



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ ภูมิศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

(Factors Affecting Life Happiness of Elderly People:

An Empirical Study in Amphoe Muang, Khon Kaen Province)

ศุภนารี วรรณพงษ์¹ และ จงรักษ์ หงษ์งาม²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ ผู้สูงอายุ ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสุขด้านสุขภาพ ความสุขด้านเศรษฐกิจ ความสุขด้านครอบครัว และความสุขด้านสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเนื่องจากความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องใช้เวลาและเกิดขึ้นระหว่างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมและสังคมรอบ ๆ ตัว ดังนั้นองค์กรควรสร้างบุคลากรให้เห็นคุณค่าในตนเองก่อนการเกษียณทำให้มีโอกาสในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีความสุขในชีวิต

คำสำคัญ: ความสุขในชีวิต ผู้สูงอายุ

ABSTRACT

The objective of this study was to study factors affecting the happiness of the elderly. The sample group was 400 elderly persons in Amphoe Muang, Khon Kaen province. The study results showed that self-esteem affected their life happiness in four aspects: health happiness, economic happiness, family happiness, and social happiness at the statistical significance level of 0.01. Since self-esteem is a process of learning that takes time and takes place via the interactions of individuals, the environment, and society, organizations should motivate people to build their own self-esteem before retirement so that elderly persons can live happy lives.

Keywords: Life Happiness, Elderly People

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น อีเมล: supanaree.w@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อีเมล: jonaka1@kku.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรอาศัยอยู่ทั้งหมด 68.90 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรไทย 65.90 ล้านคน และเป็นแรงงานข้ามชาติอีกประมาณ 3 ล้านคน ในจำนวนประชากรไทยทั้งหมด 65.90 ล้านคน เป็นกลุ่มประชากรผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณ 11 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ของประชากรไทยทั้งหมด และคาดว่าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20.00 ในปี พ.ศ.2564 (กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์, 2559) สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้โครงสร้างของประชากรไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ”

เนื่องจากโครงสร้างของประชากรไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยการเปลี่ยนแปลงแรงงานที่นำไปสู่ความท้าทายขององค์กรต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะต้องมีการเตรียมพร้อมให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานที่กำลังเปลี่ยนไป และควรรหาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมในการจัดการแรงงาน โดยเฉพาะการจัดการกับแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร การจัดการกับช่วงอายุของแรงงานขององค์กรในปัจจุบันถือเป็นความท้าทายและเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดการกับการลดลงของแรงงานวัยหนุ่มสาว การเพิ่มของแรงงานสูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น (เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2557) ประเทศไทยมีการกำหนดอายุเกษียณที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายมีเฉพาะการจ้างงานในภาคราชการเท่านั้นหรือที่เรียกว่า “เกษียณอายุราชการ” ซึ่งตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดไว้ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์และที่ผ่านมาการจ้างงานในภาคเอกชนของไทยไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณไว้โดยกฎหมาย มีเพียงการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ประกันสังคม กรณีชราภาพไว้ที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์เท่านั้น (ปรีชา คำมาตี, 2557)

โดยข้อเท็จจริงกลุ่มผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่กำลังจะก้าวพ้นจากวัยแรงงานในเชิงเศรษฐกิจ เข้าสู่วัยรับบำนาญหรือเป็นวัยที่ต้องเป็นภาระพึ่งพิงสถาบันทางสังคมต่าง ๆ อาทิ รัฐ ชุมชน ครอบครัว องค์กรอิสระ และองค์กรภาคเอกชน ทั้งในด้านสินค้าและบริการทางสังคม ปัญหาของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ การมีงานทำ การมีรายได้ การได้รับความช่วยเหลือและเงินเลี้ยงดูจากบุตรหลานญาติพี่น้องและคนอื่น ๆ ในสังคม แต่ก็ยังมีผู้สูงอายุบางส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตภูมิภาค-ชนบท ยังคงเป็นพนักงานซึ่งมีรายได้หลักสำหรับเลี้ยงดูครอบครัว จากข้อมูลสำมะโนประชากรของจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2553 ปรากฏว่ามีแรงงานของผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นพนักงานในเชิงเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่อายุละ 68 อยู่ในสาขาอาชีพเกษตรกรรม ที่เหลืออีกร้อยละ 32 อยู่ในสาขาอาชีพอื่น ๆ ได้แก่ อุตสาหกรรม หัตถกรรม และการพาณิชย์ เป็นต้น (สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น, 2553) นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้มีนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพของคนไทย และการพัฒนากลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งมีกลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจน ไม่มีญาติ หรือผู้เลี้ยงดู หรือเป็นผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งที่ได้รับสวัสดิการสังคมและบริการสังคมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อสามารถพัฒนาตนเองและเป็นการพัฒนาประเทศ (สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2553)

