

**OCCUPATIONAL TRANSITION TO OCCUPATIONAL
WELL-BEING OF NURSES ' PRODUCTIVE AGING**



SUVIMON SANVEINGCHAN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF PHILOSOPHY (POPULATION EDUCATION)
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY**

Copyright by Mahidol University

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

OCCUPATIONAL TRANSITION TO OCCUPATIONAL WELL-BEING OF NURSE'S PRODUCTIVE AGING

SUVIMON SANVEINGCHAN 5037798 SHPE/D

Ph.D. (POPULATION EDUCATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUPAVAN PHLAINOI, Ed. D.; TEERADEJ
CHAI- AROON, Ph. D.; SULEE TONGVICHEAN, Dr.PH.

Abstract

This research aimed to 1) analyze the situation affecting the productivity, occupational transition, and occupational well-being of the nurses' productive aging after retirement, 2) study the processes of occupational transition to occupational well-being of nurses' productive aging after retirement; and 3) create a format to establish guidelines for developing the occupational well-being of the nurses' productive aging after retirement. A mixed method research was applied throughout the study. The first phase was a demographic survey of registered nurses with a license to practice nursing. Registered Nurses used in this study were acquired from the 2013 database of the Nursing Council. The second phase was a qualitative study performed through in-depth interviews, and the third phase was the synthesis of guidelines needed to develop occupational well-being of the nurses' productive aging after retirement. The information from the first and the second phase was synthesized, and then returned to the key informants in order to review and provide additional suggestions. Finally, this researcher created guidelines that can be put into practice to development for occupational well-being of nurses' productive aging after retirement.

The findings showed that the level of the occupational well-being after retirement was at a high level ($\bar{x} = 8.42$, S.D = 1.57). Concerning the components of occupational well-being, the participants gave significance to value, emotional, feeling, and self-development factors, respectively. The money payment conditions were less important than the work conditions. Regarding the institutional aspects, such as being able to choose the most convenient time for work, having suitable workload, having similar work characteristics to the previous works, working near home, and having suitable work to knowledge and competence were the most desirable. Regarding the individual conditions, these factors were based on the self-esteem, such as believing that they could continue working, having a high amount of experience, etc. The findings on the process of occupational transition to occupational well-being were that nurses' productive aging after retirement had little changed in their work roles, but increased self-development would have greater impact on their occupational well-being. The group that showed large changes in work roles had a high level of self-development. The guidelines for well-being development consisted of 3 groups of needs, which were identified as firstly, the physical, structural, policy group; secondly, the psycho, social, culture group; and thirdly, the professional and occupational group of needs for development.

Suggestions for work after retirement, in order to have the occupational well-being for the individual level, were that the aging persons should select a work role that has minimal changes in their routines and should be well-prepared in terms of self-development for both work role and work society. Regarding policy levels, there should be additional programs promotion for elderly to continue working in later life, especially in the area of brain stimulating activities rather than the labor intensive physical works, and encouraged individuals to work in areas which they had experiences. To develop the occupational well-being for the aging persons, it should focus on the needs in the psycho, social, and culture group.

**KEY WORDS: PRODUCTIVE AGING/ NURSE/ OCCUPATIONAL TRANSITION/
OCCUPATIONAL WELL-BEING/ RETIREMENT**

289 pages

การเปลี่ยนผ่านทางอาชีพผู้ความผาสุกในการทำงานของผู้คงศึกษากาพสูงวัยวิชาชีพการพยาบาล

OCCUPATIONAL TRANSITION TO OCCUPATIONAL WELL-BEING OF NURSES' PRODUCTIVE AGING

สุวิมล แสนเวียงจันทร์ 5037798 SHPE/D

ปร.ค. (ประชากรศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ศุภวัฒน์ พลายน้อย, กศ.ค., ชีรเดช ฉายอรุณ, วท.ค., สุลี ทอวงวิเชียร, ศ.ค.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สถานการณ์การสร้างผลผลิตภาพ การเปลี่ยนผ่านทางอาชีพ ความผาสุกในการทำงาน ของผู้คงศึกษากาพสูงวัยวิชาชีพพยาบาล 2) ศึกษากระบวนการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพผู้ความผาสุกในการทำงาน ของผู้คงศึกษากาพสูงวัยวิชาชีพการพยาบาล 3) ค้นหาแนวทางในการพัฒนาความผาสุกในการทำงานของผู้คงศึกษากาพสูงวัยวิชาชีพการพยาบาล ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมสานวิธี โดยระยะที่ 1 สํารวจข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพหลังเกษียณที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล ใช้ฐานข้อมูลของสภาการพยาบาล ปี พ.ศ. 2556 ระยะที่ 2 ศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ระยะที่ 3 สังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความผาสุกในการทำงานของผู้คงศึกษากาพสูงวัยวิชาชีพการพยาบาลจากข้อมูลทั้งระยะที่ 1 และระยะที่ 2 นำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้ คืนกลับแก่ผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อทบทวนและเสนอแนะเพิ่มเติม หลังจากนั้นผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาความผาสุกในการทำงานของผู้คงศึกษากาพสูงวัยวิชาชีพการพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผาสุกในการทำงานหลังเกษียณ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 8.42$, $S.D = 1.57$) องค์ประกอบความผาสุกในการทำงาน ผู้ร่วมวิจัยให้ความสำคัญด้านคุณค่า ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ

เงื่อนไขความผาสุกในการทำงาน ในเชิงสถาบัน เป็นเงื่อนไขที่ไม่ใช่ผลตอบแทนเป็นตัวเงิน เช่น สามารถเลือกเวลาสะดวกในการทำงานได้ ภาระงานที่เหมาะสม เป็นลักษณะงานที่เคยทำมาก่อน งานที่ใกล้บ้าน งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เงื่อนไขเชิงปัจเจก เกิดจากความเชื่อภายในตน เช่น เชื่อว่าสามารถทำงานได้ มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

กระบวนการเปลี่ยนผ่านทางอาชีพผู้ความผาสุกในการทำงาน พบว่าผู้คงศึกษากาพสูงวัยวิชาชีพการพยาบาล ที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานน้อย และมีการพัฒนาในตนเองมาก จะเป็นกลุ่มที่มีความผาสุกในการทำงาน ส่วนกลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานมาก จะต้องมีการพัฒนาตนเองมากด้วย จึงจะเป็นกลุ่มที่มีความผาสุกในการทำงาน แนวทางในการพัฒนาความผาสุกในการทำงานหลังเกษียณ ประกอบด้วย 3 กลุ่มความต้องการคือ กลุ่มความต้องการทางด้าน กายภาพ โครงสร้างนโยบาย กลุ่มความต้องการด้านจิตใจ สังคม วัฒนธรรม และกลุ่มความต้องการ ด้านวิชาชีพ ความรู้ ความชำนาญ

ข้อเสนอแนะ การทำงานเพื่อให้เกิดความผาสุกในวัยหลังเกษียณ ผู้สูงอายุควรเลือกงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานน้อย และควรมีการเตรียมตัวในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านบทบาทการทำงาน และสังคมการทำงาน ในระดับนโยบาย ควรมีการส่งเสริมให้มีการทำงานต่อหลังเกษียณ โดยเฉพาะในด้านที่ใช้กำลังสมองมากกว่ากำลังกาย และในงานที่ผู้สูงอายุเคยมีประสบการณ์ การพัฒนาเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความผาสุกในการทำงาน เน้นควรในกลุ่มความต้องการด้านจิตใจ สังคม วัฒนธรรม