



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม
ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ฉันทนา ดวงชื่น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม
ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี



ณัชฌา ดวงชื่น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะกรรมการจัดการและกองทุนเพื่อ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Factors affecting the decision trends to work after retirement among elderly workers in the auto parts industry, Amata City Industrial Estate, Chonburi



NATCHA DUANGCHUEN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM
BURAPHA UNIVERSITY
2021
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ณิชมา ดวงชื่น ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ดร.ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

..... กรรมการ

(ดร.ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชชาติ สุนทรสมัย)

.....

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564

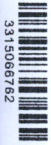
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564



331506762

BUU iThesis 62920146 thesis / recv: 04052564 15:15:54 / seq: 56

62920146: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: การตัดสินใจทำงาน, การเกษียณอายุ, แรงงานสูงอายุ

นิชฌมา ดวงชื่น : ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. (Factors
affecting the decision trends to work after retirement among elderly workers in the auto parts
industry, Amata City Industrial Estate, Chonburi) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรัตน์
แสดงหาญ, ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ ปี พ.ศ. 2564.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการ
เกษียณของแรงงานสูงอายุ ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลัง
การเกษียณของแรงงานสูงอายุจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสุขภาพ
ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมี
แนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณร้อยละ 47.44 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันที่แตกต่าง
กัน มีแนวโน้มตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรังและปัจจัยสังคมด้านความพึง
พอใจในบทบาทปัจจุบัน สามารถพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุได้ร้อยละ 14.10

62920146: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: WORK DECISION, RETIREMENT, ELDERLY WORKERS

NATCHA DUANGCHUEN : FACTORS AFFECTING THE DECISION TRENDS TO WORK AFTER RETIREMENT AMONG ELDERLY WORKERS IN THE AUTO PARTS INDUSTRY, AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI. ADVISORY COMMITTEE: PORNRAT SADANGHARN, , SARUNYA SANGLIMSUWAN 2021.

The objectives of this research were to study factors affecting the decision trends to work after retirement among elderly workers in the auto parts industry, Amata City Industrial Estate, Chonburi, to compare differences of the decision trends to work after retirement among the elderly workers, divided by personal factors and to study the influence of health factors, economic factors and social factors affecting the decision trends to work after retirement among the elderly workers. The samples in the study were 234 elderly workers in the auto parts industry, Amata City Industrial Estate, Chonburi. The findings from the study revealed that in general questionnaire respondents (47.44%) had the decision trends to work after retirement. The respondents who were different in age, level of education, marital status, job level/position at work and types of current residence had no difference in the decision trends to work after retirement with the statistical significance level of 0.05. Factors having influence and participation in predicting the decision trends to work after retirement, namely, health factor with regard to none of chronic underlying diseases and social factor with regard to satisfaction in current role could predict the decision trends to work after retirement among elderly workers by 14.10%.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.ศรัณยูฯ แสงลี้มสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีค่ายิ่ง และขอขอบพระคุณบริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามเพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือบูชาแด่บุพการี คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ต่อไป

ณัชฌา ดวงชื่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2	11
การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ	11
แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ	17
ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงาน	33

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ	37
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	40
บทที่ 3.....	42
วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 4.....	52
ผลการวิจัย.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 5.....	70
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	82
ภาคผนวก ก	83
ภาคผนวก ข	89
ภาคผนวก ค	93
ภาคผนวก ง.....	95



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ความหมายของผู้สูงอายุ	11
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความหมายของแรงงานสูงอายุ.....	13
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ความหมายของการเกษียณอายุ.....	17
ตารางที่ 4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ ของแรงงานสูงอายุ	30
ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ความหมายของการตัดสินใจในการทำงาน	34
ตารางที่ 6 การสังเคราะห์ประเภทงานที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุ	35
ตารางที่ 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละบริษัทที่ได้จากเทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย.....	43
ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัย.....	48
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	53
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของรูปแบบการทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	57
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	57
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	58
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสังคมของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	59
ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ	60

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	61
ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม ระดับ/ ตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม ประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	63
ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Collinearity Statistics) ของตัวแปร พยากรณ์ที่ใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงาน สูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	66
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วน ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	67
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	68

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
ภาพที่ 2 จำนวนของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	55
ภาพที่ 3 ร้อยละของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	56
ภาพที่ 4 กราฟ Histogram ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม	64
ภาพที่ 5 กราฟการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนทั้งหมดกับตัวแปรตาม ..	65
ภาพที่ 6 กราฟความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม	65

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุ (aging society) มาตั้งแต่ พ.ศ. 2548 เนื่องจากมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งใน พ.ศ. 2563 มีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 17.57 ของประชากรทั้งหมด และใน พ.ศ. 2564 ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ว่า มีจำนวนประชากรสูงอายุถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) สาเหตุที่อัตราผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากจำนวนเด็กที่เกิดในประเทศลดลงอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตคนไทยเปลี่ยนแปลงไป แต่งานและมีลูกน้อยลง และคนไทยมีอายุยืนยาวมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีและการเข้าระบบดูแลสุขภาพ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2562) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในประเทศไทยได้รับความสนใจอย่างมากทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และนักวิชาการ เพราะมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว อาทิเช่น รัฐบาลต้องใช้งบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและงบประมาณด้านสุขภาพ โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีตามสัดส่วนของผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

การเข้าสู่สังคมสูงอายุนั้น ยังมีผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยอีกด้วย โดยพบว่าแรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ ไม่มีแรงงานวัยหนุ่มสาวมาทดแทนแรงงานสูงอายุที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงานในอนาคตอันใกล้ (จารีชัย ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันทน์, ประภัสสร แสงสุขสันต์, และฉัตรนงศ์ กุลนาถศิริ, 2561) ซึ่งแรงงานสูงอายุนั้น เป็นแรงงานที่ยึดสภาพร่างกายและสรีระของแรงงานเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ที่กำลังเกษียณอายุในอนาคตอันใกล้ (จุฬา จงสถิตย์ถาวร, 2560; อรพันธ์ อันติมานนท์, 2560; สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2561) ดังนั้น การเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุเป็นสถานการณ์ที่ทุกฝ่ายต้องทำความเข้าใจและร่วมกันตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก (ทิพรัตน์ มาระเนตร, 2555) ทั้งนี้ ประเทศไทยมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานได้นานที่สุด โดยการเพิ่มทักษะหรือเสริมทักษะใหม่ให้กับแรงงานไทย รวมถึงการขยายเกษียณอายุในการทำงาน และการขยายสิทธิประโยชน์ในการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะสูงและยังคงสามารถทำงานได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2562)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุ ตามการศึกษาของ อรุณช หงษาชาติ, จีพสุมน รังสยาธร, และอภิชาติ ใจอารีย์ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวิชาการ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่วนการศึกษาของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์, นรินทร์ สังข์รักษา, และสรวรรยา ธรรมอภิพล (2561) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจทำงานหลังเกษียณต่างกัน และปัจจัยเศรษฐกิจด้านภาระครอบครัว ปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน และปัจจัยสุขภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำงานภายหลังเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานหลังเกษียณต่างกัน และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ศักดิ์ศรีและประโยชน์อื่น ๆ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานหลังเกษียณ ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานของแรงงานสูงอายุในการศึกษารุ่นนี้ จึงประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคม

นอกจากนี้ มุลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (2562) พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพแข็งแรงกลับหยุดทำงานหรือเลือกที่จะเกษียณตนเองจากกำลังแรงงานด้วยเหตุผลที่ว่า ชรา ต้องการพักผ่อน หรือเกษียณการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) พบว่าสาเหตุส่วนใหญ่ของผู้ที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน และสมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน ส่วนการศึกษาของ พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนนุช สุนทรชวภาคย์ (2562) พบว่าผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณมีเหตุผลหลัก คือ ต้องดูแลครอบครัว ทำสิ่งที่สนใจ และสุขภาพไม่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้ง การศึกษาของ de Wind, van der Pas, Blatter, and van der Beek (2016) พบว่าผู้สูงอายุที่ไม่ทำงานต่อหลังเกษียณมีสาเหตุจากที่ทำงาน กล่าวคือ นายจ้างไม่มีนโยบายในการจ้างพนักงานหลังเกษียณอายุการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาของ Anxo and Ericson (2019) พบว่าปัจจัยที่สำคัญในการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าอุดมศึกษา และความไม่พึงพอใจในงาน ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงงานสูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ มีเหตุปัจจัย 4 ด้าน เช่นเดียวกับแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคม

สำหรับรูปแบบการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานหลังการเกษียณนั้น การศึกษาของ พรรัตน์ แสงหาญ (2561) พบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานที่ทำงานเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณอายุ โดยทำงานแบบเต็มเวลา และได้รับสวัสดิการเช่นเดิม แต่สัญญาจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกันตามข้อตกลงทั้งสองฝ่าย สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกันต์ (2562) พบว่าแรงงานสูงอายุต้องการทำงานที่ทำงานเดิมแบบเต็มเวลา และทำงานที่ใหม่ คือ การประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภันท์ (2561) พบว่าแรงงานสูงอายุต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวและเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา ส่วนการศึกษาของ พรประภา ศรีราพร (2562) พบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานแบบไม่เต็มเวลา เป็นที่ปรึกษา และต้องการให้มีการขยายเกษียณอายุ นอกจากนี้ การศึกษาของ de Wind et al. (2016) และ van der Zwaan et al. (2019) ยังพบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานอาสาสมัครหลังเกษียณอายุ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณมีกิจกรรมหลังเกษียณ คือ การสังสรรค์พบปะ การทำกิจกรรมในสังคม และการทำกิจกรรมที่ผู้สูงอายุสนใจหรือมีความถนัด ดังนั้น แรงงานสูงอายุที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณต้องการทำงานแบบเดิมที่เคยทำก่อนเกษียณ เป็นที่ปรึกษา ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา และเป็นอาสาสมัคร ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณก็ใช้เวลาหลังเกษียณทำกิจกรรมยามว่างแตกต่างกันตามความสนใจส่วนบุคคล (นภสมน นิจรัตน์, 2561)

จากการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2562 พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.23 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบการทำงานของผู้สูงอายุกับปีที่ผ่านมา พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานลดลง 1.25 แสนคน และพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 60.3 รองลงมาเป็นภาคการค้าและการบริการร้อยละ 29.3 และภาคการผลิต ร้อยละ 10.4 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพการทำงาน พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นการช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 20.4 เป็นลูกจ้างเอกชนร้อยละ 11.2 ส่วนที่เหลือเป็นนายจ้าง ลูกจ้างรัฐบาล และการรวมกลุ่ม ร้อยละ 3.7 ร้อยละ 2.5 และร้อยละ 0.1 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยมีจำนวนลดลง ประกอบกับการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคการผลิตและลูกจ้างภาคเอกชนมีเพียงร้อยละ 10.4 และ 11.2 ของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด ยิ่งไปกว่านั้น แรงงานในภาคเอกชนส่วนใหญ่จะเกษียณการทำงานที่อายุ 45-55 ปี (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2561)

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการศึกษาความต้องการทำงานและการจ้างงาน แรงงานสูงอายุในภาคเอกชนมีอยู่อย่างจำกัด เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผู้วิจัย ส่วนใหญ่เลือกศึกษาในภาครัฐ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรศึกษาเพิ่มเติมในภาคเอกชน โดยผู้วิจัยได้ เลือกศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรม ดังกล่าว เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ที่นับว่าเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ยานยนต์ ปิโตรเคมี และพลังงาน ยิ่งไปกว่านั้น นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ตั้งอยู่ในจังหวัด ชลบุรี ซึ่งเมื่อเปรียบจำนวนแรงงานสูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบของ 3 จังหวัดข้างต้น พบว่า จังหวัดชลบุรีมีแรงงานสูงอายุมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.44 ของแรงงานสูงอายุทั้งหมดในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเลือกเก็บ รวบรวมข้อมูลในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อใช้เป็น แนวทางในการเลือกลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานภายหลังเกษียณอายุ การทำงานและการเตรียมตัวหรือปรับตัวของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุการทำงาน รวมทั้ง เป็นแนวทางในกำหนดนโยบายการจ้างงานแรงงานสูงอายุของหน่วยงานภาคเอกชน และการ ส่งเสริมกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลัง การเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
5. เพื่อศึกษาปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสุขภาพส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี
3. ปัจจัยเศรษฐกิจส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี
4. ปัจจัยสังคมส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยมาจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่ามีตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน ประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน (อรนุช หงษาชาติ, ชีพสุมน รังสยาธร, และ อภิชาติ โจอารีย์, 2558; กัญญณัฐ โภคาพันธ์, นรินทร์ สังข์รักษา, และสวรรยา ธรรมอภิพล, 2561; วิลาสินี ยนต์วิทย์, 2561; Dingemans, Henkens, & vander Solinge, 2015; Dingemans, Henkens, & vander Solinge, 2016)
2. ปัจจัยสุขภาพ ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง ความสามารถในการจัดการความเครียด การมีจิตใจที่กระตือรือร้น และความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ (กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ, 2561; พรรัตน์ แสดงหาญ, 2561; สุภาพร ยั่งยืน และปรีธภา จิตราภรณ์, 2561; มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์, 2562; พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง, 2563; พิสุทธิ กุลชนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวากานต์, 2562; Dingemans et al., 2016; de Wind et al., 2016; Sewdas et al., 2017; de Wind, Scharn, Geuskens, van der Beek, & Boot, 2018; Anxo & Erison, 2019; van der Zwaan et al., 2019)

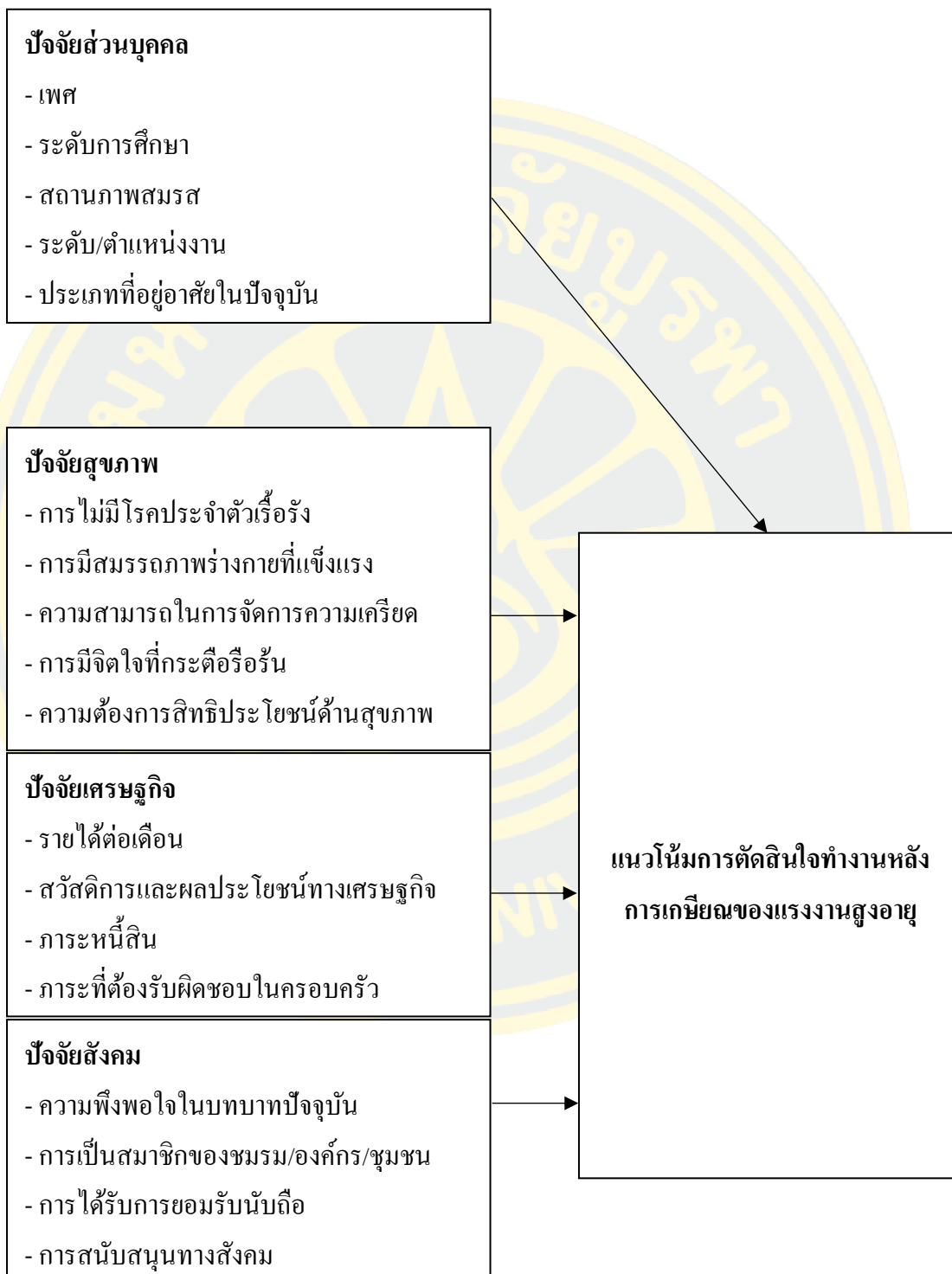
3. ปัจจัยเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว (อรนุช หงษาชาติ และคณะ, 2558; กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ, 2561; พรรรัตน์ แสงหาญ, 2561; วิลาสินี ยนต์วิทย์, 2561; สุภาพร ชัยยีน และปริณภา จิตราภรณ์, 2561; พรประภา ศรีราพร, 2562; พิสุทธิ กุลชนวิทย์ และ นงนุช สุนทรชวากานต์, 2562; มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์, 2562; พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง, 2563; de Wind et al., 2016; Sewdas et al., 2017; Meng, Sundstrup, & Andersen, 2020)

4. ปัจจัยสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนทางสังคม (อรนุช หงษาชาติ และคณะ, 2558; กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ, 2561; วิลาสินี ยนต์วิทย์, 2561; สมพร ปานยินดี, 2561; พรประภา ศรีราพร, 2562; พิสุทธิ กุลชนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวากานต์, 2562; พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง, 2563; Dingemans et al., 2016; Anxo & Ericson, 2019; van der Zwaan et al., 2019; Andersen et al., 2021)

ส่วนตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (พรรรัตน์ แสงหาญ, 2561; สุภาพร ชัยยีน, 2561; พรประภา ศรีราพร, 2562; พิสุทธิ กุลชนวิทย์ และ นงนุช สุนทรชวากานต์, 2562; de Wind et al., 2016; Sewdas et al., 2017; van der Zwaan et al., 2019) ดังนั้น จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่กรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. สถานประกอบการได้ทราบถึงแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ หากมีการขยายเกษียณอายุในการทำงาน ซึ่งสามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนกำลังคน หรือการจัดหากิจกรรมที่เหมาะสมให้แก่แรงงานสูงอายุ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุในที่ทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร การดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตให้กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร
2. สถานประกอบการได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ หากมีการขยายเกษียณอายุในการทำงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการทำงานหลังการเกษียณ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้
3. องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานของแรงงานสูงอายุ เพื่อนำมาวางแผนในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุให้กับแรงงานสูงอายุได้
4. แรงงานสูงอายุได้ทราบถึงแนวทางในการเตรียมตัวหรือปรับตัวภายหลังการเกษียณทั้งในด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจของตนเอง และการดำเนินชีวิตในสังคม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานสูงอายุที่ทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในช่วงที่สนใจศึกษา
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคม
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
3. ขอบเขตด้านเวลา คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2563 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 รวมเป็นระยะเวลา 12 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงงานสูงอายุ (Elderly workers) หมายถึง พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ที่กำลังเกษียณอายุในอนาคตอันใกล้ ซึ่งทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของแรงงานสูงอายุ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 เพศ ประกอบด้วย เพศชาย และเพศหญิง

2.2 ระดับการศึกษา ประกอบด้วย ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 สถานภาพสมรส ประกอบด้วย โสด สมรสและอยู่ด้วยกัน สมรสและแยกกันอยู่ และหย่าร้าง/หม้าย

2.4 ระดับ/ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบริหาร

2.5 ประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ประกอบด้วย บ้านส่วนตัว อาคารพาณิชย์/ทาวน์เฮาส์ อพาร์ทเมนท์ คอนโดมิเนียม และบ้านเช่า

3. ปัจจัยสุขภาพ (Health factors) หมายถึง ความสมบูรณ์ของร่างกาย หรือการมีสุขภาพที่ดี ได้แก่ การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง หรือการมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง รวมทั้ง การมีสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ ความสามารถในการจัดการความเครียด การมีจิตใจที่ยังกระตือรือร้นหรือพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง และการไม่หลงลืมเลอะเลือน นอกจากนี้ ยังรวมถึงความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพด้วย

4. ปัจจัยเศรษฐกิจ (Economic factors) หมายถึง ความต้องการรายได้ต่อเดือนเพื่อใช้จ่ายสำหรับตนเองและครอบครัว หรือสวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ทุนการศึกษาบุตร รวมทั้ง ภาระหนี้สิน ซึ่งเป็นภาระผูกพันที่ต้องชำระตามกำหนดระยะเวลา และภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาบุตร ค่าใช้สอยในชีวิตประจำวัน และค่าสาธารณูปโภค

5. ปัจจัยสังคม (Social factors) หมายถึง ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันที่ได้ทำหน้าที่ ในขณะที่นั้นกับองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน หรือการได้ทำงานในตำแหน่งที่คาดหวังไว้ และการได้เป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน เพื่อมีส่วนร่วมในสังคม รวมทั้ง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่ให้การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน

6. การตัดสินใจทำงาน (Working decision) หมายถึง การตัดสินใจที่จะทำงาน หลังการเกษียณ และตัดสินใจไม่ทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ดังนี้

6.1 ตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ คือ การทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุหรือการ กลับเข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ ได้แก่

6.1.1 อาชีพแบบเดิมที่เคยทำก่อนเกษียณ คือ การทำงานที่เคยทำก่อนเกษียณอายุ การทำงาน

6.1.2 เป็นที่ปรึกษา คือ การทำงานที่ให้ทักษะความรู้ที่มีจากประสบการณ์ในอดีต ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านต่าง ๆ

6.1.3 ประกอบธุรกิจส่วนตัว คือ การประกอบอาชีพส่วนตัว โดยเป็นเจ้าของ กิจการหรือเป็นผู้ประกอบการเองทั้งหมด

6.1.4 อาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา คือ การทำงานเป็นผู้ประกอบอาชีพสอน ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกสถาบันการศึกษาที่ได้รับเชิญให้เป็นผู้สอน บรรยาย และการฝึกอบรม

6.1.5 งานอาสาสมัคร คือ การทำงานที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม โดยไม่คาดหวังรายได้หรือผลตอบแทน

6.2 ตัดสินใจไม่ทำงานหลังการเกษียณ คือ การยุติการทำงานหรือการเกษียณอายุการ ทำงาน และทำกิจกรรมอื่น ๆ แทนการทำงาน ได้แก่

6.2.1 การทำกิจกรรมตามความสนใจส่วนบุคคล ได้แก่ การออกกำลังกาย การอ่านหนังสือ การปลูกต้นไม้

6.2.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ได้แก่ การพบปะบุคคลอื่น การทำกิจกรรม ทางศาสนา การเลี้ยงดูบุตรหลาน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงแนวคิดเกี่ยวกับ แรงงานสูงอายุ แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลัง การเกษียณของแรงงานสูงอายุ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับการ พัฒนาทางอาชีพ และข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ

ความหมายของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ (Elderly) หมายถึง คนแก่หรือคนชรา (องค์การสหประชาชาติ, 2525) หรือบุคคล ทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ, 2546; องค์การสหประชาชาติ, 2525; มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2561; สุเมธ ตันติเวชกุล, 2561) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ความหมายของผู้สูงอายุ

นักวิชาการ/หน่วยงาน	คนแก่ คนชรา	บุคคลทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป
พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546	✓	✓
องค์การสหประชาชาติ (2525)		✓
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (2561)		✓
สุเมธ ตันติเวชกุล (2561)		✓

ความหมายของแรงงานสูงอายุ

มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้แยกความหมายของแรงงานสูงอายุออกจากความหมายของผู้สูงอายุ เนื่องจากแรงงานสูงอายุตรงกับภาษาอังกฤษว่า Aging workers หรือ Elderly workers โดย จูพา จงสถิตย์ถาวร (2560) อธิบายความหมายของแรงงานสูงอายุในทางการแพทย์ว่า เป็นผู้ทำงานที่มีอายุอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงสภาพและจิตใจอย่างมาก ซึ่งส่งผลกับการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องของสมรรถนะในการทำงานตลอดช่วงอายุการทำงานทั้งหมด และ อรพันธ์ อันติมานนท์ (2560) กล่าวว่า ในมิติทางด้านอาชีวอนามัยได้กำหนดเกณฑ์อายุของแรงงานสูงอายุ (Elderly workers) คือ แรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ส่วน สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2561) กล่าวว่า ความหมายของแรงงานสูงอายุเป็นแนวคิดที่ยึดสภาพร่างกายและสรีระของแรงงานเป็นหลัก เนื่องจากในแง่ของเกณฑ์อายุของแรงงานสูงอายุนั้นยังไม่แน่นอน ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุหลายคน มีความเห็นตรงกันว่าเป็นเรื่องที่ยากที่จะนิยามแรงงานสูงอายุ โดยกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาถือว่าแรงงานสูงอายุ หมายถึง แรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับสำนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกาถือว่าแรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป เป็นแรงงานสูงอายุ ในขณะที่ยกกันรัฐบาลแคนาดานิยามแรงงานสูงอายุไว้ที่อายุ 50 ปีขึ้นไป แต่ในกฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน (Age Discrimination in Employment Act of 1967) ของสหรัฐอเมริกา นิยามแรงงานสูงอายุว่า เป็นลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และใน พ.ศ. 2536 องค์การอนามัยโลก (WHO : World Health Organization) เคยใช้เกณฑ์อายุ 45 ปี เป็นมาตรฐานของแรงงานสูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับการนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ฉบับที่ 162 ค.ศ. 1980 และใน ค.ศ. 2001 Ilmarinen ก็ได้กำหนดเกณฑ์ของแรงงานสูงอายุไว้ที่ 45 ปี รวมทั้ง รัฐบาลริชโคลัมเบียนิยามแรงงานสูงอายุว่า แรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 2

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของแรงงานสูงอายุได้ว่า เกณฑ์อายุของแรงงานสูงอายุนั้นกว้างมาก มีตั้งแต่อายุ 40-45 ปีขึ้นไป โดยส่วนใหญ่ นักวิชาการและหน่วยงานนิยามแรงงานสูงอายุไว้ที่อายุ 45 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2561) กล่าวว่า การกำหนดเกษียณอายุในภาคเอกชนของประเทศไทยส่วนใหญ่เกษียณอายุ 45-55 ปี ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามของแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่ยึดสภาพร่างกายและสรีระของแรงงานเป็นหลัก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นผู้ที่กำลังเกษียณอายุการทำงานในอนาคตอันใกล้

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความหมายของแรงงานสูงอายุ

	ผู้ที่ทำงานที่มีอายุ อยู่ในช่วงเวลาของ นักวิชาการ/หน่วยงาน	ยี่ดสภาพ ร่างกายและ สรีระของ กายภาพและจิตใจ	ผู้ที่มี อายุ 40 ปี ขึ้นไป	ผู้ที่มี อายุ 45 ปี ขึ้นไป	ผู้ที่มี อายุ 50 ปี ขึ้นไป	ผู้ที่มี อายุ 55 ปีขึ้นไป
กฎหมายการเลือก ปฏิบัติด้านอายุในการ จ้างงานของ สหรัฐอเมริกา (1967) องค์การอนามัยโลก (2536) จุฬา จงสถิต (2560) อรพันธ์ อันติมานนท์ (2560) สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2561) กระทรวงแรงงานของ สหรัฐอเมริกา องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (1980) สำนักสถิติแรงงาน สหรัฐอเมริกา รัฐบาลแคนาดา รัฐบริติชโคลัมเบีย Ilmarinen (2001)			✓			
				✓		
	✓				✓	
		✓				
					✓	
						✓
				✓		
				✓		
					✓	
						✓
				✓		

สถานการณ์การทำงานของแรงงานสูงอายุในประเทศไทย

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุมาตั้งแต่ พ.ศ. 2548 โดยใน พ.ศ. 2564 ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ว่า มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าใน พ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด คือ มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) ยิ่งไปกว่านั้น จำนวนผู้สูงอายุของประเทศไทยยังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีสาเหตุมาจากคนไทยมีลูกน้อยลงและมีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้ประชากรไทยมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โครงสร้างอายุของประชากรได้เปลี่ยนไปอย่างมากจากประชากรเยาว์วัยที่มีเด็กมากกลายเป็นประชากรสูงวัยที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมีอายุยืนยาวมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อ 40-50 ปีก่อน อายุคาดเฉลี่ยของคนไทยยืนยาวไม่ถึง 60 ปี ปัจจุบันอายุคาดเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นไปถึง 77 ปี และในอีก 20 ปีข้างหน้า คนไทยจะมีอายุยืนยาวถึง 80 ปี (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2562) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในประเทศไทยที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นนั้น ส่งผลกระทบต่ออย่างมากทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และนักวิชาการ เพราะมีผลกระทบทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคตหลายด้าน (สุภาพร ยั่งยืน และปริญญ์ จิตราภรณ์, 2561) เช่น การขาดแคลนแรงงาน ภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล การพัฒนาประเทศ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว รวมทั้ง คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรมีผลกระทบต่อทัศนคติการทำงานและความสามารถในการหารายได้ของประชากรในประเทศไทย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

นอกจากนี้ ปี พ.ศ. 2563 ข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่าประมาณร้อยละ 37 ของผู้สูงอายุไทยยังคงทำงานอยู่ คิดเป็นแรงงานสูงอายุประมาณ 4.4 ล้านคน จากผู้สูงอายุทั้งหมด 12 ล้านคน การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประชากรไทยตามรายอายุในภาพรวมลดลงค่อนข้างรวดเร็วตั้งแต่อายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป สัดส่วนของประชากรอายุ 50-59 ปีที่ยังคงทำงานอยู่ลดลงเหลือร้อยละ 82 และเมื่อเข้าสู่อายุ 60 ปีขึ้นไป อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงเหลือเพียงร้อยละ 37 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) จากการสำรวจของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป ส่วนมากยังมีสุขภาพและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความสามารถในการทำงานต่อไปได้ ซึ่งมีจำนวนมากถึงร้อยละ 41 ที่ไม่ได้ทำงานหรือหยุดทำงาน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันทน์, ปกัสสร แสงสุขสันต์, และณัคนางค์ กุลนาถศิริ (2561) พบว่าจำนวนแรงงานไทยที่ลดลงส่วนหนึ่งมาจากการเกษียณอายุและออกจากกำลังแรงงานก่อนวัยเกษียณ โดยแรงงานไทยประมาณปีละ 3 แสนคน จะเริ่มออกจากตลาดแรงงานตั้งแต่อายุ 45 ปี ซึ่งนับว่า

ค่อนข้างเร็วเมื่อเทียบประเทศญี่ปุ่นเริ่มออกจากตลาดแรงงานเมื่ออายุ 55-59 ปี และประเทศเกาหลีใต้เริ่มออกจากตลาดแรงงานเมื่ออายุ 50-54 ปี ทั้งนี้ แรงงานผู้หญิงของไทยเป็นกลุ่มใหญ่ที่ออกจากตลาดแรงงานค่อนข้างเร็ว โดยเริ่มหยุดทำงานหารายได้ตั้งแต่อายุ 45 ปี โดยเฉพาะแรงงานผู้หญิงของไทยที่มีทักษะไม่สูงนักหรือกลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึง 5.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 81 ของจำนวนผู้หญิงที่ออกจากตลาดแรงงานทั้งหมด โดยสาเหตุหลักของการออกจากตลาดแรงงานของประชากรกลุ่มดังกล่าว คือ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งอาจจะเป็นทั้งเด็ก คนป่วยหรือผู้สูงอายุ ในขณะที่แรงงานผู้ชายของไทยจะอยู่ในตลาดแรงงานนานกว่า โดยยังคงทำงานจนถึงช่วงอายุ 55-59 ปี ในทุกระดับการศึกษา

ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุยังคงอยู่ในกำลังแรงงานให้นานที่สุด เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญที่จะทำให้ประเทศไทยรับมือกับการสูงวัยอย่างรวดเร็วของประชากรได้ ผู้สูงอายุที่ยังทำงานจะช่วยตนเองให้มีรายได้และมีคุณค่า ซึ่งเป็นการผ่อนคลายภาระพึ่งพาครอบครัวและรัฐ อีกทั้งยังช่วยลดแทนแรงงานของคนวัยทำงานที่จะลดน้อยลงในอนาคตอีกด้วย สำหรับประเทศไทยมีสามเรื่องสำคัญที่ต้องส่งเสริม คือ การส่งเสริมการเพิ่มทักษะหรือเสริมทักษะใหม่ให้กับกำลังแรงงานไทย ภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning Approach) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุด้วยการออกแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Condition) เหมาะสมตามความต้องการและเงื่อนไขตามวัยของแรงงาน และการขยายสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานแรงงานสูงอายุที่มีทักษะและยังสามารถทำงานได้ (จารีย์ ปิ่นทอง และคณะ, 2561)

รูปแบบการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

การจ้างงานแรงงานสูงอายุก็เป็นเรื่องสำคัญของการกำหนดการจ้างงานแรงงานสูงอายุ กลับเข้ามาทำงาน หรือการขยายเกษียณอายุ สอดคล้องกับ ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งดิพงค์กุล, และอรนงค์ ทวีปรีดา (2559) ได้สรุปรูปแบบการจ้างงานไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ (Re-Employment) เป็นการให้แรงงานมีการเกษียณอายุการทำงานตามปกติ เมื่อมีการเกษียณอายุก็จะมีการประเมินเพื่อจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ โดยยังคงให้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่มีการตกลงกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ต่างจากเดิม สิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพก็จะได้รับเงินส่วนนั้นจากกองทุนประกันสังคม และได้รับค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่ และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปี ก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้ สัญญาการจ้างงานใหม่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะปีต่อปี เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นระยะ ๆ และเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานสูงอายุในการกลับเข้ามาทำงานใหม่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการกำหนดจากสถานประกอบการ

2. การขยายอายุการเกษียณ (Retirement Age Extension) แรงงานสูงอายุกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม เนื่องจากยังอยู่ในสถานะของผู้ประกันตน และผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจมีมูลค่าต่ำเกินไป นอกจากนี้ การขยายการเกษียณอายุอาจใช้เสริมกับกรณีของการให้แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เช่น จากงานที่มีการใช้แรงงานมากก็เป็นงานที่ใช้แรงงานน้อยลง

3. การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่นเป็นการจ้างงานในรายชิ้น โดยจัดเป็นการทำงานนอกระบบ โดยสถานประกอบการบางประเภทที่รับงานเป็นรายชิ้น อาศัยความชำนาญไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้น แต่การผลิตงานในลักษณะนี้จะเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะ สามารถสร้างระบบควบคุมคุณภาพของงานผลิตที่เกิดขึ้นนอกสถานประกอบการได้ สถานประกอบการเพียงแต่จัดระบบการมอบงาน การตรวจสอบควบคุมคุณภาพชิ้นงาน การจ่ายค่าตอบแทนของสถานประกอบการก็จะมีเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือน ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานและคุณภาพงาน โดยระบบนี้สร้างความยืดหยุ่นให้กับผู้ประกอบการทั้งในด้านการลดจำนวนพนักงานและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายคงที่

4. การจ้างงานใหม่ เป็นการเปิดกว้างให้แรงงานสูงอายุที่เคยทำงานในระบบหรือนอกระบบสามารถเข้ามาในระบบได้ โดยเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงอายุในการเข้ามาประกอบอาชีพ สถานประกอบการสามารถเปิดรับโดยไม่จำเป็นต้องมีการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงอายุหรือเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อนหรืออาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่ การมาทำงานในช่วงเวลาที่มีการกำหนด ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นหรือรูปแบบการจ้างเหมาค่าแรงของผู้รับเหมา (Subcontract) สำหรับแรงงานสูงวัยที่เป็นงานพื้นฐานอย่างง่าย

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเข้าสู่สังคมสูงอายุส่งผลกระทบต่อทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคตหลายด้าน เช่น การขาดแคลนแรงงาน ภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล และการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว รวมทั้ง คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุอยู่ในกำลังแรงงานให้นานที่สุด เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญที่จะทำให้ประเทศไทยรับมือกับการสูงวัยอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงมีสุขภาพและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความสามารถในการทำงานต่อไปได้

แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ความหมายของการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุ (Retirement) หมายถึง การครบกำหนดอายุรับราชการ หรือการยุติบทบาทหน้าที่การทำงานประจำ อันมีสาเหตุมาจากข้อกำหนดหรือกฎระเบียบของหน่วยงานที่ตนสังกัด หรือความต้องการส่วนบุคคล (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554; เพ็ญประภา เบญจวรรณ, 2558) นอกจากนี้ การเกษียณอายุถือเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน (Burside, 1988; Atchley, 1994) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ความหมายของการเกษียณอายุ

นักวิชาการ/นักวิจัย	- การครบกำหนดอายุรับราชการ		- ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบของหน่วยงานที่ตนสังกัด	
	- การยุติบทบาทหน้าที่การทำงานประจำ		- เป็นวงจรการประกอบอาชีพ	
	- ความต้องการส่วนบุคคล			
ราชบัณฑิตยสถาน (2554)	✓			
เพ็ญประภา เบญจวรรณ (2558)	✓			✓
Burside (1988)	✓			✓
Atchley (1994)				✓

หลักเกณฑ์ในการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุยึดหลักเกณฑ์ที่ว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วควรให้ยุติการทำงาน โดยพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล อาจใช้เกณฑ์ต่าง ๆ (กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ, 2561) ดังนี้

1. เมื่อบุคคลทำงานไปจนถึงช่วงอายุหนึ่งแล้วสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุเป็นเกณฑ์การเกษียณอายุ จะเห็นได้จากการประชุมสมัชชาโลกที่ได้กำหนดให้ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุและเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการเกษียณอายุราชการ

2. พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ โดยบุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันอาจมีสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน ในขณะที่คนหนึ่งอาจจะยังแข็งแรงและสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่อีกคนหนึ่งในวัยเดียวกันมีความเสื่อมของร่างกายที่ไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อไปได้

3. พิจารณาจากลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติ งานที่ต้องเสี่ยงภัยกว่าปกติ ควรให้เกษียณอายุเร็วกว่างานลักษณะอื่น ๆ หรือเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในงานสายอื่น

4. พิจารณาจากสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากการปฏิบัติงาน ถ้าลดลงจากเกณฑ์ปกติ แสดงว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ หากความสามารถลดลงก็อาจให้ออกจากงานได้

5. นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับในการพิจารณาการเกษียณอายุอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามที่รัฐเห็นควร โดยไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ในข้างต้น

ระยะเวลาการเกษียณอายุ

Atchley (1994) กล่าวว่า การเกษียณอายุเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงในระยะต่าง ๆ 6 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อนการเกษียณอายุ (Pre-retirement Phase) แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ระยะก่อนการเกษียณนาน ๆ (Remote Phase) ผู้ที่จะเกษียณอายุยังไม่รู้สึกวิตกกังวลต่อการเกษียณ และระยะใกล้เกษียณ (Near Phase) เป็นระยะที่บุคคลเริ่มกังวลกับการเกษียณอายุที่ใกล้เข้ามา โดยจะเริ่มคำนึงถึงการพัฒนามาจากหน้าที่และคิดว่าทำอะไรต่อไปหลังเกษียณอายุ

2. ระยะหลังเกษียณใหม่ ๆ (Honeymoon Phase) เป็นช่วงหลังเกษียณแรก ๆ จะรู้สึกหลุดพ้นจากภาระหน้าที่ ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน รวมถึงมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่อยากทำแต่ไม่มีเวลาทำในขณะที่ทำงาน โดยผู้เกษียณแต่ละบุคคลจะมีช่วงเวลาดังกล่าวแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้เกษียณอายุบางคนจะอยู่ในช่วงเวลานี้นาน แต่บางคนไม่ได้มีโอกาสอยู่ในระยะนี้ เนื่องจากความแตกต่างกันในด้านสภาพเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้เกษียณที่มีข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจจะไม่สามารถทำในสิ่งที่อยากทำได้ จึงปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 4 ของการเกษียณ

3. ระยะเริ่มเบื่อหน่าย (Isenchantment Phase) เป็นระยะที่เกิดภาวะอาการทางจิตใจ มีความเครียดสูง มีความกังวลใจ เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ เช่น มีรายได้ไม่เพียงพอเนื่องจากไม่ได้ทำงาน รวมทั้ง ต้องปรับตัวสู่สังคมใหม่ สูญเสียบทบาทที่เคยโดดเด่นทางสังคม

4. ระยะปรับตัวใหม่ (Reorientation Phase) เป็นระยะที่เริ่มจะปรับตัวเข้ากับการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณหลังจากที่ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงทำให้มีประสบการณ์ ซึ่งก่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในการดำเนินชีวิตมากขึ้น

5. ระยะคงสมดุล (Tabilization Phase) เป็นระยะที่ผู้เกษียณอายุสามารถจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเกษียณได้ดี โดยไม่ต้องพึ่งพาจากผู้อื่น แต่ในระยะนี้ผู้เกษียณอายุบางคนก็ไม่เข้าถึง

6. ระยะสิ้นสุด (Termination Phase) เป็นระยะสุดท้ายของการเกษียณอายุ ซึ่งผู้เกษียณบางรายอาจจะกลับเข้าไปทำกิจกรรมทางสังคมใหม่ หากเป็นการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณอายุที่ตนปรารถนา แต่โดยปกติระยะสิ้นสุดของการเกษียณ มีสาเหตุมาจากการเสื่อมถอยของร่างกาย อาการเจ็บป่วย และไม่สามารถดูแลตนเองได้ รวมถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

ผลกระทบจากการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณ รวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างมาก (เพ็ญประภา เบนจวรรณ, 2558) ดังนี้

1. ผลกระทบด้านร่างกาย เกิดจากผู้เกษียณอายุจะต้องเผชิญกับความเสื่อมถอยของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายอย่างมาก เช่น ระบบกระดูกเสื่อมก่อให้เกิดปัญหาในระบบประสาทต่าง ๆ เสื่อมลง สายตามองไม่ชัด หูตึง ซึ่งผู้สูงอายุบางคนไม่สามารถยอมรับการเสื่อมถอยของร่างกายได้ จึงส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและการดำเนินชีวิต หากขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพก็ยิ่งทำให้มีสุขภาพที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีจะสามารถปรับตัวได้ดี

2. ผลกระทบด้านจิตใจ เกิดจากการเกษียณอายุส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้เกษียณได้ค่อนข้างมาก เนื่องจากการเกษียณอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงชีวิตประจำวันอย่างฉับพลัน จากที่ต้องปฏิบัติงานทุกวัน ไปสู่การมีเวลาว่างมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานก็ทำให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า

3. ผลกระทบด้านสังคม เกิดจากผู้เกษียณอายุถอนบทบาทจากสังคมภายนอก ขาดการพบปะกับผู้ร่วมงาน การลดลงของบทบาททางสังคม การมีอำนาจ รวมถึงการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคม ซึ่งส่งผลให้ผู้เกษียณอายุมีความรู้สึกด้อยคุณค่า เกิดปัญหาทางจิตใจและมีความเหงา หากไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะทำให้ขาดความพึงพอใจในชีวิต

4. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เกิดจากการเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณอายุมีรายได้ลดลง ในขณะที่รายจ่ายเท่าเดิมหรือเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรายจ่ายในการดูแลสุขภาพ จึงก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ

5. ผลกระทบด้านการใช้เวลาว่าง เกิดจากการเกษียณอายุทำให้เวลาว่างถึงวันละ 6-8 ชั่วโมง หากผู้เกษียณอายุไม่ได้วางแผนการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้เกิดความเครียดและความเบื่อหน่ายในชีวิต

6. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่ชีวิตและสมาชิกในครอบครัว เกิดจากการที่ผู้เกษียณอายุมีเวลาว่างให้กับครอบครัวมากขึ้น อาจส่งผลในทางลบ กล่าวคือ คู่ชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำ เกิดอารมณ์หงุดหงิด ซึ่งส่งผลลบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ แสดงให้เห็นว่าการเกษียณอายุส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านอื่น ๆ หากผู้สูงอายุขาดการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุ ก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณได้ ดังนั้น บุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลในการดำเนินชีวิตทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม เช่น การทำงานหลังการเกษียณอายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถลดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ได้ เนื่องจากการทำงานหลังการเกษียณจะทำให้ผู้เกษียณมีจิตใจที่กระตือรือร้น รู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และยังมีรายได้ให้แก่ตนเองอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุทั้งงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งสามารถนำมาสู่สมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ สามารถสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

อรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการตามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวิชาการ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความสำเร็จของครอบครัวที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกครอบครัว ภาวะโรคประจำตัว การได้รับสิทธิประโยชน์ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างกัน มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ยังทำงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ภาวะหนี้สิน การได้รับการดูแลรักษา การมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Dingemans, Henkens, and vander Solinge (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเข้าถึงการจ้างงานหลังเกษียณอายุ: โครหางานและใครไม่หางานทำหลังเกษียณอายุ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 1,221 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานระดับสูงก่อนเกษียณอายุมีความสัมพันธ์กับการทำงานหลังเกษียณมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ที่เกษียณอายุโดยไม่สมัครใจมีโอกาสทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

Dingemans, Henkens, and vander Solinge (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังการเกษียณอายุในยุโรป: การตรวจสอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสังคมโดยใช้ SHARE โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอายุ 60-75 ปี จำนวน 22,488 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ 1 ผู้หญิงที่มีการศึกษาสูงและมีสุขภาพดี มีแนวโน้มในการทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าผู้หญิงที่มีการศึกษาน้อยกว่าและมีสุขภาพไม่แข็งแรง นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้หญิงที่ได้รับเงินบำนาญจากการทำงานมีโอกาสน้อยที่จะทำงานหลังเกษียณอายุ สำหรับแบบจำลองที่ 2 พบว่า ผู้หญิงที่โสดหรือหย่าร้าง มีแนวโน้มทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าผู้หญิงที่มีคู่สมรส ในทางตรงกันข้ามในผู้ชายยังไม่พบความแตกต่างในสถานภาพสมรส

จากการศึกษาข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานข้อที่ 1 ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แตกต่างกัน

2. ปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ สามารถสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

กัญญฉัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิต สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.5

พรรัตน์ แสงหาญ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 327 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และในขณะที่เดียวกันพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็มีความประสงค์จะทำงานต่อเช่นกัน และสาเหตุสำคัญของการทำงานหลังเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ ได้แก่ การมีสุขภาพแข็งแรง รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย และสถานประกอบการ เป็นต้น

สุภาพร ยังยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 450 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับนัยสำคัญ และมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย ปัจจัยทางด้านหนี้สิน สำหรับปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยทางด้านสุขภาพมีระดับนัยสำคัญทางสถิติแต่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) สูงขึ้น จะส่งผลให้การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มสูงขึ้น สำหรับปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยทางด้านรายได้ ปัจจัยทางด้านการออม และปัจจัยทางด้านการมีผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทำงานของแรงงานในหน่วยงานภาครัฐหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาจากแรงงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปี ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 300 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพของแรงงานจะแปรผกผันกับการตัดสินใจทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยหนี้สินแปรผันตรงที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ ราชการทหารบก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 215 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่ต้องการทำงาน หลังเกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ ให้เหตุผลว่าต้องการความมั่นคงทางการเงินร้อยละ 54.42 รองลงมาคือ ปัจจัยสุขภาพร้อยละ 37.21 ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ร้อยละ 18.60 สำหรับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณฯ ได้แก่ ความมั่นคงทางการเงิน ภาวะ ดูแลครอบครัว ทัศนคติต่อการทำงาน ค่านิยมทางสังคม และสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม ได้แก่ ภาวะในการดูแลครอบครัว ค่านิยมทางสังคม

พิศุทธิ์ กุลธนวิทย์ และนางนุช สุนทรชวกันต์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจ ทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทความสำรวจภาคสนาม โดยศึกษาจากจำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง 358 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อรายได้ เพื่อทำให้ร่างกาย และจิตใจยังกระตือรือร้น และเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้ง ต้องการทำงานต่อในสถานที่ทำงานเดิมและต้องการไปประกอบ ธุรกิจส่วนตัว

