

## บทวิจัย

# การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุในสถาบันอุดมศึกษาไทย

## Work life abilities and quality for retired Thai Professors of Education

แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ\*

วันเพ็ญ แก้วปาน\*\*

พิพัฒน์ ลักขมีจรัลกุล\*\*\*

### บทคัดย่อ

การทำงานภายหลังเกษียณอายุเป็นการนำความรู้ความสามารถของบุคลากรมาสร้างประโยชน์แก่สถาบันและวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นที่องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้เกษียณอายุมีความสามารถในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศ เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพอายุมากกว่า 60 ปี ที่ยังปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปประเด็น ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศของอาจารย์นั้น ประกอบด้วย 1. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณ 2. ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของตนเองและมีอิสระในการเลือกลักษณะการจ้าง 3. ได้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 4. มีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์กร 5. มีสุขภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและสามารถจัดการความเครียดได้ดี ผลการวิจัยสะท้อนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องสิ่งแวดล้อมในองค์กร จากผลการศึกษาทำให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนโยบายระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีคุณค่า และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ผู้รับผิดชอบหลัก)

\*\* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจุลชีววิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สมรรถนะการปฏิบัติงานแก่อาจารย์รุ่นใหม่และอาจารย์อาวุโสที่ประสงค์จะทำงานภายหลังเกษียณอายุให้มีความพร้อมต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรในที่สุด

**คำสำคัญ** ความสามารถในการทำงาน คุณภาพชีวิต อาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุ

### Abstract

#### Work life abilities and quality for retired Thai Professors of Education

Ann Jirapongsuwan\*

WonpenKaewpan\*\*

PipatLuksamijarulkul\*\*\*

Those working after retirement provide organizations and profession stheopportunity utilize the capability and expertise of experienced human resources. It is, therefore, necessary to promote both the quality of work life and work ability among seniors who work after retirement. This descriptive study aimed to investigate work after retirement including the quality of work life and excellent work abilities ofretired Thai Professors in Thai Institutions of Education. Data were collected by in-depth interview. Content analysis and thematic analysis were used in data analysis. A total of 11retired Professors over 60 years old from private and public Thai Institution of Education who had excellent work abilities and a high quality of work life participated in the study. Results showed that factorsfor a high quality of work life and an excellent level of work ability included: 1. Having motivation for work after retirement; 2. Using one's knowledge, capability and expertise for work, and having an opportunity to choose one's type of employment; 3. Commitment to learn for work development and self-development; 4. Satisfaction with the work and organizational climate and; 5. Health; maintaining regular exercise and having the ability for stress management. These findings reflect factors related to work including individual factors and the organizational environment. Consequently, a guideline for policy development regarding human resource management at the individual, organizational and professional levels wasdevelopeded. By following this guideline, Professors would see work as fulfilling and joyful,seeing value in a life enhancing competency for new instructors or Professors who are working after retirement, resulting in greater effectiveness of the organization.

**Keywords:** educators, work ability, quality of work life, work after retirement

\* Assistant Professor, Department of Public Health Nursing, Faculty of Public Health, Mahidol University (Responding author)

\*\* Associate Professor, Department of Public Health Nursing, Faculty of Public Health, Mahidol University

\*\*\* Associate Professor, Department of Microbiology, Faculty of Public Health, Mahidol University

## บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยมีการคาดประมาณว่า ในปี พ.ศ. 2568 ประชากรหนึ่งในห้าจะเป็นผู้สูงอายุ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2548) ผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นจำนวนหนึ่งนี้เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ และองค์กรเอกชน ที่เกษียณอายุราชการเมื่ออายุ 60 ปีบริบูรณ์ การเกษียณอายุราชการทั้งก่อนกำหนดและตามกำหนดเวลา ส่งผลกระทบต่อแรงงานในอาชีพและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากผู้เกษียณอายุราชการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ เมื่อเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งนั้นจะว่างลงหรือถูกยุบไป ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการสอน รวมทั้งการถ่ายทอดการปฏิบัติงานแก่บุคลากรรุ่นใหม่ที่ยังต้องการการสั่งสมประสบการณ์โดยผ่านการแนะนำการสอนและสนับสนุนจากบุคลากรที่เกษียณอายุซึ่งถือว่าเป็นคลังสมองของสถาบันและวิชาชีพ และอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบัณฑิต ดังปัญหาที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนที่ขาดแคลนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ทำให้สัดส่วนในการดำเนินงานตามมาตรฐานบุคลากร

ของสถาบันไม่ได้สัดส่วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้การผ่านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาประสบปัญหาได้ การจ้างงานผู้เกษียณอายุในสายวิชาการระดับอุดมศึกษาจึงเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการนำความรู้ ศักยภาพของผู้สูงอายุมาเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลมีประสบการณ์สูงสมควรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง การขยายโอกาสการทำงานหลังเกษียณช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพและลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐได้ ซึ่งนงนุช สุนทรเวชกานต์ (2552) รายงานว่ามีผู้สูงอายุบางส่วนที่มีความต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณเพราะคิดว่ายังมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงาน และต้องการทำงานเพราะไม่ต้องการเป็นภาระแก่บุตรหลาน ดังนั้น หากมีการขยายโอกาสการทำงานแก่ผู้สูงอายุ นับเป็นหนทางที่เอื้อแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน ในการนำความรู้ความสามารถของตนเองสร้างประโยชน์แก่สถาบันและวิชาชีพต่อไป ทำให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งมีส่วนร่วมช่วยในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรของประเทศและช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเพิ่มช่วงเวลากการสะสมเงินออมภายหลังเกษียณจากการทำงานเพิ่มขึ้น และลด

