



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการหางานภายหลังเกษียณอายุของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ

FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYMENT AFTER RETIREMENT OF

MULTINATIONAL LOGISTICS COMPANIES

ชนานันท์ คำริห์

มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYMENT AFTER RETIREMENT OF
MULTINATIONAL LOGISTICS COMPANIES



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

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชนาันนท์ คำริห์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยมูรพา ได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรตต์ แสดงหาญ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณวิชนี ถนอมชาติ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. กล้าหาญ ณ น่าน)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรตต์ แสดงหาญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณวิชนี ถนอมชาติ)

กรรมการ

(ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยมูรพา

อนุมัติคณะกรรมการจัดการและการ

ท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

60920097: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: การเกณฑ์อายุ, พนักงาน, การจ้างงาน, โลจิสติกส์

ชนา้นันท์ คำริห์ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษณอายุของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ. (FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYMENT AFTER RETIREMENT OF MULTINATIONAL LOGISTICS COMPANIES) คณบดีกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์: พรรตันน์ แสดงหาญ, วรรณวิชนี ถนนชาติ ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษณอายุ ของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานของธุรกิจในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ จำนวน 95 สาขาในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 คน และความคิดเห็นของพนักงาน จำนวน 95 คน ที่ปฏิบัติงานในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ซึ่งผลวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจ้างงานภายหลังเกษณอายุ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษณอายุ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

60920097: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: RETIREMENT, EMPLOYEES, EMPLOYMENT, LOGISTICS

CHANANAN DAMRI : FACTORS INFLUENCEING THE EMLOYEMENT
AFTER RETIREMENT OF MULTINATIONAL LOGISTICS COMPANIES. ADVISORY
COMMITTEE: PORN RAT SADANGHARN, Ph.D., WANVICECHANEE TANOAMCHARD,
Ph.D. 2021.

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

กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์ฉบับสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา และประธาน
คุบคุมงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรตันน์ แสดงハウญ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง
ในการดำเนินงานที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา รวมถึง
คณะกรรมการสอบงานวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้งาน
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้อكمดีที่สุด ดินนรร์สึกชาบซึ่งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้
ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ที่ประसิทธิ์ประสานวิชาความรู้
ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตจริง และนำมาปรับใช้กับการจัดทำงานวิทยานิพนธ์เล่ม
นี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ และเพื่อนๆ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน
ทุก ๆ ท่านที่เอื้อเพื่อ และช่วยเหลือในการเข้าเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
สามารถสำเร็จราบรื่น

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ และเคยสนับสนุนให้
คินันสามารถทำงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ตามประสงค์

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตปี 2560 ทุกท่าน ที่เคยให้กำลังใจสนับสนุน
และผลักดันชี้่กันและกัน รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่คินันมาโดยตลอด จนทำ
ให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานที่สมบูรณ์

และสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ บริษัท ดีอีซแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้การ
สนับสนุนมอบทุนการศึกษาระดับปริญญาโทแก่คินัน และทำให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คินันขอขอบเป็นกตัญญูตัวเดียว
บุพการี บูรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน ที่ทำให้คินันเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนครบเท่าทุกวันนี้

ชนาันท์ คำริห์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	๔
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๕
กิตติกรรมประกาศ.....	๖
สารบัญ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
ลักษณะผู้สูงอายุและการเข้าทำงานผู้สูงอายุ.....	41
การตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน	45
การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน	50
บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการวิจัย	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	33
สรุปผลการวิจัย	33
อภิปรายผลการวิจัย	35
ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม	12
บรรณานุกรม	13
ประวัติย่อของผู้วิจัย	16

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ภาวะประชากรผู้สูงอายุกำลังเกิดขึ้นในทุกภูมิภาคและในประเทศที่มีการพัฒนาต่างระดับกันไป โดยองค์การสหประชาชาติได้ให้คำนิยามสังคมผู้สูงอายุว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนเกินร้อยละ 10 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่า ประเทศนี้ได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing society) และถ้าสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปี เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 20 และอายุ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14 ของประชากรโดยรวมทั้งประเทศ จะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) และเมื่อใดที่จำนวนประชากรมีอายุ 65 ปีขึ้นไป มีมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ ก็จะถูกเรียกว่าเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super-aged society) (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) ตามการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอายุ ประชากรจะถูกจำแนกกว่าสูงอายุมีผู้สูงอายุมีสัดส่วนสูงกว่าประชากรกลุ่มอายุอื่น และมีอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงแต่การมีอายุยืนยาวมากขึ้นในวัยสูงอายุ นำไปสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนการครุภัณฑ์เดือนอายุเมื่อแรกเกิดของทั้งโลกได้เพิ่มขึ้นสูงอย่างต่อเนื่องระหว่างปี ค.ศ. 2010-ค.ศ. 2015 อายุครุภัณฑ์เดือนอยู่ที่ 78 ปี ในประเทศที่พัฒนาแล้ว และ 68 ปี ในประเทศกำลังพัฒนา และภายในปี ค.ศ. 2045-ค.ศ. 2050 คาดว่าทารกที่เกิดใหม่จะสามารถมีชีวิตอยู่ต่อได้ถึงอายุ 83 ปีในประเทศพัฒนาแล้ว และ 74 ปี ในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งถือว่าการมีประชากรผู้สูงอายุมากถือเป็นเรื่องที่ดีของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการมีอายุยืนยาวมากขึ้นเป็นผลลัพธ์ที่สุด ประการหนึ่งของมนุษยชาติ เพราะคนมีชีวิตอยู่ได้นานขึ้น เพราะมีการปรับปรุงภาวะโภชนาการ สุขากินบาล มีความก้าวหน้าทางการแพทย์ การดูแลสุขภาพ การศึกษา และความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจ (กองทุนประชากรแห่งสหประชาติ และองค์การเอล์ฟ檄 อินเตอร์เนชั่นแนล, 2561)

เช่นเดียวกันกับประเทศไทย ที่พบว่าโครงสร้างผู้สูงอายุได้เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้ได้จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร โครงสร้างทางอายุของประชากรแสดงด้วยสัดส่วนของประชากรในวัยต่าง ๆ เมื่อจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มอายุ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ประชากรวัยเด็ก (อายุน้อยกว่า 15 ปี) วัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) และวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จะเห็นได้ว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2583 สัดส่วนของประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงาน มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 13.2 ในพ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 32.1 ในพ.ศ. 2583 และที่น่าสังเกต คือ ในปีพ.ศ. 2560 จะเป็นปีที่คาด

ว่าสัดส่วนของประชากรวัยเด็กจะเท่ากันกับสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ โดยจำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุจากผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2583 พบว่า สัดส่วนของประชากรสูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน ก่อให้คือสัดส่วนของผู้สูงอายุวัยปลายจะเพิ่มจากประมาณร้อยละ 12.7 ของประชากรสูงอายุทั้งหมดเป็นเกือบ 1 ใน 5 ของประชากรสูงอายุ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุวัยปลายนี้ จะสะท้อนถึงการมีอายุสูงขึ้นของประชากรสูงอายุ และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาพ เมื่อพิจารณาสัดส่วนเพศของประชากรสูงอายุ พบว่า ประชากรสูงอายุเพศหญิงมีสัดส่วนร้อยละ 55.1 ในปี 2553 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 56.8 ในปี 2583 โดยเฉพาะประชากรสูงอายุวัยปลายเพศหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด จากร้อยละ 13.9 ในปี 2553 เป็นร้อยละ 21.3 ในปี 2583 เนื่องจากเพศหญิงจะมีอายุยืนยาวกว่าเพศชาย (มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ, 2558)

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

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องที่ท้าทายในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งรวมทั้งทำให้เกิดการลดลงของจำนวนแรงงานที่ส่งผลต่อการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานที่ลดลง โดยอัตราการเกิดที่ต่ำลงและอายุแรงงานที่สูงขึ้นจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง และยิ่งประชากรมีอายุมากขึ้นเท่าไหร่ก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะมีกำลังแรงงานน้อยลงเท่านั้น และรวมถึงผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) ที่ลดลง

โดยการศึกษาของ Maestas and others (2016) อ้างถึงใน จารีย์ ปืนทอง, ชนกรณ์ จิตตินันท์, ประภัสสร แสวงสุขสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ (2561) พบว่าหากจำนวนประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปขยายตัวร้อยละ 10 จะส่งผลให้รายได้ต่อหัวของประชากร (GDP per Capita) ชะลอลงร้อยละ 5.5 และการเข้าสู่สังคมสูงอายุทำให้อัตรารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แรงงานจะได้รับลดลงและยังส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในทุกกลุ่มอายุลดลง และการที่ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างผู้สูงอายุขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก รวมทั้งแรงงานวัยหนุ่มสาวที่เข้าสู่ตลาดแรงงานก็มีแนวโน้มลดลง องค์กรจึงต้องหาวิธีป้องกันและรับมือกับการขาดแคลนแรงงาน และเพื่อเตรียมรับมือกับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต การจัดการแรงงานผู้สูงอายุก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างมากในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยองค์กรสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ รวมถึงนำประสบการณ์ที่มามาจากของแรงงานผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ได้ วิโรจน์ เจริญลักษณ์, จิราวรรณ คงคล้าย และปริชา คำมาดี (2560) สองคลื่องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติดบบที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้ระบุว่าสัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมมูลน์ และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ประชากรวัยแรงงานได้ริมลดลงส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต้านิ่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการซึ่งเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งทุกส่วนต้องร่วมกันในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น โดยหนึ่งในเป้าหมายนี้คือ ผู้สูงอายุวัยต้องมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ โดยการทำให้ผู้สูงอายุมีงานทำในช่วงอายุ 60-69 เพิ่มขึ้น

ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนั้น ต้องมีการวางแผนสำหรับการแก้ไขปัญหาแรงงานเมื่อมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมโอกาสการเข้าทำงานแก่ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทย โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มนaye จ้างในภาคเอกชน ให้ตระหนักรถึงความรู้ความสามารถของแรงงานสูงอายุ ระบบการเงินที่ยืดหยุ่น รางวัลหรือสิ่งกระตุ้นที่สนับสนุนการกลับมาเข้ารับการฝึกอบรมทักษะใหม่ และการจ้างงานใหม่สำหรับผู้สูงอายุ และการเปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุได้เพิ่มพูนทักษะของตนเอง รวมถึงใช้หลักการให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พัฒนาคน เป็นทุนมนุษย์ก่อนวัยเกษียณ

และจัดโครงการส่งเสริมการสร้างรายได้ การมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ มีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพคน老ของอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบกลุ่มอาชีพและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการจัดสวัสดิการ ได้อย่างยั่งยืน สร้างเป็นโครงการข่ายสังคมผู้สูงอายุในรูปแบบชุมชนภูมิภาค (Community governances) (พกสสรณ์ วรกัทร์ธิระกุล, 2560)

กล่าวได้ว่าการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุจากจะเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนของการผลิตแล้ว ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการข้างงานและการเริ่มต้นโดยทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดจากปัญหาที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลง ได้อีกด้วย ซึ่งแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการขยายอายุการเงินการทำงานหรือการจ้างงานเป็นรายบุคคล ตามความสมัครใจขององค์กรและตามความสมัครใจของผู้สูงอายุ และนอกจากนี้ยังมีรายละเอียดในเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องมีการพิจารณาเพิ่มเติมด้วย ดังเช่น การจ้างงานแบบเต็มเวลา (Full-time employment) หรือการจ้างงานแบบบางส่วนเวลา (Part-time employment) รวมถึงการจ้างแบบระยะยาวหรือสัญญาจ้างรายปี ซึ่งเรื่องเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องมีการศึกษาและกำหนดในรายละเอียดของการจ้างงานผู้สูงอายุ (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2558)

เมื่อพนักงานลึกลับวัยเกษียณอายุด้วยระยะเวลาขององค์กร และต้องสิ้นสุดการเป็นพนักงานหนึ่งคนที่ต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้วนั้น อาจจะส่งผลให้ศักยภาพที่สามารถสร้างผลผลิตจากพนักงานกลุ่มดังกล่าวลดลงหากไม่มีกำลังแรงงานมากดแทนอาจส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคมและการพัฒนาประเทศเป็นได้ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีทักษะและความเชี่ยวชาญหลากหลายด้าน ซึ่งถือเป็นมันสมอง เป็นคลังแห่งภูมิปัญญาที่สั่งสมประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมา และยังมีศักยภาพที่สามารถสร้างผลผลิต ให้กับองค์กรและประเทศได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากในองค์กรต้องมีพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อพนักงานเก่าลึกลับวัยเกษียณ ทางองค์กรก็ต้องหาพนักงานใหม่มากดแทน อาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่มีอยู่เดิมเพื่อมารับช่วงต่อ หรือประกาศหาพนักงานใหม่ที่มีความสามารถ แต่ในการสรรหาคนมาทดแทนพนักงานเก่า�ั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะกว่าพนักงานหนึ่งคนจะสามารถทำงานได้ดีนั้นต้องใช้ระยะเวลาอย่างมาก โดยเฉพาะพนักงานระดับบริหารซึ่งกว่าจะเป็นพนักงานที่มีทักษะวุฒิและวัยุติจนก้าวมา_rับตำแหน่งนี้ได้ พนักงานเหล่านั้นจะต้องผ่านการทำงานมากจนสั่งสมเป็นประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานที่เข้ามาทำหน้าที่แทนอาจจะต้องใช้เวลาปรับตัวนาน หรือยิ่งไปกว่านั้นคือพนักงานที่มาแทนอาจจะมีประสบการณ์ไม่พอ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ดีเทียบเท่ากับพนักงานเก่าที่เกย์ย้อนอดีตไป แต่ถ้าพนักงานวัยเกษียณสามารถ

ทำงานต่อไปได้ องค์กรจะยิ่งได้ประโยชน์เพราะพนักงานวัยเกณฑ์อายุสามารถทำงานต่อไปได้โดย ไม่จำเป็นต้องปรับตัวเมื่ออายุพนักงานใหม่ และที่สำคัญองค์กรก็สามารถขับเคลื่อนองค์กร ต่อไปได้ด้วยทรัพยากรที่มีศักยภาพ (HR Advice, 2561)

สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานต่อภายหลังเกณฑ์อายุ คือ ต้องการหารายได้ และมีหนี้สินที่ยังต้องชำระ สุขภาพร่างกายแข็งแรงและยังมีแรงในการทำงานอยู่ (กุศล สุนทรชาดา, 2553) และยังพบว่า การที่ผู้ที่เกณฑ์อายุต้องการทำงานต่อ ภายหลังครบกำหนดอายุการทำงานนั้น เป็นจากยังมีภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นรายจ่ายส่วนตัว และยังต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว รวมถึงมีรายจ่ายด้านสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ซึ่งช่วยให้เกิด สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ภวิต นิล ใน และนงนุช อินทร์วิเศษ (2551) จากการศึกษาโครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกณฑ์อายุ พบว่า ผู้ที่ต้องการทำงานต่อภายหลังเกณฑ์อายุมีเหตุผลที่ ต้องการทำงานต่อ โดยสามารถแยกออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล คือ ยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยเหลือตนเอง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ ต้องการหารายได้และยังมีหนี้สินอยู่ ไม่มีเงินออม ไว้ใช้ยามฉุกเฉิน ได้หลังเกณฑ์อายุไม่พอใช้ และปัจจัยด้านสังคม คือ ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น ต้องการรักษาสถานภาพทาง สังคม ไว้ และต้องการเงินไปทำบุญ

ทั้งนี้ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในแผน ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนเศรษฐกิจและสังคม การกระจายความเจริญ และการพัฒนาเมืองและพื้นที่ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของ ประเทศไทย ประสบปัญหาความต่อเนื่องในการดำเนินการ และปัญหาเชิงปริมาณ ปัญหาด้าน คุณภาพ และการบริหารจัดการในการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มี ข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 จะ มุ่งเน้นการขยายขีดความสามารถ และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อรับการขยายตัวของ เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจหลัก และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกกลุ่มในสังคม สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและอาเซียนอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงข่าย เชื่อมโยงภายในประเทศที่สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจต่าง ๆ การ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการกำกับดูแลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพการดำเนินการ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน และการคุ้มครองผู้บริโภค การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ และพัฒนาผู้ประกอบการในสาขาโลจิสติกส์และหน่วยงานที่มีศักยภาพเพื่อไปทำธุรกิจในต่างประเทศ

เนื่องจากธุรกิจประเภทโลจิสติกส์ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนเศรษฐกิจ และสังคมไทยในปัจจุบันตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 และแน่นอนว่าการดำเนินธุรกิจขององค์กรต้องอาศัยพนักงานเป็นทรัพยากรหลักที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของประเทศไทย และบริษัทในเครือธุรกิจประเภทโลจิสติกส์มีขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานในองค์กรจำนวนมาก ซึ่งจะเดิ่งไม่ได้อย่างแน่นอนว่าพนักงานทุกคนล้วนต้องเกี้ยวย่นอายุ จากจำนวนผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ได้ในอนาคต การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานต่อภายในแหล่งเงินรายได้ที่มีอยู่น้อยลง เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่คาดว่าจะบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะในภาคโลจิสติกส์ ผู้วัยเจิงทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าทำงานภายในแหล่งเงินรายได้ของพนักงานในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ แห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่ใช้ทรัพยากรนุ่มนวลในการดำเนินธุรกิจจำนวนมาก ก่อนที่จะรับผลกระทบด้านแรงงานที่สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร ได้ การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นเพื่อศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเข้าทำงานภายในแหล่งเงินรายได้และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อภายในแหล่งเงินรายได้บ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการเข้าทำงานภายในแหล่งเงินรายได้ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ
- เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าทำงานภายในแหล่งเงินรายได้ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

- ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการเข้าทำงานภายในแหล่งเงินรายได้ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ
- ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการเข้าทำงานภายในแหล่งเงินรายได้ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

3. ปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ
โลจิสติกส์ข้ามชาติ

4. ปัจจัยด้านภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ
โลจิสติกส์ข้ามชาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ สามารถนำไปปูทางให้ผู้สูงอายุ
ที่กำลังจะเกษียณอายุที่มีความรู้ประสบการณ์ทำงานต่อ โดยจะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลน
แรงงานในองค์กร

2. ผู้สูงอายุที่กำลังจะเกษียณมีโอกาสที่จะได้ทำงานต่อ ตามรูปแบบการจ้างงานที่
เหมาะสม และตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือ
บริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ กรอบแนวคิดในการวิจัยพัฒนามาจากการคัดเลือกตัวแปรจากแนวคิดและ
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยการจ้างงานผู้สูงอายุ
1. ปัจจัยด้านบุคคล
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
3. ปัจจัยด้านสังคม
4. ปัจจัยด้านภาครัฐ (สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และ ¹ นงนุช อินทร์เวชยม, 2551; ธิร์ธารม วุฒิวัตรชัยแก้ว, 2559; พรรัตน์ แสดงหาญ, 2560)

การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ
- การตัดสินใจจ้างงานภายหลัง เกษียณอายุของผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรบุคคล
- การตัดสินใจทำงานของพนักงาน ภายหลังเกษียณอายุ

ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงปัจจัยการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยร่วม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยการจ้างงานผู้สูงอายุ

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

ตัวแปรตาม

1. การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
2. การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

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

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ทำการวิจัยคือ ระหว่างเดือนมกราคม 2563-เดือนชันวาคม 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

เกษียณอายุ หมายถึง พนักงานที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และสัญญาจ้างของพนักงานสิ้นสุดลงหลังจากวันสุดท้ายของปีปฏิทินที่พนักงานมีอายุครบ 60 ปี

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือตัวแทนพนักงานที่ปฏิบัติงานในแผนกทรัพยากรบุคคลประจำสาขา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประจำสาขา ของธุรกิจในเครือบริษัท

โลจิสติกส์ข้ามชาติ

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำริมชายแดนของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ ข้ามชาติ ที่มีอายุตั้งแต่ 45-60 ปี

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็นว่าจะเข้าทำงานต่อภายหลังเกี้ยวน้ำ ประสบการณ์ทางอาชญากรรม เช่น มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตใจที่ดีอยู่ ยังมีความสามารถทำงานได้ ไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่น เห็นว่าการทำงานจะทำให้ชีวิตมีคุณค่า และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้ทำงานต่อ รวมถึงมีศักยภาพในการงานต่อภายหลังเกี้ยวน้ำ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็นว่าจะเข้าทำงานต่อภายหลังเกี้ยวน้ำ เพราะพนักงานต้องการหารายได้ พนักงานมีภาระที่ต้องอุปการะครอบครัว พนักงานยังคงมีหนี้ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ รวมถึงค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง และรายได้ภายหลังเกี้ยวน้ำเพื่อใช้รวมถึงองค์กรเห็นว่ามีงบประมาณในการจ้างพนักงานสูงอยู่ มีนโยบายสนับสนุนสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ มีนโยบายจัดตั้งกองทุนการออม และต้องการส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับผู้สูงอายุภายนอกประเทศ

ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็นว่าจะเข้าทำงานต่อภายหลังเกี้ยวน้ำ เพราะมีการแนะนำ ซักชวนให้พนักงานทำงานต่อภายหลังเกี้ยวน้ำ พนักงานได้รับการยอมรับจากสังคม พนักงานได้เข้าเป็นสมาชิกชุมชนในองค์กรหรือชุมชน ได้ร่วมทำกิจกรรมและทำประโยชน์เพื่อสังคม

ปัจจัยด้านภาครัฐ หมายถึง การที่พนักงานต้องการทำงานต่อ และพนักงานที่องค์กรเห็นว่าจะเข้าทำงานต่อภายหลังเกี้ยวน้ำ เพราะมีนโยบายลดหย่อนภาษีสำหรับการทำงานและการเข้าทำงานผู้สูงอายุ มีนโยบายสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานและเข้าทำงานพนักงานสูงอายุ มีการบัญญัติกฎหมายการเข้าทำงานผู้สูงอายุ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จากภาครัฐเพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุทำงานต่อภายหลังเกี้ยวน้ำ

การตัดสินใจเข้าทำงานภายหลังเกี้ยวน้ำ หมายถึง ความต้องการเข้าทำงานที่เกี้ยวน้ำงานแล้วให้ทำงานต่อ จากความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ

การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกี้ยวน้ำ หมายถึง ความต้องการทำงานต่อของพนักงานภายหลังการเกี้ยวน้ำ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้า้งงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงอายุและการเข้า้งงานผู้สูงอายุ การตัดสินใจเข้า้งงานภายหลังเกษียณอายุ และการตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

สังคมผู้สูงอายุและการเข้า้งงานผู้สูงอายุ

สังคมผู้สูงอายุ หมายถึง การมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งองค์การสหประชาติได้ประเมินสถานการณ์โลกว่าปี พ.ศ. 2544-2643 จะเป็นช่วงศตวรรษแห่งสังคมผู้สูงอายุ นั้นหมายความว่าจะมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งโลก และคาดว่ากลุ่มประชากรผู้สูงอายุจะมีแนวโน้มที่จะมีฐานะยากจน ส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมดังนั้นแต่ละประเทศจะต้องมีแผนรองรับ สำหรับประเทศไทยนั้นสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าประเทศไทยได้ฤกษ์จัดให้เป็นประเทศที่อยู่ในสังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ซึ่งมีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 10.4 ปี และมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงสถิติประชากรของโครงสร้างอายุในสังคมไทย เนื่องมาจากผลกระทบของการจริญพันธุ์และการลดลงของการตาย ทำให้เกิดการเพิ่มของจำนวนในสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ หากไม่มีนโยบายหรือแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมรองรับก็จะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางสังคมคือการพึ่งพาสมาชิกในครอบครัวและสังคมสูงขึ้น เพราะภาวะถดถอยทางกายภาพของผู้สูงอายุ และส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ทำให้จำนวนประชากรวัยทำงานลดลง ในอนาคตจะมีผลต่อผลผลิตรวมของประเทศ ส่งผลกระทบต่อความมั่งคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552)

การจัดการแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่ท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อรับมือกับการขาดแคลนในอนาคต เนื่องจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาของแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญ ที่สามารถนำไปสู่การแบ่งปันความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประสิทธิภาพของผลการดำเนินการขององค์กร ต่อไป ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานผู้สูงอายุในองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบททางการแข่งขัน และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร โดยการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการแรงงานผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญกับผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรที่ต้องปรับ

กระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการประเมินสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และการให้ความสำคัญกับการจัดการความหลากหลาย การนำความแตกต่างของบุคคลในด้านอายุมาสร้างผลประโยชน์และประโยชน์ให้เหมาะสมกับงาน เพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป (ปริชา คำมาดี, วิโรจน์ เจรภูลักษณ์, และจิราวรรณ คงคล้าย, 2560)

ทั้งนี้ วิชัย โภสุวรรณจินดา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทขององค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างต่อปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การควรให้ความสนใจ ปัญหาส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุคือการขาดแคลนเงินในการเลี้ยงชีพ องค์การลูกจ้างควรมีบทบาทในการเสนอให้สถานประกอบการจัดตั้งระบบเงินออมสำหรับลูกจ้างเพื่อไว้ใช้ในการเลี้ยงชีพใน أيام สูงอายุ ให้นายจ้างจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่ลูกจ้างที่มีอายุเป็นโปรแกรมพิเศษ องค์การลูกจ้างควรร่วมมือกับนายจ้างส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ และองค์การลูกจ้างควรร่วมกับชุมชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมกิจกรรมของผู้สูงอายุ โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ทั้งองค์การนายจ้าง ลูกจ้างเสนอให้มีกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุแต่ยังขาดเงินทุนในการดูแลผู้สูงอายุและบุคลากรในการทำงาน จึงต้องอาศัยให้รัฐบาลเป็นผู้นำ และทุกฝ่ายควรให้การสนับสนุน องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างทุกแห่งควรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นเงินออมสำหรับลูกจ้างที่เกษียณอายุ ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมต่างๆ เกี่ยวกับผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สำหรับผู้เกณฑ์อายุให้ยังมีสิทธิเป็นสมาชิกองค์การนายจ้างและลูกจ้างต่อไป และจ่ายค่าบำรุงรักษาเพื่อให้มีเงินมาใช้ทำกิจกรรมผู้สูงอายุ รัฐบาลควรสร้างโอกาสในการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุโดยจัดให้มีแรงจูงใจให้นายจ้างยินดีรับผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น มีการขยายอายุเกณฑ์อายุการทำงานโดยภาคเอกชนให้ถึง 60 ปี และภาครัฐ 65 ปี ตามความสามารถและความแข็งแรงของร่างกาย

สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุจากผลการวิจัยของ พรรตัน แสดงハウ (2558) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย พบว่า ไม่เดลการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประกอบด้วยแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ การเดริยมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุ มีความสอดคล้องกัน โดยแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านคุณสมบัติของผู้สูงอายุพบว่า ควรพิจารณาจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประสบการณ์ ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ ความรู้ความสามารถ และสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่วนวิธีการสรรหาคัดเลือกนั้นควรสรรหาจากภายในองค์กรและคัดเลือกจากผลงานในอดีตเป็นอันดับแรก และอาจใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น ทดสอบความสามารถของพนักงาน ความเห็นจากผู้บริหาร การสัมภาษณ์และการคัดกรองสุขภาพ ส่วนระยะเวลาการ

ทำงานขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกัน และอาจจำแนกตามช่วงอายุ โดยกำหนดให้ทำงานเต็มเวลาหรือบางส่วนเวลาตามแต่ตกลง สำหรับสัญญาจ้างควรระบุระยะเวลาให้ชัดเจน เช่น สัญญารายปีหรือมากกว่าตามแต่ตกลง ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในการทำงานแบบเต็มเวลา จ่ายเหมือนค่าตอบแทนที่เคยได้ก่อนเกณฑ์อายุการทำงาน และได้สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป ในส่วนที่ทำงานบางเวลา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับการจ้างเป็นตามข้อตกลงเป็นรายกรณีไปทั้งนี้ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุไม่ควรเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายมากนัก อาจเป็นงานเดิมที่ทำเป็นประจำโดยใช้ประสบการณ์และต้องเป็นงานที่ไม่ใช้สายตาหรือพละกำลังมาก ส่วนประเภทที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในกรณีเป็นผู้บริหารควรจ้างเป็นที่ปรึกษาค้าแนะนำกับสถานประกอบการ หรือจ้างเป็นผู้บริหารต่อ สำหรับกรณีที่เป็นพนักงานอาจจ้างเป็นหัวหน้างานหรือทำงานเอกสารในสำนักงาน สำหรับในด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุก่อนวัยเกณฑ์ ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีเตรียมการด้านอาชีว อนามัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ และจัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ประการแรกที่สำคัญที่สุดคือการร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานต้องของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ

เนื่ม_NOP_แจ้งจันทร์_และ_สวัรย_บุณยamanan_ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงานสูงวัยและการคาดการณ์ผลกระทบจากการขยายกำหนดเกณฑ์อายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อคาดประมาณผลกระทบจากแนวคิดการขยายกำหนดเกณฑ์อายุ ที่จะมีต่อกำลังแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสูงวัย ในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการหรือการจ้างนอกระบบ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรไทยที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ใน 3 กลุ่มสถานภาพ ได้แก่ 1. การทำงานในระบบภาครัฐและเอกชน 2. การทำงานนอกระบบในภาคการเกษตร แรงงานในครัวเรือน การประกอบธุรกิจและการค้าส่วนตัว และ 3. การไม่ได้ทำงาน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำไปคาดประมาณความน่าจะเป็นของสถานการณ์แต่ละประเภทของกลุ่มประชากรในแต่ละช่วงอายุ พบว่า การขยายกำหนดการเกณฑ์อายุตามข้อกำหนด คาดว่าจะสามารถเพิ่มหรือยังคงจำนวนแรงงานสูงวัยอายุ 50-64 ปี ให้อยู่ในภาคการจ้างงานในระบบ ได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มากถึง 2.1 ล้านคน

จากผลการศึกษาประสบการณ์ด้านสังคมสูงวัยในต่างประเทศได้สรุปในเรื่องสังคมสูงวัย กับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย Jahr ปีนท่อง, ชนกรณ์ จิตตินันทน์, ปภัสสร แสงสุขสันต์ และณัคนาครศิริ (2561) พบว่า การเข้าสู่สังคมสูงวัยอาจส่งผลต่อแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศได้ ในผลด้านอุปสงค์ การบริโภคของภาคครัวเรือนในอนาคตมีโอกาสจะลดลง เนื่องจากอัตราการเติบโตของประชากรลดลง เพราะรูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มผู้สูงอายุจะแตกต่างจากรูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มบริโภคอื่น ๆ คือพฤติกรรมการใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเข้าสังคมหรือการทำงานลดลงในกลุ่มผู้สูงอายุ และในขณะที่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอุปสงค์ต่อสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงตามภาวะสังคมสูงวัย ส่งผลต่อโครงสร้างภาคการผลิตของประเทศไทยในระยะข้างหน้า ล้วนผลด้านอุปทาน การลดลงของจำนวนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้ง

1. อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานที่ลดลง เพราะอัตราการเกิดที่ต่ำลงและอายุของแรงงานที่สูงขึ้นจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง และยิ่งประชากรมีอายุมากขึ้นก็ยิ่งมีแนวโน้มทำให้กำลังแรงงานน้อยลง 2. ผลิตภาพแรงงานที่ลดลงจากผลการศึกษาของ Maestas and others (2016 ถึงปัจจุบัน Jahr ปีนท่อง, ชนกรณ์ จิตตินันทน์, ปภัสสร แสงสุขสันต์ และณัคนาครศิริ, 2561) พบว่าหากจำนวนประชากรที่มีอายุกิน 60 ปีขึ้นไปขยายตัวร้อยละ 10 จะส่งผลให้รายได้ต่อหัวประชากร (GDP per Capita) ลดลงร้อยละ 5.5 และการเข้าสู่สังคมสูงอายุจะทำให้อัตรารายได้เฉลี่ยที่แรงงานจะได้รับลดลง และส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของแรงงานในทุก ๆ กลุ่มอายุ

สรุปได้ว่า สังคมผู้สูงอายุได้ขยายตัวเพิ่มอย่างต่อเนื่องทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยด้วย นั้นหมายถึงอัตราจำนวนประชากรผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 โดยมีอัตราการเกิดที่ลดลง และเกิดการชะลอตัวของการตาย ทำให้เกิดการเพิ่มจำนวนของสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อสังคมในการพึ่งพาสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อเศรษฐกิจทำให้ขาดแคลนแรงงาน วัยทำงาน เกิดปัญหาต่อภาคการผลิต ทำให้รายได้ต่อหัวในประเทศลดลง ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ดังนั้นทุกประเทศต้องมีนโยบายและแผนรองรับสังคมผู้สูงอายุ อย่างเช่นแผนในการรองรับเพื่อการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเองได้ โดยการจ้างงานผู้สูงอายุต่อหลังเกษียณอายุ ด้วยหลักเกณฑ์และมาตรการที่เหมาะสมทั้งนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ

การตัดสินใจจ้างพนักงานภายหลังเกณฑ์อายุงาน

ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นเกิดจากโครงการสร้างแรงงานประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากสัดส่วนของกำลังแรงงานวัยทำงานมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านการจ้างงาน และส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในอนาคต ผลจากการศึกษาประมาณการความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตรา้อยละ 2.5 ต่อปี สำหรับอาชีพในภาคธุรกิจบริการ การขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่าง ๆ ภาคโรงเรน และภัตตาคาร ซึ่งในภาคธุรกิจนี้อาชีพที่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุดคือ อาชีพ พนักงานบริการ และอาชีพพื้นฐานต่าง ๆ ส่วนในภาคการผลิตอาชีพที่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุด ต้องเป็นงานที่ใช้ความสามารถทางฝีมือ และอาชีพพื้นฐานต่าง ๆ และทุกอาชีพก็มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (นงนุช สนธิราษฎร์, 2552)

ความต้องการใช้แรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) ในทางเศรษฐศาสตร์ คือ สถานประกอบการมีความต้องการใช้แรงงานรวมถึงปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ผลิตสินค้าและบริการ ถ้าหากอัตราการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจอยู่ระดับสูง จะส่งผลให้สถานประกอบการมีความต้องการผลิตสินค้ามากขึ้น นั่นหมายถึงความต้องการใช้ปัจจัยการผลิตและความต้องการใช้ปัจจัยแรงงานจะสูงขึ้นตามไปด้วย และถ้าระบบเศรษฐกิจตกต่ำ ความต้องการของสถานประกอบการที่จะผลิตสินค้าก็จะลดลงเช่นกัน นั่นก็รวมถึงความต้องการปัจจัยในการผลิต และความต้องการปัจจัยด้านแรงงานก็ย่อมลดลงตามไปด้วยเช่นกัน กล่าวคือความต้องการจ้างแรงงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอัตราการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจโดยผ่านความต้องการในการผลิตสินค้าของสถานประกอบการ ทั้งนี้ ปริมาณการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 4 ประการดังนี้ 1. อัตราการเปลี่ยนแปลงของปริมาณการจ้างแรงงานรวม 2. อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างแรงงานอายุ 15-59 ปี เปรียบเทียบกับค่าแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป 3. ความยืดหยุ่นของการทดสอบกันระหว่างแรงงานอายุ 15-59 ปี กับแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป 4. สัดส่วนของเด็กนุนค่าจ้างแรงงาน อายุ 60 ปีขึ้นไป เทียบกับเด็กนุนค่าจ้างแรงงานรวม (สายพิน ชินตะกูลชัย, 2553)

สำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จากการศึกษาของ ศ济มาศ ณ วิเชียร, กันธรัส แสงวงศ์, สาลินี อาจารย์ และยุทธการ อาจารย์ (2557) ได้ศึกษาการใช้ประโยชน์จากแรงงานผู้สูงอายุในภาคการผลิต พบว่าสภาพการจ้างงานเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างพนักงานกับบริษัทที่ไม่มีเงินโภบาย เกษียณอายุงาน แต่เน้นทักษะการทำงานและความพร้อมทางด้านสุขภาพร่างกายของพนักงานเอง และผู้บริหารส่วนใหญ่ระบุว่า พนักงานสูงอายุมีศักยภาพในการทำงาน มีความอดทน มีความตั้งใจ

และมีความผูกพันต่องานสูง ปัญหาในการทำงานล่าวนี้ก็คือ “ไม่ยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยเท่าที่ควร และใช้เวลาในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ในการทำงานช้ามาก หรืออาจจะไม่ยอมเรียนรู้ และยังพบว่าแรงงานผู้สูงอายุสามารถทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตเฟอร์นิเจอร์ได้ถึง 75 ปี ทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและการแปรรูปขั้นของประเทศได้อีกด้วย

ในการจ้างงานผู้สูงอายุนี้มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุนอกจากจะเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ยังมีปัจจัยหลักอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน มีความต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทัศนคติที่ดีหรือมองว่าพนักงานเป็นผู้มีพระคุณที่ทุ่มเทและรักองค์กร สำหรับพนักงานซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการให้องค์กรขยายการจ้างงานให้แก่ตนเอง ทั้งนี้ เพราะยังเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ ยังผูกพันกับองค์กร รวมถึงต้องการสังคม ต้องการรายได้และได้รับการยอมรับ โดยการจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการหรือความไม่พร้อมที่จะเก่ายืนอายุของพนักงาน โดยองค์กรจะจัดหางานที่เหมาะสมกับพนักงาน ด้วยการไม่ให้พนักงานทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหรืองานที่ต้องใช้แรงงาน รวมถึงการจ้างงานแบบยืดหยุ่นตามความต้องการของพนักงาน ซึ่งการจ้างพนักงานสูงอายุทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความสุขที่ได้ดูแลสมาชิกซึ่งเหมือนกับเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัว รวมถึงช่วยเพิ่มความผูกพันต่องค์กร (Engagement) และลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention) แต่อย่างไรก็ตามองค์กรที่มีปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุหลายประการ โดยปัญหาหลักได้แก่ ทัศนคติ การจัดทำตำแหน่งงานให้เพียงพอกับผู้สูงอายุในองค์กร และความกังวลว่าจะเป็นภาระขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การลดหย่อนค่าประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่พนักงาน รวมถึงต้องการให้มีการส่งเสริมการฝึกอาชีพและการอบรมให้แก่พนักงานที่เตรียมตัวเก่ายืนอายุ นอกจากนี้ควรให้ความรู้เรื่องแนวทางการดำเนินการและการส่งเสริมการวางแผนชีวิต ให้แก่ผู้ประกอบการ เป็นต้น (ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว, 2559)

