

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย
บริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

จันทน์แข วัฒนฉัตร

- 1 พ.ศ. 2560
370573

TH ๑๑๐๕๕๕๕?

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

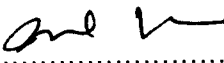
คณะกรรมการจัดการและกองทองเทียว มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

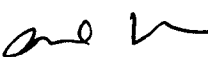
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

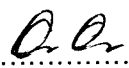
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ฉันทน์แข วัฒนฉัตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

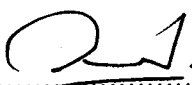
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

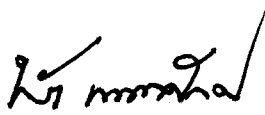
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)


..... กรรมการ
(ดร.วรรณภา ลือกิตินนท์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลาให้ความช่วยเหลือ ในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำระหว่างการทำวิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนให้ความสนใจใส่ดูแล ติดตามความก้าวหน้าและคอยช่วยแก้ไขเมื่อผู้วิจัยประสบปัญหา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ และดร.วรรณภา ลือภินันท์ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบและได้กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ ผลงานทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วรรณวิชนี ธนอมชาติ คุณสนธยา เผ่าดี และคุณสุภาณี ศรีกลม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากบริษัท เช่นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณะบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาและทำงานนิพนธ์จนบรรลุผลสำเร็จ

ฉันทน์แข วัฒนฉัตร

55920748: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ทักษะคติ/ การทำงาน/ ผู้สูงอายุ/ พนักงาน/ ชลบุรี

ฉันทน์แบ วัฒนฉัตร: ทักษะคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงาน
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด
ชลบุรี (ATTIDUES TOWARD WORK OF OLDER WORKER OF GENERATION X AND
GENERATION Y AFFILIATES CENTRAL PATTANA PUBLIC COMPANY LIMITED IN
CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรรัตน์ แสงหาญ,
63 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

งานนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะคติต่อการทำงานของพนักงาน
สูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน)
ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 45 คน และเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 38 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และสถิติทดสอบทีแบบตัวอย่างอิสระกัน ผลการวิจัย พบว่า ทักษะคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ
ของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด
ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเป็นทักษะคติในด้านบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคคล
สุขภาพของพนักงานสูงอายุไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน ส่วนด้านองค์กรพบว่าพนักงานสูงอายุสามารถ
เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ และสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการอบรม
ประสบการณ์ของพนักงานสูงอายุมิใช่ประโยชน์ต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนบุคคลอื่นๆที่อยู่ในวัยทำงาน ไม่ใช่ปัญหาต่อการทำงานขององค์กร ส่วน
การเปรียบเทียบทักษะคติของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายพบว่าทั้งสองกลุ่มมีทักษะคติ
ต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

55920748: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ATTITUDES/ WORK/ OLDER WORKER/ WORKER/ CHONBURI

CHANKAE WATTHANACHAT: ATTITUDES TOWARD WORK OF OLDER WORKER OF GENERATION X AND GENERATION Y AFFILIATES CENTRAL PATTANA PUBLIC COMPANY LIMITED IN CHONBURI PROVINCE. INDEPENDENT STUDY

COMMITTEE ADVISORS: ASSISTANT PROFESSOR PORNRAT SADANGHARN, Ph.D., 63 P. 2015.

The purpose of this research was to investigate and compare the work attitudes toward work of older worker of generation X and generation Y affiliates Central Patana Public Company limited in Chonburi Province. Subjects were Central Pattana Chonburi Company limited workers which were further divided into two groups: (I) forty five (45) generation X workers and (II) thirty eight (38) generation Y workers using cluster sampling. The research tool was questionnaires. The statistical analyses included percentage, mean, standard deviation and t-test of independent populations. The research results found the attitudes toward work in older worker of generation X and generation Y of affiliates Central Patana Public Company limited in Chonburi Province was positive at agree level. Regarding individual aspects, it was found that health of older worker did not affect work efficiency. In addition, for organization point of view, these people were able to learn innovation and to develop their work effectively if training courses provided. Their experiences and high responsibility were beneficial to work and were not considered as problems. There was no significant difference ($P < 0.05$) of work attitudes between generation X and generation Y workers.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐาน	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอรัชั่น	8
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	12
แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ	15
ข้อมูลบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	28
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี	32
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อ การทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี	34
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี	40
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของ พนักงานสูงอายุ เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น เพิ่มเติม	41
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	42
สรุปผล	42
อภิปรายผล	43
ข้อเสนอแนะ	44
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	50
ภาคผนวก ก	51
ภาคผนวก ข	55
ภาคผนวก ค	61
ประวัติย่อของผู้วิจัย	63

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 จำนวนและร้อยละของประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2537 2545 2550 2554 และ 2557	16
4-1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี	32
4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี	34
4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านบุคคลในเรื่องปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุรายชื่อ	35
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องการเรียนรู้ และนวัตกรรมรายชื่อ	36
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานรายชื่อ	37
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือเซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์ ในองค์กรรายชื่อ	38
4-7 การเปรียบเทียบทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี	40
4-8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ	41
5-1 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน	43

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา ได้ทำให้อัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรมีแนวโน้มลดลง จนทำให้สังคมของหลายประเทศได้กลายเป็น สังคมผู้สูงอายุ ทั้งนี้เป็นเพราะความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และวิถีชีวิตด้านการดูแลสุขภาพของตนเองทำให้ประชากรมีความแข็งแรง มีกำลังวังชาและมีอายุยาวขึ้น (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ, 2551) การที่ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นนั้นมีผลให้อัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจชะลอตัวลง แต่ถ้าสามารถทำให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากขึ้น หรือทำให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานใหม่ จะมีผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้การขยายชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มความมั่นคงและเป็นการช่วยเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจนี กังวานพรศิริ และนนุช อินทวิเศษ, 2553)

สำหรับแนวโน้มสถานการณ์ประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทย จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 4 ครั้งที่ผ่านมา พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี 2537 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 ร้อยละ 10.7 ร้อยละ 12.2 ในปี 2545 2550 2554 ตามลำดับ และผลการสำรวจปี 2557 พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นผลจากการที่ประเทศไทยประสบผลสำเร็จในนโยบายด้านประชากรและการวางแผนครอบครัว ทำให้การเกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความก้าวหน้าทางการแพทย์ สาธารณสุข และเทคโนโลยี ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป เป็นโครงสร้างแบบผู้สูงอายุ หรืออาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในอาเซียนที่เข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย (Aging society) คือการที่มีจำนวนผู้สูงอายุหรือประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นจนมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ในขณะที่วัยเด็กและแรงงานลดน้อยลงเรื่อย ๆ จึงส่งผลกระทบต่อสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจึงอาจไม่ใช่การยุติการทำงาน หากแต่เป็นโอกาสในการที่จะพัฒนาหารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุเพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาประเทศตามแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ได้ระบุถึงการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพมีคุณค่าสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม

ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบอาชีพและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงข้าม หากไม่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรู้และประสบการณ์สูง ผู้สูงอายุที่จะทวีจำนวนมากขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้อาจกลายเป็นปัญหาระยะยาวในการพัฒนาประเทศไทย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง แต่ความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจอาจเพิ่มขึ้นในอนาคต การขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัญหาสำคัญ ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำจึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจแนวทางหนึ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในอนาคต (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2556)

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีความหลากหลายเจนเนอเรชันทำงานร่วมกัน ทำให้มีความแตกต่างกันทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ การศึกษา ตลอดจนช่วงอายุที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นทำให้แต่ละกลุ่มมีค่านิยม ทักษะคติ พฤติกรรมความคาดหวัง มุมมองในการทำงาน รวมทั้งการทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้จัดกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation) ของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 เจนเนอเรชันได้ดังนี้

เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer Generation) คือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504-2520 อยู่ในช่วงที่สังคมไทยขาดความมั่นคง เกิดการปฏิวัติ รัฐประหาร ในเรื่องของจำนวนการเกิดก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากยังไม่มีคุมกำเนิด การวางแผนครอบครัวหรือวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ทางด้านการแพทย์

เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504-2520 อยู่ในช่วงที่สังคมไทยได้รับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงภายในคือ นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงภายนอกคือ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของประเทศอื่น ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการแพร่ขยายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ภาวะด้านสังคมอื่น ๆ ก็ต้องปรับตัวหรือที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ รวมทั้งวัฒนธรรมไทยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คือผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521-2540 โดยเกิดและเติบโตในช่วงที่มีความเจริญของสังคมเริ่มเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย และประเทศยังคงพัฒนาสู่อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังเปิดรับอารยธรรมต่างชาติทั้งตะวันตกและเอเชีย เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเกิดผลกระทบที่ตามมาคือ เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ แนวทางหนึ่งที่รัฐใช้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องคน คือ การให้การศึกษา ส่งผลให้คนรุ่นหลังมีการศึกษาที่สูงขึ้น

จากการแบ่งกลุ่มของคนในแต่ละเจนเนอเรชันจะเห็นได้ว่า คนที่อยู่ในวัยแรงงานในสังคมปัจจุบัน ส่วนใหญ่ประกอบด้วยคนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย และบางส่วนที่เป็นรุ่นเบบี้บูมที่ยังหลงเหลืออยู่ อาจเป็นที่ปรึกษา เป็นเจ้าของกิจการ และ/หรือกลุ่มที่ยังมีอำนาจไม่ยอมเลิกทำไมไม่ปล่อยวาง (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555) เป็นกลุ่มที่กำลังจะทยอยเกษียณอายุแล้วก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งแนวโน้มนี้อาจส่งผลให้จำนวนวัยแรงงานลดลงด้วยบวกกับการที่คนรุ่นใหม่จำนวนหนึ่งไม่ต้องการที่จะทำงานประจำ แต่เลือกที่จะมีอิสระในการทำธุรกิจด้วยตนเอง รวมไปถึงกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ซึ่งชอบกับการเปลี่ยนงานเพื่อค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ตนเอง ดังนั้นผลที่ตามมาคือการขาดแคลนแรงงาน หรือหากไม่รุนแรงถึงขั้นนั้น สถานประกอบการก็จะประสบปัญหาในการสรรหาและเลือกคนเข้ามาทำงาน การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของอนาคตของการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (พรรัตน์ แสดวงหาญ, 2557)

บริษัท ในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี มี 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) สาขาพัทยา บริษัท ซีพีเอ็น พัทยา จำกัด และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี เป็นองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยพนักงานหลายเจนเนอเรชันซึ่งต้องทำงานร่วมกัน ความหลากหลายของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จ หรือกลายเป็นอุปสรรคในการทำงานขององค์กรได้ความหลากหลายที่เด่นชัดของบุคลากรในองค์กรทางด้าน อายุ หรือเจนเนอเรชัน ซึ่งคนแต่ละเจนเนอเรชันย่อมมีคุณลักษณะ ทักษะ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554) ปัจจุบันพนักงานสูงอายุในองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และองค์กรให้ความสำคัญกับกำลังแรงงานผู้สูงอายุที่เข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน เพื่อรองรับปัญหาในการขาดแคลนแรงงานเพิ่มมากขึ้นการอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานนั้น จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้คนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแต่ละบุคคลมีประสบการณ์เดิมที่ต่างกัน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกล่อลวงหนึ่งสิ่งใดที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งมักเรียกรู้สึกนี้ว่า ทักษะ (อัญชุลี สืบบัว, 2549) ดังนั้นการบริหารบุคคลภายในองค์กร โดยการทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรจึงเริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้น (สุภัทมา ดันตยาภินันท์, 2554) ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการสำรวจทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งเชื่อมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และเป็นตัวชี้วัดความคิดเห็นทางสังคมได้เป็นอย่างดี การทราบทัศนคติของผู้อื่นทำให้รู้ว่าควรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนการรู้ทัศนคติของบุคคลส่วนใหญ่ในสังคมทำให้รู้ว่าบรรยากาศของสังคมเป็นอย่างไร (ฉัตรชัย เอี่ยมอ่อน, 2554) โดยเลือกกลุ่มคนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย เพราะเป็นวัยแรงงานส่วนใหญ่ในองค์กร และเพื่อนำผล

