

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมนำเสนอหัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ทฤษฎี SOC

2.2 ทฤษฎีกิจกรรม

2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลตนเอง

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าแห่งตน

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎี SOC

เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการปรับตัวในแต่ละช่วงอายุ ตามความเหมาะสมของร่างกาย จิตใจ และสภาพสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้รับและสิ่งที่สูญเสีย องค์ประกอบของ SOC ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้ การเลือก (Selection) การปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะสมดุล (Optimization) และการทดแทน (Compensation) (Baltes & Baltes, 1990; Freund & Baltes, 2002) ในการเลือก (Selection) คือ การตั้งเป้าหมายในชีวิตจะเจาะจงในแต่ละบุคคล เป็นเป้าหมายที่มีโอกาสเป็นไปได้ เมื่อมีเป้าหมายชัดเจน จะนำไปสู่การปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดสภาวะสมดุล (Optimization) ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เช่น การดูแลสุขภาพร่างกายให้พร้อมที่จะทำงาน การฝึกฝนและเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ จนเกิดความชำนาญ (Charness, Czaja, & Sharit, 2007; รัชดาภรณ์ ใจอ้าย, 2552) และเมื่อปฏิบัติตามวิธีการแล้วไม่บรรลุเป้าหมาย จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการ เช่นขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น การปฏิบัติตามคนที่

ประสบความสำเร็จ (นิภาวัล บุญทับถม, 2551) การเลือกเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจเลือกเป้าหมายที่สำคัญก่อน การเลือกมี 2 รูปแบบ การเลือกโดยสมัครใจและการเลือกโดยพิจารณาจากการสูญเสีย การเลือกโดยสมัครใจ หมายถึง ทางเลือกของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาจากทรัพยากรที่มีอยู่ การเลือกโดยพิจารณาจากการสูญเสีย หมายถึง การเลือกที่พัฒนาเป้าหมายใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้นการเลือกเป้าหมายขึ้นอยู่กับค่านิยมความชอบของบุคคล เช่น การให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิต หรือเป้าหมายของการเลือกเกิดขึ้นจากพิจารณาการสูญเสียของทรัพยากร เช่น แต่ละบุคคลน่าจะเลือกการสอนงานกันแทนที่การแข่งขันหรือเลือกตามความเสียหาย การบาดเจ็บ ส่วนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะสมดุล หมายถึงการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรทรัพยากรหรือการปรับวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นจากเป้าหมายที่เลือกไว้ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะสมดุลรวมถึงการลงทุนเวลาและพลังงานความละเอียดประณีต การประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย สำหรับการทดแทนเกี่ยวข้องกับการซื้อและการใช้วิธีอื่นในการบรรลุเป้าหมายและเพื่อให้การทำงานเป็นปกติในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือหรือคาดการณ์ว่าจะเกิดการสูญเสีย รวมทั้งการรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ไว้เมื่อการจัดการทรัพยากรใหม่ทำได้ยาก หรือเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทฤษฎี SOC เป็นกลยุทธ์การจัดการชีวิตทำให้แต่ละบุคคลสามารถจัดการความสูญเสียให้ลดน้อยลง และสร้างประโยชน์สูงสุดอันเนื่องมาจากอายุที่เปลี่ยนแปลงไป (Young, Baltes, & Pratt, 2007: 511-539; Hobfoll, 2002: 307-324) โดยคนในแต่ละช่วงวัยจะเรียนรู้และปรับตัวในระดับที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากเป้าหมายและการให้ความสำคัญในแต่ละช่วงชีวิตของคนที่แตกต่างกัน โดยความสุขในการทำงานของคนในวัยหนุ่มสาวเกิดจากการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น (Wiese, Freund, & Baltes, 2002) สำหรับผู้สูงอายุความสุขในการทำงานคือการรักษาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดี (Abraham & Hansson, 1995) ด้วยระยะเวลาในการทำงานมาอย่างยาวนาน ทำให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ ดังนั้นความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าในการทำงานระยะยาวผู้สูงอายุที่มีการปรับตัวตามกลยุทธ์ SOC นั้น จะเป็นผู้สูงอายุที่มีความสุขมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ (Freund & Baltes, 1998)

ผลการศึกษาของ Ng & Law (2014: 1-14) ได้ใช้ทฤษฎี SOC อธิบายถึงเหตุผลที่ผู้สูงอายุทำงานต่อหลังจากอายุ 55 ปีขึ้นไป เริ่มตั้งแต่การเลือก ผู้สูงอายุมีความต้องการหลายอย่างและต้องตัดสินใจเลือกและกำหนดลำดับความสำคัญ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะสมดุล ผู้สูงอายุมีทักษะและประสบการณ์สูง และสามารถสร้างความได้เปรียบในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมองหาโอกาสในอนาคตและการทดแทน ผู้สูงอายุมีแนวทางการจัดการกับข้อจำกัดของสุขภาพอย่างหลากหลายบุคคลเหล่านี้มีพฤติกรรมการดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดีเป็นประจำ การสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายที่ดี เช่น การจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งการที่ผู้สูงอายุรู้สึก

ว่าตนเองมีคุณค่าจะช่วยให้การทำงานได้ดีขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎี SOC มาเป็นพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ของศักยภาพในการทำงาน พฤติกรรมการดูแลตนเอง และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุที่กำหนดเป้าหมายในการทำงานหลังเกษียณ จะรักษาสุขภาพและดูแลร่างกายให้แข็งแรง ตลอดจนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถเพื่อให้พร้อมที่สถานประกอบการจะจ้างงานหลังเกษียณ

2.2 ทฤษฎีกิจกรรม

ทฤษฎีกิจกรรม ถูกพัฒนาโดย Havighurst's Kansas City Study (1968 cited in Kim, 2002) ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านจิตวิทยาและความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ โดยกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ ทำตลอดเวลาจะมีความสุขมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ทำกิจกรรมใด ๆ โดยพบว่าผู้สูงอายุที่ยังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมมักจะเป็นคนที่แต่งงานและมีลูก ซึ่งกลุ่มคนกลุ่มนี้จะมีสุขภาพที่แข็งแรงกว่ากลุ่มคนที่ไม่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นผู้สูงอายุจึงมีความพึงพอใจที่รักษาการกระทำหรือกิจกรรมให้ดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณ เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่จะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่า มีความสุข เกิดความพึงพอใจ เป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ ศรีเรือน แก้วกังวาน (2549) กล่าวว่า หากผู้สูงอายุไม่เข้าสังคมสังคมก็จะไม่สนใจผู้สูงอายุเช่นกัน ผู้สูงอายุต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมตลอดไป ทฤษฎีนี้เชื่อว่าความสุขของผู้สูงอายุคือการที่ผู้สูงอายุทำสิ่งต่าง ๆ ให้กับสังคม หากต้องหยุดงานหนึ่งก็ต้องทำงานอื่นขึ้นมาทดแทน ดังนั้นผู้สูงอายุจะทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ผู้สูงอายุต้องการมีความสัมพันธ์ใหม่ เพื่อนใหม่ เพื่อชดเชยบทบาทหน้าที่ที่สูญเสียไปเพราะเกษียณ บางครั้งผู้สูงอายุมีปัญหาเรื่องรายได้และสุขภาพ ไม่สามารถทำกิจกรรมได้ ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากภาครัฐผู้สูงอายุจึงทำกิจกรรมต่อไปได้ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้สูงอายุที่มีการทำกิจกรรมมาก ก็จะมีมีความสุข และมีอายุยืน (นพมาศ อึ้งพระ, 2545) ขณะที่ Williams, Tibbitts and Donohue (2008) กล่าวว่า ทฤษฎีกิจกรรมเป็นทฤษฎีที่นักวิชาการนิยมนำมาใช้อธิบายงานวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยเชื่อว่าผู้สูงอายุจะรักษากิจกรรมและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ตั้งแต่วัยกลางคนให้อยู่ยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ และจะหากิจกรรมมาทดแทนหากกิจกรรมเดิมต้องหยุดลงหรือถึงเวลาต้องเกษียณจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller, Kim, and Schofield-Tomschins (1998) พบว่าระดับการทำกิจกรรมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในชุมชนของกลุ่มวัยกลางคนและกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งกลุ่มดังกล่าวจะรักษาระดับการทำกิจกรรมและทัศนคติในการทำกิจกรรมไปเรื่อย ๆ และหากิจกรรมอื่นมาทดแทนหากถูกบังคับให้เลิกทำกิจกรรมเดิม ดังนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีกิจกรรม มาเป็นพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ของ พฤติกรรมการดูแลตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1943) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการด้านการเห็นคุณค่าแห่งตน (Esteem Needs) และความต้องการด้านการเข้าใจและการรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs) และ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow

ระดับ	ความต้องการ
ความต้องการทางกายภาพ	อากาศ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ นอนหลับ การขับถ่าย ที่อยู่อาศัย
ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย	ความมั่นคง การจ้างงาน ทรัพยากร คุณธรรม สุขภาพ ทรัพย์สิน
ความต้องการด้านสังคม	ความเป็นเพื่อน ครอบครัว ความรัก
ความต้องการด้านการเห็นคุณค่าแห่งตน	การเห็นคุณค่าแห่งตน ความมั่นใจ การสำเร็จ การได้รับการเคารพจากผู้อื่น
ความต้องการด้านการเข้าใจและการรู้จักตนเอง	ความคิดสร้างสรรค์ ความคล่องตัว การแก้ปัญหา การไม่มีอคติ การยอมรับความจริง

Maslow กล่าวว่าบุคคลต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นแรกก่อน จึงจะมีความต้องการในขั้นถัดไป ความต้องการของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ความต้องการที่อยู่ในขั้นแรก ๆ จะเกี่ยวข้องกับความต้องการภายใน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมมากกว่าความต้องการที่อยู่ในขั้นที่สูงขึ้นไป เช่น บุคคลจะมีความต้องการแสวงหาอาหาร และที่อยู่อาศัยมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการในด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการใช้มาตรการกระตุ้นความต้องการที่อยู่ในขั้นแรก ๆ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่า (Maslow, Frager, & Fadiman, 1970) โดยความต้องการของผู้สูงอายุนั้นจะเป็นไปตามสภาพปัญหาของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นความต้องการปัจจัย 4 ที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น บ้าน อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค รวมถึงความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง และยอมรับนับถือในตนเอง ต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวในจิตใจ 2) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการ

การยอมรับจากบุคคลรอบข้างตั้งแต่ระดับครอบครัว ญาติ เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสังคม ต้องการการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ 3) ความต้องการทางเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุไม่ต้องการเป็นภาระหรือต้องรับความช่วยเหลือจากคนรอบข้าง แต่ต้องการมีรายได้เพียงพอในการดูแลรับผิดชอบตนเอง ลดการพึ่งพิงจากบุคคลรอบข้าง (เฟื่องฟ้า บุญยง, 2548: 17-18) ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุต้องการทำงานหลังเกษียณ เป็นบุคคลที่เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีการดูแลรักษาสุขภาพที่ดี การสนับสนุนจากสังคม ได้แก่ กำลังใจจากครอบครัวและได้รับโอกาสในการทำงานจากสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Acton and Malathum (2000: 796–811) ใช้ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของผู้สูงอายุกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่มีความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านสังคม และความต้องการด้านการเข้าใจและการรู้จักตนเองส่งผลให้มีพฤติกรรมการดูแลตนเอง เช่นเดียวกันกับ Thielke et al. (2012: 470-488) ใช้ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow อธิบายลำดับความต้องการของผู้สูงอายุกับการใช้เทคโนโลยี กล่าวคือ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ ผู้สูงอายุประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพราะต้องการได้รับน้ำและอาหารที่มีความปลอดภัย เทคโนโลยีช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพเกี่ยวกับการหายใจ การกินและการดื่ม การนอนหลับและการทำงานของร่างกาย ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ผู้สูงอายุตั้งใจใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงความปลอดภัยและความมั่นคง ชั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม ผู้สูงอายุใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เช่น การใช้โทรศัพท์ อีเมลล์ เครือข่ายทางสังคม เพื่อติดต่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยเฉพาะกับครอบครัว ชั้นที่ 4 ความต้องการด้านการเห็นคุณค่าแห่งตน ผู้สูงอายุใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้ และสามารถช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่า และชั้นที่ 5 ความต้องการด้านการเข้าใจและการรู้จักตนเอง ผู้สูงอายุสามารถใช้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคอมพิวเตอร์กับมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้ ขณะที่การศึกษาของ Ng, E. S., & Law, A. (2014) พบว่าการได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุผลหนึ่งในการจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อในที่ทำงานเดิม ผู้สูงอายุรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าเป็นที่ต้องการและยอมรับจากคนรอบข้าง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ มักจะเห็นโอกาสในอนาคต มีความเชื่อว่าชีวิตการทำงานจะดีขึ้น (Zacher & Frese, 2011) ดังนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาเป็นพื้นฐานในการอธิบายความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคม การยอมรับนับถือตนเอง และความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงาน

ศักยภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กฤษ บัวเลิศ, 2555: 37) ศักยภาพในการทำงานสะท้อนถึงสถานภาพในที่ทำงาน การยอมรับนับถือ และสายสัมพันธ์อันดีจากเพื่อนร่วมงาน ผลผลิตภาพ สุขภาพของพนักงาน อิศรภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพของงาน การเติบโตของธุรกิจ สถานะทางการเงิน การเติบโตในสายอาชีพ ความผูกพันในองค์กร ตลอดจนความชำนาญจนเป็นที่ยอมรับ เช่นเดียวกับ โดยผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานสูงจะมีผลการปฏิบัติงานสูงเช่นกัน (Abraham and Hansson, 1995) มีงานวิจัยในอดีตที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับศักยภาพในการทำงาน ซึ่งผลของการวิจัยพบรูปแบบความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์ทางลบ และไม่มีความสัมพันธ์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยในบางสถานการณ์อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการทำงานในเชิงลบ ซึ่ง Shephard (1999) กล่าวว่าพนักงานเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น ความสามารถทางกายภาพ ความสามารถทางปัญญาในการคิดวิเคราะห์ลดลง ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าศักยภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุเสมอไป แต่มีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงาน (Paloniemi, 2006) สอดคล้องกับการศึกษาของ Waldman and Avolio (1986) พบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุจะสัมพันธ์กับอายุหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน หากเป็นงานในระดับปฏิบัติการที่ประเมินผลงานเป็นจำนวนชิ้น เมื่อพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะลดลง ในทางตรงกันข้ามหากงานนั้นเป็นงานที่ใช้ประสบการณ์เชิงวิชาชีพ เมื่อพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้น ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และ นงนุช อินทรวิเศษ (2551) ศึกษาโครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ พบว่า ประสิทธิภาพของแรงงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ อายุ และลักษณะงานที่ทำ งานบางประเภทประสิทธิผลของแรงงานจะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น เช่น งานที่ต้องอาศัยสมรรถนะและความแข็งแรงของร่างกาย เช่นงานก่อสร้าง และงานด้านการผลิต ประสิทธิภาพของแรงงานบางประเภทไม่ลดลงหรือลดลงน้อยเมื่ออายุมากขึ้น เช่น งานด้านบริการด้านการปรึกษา งานบริการทางวิชาการ หรืองานด้านศาลยุติธรรม โดยแสดงตารางความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิผลการทำงานจำแนกตามลักษณะงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิผลการทำงานจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและศักยภาพในการทำงาน	ประสิทธิผลการทำงานกับการเพิ่มขึ้นของอายุ
งานที่ใช้ทักษะสูง และใช้แรงงานและสมรรถนะสูง	อายุสูง-ศักยภาพในการทำงานลดลง	ลดลง
งานที่ใช้ทักษะสูง และใช้แรงงานและสมรรถนะน้อย	อายุสูง-ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
งานที่ใช้ทักษะปานกลาง และใช้แรงงานและสมรรถนะสูง	อายุสูง-ศักยภาพในการทำงานลดลง	ลดลง
งานที่ใช้ทักษะปานกลาง และใช้แรงงานและสมรรถนะน้อย	อายุสูง-ศักยภาพในการทำงานไม่เปลี่ยน	ปานกลางไม่สามารถตัดสินได้เด็ดขาด
งานที่ใช้ทักษะน้อย และใช้แรงงานและสมรรถนะสูง	อายุสูง-ศักยภาพในการทำงานลดลง	ลดลง