นอกจากนี้หากสามารถยึดอายุการเก่ายืนการทำงานของแรงงานออกไปให้ยังคงเป็นกำลังแรงงานทำงานต่อไป เพื่อทดสอบการขาดแคลนแรงงานในขณะที่ประเทศไทยประสบปัญหาสังคมสูงวัย ซึ่งผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ประสิทธิภาพ และผลิตภาพในการทำงานก็ไม่ต้องฝึกฝนหรือพัฒนามากเท่าไหร่ เนื่องจากผู้สูงอายุยังทำงานได้อยู่ และมีศักยภาพในการทำงาน สามารถพึงพาตนเองได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้นายจ้างยังอยากริ้วผู้สูงอายุทำงานคือ ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้งาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความรับผิดชอบต่องาน มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ระดับคุณภาพของงาน

สมรรถภาพทางด้านร่างกาย ปริมาณการทำงาน ทักษะความสามารถในการทำงาน ทักษะในการใช้เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีต่องาน และมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี (นลินลักษณ์ พูลพร และภาณุวิทย์ แก้วคูณเมือง, 2560)

ในส่วนอุปสงค์และอุปทานของการซ้างงานผู้สูงอายุ จากการศึกษาการพัฒนาฐานรูปแบบการซ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจ โรงแรมเขตภาคตะวันออก พบว่า การซ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจ โรงแรมเขตภาคตะวันออกส่วนใหญ่ ทึ่งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการซ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจ โรงแรมเขตภาคตะวันออก โดยผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มีความประسังค์จะซ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ และในส่วนของพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ก็ มีความประสังค์จะทำงานต่อหันกัน และทึ่งสองฝ่ายมีเหตุผลหลักที่ตรงกันและเห็นด้วยกับการซ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความชำนาญ ในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ โรงแรมได้ อีกทึ่งเป็นผู้ที่มีความอดทน และมีความรับผิดชอบสูง สำหรับเหตุผลของลงมา คือ เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และลดภาระการพึ่งพิงผู้อื่น ทึ่งนี้ในกรณีที่ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีประสิทธิภาพในการทำงาน และยังมีความต้องการทำงานต่อ กีดขวางให้ทำงานต่อ ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนั้นสำหรับผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงพนักงานรุ่นน้องหรือพนักงานใหม่ได้ รวมถึงการมีวัยแรงงานมีจำนวนน้อยลงที่เป็นเหตุผลหนึ่งที่ควรซ้างผู้สูงอายุต่อไป (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2560)

การซ้างงานผู้สูงอายุนั้นก็ต้องเกิดจากการตกลงร่วมกันทึ่งสองฝ่ายระหว่างสถานประกอบการกับพนักงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการซ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน จนต้องการตอบแทนความจริงใจของพนักงานด้วย การมีนโยบายที่จะซ้างงานพนักงาน การซ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการทำงานต่อของพนักงาน รวมถึงความไม่พร้อมในการเกี้ยวน้ำอุ่นของพนักงาน โดยจะจัดงานที่เหมาะสม ไม่ให้ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรและไม่ให้ใช้แรงงานมากเกินไป นอกจากนี้ การซ้างงานยังต้องได้ตามความต้องการของพนักงานคือบางรายอาจจะทำงาน 3 วันต่อสัปดาห์ (ธีร์ธรรน วุฒิวัตรชัยแก้ว, 2559)

ดังนั้นทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานและการหารายได้ สำหรับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุต่อไป จากการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ภายใต้โครงการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการในการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากรของไทยซึ่งจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุใน

ระยะสั้น พบร่วมนายจ้างในภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุเพราะเห็นว่าผู้สูงอายุเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน เช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป มีประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะงานมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ อีกทั้งต้องการช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานมากขึ้น โดยมีความคิดเห็นสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของประชากรผู้สูงอายุ พบร่วมส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ในลักษณะเทียบเป็นร้อยละของค่าจ้างแรงงานปกติ โดยคิดเป็นสัดส่วนตามผลงานที่ผู้สูงอายุทำได้เมื่อเทียบกับแรงงานปกติ เช่น ระยะเวลา 1 ชั่วโมง แรงงานปกติทำงานได้ 10 ชั่วโมง ได้ค่าจ้าง 30 บาท ขณะที่ผู้สูงอายุทำงานได้ 5 ชั่วโมง จะได้รับค่าจ้าง 15 บาท เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เฉพาะให้แก่แรงงานผู้สูงอายุหลายรูปแบบ อาทิ บริการจัดรถรับ-ส่ง ระหว่างที่ทำงานและที่พัก การให้เบิกค่าเดินทาง และการให้บริการอาหารกลางวัน นายจ้างมีความเห็นว่าภาครัฐควรมีการดำเนินการส่งเสริมในการทำงานของผู้สูงอายุ ด้วย การใช้มาตรการลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการหรือบุคคลที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมเรื่องสุขภาพ (ชลัยพร ออมรัตนานา และคณะ, 2551)

จากการทบทวนวรรณกรรมการตัดสินใจจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ สามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานการณ์ที่โครงสร้างประชากร ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานประชากรวัยทำงาน ซึ่งเนื่องจากผู้สูงอายุมีประสบการณ์ที่สั่งสมมานาน ทำให้มีความสามารถ ทักษะ ความชำนาญเชี่ยวชาญ และยังมีทักษะภาพที่จะทำงานได้หลังเกษียณอายุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ชื่อผู้วิจัย	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน	ปัจจัยด้าน
	บุคคล	สังคม	เศรษฐกิจ	ภาครัฐ
สมรักษ์ รักษายทรัพย์ และ คณะ	✓	✓	✓	
ศจีมาศ วิเชียร และคณะ	✓			
ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว	✓	✓		✓

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ปัจจัยด้านบุคคล		ปัจจัยด้านสังคม		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ		ปัจจัยด้านภาครัฐ	
	บุคคล	สังคม			เศรษฐกิจ		ภาครัฐ	
นลินลักษณ์ พูลพร และคณะ	✓						✓	
ชลัยพร ออมรัตนนา และคณะ	✓				✓		✓	
พรรัตน์ แสดงหาญ	✓	✓					✓	

จากตารางที่ 2-1 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากการอบรมแนวคิดวิจัยที่เกี่ยวกับห้องเรียนกิจจิย เช่น สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิตใบ และนงนุช อินทร์วิเศษ (2551), ชลัยพร ออมรัตนนา และคณะ (2551), ศจีมาศ ณ วิเชียร, คันธารส แสงวงศ์, สาลินี อาจารีย์ และยุทธการ อาจารีย์ (2557), ชีรัชรรณ วุฒิวัตรชัยแก้ว (2559), นลินลักษณ์ พูลพร และภาณุวิทย์ แก้วคุณเมือง (2560), พรรัตน์ แสดงหาญ (2560) ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านที่สนใจทำการศึกษาเรื่องดังกล่าว ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุไว้ในลักษณะใกล้เคียงกัน โดยปัจจัยที่นักวิจัยสนใจศึกษามีดังนี้ คือปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย ความเห็นชอบกับบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน มีศักยภาพ ความสามารถในการทำงานต่อ สามารถเข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน ได้ดี มีทักษะคิดที่ดีต่องค์กร มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตใจที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุมีคุณค่าต่องค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านสังคมประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นภายในองค์กร สามารถเข้าร่วมทำกิจกรรมส่งเสริมเพื่อประโยชน์แก่สังคม ได้ องค์กรมีนโยบายจ้างงานผู้สูงอายุ และมีการแนะนำ ชักชวนให้พนักงานสูงอายุทำงานต่อ ปัจจัยเศรษฐกิจประกอบไปด้วย สามารถจ้างงานพนักงานสูงอายุตามที่พนักงานคาดหวัง สามารถส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัว สามารถจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงาน ต้องการช่วยเหลือให้พนักงานสูงอายุมีงานทำ และปัจจัยด้านภาครัฐ ประกอบด้วย มีนโยบายการลดหย่อนภาษีจากการจ้างผู้สูงอายุ มีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลสนับสนุน การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ มีนโยบาย และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ

การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน

องค์กรเอกชนหรือภาครัฐ โดยทั่วไปจะเกณฑ์ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ แต่ผู้ที่อายุกิน 60 ปียังมีศักยภาพในการที่จะทำงานต่อ แต่ในขณะเดียวกันร่างกายผู้สูงอายุแม้จะไม่ได้เจ็บป่วย แต่ก็ยังมีความเสื่อมของสภาพร่างกาย ดังนั้นจึงต้องมีมาตรการในการควบคุม กำกับดูแล ซึ่งในการที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ ผู้สูงอายุนั้นก็ต้องมีศักยภาพในการทำงานในหน้าที่ได้ โดยงานนั้นต้องไม่มีผลกระทบต่อสภาพร่างกาย จิตใจ ของผู้สูงอายุ เช่น เป็นงานที่ไม่ได้ใช้แรงงานหนัก ซึ่งอาจเป็นการให้บริการเป็นหลัก นั่นหมายถึงผู้สูงอายุจึงไม่จำเป็นต้องทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่มีโอกาสได้ออกจากบ้านมาทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบ จะได้ไม่เมหง หรือจิตใจห่อเหี้ยวในการอยู่บ้านเพียงผู้เดียว การทำงานหรือการจ้างงานผู้สูงอายุจึงไม่ได้ตั้งอยู่ในเกณฑ์ว่าอายุเท่าไหร่ แต่อาจขึ้นอยู่กับสุขภาพร่างกาย จิตใจ ตลอดจนต้องอาศัยความยินยอมและความสมัครใจของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยประกอบด้วย (ณรงค์ ใจหาญ, 2559)

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

ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุจากผลการศึกษาของ อรรถพร บัวพิมพ์ (2552) พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุยังมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ ด้วยเหตุผลที่ว่า ต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงดูตัวเอง และครอบครัว ต้องการพึงตนเอง ไม่อยากเป็นภาระให้ผู้อื่น มีความต้องการช่วยเหลือสังคม อยากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมถึงยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงอยู่ และยังมีหนี้สินอยู่มาก จะเห็นได้ว่าความต้องการทำงานของผู้สูงอายุอันดับแรกมีสาเหตุมาจากความต้องการทำงานทางเศรษฐกิจ ความเพียงพอทางด้านรายได้ ครัวเรือนยังไม่มีเงินสะสมเพียงพอที่จะคุ้มครองครอบครัว ความจำเป็นที่จะต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวก็ต้องดำเนินต่อไปแม้ว่าจะมีอายุมากก็ตาม และอีกเหตุผลหนึ่งก็คือ เป็นความต้องการทางสังคมและจิตใจ กล่าวคือ ทำให้รู้สึกว่าตนเองยังมีค่าต่อสังคมและครอบครัว (อรรถพร บัวพิมพ์, 2552)

การทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุนั้น นอกจากการท่องค์กรมีความต้องการจ้างงานแล้วนั้น ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งจาก การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย การเลือกการทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัจจัย

ทางด้านหนึ่งสิน เนื่องจากการวางแผนทางการเงินที่ไม่คิดหวังที่ทำงานอยู่ ส่งผลให้มีอภัยณอยุ ราชการยังคงมีภาระหนี้สินผูกพันอยู่ การที่ข้าราชการพลเรือนมีสภาพการเงินไม่เอื้อต่อการใช้จ่าย ในอนาคตย่อมนำไปสู่ภาวะจำยอมที่ต้องทำงานเหลังเกียญอาชญากรรม เพื่อให้มีรายได้ที่นัก กเนื่องจากเงินบำนาญที่ได้เป็นประจำทุกเดือนให้เพียงพอต่อรายจ่ายในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต้องรับผิดชอบเนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะครอบครัวรวม มีการเกือบกลกันโดยเฉพาะระหว่างบุพการีกับบุตร หลาน ถึงแม้มีบุตรให้การอุปการะเลี้ยงดูอยู่บ้างแต่รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ดังนั้นการที่ต้องออกไปทำงาน ประกอบกับข้าราชการที่เกียญอาชญากรรมมีพื้นฐานการศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานสูง มีศักยภาพที่จะทำงานได้ สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมและหารายได้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้ และปัจจัยด้านสุขภาพ ด้วยศักยภาพทางร่างกายของข้าราชการพลเรือนที่สามารถรองรับภาระหน้างานใหม่ที่จะเกิดขึ้น โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานหลังเกียญอาชญากรรม ดังนั้นการที่ข้าราชการพลเรือนที่เกียญอาชญากรรมแล้วมีสุขภาพที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงานในอนาคต การสร้างเสริมภาวะที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานกลุ่มนี้ตั้งแต่เริ่มชีวิตการทำงานย่อมทำให้ลดความเสี่ยงทางด้านสุขภาพในระยะยาวได้

(สุภาพร ยั่งยืน และปริมา จิตราภรณ์, 2561)

กัญญณัฐ โภคันธ์, นรินทร์ สังขรักษ์ และสารรยา ธรรมอภิพลด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกียญอาชญากรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจ จะทำงานภายหลังเกียญอาชญากรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายนอกในศาลาฯ ว่าการกรุงเทพมหานคร พนวจ ในส่วนของปัจจัยด้านสังคม ถ้ามีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันก็ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการ ทำงานต่อ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ระดับรายได้ ผลตอบแทนที่คาดหวัง ถ้าได้เพียงพอต่อความต้องการ แล้ว ก็จะไม่ทำให้เกิดภาระหนี้สิน หรือถ้ามีหนี้สินอยู่ก็จะลดลงและยังมีรายได้เพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ปัจจัยด้านสุขภาพ ถ้าสุขภาพกายดี แข็งแรงก็จะสามารถที่จะทำงาน ต่อไปได้

อรุณ ทรงยาชาติ, ชีพสมุน รังสยาธร, และ อภิชาติ ใจอารีย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการ ทำงานหลังเกียญอาชญากรรมของบุคลากรสาขาวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาองรัฐ ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกียญอาชญากรรมของ บุคลากรสาขาวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาองรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการ ทำงานหลังเกียญอาชญากรรมของบุคลากรสาขาวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาองรัฐ ในเขต

กรุงเทพมหานคร ในส่วนปัจจัยด้านสังคมบุคลากรสายวิชาการที่ทำงานหลังเกณฑ์อายุราชการส่วนใหญ่ ระบุว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกณฑ์อายุราชการน้อย ถึงแม้จะได้รับเชิญจากหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ทำงานต่อไปก็อาจจะปฏิเสธงานดังกล่าวได้ และให้ความเห็นในส่วนของปัจจัยด้านเศรษฐกิจว่า งานที่ทำหลังเกณฑ์อายุราชการนั้น ไม่ได้มุ่งเน้นที่รายได้หลัก แต่เป็นรายได้เสริมจากการที่ทำหลังเกณฑ์อายุราชการ ส่วนรูปแบบการทำงานหลังเกณฑ์อายุจะเน้นการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ

จากการศึกษาของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิติใบ และนงนุช อินทร์วิเศษ (2551)

ผู้สูงอายุต้องการทำงานหลังเกณฑ์ ด้วยเหตุผลที่ว่ายังสามารถทำงานได้ ต้องการหารายได้พิเศษ และไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นและสังคม โดยสามารถแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล เพราะยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยตนเอง และรู้สึกเบื่อมืออยู่เฉย ๆ รวมถึงไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ 2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เพราะต้องการหารายได้พิเศษ ยังมีหนี้อยู่ ไม่มีเงินออม ไว้ใช้ตอนแก่ รวมถึงรายได้หลังเกณฑ์ไม่พอใช้ 3. ปัจจัยด้านสังคม เพราะไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่นและสังคม ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม และต้องการได้เงินไปทำบุญ สำหรับลักษณะงานที่ต้องการทำหลังเกณฑ์ต้องเป็นงานที่รับผิดชอบน้อยลง ทำงานบางเวลาหรือรับงานไปทำที่บ้าน โดยมีการเสนอจากกลุ่มตัวอย่างว่า เวลาทำงานของผู้สูงอายุต้องสามารถยืดหยุ่น ได้ ผู้สูงอายุต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และขอให้มีแพทย์ประจำลักษณะงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานผู้สูงอายุที่สำคัญ คือ ปัญหาสุขภาพ การเดินทางไปทำงาน การไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการเมืองทำในผู้สูงอายุ ภายใต้โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแพนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ พบร่วมกัน ผู้สูงอายุต้องการให้ภาครัฐมีการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยสาเหตุสำคัญที่ต้องการให้มีการสนับสนุนผู้สูงอายุได้ทำงาน เนื่องจากต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเห็นว่าตนเองยังมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อสังคมและประเทศ ผู้สูงอายุมีความสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมหากภาครัฐได้จัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจสืบเนื่องจากความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างสังคม เพราะได้มีโอกาสในการพบปะ พูดคุยกับบุคคลอื่น ๆ อีกทั้งความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมยังสามารถเพิ่มโอกาสในการทำงานให้มีมากขึ้น และมีความคิดเห็นในเรื่องการจ่ายค่าจ้างแบบการกำหนดค่าจ้างให้สำหรับแรงงานสูงอายุ รวมถึงการเพิ่มจำนวนเบี้ยยังชีพให้มีจำนวนมากขึ้นเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ (ฉลัยพร อมรัตนา และคณะ, 2551)

จากทบทวนวรรณกรรม การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุงาน
สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการทำงานต่อภายหลังการเกษียณอายุ เพราะมีความต้องการรายได้เพื่อ
การเลี้ยงชีพ มีหนี้สินที่ต้องชำระอยู่ ไม่เป็นภาระของบุคคลอื่นและสังคม และต้องการทำให้ตัวเอง
ยังมีค่าต่อสังคมและครอบครัว โดยงานที่ทำนั้นต้องเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากนัก
และไม่กระบวนการต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้ม
การทำงานภายหลังเกษียณอายุ ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ชื่อผู้วิจัย	ปัจจัยด้านบุคคล		ปัจจัยด้านสังคม		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ		ปัจจัยด้านภาครัฐ	
	บุคคล	สังคม	เศรษฐกิจ					
อรุณุช แหงยาชาติ และคณะ	✓	✓	✓					
กัญญาณัฐ โภคานัน्द และคณะ	✓	✓	✓					
สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ	✓	✓	✓					
สุภาพร ยั่งยืน, ปริณภา จิตรากษั坦์	✓		✓					
กุศล ศุนทรธาดา	✓	✓	✓					
ชลัยพร อุmrวัฒนา และคณะ	✓		✓				✓	
พรรัตน์ แสดงหาญ	✓	✓					✓	

จากตารางที่ 2-2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานของพนักงานภายหลัง
เกษียณอายุ ของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยเศรษฐกิจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากการอุบ
แนวคิดวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิจัย เช่น อรุณุช แหงยาชาติ, ชีพสมุน รังษยาธาร และอภิชาติ ใจอารีย์
(2558), กัญญาณัฐ โภคันน์, นรินทร์ สังข์รักษ์ และสารรยา ธรรมอภิพ (2560), สมรักษ์
รักษาทรัพย์, ถวิล นิตไบ และนงนุช อินทรవิเศษ (2551), สุภาพร ยั่งยืน และปริณภา จิตรากษัtan์
(2561), พรรัตน์ แสดงหาญ (2560) โดยปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย ความพึงพอใจในบทบาท
หน้าที่ปัจจุบัน ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การยอมรับวัฒนธรรมในการทำงานปัจจุบัน มี
สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และสุขภาพจิตใจที่ดี มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เห็น
คุณค่าในการทำงานที่จะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ส่วนปัจจัยด้านสังคมประกอบด้วย องค์กรและนำ
และชักชวนทำงานต่อ ได้รับการยอมรับในสังคม ต้องการทำประโยชน์เพื่อสังคม ปัจจัยเศรษฐกิจ

ประกอบไปด้วย ต้องการรายได้ และได้ผลตอบแทนตามที่คาดหวัง มีภาระครอบครัวที่ต้องอุปการะ มีภาระหนี้สิน มีค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง และปัจจัยด้านภาครัฐ ประกอบด้วย การที่รัฐบาลมีนโยบายการลดหย่อนภาษีรายได้ของผู้สูงอายุ มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพโดยภาครัฐสนับสนุน มีกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้วัยชงจึงได้สรุปรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

ความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ	ความต้องการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ
<p>1. ด้านบุคคล ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1 สุขภาพร่างกายพนักงานยังแข็งแรง 1.2 สุขภาพจิตใจพนักงานที่ดี 1.3 ยังสามารถทำงานได้ 1.4 พนักงานมีคุณค่าต่อองค์กร 1.5 สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสม 1.6 ศักยภาพการทำงานของพนักงาน <p>2. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1 มีงบประมาณในการจ้างพนักงานสูงอายุ 2.2 มีนโยบายสนับสนุนสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ 2.3 มีนโยบายจัดตั้งกองทุนการออม 2.4 ต้องการส่งเสริมการมีงานทำ 	<p>1. ด้านบุคคล ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1 สุขภาพร่างกายแข็งแรง 1.2 สุขภาพจิตใจที่ดี 1.3 มีความสามารถทำงานได้ 1.4 ไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่น 1.5 การทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า 1.6 ครอบครัวสนับสนุนในการทำงาน 1.7 มีศักยภาพในการทำงาน <p>2. ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1 ได้รับค่าจ้างตามที่คาดหวัง 2.2 ภาระในการอุปการะครอบครัว 2.3 ภาระหนี้สิน 2.4 ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง 2.5 รายได้ภายหลังเกษียณอายุไม่พอใช้

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ความต้องการที่มีอยู่ในสังคมไทย	ความต้องการทำงานของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ
3. ด้านสังคม ประกอบด้วย	3. ด้านสังคม ประกอบด้วย
3.1 มีการชักชวนให้ผู้สูงอายุทำงาน	3.1 ได้รับการแนะนำ ชักชวนให้ทำงาน
3.2 สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร	3.2 ได้รับการยอมรับจากสังคม
3.3 ร่วมเป็นสมาชิกชุมชน/องค์กร/ชุมชน	3.3 ได้เข้าเป็นสมาชิกชุมชน/องค์กร/ชุมชน
3.4 สามารถทำประโยชน์แก่สังคม	3.4 ร่วมกิจกรรมและทำประโยชน์เพื่อสังคมได้
4. ด้านภาครัฐ ประกอบด้วย	4. ด้านภาครัฐ ประกอบด้วย
4.1 นโยบายลดหย่อนภาษีสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ	4.1 นโยบายลดหย่อนภาษีเงินได้สำหรับพนักงานผู้สูงอายุ
4.2 นโยบายส่งเสริมการจ้างงาน	4.2 นโยบายส่งเสริมการทำงาน
4.3 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุ	4.3 กฎหมายการจ้างผู้สูงอายุ
4.4 การเผยแพร่ข่าวสาร	4.4 การเผยแพร่ข่าวสาร

หมายเหตุ : วิเคราะห์โดยผู้วัย สังเคราะห์จากการสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่พนักงานภายหลัง เกี่ยวกับอายุจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ในส่วนของบริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นบริษัทชั้นนำที่ดำเนินธุรกิจประเภทโลจิสติกส์ มีบริษัทแม่อยู่ที่ประเทศเยอรมัน ได้ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของเทคโนโลยีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันในระดับสากล เป็นบริษัทโลจิสติกส์ที่มีสาขาทั่วประเทศไทยจำนวน 95 สาขา มีพนักงานประจำทั้งหมด 8,728 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด, 2561) และมีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความต้องการบุคลากรที่เป็นแรงงานคนในการขับเคลื่อนธุรกิจเป็นจำนวนมาก ซึ่งบริษัทดังนี้ใช้งบประมาณจำนวนไม่น้อยในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพมาขับเคลื่อนธุรกิจ แต่เนื่องจากมีการขยายตัวของพนักงานที่มีอายุใกล้จะเกษียณมากขึ้นถ้าพนักงานถึงวัยที่ต้องเกษียณก็ต้องสิ้นสุดการเข้าทำงานไป ทำให้บริษัทฯต้องเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไป

อย่างน่าเสียดาย และอาจทำให้บริษัทฯ มีผลกระทบตามมาหากพนักงานมาทดสอบไม่เพียงพอ ซึ่งอาจจะมีพนักงานที่เกณฑ์อายุแล้วมีจำนวนไม่น้อยที่ยังมีร่างกายแข็งแรง สุขภาพที่ดี มีความพร้อมและความสามารถสำหรับการทำงานต่อไปได้อีก โดยบริษัทฯ ได้กำหนดอายุการเกณฑ์อย่างไรในกฎระเบียบบริษัทฯ คือ อายุ 60 ปี และพนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพค่อนข้างสูงเนื่องจากมีการสั่งสมประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานมาเป็นเวลานาน และถือว่าเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ นับเป็นมั่นสมองในการขับเคลื่อนธุรกิจหรือกิจกรรมและงานต่างๆให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี รู้วิธีการในการแก้ปัญหาต่างๆ และสามารถมองเห็นสิ่งที่ควรพัฒนา จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร

สำหรับการบริหารงานในองค์กร ได้แยกหน่วยงานออกตามประเภทธุรกิจของลูกค้า และมีสาขาอยู่ทั่วประเทศไทย ทั้งหมด 95 สาขา มีพนักงานประจำทั่วหมด 8,728 คน โดยมีสาขาทั้งหมดดังนี้

ตารางที่ 2-4 จำนวนพนักงานตามช่วงอายุพนักงาน

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยการซึ่งงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ

พรัตต์ แสดงหาญ (2558) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาไมโครการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย โดยการวิจัยแบบผสม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการซึ่งงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ประการแรกที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจุงใจจากภาคเอกชน มีการซึ่งงานผู้สูงอายุ เช่น สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการซึ่งงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการซึ่งงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการซึ่งงานผู้สูงอายุ และผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรัมมุย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการซึ่งงานผู้สูงอายุ

พรัตต์ แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และณภัส ธนาเดชาวดัน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการซึ่งงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอุปสงค์และอุปทานการซึ่งงานผู้สูงอายุธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการซึ่งงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยความสมัครใจของผู้สูงอายุ นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการซึ่งงานผู้สูงอายุ สำหรับเหตุผลหลักที่ทั้งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรัมมุย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นตรงกันและเห็นด้วยกับการซึ่งงานผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจโรงแรม ได้อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความอดทน และมีความรับผิดชอบสูง สำหรับเหตุผลรองลงมาคือ เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และลดภาระการดูแลพ่อแม่ พนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นตรงกันและเห็นด้วยกับการที่ผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงพนักงานรุ่นน้องหรือพนักงานใหม่ได้ รวมถึงการที่ประชากรวัยแรงงาน มีจำนวนน้อยลงก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ส่งผลต่อการซึ่งงานผู้สูงอายุทำงานต่อไป

