



เจตคติ อิทธิบาท 4 และแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการ
เกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

ATTITUDES, IDDHIPADA FOUR AND SOCIAL SUPPORT THAT AFFECTED MOTIVATION TO
CONTINUE WORKING AFTER RETIREMENT AMONG THE ELDERLY IN BANGKOK

จันทิมา คเชนทร์ชาติ

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2561

เจตคติ อิทธิบาท 4 และแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลัง
การเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ATTITUDES, IDHIPADA FOUR AND SOCIAL SUPPORT THAT AFFECTED
MOTIVATION TO CONTINUE WORKING AFTER RETIREMENT AMONG THE
ELDERLY IN BANGKOK



JANTIMA KACHENCHART

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF EDUCATION (Developmental Psychology)
Faculty of Humanities Srinakharinwirot University
2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

เจตคติ อิทธิบาท 4 และแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการ

เกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

จันทิมา คชนทร์ชาติ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ชาญ รัตนะพิสิฐ)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชญญา ลีศัตรูพาย)

ชื่อเรื่อง	เจตคติ อิทธิบาท 4 และแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	จันทิมา คชนทร์ชาติ
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ขาวญ รัตน์ะพิสิฐ

วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณ เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณ เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม กับผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3)ศึกษาอำนาจในการทำนายของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อมีแรงงูใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 55-65 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ยังประกอบอาชีพแม้ภายหลังวัยเกษียณอายุและอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อแรงงูใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร คือ เจตคติ และตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อแรงงูใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การสนับสนุนทางสังคม เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เจตคติต่อการทำงาน อิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายแรงงูใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .69 ตัวแปรทั้ง 3 สามารถทำนายแรงงูใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุเท่ากับ 69.2% มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณอายุงาน, เจตคติ, อิทธิบาท 4, การสนับสนุนทางสังคม

Title	ATTITUDES, IDDHIPADA FOUR AND SOCIAL SUPPORT THAT AFFECTED MOTIVATION TO CONTINUE WORKING AFTER RETIREMENT AMONG THE ELDERLY IN BANGKOK
Author	JANTIMA KACHENCHART
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Charn Rattanaipisit , Ph.D.

The objectives of this research were as follows: (1) to study the level of motivation to continue to work after retirement and attitudes toward work after retirement and Iddhipada Four among the elderly population in Bangkok, including the level of social support; (2) to learn about relationships and the motivation to continue to work after retirement and attitudes toward working after retirement and Iddhipada Four in terms of work among the elderly population of Bangkok, including social support; (3) to identify attitudes toward working after retirement and Iddhipada Four in terms of work and how social support affected the elderly population of Bangkok and their motivation to keep working after retirement. The population was a group of senior workers who lived in Bangkok and still working after their retirement. The population of four hundred consisted of a personal data questionnaire, the motivation to continue to work after retirement, attitudes toward working, Iddhipada Four and a Social Support Questionnaire. The Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis (enter method) were used to analyze the data.

The results of the study found the following: (1) the participants had a high level of motivation to keep working, attitudes to Iddhipada Four and social support; (2) attitudes towards, Iddhipada Four, and social support had significantly positive relationships with motivation to keep working after retirement at a level of .01.; (3) multiple regression analysis indicated that attitudes on Iddhipada Four and social support could significantly impact the prediction score of 69.20% and provide motivation to keep working after retirement among the elderly in Bangkok.

Keyword : Work motivation, Attitudes, Iddhipada Four, Social support, After retirement

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์.ดร.ชาญ รัตน์พิสิฐ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย อาจารย์ ดร. ชัญญา ลีศัตรูพาย ประธานหลักสูตร และอาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์.ดร. ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย อาจารย์.ดร.ไตรภพ จตุรพาณิชย์ และ อาจารย์.ดร.นรุตม์ พรประสิทธิ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ร่วมวิจัยทุกท่านที่สละเวลาทำแบบทดสอบและ ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นซึ่งเป็นกัลยาณมิตรที่ดีคอยให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และที่สำคัญคือขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวรวมถึงผู้มีอุปการคุณของข้าพเจ้าทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและให้คำปรึกษาอย่างดีเสมอมา

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคุณอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและขอมอบความกตัญญูตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จันทิมา คชนทร์ชาติ

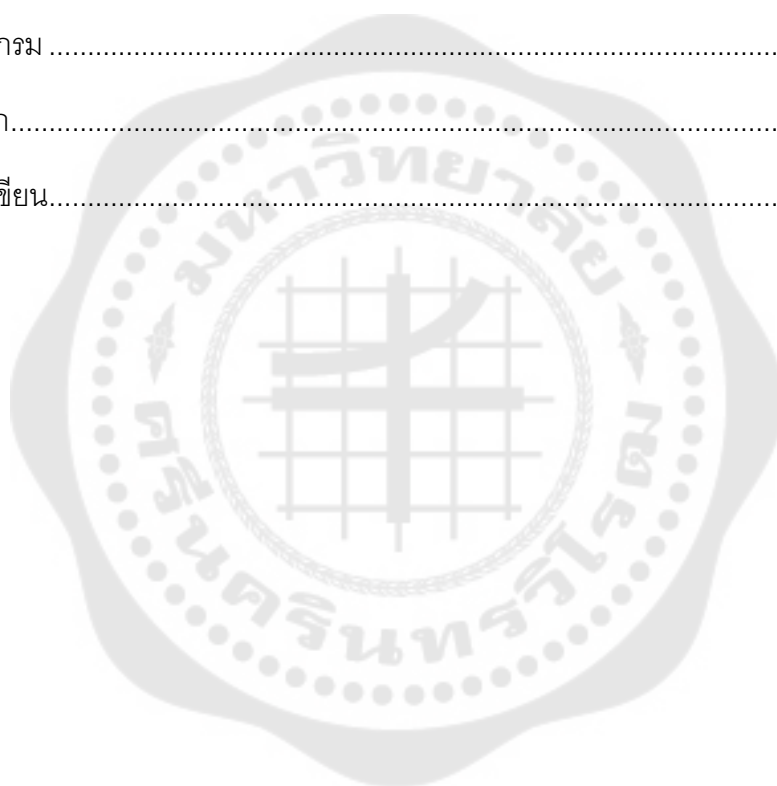
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย	6
ประชากร	6
กลุ่มตัวอย่าง	6
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
นิยามปฏิบัติการ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการวัยสูงอายุ	13
1.1 ความหมายของวัยสูงอายุ.....	13
1.2 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านกายภาพ.....	14

1.3 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านสังคม	16
1.4 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านอารมณ์และด้านจิตใจ	18
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ	19
2.1 ความหมายของพุดมพล้ง	19
2.2 องค์ประกอบของพุดมพล้ง	20
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุดมพล้ง	20
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ	22
3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ	22
3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	23
3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ	23
3.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ	30
3.5 การวัดแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ	31
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ	32
4.1 ความหมายของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ	32
4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ	33
4.3 องค์ประกอบของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ	34
4.4 การวัดเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ	35
4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณและแรงจูงใจในการทำงาน หลังเกษียณ	36
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4	37
5.1 ความหมายของอิทธิบาท 4	37
5.2 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4	38
5.3 ความสำคัญของอิทธิบาท 4 และลักษณะของผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน	39

5.4 การวัดอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	39
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอิทธิบาท 4 และแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ	40
6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม	41
6.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม	41
6.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	42
6.3 องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม	43
6.4 การวัดการสนับสนุนทางสังคม	45
6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ	46
7. กรอบแนวคิดงานวิจัย	46
8. สมมติฐานงานวิจัย	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	48
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
ประชากรเป้าหมาย(Target Population)	48
เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)	49
2. เครื่องมือที่ใช้	49
3. การสร้างแบบวัดและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)	56
ขั้นเตรียมการ	56
ขั้นดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้เขียน.....	90



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	59
ตาราง 2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	60
ตาราง 3 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	60
ตาราง 4 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	61
ตาราง 5 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ	61
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	62
ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณเจตคติต่อ การ ทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม	63
ตาราง 8 แสดงสมการการร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการ เกษียณอายุงานของผู้สูงอายุ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter.....	64

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination Theory) (Deci & Ryan, 1985) 30

ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย 47



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากรายงานขององค์การสหประชาชาติ พบว่าระหว่างปี ค.ศ.2000- 2015 สัดส่วนประชากรผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั่วโลก เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 8 มาเป็นร้อยละ 12.3 ของจำนวนประชากรทั่วโลกทั้งหมด และมีแนวโน้มของสัดส่วนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ สอดคล้องกับข้อมูลขององค์การอนามัยโลก ที่ได้พบว่าในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา มีสัดส่วนของผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และคาดการณ์ว่าภายในปี ค.ศ.2050 จำนวนประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปี จะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 11 เป็นร้อยละ 22 ของจำนวนประชากรโลกทั้งหมด ซึ่งสวนทางกับวัยเด็กและวัยแรงงานที่มีแนวโน้มลดลง (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) ทั้งนี้ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีอัตราการเติบโตของประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากรายงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับจากกลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปี มีอัตราสูงเป็นอันดับสองรองจากประเทศสิงคโปร์ สัดส่วนประชากรไทยที่มีอายุเกิน 60 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบัน มีสูงถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด นั่นก็คือ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ “สังคมแห่งผู้สูงวัย” แล้ว และคาดการณ์ว่าจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” ภายในปี พ.ศ. 2564 เมื่อมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ (สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558) และจากข้อมูลของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลได้รวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับประชากร พบว่า ในประเทศไทยจังหวัดที่มีประชากรมากกว่า 1 ล้านคนมี 21 จังหวัดกรุงเทพมหานครถือเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุด ในที่นี้รวมไปถึงประชากรวัยสูงอายุด้วย (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2558)

จากข้อมูลของกระทรวงอุตสาหกรรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)กล่าวว่า การที่ทั่วโลกและประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนั้น ส่งผลให้ทางภาครัฐและภาคเอกชนของไทยมีความตื่นตัว โดยมีความพยายามวางระบบและการดำเนินการต่างๆ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุผ่านทางแง่มุมต่างๆ ทั้งการส่งเสริมกิจกรรม สวัสดิการและการสาธารณสุขเกี่ยวกับผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบหลายอย่างที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในระยษนี้ เช่น มีการเสื่อมถอยของสขุภาวะทางกาย คือ มีความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายที่ถดถอย มีการเสื่อมถอยของสขุภาวะ

ทางจิตใจ คือ เกิดความสูญเสียอำนาจ การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหมดไป ไร้ความสามารถในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่ากลายเป็นภาระของบุคคลรอบข้าง เกิดความเหงาจากการเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคม การมีเวลามากขึ้นส่งผลต่อความเบื่อหน่าย ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดสูงขึ้น ประกอบกับการมีภาวะเสื่อมถอยของสรีระทางกายทั้งของตนเองและบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว คือเมื่อเกิดความสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมตนเองได้ สาเหตุเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการเกิดโรคซึมเศร้าได้ (ประณต คำนิม, 2549; สุวรรณ เทชะธีระปรีดา, 2557)

จากทฤษฎีกิจกรรมทางสังคม (Activity Theory) ได้อธิบายว่า หากผู้สูงอายุมีการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมสามารถช่วยให้รักษาสุขภาพทั้งทางกายและทางจิตรวมไปถึงการรักษาบุคลิกภาพของผู้สูงอายุด้วย (ประณต คำนิม, 2549) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2556) กล่าวถึงผู้สูงอายุว่า ผู้สูงอายุไม่ได้มีเพียงมุมมองด้านการเสื่อมถอยเท่านั้น หากมองในด้านการทำงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ผู้สูงอายุถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญที่ยังสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้อย่างมาก เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้มีทั้งวุฒิภาวะ การมีความรู้ความสามารถ มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติ และการมีแนวทางการแก้ปัญหาที่ดี สิ่งเหล่านี้ส่วนมากเกิดมาจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้สูงอายุ จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุยังคงมีความสามารถในการทำงานต่อไปได้อย่างดีในระยะยาว ทั้งนี้การทำงานของสูงอายุทั้งการทำงานที่ก่อให้เกิดรายได้หรือไม่ก่อให้เกิดรายได้มีผลต่อสุขภาพจิต เนื่องจากผู้สูงอายุได้คงไว้ซึ่งบทบาททางสังคม สุขภาพจิตดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพกายที่ดีเช่นกัน (เฉลิมพล แจ่มจันทร์, 2555; รศรินทร์ เกรย์ วรชัย ทองไทย เรวดี สุวรรณพเก้า, 2553; อุมารณ ภัทรวาณิชย์, 2557)

การศึกษาการทำงานภายหลังการเกษียณของ แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ วันเพ็ญ แก้วปาน พิพัฒน์ ลักขมีจักรกุล (2560) พบว่า การตัดสินใจในการทำงานต่อภายหลังการเกษียณเกิดจาก การมีแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณโดยมุ่งหวังที่จะนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของตนถ่ายทอดไปสู่รุ่นต่อไป แรงจูงใจในการทำงานยังส่งผลต่อการทำงานภายหลังการเกษียณได้อย่างมีคุณภาพ หากอยากให้ผู้สูงอายุทำงานต่อภายหลังเกษียณควรมีการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลนั้น พบว่า การที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ จะเกิดจากแรงกระตุ้นที่มาจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำงาน ความต้องการที่จะสร้างประโยชน์ หรือความต้องการที่จะทำให้ตนเองได้ใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ ไม่รู้สึกว่าย่ำแย่สมรรถภาพ ดังนั้นแรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นและมีผลให้มนุษย์แสดงออกทางด้านต่างๆ โดยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความโดดเด่นและมักถูกใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีการกำกับตนเองหรือทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self-determination theory) ที่มีแนวคิดสำคัญว่าเมื่อบุคคลมี

อิสระในการแสดงออกและสามารถเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสนใจในเรื่องต่างๆ รวมถึงเรื่องการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นๆเกิดความพึงพอใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจนเกิดความจืดจางต้องการที่จะทำสิ่งนั้นต่อไป (Deci & Ryan, 1985) ซึ่งแนวคิดนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุที่อยู่ในวัยเกษียณได้มีโอกาสทำงานในสิ่งที่ตนเองมีความสนใจตามศักยภาพที่ตนเองมี ช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ภายหลังเกษียณ เพื่อให้เกิดความสุขในระยะยาวต่อไปได้

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพนั้น พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ได้แก่ การมีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเจตคติในการทำงานที่ดีคือการที่บุคคลมีความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะปฏิบัติพฤติกรรมทางบวกต่างๆ ต่อองค์การที่ตนเองกำลังทำงานอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจในทางบวก ให้การดูแลกระตุ้นจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตลอดระยะเวลาการทำงาน จากการทบทวนงานวิจัยพบว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติต่องานที่ดี จะช่วยให้มีความพึงพอใจต่อการทำงานอยู่ในระดับสูง และหากผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะนำไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมทางบวกในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์การและอยากทำงานไปอย่างต่อเนื่องในระยะยาวตลอดอายุงาน หรือแม้แต่ภายหลังเกษียณอีกด้วย ดังนั้น หากว่าบุคคลมีมุมมอง เจตคติทางบวกต่องาน หรือการทำงานก็จะช่วยเพิ่มโอกาสที่บุคคลจะค้นหางาน หรือสิ่งที่ตนเองสามารถทำประโยชน์ได้แม้ว่าตนเองจะอยู่ในวัยสูงอายุ หรือวัยเกษียณแล้วจากงานวิจัยมนัส บุญประกอบ พรธณี บุญประกอบ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน เป็นตัวแปรที่จำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยสามารถแยกเป็นการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/เอกชน และงานอื่น ๆ ออกจากการไม่ได้ทำงาน และในส่วน of คำชักจูงในการทำงานจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สุขภาพจิต ความเห็นคุณค่าในตนเอง และเจตคติในการทำงาน จากงานวิจัยของสิงหา ธนศุภานุเวช (2556) ได้ทำการศึกษาภาวะสุขภาพจิตของผู้สูงอายุที่ทำงานกับไม่ได้ทำงาน โดยกล่าวว่า ผู้สูงอายุหรือผู้ที่อายุเกินวัยเกษียณที่มีเจตคติที่ดีต่องานจะยังคงทำงานอยู่ และเมื่อทำงานจะรู้สึกว่าคุณค่า มีศักดิ์ศรี เกิดความภาคภูมิใจที่สามารถเลี้ยงตนเองและทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัวได้ แต่ยังคงมีผู้สูงอายุหรือผู้ที่อายุเกินวัยเกษียณอีกส่วนหนึ่งที่อาจต้องทำงานด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานอีกอย่างคือ การมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่า อิทธิบาท 4 ถือเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จต่อการทำงาน

เนื่องจากผู้ที่มีอิทธิบาท 4 นั้นเริ่มต้นจากการมี ความพึงพอใจในงาน มีความขยันหมั่นเพียรไม่มีความย่อท้อต่องานแม้เกิดปัญหามากเพียงใดก็ยังคงมีความเอาใจใส่ รับผิดชอบในงานและพร้อมที่จะหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้งานนั้นดีขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและสามารถทำงานนั้นๆได้ในระยะยาวอย่างต่อเนื่องเพราะมีความสุขในงานที่ทำ (พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ, 2547)และยังพบว่าเมื่อบุคคลมีคุณลักษณะของอิทธิบาท 4 อยู่ในระดับสูงแล้ว ก็จะช่วยให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และพยายามแสวงหางานใหม่ๆ ที่ตนเองสนใจ พึงพอใจและเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานนั้นเพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่อีกครั้ง (อภิสิทธิ์ หนูหนักดี 2558) ดังนั้น การที่ผู้สูงอายุมีคุณลักษณะของอิทธิบาท 4 จึงน่าจะมีส่วนช่วยการสร้างความแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่าจะเกษียณอายุจากงานปกติไปแล้วก็ตาม

นอกเหนือจากการมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน ที่จะทำใ้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจอยากที่จะทำงานและกิจกรรมต่างๆ ต่อไปแล้ว ปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การสนับสนุนทางสังคม (Social support) เป็นการที่บุคคลที่อยู่ในวัยสูงอายุได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ ซึ่งมีอยู่หลากหลายรูปแบบ เช่น ด้านทรัพย์สิน วัตถุ ข้าวสารต่างๆ การได้รับความมั่นคงทางอารมณ์และปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต โดยการสนับสนุนทางสังคมนั้นเกิดขึ้นผ่านช่องทางต่างๆ หลายช่องทาง ได้แก่ ครอบครัว กลุ่มผู้ร่วมงาน สื่อ องค์กรทางสังคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสวัสดิภาพของบุคคล จากการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลแม้กระทั่งผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุมีความสัมพันธ์ หรือได้รับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคม คือ บุคคลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมที่ดี จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ตามแรงจูงใจในการทำงานสามารถถูกทำลายได้หากได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เหมาะสม(ลักษมี สุดดีและยุพิน อังสุโรจน์, 2555)