จากที่มาและปัญหาข้างต้น จึงเกิดเป็นประเด็นที่ผู้ศึกษาต้องการจะศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยเปรียบเทียบความสุขของผู้สูงอายุที่มีปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อที่จะหาคำตอบเกี่ยวกับปัญหาของกลุ่มผู้สูงอายุ รวมทั้งนำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรวัยทำงานก่อนเกษียณ เพื่อยกระดับความสุขในชีวิตของบุคลากรหลังเกษียณ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา โรคประจำตัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว อาชีพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และรายจ่ายต่อเดือน ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุ 58,795 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น, 2560) โดยมีช่วงเวลาที่ทำการศึกษาใน เดือนมีนาคม ถึง กรกฎาคม ปี 2561

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพศชายและเพศหญิง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1967) ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 4 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ตนเองของผู้สูงอายุ
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบมีปัญหากับข้อความและการตอบแบบสอบถามหรือไม่ จากนั้นทำการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อวัดว่าตัววัดของตัวแปรแต่ละตัวมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กันอย่างไร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งพบว่ามีความน่าเชื่อถือในระดับ .754 - .865 ถือว่ามีความเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปปรับปรุงข้อความบางส่วน เพื่อให้สมบูรณ์มากขึ้นก่อนใช้เก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปลงรหัสและทำการบันทึกข้อมูลลงบนไฟล์คอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกใช้สถิติเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ที่มีการจัดการตัวแปรอิสระประเภทตัวแปรเชิงคุณภาพให้เป็นตัวแปรจัดประเภท (Categorical Variable) หรือตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดรูปแบบฟังก์ชันเป็นแบบเส้นตรง (Linear Model) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทั้งหมด 4 แบบจำลอง ดังนี้

แบบจำลองที่ 1: $Y_1 = f(\text{sex, age, status, edu, health, family, career, time, income, expense, S1, S2, S3})$

แบบจำลองที่ 2: $Y_2 = f(\text{sex, age, status, edu, health, family, career, time, income, expense, S1, S2, S3})$

แบบจำลองที่ 3: $Y_3 = f(\text{sex, age, status, edu, health, family, career, time, income, expense, S1, S2, S3})$

แบบจำลองที่ 4: $Y_4 = f(\text{sex, age, status, edu, health, family, career, time, income, expense, S1, S2, S3})$

