

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ
ของธุรกิจในเครือบริษัท โกลิस्टิคส์ จำกัด

ชานันท์ คำริห์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2564

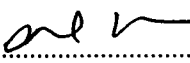
ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

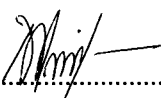


60920097_77521167


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชนานันท์ คำริห์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

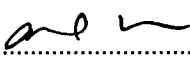
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

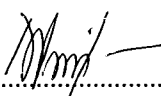

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

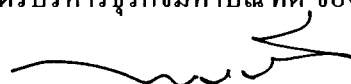

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564

กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์ฉบับสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา และประธาน
ควบคุมงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรรัตน์ แสงหาญ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ
แนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอ
มา รวมถึงคณะกรรมการสอบงานวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้
งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ออกมาดีที่สุด ดิฉันรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา
ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในในชีวิตจริง และนำมาปรับใช้กับการจัดทำงาน
วิทยานิพนธ์เล่มนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ และเพื่อนๆ พี่ๆ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ
พนักงานทุก ๆ ท่านที่เอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือในการเข้าถึงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำให้งาน
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จราบรื่น

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ และคอยสนับสนุน
ให้ดิฉันสามารถทำงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ตามประสงค์

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตปี 2560 ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจสนับสนุน
และผลักดันซึ่งกันและกัน รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ดิฉันมาโดยตลอด จน
ทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานที่สมบูรณ์

และสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้
การสนับสนุนมอบทุนการศึกษาระดับปริญญาโทแก่ดิฉัน และทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ดิฉันขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่
บุพการี บุรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน ที่ทำให้ดิฉันเป็นผู้มี
การศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ชนานันท์ คำริห์

60920097: บธ.ม.

คำสำคัญ: เกษียณอายุ/ พนักงาน/ การจ้างงาน/ โลจิสติกส์

ชานันท์ คำรื้อ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ (FACTORS INFLUENCEING THE EMLOYMENT AFTER RETIREMENT OF MULTINATIONAL LOGISTICS COMPANIES) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรรัตน์ แสงหาญ, Ph.D., วรรณวิชนี ถนอมชาติ, D. 78 หน้า. ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานของธุรกิจโลจิสติกส์ข้ามชาติ จำนวน 95 สาขาในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 คน และความคิดเห็นของพนักงาน จำนวน 95 คน ที่ปฏิบัติงานในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

60920097: MBA.

KEYWORDS: RETIREMENT/ EMPLOYEES/ EMPLOYMENT/ LOGISTICS

CHANANAN DUMRIH: FACTORS INFLUENCEING THE EMLOYMENT AFTER
RETIREMENT OF MULTINATIONAL LOGISTICS COMPANIES. THESIS ADVISORY
COMMITTEE: PORNRAT SEANGHAN, Ph.D., WANWICHANEE THANOMCHAT, PH.D.
78 p. 2021.

The objectives of this research were to investigate the opinions of human resources managers and employees on the employment after retirement of multinational logistics companies and to study the factors influencing the employment after retirement of multinational logistics companies. The sample of this study was employees of 95 branches of multinational logistics companies in Thailand. The sample was divided into 2 groups. The first group was 95 human resources managers and 95 employees at multinational logistics companies. The results revealed that both groups of the sample strongly agreed with the employment after retirement. Lastly, it was found that economic factor influenced the employment after retirement.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สังคมผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	11
การตัดสินใจจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน.....	15
การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน.....	20
บริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการ.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การสร้างและการหาคุนภาพเครื่องมือวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	41
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผลการวิจัย.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก.....	67
ภาคผนวก ข.....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ..... 18
2-2	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ..... 23
2-3	สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ..... 24
2-4	จำนวนพนักงานตามช่วงอายุพนักงาน..... 26
3-1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงาน ที่ใช้ใน งานวิจัย..... 37
4-1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 42
4-2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล..... 43
4-3	จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อ การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ..... 45
4-4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ด้านปัจจัย ส่วนบุคคล..... 46
4-5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ..... 47
4-6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้าน สังคม..... 48
4-7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มี ต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้าน ภาครัฐ..... 49
4-8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านบุคคล..... 50

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	51
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านสังคม.....	52
4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านภาครัฐ.....	53
4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ตาม ความเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล.....	54
4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ตาม ความเห็นของพนักงาน.....	55
5-1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ.....	59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 - 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงปัจจัยการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประชากรโลกมีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ภาวะประชากรผู้สูงอายุกำลังเกิดขึ้นในทุกภูมิภาคและในประเทศที่มีการพัฒนาต่างระดับกันไป โดยองค์การสหประชาชาติได้ให้คำนิยามสังคมผู้สูงอายุว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนเกินร้อยละ 10 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing society) และถ้าสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 และอายุ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14 ของประชากรโดยรวมทั้งประเทศ จะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) และเมื่อใดที่จำนวนประชากรมีอายุ 65 ปีขึ้นไป มีมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ ก็จะกลายเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super-aged society) (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) ตามการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอายุ ประชากรจะถูกจำแนกว่าสูงอายุเมื่อผู้สูงอายุมีสัดส่วนสูงกว่าประชากรกลุ่มอายุอื่น และมีอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงแต่การมีอายุยืนยาวมากขึ้นในวัยสูงอายุ นำไปสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนการคาดเคลื่อนอายุเมื่อแรกเกิดของทั้งโลกได้เพิ่มขึ้นสูงอย่างต่อเนื่องระหว่างปี ค.ศ. 2010-ค.ศ. 2015 อายุคาดเคลื่อนอยู่ที่ 78 ปี ในประเทศที่พัฒนาแล้ว และ 68 ปี ในประเทศกำลังพัฒนา และภายในปี ค.ศ. 2045-ค.ศ. 2050 คาดว่าทารกที่เกิดใหม่จะสามารถมีชีวิตอยู่ต่อได้ถึงอายุ 83 ปีในประเทศพัฒนาแล้ว และ 74 ปี ในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งถือว่าการมีประชากรผู้สูงอายุมากถือเป็นเรื่องที่ดีของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการมีอายุยืนยาวมากขึ้นเป็นผลสำเร็จที่สุดประการหนึ่งของมนุษยชาติ เพราะคนมีชีวิตอยู่ได้นานขึ้นเพราะมีการปรับปรุงภาวะโภชนาการ สุขภาพ มีความก้าวหน้าทางการแพทย์ การดูแลสุขภาพ การศึกษา และความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจ (กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ และองค์การเฮลท์เวิลด์ อินเทอร์เน็ตชันแนล, 2561)

เช่นเดียวกับประเทศไทย ที่พบว่าโครงสร้างผู้สูงอายุได้เพิ่มสูงขึ้น ดังเห็นได้จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร โครงสร้างทางอายุของประชากรแสดงด้วยสัดส่วนของประชากรในวัยต่าง ๆ เมื่อจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มอายุ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ประชากรวัยเด็ก (อายุน้อยกว่า 15 ปี) วัยแรงงาน(อายุ 15-59 ปี) และวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จะเห็นได้ว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2583 สัดส่วนของประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงาน มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ

13.2 ในพ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 32.1 ในพ.ศ. 2583 และที่น่าสังเกต คือ ในปีพ.ศ. 2560 จะเป็นปีที่คาดว่าสัดส่วนของประชากรวัยเด็กจะเท่ากับสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ โดยจำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุจากผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2583 พบว่า สัดส่วนของประชากรสูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน กล่าวคือสัดส่วนของผู้สูงอายุวัยปลายจะเพิ่มจากประมาณร้อยละ 12.7 ของประชากรสูงอายุทั้งหมดเป็นเกือบ 1 ใน 5 ของประชากรสูงอายุ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุวัยปลายนี้ จะสะท้อนถึงการมีอายุสูงขึ้นของประชากรสูงอายุ และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาพ เมื่อพิจารณาสัดส่วนเพศของประชากรสูงอายุ พบว่าประชากรสูงอายุเพศหญิงมีสัดส่วนร้อยละ 55.1 ในปี 2553 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 56.8 ในปี 2583 โดยเฉพาะประชากรสูงอายุวัยปลายเพศหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จากร้อยละ 13.9 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 21.3 ในปี 2583 เนื่องจากเพศหญิงจะมีอายุยืนยาวกว่าเพศชาย (มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ, 2558)

สำหรับข้อมูลผู้สูงอายุในปี 2561 ซึ่งเป็นปีที่ศึกษาพบว่า ข้อมูลจากระบบสถิติการลงทะเบียน กรมการปกครอง มีสถิติผู้สูงอายุในประเทศไทยใน 77 จังหวัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมทั้งหมด 10,225,322 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้วในปัจจุบัน และประเทศไทยในขณะนี้จัดอยู่ในภาวะสูงวัยของประชากรเป็นอันดับสองของอาเซียนรองจากสิงคโปร์ และในปีพ.ศ. 2561 เป็นปีที่ประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยแซงหน้าประชากรเด็ก (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) และจากการสำรวจสถิติผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัดโดยกรมการปกครองใน พ.ศ. 2560 พบว่า จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด 5 อันดับแรก ดังนี้ อันดับที่ 1 กรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้สูงอายุ 978,455 ราย อันดับที่ 2 จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนผู้สูงอายุ 417,303 ราย อันดับที่ 3 มีจำนวนผู้สูงอายุ 300,490 ราย อันดับที่ 4 จังหวัดขอนแก่น มีจำนวนผู้สูงอายุ 287,373 ราย และอันดับที่ 5 จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนผู้สูงอายุ 254,377 ราย ส่วนจังหวัดที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุน้อยที่สุด คือจังหวัดระนอง มีจำนวนผู้สูงอายุ 24,681 ราย (กรมการปกครอง, 2560)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญอย่างมากเพราะเป็นเรื่องที่ท้าทายในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งรวมทั้งทำให้เกิดการลดลงของจำนวนแรงงานที่ส่งผลต่อการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานที่ลดลงโดยอัตราการเกิดที่ต่ำลงและอายุแรงงานที่สูงขึ้นจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง และยังประชากรมีอายุมากขึ้นเท่าไรก็ยังมีแนวโน้มที่จะที่

จะมีกำลังแรงงานน้อยลงเท่านั้น และรวมถึงผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) ที่ลดลง โดยการศึกษาของ Maestas and others (2016) อ้างถึงใน จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันท์, ประภัสสร แสงสุขสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ (2561) พบว่าหากจำนวนประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปขยายตัวร้อยละ 10 จะส่งผลให้รายได้ต่อหัวของประชากร (GDP per Capita) จะลดลงร้อยละ 5.5 และการเข้าสู่สังคมสูงอายุทำให้อัตรารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แรงงานจะได้รับลดลงและยังส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในทุกกลุ่มอายุลดลง และการที่ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างผู้สูงอายุขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก รวมทั้งแรงงานวัยหนุ่มสาวที่เข้าสู่ตลาดแรงงานก็มีแนวโน้มลดลง องค์กรจึงต้องหาวิธีป้องกันและรับมือกับการขาดแคลนแรงงาน และเพื่อเตรียมรับมือกับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต การจัดการแรงงานผู้สูงอายุก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างมากในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยองค์กรสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ รวมถึงนำประสบการณ์ที่มากมายของแรงงานผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, จิราวรรณ คงคล้าย และปรีชา คำมาดี (2560) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติดังฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้ระบุว่าสัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต่ำเนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการจึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งทุกส่วนต้องร่วมกันในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น โดยหนึ่งในเป้าหมายนี้คือ ผู้สูงอายุวัยต้องมิจานทำและมีรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ โดยการทำให้ผู้สูงอายุมีงานทำในช่วงอายุ 60-69 เพิ่มขึ้น

ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนั้น ต้องมีการวางแผนสำหรับการแก้ไขปัญหาแรงงานเมื่อมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมโอกาสการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทย โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มนายจ้างในภาคเอกชน ให้ตระหนักถึงความรู้ความสามารถของแรงงานสูงอายุ ระบบการเกษียณที่ยืดหยุ่น รางวัลหรือสิ่งกระตุ้นที่สนับสนุนการกลับมาเข้ารับการศึกษาอบรมทักษะใหม่ และการจ้างงานใหม่สำหรับผู้สูงอายุ และการเปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุได้เพิ่มพูนทักษะของตนเอง รวมถึงใช้หลักการ

ให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พัฒนาคน เป็นทุนมนุษย์ก่อนวัยเกษียณ และจัด โครงการส่งเสริมการสร้างรายได้ การมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ มีกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัด สวัสดิการได้อย่างยั่งยืน สร้างเป็น โครงข่ายสังคมผู้สูงอายุในรูปแบบชุมชนภิบาล (Community governances) (พภัศสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล, 2560)

กล่าวได้ว่าการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ นอกจากจะเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคการผลิตแล้ว ยังสามารถช่วย บรรเทาผลกระทบต่อการทำงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดจากปัญหาที่ ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วย ซึ่งแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถทำได้ หลายรูปแบบ ทั้งการขยายอายุการเกษียณการทำงานหรือการจ้างงานเป็นรายบุคคล ตามความ สมัครใจขององค์กรและตามความสมัครใจของผู้สูงอายุ และนอกจากนี้ยังมีรายละเอียดในเรื่อง อื่น ๆ ที่ต้องมีการพิจารณาเพิ่มเติมด้วย ดังเช่น การจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full-time employment) หรือการจ้างงานแบบบางส่วนเวลา (Part-time employment) รวมถึงการจ้างแบบ ระยะเวลาหรือสัญญาจ้างรายปี ซึ่งเรื่องเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องมีการศึกษาและกำหนด ในรายละเอียดของการจ้างงานผู้สูงอายุ (พรรัตน์ แสงหาญ, 2558)