จากการที่ประเทศไทยมีความตื่นตัวในการทำการศึกษวิจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุภายหลังการเกษียณอายุการทำงาน ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก และส่งอิทธิพลต่อการมีแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งในประเทศไทยยังมีงานวิจัยในประเด็นนี้ไม่มากนัก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเริ่มต้นศึกษากับกลุ่มผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครเนื่องจากข้อมูลการสำรวจพบว่ากรุงเทพมหานครมีประชากรของผู้สูงอายุและอยู่ในวัยเกษียณจำนวนมากจึงน่าจะสามารถใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานตอนปลายซึ่งกำลังจะเข้าสู่วัยเกษียณอายุ โดยพยายามเสริมสร้างปัจจัยที่สำคัญ คือ การมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานหลังการเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน รวมถึงการให้ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่างๆ อย่างเหมาะสม

เพียงพอ เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุที่เกษียณแล้ว แต่ยังคงมีความต้องการในการทำงานภายหลังเกษียณต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม กับผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของ เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อมีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายการมีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงผลของ เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานแม้ภายหลังเกษียณแล้ว ผู้สูงอายุที่มีความตั้งใจอยากทำงานหลังเกษียณ หรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างๆ เช่น สถานพยาบาล กรมอนามัย กระทรวงแรงงาน กรมกิจการผู้สูงอายุ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุในชุมชนต่างๆ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของแต่ละเขต กรมพัฒนาชุมชน และที่สำคัญคือในส่วนของครอบครัว จากที่กล่าวมานี้สามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผน หลักสูตร หรือจัดโครงการต่างๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยเกษียณอายุการทำงาน หรือกระตุ้นจูงใจให้ผู้เกษียณอายุแล้ว กลับเข้ามาทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาวะทางจิตของผู้สูงอายุได้

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายการมีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 55-65 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเลือกผู้สูงอายุที่มีอายุ 55-65 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ยังประกอบอาชีพแม้ภายหลังวัยเกษียณอายุ โดยกลุ่มอาชีพมีดังนี้ พนักงานข้าราชการ พนักงานเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจส่วนตัว และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก จากเขตในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 50 เขต ซึ่งครอบคลุมเขตที่ตั้งของพื้นที่ในกรุงเทพมหานครทั้ง 3 เขตการปกครอง คือจากเขตกรุงเทพมหานครชั้นใน เขตกรุงเทพมหานครชั้นกลาง และเขตกรุงเทพมหานครชั้นนอก ซึ่งได้เขตพื้นที่ในเก็บข้อมูลจำนวน 10 เขต ให้โควต้าเขตละ 40 คน โดยเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล 10 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหนองจอก เขตจตุจักร เขตบางกะปิ เขตมีนบุรี เขตดินแดง เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตสะพานสูง เขตห้วยขวาง โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลในกลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมวิจัยและผ่านเกณฑ์การคัดเลือกตามที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

1. เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ
2. อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน
3. การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุ หมายถึง การกำหนดให้ผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ โดยเกณฑ์การเกษียณอายุจะใช้ตั้งแต่ อายุ 55-65 ปี ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบต่ออาชีพในการทำงานด้านต่างๆ

ผู้สูงอายุที่ทำงาน หมายถึง ผู้สูงอายุที่มีอายุ 55-65 ปีทั้งชายและหญิง ยังมีการทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ โดยลักษณะของงาน คือ การทำกิจการของตนเอง การทำกิจการร่วมกับครอบครัว หรือการทำกิจการร่วมกับผู้อื่น รวมถึงผู้ที่ยังรับราชการ ทำงานในองค์กรเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ

นิยามปฏิบัติการ

1. แรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก ความต้องการภายในตัวผู้สูงอายุในการทำงาน แม้กระทั่งในวัยเกษียณแล้ว แรงจูงใจภายในตัวผู้สูงอายุ เช่น การทำงานด้วยความรัก ความชอบ ความสนใจในงานที่ทำ โดยได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสามารถที่ผู้สูงอายุประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมายของตนเอง มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความคิด ทักษะ รวมไปถึงการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

1.2 ความผูกพัน (Relatedness) หมายถึง ความรู้สึกของผู้สูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าร่วมกลุ่ม การเป็นสมาชิกในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ การได้ให้ความรักและรับความรักจากผู้อื่น การให้ความห่วงใยและรับความห่วงใยจากผู้อื่น จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองในความสัมพันธ์ การรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและมีความใกล้ชิดสนิทสนมในการทำงานหรือทำกิจกรรม

1.3 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของผู้สูงอายุในการได้มีโอกาสตัดสินใจเลือกและเป็นผู้เริ่มลงมือทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตัวเอง

โดยผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ลักษณะมาตรเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับตั้งแต่ 5 คือ ไม่จริง จนถึง 1 คือ จริง ผู้ใดที่มีคะแนนรวมจากการวัดสูง คือ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่า

2. เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ของผู้สูงอายุอันอาจเป็นผลมาจาก การเรียนรู้ การเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิมของบุคคลรอบข้าง บุคลิกภาพเดิมของบุคคล ข่าวสาร ความต้องการและค่านิยมต่างๆ ซึ่งเกิดเป็นเจตคติทั้งในทางบวกและทางลบที่มีผลต่อแนวโน้มการแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งการวัดเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุขึ้น โดยได้กำหนดองค์ประกอบของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ด้านความคิด (Cognitive Component) การที่ผู้สูงอายุมีความคิดต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่างๆในที่ทำงาน ด้านความเหมาะสม ความถูกต้องและผลประโยชน์

2.2 ด้านความรู้สึก (Affective Component) การที่ผู้สูงอายุมีการรับรู้ความรู้สึกต่อการทำงาน ทั้งในด้านดีและด้านที่ไม่ดี

2.3 ด้านแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม (Action Tendency) ผู้สูงอายุมีแนวโน้มการแสดงออกหรือไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรม ต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ในที่ทำงาน เช่น มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มีความตั้งใจจะลาออกจากการทำงาน

โดยผู้วิจัยสร้างมาตรวัดเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ลักษณะมาตรเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับตั้งแต่ 5 คือ ไม่จริง จนถึง 1 คือ จริง ผู้ที่ได้คะแนนจากการตอบมาตรวัดเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณสูง จะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. อิทธิบาท 4 ในการทำงาน หมายถึง คุณธรรมพื้นฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ทำให้การทำงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้กำหนดองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 เป็น 4 องค์ประกอบ คือ

3.1 ฉันทะ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ มีความต้องการในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อการงานของตน

3.2 วิริยะ หมายถึง ความความเพียร มีความเข้มแข็ง อดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

3.3 จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ มีความตั้งใจต่อสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบ

3.4 วิมังสา หมายถึง ตรวจสอบการทำงานของตนเอง พร้อมพิจารณาการทำงานของตนเอง หากพบข้อผิดพลาดในการทำงานจะมีการลงมือแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง

ในการวัดอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบประเมินอิทธิบาท 4 ในการทำงานที่สร้างขึ้นภายใต้แนวคิดอิทธิบาท 4 ในศาสนาพุทธตามการศึกษาของพระพรหมคุณาภรณ์ 2557 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะมาตรเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับตั้งแต่ 5 คือ ไม่จริง จนถึง 1 คือ จริง ผู้ใดที่มีคะแนนรวมจากการวัดสูง คือ ผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ต่อการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่า

4. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ผู้สูงอายุได้รับการช่วยเหลือ จากการมีสัมพันธภาพ การมีแหล่งสนับสนุนด้านต่างๆ ในสังคม เพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน ได้รับความรักซึ่งกันและกัน เกิดความมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งในสังคม มีความสามารถในการปรับตัวและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในด้านการทำงานที่เหมาะสม โดยได้กำหนดองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

4.1 ด้านอารมณ์ (Emotional concern) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุได้รับความรักความห่วงใย การได้รับความยอมรับนับถือในตำแหน่งหน้าที่ในสถานที่ทำงาน และได้รับความเห็นอกเห็นใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

4.2 ด้านสิ่งของ (Instrumental aid) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุได้รับสิ่งของ เงินเดือน เวลาการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งยังได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของที่ทำงาน

4.3 ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับข้อมูลความเปลี่ยนแปลงภายในสถานที่ทำงาน และได้รับคำแนะนำในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4.4 ด้านการประเมิน (Appraisal) หมายถึง การที่ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกันในการทำงาน ที่จะสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุประเมินตนเอง เปรียบเทียบตนเองกับผู้ร่วมงาน และปรับปรุงตนให้ดียิ่งขึ้น

ในการประเมินตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ House (1981) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะมาตรเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับตั้งแต่ 5 คือ ไม่จริง จนถึง 1 คือ จริง ผู้ใดที่มีคะแนนรวมจากการวัดสูง คือ ผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่า

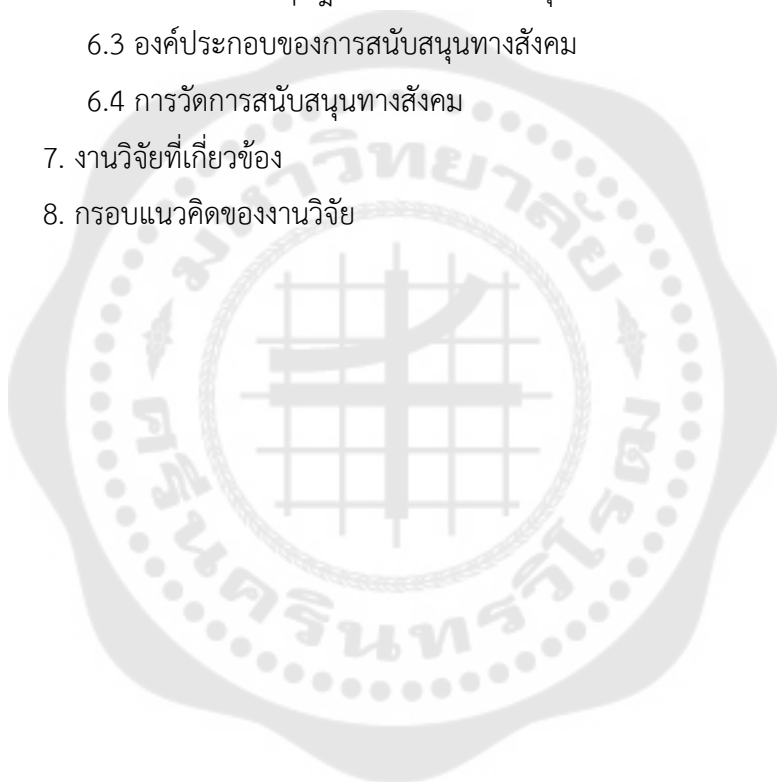
บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้มีการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา และกำหนดขอบเขตของการศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการวัยสูงอายุ
 - 1.1 ความหมายของวัยสูงอายุ
 - 1.2 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านกายภาพ
 - 1.3 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านสังคม
 - 1.4 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านอารมณ์และด้านจิตใจ
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ
 - 2.1 แนวคิดพุดมพลัง
 - 2.1.1 ความหมายของพุดมพลัง
 - 2.1.2 องค์ประกอบของพุดมพลัง
 - 2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุดมพลัง
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ
 - 3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ
 - 3.3.1 กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories)
 - 3.3.2 กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)
 - 3.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ
 - 3.5 การวัดแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ
 - 4.1 ความหมายของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ
 - 4.3 องค์ประกอบของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ
 - 4.4 การวัดเจตคติในการทำงาน

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4
 - 5.1 ความหมายของอิทธิบาท 4
 - 5.2 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4
 - 5.3 ความสำคัญของอิทธิบาท 4 และลักษณะของผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน
 - 5.4 การวัดอิทธิบาท 4 ในการทำงาน
6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม
 - 6.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
 - 6.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
 - 6.3 องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม
 - 6.4 การวัดการสนับสนุนทางสังคม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดของงานวิจัย



1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการวัยสูงอายุ

เมื่อกล่าวถึงพัฒนาการของมนุษย์ จะพบว่ามนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆหลายด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงการปฏิสนธิ จนกระทั่งถึงช่วงวัยสุดท้ายของชีวิต เนื่องจากในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มวัยสูงอายุ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาพัฒนาการวัยสูงอายุตามแนวความคิดทฤษฎีพัฒนาการของอีริกสัน ซึ่งได้แบ่งพัฒนาการออกเป็น 8 ลำดับขั้น คือ

ขั้นที่ 1 อายุ 0-2 ปี ความรู้สึกไว้วางใจหรือไม่ไว้วางใจ (Trust vs. Mistrust)

ขั้นที่ 2 อายุ 2-3 ปี ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองหรือสงสัยในความสามารถของตนเอง (Autonomy vs. Shame and Doubt)

ขั้นที่ 3 อายุ 3-5 ปี ความเป็นผู้นำริเริ่มหรือรู้สึกผิด (Initiative vs. Guilt)

ขั้นที่ 4 อายุ 6-12 ปี ความรู้สึกประสบความสำเร็จหรือรู้สึกด้อย (Industry vs. Inferiority)

ขั้นที่ 5 อายุ 12-17 ปี การรับรู้เอกลักษณ์ตนเองหรือการสับสนในเอกลักษณ์ตนเอง (Identity vs. Role Confusion)

ขั้นที่ 6 อายุ 17-21 ปี ความรู้สึกว่ามีเพื่อนหรือรู้สึกอ้างว้าง (Intimacy vs. Isolation)

ขั้นที่ 7 อายุ 22-40 ปี ความรู้สึกรับผิดชอบหรือความเฉื่อยชา (Generativity vs. Self absorption/ Stagnation)

ขั้นที่ 8 อายุ 40 ปีขึ้นไป ความรู้สึกมั่นคงและรู้สึกสิ้นหวัง (Integrity vs. Despair)

ตามแนวความคิดทฤษฎีพัฒนาการของอีริกสันได้กล่าวว่า หากบุคคลมีการปรับตัวทางด้านพัฒนาการตามลำดับขั้นจากขั้นที่ 1 จนถึงขั้นที่ 7 ได้อย่างดีก็จะส่งผลให้ ขั้นที่ 8 เป็นวัยที่มีความมั่นคงกับชีวิตในช่วงที่ผ่านมา รับความสำเร็จขั้นสูงสุด และทำให้บุคคลนั้นๆมีความสุขกับชีวิตในระยะยาวต่อไป (พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2556) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการในขั้นนี้ว่าทำอย่างไรบุคคลในช่วงวัยนี้จึงจะมีความสุขกับชีวิตอย่างถาวร

ผู้วิจัยยังได้รวบรวมข้อมูลพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านต่างๆเมื่อเข้าถึงวัยสูงอายุ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการให้ความหมายของผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพ สังคม อารมณ์และจิตใจมาอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัยสูงอายุที่ชัดเจนมากขึ้น รายละเอียดมีดังนี้

1.1 ความหมายของวัยสูงอายุ

จากที่ผ่านมามีผู้ให้ความหมายของวัยผู้สูงอายุไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาสรุปได้ ดังนี้

กระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546) ได้กล่าวว่าวัยสูงอายุเริ่มที่อายุเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับความแตกต่างในแต่ละสังคม โดยสังคมไทยนั้นได้อำปปฏิทินเป็นเกณฑ์ในการกำหนดวัยสูงอายุ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า วัยสูงอายุหมายถึง บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ประณต คำฉิม (2549) ได้แบ่งช่วงอายุของวัยสูงอายุออกเป็น 2 ช่วง คือวัยสูงอายุตอนต้น อายุ 60-70 ปี และวัยสูงอายุตอนปลาย อายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป

Hurlock (1980) ได้กล่าวว่า ช่วงวัยสูงอายุเป็นช่วงวัยที่ทำประโยชน์ได้น้อยกว่า เมื่อเทียบกับช่วงระยะเวลาก่อนหน้านี้ ที่สามารถทำประโยชน์ได้มากกว่า โดยวัยสูงอายุเป็นพัฒนาการในช่วงสุดท้ายของชีวิต ซึ่งพัฒนาการโดยทั่วไปมีลักษณะของการเสื่อมถอยทั้งที่ไม่เห็นได้อย่างชัดเจนและเห็นได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ(ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549) และ (สุชาติ ทวีสิทธิ์ และสรวัย บุญมานนท์, 2553) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับวัยสูงอายุในการเสื่อมถอยว่า ร่างกายเกิดการเสื่อมถอยตามธรรมชาติ จิตใจและอารมณ์ที่หดหู่ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากการตีความเกี่ยวกับตนเองทางด้านลบ อีกทั้ง เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2555) ยังได้กล่าวถึงความเสื่อมถอยในประสิทธิภาพของการทำงานที่ลดลง ความเสื่อมถอยทางสมรรถภาพในการทำงานดังกล่าวนำไปสู่การหยุดหรือเกษียณจากอายุการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยมีการกำหนดเกณฑ์อายุผู้เกษียณจากการทำงานอยู่ที่ 55-65 ปี ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของภาครัฐหรือภาคเอกชน ดังนั้นความสูงอายุจึงมักนำไปเชื่อมโยงกับการเกษียณอายุการทำงาน

จากการให้ความหมายในข้างต้นสรุปว่า วัยสูงอายุ หมายถึง บุคคลทั้งเพศชายและเพศหญิงที่เข้าสู่พัฒนาการในช่วงท้ายของชีวิตที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมไปในทางเสื่อมถอย รวมถึงยังมีการการเสื่อมถอยของสมรรถภาพในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการเกษียณอายุการทำงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวัยสูงอายุ ที่มีอายุอยู่ช่วงตั้งแต่ 55-65 ปี เนื่องจากผู้ที่ทำงานมีทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

1.2 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านกายภาพ

การพัฒนาในวัยสูงอายุถือเป็นช่วงวัยสุดท้ายที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอวัยวะ และระบบต่างๆของร่างกายไปในทางที่มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง โดยแต่ละบุคคลและอวัยวะแต่ละส่วนของร่างกายมีอัตราการเสื่อมไม่เท่ากัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่วนมากเป็นไปในทางถดถอย โดยสามารถแบ่งการเปลี่ยนแปลงไปตามอวัยวะและระบบต่างๆ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2528; สมจิต หนูเจริญกุล, 2552) ดังนี้

ระบบผิวหนังและหลอดเลือดส่วนปลาย

ผู้สูงอายุจะมีการผลิตน้ำและไขมันใต้ผิวหนังลดลง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีผิวหนังเหี่ยวย่น ผิวแห้ง ความยืดหยุ่นของผิวหนังลดลง เกิดแผลได้ง่าย มีการไหลเวียนของหลอดเลือดส่วนปลายลดลง ส่งผลให้ปลายมือปลายเท้าเย็น ความทนต่อการเปลี่ยนแปลงอุณหภูมิต่างๆลดลง และ

หากเกิดแผลจะทำให้การหายของแผลช้า ในส่วนของเส้นผมจะมีผมบาง หลุดร่วงง่าย ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงของสีผมเนื่องจากการไหลเวียนโลหิตไปยังบริเวณหนังศีรษะลดลงและเส้นผมได้รับอาหารไม่เพียงพอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางระบบผิวหนังและหลอดเลือดส่วนปลายย่อมกระทบต่อสภาพลักษณะและมีผลต่อการเจ็บป่วยต่างๆของบุคคล จึงอาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เหมือนที่ผ่านมา

ระบบประสาทสมองและประสาทสัมผัส

เซลล์ประสาทสมองมีจำนวนและประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการรับรู้ ความคิด ความจำ และการคิดคำนวณลดลง ในส่วนของประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหวมีการทำงานที่ไม่สัมพันธ์กันส่งผลให้การทรงตัวไม่คงที่ อวัยวะรับความรู้สึกและสัมผัส เช่น ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนังเสื่อมลง ก่อให้เกิดผลเสียหลายประการ เช่น การมีประสาทการมองเห็นเสื่อมลง การมองเห็นไม่ดีสายตาวัยขึ้น ตาขุ่นมัว เป็นต้อกระจก ต้อหิน ส่งผลให้มีการปรับตัวต่อความมืด การแยกสี การมองเห็นและลานสายตาแคบลง เมื่อมีภาวะหูตึง ส่งผลให้การฟังไม่ชัดเจน ประสาทการรับรู้รสชาติลดลง การรับรสของลิ้นเสียไปส่งผลให้ผู้สูงอายุเบื่ออาหารหากเบื่ออาหารมากไม่รับประทานอาหารอาจส่งผลให้เกิดภาวะขาดสารอาหารในผู้สูงอายุได้ ประสาทการรับกลิ่นไม่ดีอาจส่งผลต่อการหลีกเลี่ยงอันตรายจากสิ่งแวดล้อมลดลง เช่น ไม่รับรู้กลิ่นแก๊สรั่ว หรือกลิ่นไฟไหม้ ดังที่กล่าวมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทสมองและประสาทสัมผัสโดยรวมส่งผลให้ความว่องไวของการสั่งงานล่าช้า ประสาทสัมผัสเสื่อมลง ทำให้เกิดอุบัติเหตุง่ายขึ้นเมื่อมีการทำสิ่งต่างๆหรือทำกิจกรรม จนอาจกระทบต่อการทำงานได้

ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ

เนื่องจากเมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มขึ้นจะมีการสลายของแคลเซียมในร่างกายสูง การดูดซึมของแคลเซียมในร่างกายต่ำ ส่งผลให้มวลกระดูกบาง เมื่อเกิดอุบัติเหตุ จะส่งผลให้กระดูกที่เปราะบางร้าวและแตกหรือหักได้ง่าย ในส่วนของเส้นใยกล้ามเนื้อจะมีความยืดหยุ่นลดลง ส่งผลให้การยืดและหดตัวของกล้ามเนื้อไม่ดี ประกอบกับน้ำในข้อต่างๆของร่างกายลดลง เมื่อผู้สูงอายุมีการเคลื่อนไหวร่างกายจะเกิดการเสียดสี และส่งผลให้มีอาการปวดตามข้อและไขข้ออักเสบได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการเคลื่อนไหวช้าลง เคลื่อนไหวลำบาก หรือในบางรายไม่ยอมเคลื่อนไหวเนื่องจากมีอาการปวด จึงอาจส่งผลต่อการทำกิจกรรมหรือการทำงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่ต้องใช้การเคลื่อนไหวหรือแรงงานหนักได้ลดลง

ระบบหัวใจและหลอดเลือด (การไหลเวียนเลือด)

เนื่องจากมีไขมันและแคลเซียมเกาะในหลอดเลือดที่มีอยู่ทั่วร่างกายมากขึ้น ทำให้ความยืดหยุ่นของหลอดเลือดลดลง หลอดเลือดเปราะและแตกง่าย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานการบีบตัวของหัวใจลดลง การส่งเลือดไปเลี้ยงอวัยวะส่วนต่างๆของร่างกายลดลง หากอวัยวะใดขาด

เลือดไปเลี้ยงจะทำให้หัวใจนั้นตายและล้มเหลวในที่สุด ทำให้ผู้สูงอายุต้องระมัดระวังตัวในการทำสิ่งต่างๆ เป็นอย่างมากเพื่อไม่ให้เกิดการทำงานมากเกินไปของระบบหัวใจและหลอดเลือดจนอาจเกิดภาวะเสี่ยงต่อการหัวใจล้มเหลวได้

ระบบทางเดินหายใจ

เนื่องจากความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อปอด และจำนวนถุงลมปอดลดลงส่งผลให้การดูดซึมก๊าซในร่างกายน้อยลงเพราะการกำซาบของเลือดผ่านหลอดเลือดฝอยลดลง จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความล่าช้า หรือเกิดการแน่นหน้าอก หายใจไม่ทัน และเหนื่อยง่ายเมื่อต้องทำกิจกรรมหรือทำงานต่างๆ

ระบบการย่อยอาหารและการขับถ่าย

เนื่องจากการเคลื่อนไหวของหลอดอาหารและลำไส้ลดลง หลังรับประทานอาหารจึงทำให้ระบบการย่อยและการดูดซึมเกลือแร่ต่างๆ ในร่างกายน้อยลง ซึ่งส่งผลต่อระบบการขับถ่าย ทำให้การขับถ่ายผิดปกติ และเมื่อมีเกลือแร่ในร่างกายผิดปกติจากการที่ร่างกายดูดซึมเกลือแร่ได้ไม่ดี ยิ่งนำไปสู่การย่อยอาหารผิดปกติมากขึ้นด้วย การที่ระบบย่อยอาหารและการขับถ่ายที่เสื่อมลงนี้เองอาจส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระบบการได้รับพลังงาน การได้รับสารอาหารและเกลือแร่ที่จำเป็นลดลง ทำให้ไม่สามารถทำงานหรือกิจกรรมที่ต้องใช้พลังงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน

ระบบต่อมไร้ท่อ

ฮอร์โมนต่างๆ ลดลงเนื่องจากต่อมไร้ท่อเสื่อมประสิทธิภาพ เช่น ต่อมไทรอยด์เสื่อมลง ส่งผลให้ตับอ่อนผลิตอินซูลินลดลงการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดมีประสิทธิภาพลดลงอาจส่งผลให้เกิดโรคเบาหวาน หรือการหลั่งฮอร์โมนที่จำเป็นต่อร่างกายต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปจนอาจกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และในการทำงานต่างๆ ต่อไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าในวัยสูงอายุเป็นวัยที่มีความเสื่อมและความถดถอยของระบบและอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย ความเสื่อมของระบบและอวัยวะเหล่านี้ล้วนอาจทำให้เกิดโรคแทรกซ้อนในผู้สูงอายุตามมา ซึ่งข้อจำกัดทางด้านร่างกายเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้สูงอายุได้ (วิไลวรรณ ทองเจริญ, 2554) แต่มีใช้ว่าการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ จะอาศัยเพียงร่างกายเท่านั้น การทำงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆ ยังคงต้องอาศัยประสบการณ์และวุฒิภาวะร่วมด้วย ซึ่งในวัยสูงอายุมักมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประสบการณ์และวุฒิภาวะในทางที่ดี ดังจะกล่าวในการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นต่อไป

1.3 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านสังคม

การเปลี่ยนแปลงร่างกาย จิตใจและอารมณ์ของผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมเกิดจากการสูญเสียความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากวัยสูงอายุเป็นวัยที่ต้องออกจากงานหรือวัยเกษียณอายุ นั่นคือผู้สูงอายุหมด

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านการทำงาน การขาดรายได้หรือการได้รับรายได้ลดลง การขาดเพื่อน ขาดสังคมส่งผลให้ฐานะทางสังคมลดลง คนในวัยเกษียณอายุจึงเกิดความรู้สึกสูญเสียสถานภาพและบทบาททางสังคม รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า คือจากที่เคยเป็นบุคคลที่มีบทบาทสถานภาพต่างๆในงานกลับเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นผู้ที่ไม่มีบทบาทสถานภาพในงาน มีการสูญเสียสถานะทางการเงินที่ดีเนื่องจากขาดรายได้หรือรายได้ลดลงหลังเกษียณ มีแบบแผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงเพราะไม่ออกไปทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความสูญเสียความมั่นคงของชีวิตและรู้สึกว่าตนเองหมดความสำคัญและคุณค่าในสังคม เกิดภาวะฟุ้งฟิงในสังคมมากขึ้น และจากที่กล่าวมาจึงมีผู้ให้ความหมายของการเกษียณอายุงานไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุงานว่า เป็นการครบกำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการการทำงาน ซึ่ง กุลยา ตันติผลาชีวะ (2528) สรุกลุ เจนอบรม (2534) และ วิจิตร บุญยะโทตระ (2537) ได้ให้ความหมายไปในทางที่สอดคล้องกัน โดยกล่าวว่า การเกษียณอายุงาน หมายถึง กระบวนการหนึ่งทางสังคมที่กำหนดการว่าจ้างในการทำงาน โดยมีการกำหนดขีดขั้นของอายุในการทำงาน หากเกินจากขั้นของอายุจะเกิดการยุติการทำงาน โดยออกจากตำแหน่งทางสังคมหรือหน้าที่การงาน ซึ่งอาจนำไปสู่บทบาทใหม่ในหน้าที่หรือธุรกิจส่วนตัว

วรวรรณ ชัยเชื้อ (2556) ได้กล่าวว่า เกณฑ์การเกษียณอายุงานของแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับ การพิจารณาตามลักษณะงาน สภาพสังคม สภาพแวดล้อม และระดับหรือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปมักจะอยู่ในช่วงอายุ 55 – 65 ปี ซึ่งกล่าวสอดคล้องกับ Banks & Smith (2006) ที่กล่าวเพิ่มว่าการไม่ได้ทำงานถือได้ว่าเป็นการเกษียณเช่นกัน ทั้งนี้ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2555) ได้กล่าวถึงการกำหนดเกณฑ์อายุของผู้เกษียณอายุงานในประเทศไทยไว้ว่า การทำงานในภาคเอกชนใช้เกณฑ์ตามสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมกรณีเข้าสู่วัยสูงอายุ คือเกษียณอายุงานเมื่ออายุ 55 ปี และอาจต่ออายุการทำงานได้อีกแล้วแต่กฎเกณฑ์ของแต่ละบริษัท ในส่วนของภาคราชการมีการกำหนดการเกษียณอายุงานที่บังคับตามกฎหมายการจ้างงาน ที่เรียกว่าการเกษียณอายุราชการ เมื่ออายุ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางอาชีพที่มีการต่ออายุให้ดำรงตำแหน่งอาวุโสที่อายุ 65 ปีหรืออาจมากกว่านั้น เนื่องจากในบางอาชีพยังคงต้องการประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและการตัดสินใจจากผู้สูงอายุในการทำงาน

จากการให้ความหมายในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเกษียณอายุงาน หมายถึง การยุติจากการทำงานหรือการยุติจากการประกอบอาชีพ โดยมีการกำหนดให้ยุติการทำงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ เกณฑ์การเกษียณอายุจะใช้แตกต่างกันตั้งแต่ อายุ 55 – 65 ปี ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบต่ออาชีพการทำงานในด้านต่างๆ ที่มีความแตกต่างกัน

1.4 การเปลี่ยนแปลงของวัยสูงอายุทางด้านอารมณ์และด้านจิตใจ

จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและสังคมที่กล่าวมา เช่น ความเสื่อมถอยทางร่างกายของผู้สูงอายุ การเกษียณอายุจากการทำงาน รวมไปถึงการสูญเสียคนรักหรือคนใกล้ชิด การสูญเสียสัมพันธภาพในครอบครัวจากการที่ลูกหลานแยกย้ายออกไปทำงานหรือการแยกครอบครัว การที่สังคมเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้นทำให้สัมพันธภาพของบุคคลในครอบครัวลดลง และส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และด้านจิตใจของผู้สูงอายุ ถ้าในผู้สูงอายุที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ โดยยอมรับว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามธรรมชาติจะทำให้ผู้สูงอายุมีอารมณ์และจิตใจที่ดี คือสามารถใช้คุณภาพชีวิตทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจที่มั่นคงรวมถึงใช้ประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมามีชีวิตนำมาแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่สามารถปรับตัวได้ หรือปรับตัวได้ไม่ดี จะส่งผลต่อการเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์และทางจิตใจ ซึ่งหากมีความผิดปกติในการพัฒนาทางด้านอารมณ์และด้านจิตใจของผู้สูงอายุแล้ว ผู้สูงอายุควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลและควรแก้ไขก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาในอนาคต หากไม่ได้รับการดูแลและแก้ไขอาจเกิดปัญหาทางจิตในวัยผู้สูงอายุ ได้แก่ 1) ความเหงา ผู้สูงอายุที่ขาดการติดต่อทางสังคมหรือไม่มีความผูกพันใกล้ชิดกับผู้อื่นมักจะรู้สึกเหงาและหดหู่ 2) ความวิตกกังวล การวิตกกังวลต่อปัญหาในชีวิตอาจส่งผลให้ผู้สูงอายุเป็นโรคนอนไม่หลับ หงุดหงิดซึ่งส่งผลถึงอาการปวดศีรษะ 3) ความหวาดระแวงของผู้สูงอายุที่ไม่ไวใจผู้อื่น คือผู้สูงอายุมักกลัวการถูกทำร้ายอย่างไม่มีเหตุผล 4) ความรู้สึกไร้อำนาจ การเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมหรือความเจ็บป่วยเรื้อรังเป็นสาเหตุให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่ไร้อำนาจและสูญเสียการเห็นคุณค่าในตนเอง 5) ความรู้สึกช่วยตัวเองไม่ได้ ผู้สูงอายุบางคนอาจปล่อยตัวเองตามสภาพแวดล้อมและรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมการกระทำของตนเองได้ 6) อาการซึมเศร้า ผู้สูงอายุจำนวนมากต้องทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง การสูญเสียคู่ครอง เพื่อนหรือบุรุษหลาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนไม่สามารถควบคุมชีวิตได้ และอาจทำให้เกิดมีความซึมเศร้าต่อไป (ประณต คำนิม, 2549)

จากที่กล่าวมาจะพบว่า ผู้สูงอายุเป็นวัยที่เข้าสู่ความเสื่อมถอยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยผู้สูงอายุและเป็นวัยเกษียณอายุการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันโลกเรามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรวัยผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสวนทางกับวัยเด็กและวัยแรงงานที่มีแนวโน้มลดลง ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับผู้สูงอายุหลังจากวัยเกษียณอายุ จะมีการเสื่อมถอยของสภาวะทางกาย และสภาวะทางจิต โดยเกิดความรู้สึกว่าตนเองกลายเป็นภาระของบุคคลรอบข้าง มีความเหงา รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า มีความเครียด และวิตกกังวลสูงขึ้น ทำให้ขาดแรงจูงใจในการใช้ชีวิตอย่างมั่นคง และเพื่อให้สอดคล้องกับพัฒนาการทางจิตสังคมตามทฤษฎีของแอร์ริคสันในขั้นที่ 8 ที่กล่าวว่า เมื่อ เข้าสู่วัยสูงอายุ บุคคลมัก

แสวงหาความมั่นคงภายในจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถผ่านพัฒนาการในขั้นต่างๆ มาได้อย่างดีวัยสูงอายุเป็นวัยของการยอมรับความเป็นจริง สามารถปรับตัวกับปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ทางสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2556) กล่าวว่าเมื่อมองในแง่มุมของการทำงานหรือการทํากิจกรรมต่างๆ ผู้สูงอายุถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญที่ยังสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้อย่างมาก เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้มีทั้ง วุฒิภาวะที่ดี การมีความรู้ความสามารถ มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติ และการมีแนวทางการแก้ปัญหาที่ดี สิ่งเหล่านี้ส่วนมากเกิดมาจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้สูงอายุ จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุยังมีความสามารถในการทำงานต่อไปได้อย่างดีในระยะยาว จากปัญหาของผู้สูงอายุดังกล่าว จึงได้มีความพยายามในการกระตุ้นจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุโดยการส่งเสริมการทำงานหรือทํากิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการดูแลตนเองได้ ลดอารมณ์และความรู้สึกทางลบที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับวัยสูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ โดยส่วนมากจะกล่าวถึงผู้สูงอายุโดยทั่วไปรวมถึงผู้สูงอายุที่เกษียณอายุการทำงานในลักษณะที่เป็นวัยที่เข้าสู่ความเสื่อมถอยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แต่แนวคิดที่สำคัญแนวคิดหนึ่งช่วยลดความเสื่อมถอยดังกล่าวของผู้สูงอายุ และช่วยให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข รวมถึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองที่จะสร้างประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่สังคม รวมถึงการทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป แม้ว่าจะเกษียณอายุนั้น คือ การที่ผู้สูงอายุมีพฤติกรรม (Active Aging) ที่ดี ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้นมีรายละเอียดโดยสังเขปดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของพฤติกรรม

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO, 2002) ได้กล่าวถึง แนวคิดพฤติกรรม หมายถึง ภาวะสุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้มีทั้งทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี การมีความมั่นคงปลอดภัย และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือการทำงานต่างๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างต่อเนื่อง

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (2544) ได้กล่าวถึง แนวคิดพฤติกรรม หมายถึง กระบวนการที่เหมาะสมที่ช่วยเสริมสร้างผู้สูงอายุให้มีคุณภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

ปาริชาติ ญาตินิยม (2547) ได้กล่าวถึง แนวคิดพฤติกรรม หมายถึง แนวคิดที่แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ คือการที่ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่มีภาวะทุพพลภาพมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.2 องค์ประกอบของพหุพลัง

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO, 2002) ได้แบ่งองค์ประกอบของพหุพลังเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสุขภาพโดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยง ดูแลสุขภาพกายใจให้แข็งแรง เพื่อที่จะได้ดูแลตนเองได้ไม่เป็นผู้พึ่งพิงหรือเป็นภาระของผู้อื่น 2) ด้านความปลอดภัย โดยการสร้างหลักประกันให้ผู้สูงอายุว่าจะได้รับการคุ้มครองและการดูแลเมื่อไม่สามารถดูแลตนเองได้ และ 3) ด้านการมีส่วนร่วม โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมตามความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านสุขภาพ สังคม การทำงานเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ทำประโยชน์อย่างเต็มที่

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (2544) ได้แบ่งองค์ประกอบของพหุพลังเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านสุขภาพ 2) หลักประกันความมั่นคง และ 3) ด้านการมีส่วนร่วม

ปาริชาติ ญาตินิยม (2547) ได้แบ่งองค์ประกอบของพหุพลังเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีสุขภาพที่ดีโดยการดูแลสุขภาพกาย ใจ อารมณ์ของตนเองให้แข็งแรงอย่างสม่ำเสมอ 2) การมีความมั่นคงในชีวิตเพื่อให้ตนเองดำรงชีวิตอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีคุณภาพ โดยการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ให้พร้อมเมื่อถึงวัยสูงอายุ 3) การทำกิจกรรม โดยการทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ หรือยังมีความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพหุพลัง

สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับดัชนีพหุพลังผู้สูงอายุไทย โดยกล่าวว่าการที่ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอาจมีบุคคลบางส่วนมองว่าผู้สูงอายุเหล่านี้เป็นภาระที่ต้องดูแล ต้องการที่พึ่งพิง เนื่องจากในวัยนี้มีภาวะร่างกายและจิตใจไปในทางที่เสื่อมถอย แต่หากผู้สูงอายุใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพหุพลัง คือสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี จะทำให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมทั้งกายใจ และสามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่มีสั่งสอนบุตรหลาน บุคคลในครอบครัวหรือแม้แต่นำไปใช้ในการทำงาน คือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานได้ ส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกตนเองยังมีคุณค่า ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้ และหากทำงานอยู่ก็ยังคงมีรายได้ในการดูแลตนเองไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ยังผลให้มีพลังและแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตและการทำงานต่อไป