วิจัยมาวางแผนและปรับใช้แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของคนหลากหลาย
เจนเนอเรชันในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

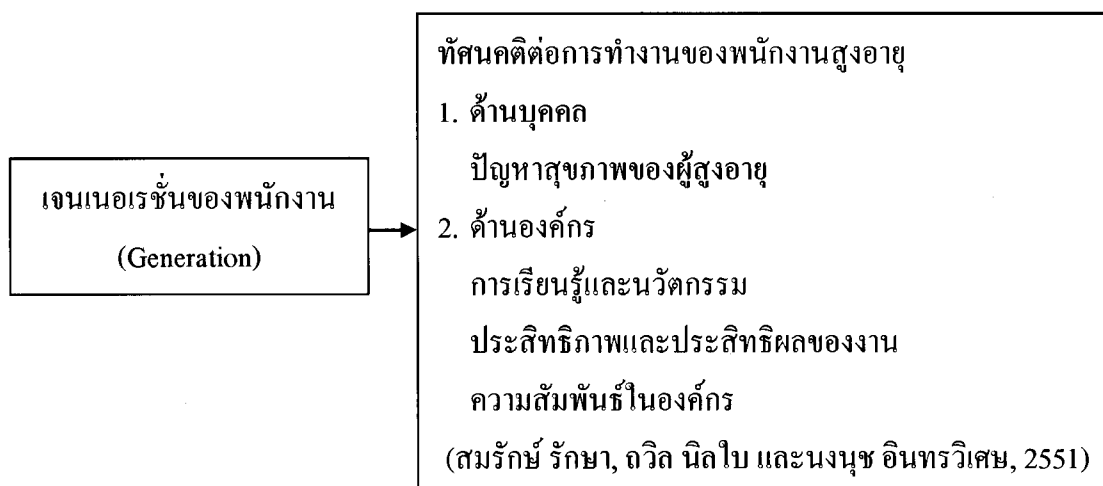
1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์
และเจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เช่น ทรูพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเจนเนอเรชัน
เอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เช่น ทรูพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐาน

ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ
เจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เช่น ทรูพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ
ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด โดยกรอบแนวคิดผู้วิจัยได้มาจากแนวคิดของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์,
ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551) โดยแบ่งทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุเป็น 2 ด้าน
คือ ด้านบุคคล ได้แก่ ความเห็นเกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุ และด้านองค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่
การเรียนรู้และนวัตกรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร
จะได้ผลสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยออกมาดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี
2. นำข้อมูลที่ได้มาวางแผนและปรับใช้แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลากหลายเงินเนอเรชั่นในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นเชิงการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

1.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เงินเนอเรชั่นของพนักงาน แบ่งเป็น เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย

1.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล คือ ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ และด้านองค์กร คือ การเรียนรู้และนวัตกรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ ความสัมพันธ์ในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี มี 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) สาขาพัทยา บริษัท ซีพีเอ็น พัทยา จำกัด และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 138 คน และเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 161 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างคือบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 45 คน และเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 38 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาดังแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2557 ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2558 ส่วนการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามใช้เวลาตั้งแต่ 1 กันยายน พ.ศ. 2558 ถึง 15 กันยายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี
2. เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มพนักงานในพนักงานบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
3. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หมายถึง ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32 ถึง 50 ปีในปี พ.ศ. 2558 หรือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2526
4. เจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง ผู้ที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 31 ปีในปี พ.ศ. 2558 หรือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525 - 2540
5. พนักงานสูงอายุ หมายถึงพนักงานบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปในปี พ.ศ. 2558 หรือเกิดก่อนปี พ.ศ. 2508
6. ทักษะที่มีต่อการทำงานพนักงานสูงอายุ หมายถึง ทักษะที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย
 - 6.1 ด้านบุคคล ได้แก่ สุขภาพของผู้สูงอายุ หมายถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของสูงอายุ ได้แก่ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านการได้ยิน ปัญหาเรื่องสายตา รวมทั้งมีโอกาสประสบอุบัติเหตุในการทำงานของผู้สูงอายุ
 - 6.2 ด้านองค์กร ได้แก่

6.2.1 การเรียนรู้และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุที่สามารถเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ได้ พร้อมทั้งจะรับการฝึกอบรมในนวัตกรรมใหม่ๆ และสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการอบรม

6.2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หมายถึง ผลการทำงานของผู้สูงอายุมาจากประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ในวัยทำงาน สามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมง และเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้า

6.2.3 ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัย และไม่มีปัญหาต่อการทำงานขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอเรชัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ
4. ข้อมูลบริษัทในเครือ เช่น ทรูพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอเรชัน

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีความหลากหลายเจนเนอเรชันทำงานร่วมกัน ทำให้มีความแตกต่างกันทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ การศึกษา ตลอดจนช่วงอายุที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นทำให้แต่ละกลุ่มมีค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรมความคาดหวัง มุมมองในการทำงาน รวมทั้งการทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับความหมายของคำว่าเจนเนอเรชัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าหมายถึง คนที่มีประสบการณ์ จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน และเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดการรวมตัวเป็นกลุ่มเดียวกัน (Glass, 2007 อ้างถึงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์, 2554; Takatoshi, 2004 อ้างถึงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์, 2554; Kupperschmidt, 2000 อ้างถึงใน ฉัฐจุฑา นกจันทร์, 2554; รัชฎา อธิสนธิกุล และอ้อยอูมา รุ่งเรือง, 2548 อ้างถึงใน ฉัฐจุฑา นกจันทร์, 2554; Mannheim, 1952 อ้างถึงใน ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) นอกจากนี้ Glass (2007 อ้างถึงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์, 2554) และ Takatoshi (2004 อ้างถึงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์, 2554) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่าหมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมเหมือนกัน

ซึ่งพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งกลุ่มตามช่วงอายุ คุณลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่ม โดยแบ่งแล้วมีกลุ่มที่เหมือนกัน 3 กลุ่ม ดังนี้

เบบี๋บูมเมอร์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุคที่เพิ่มพื้นที่ผิวจากสงครามโลก ช่วงยุคที่เกิดการปฏิวัติรัฐประหาร (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555; ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2547 อ้างถึงใน ทศนี ศรีกิตติศักดิ์, 2554; สริตา อึ้งสกุล, 2552; ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) ซึ่งวิทยา ชีวรุโณทัย (2555) และ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวว่าในช่วงที่มีการเพิ่มของประชากรเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อีกทั้งวิทยา ชีวรุโณทัย (2555) และ สริตา อึ้งสกุล (2552) กล่าวว่ากลุ่มเบบี๋บูมเมอร์เป็นกลุ่มแรงงานสำคัญบางส่วนในปัจจุบัน อยู่ตำแหน่งผู้บริหารและเจ้าของกิจการ นอกจากนี้ศรีกัญญา มงคลศิริ (2547 อ้างถึงใน ทศนี ศรีกิตติศักดิ์, 2554) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า เป็นกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทัศนคติในการให้ความเคารพ และให้เกียรติต่อผู้สูงอายุ

ถึงแม้ว่านักวิชาการหลายท่านจะระบุช่วงปีเกิดของกลุ่มเบบี๋บูมเมอร์แตกต่างกันแต่ก็มีความใกล้เคียงกัน โดยส่วนใหญ่กล่าวว่าเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2483 – 2507 (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555; ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2547; สริตา อึ้งสกุล, 2552) นอกจากนี้ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวว่าเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2504 – 2520

เจนเนอร์ชันเอ็กซ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสมองขององค์กร (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555; ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2548 อ้างถึงใน ทศนี ศรีกิตติศักดิ์, 2554; สริตา อึ้งสกุล, 2552) นอกจากนี้วิทยา ชีวรุโณทัย (2555) กล่าวว่ากลุ่มคนที่เป็นแรงงานสำคัญขององค์กร อีกทั้งธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวว่า เป็นกลุ่มคนที่เกิดในยุคโลกาภิวัตน์ช่วงที่สังคมได้รับการเปลี่ยนแปลง และศรีกัญญา มงคลศิริ (2548) กล่าวเพิ่มเติมว่าเป็นกลุ่มที่ทำทลายความคิดผู้สูงอายุ การจะหักล้างความคิดต้องอาศัยเหตุผลที่เหนือกว่า ไม่ใช่ใช้ความเป็นผู้สูงอายุกว่า

ถึงแม้ว่านักวิชาการหลายท่านจะระบุช่วงปีเกิดของกลุ่มเจนเนอร์ชันเอ็กซ์แตกต่างกันแต่ก็มีความใกล้เคียงกัน โดยกล่าวว่าเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2501 – 2521 อายุอยู่ในวัย 30 – 50 ปี (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555; สริตา อึ้งสกุล, 2552; ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) นอกจากนี้ Tulgan (1996 อ้างถึงใน ฉัฐจุฑา นกจันทร์, 2554) พสุ เดชะรินทร์ (2551 อ้างถึงใน ฉัฐจุฑา นกจันทร์, 2554) และสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2556) กล่าวว่าเกิดในช่วง พ.ศ. 2506 – 2524 และศรีกัญญา มงคลศิริ (2548) กล่าวว่าเกิดในช่วง พ.ศ. 2503-2513

จากแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ เพื่อให้ช่วงอายุที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดช่วงอายุของกลุ่มพนักงานเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ คือ อายุระหว่าง 32 – 50 ปี หรือเกิดปี พ.ศ. 2508 – 2526

เจนเนอเรชันวาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นกลุ่มคนที่มีการศึกษาระดับสูง จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและคิดว่าการศึกษามีความสำคัญ (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555; ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2548 อ้างถึงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์, 2554; ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) นอกจากนี้ สริตา อึ้งสกุล (2552) และธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวว่า เป็นกลุ่มที่ชอบเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย โดยที่วิทยา ชีวรุโณทัย (2555) และศรีกัญญา มงคลศิริ (2548) กล่าวว่า เป็นกลุ่มที่เริ่มทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นช่วงเริ่มทำงานได้ไม่นาน อีกทั้งศรีกัญญา มงคลศิริ (2548) กล่าวว่า เจนเนอเรชันวายมักจะมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุแบบที่ไม่ให้ความเคารพต่อผู้ใหญ่ มองว่าผู้สูงอายุมีความคิดล้าสมัยเชื่อในทางเลือกที่หลากหลาย และจะไม่ยึดติดกับทางเลือกหรือวิธีการเดิม ๆ ที่เคยนำความสำเร็จมาให้คนรุ่นก่อน

ถึงแม้ว่านักวิชาการหลายท่านจะระบุช่วงปีเกิดของกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์แตกต่างกันแต่ก็มีความใกล้เคียงกัน โดยกล่าวว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2520 – 2543 มีอายุอยู่ในวัย 17 – 31 ปี (วิทยา ชีวรุโณทัย, 2555; สริตา อึ้งสกุล, 2552; ฐิติขวัญ เหลี่ยมศิริวัฒนา, 2547 อ้างถึงใน สราวุธ ไชยศิริ, 2550; ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2556; พศุเดชะรินทร์, 2551 อ้างถึงใน ฉัฐจุฑา นกจันทร์, 2554) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่กล่าวว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2514 เหมือนกันแต่ระบุปีสิ้นสุดต่างกัน โดยที่ Brandage (2009 อ้างถึงใน ฉัฐจุฑา นกจันทร์, 2554) กล่าวว่า เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2514 – 2537 และศรีกัญญา มงคลศิริ (2548) กล่าวว่า เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2514 – 2523

จากแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย เพื่อให้ช่วงอายุที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดช่วงอายุของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวาย คือ อายุระหว่าง 18 – 31 ปี หรือเกิดปี พ.ศ. 2525 – 2540

