

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ จำนวนผู้สูงอายุทั่วโลกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่พัฒนาก้าวหน้าไกล ทำให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้คนมีอายุยืนยาว ขณะที่แนวโน้มของการเกิดของเด็กลดลง ในปี 2015 ประชากรโลกมีจำนวน 7,349 ล้านคน ในจำนวนนี้มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 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) ซึ่งแต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม โภชนาการ การพัฒนาทางการแพทย์ การเติบโตทางเศรษฐกิจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2560) ระดับของสังคมผู้สูงอายุ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) คือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10 หรือผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ 2) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 หรือผู้ที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ 3) ระดับสังคมผู้สูงอายุสุดยอด (Super Aged Society) คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30 หรือผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่า จำนวนผู้สูงอายุ ประเทศไทย ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2548 โดยในปี 2557 มีผู้มีอายุเกิน 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9 และคาดว่าในปี 2571 ประเทศไทยจะมีผู้มีอายุเกิน 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 เป็นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556)

จากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ และจำนวนเด็กเกิดน้อยลง ส่งผลต่อสภาวะขาดแคลนแรงงานในทุกภาคส่วนของประเทศไทย จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สอท.) คาดว่าในปี 2565 อุปทานแรงงาน 42.5 ล้านคน แต่มีความต้องการแรงงาน 48.9 ล้านคน ขาดแคลนแรงงานกว่า 6 ล้านคน (อาคม เต็มพิทยาไพสิฐ, 2560) ซึ่งส่งผลต่อกำลังการผลิตภายในประเทศ ทั้งนี้ภาครัฐและภาคเอกชนมีการปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์โดยมีการจ้างงานหลังเกษียณเพิ่มมากขึ้น จากเดิมให้พนักงานเกษียณอายุประมาณ 55 ปี หรือ 60 ปี ขึ้นอยู่กับกฎระเบียบในแต่ละสถานประกอบการ โดยนายจ้าง

จะพิจารณาความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ผลการปฏิบัติงานในอดีตของพนักงาน ตลอดจนสุขภาพของพนักงาน

ในศตวรรษที่ 21 แนวโน้มตลาดแรงงานทั่วโลกกำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง เกิดการขาดแคลนแรงงานทั่วโลก หลายประเทศทดลองใช้หุ่นยนต์ทดแทนแรงงานคนในบางตำแหน่งงาน ซึ่งต้องใช้ต้นทุนและเทคโนโลยีค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามในหลายประเทศผู้ประกอบการแก้ไขปัญหาคาดแคลนแรงงานด้วยวิธีการขยายอายุการเกษียณของพนักงาน และการจ้างงานต่อหลังเกษียณ (Fasbender, Ulrike et al., 2014) ในประเทศสิงคโปร์ กำหนดอายุลูกจ้างเกษียณเมื่ออายุ 62 ปี หลังจากนั้นนายจ้างสามารถเสนอการจ้างงานใหม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อจนถึงอายุ 65 ปี โดยเป็นไปตามความสมัครใจของลูกจ้าง ตลอดจนผลการปฏิบัติงานในอดีต และลูกจ้างต้องมีสุขภาพที่แข็งแรง นอกจากนี้ยังได้รับเงินสนับสนุนพิเศษเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (Special Employment Credit- SEC) จากรัฐบาลสิงคโปร์ที่จะจ่ายให้กับนายจ้างสำหรับการจ่ายค่าจ้างปี 2559 ที่อัตราสูงสุดร้อยละ 8 ของค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และสูงสุดร้อยละ 11 ของค่าจ้างสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป โดย SEC จะลดลงหากลูกจ้างได้รับค่าจ้างเกิน 3,000 เหรียญสิงคโปร์ (กระทรวงแรงงาน, 2560) ขณะที่หน่วยงานรัฐในประเทศไทย ได้กำหนดยุทธศาสตร์ตลอดจนแผนปฏิบัติงานเพื่อรองรับปัญหาการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ เช่น กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงานในผู้สูงอายุ โดยจัดโครงการนาร่องการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการร่วมกับมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถานประกอบการในประเทศไทยจำนวน 12 แห่ง จัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ และศูนย์ขึ้นทะเบียนหางานผู้สูงอายุเพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมายที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2560) ดังนั้นจึงเป็นโอกาสอันดีสำหรับผู้สูงอายุที่มีทางเลือกในการทำงานต่อหลังเกษียณมากขึ้น อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ ธาราทิพย์ พ่วงเขียง (2550) พบว่า ความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยขึ้นอยู่กับ อายุ ภาวะหนี้สิน เพศ ภูมิภาค ที่อยู่อาศัย ภาวะสุขภาพ ประวัติการรับราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ รายได้ สถานะการอยู่อาศัยในครัวเรือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน เขตที่อยู่อาศัย การเป็นเจ้าของบ้าน และการอ่านออกเขียนได้ของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ผู้สูงอายุต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพที่แข็งแรง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณต่อไป (van Dalen et al., 2010; van Woerden et al., 2011, pp.126-139; Carr et al., 2012, pp. 3-16)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ผลวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ในการเตรียมตัวสำหรับการปฏิบัติงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับสภาวะการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงการเตรียมสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการที่

เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุทำงานได้อย่างมีความสุข สร้างผลิตภาพและผลประกอบการที่ดีให้แก่สถานประกอบการต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ศักยภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยส่งผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน

1.3.2 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยส่งผ่านศักยภาพในการทำงาน พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตน

1.3.3 พฤติกรรมการดูแลตนเองมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยส่งผ่านศักยภาพในการทำงานและการเห็นคุณค่าแห่งตน

1.3.4 การเห็นคุณค่าแห่งตนมีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี และกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 868,386 คน (ระบบสถิติทางการทะเบียน, 2559)

1.4.1.2 สำหรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี และกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 500 คน เกณฑ์ที่ใช้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย (Kline, 2011: 12) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling)

## 1.4.2 ตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

### 1.4.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่

1. ศักยภาพในการทำงาน (work potentiality: WP) มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (wp1) การแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง (wp2) การมีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่าย (wp3) การพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (wp4) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านกำหนด (wp5)

2. การสนับสนุนทางสังคม (social support: SS) มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ การได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลในครอบครัว (ss1) คนรอบข้างเคารพยกย่องในตัวท่าน (ss2) การได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงาน สิ่งของ เครื่องใช้ เงินทอง และความสะดวกในการรับบริการต่างๆ จากคนรอบข้าง (ss3) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว ชุมชน และสังคม (ss4) การได้รับข่าวสารหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวัน (ss5)

3. พฤติกรรมการดูแลตนเอง (self care behaviors: SCB) มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายในปริมาณที่เหมาะสมในแต่ละวัน (scb1) การออกกำลังกายอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที เป็นเวลา 3-5 วัน ต่อสัปดาห์ (scb2) การสามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องเมื่อเจ็บป่วย (scb3) การสามารถจัดการความเครียดได้ (scb4) การนอนหลับพักผ่อนอย่างเต็มที่เป็นประจำทุกวัน (scb5)

4. การเห็นคุณค่าแห่งตน (self esteem: SEP) มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ การรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (sep1) การเชื่อมั่นว่าจะได้รับในสิ่งที่ท่านต้องการเสมอ (sep2) การรู้สึกมีความหวังในชีวิตตลอดเวลา (sep3) การรู้สึกว่าสามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (sep4) การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อครอบครัว ชุมชน สังคม (sep5)

5. ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุ (readiness to work of retired elderly: RWR) มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ ผลตอบแทนจากการทำงานหลังเกษียณทำให้มีเงินเพียงพอในการดำเนินชีวิต (rwr1) การมีสุขภาพที่แข็งแรงสามารถทำงานหลังเกษียณได้ (rwr2) การรู้สึกสนุกและมีความพึงพอใจในการทำงานหลังเกษียณ (rwr3) ความรู้ ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานหลังเกษียณได้ (rwr4) การมีความพึงพอใจต่อองค์กรที่จ้างท่านทำงานหลังเกษียณ (rwr5)