เมื่อ		
Y_1	=	ระดับความสุขด้านสุขภาพ
Y_2	=	ระดับความสุขด้านเศรษฐกิจ
Y_3	=	ระดับความสุขด้านครอบครัว
Y_4	=	ระดับความสุขด้านสังคม
sex	=	เพศ
age	=	อายุ
status	=	สถานภาพสมรส
edu	=	ระดับการศึกษา
health	=	โรคประจำตัว
family	=	จำนวนสมาชิกในครอบครัว
career	=	อาชีพ
time	=	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
income	=	รายได้ต่อเดือน
expense	=	รายจ่ายต่อเดือน
S1	=	การได้รับการยอมรับจากครอบครัวและชุมชน
S2	=	การได้รับการชื่นชมจากครอบครัวและชุมชน
S3	=	การเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการรับรู้ตนเอง กับปัจจัยด้านความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุทั้ง 4 ด้าน ของผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ Coefficients ค่าสถิติ t โดยได้แปลงรูปสมการในงานของ Paul E. Gabriel (2008) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05 และ 0.10 มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการรับรู้ตนเองกับความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	ความสุขด้านสุขภาพ	ความสุขด้านเศรษฐกิจ	ความสุขด้านครอบครัว	ความสุขด้านสังคม
เพศ				
-ชาย #				
-หญิง	-0.304 (0.410)	-0.297 (0.318)	0.305 (0.293)	0.611 (0.437)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	ความสุข ด้านสุขภาพ	ความสุข ด้านเศรษฐกิจ	ความสุข ด้านครอบครัว	ความสุข ด้านสังคม
อายุ				
- 60 – 65 ปี #				
- 66 – 70 ปี	0.788 (0.527)	0.684* (0.408)	0.358 (0.403)	0.820* (0.483)
- 71 – 75 ปี	-0.862 (0.873)	-0.697 (0.677)	-0.853 (0.667)	0.874 (0.805)
- 75 ปีขึ้นไป	-0.337 (0.821)	0.313 (0.636)	0.418 (0.562)	1.565** (0.709)
สถานภาพสมรส				
- โสด #				
- สมรส	0.325 (0.679)	-0.513 (0.525)	1.736*** (0.504)	-0.191 (0.595)
- หม้าย/หย่าร้าง	0.856 (0.702)	-0.620 (0.544)	0.796 (0.544)	-0.421 (0.645)
ระดับการศึกษา				
- ไม่เคยศึกษา #				
- ประถมศึกษา	1.034 (0.832)	-1.741*** (0.644)	-0.586 (0.666)	-0.148 (0.641)
- มัธยมศึกษาขึ้นไป	0.342 (1.327)	-2.285** (1.028)	-0.921 (0.949)	-0.847 (1.200)
โรคประจำตัว				
- ไม่มี #				
- โรคติดต่อ	-1.217** (0.557)	-0.340 (0.431)	1.365*** (0.426)	0.827 (0.597)
- โรคไม่ติดต่อ	-0.863* (0.466)	-0.499 (0.360)	0.655* (0.352)	0.461 (0.477)
จำนวนสมาชิกในครอบครัว				
- ไม่มี #				
- 1 – 2 คน	-0.609 (0.413)	-0.589* (0.319)	-0.237 (0.314)	-0.404 (0.419)
- 3 – 4 คน	-0.523 (0.675)	-0.936* (0.523)	-2.320*** (0.484)	-1.188 (0.630)
- 5 คนขึ้นไป	-2.491*** (0.608)	-1.745*** (0.471)	-2.702*** (0.573)	-1.763*** (0.655)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	ความสุข ด้านสุขภาพ	ความสุข ด้านเศรษฐกิจ	ความสุข ด้านครอบครัว	ความสุข ด้านสังคม
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
- 1 – 9 ปี (Base Group)				
- 10 – 19 ปี	1.093 (0.708)	1.147** (0.548)	0.565 (0.546)	-0.149 (0.639)
- 20 ปีขึ้นไป	0.629 (0.920)	0.632 (0.712)	-0.170 (0.715)	-1.810** (0.912)
รายจ่ายต่อเดือน				
- ต่ำกว่า 5,000 บาท (Base Group)				
- 5,001 – 10,000 บาท	0.475 (0.488)	0.165 (0.378)	-0.546 (0.386)	-0.048 (0.489)
- 10,001 – 20,000 บาท	-1.334 (1.602)	-2.597*** (0.822)	-2.080*** (0.611)	-2.359* (1.213)
- 20,000 บาทขึ้นไป	-0.838 (1.360)	-1.203 (1.053)	-1.715** (0.836)	1.823 (1.757)
การได้รับการยอมรับจากครอบครัว และชุมชน	-0.037 (0.067)	0.122** (0.052)	0.125** (0.055)	0.158** (0.069)
การได้รับการชื่นชมจากครอบครัว และชุมชน	0.091 (0.064)	0.075 (0.049)	0.171*** (0.051)	0.005 (0.063)
การเห็นคุณค่าในตนเอง	0.373*** (0.055)	0.244*** (0.043)	0.278*** (0.048)	0.413*** (0.062)
Constant	12.3777	10.7842	4.6332	11.0851
Observation	400	400	400	400
R - squared	0.3798	0.3681	0.4834	0.3726
Adj R - Squared	0.3348	0.3223	0.4459	0.3271
VIF	3.44	3.44	3.44	3.44

