

อิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

The Influence of Work Potentiality, Social Support, Self Care Behaviors and Self Esteem on Readiness to Work of Retired Elderly in Bangkok

สมพร ปานยินดี (Somporn Panyindee)¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของกลไกของโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สูงอายุ จำนวน 500 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ผลวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2 = 646.978$, $df = 266$, $p = 0.000$, $X^2/df = 2.432$, $GFI = 0.903$, $TLI = 0.925$, $CFI = 0.933$, $RMSEA = 0.054$, $Critical N = 236$) ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความผันแปรของความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุได้ร้อยละ 71 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ ได้แก่ พฤติกรรมการดูแล

¹ ภาควิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

ตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตน และศักยภาพในการทำงานตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และศักยภาพในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ศักยภาพในการทำงาน, การสนับสนุนทางสังคม, พฤติกรรมการดูแลตนเอง, การเห็นคุณค่าแห่งตน, ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

Abstract

The purposes of this research were 1) to examine the congruence of structural equation model of readiness to work of retired elderly with empirical data, and 2) to study the direct effect, indirect effect and total effect antecedents on readiness to work of retired elderly. The data were collected from five hundred elders by questionnaire. The data was analyzed in term of structural equation modeling. The results showed as following: the structural equation modeling of readiness to work of retired elderly was congruent with the empirical data ($X^2 = 646.978$, $df = 266$, $p = 0.000$, $X^2/df = 2.432$, $GFI = 0.903$, $TLI = 0.925$, $CFI = 0.933$, $RMSEA = 0.054$, $Critical N = 236$); work potentiality, social support, self care behaviors and self esteem accounted for the variance of readiness to work of retired elderly by 71 percent. Self care behaviors, self esteem and work potentiality had direct effect on readiness to work of retired elderly respectively. In addition, social support, self care behaviors and work potentiality had indirect effect on readiness to work of retired elderly respectively.

Keywords: Work Potentiality, Social Support, Self Care Behaviors, Self Esteem, Readiness to Work of Retired Elderly

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ จำนวนผู้สูงอายุทั่วโลกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่พัฒนาก้าวหน้า ทำให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยมีประสิทธิวิาพมากขึ้น ส่งผลให้คนมีอายุยืนยาว ขณะที่แนวโน้มของการเกิดของเด็กลดลง ในปี 2015 ประชากรโลกมีจำนวน 7,349 ล้านคน ในจำนวนนี้มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 901 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 12 ซึ่งกล่าวได้ว่าประชากรโลกได้กลายเป็นสังคมสูงวัยแล้ว สำหรับในภูมิภาคเอเชียมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ประมาณ 59 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9 ของประชากรทั้งหมด โดยมีประเทศที่เข้าเกณฑ์เป็นสังคมสูงวัยแล้ว 3 ประเทศ คือ สิงคโปร์ ร้อยละ 18 ไทย ร้อยละ 16 และเวียดนามร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) ระดับของสังคมผู้สูงอายุ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) 2) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) 3) ระดับสังคมผู้สูงอายุสุดยอด (Super Aged Society) สำหรับประเทศไทย พบว่าจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยในปี 2557 มีผู้มีอายุเกิน 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 และคาดว่าจะในปี 2571 ประเทศไทยจะมีผู้มีอายุเกิน 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 เป็นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) ซึ่งจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ และจำนวนเด็กเกิดน้อยลง ส่งผลต่อสภาวะขาดแคลนแรงงานในทุกภาคส่วนของประเทศไทย จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) คาดว่า ในปี 2565 อุปทานแรงงาน 42.5 ล้านคน แต่มีความต้องการแรงงาน 48.9 ล้านคน ขาดแคลนแรงงานกว่า 6 ล้านคน (อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ, 2560) ซึ่งส่งผลต่อกำลังการผลิตภายในประเทศ ทั้งนี้ภาครัฐและภาคเอกชนมีการปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์โดยมีการจ้างงานหลังเกษียณเพิ่มมากขึ้น โดยหน่วยงานรัฐในประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ตลอดจนแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับปัญหาการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ เช่น กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงาน

ในผู้สูงอายุ โดยจัดโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการร่วมกับมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถานประกอบการในประเทศไทย จำนวน 12 แห่ง จัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ และศูนย์ขึ้นทะเบียนหางานผู้สูงอายุเพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ การพัฒนาปรับปรุง แก้ไข กฎหมายที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2560) ดังนั้นจึงเป็นโอกาสอันดีสำหรับผู้สูงอายุที่มีทางเลือกในการทำงานต่อหลังเกษียณมากขึ้น อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ ธาวาทิพย์ พวงเซียง (2550) พบว่า ความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยขึ้นอยู่กับ อายุ ภาวะหนี้สิน เพศ ภูมิภาค ที่อยู่อาศัย ภาวะสุขภาพ ประวัติการรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ รายได้ สถานะการอยู่อาศัยในครัวเรือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน เขตที่อยู่อาศัย การเป็นเจ้าของบ้าน และการอ่านออกเขียนได้ของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ผู้สูงอายุต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพที่แข็งแรง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณต่อไป (van Dalen et al., 2010; van Woerden et al., 2011, pp. 126-139; Carr et al., 2012, pp. 3-16)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ผลวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ในการเตรียมตัวสำหรับการปฏิบัติงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับภาวะการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงการเตรียมสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุทำงานได้อย่างมีความสุข สร้างผลิตภาพและผลประกอบการที่ดีให้แก่สถานประกอบการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรประกอบด้วย 3 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎี SOC (SOC Theory) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการปรับตัวในแต่ละช่วงอายุ ตามความเหมาะสมของร่างกาย จิตใจ และสภาพสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่สูญเสีย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเลือก (Selection) การปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะสมดุล (Optimization) และการทดแทน (Compensation) (Baltes & Baltes, 1990; Freund & Baltes, 2002) ผู้วิจัยได้นำทฤษฎี SOC มาเป็นพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ของศักยภาพในการทำงาน พฤติกรรมการดูแลตนเอง และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ 2) ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ทฤษฎีกิจกรรม ถูกพัฒนาโดย Havighurst's Kansas City Study (1968 cited in Kim, 2002) เป็นแนวคิดทางด้านจิตวิทยาและความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ โดยกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ ทำตลอดเวลาจะมีความสุขมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ทำกิจกรรมใด ๆ และมีสุขภาพที่แข็งแรงกว่ากลุ่มคนที่ไม่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทฤษฎีนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุจะปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีกิจกรรม มาเป็นพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการดูแลตนเอง การสนับสนุน

ทางสังคม และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ และ 3) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical of Needs Theory) Maslow (1943) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) และความต้องการบรรลุถึงความสำเร็จของตนเอง (Self-Actualization Needs) ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีนี้มาเป็นพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคม การเห็นคุณค่าแห่งตน และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

2) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรดูแลตนเอง (Self Care Behaviors) พฤติกรรมกรดูแลตนเอง หมายถึง การปฏิบัติทางร่างกาย การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย กระจ่างจนเป็นนิสัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือเพื่อรักษาสุขภาพ ป้องกันโรค ทำให้ตนเองมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี (วัชพลประสิทธิ์ ก้อนแก้ว, 2557, หน้า 27) ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพกายแข็งแรง และสุขภาพใจดีมีความสุข คิดบวก เป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ และมีแนวโน้มที่กลุ่มผู้สูงอายุนี้ต้องการทำงานต่อเนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นว่ายังสามารถทำงานสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการได้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลพฤติกรรมกรดูแลตนเองที่มีต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุได้แก่ผลการศึกษาของ Do, Wu, and Chan (2014, pp. 283-299) พบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมดูแลตนเองไม่ดีมีโอกาสที่จะเกษียณอายุเมื่อถึงกำหนดเวลา ขณะที่บุคคลที่มีพฤติกรรมดูแลตนเองดีเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจะกลับมาทำงานหลังเกษียณอายุ และอิทธิพลของพฤติกรรมกรดูแลตนเองที่มีต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณโดยผ่านศักยภาพในการทำงาน การเห็นคุณค่าแห่งตน ได้แก่ ผลการศึกษาของ Charness, Czaja, and Sharit (2007, pp. 225-249) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเป้าหมายในการทำงานหลังเกษียณจะดูแลสุขภาพร่างกายให้พร้อมที่จะทำงาน การฝึกฝนและเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ จนเกิดความชำนาญ เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