นอกจากการแบ่งกลุ่มที่กล่าวมาแล้วข้างต้น 3 กลุ่ม ยังมีนักวิชาการบางท่านแบ่งเพิ่มเติมเป็นกลุ่มที่ 4 โดยเรียกชื่อกลุ่มนี้แตกต่างกันออกไป โดยวิทยา ชีวรุโณทัย (2555) กล่าวถึงกลุ่มคนที่ 4 ว่าคือกลุ่มเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา มีอายุต่ำกว่า 16 ปี เป็นกลุ่มเจนเนอเรชันแซดต้น ๆ ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ กลุ่มที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ใช้แรงงานเป็นหลัก แต่สำหรับกลุ่มที่กำลังจะจบปริญญาตรีหรือวิชาชีพ ก็จะเป็นกลุ่มบุคลากรใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอีก 5 ปีข้างหน้า คือ ในปี พ.ศ. 2560 กลุ่มเจนเนอเรชันแซด กำลังอยู่ในวัยเรียน บางกลุ่มกำลังย่างเข้าสู่วัยรุ่น เป็นกลุ่มที่ยังสามารถปลูกฝังสิ่งดี ๆ ให้ได้ เพราะเป็นกลุ่มอยู่ในวัยที่กำลังเสาะหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ศรีกัญญา มงคลศิริ (2548 อ้างถึงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์, 2554) กล่าวถึงกลุ่มนี้ว่า กลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial generation) เป็นกลุ่มคนที่เกิด

ในช่วง พ.ศ. 2524 – 2530 เป็นคนสายพันธุ์ใหม่ที่มีความคิด และวิถีชีวิตที่โดดเด่นแตกต่างจากคนเจนเนอเรชันก่อนอย่างสิ้นเชิง ส่วนใหญ่กำลังศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนหนึ่งเพิ่งจบการศึกษาและเริ่มทำงานได้ประมาณ 1 – 4 ปี เป็นผู้ที่มีความรอบรู้หลายด้าน มีความละเอียดอ่อนในเรื่องของอัตลักษณ์ กล้าแสดงออก เคารพให้เกียรติผู้สูงอายุ

จากการแบ่งกลุ่มของคนในแต่ละเจนเนอเรชัน วิทยา ชีวโรโธทัย (2555) ได้กล่าวไว้ว่าคนที่อยู่ในวัยแรงงานในสังคมปัจจุบัน ส่วนใหญ่ประกอบด้วยคนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย และบางส่วนที่เป็นรุ่นเบบี้บูมที่ยังหลงเหลืออยู่ อาจเป็นที่ปรึกษา เป็นเจ้าของกิจการ และ/หรือกลุ่มที่ยังมีอำนาจ ไม่ยอมเลิกราไม่ปล่อยวาง เป็นกลุ่มที่กำลังจะทยอยเกษียณอายุแล้วก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นแรงงานสำคัญที่อยู่ในตลาดแรงงานปัจจุบัน

องค์กรในปัจจุบันตั้งอยู่บนความหลากหลายของพนักงาน (Diversity) ซึ่งความหลากหลายนี้เป็นประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กรที่สำคัญหลายประการ เช่น วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต และวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการบริหารบุคคลภายในองค์กรโดยการทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรจึงเริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้น (สุภัทมา ดันตยาภินันท์, 2554) โดยที่ Rosado (1999 อ้างถึงใน สุภัทมา ดันตยาภินันท์, 2554) และ Daft (2008 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554) ได้จำแนกความแตกต่างออกเป็น 2 มิติ คือ

1. มิติปฐมภูมิ หรือมิติของความหลากหลายที่มีมาแต่กำเนิดและมีผลต่อทั้งชีวิตของบุคลากร (Primary dimensions) ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ การแสดงออกทางเพศ และความสามารถทางกายภาพ

2. มิติทุติยภูมิ หรือมิติของความหลากหลายที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต (Secondary dimensions) ได้แก่ ศาสนา การศึกษา สังคม วัฒนธรรม ภาษา และประสบการณ์การทำงาน

องค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่จะปรากฏความหลากหลายที่เด่นชัดของบุคลากรในองค์กรทางด้าน อายุ หรือเจนเนอเรชัน ซึ่งคนแต่ละเจนเนอเรชันย่อมมีคุณลักษณะ ทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554) การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร หมายถึง การวางแผนและปรับใช้แนวปฏิบัติและระบบขององค์กรในอันที่จะบริหารจัดการคนในองค์กร เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย และเพื่อลดข้อเสียเปรียบอันเกิดจากความหลากหลายให้เหลือน้อยที่สุด การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรมีความสามารถ

ในการปรับตัวและความสามารถในการสร้างสรรค์อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Taylor, 1994 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554) โดยที่ Stone, 2002 (อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย, 2552) กล่าวว่า องค์กรจะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการที่มีความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้เพราะความหลากหลายของพนักงานดังกล่าวจะสร้างโอกาสให้กับองค์กรในเรื่องของการพัฒนาทักษะในการทำงาน การปรับเปลี่ยนวิธีการและสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น และสามารถเข้าถึงกลุ่มผลิตภัณฑ์ บริการ และตลาดใหม่ ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

เป็นความเชื่อทั่วไปมาเป็นเวลานานว่า ทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นดัชนีบ่งชี้พฤติกรรมของคนเราที่มีหรือปฏิบัติต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น (Sinnott, 1983 อ้างถึงใน สุจินดา ม่วงมี, 2545) การอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานนั้น จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้คนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแต่ละบุคคลมีประสบการณ์เดิมที่ต่างกัน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งมักเรียกความรู้สึกนี้ว่า ทัศนคติ (อัญชุลี สิบบัว, 2549)

สำหรับความหมายของคำว่าทัศนคติ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าหมายถึง สภาวะความพร้อมทางร่างกายและทางจิตใจเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่จะแสดงออกหรือตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบ (Allport, 1935 อ้างถึงใน อัญชุลี สิบบัว, 2549; Good, 1973 อ้างถึงใน อัญชุลี สิบบัว, 2549; ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545; สมเกษม จารักษ์, 2538 อ้างถึงใน ฉัตรชัย เอี่ยมอ่อน, 2554; ญัฐชูลดา วิจิตรจามรี, 2556; กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, 2527 อ้างถึงใน ปฎิมา ชพานนท์, 2544) นอกจากนี้ Allport (1935) ญัฐชูลดา วิจิตรจามรี (2556) และ กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) ยังกล่าวว่า ทัศนคตินั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยจากการเรียนรู้และประสบการณ์

หน้าที่ของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นสิ่งเชื่อมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และเป็นตัวชี้วัดความคิดเห็นทางสังคมได้เป็นอย่างดี การทราบทัศนคติของผู้อื่น ทำให้เรารู้ว่าเราควรปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนการรู้ทัศนคติของบุคคลส่วนใหญ่ในสังคมทำให้เรารู้ว่าบรรยากาศของสังคมเป็นอย่างไร (ฉัตรชัย เอี่ยมอ่อน, 2554) บุคคลสองคนอาจมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเหมือนกันด้วยเหตุผลต่างกัน ได้ (ญัฐชูลดา

จิตวิทยา, 2556) โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของทัศนคติแตกต่างกัน ซึ่ง Katz (1960 อ้างถึงใน ฌ็องซูดา จิตวิทยา, 2556) อธิบายถึงหน้าที่ของทัศนคติที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. หน้าที่ด้านการปรับตัว (Adjustment function) ทัศนคติช่วยให้เรัดัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือปรับพฤติกรรมบนพื้นฐานของการได้รับรางวัลหรือประโยชน์สูงสุดและการหลีกเลี่ยงโทษหรือสิ่งที่ไม่น่าพอใจ กล่าวคือ เป็นการตัดสินคุณค่าตามแนวทางที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง ทัศนคติที่ทำหน้าที่ตอบสนองด้านความต้องการประโยชน์จะอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงถ้าสิ่งนั้นไม่ให้ประโยชน์หรือรางวัลอีกต่อไป

2. หน้าที่ด้านการป้องกันตนเอง (Ego-defensive function) ทัศนคติป้องกันภาพลักษณ์ของตนเอง เป็นทัศนคติที่บุคคลสร้างขึ้นเพื่อเป็นกลไกป้องกันสิ่งที่เข้ามาคุกคามความนิยมนับถือตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในใจหรือความวิตกกังวล รวมทั้งความรู้สึกที่ตนเองคิดว่าดีกว่าคนอื่น ทัศนคตินี้ช่วยลดความไม่สบายใจและยังคงรักษาความนับถือตนเองไว้ได้

3. หน้าที่ด้านการแสดงค่านิยม (Value-expressive function) ทัศนคติทำหน้าที่แสดงออกทางค่านิยมและสะท้อนภาพลักษณ์ของบุคคล ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจได้ ทัศนคติที่ตอบสนองหน้าที่ในการแสดงค่านิยมอาจเปลี่ยนแปลงไปถ้าความเชื่อและภาพลักษณ์ของตนเองเปลี่ยน หรือมีวิธีอื่นในการแสดงค่านิยม

4. หน้าที่ด้านการแสดงความรู้ (Knowledge function) ทัศนคติช่วยเป็นแนวทางประเมินและทำความเข้าใจสภาวะแวดล้อม บุคคล และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคคลเข้าใจโลกได้ง่ายขึ้น โดยทั่วไปคนเราจะนำประสบการณ์เดิมมาใช้เป็นกรอบในการทำความเข้าใจ ตลอดจนตีความและประเมินค่าบุคคลและเหตุการณ์ที่ได้เผชิญ

นอกจากนี้ O'Keefe (2002 อ้างถึงใน ฌ็องซูดา จิตวิทยา, 2556) แบ่งหน้าที่ของทัศนคติออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. หน้าที่ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic function) ทัศนคติทำหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการเชิงสัญลักษณ์โดยการแสดงความเชื่อพื้นฐานและภาพลักษณ์ของตนเอง

2. หน้าที่ในเชิงเครื่องมือ (Instrumental function) ทัศนคติจะเกี่ยวพันกับคุณสมบัติภายในของสิ่งของ แรงจูงใจที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น

ประเภทของทัศนคติ

วิรัช ลภีรัตนกุล (2529) กล่าวว่า บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน ดังนี้

1. ทักษคติเชิงบวก (Positive attitude) เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกพฤติกรรมในด้านดีต่อบุคคล เรื่องราว และสิ่งต่าง ๆ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือในทุกกิจกรรม นับว่าเป็นพื้นฐานที่ดีในการยอมรับความคิดหรือการยอมรับข้อมูลใหม่ ๆ

2. ทักษคติเชิงลบ (Negative attitude) เป็นทัศนคติที่สร้างความรู้สึกที่ไม่ดีต่อบุคคลต่อเรื่องราวหรือต่อสิ่งต่าง ๆ มักจะเกิดพร้อมกับความไม่พอใจ เป็นสิ่งที่อยู่นอกจิตใจของบุคคลกรนำไปสู่การด่วนสรุป ด่วนตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อาจทำให้งานที่รับผิดชอบเกิดความเสียหายได้

3. ทักษคตินิ่งเฉย (Passive attitude) เป็นทัศนคติบุคคลไม่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลเกี่ยวกับเรื่องราว หรือต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมักมีสาเหตุจากความห่างไกลจากผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคคลากรเอง หรืออาจจะขาดความรู้หรือข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ทำให้เกิดความไม่สนใจทั้ง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่องานและต่อตัวบุคคลากรเองก็ได้

จะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็นความคิดและความรู้สึก จนสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ตามทัศนคติต่อสิ่งนั้น

การวัดทัศนคติ

เครื่องมือวัดทัศนคติที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายนั้น ได้แก่ วิธีวัดช่วงเท่ากัน (Equal appearing interval scale) ของเทอร์ริสโตน และแบบมาตรบอกการประมาณค่า (Summated rating scale) ของลิเคิร์ท ซึ่งเป็นการวัดระดับความรู้สึกของตนเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2529 อ้างถึงใน ปฎิภา ชพานนท์, 2544) ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะแบบวัดทัศนคติของลิเคิร์ท ซึ่งนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยปฎิภา ชพานนท์ (2544) กล่าวว่า ลิเคิร์ท ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่กำหนดให้ข้อความทุกข้อในแบบวัดทัศนคติคือผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัด ซึ่ง ลิเคิร์ท ถือว่าผู้มีทัศนคติต่อสิ่งใดก็ย่อมจะมีโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมาก และโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นก็จะมีอยู่น้อย ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งใดนั้น โอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีมากคะแนนรวมข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงทัศนคติของผู้ตอบในแบบวัดทัศนคติของแต่ละคน