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.10

** มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

*** มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.01

คือ กลุ่มอ้างอิงที่เป็นฐานในการเปรียบเทียบตัวแปรของปัจจัยในแต่ละด้าน

ค่าในตาราง คือ ค่าสัมประสิทธิ์ (β) ค่าในวงเล็บ คือ ค่า Standard error

ที่มา: จากการศึกษา

จากตารางที่ 1 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยทั้ง 13 ด้านกับความความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า สมการความสุขด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัว ประเภทโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ มีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพ น้อยกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มีโรคประจำตัว เท่ากับ 1.217 และ 0.863 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัว ซึ่งมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวระหว่าง 1 – 2 คน และตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพน้อยกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพัง เท่ากับ 0.609 และ 2.491 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มอาชีพรับบำนาญ/ไม่ทำงาน มีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพ มากกว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเกษตรกร เท่ากับ 1.665 ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และ 20,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพ มากกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับ 2.038 และ 3.391 ตามลำดับ และผู้สูงอายุที่เห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.373

สมการความสุขด้านเศรษฐกิจ พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 66 – 70 ปี มีความสุขในชีวิตด้านเศรษฐกิจ มากกว่าผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60 – 65 ปี เท่ากับ 0.684 ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป มีความสุขด้านเศรษฐกิจ น้อยกว่าผู้สูงอายุที่ไม่เคยเข้ารับการศึกษานาน เท่ากับ 1.741 และ 2.285 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัว ซึ่งมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวระหว่าง 1 – 2 คน 3 – 4 คน และตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านเศรษฐกิจ น้อยกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพัง เท่ากับ 0.589 0.936 และ 1.745 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 19 ปี มีความสุขในชีวิตด้านเศรษฐกิจ มากกว่าผู้สูงอายุที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 9 ปี เท่ากับ 1.147 ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และ 20,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านเศรษฐกิจ มากกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับ 2.984 และ 2.639 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีความสุขในชีวิตด้านเศรษฐกิจ น้อยกว่าผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับ 2.597 ผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและชุมชน มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.122 และผู้สูงอายุที่เห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.244

สมการความสุขด้านครอบครัว พบว่า ผู้สูงอายุที่สมรสแล้ว และหม้าย/หย่าร้าง มีความสุขในชีวิตด้านครอบครัว มากกว่าผู้สูงอายุที่เป็นโสด เท่ากับ 1.736 และ 0.796 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัว ประเภทโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ มีความสุขในชีวิตด้านครอบครัว มากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มีโรคประจำตัว เท่ากับ 1.365 และ 0.655 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัว ซึ่งมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวระหว่าง 3 – 4 คน และตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านครอบครัว น้อยกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพัง เท่ากับ 2.320 และ 2.702 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน กลุ่มอาชีพงานบริการ และกลุ่มไม่ทำงาน/รับบำนาญ มีความสุขในชีวิตด้านครอบครัว มากกว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเกษตรกร เท่ากับ 0.975 0.885 และ 1.264 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท 10,001 – 20,000 บาท และ 20,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านครอบครัว มากกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับ 1.662 1.728 และ 2.718 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และ 20,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านครอบครัว น้อยกว่าผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับ 2.080 และ 1.715 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและชุมชน มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านครอบครัวเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.125 ผู้สูงอายุที่ได้รับการชื่นชมจากครอบครัวและชุมชน มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านครอบครัวเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.171 และผู้สูงอายุที่เห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านครอบครัวเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.278