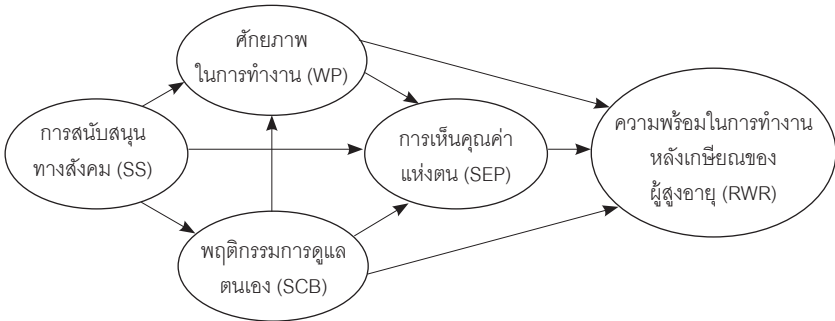
3) แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าแห่งตน (Self Esteem) การเห็นคุณค่าแห่งตน คือการประเมินผลโดยรวมของคุณค่าส่วนบุคคล หรือคุณค่าตามความรู้สึกของคน ๆ หนึ่ง (Rosenberg, 1965) การเห็นคุณค่าแห่งตนเปรียบเสมือนเป็นพลังที่อยู่ภายในจิตใจ แต่แต่ละคนจะมีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองทำอะไรประสบความสำเร็จ (Cai et al., 2015, pp. 86-94) ดังนั้น ผู้สูงอายุที่มีความเห็นคุณค่าแห่งตนสูง จะสำรวจความต้องการของตนแล้ววางแผนชีวิตการทำงานหลังเกษียณที่สนองตอบความต้องการของตนเองล่วงหน้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ ได้แก่ การศึกษาของ Huysse-Gaytandjewa et al. (2015, pp. 325-346) พบว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับต่ำ ส่งผลให้ว่างงาน และบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนย่อมทำให้ได้รับการจ้างงาน

4) แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน (Work Potentiality) ศักยภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กฤษ บัณฑิต, 2555, หน้า 37) ศักยภาพในการทำงานสะท้อนถึงสถานภาพในที่ทำงาน การยอมรับนับถือ และสายสัมพันธ์อันดีจากเพื่อนร่วมงาน ผลิตภาพ สุขภาพของพนักงาน อิศรภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพของงาน การเติบโตของธุรกิจ สถานะทางการเงิน การเติบโตในสายอาชีพ ความผูกพันในองค์กร ตลอดจนความชำนาญจนเป็นที่ยอมรับ โดยผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงเช่นกัน (Abraham & Hansson, 1995) ดังนั้น ศักยภาพในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกเห็นคุณค่ายอมรับนับถือความสามารถของตนเอง จนนำไปสู่ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของศักยภาพในการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ ได้แก่ ผลการศึกษาของ Hashim & Wok (2014, pp. 82-106) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงานส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และอิทธิพลของศักยภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุโดยผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน ได้แก่ ผลการศึกษาของ Znidarsic (2012, pp. 911-920) พบว่า การที่ผู้สูงอายุพัฒนาศักยภาพตนเองช่วยเพิ่มการเห็นคุณค่าแห่งตนเอง

5) แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ผูกพัน ความใกล้ชิด การได้รับการยอมรับจากผู้ครอบครัว และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนการได้รับการช่วยเหลือจากสังคมในด้านต่าง ๆ (ณัฐกานต์ สำเนียงเสนาะ, 2556, หน้า 8) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ โดยผ่านศักยภาพในการทำงาน พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตน ได้แก่ ผลการศึกษาของ Mikkonen & Raphael (2010) พบว่า ปัจจัยที่มีบทบาทต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุประกอบด้วย การได้รับการดูแลและช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวและเพื่อน ๆ การดูแลรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับรายได้ผู้สูงอายุและการจ้างงาน ขณะที่ Greller & Richtermeier (2006, pp. 1213-1234) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยเฉพาะครอบครัวส่งผลให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงาน และช่วยให้บุคคลนั้นมีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ เช่นเดียวกับ Krause (2016, pp. 183-191) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าแห่งตนและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมดูแลตนเอง

6) แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (Readiness to Work of Retired Elderly) ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยอาศัยความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของ Fasbender et al. (2014) พบว่า กลุ่มคนเกษียณที่ต้องการการยอมรับจากสังคมไปพร้อมกับต้องการเติบโตในสายอาชีพ และมักจะเห็นโอกาสในอนาคต มีความเชื่อว่าชีวิตการทำงานจะดีขึ้น (Zacher & Frese, 2011) กล่าวโดยสรุปได้ว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในความรู้ ความสามารถของตนเองที่จะสร้างสรรค์ผลการดำเนินงานได้ตามที่สถานประกอบการต้องการ ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง

จากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสร้างเป็นกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ 1 และสมมติฐานได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

- 1) ศักยภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยส่งผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน
- 2) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยส่งผ่านศักยภาพในการทำงาน พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตน
- 3) พฤติกรรมการดูแลตนเองมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยส่งผ่านศักยภาพในการทำงาน และการเห็นคุณค่าแห่งตน
- 4) การเห็นคุณค่าแห่งตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไป และทำงานในสถานประกอบการ ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 500 คน เกณฑ์ที่ใช้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย (Kline, 2011, pp. 12) โดยการศึกษานี้มีตัวแปรสังเกต 25 ตัวแปร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี และกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเขตของกรุงเทพฯ ออกเป็น 6 กลุ่มย่อย ประกอบด้วย กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) โดยในขั้นแรกสุ่มเขตพื้นที่กลุ่มละ 2 เขต เป็นจำนวน 12 เขต ได้แก่ เขตพญาไท วังทองหลาง คลองเตย พระโขนง บางซื่อ ลาดพร้าว ลาดกระบัง มีนบุรี จอมทอง บางพลัด บางขุนเทียน บางบอน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ขั้นต่อมาเก็บข้อมูลจากผู้สูงอายุที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ที่ถูกคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 514 ชุด ตอบกลับมา 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.28

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี และกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน (Work Potentiality) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) พฤติกรรมการดูแลตนเอง (Self Care Behaviors) การเห็นคุณค่าแห่งตน (Self Esteem) และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ (Readiness to Work of Retired Elderly) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ศักยภาพในการทำงาน (WP) ปรับใช้มาตราวัดตัวแปรจาก Schlosser, Zinni, and Armstrong-Stassen (2012, pp. 149-167) การสนับสนุนทางสังคม (SS) ปรับใช้มาตราวัดตัวแปรจาก Santos (2015, pp. 139-146) พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) ปรับใช้มาตราวัดตัวแปรจาก Irwan et al. (2016, pp. 11-23) การเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) ปรับใช้มาตราวัดตัวแปรจาก Lyubomirsky, Tkach, & DiMatteo (2006, pp. 363-404) และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) ปรับใช้มาตราวัดตัวแปรจาก Tacchino & Tacchino (2013, p. 39)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Of Objective Congruence Index) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ข้อคำถามมีความเหมาะสม (Osterlind, 2002, pp. 260-264) และมีการหาค่าอำนาจในการจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-Total Correlation โดยพบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.537-0.861 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.40 ขึ้นไป ซึ่งถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Johnson-Conley, 2009, pp. 48) และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.831-0.912 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2010, pp. 673)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยใช้โปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน โดยตอนที่หนึ่งนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองนำเสนอข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่สามนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโมเดลสมการโครงสร้าง และตอนที่สี่นำเสนอโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.20 อายุระหว่าง 61-65 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.20 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64 สถานภาพแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 78.40 สถานการณ์อยู่อาศัย พบว่า อยู่กับสามี/ภรรยา/ลูก คิดเป็นร้อยละ 66 ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รายได้จากงานประจำต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 35.40 เงินออมต่ำกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.60 ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีรายได้เสริมนอกเหนือจากการทำงานประจำคิดเป็นร้อยละ 59.20

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.55, S.D.=0.70$) การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64, S.D.=0.67$) พฤติกรรมการดูแลตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.47, S.D.=0.64$) การเห็นคุณค่าแห่งตนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.66, S.D.=0.63$) ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.49, S.D.=0.72$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโมเดลสมการโครงสร้าง

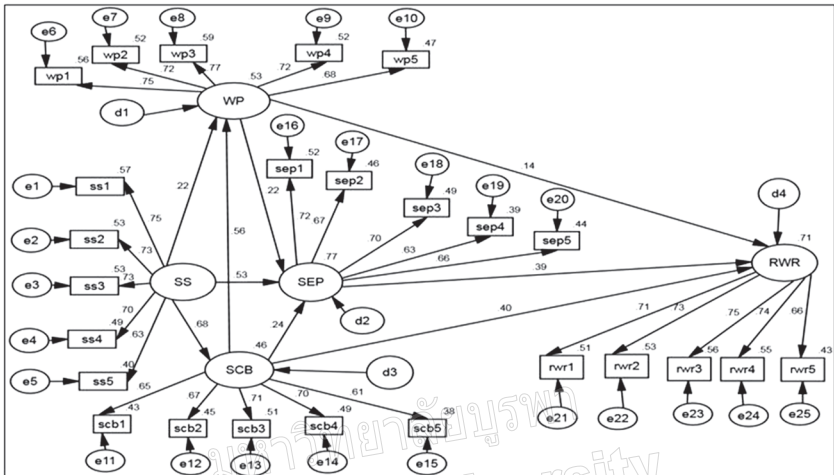
ผลการวิเคราะห์การแจกแจงข้อมูลของตัวแปรสังเกต จำนวน 25 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) พบว่า ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.801 ถึง -0.075 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.018 ถึง 0.809 ซึ่งค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -10 ถึง +10 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 98) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตเป็นไปในทิศทางบวกทุกคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.210 - 0.600 ทุกค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Grewal, Cote and Baumgartner, 2004, pp. 519-529)

ตอนที่ 4 โมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ ของผู้สูงอายุ

4.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 646.978 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 266 ค่าสถิติไคสแควร์ (p) = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูงหากขนาดตัวอย่างใหญ่ ซึ่งควรพิจารณาจากค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ด้วย (Relative Chi-Square หรือ X^2/df) (Kline, 2011, p. 204; Hair et al., 2010, pp. 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square หรือ X^2/df) เท่ากับ 2.432 ผ่านเกณฑ์ คือมีค่าไม่เกิน 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 153) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.903 ผ่านเกณฑ์คือต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.925 ผ่านเกณฑ์ คือต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.933 ผ่านเกณฑ์คือต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.054 ผ่านเกณฑ์คือต้องมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N หรือ CN) เท่ากับ 236 ผ่านเกณฑ์คือต้องมีค่ามากกว่า 200 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยกำหนดตัวอักษรและความหมายของตัวอักษรแทนตัวแปรแฝงประกอบด้วย WP หมายถึงตัวแปรแฝงศักยภาพในการทำงาน SCB หมายถึงตัวแปรแฝงพฤติกรรมการดูแลตนเอง SS หมายถึงตัวแปรแฝงการสนับสนุนทางสังคม SEP หมายถึงตัวแปรแฝงการเห็นคุณค่าแห่งตน RWR หมายถึง ตัวแปรแฝงความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 2



Chi-square = 646.978, df = 266, P = 0.000, X^2/df = 2.432, GFI = 0.903, TLI = 0.925, CFI = 0.933, RMSEA = 0.054, CN = 236, *P<0.05

ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

4.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวม และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

ศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) เท่ากับ 0.23 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.14 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.09 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 1

การสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) เท่ากับ 0.67 การทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) ผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) ผ่านพฤติกรรมดูแลตนเอง (SCB) และผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.67 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 2

พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) เท่ากับ 0.62 การทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.40 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) และการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.22 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 3

การเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) เท่ากับ 0.39 การทดสอบสมมติฐาน พบว่าการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.39 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 4

ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.71 หมายความว่า ความผันแปรของความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณ (RWR) เกิดจากอิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน (WP) การสนับสนุนทางสังคม (SS) พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) และการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) ร้อยละ 71 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล											
	WP			SCB			SEP			RWR		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
WP	-	-	-	-	-	-	0.22*	-	0.22*	0.14*	0.09*	0.23*
SS	0.22*	0.38*	0.60*	0.68*	-	0.68*	0.53*	0.29*	0.82*	-	0.67*	0.67*
SCB	0.56*	-	0.56*	-	-	-	0.24*	0.12*	0.36*	0.40*	0.22*	0.62*
SEP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.39*	-	0.39*
R^2	0.53			0.46			0.77			0.71		

หมายเหตุ DE = Direct effect, IE = Indirect effect, TE = Total effect

* $P < 0.05$

อภิปรายผล

ศักยภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุเท่ากับ 0.14 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตนเท่ากับ 0.09 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hashim & Wok (2014, pp. 82-106) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงานส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มีความสามารถในการทำงานยอมทำให้มีความพร้อมในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Znidarsic (2012, pp. 911-920) พบว่า การที่ผู้สูงอายุพัฒนาศักยภาพตนเองช่วยเพิ่มการเห็นคุณค่าแห่งตนเอง เช่นเดียวกับผลวิจัยของ นิตยา ทวีชีพ และ พิทักษ์ จันทรเจริญ (2560, หน้า 167) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้สูงอายุไทยในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักในคุณค่าของผู้สูงอายุและการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพความรู้และความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุ กล่าวโดยสรุปว่า ศักยภาพในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกเห็นคุณค่ายอมรับนับถือความสามารถของตนเอง จนนำไปสู่ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุ เท่ากับ 0.67 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheung and Wu (2013) ผลวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการทำงานหลังเกษียณมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยผ่านตัวแปรกลางคือความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมการดูแลตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุเท่ากับ 0.40 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงานและการเห็นคุณค่าแห่งตนเท่ากับ 0.22 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Do, Wu, & Chan (2014, pp. 283-299) พบว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมดูแลตนเองไม่ได้มีโอกาสที่จะเกษียณอายุเมื่อถึงกำหนดเวลา ขณะที่บุคคลที่มีพฤติกรรมดูแลตนเองดีเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจะกลับมาทำงานหลังเกษียณอายุ เช่นเดียวกับ Charness, Czaja, & Sharit (2007) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเป้าหมายในการทำงาน

หลังเกษียณจะดูแลสุขภาพร่างกายให้พร้อมที่จะทำงาน เชื่อมั่นในความสามารถ
ฝึกฝนทักษะจนเกิดความเชี่ยวชาญเพื่อให้พร้อมต่อการทำงานต่อไป

การเห็นคุณค่าแห่งตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงาน
หลังเกษียณของผู้สูงอายุเท่ากับ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
กล่าวคือ ผู้สูงอายุมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และเชื่อว่าตนเองสามารถทำงาน
ให้กับองค์กรได้ รวมถึงมีสายสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีสุขภาพที่
แข็งแรง จะตัดสินใจทำงานหลังเกษียณให้กับองค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ
M. Karatepe & Demir (2014, pp. 307-323) พบว่า การเห็นคุณค่าแห่งตนส่งผล
ต่อความพร้อมในการทำงานในอนาคต และคนที่เห็นคุณค่าแห่งตนในระดับสูง
จะเชื่อว่าตนเองทำอะไรประสบความสำเร็จ (Cai et al., 2015, pp. 86-94)

ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุเกิดจากอิทธิพลของ
ศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และ
การเห็นคุณค่าแห่งตน กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณนั้น
เกิดจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง การมี
สุขภาพที่ดี และการเห็นคุณค่าแห่งตน สอดคล้องกับทฤษฎี SOC กล่าวคือ บุคคล
ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจะมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนด
วิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทักษะ ความเพียรพยายาม การดูแลตนเอง และ
การปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Freund & Baltes, 2002)
และสอดคล้องกับทฤษฎีกิจกรรม กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ชอบที่จะ
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะมีสุขภาพที่แข็งแรงกว่ากลุ่มคนที่ไม่ปฏิสัมพันธ์กับใคร ดังนั้น
ผู้สูงอายุจึงมีความพึงพอใจที่รักษากิจกรรมให้ดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีนี้
สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุจะปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณ (Havighurst's Kansas
City Study ,1968 cited in Kim, 2002) และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น
ความต้องการของ มาสโลว์ กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น เริ่มจาก
ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการสนับสนุน
จากผู้อื่น ความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จ
โดยแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้สูงอายุทำงานต่อในที่ทำงานเดิม คือการได้รับการช่วยเหลือ
สนับสนุนจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เกิดการยอมรับ

นับถือตนเอง (Ng & Law, 2014) สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ Robson et al. (2006) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารผู้สูงอายุในองค์กร ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวและสุขภาพ ซึ่งหมายถึงสุขภาพของพนักงานที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทงาน 2) ความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน 3) การรับรู้การเติบโตในสายงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยจะส่งผลต่อสุขภาพและความสุขของพนักงาน 5) การบรรลุเป้าหมายที่พนักงานต้องการเช่นเดียวกับการศึกษาของ Armstrong-Stassen, & Staats (2012); Griffin & Hesketh (2008) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ที่เกษียณแล้วกลับมาทำงานต่อหลังเกษียณ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพการสมรส การดูแลสุขภาพ ฐานะทางการเงิน การได้รับการสนับสนุนจากสังคม ความต้องการความสำเร็จ และโอกาสที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับคนรุ่นหลัง