ช่วงเวลาการพึงพิงรัฐและประชากรในวัยทำงาน อีกทางหนึ่ง

สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีการขยายอายุการทำงานจนถึงอายุ 65 ปี ตามความสมัครใจ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องมีคุณสมบัติต่างๆเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ผู้ที่เป็นอาจารย์นับเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง เปรียบเสมือนเป็นคลังความรู้ความสามารถที่ดีเลิศในสังคม เมื่อเกษียณอายุแล้ว สมควรนำเอาภูมิปัญญาและความรู้ที่มีติดตัวอยู่ถ่ายทอดแก่อาจารย์รุ่นใหม่เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น จากสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่าสถาบันการศึกษามีความต้องการอาจารย์สายวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เกษียณอายุราชการแล้วค่อนข้างสูง โดยเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ เช่น แพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ ตลอดจนด้านสาธารณสุขศาสตร์ อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสามารถในการทำงานของอาจารย์เกษียณที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ของวันเพ็ญ แก้วปาน และคณะ (2556) พบว่า อาจารย์เกษียณอายุมีคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายรูปแบบ ทั้งที่ประสบผลสำเร็จโดยมีความสามารถในการทำงานสูงและประสบผลสำเร็จในอาชีพ ซึ่งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดี ในขณะที่บางคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาพาสุภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุ ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรมีการวางแผนและ

กำหนดนโยบายการเตรียมการด้านต่างๆ แก่บุคลากร ให้มีความพร้อมทั้งด้านสุขภาพ รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุอย่างเป็นระบบ การมีแนวทางการปฏิบัติงานของอาจารย์จะเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้เตรียมเกษียณอายุและองค์กรจะนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบว่าในประเทศไทยมีการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสามารถในการทำงานให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานของอาจารย์เกษียณอายุที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง (Stamm, 2010) และความสามารถในการทำงานระดับดีและดีเลิศ (Ilmarinen, 2001; อรรพรรณ แก้วบุญชู, สำลี สาสีกุล และมีธนา ตอมพุดชา, 2552) โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการถ่ายทอดความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ สถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการศึกษาจะเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการจ้างงานและการจัดการที่เหมาะสมแก่บุคลากร นับตั้งแต่การคัดเลือก การมอบหมายภาระงาน ค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กรในที่สุด

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานของอาจารย์เกษียณที่ยังปฏิบัติงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศ

## วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงพรรณานี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความสามารถในการทำงานของอาจารย์เกษียณอายุ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย เก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2556 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยอาจารย์ที่เกษียณอายุในสายสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ สาขาแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ สหเวชศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์ ที่เป็นคนไทยทั้งเพศชายและหญิงอายุ 60 ปีขึ้นไป และยังคงปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ในรอบปีงบประมาณ 2556 ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความสามารถในการทำงานของอาจารย์เกษียณอายุ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ที่เกษียณอายุจาก 5 คณะสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง โดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Professional Quality of Life Scale) และเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจจากการเห็นใจผู้อื่นสูง ความเหนื่อยหน่ายใยการทำงานปานกลางถึงต่ำ ความเครียดจาก

ประสบการณ์ปานกลางถึงต่ำ (Stamm, 2010) และมีความสามารถในการทำงานระดับดีและดีเลิศ โดยใช้แบบวัดความสามารถในการทำงาน ได้คะแนน 37-49 คะแนน (Immarinen, 2001; อรรวรรณ แก้วบุญชู, สำลี สาสีกุล และมัธนา ตอมพุดชา, 2552) จำนวน 11 คนที่ยินยอมและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ประกอบด้วยอาจารย์สาขาแพทยศาสตร์ 2 คน พยาบาลศาสตร์ 5 คน และทันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ สหเวชศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ สาขาละ 1 คน

## เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Stamm, 2010) และความสามารถในการทำงาน (Immarinen, 2001) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน การมอบหมายภาระงาน ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง เป็นแนวคำถามที่เจาะลึกในประเด็นย่อยแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการอย่างไร
2. ท่านได้รับการมอบหมายภาระงานอย่างไร และมีการปฏิบัติงานอย่างไร
3. ท่านมีความรู้สึกต่องานและบรรยากาศองค์กรของท่านอย่างไร
4. ท่านคิดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานภายหลังเกษียณอายุของท่านเป็นอย่างไร
5. ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านในปัจจุบันเป็นอย่างไร

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแนวคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน การมอบหมายภาระงาน ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขจำนวน 3 ท่าน แล้วนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข

### การพิทักษ์สิทธิ์

การศึกษานี้ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (MUPH 2013-093) กลุ่มตัวอย่างได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ทุกกระบวนการของการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บข้อมูล ความอิสระที่จะไม่ตอบคำถาม การหยุดการให้สัมภาษณ์ได้ตามต้องการ การได้รับการชี้แจงเรื่องการรักษาความลับของข้อมูลและการลบทำลายการบันทึกเสียงทันทีหลังนำไปถอดความและวิเคราะห์ รวมถึงการนำเสนอข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูลโดยไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากการได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประสานงานพื้นที่วิจัยเพื่อขออนุมัติดำเนินการในพื้นที่ โดยเตรียมผู้ช่วยวิจัย ซึ่งเป็นอาจารย์ในคณะต่างๆ ของสถาบันการศึกษาที่ยินดีร่วมวิจัยโดยแบ่งเป็นรายภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลางและภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ทั้งนี้นักวิจัยส่วนภูมิภาคจะจัดทีมวิจัยย่อยของคณะตนเองเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ในสถาบันตนเอง

2. ทีมวิจัยประชุมร่วมกันพิจารณาผลการศึกษาโครงการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความสามารถในการ

ทำงานของอาจารย์เกษียณอายุ โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะอาจารย์ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง และมีความสามารถในการทำงานระดับดีและดีเลิศ

3. ส่งหนังสือขออนุมัติการวิจัยแก่ผู้บริหารสถาบัน เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงประสานงาน หมายอาจารย์ผู้ที่ยินดีให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกในแต่ละมหาวิทยาลัย ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิ์ขออนุญาตอัดเทปเสียง และลงนามยินยอมเป็นผู้ให้ข้อมูล

4. ผู้วิจัยในพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างตามแนวคำถาม ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง สถานที่ทำการสัมภาษณ์คือห้องทำงานของอาจารย์กลุ่มตัวอย่าง

5. วิเคราะห์ข้อมูล

6. ผู้วิจัยจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระดับองค์กรและระดับบุคคลสำหรับการจัดการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสามารถในการทำงานภายหลังเกษียณอายุ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อตีความและให้ความหมายตามแนวคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย และการตีความเพื่อสรุปประเด็น (thematic analysis)

### ผลการศึกษา

จากการสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลอ้อมตัว ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศของอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ปฏิบัติงาน

ภายหลังเกษียณอายุ ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 5 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณ

อาจารย์ทุกคนไม่ได้คาดหวังที่จะทำงานต่อ ภายหลังเกษียณอายุ แต่เมื่อได้รับการทาบทาม จากผู้บริหารของสถาบันหรือหน่วยงานก็ยินดีที่จะ ปฏิบัติงานต่อ โดยมีแรงจูงใจ 3 ประเด็นหลัก คือ

1) เพื่อองค์กร/สถาบัน กล่าวคือ ต้องการให้ สถาบันมีความเข้มแข็ง ต้องการช่วยสถาบันให้มี จำนวนอาจารย์เพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนด

2) เพื่อวิชาชีพ นั่นคือต้องการช่วย ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้อาจารย์รุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง นักศึกษารุ่นต่อไปให้ได้มาตรฐานทวิวิชาชีพ และ

3) เพื่อนักศึกษา นั่นคือต้องการที่จะใช้ ศักยภาพและประสบการณ์เฉพาะของตนถ่ายทอด ให้นักศึกษาเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีมาตรฐานของ วิชาชีพ ทั้งนี้อาจารย์ได้พิจารณาความพร้อมด้าน สุขภาพของตนและความสุขในการทำงาน ประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงาน โดยอาจารย์ไม่ได้ คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ต่อ เนื่องจากได้มีการเตรียมการด้านเศรษฐกิจ ตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุ ประกอบกับไม่มีภาระใดๆ ที่ต้องใช้จ่ายในครอบครัว

“.....เราไม่ได้ทำงานเพื่อเงินแต่ทำงานเพื่อ อุดมการณ์.... งานของเราไม่ใช่ทำเพื่อเรา งานของ เราทำเพื่อองค์กร”

“...ที่นี้ขาดแคลนอาจารย์ เป็นสาขาเปิดใหม่..ตั้งใจ ว่าจะมาช่วยมหาวิทยาลัยที่ยังไม่มีอะไร...เศรษฐกิจ นี้ไม่ใช่ปัญหาเลย ไม่ได้คาดหวังว่าเขาจะให้ เงินเดือนอย่างไร”

“ผมคิดว่าร่างกายยังแข็งแรงดี ต้องการถ่ายทอด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ต่างๆที่มีอยู่ ให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับ บัณฑิตศึกษา”

“...บางวิชาต้องใช้เวลาในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้อาจารย์รุ่นใหม่ๆ ที่ต้องใช้เวลา 2-

3 ปี จึงจำเป็นที่จะต้องอยู่ช่วย...อาจารย์ใหม่แต่ละ ท่านมีความตั้งใจสูงอยู่แล้วจากการที่ได้สัมผัสจาก การทำงานมา เราคอยให้ความอบอุ่นกับเค้า คอย ให้กำลังใจ มีความจริงใจต่อเค้า เชื่อว่าเค้าทำงาน เต็มที่”

“.. มีความสุขในการทำงาน..แล้วจะต้องทำอะไร ไปมากกว่านี้ เราใช้วิชาชีพของเราให้มีประโยชน์ เราจึงต้องสร้างมาตรฐานวิชาการสู่วิชาชีพ นั่นคือ หน้าของเรา”