พรประภา ศรีราพร (2561) ได้ศึกษาการซึ่งงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจะซึ่งงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง และเพื่อศึกษาหารูปแบบการซึ่งงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงที่เหมาะสมในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจะซึ่งงานเป็นผลมาจากการทักษะความชำนาญมากที่สุด รองลงมาคือเทคนิคเฉพาะทาง ส่วน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงมากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร รายได้หลังเกณฑ์อายุ และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และพบว่าการเข้าร่วมงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง คือ การเข้าร่วมงานนอกระบบ เช่น นอกราชการ (Part-time), ที่ปรึกษา (Consultant) และการขยายอาชญาณอยู่นอกไป ทั้งนี้ ควรเป็นการสมัครใจของลูกจ้าง

ไฟลิน จินดามณีพิร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังสถานประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานสูงอายุ และเพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ใน 3 องค์ประกอบ คือ สถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจในประเทศไทยที่มีผลต่อการประกันสังคม ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความต้องการและรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และผลกระทบกรณีการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป็นแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากร ไปสู่สังคมผู้สูงอายุ ความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุ การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพยังมีน้อย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยจากผู้สูงอายุ (ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทักษะอาชีพ) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (การเตรียมความพร้อม โดยการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชนและประเทศ การเตรียมวางแผนการออม การร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยความต้องการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

กุศล สุนทรชาดา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุทั้งคุณค่าในเชิงอรรถประโภชน์ที่วัดได้ ชัดเจน ได้แก่ การทำงาน รายได้ และการออม ซึ่งเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิต ความมีศักดิ์ศรี และลดความเสี่ยงต่อความยากจน และคุณค่าในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุ การศึกษา การไม่ได้รับเงินบำนาญและเงินสนับสนุนจากบุตร การมีหนี้สิน ความสามารถในการทำกิจกรรม ประจำวัน และจำนวนโรคเรื้อรัง ส่วนคุณค่าจากการออมส่วนบุคคลและการออมแบบผูกพันระยะยาวในกองทุนต่าง ๆ ซึ่งเป็นเงินจำนวนมหาศาลที่สามารถนำไปสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และความมั่นคงให้แก่ต่อตัวเดิน ในส่วน

ที่สอง เป็นคุณค่าแห่งของผู้สูงอายุในลักษณะที่เป็นทุนนุชย์ ที่สั่งสมประสบการณ์และความชำนาญจนสามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาให้แก่คนรุ่นหลัง และดำรงศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม แต่วัดประเมินได้ยาก แม้ว่าจะมีผู้สูงอายุที่ปรากฏคุณค่าทางด้านนี้ไม่นัก สำหรับผู้สูงอายุที่แนวโน้มที่จะทำงานเนื่องจากต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ทำให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ลูกหลานและสังคม และสามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี

พระราชบัญญัติ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ในศึกษา 1. เพื่อสร้างโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย โดยใช้วิธีแบบผสม พ布ว่า โมเดลการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประกอบด้วยแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ การเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีทุกด้าน โดยแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านคุณสมบัติผู้สูงอายุพบว่า ควรพิจารณาจากทัศนคติที่มีต่องค์การ ประสบการณ์ ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ ความรู้ ความสามารถและสุขภาพที่แข็งแรง ทั้งนี้ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุไม่ควรเป็นงานที่เสี่ยงอันตรายมากนัก อาจเป็นงานเดิมที่ทำเป็นประจำโดยใช้ประสบการณ์ และต้องเป็นงานที่ไม่ใช้สายตาหรือแรงมากหนัก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ประการที่สำคัญอันดับแรกคือ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น ลิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น ลิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ

อนุช ทรงยาชาติ, ชีพสมุน รังสยาธาร, และ อภิชาติ ใจอารีย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานหลังเกี้ยวนายรุ่งเรืองบุคลากรสาขาวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกี้ยวนายรุ่งเรืองบุคลากรสาขาวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังเกี้ยวนายรุ่งเรืองบุคลากรสาขาวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ 33 รูปแบบการทำงานหลังเกี้ยวนายรุ่งเรืองบุคลากรสาขาวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยแบบผ่านวิธี ใช้ข้อมูลเชิง

ปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ 1. การวิเคราะห์การทำงานหลังเกียรติอายุของบุคลากรสาขาวิชาการ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่มีหน้าที่สอน ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน จาก 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร สกิตติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สกิตติพรรณนา ค่าสหสัมพันธ์ และค่าการถดถอยพหุคุณ 2. การศึกษาสภาพจริงของการทำงานหลังเกียรติอายุของบุคลากรสาขาวิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับบุคลากรที่มีหน้าที่สอน ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน จาก 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาขาวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกียรติอายุ ในด้านสุขภาพมากที่สุด และด้านความรู้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการทำงานหลังเกียรติอายุราชการของบุคลากรสาขาวิชาการสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด เพราะมีความรักในงานที่ทำ ได้ทำงานตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด การทำงานส่งผลดีต่อร่างกายและจิตใจ การทำงานทำให้ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความสุขกับการทำงาน ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงที่ยังสามารถทำงานได้ และรู้สึกเบื่อมื่อยอยู่เฉยๆ บุคลากรสาขาวิชาการที่ยังคงทำงานหลังเกียรติอายุ มีความเห็นว่า การทำงานหลังเกียรติอายุราชการขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองเป็นหลัก ถ้างานนั้นไม่ตรงกับความสนใจ ความถนัด หรือความชื่นชอบ ก็จะปฏิเสธงานดังกล่าว ในส่วนปัจจัยด้านสังคมบุคลากรสาขาวิชาการที่ทำงานหลังเกียรติอายุราชการส่วนใหญ่ ระบุว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกียรติอายุราชการน้อย ถึงแม้จะได้รับเชิญจากหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ทำงานต่อไปก็อาจจะปฏิเสธงานดังกล่าวได้ และให้ความเห็นในส่วนของปัจจัยด้านเศรษฐกิจว่างานที่ทำหลังเกียรติอายุราชการนั้นไม่ได้มุ่งเน้นที่รายได้หลัก แต่เป็นรายได้เสริมจากงานที่ทำหลังเกียรติอายุราชการ ส่วนรูปแบบการทำงานหลังเกียรติอายุจะเน้นการทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ กัญญาณัฐ์ โภคันธ์, นรินทร์ สงวนรักษ์ และสารรยา ธรรมอภิพลด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกียรติอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา และความตั้งใจจะทำงานภายหลังเกียรติอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในศala ว่าการกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุระหว่าง 56-60 ปี จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสกิตติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ และค่าการถดถอย

พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 58 ปี สถานภาพสมรรถ มีรายได้ 30,001 ถึง 45,000 บาท การศึกษาในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับ วิชาการ ความสำเร็จของคนในครอบครัวอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นในส่วนของปัจจัยด้าน สังคม ถ้ามีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันก็ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อ ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ ระดับรายได้ ผลตอบแทนที่คาดหวัง ถ้าได้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว ก็จะไม่ทำให้เกิด ภาระหนี้สิน หรือถ้ามีหนี้สินอยู่ก็จะลดลงและยังมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ปัจจัยด้านสุขภาพ ถ้าสุขภาพกายดี แข็งแรงก็จะสามารถที่จะทำงานต่อไปได้

สุภาพร ยั่งยืน และปริญภา จิตราภรณ์ (2561) ได้ศึกษาการตัดสินใจทำงานของ ข้าราชการพลเรือนหลังเกณฑ์อุปราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการพล เรือนตัดสินใจทำงานหลังจากเกณฑ์อุปราชการ และศึกษาสถานภาพทางสังคมและประสิทธิภาพ การทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังจากเกณฑ์อุปราชการ อายุระหว่าง 60 ปี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของข้าราชการพลเรือนหลังเกณฑ์อุปราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายจ่าย การเลือกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัจจัย ทางด้านหนี้สิน เนื่องจากการวางแผนทางการเงินที่ไม่ดีระหว่างที่ทำงานอยู่ ส่งผลให้มีเมื่อยล้า อายุ ราชการยังคงมีภาระหนี้สินผูกพันอยู่ การที่ข้าราชการพลเรือนมีสภาพการเงินไม่เอื้อต่อการใช้จ่ายใน อนาคตย่อมนำໄไปสู่ภาวะจำยอมที่ต้องทำงานเหลืองเกณฑ์อุปราชการเพื่อให้มีรายได้ที่ nokheni@kmitl.ac.th นอกเหนือจากเงินบำนาญที่ได้เป็นประจำทุกเดือนให้เพียงพอต่อรายจ่ายในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต้อง รับผิดชอบ เนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะครอบครัวรวมมีการเกี้ยวกันโดยเฉพาะระหว่างบุพการี กับบุตรหลาน ถึงแม้จะมีบุตรให้การอุปการะเลี้ยงดูอยู่บ้างแต่รายได้ที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอต่อ รายจ่าย ดังนั้นการที่ต้องออกไปทำงาน ประกอบกับข้าราชการที่เกณฑ์อุปราชการมีพื้นฐาน การศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานสูง มีศักยภาพที่จะทำงานได้ สามารถทำ ประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมและหารายได้เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้ และปัจจัยด้าน สุขภาพ ด้วยศักยภาพทางร่างกายของข้าราชการพลเรือนที่สามารถรองรับภาระหน้างานใหม่ที่จะ เกิดขึ้น โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานหลังเกณฑ์อุปราชการ ดังนั้นการที่ข้าราชการพลเรือนที่เกณฑ์อุปราชการแล้วมีสุขภาพที่ไม่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงานใน อนาคต การสร้างเสริมภาวะที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานกลุ่มนี้ตั้งแต่เริ่ม ชีวิตการทำงานย่อมทำให้ลดความเสี่ยงทางด้านสุขภาพในระยะยาวได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Midtsundstad and Bogen (2014) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายแรงงานผู้สูงอายุระหว่างความต้องการส่วนบุคคลและความต้องการ โดยรวม กรณีศึกษานโยบายแรงงานผู้สูงอายุและแนวทางการปฏิบัติในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนการเกย์ยนอายุงานก่อนกำหนด โดยการปฏิรูประบบนิรนาญ ส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุในการทำงาน การกำหนดนโยบายบุคลากรที่สอดคล้องกับสำหรับทุกกลุ่มอายุให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาก็เป็นพนักงานในเขตเทศบาลอร์เวร์ พบร่วมกับนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความคิดเห็นที่ตรงกันในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยให้มุ่งเน้นในการรักษาพนักงานที่อยู่ในช่วงเกย์ยนอายุให้ทำงานต่อ ปัจจัยหลักในการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยมีความต้องการให้มีการกำหนดนโยบายเรื่องการจ้างการค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน ให้ลดช้า ไม่การทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยอาจจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วน รวมถึงให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ มีการเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ

Vigtel (2018) ได้ศึกษาเรื่อง การเกย์ยนอายุงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ ศึกษากลุ่มตัวอย่างในประเทศไทยพบว่า นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและลูกจ้างมีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกย์ยนอายุ และเสนอให้ความมีการล่วงเส้นทางแรงงานจึงของทำงานต่อของผู้สูงอายุ โดยในขณะเดียวกันก็มีการจ่ายเงินชราภาพด้วยในระหว่างทำงาน ให้มีการยืดอายุในการกำหนดการเกย์ยนอายุงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้นานขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอาชญากรรมของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการสำรวจ (Survey research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ได้จากการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำวิเคราะห์โดยใช้ค่าทางสถิติ และอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กำหนดแนวทางการศึกษานี้ตามวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอาชญากรรมของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้จัดการฝ่ายบุคคลประจำสาขาละ 1 ท่าน จำนวน 95 ท่าน
2. พนักงานประจำของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในประเทศไทย เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกตัวแทนในแต่ละกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป สาขาละ 1 ท่าน สำหรับสาขาวิชาใดมีพนักงานอายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวนมากก็เลือกพนักงานที่มีอายุมากที่สุดจำนวน 95 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยการหาความกว้างของอัตราภาคชัน (Interval scale) ดังนี้

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

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลคะแนนความหมายของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง ในแต่ละชันที่เท่ากัน แต่ละช่วงมีความกว้างเท่ากับ 0.8 ดังนี้

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

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซึ่งพนักงานภายในลังเกยีญอายุ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแยกเป็นปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ เพื่อให้มีความสมบูรณ์เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา ดังรายนามด้านไปนี้

- | | |
|--------------------------------|---|
| 2.1 ดร.อาริรัตน์ ลีพะพันธุ์ | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.2 ผศ. ดร.พรวนี พิมาพันธุ์ศรี | ตำแหน่ง คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2.3 นายสุเทพ พัวศิริ | ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) |

