

รูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

Model of Readiness to Work after Retirement of Elderly Workers in the Automotive Industry Eastern Economic Corridor (EEC)

วิริตยาภรณ์ ลือนาม (Wirittayaporn Luenam)¹

นพดล เดชประเสริฐ (Noppadon Dejprasert)²

อีเมลล์ Wirittayaporn@gmail.com โทรศัพท์ 0997746181

(Received: February 29, 2022; Revised: March 20, 2022; Accepted: April 16, 2022)

บทคัดย่อ

ด้วยวัตถุประสงค์ของการศึกษา ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมและพฤติกรรมและการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและพฤติกรรมกับการเตรียมความพร้อม ๆ และนำเสนอสรุปพัฒนาเป็นแนวทางและรูปแบบการเตรียมความพร้อม ๆ ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณกับตัวอย่างแรงงานสูงอายุ (50-55ปี) ที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 424 ตัวอย่าง และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยกระบวนการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ t-Test/ F-Test, และ Multiple regression สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ของแรงงานที่แตกต่างกันมีกิจกรรมและพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุแตกต่างกัน 2) ความแตกต่างของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน การมีภาระหนี้สิน และการมีรายได้เสริม ทำให้การเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ของกิจกรรมและพฤติกรรมเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในภาพรวมมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนของการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณร้อยละ 39.8 และเมื่อใช้ปัจจัยกิจกรรมและพฤติกรรมที่ประกอบด้วย ด้านสถานประกอบการ ด้านสุขภาพ และด้านความต้องการทำงานหลังเกษียณ สามารถนำมาอธิบายความแปรปรวนของการเตรียมความพร้อม ๆ ได้ร้อยละ 46.4 ที่นัยสำคัญทางสถิติ และ 4) สรุปนำเสนอแนวทางและรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ ๆ ด้วยรูป 3 เหลี่ยมที่แต่ละด้านประกอบด้วย (1) กิจกรรมและพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมที่เป็นพื้นฐาน (2) การเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ และ(3) การส่งเสริมและสนับสนุน

คำสำคัญ : แรงงานสูงอายุ, ความพร้อมในการทำงาน, งานหลังการเกษียณ, กิจกรรมและพฤติกรรม

¹ นิสิตปริญญาเอกสาขาการจัดการองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำสาขาการจัดการองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This article presents the results of research objectives; study the personal factors influencing pre-retirement activities-behaviors for post-retirement work preparation, study personal factors influencing post-retirement work preparation, the relationship between pre-retirement activities-behaviors with post-retirement work preparation of elderly workers and summary the guidelines and develops model of readiness to work after retirement of elderly workers in the automotive industry Eastern Economic Corridor (EEC). Mixed research method use a quantitative research with 424 samples of elderly workers (50-55 years) who working in the automotive industry enterprises of the Eastern Economic Corridor (EEC), a qualitative research with a focus group process with 15 experts, and all questionnaire that passed the confidence test and the ethics of human research of Burapha University. Data analysis uses statistics. t-Test/F-Test, and Multiple regression. The results were found; 1) Personal factors: age, education level, and monthly income are presented different activities and behaviors in preparing for post- retirement work. 2) Different personal factors: gender, age, education level monthly income, indebtedness, and having extra income presented different preparation for post-retirement work. 3) The relationship of activities and behavior for post-retirement readiness work in general influenced the variance in post-retirement readiness by 39.8% and when using activity and behavioral factors that consist of entrepreneur, health, and post-retirement work needs can be used to explain the variance of post-retirement work preparation for 46.4% at statistical significance. And 4) Summarizes presenting guidelines with triangle model consist of (1) Basic preparedness activities and behaviors (2) Preparing for post-retirement work; and (3) Promotion and support.

Keywords: elderly workers, readiness work, post-retirement work, activities and behaviors.

บทนำ

สถานการณ์ผู้สูงอายุและแรงงานในประเทศไทยที่กำลังกลายเป็นสังคมแรงงานสูงอายุ (Aged Society) ตั้งแต่ปี 2557 มีผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 14.9 และคาดการณ์ว่าในปี 2571 จะมีผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 23.5 และกลายเป็นสังคมแรงงานสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) (Department of Older Persons, 2017) ขณะที่จำนวนอัตราเด็กเกิดใหม่น้อยลงกว่าอัตราการมีอายุของผู้สูงอายุ ทำให้คาดการณ์ได้ว่าจะส่งผลต่อสภาวะขาดแคลนแรงงานในทุกภาคในอนาคตอันใกล้ (Phoyen, 2019) โดยในประเทศไทยคาดว่าจะในปี พ.ศ. 2565 อุปทานทางด้านแรงงานมีจำนวน 42.5 ล้านคน แต่ความต้องการแรงงานจริงมีถึง 48.9 ล้านคน และขาดแคลนแรงงานกว่า 6 ล้านคน (Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2017) ซึ่งส่งผลต่อภาคการผลิตภายในประเทศ ทั้งนี้ภาครัฐและภาคเอกชนต่างกำลังปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในหลายประเทศกำลังเร่งหาทางออกอย่างต่อเนื่องในหลายประเทศต่างเร่งหาทางออก ด้วยการใช้เทคโนโลยีและหันมาใช้หุ่นยนต์เพื่อทดแทนแรงงานคนในบางตำแหน่งงาน แต่ต้องแบกรับต้นทุนและเทคโนโลยีค่อนข้างสูงมาช่วย (Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2017) หรืออีกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการขยายอายุการเกษียณของพนักงานหรือการต่ออายุการจ้างงานต่อหลังเกษียณ ที่แนวทางการดำเนินการยังขึ้นอยู่กับกฎระเบียบในแต่ละสถานประกอบการโดยที่นายจ้างจะเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสม (Nateeprasittiporn and Chaichompoo, 2019) ทั้งนี้ยังสามารถใช้การสนับสนุนจากนโยบายของภาครัฐในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุ สำหรับยุทธศาสตร์ของประเทศไทยได้กำหนด โครงการนำร่องการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ การจัดตั้งศูนย์บริการจัดทำงานแรงงานสูงอายุ ศูนย์ขึ้นทะเบียนหางานแรงงานสูงอายุ และการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุ และอยู่ในกระบวนการพัฒนากฎหมายให้เอื้อต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ อย่างไรก็ตามโอกาสในการต่ออายุการจ้างงานหลังเกษียณก็ยังไม่สมดุลและไม่ได้มีสำหรับทุกคน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประวัติการทำงาน และความพร้อมของแรงงานสูงอายุที่จะมีระดับแตกต่างกัน (Bender, Hollstein & Schweppe, 2020) และเกิดจากปัจจัยร่วมของกิจกรรมและพฤติกรรม การเตรียมพร้อมที่ต้องการที่จะทำงานหลังเกษียณ ได้แก่ กิจกรรมและพฤติกรรมด้านสภาพการทำงาน ด้านแหล่งที่มาของรายได้ ด้านสุขภาพ และความต้องการทำงานหลังเกษียณ โดยที่ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุสามารถชี้วัดผลได้ด้วยปัจจัย 1) ศักยภาพในการทำงาน 2) การสนับสนุนทางสังคม (3) การดูแลตนเอง และ (4) การเห็นคุณค่าแห่งตน ที่เป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อการเลือกและโอกาสที่จะทำงานหลังเกษียณได้ (Yura, Iris, & Lawrence, 2018) การศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุส่วนใหญ่เน้นที่ด้านสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ส่วนด้านการเตรียมความพร้อมมักเป็นด้านการบริหารจัดการหรือความพร้อมด้านองค์กร เพราะถือว่าเป็นผู้จ้างเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาที่เป็นการเตรียมความพร้อมในตัวแรงงานสูงอายุเองที่ยังพบได้น้อย อีกทั้งความจริงที่การเตรียมความพร้อมไม่สามารถที่จะเตรียมได้ในระยะเวลาอันสั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อทำความเข้าใจในความพร้อมที่เป็นตัวตนของแรงงาน การมีกิจกรรมและพฤติกรรมในการเตรียมความพร้อมก่อนถึงเวลาเกษียณอายุจริง (Kaesornbua, 2018) และวางแนวทางการศึกษาไปเพื่อเสนอ รูปแบบการเตรียมความพร้อมหลังการเกษียณอายุของแรงงานที่อยู่ใน

ภาคอุตสาหกรรมที่เป็นเฉพาะกลุ่ม ที่สามารถเป็นแนวทางสำหรับกลุ่มแรงงานในส่วนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณ 2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ 4. เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ และ 5. เพื่อศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลกับกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุ

การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุของ Bender, et al, (2020); และ Phenpong (2019) พบความแตกต่างของทำกิจกรรมและการมีพฤติกรรมของแรงงานที่มีต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณ เป็นผลที่ทำให้เกิดความพร้อมหรือความไม่พร้อมที่เป็นผลให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะทำงานต่อหลังการเกษียณ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะทางด้านบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ความเพียงพอของรายได้ ภาวะหนี้สิน ภูมิภาคที่อยู่อาศัย ประวัติการทำงาน แหล่งรายได้-รายได้เสริม และระดับการศึกษา ของแรงงานสูงอายุที่จะมีความแตกต่าง

กิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุกับความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุ

Panyindee (2018) อ้างถึง ทฤษฎี SOC Theory ที่เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการปรับตัวตามช่วงอายุและตามความสมดุลของร่างกาย จิตใจ สภาพสังคม และสถานการณ์ ด้วยการพิจารณา การเลือก (Selection) การปรับให้เกิดสภาวะสมดุล (Optimization) และการทดแทน (Compensation) ที่เป็นที่มาในการอธิบายความสัมพันธ์ของกิจกรรมและพฤติกรรมในการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ Sombutboon (2019) พบว่าผู้สูงอายุที่ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมกระทำกิจกรรมให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง รู้สึกมีคุณค่า มีความสุข ประสบความสำเร็จ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมตลอดไป ผู้สูงอายุต้องการจะทำงานต่อด้วยความต้องการมีความสัมพันธ์ใหม่ เพื่อชดเชยในสิ่งที่สูญเสียไปเพราะเกษียณ และผู้สูงอายุที่มีการทำกิจกรรมมากก็จะมีมีความสุขและมีอายุยืน (Nateprasittiporn and Chaichompoo, 2019) ส่วนทฤษฎีกิจกรรมที่นิยมนำมาอธิบาย โดยเชื่อว่าผู้สูงอายุจะรักษากิจกรรมและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ในการหากิจกรรมทดแทนเมื่อกิจกรรมเดิมต้องหยุดลงเมื่อเกษียณ และระดับการทำกิจกรรมเกิดจากการระดับการมีส่วนร่วมและทัศนคติที่ต้องการทำกิจกรรมต่อไปเรื่อย ๆ (Novak, 2018) กิจกรรมและพฤติกรรมในการเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะทำงานหลังเกษียณอายุ Panyindee (2018) เสนอว่าประกอบด้วย 1) กิจกรรมและพฤติกรรมความพร้อมทางด้าน

สถานภาพการทำงาน ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำงาน การได้รับโอกาสและการเป็นส่วนในการแก้ปัญหาของบริษัท และการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานให้ดีขึ้น 2) กิจกรรมและพฤติกรรมความพร้อมด้านแหล่งที่มาของรายได้ โดย Jantorn and Yansomboon (2018) ใช้ปัจจัยชี้วัด ได้แก่ การมีรายได้จากงานประจำ การมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลา และการมีรายได้อื่น ๆ 3) กิจกรรมและพฤติกรรมความพร้อมทางด้านสุขภาพ ใช้ปัจจัยชี้วัด ได้แก่ การมีสุขภาพสมบูรณ์และมีความพร้อมทำงาน การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และ 4) กิจกรรมและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความต้องการทำงานหลังเกษียณ โดย Kaesornbua (2018) ชี้วัดด้วย การมีความต้องการทำงานในองค์กรเดิม การทำงานต่อที่อื่น หรือการประกอบอาชีพธุรกิจของตนเอง

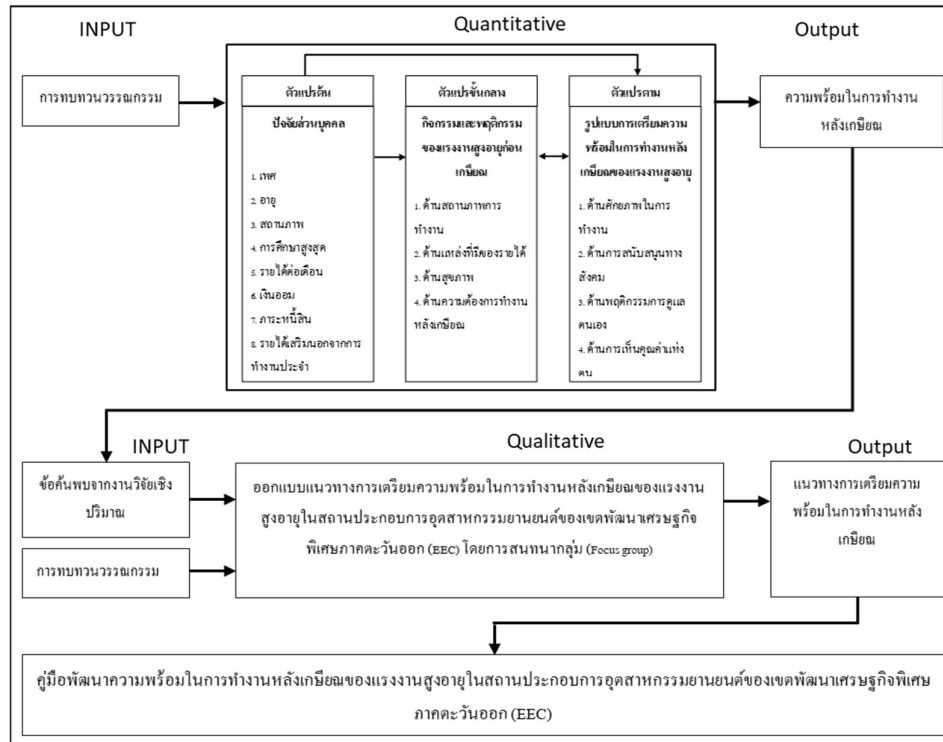
ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณอายุ

ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ โดย Panyindee (2018) เสนอการชี้วัดด้วยปัจจัย 1) ความพร้อมด้านศักยภาพในการทำงานที่ประกอบด้วยปัจจัย (1) การพัฒนาสมรรถนะให้เหมาะสมการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (2) การแสวงหาความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง (3) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (4) ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และ (5) มีความสำเร็จในงาน 2) ความพร้อมด้านการสนับสนุนทางสังคม (Teerathanachaiyakul, 2020) ที่ประกอบไปด้วย (1) การได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลในครอบครัว (2) การรับรู้ได้ว่าครอบครัวช่างเคารพยกย่อง (3) การได้รับการช่วยเหลือต่าง ๆ จากครอบครัว (4) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว ชุมชน และสังคม และ (5) การได้รับข่าวสารหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง 3) ความพร้อมด้านพฤติกรรม การดูแลตนเอง ที่ประกอบด้วยปัจจัย (1) การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และเหมาะสม (2) ออกกำลังกายสม่ำเสมอ (3) มีความสามารถดูแลตนเองได้เมื่อเจ็บป่วย (4) สามารถจัดการความเครียดได้ และ (5) นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอและ 4) ความพร้อมด้านการเห็นคุณค่าแห่งตน ที่ประกอบไปด้วย (1) มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (2) มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับในสิ่งที่ต้องการเสมอ (3) มีความหวังในชีวิตตลอดเวลา (4) รู้สึกว่าสามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และ (5) รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า (Shreve, 2018)

การเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ

ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยสรุปหมายถึง ความเต็มใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยอาศัยความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Noubani, et al, 2021; Shreve, 2018; และ Yura, Iris, & Lawrence, 2018) โดยปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุเลือกที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้สูงอายุเห็นว่าตนเองยังมีศักยภาพในการทำงานสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่น ต้องการหารายได้ของตนเองไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และความรู้สึกเบื่อบ่อยไม่ต้องการอยู่เฉย ๆ 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้สูงอายุหลายคนมีปัญหาภาวะหนี้สินที่ยังต้องจ่ายชำระ ขณะที่เงินออมมีไม่เพียงพอ รายได้หลังเกษียณไม่แน่นอน และไม่มียาได้จากทางอื่น และ 3) ปัจจัยด้านสังคม โดยผู้สูงอายุต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมของตนเองไว้ และต้องการปฏิสัมพันธ์พบปะพูดคุยกับผู้อื่น (Noubani, et al, 2021) นอกจากนั้นยังต้องมีที่เป็นปัจจัยภายนอกคือการให้โอกาสของสถานประกอบการ และตลอดจนกฎหมายหรือนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนส่งเสริมให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ แก่สถานประกอบการเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุ

เข้าทำงานในสถานประกอบการ (Paai, 2018) โดยจากวรรณกรรมข้างต้นได้ออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย แบ่งขั้นตอนไว้ต่อไปนี้ **ขั้นตอนที่ 1** ทบทวนวรรณกรรมโดยค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมประเด็นสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ เพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล **ขั้นตอนที่ 2** การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขต EEC **ขั้นตอนที่ 3** การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ใช้การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อยืนยันพร้อมสรุปผลถึงรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขต EEC และ **ขั้นตอนที่ 4** สร้างคู่มือรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแรงงานผู้สูงอายุ 424 ตัวอย่าง (Cochran, 1963) ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ถึง 55 ปี และกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่ EEC ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เป็น 15 ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสูงอายุและด้าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยตัวแทนแรงงานจากจังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง จำนวน 3 ท่าน แพทย์ 1 ท่าน ตัวแทนแรงงานสูงอายุ 3 ท่าน สภาอุตสาหกรรมจังหวัด 2 ท่าน นักวิชาการ 1 ท่านและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม 40 ข้อ ที่สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล, ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคำถามในการประชุมกลุ่ม 5 ประเด็น คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมทางกายภาพ ความพร้อมทางด้านสติปัญญา ความพร้อมด้านสิ่งแวดล้อม ความพร้อมด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ และ (5) องค์ประกอบด้านอื่นๆ และ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผ่าน IOC (>0.8) ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) ระดับความเชื่อมั่น Cronbach's coefficient of alpha (> 0.941) (Wanichbancha, 2014)

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows (Licensed) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติที่ใช้คือ Independent sample t-test และ One-way Analysis of Variance: One-way Anova ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสรุปวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมนำเสนอตามประเด็นตามข้อคำถามตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Chantavanich, 2013)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง สรุปผลข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 424 ตัวอย่าง เป็นพนักงานในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรี, ระยอง และฉะเชิงเทรา ร้อยละ 66.04, 27.59 และ 6.37 ตามลำดับ เป็นชายร้อยละ 55.4 อายุ 50, 51 และ 52 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0, 22.3, และ 21.5 ตามลำดับ สถานภาพสมรสร้อยละ 73.3 การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 62.3 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 39.9 และ 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 29.7 มีเงินออมระหว่างทำงานร้อยละ 91.3 มีภาระหนี้สินร้อยละ 72.4 และส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริมนอกจากการทำงานประจำร้อยละ 67.5

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีกิจกรรมและพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐาน	ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ	สรุปผล
1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันมีกิจกรรม และพฤติกรรมของ แรงงานสูงอายุก่อน เกษียณแตกต่างกัน	เพศ	t-test, Sig = .942	ยอมรับ H0
	อายุ	t-test, Sig = .017*	ปฏิเสธ H0
	สถานภาพสมรส	t-test, Sig = .256	ยอมรับ H0
	ระดับการศึกษา	t-test, Sig = .000*	ปฏิเสธ H0
	รายได้ต่อเดือน	F-test, Sig = .000*	ปฏิเสธ H0

	เงินออม	F-test, Sig = .912	ยอมรับ H0
	ภาระหนี้สิน	F-test, Sig = .238	ยอมรับ H0
	รายได้เสริมนอกจากการทำงานประจำ	F-test, Sig = .055	ยอมรับ H0