สมการความสุขด้านสังคม พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 66 – 70 ปี และ 75 ปีขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านสังคม มากกว่าผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60 – 65 ปี เท่ากับ 0.820 และ 1.565 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัว ซึ่งมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านสังคม น้อยกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพัง เท่ากับ 1.763 ผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มอาชีพงานบริการและกลุ่มไม่ทำงาน/รับบำนาญ มีความสุขในชีวิตด้านสังคม น้อยกว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเกษตรกร เท่ากับ 0.980 และ 2.104 ตามลำดับ ผู้สูงอายุที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความสุขในชีวิตด้านสังคม น้อยกว่าผู้สูงอายุที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 9 ปี เท่ากับ 1.810 ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีความสุขในชีวิตด้านสังคม มากกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับ 2.542 ผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีความสุขในชีวิตด้านสังคม น้อยกว่าผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท เท่ากับ 2.359 ผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและชุมชน มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านสังคมเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.158 และผู้สูงอายุที่เห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุด้านสังคมเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.413

การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม คือ แบบสอบถามความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ ประกอบไปด้วยทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้ตนเองของผู้สูงอายุ ความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ และข้อเสนอแนะ พบว่า ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสุขด้านสุขภาพ ความสุขด้านเศรษฐกิจ ความสุขด้านครอบครัว และความสุขด้านสังคม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถจัดการปัญหาได้ในกรณีที่มีเหตุไม่คาดคิด ผู้สูงอายุสามารถทำประโยชน์ให้กับครอบครัวหรือชุมชนได้ ผู้สูงอายุมีความภูมิใจที่ได้เป็นผู้ให้คำปรึกษากับครอบครัวและชุมชน อีกทั้งยังรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบำรุงวัดและศาสนา ผู้สูงอายุมีความสุขและรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้นเมื่อได้พึ่งพาตนเอง โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ประเสริฐรุ่งเรือง (2561) ได้ทำการศึกษากการสร้างความพึงพอใจในการพึ่งพาตนเองอย่างมีคุณค่าของผู้สูงอายุรุ่นใหม่ โดยการใช้ความสามารถที่ตนมีส่วนร่วมกับการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างทางสังคม ด้วยการนำแนวคิดทางเลือกทางสังคม การใช้ความสามารถ และการก่อตัวของโครงสร้างความสัมพันธ์มาใช้ในการเป็นกรอบการวิเคราะห์ พบว่า การพึ่งพาตนเองอย่างมีคุณค่าของผู้สูงอายุรุ่นใหม่ เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้ความสามารถของผู้สูงอายุรุ่นใหม่ร่วมกับการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างทางสังคม ภายใต้การใกล้เคียงเชิงคุณค่าระหว่างค่านิยมทางสังคมและคุณค่าของผู้สูงอายุรุ่นใหม่ และการสร้างทางเลือกในการพึ่งพาตนเองอย่างมีคุณค่าของผู้สูงอายุรุ่นใหม่ เป็นกระบวนการจัดสรรทรัพยากรภายใต้เงื่อนไขทางสังคมให้เกิดประสิทธิภาพด้วยการสร้างหน่วยปฏิสัมพันธ์ย่อย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ได้เสนอแนะให้มีการส่งเสริมการใช้ความสามารถและแนวทางการเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุรุ่นใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสุขด้านสุขภาพ ความสุขด้านเศรษฐกิจ ความสุขด้านครอบครัว และความสุขด้านสังคม และ

เนื่องจากความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องใช้เวลาและกระบวนการเรียนรู้นี้ เกิดขึ้นระหว่างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมและสังคมรอบ ๆ ตัว (Coopersmith, 1981) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการควรสร้างให้บุคคลกรเห็นคุณค่าในตนเองก่อนการเกษียณ โดยกำหนดเป้าหมายไปยังกลุ่มผู้สูงอายุรุ่นใหม่ ซึ่งมีอายุระหว่าง 50 - 59 ปี เป็นกลุ่มประชากรที่ยังอยู่ในวัยแรงงาน ทำให้มีโอกาสในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้สูงอายุ ผู้ศึกษาจึงได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเตรียมพร้อมบุคคลกรก่อนเกษียณด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งได้ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ หัวข้อการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังต่อไปนี้