เมื่อพนักงานถึงวัยเกษียณอายุด้วยระยะเวลาขององค์กร และต้องสิ้นสุดการเป็นพนักงาน หมดหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้วนั้น อาจส่งผลให้ศักยภาพที่สามารถสร้างผลผลิต จากพนักงานกลุ่มดังกล่าวลดลงหากไม่มีกำลังแรงงานมาทดแทนอาจส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคมและ การพัฒนาประเทศเป็นได้ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีทักษะและความเชี่ยวชาญหลากหลายด้าน ซึ่ง ถือเป็นมันสมอง เป็นคลังแห่งภูมิปัญญาที่สั่งสมประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมา และยังมี ศักยภาพที่สามารถสร้างผลผลิต ให้กับองค์กรและประเทศได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากในองค์กร ต้องมีพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อพนักงานเก่าถึงวัยเกษียณ ทาง องค์กรก็ต้องหาพนักงานใหม่มาทดแทน อาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่มีอยู่เดิมเพื่อ มารับช่วงต่อ หรือประกาศหาพนักงานใหม่ที่มีความสามารถ แต่ในการสรรหาค้นมาทดแทน พนักงานเก่า นั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่าพนักงานหนึ่งคนจะสามารถทำงานได้ดั่งนั้นต้องใช้ ระยะเวลาอย่างมาก โดยเฉพาะพนักงานระดับบริหารซึ่งกว่าจะเป็นพนักงานที่มีทั้งคุณวุฒิและ วิทยุฉินก้าวมารับตำแหน่งนี้ได้ พนักงานเหล่านั้นจะต้องผ่านการทำงานมาจนสั่งสมเป็น ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานที่เข้ามาทำหน้าที่แทนอาจจะต้องใช้เวลา ปรับตัวนาน หรือยิ่งไปกว่านั้นคือพนักงานที่มาแทนอาจจะมีประสบการณ์ไม่พอ ทำให้ปฏิบัติ

หน้าที่ได้ไม่ดีเทียบเท่ากับพนักงานเก่าที่เกษียณออกไป แต่ถ้าพนักงานวัยเกษียณสามารถทำงานต่อไปได้ องค์กรจะยิ่งได้ประโยชน์เพราะพนักงานวัยเกษียณอายุสามารถทำงานต่อไปได้เลย ไม่จำเป็นต้องปรับตัวเหมือนพนักงานใหม่ และที่สำคัญองค์กรก็สามารถขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้ด้วยทรัพยากรที่มีศักยภาพ (HR Advice, 2561)

สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ คือ ต้องการหารายได้ และมีหนี้สินที่ยังต้องชำระ สุขภาพร่างกายแข็งแรงและยังมีแรงในการทำงานอยู่ (กุศล สุนทรธาดา, 2553) และยังพบว่า การที่ผู้เกษียณอายุต้องการทำงานต่อภายหลังครบกำหนดอายุการทำงานนั้น เนื่องจากยังมีภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นรายจ่ายส่วนตัว และยังคงดูแลสมาชิกในครอบครัว รวมถึงมีรายจ่ายด้านสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ซึ่งเช่นเดียวกับ สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551) จากการศึกษาโครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ พบว่า ผู้ที่ต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมีเหตุผลที่ต้องการทำงานต่อ โดยสามารถแยกออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล คือ ยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยเหลือตนเอง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ ต้องการหารายได้และยังมีหนี้สินอยู่ ไม่มีเงินออมไว้ใช้ยามชรา รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ และปัจจัยด้านสังคม คือ ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมไว้ และต้องการเงินไปทำบุญ

ทั้งนี้ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในแผนยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนเศรษฐกิจและสังคม การกระจายความเจริญ และการพัฒนาเมืองและพื้นที่ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศประสบปัญหาความต่อเนื่องในการดำเนินการ และปัญหาเชิงปริมาณ ปัญหาด้านคุณภาพ และการบริหารจัดการในการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มีข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 จะมุ่งเน้นการขยายขีดความสามารถ และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจหลัก และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกกลุ่มในสังคม สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและอาเซียนอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงข่ายเชื่อมโยงภายในประเทศที่สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจต่าง ๆ การ

พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการกำกับดูแลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน และการคุ้มครองผู้บริโภค การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ และพัฒนาผู้ประกอบการในสาขาโลจิสติกส์และหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อไปทำธุรกิจ在不同ประเทศ

เนื่องจากธุรกิจประเภทโลจิสติกส์ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 และแน่นอนว่าการดำเนินธุรกิจขององค์กรต้องอาศัยพนักงานเป็นทรัพยากรหลักที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของประเทศ และบริษัทในเครือธุรกิจประเภทโลจิสติกส์มีขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานในองค์กรจำนวนมาก ซึ่งจะเลี้ยงไม่ได้อย่างแน่นอนว่าพนักงานทุกคนล้วนต้องเกษียณอายุ จากจำนวนผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในอนาคต การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่คาดว่าจะบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะในภาคโลจิสติกส์ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของพนักงานในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ แห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินธุรกิจจำนวนมาก ก็ย่อมได้รับผลกระทบด้านแรงงานที่สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรได้ การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นเพื่อศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุและปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

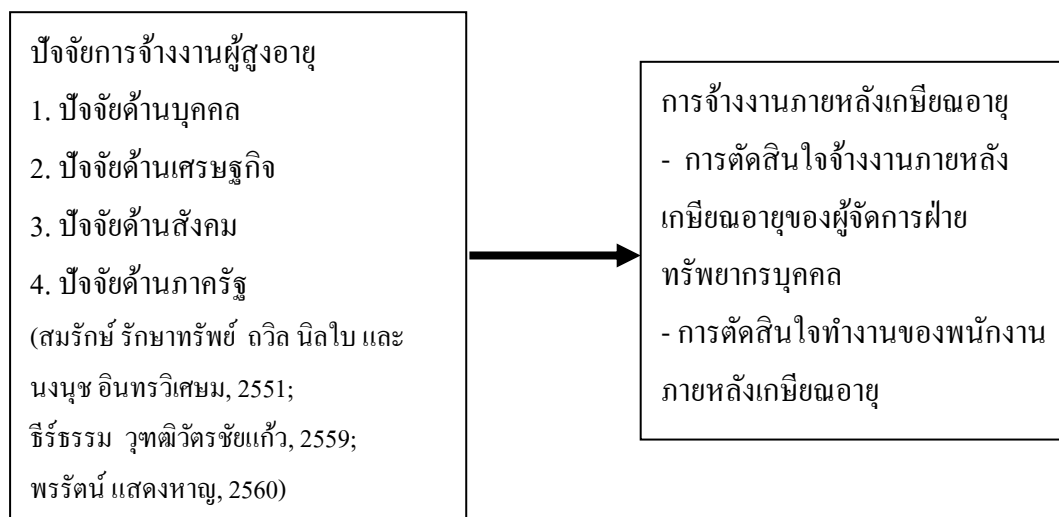
1. ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ
โลจิสติกส์ข้ามชาติ
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ
โลจิสติกส์ข้ามชาติ
3. ปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ
โลจิสติกส์ข้ามชาติ
4. ปัจจัยด้านภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ
โลจิสติกส์ข้ามชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ สามารถนำไปมุ่งใจให้ผู้สูงอายุ
ที่กำลังจะเกษียณอายุที่มีความรู้ประสบการณ์ทำงานต่อ โดยจะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลน
แรงงานในองค์กร
2. ผู้สูงอายุที่กำลังจะเกษียณมีโอกาที่จะได้ทำงานต่อ ตามรูปแบบการจ้างงานที่
เหมาะสม และตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ กรอบแนวคิดในการวิจัยพัฒนามาจากการคัดเลือกตัวแปรจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงปัจจัยการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยการจ้างงานผู้สูงอายุ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
3. ปัจจัยด้านสังคม
4. ปัจจัยด้านภาครัฐ

ตัวแปรตาม

1. การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
2. การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เลือกรุ่นตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำสาขาแต่ละสาขาจำนวนสาขาละ 1 ท่าน
2. พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย เลือกรุ่นตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกพนักงานตามสาขาทั่วประเทศไทยมีทั้งหมด 95 สาขา พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป สาขาละ 1 ท่าน ถ้าในกรณีที่สาขาใดมีพนักงานอายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวนมากก็เลือกพนักงานที่มีอายุมากที่สุด

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ทำการวิจัยคือ ระหว่างเดือนมกราคม 2563-เดือนธันวาคม 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

เกษียณอายุ หมายถึง พนักงานที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และสัญญาจ้างของพนักงานสิ้นสุดลงหลังจากวันสุดท้ายของปีปฏิทินที่พนักงานมีอายุครบ 60 ปี

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือตัวแทนพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกทรัพยากรบุคคลประจำสาขา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประจำสาขา ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำบริษัทของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ที่มีอายุตั้งแต่ 45-60 ปี

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็นว่าจ้างงานต่อภายหลังเกษียณอายุ และยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตใจที่ดีอยู่ ยังมีสามารถทำงานได้ ไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่น เห็นว่าการทำงานจะทำให้ชีวิตมีคุณค่า และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้ทำงานต่อ รวมถึงมีศักยภาพในการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็นว่าจ้างงานต่อภายหลังเกษียณอายุ เพราะพนักงานต้องการหารายได้ พนักงานมีภาระที่ต้องอุปการะครอบครัว พนักงานยังคงมีหนี้ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ รวมถึงค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง และรายได้ภายหลังเกษียณไม่พอใช้ รวมถึงองค์กรเห็นว่ามิงงบประมาณในการจ้างพนักงานสูงอายุ มีนโยบายสนับสนุนสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ มีนโยบายจัดตั้งกองทุนการออม และต้องการส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุ

ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็นว่า จะจ้างงานต่อภายหลังเกษียณอายุ เพราะมีการแนะนำ ชักชวนให้พนักงานทำงานต่อภายหลัง เกษียณอายุ พนักงานได้รับการยอมรับจากสังคม พนักงานได้เข้าเป็นสมาชิกชมรมในองค์กรหรือ ชุมชน ได้ร่วมทำกิจกรรมและทำประโยชน์เพื่อสังคม

ปัจจัยด้านภาครัฐ หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็น ว่าจ้างงานต่อภายหลังเกษียณอายุ เพราะมีนโยบายลดหย่อนภาษีสำหรับการทำงานและการจ้าง งานผู้สูงอายุ มีนโยบายสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานและจ้างงานพนักงานสูงอายุ มีการบัญญัติ กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จากภาครัฐเพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุ ทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ

การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ หมายถึง ความต้องการจ้างพนักงานที่ เกษียณอายุงานแล้วให้ทำงานต่อ จากความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของธุรกิจ ใน เครื่องบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ

การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ หมายถึง ความต้องการทำงานต่อ ของพนักงานภายหลังการเกษียณอายุ ของธุรกิจ ในเครื่องบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โกลด์สต็อคส์ข้ามชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุ การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ และการตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

สังคมผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุ

สังคมผู้สูงอายุ หมายถึง การมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์โลกว่าปี พ.ศ. 2544-2643 จะเป็นช่วงศตวรรษแห่งสังคมผู้สูงอายุ นั้นหมายความว่า จะมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งโลก และคาดว่ากลุ่มประชากรผู้สูงอายุจะมีแนวโน้มที่จะมีฐานะยากจน ส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมดังนั้นแต่ละประเทศจะต้องมีแผนรองรับ สำหรับประเทศไทยนั้นสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าประเทศไทยได้ถูกจัดให้เป็นประเทศที่อยู่ในสังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2548 ซึ่งมีประชากรผู้สูงอายुर้อยละ 10.4 ปี และมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงสถิติประชากรของโครงสร้างอายุในสังคมไทย เนื่องมาจากการลดลงของการเจริญพันธุ์และการลดลงของการตาย ทำให้เกิดการเพิ่มของจำนวนในสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ หากไม่มีนโยบายหรือแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมรองรับก็จะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางสังคมคือการพึ่งพาสมาชิกในครอบครัวและสังคมสูงขึ้น เพราะภาวะถดถอยทางกายภาพของผู้สูงอายุ และส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ทำให้จำนวนประชากรวัยทำงานลดลง ในอนาคตจะมีผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์รวมของประเทศ ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552)

การจัดการแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่ท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อรับมือกับการขาดแคลนในอนาคต เนื่องจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาของแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญ ที่สามารถนำไปสู่การแบ่งปันความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประสิทธิภาพของผลการดำเนินการขององค์กรต่อไป ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานผู้สูงอายุในองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร โดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่

ส่งผลต่อการจัดการแรงงานผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญกับผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรที่ต้องปรับ กระบวนทัศน์ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการประเมิน สถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และการให้ความสำคัญกับการจัดการความหลากหลาย การนำความแตกต่างของบุคคลในด้านอายุมาสร้างผลประโยชน์และประยุกต์ให้เหมาะสมกับงาน เพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป (ปรีชา คำมาดี, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, และจิราร วรรณ คงคล้าย, 2560)

