



มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
HATYAI UNIVERSITY

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ในชุมชนธารโต จังหวัดยะลา ประเทศไทย

Work Motivation Affecting Self-Esteem of the Elderly in Thanto community, Thanto District, Yala Province, Thailand

ชัยนันท์ ปัญญาวุฒิส^{1*}, สุชาดา ศรีเชื้อ² และ ชวนพิศ เจยาคม³

Chainun Panyavoodsa^{1*}, Suchada Srichua² and Chuanpit Jeyakom³

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาระบบสารสนเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

¹ Assistant Professor, Department of Information System, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Srivijaya.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

² Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Srivijaya.

³ อาจารย์, สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

³ Lecturer, Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Srivijaya.

*Corresponding author, E-mail: chainun.p@rmutsv.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุในชุมชนธารโต กลุ่มตัวอย่างคือผู้สูงอายุในชุมชนธารโต จำนวน 186 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ คือ ความต้องการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = .520, p < .01$) มากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = .447, p < .01$) เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = .417, p < .01$) และต้องการมีความภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = .411, p < .01$) ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์การความภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับ ($t = 5.871, p = .000$) และต้องการความมั่นคง ($t = -3.921, p = .000$) ปัจจัยเหล่านี้มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 32.7 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .427 สำหรับแนวทางการความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุในการทำงาน ควรส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสมตามสมรรถนะ ความถนัด และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะด้านอาชีพ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความภูมิใจในตนเอง, ผู้สูงอายุ



Abstract

This research was survey research. The purpose of this research is to study the motivation factors for work that affect the self-esteem of the elderly in the Thanto community. The sample group consisted of 186 elderly people in the Thanto community. Data were collected using a questionnaire. Data analysis using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. The results of the study found that the motivation to work that affected the self-esteem of the elderly was the need to be accepted, which had the highest positive relationship with the self-esteem of the elderly ($r = .520, p < .01$). The next was the need for security, which had a positive relationship with the self-esteem of the elderly ($r = .447, p < .01$). Good salary and benefits had a positive relationship with the self-esteem of the elderly ($r = .417, p < .01$). The need to have self-esteem had a positive relationship with the self-esteem of the elderly ($r = .411, p < .01$). The factors that significantly predicted the self-esteem of the elderly were as follows: the need to be accepted ($t = 5.871, p = .000$) and the need for security ($t = -3.921, p = .000$). These factors have a predictive power of 32.7 percent, with a standard error of .427. For the approach to the elderly's self-esteem in working, the elderly should be encouraged to have appropriate work opportunities according to their abilities and aptitudes, and the elderly should be encouraged to participate in activities to increase their knowledge and professional skills.

Keywords: Work Motivation, self-esteem, Elderly

บทนำ

จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย ซึ่งให้เห็นว่าทุกพื้นที่ของประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบแล้ว โดยแทบทุกจังหวัดในประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 และในปี พ.ศ.2573 ทุกจังหวัดจะมีสัดส่วนประชากรสูงวัย มากกว่าร้อยละ 20 ขณะที่บางจังหวัดอาจมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 30 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) ดังนั้นประเทศไทยจึงให้ความสำคัญในการรองรับภาวะผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ 3S: Strong (ส่งเสริมผู้สูงอายุให้แข็งแรง) Security (ส่งเสริมให้มีการออมและมีงานทำ) และ Social Participation (ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับสังคม) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุทั้งในระดับประเทศและระดับชุมชน โดยในปี ค.ศ. 2017 ประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้หน่วยงานเอกชนและบริษัทที่จ้างงานพนักงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีเป็นต้นไป สามารถใช้สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ได้ร้อยละ 100 ของเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสูงอายุ (ประชาชาติธุรกิจ, 2561) เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้มากขึ้นและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ถึงแม้ว่าทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำพบว่า ผู้สูงอายุในประเทศไทยทั้งสิ้น 11.35 ล้านคน (16.8%) ของประชากร มีผู้สูงอายุที่ทำงาน จำนวน 4.06 ล้านคน (35.8%) ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุเป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน 3.59 ล้านคน (88.3%) และผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบ 0.47 ล้านคน (11.7%)



ส่วนที่เหลือเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีงานทำ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาตนเองโดยอาศัยเงินจากการประกอบอาชีพและมีรายได้จากความสามารถของผู้สูงอายุ

จากข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยที่มีประมาณ 11 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้สูงอายุประมาณ 4 ล้านคนที่ประกอบอาชีพและมีรายได้ แบ่งเป็นทำงานในระบบ 4.77 แสนคน และนอกระบบ 3.58 ล้านคน ส่วนที่เหลือเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีงานทำ โดย ศุภชัย ศรีสุชาติ (2562) ได้กล่าวว่า สร้างหลักประกันความมั่นคงของผู้สูงอายุ สิ่งสำคัญคือ ผู้สูงอายุควรทำงานเพื่อให้มีรายได้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบประกันสังคม แรงงานนอกระบบ และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ไม่มีงานทำได้มีโอกาสในการทำงานและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาของ ลิขิตา เถลิ้มพลโยธิน, ประสพ-ชัยพสุนนท์ และธีรวัฒน์ จันทิก. (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัย 2 ด้าน คือ การทำงานที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของตนเอง และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ตามความรู้ความชำนาญของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง อีกด้านหนึ่งการทำงานของผู้สูงอายุเป็นการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (กรมแรงงาน, 2560) ส่วนใหญ่อาชีพของผู้สูงอายุคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง 56.5% พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า 19.6% ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 8.6% ผู้ประกอบวิชาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 7.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ 3.1 ผู้จัดการ/ข้าราชการระดับอาวุโส ร้อยละ 2.8 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ร้อยละ 1.2 เจ้าหน้าที่เทคนิคฯ ร้อยละ 0.7 และเสมียน ร้อยละ 0.3 โดยได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 11,600 บาท

การประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจจึงเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในอนาคต จากข้อมูลขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศกลุ่มยุโรป หรือ OECD กล่าวว่า อัตราการจ้างงานผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยพบว่า ในปี พ.ศ. 2543 ถึง พ.ศ. 2559 มีการจ้างงานผู้ที่มีอายุระหว่าง 55 - 64 ปี เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 14 จากร้อยละ 44 ไปเป็น ร้อยละ 58.4 ในขณะที่กลุ่มแรงงานที่มีอายุระหว่าง 24 - 54 ปี มีอัตราการเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย จากร้อยละ 76.8 เป็นร้อยละ 79.5 โดยประเทศอินโดนีเซียเป็นประเทศที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุสูงที่สุด รองลงมาคือ เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น (ประชาชาติธุรกิจ, 2561) ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานได้อย่างจริงจัง ในกรณีที่ผู้สูงอายุยังมีความต้องการทำงาน เนื่องจากเห็นว่าตนเองยังมีความสามารถและมีสุขภาพแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานได้ นอกจากเป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากทางภาครัฐแล้ว ยังสามารถช่วยลดภาระของประชากรวัยทำงานในการดูแลผู้สูงอายุได้อีกทางหนึ่งด้วย

การที่ผู้สูงอายุมีการทำงานและสามารถทำรายได้ให้แก่ตนเองย่อมสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นแก่ตนเองได้ ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเอง (Self - esteem) เป็นสถานะของจิตใจ เป็นความรู้สึกมีค่าเกี่ยวกับตนเอง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง ทั้งในด้านบวกและด้านลบและสามารถเข้าใจถึงการทำหน้าที่ในระยะยาวของบุคคล บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับตัวเอง ใน 3 แนวคิดที่ต่างอิสระต่อกัน ได้แก่ 1) ความภาคภูมิใจในลักษณะของผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งเน้นไปที่กระบวนการสร้างและการยับยั้ง 2) ความภาคภูมิใจในลักษณะของการจูงใจตนเอง (Self - motive) บุคคลมีแนวโน้มที่จะประเมินตนเองในทิศทางคงเดิมและเพิ่มขึ้น และ 3) ความภาคภูมิใจในลักษณะตัวกันชน (Buffer) เป็นการปกป้องสิ่งที่เปราะบางหรือความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัวทางจิตวิทยาเชิงบวกและผลลัพธ์ทางสังคมรวมไปถึงการปรับตัวทางจิตวิทยา (Psychological Adjustment) อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion)



ความมั่นใจทางสังคม (Social Confidence) พฤติกรรมเอื้อต่อสังคม (Prosocial Behaviors) การทำงานอย่างปกติสุข (Work Well Being) ความพึงพอใจในสัมพันธภาพ (Satisfying Relationships) และความพึงพอใจในชีวิตทั้งหมด (Overall Life Satisfaction) (Orth, Robins, Widaman, & Conger, 2013) เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความภาคภูมิใจในตนเอง หากมีการสร้างเสริมทักษะทางด้านอาชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีอาชีพ สามารถดูแลตนเองได้ ลดการเป็นภาระของครอบครัวและสังคม ย่อมส่งผลต่อการเกิดความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ

ตำบลธารโตมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 40 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 25,000 ไร่ ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงแบบลูกคลื่นลอนลึกถึงตื้นสลับซับซ้อน ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยเชื้อสายมลายูประมาณร้อยละ 60 และชาวไทยพุทธ ประมาณร้อยละ 40 ซึ่งรวมชาวไทยเชื้อสายจีนและชาวไทยจากภาคต่าง ๆ ที่อพยพมาตั้งถิ่นฐานใหม่ในเขตนิคมใหม่ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ นิคมสร้างตนเองธารโต นิคมสร้างตนเองเบตง และนิคมสร้างตนเองพัฒนาภาคใต้ (นิคมกือลอง) ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมสวนผลไม้ และทำประมงน้ำจืด ซึ่งประชากรกลุ่มผู้สูงอายุมักจะอยู่บ้านและมีภาระในการดูแลบ้านประกอบอาหาร และดูแลหลาน ไม่มีอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้เป็นของตนเอง ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากลูกหลานและหน่วยงานภาครัฐ จากบริบทของพื้นที่ตำบลธารโตที่มีการอาศัยอยู่อย่างเป็นนิคมและมีจำนวนผู้สูงอายุที่มากทำให้การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุขและไม่เป็นภาระแก่สังคม

จากปัญหาดังกล่าวคณะผู้วิจัย จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในของผู้สูงอายุในชุมชนธารโตจังหวัดยะลา ซึ่งความภาคภูมิใจของผู้สูงอายุจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อค้นหาความสามารถและความถนัดของผู้สูงอายุ พร้อมทั้งนำความสามารถ ความถนัด ทักษะเหล่านั้นมาสร้างคุณประโยชน์ต่อทั้งตัวผู้สูงอายุและชุมชน และเพื่อหาแนวทางที่จะทำให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญและเห็นค่าความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในของผู้สูงอายุในชุมชนธารโตจังหวัดยะลา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดของผู้สูงอายุ