### 2. ได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถหรือความ เชี่ยวชาญของตนเอง และมีอิสระในการเลือก ลักษณะการจ้าง

อาจารย์มีอิสระในการเลือกลักษณะงานให้ สอดคล้องกับประสบการณ์เดิมที่มีความเชี่ยวชาญ อยู่ก่อน และได้เลือกลักษณะการจ้างไม่ว่าจะเป็น เต็มเวลาหรือบางเวลาตามที่ตนคาดหวังไว้ ส่งผล ให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจ ไม่ กัดดัน ไม่หนักใจ มีอิสระในการปฏิบัติงานเพราะมี โอกาสเลือกในสิ่งที่ตนต้องการ โดยภาระงานที่ต้อง รับผิดชอบบางคนรับผิดชอบทั้งงานด้านการสอน การวิจัย การบริหาร และบริการวิชาการ มี อาจารย์บางคน que เลือกรับงานบางส่วนโดย เฉพาะงานด้านการสอน ซึ่งอาจารย์จะมีการ ปฏิบัติงานด้านการวิจัยน้อยเนื่องจากไม่ได้คิดว่า จะนำมาใช้ในการของตำแหน่งวิชาการ ประกอบ กับอาจารย์อาจเป็นกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ การพิจารณาคุณภาพงานวิจัยของมหาวิทยาลัยอยู่ แล้ว “งานที่ทำอยู่ตรง ตรงตามประสบการณ์ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีครบ ค่อนข้างพอใจเลยมี กำลังใจที่จำทำตรงนี้ต่อ คิดว่าโอเค คงทำไปเรื่อยๆ จนกว่าจะหมดแรง”

“รู้สึกพึงพอใจต่อชีวิตการทำงานหลัง เกษียณมากกว่าการทำงานก่อนเกษียณ เพราะไม่มี อะไรเข้ามากดดัน และการทำงานหลังเกษียณ เป็นไปตามความสมัครใจของตนเอง ซึ่งตนเอง เลือกทำงานสัปดาห์ละ 2-3 วัน”

### 3. ได้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

อาจารย์เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความหลากหลายของข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูล มีความรู้ที่รู้ดีกว่าความรู้ความสามารถเดิมที่ตนเองมีสามารถนำมาใช้ในการพัฒนานักศึกษาและสถาบันได้แต่เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้เพิ่ม โดยมีวิธีการคือ การอ่านหนังสือ วารสาร การเข้าร่วมประชุมหรืออบรม การค้นคว้าจากแหล่งสืบค้นต่างๆ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หรือการสอบถามจากเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้อาจารย์มีความพึงพอใจกับการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เวลางบประมาณ และเทคโนโลยีจากสถาบัน

“เราต้องไปเรียนรู้พัฒนาเพื่อเอาความรู้ใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้เด็ก....วิธีการสอนต้องปรับปรุงตลอด”

“เนื่องจากมันมีสื่อให้เรา กับ text book ให้เราเยอะ ฉะนั้นการค้นคว้าและอะไรต่างๆเนี่ย มันมีโอกาสมากขึ้น เพราะฉะนั้นมันก็ทำให้เราเกิดความมั่นใจ แล้วเราก็มีแหล่ง ประโยชน์อะไรต่างๆมากขึ้น แล้วเราก็สอนด้วยความมั่นใจ”

“พยายามที่จะเรียนรู้โดยศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หาดารามาอ่าน search ด้วยตนเอง โลกเปลี่ยนแปลงไป ต้องทันวิวัฒนาการ ไม่ใช่เอาประสบการณ์นานแล้ว ต้องเรียนรู้ ศึกษาเพิ่มเติม พัฒนาความสามารถ”

“โลกเปลี่ยนแปลงไป เราต้องทันวิวัฒนาการ ไม่ใช่เอาประสบการณ์นานแล้ว ต้องเรียนรู้จากน้องบ้าง ศึกษาเพิ่มเติม พัฒนาความสามารถ”

### 4. มีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์กร

อาจารย์มีความพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกิดจากความสมัครใจของตน

ด้านสวัสดิการอาจารย์รู้สึกที่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากสถาบัน เช่น ที่พัก การจัดสรรงบประมาณการอบรม/ศึกษาดูงาน การรักษาพยาบาล (ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี) อาจารย์ให้ข้อมูลว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสามารถในการทำงานนั้นต้องปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศองค์กรที่มีสัมพันธภาพที่ดี ได้รับการให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนค้ำคูณเคียงกันเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ การทำงานมีความยืดหยุ่น นอกจากนี้ตัวอาจารย์เองเป็นคนมองโลกด้านบวก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจและให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะถ่ายทอดความรู้ความสามารถสู่อาจารย์รุ่นน้องและนักศึกษา อาจารย์เป็นแบบอย่างการเป็นอาจารย์ที่ดีทำงานเพื่อองค์กรและวิชาชีพ ตัวอาจารย์ยอมรับและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานกับคนรุ่นใหม่ที่มีความแตกต่างกันเรื่องวัย แต่หากทำงานด้วยความเอื้ออาทร มีน้ำใจ มีความเข้าใจต่อกันก็ได้รับการยอมรับ ทำให้การทำงานราบรื่นและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