ทั้งนี้ วิชัย โธสุวรรณจินดา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทขององค์กรนายจ้าง และ องค์กรลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรควรให้ความสนใจ ปัญหาส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุคือการขาดแคลนเงินในการเลี้ยงชีพ องค์กรลูกจ้างควรมีบทบาทใน การเสนอให้สถานประกอบการจัดตั้งระบบเงินออมสำหรับลูกจ้างเพื่อไว้ใช้ในการเลี้ยงชีพในยาม สูงอายุ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่ลูกจ้างที่มีอายุเป็น โปรแกรมพิเศษ องค์กร ลูกจ้างควรร่วมมือกับนายจ้างส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ และองค์กรลูกจ้าง ควรร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้สูงอายุ โดยสรุป จากการสัมภาษณ์ทั้งองค์กรนายจ้าง ลูกจ้างเสนอให้มีกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุแต่ยังขาดเงินทุนในการ ดูแลผู้สูงอายุและบุคลากรในการทำงาน จึงต้องอาศัยให้รัฐบาลเป็นผู้นำ และทุกฝ่ายควรให้การ สนับสนุน องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างทุกแห่งควรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นเงิน ออมสำหรับลูกจ้างที่เกษียณอายุ ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมต่างๆ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ใช้ เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สำหรับผู้เกษียณอายุให้ยังมีสิทธิเป็นสมาชิกองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ต่อไป และจ่ายค่าบำรุงรักษาเพื่อให้มีเงินมาใช้ทำกิจกรรมผู้สูงอายุ รัฐบาลควรสร้าง โอกาสในการมี งานให้กับผู้สูงอายุโดยจัดให้มีแรงจูงใจให้นายจ้างยินดีรับผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น มีการขยาย อายุเกษียณอายุการทำงานโดยภาคเอกชนให้ถึง 60 ปี และภาครัฐ 65 ปี ตามความสามารถและความ แข็งแรงของร่างกาย

สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุจากผลการวิจัยของ พรรัตน์ แสงหาญ (2558) ได้ศึกษา โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย พบว่า โมเดลการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประกอบด้วยแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ การเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุ มีความ สอดคล้องกัน โดยแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านคุณสมบัติของผู้สูงอายุพบว่า ควร พิจารณาจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประสบการณ์ ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ ความรู้ความสามารถ และสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่วนวิธีการสรรหาคัดเลือกนั้นควรสรรหาจากภายในองค์กรและ คัดเลือกจากผลงานในอดีตเป็นอันดับแรก และอาจใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น ทดสอบความสามารถ

ของพนักงาน ความเห็นจากผู้บริหาร การสัมภาษณ์และการคัดกรองสุขภาพ ส่วนระยะเวลาการทำงานขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกัน และอาจจำแนกตามช่วงอายุ โดยกำหนดให้ทำงานเต็มเวลาหรือบางช่วงเวลาตามแต่ตกลง สำหรับสัญญาจ้างควรระบุระยะเวลาให้ชัดเจน เช่น สัญญารายปีหรือมากกว่าตามแต่ตกลง ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในการทำงานแบบเต็มเวลา จำเหมือ ค่าตอบแทนที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุการทำงาน และได้สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป ในส่วนที่ทำงานบางเวลา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับการจ้างเป็นตามข้อตกลงเป็นรายกรณีไป ทั้งนี้ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุไม่ควรเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายมากนัก อาจเป็นงานเดิมที่ทำเป็นประจำโดยใช้ประสบการณ์และต้องเป็นงานที่ไม่ใช้สายตาหรือพลังกาลังมาก ส่วนประเภทที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในกรณีเป็นผู้บริหารควรจ้างเป็นที่ปรึกษาคำแนะนำกับสถานประกอบการหรือจ้างเป็นผู้บริหารต่อ สำหรับกรณีที่เป็นพนักงานอาจจ้างเป็นหัวหน้างานหรือทำงานเอกสารในสำนักงาน สำหรับในด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีเตรียมการด้านอาชีพ อนามัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ และจัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ประการแรกที่สำคัญที่สุดคือการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ สวรัช บุญฆมานนท์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานสูงวัยและการคาดการณ์ผลกระทบจากการขยายกำหนดเกษียณอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อคาดประมาณผลกระทบจากแนวคิดการขยายกำหนดเกษียณอายุ ที่จะมีต่อกำลังแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสูงวัย ในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการหรือการจ้างนอกระบบ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรไทยที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ใน 3 กลุ่มสถานภาพ ได้แก่ 1. การทำงานในระบบภาครัฐและเอกชน 2. การทำงานนอกระบบในภาคการเกษตร แรงงานในครัวเรือน การประกอบธุรกิจและการค้าส่วนตัว และ 3. การไม่ได้ทำงาน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำไปคาดประมาณความน่าจะเป็นของสถานการณ์แต่ละประเภทของกลุ่มประชากรในแต่ละช่วงอายุ พบว่า การขยายกำหนดการเกษียณอายุตามข้อกำหนด คาดว่าจะสามารถเพิ่มหรือยังคงจำนวนแรงงานสูงวัยอายุ 50-64 ปี ให้อยู่ในภาคการจ้างงานในระบบได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มากถึง 2.1 ล้านคน

จากผลการศึกษาประสบการณ์ด้านสังคมสูงวัยในต่างประเทศได้สรุปในเรื่องสังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันทน์, ปกัสสร แสงสุขสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ (2561) พบว่า การเข้าสู่สังคมสูงวัยอาจส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศได้ ในผลด้านอุปสงค์ การบริโภคของภาคครัวเรือนในอนาคตมีโอกาสชะลอตัวลง เนื่องจากอัตราการเติบโตของประชากรลดลง เพราะรูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มผู้สูงอายุจะแตกต่างจากรูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มบริโภคอื่น ๆ คือพฤติกรรมการใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเข้าสังคมหรือการทำงานลดลงในกลุ่มผู้สูงอายุ และในขณะที่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอุปสงค์ต่อสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงตามภาวะสังคมสูงวัย ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างภาคการผลิตของประเทศในระยะข้างหน้า ส่วนผลด้านอุปทาน การลดลงของจำนวนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้ง

1. อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานที่ลดลง เพราะอัตราการเกิดที่ต่ำลงและอายุของแรงงานที่สูงขึ้นจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง และยิ่งประชากรมีอายุมากขึ้นก็ยังมีแนวโน้มทำให้กำลังแรงงานน้อยลง
2. ผลผลิตภาพแรงงานที่ลดลงจากผลการศึกษาของ Maestas and others (2016 อ้างถึงใน จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันทน์, ปกัสสร แสงสุขสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ, 2561) พบว่าหากจำนวนประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปขยายตัวร้อยละ 10 จะส่งผลให้รายได้ต่อหัวประชากร (GDP per Capita) ชะลอตัวร้อยละ 5.5 และการเข้าสู่สังคมสูงวัยจะทำให้อัตราการรายได้เฉลี่ยที่แรงงานจะได้รับลดลง และส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของแรงงานในทุก ๆ กลุ่มอายุ

สรุปได้ว่า สังคมผู้สูงอายุได้ขยายตัวเพิ่มอย่างต่อเนื่องทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยด้วย นั่นหมายถึงอัตราจำนวนประชากรผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 โดยมีอัตราการเกิดที่ลดลงและเกิดการชะลอตัวของการตาย ทำให้เกิดการเพิ่มจำนวนของสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อสังคมในการพึ่งพาสมาชิกในครอบครัว ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทำให้ขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน เกิดปัญหาต่อภาคการผลิต ทำให้รายได้ต่อหัวในประเทศลดลง ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ดังนั้นทุกประเทศต้องมีนโยบายและแผนรองรับสังคมผู้สูงอายุ อย่างเช่นแผนในการรองรับเพื่อการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเองได้ โดยการจ้างงานผู้สูงอายุต่อหลังเกษียณอายุ ด้วยหลักเกณฑ์และมาตรการที่เหมาะสมทั้งนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ

การตัดสินใจจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน

ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นเกิดจากโครงสร้างแรงงานประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากสัดส่วนของกำลังแรงงานวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุมิแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านการจ้างงาน และส่งผลกระทบต่อเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในอนาคต ผลจากการศึกษาประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 2.5 ต่อปี สำหรับอาชีพในภาคธุรกิจบริการ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่าง ๆ ภาคโรงแรม และภัตตาคาร ซึ่งในภาคธุรกิจนี้อาชีพที่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนมากที่สุดคือ อาชีพพนักงานบริการ และอาชีพพื้นฐานต่าง ๆ ส่วนในภาคการผลิตอาชีพที่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนมากที่สุด ต้องเป็นงานที่ใช้ความสามารถทางฝีมือ และอาชีพพื้นฐานต่าง ๆ และทุกอาชีพก็มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (นงนุช สุนทรชวกันต์, 2552)

ความต้องการใช้แรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) ในทางเศรษฐศาสตร์คือ สถานประกอบการมีความต้องการใช้แรงงานรวมถึงปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ผลิตสินค้าและบริการ ถ้าหากอัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจอยู่ระดับสูง จะส่งผลให้สถานประกอบการมีความต้องการผลิตสินค้ามากขึ้น นั่นหมายถึงความต้องการใช้ปัจจัยการผลิตและความต้องการใช้ปัจจัยแรงงานจะสูงขึ้นตามไปด้วย และถ้าระบบเศรษฐกิจตกต่ำ ความต้องการของสถานประกอบการที่จะผลิตสินค้าก็จะลดลงเช่นกัน นั่นก็รวมถึงความต้องการปัจจัยในการผลิตและความต้องการปัจจัยด้านแรงงานก็ย่อมลดลงตามไปด้วยเช่นกัน กล่าวคือความต้องการจ้างแรงงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอัตราการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ โดยผ่านความต้องการในการผลิตสินค้าของสถานประกอบการ ทั้งนี้ ปริมาณการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 4 ประการดังนี้ 1. อัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการจ้างแรงงานรวม 2. อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างแรงงานอายุ 15-59 ปี เปรียบเทียบกับค่าแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป 3. ความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานอายุ 15-59 ปี กับแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป 4. สัดส่วนของต้นทุนค่าจ้างแรงงาน อายุ 60 ปีขึ้นไป เทียบกับต้นทุนการจ้างแรงงานรวม (สายพิน ชินตะกุลชัย, 2553)

สำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จากการศึกษาของ ศจิมาศ ฃ วิเชียร, คันทรส แสงวงษ์, สาลีณี อาจารย์ และยุทธการ อาจารย์ (2557) ได้ศึกษาการใช้ประโยชน์จากแรงงานผู้สูงอายุในภาคการผลิต พบว่าสภาพการจ้างงานเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างพนักงานกับบริษัทที่ไม่มีนโยบายเกษียณอายุงาน แต่เน้นทักษะการทำงานและความพร้อมทางด้านสุขภาพร่างกายของพนักงานเอง และผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า พนักงานสูงอายุมีศักยภาพในการทำงาน มีความอดทน มีความตั้งใจ

และมีความผูกพันต่องานสูง ปัญหาในการทำงานส่วนใหญ่คือ ไม่ยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยเท่าที่ควร และใช้เวลาในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ในการทำงานช้ามาก หรืออาจจะไม่ยอมเรียนรู้ และยังพบว่าแรงงานผู้สูงอายุสามารถทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตเฟอร์นิเจอร์ได้ถึง 75 ปี ทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศได้อีกด้วย

ในการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุนอกจากจะเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ยังมีปัจจัยหลักอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน มีความต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทัศนคติที่ดีหรือมองว่าพนักงานเป็นผู้มีพระคุณที่ทุ่มเทและรักองค์กร สำหรับพนักงานซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการให้องค์กรขยายการจ้างงานให้แก่ตนเอง ทั้งนี้เพราะยังเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ ยังผูกพันกับองค์กร รวมถึงต้องการสังคม ต้องการรายได้และได้รับการยอมรับ โดยการจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการหรือความไม่พร้อมที่จะเกษียณอายุของพนักงาน โดยองค์กรจะจัดหางานที่เหมาะสมกับพนักงาน ด้วยการไม่ให้พนักงานทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหรืองานที่ต้องใช้แรงงาน รวมถึงการจ้างงานแบบยืดหยุ่นตามความต้องการของพนักงาน ซึ่งการจ้างพนักงานสูงอายุทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความสุขที่ได้ดูแลสมาชิกซึ่งเหมือนกับเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัว รวมถึงช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention) แต่อย่างไรก็ตามองค์กรก็มีปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุหลายประการ โดยปัญหาหลักได้แก่ ทัศนคติ การจัดหาตำแหน่งงานให้เพียงพอกับผู้สูงอายุในองค์กร และความกังวลว่าจะเป็นภาระขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การลดหย่อนค่าประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่พนักงาน รวมถึงต้องการให้มีการส่งเสริมการฝึกอาชีพและการออมให้แก่พนักงานที่เตรียมตัวเกษียณอายุ นอกจากนี้ควรให้ความรู้เรื่องแนวทางการดำเนินการและการส่งเสริมการวางแผนชีวิตให้แก่ผู้ประกอบการ เป็นต้น (ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559)

นอกจากนี้หากสามารถยืดอายุการเกษียณการทำงานของแรงงานออกไปให้ยังคงเป็นกำลังแรงงานทำงานต่อไป เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในขณะที่ประเทศไทยประสบปัญหาสังคมสูงวัย ซึ่งผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการทำงานมามาก ประสิทธิภาพ และผลผลิตในการทำงานก็ไม่ต้องฝึกฝนหรือพัฒนามากเท่าไร เนื่องจากผู้สูงอายุยังทำงานได้อยู่ และมีศักยภาพในการทำงาน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้นายจ้างยังอยากให้ผู้สูงอายุทำงานคือ ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้งาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความรับผิดชอบต่องาน มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ระดับคุณภาพของงาน