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลต่อกิจกรรมและพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณ โดยสถิติ ANOVA (LSD) พบว่า กลุ่มย่อยของ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 กลุ่มย่อยมีความแตกต่างต่อการมีกิจกรรมและพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ สถานะภาพ การมีเงินออม การภาระหนี้สิน และการมีรายได้เสริมนอกจากงานประจำ ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถนำมาสรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันต่อการมีกิจกรรมและพฤติกรรม โดย อายุ ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระหว่างกลุ่มอายุ 50 ปีมีกิจกรรมและพฤติกรรม น้อยกว่ากลุ่มอายุ 53 ปี และกลุ่มอายุ 52 ปีมีน้อยกว่ากลุ่มกับกลุ่มอายุ 53 และ 54 ปี ส่วน ระดับการศึกษา พบว่า ระดับที่สูงกว่ามีกิจกรรมและพฤติกรรม ที่มากกว่าตามลำดับ ส่วน รายได้ต่อเดือน พบว่า มีกิจกรรมและพฤติกรรม มากขึ้นตามลำดับรายได้ และเมื่อมีรายได้มากกว่า 40,001 – 50,000 บาท ไม่พบข้อมูลที่สามารถสรุปความแตกต่างของการมีกิจกรรมและพฤติกรรม ที่แตกต่างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุแตกต่างกัน

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน การมีภาระหนี้สิน และการมีรายได้เสริมนอกจากงานประจำ ที่แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบนัยสำคัญของปัจจัยด้าน สถานภาพ และการมีเงินออม โดยพบว่า อายุ กลุ่มอายุ 50 ปี มีการเตรียมความพร้อม น้อยกว่ากลุ่มอายุ 53 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 52 ปี มี น้อยกว่ากลุ่มอายุ 53 และ 54 ปีตามลำดับ ส่วน ระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาที่สูงกว่ามีการเตรียมความพร้อม ที่มากกว่า ส่วน รายได้ต่อเดือน พบว่า ช่วงรายได้ที่มากขึ้นมีการเตรียมความพร้อม ที่มากกว่า โดยการศึกษาสามารถแบ่งช่วงรายได้เป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มรายได้น้อยกว่า 30,000 บาทและกลุ่มมีรายได้มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลแสดงได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐาน	ปัจจัย	ผล	สรุปผล
2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุแตกต่างกัน	เพศ	t-test, Sig = .039*	ปฏิเสธ H0
	อายุ	t-test, Sig = .017*	ปฏิเสธ H0
	สถานภาพสมรส	t-test, Sig = .256	ยอมรับ H0
	ระดับการศึกษา	t-test, Sig = .000*	ปฏิเสธ H0
	รายได้ต่อเดือน	F-test, Sig = .000*	ปฏิเสธ H0

การมีเงินออม	F-test, Sig = .621	ยอมรับ H0
การมีภาระหนี้สิน	F-test, Sig = .000*	ปฏิเสธ H0
รายได้เสริมนอกจากการทำงานประจำ	F-test, Sig = .041*	ปฏิเสธ H0

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3 กิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณมีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ

พบว่า ความสัมพันธ์ของกิจกรรมและพฤติกรรมที่มีต่อความแปรปรวนของการเตรียมความพร้อม ๓ ได้ร้อยละ 39.8 และเมื่อใช้ปัจจัยกิจกรรมและพฤติกรรมที่ประกอบด้วย ด้านสถานประกอบการ ($b=.186$, $p\text{-value} = .000$) ด้านสุขภาพ ($b=.355$, $p\text{-value} = .000$) และด้านความต้องการทำงานหลังเกษียณ ($b=.077$, $p\text{-value} = .016$) สามารถนำมาอธิบายความแปรปรวนของการเตรียมความพร้อม ๓ ได้ร้อยละ 46.4 ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ไม่มีข้อมูลที่สามารถสรุปได้ว่าด้านแหล่งที่มาของรายได้ ($b=.036$, $p\text{-value} = .190$) สามารถนำมาอธิบายความแปรปรวนได้ ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของ กิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุ กับการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ

	รูปแบบ 1		รูปแบบที่ 2	
ตัวแปรต้น	b ($p\text{-value}$)	Beta	b ($p\text{-value}$)	Beta
Constant	1.386 (.000)	-	1.546	-
กิจกรรมและพฤติกรรม	.736 (.000)	.631	-	-
ด้านสถานประกอบการ	-	-	.186 (.000)	.248
ด้านแหล่งที่มาของรายได้	-	-	.036 (.190)	.048
ด้านสุขภาพ	-	-	.355 (.000)	.472
ด้านความต้องการทำงานหลังเกษียณ	-	-	.077 (.016)	.104
R		.631		.681
Adjusted R Square		.398		.464
F-Value (sig)		279.564 (.000)		90.835 (.000)

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ

ผลสรุปประเด็นจากการประชุมกลุ่ม Focus Group จาก 15 ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อศึกษาแนวทางและรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณโดยสรุปประเด็นได้ต่อไปนี้

1) แนวทางและรูปแบบความพร้อมทางกายภาพ

แนวทางและรูปแบบการเตรียมความพร้อม “ด้านสุขภาพ” เพื่อการทำงานหลังเกษียณอายุ มี 12 ประเด็น ได้แก่ (1) ความเข้าใจความพร้อมด้านสุขภาพ (2) การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพกายและมีจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ (3) การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพที่สามารถดำเนินการได้เอง (4) การเฝ้าระวังและการเตรียมความพร้อมรองรับความเสี่ยงของร่างกายด้วยตนเอง (5) เฝ้าระวังโรคสำคัญและปัญหาสุขภาพในผู้สูงอายุ (6) การใช้ข้อมูลการตรวจสุขภาพประจำปีมาเฝ้าระวังและพัฒนา

เชิงรุก (7) องค์กรจัดให้มีการมีกิจกรรมการเตรียมความพร้อมสภาพให้พนักงาน (8) มีรูปแบบการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพของคนกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร (9) การลดความเสี่ยงและการวางมาตรการป้องกันด้านสุขภาพสำหรับแรงงานสูงอายุ (10) การส่งเสริมให้ลด ละ เลิก อบายมุข (11) การสำรวจสวัสดิภาพทางสังคมและการประกันสุขภาพให้เพียงพอและ (12) การเพิ่มรูปแบบของการบริการการแพทย์ทางเลือกอื่น ๆ ในการดูแลสุขภาพ

2) แนวทางและรูปแบบความพร้อมทางด้านสติปัญญา

2.1) แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อมในการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ มี 8 ประเด็น ได้แก่ (1) งานที่ใช้ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถเฉพาะทาง และมีความต้องการของตลาดแรงงาน (2) งานที่ไม่ใช้แรงงานหนัก (3) หน้าที่การพัฒนา เตรียมความพร้อม รักษาและสืบทอดงานในองค์กร (4) รับจ้างงานบริการเฉพาะทาง (5) งานที่ตอบโจทย์ด้านเทคโนโลยี (6) ใช้สามารถจากการนำประสบการณ์มาแก้ไขปัญหาและให้มีแนวทางที่ดีกว่า (7) การมีทักษะทางด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และ (8) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

2.2) แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความพร้อม มี 12 ประเด็น คือ (1) พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยี (2) พัฒนาศักยภาพด้านฝีมือแรงงานและความถนัดเฉพาะทาง (3) พัฒนาศักยภาพด้านการให้คำปรึกษา (4) เพิ่มความสามารถที่เป็นเฉพาะและหลากหลาย (5) เพิ่มความสามารถด้านสื่อสังคมออนไลน์ (6) สร้างสัมพันธ์เพื่อเพิ่มโอกาสและเชื่อมโยงความชำนาญ (7) สร้างการยอมรับในความสามารถและทักษะการแก้ปัญหา (8) ใช้สื่อออนไลน์อย่างปลอดภัย (9) เปลี่ยนความเชื่อของการเป็นอุปสรรคการพัฒนา (10) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (11) พัฒนาความกล้าแสดงออก และ (12) การมีทักษะทางด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

3) แนวทางและรูปแบบความพร้อมด้านสิ่งแวดล้อม

3.1) แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อมในด้านแหล่งที่มาของรายได้ มี 12 ประเด็น ได้แก่ (1) รับคำปรึกษาในการบริหารจัดการด้านการเงินส่วนบุคคลจากผู้เชี่ยวชาญ (2) การบริหารจัดการหนี้ในระบบและนอกระบบ (3) มีรายได้เสริมช่องทางอื่น ๆ (4) การมีความรู้ในการลงทุน (5) การวางแผนความมั่นคงทางการเงินหลังการเกษียณ (6) ส่งเสริมการออมเงิน (7) การแก้ปัญหาด้านการเงิน (8) ลดการพึ่งพิงรายได้จากการทำงานล่วงเวลา (9) การเตรียมความพร้อมทางด้านอาชีพหลังการเกษียณ (10) พัฒนาทักษะอาชีพ การใช้เทคโนโลยี และการสร้างรายได้จากระบบโซเชียล (11) รองรับความเสี่ยงของการเลิกและสิ้นสุดการจ้าง และ (12) การซื้อกองทุนหรือการทำประกันชีวิต

3.2) แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนทางสังคม มี 12 ประเด็น ได้แก่ (1) การยอมรับและให้โอกาสในการจ้างแรงงานสูงอายุ (2) เพิ่มอัตราค่าจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กร (3) สนับสนุนการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ (4) ปรับรูปแบบสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานสูงอายุ (5) แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ใช้แรงงานทำให้ออกาสน้อยในการจ้างงานต่อหลังเกษียณ (6) ทบทวนกฎหมายการจ้างงานแรงงานที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ (7) คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่พบว่ายังไม่ดีพอและรวมถึงการยังไม่มีประกันสังคม (8) การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุจากภาครัฐต่อผู้ประกอบการ (9) ความไม่พร้อมที่จะเข้าสู่การเกษียณของแรงงานที่เป็นปัญหาสังคม (10) ข้อจำกัด

ด้านเวลาทำงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ (11) ภาวะความกดดันและความเครียดจากสังคมต่อแรงงานสูงอายุ และ (12) ภาวะวิกฤตที่เกี่ยวข้องกับโรคโควิด 19 และกระทบต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

4) แนวทางและรูปแบบความพร้อมด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ

4.1 แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อมในการดูแลตัวเอง มี 14 ประเด็น ได้แก่ (1) การลดภาวะความเครียดจากความกดดันทางสังคม สร้างแรงบันดาลใจและภาวะอารมณ์เชิงบวก (2) การปรับตัวให้สอดคล้องกับคนยุคใหม่ ความเข้าใจและการสื่อสารที่เข้ากันได้ (3) การปรับตัวให้ทันกับการใช้เทคโนโลยี (4) การสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในสถานที่ทำงาน (5) การจัดการสถานที่รองรับแรงงานสูงอายุทั้งในสถานที่ทำงานและสังคม (6) มีกิจกรรมส่งเสริมและการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ยังอยู่ในองค์กร (7) ทำความเข้าใจในการจ้างงานที่ต้องมีความแตกต่างจากเดิม (8) มีความเข้าใจในภาวะของความจำ และเปราะบางงาน (9) การเตรียมความพร้อมในกรณีที่ต้องกลับไปอยู่กับครอบครัว (10) การบริหารสมอง ความจำ และการลดความเสี่ยง (11) เข้าใจในความรู้สึกลุกลาม เพื่อน ตำแหน่งและเตรียมความพร้อม (12) ตรวจสอบสุขภาพจิตและการพัฒนาด้านจิตใจ (13) มีพฤติกรรมดีและความเชื่อถือได้ และ (14) สามารถในการทำงานเป็นทีมได้

4.2 แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อมในการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง มี 11 ประเด็น ได้แก่ (1) ตัวเองมีศักยภาพ ความสามารถที่ดีพอและเป็นที่ต้องการ (2) มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน (3) มีความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ดีพอ (4) เข้าใจการสื่อสารออนไลน์ (5) มีความพร้อมด้านสุขภาพจิต (6) มีสุขภาพร่างกายที่ดีและดูแลสุขภาพต่อเนื่อง (7) รู้สึกมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในสถานที่ทำงาน (8) มีการปรับตัวและเตรียมพร้อมที่ดีและการไม่เป็นภาระสำหรับคนอื่นหรือภาระสำหรับลูกหลาน (9) เข้าใจภาวะระบบงานและเนื้องานที่อาจต้องทำแบบเดิม (10) เข้าใจความต่างวัยในการทำงานร่วมกัน และ (11) การคิดอย่างเป็นระบบ

5) แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางและรูปแบบในการเตรียมความพร้อม ฯ ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม มี 15 ประเด็น ได้แก่ (1) ความเข้าใจความจริงเรื่องของสุขภาพเมื่อเป็นผู้สูงอายุ (2) ความไม่พร้อมของแรงงานสูงอายุทั้งการทำงานต่อหรือเกษียณ (3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ในกระบวนการแก้ไข (4) การจ้างงานผู้สูงอายุในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เหมาะสมกับแรงงานรุ่นใหม่ (5) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมทำให้แนวโน้มเป้าหมายการจ้างแรงงานหลังการเกษียณลดลง (6) ความไม่เป็นรูปธรรมการจ้างงานแรงงานสูงอายุ (7) ยอมรับและเห็นด้วยในประเด็นการเพิ่มขึ้นของแรงงานผู้สูงอายุ (8) แนวทางการส่งเสริมภาครัฐหรือองค์กรต่าง ๆ (9) ขาดการวิจัยด้านการจ้างงานแรงงานสูงอายุในไทย (10) มาตรการในการดูแลคุณภาพชีวิตหลังจากเกษียณที่ไม่เพียงพอ (11) การเตรียมความพร้อมที่ต้องมีความต่อเนื่อง (12) การเป็นค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบหากต้องมีการจ้างงานสูงอายุ (13) การดูแลคุณภาพชีวิตของแรงงานสูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความรับผิดชอบดูแลยามเกษียณ (14) การใช้ประโยชน์จากมาตรฐานอุตสาหกรรม และ (15) การป้องกันการตกเป็นเหยื่อของโลกสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ

อภิปรายผล

ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณ

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณโดย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณอายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างต่อการมีกิจกรรมและพฤติกรรมตามความจำเป็นและโอกาสที่ผู้สูงอายุที่มองเห็นและเข้าใจว่าเป็นความเสี่ยงและโอกาสที่จะเกิดขึ้น โดย Bender, et al, (2020) พบว่าบุคคลมีกิจกรรมและพฤติกรรม เพื่อให้มีคุณภาพ ความเหมาะสมตามการตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อการดำเนินชีวิต ส่วน Eismann, Verbeij, & Henkens (2019) ที่พบความแตกต่างในกิจกรรมและพฤติกรรมที่ต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ความเพียงพอของรายได้ การมีภาระหนี้ ที่อยู่อาศัย ประวัติการทำงาน แหล่งรายได้หลักและเสริม และการศึกษาของแรงงานอาวุโส 2) รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันและการส่งอิทธิพลบวกต่อการมีกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณที่แตกต่างกัน โดย Teerathanachaiyakul (2020) ที่พบว่า ผู้สูงอายุต้องการหารายได้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ตนเองมีรายได้มากพอที่จะสามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ความจำเป็นที่ต้องมีการดูแลรักษาตัวเองและความต้องการมีเงินออมเพียงพอจึงต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น 3) การมีเงินออมและการส่งอิทธิพลทางลบต่อการมีกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณ โดยที่การมีเงินออมที่เพิ่มมากขึ้นจะทำให้กิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุเพื่อการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณลดลง สอดคล้องกับ Paai (2018) ส่วน Sirinukulwatana (2021); และ Novak (2018) พบว่าการมีพฤติกรรมออมที่เหมาะสมคือการมีเงินออมที่มากพอที่จะมีความสะดวกสบายในบั้นปลายชีวิต 4) การมีช่องทางรายได้เสริม นอกเหนือจากงานประจำมีอิทธิพลทางลบต่อการมีกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณ โดยการมีช่องทางรายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำที่เพิ่มมากขึ้นทำให้มีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณลดลง สอดคล้องกับการศึกษา Sirinukulwatana (2021); และ Teerathanachaiyakul (2020) และ 5) อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา และการมีและไม่มีภาระหนี้สินไม่มีอิทธิพลต่อการมีกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Bender, et al., (2020) ในตัวอย่างการศึกษาที่เป็นพนักงานรัฐและไม่สอดคล้องกับ Eismann, et al, (2019) ที่พบว่าอายุและสถานภาพมีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของการเตรียมความพร้อมในการทำงานของแรงงานประเทศกลุ่มพัฒนาแล้ว

ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า 1) การเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุที่ประกอบด้วย ศักยภาพการทำงาน คุณค่าแห่งตน สนับสนุนทางสังคม และการดูแลตนเอง พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ การมีภาระหนี้สิน การมีรายได้เสริมนอกจากงานประจำ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Bender, et al., (2020); และ Paai (2018) 2) รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับเชิงบวกกับการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ

ของแรงงานสูงอายุ สอดคล้องกับ Phenpong (2019) พบว่าการทำงานหลังการเกษียณอายุแสดงถึงการมีรายได้ที่ยังไม่เพียงพอ ส่วน Jantorn and Yansomboon (2018) พบว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณมีความสัมพันธ์โดยตรงกับด้านแหล่งที่มาของรายได้ 3) การมีเงินออมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ พบว่าการมีเงินออมที่ไม่เพียงพอกลายเป็นสาเหตุจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำงานต่อหลังเกษียณ 4) การมีภาระหนี้สินหนี้สินมากยิ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุมาก ทำให้ภาระหนี้สินเป็นปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงานและยังคงต้องทำงานของแรงงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุก่อนเกษียณกับรูปแบบการเตรียม

ความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ

วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า 1) กิจกรรมและพฤติกรรมของแรงงานสูงอายุในการเตรียมความพร้อม ๆ สามารถอธิบายการเตรียมความพร้อม ๆ ได้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Songmuang and Siritharangsri (2016) ที่พบว่า ความพร้อมเกิดจากการเตรียมการตามที่คาดหวังด้วยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพร้อมตามบริบทต่าง ๆ ที่พบว่าการทำกิจกรรมหรือการเตรียมความพร้อมต้องครอบคลุมตามความจำเป็น ที่การดำเนินการหรือเตรียมความพร้อมนั้นต้องดำเนินการก่อนการนำความพร้อมนั้น ๆ ไปใช้ และความพร้อมเดิมจะถูกแทนที่ด้วยความพร้อมที่ดีกว่าเสมอ 2) กิจกรรมและพฤติกรรมการเตรียมความพร้อม ๆ 3 ด้านได้แก่ สถานประกอบการ สุขภาพ และความต้องการทำงานหลังเกษียณ มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อม ๆ โดย (2.1) ด้านสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานที่พบว่ามียุทธศาสตร์ต่อการเตรียมความพร้อม ๆ (2.2) ด้านสุขภาพมียุทธศาสตร์เชิงบวกต่อการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ สอดคล้องกับ Pimtra, Phoungwanich, Thongchai and Phanthong (2018) ที่พบว่าสุขภาพเป็นด้านที่สำคัญที่สุดต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ และความพร้อมด้านอื่น ๆ (2.3) ด้านความต้องการทำงานหลังเกษียณพบว่ามียุทธศาสตร์เชิงบวกต่อการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ จะเกิดในกลุ่มแรงงานที่มองว่าตนเองยังมีคุณค่าต่อองค์กรเดิม และมีความต้องการที่จะการทำงานต่อหลังการเกษียณ และ (2.4) ไม่พบอิทธิพลของแหล่งที่มาของรายได้ต่อการเตรียมความพร้อม ๆ การมีรายได้จากเงินเดือนของงานประจำ การมีรายได้จากการทำงานล่วงเวลา และการมีรายได้จากงานพิเศษอื่น ๆ โดยพบว่าไม่สอดคล้องกับ Na Mahasarakama and Yossomsak, (2020) ที่พบว่ารายได้เป็นความกังวลสูงสุดของผู้สูงอายุที่ต้องมีการงานทำหลังเกษียณและรวมถึงการต้องวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบรองรับอนาคต ที่ความพร้อมด้านการเงินทำให้การทำงานหลังเกษียณอายุเพียงกิจกรรมยามว่างมากกว่าในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

แนวทางและรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถาน

ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

วัตถุประสงค์ที่ 4 และ 5 ที่เป็นการประมวลการศึกษาเพื่อสรุป “แนวทางและรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ต่อไปนี้

1) แนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

แนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ ตามแนวคิดการปรับตัวตามทฤษฎี SOC Theory ที่อธิบายการปรับตัวให้เกิดความสมดุลและผ่านแนวคิดทฤษฎีระบบที่ว่า การเตรียมความพร้อมต้องใช้เวลาในการดำเนินการและดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยสรุปแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุได้ต่อไปนี้