“ไม่เคยเทียบสวัสดิการกับมหาวิทยาลัยอื่น ที่มาทำงานเนี่ยไม่ค่อยมองเรื่องเงินเท่าไร แต่มองเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข..รู้สึกสนุก..อยู่กับแบบครอบครัว ไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน ตัวเองมองว่าเป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน”

“พึงพอใจมาก เพราะในที่ทำงาน คณะเค้าให้เกียรติเรา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สายสัมพันธ์น้องพี่..คณะต้องการอาจารย์เก่าๆ เอาอาจารย์อาวุโสมานั่งหัวโต๊ะ จะได้ไม่ทะเลาะกัน เพื่อคอยชี้แนะแนวทางให้กับคนรุ่นหลังต่อไป”

“...ทำจิตใจให้แจ่มใสและมองโลกในแง่บวก...การทำงานเป็นทีม ต้องยินดีที่จะสนับสนุนกัน ...ให้รุ่นน้องได้มีโอกาสแสดงความสามารถ



หากร่นน้องมาเป็นหัวหน้าโครงการ เราก็ต้องเป็นผู้ตามที่ดี...ต้องสะท้อนให้เขาเห็นโอกาสที่เป็นบวกเสมอ”

### 5. มีสุขภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถจัดการความเครียดได้ดี

อาจารย์ให้ความสำคัญต่อการมีสุขภาพที่ดี โดยใช้ความพร้อมด้านสุขภาพสุขภาพเป็นประเด็นในการพิจารณาตั้งแต่เริ่มที่จะตอบรับการปฏิบัติงานต่อหลังเกษียณอายุ อาจารย์มีการรับรู้ภาวะสุขภาพทางกายว่าในขณะนี้ตนเองมีสุขภาพโดยทั่วไปที่ดี แม้จะมีโรคประจำตัวก็เป็นโรคเรื้อรังหรือโรคอื่น เช่น ปวดเข่า ปวดหลังที่เกิดจากความเสื่อมตามวัยแต่ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน สำหรับภาวะสุขภาพทางจิตอาจารย์ไม่มีความเครียด หรือแม้ว่าจะมีความเครียดที่เกิดจากการทำงานบ้างแต่สามารถจัดการความเครียดได้โดยใช้วิธีปล่อยวาง ปรับตัว และยอมรับ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิต อาจารย์มีการดูแลสุขภาพโดยการออกกำลังกายกับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงาน มีปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการมีครอบครัวที่อบอุ่น ห่วงใย ดูแลซึ่งกันและกัน

ในส่วนของความสามารถในการทำงาน อาจารย์รู้สึกว่าคุณสมบัติในการทำงานลดลงเมื่อเทียบกับก่อนเกษียณอายุ เช่นความสามารถในการทำงานในช่วงกลางคืน ความสามารถในการสอนภาคปฏิบัติที่ต้องดูแลนักศึกษาในแหล่งฝึกแต่ทั้งนี้ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์ยังคงพยายามคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำงานโดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีความสามารถในการทำงานที่ดีคือการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดีองค์กรน่าอยู่

“สุขภาพโดยทั่วไปเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นเดียวกันผมคิดว่าอยู่ในเกณฑ์ของคนที่มีสุขภาพดีสำหรับความเครียดจากการทำงานก็มีเหมือนกันแต่สามารถจัดการกับความเครียดได้เร็ว เพราะผม

มีกระบวนการจัดการความเครียด ผมรู้สึกพึงพอใจต่อชีวิตการทำงานหลังเกษียณมากกว่าการทำงานก่อนเกษียณ เพราะไม่มีอะไรเข้ามากดดัน และการทำงานหลังเกษียณเป็นไปตามความสมัครใจของตนเอง”

“การทำงานอย่างมีความสุข ครอบคลุมไว้ ต้องมีความสุขก่อนแล้วเราก็ทำงานอย่างมีความสุข”

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติของอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงและมีความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศ ประกอบด้วย 1. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณ 2. ได้ปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง และมีอิสระในการเลือกลักษณะการจ้าง 3. ได้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานและพัฒนาดตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 4. มีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์กร 5. มีสุขภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถจัดการความเครียดได้ดี สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติของอาจารย์กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ กล่าวคือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงและความสามารถในการทำงานระดับดีเลิศของอาจารย์นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ได้แก่ การที่อาจารย์มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีแรงจูงใจ มีอิสระในการเลือกรูปแบบการทำงานร่วมกับมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องสิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ การได้รับการให้เกียรติจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนสวัสดิการ ล้วนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคลากรในวิชาชีพ (Stamm, 2010) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ประกอบด้วยความรู้สึกเชิงบวกคือมีความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเชิงลบเช่นความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะมีความรู้สึกทางบวกและควรได้รับการแก้ไข/ลดความรู้สึกทางลบ ผลการศึกษาพบว่า การที่อาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงเป็นไปได้ว่าเกิดจากการที่มีความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยต่างๆข้างต้น ส่วนความรู้สึกเหนื่อยหน่ายมีโอกาสดังขึ้นน้อย เนื่องจากอาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการเลือกรูปแบบการทำงาน ได้รับการมอบหมายภาระงานที่ไม่มากเกินไป ประกอบกับการมีความสนิทสนมคุ้นเคยและสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน การได้รับสิ่งสนับสนุนทางวิชาการ จึงเป็นไปได้ว่าสามารถลดความรู้สึกเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นให้บรรเทาลงได้