สมรรถภาพทางด้านร่างกาย ปริมาณการขาดงาน ทักษะความสามารถในการทำงาน ทักษะในการใช้เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีต่องาน และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี (นลินลักษณ์ พูลพร และภาณุวิทย์ แก้วคุณเมือง, 2560)

ในส่วนอุปสงค์และอุปทานของการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มองมีความประสงค์จะจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ และในส่วนของพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่มองมีความประสงค์จะทำงานต่อเช่นกัน และทั้งสองฝ่ายมีเหตุผลหลักที่ตรงกันและเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความชำนาญในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจโรงแรมได้ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความอดทน และมีความรับผิดชอบสูง สำหรับเหตุผลรองลงมา คือ เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และลดภาระการพึ่งพิงผู้อื่น ทั้งนี้ในกรณีที่ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีประสิทธิภาพในการทำงาน และยังมีความต้องการทำงานต่อ ก็ควรจ้างให้ทำงานต่อ ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้สำหรับผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงพนักงานรุ่นน้องหรือพนักงานใหม่ได้ รวมถึงการมีวิทยะแรงงานมีจำนวนน้อยลงก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ต้องจ้างผู้สูงอายุต่อไป (พรรรัตน์ แสงฉาย, 2560)

การจ้างงานผู้สูงอายุนั้นก็ต้องเกิดจากการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายระหว่างสถานประกอบการกับพนักงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน จนต้องการตอบแทนความจงรักภักดีของพนักงานด้วย การมีนโยบายที่จะจ้างงานพนักงาน การจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการทำงานต่อของพนักงาน รวมถึงความไม่พร้อมในการเกษียณอายุของพนักงาน โดยจะจัดงานที่เหมาะสม ไม่ให้ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรและไม่ให้ใช้แรงงานมากเกินไป นอกจากนี้การจ้างงานยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของพนักงานคือบางรายอาจจะทำงาน 3 วันต่อสัปดาห์ (ธีร์ธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว, 2559)

ดังนั้นทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานและการหารายได้ สำหรับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุต่อไป จากการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ภายใต้โครงการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการในการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยซึ่งจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุใน

ระยะสั้น พบว่านายจ้างในภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุเพราะเห็นว่าผู้สูงอายุเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป มีประสิทธิภาพในการทำงานและลักษณะงานมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ อีกทั้งต้องการช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานมากขึ้น โดยมีความคิดเห็นสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของประชากรผู้สูงอายุ พบว่าส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานไว้ในลักษณะเทียบเป็นร้อยละของค่าจ้างแรงงานปกติ โดยคิดเป็นสัดส่วนตามผลงานที่ผู้สูงอายุทำได้เมื่อเทียบกับแรงงานปกติ เช่น ระยะเวลา 1 ชั่วโมง แรงงานปกติทำงานได้ 10 ชิ้น ได้ค่าจ้าง 30 บาท ขณะที่ผู้สูงอายุทำงานได้ 5 ชิ้น จะได้รับค่าจ้าง 15 บาท เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เฉพาะให้แก่แรงงานผู้สูงอายุหลายรูปแบบ อาทิ บริการจัดรถรับ-ส่ง ระหว่างที่ทำงานและที่พัก การให้เบิกค่าเดินทาง และการให้บริการอาหารกลางวัน นายจ้างมีความเห็นว่าภาครัฐควรมีการดำเนินการส่งเสริมในการทำงานของผู้สูงอายุ ด้วยการใช้นโยบายลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการหรือบุคคลที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมเรื่องสุขภาพ (ชลชีพ อมรวัฒนา และคณะ, 2551)

จากการทบทวนวรรณกรรมการตัดสินใจจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ สามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานการณ์ที่โครงสร้างประชากรได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานประชากรวัยทำงาน ซึ่งเนื่องจากผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพที่สั่งสมมานาน ทำให้มีความสามารถ ทักษะ ความชำนาญเชี่ยวชาญ และยังมีศักยภาพที่จะทำงานได้หลังเกษียณอายุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ชื่อผู้วิจัย	ปัจจัยด้านบุคคล	ปัจจัยด้านสังคม	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ปัจจัยด้านภาครัฐ
สมรภัษ รักษาทรัพย์ และคณะ	√	√	√	
ศจีมาศ ณ วิเชียร และคณะ	√			
ธีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว	√	√		√

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน
	บุคคล	สังคม	เศรษฐกิจ	ภาครัฐ
นลินลักษณ์ พูลพร และคณะ	√			√
ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ	√		√	√
พรรัตน์ แสดงหาญ	√	√		√

จากตารางที่ 2-1 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากกรอบแนวคิดวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิจัย เช่น สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551), ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551), ศจีมาศ ณ วิเชียร, คันทรส แสงวงศ์, สาลินี อาจารย์ และยุทธการ อาจารย์ (2557), ชีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559), นลินลักษณ์ พูลพร และภาณุวิทย์ แก้วคุณเมือง (2560), พรรัตน์ แสดงหาญ (2560) ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านที่สนใจทำการศึกษารื่องดังกล่าว ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุไว้ในลักษณะใกล้เคียงกัน โดยปัจจัยที่นักวิจัยสนใจศึกษามีดังนี้ คือปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย ความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน มีศักยภาพ ความสามารถในการทำงานต่อ สามารถเข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบันได้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตใจที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุมีคุณค่าต่อองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านสังคมประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นภายในองค์กร สามารถเข้าร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมเพื่อประโยชน์แก่สังคมได้ องค์กรมีนโยบายจ้างงานผู้สูงอายุ และมีการแนะนำ ชักชวนให้พนักงานสูงอายุทำงานต่อ ปัจจัยเศรษฐกิจประกอบไปด้วย สามารถจ้างงานพนักงานสูงอายุตามที่พนักงานคาดหวัง สามารถส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัว สามารถจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงาน ต้องการช่วยเหลือให้พนักงานสูงอายุมีงานทำ และปัจจัยด้านภาครัฐ ประกอบด้วย มีนโยบายการลดหย่อนภาษีจากการจ้างผู้สูงอายุ มีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยรัฐบาลสนับสนุน การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ มีนโยบาย และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ

การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน

องค์กรเอกชนหรือภาครัฐ โดยทั่วไปจะเกษียณที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ แต่ผู้ที่อายุเกิน 60 ปียังมีศักยภาพในการที่จะทำงานต่อ แต่ในขณะที่เดียวกันร่างกายผู้สูงอายุแม้จะไม่ได้เจ็บป่วย แต่ก็ยังมีความเสื่อมของสภาพร่างกาย ดังนั้นจึงต้องมีมาตรการในการควบคุม กำกับดูแล ซึ่งในการที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ ผู้สูงอายุนั้นก็ต้องมีศักยภาพในการทำงานในหน้าที่ได้ โดยงานนั้นต้องไม่มีผลกระทบต่อสภาพร่างกาย จิตใจ ของผู้สูงอายุ เช่น เป็นงานที่ไม่ได้ใช้แรงงานหนัก ซึ่งอาจเป็นการให้บริการเป็นหลัก นั้นหมายถึงผู้สูงอายุจึงไม่จำเป็นต้องทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่มีโอกาสดูแลออกจากบ้านมาทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบ จะได้ไม่เหงา หรือจิตใจห่อเหี่ยวในการอยู่บ้านเพียงผู้เดียว การทำงานหรือการจ้างงานผู้สูงอายุจึงไม่ได้ตั้งอยู่ในเกณฑ์ว่าอายุเท่าไร แต่อาจขึ้นอยู่กับสุขภาพร่างกาย จิตใจ ตลอดจนต้องอาศัยความยินยอมและความสมัครใจของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยประกอบด้วย (ณรงค์ ใจหาญ, 2559)

เนื่องจากการประเทศได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจ ซึ่งมีแนวโน้มการชะลอตัวทางเศรษฐกิจอันเนื่องจากสภาวะการขาดแคลนแรงงาน เกิดจากสังคมผู้สูงอายุ รวมถึงมีอัตราการเกิดใหม่ของประชากรลดลง ทำให้ขาดแคลนประชากรวัยทำงาน ซึ่งผู้สูงอายุจำนวนมากมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการจ่ายเพื่อการยังชีพและมีฐานะยากจน ซึ่งเป็นกรณีที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ผู้สูงอายุจึงมีความต้องการในการทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ เพื่อมีรายได้ในการเลี้ยงชีพ (สมประวิณ มั่นประเสริฐ, 2553)

ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุจากผลการศึกษาของ อรรถพร บัวพิมพ์ (2552) พบว่ากลุ่มผู้สูงอายุยังมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ ด้วยเหตุผลที่ว่า ต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัว ต้องการพึ่งตนเองไม่อยากจะพึ่งพาผู้อื่น มีความต้องการช่วยเหลือสังคม อยากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมถึงยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงอยู่ และยังมีหนี้สินอยู่มาก จะเห็นได้ว่าความต้องการทำงานของผู้สูงอายุอันดับแรกมีสาเหตุมาจากความต้องการทางเศรษฐกิจ ความเพียงพอทางด้านรายได้ คราวเรือนยังไม่มีเงินสะสมเพียงพอที่จะดูแลครอบครัว ความจำเป็นที่จะต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวก็ต้องดำเนินต่อไปแม้ว่าจะมีอายุมากก็ตาม และอีกเหตุผลหนึ่งก็คือเป็นความต้องการทางสังคมและจิตใจ กล่าวคือ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคมและครอบครัว (อรรถพร บัวพิมพ์, 2552)

การทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุนั้น นอกจากการที่องค์กรมีความต้องการจ้างงานแล้วนั้น ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย การเลือกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัจจัย

ทางด้านหนี้สิน เนื่องจากการวางแผนทางการเงินที่ไม่ดีระหว่างที่ทำงานอยู่ ส่งผลให้เมื่อเกษียณอายุราชการยังคงมีภาระหนี้สินผูกพันอยู่ การที่ข้าราชการพลเรือนมีสภาพการเงินไม่เอื้อต่อการใช้จ่ายในอนาคตย่อมนำไปสู่ภาวะจำยอมที่ต้องทำงานหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อให้มีรายได้ที่นอกเหนือจากเงินบำนาญที่ได้เป็นประจำทุกเดือนให้เพียงพอต่อรายจ่ายในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต้องรับผิดชอบเนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะครอบครัวรวม มีการเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะระหว่างบุพการีกับบุตรหลาน ถึงแม้จะมีบุตรให้การอุปการะเลี้ยงดูอยู่บ้างแต่รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ดังนั้นการที่ต้องออกไปหางาน ประกอบกับข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมีพื้นฐานการศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานสูง มีศักยภาพที่จะทำงานได้ สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมและหารายได้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้ และปัจจัยด้านสุขภาพด้วยศักยภาพทางร่างกายของข้าราชการพลเรือนที่สามารถรองรับภาระหน้าที่งานใหม่ที่จะเกิดขึ้น โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ดังนั้นการที่ข้าราชการพลเรือนที่เกษียณอายุราชการแล้วมีสุขภาพที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงานในอนาคต การสร้างเสริมภาวะที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานกลุ่มนี้ตั้งแต่เริ่มชีวิตการทำงานย่อมทำให้ลดความเสี่ยงทางด้านสุขภาพในระยะยาวได้ (สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์, 2561)

กัญญณัฐ โภคันท์, นรินทร์ สังข์รักษา และสวรรยา ธรรมอภิพล (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจจะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร พบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านสังคม ถ้ามีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันก็ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ระดับรายได้ ผลตอบแทนที่คาดหวัง ถ้าได้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว ก็จะไม่ทำให้เกิดภาระหนี้สิน หรือถ้ามีหนี้สินอยู่ก็จะลดลงและยังมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ปัจจัยด้านสุขภาพ ถ้าสุขภาพกายดี แข็งแรงก็จะสามารถที่จะทำงานต่อไปได้

อรนุช หงษาชาติ, ชีพสมุน รั้งสยาธร, และ อภิชาติ ใจอารีย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ในส่วนปัจจัยด้านสังคมบุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการส่วน

ใหญ่ ระบุว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการน้อย ถึงแม้จะได้รับเชิญจากหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ทำงานต่อไปก็อาจจะปฏิเสธงานดังกล่าวได้ และให้ความเห็นในส่วนของปัจจัยด้านเศรษฐกิจว่า งานที่ทำหลังเกษียณอายุราชการนั้นไม่ได้มุ่งเน้นที่รายได้หลัก แต่เป็นรายได้เสริมจากงานที่ทำหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุจะเน้นการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ

จากการศึกษาของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ (2551) ผู้สูงอายุต้องการทำงานหลังเกษียณ ด้วยเหตุผลที่ว่ายังสามารถทำงานได้ ต้องการหารายได้พิเศษ และไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นและสังคม โดยสามารถแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล เพราะยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยตนเอง และรู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉย ๆ รวมถึงไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เพราะต้องการหารายได้พิเศษ ยังมีหนี้อยู่ ไม่มีเงินออมไว้ใช้ตอนแก่ รวมถึงรายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ 3. ปัจจัยด้านสังคม เพราะไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่นและสังคม ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม และต้องการได้เงินไปทำบุญ สำหรับลักษณะงานที่ต้องการทำหลังเกษียณอายุต้องเป็นงานที่รับผิดชอบน้อยลง ทำงานบางเวลาหรือรับงานไปทำที่บ้าน โดยมีการเสนอจากกลุ่มตัวอย่างว่า เวลาทำงานของผู้สูงอายุต้องสามารถยืดหยุ่นได้ ผู้สูงอายุต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และขอให้มีแพทย์ประจำสำนักงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานผู้สูงอายุที่สำคัญ คือ ปัญหาสุขภาพ การเดินทางไปทำงาน การไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ภายใต้โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ผู้สูงอายุต้องการให้ภาครัฐมีการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยสาเหตุสำคัญที่ต้องการให้มีการสนับสนุนผู้สูงอายุได้ทำงาน เนื่องจากต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเห็นว่าตนเองยังมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อสังคมและประเทศ ผู้สูงอายุมีความสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมหากภาครัฐได้จัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจสืบเนื่องจากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างสังคม เพราะได้มีโอกาสในการพบปะ พูดคุยกับบุคคลอื่น ๆ อีกทั้งความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมยังสามารถเพิ่มโอกาสในการทำงานให้มากขึ้น และมีความคิดเห็นในเรื่องการจ่ายค่าจ้างแบบการกำหนดค่าจ้างให้สำหรับแรงงานสูงอายุ รวมถึงการเพิ่มจำนวนเบี้ยยังชีพให้มีจำนวนมากขึ้นเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ (ชลัษฏ์พร อมรวัฒนา และคณะ, 2551)

จากบททวนวรรณกรรม การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ เพราะมีความต้องการรายได้เพื่อการเลี้ยงชีพ มีหนี้สินที่ต้องชำระอยู่ ไม่เป็นภาระของบุคคลอื่นและสังคม และต้องการทำให้ตัวเองยังมีค่าต่อสังคมและครอบครัว โดยงานที่ทำนั้นต้องเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก และไม่กระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานภายหลังเกษียณอายุ ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ชื่อผู้วิจัย	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน
	บุคคล	สังคม	เศรษฐกิจ	ภาครัฐ
อรนุช หงษาชาติ และคณะ	√	√	√	
กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ	√	√	√	
สมรัภษ รักษาทรัพย์ และคณะ	√	√	√	
สุภาพร ยั่งยืน, ปริณภา จิตราภรณ์	√		√	
กุศล สุนทรธาดา	√	√	√	
ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ	√		√	√
พรรัตน์ แสดงหาญ	√	√		√

จากตารางที่ 2-2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากกรอบแนวคิดวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิจัย เช่น ออรนุช หงษาชาติ, ชีพสมุน รั้งสยาธร และอภิชาติ ใจอารีย์ (2558), กัญญณัฐ โภคันธ์, นรินทร์ สังข์รักษา และสวรรยา ธรรมอภิพล (2560), สมรัภษ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551), สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561), พรรัตน์ แสดงหาญ (2560) โดยปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การยอมรับวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และสุขภาพจิตใจที่ดี มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เห็นคุณค่าในการทำงานที่จะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ส่วนปัจจัยด้านสังคมประกอบด้วย องค์กรแนะนำ และชักชวนทำงานต่อ ได้รับการยอมรับในสังคม ต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม ปัจจัยเศรษฐกิจ

ประกอบไปด้วย ต้องการรายได้ และได้ผลตอบแทนตามที่คาดหวัง มีภาระครอบครัวที่ต้องอุปการะ มีภาระหนี้สิน มีค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง และปัจจัยด้านภาครัฐ ประกอบด้วย การที่รัฐบาลมี นโยบายการลดหย่อนภาษีรายได้ของผู้สูงอายุ มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพโดยภาครัฐสนับสนุน มี กฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุและปัจจัยที่ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ	ความต้องการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ
1. ด้านบุคคล ประกอบด้วย	1. ด้านบุคคล ประกอบด้วย
1.1 สุขภาพร่างกายพนักงานยังแข็งแรง	1.1 สุขภาพร่างกายแข็งแรง
1.2 สุขภาพจิตใจพนักงานที่ดี	1.2 สุขภาพจิตใจที่ดี
1.3 ยังสามารถทำงานได้	1.3 มีความสามารถทำงานได้
1.4 พนักงานมีคุณค่าต่อองค์กร	1.4 ไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่น
1.5 สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสม	1.5 การทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า
1.6 ศักยภาพการทำงานของพนักงาน	1.6 ครอบครัวสนับสนุนในการทำงาน
2. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย	1.7 มีศักยภาพในการทำงาน
2.1 มีงบประมาณในการจ้างพนักงานสูงอายุ	2. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย
2.2 มีนโยบายสนับสนุนสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ	2.1 ได้รับค่าจ้างตามที่คาดหวัง
2.3 มีนโยบายจัดตั้งกองทุนการออม	2.2 ภาระในการอุปการะครอบครัว
2.4 ต้องการส่งเสริมการมีงานทำ	2.3 ภาระหนี้สิน
	2.4 ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง
	2.5 รายได้ภายหลังเกษียณอายุไม่พอใช้

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ	ความต้องการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ
<p>3. ด้านสังคม ประกอบด้วย</p> <p>3.1 มีการชักชวนให้ผู้สูงอายุทำงาน</p> <p>3.2 สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร</p> <p>3.3 ร่วมเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน</p> <p>3.4 สามารถทำประโยชน์แก่สังคม</p> <p>4. ด้านภาครัฐ ประกอบด้วย</p> <p>4.1 นโยบายลดหย่อนภาษีสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ</p> <p>4.2 นโยบายส่งเสริมการจ้างงาน</p> <p>4.3 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุ</p> <p>4.4 การเผยแพร่ข่าวสาร</p>	<p>3. ด้านสังคม ประกอบด้วย</p> <p>3.1 ได้รับการแนะนำ ชักชวนให้ทำงาน</p> <p>3.2 ได้รับการยอมรับจากสังคม</p> <p>3.3 ได้เข้าเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน</p> <p>3.4 ร่วมกิจกรรมและทำประโยชน์เพื่อสังคมได้</p> <p>4. ด้านภาครัฐ ประกอบด้วย</p> <p>4.1 นโยบายลดหย่อนภาษีเงินได้สำหรับพนักงานผู้สูงอายุ</p> <p>4.2 นโยบายส่งเสริมการทำงาน</p> <p>4.3 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุ</p> <p>4.4 การเผยแพร่ข่าวสาร</p>

หมายเหตุ : วิเคราะห์โดยผู้วิจัย สังกะยะจากการสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ในส่วนของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นบริษัทชั้นนำที่ดำเนินธุรกิจประเภท โลจิสติกส์ มีบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศเยอรมัน ได้ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของเทคโนโลยีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันในระดับสากล เป็นบริษัทโลจิสติกส์ที่มีสาขาทั่วประเทศไทยจำนวน 95 สาขา มีพนักงานประจำทั้งหมด 8,728 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด, 2561) และมีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความต้องการบุคลากรที่เป็นแรงงานคนในการขับเคลื่อนธุรกิจเป็นจำนวนมาก ซึ่งบริษัทต้องใช้งบประมาณจำนวนไม่น้อยในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพมาขับเคลื่อนธุรกิจ แต่เนื่องจากการขยายตัวของพนักงานที่มีอายุใกล้จะเกษียณมากขึ้นถ้าพนักงานถึงวัยที่ต้องเกษียณก็ต้องสิ้นสุดการจ้างงานไป ทำให้บริษัทต้องเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไป

อย่างน่าเสียดาย และอาจทำให้บริษัทฯ มีผลกระทบตามมาหากหาพนักงานมาทดแทนไม่เพียงพอ ซึ่งอาจจะมีพนักงานที่เกษียณอายุแล้วมีจำนวนไม่น้อยที่ยังมีร่างกายแข็งแรง สุขภาพที่ดี มีความพร้อมและความสามารถสำหรับการทำงานต่อไปได้อีก โดยบริษัทฯ ได้กำหนดอายุการเกษียณไว้ในกฎระเบียบบริษัทฯ คือ อายุ 60 ปี และพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพค่อนข้างสูงเนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานมาเป็นเวลานาน และถือว่าเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ นับเป็นมันสมองในการขับเคลื่อนธุรกิจหรือกิจกรรมและงานต่างๆ ให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี รู้วิธีการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถมองเห็นสิ่งที่ควรพัฒนา จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร

สำหรับการบริหารงานในองค์กรได้แยกหน่วยงานออกตามประเภทธุรกิจของลูกค้า และมีสาขาย่อยทั้งประเทศไทย ทั้งหมด 95 สาขา มีพนักงานประจำทั้งหมด 8,728 คน โดยมีสาขาทั้งหมดดังนี้

ตารางที่ 2-4 จำนวนพนักงานตามช่วงอายุพนักงาน

หน่วยงาน	จำนวนสาขา	ช่วงอายุ			
		18-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
สินค้าอุปโภคบริโภค	36 สาขา	699	739	558	37
ค้าปลีก ค้าส่ง	20 สาขา	1178	1196	911	85
ยานยนต์	25 สาขา	680	667	508	25
เทคโนโลยี	14 สาขา	522	515	390	18

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ

พรรัตน์ แสงหาญ (2558) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย โดยการวิจัยแบบผสม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ประการแรกที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐ ให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ และผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

พรรัตน์ แสงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และณภัค ธนเดชะวัฒน์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจ โรงแรมเขตภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอุปสงค์ และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุธุรกิจ โรงแรมเขตภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยความสมัครใจของตัวผู้สูงอายุ นโยบายและการสนับสนุนของ โรงแรม การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุ สำหรับเหตุผลหลักที่ทั้งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นตรงกันและเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ โรงแรมได้ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความอดทน และมีความรับผิดชอบสูง สำหรับเหตุผลรองลงมาคือ เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และลดภาวะการพึ่งพิงผู้อื่น ทั้งนี้ในกรณีที่ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความต้องการทำงานต่อ ก็เห็นควรจ้างให้ทำงานต่อไป ซึ่งเป็นสิ่ง ที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงพนักงานรุ่นน้องหรือพนักงานใหม่ได้ รวมถึงการที่ ประชากรวัยแรงงาน มีจำนวนน้อยลงก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่สมควรจ้างผู้สูงอายุทำงานต่อไป

พรประภา ศรีราพร (2561) ได้ศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรม ยานยนต์ไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง และเพื่อศึกษาหารูปแบบ การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงที่เหมาะสมในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ความ ต้องการจะจ้างงานเป็นผลมาจากทักษะความชำนาญมากที่สุด รองลงมาคือเทคนิคเฉพาะทาง ส่วน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงมากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร รายได้หลังเกษียณอายุ และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และพบว่าการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง คือ การจ้างงานนอกระบบ เช่น นอกเวลา (Part-time), ที่ปรึกษา (Consultant) และการขยายอายุเกษียณอายุออกไป ทั้งนี้ควรเป็นการสมัครใจของลูกจ้าง

ไพลิน จินตคามณีพร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังสถานประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานสูงอายุ และเพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ใน 3 องค์ประกอบ คือ สถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจในประเทศไทยที่มีผลต่อการประกันสังคม ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความต้องการและรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และผลกระทบกรณีการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป็นแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุ ความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุ การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพยังมีน้อย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยจากผู้สูงอายุ (ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทักษะอาชีพ) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (การเตรียมความพร้อมโดยการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชนและประเทศ การเตรียมวางแผนการออม การร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยความต้องการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

กฤษณ สุทรธาดา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุทั้งคุณค่าในเชิงอรรถประโยชน์ที่วัดได้ชัดเจน ได้แก่ การทำงาน รายได้ และการออม ซึ่งเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิต ความมีศักดิ์ศรี และลดความเสี่ยงต่อความยากจน และคุณค่าในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุ การศึกษา การไม่ได้รับเงินบำนาญและเงินสนับสนุนจากบุตร การมีหนี้สิน ความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน และจำนวนโรคเรื้อรัง ส่วนคุณค่าจากการออมส่วนบุคคลและการออมแบบผูกพันระยะยาวในกองทุนต่าง ๆ ซึ่งเป็นเงินจำนวนมากที่สามารถนำไปสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และความมั่นคงให้แก่ตลาดเงิน ในส่วน

ที่สอง เป็นคุณค่าแฝงของผู้สูงอายุในลักษณะที่เป็นทุนมนุษย์ ที่ส่งเสริมประสบการณ์และความชำนาญจนสามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาให้แก่คนรุ่นหลัง และดำรงศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม แต่วัดประเมินได้ยาก แม้ว่าจะมีผู้สูงอายุที่ปรากฏคุณค่าทางด้านนี้ไม่มากนัก สำหรับผู้สูงอายุที่แนวโน้มที่จะทำงานเนื่องจากต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ทำให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ลูกหลานและสังคม และสามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี

พรรัตน์ แสงหาญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ในศึกษา 1. เพื่อสร้างโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย 2. เพื่อยืนยันโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ใช้วิธีแบบผสม พบว่าโมเดลการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประกอบด้วยแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ การเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีทุกด้าน โดยแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านคุณสมบัติผู้สูงอายุพบว่า ควรพิจารณาจากทัศนคติที่มีต่อองค์กร ประสบการณ์ ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ ความรู้ความสามารถและสุขภาพที่แข็งแรง ทั้งนี้ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุไม่ควรเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายมากนัก อาจเป็นงานเดิมที่ทำเป็นประจำโดยใช้ประสบการณ์ และต้องเป็นงานที่ไม่ใช่สายตาหรือแรงมากนัก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ประการที่สำคัญอันดับแรกคือ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ

อรนุช หงษาชาติ, ชีพสมุน รังสยาธร, และ อภิชาติ ใจอารีย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 33 รูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ใช้ข้อมูลเชิง

ปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ 1. การวิเคราะห์การทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่มีหน้าที่สอน ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน จาก 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ค่าสหสัมพันธ์ และค่าการถดถอยพหุคูณ 2. การศึกษาสภาพจริงของการทำงานหลังเกษียณอายุของบุคลากรสายวิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับกลุ่มบุคลากรที่มีหน้าที่สอน ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน จาก 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ในด้านสุขภาพมากที่สุด และด้านความรู้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุดเพราะมีความรักในงานที่ทำ ได้ทำงานตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด การทำงานส่งผลดีต่อร่างกายและจิตใจ การทำงานทำให้ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสุขกับการทำงาน ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงที่ยังสามารถทำงานได้ และรู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉยๆ บุคลากรสายวิชาการที่ยังคงทำงานหลังเกษียณอายุ มีความเห็นว่า การทำงานหลังเกษียณอายุราชการขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองเป็นหลัก ถ้างานนั้นไม่ตรงกับความสนใจ ความถนัด หรือความชำนาญก็จะปฏิเสธงานดังกล่าว ในส่วนปัจจัยด้านสังคมบุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ ระบุว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการน้อย ถึงแม้จะได้รับเชิญจากหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ทำงานต่อไปก็อาจจะปฏิเสธงานดังกล่าวได้ และให้ความเห็นในส่วนของปัจจัยด้านเศรษฐกิจว่างานที่ทำหลังเกษียณอายุราชการนั้นไม่ได้มุ่งเน้นที่รายได้หลัก แต่เป็นรายได้เสริมจากงานที่ทำหลังเกษียณอายุราชการ ส่วนรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอายุจะเน้นการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ

กัญญณัฐ โภคันท์, นรินทร์ สังข์รักษา และสวรรยา ชรรมอภิล (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจจะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุระหว่าง 56-60 ปี จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test One-way ANOVA ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ และค่าการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 58 ปี สถานภาพสมรม มีรายได้ 30,001 ถึง 45,000 บาท การศึกษาในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับวิชาการ ความสำเร็จของคนในครอบครัวอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นในส่วนของปัจจัยด้านสังคม ถ้ามีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันก็ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ระดับรายได้ ผลตอบแทนที่คาดหวัง ถ้าได้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว ก็จะไม่ทำให้เกิดภาระหนี้สิน หรือถ้ามีหนี้สินอยู่ก็จะลดลงและยังมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ปัจจัยด้านสุขภาพ ถ้าสุขภาพกายดี แข็งแรงก็จะสามารถที่จะทำงานต่อไปได้

สุภาพร ชัยยีน และปริณภา จิตรภักดิ์ (2561) ได้ศึกษาการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุราชการ และศึกษาสถานภาพทางสังคมและประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการพลเรือนหลังจากเกษียณอายุราชการ อายุระหว่าง 60 ปี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย การเลือกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัจจัยทางด้านหนี้สิน เนื่องจากการวางแผนทางการเงินที่ไม่ดีระหว่างที่ทำงานอยู่ ส่งผลให้เมื่อเกษียณอายุราชการยังคงมีภาระหนี้สินผูกพันอยู่ การที่ข้าราชการพลเรือนมีสภาพการเงินไม่เอื้อต่อการใช้จ่ายในอนาคตย่อมนำไปสู่ภาวะจำยอมที่ต้องทำงานหลังเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีรายได้ที่นอกเหนือจากเงินบำนาญที่ได้เป็นประจำทุกเดือนให้เพียงพอต่อรายจ่ายในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต้องรับพิจารณา เนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะครอบครัวรวมมีการเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะระหว่างบุพการีกับบุตรหลาน ถึงแม้จะมีบุตรให้การอุปการะเลี้ยงดูอยู่บ้างแต่รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ดังนั้นการที่ต้องออกไปหางาน ประกอบกับข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมีพื้นฐานการศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานสูง มีศักยภาพที่จะทำงานได้ สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมและหารายได้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้ และปัจจัยด้านสุขภาพ ด้วยศักยภาพทางร่างกายของข้าราชการพลเรือนที่สามารถรองรับภาระหน้าที่งานใหม่ที่จะเกิดขึ้น โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ดังนั้นการที่ข้าราชการพลเรือนที่เกษียณอายุราชการแล้วมีสุขภาพที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงานในอนาคต การสร้างเสริมภาวะที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานกลุ่มนี้ตั้งแต่เริ่มชีวิตการทำงานย่อมทำให้ลดความเสี่ยงทางด้านสุขภาพในระยะยาวได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Midtsundstad and Bogen (2014) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายแรงงานผู้สูงอายระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการโดยรวม กรณีศึกษา นโยบายแรงงานผู้สูงอายุและแนวทางการปฏิบัติในประเทศนอร์เวย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนการเกษียณอายุงานก่อนกำหนด โดยการปฏิรูประบบบำนาญ ส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุในการทำงาน การกำหนดนโยบายบุคลากรที่สอดคล้องกันสำหรับทุกกลุ่มอายุให้ได้รับการยอมรับมากขึ้นโดยนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานในเขตเทศบาลนอร์เวย์ พบว่าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความคิดเห็นที่ตรงกันในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยให้มุ่งเน้นในการรักษาพนักงานที่อยู่ในช่วงเกษียณอายุให้ทำงานต่อ ปัจจัยหลักในการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยมีความต้องการให้มีการกำหนดนโยบายเรื่องการจ้างการค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน ให้ลดชั่วโมงการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุโดยอาจจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วน รวมถึงให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ มีการเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ

Vigtel (2018) ได้ศึกษาเรื่อง การเกษียณอายุงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ ศึกษากลุ่มตัวอย่างในประเทศนอร์เวย์พบว่า นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและลูกจ้างมีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ และเสนอให้ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจของทำงานต่อของผู้สูงอายุ โดยในขณะเดียวกันก็มีการจ่ายเงินชราภาพด้วยในระหว่างทำงาน ให้มีการยืดอายุในการกำหนดการเกษียณอายุงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้นานขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการสำรวจ (Survey research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ได้จากการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำวิเคราะห์โดยใช้ค่าทางสถิติ และอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กำหนดแนวทางการศึกษานี้ตามวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุงานของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้จัดการฝ่ายบุคคลประจำสาขาละ 1 ท่าน จำนวน 95 ท่าน
2. พนักงานประจำของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกตัวแทนในแต่ละกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป สาขาละ 1 ท่าน ถ้าในกรณีที่มีสาขาใดมีพนักงานอายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวนมากก็เลือกพนักงานที่มีอายุมากที่สุดจำนวน 95 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยการหาความกว้างของอัตราภาคั่น (Interval scale) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคั่น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าได้} &= \frac{5-1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลคะแนนความหมายของแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง ในแต่ละชั้นที่เท่ากัน แต่ละช่วงมีความกว้างเท่ากับ 0.8 ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.81-2.60	ไม่เห็นด้วย
2.61-3.40	ไม่แน่ใจ
3.41-4.20	เห็นด้วย
4.21-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงาน ภายหลังเกษียณอายุ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแยกเป็นปัจจัย ด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้าน โครงสร้างของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ เพื่อให้มีความสมบูรณ์เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษาดังรายนามต่อไปนี้

- | | | | |
|-----|----------------------------|---------|---|
| 2.1 | ดร.อารีรัตน์ ลิพะพะพันธุ์ | ตำแหน่ง | อาจารย์ประจำคณะกรรมการจัดการและการ
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2 | ศส. ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี | ตำแหน่ง | คณบดีคณะกรรมการจัดการและ
การท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.3 | นายสุเทพ พัวศิริ | ตำแหน่ง | ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน
(ประเทศไทย) |

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ดังนี้

- | | | |
|----|---------------|---|
| +1 | คะแนน หมายถึง | แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร |
| 0 | คะแนน หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร |
| -1 | คะแนน หมายถึง | แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร |

ผู้วิจัยนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 มีสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงาน

N คือ จำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงาน

การแปรผลคือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังต่อไปนี้ จำนวนข้อคำถามที่ใช้ได้ 26 ข้อ ปรับปรุง 12 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 ชุด ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการวิจัย 30 ชุด และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้แสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Cronbach, 1990) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกลุ่มพนักงาน รวมทั้งฉบับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกลุ่มฝ่ายบุคคล รวมทั้งฉบับ 0.95 ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงาน ที่ใช้ใน
งานวิจัย

ข้อคำถาม/ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach 's Alpha	
	พนักงาน	ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ปัจจัยด้านบุคคล	0.82	0.91
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	0.75	0.71
ปัจจัยด้านสังคม	0.77	0.92
ปัจจัยด้านภาครัฐ	0.82	0.94
รวม	0.89	0.95

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในการรับรอง
โครงการวิจัย และเครื่องมือการวิจัย หลังจากนั้นจึงจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้
ในการวิจัย และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended question)
และปลายเปิด (Open ended) ถามผู้จัดการทรัพยากรบุคคลจำนวน 95 ชุด และถามพนักงาน
ผู้สูงอายุจำนวน 95 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ที่ทำการตอบ
แบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามให้เลือกตอบ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลการสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงานภายหลัง
เกษียณอายุงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ
โดยลักษณะคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็น
แบบสอบถามปลายเปิด

จรรยาบรรณในการวิจัย

แบบแนวทางในการเก็บแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความยินยอมเป็นทางการก่อนการเข้าเก็บแบบสอบถามทุกครั้ง และรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการกำหนดแทนด้วยรหัส พร้อมกับให้สัญญากับผู้ตอบแบบสอบถามว่าจะไม่นำข้อมูลที่ได้ออกไปเผยแพร่ โดยอ้างชื่อผู้ให้ข้อมูลหรือเปิดเผยถึงผู้ให้ข้อมูลในทุกกรณี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารระดับสูงฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการติดต่อประสานงาน ไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละสาขา เพื่อขออนุญาตประสานงาน นัดวันเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัวผู้วิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกระบวนการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลในแบบสอบถามไม่ได้มีการระบุชื่อของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลกระทบต่อจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง และไม่ส่งผลกระทบต่อสถานะภาพการเป็นพนักงานและหน้าที่การงานของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด
3. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามของกลุ่มผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพนักงานจะเป็นแบบสอบถามคนละชุดซึ่งเป็นชุดคำถามที่ไม่เหมือนกัน โดยใช้เวลาประมาณ 10 นาที ให้ตอบแบบสอบถามในช่วงพัก หลังเลิกงาน หรือตามความสะดวกของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบซองน้ำตาขนาด A4 ให้กลุ่มตัวอย่างใส่แบบสอบถามที่ตอบแล้วนำมาส่งที่แผนกทรัพยากรบุคคลในแต่ละสาขา
4. รวบรวมผลการตอบแบบสอบถามมาลงรหัสและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมหาค่าสถิติ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาทำการวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านภาครัฐ ที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ในแต่ละชั้นที่เท่ากัน โดยแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากับ 0.8

3.การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัย เพื่อให้ทราบว่า การตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุเกิดจากปัจจัยใด และปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมากน้อยเพียงใด ด้วยเทคนิคการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) หนึ่งตัวแปร กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

$$\text{สมการที่ 1 } Y_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

โดย Y_1 คือ การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

X_1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

X_2 คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

X_3 คือ ปัจจัยด้านสังคม

X_4 คือ ปัจจัยด้านภาครัฐ

$$\text{สมการที่ 2 } Y_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

โดย Y_2 คือ การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

X_1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

X_2 คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

X_3 คือ ปัจจัยด้านสังคม

X_4 คือ ปัจจัยด้านภาครัฐ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ ได้ดำเนินการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านภาครัฐ ซึ่งได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างละ 95 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์การแจกแจงนับความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านภาครัฐ ที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุของธุรกิจ ในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard divination)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัย เพื่อให้ทราบว่า การตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุเกิดจากปัจจัยใด และปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมากน้อยเพียงใด ด้วยเทคนิคการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

X	หมายถึง	ตัวแปรอิสระ
Y	หมายถึง	ตัวแปรตาม
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดแบบพหุ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบแบบที
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 - 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=95)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	11.60
หญิง	84	88.40
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	89	93.70
สูงกว่าปริญญาตรี	6	6.30
ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 5 ปี	15	15.80
5-10 ปี	48	50.50
10-15 ปี	21	22.10
มากกว่า 15 ปี	11	11.60
รวม	95	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด 95 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ มีเพศหญิงจำนวน 84 คน (ร้อยละ 88.40) มีเพศชายจำนวน 11 คน (ร้อยละ 11.60) ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ในส่วนของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 89 คน (ร้อยละ 93.70) และพบว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีเพียง 6 คน (ร้อยละ 6.30) โดยกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 50.50) มีประสบการณ์ทำงาน 10-15 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 21) มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน และ มากกว่า 15 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 11.60)

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=95)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	45.30
หญิง	52	54.70
สถานะภาพ		
โสด	33	34.70
สมรส/มีคู่/อยู่ด้วยกัน	52	54.70
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	10	10.50
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	30.50
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	56	58.90
สูงกว่าปริญญาตรี	10	10.50
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	22	23.20
20,001-30,000 บาท	44	46.30
30,001-40,000 บาท	13	13.70
40,001 บาทขึ้นไป	16	16.80