**1.4.3 พื้นที่ที่ใช้ในการทำวิจัย** การวิจัยในครั้งนี้ได้สำรวจจากผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร แบ่งกลุ่มของกรุงเทพฯ ออกเป็น 6 กลุ่มย่อย ยึดหลักตามการ

บริหารงานของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และกลุ่มกรุงเทพมหานครบุรี ใต้

**1.4.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** โดยจะเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน - 31 กรกฎาคม 2560

## 1.5 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

**ผู้สูงอายุ** หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่สามารถพูดคุยได้รู้เรื่องอ่านออกเขียน ได้โต้ตอบได้ด้วยตนเองไม่เป็นผู้พิการ และทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

**ศักยภาพในการทำงาน** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้บรรลุผล สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงพัฒนาปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ เหมาะสมกับลักษณะงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

**การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง ความรู้สึกใคร่ผู้ถูกพัน ความใกล้ชิด การได้รับการ ยอมรับจากผู้คนรอบข้าง การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนการได้รับการช่วยเหลือจาก สังคมในด้านต่าง ๆ

**พฤติกรรมการดูแลตนเอง** หมายถึง การปฏิบัติทางร่างกาย การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การนอนหลับ ตลอดจนการจัดการกับอารมณ์ ความเครียดของ ตน เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

**การเห็นคุณค่าแห่งตน** หมายถึง ความรู้สึกส่วนลึกของคนที่มีมองเห็นศักยภาพแห่งตน เชื่อมั่น ในคุณค่า และความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง มีความ ภาคภูมิใจและมีความหวังในชีวิตเสมอ

**ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ** หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณ ของผู้สูงอายุ โดยอาศัยความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ เพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

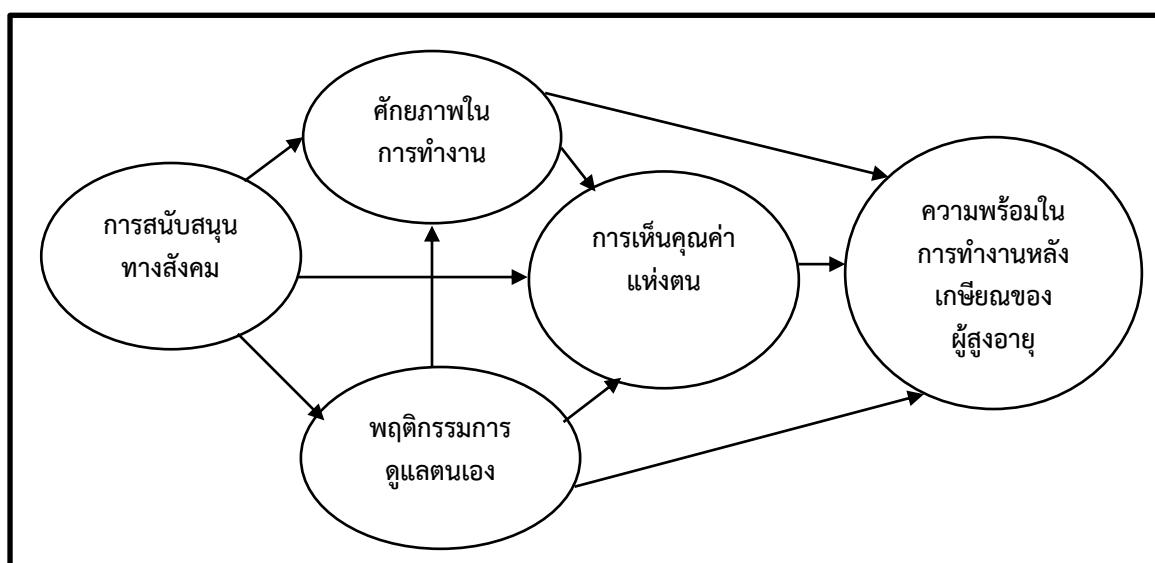
## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ผู้สูงอายุที่มีอายุใกล้ 60 ปี สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

1.6.2 สถานประกอบการสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษา และการใช้ประโยชน์ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานในอนาคต รวมถึงจัดบรรยากาศในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่เป็นผู้สูงอายุ

1.6.3 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนส่งเสริม และดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพและมีความสุขต่อไป

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย