     | 56.2   | 85      | 54.1   |
| มีความสุขใจเพราะไม่มีแรงกดดันจากการทำงาน | 11     | 27.5   | 22     | 73.3   | 50     | 57.5   | 83      | 52.9   |
| ผลดีอื่นๆนอกจากที่ได้ระบุไว้             | 6      | 15.0   | 4      | 13.3   | 7      | 8.0    | 17      | 10.8   |

จากตารางที่ 27 พบว่า ผลดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความคิดว่าเป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมาเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น, เป็นการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น, ได้ทำงานอดิเรกที่ตนเองชอบ, มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น, มีความสุขใจเพราะไม่มีแรงกดดันจากการทำงาน, มีเงินเก็บสะสมมากขึ้น, ค่าตอบแทนที่ได้รับจากโครงการ, สามารถช่วยผ่อนปรนปัญหาทางการเงินของตนเองและครอบครัวได้, มีเงินก้อนสำหรับไปชำระหนี้สิน, ได้ไปประกอบอาชีพใหม่ และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 76.4, 67.5, 55.4, 54.1, 52.9, 30.6, 28.0, 25.5, 10.8 และ 10.8 ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. เกี่ยวกับผลดีของการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดพบว่า ข้าราชการสาย ก. ต้องการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาต้องการมีเวลาพักผ่อนมากขึ้นร้อยละ 70.0 ข้าราชการสาย ข. ส่วนใหญ่ต้องการมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น ร้อยละ 93.3 รองลงมาต้องการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ร้อยละ 83.3 ส่วนข้าราชการสาย ค. ส่วนใหญ่ต้องการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและ สวัสดิการร้อยละ 80.5 รองลงมาต้องการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 75.9 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่ที่เกษียณก่อนกำหนดต้องการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน

และสวัสดิการ ต้องการมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และต้องการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ได้มี  
โอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ตารางที่ 28 ผลเสียในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| ผลเสีย                                                         | สาย ก.<br>(N=40) |        | สาย ข.<br>(N=30) |        | สาย ค.<br>(N=87) |        | รวม<br>(N=157) |        |
|----------------------------------------------------------------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
|                                                                | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน          | ร้อยละ |
| เสียโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ                         | 10               | 25.0   | 12               | 40.0   | 21               | 24.1   | 43             | 27.4   |
| เสียโอกาสที่จะได้รับรายได้ประจำ                                | 14               | 35.0   | 14               | 46.7   | 31               | 35.6   | 60             | 38.2   |
| ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง                                        | -                | -      | 2                | 6.7    | 5                | 5.7    | 8              | 5.1    |
| ได้รับการยกย่องน้อยลง                                          | 7                | 17.5   | 5                | 16.7   | 15               | 17.2   | 27             | 17.2   |
| มีความเครียดและวิตกกังวลมากขึ้น                                | 1                | 2.5    | 2                | 6.7    | 10               | 11.4   | 13             | 8.2    |
| มีภาวะซึมเศร้า เบื่อหน่าย                                      | 1                | 2.5    | 1                | 3.3    | 7                | 8.0    | 9              | 5.7    |
| ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม | 3                | 7.5    | -                | -      | 8                | 9.2    | 11             | 7.0    |
| สุขภาพเสื่อมถอยเร็วกว่าช่วงที่รับราชการ                        | 4                | 10.0   | 3                | 10.0   | 10               | 11.5   | 17             | 10.8   |
| ข้อเสียอื่นๆนอกจากที่ได้ระบุไว้                                | 14               | 35.0   | 6                | 30.0   | 22               | 25.9   | 42             | 26.8   |