บทสรุป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณมากที่สุดคือ พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ รองลงมาคือการเห็นคุณค่าแห่งตนและศักยภาพในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคม ดังนั้น ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณควรเตรียมความพร้อมด้วยการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง เชื้อมันและศรัทธาในตนเอง เรียนรู้และพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันครอบครัวและสังคมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ จะทำให้ผู้สูงอายุมีกำลังใจ มีเป้าหมายในการทำงานและการใช้ชีวิตเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้สังคมได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1) สถานประกอบการสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การส่งเสริมให้พนักงานทุกช่วงวัยได้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ด้านการจรรีกรักษาทรัพยากรมนุษย์ เช่น นโยบายด้านสุขภาพ การจัดให้มีการออกกำลังกายตามความเหมาะสมของงาน การตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนี้ควรยกย่องให้เกียรติ

พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเองรู้สึกเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น

2) ผู้สูงอายุสามารถนำข้อมูลการวิจัยไปใช้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยติดตามความรู้ใหม่ ๆ นำมาพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่สุขภาพให้แข็งแรง เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและศักดิ์ศรีช่วยเหลือตนเองและสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้ เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

3) ครอบคลุมเป็นสถาบันหลักในการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ สามารถนำข้อมูลการวิจัยไปใช้ออกแบบกิจกรรมในการสนับสนุนผู้สูงอายุในครอบครัวให้เกิดการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1) ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการจัดการสังคมผู้สูงอายุ จากประเทศที่มีระบบในการดูแลผู้สูงอายุ มีสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุที่ดี เช่น สวิตเซอร์แลนด์ แคนาดา เยอรมนี และนอร์เวย์ สำหรับในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหลังเกษียณจากผู้สูงอายุในต่างจังหวัด เนื่องจากผู้สูงอายุในต่างจังหวัดมีรูปแบบในการดำเนินชีวิต ทัศนคติ ที่อาจเหมือนหรือแตกต่างจากผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครได้ โดยนำผลที่มาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารกำลังคนต่อไปในอนาคต

3) ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed-Method Design) ด้วยการทำแบบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้วิธีเชิงคุณภาพเพื่อขยายความเพิ่มความลุ่มลึกในการวิจัย ด้วยการวิจัยข้อมูลเรื่องเล่า (Narrative Research) จากผู้สูงอายุต้นแบบ และการวิจัยปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research)

รายการอ้างอิง

- กฤช บัวเลิศ. (2555). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและศักยภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. บทบาทกระทรวงแรงงานสำหรับการทำงานในสังคมผู้สูงอายุ. (2560). สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2560. จาก <http://www.th.emb-japan.go.jp/jp/jis/2016/1617mol-th.pdf>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย (Aging Society in Thailand). *บทความวิชาการ*, 3(16), 1-18.
- ณัฐกานต์ สำเนียงเสนาะ. (2556). ปัจจัยทำนายความสุขของผู้สูงอายุในชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธราทิพย์ พ่วงเชียง. (2550). ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทยในปี พ.ศ. 2550. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาประชากรศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ทวีชีพ และ พิทักษ์ จันทร์เจริญ. (2560). บทบาทของผู้สูงอายุไทยต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 25(49) กันยายน-ธันวาคม, 167-187.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *สถานการณ์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: บริษัท อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- วัชพลประสิทธิ์ ก้อนแก้ว. (2557). พฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุที่อาศัยในเขตเทศบาลตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ. (2560). ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศกับการเป็นสังคมสูงวัยไปด้วยกันได้อย่างไร. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560. จาก <http://www.sds.tps10.org/?name=knowledge&file=readknowledge&id=36>

Abraham, J. D., & Hansson, R. O. (1995). Successful aging at work: An applied study of selection, optimization, and compensation through impression management. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 50(2), 94-103.

Armstrong-Stassen, M., & Staats, S. (2012). Gender differences in how retirees perceive factors influencing unretirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 75(1), 45-69.

Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*, 1(1), 1-34.

Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.

Carr, N. A., Sages, R. A., Fernatt, F. R., Nabeshima, G. G., & Grable, J. E. (2015). Health information search and retirement planning. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 26(1), 3-16.