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ดังนี้

- | | |
|------------------|---|
| +1 คะแนน หมายถึง | แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือ
นิยามตัวแปร |
| 0 คะแนน หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
หรือนิยามตัวแปร |
| -1 คะแนน หมายถึง | แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือ
นิยามตัวแปร |

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

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

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงาน

N คือ จำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงาน

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

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

ตารางที่ 3-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงาน ที่ใช้ใน
งานวิจัย

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

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

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended question)
และปลายเปิด (Open ended) ตามผู้จัดการทรัพยากรบุคคลจำนวน 95 ชุด และตามพนักงาน
ผู้สูงอายุจำนวน 95 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่
แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ที่ทำการตอบ
แบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามให้เลือกตอบ

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

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็น
แบบสอบถามปลายเปิด

จรรยาบรรณในการวิจัย

แบบแนวทางในการเก็บแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความยินยอมเป็นทางการก่อนการเข้าเก็บแบบสอบถามทุกครั้ง และรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการกำหนดแทนด้วยรหัส พร้อมกับให้สัญญากับผู้ตอบแบบสอบถามว่าจะไม่นำข้อมูลที่ได้ไปเผยแพร่โดยอ้างชื่อผู้ให้ข้อมูลหรือเปิดเผยถึงผู้ให้ข้อมูลในทุกรูปแบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสำนักงานบันทึกศึกษา คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารระดับสูงฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการติดต่อประสานงานไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละสาขา เพื่อขออนุญาตประสานงาน นัดวันเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัวผู้วิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกระบวนการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลในแบบสอบถามไม่ได้มีการระบุชื่อของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลกระทบต่อจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง และไม่ส่งผลกระทบต่อสถานะภาพการเป็นพนักงานและหน้าที่การทำงานของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด
3. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามของกลุ่มผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพนักงานจะเป็นแบบสอบถามคนละชุดซึ่งเป็นชุดคำามที่ไม่เหมือนกัน โดยใช้เวลาประมาณ 10 นาที ให้ตอบแบบสอบถามในช่วงพัก หลังเลิกงาน หรือตามความสะดวกของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบช่องน้ำดาบน้ำ A4 ให้กลุ่มตัวอย่างใส่แบบสอบถามที่ตอบแล้วนำมาส่งที่แผนกทรัพยากรบุคคลในแต่ละสาขา
4. รวมรวมผลการตอบแบบสอบถามมาลงรหัสและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ร่วบรวมหาค่าสถิติ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาทำการวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

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

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ในแต่ละชั้นที่เท่ากัน โดยแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากัน 0.8

3. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัย เพื่อให้ทราบว่าการตัดสินใจทำงานต่อภายนอกบุคคลจากปัจจัยใด และปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานต่อภายนอกบุคคลมากน้อยเพียงใด ด้วยเทคนิคการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิเคราะห์ถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) หนึ่งตัวแปร กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้ไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะสามารถอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรง รูปแบบคะแนนคิด ได้ดังนี้

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

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

โดย Y_1 คือ การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

X_1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

X_2 คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

X_3 คือ ปัจจัยด้านสังคม

X_4 คือ ปัจจัยด้านภาครัฐ

สมการที่ 2 $Y_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$

โดย Y_2 คือ การตัดสินใจทำงานของพนักงานภายหลังเกณฑ์อายุ

X_1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล

X_2 คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

X_3 คือ ปัจจัยด้านสังคม

X_4 คือ ปัจจัยด้านภาครัฐ



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้องานภายในเครือ
บริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ ได้ดำเนินการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้ตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงาน
ที่มีต่อการซื้องานภายในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่
มีผลต่อการซื้องานภายในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ประกอบด้วย ปัจจัย
ด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านภาครัฐ ซึ่งได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่
เก็บรวบรวมได้ทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างละ 95 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติและ
ทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์
แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์การแจกแจงนับความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูล
ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัย
ด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านภาครัฐ ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้องานภายในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัย
เพื่อให้ทราบว่าการตัดสินใจทำงานต่อภายในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ต่อไปนี้มีอิทธิพล
ต่อการตัดสินใจทำงานต่อภายในเครือ โลจิสติกส์ข้ามชาติ ด้วยเทคนิคการทดสอบสมมติฐาน
โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple regression analysis)

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลงผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้สรุป
ผู้วิจัยจึงกำหนดลักษณะและอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

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

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 - 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

จากตารางที่ 4-1 พบร่วมกันว่า กลุ่มตัวอย่างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด 95 คน เป็น
เพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ มีเพศหญิงจำนวน 84 คน (ร้อยละ 88.40) มีเพศชายจำนวน 11
คน (ร้อยละ 11.60) ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก ในส่วนของการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล

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

ตารางที่ 4-2

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

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

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

2. ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ในการวิจัยนี้ได้สำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงาน ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อ การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4 - 3 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อ การจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ความคิดเห็นต่อการจ้างงาน ภายหลังเกษียณอายุ	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล		พนักงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	70	73.68	58	1.05	128	67.37
เห็นด้วย	20	21.05	36	7.89	56	29.47
ไม่แน่ใจ	5	5.26	1	0.05	6	3.16
ไม่เห็นด้วย	0	0.00	0	0.00	0	0.00
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตารางที่ 4 - 3 แสดงถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครื่องโลจิสติกส์ข้ามชาติ พบร่วมกับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 128 คน (ร้อยละ 67.37) เห็นด้วยจำนวน 56 คน (ร้อยละ 29.47) และไม่แน่ใจจำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.16) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม พบร่วมกับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างพนักงานภายหลังเกษียณอายุ จำนวน 70 คน (ร้อยละ 73.68) เห็นด้วยจำนวน 20 คน (ร้อยละ 21.05) และไม่แน่ใจจำนวน 5 คน (ร้อยละ 5.26) ส่วนกลุ่มพนักงานจำนวน

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

2.1 ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภัยหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภัยหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ด้านปัจจัย ส่วนบุคคล

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

จากตารางที่ 4 - 4 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภัยหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภัยหลังเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานที่จะทำงานต่อภัยหลังเกษียณอายุมีสุขภาพจิตใจที่ดี ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ พนักงานที่จะทำงานต่อภัยหลังเกษียณอายุ มี

ยังสามารถทำงานได้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.69) ส่วนในระดับเห็นด้วยมี 4 ด้าน คือพนักงานที่จะทำงานต่อภายนอกอย่างมีคุณค่าต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61) พนักงานที่จะทำงานต่อภายนอกเกี่ยวกับอายุ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.71) สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับพนักงานที่จะทำงานต่อภายนอกเกี่ยวน้ำใจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.60) พนักงานที่จะทำงานต่อภายนอกเกี่ยวน้ำใจ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการข้างงานภายนอกเกี่ยวน้ำใจ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	SD	ระดับ
องค์กรสามารถส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุม ถึงครอบครัวของพนักงานที่จะทำงานต่อ	4.45	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
องค์กรสามารถจ้างงานพนักงานเกี่ยวน้ำใจ ได้ตามที่พนักงานคาดหวัง	4.38	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภายนอกเกี่ยวน้ำใจ			
องค์กรสามารถจัดกองทุนเพื่อการออมให้ พนักงานที่จะทำงานต่อภายนอกเกี่ยวน้ำใจ	4.15	0.67	เห็นด้วย
องค์กรต้องการช่วยเหลือให้พนักงาน ที่เกี่ยวน้ำใจมีงานทำ	4.08	0.74	เห็นด้วย
รวม	4.27		เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		.46	

จากตารางที่ 4 - 5 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการข้างงานภายนอกเกี่ยวน้ำใจ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ต้องสอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการข้างงานภายนอกเกี่ยวน้ำใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ต้องสอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ องค์กรสามารถส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานที่จะทำงานต่อภายนอกเกี่ยวน้ำใจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ องค์กรสามารถจ้างงานพนักงานเกี่ยวน้ำใจได้ตามที่พนักงานคาดหวัง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.81)

ส่วนด้านที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมี 2 ด้าน คือ องค์กรสามารถจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.67) องค์กรต้องการช่วยเหลือให้พนักงานที่เกษียณอายุมีงานทำ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านสังคม ($n = 95$)

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

จากตารางที่ 4 - 6 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านสังคม ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.24$, S.D = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกชุมชน/องค์กร/ชุมชน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุสามารถทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) และองค์กรคาดหวังให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.85) ส่วนด้านที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมี 1 ด้าน คือ องค์กรมีนโยบาย แนะนำ ชักชวนให้พนักงานเกษียณอายุทำงานต่อ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4 - 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านภาครัฐ

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

จากตารางที่ 4 - 7 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านภาครัฐ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากับการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ภาครัฐจัดให้มีนโยบายการลดหย่อนภาษีจากการจ้างผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ภาครัฐมีจัดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.80) และการบัญชีติดภาระหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.81) ส่วนด้านที่เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมี 1 ด้านคือ ภาครัฐสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.79)

2.2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการข้างงาน
ภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านบุคคล

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

จากตารางที่ 4 - 8 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการข้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการข้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ มีสุขภาพจิตใจที่ดี ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ยังมีศักยภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.70) และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.59) และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย 3 ด้าน กับการไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ การทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าขึ้น ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.75) และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{x}	SD	ระดับ
ได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทนตามที่คาดหวัง	4.35	0.78	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีภาระครอบครัวที่ต้องอุปการะ	4.21	0.84	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง	4.31	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีรายได้ภายหลังเกณฑ์อายุไม่พอใช้	4.20	0.89	เห็นด้วย
มีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ	4.14	0.68	เห็นด้วย
รวม	4.2	.36	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	4		

จากตารางที่ 4 - 9 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทนตามที่คาดหวัง ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ มีภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูง ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.70) และมีภาระครอบครัวที่ต้องอุปการะ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.84) ส่วนด้านที่เห็นด้วยมี 2 ด้าน คือ มีรายได้ภายหลังเกณฑ์อายุไม่พอใช้ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.89) และมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 - 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการข้างงาน
ภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านสังคม

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

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

ตารางที่ 4 - 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยด้านภาครัฐ

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

จากตารางที่ 4 - 11 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ในปัจจัยด้านภาครัฐ ซึ่งพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 ด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ มีความคาดหวังให้ภาครัฐสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ต้องการให้มีกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.75) และต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.83) สุดท้ายคือ ต้องการให้มีนโยบายการลดหย่อนภาษี ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

3.1 ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 12 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ตาม
ความเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

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

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

ตารางที่ 4 - 12 แสดงถึงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี enter พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ กับตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ มีความสัมพันธ์กันน้อย ที่ค่า ($R = 0.275$) โดยค่าความคาดเคลื่อนจากการพยากรณ์มากที่ค่า ($\text{SEE} = 0.496$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ในรูปแบบสมการคะแนนดิบดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจ้างงานกับการตัดสินใจจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ได้ 24.30 เปอร์เซ็นต์ ($R^2 = 0.243$) โดยพบว่าปัจจัยมีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ตามความเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุสูงที่สุด ($\beta = .382$) ในขณะที่ปัจจัยด้านบุคคล ($\beta = 0.212$) ปัจจัยด้านภาครัฐ ($\beta = 0.74$) และปัจจัยด้านสังคม ($\beta = -0.123$) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์การจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดเพียงตัวแปรเดียว คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

3.2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ตารางที่ 4 - 13 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ตาม
ความเห็นของพนักงาน

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

R = 0.117, R² = 0.078, SEE = 0.493, p ≤ 0.05

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

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกษียณอายุ ในรูปแบบสมการคะแนนดิบดังนี้

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

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

พยากรณ์การจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุได้อายุร่วมกับนัยสำคัญ โดยตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดเพียงตัวแปรเดียว คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้า้งงานภายในเครือข่ายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน ที่มีต่อการเข้า้งงานภายในเครือข่ายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้า้งงานภายในเครือข่ายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 95 คน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล สาขาวise 1 คน และพนักงาน ที่ อายุ 45 ปีขึ้นไป สาขาวise 1 คน สัดส่วนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์สัดส่วนฐานเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านภาครัฐ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยใช้สหพัฒนาทางคณิตศาสตร์ (Multiple Regression Analysis) จึงสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้า้งงานภายในเครือข่ายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 2 กลุ่ม ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 ชุด และพนักงานจำนวน 95 ชุด มีข้อสรุปดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

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

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

2. ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 95 คน แสดงความคิดเห็นต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างพนักงานภายหลังเกณฑ์อายุ จำนวน 70 คน กิตเป็นร้อยละ 73.68 โดยเห็นด้วยจำนวน 20 คน กิตเป็นร้อยละ 21.05 และไม่แน่ใจ จำนวน 5 คน กิตเป็นร้อยละ 5.26