สถานการณ์ปัจจุบันผู้สูงอายุกำลังเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้ผู้สูงอายุต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยอาศัยการเคารพตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง เป็นปัจจัยให้ผู้สูงอายุมุ่งมั่นในการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Znidarsic (2012: 911-920) พบว่าการที่ผู้สูงอายุพัฒนาศักยภาพตนเองช่วยเพิ่มการเห็นคุณค่าแห่งตนเอง กล่าวโดยสรุปว่า ศักยภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกเห็นคุณค่ายอมรับนับถือความสามารถของตนเอง จนนำไปสู่ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hashim & Wok (2014: 82-106) พบว่าผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงานส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี กล่าวอีกนัยหนึ่งนั่นคือ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มีความสามารถในการทำงานย่อมทำให้มีความพร้อมในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง คุณค่าของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชีวิตเรา ซึ่งเป็นคุณค่าที่ได้รับทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (Sherboume, 1988) เช่นเดียวกับกับ ฌ็องกาตต์ สำเนียง เสนาะ (2556: 8) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึงความรู้สึกรักใคร่ผูกพัน ความใกล้ชิด การ

ได้รับการยอมรับจากผู้คนรอบข้าง และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนการได้รับการช่วยเหลือจากสังคมในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ ปิยะกมล วิจิตรศิริ (2555: 26) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม โดยสิ่งที่ช่วยเหลือประกอบด้วยเงินทอง สิ่งของ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงการได้รับความกำลังใจ การยกย่องให้มีความสำคัญ ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จ ขณะที่ Gottlieb and Bergen (2010: 511-520) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง บุคคลรับรู้ถึงทรัพยากรที่สามารถจัดหาได้ การสนับสนุนด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร หรือทรัพยากรด้านต่าง ๆ ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมหมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ผูกพัน ความใกล้ชิด การได้รับการยอมรับจากผู้คนรอบข้าง การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากสังคมในด้านต่าง ๆ

House (1981) ได้แบ่งมิติของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental Support) คือการช่วยเหลือด้วยสิ่งของที่เห็นเป็นรูปธรรม รวมถึงการช่วยเหลือด้วยแรงงาน เสียสละเวลา การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) คือการรับฟังด้วยความเห็นใจ การได้รับการไว้วางใจ การสนับสนุนด้านข้อมูล (Information Support) คือการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal support) ขณะที่จิตินภา ฉิมจินดา (2555: 9) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึงการได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากคนรอบข้าง การสนับสนุนด้านทรัพยากร ได้แก่ แรงงาน สิ่งของ เงิน และความสะดวกในด้านต่าง ๆ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรวมถึงคำแนะนำ คำปรึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ

ประโยชน์ของการสนับสนุนทางสังคม คือช่วยให้บุคคลรู้ว่าตนเองเป็นที่รัก ได้รับการดูแลจากคนรอบข้าง มีความนับถือตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นสมาชิกของกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนจะช่วยป้องกันผลกระทบด้านสุขภาพจากความเครียดในชีวิต ช่วยป้องกันจากการเป็นโรคต่าง ๆ เช่น โรคพิษสุราเรื้อรัง ภาวะซึมเศร้า โรคทางสังคม อีกทั้งยังลดปริมาณการใช้ยาในผู้ป่วย (Cobb, 1976) เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Cohen et al (2000) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มสูงขึ้น โดยรูปแบบของผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อการเห็นคุณค่าในตนเองที่เห็นชัดเจน ได้แก่ 1) ความเชื่อของแต่ละคนว่าการสนับสนุนจากสังคมจะช่วยให้ตนเองได้รับในสิ่งที่ต้องการ 2) การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยลดความเครียด ความทุกข์ ทั้งทางกายและทางใจ ผู้ที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ และสนับสนุนจากคนรอบข้างจะรับรู้ว่าตนเองที่เป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่าต่อผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความเคารพและนับถือตนเองมากยิ่งขึ้น การสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับการดูแลด้านอารมณ์ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งของ วัสดุ ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ (ฉัตรฤดี ภาระญาติ วารี กังใจ

และสิริลักษณ์ โสมานุสรณ, 2559: 97-106) ผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้มีสุขภาพกายใจที่ดี ในทางตรงกันข้ามผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับต่ำจะเป็นปัจจัยเสี่ยงให้ผู้สูงอายุเสียชีวิต (de Brito et al., 2017: 77-81) ผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมทำให้มีการเห็นคุณค่าแห่งตน (Poulin, 2012: 305-317) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nguyen et al. (2016: 959-979) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมทำให้ผู้สูงอายุชาวแอฟริกันมีสุขภาพที่ดีและมีการเห็นคุณค่าแห่งตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mikkonen and Raphael (2010) พบว่า ปัจจัยที่มีบทบาทต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุประกอบด้วย การได้รับการดูแลและช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวและเพื่อน ๆ การดูแลรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์กับรายได้ผู้สูงอายุและการจ้างงาน โดยองค์กรที่สนับสนุนผู้สูงอายุด้วยการหมุนเวียนงาน การอบรม ทำให้ผู้สูงอายุรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กรเป็นบุคคลสำคัญจะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันและภักดีกับองค์กร ขณะเดียวกันเป็นองค์กรได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Shea and Haasen, 2006) เช่นเดียวกับ Lee et al. (2007) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับอายุและความพึงพอใจในงาน โดยผู้สูงอายุที่รับรู้ว่าคุณค่าได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี เช่น ดูแลใส่ใจสุขภาพตนเอง ออกกำลังกาย เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และมีสุขภาพจิตที่ดี เคารพและเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Graven & Grant (2014: 320-333) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมดูแลตนเองที่ดี ขณะที่ Krause (2016: 183-191) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการเห็นคุณค่าแห่งตนและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมดูแลตนเอง เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ เสาวนิจ นิจอนันต์ชัย และมาลี สันติธิตศักดิ์ (2553: 64-76) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลให้ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมดูแลตนเองเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือการสนับสนุนทางสังคมโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร เวลา การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ช่วยทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเห็นคุณค่าแห่งตน และดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดี

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลตนเอง

วิชพลประสิทธิ์ ก้อนแก้ว (2557: 27) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมดูแลตนเอง หมายถึง การปฏิบัติทางร่างกาย การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ภาระงานเป็นนิสัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือเพื่อรักษาสุขภาพ ป้องกันโรค ทำให้ตนเองมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี เช่นเดียวกับ เบญจมาศ นาควิจิตร (2553 : 23) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมดูแลสุขภาพตนเองว่าเป็นการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ ที่ตั้งใจในการทำโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือเพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง มีอายุยืนยาว และมีความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่า ศิราภรณ์ นำสุข (2556: 5-6) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมดูแลตนเองว่าเป็นการกระทำของผู้สูงอายุในการดูแล

ตนเอง เพื่อให้มีร่างกายและสุขภาพที่แข็งแรง ป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี กล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการดูแลตนเอง หมายถึง การปฏิบัติทางร่างกาย การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การนอนหลับ ตลอดจนการจัดการกับอารมณ์และความเครียดของตน เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

โรคและปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน คือ โรคไม่ติดต่อ เช่น โรคหลอดเลือดในสมอง โรคข้อ อุบัติเหตุ โรคที่มีผลต่อระบบประสาทสัมผัส เช่น ตาเป็นต้อ หูตึง นอกจากนี้ยังมีโรคกระดูกพรุน โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคสมองเสื่อม ซึ่งจะพบมากในเขตกรุงเทพมหานคร มากกว่าในชนบท นอกจากโรคทางกายแล้ว ผู้สูงอายุยังป่วยโรคทางใจ มีอาการซึมเศร้า ผู้สูงอายุร้อยละ 40 มีปัญหาสุขภาพมากกว่า 2 ชนิดขึ้นไป ร้อยละ 19 ทุพพลภาพในระยะยาว และร้อยละ 7 ต้องพึ่งพาให้ผู้อื่นอาบน้ำ สวมเสื้อผ้า และป้อนอาหาร โดยคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา รายได้ การประกอบอาชีพก่อนวัย 60 ปี อาชีพที่ทำในปัจจุบัน เพศ สถานภาพทางสังคม การให้การดูแลช่วยเหลือจากบุตรหลาน สภาพอารมณ์ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานจะมีอัตราการตายต่ำกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มียานพาหนะ (จักรกริช ภูพงษ์, ประยุทธ์ คำผา สุวรรณ และ ป้อมเพชร พนาธิกุล, 2550: 12) โดยพฤติกรรมการดูแลสุขภาพจะช่วยให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ซึ่งการแสดงออกของภาวะสุขภาพมีทั้งด้านพฤติกรรมและด้านอารมณ์ ประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) มิติด้านอารมณ์ เป็นการตีความของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นความรู้สึกสงบกลมกลืนกับธรรมชาติ มีสติยับยั้งอารมณ์ตนเองและเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 2) มิติด้านเจตคติ เป็นความรู้สึกรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ และการคิดอย่างมีเหตุผล ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี เชื่อว่าทุกอย่างเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปเป็นธรรมดา 3) มิติด้านกิจกรรม ประกอบด้วยการใช้ชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การพักผ่อนหลับนอน การออกกำลังกาย การแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับตนเอง การดูแลสุขภาพ การรักษาสีหน้าผิวที่เกื้อกูลต่อการมีสุขภาพที่ดี และการทำงานที่มีเป้าหมาย มีงานอดิเรกที่ช่วยผ่อนคลายและทำให้เกิดความรู้สึกสนุกสนาน 4) มิติด้านความใฝ่ฝันในชีวิต และใช้ศักยภาพในการทำงานตามที่ตนเองตั้งใจไว้ รวมถึงทำประโยชน์ให้กับสังคม 5) มิติด้านการประสบความสำเร็จ หมายถึง การมีความสุขอย่างแท้จริง มีความเข้าใจธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ละความเห็นแก่ตัว (สมจิต หนูเจริญกุล, 2549: 91) สิ่งที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุประการหนึ่ง คือ การมีสุขภาพที่ดี สุขภาพที่ดีจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งต้องอาศัยวินัยในการดูแลรักษาสุขภาพขององค์รวม ทั้งภายนอกและภายในตนเอง สุขภาพที่ดีเป็นเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยวิธีการคือพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ โดยองค์ประกอบของพฤติกรรมการดูแลตนเอง ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการป้องกันโรค ซึ่งหมายถึง การดูแลรักษาความสะอาดทางร่างกาย การดูแลสุขภาพของตนเอง การสูดอากาศที่บริสุทธิ์ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย จัดการกับอารมณ์

และความเครียดได้ดี และนอนหลับพักผ่อนเพียงพอ 2) การส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุรับประทาน อาหารครบ 3 มื้อ นอนหลับพักผ่อน 6-8 ชั่วโมง ไม่กลั้นปัสสาวะ หลีกเลี่ยงการกระทำที่จะเป็น อันตรายต่อสุขภาพ 3) การฟื้นฟูสุขภาพ โดยผู้สูงอายุต้องมีการพักผ่อนที่เพียงพอ หลีกเลี่ยงการ รับประทานยาที่มากเกินไปจนความจำเป็น เมื่อพบความผิดปกติของร่างกาย ต้องรีบปรึกษาแพทย์ทันที เบญจพร สว่างศรี (2556: 129) ขณะที่ วิภาพร สิทธิศาสตร์ และสุชาดา สนวนุ่ม (2550: 25) กล่าวว่า พฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ การออกกำลังกาย โภชนาการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาจิตวิญญาณ และการจัดการกับความเครียด พฤติกรรมการดูแลตนเองเป็นการจัดการที่มีเป้าหมายเกี่ยวกับตนเอง และเป็นการความตั้งใจที่ผ่าน การพิจารณาแล้ว (Gibbons, 2006: 323-328) เป็นกิจกรรมที่บุคคลมุ่งมั่นในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ป้องกันโรค ประเมินอาการเจ็บป่วยและฟื้นฟูให้มีสุขภาพที่ดี รวมถึงการกระทำของบุคคลเพื่อให้มี สุขภาพที่ดีเป็นระยะเวลานาน หรือรักษาสุขภาพให้ดี โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาตนเอง (Kendall & Rogers, 2007: 129-143) การสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวกับอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร วัตถุประสงค์ของจะ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพที่ดี มีการออกกำลังกายเป็นประจำ (สุรีย์ สร้อยทอง นิคม มูลเมือง และสุวรรณ จันทร์ประเสริฐ, 2554: 100-113) ผู้สูงอายุมีภาวะสุขภาพแตกต่างจาก ช่วงวัยอื่น เพราะร่างกาย จิตใจ อารมณ์มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เสื่อมถอย ผู้สูงอายุที่มีภาวะ สุขภาพที่ดีได้จะเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน และทำกิจกรรมที่แตกต่างหลากหลาย ได้ (ฉัตรฤดี ภาระญาติ วารี กังใจ และสิริลักษณ์ โสมานุสรณ, 2559: 97-106)

ผลการวิจัยของ Acton and Malathum (2000) พบว่าสุขภาพของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมของผู้สูงอายุ ความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมการดูแลตนเอง และปัจจัยส่วนบุคคล ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพกายแข็งแรง และสุขภาพใจดีมีความสุข คิดบวก เป็นคุณลักษณะที่สถาน ประกอบการต้องการ และมีแนวโน้มที่กลุ่มผู้สูงอายุนี้ต้องการทำงานต่อ เนื่องจากการเห็นคุณค่าใน ตนเอง เชื่อมโยงว่ายังสามารถทำงานสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการได้ อีกทั้งต้องการมี ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนต่าง ๆ ทำให้ผู้สูงอายุมีความสุข ไม่เหงา ไม่รู้สึกเป็นบุคคลไร้ค่า ที่ต้องอยู่บ้าน เฉย ๆ ดังนั้นคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การฝึกจิตใจให้เป็นคน คิดบวก มีสติ สมารถในการทำงาน มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง ต้องการประสบความสำเร็จ ในชีวิต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Joseph et al. (2014: 659-667) พบว่าการดูแลสุขภาพ ตนเองด้วยการออกกำลังกายส่งผลต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน การดูแลรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุจัดว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลต่อการจ้างงาน ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพไม่ดี หรือมีอัตราการเจ็บป่วยที่สูง จะเกิด ภาวะเสี่ยงที่จะได้รับการปฏิเสธการทำงานจากนายจ้าง (Strumpf, 2010) สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Do, Wu, & Chan (2014: 283-299) พบว่าพฤติกรรมการดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดีส่งผลต่อ ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ กล่าวคือ บุคคลที่พฤติกรรมการดูแลสุขภาพไม่ดีมีโอกาสที่จะ

เกษียณอายุเมื่อถึงกำหนดระยะเวลา ขณะที่บุคคลที่มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพที่ดีมีความตั้งใจที่จะกลับมาทำงานหลังเกษียณอายุ ขณะที่ผลการศึกษาของ Shacklock & Brunetto (2011: 252-274) เสนอว่าพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองให้มีความสุขภาพที่ดีส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ Rivera-Hernandez (2014: 70-78) พบว่าพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองส่งผลต่อการเห็นคุณค่าแห่งตน สิ่งทีผลักดันให้ผู้สูงอายุมีการเห็นคุณค่าแห่งตน ได้แก่ การที่ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคม และมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี (จุฑารัตน์ แสงทอง, 2558: 73-89)

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าแห่งตน

การเห็นคุณค่าแห่งตน หมายถึงความรู้สึกร่วมกันของคนที่มองเห็นศักยภาพแห่งตน มีความเชื่อมั่นและภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง เคารพตนเอง โดยไม่ดูถูกผู้อื่น (ธัญพร พรหมจันทร์, 2556) ขณะที่ Rosenberg (1965) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการประเมินผลโดยรวมของคุณค่าส่วนบุคคลหรือคุณค่าตามความรู้สึกของคน ๆ หนึ่ง การเห็นคุณค่าแห่งตนเป็นการที่บุคคลรู้สึกและรับรู้ทักษะและความสามารถพิเศษของตนเอง ดังนั้นบุคคลที่รู้สึกและรับรู้การเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จได้ กรณีที่เกิดความล้มเหลว บุคคลเหล่านี้จะมีความเครียดและความกังวลน้อยกว่ากลุ่มบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับต่ำ เพราะบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับสูงนั้นจะไม่มีความรู้สึกด้านลบและสามารถทำลายทัศนคติด้านลบเกี่ยวกับความล้มเหลวในการทำงาน (Akgunduz, 2015: 1082-1099) การเห็นคุณค่าแห่งตนเปรียบเสมือนเป็นพลังที่อยู่ภายในจิตใจ ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการตีความประสบการณ์ในอดีต และแสดงผลเป็นพฤติกรรมในปัจจุบัน แต่ละคนจะมีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับที่แตกต่างกัน คนที่เห็นคุณค่าแห่งตนในระดับต่ำจะมีความเชื่อว่าทุกอย่างต้องมีปัญหา อุปสรรค เป็นไปไม่ได้ที่จะประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองทำอะไรก็ประสบความสำเร็จ (Cai et al., 2015: 86-94)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ลักษณะทางกายภาพ ความรู้ความสามารถ ภาวะอารมณ์ความรู้สึก สุขภาพ การประเมินความสามารถของตนเอง ค่านิยมส่วนบุคคล เพศ พื้นฐานทางการศึกษา ครอบครัว 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับครอบครัว และสถานภาพทางสังคม (Coopersmith, 1981 อ้างถึงใน เบญญาภา ชูรังษี, 2553: 53) นอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะอื่นที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้เห็นคุณค่าแห่งตนเอง ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์โกรธ และมีศักยภาพในการทำงาน โดยผู้ที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนสูงจะมีศักยภาพในการทำงานสูง เช่นกัน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า การเห็นคุณค่าแห่งตนส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในอนาคต (M. Karatepe and Demir, 2014: 307-323) ดังนั้น ผู้สูงอายุที่มีความเห็นคุณค่าแก่ตน