วิธีสร้างแบบวัดทัศนคติของ ลิเคิร์ท ครั้งแรกจะต้องรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องในสิ่งที่จะศึกษาให้ได้มากที่สุด นำข้อความที่รวบรวมได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา โดยเลือกตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงอย่างเดียวหนึ่งต่อข้อความแต่ละข้อ ผู้ตอบไม่ต้องทำใจเป็นกลางแต่ตอบตามความรู้สึกตนเอง การเปรียบเทียบให้เป็นคะแนนโดยข้อความที่สนับสนุน ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้คำตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อย ๆ จนถึงคำตอบ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความที่

ต่อต้านถ้าตอบ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อย ๆ จนถึงคำตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 1 คะแนน

แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ

ปัจจุบันทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ เนื่องมาจากอัตราการเจริญพันธุ์และการตายลดลง ความก้าวหน้าทางการแพทย์ ส่งผลให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น

สำหรับความหมายของคำว่าผู้สูงอายุ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าหมายถึง บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป (จรัสวรรณ เทียนประภาส และพัชรี ดันศิริ, 2542; สุพัตรา สุภาพ, 2543; สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) นอกจากนี้จรัสวรรณ เทียนประภาส และพัชรี ดันศิริ (2542) และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2539) ยังกล่าวว่า หมายถึงบุคคลที่มีชีวิตอยู่ในช่วงวัยสุดท้ายของชีวิต ซึ่งเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ และหน้าที่การงานทางสังคม อีกทั้งสุพัตรา สุภาพ (2543) และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2539) กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้สูงอายุจะปรากฏอาการเสื่อมของร่างกายตามสภาพที่แตกต่างกัน

จะเห็นว่าผู้พยายามให้ความหมายของผู้สูงอายุไว้มากมาย ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดความเป็นผู้สูงอายุนั้นอาจแตกต่างกันไปตามสังคม หรือแต่ละประเทศจะให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับอายุเฉลี่ยของการทำงานหรือสภาพทางร่างกายของผู้สูงอายุ ส่วนประเทศไทยนั้น กำหนดผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งยังอยู่ในวัยทำงานจึงกำหนดให้พนักงานสูงอายุในการวิจัยนี้มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

ขนาดและแนวโน้มประชากรสูงอายุ จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 4 ครั้งที่ผ่านมา พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี 2537 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 ร้อยละ 10.7 ร้อยละ 12.2 ในปี 2545 2550 2554 ตามลำดับ และผลการสำรวจปี 2557 พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด (ชายร้อยละ 13.8 หญิงร้อยละ 16.1) จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 10,014,699 คน เป็นชาย 4,514,812 และหญิง 5,499,887 คน หรือคิดเป็นชายร้อยละ 45.1 และหญิงร้อยละ 54.9 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

ตารางที่ 2-1 จำนวนและร้อยละของประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2537 2545 2550 2554 และ 2557

ปีที่สำรวจ	จำนวนผู้สูงอายุ	ร้อยละ
2537	4,011,854	6.8
2545	5,969,030	9.4
2550	7,020,959	10.7
2554	8,266,304	12.2
2557	10,014,699	14.9

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

ซึ่งเป็นผลจากการที่ประเทศไทยประสบผลสำเร็จในนโยบายด้านประชากรและการวางแผนครอบครัว ทำให้เกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความก้าวหน้าทางการแพทย์ สาธารณสุข และเทคโนโลยี ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป เป็นโครงสร้างแบบผู้สูงอายุ หรืออาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในอาเซียนที่เข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (UN) ที่กำหนดไว้ว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป สัดส่วนเกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ ดังนั้นประเทศไทยจึงนับได้ว่าได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุมาดังแต่ปี 2548 แล้ว ซึ่งสังคมไทยได้รับรู้และตระหนักถึงสถานการณ์การสูงวัยของประชากรพอสมควรแล้ว แต่สิ่งที่สังคมยังไม่ตระหนักชัดและยังได้รับข้อมูลไม่มากนักคือ ภาพสังคมสูงอายุไทยในอนาคตนับจากนี้เป็นต้นไป โครงสร้างของประชากรไทยจะสูงจะสูงอายุขึ้นอย่างรวดเร็วมากประชากรรุ่นที่เกิดในช่วงปี 2506 ถึง 2526 ซึ่งมีอายุ 30 ถึง 50 ปีในปี 2556 กำลังเคลื่อนตัวกลายเป็นประชากรสูงอายุกลุ่มใหญ่ในอีก 10 ถึง 20 ปีข้างหน้าทำให้ประเทศไทยกลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ อีกเพียงไม่กี่ปีข้างหน้า ประมาณปี 2561 จะเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุมากกว่าเด็ก และประชากรสูงอายุจะมีสัดส่วนประมาณ 1 ใน 5 ของประชากรทั้งหมด (สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556)

การทำงานของผู้สูงอายุ

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านกำลังแรงงาน จะมีผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น สำหรับผู้สูงอายุในสังคมไทย

ปัจจุบันมีจำนวน 10.05 ล้านคน ผลการสำรวจพบว่าผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ถึง 3.84 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.2 เป็นผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน คือมีงานทำ ซึ่งนับวันแรงงานสูงอายุเหล่านี้จะมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) สำหรับในเรื่องการทำงานของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่นั้นสถานการณ์ปัจจุบันตลาดแรงงานไทยยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานมากนัก ข้อมูลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2556 พบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในระบบมีอยู่คิดเป็นสัดส่วนที่น้อยมากคือไม่ถึงร้อยละ 10 ของผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ทั้งหมด อุปสรรคสำคัญที่กีดกันให้ผู้สูงอายุไม่สามารถอยู่ในกำลังแรงงานยังมีอยู่มาก โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุที่กำหนดไว้สั้นเกินไปทั้ง ๆ ที่สุขภาพของคนไทยดีขึ้นมาก และวัยาคติ หรือแนวความคิดเชิงลบที่คนในสังคมยังมีต่อผู้สูงอายุ (สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) การที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานนับเป็นสิ่งที่ดี การสนับสนุนส่งเสริมผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไปตามความพร้อมและศักยภาพที่เหมาะสม เพื่อผู้สูงอายุจะได้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมในขณะที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น แต่พบว่าอัตราการเกิดกลับมีแนวโน้มลดลงส่งผลให้จำนวนวัยแรงงานลดลงด้วยบวกกับการที่คนรุ่นใหม่จำนวนหนึ่งไม่ต้องการที่จะทำงานประจำ แต่เลือกที่จะมีอิสระในการทำธุรกิจด้วยตนเอง รวมไปถึงกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งชอบกับการเปลี่ยนงานเพื่อค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ตนเอง ดังนั้นผลที่ตามมาคือการขาดแคลนแรงงาน หรือหากไม่รุนแรงถึงขั้นนั้น สถานประกอบการก็จะประสบปัญหาในการสรรหาและเลือกคนเข้ามาทำงาน การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของอนาคตของการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2557) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจึงอาจไม่ใช่การยุติการทำงาน หากแต่เป็นโอกาสในการที่จะพัฒนาหารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุเพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาประเทศตามแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้ระบุถึงการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพมีคุณค่าสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อการประกอบอาชีพและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงข้าม หากไม่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรู้และประสบการณ์สูง ผู้สูงอายุที่จะทวีจำนวนมากขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้อาจกลายเป็นปัญหาระยะยาวในการพัฒนาประเทศไทย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง แต่ความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจอาจเพิ่มขึ้นในอนาคต การขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัญหาสำคัญ ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมี

งานทำ จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจแนวทางหนึ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในอนาคต (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2556)

ดังนั้นการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ นอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้แล้ว ยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและขาดแคลนให้เป็นประโยชน์มากที่สุด การขยายเกณฑ์ กำหนดเกษียณอายุ ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่น่าจะพิจารณาดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ซึ่งในปัจจุบันการสาธารณสุขที่เจริญก้าวหน้า ทำให้คนที่มีอายุ 60 ปี ยังมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และมีศักยภาพที่จะทำงานต่อไป ประกอบกับงานบางประเภทต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ จึงเป็นงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ (ไพโรจน์ วงศ์วุฒิวัฒน์, 2551)

นโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องของการทำงานของผู้สูงอายุไว้อย่างชัดเจนว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยเฉพาะในเรื่องความเสมอภาคที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ กล่าวคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้มีบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุไว้ในมาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จภกระทำมิได้” มาตรานี้หมายความว่า บุคคลมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ และเท่าเทียมกันในด้านอายุด้วย การเลือกปฏิบัติจะกระทำนั้นทำไม่ได้ หากมีการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้สูงอายุโดยมีเหตุผลเพื่อความเป็นธรรมและเหมาะสมและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจของรัฐแล้วจึงสามารถทำได้ นอกจากนี้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ข้อ 3 ได้กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุน การประกอบอาชีพ หรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทรวิเศษ, 2551)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรในปัจจุบันทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อีกทั้งผู้สูงอายุยังมีความสามารถในการทำงาน และยังมีคุณประโยชน์ต่อสังคมจากคุณค่าทุนมนุษย์ที่สะสมอยู่ กระบวนการทำงานจึงไม่ควรยุติลงที่อายุเท่านั้น (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจนี กังวานพรศิริ และนนุช อินทรวิเศษ, 2553)

สำหรับตัวอย่างการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทรวิเศษ (2551) กล่าวว่า มีหลายหน่วยงานได้เริ่มดำเนินการไปบ้างแล้วเช่น การจ้างผู้สูงอายุเป็นที่ปรึกษาในโครงการวิจัย หรือจ้าง

เป็นรายชั่วโมงในโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา การจ้างข้าราชการเกษียณที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นพนักงานราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร ซึ่งอรพจน์ รัชฎาภรณ์ (2545 อ้างถึงใน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551) กล่าวว่า การติดตามผลการขยายอายุเกษียณราชการของผู้พิพากษาศาลยุติธรรม พบว่า ผู้พิพากษาในประเทศไทยมีจำนวนน้อยและกฎหมายบังคับให้เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จากการที่มีผู้พิพากษาจำนวนน้อยนั้น รวมถึงเมื่อผู้พิพากษาอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์พิจารณาคดีที่สั่งสมมายาวนานในศาลระดับต่าง ๆ จึงเกิดแนวคิดของการขยายอายุเกษียณของผู้พิพากษาขึ้น มีการบัญญัติให้ผู้พิพากษาที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งจะต้องทำการประเมินผลต่อ หากผู้พิพากษาอาวุโสผ่านการประเมิน ก็สามารถเป็นผู้พิพากษาได้จนกว่าจะอายุ 70 ปีบริบูรณ์ จุดประสงค์ของการขยายอายุเกษียณราชการของผู้พิพากษาศาลยุติธรรม คือเพื่อนำประสบการณ์ที่สั่งสมมาใช้ในการทำงานให้กับศาลยุติธรรมต่อไป รวมทั้งนำประสบการณ์มาช่วยฝึกฝนและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับผู้พิพากษารุ่นใหม่ให้มีความรู้ความสามารถในการพิจารณาคดีในศาล นอกจากนี้ สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจน์ กังวานพรศิริ และนนุช อินทวิเศษ (2553) ได้กล่าวถึงอีกตัวอย่างที่แสดงการทำงานของผู้สูงอายุ คือ องค์กรการบินพลเรือน (ICAO) ที่อนุญาตให้ทุกสายการบินสามารถขยายอายุเกษียณของนักบินจาก 60 ปี เป็น 65 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2550 เพื่อชดเชยการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมการบิน นอกจากนี้ในหลายหน่วยงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุและยังคงให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้หลังเกษียณอายุโดยสมัครใจ ซึ่งปกติเมื่อคนมีอายุมากขึ้นสภาพร่างกายจะเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการทำงานของคนเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอายุ ทั้งนี้เพราะความเสื่อมถอยของสมรรถนะของสรีระร่างกายและความแข็งแรงของร่างกาย ความเสื่อมถอยของความสามารถด้านร่างกายและจิตใจ (Psychophysical abilities) เช่น ความรู้ อัตรากาตาลตอบสนอง ประสิทธิภาพของอวัยวะที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ในการวิเคราะห์การทำงานของผู้สูงอายุได้กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิเคราะห์ 4 ตัวชี้วัด คือ

1. ทักษะ ประกอบด้วย การศึกษา ประสบการณ์ ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม
2. สุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ ประกอบด้วย ความสามารถในการมองเห็นความสามารถในการได้ยิน กำลังกาย ความสามารถในการควบคุมอารมณ์
3. ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย มูลค่าของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การตัดสินใจ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา
4. สภาพและเงื่อนไขการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ต้องใช้แรงงาน การซับซ้อนของงาน อันตรายที่เกิดจากการทำงาน ความเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ

สมรภัษ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551) ได้แบ่งทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคคล ได้แก่ ความเห็นเกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุ

1.1 สุขภาพ ประกอบด้วย สุขภาพผู้สูงอายุมีปัญหาต่องาน ปัญหาด้านการได้ยิน ปัญหาด้านสายตา ปัญหาด้านการสื่อสาร ผู้สูงอายุมีความเครียดต่อการทำงาน และโอกาสประสบอุบัติเหตุในสถานประกอบการสูง

2. ด้านองค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1 การเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีได้ดี สามารถรับวิทยาการใหม่ ๆ ได้ดี พร้อมรับการฝึกอบรมใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาการทำงานได้ดีถ้าได้รับการฝึกอบรม

2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วย ผู้สูงอายุมีประสบการณ์ที่มีประโยชน์ต่องาน เข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ดี ผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง ประสิทธิภาพเหมือนกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยทำงาน ทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมง ไม่มีความอดทนต่อการทำงาน และทำงานเชิงซ้ำ

2.3 ความสัมพันธ์ในองค์กร ประกอบด้วย ผู้สูงอายุปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ง่าย ผู้สูงอายุเป็นปัญหาต่อการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงกำหนดทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุตามดังที่กล่าวมาแล้ว เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุในบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด

ข้อมูลบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

บริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยบริษัท 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) สาขาพัทยา หรือศูนย์การค้าเซ็นทรัลเซ็นเตอร์ พัทยา บริษัท ซีพีเอ็น พัทยา จำกัด หรือศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล พัทยาบีช และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด หรือศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่า ชลบุรี เป็นโครงการของ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ภายใต้การดำเนินการของกลุ่มเซ็นทรัล ประกอบธุรกิจหลักคือการพัฒนาศูนย์การค้าขนาดใหญ่และธุรกิจให้เช่า และให้บริการพื้นที่ค้าปลีกภายในศูนย์การค้า นอกจากนี้ยังประกอบธุรกิจพัฒนา บริหารและให้เช่าพื้นที่ อาคารสำนักงาน อาคารที่พักอาศัย และธุรกิจโรงแรม ซึ่งเป็นธุรกิจ สนับสนุนเพื่อเพิ่มประโยชน์จากการใช้ที่ดิน การขยายฐานรายได้ และสนับสนุนธุรกิจศูนย์การค้าให้มีผู้ใช้บริการเพิ่มมากขึ้น พร้อมกันนี้ยัง ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

และส่งเสริมกัน อาทิ การให้บริการสวนน้ำ สวนพักผ่อน และศูนย์อาหาร ภายในศูนย์การค้าบางโครงการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ โดยการเปิดให้บริการนั้นจะพิจารณาจากความเหมาะสมของทำเลที่ตั้งและความต้องการของกลุ่ม ลูกค้าเป้าหมายเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้พัฒนาศูนย์การค้าในระดับภูมิภาค ที่ได้รับการชื่นชมสูงสุดจากทุกคน และไม่หยุดนิ่งในการสร้างประสบการณ์แห่งความสุขในระดับโลก

พันธกิจ (Mission)

1. เป็นผู้พัฒนาศูนย์การค้าที่ทุกคนชื่นชม (Most admired retail developer of all stakeholders) เป็นผู้พัฒนาศูนย์การค้าที่ทุกคนชื่นชม โดยสร้างคุณค่าที่โดดเด่นแตกต่างและเหนือความคาดหมายของทุกคน
 - 1.1 เป็นศูนย์การค้าที่นักลงทุนเลือก โดยมอบผลตอบแทนที่ดีและยั่งยืนให้กับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพันธมิตร
 - 1.2 เป็นศูนย์การค้าที่ลูกค้าเลือก โดยสร้างประสบการณ์แห่งความสุขให้กับลูกค้า
 - 1.3 เป็นศูนย์การค้าที่ผู้เช่า คู่ค้าเลือก โดยสร้างความสำเร็จทางธุรกิจร่วมกัน ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว
 - 1.4 เป็นศูนย์การค้าที่พนักงานเลือก โดยให้โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการเติบโตทางหน้าที่การงานตลอดจนสร้างสังคมการทำงานที่มีความรักความผูกพันกัน
 - 1.5 เป็นศูนย์การค้าที่สังคมและชุมชนเลือก โดยพัฒนาศูนย์การค้าที่มีความโดดเด่นเป็นที่ภูมิใจของชุมชน ควบคู่ไปกับการดูแลสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชน
2. เป็นผู้พัฒนาศูนย์การค้าที่ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic retail developer) เป็นผู้พัฒนาศูนย์การค้าที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาศูนย์การค้ารูปแบบใหม่มีร้านค้าใหม่ที่หลากหลายและทันสมัย ตอบสนองวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย
3. เป็นผู้พัฒนาศูนย์การค้าระดับภูมิภาค (Regional retail developer) เป็นผู้พัฒนาศูนย์การค้าที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำในระดับภูมิภาคและเป็นที่จับตามองในตลาด
4. เป็นผู้สร้างประสบการณ์ความสุขที่เหนือกว่า (World-class rewarding experience) เป็นศูนย์การค้าที่ลูกค้าเลือกจะมา เพื่อสัมผัสประสบการณ์ความสุขในการซื้อสินค้าที่เหนือกว่าคู่แข่งในทุกตลาดที่เปิดดำเนินการ

บริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี เป็นศูนย์การค้า โลฟัสไคล์ ซุปเปอร์คอมเพล็กซ์ที่ตั้งอยู่ในเมืองชลบุรี ซึ่งประกอบด้วยห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร โรงภาพยนตร์ และคาราโอเกะ ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 305 คน แบ่งเป็นพนักงานชายจำนวน 170 คน พนักงาน

หญิงจำนวน 135 คน ซึ่งทั้งหมดมีอายุระหว่าง 18 – 31 ปีจำนวน 161 คน อายุระหว่าง 32 – 50 ปีจำนวน 138 คน และอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงนุช สุนทรชวกานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่าจากการที่โครงสร้างของประชากรไทยกำลังเปลี่ยนไปโดยประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนที่สูงขึ้นและประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลง หากประชากรสูงอายุไม่มีรายได้หรือเงินออมเพียงพอในการดำรงชีพ ย่อมเป็นภาระของประชากรในวัยทำงาน จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ยาวนานขึ้น ในปัจจุบันนี้โดยประมาณแล้ว ก็ยังมีผู้สูงอายุหนึ่งคนในสามคนที่ต้องยังชีพด้วยการทำงานส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุที่ยังทำงานเป็นผู้ที่มีการศึกษาค่ำ โดยผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงที่ยังคงทำงานอยู่นั้นมีอยู่ไม่มาก ค่าจ้างของแรงงานกลุ่มที่มีการศึกษาค่ำมากจะเพิ่มขึ้นหลังจากแรกเข้าทำงานไม่มากและเพิ่มสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 30 ปีเท่านั้น ผู้สูงอายุยังทำงานอยู่มากใน อุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร และยังมีทั้งกฎหมาย ระเบียบ และทัศนคติที่ทำให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุอยู่มากซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน ในการศึกษาแนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคตนั้นพบว่า การดำเนินการทางด้านอุปสงค์ควบคู่ไปกับทางด้านอุปทาน เช่น มาตรการสร้างเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ มาตรการจูงใจต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานให้กับผู้สูงอายุจะช่วยสร้างโอกาสที่งานอาชีพการบริการอาชีพพื้นฐานและความสามารถทางฝีมือจะสามารถทดแทนด้วยแรงงานสูงอายุได้

นงนุช สุนทรชวกานต์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย เพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่าในปัจจุบันนี้มีกฎหมายไทยหลายฉบับที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้สูงอายุ แต่ไม่มีฉบับใดที่ส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุเป็นพิเศษ อีกทั้งยังมีกฎหมาย และระเบียบสำคัญที่เป็นอุปสรรคโดยตรงและโดยอ้อมต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ ดังนั้นเพื่อที่จะสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานอยู่ต่อไปในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้น จำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อให้เหมาะสมกับโครงสร้างของประชากรไทยที่กำลังเปลี่ยนไป โดยประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนสูงขึ้นและประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลง จะมีผลกระทบต่อการทำงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในวันข้างหน้าอย่างมาก ในการสำรวจประชากรสูงอายุของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2550 พบว่า มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ

40 ที่ประสบความสำเร็จมากมามีรายได้ไม่เพียงพอ จึงต้องการทำงานเลี้ยงชีพ การขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น จะเป็นทั้งการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศในอนาคต และเป็นการช่วยยืดเวลาการอยู่ในตลาดแรงงานช่วยให้คนมีโอกาสมเพิ่มช่วงเวลาการสะสมเงินออมไว้ใช้หลังเลิกการทำงาน และลดช่วงเวลาทำงานเป็นภาระต่อรัฐและประชากรในวัยทำงาน

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องข้อพิจารณาโน้ตค้นใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ และอายุเกษียณในประเทศไทย พบว่า ข้อเสนอในการเลื่อนอายุเริ่มต้นและการเปลี่ยนนิยามของความเป็นผู้สูงอายุเหล่านี้มีหลักการและเหตุผลอธิบายจากการสูงอายุตามสภาพร่างกายหรือความสามารถในการดำเนินชีวิต (Biological or functional ageing) และการสูงอายุตามสภาพบทบาททางสังคม (Sociological ageing) ของบุคคลที่ซ้าลง คนไทยในช่วงอายุ 60 – 64 ปี ในปัจจุบันจึงยังมีสภาพ และศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่ดีกว่าคนไทย อายุ 60 – 64 ปี ในสมัยก่อน ตัวชี้วัดหนึ่งที่สนับสนุนแนวคิดข้างต้น คือ อัตราการทำงานของประชากรสูงอายุในปัจจุบันที่สูงและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2554 พบว่าเกือบร้อยละ 50 และร้อยละ 70 ของประชากรอายุ 60-64 ปี ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลของไทย ตามลำดับยังคงทำงานและมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอยู่ โดยสัดส่วนนี้ค่อย ๆ เพิ่มขึ้นในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ. 2545 – 2554) ปัจจุบันเกษียณอายุของภาคราชการไทยถูกกำหนดที่เกณฑ์อายุเดียวกับนิยามผู้สูงอายุ (ที่อายุ 60 ปี) ซึ่งส่วนหนึ่งน่าจะเป็นผลจากฐานคิดและทัศนคติทางสังคมที่ว่าผู้สูงอายุ เป็นบุคคลที่สมควรได้รับการดูแล อยู่ในวัยที่ควรพักผ่อนและควรหยุดทำงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดทางสุขภาพร่างกายที่เพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงภายใต้เงื่อนไขดังกล่าว การขยายอายุเริ่มต้นหรืออายุขั้นต่ำของนิยามผู้สูงอายุออกไปน่าจะเป็นผลดีต่อเรื่องการทำงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในกลุ่ม ที่มีอายุระหว่าง 60 – 64 ปี ที่จะมีแนวโน้มทำงานต่อไปและอยู่ในกำลังแรงงานยาวนานขึ้น เนื่องจากยังไม่ถูกกำหนดว่าเป็นผู้สูงอายุ การยังคงทำงานที่มีรายได้เป็นของตัวเอง พึ่งพาครอบครัวและลูกหลานน้อยลง อีกทั้ง มีช่วงเวลาที่จะได้อยู่ในวัยก่อนการเป็นผู้สูงอายุได้ยาวนานขึ้น ย่อมน่าจะมีผลดีต่อผู้สูงอายุในด้านสุขภาพ โดยเฉพาะสุขภาพจิต ในด้านการรู้สึกถึงการยังมีคุณค่าของตนเอง การนับถือตนเองและความกระชุ่มกระชวยจากสถานภาพสังคมที่อ่อนเยาว์ลง แม้ข้อเสนอในการขยายนิยามผู้สูงอายุจะยังไม่ได้รับการตอบรับที่ชัดเจนจากสังคมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิงนโยบาย และเชิงกฎหมาย อีกทั้ง คงต้องใช้เวลาและกระบวนการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนและสังคมเป็นอย่างมากหากจะมีการปรับเปลี่ยน แต่อย่างน้อยก็น่าไปสู่การตั้งคำถามต่อความเป็นไปได้ในการปรับมุมมองและการสร้างมโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับสังคมไทยในยุคปัจจุบัน ภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุที่เป็นอยู่