ความหมายของผู้สูงอายุ นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ดังนี้ สำหรับประเทศไทย ผู้สูงอายุ ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2553 (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2554) หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย

ความชราหรือสูงอายุ (Ageing หรือ Elderly) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายที่เริ่มมีการเสื่อมสะสมของเซลล์ขึ้นเรื่อย ๆ มีการสูญเสียและตายในที่สุด (Bergeman, 1997; Arking & Arking, 2006; Masoro, 2006) ซึ่งเป็นการจำกัดความโดยพิจารณาจากสภาพของร่างกายเป็นหลักในบางประเทศ เช่น ประเทศในแถบยุโรป และอเมริกาเหนือ กำหนดให้บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ (Drolet, Schwarz & Yoon, 2010)



องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2000) กำหนดให้ผู้สูงอายุคือผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และแบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ผู้สูงอายุตอนต้น (elderly) มีอายุระหว่าง 60 – 74 ปี
- 2) คนชรา (old) มีอายุระหว่าง 75 - 90 และ
- 3) คนชรามาก (very old) มีอายุ 90 ปีขึ้นไป

อัตราการเพิ่มขึ้นของผู้อายุในสังคมไทยเป็นความท้าทายที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงิน การคลังของรัฐบาล เนื่องจากผู้สูงอายุอาจมีเงินเก็บหรือเงินออม รวมถึงรายได้ที่ไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิต เพราะเงินออมของผู้สูงอายุคือ รายได้ที่มีนัยสำคัญ แต่จากการสำรวจเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือน ในปี 2556 พบว่า มีเพียง 1 ใน 4 ของคนไทยที่สามารถออมเงินได้ในระดับที่ตั้งใจไว้สำหรับการเกษียณอายุ ในขณะที่ร้อยละ 34 กำลังดำเนินการตามแผนการออมอยู่ และร้อยละ 41 ยังไม่มีแผนการออมอย่างเป็นรูปธรรมหรือกำลังเริ่มวางแผนการออม ดังนั้นผู้สูงอายุบางส่วนต้องพึ่งพาลูกหลานให้ดูแลและในส่วนนี้ ก็เริ่มประสบปัญหาเพราะครอบครัวคนไทยมีลูกน้อยลง ดังนั้นการเก็บออมเงินและการสร้างรายได้ให้เพียงพอในการดำเนินชีวิตจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยในปี พ.ศ. 2561 ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) กล่าวถึงรายได้ของผู้สูงอายุว่า ผู้สูงอายุมีรายได้หลักจากครอบครัว เงินช่วยเหลือจากรัฐบาล เงินเดือนและแหล่งรายได้อื่น ๆ ในปี พ.ศ. 2537 ผู้สูงอายุมีรายได้จากสมาชิกในครอบครัวเป็นหลักร้อยละ 61 ของรายได้ทั้งหมด เมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและมีจำนวนคนวัยทำงานลดลง ทำให้ผู้สูงอายุพึ่งพารายได้จากครอบครัวน้อยลงเหลือเพียงร้อยละ 43 ในปี พ.ศ. 2557 และพึ่งพารัฐบาลมากขึ้น ทำให้ภาครัฐมีภาระค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้นในอนาคต จากการสำรวจของกรมกิจการผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้สูงอายุบางส่วนจำนวน 4.06 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.8 ของผู้สูงอายุทั่วประเทศยังคงทำงานอยู่ด้วยเหตุผลเพราะสุขภาพแข็งแรง/ยังมีแรงทำงาน ร้อยละ 47.7 ต้องหารายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง ร้อยละ 43.4 เพราะเป็นอาชีพประจำไม่มีผู้ดูแลแทน ร้อยละ 3.4 ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ร้อยละ 2.2 และช่วยเหลือบุตรหลาน/สมาชิกในครัวเรือน ร้อยละ 1.6 อย่างไรก็ตามเพื่อแก้ปัญหาการลดลงของวัยแรงงานที่จะส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาความมั่นคงด้านการเงิน คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และลดพึ่งพาลูกหลานให้น้อยลง จึงควรส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของผู้สูงอายุตามความพร้อม ทั้งจากการทำงาน ทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในสังคมจะช่วยเสริมคุณค่าของผู้สูงอายุและมีสุขภาพที่ดีขึ้น ขณะเดียวกัน การช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีวิต โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานและภาครัฐเป็นการช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ตลอดจนเป็นกำลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอีกด้วย

2. แนวคิดของแรงจูงใจในการทำงาน

การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตให้อยู่ได้ในระยะยาว เพราะอาชีพไม่ใช่การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมและจิตใจ เป็นต้น โดย สมภพ สุวรรณรัฐ (2563) อธิบายว่า อาชีพ มีความหมายว่า การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดรายได้เป็นผลตอบแทน โดยมีการลงทุน ลงแรง และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการประกอบอาชีพหรือการเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการเลือกอาชีพที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดโอกาสความก้าวหน้า และในทางตรงกันข้ามหากเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสมก็จะประสบความล้มเหลวได้เช่นกัน โดยทั่วไปการเลือกอาชีพได้อาชีพหนึ่งนั้น สิ่งสำคัญจะต้องให้เป็นไปตามแนวโน้มของแต่ละคนเป็นสำคัญ แนวโน้มนี้ถือเป็น



ความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล หากได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ก็จะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะเลือกอาชีพสำหรับบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตาม การเลือกประกอบอาชีพยังขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานในด้านอาชีพนั้น ๆ ด้วย อาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคมก็จะมีผู้เลือกประกอบอาชีพนั้นมาก หรือบางอาชีพมีความเป็นอิสระรายได้ดีก็จะมีผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ มาก เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ Ginzberg (1930 อ้างอิงใน อรุณ ชรีบาล, 2559) ยังได้สรุปปัจจัยหรือแรงจูงใจในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลว่าเป็นรากฐานของทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. สภาพความเป็นจริง (Reality) ของบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ความถนัดและโอกาสทางสังคม หากบุคคลอยู่ในสังคมที่ไม่ได้ศึกษาเล่าเรียน มักจะประกอบอาชีพที่ค่าตอบแทนน้อย เนื่องจากขาดทักษะหรือขาดโอกาสในการเรียนรู้

2. ระดับการศึกษา (Education Process) บุคคลถ้าได้รับการศึกษามาก ก็ย่อมจะมีช่องทางการเลือกประกอบอาชีพได้มากขึ้น

3. อารมณ์ (Emotional Factor) มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกชนิดหรือประเภทของอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพทางด้านศิลปะ เช่น อาชีพนักแสดง นักออกแบบ เป็นต้น

4. ค่านิยม (Personal Values) มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลในด้านของค่าตอบแทนและวัตถุ โดยบุคคลมักจะเลือกประกอบอาชีพที่ค่าตอบแทนสูง เช่น อาชีพแพทย์ นักธุรกิจ วิศวกร เป็นต้น

E - learning ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558) ได้กล่าวว่า การจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นจากการถูกระตุ้นหรือยั่วให้บุคคลเคลื่อนไหวหรือแสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้พฤติกรรมแสดงออกมา เช่น แรงจูงใจในการแสวงหาอาหาร แรงจูงใจในการไปเดินทางพักผ่อน ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. แรงจูงใจเกิดเนื่องจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
2. แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม
3. แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา
4. แรงจูงใจจะเป็นตัววัดความเครียดหรือความไม่สมดุล
5. แรงจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในเวลาเปลี่ยนแปลง

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ช่วยผลักดันหรือขับเคลื่อนในการทำงานที่เกิดจากภายในและภายนอกของบุคคลที่สามารถจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ รวมถึงการเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ความต้องการ ความมั่นคง เงินเดือนและสวัสดิการ ต้องการมีความภูมิใจในตนเอง และต้องการเป็นที่ยอมรับ

3. แนวคิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเองเป็นการมองและประเมินค่าความรู้สึกและอารมณ์เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของตน ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรเชิงคุณลักษณะระดับของความภาคภูมิใจในตนเองของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคคลนั้น (Anderman & Anderman, 2014) คาร์ล โรเจอร์ และอัลเบรฮัม มาสโลว์นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นความต้องการโดย



ธรรมชาติของมนุษย์อันเป็นเครื่องมือสำคัญควบคู่กับพัฒนาการและพฤติกรรม โดยมาสโลว์ได้จัดอันดับของความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นความต้องการของมนุษย์ในขั้นของความต้องการชื่อเสียง ส่วนโรเจอร์ได้กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการยอมรับตนเอง และเกิดความสอดคล้อง นักจิตวิทยาทั้งสองคนมีความคิดเห็นตรงกันว่า ความภาคภูมิใจในตนเองจะนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่มีสุขภาวะที่ดี ในมุมมองของมนุษย์นิยมความภาคภูมิใจในตนเองมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในระดับสูงของมนุษย์ เช่น ความมีเหตุผล การตัดสินใจ และความรับผิดชอบ (Mrunk, 2006) บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสามารถปรับสมดุลระหว่างความสามารถตามที่เป็นจริงกับความสามารถที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งอยู่กับการตั้งเป้าหมายว่ามีความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือสูงจนเกินไป หากบุคคลไม่สามารถจัดการความคิด และใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลอาจส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกท้อถอย การสงสัยและไม่แน่ใจในความสามารถของตนเอง และความกลัว ความเจ็บปวดทางด้านจิตใจ เช่น ความวิตกกังวลหรือความละอายใจ ความรู้สึกด้านลบที่เกิดขึ้นเหล่านี้จะถูกส่งไปยังจิตไร้สำนึกซึ่งไม่ได้ส่งผลดีกับบุคคลนั้น ความภาคภูมิใจในตนเองสัมพันธ์กับความเชื่อและคุณค่า (Buckler & Castle, 2014)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธาร์ตน์ จันตะนี (2557) ศึกษาความต้องการพัฒนาอาชีพของผู้สูงอายุ ในตำบลสามบัณฑิต อำเภอยุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินสนับสนุนของรัฐบาล มีความรู้/ความถนัด ในอาชีพด้านเกษตรกรรม และในอนาคตต้องการประกอบอาชีพเกี่ยวกับด้านเกษตรกรรม มีความต้องการให้หน่วยงานรัฐบาลช่วยในเรื่องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นผู้ดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และรัฐบาลช่วยเหลือผู้สูงอายุด้านเบี้ยยังชีพ

สุกัญญา หวันลำโสี (2557) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลบ้านไร่ อำเภอดงขลับ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุในเรื่องการฝึกอบรมวิชาชีพ และแนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลบ้านไร่ อำเภอดงขลับ จังหวัดสงขลา พบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุในเรื่องการฝึกอบรมวิชาชีพ และแนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยอาชีพส่วนใหญ่ที่ผู้สูงอายุต้องการฝึกอบรม คือ อาชีพนวดแผนไทย ทำลูกประคบ และอาชีพทำดอกไม้จัน ซึ่งหน่วยงานเทศบาลตำบลบ้านไร่ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจโดยมีวิทยากรมาให้ความรู้ สร้างกิจกรรมสานความสัมพันธ์ในชุมชน สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว ส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพ ควรมีการจัดตั้งแหล่งเงินทุน ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ และจัดหาสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชน จัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ด้านการบัญชีการจัดการการเงินและงบประมาณ การจัดการผลิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน และการจัดการตลาด จัดโครงการการส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่น มีการติดตามประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อสร้างความเข้มแข็งในอาชีพตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุในท้องถิ่น และให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต โดยอาศัยภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสร้างผลผลิต และผลิตภัณฑ์ ตลอดจนส่งเสริมอาชีพ สร้างโอกาสให้เกิดการทำงาน สร้างรายได้ สร้างความเข้มแข็งในอาชีพ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพและนำไปสู่ความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

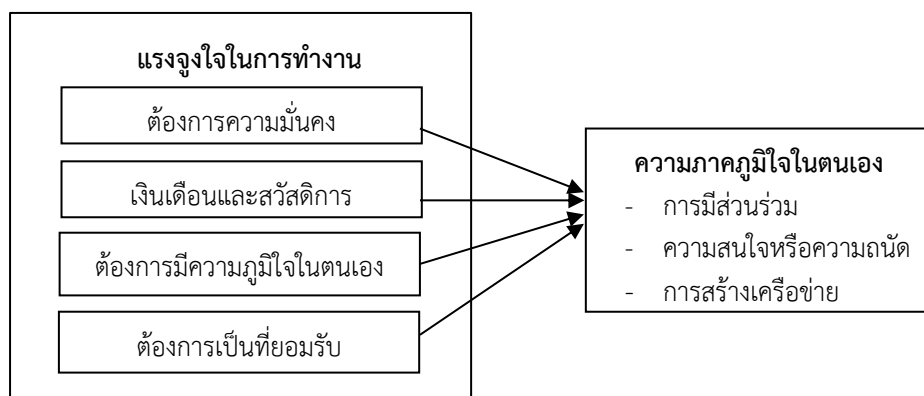
ชินวร เกื้อทาน และมาลี ไชยเสนา (2558) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า (1) สภาพการส่งเสริมอาชีพ



ผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ ไม่มีแผนงานที่ชัดเจนเป็นระบบ ไม่มีการกำหนดเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน เนื่องจากส่วนใหญ่มีการดำเนินการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนโดยจัดสรรงบประมาณและฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านอาชีพให้ตามความจำเป็น เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด (2) แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุควรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงผู้สูงอายุร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางส่งเสริมอาชีพร่วมกัน โดยวางแผนเป็นระบบชัดเจน และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุโดยสนับสนุนงบประมาณ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และจัดฝึกอบรมให้แก่กลุ่มอาชีพผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้สูงอายุมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอแก่การยังชีพและพึ่งพาตนเองได้

นันทยา อิทธิชินบัญชา (2559) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างอาชีพเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพและคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างอาชีพเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปมาน (Inductive Method) ศักยภาพของผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ พบศักยภาพ 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มช่างและการจักสาน 2) กลุ่มศิลปวัฒนธรรม 3) กลุ่มดูแลสุขภาพ 4) กลุ่มทอผ้าและปักผ้า 5) กลุ่มการทำเกษตรและเลี้ยงสัตว์ 6) กลุ่มประกอบการค้าขายและบริการ ซึ่งผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ มองเห็นคุณค่าตนเองอยู่ในระดับสูงมากในด้านภาคภูมิใจในตนเอง มองตนเองในแง่ดี มีความเคารพนับถือตนเอง ปัจจุบันยังมีอะไรที่น่าทำอีกมากมายในชีวิต และตนเองมีคุณค่าเท่าเทียมกับผู้อื่น สำหรับแนวทางในการสร้างอาชีพเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขับเคลื่อนในการนำไปสู่ความสำเร็จ (Success Model) จะใช้ PINS Model หรือโมเดลเข็มหมุด ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม (Participation: P) ด้านความสนใจ ความถนัดของผู้สูงอายุ และผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Interest: I) ด้านการสร้างเครือข่าย (Network: N) และด้านการสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐและภาคเอกชน (Support: S)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ การสร้างรายได้จากความสามารถของผู้สูงอายุ คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบในการวิจัย ดังภาพที่ 1 โดยมีตัวแปรอิสระคือปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ความต้องการความมั่นคง เงินเดือนและสวัสดิการ ต้องการมีความภูมิใจในตนเอง และต้องการเป็นที่ยอมรับ (นันทยา อิทธิชินบัญชา, 2559; สมภาพ สุวรรณรัฐ, 2563; พิชรพงศ์ ขวนชม, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2561) ซึ่งเป็นตัวแปรตาม คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง (ภูมิวัฒน์ พรวนสุข, 2558; นันทยา อิทธิชินบัญชา, 2559)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปและอาศัยอยู่ในตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา จำนวน 360 คน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2566)

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา มาเป็นเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 186 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ สถานภาพ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลธารโต อาชีพ รายได้ต่อเดือน และแหล่งรายได้หลัก

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการสร้างอาชีพของผู้สูงอายุ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านต้องการความมั่นคง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ดี ด้านต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตอนที่ 3 การสร้างอาชีพจากความสามารถของผู้สูงอายุ มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความสนใจหรือความถนัด และด้านการสร้างเครือข่าย

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยความเที่ยงตรง โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าแอลฟาของครอนบาคที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ในงานวิจัยนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.899

4. ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบและแก้ไขแล้ว โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยสอบถามและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 186 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านอาชีพที่มีอิทธิพลต่อการสร้างอาชีพของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบปกติ (Enter) เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุ จำนวน 186 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุผู้หญิง ร้อยละ 50.50 มีสถานภาพคืออาศัยอยู่กับคู่สมรส ร้อยละ 62.20 มีอายุระหว่าง 60 – 64 ปี ร้อยละ 38.20 มีการศึกษาระดับประถม ร้อยละ 58.10 ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา ตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.40 โดยมีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 61.30 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 26.90 และมีแหล่งรายได้หลักมาจากการทำงาน ร้อยละ 50.00

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงาน (ประกอบอาชีพ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ต้องการความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.03$) รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.06$) ต้องการมีความภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.04$) และน้อยที่สุด คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.06$)

3. ระดับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสนใจหรือความถนัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.07$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.05$) และน้อยที่สุด คือ การสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.05$)

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.520$, $p < 0.01$) มากที่สุด รองลงมาคือต้องการความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.447$, $p < 0.01$) เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.417$, $p < 0.01$) และต้องการมีความภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.411$, $p < 0.01$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัย		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
ต้องการความมั่นคง	X ₁	-				
เงินเดือนและสวัสดิการที่ดี	X ₂	0.634**	-			
ต้องการมีความภูมิใจในตนเอง	X ₃	0.506**	0.454**	-		
ต้องการเป็นที่ยอมรับ	X ₄	0.452**	0.521**	0.498**	-	
ความภาคภูมิใจในตนเอง	Y	0.447**	0.417**	0.411**	0.520**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง (Self - esteem) ของผู้สูงอายุในชุมชนธารโต จังหวัดยะลา



ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน = 0 จากการทดสอบค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน พบว่า มีค่า $t = .000$, $df = 185$, $Sig. = 1.00$ ซึ่งมีความมากกว่า $\alpha = .05$ ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 กล่าว คือ ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน = 0

2. ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ จากการทดสอบการแจกแจงโดยใช้สถิติ Kolmogorov-Smirnov Test (K - S Test) พบว่า มีค่า Statistic = .076, $df = 186$, $Sig. = .101$ ซึ่งมีความมากกว่า $\alpha = .05$ ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 กล่าว คือ ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ

3. ค่าคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) จากการทดสอบด้วยสถิติ Durbin - Watson พบว่า มีค่าเท่ากับ 2.160 โดยค่าดังกล่าวอยู่ระหว่าง 1.5 และ 2.5 ดังนั้นจึงยอมรับ H_0 กล่าวคือ ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน

4. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) จากการทดสอบโดยใช้สถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 0.676, 0.324, 0.405 และ 0.184 ส่วนค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าเท่ากับ 1.48, 3.086, 2.472 และ 5.428 จากค่าดังกล่าว ค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ 0 และมีค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity

ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวนี้สามารถใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา จำนวน 186 ตัวอย่าง ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับ และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ต้องการความมั่นคง ซึ่งส่งผลทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.581 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 33.8 และพบว่า ตัวแปรทำนาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของผู้สูงอายุที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 2 - 3

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.581	0.338	0.323	0.426

ตารางที่ 3 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

Source of Variation	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	16.767	4	4.192	23.103**	0.000
Residual	32.839	181	0.181		
Total	49.606	185			



** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ตัวแปร		b	SE _b	β	t	Sig.
ต้องการความมั่นคง	X ₁	0.147	0.062	0.195	8.077	0.020*
เงินเดือนและสวัสดิการที่ดี	X ₂	0.051	0.068	0.063	2.355	0.450
ต้องการมีความภูมิใจในตนเอง	X ₃	0.095	0.063	0.114	0.757	0.132
ต้องการเป็นที่ยอมรับ	X ₄	0.259	0.057	0.342	1.512	0.000**
R = 0.581	R ² = 0.338			F = 42.014**		
SE _{est} = 0.426	R ² _{adj} = 0.323			a = 1.486		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการความมั่นคง (X₁) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ดี (X₂) ด้านต้องการมีความภูมิใจในตนเอง (X₃) และด้านต้องการเป็นที่ยอมรับ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ที่ 0.147, 0.051, 0.095 และ 0.259 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) อยู่ที่ 0.195, 0.063, 0.114 และ 0.342 ตามลำดับ ปัจจัยทั้ง 4 ด้านรวมกันส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.581 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.426 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คือ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ (X₄) และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือความต้องการความมั่นคง (X₁)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุ จำนวน 186 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุผู้หญิง ร้อยละ 50.50 มีสถานภาพคืออาศัยอยู่กับคู่สมรส ร้อยละ 62.20 มีอายุระหว่าง 60 – 64 ปี ร้อยละ 38.20 มีการศึกษาระดับประถม ร้อยละ 58.10 ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา ตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.40 โดยมีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 61.30 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 26.90 และมีแหล่งรายได้หลักมาจากการทำงาน ร้อยละ 50.00 กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา จำนวน 186 คน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างอาชีพของผู้สูงอายุกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.520$, $p < 0.01$) มากที่สุด รองลงมาคือต้องการความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.447$, $p < 0.01$) เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.417$, $p < 0.01$) และต้องการมีความภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ($r = 0.411$, $p < 0.01$) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา จำนวน 186 ตัวอย่าง ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับ และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ต้องการความมั่นคง ซึ่งส่งผลทางบวก



มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.581 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 33.8 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา จำนวน 186 ตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรย่อยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เรียงลำดับดังนี้ คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับ ($t = 5.871$, $\text{sig.} = 0.000$) และต้องการความมั่นคง ($t = -3.921$, $\text{sig.} = 0.000$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.572 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 32.7 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 0.427

อภิปรายผล

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุ ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา จำนวน 186 คน พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อาศัยอยู่กับคู่สมรส มีอายุระหว่าง 60 – 64 ปี มีการศึกษาระดับประถม มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และมีแหล่งรายได้หลักมาจากการทำงานด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมภพ สุวรรณรัฐ (2563) เรื่องรูปแบบการส่งเสริมอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในเขตภาคกลาง พบว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากรายได้ต่อเดือนน้อย และมีเงินออมน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย และพบว่า ผู้สูงอายุบางส่วนมีหนี้สินที่ต้องจ่ายเป็นรายเดือนอีกด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาด้านการเงินของผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ ภูมิวัฒน์ พรวนสุข (2558) พบว่า ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุคือ ปัญหาด้านการเงินและการงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานในท้องถิ่นมีงบประมาณในการส่งเสริมอาชีพ ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ จึงทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถหารายได้เพิ่มจากการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ในขณะที่รายจ่ายเพิ่มขึ้นจากสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง จึงทำให้คนกลุ่มนี้ต้องพึ่งพาสวัสดิการของภาครัฐ

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา ด้วยการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของผู้สูงอายุกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ มี 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ความต้องการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความต้องการเป็นที่อย่างรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความภาคภูมิใจในตนเองในส่วนของการเป็นที่ยอมรับเทียบเท่าได้กับความต้องการของมนุษย์ในขั้นของความ ต้องการ ชื่อเสียงตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในครอบครัว เพื่อนฝูง หรือคนรอบข้าง ด้วยการรับรู้ความเคลื่อนไหวและข่าวสารในชุมชน หรือการให้ความสนใจเอาใจใส่ของคนในชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการเสนอแนะทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพของคนในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์อาชีพและทำให้ผู้สูงอายุเกิดแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพ สอดคล้องกับ พัทธพงศ์ ชวนชม และคณะ (2561) พบว่า ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้าง โดยเฉพาะงานประเภทด้านให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์และความสัมพันธ์ที่สั่งสมมาก่อนวัยผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และคณะ (2561) กล่าวว่า ความสามารถของผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์และมีความรู้ จะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นภูมิปัญญาให้ชนรุ่นหลังได้สืบทอดได้ ซึ่งประสบการณ์และความรู้เหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจ ความมั่นคง ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และทำให้เกิดสิทธิผลประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคตทั้งที่รูปแบบเงิน สวัสดิการต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อสนองความต้องการของผู้สูงอายุให้เกิดแรงจูงใจและกำลังใจในการประกอบอาชีพยิ่งขึ้น



2. ความต้องการความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความต้องการความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีความมั่นคงในขณะที่ตนเองอายุมากนั้นย่อมแสดงออกได้ถึงความสามารถในการทำงานและส่งผลให้มีสถานะทางการเงินที่มีความมั่นคงเพียงพอที่จะดูแลตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม เช่นเดียวกับโรเจอร์ ได้กล่าวถึงความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการยอมรับตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองจะนำไปสู่การเป็นมนุษย์ที่มีสุขภาวะที่ดี ซึ่งการประกอบอาชีพที่มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคง มีรายได้สม่ำเสมอ และสามารถทำได้จนถึงวัยเกษียณอายุ สอดคล้อง สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2558) ศึกษาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย กล่าวว่า วัยผู้สูงอายุที่มีเรื่องของสมรรถภาพร่างกายเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานหารายได้ จะมีข้อจำกัดมากมาย ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งยังคงต้องทำงานหารายได้อยู่ด้วยเหตุผลหลายประการ ซึ่งงานที่ทำและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามศักยภาพและความสามารถตามความถนัด ดังนั้นรายได้หรือค่าตอบแทนที่ผู้สูงอายุได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพส่งผลให้ความสุขลดลง สอดคล้องกับ สาธิตา พงษ์เสนห์ (2562) ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผู้สูงอายุที่การประกอบอาชีพและความเพียงพอของรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันกล่าวได้ว่า ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ เพราะผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลธารโตมีอาชีพเกษตรกรและสามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายถึงแม้ว่าจะเป็นผู้สูงวัยก็ตาม โดยค่าจ้างหรือรายได้ที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับผลผลิตและฤดูกาล ส่งผลให้สถานการณ์ด้านการเงินของผู้สูงอายุในบางช่วงเวลาจึงไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ดังนั้นแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องของความมั่นคงทางด้านอาชีพและการมีรายได้สม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า ต้องการความมั่นคงและต้องการเป็นที่ยอมรับส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สูงอายุ ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีทักษะและความสามารถในการประกอบอาชีพก็จะทำให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเองให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองทำให้มีความสุขในการดำรงชีวิตและไม่มองว่าตนเองเป็นภาระของบุคคลรอบข้าง