สูง จะสำรวจความต้องการของตนเอง แล้ววางแผนชีวิตการทำงานหลังเกษียณที่สนองตอบความต้องการของตนเองล่วงหน้า สอดคล้องกับ Sages (2012) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการวางแผนการเกษียณอายุมีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าแห่งตน ใน 2 มิติ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ว่าคุณค่าแห่งตนมีความมั่งคั่ง ขณะที่ผลการศึกษาของ Karatepe and Demir (2014: 307-323); Akgunduz, 2015: 1082-1099 พบว่าการเห็นคุณค่าแห่งตนสามารถส่งผลให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลยอมรับตนเอง ทำให้สามารถผสมผสานบุคลิกภาพด้านที่อ่อนแอและบุคลิกภาพด้านที่เข้มแข็งได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Demiray & Freund, 2017: 117-131) พบว่าผู้สูงอายุที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับสูงส่งผลให้มีความทรงจำดี สามารถจดจำเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จได้ดี เช่นเดียวกับกับผลการศึกษา Carr et al. (2012: 3-16) พบว่าการเห็นคุณค่าแห่งตนส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Huysse-Gaytandjewa et al. (2015: 325-346) พบว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนในระดับต่ำ ส่งผลให้ว่างงาน ไม่ได้รับการจ้างงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนยอมทำให้ได้รับการจ้างงาน

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ

ความพร้อม หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลที่เต็มใจในการปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กุสุมา พลอนุอุดมสุข, 2551: 9-10) ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ หมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยอาศัยความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 35 ยังคงทำงาน ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุทำงานในภาคเกษตรกรรม ภาคการค้าขาย การซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ เช่น รถ สิ่งของเครื่องใช้ ภาคโรงแรม และภาคการผลิต ผู้สูงอายุประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริการมากที่สุด รองลงมาคือเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ฝีมือความสามารถ ผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณอายุต้องดูแลสุขภาพโดยมีการตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกาย และดูแลเรื่องการรับประทานอาหาร ต้องมีความรู้ในการเกษียณอายุ (นงนุช สุนทรชว กานต, 2559: 62-78) โดยปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุเลือกที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้สูงอายุเห็นว่าตนเองยังมีศักยภาพในการทำงาน สามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่น ต้องการหารายได้ของตนเองไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และความรู้สึกเบื่อไม่ต้องการอยู่เฉย ๆ 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้สูงอายุหลายคนมีปัญหาภาวะหนี้สินที่ยังต้องจ่ายชำระ ขณะที่เงินออมมีไม่เพียงพอ รายได้หลังเกษียณไม่แน่นอน และไม่มีรายได้จากทางอื่น 3) ปัจจัยด้านสังคม โดยผู้สูงอายุต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมของตนเองไว้ และต้องการปฏิสัมพันธ์พบปะพูดคุยกับผู้อื่น (สมรักษ์

รักษาทรัพย์, 2551; อรุณฯ หงษาชาติ ซีพสมน รังสยาธร และอภิชาติ ใจอารีย์, 2558: 2875-2891)) เช่นเดียวกับการศึกษาของ นงนุช สุนทรชวกันต์ (2552) โดยศึกษาโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุจำนวนมากไม่มีบุตรหลานเลี้ยงดู ไม่มีเงินออมเพียงพอในการดำรงชีวิต จึงต้องหารายได้เลี้ยงดูตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้สูงอายุที่ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาระดับต่ำกว่า ประถมศึกษาจะมีรายได้ต่ำ ไม่มีเงินออมสะสมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตยามชรา จึงจำเป็นต้องทำงานต่อ อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุต้องเผชิญกับสิ่งที่เป็อุปสรรคต่อการทำงานหลังเกษียณ ทั้งปัจจัยภายใน ประกอบด้วยสุขภาพร่างกายที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สายตาไม่ปกติ เคลื่อนไหวช้า คิดช้า อาการเจ็บป่วยเรื้อรัง นอกจากนี้ทัศนคติ นิสัย พฤติกรรม ที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน และปัจจัยภายนอกคือการให้โอกาสของสถานประกอบการในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ตลอดจนกฎหมายหรือนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนส่งเสริมให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ แก่สถานประกอบการเพื่อเป็นแรงจูงใจให้รับผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการ

จากการวิจัยของ Sawangdee (2004) พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน มีหนี้สิน ฐานะความเป็นอยู่ไม่ดี มีลักษณะครอบครัวเดี่ยว มีความน่าจะเป็นที่จะทำงาน ดังนั้น โครงสร้างครัวเรือนมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานและไม่ทำงานของผู้สูงอายุ และเกินกว่าร้อยละ 50 ของผู้สูงอายุในครอบครัวขยายจะไม่ทำงาน ขณะที่ Griffin and Hesketh (2008) ศึกษาความต้องการในการทำงานหลังเกษียณ พบว่าการพยากรณ์การทำงานต่อหลังเกษียณ แสดงให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ผลวิจัยพบว่าความต้องการในการทำงานหลังเกษียณมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ และความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เพศ สุขภาพ ความพึงพอใจส่งผลต่อความต้องการในการทำงานหลังเกษียณมากกว่า 2 ปัจจัยข้างต้น ขณะที่ Fasbender et al. (2014) พบว่า กลุ่มคนเกษียณที่ต้องการการยอมรับจากสังคมไปพร้อมกับต้องการเติบโตในสายอาชีพ ดังนั้นจึงมีความต้องการในการทำงานหลังเกษียณ ขณะที่กลุ่มผู้ที่เกษียณอีกกลุ่มต้องการนำความรู้ของตนเองไปทำประโยชน์ด้านอื่น กล่าวโดยสรุปได้ว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในความรู้ ความสามารถของตนเอง ที่จะสร้างสรรค์ผลการดำเนินงานได้ตามที่สถานประกอบการต้องการ ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง

ผลการศึกษาของ Cheung & Wu (2013: 645-660) พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าคุณค่าที่มีความสามารถในการทำงาน และมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพให้มีความสุขที่แข็งแรง ช่วยสนับสนุนให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจและความพร้อมในการทำงานต่อหลังเกษียณ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ng & Law (2014: 1-14) เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมช่วยให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพหรือความสามารถในการทำงาน และส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Greller & Richtermeyer (2006:

1213-1234) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมโดยเฉพาะครอบครัวส่งผลให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงาน และช่วยให้บุคคลนั้นมีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ van Woerden et al. (2011: 126-139) พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อน ครอบครัวและบุคคลในที่ทำงาน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการดูแลตนเอง และทำให้มีการจ้างงาน

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปว่า ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ จะต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย คือ การดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ด้านจิตใจ ต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนให้กำลังใจ ให้โอกาสจากสังคมรอบข้าง เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะทำงานต่อไปหลังเกษียณ อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร และประเทศชาติ

2.9 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิง แบ่งผู้สูงอายุเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้สูงอายุตอนต้น และผู้สูงอายุตอนปลาย โดยที่ผู้สูงอายุตอนต้นมีอายุ 60-69 ปี และผู้สูงอายุตอนปลาย หมายถึงบุคคลที่มีอายุ 70 ปี ขึ้นไป (ธมนวรรณ สุวรรณโสม, 2555: 4) ขณะที่ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2553:1) ให้ความหมายของผู้สูงอายุว่า บุคคลที่มีสัญชาติไทย และมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เช่นเดียวกับ วิไลวรรณ ทองเจริญ (2554: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสูงอายุเป็นกระบวนการ สากลที่เริ่มต้น ตั้งแต่เกิด ความสูงอายุที่กำหนดโดยจำนวนปี (Chronological age) นิยมใช้ในการกำหนดการเกษียณอายุหรือหยุดจากงาน โดยประเทศไทยใช้อายุ 60 ปี สำหรับประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ใช้อายุ 65 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการเรียก “ผู้สูงอายุ” (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) กล่าวโดยสรุปว่า ผู้สูงอายุคือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่สามารถพูดคุยได้รู้เรื่องอ่านออกเขียนได้โต้ตอบได้ด้วยตนเองไม่เป็นผู้พิการ และทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