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=95)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ระดับพนักงานทั่วไป	30	31.60
ระดับพนักงานประจำ	31	32.60
สำนักงาน		
ระดับหัวหน้างาน	22	23.20
ระดับผู้จัดการ	12	12.60
ประสบการณ์		
1-3 ปี	37	38.90
4-6 ปี	28	29.50
7-9 ปี	14	14.70
มากกว่า 10 ปี	16	16.80
รวม	95	100

จากตารางที่ 4 - 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มพนักงาน ทั้งหมด 95 คน เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย กล่าวคือ มีเพศหญิงจำนวน 52 คน (ร้อยละ 54.70) มีเพศชายจำนวน 45 คน (ร้อยละ 45.30) สถานะภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีสมรส/มีคู่/อยู่ด้วยกันมีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 54.70) สถานะภาพโสดมีจำนวน 33 คน (ร้อยละ 34.70) สถานะภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 10.5 (0 ในส่วนของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 56 คน (ร้อยละ 58.90) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 29 คน (ร้อยละ 30.50) และพบว่ามีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 10.5 (0 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 44 คน (ร้อยละ 46.30) มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน(ร้อยละ 23.20) มีรายได้ 30,001-40,001 บาท จำนวน 13 คน (ร้อยละ 13.70) และมีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไปจำนวน 16 คน (ร้อยละ 16.80) ระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ พนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 31 คน (ร้อยละ 32.60) ตามมาด้วยระดับพนักงานทั่วไปจำนวน 30 คน (ร้อยละ 31.60) ระดับหัวหน้างาน จำนวน 22 คน (ร้อยละ 23.20) และระดับผู้จัดการจำนวน 12 คน (ร้อยละ 12.60) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 38.90) มี

ประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 29.50) มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 16.80) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 14.70)

2. ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ

ในการวิจัยนี้ได้สำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงาน ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อ การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยอย่าง ยิ่งต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4 - 3 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อ การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ

ความคิดเห็นต่อการ จ้างงานภายหลัง เกษียณอายุ	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร บุคคล		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	70	73.68	58	1.05	128	67.37
เห็นด้วย	20	21.05	36	7.89	56	29.47
ไม่แน่ใจ	5	5.26	1	0.05	6	3.16
ไม่เห็นด้วย	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตารางที่ 4 - 3 แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 128 คน (ร้อยละ 67.37) เห็น ด้วยจำนวน 56 คน (ร้อยละ 29.47) และไม่แน่ใจจำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.16) เมื่อพิจารณาจำแนก ตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 คน ส่วนใหญ่ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 70 คน (ร้อยละ 73.68) เห็นด้วย จำนวน 20 คน (ร้อยละ 21.05) และไม่แน่ใจจำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.26) ส่วนกลุ่มพนักงานจำนวน

95 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 58 คน (ร้อยละ 61.05) เห็นด้วย จำนวน 36 คน (ร้อยละ 37.89) และไม่แน่ใจ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.05)

2.1 ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	\bar{x}	SD	ระดับ
พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ มีสุขภาพจิตใจที่ดี	4.69	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ ยังสามารถทำงานได้	4.60	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ มีคุณค่าต่อองค์กร	4.14	0.61	เห็นด้วย
พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	4.02	0.71	เห็นด้วย
สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับพนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณ	4.00	0.60	เห็นด้วย
พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ มีศักยภาพที่ดีในการทำงาน	3.84	0.90	เห็นด้วย
รวม	4.22	0.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 - 4 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมีสุขภาพจิตใจที่ดี ($\bar{x} = 4.69$, $SD = 0.65$) รองลงมาคือ พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุยัง

สามารถทำงานได้ ($\bar{x} = 4.60$, $SD = 0.69$) ส่วนในระดับเห็นด้วยมี 4 ด้าน คือพนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมีคุณค่าต่อองค์กร ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.61$) พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมีความสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.71$) สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับพนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณ ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.60$) พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมีศักยภาพที่ดีในการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{x}	SD	ระดับ
องค์กรสามารถส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานที่จะทำงานต่อ	4.45	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
องค์กรสามารถจ้างงานพนักงานเกษียณอายุได้ตามที่พนักงานคาดหวังภายหลังเกษียณอายุ	4.38	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
องค์กรสามารถจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ	4.15	0.67	เห็นด้วย
องค์กรต้องการช่วยเหลือให้พนักงานที่เกษียณอายุมีงานทำ	4.08	0.74	เห็นด้วย
รวม	4.27	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 - 5 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ องค์กรสามารถส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ องค์กรสามารถจ้างงานพนักงานเกษียณอายุได้ตามที่พนักงานคาดหวัง ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.81$) ส่วนด้านที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมี 2 ด้าน คือ องค์กรสามารถจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงานที่

จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.67$) องค์กรต้องการช่วยเหลือให้พนักงานที่เกษียณอายุมีงานทำ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านสังคม (n = 95)

ปัจจัยด้านสังคม	\bar{x}	SD	ระดับ
พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน	4.36	0.77	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุสามารถทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคม	4.34	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
องค์กรคาดหวังให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร	4.32	0.85	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
องค์กรมีนโยบาย แนะนำ ชักชวนให้พนักงานเกษียณอายุทำงานต่อ	3.95	0.80	เห็นด้วย
รวม	4.24	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 - 6 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านสังคม ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.24$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุสามารถทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคม ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.72$) และองค์กรคาดหวังให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.85$) ส่วนด้านที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมี 1 ด้าน คือ องค์กรมีนโยบาย แนะนำ ชักชวนให้พนักงานเกษียณอายุทำงานต่อ ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.80$)

ตารางที่ 4 - 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านภาครัฐ

ปัจจัยด้านภาครัฐ	\bar{x}	SD	ระดับ
ภาครัฐจัดให้เงิน โบนัสการลดหย่อนภาษีจากการจ้างผู้สูงอายุ	4.23	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ	4.22	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาครัฐมีจัดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ	4.22	0.80	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาครัฐสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	4.14	0.79	เห็นด้วย
รวม	4.20	0.55	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4 - 7 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านภาครัฐ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ (\bar{x} = 4.20, SD = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ภาครัฐจัดให้เงิน โบนัสการลดหย่อนภาษีจากการจ้างผู้สูงอายุ (\bar{x} = 4.23, SD = 0.72) รองลงมาคือ ภาครัฐมีจัดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ (\bar{x} = 4.22, SD = 0.80) และการบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (\bar{x} = 4.22, SD = 0.81) ส่วนด้านที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมี 1 ด้านคือ ภาครัฐสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (\bar{x} = 4.14, SD = 0.79)

2.2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	\bar{x}	SD	ระดับ
มีสุขภาพจิตใจที่ดี	4.60	0.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ยังมีศักยภาพในการทำงาน	4.44	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	4.22	0.59	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น	4.20	0.68	เห็นด้วย
การทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าขึ้น	4.05	0.75	เห็นด้วย
ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน	4.03	0.87	เห็นด้วย
รวม	4.26	0.36	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 - 8 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.26, SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ มีสุขภาพจิตใจที่ดี ($\bar{x} = 4.60, SD = 0.69$) รองลงมาคือ ยังมีศักยภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.44, SD = 0.70$) และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ($\bar{x} = 4.22, SD = 0.59$) และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย 3 ด้าน กับการไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.20, SD = 0.68$) รองลงมาคือ การทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าขึ้น ($\bar{x} = 4.05, SD = 0.75$) และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน ($\bar{x} = 4.03, SD = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{x}	SD	ระดับ
ได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทนตามที่คาดหวัง	4.35	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีภาระครอบครัวที่ต้องอุปการะ	4.21	0.84	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง	4.31	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีรายได้ภายหลังเกษียณอายุไม่พอใช้	4.20	0.89	เห็นด้วย
มีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ	4.14	0.68	เห็นด้วย
รวม	4.24	3.36	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 - 9 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.24, SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทนตามที่คาดหวัง ($\bar{x} = 4.35, SD = 0.78$) รองลงมาคือ มีภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง ($\bar{x} = 4.31, SD = 0.70$) และมีภาระครอบครัวที่ต้องอุปการะ ($\bar{x} = 4.21, SD = 0.84$) ส่วนด้านที่เห็นด้วยมี 2 ด้าน คือ มีรายได้ภายหลังเกษียณอายุไม่พอใช้ ($\bar{x} = 4.20, SD = 0.89$) และมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ ($\bar{x} = 4.14, SD = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านสังคม

ปัจจัยด้านสังคม	\bar{x}	SD	ระดับ
มีความคาดหวังให้องค์กร แนะนำ ชักชวนทำงานต่อ	4.36	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีความต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม	4.28	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม	4.21	0.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ต้องการเป็นสมาชิกชมรม/ องค์กร / ชุมชน	3.99	0.84	เห็นด้วย
รวม	4.21	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 - 10 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านสังคม ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ มีความคาดหวังให้องค์กร แนะนำ ชักชวนทำงานต่อ ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ มีต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม ($\bar{x} = 4.28$, $S.D. = 0.74$) และมีความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม ($\bar{x} = 4.21$, $SD = 0.67$) และผู้ตอบแบบสอบถามกับความต้องการเป็นสมาชิกชมรม/ องค์กร / ชุมชน ($\bar{x} = 3.99$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 4 - 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านภาครัฐ

ปัจจัยด้านภาครัฐ	\bar{x}	SD	ระดับ
มีความคาดหวังให้ภาครัฐสนับสนุน การทำงานของผู้สูงอายุ	4.42	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ต้องการให้มีกฎหมายส่งเสริม การจ้างงานผู้สูงอายุ	4.41	0.75	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ	4.32	0.83	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ต้องการให้มีนโยบายการลดหย่อนภาษี	4.27	0.75	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.36	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4 - 11 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านภาครัฐ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ มีความคาดหวังให้ภาครัฐสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ ต้องการให้มีกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.75$) และต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.83$) สุดท้ายคือ ต้องการให้มีนโยบายการลดหย่อนภาษี ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ

3.1 ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 12 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ตามความเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	ค่า Sig. (P – Value)
ปัจจัยด้านบุคคล	.212	1.527	.130
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	.382	3.103	.003*
ปัจจัยด้านสังคม	-.123	-1.105	.272
ปัจจัยด้านภาครัฐ	.074	.697	.488

$R = 0.275, R^2 = 0.243, SEE = 0.496, p \leq 0.05$

ตารางที่ 4 - 12 แสดงถึงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี enter พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ กับตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์กันน้อย ที่ค่า ($R = 0.275$) โดยค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์มากที่ค่า ($SEE = 0.496$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ในรูปแบบสมการคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.243 + 0.212(X_1) + 0.382(X_2) + -0.123(X_3) + 0.074(X_4)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจ้างงานกับการตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ได้ 24.30 เปอร์เซนต์ ($R^2 = 0.243$) โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ตามความเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุสูงที่สุด ($\beta = .382$) ในขณะที่ปัจจัยด้านบุคคล ($\beta = 0.212$) ปัจจัยด้านภาครัฐ ($\beta = 0.074$) และปัจจัยด้านสังคม ($\beta = -0.123$) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดเพียงตัวแปรเดียว คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

3.2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 13 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ตามความเห็นของพนักงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	ค่า Sig. (P – Value)
ปัจจัยด้านบุคคล	-0.040	-0.321	0.749
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	0.365	3.005	0.003*
ปัจจัยด้านสังคม	-0.129	-1.090	0.278
ปัจจัยด้านภาครัฐ	0.115	0.957	0.341

$R = 0.117$, $R^2 = 0.078$, $SEE = 0.493$, $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4 - 13 แสดงถึงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี enter ตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ กับตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์กันน้อย ที่ค่า ($R = 0.117$) โดยค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์มากที่ค่า ($SEE = 0.493$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ในรูปแบบสมการคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.078 + -0.040(X_1) + 0.365(X_2) + -0.129(X_3) + 0.115(X_4)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจ้างงานกับการตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ได้ 7.80 เปอร์เซนต์ ($R^2 = 0.078$) โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ตามความเห็นของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุสูงที่สุด ($\beta = .365$) ในขณะที่ปัจจัยด้านบุคคล ($\beta = -0.040$) ปัจจัยด้านภาครัฐ ($\beta = 0.115$) และปัจจัยด้านสังคม ($\beta = -0.129$) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถ

พยากรณ์การทำงานภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดี
ที่สุดเพียงตัวแปรเดียว คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ บริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน ที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 95 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล สาขาละ 1 คน และพนักงาน ที่อายุ 45 ปีขึ้นไป สาขาละ 1 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านภาครัฐ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จึงสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 2 กลุ่ม ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 ชุด และพนักงานจำนวน 95 ชุด มีข้อสรุปดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลพบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40 โดยมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 93.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีมากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานพบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีสถานะภาพสมรส/มีคู่/อยู่ด้วยกัน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 โดยมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 ตำแหน่งงานพนักงานประจำสำนักงาน

จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

2. ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 คน แสดงความคิดเห็นต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 73.68 โดยเห็นด้วยจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และไม่แน่ใจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26

พนักงานจำนวน 95 คน แสดงความคิดเห็นต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจ ในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 61.05 เห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89 และไม่แน่ใจ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละปัจจัย พบว่า

ปัจจัยด้านบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญในด้านสุขภาพจิตใจที่ดีมากที่สุด

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวมากที่สุด

ปัจจัยด้านสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมในสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน มากที่สุด