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ควรสนับสนุนในการนำแนวทางการพัฒนาอาชีพของผู้สูงอายุผ่านตัวแทนในชุมชน กรรมการชุมชน หรือโรงเรียน/วัด/มัสยิดในชุมชน ไปสู่การสร้างรายได้ในการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพิ่มและลดการพึ่งพาสวัสดิการของรัฐเป็นรายได้หลัก

3. หน่วยงานภาครัฐ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น ควรเตรียมการให้ความรู้ ความเข้าใจกับผู้ที่กำลังเข้าสู่ช่วงผู้สูงวัย เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพที่ต่อเนื่องจากอาชีพเดิมหรือการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถหรือความถนัดของผู้สูงอายุ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาอาชีพและกิจกรรมนันทนาการที่มุ่งให้ผู้สูงอายุเกิดการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง



4. โรงเรียน/วัด/มัสยิด ควรสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับชุมชนในการพัฒนาการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ โดยการให้ข้อมูลการประกอบอาชีพหรือการฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสามารถและความถนัดของผู้สูงอายุ โดยการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของคนหลายช่วงวัย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2553.
- กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). ชุดความรู้การดูแลตนเองและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ด้านความมั่นคงในชีวิต. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2566). รายงานข้อมูลอำเภอธารโต จังหวัดยะลา. นนทบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- กรมแรงงาน. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- ชินวร เกื้อทาน และมาลี ไชยเสนา. (2558, มีนาคม 29). แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา. ครั้งที่ 7. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- นันทยา อิทธิชินบัญชา. (2559). แนวทางการสร้างอาชีพเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 8(1), 111-121.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2561). ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2566 จาก <https://www.prachachat.net/sd-plus/sdplus-sustainability/news-1573608>
- พัชรพงศ์ ชวนชม, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ. Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn, 13(1), 107-116.
- ภูมิวัฒน์ พรวนสุข. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแพร่. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์, 10(1), 83-93.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2558). E-learning การจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมธรัตน์ จันตะนี. (2557). ศึกษาความต้องการพัฒนาอาชีพของผู้สูงอายุในตำบลสามัคคี อำเภอบัวลาย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(1), 1-6.
- ลิขิตา เกลิมพลโยธิน, ประสพชัย พสุนนท์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม เขตอำเภอหัวหิน. Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University, 12(28), 212-222.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2562). รายงานศึกษาวิจัยทิศทางการจ้างงานของประเทศไทยในยุคอุตสาหกรรม 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- สาธิตา พงษ์เสนห์. (2562). ความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอชุมพวง จังหวัดศรีสะเกษ. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2566 จาก
https://www.researchgate.net/profile/psychology-and-guidance-silpakorn2/publication/341998699_khwamphungphxcinichiwitkhxngphusungxayu_chmrmphusungxayuthesbaltablnonsung_xaphexkhunhay_canghwadsrisakes/links/5eddc2c92851c9c5e8f9f12/khwamphungphxcinichiwitkhxngphusungxayuchmrmphusungxayu_thesbaltablnonsung-xaphexkhunhaycanghwadsrisakes.pdf
- สุกัญญา หวันลำไ้. (2557, พฤษภาคม 9). แนวทางการส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุเทศบาลตำบลบ้านไร่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- สมภพ สุวรรณรัฐ. (2563). รูปแบบการส่งเสริมอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตภาคกลาง. วารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ, 3(4), 311-320.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2558). คู่มือการศึกษาการส่งเสริมรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่เครือข่าย. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- อรนุช ศรีบาล. (2559). การวางแผนในการประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- Anderman, E. M. & Anderman, L. M. (2014). Classroom motivation. New Jersey: Pearson.
- Arking, R., & Arking, B. (2006). Biology of aging: observations and principles. Oxford: University Press.
- Bergeman, C. S. (1997). Aging: Genetic and environmental influences. New York: Sage Publications.
- Buckler, S. & Castle, S. (2014). Psychology for teacher. California: Sage.
- Drolet, A., Schwarz, N., & Yoon, C. (2010). The aging consumer: Perspectives from psychology and economics. New York: Routledge.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
- Masoro, E. J. (2006). Caloric restriction and aging: controversial issues. The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences, 61(1), 14-19.
- Mrunk, C. J. (2006). Self – esteem research, theory, and practice. (3rd ed.). New York: Springer.
- Orth, U., Robins, R. W., Widaman, K. F., & Conger, R. D. (2013). Is low self-esteem a risk factor for depression? Findings from a longitudinal study of mexican-origin youth. Developmental Psychology, 50, 622-633. <http://dx.doi.org/10.1037/a0033817>
- World Health Organization. (2000). The world health report 2000 – health systems: improving performance. Geneva: World Health Organization.