ช่วงวัยของผู้สูงอายุสามารถแบ่งได้ 4 ช่วง ได้แก่ 1) ช่วงไม่ค่อยแก่ คืออายุประมาณ 60-69 ปี เป็นช่วงที่ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับภาวะเกษียณอายุ สูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้ลดลง สูญเสียคนรอบข้าง เป็นช่วงที่ผู้สูงอายุควรเข้ากลุ่ม หรือเข้าสังคมเพื่อทำกิจกรรมให้มาก เพื่อชดเชยกิจกรรมที่เคยทำ 2) ช่วงแก่ปานกลาง อายุประมาณ 70-79 ปี เป็นช่วงที่คนเริ่มเจ็บป่วย สมาชิกในครอบครัวที่มีอายุใกล้เคียงกันเริ่มตายจากไปมากขึ้น ผู้สูงอายุในช่วงนี้จะเข้ากลุ่มสังคมกับคนอื่นน้อยลง ไม่ค่อยยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมในครอบครัวและสังคม ต้องการความสงบ 3) ช่วงแก่จริง อายุประมาณ 80-90 ปี เป็นช่วงวัยที่ต้องการความช่วยเหลือจากคนรอบข้างมากกว่าวัยอื่น เริ่มนึกถึงอดีตมากขึ้น ต้องการความเป็นส่วนตัว แต่ยังต้องการสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นสมรรถภาพด้านต่าง ๆ 4) ช่วงแก่มาก ๆ อายุประมาณ 90-99 ปี ผู้สูงอายุมีจำนวนน้อยที่จะอายุถึง 90 ปี เป็นช่วงที่มีปัญหาสุขภาพมาก ต้องทำ

กิจกรรมที่ตนเองพอใจและอยากทำ ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ผ่านทั้งเรื่องดีและไม่ดีมากมาย เป็นช่วงที่ต้องการความสุขสงบพอใจในตนเอง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549)

การปรับตัวของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุต้องมีการปรับตัว 3 ด้าน ประกอบด้วย การปรับตัวด้านร่างกาย เนื่องจากอวัยวะต่าง ๆ เริ่มเสื่อมสภาพ ผู้สูงอายุต้องยอมรับต่อสภาพเหล่านี้ ทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เป็นงานที่เพลิดเพลินและสร้างความภาคภูมิใจ เมื่อมีอาการเจ็บป่วยต้องรีบปรึกษาแพทย์ หลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เลือกรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ขับถ่ายสม่ำเสมอ ไม่กลั้นปัสสาวะ อุจจาระ อยู่ในที่อากาศดี ถ่ายเทสะดวก ออกกำลังกายสม่ำเสมอโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับอายุและสภาพร่างกาย เช่น การเดิน วิ่งเหยาะ ๆ นอนหลับให้เพียงพอ ทำงานอดิเรกเพื่อป้องกันอาการเหงา ว้าเหว่ หรือเบื่อหน่าย ซึ่งจะทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า 2) การปรับตัวทางด้านจิตใจ โดยผู้สูงอายุมีอาการน้อยใจได้ง่ายกว่าช่วงวัยอื่น การเสื่อมของร่างกาย บทบาทในชีวิตลดลง รายได้ลดลง ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดความกังวล ไม่มั่นใจในการอยู่รอด กลัวถูกทอดทิ้ง รู้สึกน้อยใจได้ง่ายเพราะคิดว่าตนเองไร้ค่า ใครทำอะไรก็ไม่ถูกใจ กลายเป็นคนขี้บ่น จุกจิก ทำให้ไม่มีใครต้องการอยู่ใกล้ ผู้สูงอายุจึงควรยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง และความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้ ฝึกจิตใจตนเองให้อยู่ในหลักธรรม มีความเมตตากับคนรอบข้าง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคม ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า นอกจากนี้ควรหาทางเดินทางท่องเที่ยวไปสถานที่ต่าง ๆ ทำให้พบสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความสุข 3) การปรับตัวทางด้านสังคม โดยผู้สูงอายุต้องอยู่บ้านมากขึ้น เนื่องจากสภาพร่างกาย และปัจจัยด้านเงิน ทำให้ไม่สามารถท่องเที่ยวหรือเดินทางพบปะเพื่อนหรือญาติได้เหมือนอดีต นอกจากนี้คนที่รู้จักทยอยเสียชีวิตไป เพื่อนที่เหลืออยู่มีน้อยลง ประกอบกับบุตรหลานที่อยู่ในบ้านต้องไปทำงานภายนอก ยิ่งทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกเหงา ดังนั้น ผู้สูงอายุต้องเข้าใจผู้อื่นและมองโลกในแง่ดี ปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมในยุคปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับความคิดเดิม ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ ควรออกไปทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่น การปฏิบัติธรรม การไปทัศนศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมในชมรมต่าง ๆ ตามที่สนใจ เช่น ชมรมไทเก๊ก และในด้านกฎหมาย ผู้สูงอายุควรเตรียมความพร้อมด้านพินัยกรรมรวมถึงจัดการทรัพย์สินและมรดก การปฏิบัติต่อศพเมื่อเสียชีวิต เพื่อป้องกันปัญหาและเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการ (จุฬารัตน์ โสตะ, 2549: 8-10) การปรับตัวของผู้สูงอายุจะง่ายหรือยากขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต และสมรรถภาพทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ การปรับตัวไม่ยากนักสำหรับบุคคลที่เตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุ และผู้ที่เข้าใจธรรมชาติพัฒนาการในยามสูงอายุ

สถานการณ์จำนวนผู้สูงอายุของไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากข้อมูลคาดประมาณประชากรของไทย พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2583 จะเห็นได้ว่า สัดส่วนของประชากรสูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุวัยปลายจะเพิ่มจากประมาณร้อยละ 12.7 ของ

ประชากรสูงอายุทั้งหมดเป็นเกือบ 1 ใน 5 ของประชากรสูงอายุ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิงทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ และประชากรเพศหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และมีอายุยืนกว่าเพศชาย แนวโน้มที่ประชากรสูงอายุจะอาศัยในเมืองหรือเทศบาล มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่าอาศัยในชนบท ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คาดประมาณประชากรของไทย พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2583

ปี พ.ศ.	2553		2563		2573		2583	
	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ
รวมผู้สูงอายุทั้งหมด	8,408.00	100.00	12,621.70	100.00	17,578.90	100.00	20,519.40	100.00
ผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี)	4,629.70	55.10	7255.60	57.50	9260.40	52.70	8958.50	43.70
ผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี)	2,708.10	32.20	3676.60	29.10	5897.90	33.60	7639.40	37.20
ผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี)	1,070.20	12.70	1689.50	13.40	2420.60	13.80	3921.40	19.10
ผู้สูงอายุชาย	3,776.20	44.90	5624.30	44.60	7739.60	44.00	8874.30	43.20
ผู้สูงอายุหญิง	4,631.70	55.10	6997.40	55.40	9839.40	56.00	11645.10	56.80
ผู้สูงอายุในเขตเมือง	3,333.90	39.70	6283.90	49.80	10422.20	59.30	11586.0	59.80
ผู้สูงอายุในเขตชนบท	5,074.10	60.30	6337.80	50.20	7156.80	40.70	7774.60	40.20

แหล่งข้อมูล: การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553- พ.ศ. 2583

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่มา: มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ, 2558

ในอาเซียนประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงวัยแล้วคือสิงคโปร์ และไทย ส่วนประเทศอื่น ๆ มีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัยเช่นกัน จำนวนผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีชีวิตอยู่ยาวนานขึ้น ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายบริโภคมากขึ้น แต่รายได้ไม่มีหรือลดลง โดยในปี 2557 มีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 5 มีรายได้จากบำเหน็จบำนาญ และร้อยละ 15 จากเบี้ยยังชีพทางราชการ ประกอบกับผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรงขึ้น จากผลการศึกษาของทีดีอาร์ไอ พบว่า ผู้สูงอายุร้อยละ 17 ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ร้อยละ 17 ต้องการงานต่อเพราะสุขภาพยังแข็งแรง ต้องการช่วยเหลือสังคม และร้อยละ 15 ต้องการพึ่งตนเอง (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2559)

จากสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในสถานประกอบการ และจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้หน่วยงานในหลายภาคส่วนของรัฐ กำหนดมาตรการในการสนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถทำงานต่อในสถานประกอบการ มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ เช่น พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ให้สิทธิประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่นายจ้างที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงาน สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ โดยนายจ้างสามารถใช้สิทธิได้ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีเริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป หากผู้สูงอายุทำงานหลายแห่งในเวลาเดียวกัน ให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อน เป็นผู้ได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ แต่ไม่รวมถึงการจ้างผู้สูงอายุที่มีค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ 15,000 บาทต่อคน (กรมสรรพากร, 2560) นอกจากนี้ยังมีโครงการนำร่องสถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกับมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถานประกอบการจำนวน 12 แห่ง ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการขยายอายุการจ้างแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการ การตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุและศูนย์ขึ้นทะเบียนหางานผู้สูงอายุ ณ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด มีการปรับปรุง พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ขยายอายุการรับสิทธิประโยชน์กรณีบำนาญชราภาพจากเดิม 55 ปี เป็น 60 ปี ที่จะทำให้เกิดการจ้างงานต่อหลังลูกจ้างอายุ 55 ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2560) นอกจากนี้ตามมติคณะรัฐมนตรี ในวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 มีมติเห็นชอบ มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ประกอบด้วย 1) การจ้างงานผู้สูงอายุ 2) การสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ 3) สินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Reverse Mortgage) และ 4) การบูรณาการระบบบำนาญบำนาญ (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2559)

เมื่อเปรียบเทียบกับนโยบายจ้างแรงงานสูงอายุในต่างประเทศ มีแนวโน้มขยายการจ้างแรงงานสูงอายุมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้ (โยชิฮิโระ ยามาซิตะ, 2016)

1) สหรัฐอเมริกา

ระบบบำนาญ: เมื่อผู้สูงอายุ มีอายุ 66 ปี และจะขยายออกทีละชั้น ปีละ 2 เดือน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2021 จนถึงอายุ 67 ปี ในปีค.ศ. 2027

มาตรการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ: ห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงาน เช่น ห้ามมิให้นายจ้างที่มีพนักงานมากกว่า 20 คนขึ้นไป ทำการเลือกปฏิบัติลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปด้วยเหตุผลเรื่องอายุ และห้ามใช้ระบบเกษียณอายุ ยกเว้นการปฏิบัติงานในบางอาชีพ เช่น นักบิน

แนวคิดเรื่องการเกษียณอายุ: ห้ามไม่ให้มีการจัดตั้งระบบเกษียณอายุ

จำนวนปีที่ทำงานต่อหลังเกษียณ: เฉลี่ยชายหญิง 4.6 ปี โดยเป็นเพศชาย 4.7 ปี และเป็นเพศหญิง 4.5 ปี

2) อังกฤษ

ระบบบำนาญ: เพศชาย อายุ 65 ปี เพศหญิง อายุ 62 ปี 5 เดือน สำหรับผู้หญิงจะขยายออกทีละขั้นตั้งแต่ปีค.ศ. 2010-2018 จนถึง อายุ 65 ปี และทั้งเพศชาย และหญิง จะขยายออกเป็น 66 ปี ภายในปี ค.ศ. 2020 และเป็น 67 ปี ภายในปี ค.ศ. 2028 จนกระทั่งเป็น 68 ปี ภายในปี ค.ศ. 2046

มาตรการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ: ห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงาน และฝึกอบรม (กฎหมายความเท่าเทียม) และโดยหลักการห้ามใช้ระบบเกษียณอายุ แต่จะอนุโลมให้ใช้ระบบเกษียณอายุได้หากมีเหตุอันควร

แนวคิดเรื่องการเกษียณอายุ: ยกเลิกกฎหมายกำหนดอายุเกษียณในปี ค.ศ. 2011 อันเนื่องมาจากการก้าวสู่ความเป็นสังคมสูงอายุ

จำนวนปีที่ทำงานต่อหลังเกษียณ: เฉลี่ยชายหญิง 9 ปี โดยเป็นเพศชาย 9.2 ปี และเป็นเพศหญิง 8.7 ปี

3) เยอรมัน

ระบบบำนาญ: อายุ 65 ปี 4 เดือน และขยายออกทีละขั้นตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2012-2019 จนถึงอายุ 67 ปี

มาตรการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ: ห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงาน และฝึกอบรม (กฎหมายความเท่าเทียม) สามารถให้เกษียณได้ในกรณีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตามสามารถเกษียณอายุ ได้ก่อนอายุ 65 ปีบริบูรณ์ ก็สามารถทำได้ภายใต้เงื่อนไขคือต้องได้รับความยินยอมเห็นชอบจากพนักงาน (กฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมทางโอกาสในการจ้างงานทั่วไป ค.ศ. 2006)

แนวคิดเรื่องการเกษียณอายุ: มีการกำหนดระเบียบการเกษียณอายุที่เกี่ยวข้องกับอายุที่จะเริ่มรับเงินบำนาญ

จำนวนปีที่ทำงานต่อหลังเกษียณ: เฉลี่ยชายหญิง 11.4 ปี โดยเป็นเพศชาย 11.9 ปี และเป็นเพศหญิง 10.8 ปี

4) ฝรั่งเศส

ระบบบำนาญ: อายุ 61 ปี 7 เดือน และขยายออกทีละชั้นจนถึง อายุ 62 ปี ภายในปี ค.ศ. 2017 (แต่ในกรณีของผู้ที่ยังจ่ายเงินสมทบเต็มจำนวนไม่ครบระยะและเริ่มรับเงินบำนาญก่อนอายุ 65 ปี จะถูกลดจำนวนเงินลง)

มาตรการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ: ห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงานและการฝึกอบรม (กฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติและประมวลกฎหมายแรงงาน) ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยอ้างเหตุผลเรื่องอายุ นอกจากนี้ระบบเกษียณอายุสามารถทำได้ในกรณีที่พนักงานมีอายุครบที่จะได้รับเงินบำนาญเต็มจำนวน คืออายุ 65-67 ปี โดยหลักการแล้วจะต้องอายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป (ประมวลกฎหมายแรงงาน มาตราที่ L1132-1 ฉบับแก้ไข มกราคม 2010)

แนวคิดเรื่องการเกษียณอายุ: มีการกำหนดระเบียบการเกษียณอายุที่เกี่ยวข้องกับอายุที่จะเริ่มรับเงินบำนาญ

จำนวนปีที่ทำงานต่อหลังเกษียณ: เฉลี่ยชายหญิง 12.2 ปี โดยเป็นเพศชาย 12.3 ปี และเป็นเพศหญิง 12.2 ปี

5) ญี่ปุ่น

ระบบบำนาญ: อายุ 65 ปี (National Pension System: ระบบบำนาญแห่งชาติ) โดยระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employee Pension System) จะขยายจนถึงอายุ 65 ปี ภายในค.ศ. 2025 สำหรับผู้ชาย และภายในปีค.ศ. 2030 สำหรับผู้หญิง

มาตรการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ: ห้ามกำหนดข้อจำกัดทางอายุในการรับสมัครงานและจ้างงาน (กฎหมายว่าด้วยมาตรการกระตุ้นการจ้างงาน) ระบบเกษียณอายุสามารถทำได้ในกรณีที่อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (กฎหมายว่าด้วยความมั่นคงทางการจ้างงานผู้สูงอายุ) มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ ขยายอายุเกษียณไปจนถึง 65 ปี นำเอาระบบการจ้างงานต่อเนื่องหลังเกษียณมาใช้ หรือยกเลิกระบบเกษียณอายุอย่างใดอย่างหนึ่ง (กฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ)

แนวคิดเรื่องการเกษียณอายุ: มีการออกกฎหมายกำหนดอายุเกษียณ และจัดเตรียมระบบการจ้างงานใหม่หลังเกษียณอายุ

จำนวนปีที่ทำงานต่อหลังเกษียณ: เฉลี่ยชายหญิง 11.9 ปี โดยเป็นเพศชาย 13.3 ปี และเป็นเพศหญิง 9.1 ปี

