

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

วิลาสินี ยนต์วิทย์^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้สูงอายุชาวไทยที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยทดสอบความแตกต่างของประชากร การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 60-64 ปี มีสถานะสมรสและยังอยู่กับคู่สมรส และส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีบุตร 2 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 76.9 มีรายได้จากการประกอบอาชีพด้วยตนเอง อาศัยที่บ้านของตนเอง ซึ่งพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยไม่มีภาวะหนี้สิน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ในกลุ่มคนที่มีโรคประจำตัวอาจมีมากกว่า 1 โรค และโรคที่มีผู้สูงอายุเป็นมากที่สุดคือโรคเกี่ยวกับกระดูกไขข้อ และเบาหวาน ร้อยละ 83.2 ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วยเพียง ร้อยละ 56.4 ได้เข้าร่วมอบรม ศึกษา เรียนรู้จากหน่วยงาน องค์กร หรือชมรมผู้สูงอายุ ได้รับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ ร้อยละ 74 มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ผู้สูงอายุที่ยังทำงานในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางยกเว้นแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด และมีความพึงพอใจในอัตราการเพิ่มเงินเดือนประจำปี และเงินโบนัส น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้สูงอายุที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกครอบครัว ภาวะโรคประจำตัว การได้รับสิทธิประโยชน์ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ต่างกันมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ยังทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ประเภทอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ภาวะหนี้สิน การได้รับการดูแลรักษา การมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครพบว่าแรงจูงใจทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 77.1

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้สูงอายุ

¹ ดร.วิลาสินี ยนต์วิทย์ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยดุสิตธานี

*ผู้ติดต่อหลัก e-mail: wilasinee.yo@dtc.ac.th

THE MOTIVATION THAT AFFECTS JOB SATISFACTION OF ELDERLY PEOPLE IN BANGKOK

Wilasinee Yonwikai^{1*}

Abatract

The objective of this research is to observe the motivation that affects job satisfaction of elderly people in Bangkok by using a specific sampling from a group of 400 Thai elders who work in Bangkok which the statistics that were used were percentage, mean, standard deviation and tested the hypothesis by testing the population difference and multiple linear regression analysis. The result shows that the majority of respondents are males between the age of 60-64 who have a marital status and still together. Most of them have high school diploma, two children and the salary of 5,001 - 10,000 baht per month. 76.9 percent of them earn their own livings and live in their own house which is in Bangkok with no any debt. Moreover, most of the respondents do not have any congenital disorder. The ones who have congenital disorder may have more than one disease, and the most common diseases elderly experience are diseases related to bones and joints and diabetes. 83.2 percent of elders are being taken care when they are sick. Only 56.4 percent of them has attended, studied and learned from the institute, organization or elderly association receives the privilege of elders. 74 percent of them have adequate income for their expenses, and the majority has an opportunity to join social activities at least once a month.

Elders who are still working in Bangkok have the motivation and job satisfaction in a moderate level. When considering each aspect, it shows that every aspect has a moderate mean except the motivation for responsibility that has the highest mean and is in the high criterion, and the motivation for progress is the lowest when compared to other aspects. Considering the findings, it was found that the elderly working in Bangkok were most enthusiastic about their assigned work. They were satisfied with the increase in annual salary and minimum bonus when compared with other items.

The hypothesis test shows that there were not any significant differences in the motivation and job satisfaction towards elders with different sex, age, marital status, number of children, number of family members, congenital disease, and participation in social activities while there were significant differences in the motivation and job satisfaction towards elders who are still working in Bangkok with different level of education, occupation, average income per month, current residence, debt, care, and having adequate income for expenses at the .05 level of significance.

When testing the motivation assumptions that affect the job satisfaction of the elderly, it was found that the motivation in every aspect affects the job satisfaction of the elderly in Bangkok at the .05 level of significance by which the equation of the motivation to work that affects the job satisfaction of the elderly in Bangkok was 77.1 percent.