ในส่วนของความสามารถในการทำงานนั้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดความสามารถในการทำงานของบุคคล (Ilmarinen, 2003) นั่นคือความสามารถในการทำงานของบุคคลขึ้นกับภาวะสุขภาพ ความรู้ความสามารถ/ความรู้/ทักษะ ค่านิยม/ทัศนคติ/แรงจูงใจ สิ่งแวดล้อมการทำงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ อาจารย์ที่มีความสามารถในการทำงานสูงจะคำนึงถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตน มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้อาจารย์ยังได้ใช้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามข้อตกลงก่อนจ้างงานซึ่งอาจารย์มีอิสระในการพิจารณาเลือกงาน ภาระงานอย่างเต็มที่ อาจารย์ทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงาน และยังรู้สึกว่าการมีบรรยากาศการทำงานเป็นมิตรมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้อาจารย์ยังคงมีความสามารถในการทำงานสูงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพร่างกายที่มีความเสื่อมลงตามวัยที่มากขึ้น

รายละเอียดของการปฏิบัติตัวแต่ละข้อมีดังนี้

1. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังเกษียณ อาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร/สถาบัน เพื่อนักศึกษา และเพื่อวิชาชีพ เป็นแรงจูงใจให้ตัดสินใจปฏิบัติงานต่อโดยมีความมุ่งมั่นที่จะให้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของตนเป็นแบบอย่างถ่ายทอดสู่รุ่นต่อไป แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแนวคิดความสามารถในการทำงาน (Ilmarinen, 2003; Ilmarinen, 2001) จากการศึกษาที่ก่อนที่กลุ่มอาจารย์จะตัดสินใจปฏิบัติงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ อาจารย์ได้พิจารณาความพร้อมด้านสุขภาพตนเองก่อน ซึ่งใช้สอดคล้องกับการศึกษาของ Büsch, Dittrich, และ Lieberum (2010) ที่พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานและทำงานต่อหลังเกษียณในองค์กร และการศึกษาที่พบว่าบุคคลจะคำนึงถึงภาวะสุขภาพของตนในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่อภายหลังเกษียณอายุ (van Dam et al., 2009) นอกจากนี้อาจารย์ทุกคนให้ข้อมูลว่าไม่ได้วางแผนที่จะปฏิบัติงานภายหลังเกษียณอายุ แต่เมื่อได้รับการได้รับการทาบทามจากผู้บริหารทั้งของสถาบันและหน่วยงานจึงตัดสินใจที่ปฏิบัติงานต่อ สิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการให้คุณค่าให้เกียรติจากองค์กร สอดคล้องกับที่ van Dam et al. (2009) ได้พบว่าการได้รับเกียรติและสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจต่อการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุซึ่งจะส่งผลให้มีความสามารถในการทำงานนั่นเอง

2. ได้ปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง และมีอิสระในการเลือกลักษณะการจ้าง การปฏิบัติงานของแรงงานสูงอายุภายใต้ความรู้และทักษะที่ตนเองมี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดแรงจูงใจ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความสามารถในการทำงานที่ดี (Ilmarinen, 2001) กลุ่มอาจารย์ในการศึกษามีอิสระในการเลือก

ลักษณะการจ้าง ซึ่งอาจเป็นผลจากการทบทวนดูความพร้อมด้านร่างกายและกิจกรรมอื่นในชีวิต ส่งผลให้ไม่เกิดความล้าด้านร่างกายและจิตใจ เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสามารถในการทำงานสูง

3. ได้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา และพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและอาจทำให้เกิดปัญหาและลดความสามารถในการทำงานของแรงงานสูงอายุคือองค์กรมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ (Ilmarinen, 2001) อย่างไรก็ตามอาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มด้วยตนเอง หรือการสอบถามจากเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยี สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากทั้งแรงจูงใจในตนเอง และจากการสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกทางเทคโนโลยี สนับสนุนเวลาในการแสวงหาความรู้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะเตรียมการให้พร้อมต่อการเพิ่มทักษะให้กลุ่มอาจารย์เกษียณอายุให้มีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งหากองค์กรเพิกเฉยอาจส่งผลให้บุคลากรอาจเกิดความอ่อนล้า ความคับข้องใจ ความพึงพอใจในงานลดลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ท้ายที่สุดองค์กรสูญเสียบุคลากรอันทรงคุณค่าไปจากระบบการศึกษาได้ (Ilmarinen, 2005; Ilmarinen, 2001)

4. มีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์กร มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Stamm, 2010) และ ความสามารถในการทำงาน (Ilmarinen, 2003) จากการศึกษาพบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม การ

ได้รับความเห็นอกเห็นใจ ได้รับความช่วยเหลือ สะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศองค์กรที่ดี และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสามารถในการทำงานในระดับสูงของอาจารย์ สอดคล้องกับการศึกษาอื่นที่พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในงานบรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Mizuno, Kinefuchi, Kimura & Tsuda, 2013; สุวริย์ เพชรแต่ง และคณะ, 2557; นุชนาฏ วิจิต และคณะ, 2552)