พนักงานจำนวน 95 คน แสดงความคิดเห็นต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการทำงานต่อภายหลังเกณฑ์อายุ จำนวน 58 คน กิตเป็นร้อยละ 61.05 เห็นด้วย จำนวน 36 คน กิตเป็นร้อยละ 37.89 และไม่แน่ใจ จำนวน 1 คน กิตเป็นร้อยละ 1.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละปัจจัย พบว่า

ปัจจัยด้านบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญในด้านสุขภาพจิตใจที่ดีมากที่สุด

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวมากที่สุด

ปัจจัยด้านสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมในสมาชิกมรม/องค์กร/ชุมชน มากที่สุด

ปัจจัยด้านภาครัฐ กลุ่มพนักงานให้ความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ความสำคัญในด้านความคาดหวังให้ภาครัฐสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ และกลุ่มฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้ความเห็นในระดับเห็นด้วย โดยให้ความสำคัญด้านภาครัฐจัดให้มีนโยบายลดหย่อนภาษีจากการจ้างงานผู้สูงอายุ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของกลุ่มผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่อภายหลังเกณฑ์อายุของกลุ่มพนักงานสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงาน
ภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลัง เกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ	ปฏิเสธ
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลัง เกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ	ยอมรับ
3. ปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลัง เกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ	ปฏิเสธ
4. ปัจจัยด้านภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลัง เกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 5-1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อการจ้างงานภายหลัง
เกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ผลการจากการทดสอบสมมติฐาน คือ ยอมรับ นั่น
คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านภาครัฐ ไม่มีผลต่อการจ้างงานภายหลัง
เกณฑ์อายุ ผลจากการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ทั้ง 3 ปัจจัยไม่มีผลต่อการ
จ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจใน
เครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ พนประดีนที่นำเสนอด้วยและนำเสนออภิปรายผลดังนี้

- ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานที่มีต่อการจ้าง
งานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองฝ่ายเห็น
ด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ซึ่งสอดคล้อง
กับ Vigtel (2018) ได้กล่าวว่า นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและลูกจ้างมีความต้องการ
ทำงานต่อภายหลังเกณฑ์อายุ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรตัน แสดงหาญ (2558)
พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และแนวคิด
ของ พรรตัน แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และณภัส ชนเดชะวัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และสอดคล้อง Midtsundstad and Bogen (2014) กล่าวว่า ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความคิดเห็นที่ตรงกันในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยการจ้างพนักงานภายหลังเกณฑ์อายุ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยค้านบุคคล ปัจจัยค้านสังคม ปัจจัยค้านเศรษฐกิจ และปัจจัยค้านภาครัฐ พนว่ามีเพียงปัจจัยค้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2558) พนว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น สถาบันพิเศษในการลดหย่อนภาษี การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยนายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสงค์ในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับ ไฟลิน จินดามณีพร (2561) ที่พนว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยจากผู้สูงอายุ ค้านเศรษฐกิจ ค้านสังคม และค้านทักษะอาชีพ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลังเกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ ปัจจัยการจ้างพนักงานภายหลังเกณฑ์อายุ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยค้านบุคคล ปัจจัยค้านสังคม ปัจจัยค้านเศรษฐกิจ และปัจจัยค้านภาครัฐ พนว่ามีเพียงปัจจัยค้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลต่อการทำงานภายหลังเกณฑ์อายุงานของธุรกิจ ในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุศล สุนทรธาดา (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ การไม่ได้รับเงินบำนาญและเงินสนับสนุนจากบุตร การมีหนี้สิน ความสามารถในการทำกิจกรรม ประจำวัน และจำนวนโรคเรื้อรัง ส่วนคุณค่าจากการออม ส่วนบุคคลและการออมแบบผูกพันระยะยาวในกองทุนต่าง ๆ ซึ่ง กัญญาณัฐ์ โภคันธ์, นรินทร์ สังข์รักษ์ และสารายาธรรมอภิพลด (2560) กล่าวว่า ปัจจัยค้านสังคม คือ ถ้ามีความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบันก็ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการทำงานต่อ ปัจจัยค้านเศรษฐกิจ ระดับรายได้ ผลตอบแทนที่คาดหวัง ถ้าได้เพียงพอต่อความต้องการแล้ว ก็จะไม่ทำให้เกิดภาระหนี้สิน หรือถ้ามีหนี้สินอยู่ก็จะลดลงและยังมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสอดคล้องกับ สุภาพร ยั่งยืน และปริญญา จิตราภรณ์ (2561) กล่าวว่า การเลือกทำงานต่อเกิดจากการที่ระดับรายได้

ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และ Midtsundstad and Bogen (2014) กล่าวว่า ปัจจัยหลักในการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยมีความต้องการให้มีการกำหนดนโยบายเรื่องการจ้างงานค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน ให้ลดช่วงไม่งการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุโดยอาจจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วน และสอดคล้องกับ Vigtel (2018) ได้กล่าว ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจของทำงานต่อของผู้สูงอายุโดยในขณะเดียวกันมีการจ่ายเงินชราภาพด้วยในระหว่างทำงาน ให้มีการยืดอายุในการกำหนดการเกณฑ์อายุงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้นานขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายหลัง เกณฑ์อายุ ของธุรกิจในเครือโลจิสติกส์ข้ามชาติ มีข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ดังนี้

1. พนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีความต้องการทำงานต่อภายหลังเกณฑ์อายุ เนื่องจากยังมีความสามารถพอที่จะทำงานต่อไปได้ ดังนั้นหากมีการขยายโอกาสในการทำงานให้กับพนักงานที่เกณฑ์อายุได้ ก็จะเป็นการช่วยเหลือให้พนักงานหลังเกณฑ์อายุที่ต้องการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ สามารถพึงพาตนเองได้

2. ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเห็นความสำคัญของการจ้างงานพนักงานหลังเกณฑ์อายุ ดังนั้นควรมีการผลักดันให้องค์กรเห็นความสำคัญในการจ้างงานพนักงานหลังเกณฑ์อายุ เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่สั่งสมประสบการณ์การทำงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ได้มากอย่างแน่นอน

3. ปัจจัยที่มีความสำคัญในการจ้างงานพนักงานหลังเกณฑ์อายุมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นองค์กรควรที่จะมีการวางแผนในเรื่องของเงื่อนไขของค่าจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะสามารถจ้างงานพนักงานเกณฑ์อายุได้ มีการส่งเสริมสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานที่จะทำงานต่อ องค์กรควรจัดกองทุนเพื่อการออมให้พนักงานที่จะทำงานต่อภายหลังเกณฑ์อายุ และควรมีนโยบายการส่งเสริมให้พนักงานที่เกณฑ์อายุมีงานทำ

4. การจ้างงานใหม่สำหรับพนักงานที่เกณฑ์อายุ ในอัตราการค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่จะได้รับมอบหมายใหม่นั้น ควรมีการกำหนดตามความยืดหยุ่นของการทำงานได้ เช่น การทำงานเป็นรายชั่วโมง การทำงานเป็นสัญญาจ้าง 1 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อให้พนักงานเกณฑ์อายุได้พิจารณาขอบเขตความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานศักยภาพของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจทำงานต่อภายนอกเยาวชนอายุ จึงควรทำการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง และสามารถที่จะช่วยให้ได้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการนำไปกำหนดนโยบายการจ้างงานต่อภายนอกเยาวชนอายุให้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น
2. ใน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะธุรกิจโลจิสติกส์เอกชนเท่านั้น ใน การวิจัยครั้งต่อไปเสนอให้ทำเรื่องการจ้างงานในธุรกิจอื่น ๆ หรือในส่วนของภาครัฐ
3. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่น ๆ ใน การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานภายนอกเยาวชนอายุ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาถึงตำแหน่งงานที่พนักงานหลังเยาวชนอายุสามารถทำได้ดี หรือตำแหน่งที่ขาดแคลนในภาคธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในการรับมือกับการขาดแคลนแรงงาน

บรรณาธิการ



បររណានុក្រម

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2561). ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี ประจำปี พ.ศ.2561 – 2580. กรุงเทพฯ: สามลดา.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). นโยบายรัฐบาลด้าน

ผู้สูงอายุ. เข้าถึงได้จาก [http://www.dop.go.th/download/laws/law_th_กูลยา_ตั้นดิพลาชีวะ_\(2551\).pdf](http://www.dop.go.th/download/laws/law_th_กูลยา_ตั้นดิพลาชีวะ_(2551).pdf)

กฤษณา มยุรารัตน์. (2556). การวางแผนก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัท A.

สารนิพนธ์พัฒนาเร่งงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสังเคราะห์,
คณะสังคมสังเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัยมณฑรี ปานประภากร. (2544). ประสิทธิผลของโครงการเกย์ณอยุก่อนกำหนด:

ศึกษาและประเมินผลการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (น.ก.ส.).

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทบทวน ชวนไชยสิทธิ์ และคณะ. (2555). รายงานการวิจัยรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อ
เกี่ยวข้องกับภารกิจทางการเมือง ของนักศึกษา จังหวัดคุณหนูรี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
ส跍ทัยธรรมราช.

ธิดารัตน์ อดิชาตันนท์ และแพรวพวรรณ มังคลา. (2554). การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการ
เกี่ยวกับอายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

นรรรถพล แสงข่า. (2553). ปัญหาการเกณฑ์ยินดีอยู่ราชการตามพระราชบัญญัติบ้านหนี้ฉบับนี้

เนยพร นาคสีเหลือง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการออมเพื่อเตรียมความพร้อมการเกณฑ์อ่อนอายุของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.

บรรลุ ศิริพานิช. (2549). เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการงาน).

(พิมพ์ครั้งที่ 1), กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

บรรลุ ศิริพานิช. (2550). คู่มือผู้สูงอายุ: ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกณฑ์ผลการงาน).

กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- บรรลุ ศิริพานิช. (2551). การออกแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: หนอชาวดีบัน.
- ประนอม โอดกานนท์. (2554). ชีวิตที่สมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิมพ์พิมุข โพธิ์ปักภิญ. (2550). ปัจจัยทางชีวสังคมกับการเกณฑ์อายุความเครียดจากการระหนั้สินกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครูในจังหวัดพิจิตร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาพัฒนาการ, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2561). แนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย. ชลบุรี: เก็ทกู้ดครีเอชั่น.
- เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ สาขาวิชานุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 82-92.
- ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสัมมนาทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2556). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2556.
เข้าถึงได้จาก <http://thaitgri.org/?s=รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย+พ.ศ.2556>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2556.
เข้าถึงได้จาก <http://thaitgri.org/?s=รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย+พ.ศ.2559>
- มนนิสา แท่งทอง. (2561). ประกันสังคมห่วงขยายอายุทำงาน กระบวนการกองทุนชราภาพ
เข้าถึงได้จาก <https://www.isranews.org/thaireform-other-news/23706>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พрин.
- วิจิตร บุณยะ โพธารະ. (2537). คู่มือเกณฑ์อายุ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วรชัย สิงหาฤกษ์ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุงานของเจ้าหน้าที่ ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด : การศึกษาแบบสร้างทฤษฎีฐานราก.
วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, (2), 30-64.
- วันชัย แก้วสุมารี. (2552). ความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงได้จาก <http://dcms.thailis.or.th/dcmsg/basic.php>.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2556). คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ประชากรและสังคม 2553. เข้าถึงได้จาก

<http://kmp.bccnnakhon.ac.th>

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2557). ขั้นตอนการณ์ผู้สูงอายุไทย

พ.ศ. 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/th/>

สุธิดา กิติศรีวรพันธ์. (2551). ปัจจัยทางจิตสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

สมประวิณ มันประเสริฐ. (2553). การศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีต่อแบบแผนการบริโภคของครัวเรือนไทย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. เข้าถึงได้จาก https://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=RDG5210021

สมศักดิ์ ชุมหรั่น. (2552). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ทีคิวพี. สุรกุล เจนอบรม. (2541). วิสัยทัศน์ผู้สูงอายุและการศึกษาระบบสำหรับผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. (2550). รายงานการศึกษาการปรับปรุงระบบกรุงศรีอยุธยาฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. *Improving Retirement System*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล.

แสนคำนึง ศรีฤกษ์ฤทธิ์. (2556). คุณภาพชีวิต และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของข้าราชการครู จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริกศรศาสตร์.

เอกจิตรา คำมีศรีสุข. (2558). กระบวนการเตรียมการเข้าสู่วัยเกษียณ. เอกสารประกอบการสอนวิชา สพ.314 การเกษียณอายุการวางแผนและการปรับตัว. ครั้งที่ 2 (หน้า 21 – 40). วันที่ 26 สิงหาคม 2558. กรุงเทพฯ: มานะ.

Burnside, T. M. (1981). *Nursing and the aged*. New York: Mc Graw Hill Book.

Kirwan, E. C. (1992). *Perceived needs of retirees for preretirement planning programs*. Cannada: University of Manitoba.

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชนาณนท์ คำริห์
วัน เดือน ปี เกิด	21 มกราคม 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 22/285 หมู่ 4 ตำบลนึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการ ทำงาน	พ.ศ. 2552-2553 เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แกรนด์ซิตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2545-2548 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เดานุการ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ พ.ศ. 2548-2552 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. 2560-2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการศึกษา	