

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

การดำเนินงานวิจัย เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี และกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 868,386 คน ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกต 25 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 500 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อหากกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (two-stage sampling) โดยขั้นตอนแรก สุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยสุ่มเขตพื้นที่กลุ่มละ 2 เขต จาก 6 กลุ่มพื้นที่ เป็นจำนวน 12 เขต ได้แก่ เขตพญาไท วังทองหลาง คลองเตย พระโขนง บางซื่อ ลาดพร้าว ลาดกระบัง มีนบุรี จอมทอง บางพลัด บางขุนเทียน บางบอน ขึ้นต่อมาเก็บข้อมูลจากผู้สูงอายุที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ที่ถูกคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (questionnaire)

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี และกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานะการอยู่อาศัย อาชีพ รายได้ จากงานประจำต่อเดือน เงินออม ภาระหนี้สิน และรายได้เสริมนอกเหนือจากการทำงานประจำ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าแห่งตน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (structural equation modeling) ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ

(RMSEA) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N หรือ CN) การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (construct reliability: PC) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted: PV) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized factor loading) นอกจากนี้วิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ค่าอิทธิพลรวม (total effect) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) การนำเสนอเนื้อหาในบทนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

## 5.1. สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.20 อายุระหว่าง 60-65 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.20 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64 สถานภาพแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 78.40 สถานะการอยู่อาศัยอยู่กับสามี/ภรรยา/ลูก คิดเป็นร้อยละ 66 อาชีพทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รายได้จากงานประจำต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.40 เงินออมต่ำกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.60 ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีรายได้เสริมนอกเหนือจากการทำงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 59.20

### 5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตน และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.55$ , S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มุมมองด้านบวกต่อปัญหาที่ท่านพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.73$ , S.D.=0.89) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านกำหนด ( $\bar{X}=3.58$ , S.D.=0.90) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เข้าใจง่าย ( $\bar{X}=3.40$ , S.D.=0.92)

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.64$ , S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลในครอบครัว ( $\bar{X}=3.82$ , S.D.=0.91) รองลงมาคือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่

ดีกับครอบครัว ชุมชน และสังคม ( $\bar{X}=3.67$ ,  $S.D.=0.88$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับข่าวสารหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ( $\bar{X}=3.49$ ,  $S.D.=0.86$ )

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.64$ ,  $S.D.=0.67$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลในครอบครัว ( $\bar{X}=3.82$ ,  $S.D.=0.91$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับข่าวสารหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ( $\bar{X}=3.49$ ,  $S.D.=0.86$ )

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการดูแลตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.47$ ,  $S.D.=0.64$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายในปริมาณที่เหมาะสมในแต่ละวัน ( $\bar{X}=3.60$ ,  $S.D.=0.88$ ) รองลงมาคือ ท่านนอนหลับพักผ่อนอย่างเต็มที่เป็นประจำทุกวัน ( $\bar{X}=3.56$ ,  $S.D.=0.80$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านออกกำลังกายอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที เป็นเวลา 3-5 วัน ต่อสัปดาห์ ( $\bar{X}=3.28$ ,  $S.D.=0.88$ )

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเห็นคุณค่าแห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$ ,  $S.D.=0.63$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ( $\bar{X}=3.85$ ,  $S.D.=0.84$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อครอบครัว ชุมชน สังคม คือ ( $\bar{X}=3.65$ ,  $S.D.=0.82$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นว่าจะได้รับในสิ่งที่ท่านต้องการเสมอ ( $\bar{X}=3.58$ ,  $S.D.=0.84$ )

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.49$ ,  $S.D.=0.72$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผลตอบแทนจากการทำงานหลังเกษียณทำให้ท่านมีเงินเพียงพอในการดำเนินชีวิต ( $\bar{X}=3.55$ ,  $S.D.=0.96$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกสนุกและมีความพึงพอใจในการทำงานหลังเกษียณ ( $\bar{X}=3.49$ ,  $S.D.=0.87$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อองค์กรที่จ้างท่านทำงานหลังเกษียณ ( $\bar{X}=3.46$ ,  $S.D.=0.93$ )

### 5.1.3 การวิเคราะห์ความเบ้และความโด่งตัวแปรสังเกต

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: 98)

#### 5.1.4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.210-0.600 ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร มีค่าไม่เกิน 0.80 ทำให้ไม่มีภาวะที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (multicollinearity) (Grewal, Cote and Baumgartner, 2004: 519-529)

#### 5.1.5 โมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (p-value of chi-square) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้การใช้ค่าไคสแควร์ (chi-square) มีข้อจำกัดกล่าวคือค่าไคสแควร์จะมีค่าสูง หากขนาดตัวอย่างใหญ่ ซึ่งควรพิจารณาจากค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ด้วย (relative chi-square หรือ CMIN/DF) (Kline, 2011: 204; Hair et al., 2010: 648-649; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 109-110) ซึ่งค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square หรือ CMIN/DF) เท่ากับ 2.432 ผ่านเกณฑ์ คือมีค่าไม่เกิน 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557: 153) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.903 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบของ Tucker and Lewis (TLI) เท่ากับ 0.925 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.933 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.054 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N หรือ CN) เท่ากับ 236 ซึ่งค่าดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของโมเดลการวัดในโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ พบว่าค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแฝง (construct reliability: PC) ของศักยภาพในการทำงาน (WP) เท่ากับ 0.825 การสนับสนุนทางสังคม (SS) เท่ากับ 0.868 พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) เท่ากับ 0.844 การเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) เท่ากับ 0.855 และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) เท่ากับ 0.862 มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157; Hair et al., 2010: 668-669) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted: PV) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157) ของศักยภาพในการทำงาน (WP) เท่ากับ 0.589 การสนับสนุนทางสังคม (SS) เท่ากับ 0.570 พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) เท่ากับ 0.520 การเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) เท่ากับ 0.542 และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) เท่ากับ 0.557 มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157; Hair et al., 2010: 668-669) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

(standardized factor loading) ของศักยภาพในการทำงาน (WP) การสนับสนุนทางสังคม (SS) พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) การเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) อยู่ระหว่าง 0.629-0.770 มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556: 108, 156-157; Hair et al., 2010: 668-669) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า โมเดลการวัดในโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ มีความเชื่อถือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมของและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของโมเดลสมการโครงสร้างความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ พบว่าศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลรวมต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.22 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ส่วนศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.14 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.09

การสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลรวมต่อศักยภาพในการทำงาน (WP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อศักยภาพในการทำงาน (WP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.22 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.38 สำหรับการสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.68 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม ส่วนการสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลรวมต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.53 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) และผ่านพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.29 รวมทั้งการสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการสนับสนุนทางสังคม (SS) ไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) ผ่านพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) และผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.67

พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลรวมต่อศักยภาพในการทำงาน (WP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อศักยภาพในการทำงาน (WP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.56 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อมรวมทั้งพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลรวมต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.12 พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.40 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) และผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.22

การเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.39 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณมากที่สุดคือ พฤติกรรมการดูแลตนเอง รองลงมาคือการเห็นคุณค่าแห่งตนและศักยภาพในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคม

ศักยภาพในการทำงาน (WP) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.53 หมายความว่าความผันแปรของศักยภาพในการทำงาน (WP) เกิดจากอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม (SS) และพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) ร้อยละ 53 ขณะที่พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.46 หมายความว่าความผันแปรของพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) เกิดจากอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม (SS) ร้อยละ 46 ส่วนการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.77 หมายความว่าความผันแปรของการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) เกิดจากอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม (SS) ศักยภาพในการทำงาน (WP) และพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) ร้อยละ 77 สำหรับความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.71 หมายความว่าความผันแปรของความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) เกิดจากอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม (SS) ศักยภาพในการทำงาน (WP) พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) และการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) ร้อยละ 71

## 5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

### 5.2.1 อิทธิพลของศักยภาพในการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

ศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) เท่ากับ 0.23 โดยศักยภาพในการทำงาน (WP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.14 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) เท่ากับ 0.09 กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณจะมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง ติดตามข้อมูลข่าวสารความรู้เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสายวิชาชีพที่ตนเองทำอยู่ ศึกษาทดลองวิธีการใหม่ ๆ ไม่กลัวความผิดพลาด ใช้ความผิดพลาดเป็นประสบการณ์ ทำให้การทำงานครั้งต่อไปมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ดังนั้น ผู้สูงอายุที่ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองย่อมส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hashim & Wok (2014: 82-106) พบว่าผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงานส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี กล่าวอีกนัยหนึ่งนั่นคือ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มีความสามารถในการทำงานย่อมทำให้มีความพร้อมในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ ด้วยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมาอย่างยาวนานของผู้สูงอายุสามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ทั้งกับครอบครัวและสถานประกอบการ ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าในฝีมือการทำงาน เมื่อถึงวัยที่เกษียณผู้สูงอายุนั้นจะยังมีศักยภาพในการทำงานต่อไปได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Znidarsic (2012: 911-920) พบว่าการที่ผู้สูงอายุพัฒนาศักยภาพตนเองช่วยเพิ่มการเห็นคุณค่าแห่งตนเอง กล่าวโดยสรุปว่า ศักยภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกเห็นคุณค่ายอมรับนับถือความสามารถของตนเอง จนนำไปสู่ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

### 5.2.2 อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

การสนับสนุนทางสังคม (SS) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) ผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) ผ่านพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) และผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) เท่ากับ 0.67 กล่าวคือ ผู้สูงอายุต้องการกำลังใจในการใช้ชีวิต เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นผู้สูงอายุจะรู้สึกที่ตนเองความสามารถลดลง เป็นภาระให้กับครอบครัว ดังนั้นการสนับสนุนจากกลุ่มครอบครัวเป็นสิ่งที่คุณสูงอายุต้องการ โดยผู้สูงอายุต้องการการสนับสนุนทั้งในระดับครอบครัว

ที่ทำงาน ตลอดจนสังคมภายนอก ในรูปแบบของการดูแลเอาใจใส่ การพูดคุย การเป็นห่วง การให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านสิ่งของ เงิน ความรู้ แก่ผู้สูงอายุ ย่อมทำให้ผู้สูงอายุเกิดกำลังใจในการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะในสถานประกอบการ หากผู้สูงอายุได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความตั้งใจในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์งานที่ดีที่เป็นประโยชน์กับสถานประกอบการ เช่นเดียวกับผลวิจัยของ นิตยา ทวีชีพ และ พิทักษ์ จันทรเจริญ (2560, 167) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้สูงอายุไทยในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักในคุณค่าของผู้สูงอายุและการสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพความรู้และความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุ กล่าวโดยสรุปว่า ศักยภาพในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกเห็นคุณค่ายอมรับนับถือความสามารถของตนเอง จนนำไปสู่ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ng & Law (2014: 1-14) เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพหรือความสามารถในการทำงาน และส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้การได้รับการกำลังใจ การดูแลอย่างใกล้ชิดจากครอบครัว ทั้งจากสามี ภรรยา ลูก หลาน ตลอดจนญาติพี่น้องต่าง ๆ เป็นแหล่งกำลังใจที่สำคัญ ผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีจากสมาชิกในครอบครัว ทำให้ผู้สูงอายุมีกำลังใจมีพลังในการใช้ชีวิต รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นกำลังใจที่สำคัญสำหรับครอบครัว ดังนั้นผู้สูงอายุจะพัฒนาความสามารถในการทำงานตลอดเวลา เพราะรับรู้ว่าคุณค่าต่อสถานะความเป็นอยู่ของครอบครัว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Greller & Richtermeyer (2006: 1213-1234) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยเฉพาะครอบครัวส่งผลให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงาน และช่วยให้บุคคลนั้นมีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี เพราะต้องการอยู่กับครอบครัวให้นานที่สุด แม้ว่าสมรรถภาพร่างกายต่าง ๆ จะเสื่อมลงตามเวลา แต่ผู้สูงอายุที่ได้รับกำลังใจ และองค์ความรู้ที่ถูกต้องในการดูแลสุขภาพย่อมทำให้เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สามารถใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนทำงานให้กับสถานประกอบการได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ van Woerden et al. (2011: 126-139) พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อน ครอบครัวและบุคคลในที่ทำงาน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการดูแลตนเอง และทำให้มีการจ้างงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Graven & Grant (2014: 320-333) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Krause (2016: 183-191) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าแห่งตนและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการดูแลตนเอง



### 5.2.3 อิทธิพลของพฤติกรรมการดูแลตนเองที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) เท่ากับ 0.62 โดยพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.40 และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) และผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) เท่ากับ 0.22 กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่ดูแลใส่ใจและให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ เลือกรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย นอนพักผ่อนเพียงพอ ออกกำลังกายที่เหมาะสมตามช่วงอายุ สนุกสนานรื่นเริง อารมณ์ดี รู้วิธีการในการจัดการกับความเครียด มีความคิดเชิงบวก ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นหากสถานประกอบการจะคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน นอกจากปัจจัยด้านความรู้ความสามารถแล้ว ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรง จะเพิ่มโอกาสในการได้รับคัดเลือกเข้าทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Do, Wu, & Chan (2014: 283-299) พบว่าพฤติกรรมการดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดีส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ กล่าวคือ บุคคลที่พฤติกรรมการดูแลตนเองไม่ดีมีโอกาสที่จะเกษียณอายุเมื่อถึงกำหนดระยะเวลา ขณะที่บุคคลที่มีพฤติกรรมการดูแลตนเองที่ดีมีความตั้งใจที่จะกลับมาทำงานหลังเกษียณอายุ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Shacklock & Brunetto (2011: 252-274) เสนอว่าพฤติกรรมการดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดีส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลรวมต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.12 กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่ใส่ใจดูแลสุขภาพตนเองอย่างดี สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรักและเคารพตนเองสูง เชื่อมโยงว่าร่างกายนี้มีความสำคัญต้องได้รับการดูแลรักษาอย่างดี ร่างกายที่แข็งแรงสามารถนำไปสร้างประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Joseph et al. (2014: 659-667) พบว่าการดูแลสุขภาพตนเองด้วยการออกกำลังกายส่งผลต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ Rivera-Hernandez (2014: 70-78) พบว่าพฤติกรรมการดูแลตนเองตนเองส่งผลต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.40 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านศักยภาพในการทำงาน (WP) และผ่านการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.22 กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่มีเป้าหมายในการทำงานหลังเกษียณ จะดูแลสุขภาพร่างกายให้พร้อมที่จะทำงาน การฝึกฝนและเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ จนเกิดความชำนาญ (Charness, Czaja, & Sharit, 2007) อย่างไรก็ตามผู้ที่มี

อายุมากจะมีผลการดำเนินงานลดลง ขณะที่ผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวจะผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้น ในกรณีนี้เกิดกับลักษณะงานที่ไม่ซับซ้อน หากเป็นงานที่ซับซ้อนมีความยากต้องอาศัยประสบการณ์ จะพบว่าผู้ที่มีอายุมากสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย (Sturman's, 2003)

#### 5.2.4 อิทธิพลการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

การเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีอิทธิพลรวมต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) เท่ากับ 0.39 โดยการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.39 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อม กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่มีความรักและเคารพในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะช่วยให้ผู้สูงอายุเตรียมความพร้อมทั้งด้านความสามารถ สุขภาพร่างกาย ตลอดจนจิตใจที่ดี เพื่อให้พร้อมที่ทำงานหลังเกษียณ สอดคล้องกับผลการวิจัย Carr et al. (2012: 3-16) พบว่าการเห็นคุณค่าแห่งตนส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ ในทางตรงกันข้ามผู้สูงอายุที่ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถคิดว่าอายุมากแล้วไม่มีประโยชน์ เป็นภาระให้กับครอบครัว ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีความพยายามในการพัฒนาความสามารถหรือเรียนรู้เพิ่มเติม ขณะที่องค์ความรู้ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไม่สามารถนำมาใช้ได้ในปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานให้กับสถานประกอบการได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Huysse-Gaytandjjeva et al. (2015: 325-346) พบว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับต่ำ ส่งผลให้ว่างงาน ไม่ได้รับการจ้างงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนย่อมทำให้ได้รับการจ้างงาน

#### 5.2.5 อิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.71 หมายความว่า ความผันแปรของความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ (RWR) เกิดจากอิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน (WP) การสนับสนุนทางสังคม (SS) พฤติกรรมการดูแลตนเอง (SCB) และการเห็นคุณค่าแห่งตน (SEP) ร้อยละ 71 สอดคล้องกับทฤษฎี SOC โดยผู้สูงอายุที่กำหนดเป้าหมายในการทำงานหลังเกษียณ จะรักษาสุขภาพและดูแลร่างกายให้แข็งแรง ตลอดจนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ เพื่อให้พร้อมที่สถานประกอบการจะจ้างงานหลังเกษียณ ซึ่งศักยภาพในการทำงาน พฤติกรรมการดูแลตนเอง ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ng & Law (2014: 1-14) ได้ใช้ทฤษฎี SOC อธิบายถึงเหตุผลที่ผู้สูงอายุทำงานต่อ

หลังจากอายุ 55 ปีขึ้นไป เริ่มตั้งแต่การเลือก ผู้สูงอายุมีความต้องการหลายอย่างและต้องตัดสินใจเลือก และกำหนดลำดับความสำคัญ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะสมดุล ผู้สูงอายุมีทักษะและประสบการณ์สูง และสามารถสร้างความได้เปรียบในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมองหาโอกาสในอนาคตและการทดแทน ผู้สูงอายุมีแนวทางการจัดการกับข้อจำกัดของสุขภาพอย่างหลากหลาย บุคคลเหล่านี้มีพฤติกรรมดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดีเป็นประจำ การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่ดี เช่น การจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งการที่ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่า จะช่วยให้การทำงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น ผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับสูง (Maslow, 1943) การสนับสนุนทางสังคม การยอมรับนับถือตนเอง ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ มักจะเห็นโอกาสในอนาคต มีความเชื่อว่าชีวิตการทำงานจะดีขึ้น (Zacher & Frese, 2011) และสอดคล้องกับผลการวิจัย การเห็นคุณค่าแห่งตนส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในอนาคต (M. Karatepe and Demir, 2014: 307-323) การเห็นคุณค่าแห่งตนเปรียบเสมือนเป็นพลังที่อยู่ภายในจิตใจ ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการตีความประสบการณ์ในอดีต และแสดงผลเป็นพฤติกรรมในปัจจุบัน แต่ทุกคนจะมีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับที่แตกต่างกัน คนที่เห็นคุณค่าแห่งตนในระดับต่ำจะมีความเชื่อว่าทุกอย่างต้องมีปัญหาอุปสรรค เป็นไปไม่ได้ที่จะประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองทำอะไรก็ประสบความสำเร็จ (Cai et al., 2015: 86-94) รวมทั้งการเห็นคุณค่าแห่งตน และศักยภาพในการทำงานร่วมกันส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานต่อหลังเกษียณ (Carr et al, 2012: 3-16) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Cheung & Wu (2013: 645-660) พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน และมีพฤติกรรมดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ช่วยสนับสนุนให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจและความพร้อมในการทำงานต่อหลังเกษียณ

### 5.3 ประโยชน์ของการวิจัย

#### 5.3.1 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

การวิจัยเป็นการบูรณาการ ทฤษฎี SOC ทฤษฎีกิจกรรม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม แนวคิดพฤติกรรมดูแลตนเอง และแนวคิดการเห็นคุณค่าแห่งตน ซึ่งสามารถนำมาอธิบายอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมดูแลตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตน และตัวแปรผลลัพธ์ คือ ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ทั้งนี้ผู้ที่

สนใจสามารถนำทฤษฎี แนวคิด และผลของการวิจัยไปใช้อ้างอิงในการทำวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ในมิติอื่นได้ต่อไป

### 5.3.2 ประโยชน์เชิงการจัดการ

1) ภาครัฐ เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ ควรร่วมกันทำงานอย่างบูรณาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังการเกษียณ

2) ภาครัฐกำหนดมาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างผู้สูงอายุทำงานในสถานประกอบการให้มากขึ้น แม้ว่าปัจจุบันกรมสรรพากรจะกำหนดให้ภาคเอกชนนำรายจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานไปหักภาษีได้ 2 เท่าแล้วก็ตาม หน่วยงานภาครัฐอื่น เช่น ธนาคารของรัฐ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข ควรให้สิทธิพิเศษอื่นแก่สถานประกอบการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ควรจัดประกวดแข่งขันและให้รางวัลกับสถานประกอบการที่วางแผนและการจัดการที่ดีสำหรับบุคลากรผู้สูงอายุ

3) ภาครัฐควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยตนเอง ให้ตระหนักในความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่นำไปสร้างประโยชน์ให้กับสังคมหรือสถานประกอบการได้ อย่างไรก็ตามควรดำเนินการอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี อบรมอาชีพเสริม อบรมเกี่ยวกับการจัดการสุขภาพกายและใจ เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความมั่นใจและมีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4) ภาครัฐควรกำหนดนโยบายเชิงรุกเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยวางแผนการจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมและเพียงพอในอนาคต มีหลักประกันด้านรายได้ มีสถานดูแลผู้สูงอายุที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีระบบสาธารณสุขรองรับการเดินทางสำหรับผู้สูงอายุ

5) ทุกคนในสังคมควรตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ควรให้ความสำคัญและได้รับการดูแลเอาใจใส่จากคนในครอบครัวและคนใกล้ชิด นอกจากนี้ควรเตรียมวางแผนชีวิตก่อนก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งควรวางแผนด้านสุขภาพและด้านการเงิน

6) ผู้สูงอายุควรพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน ผู้สูงอายุควรพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะความสามารถทางเทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ ความคิดสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพทั้งร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการเห็นคุณค่าแห่งตน รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อครอบครัว ชุมชน สังคม ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ

#### 5.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กร

1) สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานหลังเกษียณ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า สามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร

2) สถานประกอบการควรจัดระบบการจ้างงานยืดหยุ่นตามช่วงอายุและความสามารถของพนักงาน ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับอายุของพนักงาน

3) สถานประกอบการควรจัดระบบการดูแลสุขภาพของพนักงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการ พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนผลการปฏิบัติงานดี และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเลือกจ้างพนักงานให้ทำงานต่อหลังเกษียณ

4) ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนให้เห็นความสำคัญของผู้สูงอายุในองค์กร การเคารพ ยกย่อง ยอมรับนับถือในประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรมานาน การจัดกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุในองค์กร เช่น ช่วงสงกรานต์ จัดให้มีการรดน้ำดำหัว การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ การทำกิจกรรม KM เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมานานถ่ายทอดประสบการณ์แก่ผู้อื่น กิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นที่ต้องการขององค์กร หากองค์กรต้องการจ้างให้ทำงานต่อ มีโอกาสที่ผู้สูงอายุจะทำงานให้กับองค์กรต่อไปหลังเกษียณ

5) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรควรกำหนด มาตรฐาน และระบบการดูแลพนักงานที่มีอายุการทำงานนาน เช่น การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริการแหล่งเงินกู้ระยะสั้น ดอกเบี้ยต่ำ การตรวจสุขภาพ การวางแผนทางการเงิน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

#### 5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) สำรวจความต้องการในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ และสำรวจความต้องการใช้แรงงานผู้สูงอายุจากสถานประกอบการ ผลการสำรวจจะแสดงให้เห็นความต้องการจากคนทั้งสองกลุ่ม ซึ่งข้อมูลนี้จะช่วยให้ภาครัฐตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและสถานประกอบการ

2) ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (best practice) ด้านการจัดการสังคมผู้สูงอายุจากประเทศที่มีระบบในการดูแลผู้สูงอายุ มีสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุที่ดี เช่น สวิตเซอร์แลนด์ แคนาดา เยอรมนี และนอร์เวย์ สำหรับในภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

3) ศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ เช่น รายได้ อาชีพ เงินออม ภาระหนี้สิน สถานการณ์อยู่ร่วมกับคนในครอบครัว เพื่อทดสอบว่าปัจจัยใดจะมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานหลังเกษียณจากผู้สูงอายุในต่างจังหวัด เนื่องจากผู้สูงอายุในต่างจังหวัดมีรูปแบบในการดำเนินชีวิต ทัศนคติ ที่อาจเหมือนหรือแตกต่างจากผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครก็ได้ โดยนำผลที่มาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารกำลังคนต่อไปในอนาคต

5) ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสม (mixed-method design) ด้วยการทำแบบวิธีเชิงปริมาณ (quantitative research) และแบบวิธีเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อขยายความเพิ่มความลุ่มลึกในการวิจัย ด้วยการวิจัยข้อมูลเรื่องเล่า (narrative research) จากผู้สูงอายุต้นแบบ และการวิจัยปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological research)