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาผลเสียของการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้เหตุผลเกี่ยวกับผลเสียของโครงการดังกล่าว สำหรับผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลเสียนั้น พบว่าการเสียโอกาสที่จะได้รับรายได้ประจำมากที่สุด ร้อยละ 38.2 รองลงมาเป็นผลเสียในการเสียโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ผลเสียในเรื่องอื่น ๆ, การได้รับการยกย่องน้อยลง, สุขภาพเสื่อมถอยเร็วกว่าช่วงที่รับราชการ, มีความเครียดและวิตกกังวลมากขึ้น, ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม, มีภาวะซึมเศร้า เบื่อหน่าย และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง คิดเป็นร้อยละ 27.4, 26.8, 17.2, 10.8, 8.2, 7.0, 5.7 และ 5.1 ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. เกี่ยวกับผลเสียของการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. จะเสียโอกาสที่จะได้รับรายได้ประจำ คิดเป็นร้อยละ 35.0, 46.7 และ 35.6 ตามลำดับ รองลงมาเป็นผลเสียของโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพราชการ และผลเสียเรื่องอื่นๆ ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละที่ใกล้เคียงกันทั้งสามสายงาน

#### 4.5 ความคิดเห็นอื่น และข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

สำหรับความคิดเห็นอื่น และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 29 ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

| ความคิดเห็นในการตัดสินใจ                               | สาย ก.<br>(N=40) |        | สาย ข.<br>(N=30) |        | สาย ค.<br>(N=87) |        | รวม<br>(N=157) |        |
|--------------------------------------------------------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
|                                                        | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน          | ร้อยละ |
| ตัดสินใจถูกต้องแล้ว                                    | 35               | 87.5   | 24               | 80.0   | 76               | 87.4   | 135            | 86.0   |
| ไม่แน่ใจ                                               | 2                | 5.0    | 1                | 3.3    | 2                | 2.3    | 5              | 3.2    |
| ตัดสินใจผิดพลาด                                        | -                | -      | -                | -      | 1                | 1.1    | 1              | 0.6    |
| ต้องใช้เวลาอีกสักกระยะ จึงจะประเมินผลของการตัดสินใจได้ | 1                | 2.5    | 3                | 10.0   | 5                | 5.7    | 9              | 5.7    |

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองลงมาต้องใช้เวลาอีกสักกระยะ จึงจะประเมินผลของการตัดสินใจได้, ไม่แน่ใจ และตัดสินใจผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 5.7, 3.2 และ 0.6 ตามลำดับ จากลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าวได้สมัครใจและตัดสินใจอย่างแน่วแน่แล้วในการเข้าร่วมโครงการ

เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. เกี่ยวกับความคิดเห็นในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ได้ตัดสินใจถูกต้องแล้ว คิดเป็นร้อยละ 87.5, 80.0 และ 87.4 ตามลำดับซึ่งอยู่ในสัดส่วนที่สูงมากและใกล้เคียงกันทั้งสามสายงาน รองลงมาต้องใช้เวลาอีกสักกระยะจึงจะประเมินผลของการตัดสินใจได้ คิดเป็นร้อยละ 2.5, 10.0 และ 5.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่ควรเกษียณ

| อายุที่ควรเกษียณ | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม     |        |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
|                  | (N=40) |        | (N=30) |        | (N=87) |        | (N=157) |        |
|                  | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |
| 55 ปี            | 14     | 35.0   | 16     | 53.3   | 64     | 73.6   | 94      | 59.9   |
| 60 ปี            | 13     | 32.5   | 5      | 16.7   | 13     | 14.9   | 31      | 19.7   |
| 65 ปี            | 4      | 10.0   | 1      | 3.3    | 2      | 2.3    | 7       | 4.5    |
| อื่น ๆ           | 5      | 12.5   | 3      | 10.0   | 3      | 3.4    | 11      | 7.0    |

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าอายุที่ควรเกษียณจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนใหญ่ควรเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.9 รองลงมาอายุ 60 ปี, อื่น ๆ และ 65 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7, 7.0 และ 4.5 ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. เกี่ยวกับความคิดเห็นของอายุที่ควรเกษียณนั้น พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. เห็นว่าควรเกษียณที่อายุ 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0, 53.3 และ 73.6 ตามลำดับ รองลงมาเห็นว่าควรเกษียณที่อายุ 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5, 16.7 และ 14.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดว่าผลตอบแทนที่สมควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุง

| ผลตอบแทนที่ควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุง                          | สาย ก. |        | สาย ข. |        | สาย ค. |        | รวม     |        |
|--------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
|                                                              | (N=40) |        | (N=30) |        | (N=87) |        | (N=157) |        |
|                                                              | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ |
| ด้านเงินค่าตอบแทน เช่น เงินขวัญถุง และเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญ | 18     | 45.0   | 19     | 63.3   | 68     | 78.2   | 105     | 66.9   |
| ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ                                      | 9      | 22.5   | 12     | 40.0   | 27     | 31.0   | 48      | 30.6   |
| ด้านอื่น ๆ นอกจากที่ได้ระบุไว้                               | 6      | 15.0   | 5      | 16.7   | 6      | 6      | 17      | 10.8   |

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดส่วนใหญ่มีความคิดว่าผลตอบแทนที่จะได้รับควรที่จะเพิ่มเติมและปรับปรุงด้านเงินค่าตอบแทน เช่น

เงินขวัญถุง และเงินเพิ่มพิเศษจากบ้านบุญ คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ 10.8 ตามลำดับ

เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงนั้น พบว่า ข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. เห็นว่าควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงด้านเงินค่าตอบแทน เช่น เงินขวัญถุง และเงินเพิ่มพิเศษจากบ้านบุญ คิดเป็นร้อยละ 45.0, 63.3 และ 78.2 ตามลำดับ รองลงมาเห็นว่าควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 22.5, 40.0 และ 31.0 ตามลำดับ

ในการสอบถามถึงสิ่งที่กังวลที่สุดในอนาคตหลังจากลาออกตามโครงการนี้ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ได้มีความกังวลใด ๆ เนื่องจากได้สมัครใจและมีความพร้อมในการเกษียณอายุอยู่แล้ว แต่ก็มีข้าราชการที่เกษียณตามโครงการส่วนหนึ่งที่มีความกังวลในเรื่องต่าง ๆ คือ

1. รายได้ที่ได้รับจากเงินบำนาญอาจจะไม่สมดุลกับรายจ่ายในอนาคต เนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น
2. สุขภาพส่วนตัว
3. มหาวิทยาลัยยกเลิกการจ่ายเงินเดือนประจำและสวัสดิการเมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบหรือเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล

เมื่อสอบถามถึงความต้องการให้มหาวิทยาลัยควรดูแลข้าราชการที่ลาออก ตามโครงการเกษียณก่อนกำหนดและการเกษียณอายุปกติ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดให้เช่นปัจจุบันดีแล้ว เพราะข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดส่วนใหญ่มีความพร้อม และสมัครใจที่จะไม่ให้เป็นภาระกับมหาวิทยาลัย แต่อย่างไรก็ตาม มีข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการกลุ่มหนึ่งที่เสนอแนะให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการที่เกษียณตามโครงการและเกษียณตามปกติ คือ

1. มหาวิทยาลัยควรจัดให้ข่าวสารเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยและข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการบำนาญ
2. ควรให้มีหน่วยงานข้าราชการบำนาญ เพื่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การยื่นชำระภาษีหัก ณ ที่จ่าย ให้ด้วยเพราะคงไม่ได้ยุ่งเหยิงใหม่ทั้งหมด การดูแลในเรื่องการติดต่อกับส่วนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ควรรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่ หรือจัดให้เป็นบริการแบบพิเศษ
3. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีคลินิกพิเศษสำหรับข้าราชการเกษียณอายุ

4. จัดให้มีชมรมหรือสโมสรสำหรับข้าราชการบำนาญ เพื่อพบปะทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยร่วมกัน ตลอดจนเพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนมหาวิทยาลัยในการนำประสบการณ์ในอดีตมาช่วยมหาวิทยาลัยในส่วนที่ยังช่วยได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถที่อาสาสมัครช่วยงานมหาวิทยาลัย

#### 4.6 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน
2. ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่างสาขางานกัน มีปัจจัยต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดต่างกัน

1. การพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้วิจัยจะพิจารณาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีดังนี้

##### 1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

- เพศ (ตารางที่ 1) พบว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดเนื่องจากสัดส่วนของเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน
- อายุขณะเข้าร่วมโครงการ (ตารางที่ 3) พบว่า อายุของผู้เข้าร่วมโครงการมีความแตกต่างกัน โดยผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่อายุมากกว่า 55 ปี นั่นหมายถึง อายุมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุหรืออายุมากกว่า 55 ปี
- ระดับการศึกษา (ตารางที่ 4) พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้นระดับการศึกษาน่าจะมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งอาจจะเป็นข้าราชการรุ่นเก่าที่มีอายุราชการค่อนข้างนาน
- สถานภาพทางครอบครัว (ตารางที่ 5) พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งไม่สามารถศึกษาได้ว่าสถานภาพครอบครัวของผู้เข้าร่วมโครงการจะมีอิทธิพลได้ เนื่องจากส่วนใหญ่บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีมากอยู่แล้ว
- รายได้ (ตารางที่ 8) พบว่า ผู้ที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 88.5) ที่เข้าร่วมโครงการ และในจำนวนนี้เป็นผู้ที่มีรายได้เหลือเก็บเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.9) แสดงถึง

ลักษณะของรายได้ มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ โดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย และเป็นผู้มีรายได้เหลือเก็บเป็นส่วนใหญ่

- หนี้สินของข้าราชการ (ตารางที่ 11) พบว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการมีทั้งกลุ่มที่มีหนี้สินและกลุ่มที่ไม่มีหนี้สิน มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถชี้วัดได้ว่า หนี้สินของข้าราชการมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการ

- สุขภาพ (จากตารางที่ 12) พบว่า ปัญหาเรื่องสุขภาพไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.0 เป็นผู้ที่มีสุขภาพปกติ และในขณะที่ผู้ที่สุขภาพไม่ปกติ จะมีถึงร้อยละ 68.2 ที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

## 1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่

- สายการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ค. เป็นข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการสาย ก. และ สาย ข. ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ค. มีวัตถุประสงค์เข้าร่วมโครงการมากกว่าสายงานอื่น ทำให้สามารถพิจารณาได้ว่า สายการปฏิบัติงานมีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

- ตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ (ตารางที่ 14) พบว่าไม่มีความชัดเจนว่าตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการ เพราะส่วนใหญ่ไม่ใช่ผู้บริหาร ถึงร้อยละ 66.2 สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับต้น จึงทำให้มีลักษณะเป็นปกติตามโครงสร้างของประชากรอยู่แล้ว

- ระยะเวลาในการรับราชการ (ตารางที่ 15) ซึ่งพบว่า อายุราชการของผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในช่วง 21-30 ปี และ มากกว่า 30 ปี ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งยังไม่สามารถชี้วัดได้ว่าอายุราชการมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ อีกทั้งการกำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นไปตามกำหนดคือ ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี หรือมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป

- ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ (ตารางที่ 16) พบว่า ประเด็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการนั้นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ดังนั้นจากการวิเคราะห์โดยละเอียดดังกล่าว ยังไม่สามารถชี้วัดได้ชัดเจนกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากมีหลายประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยเห็นด้วยที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และมีหลายประเด็นที่ไม่แน่ใจว่าจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ แต่ก็พอจะให้เห็นได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการบางอย่างอาจทำให้เกิดการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการได้

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ตารางที่ 16) พบว่า โดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในทุกประเด็น และโดยภาพรวมทั้งข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ทำให้ชี้ชัดไม่ได้ว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการ

- ความพึงพอใจในการทำงาน (ตารางที่ 16) พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำยังอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และเมื่อศึกษารายละเอียด ก็พบว่า มีบางประเด็นที่ผู้เข้าร่วมโครงการพึงพอใจต่องานที่ทำ แต่มีอีกหลายประเด็นที่เห็นว่าไม่แน่ใจว่าพึงพอใจต่องานที่ทำหรือไม่ ซึ่งส่งผลให้เกิดการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

- การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล (ตารางที่ 16) พบว่า ปัจจัยด้านนี้ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยที่ว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรดังกล่าวทำให้ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการแต่อย่างใด

### 1.3 ปัจจัยด้านผลตอบแทน จากตารางที่ 24 ข้อ. 11 – 14 พบว่า

- ความต้องการเงินขวัญถุงและเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญ จากโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าเป็นเหตุผลของการเข้าร่วมโครงการ

- ต้องการสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เห็นว่าสิทธิประโยชน์เป็นประโยชน์และเห็นด้วยว่าเป็นเหตุผลสำคัญของการเข้าร่วมโครงการ

- ต้องการเงินตอบแทนไปช่วยผ่อนปรนปัญหาทางการเงินของตน และครอบครัว พบว่า โดยเฉลี่ยข้าราชการยังไม่แน่ใจว่าเป็นเหตุผลของการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความต้องการเงินไปช่วยผ่อนปรนปัญหาทางการเงินของตนและครอบครัว ยังไม่ใช่เหตุผลของการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

- ต้องการเงินก้อนเพื่อเก็บสะสมไว้ใช้ในวัยชรา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าเป็นเหตุผลของการเข้าร่วมโครงการ

- ต้องการนำเงินไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ใช่เหตุผลของการเข้าร่วมโครงการ

จากผลการศึกษาและผลสรุปเบื้องต้นดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีน้ำหนักมากน้อยแตกต่างกันไป จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

2. การพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นศึกษาว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่างสาขางานกันมีปัจจัยต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนกำหนดต่างกัน หรือไม่นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบสัดส่วนความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. โดยมีละเอียดแสดงไว้ในตาราง ดังนี้

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ                                               | ค่าสถิติไคสแควร์ | d.f. | ระดับนัยสำคัญ |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|---------------|
| <b>ปัจจัยด้านบุคคล</b>                                                         |                  |      |               |
| - เพศ                                                                          | 6.601            | 2    | 0.038*        |
| - อายุขณะเข้าร่วมโครงการ                                                       | 6.592            | 4    | 0.160         |
| - ระดับการศึกษา                                                                | 157.228          | 6    | 0.000*        |
| - สถานภาพครอบครัว                                                              | 4.020            | 4    | 0.403         |
| - รายได้                                                                       | 104.411          | 14   | 0.000*        |
| - หนี้สินของข้าราชการ                                                          | 11.801           | 2    | 0.003*        |
| - ความสุขภาพ                                                                   | 2.847            | 2    | 0.242         |
| <b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>                                                      |                  |      |               |
| - ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ                                     | 9.154            | 2    | 0.010*        |
| - ระยะเวลาในการรับราชการ                                                       | 12.719           | 6    | 0.034*        |
| <b>ปัจจัยด้านผลตอบแทน</b>                                                      |                  |      |               |
| - ความต้องการเงินขวัญถุงและเงินเพิ่มพิเศษ<br>จากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด | 14.292           | 8    | 0.074         |
| - ต้องการสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับจาก<br>โครงการเกษียณก่อนกำหนด          | 16.575           | 8    | 0.035*        |
| - ต้องการเงินตอบแทนไปช่วยผ่อนปรนปัญหา<br>ด้านการเงินของตนและครอบครัว           | 20.964           | 8    | 0.007*        |
| - ต้องการเงินก้อนเพื่อเก็บสะสมไว้ใช้ในวัน<br>ข้างหน้า                          | 29.341           | 8    | 0.000*        |
| - ต้องการนำเงินไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว                                          | 19.781           | 8    | 0.010*        |

| ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ              | ค่าสถิติเอฟ<br>(จาก ANOVA) | d.f.  | ระดับนัยสำคัญ |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------|-------|---------------|
| - ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ                             | 0.676                      | 2,154 | 0.510         |
| - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                            | 1.097                      | 2,154 | 0.337         |
| - ความพึงพอใจในการทำงาน                                   | 5.651                      | 2,154 | 0.004*        |
| - การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยใน<br>กำกับของรัฐบาล | 0.419                      | 2,154 | 0.658         |

จากตาราง ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการ ที่มีความแตกต่างกันด้วยสถิติไคส-แควร์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-ANOVA) ระหว่างข้าราชการสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ถึงความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าว พบว่า

ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และการมีหนี้สินของข้าราชการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ, ระยะเวลาในการรับราชการ และ ความพึงพอใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านผลตอบแทน พบว่า ความต้องการสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากโครงการ, ความต้องการเงินตอบแทนไปช่วยผ่อนปรนปัญหาทางการเงินของตนและครอบครัว ความต้องการเงินก้อนเพื่อสะสมไว้ใช้ในวัยชรา และความต้องการนำเงินไปลงทุนธุรกิจส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่างสายงานกัน มีปัจจัยต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2