สุกัจจ์ แสนประจักษ์สกุล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้สูงอายุไทย โดยได้ศึกษาระดับบุคลิกภาพของผู้สูงอายุไทยในปี พ.ศ.2554 และวิเคราะห์บุคลิกภาพในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความมั่นคง ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาระดับบุคลิกภาพในแต่ละด้านพบว่า ผู้สูงอายุมีบุคลิกภาพด้านสุขภาพดีที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากประเทศไทยเน้นการส่งเสริมด้านสุขภาพ รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านความมั่นคงและบุคลิกภาพด้านการมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น ด้านความสัมพันธ์และ

ด้านความมั่นคง เช่นการทำงานอยู่ในระดับต่ำซึ่งอาจเป็นผลมาจากประเทศไทยเพิ่งเริ่มมีการวางนโยบายการส่งเสริมได้ไม่นานมานี้

จิระพร อภิชาติบุตร (2540) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอุปถัมภ์จากครอบครัว และการบริการสุขภาพในชุมชนกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนแออัดเขตกรุงเทพมหานคร. ได้กล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของของเกริกศักดิ์ บุญญานพวงศ์ สุรีย์ บุญญานพวงศ์ และสมศักดิ์ ฉันทะ (2533) ที่ศึกษาเกี่ยวกับชีวิตคนชราในจังหวัดเชียงใหม่ โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับบวฒวัยในทางบวกคือ การทำงาน โดยกล่าวว่าผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน และการที่ผู้สูงอายุยังคงทำงาน มีงานทำอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาเรื่องบทบาทเนื่องจากการทำงานจะช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่า และมีความหมายชีวิตที่ดี

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ จะพบว่าเหตุผลที่มีความสำคัญต่อผู้สูงอายุเนื่องจาก พหุพลังเป็นแนวคิด ที่แสดงให้เห็นถึงการมีภาวะสุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ในด้านการมีสุขภาพกายใจที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้สูงอายุมีความรู้สึกและความคิดที่ดี จะส่งผลให้เกิดภาวะสมบูรณ์แข็งแรงของทั้งกายและใจ ในด้านการมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้สูงอายุมีความพอใจ ความเพียร ความเอาใจใส่และการพร้อมในการพิจารณาการทำงานของตน พร้อมทั้งจะแก้ไขหากเกิดข้อผิดพลาดซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและมีความมั่นคง และในด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุน การช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้างเช่นเพื่อน ครอบครัวทำให้เกิดการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังกล่าวว่า การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อระดับบวฒวัยหรือพหุพลังในทางบวก โดยได้กล่าวว่าผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ คือผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน และการที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต มีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมและการทำงานต่อไปในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่าพหุพลังที่ได้แสดงมาในข้างต้นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการที่พยายามให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นปกติสุข ผ่านการมีสุขภาวะทางกายและทางจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ กับผู้อื่น ดังนั้นหากผู้สูงอายุได้มีโอกาสที่ได้ทำงานอยู่ภายหลังเกษียณก็จะช่วยให้สามารถดูแลตนเองได้ลดการพึ่งพาผู้อื่นลง รวมถึงได้ใช้ศักยภาพของตนเองในร่วมกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยให้บุคคลมีพหุพลังที่สูงขึ้นได้

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

การที่บุคคลจะบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ย่อมเกิดได้จากหลายปัจจัยด้วยกัน และจากการศึกษาของงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จและมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานต่อ คือ แรงจูงใจ หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำเนื้อหาที่เกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ องค์ประกอบของการวัดแรงจูงใจ และวิธีการวัดแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงาน และในทางจิตวิทยาแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการของความต้องการ ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลเกิดการกระทำกิจกรรมต่างๆ หากว่าความสำเร็จของเขายังไม่เท่ากับความต้องการที่อยากได้ สอดคล้องกับการให้ความหมายของ McGregor (1960) กล่าวว่า แรงจูงใจจะยังคงอยู่ตราบเท่าที่ยังไม่พอใจต่อความต้องการอยากได้ แม้หากประสบความสำเร็จตามความต้องการ (ความอยากได้) ที่ตั้งใจไว้ในครั้งแรกแล้วก็ตาม แรงจูงใจก็จะไม่ได้ลดลงเท่ากับศูนย์ เนื่องด้วยมีการขยับความต้องการและความอยากได้สูงขึ้นไปอีก

Deci and Ryan (1985) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า บุคคลหนึ่งมีแรงกระตุ้นจากภายในและแรงกระตุ้นนั้นส่งผลให้เกิดการจูงใจในการทำงาน โดยแต่ละบุคคลจะมีระดับแรงจูงใจและมีการกำหนดตนเองให้เกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน ในส่วนของแรงจูงใจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดเจตคติในการทำงานซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแตกต่างกันด้วย แรงจูงใจได้ส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การได้รับแรงกระตุ้นจากภายในส่งผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความตั้งใจ ความทุ่มเท การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ความพยายามภายในตนเองส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีการพัฒนางานและมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการทำกิจกรรมหรือการทำงานต่อไป ดังนั้นในการตัดสินใจด้วยตัวเองในด้านการทำงานหรือกิจกรรมใดๆ นั้น จึงถือว่าเป็นการกระตุ้นอันเกิดจากแรงจูงใจหรือเกิดจากความตั้งใจของบุคคลเอง จะทำให้บุคคลเกิดความสนใจในงานที่เลือก และส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานด้วยความสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยใน

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณหมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอายุ 55-65 ปีทั้งชายและหญิง ที่เกิดจากทั้งแรงจูงใจภายใน เช่น การทำงานด้วยความรัก ความชอบ ความสนใจในงานที่ทำ และแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับเงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่งที่เป็นตัวส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการทำงาน

3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

ในทางจิตวิทยานักจิตวิทยามีความเชื่อว่า มีปัจจัยหลายประการที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรม และหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมนั้นก็คือแรงจูงใจ เนื่องจากนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรม ดังนั้นผู้ใดที่ได้รับแรงจูงใจจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเมื่อกล่าวถึงการทำงานก็จะเห็นว่าการทำงาานนั้นเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างหนึ่งเช่นกัน โดยแต่ละบุคคลจะมีพื้นฐานทางด้านพฤติกรรมที่แตกต่างกัน พฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมก็มีความซับซ้อน ดังนั้นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลจึงอาจมีความแตกต่างกันตามไปด้วย

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าการเกิดพฤติกรรมและการแสดงออกของพฤติกรรมนั้นมีปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจ ดังนั้นพฤติกรรมในการทำงานก็อาจมีปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจเช่นกัน แรงจูงใจสามารถอธิบาย และพยากรณ์ให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของคน ว่าทำไมบุคคลจึงมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะทำงานหรือกิจกรรมต่างๆอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าการทำงานนั้นจะเป็นงานที่ยาก หรือเกิดปัญหาในระหว่างที่ทำก็ตาม แรงจูงใจที่บุคคลได้รับอาจมาจากแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลเองหรืออาจเกิดจากภายนอกตัวของบุคคลซึ่งมีทฤษฎีต่างๆดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ในส่วนของกลุ่มทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

3.3.1 กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories)

กลุ่มของทฤษฎีเนื้อหา เป็นแนวคิดที่เน้นการศึกษาว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมและรักษาพฤติกรรมนั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎีแรงจูงใจด้านทฤษฎีเนื้อหาที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1970)ได้นำเสนอทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ลำดับขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดและเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการระดับสูงขึ้นมาโดยบุคคลมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการของบุคคลในการที่จะอยู่ด้วยกัน ได้รับการยอมรับจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการต้องการความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องการรับรู้ความสามารถ การสรรเสริญ การมีตำแหน่งในองค์กร
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด คือความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของตน

จากที่กล่าวมานี้ Maslow เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด โดยความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้น เมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นๆอีกจึงนำไปสู่ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (Alderfer 's ERG Theory)

Alderfer (1985) ทฤษฎีความต้องการ ERG (ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่สนับสนุนทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (existence needs-E) คือความต้องการทางร่างกายซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำเนินชีวิตให้อยู่รอด ทำให้บุคคลอยู่อย่างมีความสุขและมีความปลอดภัย หากเทียบกับลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relation needs-R) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆรอบตัว เช่น ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม หากเทียบกับลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการขั้นที่ 3

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs-G) คือความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล เช่น ต้องการความเจริญก้าวหน้าในงานซึ่งถือเป็นความต้องการสูงสุดของชีวิต หากเทียบกับลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5

จากที่กล่าวมาถึงแม้ทฤษฎีความต้องการ ERG จะเป็นทฤษฎีที่สนับสนุนทฤษฎีความต้องการของ Maslow ก็ตาม แต่ทั้ง 2 ทฤษฎีก็มีความแตกต่างที่สำคัญคือ Alderfer มีความเห็นว่าบุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน และถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นๆก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทนอาจไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นเหมือน Maslow

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's AAP Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1962) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการโดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือบุคคลที่วางเป้าหมายของงานชัดเจน ต้องการทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าผลตอบแทนเพื่อเป็นเครื่องวัดผลงานและการประเมินความก้าวหน้าในงาน
2. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation) คือบุคคลต้องการการได้รับหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นแสวงหาการมีส่วนร่วมกิจกรรมจากกลุ่ม
3. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power) คือ บุคคลที่มีความต้องการการมีอำนาจ โดยทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำในการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าทฤษฎีนี้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จ โดยความต้องการความสำเร็จในด้านของการทำงานอาจหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ และเมื่อทำสำเร็จแล้วก็จะเป็แรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1952 อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจต่องานและมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นความต้องการจากภายในหรือแรงจูงใจภายในของบุคคล ซึ่งปัจจัยนี้จะนำไปสู่เจตคติทางบวกและเป็นแรงจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดความพอใจในความสำเร็จนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ งานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่บุคคลรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ควรได้รับการตอบสนองเพื่อลดหรือป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เปรียบเสมือนปัจจัยภายนอกที่ไม่ส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การเขียน มีนโยบายที่ชัดเจน แบ่งงานชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนและเป็นธรรม จากนั้นจึงสื่อสารนโยบายให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนตามนโยบายรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) คือ มีการทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ มีการทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) คือ มีการทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ งานได้รับเกียรติและการยอมรับจากงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และเกิดความยั่งยืนของงานที่ทำ

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่เป็นผลมาจากการทำงานและส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เช่น ความสะดวกในการเดินทาง ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานที่มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและทำให้เกิดความพอใจต่อการทำงาน เช่น อุปกรณ์การทำงาน บรรยากาศการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนจากองค์กรอาจเป็นเงินเดือนหรือเป็นผลตอบแทนชนิดที่ไม่ใช่เงินเดือน เช่น สวัสดิการ ตำแหน่งการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะพบว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กับการทำงาน หากมีปัจจัยจูงใจสูงจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงแต่หากปัจจัยจูงใจต่ำก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำไปด้วย ในส่วนปัจจัยอนามัยก็เช่นกัน หากมีปัจจัยอนามัยสูงก็จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานแต่หากปัจจัยอนามัยต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายและอาจเป็นสาเหตุให้ออกจากงานหรือไม่ทำงานต่อ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor (McGregor's Theory X and Theory Y)

McGregor (1960) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจจะเกิดในทิศทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับเจตคติ โดยแบ่งแนวคิดเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยสรุปดังนี้

1. ทฤษฎี X มองบุคคลในแง่ลบ (negative) คือ ทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคคลไม่ชอบทำงาน ชอบความสบาย หลีกหนีความรับผิดชอบ ขาดแรงจูงใจในการจะทำสิ่งต่างๆ รวมถึงขาดการพัฒนาตนเอง และเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้นำต้องมีการควบคุม บังคับ และกำหนดแนวทางการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการใช้กฎ และการลงโทษ

2. ทฤษฎี Y มองบุคคลในแง่บวก (positive) คือ ด้านตรงข้ามของทฤษฎี X โดยทฤษฎี Y จะมองบุคคลในแง่ดี มองว่าบุคคลทั่วไปมีความขยันและมีความต้องการทำงานต้องการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมเช่นที่กล่าวมาแล้ว ผู้นำของคนประเภททฤษฎี Y จึงไม่จำเป็นต้องบังคับ และไม่จำเป็นต้องควบคุมอย่างจริงจัง ผู้นำเพียงแต่สร้างแรงจูงใจทางบวกให้บุคคลเหล่านั้นเท่านั้น

จากทฤษฎีความต้องการของ McGregor สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีความแตกต่างกันโดย สามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือด้านลบและด้านบวกตามรายละเอียดที่กล่าวมา

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่ากลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของแรงจูงใจ โดยเป็นกลไกการสร้างแรงจูงใจและจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการของบุคคล

3.3.2 กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

กลุ่มของทฤษฎีกระบวนการได้อธิบายถึงการศึกษาที่บุคคลคิดอย่างไรในการทำพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการให้ไปถึงเป้าหมาย เกิดแรงจูงใจได้อย่างไร และประเมินความพอใจเช่นไร ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom และทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง(Self Determination Theory) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

Vroom (1964)ได้อธิบายกระบวนการจูงใจของบุคคลในการทำงานโดยกล่าวว่า ต้องมีความเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน จึงจะสามารถเข้าใจกระบวนการแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลได้ ซึ่งทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy Theory) ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ความคาดหวัง (valences) 2) การกระทำหรือผลลัพธ์ (instrumentality) และ 3) ความชอบหรือคุณค่า (expectation)

ตามทฤษฎีของ Vroom นั้น ปัจจัยทั้งสามเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ดังนั้นระดับแรงจูงใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดันภายในของบุคคล ซึ่งนั่นรวมไปถึงแรงผลักดันที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานเช่นกัน

นอกจากนี้ Gagné and Deci (2005)ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยกล่าวว่า แรงจูงใจภายในสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งที่ไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรมของงาน โดยจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆในด้านการทำงานหากมีแรงจูงใจในทางบวก ในส่วนของกลุ่มทฤษฎีกระบวนการที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination Theory)

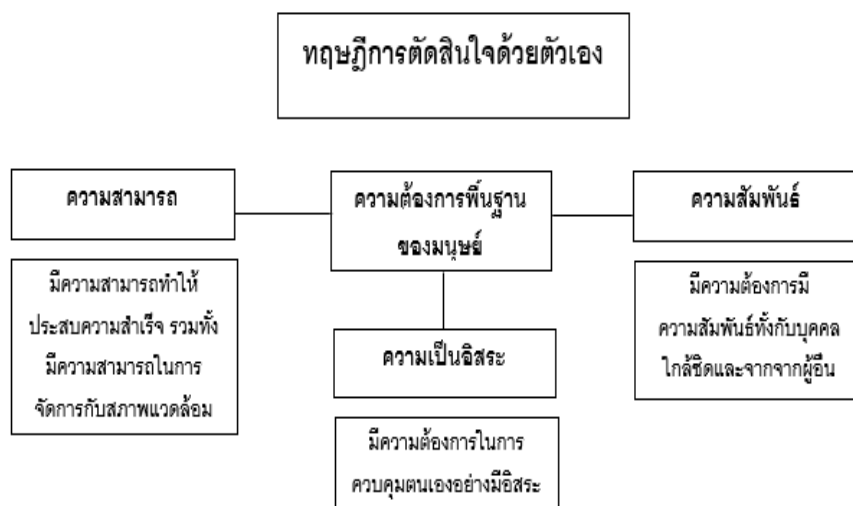
ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination Theory)

Deci and Ryan (1985)ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเองเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งกล่าวถึงทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้วแรงจูงใจถือเป็นสิ่งที่กระตุ้นและมีผลให้บุคคลแสดงออกทางด้านพฤติกรรม โดยมีการพัฒนาบุคลิกและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ และทฤษฎีนี้ยังกล่าวอีกว่า บุคคลมีความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ 3 ส่วน คือ ความสามารถ (Competence) ความผูกพัน(Relatedness) และความเป็นอิสระ (Autonomy) โดยทั้ง 3 ส่วนนี้ เป็นส่วนที่จำเป็นในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและเกิดพฤติกรรม จะเห็นได้ว่าในทฤษฎีนี้เน้นให้บุคคลได้มีอิสระในการแสดงออกและสามารถสร้าง

ทางเลือกในการปฏิบัติให้กับตนเอง เพื่อให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเองจึงถือเป็นทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการกระทำของบุคคลกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นพื้นฐานในการกำหนดตนเองในการมีพฤติกรรมการทำงาน นำตนเองไปสู่ความสำเร็จและเพื่อให้มีความสุขในในระยะยาวได้อย่างแท้จริง

ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเองเป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งกล่าวถึงทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยกล่าวว่าแรงจูงใจภายในเป็นการกระทำในสิ่งที่ตนเองชอบและสนใจ ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นการบังคับที่ต้องให้ตนเองกระทำและอาจส่งผลให้เกิดความสนใจภายหลัง และเมื่อกล่าวถึงในเรื่องงาน คำชมคือสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน ส่วนการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งเป็นการก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอก ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานนี้ ขึ้นอยู่กับเจตคติต่อการทำงานของบุคคลนั้นๆ ด้วย หากมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำให้สนุกกับงาน ส่งผลให้งานที่ทำออกมาดี เช่น หากพยาบาลรักในงาน เข้าใจผู้ป่วย เมื่อเจอสถานการณ์ที่ผิดปกติก็就会有ความอดทนต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลมีความแตกต่างกันจึงมีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันตามไปด้วย

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง เนื่องด้วยแนวคิดทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าหากบุคคลมีความสนใจที่จะกระทำการใดๆ ต้องอาศัยแรงจูงใจที่เกิดจากภายในบุคคล ทั้งสามารถกำหนดการกระทำของตนเองได้โดยปราศจากการบังคับจากภายนอก ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Gagné and Deci (2005) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ ส่วนมากอธิบายถึงผลกระทบของแรงจูงใจภายนอกต่อแรงจูงใจภายใน แต่อย่างไรก็ตามการแยกระหว่างแรงจูงใจภายในและภายนอกอาจเป็นไปได้ยาก แต่ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination Theory) จะนำไปสู่ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานและแสดงความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมได้อย่างถาวร



ภาพประกอบ 1 ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination Theory) (Deci & Ryan, 1985)

3.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของพงศ์ หรดาล (2540) และ Deci and Ryan (1985) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540) ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความต้องการ (needs) หมายถึง บุคคลมีความต้องการหลายระดับแตกต่างกัน และความต้องการของแต่ละบุคคลประกอบไปด้วย ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

2. แรงจูงใจ (motive) หรือแรงขับ (drive) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และในขณะเดียวกันก็จะมีแรงขับที่ทำให้เกิดความต้องการ โดยแรงขับแบ่งออกเป็น แรงขับปฐมภูมิและแรงขับทุติยภูมิ แรงขับปฐมภูมิ คือแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับบุคคลโดยไม่ต้องอาศัยการเรียนรู้ เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ส่วนแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งค่อนข้างซับซ้อน เช่น การยอมรับทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน ชื่อเสียงเกียรติยศ และอำนาจ

3. เป้าหมาย (goals) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เมื่อพฤติกรรมนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Deci & Ryan อ้างใน (นรุทธ์ พรประสิทธิ์, 2554) ได้กำหนดองค์ประกอบของ แรงจูงใจเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการรับรู้ ความสามารถของตนเองต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อม และสามารถประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายของตนเองกำหนดไว้ ซึ่งความพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการสามารถช่วย พัฒนาความคิด ทักษะ รวมไปถึงการจัดการสภาพแวดล้อมรอบตัว