Dingemans et al. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังการเกษียณอายุในยุโรป: การตรวจสอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสังคมโดยใช้ SHARE โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอายุ 60-75 ปี จำนวน 22,488 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ 1 ผู้หญิงที่มีการศึกษาสูงและมี สุขภาพดี มีแนวโน้มในการทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าผู้หญิงที่มีการศึกษาต่ำและมีสุขภาพไม่ แข็งแรง นอกจากนี้

de Wind et al. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่องมุมมองหลักสูตรชีวิตเกี่ยวกับการทำงานหลัง เกษียณอายุ: ผลมาจากการศึกษาระยะยาวในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 1,054 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานสูง สุขภาพกายที่ดี สถานการณ์ทางการเงินที่ ไม่ดี และงานอาสาสมัครส่งผลต่อการทำงานหลังเกษียณ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ได้ มากจากการเงินและการไม่มีคู่ครอง รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุตามกำหนดมีสาเหตุมาจากการที่ทำงานไม่มีการจ้างพนักงานหลังการเกษียณ

Sewdas et al. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่องทำไมคนสูงอายุทำงานมากกว่าอายุเกษียณ: การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร 15 คน ดำเนินการกับคนงานที่มีอายุ มากกว่า 65 ปีขึ้นไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับการทำงานหลังวัยเกษียณ คือ การรักษากิจวัตรประจำวันและผลประโยชน์ทางการเงิน มีสุขภาพที่ดีและการทำงานที่ยืดหยุ่น

de Wind, Scharn, Geuskens, van der Beek, and Boot (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำนายการทำงานงานหลังเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุที่มีโรคเรื้อรังและไม่มีโรคเรื้อรัง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 1,125 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงงานสูงอายุที่ไม่มีโรคเรื้อรังมี แนวโน้มที่จะทำงานหลังเกษียณอายุเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีโรคเรื้อรัง สำหรับปัจจัยด้านการ ทำงานและสุขภาพสามารถทำนายการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุที่มีโรคเรื้อรังได้ ในขณะที่ปัจจัยด้านการทำงาน สุขภาพ และสังคมสามารถทำนายการทำงานหลังเกษียณของ แรงงานสูงอายุที่ไม่มีโรคเรื้อรังได้

Anxo and Ericson (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่าง 20,000 คน ที่อาศัยอยู่ในประเทศสวีเดน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สุขภาพที่ดี ระดับ การศึกษาสูงหรือการมีทักษะสูง สถานะการจ้างงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ สำคัญในการทำงานหลังเกษียณอายุ และปัจจัยที่สำคัญในการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ได้แก่ ความไม่พอใจในงาน และการมีการศึกษาที่ต่ำกว่าอุดมศึกษา เป็นต้น

van der Zwaan et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานและบริบทในการทำงานหลังเกษียณอายุ: การศึกษาแบบผสมผสาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 568 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีสุขภาพร่างกายที่ดี การพัฒนาเชิงรุก งานที่น่าสนใจ การได้รับการยกย่อง และงานอาสาสมัคร มีความสัมพันธ์กับการทำงานหลัง เกษียณอายุ นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่าการทำงานหลังเกษียณอายุส่วนใหญ่เกิด จากความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในสังคม

จากการศึกษาข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานข้อที่ 2 ได้ว่า ปัจจัยสุขภาพ ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง ความสามารถในการจัดการความเครียด การมีจิตใจที่กระตือรือร้น และความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

3. ปัจจัยเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงาน สูงอายุ สามารถสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

อรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ ของบุคลากรสายวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่าง 80 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการตาม ความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้าน วิชาการ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิต สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.5

พรรัตน์ แสงหาญ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 327 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และในขณะที่เดียวกันพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็มีความประสงค์จะทำงานต่อเช่นกัน สำหรับสาเหตุสำคัญของการทำงานหลังเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ ได้แก่ การมีสุขภาพแข็งแรง รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย และสถานประกอบการ เป็นต้น

วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมการของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 77.1

สุภาพร ชัยยีน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 60-70 ปี จำนวน 450 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับนัยสำคัญ และมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย ปัจจัยทางด้านหนี้สิน สำหรับปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ และปัจจัยทางด้านสุขภาพมีระดับนัยสำคัญทางสถิติแต่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) สูงขึ้นจะส่งผลให้การตัดสินใจทำงานของ ข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการเพิ่มสูงขึ้น สำหรับปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยทางด้านรายได้ ปัจจัยทางด้านการออม และปัจจัยทางด้านการมีผู้อุปการะเลี้ยงดูไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรประภา ศรีราพร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารร้อยละ 39.5 ความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 26.6 และรายได้หลังเกษียณร้อยละ 22.7 และการรับรู้ในความสามารถของตนเองร้อยละ 15.5

พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกันต์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทความสำรวจภาคสนาม โดยศึกษาจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 358 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อรายได้ ทำให้ร่างกายและจิตใจกระตือรือร้น และเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

มนาลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทำงานของแรงงานในหน่วยงานภาครัฐหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาจากแรงงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปี ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 300 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพของแรงงานจะแปรผกผันกับการตัดสินใจทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยหนี้สินแปรผันตรงที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ ราชการทหารบก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 215 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณฯ ได้แก่ ความมั่นคงทางการเงิน ภาระดูแลครอบครัว ทักษะคิดต่อการทำงาน ค่านิยมทางสังคม และสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม ได้แก่ ภาระในการดูแลครอบครัว ค่านิยมทางสังคม

de Wind et al. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่องมุมมองหลักสูตรชีวิตเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณอายุ: ผลมาจากการศึกษาระยะยาวในประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 1,054 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานสูง สุขภาพกายที่ดี สถานการณ์ทางการเงินที่ไม่ดี และงานอาสาสมัครส่งผลต่อการทำงานหลังเกษียณ สำหรับผู้ที่เกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ได้มาจากการเงินและการไม่มีคู่ครอง รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุตามกำหนดมีสาเหตุมาจากที่ทำงานไม่มีการจ้างพนักงานหลังการเกษียณ

Sewdas et al. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่องทำไมคนสูงอายุทำงานมากกว่าอายุเกษียณ: การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร 15 คน ดำเนินการกับคนงานที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับการทำงานหลังวัยเกษียณ คือ การรักษากิจวัตรประจำวันและผลประโยชน์ทางการเงิน มีสุขภาพที่ดีและการทำงานที่ยืดหยุ่น

และโดเมนของกรอบการวิจัย STREAM สามารถนำไปใช้กับการทำงานที่หลังเกษียณได้ รวมทั้ง ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจของผู้สูงอายุให้ยืดอายุการทำงานได้

Meng, Sundstrup, and Andersen (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุในประเทศเดนมาร์ก: การเปรียบเทียบพนักงานที่คาดว่าจะเกษียณก่อนกำหนดและหลังอายุบำนาญของรัฐ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12,269 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่มีสุขภาพไม่ดี ต้องการพักผ่อนมากขึ้น และเศรษฐกิจเป็นเหตุผลสำคัญที่สุดที่คาดว่าจะเกษียณอายุ สำหรับหลายคนที่ยังทำงานได้นานขึ้นเกิดจากการมีเวลาว่างมากขึ้น ความยืดหยุ่นในการทำงาน และผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ส่วนผู้ที่เกษียณอายุก่อนกำหนดนั้น ต้องการมีเวลาว่างมากขึ้นและได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจน้อยลง และผู้ที่เกษียณหลังอายุบำนาญของรัฐเกิดจากปัจจัยภายนอกและการยอมรับจากฝ่ายบริหาร

จากการศึกษาข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานข้อที่ 3 ได้ว่า ปัจจัยเศรษฐกิจประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

4. ปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ สามารถสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

อรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการของบุคลากรสายวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุราชการตามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวิชาการ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

กัญญณัฐ โกคาพันธ์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมในเรื่องของความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในเรื่องของภาระครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของสุขภาพจิต สามารถทำนายความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการได้ร้อยละ 60.5

วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยสมการของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 77.1

สมพร ปานยินดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของศักยภาพในการทำงานการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณ ได้แก่ พฤติกรรมการดูแลตนเอง การเห็นคุณค่าแห่งตน และศักยภาพในการทำงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และศักยภาพในการทำงาน ตามลำดับ

พรประภา ศรีราพร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารร้อยละ 39.5 ความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 26.6 และรายได้หลังเกษียณร้อยละ 22.7 และการรับรู้ในความสามารถของตนเองร้อยละ 15.5

พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกันต์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการตัดสินใจทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทความสำรวจภาคสนาม โดยศึกษาจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 358 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อรายได้เพื่อทำให้ร่างกาย และจิตใจยังกระตือรือร้น และเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการทหารบก โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 215 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณฯ ได้แก่ ความมั่นคงทางการเงิน ภาระดูแลครอบครัว ทักษะต่อการทำงาน ค่านิยมทางสังคม และสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม ได้แก่ ภาระในการดูแลครอบครัว ค่านิยมทางสังคม

Dingemans et al. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังการเกษียณอายุในยุโรป: การตรวจสอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสังคม โดยใช้ SHARE โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่วนร่วมในการจ้างงานหลังเกษียณอายุระหว่างชายและหญิงที่เกษียณอายุในยุโรป ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอายุ 60-75 ปี จำนวน 22,488 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนเชิงบรรทัดฐานสำหรับการทำงานที่ผ่านมามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจ้างงานหลังเกษียณอายุ

Anxo and Ericson (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้สูงอายุในการทำงานในตลาดแรงงานในประเทศสวีเดนหลังเกษียณอายุ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 20,000 คน ที่อาศัยอยู่ในประเทศสวีเดน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานหลังเกษียณอายุ และปัจจัยที่สำคัญในการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ได้แก่ ความไม่พอใจในงาน และการมีการศึกษาที่ต่ำกว่าอุดมศึกษา เป็นต้น

van der Zwaan et al. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานและบริบทในการทำงานหลังเกษียณอายุ: การศึกษาแบบผสมผสาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 568 คน ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นว่า การทำงานหลังเกษียณอายุส่วนใหญ่เกิดจากความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในสังคม

Andersen et al. (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเกินอายุบำนาญของรัฐ: การศึกษาตามลักษณะของกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกันด้วยการทะเบียนติดตาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอายุ 55-59 ปี จำนวน 2,884 คน ซึ่งติดตามไปจนถึงอายุ 66 ปี ในประเทศเดนมาร์ก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานทางจิตสังคมที่ดีส่งผลต่อการทำงานเกินอายุบำนาญของรัฐมากขึ้น

จากการศึกษาข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานข้อที่ 4 ได้ว่า ปัจจัยสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตารางที่ 4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ

ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย	- อรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558)
- เพศ	- กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561)
- ระดับการศึกษา	- วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561)
- สถานภาพสมรส	- Dingemans et al. (2015)
- ระดับ/ตำแหน่งงาน	- Dingemans et al. (2016)
- ประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	
2. ปัจจัยสุขภาพ ประกอบด้วย	- กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561)
- การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง	- พรรรัตน์ แสงหาญ (2561)
- การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง	- สุภาพร ยั่งยืน และ ปรีณภา จิตราภรณ์ (2561)
- ความสามารถในการจัดการความเครียด	- มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ (2562)
- การมีจิตใจที่กระตือรือร้น	- พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนนุช สุนทรชวกานต์ (2562)
- ความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ	- พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563)
	- Dingemans et al. (2016)
	- de Wind et al. (2016)
	- Sewdas et al. (2017)
	- de Wind et al. (2018)
	- Anxo and Erison (2019)
	- van der Zwaan et al. (2019)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ปัจจัยเศรษฐกิจ ประกอบด้วย	- อรณูช หงษาชาติ และคณะ (2558)
- รายได้ต่อเดือน	- กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561)
- สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	- พรรัตน์ แสงคงหาญ (2561)
- ภาระหนี้สิน	- วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561)
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว	- สุภาพร ยิ่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561)
	- พรประภา ศรีราพร (2562)
	- พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนนุช สุนทรชวกานต์ (2562)
	- มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ (2562)
	- พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563)
	- de Wind et al. (2016)
	- Sewdas et al. (2017)
	- Meng et al. (2020)
4. ปัจจัยสังคม ประกอบด้วย	- อรณูช หงษาชาติ และคณะ (2558)
- ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน	- กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561)
- การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน	- วิลาสินี ยนต์วิทย์ (2561)
- การได้รับการยอมรับนับถือ	- สมพร ปานยินดี (2561)
- การสนับสนุนทางสังคม	- พรประภา ศรีราพร (2562)
	- พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนนุช สุนทรชวกานต์ (2562)
	- พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563)
	- Dingemans et al. (2016)
	- Anxo and Ericson (2019)
	- de Wind et al. (2018)
	- van der Zwaan et al. (2019)
	- Andersen et al. (2021)

จากตารางที่ 4 แสดงผลสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ พบว่ามีปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน ซึ่งมาจากผลการศึกษาของ อรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558); กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561); วิลาลินี ยนต์วิทย์ (2561); Dingemans et al. (2015); Dingemans et al. (2016)

ปัจจัยสุขภาพ ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง ความสามารถในการจัดการความเครียด การมีจิตใจที่กระตือรือร้น ความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ซึ่งมาจากการศึกษาของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561); พรรรัตน์ แสดงหาญ (2561); สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561); มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ (2562); พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563); Dingemans et al. (2016); de Wind et al. (2016); Sewdas et al. (2017); de Wind et al. (2018); Anxo and Ericson (2019); van der Zwaan et al. (2019)

ปัจจัยเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งมาจากการศึกษาของ อรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558); กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561); พรรรัตน์ แสดงหาญ (2561); วิลาลินี ยนต์วิทย์ (2561); สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561); พรประภา ศรีราพร (2562); พิสุทธิ กุลชนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกานต์ (2562); มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ (2562); พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563); de Wind et al. (2016); Sewdas et al. (2017); Meng et al. (2020)

ปัจจัยสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมาจากการศึกษาของ อรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558); กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561); วิลาลินี ยนต์วิทย์ (2561); สมพร ปานยินดี (2561); นกสมน นิจรันต์ (2561); พรประภา ศรีราพร (2562); พิสุทธิ กุลชนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกานต์ (2562); พงษ์พันธ์ แจ่มสว่าง (2563); Dingemans et al. (2016); Anxo and Ericson (2019); de Wind et al. (2018); van der Zwaan et al. (2019); Andersen et al. (2021)

นอกจากนี้ มุลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (2562) พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพแข็งแรงกลับหยุดทำงานหรือเกษียณตนเองด้วยการออกจากงาน ด้วยเหตุผลที่ว่า ชรา ต้องการพักผ่อน หรือเกษียณการทำงาน ส่วนการศึกษาของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) พบว่า สาเหตุส่วนใหญ่ของผู้ที่ไม่มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ต้องการพักผ่อน มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงานและสมาชิกในครอบครัวไม่สนับสนุน และการศึกษาของ พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนางนุช สุนทรชวากานต์ (2562) พบว่า ผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณ มีเหตุผลหลัก คือ ต้องดูแลครอบครัว ทำสิ่งที่สนใจ และสุขภาพไม่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้ง การศึกษาของ de Wind et al. (2016) พบว่า ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุเกิดจากการสนับสนุนจากที่ทำงาน และการศึกษาของ Anxo and Ericson (2019) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญในการออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าอุดมศึกษา และความไม่พึงพอใจในงาน

ดังนั้น จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณหรือตัดสินใจไม่ทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ปัจจัยสุขภาพ ประกอบด้วย การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง ความสามารถในการจัดการความเครียด การมีจิตใจที่กระตือรือร้น ความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยสังคม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนทางสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงาน

ความหมายของการตัดสินใจทำงาน

การตัดสินใจทำงาน (Working decision) หมายถึง การตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติ (กิงกาญจน์ วรนิทัศน์ และคณะ, ผู้แปล, 2552; สมคิด บางโม, 2553; แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, 2559) เพื่อความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (สมคิด บางโม, 2553) และการตัดสินใจยังเป็นการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อนำไปสู่การแยกแยะแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (สมคิด บางโม, 2553) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์ความหมายของการตัดสินใจในการทำงาน

นักวิชาการ	- การเลือก ทางเลือก	- กระทำการ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่ง หลายอย่าง	- เพื่อ นำไปสู่การ แยกแยะ แนวทาง ปฏิบัติ	- สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ ต้องการ - เพื่อความสำเร็จ
กึ่งกาญจน์ วรรณทัศน์ และคณะ, ผู้แปล, (2552)	✓			
สมคิด บางโม (2553)	✓	✓	✓	✓
แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2559)	✓			

นอกจากนี้ กระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) ถือเป็นกระบวนการในการ
สรรหา (Identifying) และเลือก (Choosing) ทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ (กึ่งกาญจน์ วรรณทัศน์ และคณะ,
ผู้แปล, 2552) กล่าวคือ เป็นกระบวนการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ผิดพลาด
ดังนั้น ควรจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน (สมคิด บางโม, 2553) ดังนี้

1. การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ
จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการ
ตัดสินใจ เป็นต้น
2. คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. การพิจารณาแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ
เพื่อแก้ปัญหา และการวิเคราะห์เพื่อประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้น ๆ
4. เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางปฏิบัติที่อาจจะเป็นไปได้หลายทาง
โดยเลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ทฤษฎีการตัดสินใจทำงาน

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2559) พบว่าทฤษฎีการตัดสินใจสามารถแบ่งออกได้ 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบใช้เหตุผล (Rational-Comprehensive Theory) เป็นกระบวนการตัดสินใจที่ใช้การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีมากขึ้น

2. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบส่วนเพิ่ม (Incremental Theory) เป็นกระบวนการตัดสินใจโดยการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากกิจกรรมเดิมที่เคยกระทำ เป็นการพิจารณาเฉพาะส่วนที่ขยายเพิ่มเติมเท่านั้น ผู้ตัดสินใจยอมรับความเหมาะสมของแผนงานหรือกิจกรรมเดิมที่ทำไปแล้ว หรือกำลังทำอยู่ จึงเป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหรือขยายผลในส่วนที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายหรือการลงทุนต่าง ๆ

3. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบผสม (Mixed-Scanning Theory) เป็นกระบวนการตัดสินใจที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีการตัดสินใจแบบเหตุผล (Rational Comprehensive) และการตัดสินใจแบบส่วนเพิ่ม (Incremental Theory) เพื่อแก้ปัญหาจุดอ่อนของทั้งสองทฤษฎี โดยพิจารณาว่า ถ้ากรณีที่เป็นการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ให้ใช้การตัดสินใจแบบเหตุผล เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับแผนระยะยาว เป็นต้น แต่ถ้าเป็นกิจกรรมหรือแผนระยะสั้นก็ใช้การตัดสินใจแบบส่วนเพิ่ม ซึ่งหากนำทั้งสองทฤษฎีมาใช้ในการบริหารหรือการแก้ปัญหาพร้อมกันแล้ว ย่อมทำให้การตัดสินใจมีความยืดหยุ่นและสามารถนำไปใช้ได้อย่างทันเวลา

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์ประเภทงานที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ

	ทำงานที่	เป็นที่	ประกอบ	อาจารย์พิเศษใน	งาน
นักวิจัย	ทำงานเดิม	ปรึกษา	ธุรกิจส่วนตัว	สถาบันการศึกษา	อาสาสมัคร
พรรัตน์ แสดงหาญ (2561)	✓	✓			
สุภาพร ยั่งยืน และ ปริญญากิจจิราภรณ์ (2561)			✓	✓	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

นักวิจัย	ทำงานที่ เดิม	เป็นที่ ปรึกษา	ประกอบ ธุรกิจ ส่วนตัว	อาจารย์พิเศษใน สถาบันการศึกษา	งาน อาสาสมัคร
พรประภา ศรีราพร (2562)	✓	✓			
พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และ นงนุช สุนทรชวกานต์ (2562)	✓		✓		
มูลนิธิสถาบันวิจัยและ พัฒนาผู้สูงอายุ (2562) de Wind et al. (2016)	✓		✓		✓
van der Zwaan et al. (2019)					✓

จากตารางที่ 6 การสังเคราะห์ประเภทงานที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาประเภทงานของผู้สูงอายุที่ตัดสินใจทำงาน โดยการศึกษาของ พรรรัตน์ แสงหาญ (2561) พบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานที่ทำงานเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณอายุ โดยทำงานแบบเต็มเวลา และได้รับสวัสดิการเช่นเดิม แต่สัญญาจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกันตามข้อตกลงทั้งสองฝ่าย และเป็นที่ปรึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของพิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกานต์ (2562) พบว่าแรงงานสูงอายุต้องการทำงานที่ทำงานเดิมแบบเต็มเวลา และทำงานที่ใหม่ คือ การประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561) พบว่าแรงงานสูงอายุต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัว และเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา ส่วนมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (2562) พบว่าแรงงานสูงอายุในระบบส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่อยู่ภายใต้ระบบประกันสังคม ซึ่งมีเป้าหมาย คือ การขยายอายุการทำงานให้ยาวนานกว่าอายุเกษียณที่ 55 ปี โดยขยายสัญญาจ้างงานอย่างน้อย 1 ปี จากนั้นอาจเป็นปีต่อไป และการจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ด้วยสัญญาจ้างงานใหม่อย่างน้อย 1 ปี ในตำแหน่งงานนั้น ส่วนเงื่อนไขการจ้างงานและค่าตอบแทนอาจจะเหมือนเดิมหรือปรับเปลี่ยนให้มีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น ส่วนแรงงานสูงอายุนอกระบบส่วนใหญ่ทำงาน

ในลักษณะเป็นนายจ้างประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือธุรกิจครอบครัว โดยเฉพาะในภาคเกษตรและการบริการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรประภา ศรีราพร (2562) พบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานแบบไม่เต็มเวลา เป็นที่ปรึกษา และต้องการให้มีการขยายเกษียณอายุ รวมทั้ง การศึกษาของ de Wind et al. (2016) และ van der Zwaan et al. (2019) ยังพบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานอาสาสมัคร หลังเกษียณอายุการทำงาน ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณต่างก็มีกิจกรรมหลังเกษียณอายุการทำงาน คือ การสังสรรค์พบปะ การทำกิจกรรมในสังคม และการทำกิจกรรมที่ผู้สูงอายุสนใจและถนัด (นภสมน นิจรัตน์, 2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุเป็นการตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ รวมทั้ง เป็นการเลือกประเภทงานที่เหมาะสมหรือกิจกรรมที่ตรงตามความต้องการของแรงงานสูงอายุ กล่าวคือ ลักษณะการทำงานหลังเกษียณของแรงงานสูงอายุสามารถแบ่งเป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย อาชีพเดิมที่เคยทำก่อนเกษียณ เป็นที่ปรึกษา ประกอบธุรกิจส่วนตัว อาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา อาสาสมัคร ส่วนกิจกรรมของผู้สูงอายุที่ไม่ทำงานต่อหลังเกษียณ คือ การทำกิจกรรมตามความสนใจส่วนบุคคล และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ

การเข้าสู่สังคมสูงอายุมีสาเหตุมาจากการเกิดที่ลดลง เทคโนโลยี และการเข้าถึงระบบดูแลสุขภาพ ทำให้ผู้สูงอายุหรือแรงงานสูงอายุมักเลือกที่จะอยู่ในแรงงานเกินอายุเกษียณ ส่งผลให้การเกษียณอายุไม่ได้หมายถึงการสิ้นสุดอาชีพหรือการหยุดงานอีกต่อไป แต่กลายเป็นช่วงของการพัฒนาอาชีพ ซึ่งอาจขยายไปถึงรูปแบบต่าง ๆ ของการจ้างงานเต็มเวลาหรือนอกเวลา (Megan, Pamela, & Elizabeth, 2015) ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอเสนอทฤษฎีการพัฒนาทางอาชีพ (Career Development Theory) ของ Super and Bowsbey (1957) ซึ่งกล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต เพราะบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งบุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะตัว ส่งผลให้การเลือกอาชีพจึงแตกต่างกัน

Super and Bowsbey (1957) ได้ศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ โดยทำการสรุปรวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพ และใช้ชื่อว่า ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ (Theory of vocational development) ซึ่งคำว่า การพัฒนา มีความหมายกว้างไปถึงความชอบ การเลือก การพิจารณาตัดสินใจ และการเข้าประกอบอาชีพ และเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ความรู้รากฐานเบื้องต้นของทฤษฎีมีอยู่ 12 ประการ ได้แก่

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) เป็นหลักสำคัญที่เกี่ยวกับจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคล ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือพอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบเทียบกับอีกคนหนึ่งนั้นทำไม่ได้กับทุกคน เพราะแต่ละบุคคลมีความสามารถเฉพาะตัว
3. แบบแผนของความสามารถในอาชีพ (Occupational ability patterns) อาชีพแต่ละอาชีพมีแบบแผนของความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ นั่นคือ อาชีพหนึ่ง ๆ ก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพต่างไปจากอาชีพหนึ่ง
4. การเลียนแบบบทบาทของรูปแบบ (Identification and role of model) บุคคลส่วนมากจะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่น ๆ ในด้านการประกอบอาชีพ วัยรุ่นจะเลียนแบบอาชีพจากผู้ใหญ่ ดังนั้น ผู้ใหญ่ก็ควรจะเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก
5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจเลือก (Continuous process) มีสาเหตุมาจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ หรือการทำงานอยู่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และประสบการณ์ ดังนั้น การเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป
6. ช่วงของชีวิต (Life stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้
 - 6.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Growth stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 เป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต
 - 6.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration stage) อยู่ระหว่างอายุ 14-25 ปี เป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง ทดลองสามบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาผู้ การหาอาชีพ และการกระทำในสังคม
 - 6.3 ขั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment stage) ระหว่างอายุ 25-45 ปี เป็นช่วงที่บุคคลคิดมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคง และมีบ้านอยู่อาศัย
 - 6.4 ขั้นของชีวิตมั่นคง (Maintenance stage) ระหว่างอายุ 45-65 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเห็นความสำคัญกับครอบครัว พยายามที่จะมีหน้ามีตาในสังคม และหาความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ขั้นของความเสื่อม (Decline stage) ตั้งแต่อายุ 65 ปี ถึงเสียชีวิต เป็นช่วงที่ทำงาน มีความรับผิดชอบและมีบทบาทในสังคมน้อย

7. แบบแผนของอาชีพ (Career patterns) แบบแผนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ และโอกาส ซึ่งแบบแผนของอาชีพนี้ ได้แก่ ระดับสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงานเปลี่ยนอาชีพ

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม โดยการทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาส

9. การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Development of the result of interaction) ซึ่งสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากบ้าน การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและสังคม

10. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ (The dynamic of career patterns) โดยกระบวนการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจของบิดามารดา สถิติปัญหาความสามารถ และความสนใจของบุคคล

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่ง และบทบาทของบุคคล (Job satisfaction: Individual differences, status and role) บุคคลจะพึงพอใจในงาน หากงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ความสามารถ และการได้สวมบทบาทตามบุคคลนั้นต้องการ

12. งานคือวิถีทางชีวิต (Work is a way of life) เนื่องจากได้ค้นพบทางออกสำหรับการแสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ และความสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกสรร

นอกจากนี้ Super and Bowsbey (1957) ยังได้เสนอหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มสนใจเลือกอาชีพไปจนถึงประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงเป็นระยะเวลานาน

2. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน

3. บุคคลจะมองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่วัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่

4. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง เริ่มตั้งแต่ก่อนวัยรุ่นและเข้าใจชัดเจนเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น

5. วิธีและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคลจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่ง

มีความสัมพันธ์กับสถิติปัญหา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6. แขนงอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวกับความสนใจ ค่านิยม และความต้องการ
เลียนแบบบิดามารดา หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับคุณภาพของการศึกษา

7. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถ ความสนใจ
ค่านิยม แลบุคลิกภาพในงานอาชีพ

8. บุคคลจะเลียนแบบจากบิดามารดาโดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย

9. การพัฒนาทางอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา

10. คุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาทางอาชีพของ Super (1957) เป็นการอธิบายการตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของมนุษย์ หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ โดยกระบวนการประกอบอาชีพนี้ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Megan et al. (2015) ที่กล่าวว่า การเกษียณอายุไม่ได้หมายถึงการสิ้นสุดอาชีพหรือการหยุดงานอีกต่อไป แต่กลายเป็นช่วงของการพัฒนาอาชีพ ซึ่งอาจขยายไปถึงรูปแบบต่าง ๆ ของการจ้างงานเต็มเวลาหรือนอกเวลา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 1 ของประเทศไทย ด้วยพื้นที่ครอบคลุมทั้งหมดถึงราว 25,000 ไร่ สาธารณูปโภคสำหรับประกอบการอุตสาหกรรมครบครัน เดินทางสะดวก มีบริษัทอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในนิคมฯ นี้กว่า 600 บริษัท โดยอันดับ 1 ประมาณร้อยละ 66 เป็นบริษัทญี่ปุ่นหรือร่วมทุนญี่ปุ่น และอันดับ 2 ประมาณร้อยละ 16 เป็นบริษัทไทย ซึ่งการประกอบธุรกิจของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีหลายด้าน (วิกรม กรมดิษฐ์, 2561) ดังนี้

1. การขายและเช่าที่ดินอุตสาหกรรม ได้แก่ พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป พื้นที่เขตปลอดอากร ดาด้าเซ็นเตอร์พาร์ค และโครงการเมืองวิทยาศาสตร์อมตะ

2. โรงงานให้เช่า เป็นโรงงานสำเร็จรูปที่ได้รับการออกแบบเพื่อผู้ผลิตสามารถเริ่มต้นดำเนินการได้รวดเร็วขึ้นและมีความยืดหยุ่นทางการเงินมากขึ้นในการลงทุน และมีพื้นที่ใช้สอยของโรงงานขนาดตั้งแต่ 320-5,000 ตารางเมตร

3. สาธารณูปโภค ได้แก่ น้ำและน้ำเสีย พลังงานไฟฟ้า ก๊าซธรรมชาติ และก๊าซอุตสาหกรรม เป็นต้น

4. การบริการ ได้แก่ การให้บริการบำรุงรักษา โดยอมตะได้รับการสนับสนุน

ค่าธรรมเนียมการบำรุงรักษาจากการเรียกเก็บเงินจากลูกค้า บริหารจัดการด้านการขายและให้เช่า อาคารและอพาร์ทเมนท์จำนวน 198 ยูนิต บริการด้านขนส่งให้แก่ลูกค้าในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ชิ้นส่วนยานยนต์อิเล็กทรอนิกส์ เคมีภัณฑ์ วัสดุก่อสร้างและสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นต้น นอกจากนี้ ยังเป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลวิภารามอมตะนครอีกด้วย

นอกจากนี้ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ยังตั้งอยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจุบัน พื้นที่ 3 จังหวัดบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา) เป็นฐานการผลิต อุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ปิโตรเคมี พลังงาน และ มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาอุตสาหกรรมสูงสุดถึง 1.2 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 30 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ หรือมีส่วนเกิน 1 ใน 3 ของ ประเทศ ดังนั้น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจึงมีรายได้จากภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด (พิสุทธิ กุลธนวิทย์ และนนุช สุนทรชวกันต์, 2562) ยิ่งไปกว่านั้น นิคมอุตสาหกรรมฯ ตั้งอยู่ใน จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีแรงงานสูงอายุถึงร้อยละ 49.77 ของจำนวนแรงงานสูงอายุทั้งหมดในเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในขณะที่แรงงานสูงอายุในจังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา มีเพียงร้อยละ 28.67 และ 21.56 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ดังนั้น การเก็บข้อมูล จากตัวอย่างประชากรในการศึกษานี้ จึงเลือกเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เนื่องจากเป็นเขตอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุด และอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานสูงอายุ มากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้ เป็นวิธีการดำเนินการวิจัยของการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ แรงงานสูงอายุที่ทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี โดยผู้วิจัยได้มีการสำรวจแรงงานสูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี จำนวน 19 บริษัท พบว่ามีจำนวนประชากร 634 คน (ณ วันที่ 4 มกราคม 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ แรงงานสูงอายุที่ทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี โดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากรทั้งหมด