Keywords : Motivation to work, Job satisfaction, Elder

¹ Faculty of Graduate Studies Dusit Thani College

*Corresponding author, e-mail: wilasinee.yo@dgc.ac.th

บทนำ

ในปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุในประเทศ ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ประมาณร้อยละ 16.8 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ซึ่งมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 จึงทำให้ประเทศไทยนั้นก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ซึ่งทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเรื่องของแรงงาน ผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในการเป็นแรงงานเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาในช่วงปี 2556 – 2560 พบว่าจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นโดยภาคการค้าและบริการเพิ่มขึ้นมากที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) โดยอาชีพหลักของผู้สูงอายุ คือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ลูกจ้างเอกชน และลูกจ้างรัฐบาล ซึ่งการทำงานของชนกลุ่มนี้มีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะส่งเสริมให้ผลการทำงานจากผู้สูงอายุนั้นมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องเริ่มจากสิ่งที่สัมพันธ์กับสุขภาพทั้งทางกายและทางจิตใจ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ (วิวัฒน์ แสงเพชร, 2558)

จากความสำคัญดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะนำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้ในการจัดการกลุ่มคนวัยสูงอายุที่ต้องการทำงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อรักษาผู้สูงอายุที่มีคุณภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องจากทั้งของ รัชพล (2558) เจนจิราพร (2558) ปริญญา (2550) จะพบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในใจการทำงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังมีช่องว่างของงานวิจัยทางด้านการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุ ที่เป็นจุดมุ่งเน้นการรักษาบุคลากรสูงอายุที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของผู้สูงอายุที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุ
3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการทำงาน
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ผู้สูงอายุที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

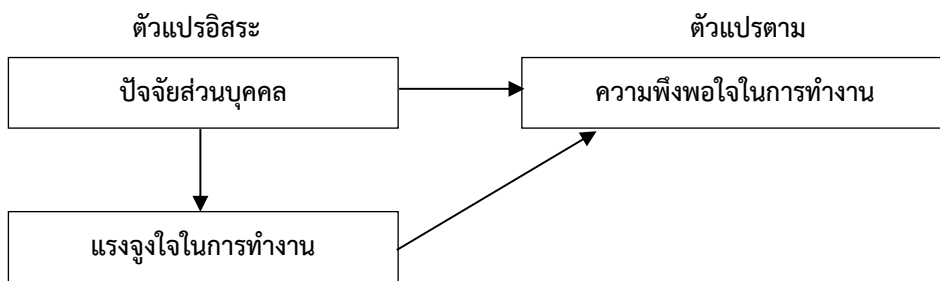
สมมติฐานที่ 2: ผู้สูงอายุที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ

กรอบแนวคิดการวิจัย

• ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตรที่มีชีวิต จำนวนสมาชิกที่อยู่รวมในบ้าน อาชีพปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มาของรายได้หลัก ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ภาวะหนี้สิน ภาวะสุขภาพ การได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย การเข้าร่วมอบรม ศึกษา เรียนรู้จากหน่วยงาน องค์กร หรือ ชมรมผู้สูงอายุ การเป็นผู้รับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

- แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ และความรับผิดชอบ
- ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคง ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีกลุ่มประชากรผู้สูงอายุเป็น ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250,321 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) โดยมุ่งเน้นไปที่ผู้สูงอายุ ที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยา มาเน่ Yamane, T. (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุชาวไทยที่ทำงานใน กรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ไปยังผู้สูงอายุที่ทำงานในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามในย่านธุรกิจ ชุมชน มหาวิทยาลัย และสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอน บาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.969 เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมได้ค่า เท่ากับ 0.967 จากนั้นจึงได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านในปัจจัยแรงจูงใจ ได้ค่าสัมประ สิทธิ์ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 0.779 ด้านการ ยอมรับนับถือ 0.900 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 0.854 ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ ได้รับ 0.921 ด้านความรับผิดชอบ 0.875 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมได้ค่าเท่ากับ 0.902 จากนั้นจึงได้ทำการพิจารณาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน 0.682 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 0.786 ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน 0.793 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 0.866 ด้านสภาพการทำงาน 0.359 ซึ่งแบบสอบถามที่มี ความเชื่อมั่นและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ โดยทางสังคมศาสตร์เกณฑ์ยอมรับได้อยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2560) ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดข้อคำถามด้านลักษณะของงาน และด้านสภาพการทำงานออกแล้วจึงนำไป เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 400 ชุด ซึ่งได้ทำการเก็บมาเพื่อการชำระชุดของแบบสอบถามอีก 40 ฉบับรวมเป็น 440 ชุด พบว่ามีแบบสอบถามครบถ้วนใช้คำนวณ วิเคราะห์ได้ 388 ชุด จึงได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นอีกครั้ง ได้ 0.963

การวิจัยนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ด้วยการวิเคราะห์ t-test และ One-Way ANOVA สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 60-64 ปี มีสถานะสมรสและยังอยู่กับคู่สมรส และส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีบุตร 2 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 76.9 มีรายได้จากการประกอบอาชีพด้วยตนเอง อาศัยที่บ้านของตนเอง ซึ่งพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยไม่มีภาวะหนี้สิน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ในกลุ่มคนที่ไม่มีโรคประจำตัวอาจมีมากกว่า 1 โรค และโรคที่มีผู้สูงอายุเป็นมากที่สุดคือโรคเกี่ยวกับกระดูกข้อต่อ และเบาหวาน ร้อยละ 83.2 ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย เพียง ร้อยละ 56.4 ได้เข้าร่วมอบรม ศึกษา เรียนรู้จากหน่วยงานองค์กร หรือชมรมผู้สูงอายุ ได้รับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ ร้อยละ 74 มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ผู้สูงอายุที่ยังทำงานในกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางยกเว้นแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าด้านน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด และมีความพอใจในอัตราการเพิ่มเงินเดือนประจำปี และเงินโบนัส น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น โดยผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้สูงอายุที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

ผู้สูงอายุที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงที่ทำงานจะมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าชาย

ผู้สูงอายุที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุระดับการศึกษาอื่นๆ โดยผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุระดับการศึกษาอื่นๆ

ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีจำนวนบุตรที่มีชีวิตอยู่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีอาชีพปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาพบว่าผู้สูงอายุที่มีอาชีพรับราชการ/ข้าราชการบำนาญมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุอาชีพอื่น

ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงสุด และผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เกิน 1,000 บาทมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุผู้สูงอายุที่มีรายได้อื่น

ผู้สูงอายุที่มีที่มาของรายได้หลักต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้สูงอายุที่มีที่มาของรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการทำงานด้านความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้สูงอายุที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพด้วยตนเองมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับที่มาของรายได้อื่น

ผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยในปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยในปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุอยู่บ้านตนเองมีความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด

ผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินจำนวนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสูงสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินอื่น และผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินจำนวนไม่เกิน 5,000 บาทมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินอื่น

ผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัวต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วยต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย

ผู้สูงอายุที่มีการเข้ารับการอบรม ศึกษา เรียนรู้ จากหน่วยงาน องค์กรหรือชมรมต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่มีการเข้ารับการอบรม ศึกษา เรียนรู้ จากหน่วยงาน องค์กรหรือชมรมต่างกันมีความพึงพอใจด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคง ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีการเข้ารับการอบรม ศึกษา เรียนรู้ จากหน่วยงาน องค์กรหรือชมรมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า

ผู้สูงอายุที่มีการได้รับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่างกันมีความพึงพอใจด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย

ผู้สูงอายุที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้สูงอายุที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

ผู้สูงอายุที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจโดยรวมสูงที่สุด และผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุผู้สูงอายุในระดับการศึกษาอื่น

ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีจำนวนบุตรที่มีชีวิตต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้สูงอายุที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกันมีแรงจูงใจต่อการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากการมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5 คน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานสูงที่สุด และผู้สูงอายุที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวจำนวน 9 คน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวอื่น

ผู้สูงอายุที่มีอาชีพต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีอาชีพรับราชการ/ข้าราชการบำนาญมีแรงจูงใจโดยรวมสูงที่สุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุอาชีพอื่น

ผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจโดยรวมสูงที่สุด และผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 1,001 - 5,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น

ผู้สูงอายุที่มีที่มาของรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่มีที่มาของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีที่มาของรายได้จากการประกอบอาชีพด้วยตนเองมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า

ผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยในปัจจุบันต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยในปัจจุบันต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยบ้านตนเองมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า

ผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินต่างกันมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินจำนวนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า

ผู้สูงอายุที่มีภาวะโรคประจำตัวต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้สูงอายุที่มีภาวะโรคประจำตัวต่างกันมีแรงจูงใจต่อการ

ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีภาวะโรคประจำตัว จะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มีโรคประจำตัว

ผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วยต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วยต่างก็มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วยมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับการดูแลรักษาเมื่อเจ็บป่วย

ผู้สูงอายุที่มีการเข้ารับการอบรม ศึกษา เรียนรู้ จากหน่วยงาน องค์กร หรือชมรมผู้สูงอายุต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ผู้สูงอายุที่มีการเข้ารับการอบรม ศึกษา เรียนรู้ จากหน่วยงาน องค์กร หรือชมรมผู้สูงอายุต่างก็มีแรงจูงใจต่อการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีการเข้ารับการอบรม ศึกษา เรียนรู้ จากหน่วยงาน องค์กร หรือชมรมผู้สูงอายุ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับสูงกว่า

ผู้สูงอายุที่มีการได้รับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอค่าใช้จ่ายต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอค่าใช้จ่ายต่างก็มีแรงจูงใจด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอค่าใช้จ่ายมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า

ผู้สูงอายุที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์พหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
แรงจูงใจในการทำงาน		ค่า Constant 0.616	
1. ด้านความก้าวหน้า	.283	.7325	.000*
2. ด้านความรับผิดชอบ	.201	6.917	.000*
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ	.154	4.496	.000*
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.099	2.728	.007*
5. ด้านการยอมรับนับถือ	.076	2.013	.045*

$R^2 = 0.771, n = 388, P\text{-Value} \leq 0.05$

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่าอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสามารถเขียนเป็นสมการ (Model) ของแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ ได้ดังนี้

$$Y = 0.616 + .154X_1 + .099X_2 + .616X_3 + .201X_4 + .283X_5$$

โดย Y = ความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ

X_1 = แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ

X_2 = แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

X_3 = แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

X_4 = แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ

X_5 = แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

โดยสมการนี้สามารถใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 77.1 โดยแรงจูงใจในทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครนั้นมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะของผู้สูงอายุที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุ 3) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการทำงาน 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยผลของการวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครยังมีอยู่เป็นจำนวนมากส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชพล (2558) ที่พบว่าผู้สูงอายุที่ยังทำงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเกือบร้อยละ 50 นั้นเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร (2561) ที่พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุวัยต้น ที่ยังทำงานอยู่ โดยผู้สูงอายุในปัจจุบันมีความสามารถในการทำงานและสร้างรายได้ โดยเฉพาะผู้สูงอายุวัยต้นที่ยังสามารถพึ่งพาตนเอง มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาทต่อเดือนถึงร้อยละ 57 โดยผู้สูงอายุที่มีรายได้หลักจากการประกอบอาชีพด้วยตนเองนั้นมีมากถึงเกือบร้อยละ 80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช (2552) ที่พบว่าผู้สูงอายุในประเทศยังต้องยังชีพด้วยการทำงาน และยังต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง เพราะคิดว่ายังมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานต่อ และไม่ต้องการเป็นภาระของบุตรหลาน ซึ่งในผลงานวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 74 มีรายได้ที่ทำงานด้วยตนเองเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และยังคงคล้อยกับผลงานวิจัยของ สุเนตร (2561) ที่พบว่าผู้สูงอายุทำงานเพราะต้องการรายได้ และยังต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยพบว่า ผู้สูงอายุมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้สูงอายุมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยพบว่าข้อที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1960: 33-34) ในทฤษฎี Y ที่พบว่ามนุษย์มีความมานะ พยายาม มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานนั้นสามารถช่วยสนองความต้องการของตน สามารถทำงานความเต็มใจโดยไม่จำเป็นต้องควบคุมและบังคับ ซึ่งการให้โอกาสคนได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยพร้อมที่จะยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมที่จะหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้สูงอายุมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา (2555) ที่กล่าวว่าบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ โดยแรงจูงใจก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ซึ่งจากผลงานวิจัยพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย แต่ก็พบว่าผู้สูงอายุที่มีหนี้สินมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือนจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ผู้สูงอายุที่มีภาวะหนี้สินต่ำกว่านั้น ในด้านผลตอบแทนพบว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพียง 1,001-5,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้ที่มีรายได้สูงกว่า โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด คือผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับที่ รัชนก (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจคือปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปแบบของ รายได้ การได้รับการยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอื่นๆ โดยหากปัจจัยเหล่านี้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

ในการศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานพบว่า ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้สูงอายุมีความพอใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันสูงสุดเมื่อเทียบกับความพึงพอใจในการทำงานข้ออื่นๆ สอดคล้องกับงานของ โชคดี (2523) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีหลายปัจจัย รวมถึงลักษณะทางสังคมที่ผู้ทำงานได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และหากได้รับการตอบสนองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมก็จะให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับปัจจัยเรื่องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนี้น่าจะมากกว่าเพศชาย ซึ่งพบว่าตรงกับการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าผู้สูงอายุหญิงและชายมีความพึงพอใจในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน โดยผู้สูงอายุหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานของ ยงยุทธ (2544) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบหลายอย่าง รวมถึง การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีม และสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างแต่ละคน

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานของ สมพงษ์ (2526) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดการเกิดความพึงพอใจในงานมีทั้งปัจจัยที่เป็นเงิน อันได้แก่ค่าจ้างค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการ รวมถึงปัจจัยที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่อง

ชมเชย การยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน เพราะมนุษย์ต้องการความมั่นคงปลอดภัย สภาพบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และทักษะทางปัญญา

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครนั้น ผู้วิจัยพบประเด็นน่าสนใจที่อยากให้ออกข้อเสนอนี้ไว้ดังนี้

1. ยังมีผู้สูงอายุบางส่วนที่มีความต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ เพราะยังคิดว่ายังมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานต่อ และไม่ต้องการเป็นภาระแก่บุตรหลาน ดังนั้นหากมีการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุออกไปได้ ก็จะเป็นหนทางที่สามารถช่วยเหลือทั้งผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพและผู้สูงอายุที่ยังต้องการจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองต่อไป ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี

2. องค์กรที่ยังเห็นความสำคัญและจ้างงานผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญถึงการให้สิทธิประโยชน์ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และการให้ความรู้เพิ่มเติมอื่นๆ กับผู้สูงอายุ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. การมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง เป็นสิ่งที่สามารถสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับผู้สูงอายุได้มากกว่าการเพิ่มเงินเดือน หรือโบนัส ดังนั้นหากองค์กรใดจะเพิ่มศักยภาพของพนักงานผู้สูงอายุ และจูงใจให้ทำงานได้อย่างมีความสุข จึงควรพิจารณาถึงปัจจัยนี้ด้วย

4. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้สูงอายุที่กำลังทำงานได้ ดังนั้นควรมีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้สูงอายุ รวมถึงการสร้างกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้ร่วมงานวัยอื่นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวารินทร์ กลั่นไชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- นงนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุไทย, เสนอต่อมูลนิธิสถาบัน วิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) โดยได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.).
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท วาย เอชเอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด.สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญผกา กาญจนโณภส. (2541). ประสิทธิภาพของโปรแกรมสุขศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาสุศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวณิต ฉายสุวรรณ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท Simens bLimited Employee Job Satisfaction. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- รัชพล อ่ำสุข. (2558).การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เล็ก สมบัติ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และธนิกันต์ ศักดาพร. (2554). ภาวะสูงวัยอย่างมี คุณประโยชน์กับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจในประเทศไทย. สำนักงาน มาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- วฤทธิ์ สารฤทธิคาม. (2548). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณภา ลือกิตตินันท์. (2560). องค์ประกอบการบริหารแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสซิเอทเอเนจันีเยริง (1964) จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). สรุปผลข้อมูลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560. http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php
- สุนทร สุวรรณละออง. (2561). ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุในจังหวัดชลบุรี The Need of Elderly's Work Efficiency Development in Chon Buri Province. บทความวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร.กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.

McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill, 1960.