ปัจจัยด้านภาครัฐ กลุ่มพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ความสำคัญในด้านความคาดหวังให้ภาครัฐสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ และกลุ่มฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้ความเห็นในระดับเห็นด้วย โดยให้ความสำคัญด้านภาครัฐจัดให้มีนโยบายลดหย่อนภาษีจากการจ้างงานผู้สูงอายุ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของกลุ่มผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของกลุ่มพนักงาน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ	ปฏิเสธ
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ	ยอมรับ
3. ปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ	ปฏิเสธ
4. ปัจจัยด้านภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 5-1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ผลการจากการทดสอบสมมติฐาน คือ ยอมรับ นั่นคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ ไม่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ผลจากการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ทั้ง 3 ปัจจัยไม่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ Vigtel (2018) ได้กล่าวว่า นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและลูกจ้างมีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2558) พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และแนวคิดของ พรรัตน์ แสดงหาญ, อภิญา อิงอาจ และณภัค ธนเดชะวัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และสอดคล้อง Midsundstad and Bogen (2014) กล่าวว่า ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความคิดเห็นที่ตรงกันในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2558) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับไพลิน จินตมณีพร (2561) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยจากผู้สูงอายุ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทักษะอาชีพ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านภาครัฐ พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลต่อการทำงานภายหลังเกษียณอายุงานของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุศล สุนทรธาดา (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ การไม่ได้รับเงินบำนาญและเงินสนับสนุนจากบุตร การมีหนี้สิน ความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน และจำนวนโรคเรื้อรัง ส่วนคุณค่าจากการออมส่วนบุคคลและการออมแบบผูกพันระยะยาวในกองทุนต่าง ๆ ซึ่ง ทัศนัญญ์ โภคินทร์, นรินทร์ สังข์รักษา และสุวรรณธรรมอภิพล (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสังคม คือ ถ้ามีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันก็ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ระดับรายได้ผลตอบแทนที่คาดหวัง ถ้าได้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว ก็จะไม่ทำให้เกิดภาระหนี้สิน หรือถ้ามีหนี้สินอยู่ก็จะลดลงและยังมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสอดคล้องกับสุภาพร ชัยยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561) กล่าวว่า การเลิกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้

ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และ Midtsundstad and Bogen (2014) กล่าวว่า ปัจจัยหลักในการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยมีความต้องการให้มีการกำหนดนโยบายเรื่องการจ้างงาน ค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน ให้ลดชั่วโมงการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุโดยอาจจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วน และสอดคล้องกับ Vigtel (2018) ได้กล่าว ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจของทำงานต่อของผู้สูงอายุโดยในขณะเดียวกันก็มีการจ่ายเงินชราภาพด้วยในระหว่างทำงาน ให้มีการยืดอายุในการกำหนดการเกษียณอายุงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้นานขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ มีข้อเสนอแนะการนำไปประยุกต์ดังนี้

1. พนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ เนื่องจากยังมีความสามารถพอที่จะทำงานต่อไปได้ ดังนั้นหากมีการขยายโอกาสในการทำงานให้กับพนักงานที่เกษียณอายุได้ ก็จะเป็นการช่วยเหลือให้พนักงานหลังเกษียณอายุที่ต้องการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพสามารถพึ่งพาตนเองได้
2. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเห็นความสำคัญของการจ้างงานพนักงานหลังเกษียณอายุ ดังนั้นควรมีการผลักดันให้องค์กรเห็นความสำคัญในการจ้างงานพนักงานหลังเกษียณอายุ เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่สั่งสมประสบการณ์การทำงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กรได้มากอย่างแน่นอน
3. ปัจจัยที่มีความสำคัญในการจ้างงานพนักงานหลังเกษียณอายุมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นองค์กรควรที่จะมีการวางแผนในเรื่องของเงื่อนไขของค่าจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะสามารถจ้างงานพนักงานเกษียณอายุได้ มีการส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานที่จะทำงานต่อ องค์กรควรจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ และควรมีนโยบายการส่งเสริมให้พนักงานที่เกษียณอายุมีงานทำ
4. การจ้างงานใหม่สำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ ในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่จะได้รับมอบหมายใหม่นั้น ควรมีการกำหนดตามความยืดหยุ่นของการทำงานได้ เช่น การทำงานเป็นรายชั่วโมง การทำงานเป็นสัญญาจ้าง 1 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อให้พนักงานเกษียณอายุได้พิจารณาขอบเขตความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการศึกษารoundต่อไป เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ จึงควรทำการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง และสามารถที่จะช่วยให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการนำไปกำหนดนโยบายการจ้างงานต่อภายหลังเกษียณอายุให้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะธุรกิจ โลจิสติกส์เอกชนเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปเสนอให้ทำเรื่องการทำงานในธุรกิจอื่น ๆ หรือในส่วนของภาครัฐ
3. ควรใช้ตัวแปรอื่น ๆ ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
4. ควรศึกษาถึงตำแหน่งงานที่พนักงานหลังเกษียณอายุสามารถทำได้ดี หรือตำแหน่งที่ขาดแคลนในภาคธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในการรับมือกับการขาดแคลนแรงงาน

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2561). *ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี ประจำปี พ.ศ.2561 – 2580*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กฤษณา มยุระสุวรรณ. (2556). *การวางแผนก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัท A*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). *นโยบายรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ*. เข้าถึงได้จาก http://www.dop.go.th/download/laws/law_th_20152509145306_1.pdf.
- กฤษณา ตันติผลาชีวะ. (2551ข). *สุขภาพกับวัยสูงอายุ*. กรุงเทพฯ: เรือนปัญญา.
- ชัยมณี ปานประภากร. (2544). *ประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทฤษฎ ชวน ไชยสิทธิ์ และคณะ. (2555). *รายงานการวิจัยรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานกรณีศึกษาคู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธิดารัตน์ อติชาตนันท์ และแพรวพรรณ มังคลา. (2554). *การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นรรธพล แสงจำ. (2553). *ปัญหาการเกษียณอายุราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนษพร นาคสีเหลือง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2549). *เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการงาน)*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

- บรรลุ ศิริพานิช. (2550). *คู่มือผู้สูงอายุ: ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณการทำงาน)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- บรรลุ ศิริพานิช. (2551). *การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ประนอม โอทกานนท์. (2554). *ชีวิตที่สมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2561). แนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย. ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชัน.
- พิมพ์พิมุข โปธิ์ปักขีย์. (2550). *ปัจจัยทางชีวสังคมกับการเกษียณอายุความเครียดจากภาระหนี้สินกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครูในจังหวัดพิจิตร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 82-92.
- ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีนีสา แท่งทอง. (2561). *ประกันสังคมวันขยายอายุทำงาน กระทบกองทุนชราภาพ*
เข้าถึงได้จาก <https://www.isranews.org/thaireform-other-news/23706>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2556). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2556*.
เข้าถึงได้จาก <http://thaitgri.org/?s=รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย+พ.ศ.2556>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2556*.
เข้าถึงได้จาก <http://thaitgri.org/?s=รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย+พ.ศ.2559>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุงานของเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด : การศึกษาแบบสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, (2), 30-64.
- วิจิตร บุญยะ โทตระ. (2537). *คู่มือเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). *ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้จาก <http://dcms.thailis.or.th/dcms/basic.php>.

- สมประวิณ มั่นประเสริฐ. (2553). *การศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีต่อแบบแผนการบริโภคของครัวเรือนไทย*. เข้าถึงได้จาก https://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=RDG5210021
- สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์. (2552). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: ทีคิวพี.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2556). *คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ประชากรและสังคม 2553*. เข้าถึงได้จาก <http://kmp.bcnnakhon.ac.th/คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย>
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2557). *จัดทำรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/th/ResearchProjectDetail.aspx?ProjectId=872>
- สุธิดา กิตติวีรพันธ์. (2551). *ปัจจัยทางจิตสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรกุล เจนอบรม. (2541). *วิสัยทัศน์ผู้สูงอายุและการศึกษานอกระบบสำหรับผู้สูงอายุไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ. (2550). *รายงานการศึกษาการปรับปรุงระบบเกษียณอายุราชการ Improving Retirement System*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล.
- แสนคำเนิง ตรีฤกษ์ฤทธิ. (2556). *คุณภาพชีวิต และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกจิตรา คำมีศรีสุข. (2558). *กระบวนการเตรียมการเข้าสู่วัยเกษียณ. เอกสารประกอบการสอนวิชา สผ.314 การเกษียณอายุการวางแผนและการปรับตัว*. พิมพ์ครั้งที่ 2 (หน้า 21 – 40). กรุงเทพฯ: มานะ.
- Burnside, T. M. (1981). *Nursing and the aged*. New York: Mc Graw Hill Book.
- Kirwan, E. C. (1992). *Perceived needs of retirees for preretirement planning programs*. Canada: University of Manitoba.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัย แบบสอบถามไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่จะส่งวนเป็นความลับ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ 4 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านภาครัฐ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี
3. 10-15 ปี
4. มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของสถานประกอบการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การตัดสินใจการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ					
1. ความเห็นที่มีต่อการจ้างพนักงานให้ทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ					
ปัจจัยด้านบุคคล					
1. พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุควรมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง					
2. พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุควรมีสภาพจิตใจที่ดี					
3. พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุยังสามารถทำงานได้					
4. พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุมีคุณค่าต่อองค์กร					

การจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ของสถานประกอบการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับพนักงานที่จะทำงานต่อ ภายหลังเกษียณ					
6. พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุควรมีศักยภาพที่ดีใน การทำงาน					
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ					
1. องค์กรสามารถจ้างงานพนักงานเกษียณอายุได้					
2. องค์กรสามารถส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของ พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ					
3. องค์กรสามารถจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงานที่จะทำงาน ต่อภายหลังเกษียณอายุ					
4. องค์กรต้องการช่วยเหลือให้พนักงานที่เกษียณอายุมีงานทำ					
ปัจจัยด้านสังคม					
1. องค์กรมีนโยบาย แนะนำ ชักชวนให้พนักงานเกษียณอายุทำงาน ต่อ					
2. องค์กรคาดหวังให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร					
3. พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุได้เข้าร่วมเป็น สมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน					
4. พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุสามารถทำกิจกรรม เพื่อประโยชน์แก่สังคม					
ปัจจัยด้านภาครัฐ					
1. ภาครัฐควรจัดให้มีนโยบายการลดหย่อนภาษีจากการจ้าง ผู้สูงอายุ					
2. ภาครัฐควรสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ					
3. ภาครัฐควรมีการบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ					
4. ภาครัฐควรมีจัดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงาน ผู้สูงอายุ					

ส่วนที่ 3

ความเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ
ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ พนักงานที่อายุ 45 ปีขึ้นไป ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัย แบบสอบถามไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่จะส่งวนเป็นความลับ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ 4 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านภาครัฐ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่มีคุณค่ายิ่ง ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. สถานภาพ

1. โสด
 2. สมรส/มีคู่/อยู่ด้วยกัน
 3. หย่าร้าง/เป็นหม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

- 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

- 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 2. 20,001-30,000 บาท
- 3. 30,001-40,000 บาท
- 4. 40,001บาท ขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน

- 1. ระดับพนักงานทั่วไป
- 2. ระดับพนักงานประจำสำนักงาน
- 3. ระดับหัวหน้างาน
- 4. ระดับผู้จัดการ

6. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้

- 1. อายุงาน 1-3 ปี
- 2. อายุงาน 4-6 ปี
- 3. อายุงาน 7-9 ปี
- 4. อายุงานมากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านเพียงช่องเดียว เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การตัดสินใจทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ					
1. ฉันตัดสินใจจะทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ					
ปัจจัยด้านบุคคล					
1. ฉันมีความสุขร่างกายที่แข็งแรง					
2. ฉันมีความสุขจิตใจที่ดี					
3. ฉันยังมีศักยภาพในการทำงาน					
4. ฉันไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น					
5. การทำงานทำให้ชีวิตฉันมีคุณค่าขึ้น					
6. ฉันได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน					
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ					
1. ฉันได้รับค่าจ้างผลตอบแทนตามที่คาดหวัง					
2. ฉันมีภาระครอบครัวที่ต้องอุปการะ					
3. ฉันมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ					
4. ฉันมีภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง					
5. ฉันมีรายได้ภายหลังเกษียณอายุไม่พอใช้					

การทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านสังคม					
1. ฉันมีความคาดหวังให้องค์กร แนะนำ ชักชวนทำงานต่อ					
2. ฉันมีต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม					
3. ฉันต้องการเป็นสมาชิกชมรม/ องค์กร / ชุมชน					
4. ฉันมีความต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม					
ปัจจัยด้านภาครัฐ					
1. ฉันต้องการให้มีนโยบายการลดหย่อนภาษีรายได้ของผู้สูงอายุ					
2. ฉันมีความคาดหวังให้ภาครัฐสนับสนุนการทำงานของสูงอายุ					
3. ฉันต้องการให้มีกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ					
4. ฉันต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้าง ผู้สูงอายุ					

ส่วนที่ 3

ความเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

ที่ อว ๘๑๐๓.๑/๐๐๖๐๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ดีแอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวชนานันท์ ดำริห์ รหัสประจำตัว ๖๐๙๒๐๐๙๗ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้เสนอนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุงานของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงเดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานใน บริษัท ดีแอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางนิตฐกานต์ พงษ์สรนันทน์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๙๗

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๙

นิตិ์ผู้ประสานงาน โทร. ๐๙ ๕๕๕๐ ๓๔๕๘