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน พบว่าผลการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาและความก้าวหน้าของบริการสาธารณสุขทำให้อัตราการเกิดลดต่ำลงและประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้จำนวนและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและจากสภาวะการฉุดตาดแรงงานไทยในปัจจุบันที่การเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานใหม่ในกลุ่มอายุ 15 – 19 ปี มีแนวโน้มลดลงเนื่องจากการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็น 12 ปี ขณะที่ความเป็นไปได้อีกของกำลังแรงงานในกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเมืองมีแนวโน้มเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากในอนาคตประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานหลังอายุเกษียณเดิม (60 ปีสำหรับภาคราชการละ 55 ปีสำหรับเอกชน) ซึ่งในต่างประเทศก็ได้มีการขยายอายุเกษียณกันไปมากแล้ว เช่น ญี่ปุ่น โดยกระทรวงแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ทุกบริษัทในญี่ปุ่นกำหนดอายุเกษียณของพนักงานเป็น 60 ปี พร้อมทั้งมีมาตรการจูงใจโดยให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป ขณะที่ประเทศไทย ยังไม่มีนโยบายในการแทรกแซงการกำหนดอายุเกษียณของสถานประกอบการเอกชนแต่อย่างใด ดังนั้น การเตรียมความพร้อมด้านรายได้ที่พอเพียงสำหรับการดำรงคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุที่อาจยืนยาวออกไปตามอายุคาดหมายเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ข้อเสนอแนะอย่างหนึ่งเพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพียงพอคือ การขยายอายุการทำงานของภาคเอกชนออกไปอีก การใช้นโยบายนี้อาจจะส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิต ดังนั้นการศึกษาเพื่อหารูปแบบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชนที่เหมาะสม พร้อมทั้งประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในทุกด้านหากมีการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชนออกไปจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

สรินทร์ เกรย์ และณัฐจิรา ทองเจริญพงศ์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพจิต ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงการเกิดภาวะทุพพลภาพและภาวะการตาย ดังนั้น การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุไทย โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ. 2554 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีประชากรตัวอย่างอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 6,952 คน สุขภาพจิตวัดโดยชุดข้อถามสั้นจำนวน 15 ข้อ ของกรมสุขภาพจิต ผลการศึกษาโดยสถิติถดถอยแบบพหุ พบว่าปัจจัยทางประชากร ได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรส ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การศึกษา การทำงาน เศรษฐฐานะของครัวเรือน และปัจจัยทางสุขภาพ ได้แก่ การรับรู้ภาวะสุขภาพ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ประเภทของสวัสดิการรักษาพยาบาล และการออกกำลังกาย ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น นโยบายการให้โอกาสผู้สูงอายุในการทำงาน การลดความเหลื่อมล้ำ ของสวัสดิการรักษาพยาบาล และการส่งเสริมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย จึงควรได้รับการส่งเสริม

สมรภัษ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทรวินัย (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ ซึ่งได้สำรวจทัศนคติของผู้สูงอายุต่อการทำงานของผู้สูงอายุ โดยแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 – 60 ปี ผู้ที่ไม่ได้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ และผู้เกษียณอายุที่ยังทำงานอยู่ พบว่า ทัศนคติของผู้สูงอายุต่อการทำงานของผู้สูงอายุทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยด้านบุคคลถูกอ้างเห็นว่า สุขภาพมี ปัญหาต่อการทำงาน ผู้สูงอายุมีปัญหาด้านสายตา มีส่วนหนึ่งที่มีปัญหาการได้ยิน และปัญหาด้านการสื่อสาร และส่วนน้อยที่เห็นว่าผู้สูงอายุมีความเครียดต่อการทำงาน หรือมีโอกาสประสบอุบัติเหตุ ในสถานประกอบการสูง ข้อดีของผู้สูงอายุที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ยังสามารถพัฒนาการทำงานได้หากได้รับการฝึกอบรม ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่มีประโยชน์ ผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่สูง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังเห็นว่าผู้สูงอายุเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ดี ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ง่าย ประสิทธิภาพการทำงานเหมือนกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยทำงาน สำหรับ ข้อดีของผู้สูงอายุตามทัศนคติของผู้ตอบคือ เรียนรู้การใช้เทคโนโลยี การรับวิทยาการใหม่ ๆ ความพร้อมในการฝึกอบรมใหม่ ๆ ความไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้หลาย ๆ ชั่วโมง ขาดความอดทนต่อการทำงาน การทำงานเชิงซ้ำ และมักเป็นปัญหาต่อการทำงาน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จิรภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรนซ์อื่น โดยการศึกษาเปรียบเทียบมุมมอง คุณลักษณะของเงินเนอเรนซ์ที่มีต่อตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรนซ์อื่น ระหว่างผู้บังคับบัญชาเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์กับผู้บังคับบัญชาเงินเนอเรนซ์วาย โดยการใช้แบบสอบถาม สุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้บังคับบัญชาเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์กับผู้บังคับบัญชาเงินเนอเรนซ์วาย จำนวน 287 ตัวอย่าง พบว่า ผู้บังคับบัญชาเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์กับผู้บังคับบัญชาเงินเนอเรนซ์วาย มีมุมมองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันในองค์กร เช่น การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถด้านการบริหารความต่างระหว่างเงินเนอเรนซ์ เพื่อเป็นแนวทางในการ เสริมความสามารถในการรับรู้ เรียนรู้ และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างเงินเนอเรนซ์ และปรับตัว ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี มี 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) สาขาพัทยา บริษัท ซีพีเอ็น พัทยา จำกัด และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 138 คน และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 161 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ ณ วันที่ 31 มกราคม 2557) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เป็นเทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยลักษณะของประชากรมีการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน (อภิญา อิงอาจ, 2555) ซึ่งในที่นี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามบริษัท ได้แก่ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) สาขาพัทยา บริษัท ซีพีเอ็น พัทยา จำกัด และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ประชากรภายในกลุ่มคือ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจนเนอเรชั่นวาย ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มมา 1 กลุ่ม ปรากฏว่าสุ่มได้ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด มีพนักงานจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 45 คน และเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 38 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจึงมีทั้งหมด 83 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล

จากตำรา เอกสาร และงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ เงินนอเรชั่น อายุงานในบริษัท ตำแหน่งงานในบริษัท ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบตามรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ทักษะคิดต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ของพนักงานเงินนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบุคคล ประกอบด้วยปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ และด้านองค์กร ประกอบด้วยการเรียนรู้และนวัตกรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบวัดตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ส่วนการแปลความหมายของข้อมูล ในแบบสอบถามใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามการตอบในระดับความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดช่วงคะแนนด้วยวิธีการหาค่าพิสัย ใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยระดับความเห็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของระดับทัศนคติของเงินนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อกำหนดกรอบการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินเนอเรชั่นเฮ็ทซ์ และเงินเนอเรชั่นวัย ทัศนคติ และการทำงานของผู้สูงอายุ

2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล และดำเนินการสร้างคำถาม โดยรวบรวมคำสำคัญของแนวคิดที่ศึกษามาเขียนเป็นคำนิยามศัพท์ สร้างข้อคำถามทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาวิชา และภาษา เพื่อให้มีความสมบูรณ์เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบ และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ดังมีรายนามและตำแหน่งดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| 3.1 ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ | อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 คุณสนทยา เผ่าดี | ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ บริษัท นิตใต้ มาเทค (ประเทศไทย) จำกัด |
| 3.3 คุณสุภาณี ศรีกลม | ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด มหาชน |

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ด้วยแบบประเมินความตรงที่มี 3 ระดับได้แก่

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่
 -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

4. นำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (Item-objective congruence index : IOC) ดังนี้

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

<i>IOC</i>	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์
$\sum R$	แทน	คะแนนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
<i>N</i>	แทน	จำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

โดยการแปลค่าความหมาย ดังนี้

ถ้า *IOC* 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะวัด

ถ้า *IOC* < 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะวัด

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ โดยมีค่ามากกว่า 0.50 (ศิริชัย

พงษ์วิชัย, 2551) จำนวน 14 ข้อ และแก้ไขให้เหมาะสม ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา จึงรวบรวมข้อคำถามที่ปรับปรุงแก้ไขจำนวน 15 ข้อ แล้วใช้เป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้เพื่อนำไปใช้ขั้นต่อไป

5. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเจนเนอรัชันเอ็กซ์ และเจนเนอรัชันวายบริษัท ในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา งานนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านค่าความตรง จากข้อ 4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 50 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเจนเนอรัชันเอ็กซ์ และเจนเนอรัชันวายมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม 0.827 โดยด้านบุคคลมีค่าความเชื่อมั่น 0.826 ด้านองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น 0.853

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้จัดการบริษัท เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. แจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานจำนวน 83 ฉบับ
3. ระยะเวลาในการแจกแบบสอบถามและการรับแบบสอบถามกลับคืน เป็นเวลา 15 วัน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2558
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 75 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 90.36
5. แปลงรหัสข้อมูล (Recode) จากแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ด้านบุคคลในเรื่องปัญหาสุขภาพ จำเป็นต้องแปลงค่าคะแนนเนื่องจากเป็นข้อความที่เป็นลบ ดังนั้นก่อนที่จะรวมคะแนน มีขั้นตอนการแปลงรหัสดังนี้

ค่าคะแนนเดิม	ค่าคะแนนใหม่
5	1
4	2
3	3
2	4
1	5

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุตัว อยุงานในบริษัท ตำแหน่งงานในบริษัท ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงนับความถี่ (Frequency) ร่วมกับค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอร์ชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุของพนักงานบริษัท เช่น ทรลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ทดสอบความแตกต่างของ

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบตัวอย่างอิสระกัน (Independent samples t-Test)

3. วิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานนิพนธ์เรื่อง ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 75)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	52.00
หญิง	36	48.00
รวม	75	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 75)	ร้อยละ
2. เจนเนอเรชัน		
เจนเนอเรชัน เอ็กซ์	42	56.00
เจนเนอเรชัน วาย	33	44.00
รวม	75	100.00
3. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	15	20.00
1 – 3 ปี	20	26.70
4 – 6 ปี	30	40.00
7 ปี ขึ้นไป	10	13.30
รวม	75	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	5	6.70
ผู้ช่วยผู้จัดการ	1	1.30
หัวหน้าแผนก	6	8.00
เจ้าหน้าที่ – เจ้าหน้าที่อาวุโส	63	84.00
รวม	75	100.00

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 75 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน (ร้อยละ 52.00) และเพศหญิงจำนวน 36 คน (ร้อยละ 48.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง เจนเนอเรชัน เอ็กซ์ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 56.00) และอยู่ในช่วง เจนเนอเรชัน วาย จำนวน 33 คน (ร้อยละ 44.00)

ในด้านอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 40.00) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 26.70) อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 20.00) และอายุงาน 7 ปีขึ้นไป มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 13.30) ซึ่งน้อยที่สุดตามลำดับ

ในด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ – เจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 63 คน (ร้อยละ 84) รองลงมาอยู่ในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 6 คน (ร้อยละ 8) ตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 6.70) และตำแหน่งงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.30) ซึ่งน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของ พนักงานสูงอายุ	เจนเนอเรชั่น					
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์		ระดับ	เจนเนอเรชั่นวาย		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ด้านบุคคล						
ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ	2.35	0.75	ไม่เห็นด้วย	2.44	0.77	ไม่เห็นด้วย
ด้านองค์กร						
การเรียนรู้วัฒนธรรม	3.67	0.80	เห็นด้วย	3.64	0.67	เห็นด้วย
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.79	0.54	เห็นด้วย	3.68	0.44	เห็นด้วย
ของงาน						
ความสัมพันธ์ในองค์กร	3.56	0.67	เห็นด้วย	3.59	0.59	เห็นด้วย
รวม	3.33	0.50	เห็นด้วย	3.32	0.38	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านบุคคลในเรื่องปัญหาสุขภาพของพนักงานสูงอายุมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.35$, $SD = 0.75$) และเจนเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.44$, $SD = 0.77$)

ทัศนคติต่อการทำงานพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านองค์กรในเรื่องการเรียนรู้วัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.80$) และเจนเนอเรชั่นวายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.67$)

ทัศนคติต่อการทำงานพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านองค์กรในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.54$) และเจนเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.44$)

ทัศนคติต่อการทำงานพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ด้านองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.67$) และเจนเนอเรชั่นวายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.59$)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านบุคคลในเรื่องปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุรายข้อ

ด้านบุคคลในเรื่องปัญหาสุขภาพ ของผู้สูงอายุ	เจนเนอเรชั่น					
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์		ระดับ	เจนเนอเรชั่นวาย		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ผู้สูงอายุมักมีปัญหาด้านสุขภาพ	2.17	0.91	ไม่เห็นด้วย	2.27	0.80	ไม่เห็นด้วย
ผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องการได้ยิน	2.48	0.89	ไม่เห็นด้วย	2.64	0.93	ไม่แน่ใจ
ผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องสายตา	2.07	0.95	ไม่เห็นด้วย	2.30	0.88	ไม่เห็นด้วย
ผู้สูงอายุมีโอกาสประสบอุบัติเหตุ ในการทำงานสูง	2.67	1.03	ไม่แน่ใจ	2.55	1.03	ไม่เห็นด้วย

จากตารางที่ 4-3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านบุคคลในเรื่องปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทัศนคติของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุมักมีปัญหาด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.17$, $SD = 0.91$) และเจนเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.27$, $SD = 0.80$)

ทัศนคติของพนักงานเงินออเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องการได้ยินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.48, SD = 0.89$) และเงินออเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 2.64, SD = 0.93$)

ทัศนคติของพนักงานเงินออเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องสายตามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.07, SD = 0.95$) และเงินออเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.30, SD = 0.88$)

ทัศนคติของพนักงานเงินออเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุมีโอกาสประสบอุบัติเหตุในการทำงานสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 2.67, SD = 1.03$) และเงินออเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X} = 2.55, SD = 1.03$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเงินออเรชั่นเอ็กซ์ และเงินออเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องการเรียนรู้และนวัตกรรมรายชื่อ

ด้านองค์กรในเรื่องการเรียนรู้ และนวัตกรรม	เงินออเรชั่น					
	เงินออเรชั่นเอ็กซ์		ระดับ	เงินออเรชั่นวาย		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้วิทยาการ ใหม่ๆ ได้	3.67	0.87	เห็นด้วย	3.55	0.83	เห็นด้วย
ผู้สูงอายุเป็นผู้พร้อมที่จะรับการฝึก อบรมเพื่อเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ	3.55	0.89	เห็นด้วย	3.52	0.91	เห็นด้วย
ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับ การอบรม	3.79	0.84	เห็นด้วย	3.85	0.67	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเงินออเรชั่นเอ็กซ์ และเงินออเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องการเรียนรู้และนวัตกรรมเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทัศนคติของพนักงานเงินออเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้

วิทยาการใหม่ ๆ ได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.87$) และเงินเนอเรนซ์นวย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.83$)

ทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นผู้พร้อมที่จะรับการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.89$) และ เงินเนอเรนซ์นวย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.91$)

ทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.84$) และ เงินเนอเรนซ์นวย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์นวยบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รายชื่อ

ด้านองค์กรในเรื่องประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน	เงินเนอเรนซ์					
	เงินเนอเรนซ์เอ็กซ์		ระดับ	เงินเนอเรนซ์นวย		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ประสบการณ์ของผู้สูงอายุมี	4.40	0.73	เห็นด้วย	4.45	0.56	เห็นด้วย
ความสำคัญต่อการทำงาน			อย่างยิ่ง			อย่างยิ่ง
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง	4.14	0.75	เห็นด้วย	4.09	0.72	เห็นด้วย
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในวัยทำงาน	3.64	0.76	เห็นด้วย	3.48	0.76	เห็นด้วย
ผู้สูงอายุสามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมง	3.10	0.85	ไม่แน่ใจ	2.97	0.73	ไม่แน่ใจ
ผู้สูงอายุมีความเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้า	3.64	0.79	เห็นด้วย	3.42	0.66	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทักษะคิดของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ เกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้สูงอายุมีความสำคัญต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.73$) และ เงินเนอเรนซ์วาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.56$)

ทักษะคิดของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.75$) และเงินเนอเรนซ์วาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.72$)

ทักษะคิดของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในวัยทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.76$) และเงินเนอเรนซ์วาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.76$)

ทักษะคิดของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุสามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.85$) และเงินเนอเรนซ์วาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.73$)

ทักษะคิดของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุมีความเข้าใจต่อความต้องการของลูกคามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.79$) และเงินเนอเรนซ์วาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.66$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคิดต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์ในองค์กรรายข้อ

ด้านองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์ ในองค์กร	เงินเนอเรนซ์					
	เงินเนอเรนซ์เอ็กซ์		ระดับ	เงินเนอเรนซ์วาย		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัย	3.40	0.80	ไม่แน่ใจ	3.45	0.71	เห็นด้วย
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาต่อการทำงานในองค์กร	3.45	0.86	เห็นด้วย	3.45	0.71	เห็นด้วย

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์ ในองค์กร	เงินเนอเรชั่น					
	เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์		ระดับ	เงินเนอเรชั่นวาย		ระดับ
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อ องค์กร	3.81	0.80	เห็นด้วย	3.85	0.76	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4-6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์ในองค์กรเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.80$) และเงินเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.71$)

ทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาต่อการทำงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.86$) และเงินเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.71$)

ทัศนคติของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.80$) และเงินเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.76$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของพนักงาน สูงอายุ	เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์		เจนเนอเรชั่น วาย		t-Test	P-Value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	ด้านบุคคล					
ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ	2.35	0.75	2.44	0.77	-0.534	0.595
ด้านองค์กร						
การเรียนรู้วัฒนธรรม	3.67	0.80	3.64	0.67	0.178	0.859
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน	3.79	0.54	3.68	0.44	0.870	0.387
ความสัมพันธ์ในองค์กร	3.56	0.67	3.59	0.59	-0.205	0.838
รวม	3.33	0.50	3.32	0.38	0.082	0.935

จากตารางที่ 4-7 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายจะมีทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายจะมีทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุในด้านบุคคลและด้านองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงาน
สูงอายุ เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม**

ตารางที่ 4-8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ	จำนวน
ประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นประโยชน์สำหรับการทำงาน	5
สามารถทำงานร่วมกันได้	4
ไม่ยอมเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ	3
สุขภาพร่างกายอาจมีปัญหาบ้างสำหรับงานที่ต้องใช้กำลัง	2
ทำงานร่วมกับวัยอื่นค่อนข้างยาก	1
มีทัศนคติค่อนข้างลบ	1

จากตารางที่ 4-8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 12 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า ประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นประโยชน์สำหรับการทำงาน 5 คน มองว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันสามารถทำงานร่วมกันได้จำนวน 4 คน มองว่าผู้สูงอายุไม่ยอมเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ จำนวน 3 คน มองว่าสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุอาจมีปัญหาบ้างสำหรับงานที่ต้องใช้กำลัง จำนวน 2 คน มองว่าผู้สูงอายุทำงานร่วมกับวัยอื่นค่อนข้างยาก จำนวน 1 คน และมองว่าผู้สูงอายุมีทัศนคติค่อนข้างลบ จำนวน 1 คน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี โดยมีสมมติฐานของการวิจัย คือ ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงาน เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 45 คน และเจนเนอเรชันวาย จำนวน 38 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม โดยมุ่งศึกษาตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ เจนเนอเรชันของพนักงาน และตัวแปรตาม คือ ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล คือ ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ และด้านองค์กร คือ การเรียนรู้และนวัตกรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ ความสัมพันธ์ในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี เป็นแบบสอบถามแบบวัดตามมาตราส่วนประมาณของลิเคิร์ต ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยความตรงของเนื้อหา โดยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.827 โดยด้านบุคคลมีค่าความเชื่อมั่น 0.826 ด้านองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น 0.853 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบตัวอย่างอิสระกัน และตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ

สรุปผล

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัด

ชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งเป็นทัศนคติในด้านบวก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคคล ทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่าสุขภาพของผู้สูงอายุไม่มีปัญหาต่อการทำงาน ผู้สูงอายุไม่มีปัญหาเรื่องการได้ยิน ไม่มีปัญหาเรื่องสายตา และผู้สูงอายุมีโอกาสประสบอุบัติเหตุในการทำงานต่ำ ด้านองค์กร ทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่า ในเรื่องการเรียนรู้และนวัตกรรมนั้นผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ได้ และพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ อีกทั้งยังสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการอบรม ในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพที่มีประโยชน์ ผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง ประสิทธิภาพการทำงานเหมือนบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในวัยทำงาน และผู้สูงอายุมีความเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้าได้ดี แต่ไม่แน่ใจว่าผู้สูงอายุจะสามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมง ในเรื่องความสัมพันธ์ในองค์กรทั้ง 2 กลุ่ม เห็นว่า ผู้สูงอายุนั้นไม่เป็นปัญหาต่อการทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยที่พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเห็นว่าผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัยได้ แต่พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ไม่แน่ใจว่าผู้สูงอายุจะสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัยได้

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรีมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ทัศนคติของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี มีความแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเจนเนอเรชั่นต่างกันมีทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยบางส่วนสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิลนิลใบ และนงนุช อินทรวีเศษ (2551) กล่าวว่า ทัศนคติของผู้สูงอายุต่อการทำงานของผู้สูงอายุ โดยด้านองค์กรเห็นว่าผู้สูงอายุที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ยังสามารถพัฒนาการทำงานได้หากได้รับ