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม ซึ่งกำหนดไว้ที่ร้อยละ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{634}{1+(634(0.05)^2)} \\ &= \frac{634}{2.59} \\ &= 244.79 \approx 245 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 244.79 หรือ 245 ตัวอย่าง ทั้งนี้ ประชากรของแต่ละบริษัทมีลักษณะในภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป แต่ภายในของแต่ละบริษัทนั้น ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยนำเทคนิคการเลือกตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) มาใช้ในการจับฉลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง จนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละบริษัทที่ได้จากเทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

บริษัท	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ก	2
ข	21
ค	6
ง	35
จ	11
ฉ	19
ช	26
ซ	9
ฅ	40
ญ	8
ฎ	36
ฏ	32
รวม	245

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือของการวิจัยจากการทดสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยลักษณะของแบบสอบถามมี 2 แบบ ได้แก่ แบบเลือกตอบ (Check-list) และแสดงระดับความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ โดยปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามให้แสดงระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบระดับ (Interval scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ โดยปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามให้แสดงระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบระดับ (Interval scale)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ โดยปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามให้แสดงระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบระดับ (Interval scale)

การกำหนดค่าและเกณฑ์การวัดในแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ดังนี้

ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ของการศึกษานี้เป็นการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{คะแนนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของที่ 2-4 มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ แบ่งออกเป็น 3 ข้อคำถาม ดังนี้

1) คำถามเกี่ยวกับการแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ เป็นคำถามแบบให้แสดงระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบระดับ (Interval scale) โดยกำหนดค่าและเกณฑ์การวัดในแบบสอบถามส่วนที่ 5 ดังนี้

ระดับ 5 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณมาก

ระดับ 4 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณค่อนข้างมาก

ระดับ 3 ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานหลังการเกษียณหรือไม่

ระดับ 2 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณค่อนข้างน้อย

ระดับ 1 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณน้อย

ระดับ 0 ไม่ต้องการทำงานหลังการเกษียณ

ซึ่งการแปลความหมายของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 5 ของการศึกษานี้ เป็นการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{คะแนนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5-0}{5} \\
 &= 1
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 5 มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.01-5.00 หมายถึง มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณมาก

ค่าเฉลี่ย 3.01-4.00 หมายถึง มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ

ค่อนข้างมาก

ค่าเฉลี่ย 2.01-3.00 หมายถึง ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานหลังการเกษียณหรือไม่

ค่าเฉลี่ย 1.01-2.00 หมายถึง มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ

ค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.00-1.00 หมายถึง ไม่ทำงานหลังการเกษียณหรือทำงานต่อน้อยมาก

2) คำถามเกี่ยวกับประเภทงานที่ต้องการทำงานหลังการเกษียณ เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัยนี้

2. ร่างข้อความที่จะบรรจุลงในแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะในทุกด้าน แล้วจัดทำแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

3. นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าแบบสอบถามสามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัดหรือไม่ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่

อาจารย์สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและ Thornton มหาวิทยาลัยบูรพา

2) รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ภู น่าน

อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3) ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์
บริษัท โตโยต้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

4) คุณนันทภรณ์ สีกลาง

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

5) คุณวาริกา มั่นคง

ผู้จัดการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไทย เอ็น โอเค จำกัด

โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมี 3 ค่า (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2561)

ดังนี้

- | | |
|----|--|
| +1 | แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย |
| 0 | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย |
| -1 | แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย |

4. การนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนี
ความตรงตามเนื้อหาและค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
โดยใช้สูตรการคำนวณ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2561) ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมด้านบวกของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การแปลความหมายของผลการคำนวณดัชนีความเที่ยงตรง ดังนี้

ถ้า IOC มากกว่า 0.50 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

ถ้า IOC น้อยกว่า 0.50 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

จากการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาข้างต้น พบว่าข้อคำถามในส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุ ในข้อคำถามที่ 4 ระดับ/ตำแหน่งงาน มีองค์ประกอบของข้อคำถาม คือ กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มพนักงาน และกลุ่มผู้บริหาร มีคะแนนน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำมา ทำให้ข้อคำถามดังกล่าว มีองค์ประกอบของข้อคำถามใหม่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบริหาร ดังแสดงในภาคผนวก ข

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน ซึ่งได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ที่ทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอื่น เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้านต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Cronbach, 1970) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัย

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient)	
ปัจจัยสุขภาพ	ข้อคำถามที่ 1	0.474	
	ข้อคำถามที่ 2	0.446	
	ข้อคำถามที่ 3	0.454	0.709
	ข้อคำถามที่ 4	0.561	
	ข้อคำถามที่ 5	0.447	
ปัจจัยเศรษฐกิจ	ข้อคำถามที่ 1	0.685	
	ข้อคำถามที่ 2	0.504	
	ข้อคำถามที่ 3	0.628	0.754
	ข้อคำถามที่ 4	0.434	
ปัจจัยสังคม	ข้อคำถามที่ 1	0.477	
	ข้อคำถามที่ 2	0.579	
	ข้อคำถามที่ 3	0.729	
	ข้อคำถามที่ 4	0.782	
	ข้อคำถามที่ 5	0.721	0.883
	ข้อคำถามที่ 6	0.564	
	ข้อคำถามที่ 7	0.673	
	ข้อคำถามที่ 8	0.777	
รวมค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม		0.783	

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.783 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 โดยจำแนกตามรายปัจจัยดังนี้

ปัจจัยสุขภาพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.446-0.561 หมายความว่าค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 บ่งบอกว่าข้อคำถามมีอำนาจจำแนกรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ส่วนค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.709 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ายอมรับโดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach, 1970)

ปัจจัยเศรษฐกิจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.434-0.685 หมายความว่าค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 บ่งบอกว่าข้อคำถามมีอำนาจจำแนกรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ส่วนค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.754 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ายอมรับโดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach, 1970)

ปัจจัยสังคม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.477-0.782 หมายความว่าค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.20 บ่งบอกว่าข้อคำถามมีอำนาจจำแนกรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ส่วนค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.883 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ายอมรับโดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach, 1970)

6. ปรับแก้แบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง และดำเนินการเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อรับรอง โครงการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 แสดงรายละเอียดดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อใช้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อขอข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

3. นำข้อมูลประชากรทั้งหมดจากบริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

4. ขอนั่งสื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารระดับสูงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

5. ดำเนินการติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละบริษัท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดของเนื้อหาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม รวมถึงประสานงานนัดวันและเวลาที่ จะเก็บรวบรวมข้อมูล

6. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามการวิจัยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

7. เมื่อกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยซองที่ผู้วิจัยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์ไปลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีข้อมูลถูกต้องสมบูรณ์มาสร้างคู่มือการลงรหัส ทำการลงรหัสตามคู่มือลงรหัส กรอกข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตามลำดับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงาน หลังการเกษียณแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงาน หลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงาน หลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงาน หลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014) ดังนี้

- 1) ความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
- 2) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์
- 3) ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity)
- 4) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าต้องเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation)
- 5) ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน

โดยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในบทนี้ เป็นผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมจีนส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ดังนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- F แทน ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
- t แทน ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
- p แทน ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน
- B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
- Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
- Y แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
- Z แทน ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
- sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
- * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) เพื่อให้ได้สมการที่เหมาะสม มีค่าความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพบว่าข้อมูลในกราฟ Box Plot ของค่าความคลาดเคลื่อนนั้น ไม่อยู่ในลักษณะสมมาตรและมีค่าผิดปกติจากการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อน จำนวน 11 ค่า ผู้วิจัยจึงตัดข้อมูลที่ผิดพลาดออก 11 ชุด จะเหลือข้อมูลทั้งสิ้น 234 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป หรือแรงงานสูงอายุที่ทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	131	56.00
หญิง	103	44.00
รวม	234	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	89	38.03
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	53.85
สูงกว่าปริญญาตรี	19	8.12
รวม	234	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	62	26.50
สมรสและอยู่ด้วยกัน	157	67.09
สมรสและแยกกันอยู่	7	2.99
หย่าร้าง/หม้าย	8	3.42
รวม	234	100.00

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับ/ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	82	35.00
พนักงานระดับบริหาร	152	65.00
รวม	234	100.00
5. ประเภทที่อยู่อาศัยปัจจุบัน		
บ้านส่วนตัว	169	72.22
อาคารพาณิชย์/ทาวน์เฮาส์	11	4.70
อพาร์ทเมนท์	16	6.84
คอนโดมิเนียม	12	5.13
บ้านเช่า	22	9.40
อื่นๆ	4	1.71
รวม	234	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน ดังนี้

เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และเพศหญิงจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.03 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12 ตามลำดับ

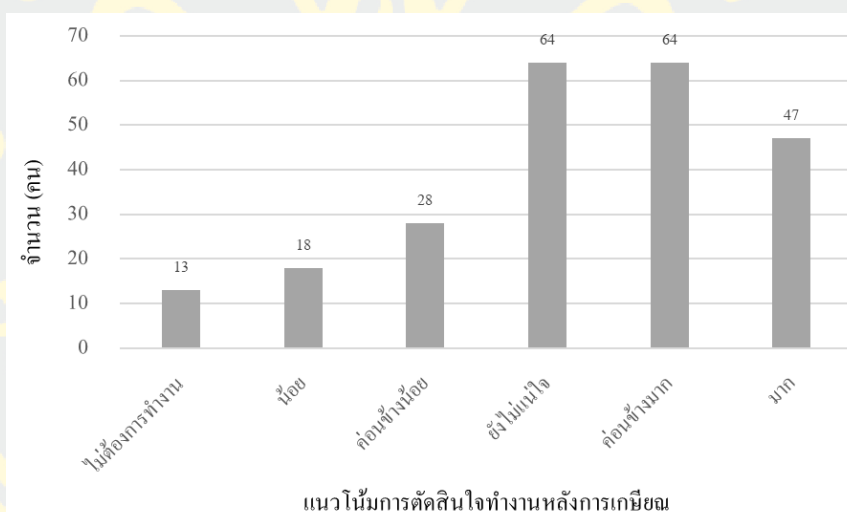
สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกันจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.09 โสดจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และหย่าร้าง/หม้ายจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 และสมรสและแยกกันอยู่จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 ตามลำดับ

ระดับ/ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับบริหารจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ตามลำดับ

ประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านส่วนตัวจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 บ้านเช่าจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 อพาร์ทเมนท์จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 คอนโดมิเนียมจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 อาคารพาณิชย์/ทาวเฮาส์จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

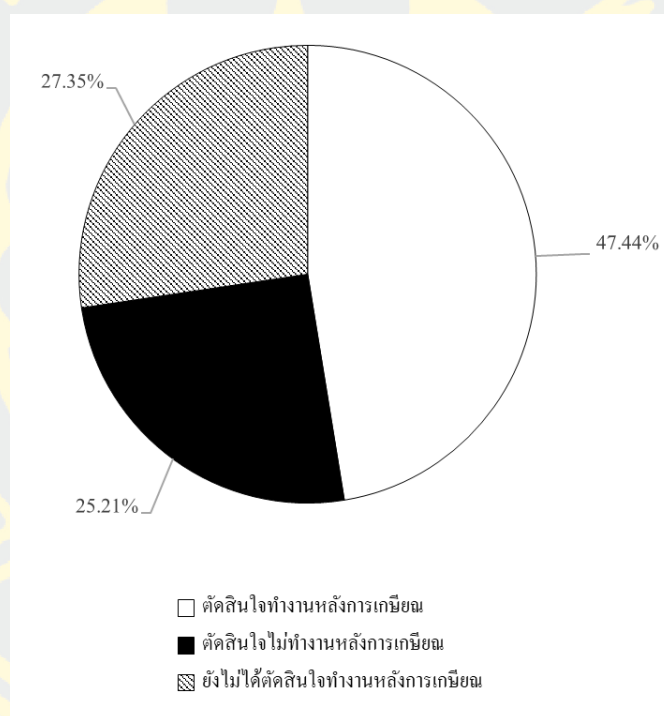
2.1 ผลการวิเคราะห์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังนี้



ภาพที่ 2 จำนวนของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

จากภาพที่ 2 แสดงถึงจำนวนของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณค่อนข้างมากและยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานหลังการเกษียณหรือไม่ จำนวน 64 คน รองลงมา คือ มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณมากจำนวน 47 คน มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณค่อนข้างน้อยจำนวน 28 คน มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณน้อยจำนวน 18 คน ไม่ต้องการทำงานหลังการเกษียณจำนวน 13 คน ตามลำดับ

ทั้งนี้ หากวิเคราะห์จัดกลุ่มแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณใหม่เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ โดยรวมจำนวนผู้ที่ตอบว่าตัดสินใจทำงานต่อในระดับมากและค่อนข้างมากไว้ด้วยกัน 2) กลุ่มที่มีแนวโน้มไม่ทำงานหลังการเกษียณ โดยรวมจำนวนผู้ที่ตอบว่าตัดสินใจไม่ทำงานหลังการเกษียณ ตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณค่อนข้างน้อยและน้อย และ 3) กลุ่มที่ยังไม่ตัดสินใจว่าจะทำงานหลังการเกษียณหรือไม่ ซึ่งพบว่า กลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณคิดเป็นร้อยละ 47.44 กลุ่มที่มีแนวโน้มไม่ทำงานหลังการเกษียณคิดเป็นร้อยละ 25.21 และกลุ่มที่ยังไม่ตัดสินใจว่าจะทำงานหลังการเกษียณหรือไม่คิดเป็นร้อยละ 27.35 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ร้อยละของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

เมื่อพิจารณารูปแบบการทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 75.21 เป็นที่ปรึกษาและอาชีพแบบเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 อาสาสมัครจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 และอาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษาจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.28 ตามลำดับ ส่วนอื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของรูปแบบการทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

รูปแบบการทำงานหลังการเกษียณ	จำนวน	ร้อยละ
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	176	75.21
อาชีพแบบเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณ	17	7.27
เป็นที่ปรึกษา	17	7.27
อาสาสมัคร	10	4.27
อาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา	3	1.28
อื่น ๆ	11	4.70
รวม	234	100.00

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคมของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง ความสามารถในการจัดการความเครียด การมีจิตใจที่กระตือรือร้น และความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ	4.04	0.799	มาก
2. การมีจิตใจที่กระตือรือร้น	3.88	0.689	มาก
3. การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง	3.65	0.756	มาก
4. ความสามารถในการจัดการความเครียด	3.64	0.694	มาก
5. การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง	3.51	0.982	มาก
ภาพรวม (เฉลี่ย)	3.74	0.543	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ปัจจัยสุขภาพของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.543) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่เห็นด้วยในระดับมากมีทั้งหมด 5 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.799) รองลงมา คือ ด้านการมีจิตใจที่กระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.689) ด้านการมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.756) ด้านความสามารถในการจัดการความเครียด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.694) และ ด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.982) ตามลำดับ

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจของแรงงานสูงอายุ ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. รายได้ต่อเดือน	4.21	0.666	มาก
2. สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ	4.18	0.719	มาก
3. ภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว	4.05	0.820	มาก
4. ภาระหนี้สิน	3.47	1.007	มาก
ภาพรวม (เฉลี่ย)	3.98	0.603	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.603) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่เห็นด้วยในระดับมากมี 4 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านรายได้ต่อเดือน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.666) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.719) และด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.820) และภาระหนี้สิน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.007) ตามลำดับ

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสังคมของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน การได้รับการยอมรับนับถือ และการสนับสนุนจากทางสังคม

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสังคมของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยสังคม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การสนับสนุนทางสังคม	4.03	0.738	มาก
2. ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน	3.62	0.617	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.61	0.667	มาก
4. การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน	3.46	0.706	มาก
ภาพรวม (เฉลี่ย)	3.68	0.523	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสังคมของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.523) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่เห็นด้วยในระดับมากมี 4 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.738) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.617) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.667) ด้านการเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.706) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 แรงงานสูงอายุที่มีเพศแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ

แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ						
เพศ	n = 234		Levene's Test for Equality of Variances		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	F	Sig.		
	ชาย	3.25	1.49	4.833		
หญิง	3.21	1.29				

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลัง
การเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 แรงงานสูงอายุที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวโน้มการ
ตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ				
ระดับการศึกษา	n = 234		F	Sig.
	\bar{X}	SD		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.37	1.37	2.998	0.052
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.06	1.45		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79	0.98		