1.1 บุคลากรเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นกระบวนการที่ควรจะได้รับ การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการแข่งขัน และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้วนั้นยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Roger Brown (1965) ที่กล่าวว่า บุคคลจะประเมินมโนภาพแห่งตนเองออกมาเป็นการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งกระบวนการตัดสินคุณค่าจากการตรวจสอบตนเองด้วยผลงาน ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ นอกจากนั้น Coopersmith (1981) ได้กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นขอบเขตความเชื่อที่มีต่อตนเอง ในความสามารถของตนเอง ความสำคัญ ความสำเร็จและการมีคุณค่าในตนเอง โดยองค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1) การฝึกอบรม เป็นการสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ถูกต้อง ตลอดจนมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญมากขึ้น โดยองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การฝึกอบรมเชิงวิชาการ การอบรมด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

2) การหมุนเวียนงาน เป็นการสลับเปลี่ยนให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่แตกต่างไปจากเดิม โดยที่งานใหม่นั้นมีความยากง่ายใกล้เคียงกับงานเดิม บุคลากรจะได้รับการเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง วิธีการนี้จะเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากร โดยการทำให้ได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อื่น ซึ่งแตกต่างจากเดิม งานที่หมุนเวียนให้รับผิดชอบใหม่นี้อาจจะอยู่ในส่วนใดของโครงสร้างองค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนย้ายแผนก ย้ายกอง เป็นต้น นอกจากนี้การหมุนเวียนงานยังช่วยลดความเบื่อหน่าย ความตึงเครียดจากงานเดิม และยังเป็นโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ตลอดจนค้นหาความถนัด ความชำนาญเฉพาะตัวให้เหมาะสมกับงาน อันจะเป็นการค้นพบตัวเองได้อีกทางหนึ่ง

3) การขยายขอบเขตงาน เป็นการมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีขอบเขตกว้างขึ้นแต่ยังเป็นงานที่อยู่ในกระบวนการของงานเดิม มีผลทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม มีผลทำให้บุคลากรต้องศึกษาเรียนรู้งานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตามงานที่เพิ่มขึ้นใหม่นี้จะเป็นงานที่มีความยากง่ายไม่แตกต่างจากงานเดิมมากนัก เพียงแต่เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งการขยายขอบเขตงานเป็นการฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขอบเขตที่กว้างกว่าเดิม จึงจะพยายามแสดงศักยภาพของตนให้ปรากฏ อีกทั้งบุคลากรจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีขอบเขตกว้างขึ้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และอาจจะเป็นการเตรียมเพื่อการที่จะได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

4) การเพิ่มคุณค่าของงาน เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรเพิ่มความรับผิดชอบงานที่มีความยาก มีความสำคัญ มีคุณค่ามากขึ้นกว่าเดิม เช่น การได้รับมอบหมายงานที่มีความยาก ซับซ้อนมากขึ้น งานที่มีความลับ งานที่มีผลสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร หรือเป็นงานที่เกี่ยวกับอำนาจการอนุมัติ การตัดสินใจที่เป็นเรื่องสำคัญทางการบริหาร หรือการเงิน เป็นต้น เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีคุณค่ามากขึ้น

กว่างานเดิม บุคลากรจะมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีขีดความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานนั้น เช่น ต้องศึกษารายละเอียดของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ การแก้ปัญหา การตัดสินใจต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนั้น การเพิ่มคุณค่าของงานยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เนื่องจากได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้น บุคลากรจะรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า มีเนื้องานมากขึ้น