Charness, N., Czaja, S. J., & Sharit, J. (2007). Age and technology for work. *Aging and work in the 21st century*, 225-249.

Cheung, F., & Wu, A. M. (2013). Older workers' successful aging and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 645-660.

Do, Y. K., Wu, T., & Chan, A. (2014). Intention to Re-enter the Labour Force among Older Male Singaporeans: Does Health Status Matter ?. *Journal of Population Ageing*, 7(4), 283-299.

- Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., & Wiernik, B. M. (2014). Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior, 84*(3), 215-224.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Life management strategies of selection, optimization, and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 642-662.
- Greller, M. M., & Richtermeier, S. B. (2006). Changes in social support for professional development and retirement preparation as a function of age. *Human Relations, 59*(9), 1213-1234.
- Grewal, R., Cote, J. A., & Baumgartner, H. (2004). Multicollinearity and measurement error in structural equation models: Implications for theory testing. *Marketing Science, 23*(4), 519-529.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2008). Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*(1), 101-121.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hashim, J. & Wok, S. (2014). Competence, performance and trainability of older workers of higher educational institutions in Malaysia. *Employee Relations, 36*(1), 82-106.
- Havighurst, R. J. (1968). Personality and patterns of aging. *The Gerontologist, 8*(1 Part 2), 20-23.
- Huyse-Gaytandjieva, A., Groot, W., Pavlova, M., & Joling, C. (2015). Low self-esteem predicts future unemployment. *Journal of Applied Economics, 18*(2), 325-346.
- Irwan, A. M., Kato, M., Kitaoka, K., Kido, T., Taniguchi, Y., & Shogenji, M. (2016). Self-care practices and health-seeking behavior among older persons in a developing country: Theories-based research. *International Journal of Nursing Sciences, 3*(1), 11-23.

- Johnson-Conley, C.D. (2009). *Using community-based participatory research in the development of a consumer-driven cultural competency tool*. Ph.D. Thesis, University of Washington, USA.
- Kim, H. (2002). *Older workers and their selection of partial and full retirement: Evidence from Health and Retirement Study*. Ph.D. Dissertation. Purdue University.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). NY: The Guilford Press.
- Krause, N. (2016). Providing emotional support to others, self-esteem, and self-rated health. *Archives of gerontology and geriatrics*, 65, 183-191.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & Di Matteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem. *Social Indicators Research*, 78(3), 363-404.
- M. Karatepe, O., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: a study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307-323.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Mikkonen, J., & Raphael, D. (2010). Social determinants of health: The Canadian facts. York University, School of Health Policy and Management, Accessed February 1, 2017. Retrieved from <http://www.thecanadianfacts.org/>
- Ng, E. S., & Law, A. (2014). Keeping up! Older workers' adaptation in the workplace after age 55. *Canadian Journal on Aging/La revue canadienne du vieillissement*, 33(1), 1-14.
- Osterlind, S. J. (2002). *Constructing Test Items: Multiple-Choice, Constructed-Response, Performance, and Other Formats*. (2nd ed.). NY: Kluwer Academic Publishers.

- Robson, S. M., Hansson, R. O., Abalos, A., & Booth, M. (2006). Successful aging: Criteria for aging well in the workplace. *Journal of Career Development, 33*(2), 156-177.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and commitment therapy. Measures package, 61*, 52.
- Santos, L. M., Amorim, L. D. A., Santos, D. N., & Barreto, M. L. (2015). Measuring the level of social support using latent class analysis. *Social science research, 50*, 139-146.
- Schlosser, F., Zinni, D., & Armstrong-Stassen, M. (2012). Intention to unretire: HR and the boomerang effect. *Career Development International, 17*(2), 149-167.
- Tacchino, K. B., & Tacchino, P. S. (2013). 25 Factors Influencing the Choice of a Client's Optimal Retirement Age. *Benefits Quarterly, 29*(1), 39.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., Henderikse, W., & Schippers, J. (2010). Do European employers support later retirement ?. *International journal of manpower, 31*(3), 360-373.
- van Woerden, H. C., Poortinga, W., Bronstoring, K., Garrib, A., & Hegazi, A. (2011). The relationship of different sources of social support and civic participation with self-rated health. *Journal of Public Mental Health, 10*(3), 126-139.
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior, 32*(2), 291-318.
- Znidarsic, J. (2012). Continuous Education Of Older Employees: Cost Or Benefit ?. *The International Business & Economics Research Journal (Online), 11*(8), 911-920.