จากตารางที่ 15 แสดงถึงผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 แรงงานสูงอายุที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน ซึ่งจากตารางที่ 8 พบว่าค่าของตัวแปรสถานภาพสมรสมีความแตกต่างกันมาก ผู้วิจัยจึงทำการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่เพื่อให้มีค่าของตัวแปรที่ใกล้เคียงกันมากขึ้น จึงได้ตัวแปรใหม่ 2 กลุ่ม คือ โสดและอื่น ๆ และสมรส ดังนั้น ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ						
สถานภาพสมรส	n = 234		Levene's Test for Equality of Variances		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	F	Sig.		
	โสดและอื่น ๆ	70	3.43	1.475		
สมรส	164	3.15				

จากตารางที่ 16 แสดงถึงผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี ชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 แรงงานสูงอายุที่มีระดับ/ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงาน

ระดับ/ ตำแหน่งงาน	แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ					
	n = 234		Levene's Test for Equality of Variances		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	F	Sig.		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	82	3.30	0.209	0.648	0.560	0.576
พนักงานระดับบริหาร	152	3.20				

จากตารางที่ 17 แสดงถึงผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับ/ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 แรงงานสูงอายุที่มีประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน ซึ่งจากตารางที่ 8 พบว่าค่าของตัวแปรประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันมีความแตกต่างกันมาก ผู้วิจัยจึงทำการจัดกลุ่มตัวแปรใหม่เพื่อให้มีค่าของตัวแปรที่ใกล้เคียงกันมากขึ้น จึงได้ตัวแปรใหม่ 2 กลุ่ม คือ บ้านส่วนตัว และทาวน์เฮ้าส์/อพาร์ทเมนท์/คอนโดมิเนียม/อื่น ๆ ดังนั้น ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม กรณี 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

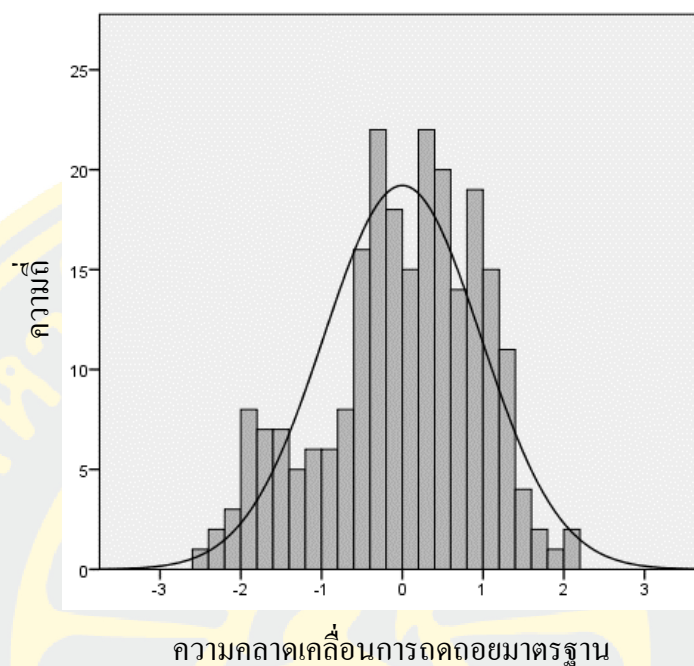
แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ						
ประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	n = 234		Levene's Test for Equality of Variances		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	F	Sig.		
บ้านส่วนตัว	3.27	1.38	0.439	0.509	0.166	0.868
ทาวน์เฮ้าส์/อพาร์ทเมนท์/ คอนโดมิเนียม/อื่น ๆ	3.14	1.45				

จากตารางที่ 18 แสดงถึงผลการทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p > 0.05$) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า แรงงานสูงอายุที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณแตกต่างกัน

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-4 ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคม ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดดังนี้

1) ความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ แสดงรายละเอียดดังนี้



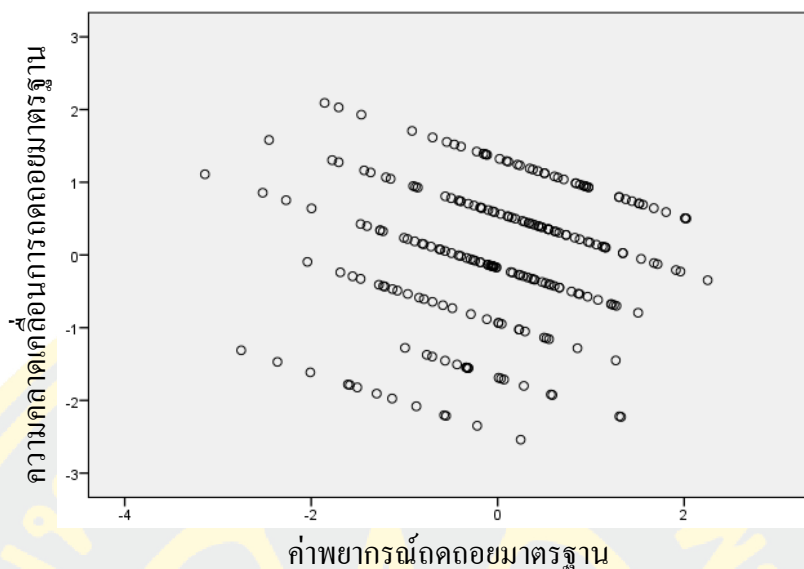
ภาพที่ 4 กราฟ Histogram ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม

จากภาพที่ 4 แสดงกราฟ Histogram ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร และเมื่อพิจารณาค่าสถิติของ Kolmogorov-Smirnov พบว่า $p\text{-value} > 0.05$ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงว่าข้อมูลมีค่าความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงแบบปกติ สรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม มีการแจกแจงแบบปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2561)

2) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์

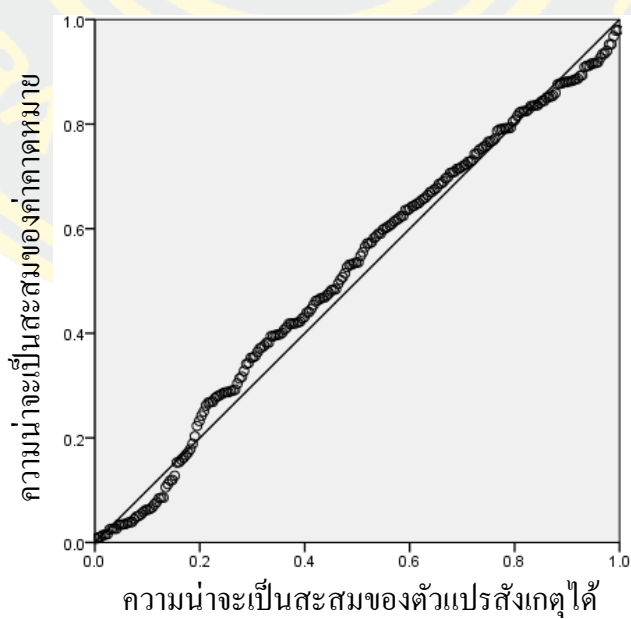
ผลการทดสอบพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในตาราง Descriptive มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์

3) ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity) ในรูปแบบการสร้างแผนภาพกระจาย (Scatter Plot) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ได้ผลดังนี้



ภาพที่ 5 กราฟการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนทั้งหมดกับตัวแปรตาม

จากภาพที่ 5 แสดงการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งกราฟ Scatterplot แสดงให้เห็นว่า จุดต่าง ๆ มีค่า ZResidual อยู่ระหว่าง ± 2 จึงถือว่า V (Residual) คงที่ (กล้าหา วานิษฐ์บัญชา และฐิตา วานิษฐ์บัญชา, 2561)



ภาพที่ 6 กราฟความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม

จากภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตามเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation)

จากการทดสอบโดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson พบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.694 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 จึงถือว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2561)

5) ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน

5.1) ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ในช่วง 0.475-0.838 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.1 แสดงว่าปัจจัยของตัวแปรอิสระนั้น ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Hair et al., 2014)

5.2) ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าอยู่ในช่วง 1.193-2.106 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Hair et al., 2014)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลชุดนี้ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ทุกประการ

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Collinearity Statistics) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยสุขภาพ		
1. การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง (X_1)	0.588	1.701
2. การมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง (X_2)	0.548	1.826
3. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด (X_3)	0.728	1.374
4. การมีจิตใจที่กระตือรือร้น (X_4)	0.666	1.502
5. ความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ (X_5)	0.838	1.193

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยเศรษฐกิจ		
1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_6)	0.520	1.924
2. สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (X_7)	0.479	2.087
3. ภาระหนี้สิน (X_8)	0.720	1.389
4. ภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว (X_9)	0.689	1.450
ปัจจัยสังคม		
1. ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน (X_{10})	0.680	1.471
2. การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน (X_{11})	0.633	1.579
3. การได้รับการยอมรับนับถือ (X_{12})	0.475	2.106
4. การสนับสนุนทางสังคม (X_{13})	0.629	1.591

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	64.452	13	4.958	2.785	0.001*
Residual	391.620	220	1.780		
Total	456.073	233			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 20 แสดงถึงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า $p\text{-value} < 0.05$ จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อแนวโน้มตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงรายละเอียดตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์
แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	coefficients		coefficients		
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	2.467	0.991		2.489	0.014*
X ₁	0.340	0.116	0.239	2.932	0.004*
X ₁₀	0.836	0.172	0.369	4.865	0.000*

R = 0.376, R² = 0.141 (14.10%), Adjusted R² = 0.091, Durbin-Watson = 1.694

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม
ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัว
เรื้อรัง (X₁) และปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน (X₁₀) ส่งผลต่อแนวโน้มการ
ตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุใน
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้ร้อยละ 14.10 (R² = 0.141)
อีกร้อยละ 85.90 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า มีปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรังและปัจจัย
สังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ
ของแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยเศรษฐกิจทุกด้านไม่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสมการพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงาน
สูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สามารถเขียนสมการใน
รูปแบบคะแนนดิบหรือค่าจริง (Unstandardized) และสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
(Standardized) ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$y = 2.467 * (\text{ค่าคงที่}) + 0.836 * (\text{ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน}) \\ + 0.340 * (\text{การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.369 * (\text{ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน}) \\ + 0.239 * (\text{การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง})$$

เมื่อ y และ Z = แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุใน
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ เป็นการสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ สำหรับประเภทงานที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ คือ การประกอบธุรกิจส่วนตัว
2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยสุขภาพที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสุขภาพในระดับมาก โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านความต้องการสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ รองลงมา คือ ด้านการมีจิตใจที่กระตือรือร้น ด้านการมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง ด้านความสามารถในการจัดการความเครียด และด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรังส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์หือทธิพลของปัจจัยเศรษฐกิจที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจในระดับมาก โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านรายได้ต่อเดือน รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว และด้านภาระหนี้สิน ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยเศรษฐกิจไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การวิเคราะห์หือทธิพลของปัจจัยสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสังคมในระดับมาก โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันและปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุได้ร้อยละ 14.10 และอีกร้อยละ 85.90 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา ซึ่งปัจจัยทั้งสองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$y = 2.467 * (\text{ค่าคงที่}) + 0.836 * (\text{ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน}) \\ + 0.340 * (\text{การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.369 * (\text{ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน}) + 0.239 * (\text{การไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ ซึ่งประเภทงานที่ต้องการทำหลังการเกษียณมากที่สุด คือ การประกอบธุรกิจส่วนตัว สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสุทธิ กุศลนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวากานต์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทสำรวจภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์แรงงานสูงอายุใน 3 ภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการขายส่ง-ขายปลีก และภาคโรงแรม-ภัตตาคาร ซึ่งพบว่าแรงงานสูงอายุต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุในระดับสูง โดยความต้องการส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อกับสถานที่ปัจจุบันและต้องการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super ที่อธิบายการตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของมนุษย์ หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ โดยกระบวนการประกอบอาชีพนี้ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของบุคคล

แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งงาน และประเภทที่อยู่อาศัยในปัจจุบันแตกต่างกัน มีแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศ สถานภาพสมรส และระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ วิลาลินี ยนต์วิทย์ (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสุขภาพที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรังส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานมองว่าหากมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็พร้อมที่จะทำงานต่อไปได้ ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพไม่ดีก็ไม่สามารถทำงานต่อไปได้หรืออาจจะทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านสุขภาพกาย มีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำงานหลังเกษียณ เช่นเดียวกับการศึกษาของ de Wind et al. (2018) ที่ศึกษาการทำงานภายหลังเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุที่มีโรคเรื้อรังและไม่มีโรคเรื้อรัง พบว่าแรงงานสูงอายุที่มีโรคเรื้อรัง มีแนวโน้มทำงานหลังเกษียณอายุเมื่อเทียบกับผู้ที่มีโรคเรื้อรัง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ de Wind et al. (2016) ที่ศึกษาเรื่องมุมมองหลักสูตรชีวิตเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณอายุในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่าสุขภาพกายที่ดีส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ รวมทั้ง การศึกษาของ van der Zwaan et al. (2019) ที่ศึกษาบทบาทของลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานและบริบทในการทำงานหลังเกษียณอายุ: การศึกษาแบบผสมผสาน พบว่าการทำงานหลังเกษียณอายุได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขภาพกาย ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงานในอนาคตอันใกล้ จะคำนึงถึงสุขภาพกายเพื่อตัดสินใจว่าจะทำงานต่อหลังเกษียณ ในทางกลับกันผู้ที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพก็ย่อมส่งผลให้ไม่ต้องการทำงานหลังการเกษียณ (พิสุทธิ์ กุศลธนวิทย์ และนางนุช สุนทรชวากานต์, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเกษียณอายุที่พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ โดยบุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันอาจมีสุขภาพร่างกายแตกต่างกัน ในขณะที่คนหนึ่งอาจจะยังแข็งแรงและสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ แต่อีกคนหนึ่งในวัยเดียวกันมีความเสื่อมของร่างกายที่ไม่สามารถจะปฏิบัติงานต่อไปได้ (กัญญณัฐ โภคาพันธ์ และคณะ, 2561)

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเศรษฐกิจที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าปัจจัยเศรษฐกิจทุกด้าน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัวไม่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตราภรณ์ (2561) ที่ศึกษาการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ พบว่าปัจจัยทางด้านรายได้ ปัจจัยทางการออม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยเศรษฐกิจ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่จะเกษียณอายุในอนาคตอันใกล้ จะไม่คำนึงถึงปัจจัยเศรษฐกิจ เช่น รายได้ ภาระหนี้ ภาระที่ต้องรับผิดชอบ เป็นต้น เพื่อตัดสินใจว่าจะทำงานต่อหลังเกษียณ เนื่องจากแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่เชื่อว่าตนเองยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถทำงานหาเลี้ยงชีพได้ (ศันสนีย์ สีต่างคำ และเกษราวัลณ์ นิลวางกูร, 2560)

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงานในอนาคตอันใกล้ จะคำนึงถึงความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันเพื่อตัดสินใจว่าจะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ หากมีบทบาทหรือ ได้ดำรงตำแหน่งที่คาดหวังไว้ ก็ย่อมส่งผลให้ทำงานต่อไป ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญฉัฐ โภคาพันธ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ พิสุทธิ กุศลธนวิทย์ และนนุช สุนทรชวกันต์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทสำรวจภาคสนาม ก็พบว่าผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณก็เพื่อเข้าสังคม และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยด้านทฤษฎี

ผลการวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดการขยายขอบเขตการศึกษาการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุไปถึงภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชน เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาในหน่วยงานราชการทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณในภาคเอกชนเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยืนยันได้ว่าแรงงานสูงอายุในทุกภาคส่วนทั่วประเทศไทย ยังคงต้องการทำงานหลังการเกษียณ

2. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยด้านการนำไปปฏิบัติ

2.1 แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ยังคงต้องการทำงานหลังการเกษียณ ซึ่งส่งผลดีต่อสถานประกอบการต่าง ๆ เนื่องจากในภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ส่วนใหญ่ ยังคงต้องการแรงงานสูงอายุที่มีทักษะและความชำนาญสูงอยู่มาก ดังนั้น แรงงานสูงอายุที่วางแผนจะทำงานหลังการเกษียณ ควรดูแลตนเองในเรื่องสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้ง เตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานและเพื่อนร่วมงานใหม่ ๆ