1.2 บุคลากรมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่าง ๆ องค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมทักษะ การแก้ปัญหาให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งทักษะการแก้ปัญหาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเครียด ปัญหาด้านความโกรธ ปัญหาการควบคุมตนเองและการแสดง พฤติกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนการปรับตัวทางสังคม ซึ่งสอดคล้อง Coopersmith (1981) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นบุคคลที่มีความสุข ไม่เครียด มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกตนเอง มีความสามารถ มีความเข้มแข็ง สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี สามารถจัดการกับความกังวลและความเครียด ที่เกิดขึ้นได้ โดยผู้ศึกษาได้เสนอแนวคิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของ O' Donohue & Krasner (1995) ซึ่งแบ่งขั้นตอนการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การทำความเข้าใจในปัญหา ซึ่งเป็นการรับรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น และในการแก้ปัญหา นั้น จะไม่เป็นการเสียเวลา หรือคุ่มค่ากับเวลาที่เสียไป

2) การนิยามปัญหา เป็นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น และทำความเข้าใจ ในปัญหานั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไร ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาจริง ๆ

3) การนำไปสู่ทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เป็นระดับวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ อาจเป็นการมองหาคำแนะนำเกี่ยวกับความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆ

4) การตัดสินใจ เป็นการเปรียบเทียบและตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่ การแก้ปัญหาได้สำเร็จ

5) การปฏิบัติการและการตรวจสอบวิธีการแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนการนำวิธีการแก้ปัญหา ที่ตัดสินใจเลือกแล้วนำไปใช้ และพิจารณาถึงระดับของประสิทธิผลของวิธีการแก้ปัญหานั้นๆ

1.3 บุคลากรสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร องค์กรควรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร กับองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร การมีบุคลากรที่ดี ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะช่วยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร ทั้งการลดค่าใช้จ่ายภายในองค์กร การหา รายได้เพิ่มให้กับองค์กร การสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และการรักษาผลประโยชน์จากความเสียหายที่อาจ เกิดขึ้นจากงาน เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรที่จงรักภักดีและเต็มใจทำงานเพื่อองค์กรจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ อูมาพร ตรังคสมบัติ (2543) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นพื้นฐาน ของสุขภาพจิต เกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ความรัก บุคคล มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนมีประโยชน์สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นและสังคมได้และต้องการแสดงออก ถึงความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร จากการศึกษาของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านองค์กร ได้แก่ การสื่อสารกับบุคลากร การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

4) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้บุคลากรรับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและคำปรึกษา ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

1.4 บุคลากรมีความภูมิใจในตนเอง องค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจในตนเองและภูมิใจในองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าในการทำงานนั้นเป็นความน่าตื่นเต้นอยู่เสมอ มีสิ่งท้าทายรออยู่ และทำงานไปโดยลืมนึกถึงเรื่องเวลา การที่องค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกแบบนี้ได้ แสดงว่าบุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีคุณค่า และผลของงานที่ทำนั้นมีส่วนในความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร สอดคล้องกับ Branden (1981) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง คือ การได้กระทำการต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับคำชมเชย เป็นการสะสมความพึงพอใจต่อตนเองขึ้นมาทีละน้อย กลายเป็นความเชื่อมั่นที่จะก้าวไปถึงคุณค่าที่ได้ตั้งไว้ ถ้าทำได้สำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง หากองค์กรทำให้บุคลากรมีความสุข ความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความรักในองค์กรได้แล้วนั้น องค์กรต้องหมั่นเชื่อมความสัมพันธ์นี้อยู่เสมอ เพราะฉะนั้น การดูแลบุคลากรในปัจจุบันนี้ หากยังทำแบบเดิม บุคลากรอาจจะไม่พึงพอใจ องค์กรจะต้องคิดริเริ่มในสิ่งที่แตกต่างไป โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น องค์กรต้องตอบสนองความต้องการแก่บุคลากรในหลากหลายด้าน ดังนี้