5. มีสุขภาพดี มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถจัดการความเครียดได้ดีโดยพบว่าอาจารย์มีโรคทางกายที่เกิดจากความเสื่อมตามวัยและส่วนใหญ่มีการดูแลตนเองโดยการออกกำลังกาย ซึ่งเป็นการดูแลตนเองที่เหมาะสม เนื่องจากการออกกำลังกายช่วยชะลอการเสื่อมตามวัยที่จะมีผลต่อความสามารถทางกายในการปฏิบัติงานของแรงงานสูงอายุได้ (Ilmarinen, 2001) สอดคล้องกับการศึกษาของวันเพ็ญ แก้วปาน และคณะ (2555) ที่ศึกษาสถานการณ์การทำงานของอาจารย์พยาบาลไทยที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลภายหลังเกษียณอายุราชการ พบว่า สุขภาวะของอาจารย์ก่อนและหลังเกษียณไม่แตกต่างกัน หลังเกษียณอาจารย์มีพฤติกรรมดูแลสุขภาพได้ดี อย่างไรก็ตามจากแนวคิดความสามารถในการทำงานยังได้กล่าวถึงความสามารถทางความคิดที่จะมีความพร้อมไปตามวัยที่มากขึ้นส่งผลให้การรับรู้ ความจำ การเรียนรู้ลดลง (Baltes & Smith, 1990; Schaie, 1994) แต่อาจารย์กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลถึงความสามารถด้านความคิดโดยผ่านวิธีการทำงานทั้งงานสอน งานด้านวิชาการ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มอาจารย์ไม่ได้มีความพร้อมด้านนี้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลายการศึกษาที่พบว่าความสามารถด้านความคิดบางอย่างสามารถ

เพิ่มขึ้นอย่างสอดคล้องกับวัยที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ แม้ว่าบุคคลจะมีความสามารถด้านกายภาพลดลงแต่ไม่ได้ลดทอนความสามารถด้านจิตใจและความคิด (Salthouse & Ferrer-Caja, 2003; Ilmarinen, 2001) โดยเมื่อมีการจัดการความเครียดดี รวมถึงได้ทำงานในบรรยากาศการทำงานที่ดีก็ยิ่งส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (Stamm, 2010) จากการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่าอาจารย์มีภาวะสุขภาพที่ดี สามารถจัดการความพร่องและส่งเสริมภาวะสุขภาพทั้งกายและจิตได้ดี จึงส่งผลให้มีความสามารถและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง

### บทสรุป

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข โดยทำให้การทำงานและการดำเนินชีวิตมีความสมดุล อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่าถือได้ว่าเป็นคลังสมองของสถาบัน วิชาชีพ และ สังคม การส่งเสริมให้อาจารย์เกษียณอายุปฏิบัติงานต่อภายหลังเกษียณเป็นการใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ในขณะที่เดียวกันผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมให้ ดำรงความสามารถในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงจะเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์เกษียณอายุทำงานอย่างมีความสุขและมีการดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงนโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสามารถในการทำงานแก่อาจารย์เกษียณอายุ จำแนกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ นโยบายระดับบุคคล นโยบายใน

ระดับองค์กร/สถาบัน และนโยบายระดับวิชาชีพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. นโยบายระดับบุคคล

1.1 อาจารย์ที่วางแผนที่จะปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุ ควรดูแลตนเองในเรื่องสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะกรณีมีโรคประจำตัว ควรดูแลตนเองให้มีสุขภาพดี รวมทั้งพบแพทย์ตามนัด ควรส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และหาวิธีการจัดการความเครียด

1.2 อาจารย์ที่วางแผนที่จะปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุควรวางแผนเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานที่อาจได้รับค่าตอบแทนที่ลดลงเนื่องด้วยการเลือกภาระงานที่ลดลงให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

1.3 อาจารย์ควรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือหาสิ่งที่จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง

1.4 กรณีที่ปฏิบัติงานในสถานที่ใหม่ อาจารย์ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเตรียมพร้อมในการปรับตัวด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานที่อาจจะมีสภาพแวดล้อมใหม่ๆ หรือกับบุคลากรในช่วงอายุแตกต่างกัน

#### 2. นโยบายระดับสถาบัน (มหาวิทยาลัย/คณะ/ภาควิชา)

2.1 เสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนัก ให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของอาจารย์เกษียณอายุ

2.2 ส่งเสริมบทบาทของอาจารย์เกษียณอายุในการเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และที่ปรึกษาแก่อาจารย์รุ่นใหม่ เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานโดยเชิญอาจารย์เกษียณอายุเป็นวิทยากร จัดให้อาจารย์เกษียณอายุเป็นที่ปรึกษาในรายวิชาหรือโครงการต่างๆ

2.3 กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงานโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ตรงกับงาน และประสบการณ์เกี่ยวกับงาน

2.4 รูปแบบการทำงานควรมีการยืดหยุ่น ทั้งแบบเต็มเวลาและบางเวลา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกรูปแบบการทำงานตามความสมัครใจ ค่าตอบแทนพิจารณาตามภาระงานและปริมาณงาน