1. **ทำความเข้าใจในประเด็นความไม่พร้อมของตนเอง** ว่าหากต้องการทำงานต่อหลังเกษียณแล้วความพร้อมพื้นฐานที่ตนเองมีหรือไม่มีความพร้อมด้านใด เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความพร้อมพื้นฐานเหล่านี้ต่อไป (1.1) สภาพความพร้อมทางกายภาพ หรือการมีสุขภาพที่ดีเป็นความพร้อมพื้นฐานที่จะสามารถทำงานต่อได้หลังเกษียณ Na Mahasarakama and Yossomsak, (2020); และ Hongsachat, Rungsayatorn and Jaiaree (2015) และแม้จะไม่ทำงานต่อหลังการเกษียณการมีสุขภาพที่ดีก็ทำให้เกษียณได้อย่างมีความสุข (Hongsachat, et al, 2015) (1.2) การที่จะได้รับโอกาสจากสถานที่ทำงานในปัจจุบัน การรู้ว่าเป็นที่ต้องการขององค์กรหรือไม่อย่างไร และพัฒนาให้เป็นที่ต้องการ สอดคล้องกับ Souza and Gurin (2017); และ Panyindee (2018) ที่พบว่า โอกาสในการทำงานแสดงถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากนายจ้าง และยอมรับจากคนรอบข้าง โดยต้องการรู้สึกได้ถึงคุณค่าของตนเอง โดยโอกาสในการทำงานมักวัดได้จากศักยภาพการทำงานที่ผ่านมา (1.3) สภาพความพร้อมด้านการเงินในปัจจุบันเป็นอย่างไรมีไว้สำหรับอนาคตที่จะมีความเป็นอยู่ที่มีคุณภาพดีพอ สอดคล้องกับ Gizem and Birthe (2020); และ Sullivan and Ariss (2019) และ (1.4) สภาพความพร้อมด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ ความพร้อมด้านอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงาน ความเข้าใจถึงการมีลักษณะความพร้อมด้านจิตใจที่จะเปลี่ยนไปเมื่อเป็นผู้สูงอายุ และการมีสัมพันธ์ภาพทั้งในงานและในสังคม

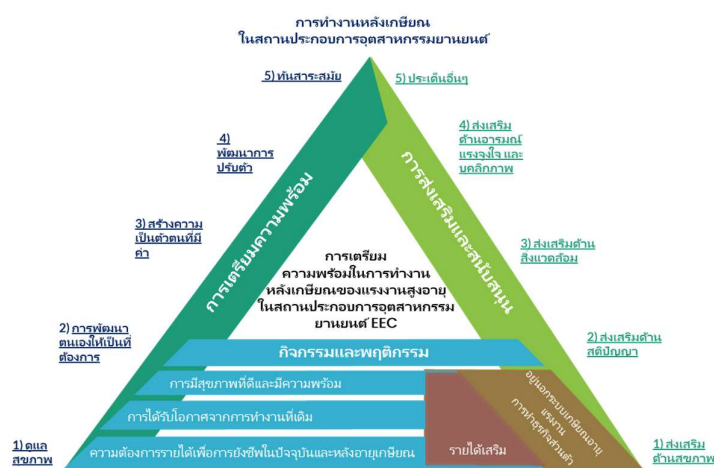
2. **การพัฒนาความพร้อม** เมื่อเข้าใจสภาพความพร้อมที่มีแล้ว ก็เข้าสู่กระบวนการการเติมเต็มความพร้อมด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ โดย Latum, Prajimmock and Chaiwan (2015) ที่ประกอบด้วย 2.1) การดูแลสุขภาพ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงาน การดูแลและพัฒนาความพร้อมด้านร่างกายและสุขภาพจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด และต้องพัฒนายกระดับในขณะที่สภาพร่างกายจะเสื่อมถอยตามวัย การดูแลสุขภาพคือ รับประทานอาหารที่เหมาะสมในแต่ละวัน จัดการความเครียดได้ นอนหลับพักผ่อน ดูแลตนเองได้ยามเจ็บป่วย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามการดูแลสุขภาพต้องครอบคลุมภาวะโรคประจำตัวต่าง ๆ ตามวัยด้วย 2.2) การพัฒนาตนเองให้เป็นที่ต้องการ สอดคล้องกับ Hotekim and Taylor (2020) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กรและ Malisorn and Sariputta (2019) ที่เสริมโดยเฉพาะเหตุผลที่อยากทำงานต่อในที่ทำงานเดิม ผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบย่อยในการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ต้องการ คือ (1) พัฒนาสมรรถนะตนเองอยู่เสมอ (2) เรียนรู้และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง (3) สร้างความสำเร็จตามเป้าหมาย และ (4) มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ต้องการ 2.3) สร้างความเป็นตัวตนที่มีค่า โดย Malisorn and Sariputta (2019) เห็นพ้องว่าเป็นการสร้างและพัฒนาความสามารถในการสร้างมูลค่าให้กับตนเอง เป็นโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ โดย (1) รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (2) ได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่ (3) คนรอบข้างเคารพยกย่อง (4) มีความหวังมีแรงบันดาลใจ (5) มีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้อื่น 2.4) พัฒนาการปรับตัว ที่กล่าวถึงลักษณะ

ทางจิตวิทยาการปรับตัวของคนที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงอายุให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันและอนาคตที่เสริมถึงการปรับตัวที่ต้องการเลือก การปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะสมดุลและการทดแทน โดย (1) พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลง (2) พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร (3) จัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และ (4) เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น และ 2.5) ทักษะสมัย เป็นความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เทคโนโลยี สังคมดิจิทัล ความทันสมัยยุคใหม่ สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และนำมาประยุกต์สู่การสร้างความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับ Heckhausen, Wrosch, and Schulz (2019) โดย (1) รู้ช่องทางช่วยเหลือ สร้างความสะดวกในการใช้ชีวิตกับคนรอบข้าง และ (2) ทันท่วงทีข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้งานในชีวิตประจำวัน และ Sakulphetaram and Samerchure (2021) ที่เสนอความรู้เพิ่มเติมที่เป็นแรงเสริมความเต็มโตของ EEC

2 รูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถาน

ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผู้วิจัยได้ประมวลผลการศึกษาและนำเสนอภาพรูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่ EEC ที่สามารถอธิบายรูปแบบด้วยองค์ประกอบของผลการศึกษา 3 ด้านได้แก่ 1. กิจกรรมและพฤติกรรมเตรียมความพร้อมที่เป็นพื้นฐาน (Foundation of Readiness) มีลักษณะเป็นฐานรองที่เป็นพื้นฐานจากกิจกรรมและพฤติกรรมเตรียมความพร้อมปัจจุบัน 2. การเตรียมความพร้อม (Readiness Preparing) ด้านซ้ายของรูปสามเหลี่ยม ที่เกิดจากการศึกษาการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณตนเอง และ 3. การส่งเสริมและสนับสนุนความพร้อม (Support to Readiness) ด้านขวาของรูปสามเหลี่ยม เป็นประเด็นสนับสนุนการสร้างความพร้อมในการทำงานหลังการเกษียณ โดยสรุปได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