2. ความผูกพัน (Relatedness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ กับผู้อื่น การได้เข้าร่วมกลุ่มการเป็นสมาชิก การได้ให้ความรักและการได้รับความรัก การได้ห่วงใย ผู้อื่นและการได้รับความห่วงใยจากผู้อื่น จะทำให้เกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองใน ความสัมพันธ์ การรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ความใกล้ชิดสนิทสนม

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการได้โอกาส ตัดสินใจเลือกกระทำและเป็นผู้เริ่มลงมือกระทำด้วยตัวเอง แต่ไม่ได้หมายความว่าความเป็นอิสระจะ ไม่ขึ้นอยู่กับใคร

โดยในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิด โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถ (Competence) หมายถึง บุคคลรับรู้ได้ถึงความสามารถของ ตนเองต่อการจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสามารถประสบความสำเร็จในงานตาม เป้าหมายของตนเอง มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาความคิด ทักษะ รวมไปถึงการจัดการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2. ความผูกพัน (Relatedness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ กับผู้อื่น การได้เข้าร่วมกลุ่มการเป็นสมาชิกในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ การได้ให้ความรักและ รับความรักจากผู้อื่น การให้ความห่วงใยและรับความห่วงใยจากผู้อื่น จะทำให้ผู้สูงวัยเกิดความพึง พอใจเมื่อได้รับการตอบสนองในความสัมพันธ์ การรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและมีความใกล้ชิดสนิทสนม ในการทำงานหรือทำกิจกรรม

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการได้มี โอกาสตัดสินใจเลือกและเป็นผู้เริ่มลงมือทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตัวเอง

3.5 การวัดแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

จากการศึกษาของรัตนชนก จันยัง (2556) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

คือ แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดด้านแรงจูงใจในการทำงาน และแบบวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและใช้การประเมินค่าตามมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ คือจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

จากงานวิจัยของนฤมล สุธีรุฒ (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการทำงาน และทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ได้ใช้แบบวัดแรงจูงใจของออร์พินท์ ชูชมและคณะ (2542) ใช้มาตราวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

Reeve & Sickenius อ้างใน (เรวดี ทรงเที่ยง, 2548) ได้สร้างแบบวัด AFR (The Activity-Feeling States) โดยศึกษาแรงจูงใจจากความต้องการทางจิตใจ ตามแนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีอิสระและความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นคนมีความสามารถ มีอิสระในการกำหนดตัวเองและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้นใหม่ตามแนวคิดแรงจูงใจ ตามทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเองของ Deci และ Ryan (2000) ประกอบไปด้วยองค์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ (Competence) ความผูกพัน (Relatedness) และความเป็นอิสระ (Autonomy) เนื่องจากการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณพบว่าเป็นแนวคิดที่บุคคลจะทำอะไรอย่างต่อเนื่องจากที่ตนเองเคยปฏิบัติได้อย่างยาวนานนั้นขึ้นกับความยึดมั่นผูกพันในสิ่งที่ตนเองต้องการทำ ในขณะที่ยังมีความสามารถและศักยภาพเพียงพอที่จะทำอยู่ รวมถึงมีอิสระที่ได้ตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง โดยลักษณะแบบวัดที่ใช้เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ

ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาที่เกี่ยวกับความหมายของเจตคติในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจตคติในการทำงาน องค์ประกอบของการวัดเจตคติในการทำงาน และวิธีการวัดเจตคติในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาที่บุคคลมีความคิด ความรู้สึก ก่อนแสดงออกเป็นพฤติกรรมการทำงานนั้นเกิดมาจากการทำหน้าที่ของเจตคติ โดยที่ผ่านมามีผู้ให้ความหมายของเจตคติดังนี้

Munn (1971) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อบุคคล หรือสถานการณ์ อาจเป็นในทางที่ชอบ พึงพอใจ หรือไม่ชอบ ไม่พึงพอใจ สอดคล้องกับการให้ความหมายของ (ธงชัย สันติวงษ์, 2549) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลในการชอบหรือเกลียดในบางสิ่ง โดยเจตคติเป็นโลกแห่งความเป็นจริงของบุคคลนั้นๆ

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533) กล่าวว่า เจตคติสามารถเป็นเครื่องชี้วัดได้ว่าบุคคลนั้น มีความคิดและรู้สึกอย่างไรต่อคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยเจตคติมีรากฐานมาจากความเชื่อที่เป็นส่วนบุคคล

อุทัย หิรัญโต (2526) และศักดิ์ สุนทรเสณี (2531) กล่าวว่า เจตคติคือการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในเจตคติไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เกิดจากการได้รับประสบการณ์ การอบรมสั่งสอน ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจนรู้สึกเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ซึ่งผลจากประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม โดย Kendler (1963) กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมออกมาจะอยู่ในรูปแบบของการสนับสนุนหรือการต่อต้านสถานการณ์และแนวความคิดนั้น จะมีการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด แรงจูงใจของบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้นๆ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ของบุคคลอันอาจเป็นผลมาจาก การเรียนรู้ การเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิมของบุคคลรอบข้าง บุคลิกภาพเดิมของบุคคล ข่าวสาร ความต้องการและค่านิยมต่างๆ ซึ่งเกิดเป็นเจตคติทั้งในทางบวกและทางลบที่มีผลต่อแนวโน้มการแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ

Allport (1935) มีแนวคิดที่ว่าเจตคติเป็นสิ่งที่บ่งบอกแนวโน้มการแสดงออกของพฤติกรรม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งต่างๆหรือสถานการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้น

Zellman and Sears (1971) มีแนวคิดที่ว่าเจตคติของบุคคลมีทั้งบวกและลบและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยเจตคติของบุคคลจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะเผชิญและปฏิบัติในบางสิ่งที่เราจะต้องประสบ

Oskamp (1977) มีแนวคิดที่ว่าเจตคติของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้ การเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อม บุคคลรอบข้าง บุคลิกภาพเดิมของบุคคล ข่าวสาร ความต้องการและค่านิยมต่างๆ

ดังนั้นจากแนวคิดที่กล่าวถึงเจตคติจึงสรุปได้ว่า เจตคติของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งต่างๆหลายอย่าง เช่น การเรียนรู้ การเลี้ยงดู ประสบการณ์เดิมบุคคลรอบข้าง บุคลิกภาพเดิมของบุคคล ข่าวสาร ความต้องการและค่านิยมต่างๆ ซึ่งอาจเกิดเป็นเจตคติทั้งในทางบวกและทางลบ ทำให้เกิด

แรงจูงใจในการที่จะเผชิญและปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆหรือสถานการณ์ต่างๆที่อาจเกิดขึ้นรวมถึงเป็นสิ่งบ่งบอกแนวโน้มการแสดงออกของพฤติกรรม

4.3 องค์ประกอบของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ

การที่บุคคลจะเกิดเจตคติทางบวกหรือทางลบนั้นต้องมีองค์ประกอบหลายด้านเข้าด้วยกัน โดยองค์ประกอบของเจตคติ มี 3 ด้าน (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2542)ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) คือ ความรู้หรือการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านที่ดีหรือด้านที่ไม่ดี ส่งผลทำให้เกิดการรับรู้และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมต่อมา ซึ่งในด้านการทำงานหากบุคคลเกิดความรู้ต่อการทำงานในทางที่ดีย่อมแสดงผลออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ การรู้สึกหรือรับรู้ถึงสภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การถูกใจ ความสนุก หรือการปฏิเสธต่อสิ่งนั้น เช่น ความโกรธ ความเกลียด ซึ่งจะถูกแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ผ่านสีหน้า ท่าทาง เช่นในการทำงานหากบุคคลมีความรู้สึกดีต่องานจะส่งผลออกมาในสีหน้าและท่าทางที่สนุกต่อการทำงานนั้นๆ

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม (Behavior Component) คือ ความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการตอบสนองในทิศทางใดทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่สอดคล้องกับเจตคติ เช่น หากมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน การสนับสนุนช่วยเหลือด้านการทำงาน แต่หากมีเจตคติทางด้านลบจะส่งผลต่อพฤติกรรมตรงกันข้าม

บุญรักษา ประเสริฐ (2552) กล่าวว่า เจตคติมี 3 องค์ประกอบ

1. ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive component) คือ การที่บุคคลมีความรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทางใดทางหนึ่ง เช่น หากมีความรู้เชิงประมาณค่าต่อสิ่งนั้นดีก็เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้เชิงประมาณค่าต่อสิ่งนั้นไม่ดีก็เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นหรืออาจมีความลำเอียง

2) ความรู้สึกพอใจ (Affective component) คือ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้นๆ

3. ความพร้อมกระทำ (Action tendency component) คือ สิ่งที่บุคคลพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและส่งเสริมในสิ่งที่พอใจ หากไม่พอใจสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมเพิกเฉยต่อสิ่งนั้น

Katz (1960) กล่าวว่า เจตคติ มี 2 องค์ประกอบ คือ

1) ด้านความรู้ คือ การรับรู้ด้านความรู้

2) ด้านท่าทีความรู้สึก คือ การรับรู้ด้านท่าทีความรู้สึก ดี หรือ ไม่ดี ชอบ หรือ ไม่ชอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการแบ่งเจตคติแบ่งออกเป็นองค์ประกอบมีความแตกต่างกัน เช่นมีการแบ่งเป็น 2 และ 3 องค์ประกอบ แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1) ด้านความคิด (Cognitive Component) การที่บุคคลมีความคิดต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่างๆในที่ทำงาน ด้านความเหมาะสม ความถูกต้องและผลประโยชน์

2.2) ด้านความรู้สึก (Affective Component) การที่บุคคลมีการรับรู้ความรู้สึกต่อการทำงาน ทั้งในด้านดีและด้านที่ไม่ดี

2.3) ด้านแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม (Action Tendency) การที่บุคคลมีการแสดงออกหรือไม่แสดงออกซึ่งแสดงพฤติกรรมต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ในที่ทำงาน เช่น มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มีความตั้งใจจะลาออกจากการทำงาน

ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์กันหากมีความสอดคล้องกันในทางที่ดีก็จะเกิดการตอบสนองพฤติกรรมการทำงานไปได้ด้วยดีแต่หากไม่มีความสอดคล้องกันก็จะเกิดการตอบสนองต่อพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ไม่ดี

4.4 การวัดเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ

เนื่องจากการวัดเจตคติเป็นเรื่องยาก และจากงานวิจัยที่ศึกษามาการวัดเจตคติ สามารถทำได้หลายวิธี เช่น 1) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปประเมินเป็นเจตคติ 2) การรายงานตัวเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาเจตคติของบุคคลโดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นๆว่าชอบหรือไม่และนำมากำหนดค่าเป็น scale นั่นคือ การให้คะแนนมากน้อยตามประเด็นต่างๆในแต่ละองค์ประกอบ โดยมาตรวัดที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการวัดเจตคติ คือ มาตรวัดของลิเคิร์ท คือ การจัดให้มีทั้งข้อความที่มีเจตคติทั้งในทางบวกและทางลบ โดยให้คะแนนมากน้อยต่างกันตามลำดับและให้ผู้ทดลองได้ให้คะแนนตามความคิดเห็นของตนเอง 3) วิธีการสร้างจินตภาพ (Projective) เป็นวิธีการสร้างจินตภาพ โดยการให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา และสังเกตว่าบุคคลนั้นมีความคิดเช่นไรมีความแตกต่างกันตามแต่ละบุคคลตามประสบการณ์ที่พบมา 4) วิธีการวัดทางกายภาพ (Physiological measures) คือ การวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการตอบสนองทางกายภาพที่มีต่อสิ่งกระตุ้นนั้น 5) การวัดจากแบบวัดและกำหนดค่าเป็นคะแนนตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ท และนำผลการวัดมาเป็นเครื่องชี้วัดเจตคติของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาของ วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) เรื่องการศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

โรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ได้สร้างแบบวัดปลายปิดที่เกี่ยวกับทัศนคติทั้งหมด 5 ส่วนคือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลทัศนคติต่อองค์กรของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ข้อมูลทัศนคติต่อความจงรักภักดีของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี และข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยในแต่ละส่วนมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

จากการศึกษาของมารวย วิชญายุทธนากุล (2560) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อการทำงานแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน เจตคติด้านความพึงพอใจในการทำงาน เจตคติด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและเจตคติด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78

โดยผู้วิจัยสร้างมาตรวัดเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณขึ้นใหม่ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ด้านความคิด ด้านความรู้สึกและด้านแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรม ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ลักษณะมาตรเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับตั้งแต่ 5 คือ มากที่สุด จนถึง 1 คือ น้อยที่สุด

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณและแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

จากการศึกษาด้านเจตคติของจากการศึกษาของวรลักษณ์ จันดี (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ โดยศึกษาในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ รวม 11 คนที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีหลายด้าน ได้แก่ ด้านอุดมคติ ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความตั้งใจในสภาพการทำงาน และด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเอง

วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยนี้กล่าวว่าหากผู้บริหารให้ความผาสุกกับพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เกิดพฤติกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การทำงานมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์เช่นนี้ในการทำงาน

จากการศึกษาของ ชัยนันท ศรีวิจารณ์ (2554)พบว่า เจตคติในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่เป็นตัวเสริมให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานร่วมด้วย เช่น รายได้และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ของวันชัย สุมาลี (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรม การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงาน ของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานและในกลุ่มที่มีเจตคติต่องานที่ดีจะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานดีกว่ากลุ่มที่มีเจตคติต่องานไม่ดี

ปยุตธนา บุชยาโชครณา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ เจตคติต่อการทำงาน โดยศึกษาในพนักงาน จำนวน 275 คน โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติ ดังนั้นถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมมีเจตคติต่องานสูงเช่นกัน ซึ่ง ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 คือหลักธรรมแห่งความสำเร็จ หากผู้ใดปฏิบัติตามหลักธรรมก็จะส่งผลให้น่า กิจการหรืองานที่ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้วิจัยได้นำความหมายของอิทธิบาท 4 องค์ประกอบของอิทธิ บาท 4 ความสำคัญของอิทธิบาท 4 การวัดอิทธิบาท 4 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น โดยผู้วิจัยได้เริ่มจากการให้ความหมายของอิทธิบาท 4 ดังนี้

5.1 ความหมายของอิทธิบาท 4

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวว่า อิทธิ หมายถึง ความเจริญ ความงอกงามและ ความสำเร็จ บาท หมายถึง หนทางหรือเส้นทาง เมื่อรวมกัน อิทธิบาท จึงหมายถึง หนทางที่นำไปสู่ ความสำเร็จ หนทางที่นำไปสู่ความเจริญงอกงาม

สุเชาว์ พลอยชุม (2529) อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ (2541) พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ (2547) พระพุทธทาสภิกขุ (2549) พระพรหมคุณาภรณ์ (2559) พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อ ปัญญานันทภิกขุ) ได้ให้ความหมายไปในทางเดียวกัน กล่าวว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักการแห่ง ความสำเร็จและหลักในการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โดยประกอบไปด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ 1) ฉันทะคือ ความพอใจในการทำ มีความรักในสิ่งที่ทำอยู่เสมอ พร้อมทั้งปรารถนาทำให้ได้ผลที่ดี ยิ่งขึ้น 2) วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรในการทำสิ่งต่างๆ พร้อมทั้งมีความอดทน เข้มแข็งและไม่ย่อ ท้อต่อสิ่งต่างๆ 3) จิตตะ ความสนใจในสิ่งที่ทำ 4) วิมังสา คือ ความรอบคอบในการทำ พร้อมทั้งมีการ พิจารณาไตร่ตรองในสิ่งที่กระทำเสมอ และพระเทพดิลก (2548) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยต้องมีความเพียรพยายามใน การปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นมิใช่ความเพ้อฝัน

จากความหมายของอิทธิบาท 4 สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง ข้อควรปฏิบัติพื้นฐาน 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ เมื่อนำอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานก็จะส่งผลให้การทำงานต่างๆสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

5.2 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ (2547) และพระพรหมคุณาภรณ์ (2559) อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ (2541) ได้กล่าวว่าอิทธิบาท 4 มีองค์ประกอบ 4 ประการได้แก่

1) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ โดยหมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองชอบ หรือเป็นความชอบ ความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงานเพราะคนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบ เสมอไป มีความต้องการและความใฝ่ใจรักจะทำงานนั้นๆอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป หากกระตุ้นให้บุคคลมีฉันทะหรือความรักในคุณค่าของงาน มีความพึงพอใจในงานอย่างเต็มที่ บุคคลเหล่านั้นก็จะทุ่มเทและทำงานนั้นให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดให้ไปถึงจุดหมาย

2) วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน โดยวิริยะมีความสัมพันธ์กับฉันทะ กล่าวคือเมื่อบุคคลเกิดมีฉันทะ เห็นคุณค่าในงาน จะส่งผลให้เกิดวิริยะขึ้น นั่นคือไม่ว่าจะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็จะนำไปสู่บุคคลนั้นทำงานอย่างไม่ย่อท้อวิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะ ดังนั้นการจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก

3) จิตตะ คือ ความสนใจและเอาใจใส่ในงานนั้นเสมอ ติดตามทุกขั้นตอนของการทำงาน หากการทำงานมีอุปสรรคหรือปัญหาหรือมีสิ่งใดมากระทบ ก็ยังมีจิตใจที่ตั้งมั่นในการทำงาน ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ส่งผลให้บุคคลเกิดสมาธิและมีจิตใจแน่วแน่งในงานที่ตนเองทำ ส่งผลให้งานเกิดความราบรื่น โดยจิตตะมีความสัมพันธ์กับฉันทะและวิริยะ ซึ่งจิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจในงานมาก ความขยันมากความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นหนทางมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือการทบทวน การใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน รู้จักคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงในงานที่ทำและวัดผล วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราแล้ว เห็นว่าการทำงานบกพร่องหรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไขความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์

จากองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ หมายถึง บุคคลที่มีความรัก ความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ มีความต้องการในการทำงานและมีความรับผิดชอบการทำงานของตน 2) วิริยะ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความความเพียร มีความเข้มแข็ง อดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน 3) จิตตะ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มีความตั้งใจต่อสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบ และ 4) วิมังสา หมายถึง บุคคลที่ตรวจสอบการทำงานของ

ตนเอง พร้อมพิจารณาการทำงานของตนเอง หากพบข้อผิดพลาดในการทำงานจะมีการลงมือแก้ไข ข้อผิดพลาดด้วยตนเอง หากบุคคลนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 ซึ่งมีองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้ในการทำงานจักทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

5.3 ความสำคัญของอิทธิบาท 4 และลักษณะของผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน

จากการให้ความหมายและองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 สามารถกล่าวได้ว่า บุคคลใดที่นำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน เหตุเพราะอิทธิบาท 4 จะทำให้บุคคลที่นำไปปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน ส่งผลให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงานของตนเอง พร้อมทั้งมีความเอาใจใส่ในหน้าที่การงานของตนอยู่เสมอ และมีการไตร่ตรองการทำงานของตนเอง เพื่อหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะได้นำข้อผิดพลาดมาแก้ไข และพัฒนาตนเองในการทำงานทำให้ผลของงานนั้นดียิ่งขึ้นไป ดังนั้นบุคคลที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานจะมีลักษณะ ดังนี้ คือ บุคคลจะแสดงออกถึงความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ มีความเพียรพยายามที่จะทำงานนั้นๆอย่างไม่ย่อท้อ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะไม่มีการเลิกล้มความตั้งใจ พร้อมทั้งมีความเอาใจใส่ หนักแน่น มั่นคงอยู่กับงานที่ทำและมีการใช้ปัญญาในการพิจารณาตรวจสอบข้อผิดพลาดและสามารถหาเหตุผลของข้อผิดพลาดนั้น บุคคลนั้นจะทำงานด้วยการวางแผน มีการวัดผลของแผนงาน และค้นหาวิธีที่จะพัฒนาตนเองและงานในทางที่ดีขึ้น

5.4 การวัดอิทธิบาท 4 ในการทำงาน

ในการวัดอิทธิบาท 4 ในการทำงาน มีการใช้แบบวัดหลายอย่างเช่น แบบวัด แบบสัมภาษณ์ การสังเกต

จากการศึกษาของบุญมี บุญเยี่ยม (2544) เรื่องศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบวัดแบ่งตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

จากการศึกษาของอภิสิทธิ์ หนูนักดี (2558) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาสำนักราชเลขาธิการ ได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสำนักราชเลขาธิการแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสำนักราชเลขาธิการ โดยในแบบวัดของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของสำนักราชเลขาธิการได้แบ่งเป็นแบบวัดรายด้านอีก 4 ด้าน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา ตามลำดับ ใช้ลักษณะมาตรวัดตามอัตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ส่วนมากใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบประเมิน โดยประเมินเป็นมาตราวัดมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ที่ได้คะแนนรวม สูงกว่า แสดงว่า เป็นผู้ที่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานสูง ในส่วนของข้อคำถามประกอบไปด้วยโครงสร้าง ขององค์ประกอบเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ในการทำงานดังนี้ ฉันทะ มีตัวชี้วัด คือ ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติด้วยความรัก ความพอใจในงาน มีความพร้อม ความชอบในงานที่ทำ วิริยะ มีตัวชี้วัด คือ ผู้ปฏิบัติงานต้อง ปฏิบัติด้วยความความเพียร พยายาม จิตตะ มีตัวชี้วัด คือ ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ ไตรตรองงานที่ทำ วิมังสา มีตัวชี้วัด คือ ผู้ปฏิบัติต้องคิดคร่ำครวญอยู่เสมอ มีการติดตามผลงานและ แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดอิทธิบาท 4 ขึ้นใหม่ให้ สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอิทธิบาท 4 และแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

วรวัจน์ สุวคนธ์ (2558) กล่าวว่า พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์สามารถนำมา ปรับใช้ให้สอดคล้องกับทุกมิติของชีวิต ในด้านการงานอิทธิบาท 4 ถือเป็นหนทางแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดยผู้นำจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ในด้านฉันทะ คือ ความรักในงาน ด้านวิริยะ คือการมีความเพียรความไม่ย่อท้อเมื่อพบอุปสรรค ด้านจิตตะ คือการเอาใจ ใส่จดจ่อไม่เสียสมาธิ และทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านวิมังสา คือการตรวจสอบปรับปรุงงานเพื่อให้ งานมีการพัฒนาในทางที่ดียิ่งขึ้นและยาวนาน

อภิสิทธิ์ หนูนกัฏฐิ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม หลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา สำนักราชเลขาธิการ พบว่าหลักอิทธิบาท 4 มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเมื่อนำหลักธรรมนี้มาใช้ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิด ความรัก เกิดความเพียรและเกิดความใส่ใจในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดและทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อเนื่อง

พุทธิพร คุ่มสะดวก (2555) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของ ฝ่ายตำรวจหลวงรักษาพระองค์ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการลูกจ้างในฝ่ายตำรวจหลวง รักษาพระองค์ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายตำรวจหลวงรักษาพระองค์ มี การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน แต่ผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันตามลักษณะ รายด้าน คือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2557) ศึกษาศึกษาอิทธิบาท 4 กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ทั้ง ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจ ในการทำงานอยู่ระดับสูงทุกด้าน จากงานวิจัยที่กล่าวมา พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จและแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากหากบุคคลมีฉันทะ จะทำให้บุคคลมีความรักความพึง

พอใจในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำกิจการและงานนั้นๆไม่ว่าจะเกิดปัญหาใดก็ตาม

ปีนณิ ขวัญเมือง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 เส้นทางสู่ความสำเร็จ โดยกล่าวว่า มนุษย์ต่างก็มีความหวังให้ตนเองได้รับความสุข ความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตในครอบครัว การทำงาน หรือแม้กระทั่งการทำกิจกรรมต่างๆ และเมื่อกล่าวเกี่ยวกับการทำงานนั้นจะพบว่าอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของการทำงานอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้ที่มีอิทธิบาท 4 จะนำไปสู่การทำงานด้วยความเพียร ความมุ่งมั่น ตั้งใจ จากตัวของบุคคลซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน

บุญมี บุญเยี่ยม (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีวิธีการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงาน โดยกล่าวว่าในการทำงานนั้นจำเป็นต้องมีแรงจูงใจ และอิทธิบาท 4 ก็เป็นหลักธรรมหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจจากภายใน การที่บุคคลใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลจะเกิดแรงจูงใจจากภายในของตนเอง ไม่หวังผลตอบแทนใดๆ มุ่งหวังเพียงให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

6. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

6.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีผู้ศึกษาและให้ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

Pilisuk (1982 อ้างถึงใน กองเวชกรรมป้องกัน กรมแพทยทหารเรือ, 2548) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคน มีความช่วยเหลือกันทางด้านวัตถุ สนับสนุนด้านอารมณ์ การเป็นที่ยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่น สอดคล้องกับการให้ความหมายของ Cobb (1976) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การมีสัมพันธภาพของบุคคล การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำแนะนำระหว่างกันซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การให้ความรักซึ่งกันและกันทำให้เกิดความมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม

Caplan (Caplan, 1984 อ้างถึงในกองเวชกรรมป้องกันกรมแพทยทหารเรือ, 2548) และ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรือทางอารมณ์ การช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้และการให้การช่วยเหลือส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม หรือเป็นการช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ สอดคล้องกับ อีรูฒิ เอกะกุล (2541) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการมีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน ภายในสังคมและหากได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง การได้รับความช่วยเหลือจากสังคมแล้ว จะทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกทอง สุวรรณบุลย์ (2545) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการที่บุคคลหนึ่งได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมทั้งทางด้านอารมณ์ด้าน ข้อมูลข่าวสาร ด้านการเงิน ด้านแรงงาน หรือด้านวัตถุสิ่งของต่างๆ จากสมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน หรือบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งทำให้ผู้ได้รับแรงสนับสนุนเกิดความรู้สึกผูกพันมีความเชื่อว่ามีคนรัก มีคุณค่าและรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือ จากการมีสัมพันธภาพ การมีแหล่งสนับสนุนด้านต่างๆในสังคม เพื่อช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันได้รับความรักซึ่งกันและกัน เกิดความมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งในสังคม มีความสามารถในการปรับตัวและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในด้านการทำงานที่เหมาะสม

6.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

มีผู้ให้เห็นแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมดังนี้

Barerr (1986) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 แนวคิด คือ

1. การติดต่องานทางสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน และกันทั้งที่เป็นทางการ เช่นกับอาจารย์ที่ปรึกษา และแบบที่ไม่เป็นทางการเช่น บุคคลในครอบครัว เพื่อน

2. การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุน ส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ

3. การสนับสนุนทางสังคมตามจริง หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมที่ได้จากการช่วยเหลือทางอารมณ์และการช่วยเหลือทางวัสดุอุปกรณ์ที่บุคคลได้รับ และมุ่งเน้นการรายงานผลจากการที่ได้รับจริง

Hupcey (1998) ได้สรุปแนวคิดในการสนับสนุนทางสังคมเป็น 5 แนวทางคือ

1. การศึกษารูปแบบการให้การสนับสนุน
2. การศึกษาการรับรู้การสนับสนุนของผู้รับ
3. การศึกษาพฤติกรรมของผู้ให้การสนับสนุน
4. การศึกษาเครือข่ายการให้การสนับสนุน
5. การศึกษาการสนับสนุนของกันและกัน

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมคือเป็นกระบวนการการรับรู้ทางสังคม การทำความเข้าใจของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหรือสิ่งที่อยู่รอบรอบตัวเป็นเช่นนั้น เป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลต่อการยอมรับผู้อื่นและพฤติกรรมที่จะแสดงต่อผู้อื่น หากรับรู้ว่าเป็นคนที่ดีมีพฤติกรรมที่ดีต่อตัวเขาบุคคลนั้นมักจะมีพฤติกรรมตอบสนองไปในทางที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากเกิดการรับรู้ว่าเป็นบุคคลหรือผู้อื่นมีพฤติกรรมไม่ดีต่อเขาคนนั้นก็จะมีการตอบสนองไปในทางลบ มีพฤติกรรมต่อต้านการรับรู้ทางสังคมจึงเป็นพื้นฐานของการอธิบายเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาพื้นฐานของการเปรียบเทียบทางสังคมและการแลกเปลี่ยนทางสังคมซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การพิจารณาเครือข่ายทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคม

6.3 องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976) ได้แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support)
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับยกย่อง (Esteem support)
3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support)

Khan (1979) ได้แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านอารมณ์และความคิด (Affection) คือ การสนับสนุนด้วยการแสดงออกถึงความห่วงใย
2. การยอมรับกันและกัน (Affirmation) คือ การสนับสนุนด้วยการแสดงออกยอมรับในพฤติกรรมที่เหมาะสม
3. การให้ความช่วยเหลือ (Aid) คือ การสนับสนุนในด้านอื่นๆ

House (1983) ได้แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

1. ด้านอารมณ์ (Emotional concern) คือ การที่บุคคลได้รับความรักความห่วงใย การได้รับความยอมรับนับถือและความเห็นอกเห็นใจจากผู้อื่น
2. ด้านสิ่งของ (Instrumental aid) คือ การที่บุคคลได้รับสิ่งของเช่น เงิน เวลา สวัสดิการ เครื่องมือ หรือแม้แต่กิจกรรมต่างๆ
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าได้ตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ
4. ด้านการประเมิน (Appraisal) คือ การที่บุคคลได้รับข้อมูลย้อนกลับเป็นการสะท้อนความคิดของฝ่ายตรงข้าม เพื่อช่วยในการประเมินตนเอง เปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่อยู่ร่วมกัน และปรับปรุงตนให้ดียิ่งขึ้น

Thoits (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ดังนี้

1. ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Social emotional aid) เช่น การได้รับความรักความเข้าใจ การยอมรับและการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นเป็นที่รัก

2. การช่วยเหลือในการกระทำกิจกรรม รวมถึงการให้สิ่งของ เงินทอง (Instrumental aid) ได้แก่ การให้ข่าวสาร การช่วยเหลือครอบครัว และการช่วยเหลือทางการเงิน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมมีความใกล้เคียงกันหลายด้านและมีความครอบคลุมในด้านอารมณ์ การยอมรับ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านสิ่งของและด้านการสะท้อนความคิด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ House (1983) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการวัยสูงอายุที่กล่าวว่าวัยสูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านอารมณ์และด้านจิตใจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมถอย และหากได้รับการสนับสนุนอย่างครอบคลุมในด้านอารมณ์ เช่น การได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ความห่วงใย ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร เช่น การสื่อสารและให้ข้อมูลที่สามารทำให้ผู้สูงอายุนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตและการปรับพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม ด้านการประเมินและการสะท้อนความคิด ทำให้ผู้สูงอายุได้เข้าใจความคิดของฝ่ายตรงข้ามเพื่อให้สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกันในสังคมของการทำงานได้เป็นอย่างดี และด้านสิ่งของ เช่น การได้รับเงินทอง หรือสวัสดิการต่างๆ ซึ่งจากที่กล่าวมาผู้สูงอายุภายหลังการเกษียณอายุงานควรได้รับการสนับสนุนเพื่อให้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยแบ่งองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

1. ด้านอารมณ์ (Emotional concern) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรักความห่วงใย การได้รับความยอมรับนับถือในตำแหน่งหน้าที่ในสถานที่ทำงาน และได้รับความเห็นอกเห็นใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

2. ด้านสิ่งของ (Instrumental aid) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งของ เงินเดือน เวลาการทำงานและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งยังได้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของที่ทำงาน

3. ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับข้อมูลความเปลี่ยนแปลงภายในสถานที่ทำงาน และได้รับคำแนะนำในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4. ด้านการประเมิน (Appraisal) หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกันในการทำงาน ที่จะสามารถช่วยให้ผู้สูงวัยประเมินตนเอง เปรียบเทียบตนเองกับผู้ร่วมงาน และปรับปรุงตนให้ดียิ่งขึ้น

6.4 การวัดการสนับสนุนทางสังคม

จากงานวิจัยต่างๆจะพบว่าแบบประเมินการสนับสนุนทางสังคมได้มีการสร้างอ้างอิงมาจากแนวคิดและองค์ประกอบต่างๆดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งจะเห็นว่าองค์ประกอบมีความใกล้เคียงกัน และส่วนมากพบว่ารูปแบบของแบบวัดมีทั้งแบบสัมภาษณ์ แบบวัด แต่ในงานวิจัยที่ผู้วิจัยค้นคว้ามาพบว่าส่วนมากใช้แบบวัดและมีลักษณะการวัดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale)

การศึกษาของกนกทอง สุวรรณบุลย์ (2545) เรื่องอิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง ได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบวัด แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ แบบวัดสถานภาพส่วนบุคคล แบบวัดการแสดงพฤติกรรม แบบวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาสาสมัครสาธารณสุข แบบวัดการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร และแบบวัดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมซึ่งการวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านที่ .93

การศึกษาของพรทิพย์ มาลาธรรม และคณะ (2553) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนจากครอบครัวและแรงสนับสนุนจากเพื่อน กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในชนบทใช้กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่มคือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และสมาชิกในครอบครัวของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตชนบท จังหวัด ฉะเชิงเทรา ส่วนเครื่องมือในการวิจัยที่ใช้คือแบบวัดที่แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ แบบวัดข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดการให้แรงสนับสนุนแก่ผู้สูงอายุของครอบครัว แบบวัดการรับรู้แรงสนับสนุนจากครอบครัวของผู้สูงอายุ แบบวัดการรับรู้แรงสนับสนุนจากเพื่อนของผู้สูงอายุ และแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ แบบวัดมีลักษณะการวัดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale)

การศึกษาของเสาวนิจ นิจอนันต์ชัยและมาลี สันติศิริศักดิ์ (2553) เรื่องการสนับสนุนทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการใช้ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบเป็นสัมภาษณ์ซึ่งมี 4 ส่วนประกอบด้วยแบบวัดข้อมูลส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสิ่งแวดล้อม และการดูแลตนเอง มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเที่ยงของแบบวัดในส่วนการสนับสนุนทางสังคมและการดูแลตนเองเท่ากับ .82 และ .81 ตามลำดับ

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดเป็นแบบวัด ซึ่งมีลักษณะเป็นการวัดมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบวัดนี้อ้างอิงจากแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ House (1981) เนื่องจากองค์ประกอบต่างๆมีความครอบคลุมในด้านอารมณ์ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการประเมินและการสะท้อนความคิด และด้านสิ่งของ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ

6.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ

การสนับสนุนทางสังคม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำแนะนำระหว่างกันซึ่งทำให้เกิดเป็นความผูกพัน ทำให้รู้สึกความมีคุณค่าและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Cobb, 1976) จากการศึกษาของ ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความต้องการที่จะเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของลักษมี สุตติ (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและผู้ที่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจะนำไปสู่การมีความสุขในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

โสภารรรณ เชื้อดี(2559) พบว่าการให้การสนับสนุนทางสังคมและการเสริมสร้างคุณค่าในตนเองในการทำกิจกรรมและการเข้าร่วมกิจกรรม มีผลต่อระดับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ โดยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมมีคะแนนสุขภาพจิตเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากเมื่อผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนในการทำกิจกรรมแล้วจะสามารถทำให้ผู้สูงอายุได้รับรู้ถึงคุณค่าให้ตนเองและมีระดับสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

มงคล เอกพันธ์การุณ พงศ์ศาสตร์ และอภริตี คำไล่ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันวิชาชีพพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลนครพนม พบว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรแทรกซ้อนที่สามารถทำนายความสัมพันธ์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพซึ่งจะส่งผลให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

7. กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self Determination Theory) พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในผู้สูงอายุ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

8. สมมติฐานงานวิจัย

1. เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายการมีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาคตัดขวางเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม และศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณซึ่งจะทำการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบวัดจากผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย(Target Population) คือผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55-65 ปี ที่ยังประกอบอาชีพแม่ภายหลังวัยเกษียณอายุและอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการเก็บข้อมูลสถิติผู้สูงอายุ ประจำปี 2560 จำนวนประมาณ 978,455 คน กรมกิจการผู้สูงอายุ (2560)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55-65 ปี ที่ยังประกอบอาชีพแม่ภายหลังวัยเกษียณอายุและอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007) จากรูปแบบการใช้สถิติการถดถอยพหุ โดยมีตัวแปรทำนายจำนวน 3 ตัว ความคลาดเคลื่อนในการทำนายที่ระดับ .01 ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวนประมาณ 348 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 15% ในกรณีที่ข้อมูลอาจมีการสูญหาย เป็นจำนวน 52 คน รวมทั้งสิ้นมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก จากเขตในกรุงเทพมหานครทั้งหมด 50 เขต ซึ่งครอบคลุมเขตที่ตั้งของพื้นที่ในกรุงเทพมหานครทั้ง 3 เขตการปกครอง คือจากเขตกรุงเทพมหานครชั้นใน เขตกรุงเทพมหานครชั้นกลาง และเขตกรุงเทพมหานครชั้นนอก ซึ่งได้เขตพื้นที่ในเก็บข้อมูลจำนวน 10 เขต ให้โควต้าเขตละ 40 คน โดยเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลทั้ง 10 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหนองจอก เขตจตุจักร เขตบางกะปิ เขตมีนบุรี เขตดินแดง เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตสะพานสูง เขตห้วยขวาง ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลในกลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมวิจัยและผ่านเกณฑ์การคัดเลือกตามที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้ โดยมีเกณฑ์การคัดกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัย ดังนี้

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria)

1. มีอายุ 55-65 ปีทั้งเพศหญิงและเพศชาย
2. ประกอบอาชีพและอาศัยอยู่ในเขตของกรุงเทพมหานคร
3. ยินดีเข้าร่วมวิจัยและให้ลงนามแสดงความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัด (Questionnaire) จำนวน 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ที่ตอบ มีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบ (Checklist) และแบบเขียนตอบประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความสามารถ ด้านความผูกพัน และด้านความเป็นอิสระ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ โดยแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ตัวอย่างแบบวัดมีดังนี้