2.5 การต่ออายุหรือการจ้างงาน ควรพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด และควรพิจารณาด้านภาวะสุขภาพพร้อมด้วย

2.6 จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานโดยเฉพาะระหว่างอาจารย์เกษียณอายุ อาจารย์รุ่นกลางและอาจารย์รุ่นใหม่ เพื่อการยอมรับและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

2.7 จัดระบบการสนับสนุนด้านสารสนเทศ เทคโนโลยีและวิชาการแก่อาจารย์เกษียณโดยอาจมีบุคลากรเฉพาะทางมาช่วยเหลือเมื่ออาจารย์ร้องขอ เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้ารับการอบรม/ประชุม วิชาการ และควรกำหนดเป็นนโยบายให้มีการพัฒนาตนเองทุกปี

2.8 มีนโยบายเสริมสร้างสุขภาพและความสามารถในการทำงานแก่อาจารย์ใกล้เกษียณ และอาจารย์เกษียณอายุ

จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในหน่วยงานแก่ผู้เกษียณอายุและควรมีบริการตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน

2.9 ควรมีการสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เกษียณอายุ เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

### 3. นโยบายระดับวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา/องค์กรวิชาชีพ)

3.1 กำหนดนโยบายและมาตรการ แผนงานในการขยายโอกาสการทำงานแก่อาจารย์เกษียณอายุอย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดย

กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ภาระงาน ปริมาณงาน รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับคุณวุฒิ ทักษะ ความสามารถและความพร้อมในการทำงานและภาวะสุขภาพ

3.2 สร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายวิชาชีพในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างสุขภาพ ความสามารถในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับประเทศและองค์กร

3.3 วางกรอบนโยบายและแผนงานการเสริมสร้างสุขภาพ ความสามารถในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานแก่อาจารย์เกษียณอายุ โดยร่วมมือกับองค์กรที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุทั้งในประเทศและต่างประเทศ

### เอกสารอ้างอิง

นงนุช สุทรเวชกานต์. (2552). *ขยายอายุเกษียณ* รongรับ. Retrieved May 6, 2015, from <http://www.thainhf.org/?module=article&page=detail&id=577>

นุชนาฏ วิจิต, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุรินทร์ กลัมพากร และ ดุสิต รุจิรัตน์. (2552).

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ.

*วารสารพยาบาลสาธารณสุข*. 23(1): 1-16.

วันเพ็ญ แก้วปาน และคณะ. (2556). *รายงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้าง ความสามารถในการทำงานแก่อาจารย์เกษียณอายุ สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ*.

- วันเพ็ญ แก้วปาน, ฤชิตา อินทรประสงค์, สุรินธร กลัมพากร, อาภาพร เผ่าวัฒนา และคณะ. (2555). สถานการณ์การทำงานและสุขภาวะของอาจารย์พยาบาลไทยที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาลภายหลังเกษียณอายุราชการ เขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์. 2555.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2548). โครงการระบบการดูแลระยะยาวในครอบครัวสำหรับผู้สูงอายุ. วิถีชีวิตด้านสุขภาพ ปัญหาและการปรับตน. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 38 (2), 123-132.
- สุวรีย์ เพชรแต่ง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุรินธร กลัมพากร และ จุฑาธิป สีลบุตร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง. *วารสารการพยาบาลสาธารณสุข*. 28(1): 29-42.
- อรรวรรณ แก้วบุญชู, สาลี สาสีกุล และมัธนา ตอมพุดชา. (2552). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนารูปแบบการลดความเครียดและการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานของ แรงงานไทย. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Baltes, P.B., & Smith, J. (1990). Toward a psychology of wisdom. In Stenberg, R.J. (Ed.). *Wisdom: Its nature, origin and development* (pp.87-120). New York: Cambridge University Press.
- Büsch V., Dittrich D.& Lieberum U. (2010). Determinants of work motivation and work ability among older workers and implications for the desire for continued employment. *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 35(4), 931-958.
- Ilmarinen, E. J. (2001). Aging workers. *Occupational & Environmental Medicine*, 8 (58), 546 –552.
- Ilmarinen, E. J. (2003). Promotion of work ability during aging. In Kumashiro, M. (Ed.). *Aging at work* (pp.546-552). London & New York: Taylor & Francis.
- Ilmarinen, J. (2005). *Towards a longer workinglife*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Mizuno, M. Kinefuchi, E., Kimura, R., & Tsuda, A. (2013). Professional QOL of Japanese nurse/Midwives providing abortion/childbirth care. *Nursing Ethics*, 20(5), 539–550.
- Stamm, H.B. (2010). *The Concise ProQOL Manual*. Pocatello, ID : ProQOL.org .
- Schaie, K.W. (1994). The course of adult intellectual development. *American Psychologist*, 38, 239-313.
- Salthouse, T.A. & Ferrer-Caja., E. (2003). What needs to be explained to account for age-related effects on

multiple cognitive variables.

Psychology and Aging, 18, 91-110.

van Dam, K., van der Vorst, J., & van der Heijden, B. (2009). Employees' intentionsto retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of Career Development*, 35(3), 265-289.