1) ด้านร่างกาย องค์กรให้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสม เพื่อการดำรงชีวิตที่สมบูรณ์ ดังนั้น องค์กรต้องให้แบบมีหลักการ โดยมีเกณฑ์พิจารณาการให้เงินเดือน หากจะมีการขึ้นเงินเดือนงบประมาณเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นนั้นมาจากไหน ต้องอธิบายให้บุคลากรเข้าใจ บุคลากรจะได้ทราบว่าหากทุ่มเทมุ่งมั่น และตั้งใจกับการทำงานแล้ว บุคลากรจะได้อะไรตอบแทนกลับมา

2) ความมั่นคงปลอดภัย องค์กรให้ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิต ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและองค์กร เกิดความอบอุ่น บุคลากรรุ่นใหม่ต้องการทำงานในองค์กรที่ดีหรือองค์กรที่สามารถก้าวหน้าไปด้วยกันได้ ทำงานร่วมกันได้

3) ความรักและความเป็นเจ้าของ องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน นั้นหมายถึง เวลามาทำงานแล้วถ้ารู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และมีทีมงานที่ดี บุคลากรจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานนั้นๆ แล้วทุกคนก็จะช่วยกันทำงาน ฉะนั้น ต้องทำให้บุคลากรตระหนักอยู่เสมอว่า งานของตนเองที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กร

4) การได้รับความยกย่องนับถือ องค์กรทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้บริหารยอมรับ นับถือและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ

5) ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ความสามารถ ศักยภาพต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บุคลากรจะรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ตนเองทำสำเร็จ และเกิดคุณค่ากับองค์กร ทำให้เกิดความรักที่มีต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษาหรือผู้ที่สนใจอาจจะใช้สมมติฐานเดิมหรือเพิ่มตัวแปรใหม่เข้าไปเพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และควรจะมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตนอกเมืองเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้ได้

ผลการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาในเขตเมือง และเปลี่ยนจากการแจกแบบสอบถามเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแทนโดยการทำเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเข้าไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). *สถานการณ์ ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559 (Situation Of The thai elderly 2016)*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2561, จาก <https://goo.gl/EbP4jR>.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสมัยใหม่ (ปัจจุบันสู่ออนไลน์). *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 28(86), 322-337.
- ปรีชา คำมาตี. (2557). การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อนวัตกรรมองค์กรและความ สามารถในการจัดการความรู้. *Journal of graduate studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 11(2), 216-225.
- มนตรี ประเสริฐรุ่งเรือง. (2559). การสร้างทางเลือกในการพึ่งพาตนเองอย่างมีคุณค่าของผู้สูงอายุรุ่นใหม่. *วารสารประชากร (Thai Population Journal)*, 4(2), 23-45
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). *แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2561, จาก <https://goo.gl/BQDyrD>.
- สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2553). *สิทธิผู้สูงอายุตามหลักการขององค์การสหประชาชาติ*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2561, จาก <https://goo.gl/YGxMge>.
- สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น. (2553). *ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปทำงานในรอบปี จำแนกตามหมวดอาชีพ กลุ่มอายุ เพศ และเขตการปกครอง พ.ศ.2553*. สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2561, จาก <https://goo.gl/birXyW>.
- _____. (2560). *สถิติประชากรและบ้าน - จำนวนประชากรแยกอายุ*. ค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2561, จาก <https://goo.gl/MPtxUv>
- อุมพร ตรังคสมบัติ. (2543). *Everest พาลูกค้าหาความนับถือตนเอง*. กรุงเทพฯ: ชันด้าการพิมพ์.
- Branden, N. (1981). *The Psychology of Self Esteem by Nathaniel Branden*. New York: Bantam Books.
- Brown, Roger. (1965). *Social Psychology*. New York: Free Press.
- Coopersmith, S. (1981). *The antecedents of self-esteem*. 1967. San Francisco, CA.
- Gabriel, P. E. (2008). *Positive assortative mating and spouses as complementary factors of production: a theory of labour augmentation*. Retrieved April 02, 2018, from <https://goo.gl/h9aJu7>.
- O'Donohue, W., & Krasner, L. (1995). *Psychological skills training: Allyn & Bacon*.
- Yamane, Taro. 1967. *Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed.*, New York: Harper and Row.