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่ จริง 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่ แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริง 5
ด้านความสามารถ					
0. ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้					

ข้อความ	ไม่ จริง 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่ แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริง 5
ความผูกพัน 00. ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน					
ความเป็นอิสระ 000. ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ ด้วยตัวเอง					

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวก

จริง	ได้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ได้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 2 คะแนน
ไม่จริง	ได้ 1 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะสลับกัน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) คือ

4.51 – 5.00	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุสูงมาก
3.51 – 4.50	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดเจตคติในการทำงานหลังเกษียณ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความคิด ด้านความรู้สึกและด้านแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ โดยแบบวัดเจตคติในการทำงานหลังเกษียณมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ตัวอย่างแบบวัดมีดังนี้

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่จริง 1	ค่อนข้างไม่จริง 2	ไม่แน่ใจ 3	ค่อนข้างจริง 4	จริง 5
ด้านความคิด					
0.ข้าพเจ้าคิดว่างานนี้มีความเหมาะสมกับข้าพเจ้า					
ด้านความรู้สึก					
00.ข้าพเจ้ารู้สึกดีที่ได้ทำงาน					
ด้านแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม					
000.ข้าพเจ้าทำงานอย่างตั้งใจ					

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวก

จริง ได้ 5 คะแนน

ค่อนข้างจริง ได้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ ได้ 3 คะแนน

ค่อนข้างไม่จริง ได้ 2 คะแนน

ไม่จริง ได้ 1 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะสลับกัน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) คือ

4.51 – 5.00 หมายถึง เจตคติในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุสูงมาก

3.51 – 4.50 หมายถึง เจตคติในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุสูง

2.51 – 3.50 หมายถึง เจตคติในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เจตคติในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เจตคติในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ครอบคลุมเนื้อหาอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ใน 4 องค์ประกอบ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ โดยแบบวัดอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ตัวอย่างแบบวัดมีดังนี้

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่จริง 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่ แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริง 5
ด้านฉันทะ 0. ข้าพเจ้ามีความรักต่องานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย					
ด้านวิริยะ 00. ข้าพเจ้ามีความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
ด้านจิตตะ 000. ข้าพเจ้าตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านวิมังสา 0000. ข้าพเจ้าหาสาเหตุของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานของตนเอง พร้อมปรับปรุงแก้ไข					

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวก

จริง	ได้ 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ได้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 2 คะแนน
ไม่จริง	ได้ 1 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะสลับกัน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) คือ

4.51 – 5.00	หมายถึง อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานของผู้สูงอายุสูงมาก
3.51 – 4.50	หมายถึง อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานของผู้สูงอายุสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานของผู้สูงอายุปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานของผู้สูงอายุน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานของผู้สูงอายุน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ครอบคลุมเนื้อหาการสนับสนุนทางสังคมใน 4 องค์ประกอบ คือ ด้านอารมณ์ ด้านสิ่งของ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการประเมิน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ โดยแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 ตัวอย่างแบบวัดมีดังนี้

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านและพิจารณาเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อความ	ไม่ จริง 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่ แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริง 5
ด้านอารมณ์					
0. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนที่ทำงาน					
ด้านสิ่งของ					
00. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
ด้านข้อมูลข่าวสาร					
000. ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
ด้านการประเมิน					
0000. เพื่อนร่วมงานช่วยประเมินการทำงานของข้าพเจ้า เพื่อข้าพเจ้าจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีข้อความทางบวก

จริง ได้ 5 คะแนน

ค่อนข้างจริง ได้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ ได้ 3 คะแนน

ค่อนข้างไม่จริง ได้ 2 คะแนน

ไม่จริง ได้ 1 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะสลับกัน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) คือ

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงมาก

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยที่สุด

3. การสร้างแบบวัดและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบวัดให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยและมีการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. สร้างข้อคำถามของมาตรวัด ให้สอดคล้องและครอบคลุมตามนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย โดยลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบวัดให้เลือกตอบทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ เป็นมาตรแบบประเมินค่า (Rating scale)

3. ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนี Item Objective Congruence (IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามในแต่ละด้าน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 เมื่อ แนใจ ว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับคำนิยาม

0 เมื่อ ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับคำนิยาม

-1 เมื่อ แนใจ ว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้อง กับคำนิยาม

ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุ 55-65 ปี ที่ยังประกอบอาชีพแม่ค้าหลังวัยเกษียณอายุและอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คนในเขตห้วยขวาง

4. นำข้อมูลที่ได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item discrimination) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องภายในของมาตรวัดโดยพิจารณาคัดเลือกข้อจากค่า Corrected Item-total Correlation หรือ CITC ที่มีค่าตั้งแต่ .75 ขึ้นไป

5. นำข้อมูลที่ผ่านมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Chronbach's Alpha Coefficient หรือ α) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดมีดังนี้

5.1 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

5.2 แบบวัดเจตคติในการทำงานหลังเกษียณ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

5.3 แบบวัดอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

5.4 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

6. นำแบบวัดและมาตรวัดที่ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปตรวจสอบความถูกต้องและทำการจัดเรียงพิมพ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นเตรียมการ

ผู้วิจัยดำเนินการขอใบรับรองการอนุมัติการทำวิจัยและเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่โครงการวิจัย SWUEC-G-029/2562 เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลในการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยทำหนังสือติดต่อไปยังผู้อำนวยการแต่ละเขต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลใช้สถานที่ และการเข้าถึงข้อมูลพร้อมทั้งประสานงานกับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับขั้นตอนในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันนัดหมายในช่วงที่จะเข้าไปขออนุญาตเก็บข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลอธิบายข้อมูลให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านเกณฑ์การคัดเข้าร่วมโครงการวิจัยได้รับทราบตามเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบถึงที่มาและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย วิธีในการทำวิจัย วิธีการปฏิบัติต่อกลุ่มตัวอย่าง ประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจจะได้รับ การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของกลุ่มตัวอย่าง
2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบวัด การเก็บข้อมูลจะไม่มีการใส่ชื่อของกลุ่มตัวอย่างจะใส่เพียงรหัสในแบบวัด จะมีรายชื่ออยู่กับผู้วิจัยเพียงเท่านั้น ซึ่งวิธีการรักษาความลับของผู้เข้าร่วมวิจัยจะระบุไว้ในใบข้อมูลอย่างชัดเจน
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาและคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และนำข้อมูลที่ได้มาคิดคะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดให้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่และเปอร์เซ็นต์ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี enter



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้างเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม กับผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายร่วมกันของเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อมีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันสำหรับการแปลผลข้อมูล โดยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

N	หมายถึงจำนวนประชากรทั้งหมด
n	หมายถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
SD	หมายถึงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
M	หมายถึงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึงค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	หมายถึงระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
R^2_{adj}	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
Sig.	หมายถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
**	หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร และการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบวัดเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปมาวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละปรากฏผลดังตารางดังนี้

ตาราง 1 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	125	31.25
หญิง	275	68.75
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้คือผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 31.25

ตาราง 2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
55	141	35.25
56	58	14.50
57	32	8.00
58	50	12.50
59	32	8.00
60	18	4.50
61	16	4.00
62	15	3.75
63	13	3.25
64	12	3.00
65	13	3.25
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากอายุ 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.25 รองลงมาคืออายุ 56 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.5 และกลุ่มตัวอย่างอายุ 64 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตาราง 3 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	5	1.25
มัธยมศึกษา	59	14.75
อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	56	14.00
ปริญญาตรี	229	57.25
อื่นๆ เช่น สูงกว่าปริญญาตรี	51	12.75
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และจำนวนน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

ตาราง 4 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้ (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000	35	8.75
15,001 – 25,000	120	30.00
25,001 – 35,000	131	32.75
35,001 – 45,000	54	13.50
มากกว่า 45,000	60	15.00
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และน้อยสุดมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75

ตาราง 5 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานข้าราชการ	146	36.50
พนักงานเอกชน	210	52.50
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	44	11.00
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาประกอบอาชีพเป็นพนักงานข้าราชการ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และน้อยสุดประกอบอาชีพอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน	ระดับ
แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุ	4.13	.53	สูง
เจตคติ	4.21	.50	สูง
อิทธิบาท 4	4.18	.54	สูง
การสนับสนุนทางสังคม	4.18	.55	สูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.13 ตัวแปรเจตคติมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.21 ตัวแปรอิทธิบาท 4 มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.18 และตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.18

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณเจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม

(N = 400)

ตัวแปร	แรงจูงใจในการทำงานภายหลัง การเกษียณอายุ	เจตคติต่อการทำงานหลัง เกษียณ	อิทธิบาท 4	การ สนับสนุน ทาง สังคม
แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการ เกษียณอายุ	1.00			
เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ	.77**	1.00		
อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน	.78**	.79**	1.00	
การสนับสนุนทางสังคม	.75**	.74**	.79**	1.00

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดตัวแปรต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุเท่ากับ .77, .78 และ .75 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น พบว่า เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ออิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .79 และ .74 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณาภาวะเส้นตรงร่วมพหุระหว่างตัวแปรพบว่าไม่มีตัวแปรต้นตัวใดมีความสัมพันธ์กันเกิน ระดับของสหสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ คือไม่เกิน .80 จึงไม่เกิดปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ตาราง 8 แสดงสมการการร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter

ตัวแปร	b	SEb	β	t	Tolerance	VIF	Sig.
ค่าคงที่	.31	.13		2.38			.018
เจตคติ	.37	.05	.35	7.32	.34	2.94	.00**
อิทธิบาท 4	.29	.05	.30	5.71	.28	3.55	.00**
การสนับสนุนทางสังคม	.25	.05	.25	5.29	.34	2.91	.00**

$R = .83$ a; $R^2 = .69$; $R^2_{adj} = .69$; $F = 295.90$; $df = (3, 40)$; $**p < .01$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่าเจตคติต่อการทำงาน อิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .69 ตัวแปรทั้ง 3 สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุเท่ากับร้อยละ 69.20 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 295.90$; $df = 3, 40$; $p = .01$) และตัวแปรเจตคติมีอิทธิพลในการทำนายมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .350 ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

จากการวิเคราะห์ค่า VIF พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 2.91– 3.55 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .28 - .34 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ใช้กำหนดไว้ คือ .20 ก็ช่วยยืนยันว่าตัวแปรทำนายทั้งสามมีความเป็นอิสระออกจากกันจึงไม่เกิดปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทำนายอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุได้

เมื่อนำตัวแปรที่มีความสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังสมการต่อไปนี้

สมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ

แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงาน = $.31 + .37 (\text{เจตคติ}) + .29 (\text{อิทธิบาท 4}) + .25$
(การสนับสนุนทางสังคม)

สมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\Delta Z_{\text{แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงาน}} = .35 Z_{\text{เจตคติ}} + .30 Z_{\text{อิทธิบาท 4}} + .25 Z_{\text{การสนับสนุนทางสังคม}}$$

จากสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ พบว่า เมื่อเจตคติเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .37 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรอิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมมีค่าคงที่ เมื่ออิทธิบาท 4 เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .29 หน่วย เมื่อควบคุมให้เจตคติ และการสนับสนุนทางสังคมมีค่าคงที่ และเมื่อการสนับสนุนทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .24 หน่วย เมื่อควบคุมให้ตัวแปรเจตคติและอิทธิบาท 4 มีค่าคงที่

จากสมการถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน เมื่อเจตคติเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มาตรฐาน จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .35 หน่วยมาตรฐาน ตัวแปรอิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมมีค่าคงที่ เมื่ออิทธิบาท 4 เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ให้แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .30 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมให้เจตคติและการสนับสนุนทางสังคมมีค่าคงที่ และเมื่อการสนับสนุนทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น .25 หน่วยมาตรฐาน เมื่อมีการควบคุมให้เจตคติและอิทธิบาท 4 มีค่าคงที่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณ เจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณ เจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม กับผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) อำนาจในการทำนายของ เจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อมีแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสมมติฐานในงานวิจัย คือ 1) เจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เจตคติต่อการทำงานภายหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมกันทำนายการมีแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้สูงอายุที่อยู่ในช่วงอายุ 55-65 ปี ซึ่งประกอบอาชีพแม่ภายหลังเกษียณอายุ อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน เก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม 2562 โดยใช้แบบวัดจำนวน 5 ตอน ได้แก่ แบบวัดข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณจำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .83 แบบวัดเจตคติในการทำงานภายหลังเกษียณ จำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .83 แบบวัดอิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .86 และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจำนวน 20 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .82

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบวัดจำนวน 5 ตอน จากนั้นคัดเลือกแบบวัดที่มีฉบับสมบูรณ์แบบและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple regression Analysis) ด้วยวิธี Enter สำหรับหาค่าการทำนายแรงงูใจในการทำงานภายหลังเกษียณ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่ทำงานภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 400คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 31.25 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากอายุ 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.25 รองลงมาคืออายุ 56 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 และกลุ่มตัวอย่างอายุ 64 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.00 การศึกษาส่วนมากจบระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ในส่วนของการประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานเอกชน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือ พนักงานข้าราชการจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

2. การศึกษาระดับของแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.13 ตัวแปรเจตคติมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.21 ตัวแปรอิทธิบาท 4 มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.18 และตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.18

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุ เท่ากับ .77, .78 และ .75 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า เจตคติต่อการทำงาน อิทธิบาท 4 และการสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุได้ โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุได้ร้อยละ 69.20 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้พบว่า การที่ผู้สูงอายุจะมีแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณนั้นส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้สูงอายุมีสถานะของพลพลัง (Active aging) ในตนเอง กล่าวคือ ผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุที่ยังคงทำงานหลังจากเกษียณอายุแล้วนั้นมีความต้องการที่จะสามารถดูแลตนเองในเรื่องต่างๆ ได้เพื่อลดการพึ่งพิงผู้อื่นลง โดยต้องการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งการมีสุขภาวะทางกายและทางจิตที่ดีผ่านการสามารถหาเลี้ยงตนเองได้ มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยใช้ศักยภาพและประยุกต์ใช้ประสบการณ์ของตนเองเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าอยู่

โดยพลพัฒน์นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีการกำกับตนเอง หรือทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตัวเอง (Self-determination theory) ที่มีแนวคิดสำคัญว่าเมื่อบุคคลมีอิสระในการแสดงออกและสามารถเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสนใจในเรื่องต่างๆ รวมถึงเรื่องการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความพึงพอใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจนเกิดความจจจจต้องการที่จะทำสิ่งนั้นต่อไป (Deci & Ryan, 1985) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความสามารถของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง 2) การมีความผูกพัน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและยังเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น และ 3) ความเป็นอิสระ ในการที่จะสามารถเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ตามความต้องการของตนเองได้ โดยทั้ง 3 ส่วนนี้ เป็นส่วนที่จำเป็นในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจและเกิดพฤติกรรมของบุคคลขึ้น

จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่าตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ ดังนี้

1. เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณกับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ

เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงสุดเมื่อเทียบกับตัวแปรต้นตัวอื่น คือมีค่าเท่ากับ .37 จากผลการวิจัยกล่าวได้ว่า เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ โดยเจตคติแยกออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือด้านความคิด กล่าวคือ หากการที่ผู้สูงอายุมีความคิดที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ในงานที่ทำ หรือมีความคิดว่างานที่ทำมีประโยชน์ก็จะส่งผลให้เกิดเจตคติในทางที่ดีได้ ส่วนด้านความรู้สึกที่อยู่ภายในตัวผู้สูงอายุ กล่าวคือ การที่ผู้สูงอายุรับรู้ และรู้สึกต่องานที่ทำทั้งในด้านดีและไม่ดี คือหากรู้สึกงานที่ทำดีมีประโยชน์ก็就会有ความชอบและรักในงานที่ทำ และสุดท้ายด้านแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม กล่าวคือ การที่เมื่อผู้สูงอายุมีความคิดและรับรู้ว่างานที่ทำมีประโยชน์ ก็จะส่งผลให้มีแนวโน้มในการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมหรือสถานการณ์ในการทำงานในทางที่ดี แต่หากบุคคลมีความคิดและรับรู้ว่างานที่ทำไม่มีประโยชน์ก็จะส่งผลให้มีแนวโน้มในการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมหรือสถานการณ์ในการทำงานในทางที่ไม่ดี (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533)

การมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวกหรือทางลบ เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับที่ผ่านมาในอดีต (ศักดิ์ สุนทรเสณิ, 2531) ซึ่งเจตคติมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงในการที่จะเผชิญและปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงเป็นสิ่งบ่งบอกแนวโน้มการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยนี้กล่าวว่าหากผู้บริหารให้ความ

เอาใจใส่ สร้างสภาวะสิ่งแวดล้อมรวมถึงการออกแบบการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความคิด และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นำไปสู่การเกิดความพึงพอใจ เกิดพฤติกรรมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ วันชัย แก้วสุมาลี (2552) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรมการเตรียมตัว ก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าเจตคติ ในการทำงานและมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเตรียมตัวก่อนการ เกษียณอายุการทำงาน กล่าวคือกลุ่มที่มีเจตคติต่องานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานดีกว่ากลุ่มที่มีเจตคติต่องานไม่ดี และมีแนวโน้มที่จะอยากทำงานต่อไปภายหลังจากเกษียณอายุการทำงาน ดังนั้นการที่ บุคคลมีความคิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ก่อนเกษียณจนถึงภายหลังจาก เกษียณอายุการทำงานจะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2. อธิบาท 4 ต่อการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ

อธิบาท 4 ต่อการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .29 จากผลการวิจัย กล่าวได้ว่า อธิบาท 4 ต่อการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ โดยอธิบาท 4 แยกออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือด้วยฉันทะ กล่าวคือ ฉันทะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ผู้สูงอายุ มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ ส่งผลให้เกิดความรัก ความพอใจในงานและในการพัฒนางานตนเอง ต่อมาในด้านวิริยะ กล่าวคือ การที่ผู้สูงอายุมีความเพียรและความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงานและวิริยะจะทำให้มีความพยายามและมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ บุญมี บุญเอี่ยม (2544) โดยพบว่าวิริยะคือ ความเพียรในการเผชิญ และความพยายามในการต่อสู้กับ ปัญหาที่เกิดขึ้นถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาที่แก้ไขยากแต่พนักงานก็พยายามแก้ไขอย่างไม่ท้อถอยโดยนึกถึง ประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญ ในด้านจิตตะ กล่าวคือ ผู้สูงอายุทำงานด้วยความเอาใจใส่ ตั้งใจและ จดจ่อกับงานที่ทำ และด้านวิมังสา กล่าวคือ ผู้สูงอายุมีการตรวจสอบงานพิจารณางานที่ตนเองทำ หากพบข้อผิดพลาดก็จะแก้ไขในงานนั้นด้วยความรู้ความสามารถ โดยไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนใน ข้อบกพร่องของงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น การมีอธิบาท 4 ในการทำงาน ถือเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ ความสำเร็จต่อการทำงานเนื่องจากผู้ที่มีอธิบาท 4 นั้นเริ่มต้นจากการมี ความพึงพอใจในงาน มี ความขยันหมั่นเพียรไม่มีความย่อท้อต่องานแม้เกิดปัญหามากเพียงใดก็ยังคงมีความเอาใจใส่ รับผิดชอบในงานและพร้อมที่จะหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้งานนั้นดีขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ ด้วยดีและสามารถทำงานนั้นๆได้ในระยะยาวอย่างต่อเนื่องเพราะมีความสุขในงานที่ทำ พระมหา สมชาย ฐานวุฑโฒ (2547) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของวรวิจน์ สุวคนธ์ (2558) พบว่า การนำพระ ธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์สามารถนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับทุกมิติของชีวิต ในด้านการ ทำงานอธิบาท 4 ถือเป็นหนทางแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดย ผู้นำจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ในด้านฉันทะ คือความรักในงาน ด้านวิริยะ คือการมีความเพียร