การฝึกอบรม ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่มีประโยชน์ ผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังเห็นว่าผู้สูงอายุเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ดี ปรับตัวเข้ากับ ผู้ร่วมงาน ได้ง่าย ประสิทธิภาพการทำงานเหมือนกับบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยทำงาน และบางส่วนที่ไม่ สอดคล้อง โดยบุคคลเห็นว่า สุขภาพมีปัญหาคือการทำงาน ผู้สูงอายุมีปัญหาด้านสายตา มีส่วนหนึ่ง ที่มีปัญหาการได้ยิน และปัญหาด้านการสื่อสาร และส่วนน้อยที่เห็นว่าผู้สูงอายุมีความเครียดต่อ การทำงาน หรือมีโอกาสประสบอุบัติเหตุในสถานประกอบการสูง ด้านองค์กรเห็นว่าผู้สูงอายุไม่สามารถ เรียนรู้การใช้เทคโนโลยี การรับวิทยาการใหม่ ๆ ความพร้อมในการฝึกอบรมใหม่ ๆ ความไม่ สามารถทำงานติดต่อกันได้หลาย ๆ ชั่วโมง ขาดความอดทนต่อการทำงาน การทำงานเชิงซ้ำ และ มักเป็นปัญหาคือการทำงาน และผลวิจัยไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ เดชา เดชะวิวัฒนไพศาล, กฤษยา นุ่มพยา, จิรภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปรีมบุญ (2557) กล่าวว่า เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เงินเนอเรชั่นวายมีมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรชั่น อื่น ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานในองค์กรจะมีความแตกต่างกันด้านช่วงอายุเงินเนอเรชั่น แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษานั้นเป็นพนักงาน เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และพนักงาน เงินเนอเรชั่นวาย ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกันซึ่งจะได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญมา เหมือนกัน โดยเฉพาะเรื่องการทำงานจึงอาจทำให้ความคิด ทักษะ และมุมมองในการทำงานไม่ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เช่น ทรูพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี ไม่ เห็นด้วยว่าสุขภาพของผู้สูงอายุมีปัญหาคือการทำงาน แต่มีบางส่วนมองว่าผู้สูงอายุอาจมีโอกาส ประสบอุบัติเหตุในการทำงาน ดังนั้นเสนอแนะให้มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยให้ชัดเจน และจัดอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้มีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของพนักงานเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เช่น ทรูพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรีเห็นด้วย ในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของผู้สูงอายุ แต่มีบางส่วนมองว่าผู้สูงอายุอาจจะไม่ สามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมง ดังนั้นเสนอแนะให้องค์กรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้เป็นประโยชน์ต่อแรงงานผู้สูงอายุ และส่งเสริมให้ยืดหยุ่นเวลาทำงานหรือสามารถปรับเปลี่ยนเวลาทำงานได้ เพื่อให้ใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลระหว่างเวลางานและชีวิตส่วนตัว

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรีเห็นด้วยว่าผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี แต่มีบางส่วนมองว่าผู้สูงอายุอาจไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัยได้ ดังนั้นเสนอแนะให้องค์กรจัดหลักสูตรโดยผู้สูงอายุเป็นวิทยากรนำประสบการณ์ทำงานที่มีมาแนะนำแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในองค์กรเพราะนอกจากประสบการณ์ผู้สูงอายุจะมีประโยชน์แล้วยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันบริษัทในเครือ เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรีเท่านั้น ควรมีการนำไปศึกษาวิจัยกับในกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ในเครือเซ็นทรัลกรุ๊ป เพื่อวางแผนและปรับใช้แนวทางการปฏิบัติในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของคนหลากหลายเจนเนอเรชันในองค์กร

2.2 ควรศึกษาความพร้อมในการจ้างงานหรือขยายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรได้ดี

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2527). การศึกษาบุคคลเป็นรายกรณี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จรัสวรรณ เทียนประภาส และพัชรี ดันศิริ. (2542). การพยาบาลผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). การจัดการความหลากหลายในองค์กร ตัวแบบทางค่านิยมพยากรณ์มนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นัฐจุฑา นกจันทร์. (2554). การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นัตร์ชัย เอี่ยมอ่อง. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ในการนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในชั้นพนักงานสอบสวน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2556). ข้อพิจารณาโมทัศน์ใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ” และ “อายุเกษียณ” ในประเทศไทย. วารสารประชากร, 4(1), 131-150.
- ณัฐชัฐดา วิจิตรจามรี. (2556). การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีรภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557). การศึกษาเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 36(141), 1-17.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจนเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเงินเนอเธอร์แลนด์ต่าง ๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 36(138), 40-62.
- นงนุช สุนทรชวากานต์. (2556). แนวทางการปรับปรุงกฎหมาย เพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 39-46.
- นงนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). รายงานฉบับสมบูรณ์ การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน). (2554). ข้อมูลทั่วไปของบริษัท. เข้าถึงได้จาก <http://www.cpn.co.th>.
- ปฎิมา ชพานนท์. (2544). ทศนคติต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาค เขต 22. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรัตน์ แสงเดงหาญ. (2556). สูงวัยแต่ยังไม่หวออยู่ มุมมองต่อการทำงานของผู้สูงอายุในยุค Aging Society. *วารสารการบริหารคน*, 34(2), 68-71.
- พรรัตน์ แสงเดงหาญ. (2557). แนวโน้มการจ้างงานในยุคสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารการบริหารคน*, 35(2), 81-85.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารนักบริหาร (Executive Journal)*, 31(1), 153-159.
- ไพโรจน์ วงศ์วุฒิวัฒน์. (2551). สังคมผู้สูงอายุ เราจะเตรียมรับมือกันอย่างไร. เข้าถึงได้จาก http://www.bangkokbank.com/download/EX_Aging_Society_TH.pdf.
- พรรินทร์ เกรย์ และณัฐจีรา ทองเจริญชูพงศ์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ. *วารสารประชากร*, 3(2), 45-63.
- วิทยา ชีวรุโณทัย. (2555). รักและผูกพัน เจเนอเรชั่น แซค. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. (2529). การประชาสัมพันธ์ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศราวุธ ไชยศิริ. (2550). พฤติกรรมการบริโภคอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ของกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสาร การตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2556). *องค์กรสูงวัย (Aging organization) - - HRD จะรับมืออย่างไร*. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551ก). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551ข). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2556). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจนี กังวานพรศิริ และนงนุช อินทรวិเศษ. (2553). *โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทรวิเศษ. (2551). *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2539). *สังคมวิทยาภาวะสูงอายุ ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรिता อึ้งสกุล. (2552). *ความต้องการของผู้บริโภค (Consumer insight) ที่เป็นกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย มีผลต่อรูปแบบธุรกิจ*. โครงการทางธุรกิจบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557ก). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557ข). *รายงานผลเบื้องต้นการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุจินดา ม่วงมี. (2545). *ทัศนคติของนิสิตของมหาวิทยาลัยที่มีต่อผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สุภัทมา ดันตยาภินันท์. (2554). ความแตกต่างภายในองค์กรกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

วารสารนักบริหาร (*Executive Journal*), 31(4), 153-159.

สุพัตรา สุภาพ. (2543) สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี. กรุงเทพฯ:

ไทยวัฒนาพานิช.

อภิญา อิงอาจ. (2555). การวิเคราะห์เชิงสถิติ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัญชุลี สืบบัว. (2549). ทักษะคิดต่อการทำงาน และความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับผลการ

ปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, ภาควิชาจิตวิทยา,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๖๖๕๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณสนธยา เผ่าดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวฉันทน์แข วัฒนฉัตร รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๐๗๔๘ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องทัศนคติของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนาชลบุรี จำกัด โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๑๐๕๕๒



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.สกลนคร ๒๐๑๓๑

๒ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณสุภาณี ศรีกลม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวฉันทน์แข วัฒนฉัตร รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๐๗๔๘ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องทัศนคติของเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด โดยมี ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณะบดี โทร. ๒๕๕๔
 ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๑๘๖๐๕ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

ด้วย นางสาวฉันทน์แข วัฒนฉัตร รหัสประจำตัว ๕๕๔๒๐๗๔๘ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
 การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องทัศนคติของ
 เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อการทำงานของผู้อยู่สูงอายุของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา
 ชลบุรี จำกัด โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
 เพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
 เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
 คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะคติของเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ และเจนเนอร์ชันวายที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ
ของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาทัศนคติของเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอร์ชันวาย (Generation Y) ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ซึ่งศึกษาโดยนางสาวฉันทน์แข วัฒนฉัตร นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติของเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอร์ชันวาย (Generation Y) ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือด้านบุคคล ประกอบด้วยสุขภาพของผู้สูงอายุ และด้านองค์กร ประกอบด้วย การเรียนรู้และนวัตกรรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ความเห็นอื่น ๆ ที่มีต่อ ทัศนคติของเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอร์ชันวาย (Generation Y) ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ พนักงานบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด แต่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในองค์กรพร้อมรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตโดยการจ้างงานหรือขยายการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ฉันทน์แข วัฒนฉัตร

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. Generation

Generation X อายุระหว่าง 32 - 50 ปี

Generation Y อายุระหว่าง 18 - 31 ปี

3. อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี

4 - 6 ปี 7 ปี ขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ

หัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่ - เจ้าหน้าที่อาวุโส

ตอนที่ 2 แบบทดสอบทัศนคติของเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ และเจนเนอร์ชันวายที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับทัศนคติของท่านที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

เจนเนอเรชันเอ็กซ์ หมายถึง ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32 ถึง 50 ปี

เจนเนอเรชันวาย หมายถึง ผู้ที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 31 ปี

ผู้สูงอายุ หมายถึง พนักงานของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ชลบุรี จำกัด ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป
ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของสูงอายุ หมายถึง ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของสูงอายุในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ด้านบุคคล ได้แก่

สุขภาพของผู้สูงอายุ หมายถึง ปัญหาด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของสูงอายุ ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านการได้ยิน ปัญหาเรื่องสายตา รวมทั้งมีโอกาสประสบอุบัติเหตุในการทำงานของผู้สูงอายุ

2. ด้านองค์กร ได้แก่

2.1 การเรียนรู้และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุที่สามารถเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ได้ พร้อมทั้งจะรับการฝึกอบรมในนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการอบรม

2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หมายถึง ผลการทำงานของผู้สูงอายุมาจากประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในวัยทำงาน สามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมงและเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้า

2.3 ความสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัย และไม่มีปัญหาต่อการทำงานขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อที่	การทำงานของผู้สูงอายุ	ระดับคะแนน					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
ด้านบุคคล : สุขภาพของผู้สูงอายุ							
1	ผู้สูงอายุมักมีปัญหาด้านสุขภาพ						
2	ผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องการได้ยิน						
3	ผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องสายตา						
4	ผู้สูงอายุมีโอกาสประสบอุบัติเหตุในการทำงานสูง						
ด้านองค์กร : การเรียนรู้และนวัตกรรม							
5	ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ได้						
6	ผู้สูงอายุเป็นผู้พร้อมที่จะรับการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ						
7	ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการอบรม						
ด้านองค์กร : ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน							
8	ประสบการณ์ของผู้สูงอายุมีความสำคัญต่อการทำงาน						
9	ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง						
10	ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมือนบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในวัยทำงาน						
11	ผู้สูงอายุสามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมง						
12	ผู้สูงอายุมีความเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้า						
ด้านองค์กร : ความสัมพันธ์ในองค์กร							
13	ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัย						
14	ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาต่อการทำงานในองค์กร						
15	ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีต่อทัศนคติของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบและแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ	15	0.827
ด้านบุคคล	4	0.826
ผู้สูงอายุมักมีปัญหาด้านสุขภาพ		0.824
ผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องการได้ยิน		0.821
ผู้สูงอายุมักมีปัญหาเรื่องสายตา		0.822
ผู้สูงอายุมีโอกาสประสบอุบัติเหตุในการทำงานสูง		0.827
ด้านองค์กร	11	0.853
ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ได้		0.819
ผู้สูงอายุเป็นผู้พร้อมที่จะรับการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ		0.811
ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการอบรม		0.816
ประสบการณ์ของผู้สูงอายุมีความสำคัญต่อการทำงาน		0.823
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง		0.823
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในวัยทำงาน		0.807
ผู้สูงอายุสามารถทำงานติดต่อกันได้หลายชั่วโมง		0.816
ผู้สูงอายุมีความเข้าใจต่อความต้องการของลูกค้า		0.812
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ทำงานต่างวัย		0.812
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาต่อการทำงานในองค์กร		0.807
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร		0.818