จะเห็นได้ว่าในหลายประเทศทั้งกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว และกำลังพัฒนา ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุ มีการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ซึ่งจะเป็น

โอกาสที่ดีสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ปรารถนาจะทำงานต่อหลังเกษียณ ต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีทัศนคติและความคิดเชิงบวก จะช่วยให้มีโอกาสทำงานต่อหลังเกษียณ ขณะเดียวกันการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุให้เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้สามารถเลี้ยงดูตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ไม่เป็นภาระให้กับสังคมและรัฐบาลในการดูแลจัดสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากนี้ในอนาคตผู้สูงอายุจะเป็นกลุ่มบุคคลหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโต

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนทร สุวรรณละออง (2561) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่โดยเฉพาะผู้สูงอายุวัยกลางไม่ได้ทำงาน ผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นผู้สูงอายุวัยต้น สาเหตุที่ทำงานเนื่องจากต้องการรายได้ โดยผู้สูงอายุวัยกลางจะทำงานอื่น ๆ (ที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรกรรม ประมง รับจ้าง ค้าขาย การศึกษา การเมือง) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานภาพรวมพบว่า ผู้สูงอายุวัยต้นและผู้สูงอายุวัยกลางมีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และความรู้ และผู้สูงอายุวัยต้นต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุวัยกลาง เมื่อเรียงลำดับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานพบว่า ผู้สูงอายุวัยต้นต้องการพัฒนาศักยภาพ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านความรู้ทักษะในการทำงาน ขณะที่ผู้สูงอายุวัยกลางต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเรียงลำดับดังนี้ 1) ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ 2) ด้านสังคม 3) ด้านความรู้ทักษะในการทำงาน

อรรถพล ดีพินิจ (2556) ได้ศึกษาความต้องการการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพก่อนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน โดยศึกษาจากข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน 10 กระทรวง ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพก่อนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพก่อนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการพลเรือน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ข้าราชการพลเรือน ควรให้ความสำคัญและเตรียมความพร้อมในด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

ทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการตัดสินใจทำงานของข้าราชการสูงอายุหลังเกษียณ โดยสัมภาษณ์ข้าราชการสูงอายุนี้อายุ 50 ปีขึ้นไป ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกลุ่มที่

ต้องการทำงานหลังเกษียณ เป็นผู้ที่มียรายได้น้อย คือมียรายได้เฉลี่ย 7,843 บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายรวมเฉลี่ย 22,341 บาทต่อเดือน สาเหตุของการทำงานคือต้องการใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ ต้องการรายได้เสริม เงื่อนไขการทำงานคือ ต้องการค่าจ้างแบบรายชั่วโมงมากที่สุด วันและเวลาทำงานขึ้นอยู่กับนายจ้าง และสวัสดิการจากนายจ้างในด้านการประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาล ส่วนกลุ่มที่ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณ พบว่า มียรายได้มากกว่ารายจ่าย คือรายได้เฉลี่ย 33,023 บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายรวมเฉลี่ย 19,374 บาทต่อเดือน สาเหตุที่ไม่ต้องการทำงานเนื่องจากมียรายได้เพียงพอในการเลี้ยงชีพ มีบุคคลที่สามารถพึ่งพิงทางการเงินได้หลังเกษียณ และต้องการพักผ่อน ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ คือ ปัจจัยด้านรายจ่ายภาระที่ต้องรับผิดชอบ และด้านเงินออม

Solove, E., Fisher, G. G., & Kraiger, K. (2015) ได้ศึกษาการรับมือการสูญเสียงานและการได้ทำงานต่อหลังเกษียณ โดยศึกษาจากแรงงานที่ว่างงานหลังจากเกษียณ 3 เดือน กับกลยุทธ์การจ้างงานหลังเกษียณ ผลวิจัยพบว่า 1) การเห็นคุณค่าแห่งตน การสนับสนุนทางสังคม และฐานะทางการเงินของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งเน้นที่ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียงาน 2) การเห็นคุณค่าแห่งตน การสนับสนุนทางสังคม และฐานะทางการเงินของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการมุ่งเน้นอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียงาน 3) การมุ่งเน้นที่ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจ้างงานหลังเกษียณ 4) การมุ่งเน้นที่ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียงานมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานหลังเกษียณ มากกว่าการมุ่งเน้นอารมณ์เมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียงาน 5) กลยุทธ์การรับมือการสูญเสียงานเป็นตัวแปรกลางความสัมพันธ์ระหว่าง การเห็นคุณค่าแห่งตน การสนับสนุนทางสังคม ฐานะทางการเงินของพนักงานกับการได้ทำงานหลังเกษียณ สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าแห่งตน การสนับสนุนทางสังคม ฐานะทางการเงินของพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อกลยุทธ์การรับมือการสูญเสียงาน และมีอิทธิพลทางตรงกับการมุ่งเน้นที่ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับการสูญเสียงานและการจ้างงานหลังเกษียณภายใน 3 เดือน โดยที่ การเห็นคุณค่าแห่งตน การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมสถานการณ์จ้างงานที่ตามมา โดยมีตัวแปรกลางคือการมุ่งเน้นที่ปัญหาเมื่อเผชิญกับภาวะการสูญเสียงาน

Torka, N., Goedegebure, I., Van Ewijk, I., & Looise, J. K. (2012) ศึกษาเกี่ยวกับแรงผลักดันและความต้องการในการทำงานหลังอายุ 65 ปี โดยเปรียบเทียบระหว่างพนักงานอาสาสมัครกับพนักงานของหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงผลักดันทางสังคมไม่ได้เป็นสาเหตุที่คนทั้ง 2 กลุ่มให้ความสำคัญ โดยกลุ่มที่เป็นอาสาสมัครจะให้ความสำคัญกับการดูแลใส่ใจสุขภาพตนเองและการตัดสินใจทำงานของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์จ้างงาน พวกเขาจะให้ความสำคัญ

กับการยอมรับนับถือตนเองมากกว่า ดังนั้นเหตุผลที่คนต้องการทำงานหลังเกษียณเกิดจากความปรารถนาส่วนตัวมากกว่าปัจจัยทางด้านสังคม

Mykletun, R. J., Furunes, T., & Solem, P. E. (2012) ได้ศึกษาความเชื่อมั่นของผู้จัดการเกี่ยวกับมาตรการในการรักษาบุคลากรระดับอาวุโส โดยเก็บข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายผลิตและฝ่ายดำเนินการจำนวน 672 คน ที่ทำงานในอุตสาหกรรมสุขภาพ ผลวิจัยพบว่า มาตรการในการรักษาบุคลากรระดับอาวุโสไว้คือ 1) ลดชั่วโมงการทำงาน เพิ่มจำนวนวันหยุด 2) ลดภาระงาน 3) เพิ่มค่าจ้างสวัสดิการและโบนัส 4) เพิ่มการยอมรับนับถือ การเรียนรู้ และความท้าทายในงานให้กับผู้อาวุโส และ 5) การเปลี่ยนตำแหน่ง จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดการ เช่นอายุ เพศ แผนการเกษียณของแต่ละคน ความเชื่อ และทัศนคติ มีอิทธิพลต่อมาตรการในการรักษาบุคลากรระดับอาวุโส ขณะที่นโยบายและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลในระดับต่ำ

Higo, M. (2010) ได้ศึกษาโครงสร้างทางสังคมของแรงงานสูงอายุ จากประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการของประเทศญี่ปุ่น เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เรื่องราวชีวิตจากกลุ่มตัวอย่างเพศชาย จำนวน 52 คนในเขตโตเกียว (เกิดระหว่างปี 2483 และ พ.ศ. 2496) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุที่เกษียณอายุก่อนกำหนดจำนวน 29 คน อายุ 55-59 ปี และกลุ่มที่ทำงานต่อหลังเกษียณจำนวน 23 คน อายุ 60-68 ปี ผลวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่เกษียณก่อนกำหนดสามารถอธิบายกระบวนการทางสังคมของแรงงานสูงอายุ ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีนโยบายจ้างงานตลอดชีวิต และ 2) กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานต่อหลังเกษียณ ไม่ยอมรับว่าตนเองเป็นแรงงานสูงอายุ และเชื่อว่าสถานประกอบการควรมีการจ้างงานตลอดชีวิตของพนักงาน โดยแนวทางการจ้างงานตลอดชีวิต มีขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานในประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลญี่ปุ่นควรหาวิธีการลดการกีดกันทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และให้คุณค่ากับการทำงานหลังเกษียณของแรงงาน