ความไม่ย่อท้อเมื่อพบอุปสรรค ด้านจิตตะ คือการเอาใจใส่จดจ่อไม่เสียสมาธิ และทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านวิมังสา คือการตรวจสอบปรับปรุงงานเพื่อให้งานมีการพัฒนาในทางที่ดียิ่งขึ้นและยาวนาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2557) ได้ศึกษาอิทธิบาท 4 กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ทั้ง ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับสูงทุกด้าน จากงานวิจัยที่กล่าวมา พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จและแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากหากบุคคลมีฉันทะ จะทำให้บุคคลมีความรักความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำกิจการและงานนั้นๆ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาใดก็ตาม

3. การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ

การสนับสนุนทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .25 โดยการสนับสนุนทางสังคม แยกออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ด้านอารมณ์ กล่าวคือ ผู้สูงอายุได้รับความรักความห่วงใย การยอมรับนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งจากบุคคลใกล้ชิดและผู้ที่ทำงานร่วมกัน ด้านสิ่งของ กล่าวคือ ผู้สูงอายุได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่างๆทั้งจากทางภาครัฐและเอกชนในที่ที่ตนทำงานอยู่อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของกองสวัสดิการผู้สูงอายุ สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2558) ที่พยายามส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการดังกล่าวเพื่อสามารถยังชีพได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นและยังคงความรู้สึกการมีคุณค่าในตนเอง ทางด้านข้อมูลข่าวสาร กล่าวว่า ผู้สูงอายุยังได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการทำงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล พร้อมทั้งให้คำแนะนำผู้สูงอายุในงานหรือเทคโนโลยีใหม่ๆที่ยังไม่รู้เพื่อให้ยังคงดำเนินงานและมีแรงจูงใจต่อไปได้ และสุดท้ายด้านการประเมิน กล่าวคือผู้สูงอายุได้รับการประเมินการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น จากที่กล่าวมาตามทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมคือเป็นกระบวนการการรับรู้ทางสังคม การทำความเข้าใจของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่ง หรือสิ่งที่อยู่รอบรอบตัวเป็นบุคคลนั้นๆ ถือเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับผู้อื่นและเป็นพฤติกรรมที่จะแสดงต่อผู้อื่น หากรับรู้ผู้อื่นเป็นคนที่ดีมีพฤติกรรมที่ดีต่อตัวเขาบุคคลนั้นมักจะมีพฤติกรรมตอบสนองไปในทางที่ดี ในทางตรงกันข้ามหากเกิดการรับรู้ว่าคุณค่าหรือผู้อื่นมีพฤติกรรมไม่ดีต่อเขาคนนั้นก็จะมีความตอบสนองไปในทางลบ ดังนั้นพฤติกรรมต่อต้านการรับรู้ทางสังคมจึงเป็นพื้นฐานของการอธิบายเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาพื้นฐานของการเปรียบเทียบทางสังคมและการแลกเปลี่ยนทางสังคมซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การพิจารณาเครือข่ายทางสังคมและการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ยังมีการวิจัยกล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคม (Social support) เป็นการที่บุคคลที่อยู่ในวัยสูงอายุได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ ซึ่งมีอยู่หลากหลายรูปแบบ เช่น ด้านทรัพย์สิน วัตถุ ข่าวสาร และการได้รับความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตต่อไป โดยการสนับสนุนทาง

สังคมนั้นเกิดขึ้นผ่านช่องทางต่างๆ หลายช่องทาง ได้แก่ ครอบครัว กลุ่มผู้ร่วมงาน สื่อ องค์การทางสังคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของบุคคล จากการศึกษางานวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลแม้กระทั่งผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุมีความสัมพันธ์ หรือได้รับอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคม คือ บุคคลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมที่ดี จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานสามารถถูกทำลายได้หากได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เหมาะสม (ลักษมี สุดดี ยุพิน อังสุโรจน์, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภารัตน เชื้อดี ชาตรี ประชาพิพัฒน์ สาโรจน์ เพชรภณ (2559)พบว่า การให้การสนับสนุนทางสังคมและการเสริมสร้างคุณค่าในตนเองในการทำกิจกรรมและการเข้าร่วมกิจกรรม มีผลต่อระดับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ โดยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมมีคะแนนสุขภาพจิตเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากเมื่อผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนในการทำกิจกรรมแล้วจะสามารถทำให้ผู้สูงอายุได้รับรู้ถึงคุณค่าให้ตนเองและมีระดับสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการทำงานหลังเกษียณ อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาเป็นความรู้ให้กับผู้สูงอายุที่กำลังเตรียมตัวก่อนเกษียณหรือผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณได้ทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุงาน เพื่อช่วยทำให้การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในช่วงวัยดังกล่าวเป็นไปได้อย่างสมดุล อีกทั้งยังการทำงานยังเป็นกิจกรรมที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ดี

1.2 หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น สถานพยาบาล กรมอนามัย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน กระทรวงแรงงาน กรมกิจการผู้สูงอายุ ศูนย์บริการทางสังคม ผู้สูงอายุในชุมชนต่างๆ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุของแต่ละเขต กรมพัฒนาชุมชน และที่สำคัญคือในส่วนของครอบครัว สามารถนำผลที่ได้จากงานวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนหลักสูตร หรือโครงการต่างๆ สำหรับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณ เพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุที่กำลังเตรียมตัวเกษียณทำงานต่อภายหลังเกษียณ หรือผู้ที่เกษียณอายุแล้วกลับเข้ามาทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลเข้ามาศึกษาร่วมกับแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลเข้ามาศึกษาร่วมด้วยเพื่อเปรียบเทียบว่ามีผลอย่างไรต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณอายุ

2.2 ควรทำการศึกษาในลักษณะเดียวกัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้สูงอายุในพื้นที่อื่น เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานภายหลังเกษียณของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่



บรรณานุกรม

- Alderfer. (1985). *ERG Theory of Motivation* Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow. New York.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*(38), 300-314.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- House, & James S. (1983). *Work stress and social support*. Addison-Wesley Series on Occupational Stress.
- Hupcey, & E, J. (1998). Clarifying the social support theory-research linkage. *Journal of advanced nursing*, 27(6), 1231-1241.
- Hurlock, E. B. (1980). *Developmental Psychology: An Approach Along the Range of Life*. In: Jakarta: PT Erlangga.
- Maslow. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York.
- McClelland, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 40(4), 99-112.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*, New York (McGraw-Hill Book Company) 1960.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. 1964. NY: John Wiley & sons, 45.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2555). ข้อพิจารณาในทัศนะใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ” และ “อายุเกษียณ” ในประเทศไทย. วารสารประชากร, 4(1).
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- เสาวนิจ นิจนันต์ชัย, & มาลี สันติศิริศักดิ์. (2553). การสนับสนุนทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารกองการพยาบาล, 37(2), 64-76.
- แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ วันเพ็ญ แก้วปาน พิพัฒน์ ลักษณะจักรกุล. (2560). การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุใน

สถาบันอุดมศึกษาไทย ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2560).

โสภณวรรณ เชื้อดี ชาตรี ประชาพิพัฒน์ สาโรจน์ เพชรมณ. (2559). ผลของการใช้แรงสนับสนุนทางสังคมและการเสริมสร้างคุณค่าในตนเองต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุตำบลพังกาญจน์อำเภอนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีที่ 4(ฉบับที่ 1).

กนกทอง สุวรรณบุญ. (2545). อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคมต่อการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง. (ปริญญานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร,

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 9.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). รายงานประจำปีกรมกิจการผู้สูงอายุ. กระทรวงพัฒนาและความมั่นคงมนุษย์.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ส. (2546). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ กรุงเทพฯ.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อสร้างอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

Retrieved from

http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2528). การพยาบาลผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญกิจ.

ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย (*Aging society in Thailand*)

Retrieved from สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

http://library.senate.go.th/document/Ext6078/6078440_0002.PDF

ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). ทักษะคติในการทำงานที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง). (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2549). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นรุตม์ พรประสิทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตัวเอง และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

นฤมล สุธีรรุณี. (2559). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุญมี บุญเยี่ยม. (2544). ศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. มหาวิทยาลัยทักษิณ, มหาวิทยาลัยทักษิณ. สำนักหอสมุด.

บุญรักษา ประเสริฐ. (2552). จิตคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ.

ประณต คำฉิม. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการ : เอกสารคำสอนวิชา จต 221. ภาควิชา จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ ญาตินิยม. ลักษณะภาวะพหุผลง: กรณีศึกษาผู้สูงอายุไทยที่มีชื่อเสียง. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ.

พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุญ. (2556). ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2547). มงคลชีวิต ฉบับทางก้าวหน้า. กรุงเทพฯ: ชมรมพุทธ. ศาสตร์สากล ในอุปถัมภ์สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า.

พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2547). มงคลชีวิต ฉบับทางก้าวหน้า. กรุงเทพฯ: ชมรมพุทธ. ศาสตร์สากล ในอุปถัมภ์สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า.

ภาณุวัฒน์ ราชสมัค. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรลำปางได้ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย,

มนัส บุญประกอบ พรณี บุญประกอบ. (2547). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,

ศรีรินทร์ เกียรติ วรชัย ทองไทย เรวดี สุวรรณพเก้า. (2553). ความสุขเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทองการค้าพิมพ์.

รัตนชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร.

(ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. In. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

ลักษมี สุดดี ยูพิน อังสุโรจน์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ลักษมี สุดดีและยูพิน อังสุโรจน์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วรวรรณ ชัยชื่อ. (2556). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการทหารบกประจำการ ณ กรมการทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร,

วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์.

มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงาน ของ
บุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ.

วิไลวรรณ ทองเจริญ. (2554). ศาสตร์และศิลป์การพยาบาลผู้สูงอายุ: โครงการตำราคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิจิตร บุญยะโหดระ. (2537). คู่มือเกษียณอายุ กรุงเทพฯ: สัมผัสที่ 6.

วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). การศึกษาทัศนคติต่อการท างาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี
(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศักดิ์ สุนทรเสถียร. (2531). เจตคติ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุกร เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา, จิระวัฒน์ อนุวิชานนท์, & อรทัย เลิศวรรณวิทย์. (2541). การ
บริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์. .

สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). สถานการณ์ ผู้สูงอายุไทย สถิติกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์
และประเมินผล. สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล.

สมจิต หนูเจริญกุล. (2552). การพยาบาลทางอายุศาสตร์ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : : โครงการตำราภาควิชาพยาบาล
ศาสตร์คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2556). รายงานการพิจารณา เรื่อง “ประเทศไทยกับการเตรียมความพร้อม ผู้สูงอายุ
ก้าวสู่ 2 ทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556 – 2575) ของคณะกรรมการการพัฒนาสังคมและ กิจการเด็ก
เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส. กรุงเทพฯ: วุฒิสภา.

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2558). สถิติกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร.

สิงหา ธนศุภานุเวช. (2556). ภาวะสุขภาพจิตของผู้สูงอายุที่ทำงานกับไม่ได้ทำงาน. ((พิมพ์ครั้งที่ 9)),
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สุชาดา ทวีสิทธิ์และสวรัย บุญยमानนท์. (2553). ประชากรและสังคม 2553: คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย.
นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภจักร์ แสงประจักษ์สกุล. (2557). วุฒิวิยของผู้สูงอายุไทย. วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

17.

สุรกุล เจนอบรม. (2534). วิทยาการผู้สูงอายุ ภาควิชาการศึกษาานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. .

สุรพงษ์ ไสยณะเสถียร. (2533). การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณา เตชะธีระปรีดา. (2557). การ บริหาร จัดการ กิจกรรม นันทนาการ เพื่อ ผู้ สูงอายุ ของ เทศบาล ตำบลหนองน้ำใส อำเภอสี่คิ้ว จังหวัด นครราชสีมา. *Journal of Business Administration The Association of Private Education Institutions of Thailand*, 3(2), 89-100.

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาสำนักราชเลขาธิการ.,

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาสำนักราชเลขาธิการ.,

อมร ไสยณวิเศษวงศ์. (2541). หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส 0410

พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

อุทัย หิรัญโต. (2526). สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มนุษยวิทยา. โอเดียร์สโตร์: กรุงเทพมหานคร.

อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2557). ทศนคติทางเพศของประชากรรุ่นใหม่. Paper presented at the ประชากรและ

สังคม 2557: การเกิดกับความมั่นคงในประชากรและสังคม, กรุงเทพมหานคร.





รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

อาจารย์ ดร. ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย	ภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร. ไตรภพ จตุรพาณิชย์	ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ ดร. นรุตม์ พรประสิทธิ์	ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์





คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาตอบรับแบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคคลในวัยเกษียณ โดยผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของ บุคคลในวัยเกษียณให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านทำความเข้าใจในแต่ละข้อคำถาม และโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ข้อมูลที่ท่านให้ถือเป็นความลับจะไม่มีการนำไปใช้ในกรณีอื่นใด นอกจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยรู้สึกขอบพระคุณอย่างยิ่งในการความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามส่วนบุคคล

คำแนะนำในการตอบ : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุปี
3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ประถมศึกษา	☐ 2. มัธยมศึกษา
☐ 3. อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	☐ 4. ปริญญาตรี
☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
4. รายได้ต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 15,000 บาท	☐ 2. 15,001 - 25,000 บาท
☐ 3. 25,001 - 35,000 บาท	☐ 4. 35,001 - 45,000 บาท
☐ 5. มากกว่า 45,000 บาท	
5. อาชีพ

☐ 1. พนักงานข้าราชการ	☐ 2. พนักงานเอกชน
☐ 3. พนักงานรัฐวิสาหกิจ	☐ 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

แบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ไม่ จริง 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่ แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริง 5
แรงจูงใจในการทำงาน						
1	ด้านความสามารถ ข้าพเจ้าปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ระบบงาน สถานที่ทำงานได้ดี					
3	ด้านความผูกพัน การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ข้าพเจ้าเกิด ความผูกพันการยอมรับซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงาน					
4	เมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานจะแสดง ความห่วงใยปรารถนาดีต่อข้าพเจ้า					
5	ด้านความเป็นอิสระ ข้าพเจ้าสามารถเลือกปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ด้วย ตนเอง					
6	ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
เจตคติต่อการทำงาน						
7	ด้านความคิด ข้าพเจ้าคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ข้าพเจ้า สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
8	ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานภายหลังเกษียณจะทำ ให้ข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า					
9	ด้านความรู้สึก ข้าพเจ้ารู้สึกไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่เป็น กิจกรรมในการปฏิบัติงาน					
10	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับการปฏิบัติงาน ภายหลังเกษียณ					
11	ด้านแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรม ข้าพเจ้าทุ่มเท ภายใจ ในการปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ไม่ จริง 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่ แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริง 5
12	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น					
อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน						
13	ฉันทะ ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับงานในปัจจุบัน					
14	แม้ว่าจะเกษียณอายุแล้วแต่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยความกระตือรือร้น					
15	วิธียะ ข้าพเจ้ามีความเพียรในการปฏิบัติงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
16	ไม่ว่าจะเป็นงานที่ข้าพเจ้าชอบหรือไม่ก็ตาม ข้าพเจ้าจะปฏิบัติด้วยความเพียร					
17	จิตตะ ข้าพเจ้าตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
18	เมื่อมีอายุมากขึ้น บางครั้งข้าพเจ้าก็ขาดความเอาใจใส่จนปฏิบัติงานผิดพลาดมากขึ้นตามไปด้วย					
19	วิมังสา ข้าพเจ้าติดตามงานที่ตนเองปฏิบัติ หากมีข้อผิดพลาดจะรีบดำเนินการแก้ไข					
20	ข้าพเจ้าคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานใหม่ๆ					
การสนับสนุนทางสังคม						
21	ด้านอารมณ์ ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					
22	เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจและช่วยเหลือข้าพเจ้าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน					
23	ด้านสิ่งของ ข้าพเจ้าได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ไม่ จริง 1	ค่อนข้าง ไม่จริง 2	ไม่ แน่ใจ 3	ค่อนข้าง จริง 4	จริง 5
24	ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลต่างๆ อย่างเหมาะสม					
25	ด้านข้อมูลข่าวสาร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆในที่ทำงาน ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลข่าวสารนั้นๆ					
26	ข้าพเจ้าได้รับคำชี้แนะที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
27	ด้านการประเมิน ข้าพเจ้าปรับปรุงตนเองในเรื่องการปฏิบัติงานตาม คำแนะนำของผู้ร่วมงาน					
28	การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ข้าพเจ้ารู้จัก ตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					

หากต้องการเครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์ กรุณาติดต่อหลักสูตร กศ.ม.จิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือผู้วิจัยตามรายละเอียดช่องทางการติดต่อท้าย
เล่มวิทยานิพนธ์



ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ข้อ	เจตคติในการทำงาน	ข้อ	อิทธิบาท 4 ต่อการทำงาน	ข้อ	การสนับสนุนทางสังคม
1	.70	1	.60	1	.68	1	.53
2	.73	2	.68	2	.59	2	.55
3	.71	3	.72	3	.72	3	.65
4	.73	4	.72	4	.64	4	.66
5	.48	5	.66	5	.27	5	.63
6	.73	6	.98	6	.74	6	.72
7	.50	7	.30	7	.78	7	.60
8	.67	8	.73	8	.74	8	.70
9	.26	9	.71	9	.79	9	.72
10	.72	10	.69	10	.60	10	.30
11	.61	11	.76	11	.80	11	.63
12	.66	12	.69	12	.75	12	.75
13	.70	13	.62	13	.20	13	.76
14	.34	14	.70	14	.78	14	.76
15	.30	15	.34	15	.79	15	.75
				16	.76	16	.65
				17	.80	17	.71
				18	.76	18	.71
				19	.69	19	.70
				20	.57	20	.76
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ							
.85		.85		.93		.94	





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : เจตคติ อธิปไตย 4 และแรงบันดาลใจทางสังคมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการ
เกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวจันทิมา คเชนทร์ชาติ
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะมนุษยศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-029/2562X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 9 เมษายน 2562

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 23 เมษายน 2562

ลงชื่อ.....
(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ลงชื่อ.....
(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-029/2562

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวจันทิมา คเชนทร์ชาติ
วัน เดือน ปี เกิด	22 กันยายน พ.ศ.2524
สถานที่เกิด	นครราชสีมา
วุฒิการศึกษา	ปี 2547 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี2561 จิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	84/8 ถนนหน้าสถานีรถไฟ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ 31000