**3. คู่มือการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถาน
ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)**

และโดยสรุปการศึกษาทั้งหมดและเพื่อให้ครบตามกระบวนการศึกษาที่วางไว้ ผู้วิจัยได้เขียน
นำเสนอเป็น “คู่มือการเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุในสถาน
ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)”

เอกสารอ้างอิง

- Bender, D., Hollstein, T., & Schweppe, C. (2020). Old age facilities for German-speaking people in Thailand – a new facet of international migration in old age. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(7), 1497-1512.
- Chantavanich, S. (2013). *Data Analysis in Qualitative Research, (11th Edition)*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Cochran, W. G. (1963). *Sampling Techniques. (2nd Ed.)*, New York: John Wiley and Sons.
- Department of Older Persons. (2017). *Important statistical information about the elderly. (from the situation of the elderly in Thailand)*. Retrieved on January 25, 2018 from <https://www.dop.go.th/th/know/2/67>.
- Eismann, M., Verbeij, T., & Henkens, K. (2019). Older Workers' Plans for Activities in Retirement: The Role of Opportunities, Spousal Support, and Time Perception. *Psychology & Aging*, 1(Advance online publication), 1-12.
- Gizem, H., & Birthe, M. (2020). *Rethinking Social Relationships in Old Age: Digitalization and the Social Lives of Older Adults*. The support provided by the Swiss National Science Foundation.
- Heckhausen, J., Wrosch, C. & Schulz, R. (2019). *Agency and Motivation in Adulthood and Old Age. Annu. Rev. Psychol. 2019.70:191-217*. Retrieved date January 31, 2019, from www.annualreviews.org
- Hongsachai, O., Rungsayatorn, S. & Jaiaree, A. (2015). Working after Retirement of Academic Staff in Public Universities in Bangkok Metropolis. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(2), 2875-2891.
- Hotekim, S. & Taylor, P. (2020). English Oral Communication Problems during Corporate Meetings: A Case Study of ELF Users in a Social Media Company. *HUSO Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(2), 12-26.
- Jantorn, K. & Yansomboon, S. (2018). Comparison of Retirement Preparation between Provincial Electricity Authority Head Office Employees and Provincial Electricity Authority (N3) Lopburi Province Employees. *Graduate school Suan Dusit University*, 15(1), 33-48.
- Kaesornbua, N. (2018). Influential Factors on Preparation for Retirement of the Staff of the Office of Business Affairs, Suan Dusit University. *National Research Conference "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018"*, 177- 188.
- Latum, S., Prajimmock, W. & Chaiwan, W. (2015). *The Study of Readiness of Personnel of Faculty of Engineering Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in*

- Entering the ASEAN Community*. This Research is Funded by Business Administration Faculty Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
- Malisorn, N. & Sariputta, B. (2019). Readiness Assessment in Working: A Case Study of Undergraduate Degree in the Human Resource Management Program of Panyapiwat Institute Management. *Business Review*, 11(1), 5-20.
- Na Mahasarakama, B. N. & Yossomsak, S. (2020). The Preparedness for Life Security After Retirement of Bank Employee. *Journal of Local Governance and Innovation*, 4(1), 185-198.
- Nateprasittiporn, C. & Chaichompoo, M. (2019). Labor Market Preparation for the Future of the Ageing Society: Lessons from Japan & Thailand. *jsn Journal*, 9(2), 98-116.
- Noubani, A., et al. (2021). Readiness to deliver person-focused care in a fragile situation: the case of Mental Health Services in Lebanon. *Int J Ment Health Syst*, 15(21), doi.org/10.1186/s13033-021-00446-2.
- Novak, M. (2018). *Issues in Aging. (4th Ed.)*. New York: Routledge.
- Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour. (2017). *The role of the Ministry of Labor for working in the elderly society*. Retrieved on January 25, 2018 from <http://www.th.emb-japan.go.jp>.
- Paai, A. (2018). Debt and financial management of elderly people in Thailand. *RAJABHAT CHIANG MAI RESEARCH JOURNAL*, 19(1), 4-14.
- Panyindee, S. (2018). The Influence of Work Potentiality, Social Support, Self-Care Behaviors and Self Esteem on Readiness to Work of Retired Elderly in Bangkok. *Academic Journal of Humanities and Social Sciences*, 26(51). 46-69.
- Phenpong, S.M. (2019). Labor Supply in Government Sector After Retirement Case Study: Surat Thani Province. *Journal of Management Science Chiang Rai Rajabhat University*, 14(2), 42-63.
- Phoyen, K. (2019). Aging Society: Opportunities for the Future Sustainable Business. *Journal of Management Science Review*, 21(1), 201-209.
- Pimtra, S., Phoungwanich, K., Thongchai, P. & Phanthong, K. (2018). Lifelong Learning for the Elderly in Von Napa Beach Community, Saen Suk, Mueang Chonburi District, Chonburi Province. *Journal of Education*, 29(2), 175-187.
- Sakulphetaram, K., & Samerchure, C. (2021). Study and Analysis of 21st Century Silk Road Policy, in the dimension of cultural dissemination. Publish through the Confucius Institute by New Silk Road Thailand. *HUSO Journal of Humanities and Social Sciences Phranakhon Rajabhat University*, 5(1), 7-36.

- Shreve, M.M. (2018). *Baby Boomers' Perceptions of body image and feelings of Self-worth*. Doctoral of Philosophy dissertation, Department of Educational Psychology, The University of Utah.
- Sirinukulwatana, S. (2021). A Personal Financial Management Guideline for Effective Retirement Plan of Employees of Rajabhat University. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(1), 216-231.
- Sombutboon, J. (2019). Happiness of Thai Elderly in Thailand 4.0. *Journal of Phrapokklao Nursing College*, 30(2), 219-228.
- Songmuang, J. & Siritharangsri, B. (2016). Attitude and Readiness towards ASEAN Community of Nurses at the Medical Nursing Department in Siriraj Hospital. *Journal of Health Science*, 25(3), 488-494.
- Souza, D.J. & Gurin, M. (2017). Archetypes Based on Maslow's Need Hierarchy. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 43(2), 183-188.
- Sullivan, E.S. & Ariss, A.A. (2019). Employment After Retirement: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Management*, 45(1), 262–284.
- Teerathanachaiyakul, K. (2020). *The Influence of Social Support and Quality of Life on Happiness of Elderly People in Bangkok Pathum Thani Nonthaburi and Samut Prakan*. Research report, Sripatum University.
- Wanichbancha, K. (2014). *Statistical Analysis: Statistics for Administration and Research. (7th edition)*, Bangkok: Chulalongkorn University.
- Yura, L., Iris, C., & Lawrence, A. P. (2018). Retirement, Leisure Activity Engagement, and Cognition Among Older Adults in the United States. *Journal of Aging and Health*, 3(7), 1212–1234.