2.2 แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ยังคงต้องการรายได้ ต้องการสวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ และภาระหนี้สินอยู่ในระดับมาก ดังนั้น แรงงานสูงอายุที่กำลังจะเกษียณอายุในอนาคตอันใกล้ ควรวางแผนเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจก่อนเกษียณอายุ เนื่องจากรูปแบบการทำงานหลังเกษียณอาจมีความยืดหยุ่นทั้งแบบเต็มเวลาและบางเวลา ส่งผลให้ค่าตอบแทนลดลงตามภาระงานที่ได้รับเช่นกัน

2.3 แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตในระดับมาก กล่าวคือ แรงงานสูงอายุยังคงมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่กระตือรือร้น และสามารถจัดการกับความเครียดได้ ทำให้โอกาสที่แรงงานสูงอายุจะทำงานหลังการเกษียณมีมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น แรงงานสูงอายุยังมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน และการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานสูงอายุยังมีสุขภาพที่ดีและยังมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ดังนั้น สถานประกอบการควรมีการกำหนดนโยบายขยายเกษียณอายุในการทำงานแก่แรงงานสูงอายุอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ได้แก่ หลักเกณฑ์การจ้างงาน รูปแบบการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ภาระงาน และความพร้อมในการทำงาน

2.4 ปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันและปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุได้ กล่าวคือ ผู้ที่กำลังเกษียณอายุในอนาคตอันใกล้จะพิจารณาตนเองจากสมรรถภาพของร่างกาย ซึ่งคนที่แข็งแรงก็สามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน ก็ย่อมส่งผลให้มีความต้องการทำงานต่อไป ดังนั้น สถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานสูงอายุหลังการเกษียณ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อดึงดูดให้แรงงานสูงอายุที่กำลังจะเกษียณอายุในอนาคตอันใกล้หรือผู้ที่เกษียณอายุตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณได้ โดยการกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพด้านการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของแรงงานสูงอายุมากขึ้น

2.5 แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวหลังการเกษียณ ดังนั้น สถานประกอบการควรพิจารณาใช้มาตรการจูงใจให้แรงงานสูงอายุทำงานหลังเกษียณต่อกับที่ทำงานเดิมด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ที่พบว่า แรงงานสูงอายุต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพมากที่สุด รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างภาครัฐควรพิจารณาช่วยเหลือในด้านการลดหย่อนภาษีให้แก่แรงงานสูงอายุ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งถัดไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดในเรื่องของกลุ่มประชากรในการวิจัย ซึ่งศึกษากับกลุ่มประชากรในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพียงแห่งเดียว ดังนั้น เพื่อให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ควรเพิ่มกลุ่มแรงงานสูงอายุในนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจ้างงานแรงงานสูงอายุในภาคเอกชนต่อไป
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดในเรื่องข้อคำถามของแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณที่มีเพียงข้อคำถามเดียว ดังนั้น การศึกษาครั้งถัดไป ควรเพิ่มข้อคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณมากกว่าหนึ่งข้อคำถาม เพื่อยืนยันว่าแรงงานสูงอายุจะตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ
3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีปัจจัยสุขภาพด้านการไม่มีโรคประจำตัวเรื้อรังและปัจจัยสังคมด้านความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันที่สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณได้ร้อยละ 14.10 และอีกร้อยละ 85.90 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ผู้วิจัยอาจไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้น การศึกษาครั้งถัดไป ควรพิจารณนำตัวแปรทดสอบอื่น ได้แก่ โครงสร้างขององค์กรประเภทงานที่ทำ มาร่วมทดสอบด้วย
4. ควรศึกษาเพื่อเสนอโมเดลของการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในประเทศไทย เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในระดับประเทศได้ ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). *มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). *สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด*. วันที่ค้นข้อมูล 21 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/335>.
- กัญญาณี โภคาพันธ์, นรินทร์ สังข์รักษา, และสวรรยา ธรรมอภิพล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 136-149.
- กัลยา วานิชย์บัญชา, และจิตา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2559). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันท์, ปกัศสร แสงสุขสันต์, และณัคนางค์ กุลนาถศิริ. (2561). *สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AgePeriodCohort.pdf>.
- จุฬา จงสถิตย์ถาวร. (2560). กฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุ. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ*, 8(1), 51-68.
- ทิพรัตน์ มาระเนตร์. (2555). *การตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นภสมน นิจรัตน์. (2561). การดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารรามคำแหงฉบับมนุษยศาสตร์*, 37(1), 139-158.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรประภา ศรีราพร. (2562). การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 10(1), 77-85.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2561). การจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 15(2), 131-157.
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุพุทธศักราช 2546. (2546, 22 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1.

- พิสุทธิ กุศลนวิทย์, และนงนุช สุนทรชวากานต์. (2562). การตัดสินใจทำงานและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทสำรวจภาคสนาม. *วารสารคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 18(1), 148-164.
- เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 2(1), 82-92.
- มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์. (2562). ความต้องการทำงานของแรงงานในหน่วยงานภาครัฐหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 14(2), 42-63.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ. (2562). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561*. วันที่ค้นข้อมูล 24 พฤศจิกายน 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.dop.go.th/download/knowledge/th1573033396-261_0.pdf.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีน.
- วิกรม กรมดิษฐ์. (2561). *นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี*. เข้าถึงได้จาก <https://www.amata.com/th/about-amata/sustainability/>.
- วิลาสินี ยนต์วิทย์. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(2), 105-116.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งดิพพิกุล, และอรอนงค์ ทวีปรีดา. (2559). *โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมพร ปานยินดี. (2561). อิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(51), 46-69.

สรารุช ไพทฤษฎ์พงษ์. (2561a). การเกษียณอายุของแรงงานภาคเอกชน. เข้าถึงได้จาก

<https://tdri.or.th/2018/02/labor-retirement/>.

สรารุช ไพทฤษฎ์พงษ์. (2561b, ตุลาคม 12). แรงงานสูงอายุคืออะไร. มติชนออนไลน์. เข้าถึงได้จาก

https://www.matichon.co.th/columnists/news_1174710.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2562. วันที่ค้นข้อมูล

17 พฤษภาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย.aspx>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานในระบบและนอกระบบ จำแนก

ตามกลุ่มอายุ เพศ เป็นรายภาค และจังหวัด พ.ศ. 2554 - 2563. วันที่ค้นข้อมูล

17 เมษายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามหมวดอายุ และ

เพศ เป็นรายไตรมาส พ.ศ. 2558-2563. วันที่ค้นข้อมูล 21 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

สุภาพร ยิ่งยืน, และปริณภา จิตราภรณ์. (2561). การตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลัง

เกษียณอายุราชการ. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ

"UTCC Academic Day ครั้งที่ 2" (น. 662-676). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย: ไทย.

เข้าถึงได้จาก [https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/3829/1/0007%20](https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/3829/1/0007%20สุภาพร%20%20ยิ่งยืน.pdf)

[สุภาพร%20%20ยิ่งยืน.pdf](https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/3829/1/0007%20สุภาพร%20%20ยิ่งยืน.pdf).

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2561). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561. นครปฐม: บริษัท พรินเทอรี่ จำกัด.

องค์การสหประชาชาติ. (2525). วันผู้สูงอายุสากล. เข้าถึงได้จาก <http://chun.go.th/?p=1894>.

อรนุช หงษาชาติ, ชีพสุมน รังสยาร, และอภิชาติ ไจอารีย์. (2558). การทำงานหลังเกษียณอายุ

ราชการของบุคลากรสายวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.

วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(2), 2875-2891.

อรพันธ์ อันติมานนท์. (2560). การพัฒนาวิชาการ: การจัดบริการอาชีวอนามัยสำหรับ

กลุ่มเสี่ยงพิเศษ. เข้าถึงได้จาก <http://envocc.ddc.moph.go.th>.

- แดงเจโล่ คินอิชิ, และไบรอัน วิลเลียมส์. (2552). *องค์กรและการจัดการ*. (กึ่งกาญจน์ วรรณทัศน์, ชีรศักดิ์ กัญจนพงศ์, บุตรี จารุโรจน์, ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, โสภชา อรัญวัฒน์, โสภณ เข้มกลิ่น, และเบญจมาภรณ์ อิศรเดช, แปล). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Andersen, L. L., Thorsen, S. V., Larsen, M., Sundstrup, E., Boot, C. R., & Rugulies, R. (2021). Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scand J Work Environ Health*, 47(1), 15-21. doi:10.5271/sjweh.3904.
- Anxo, D., & Ericson, T. (2019). Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement?. *International Journal of Manpower*, 40(5), 917-938.
- Atchley, R. C. (1994). *Social forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology*. Belmont, California: Wadsworth.
- Burside, I. M. (1988). *The Nursing and Ages*. New York: Mc. Graw-Hill Book.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test*. (5th ed.). New York: Haper Collins.
- de Wind, A., Scharn, M., Geuskens, G. A., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Predictors of working beyond retirement in older workers with and without a chronic disease - results from data linkage of dutch questionnaire and registry data. *BMC Public Health*, 18(265), 1-12. doi:10.1186/s12889-018-5151-0.
- de Wind, A., van der Pas, S., Blatter, B. M., & van der Beek, A. J. (2016). A life course perspective on working beyond retirement—results from a longitudinal study in the Netherlands. *BMC Public Health*, 16(499), 1-12. doi:10.1186/s12889-016-3174-y.
- Dingemans, E., Henkens, K., & vander Solinge, H. (2015). Acces to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement?. *The Gerontologist, Advance Access*, 1-11. doi:10.1093/geront/gnu182.
- Dingemans, K., Henkens, K., & van Solinge, H. (2016). Working Beyond Retirement in Europe; An Investigation of Individual and Societal Determinants Using SHARE. *Netspar Academic Series*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson: The United States of America.

- Megan, C. L., Pamela, F. F., & Elizabeth, W. C. (2015). Career and Retirement Theories: Relevance for Older Workers Across Cultures. *Journal of Career Development, 42*(3), 185-198. doi:10.1177/0894845314547638.
- Meng, A., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2020). Factors Contributing to Retirement Decision in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State Pension Age. *Int J Environ Res Public Health, 17*(9), 3338. doi:10.3390/ijerph17093338.
- Sawdas, R., de Wind, A., van der Zwaan, L. G., van der Borg, W. E., Steenbeek, R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health, 17*(672), 1-9.
- Super, D. E., & Bowsbey, J. (1957). *Guided career exploration*. New York: The Psychological Corporation.
- van der Zwaan, G. L., Oude Hengel, K. M., Sewdas, R., de Wind, A., Steenbeek, R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2019). The role of personal characteristics, work environment and context in working beyond retirement: a mixed-methods study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 9*, 535–549. doi:10.1007/s00420-018-1387-3.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เอกสารขอความอนุเคราะห์พิจารณาความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
ที่ อว ๘๑๓๗/๑๗๕๓๓ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ด้วย นางสาวณัชฌา ดวงชื่น รหัสบัณฑิต ๖๒๙๒๐๑๔๖ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัยของนิสิต ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/ว๕๐

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย
เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐา ดวงชื่น รหัสนิสิต ๖๒๙๒๐๑๔๖ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงคงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๑๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๗, ๗๐๕
อีเมลล์ grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๖๕๑

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลพทาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่และประธานเจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท โดยต้า ลิสซิ่ง
(ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครวิทธานิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวณัชชา ดวงชื่น รหัสนิสิต ๖๒๙๒๐๑๔๖ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโครวิทธานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงงาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ การวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ภจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๗, ๗๐๕
อีเมลล์ grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๖๕๓

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณนันทภรณ์ สีกกลาง

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐา ดวงชื่น รหัสนิสิต ๖๒๙๒๐๑๔๖ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๗, ๗๐๕

อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/ว๕๒

มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณวาริกา มั่นคง
ผู้จัดการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไทย เอ็นโอเค จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐา ดวงชื่น รหัสนิสิต ๖๒๙๒๐๑๔๖ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงตัญญา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย ดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๒๗๐ ๐๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๗, ๗๐๕
อีเมลล์ grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย (IOC)

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย (IOC)

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (EX)					ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5			
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุ								
1. เพศ								
ข้อที่ 1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ระดับการศึกษา								
ข้อที่ 2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. สถานภาพสมรส								
ข้อที่ 3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ระดับ/ตำแหน่งงาน								
ข้อที่ 4.1	+1	-1	0	+1	+1	2	0.4	ใช้ได้
ข้อที่ 4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน								
ข้อที่ 5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 5.2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 5.3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 5.4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 5.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (EX)					ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5			
ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ								
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ								
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ								
ข้อที่ 1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (EX)					ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5			
ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ								
1. ท่านต้องการทำงานหลังการเกษียณในระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ในกรณีที่ท่านทำงานภายหลังการเกษียณ ท่านคิดว่า จะทำงานแบบใด								
ข้อที่ 2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ข้อที่ 2.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. หากท่านไม่ต้องการทำงานต่อภายหลังการเกษียณ ท่านคิดว่าจะทำกิจกรรมอะไร								
ข้อที่ 3.1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 3.2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ข้อที่ 3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ที่ ๓๘๗/๒๕๖๓

**เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา**

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU 215/2563

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวณัชฌา ดวงชื่น

หน่วยงานที่สังกัด : นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | | |
|---|--------------------|---------------------------|
| ๑. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๓ | เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๓ | เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๓. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๓ | เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๔. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๓ | เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๕. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๓ | เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | ฉบับที่ - วันที่ - | เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่หมดอายุ : วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม

(ดร.พิมพรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา และระดับปริญญาตรี

ชุดที่ ๔ (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ
ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยเศรษฐกิจและปัจจัยสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลแรงงานสูงอายุ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือก

1) เพศ

- () ชาย () หญิง

2) ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() สูงกว่าปริญญาตรี

3) สถานภาพการสมรส

- () โสด () สมรสและอยู่ด้วยกัน
() สมรสและแยกกันอยู่ () หย่าร้าง/หม้าย

4) ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน

- () พนักงานระดับปฏิบัติการ
() พนักงานระดับบริหาร

5) ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

- () บ้านส่วนตัว
() อาคารพาณิชย์/ทาวน์เฮาส์
() อพาร์ทเมนท์
() คอนโดมิเนียม
() บ้านเช่า
() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านมีโอกาสเสี่ยงเป็นโรคเรื้อรัง					
ท่านมีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง					
ท่านมีความสามารถจัดการกับความเครียด					
ท่านมีจิตใจที่กระตือรือร้น					
ท่านต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านต้องการรายได้ต่อเดือน					
ท่านต้องการสวัสดิการและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ					
ท่านมีภาระหนี้สิน					
ท่านมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของ
แรงงานสูงอายุ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน					
ท่านได้ดำรงตำแหน่งที่คาดหวังไว้					
ท่านภูมิใจในงานที่ทำ					
การเป็นสมาชิกของชมรม/องค์กร/ชุมชน					
ท่านได้วางแผนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม					
ท่านต้องการมีส่วนร่วมในสังคม					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
ท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร					
ท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
การสนับสนุนทางสังคม					
ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
ท่านได้รับการสนับสนุนจากสังคมและครอบครัว					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณของแรงงานสูงอายุ
คำชี้แจง กรุณาเติมคำลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ท่านต้องการทำงานหลังเกษียณในระดับใด

- ระดับ 5 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณมาก
 ระดับ 4 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณค่อนข้างมาก
 ระดับ 3 ยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานหลังการเกษียณหรือไม่
 ระดับ 2 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณค่อนข้างน้อย
 ระดับ 1 มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณน้อย
 ระดับ 0 ไม่ต้องการทำงานหลังการเกษียณ

0	1	2	3	4	5

2. ในกรณีที่ท่านทำงานภายหลังการเกษียณ ท่านคิดว่าจะทำงานแบบใด

- () อาชีพแบบเดิมที่เคยทำก่อนเกษียณ
 () เป็นที่ปรึกษา
 () เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันการศึกษา
 () ประกอบธุรกิจส่วนตัว
 () อาสาสมัคร
 () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. หากท่านไม่ต้องการทำงานต่อหลังการเกษียณ ท่านคิดว่าจะทำกิจกรรมอะไร

- () ทำกิจกรรมตามความสนใจ เช่น การออกกำลังกาย การอ่านหนังสือ การปลูกต้นไม้
 () เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่น การพบปะบุคคลอื่น การทำกิจกรรมทางศาสนา
 () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****

