

ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่ง
หนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Attitude towards Retirement Age Extension Program between Two Different
Generations: A Case Study of an Automobile Company in Nakhonratchasima Province



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Sociology and Anthropology

Department of Sociology and Anthropology

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

| | |
|---------------------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา |
| โดย | น.ส.พนิตชญา ลิ้มศิริ |
| สาขาวิชา | สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก | รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ แอดสกุล |

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณะบดีคณะรัฐศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนนทิพย์ จิตสว่าง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ แอดสกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)

พนิตชญา ลิ้มศิริ : ทศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา. (Attitude towards Retirement Age Extension Program between Two Different Generations: A Case Study of an Automobile Company in Nakhonratchasima Province) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ศิริรัตน์ แอดสกุล

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสของบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 148 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 1 กลุ่มการวิเคราะห์ความเป็นอิสระ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติในระดับเห็นด้วยต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส 2) อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ภาวะสุขภาพ และภาวะการออมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้กลุ่มพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน 3) ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมรอบตัวและสภาพทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส 4) ปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) ประกอบไปด้วย โอกาสก้าวหน้าในทางการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้สูงอายุ และลักษณะของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส และ 5) ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ประกอบไปด้วย ความจำเป็นและความต้องการ และความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส สำหรับในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเห็นพ้องกันว่าโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสเป็นความพยายามที่ดีในการช่วยเหลือแรงงานสูงอายุ แต่ในการนำนโยบายดังกล่าวมาใช้อาจมีอุปสรรคในการดำเนินการ เช่น ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นขององค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพิจารณาประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานของพนักงานอาวุโส ดังนั้นหากมีการพิจารณาแล้วพบว่าองค์กรจะยังได้รับผลประโยชน์จากการทำงานของพนักงานอาวุโสอยู่ องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องก็ควรที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการขยายอายุเกษียณการทำงานเพิ่มเติม และปฏิบัติตามอย่างเหมาะสม

สาขาวิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6080616424 : MAJOR SOCIOLOGY AND ANTHROPOLOGY

KEYWORD: Retirement age, Retirement age extension, Aging, Generations

Panitchaya Limsiri : Attitude towards Retirement Age Extension Program between Two Different Generations: A Case Study of an Automobile Company in Nakhonratchasima Province. Advisor: Assoc. Prof. SIRIRATH ADSAKUL, Ph.D.

This research, entitled “Attitude towards Retirement Age Extension Program between Two Different Generations: A Case Study of an Automobile Company in Nakhonratchasima Province” was conducted to examine the attitude of respondents towards retirement age extension, explore the factors affecting respondent’s decision to continue working when they reach the retirement age and to make suggestions for the improvement of retirement age extension policy due to the aging society. This study used both quantitative research and qualitative research methods. The samples for this study are workers at an automotive company in Nakhonratchasima province. The data was collected by using the questionnaire which consist of 148 respondents and 7 workers were chosen for the interview process. The statistics for analyzing the data in this research are frequencies, percentages, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, one sample t test, independent samples t test, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The finding of the study revealed as follows 1) The respondents have a positive attitude towards the retirement age extension program. 2) There is a difference at a significance level of 0.05 between respondents age, marital status, income and retirement security savings with their attitude towards the retirement age extension program. Whereas gender, level of education, job positions, and dependency did not make a statistically significant difference. 3) Social & culture factors, which consist of the surrounding environment and the economic situation have a positive influence on the respondent’s attitude towards the retirement age extension program. 4) Organizational management factors, which consist of career advancement opportunities, work environment and job characteristics has a positive influence on the respondent’s attitude towards the retirement age extension program. 5) Psychological needs factors, which consist of necessity & wants and social relations & receiving social support have a positive influence on the respondent’s attitude towards the retirement age extension program. For the qualitative data analysis, it was found that workers agreed that the extending retirement age program is a good attempt to help senior employees. However, there may be obstacles in implementing the policy such as rising expenses of the company. So, it is the duty of the organization to consider the benefits they will receive from the work of senior workers. Therefore, the organizations or related parties must focus or study more about the retirement age extension program in order to implement the retirement age extension policy appropriately.

Field of Study: Sociology and Anthropology

Student's Signature

Academic Year: 2020

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีต้องขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริรัตน์ แอดสกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยให้กำลังใจ คำปรึกษา และคำแนะนำเมื่องานมีข้อบกพร่องในกระบวนการทำวิจัยเสมอมา ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุมนทิพย์ จิตสว่าง ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้ความรู้ และชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยคำแนะนำจากอาจารย์ทั้ง 3 ท่านทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณพนักงานของบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยในการเข้าไปทำการศึกษา ทั้งยังให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดเป็นงานวิจัยชิ้นนี้ขึ้นมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาว พี่ชาย รวมถึงเพื่อน ๆ ที่คอยผลักดัน ตลอดจนเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จได้ด้วยดี

พนิตชญา ลิ้มศิริ

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 คำถามการวิจัย..... | 5 |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 6 |
| 1.4 สมมติฐานการวิจัย | 6 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย | 7 |
| 1.5 นิยามศัพท์ในการศึกษา..... | 8 |
| 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 9 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ (aging society)..... | 10 |
| 2.1.1 ความหมายและลักษณะของสังคมผู้สูงอายุ | 10 |
| 2.1.2 สถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย..... | 11 |
| 2.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ | 12 |
| 2.2.1 นโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย..... | 12 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงาน | 16 |
| 2.3.1 ความหมายของการเกษียณอายุการทำงาน..... | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.3.2 ลักษณะและรูปแบบของการเกษียณอายุการทำงาน | 17 |
| 2.3.3 การเกษียณอายุการทำงานในภาคเอกชน..... | 19 |
| 2.3.4 การขยายอายุเกษียณการทำงาน..... | 19 |
| 2.3.5 การเกษียณอายุการทำงานของต่างประเทศ..... | 22 |
| 2.4 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต | 24 |
| 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ..... | 25 |
| 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น (generation) | 27 |
| 2.7 ทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่ (structural-functional theory) | 29 |
| 2.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ | 32 |
| 2.8.1 ความหมายของคำว่าองค์การ | 32 |
| 2.8.2 ทฤษฎีโครงสร้างองค์การของบาร์นาร์ด (Barnard theory of organization structure)..... | 33 |
| 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 35 |
| 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 42 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย..... | 43 |
| 3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 44 |
| 3.1.1 ลักษณะของประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง | 44 |
| 3.2 พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 45 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 49 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 49 |
| 3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ..... | 49 |
| 3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ | 49 |
| 3.4.3 การแปลผลข้อมูล | 50 |
| 3.5 พัฒนาแนวทางโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส..... | 51 |

| | |
|--|-----|
| 3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย..... | 51 |
| 3.7 จริยธรรมในการวิจัย..... | 52 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 53 |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | 53 |
| 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นด้านปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยการจัดการขององค์กร ปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม และทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 56 |
| 4.3 การทดสอบสมมติฐาน..... | 75 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์..... | 88 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 96 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 97 |
| 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... | 97 |
| 5.1.2 ความคิดเห็นด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) การจัดการขององค์กร (organization management) ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) และทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส..... | 98 |
| 5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน | 99 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 103 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 114 |
| 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย | 114 |
| 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ | 115 |
| 5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป | 116 |
| บรรณานุกรม..... | 118 |
| ภาคผนวก..... | 123 |
| ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัย..... | 124 |
| ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 139 |

| | |
|--|-----|
| ภาคผนวก ค แบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์..... | 145 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 157 |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป | 53 |
| ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมในภาพรวม..... | 56 |
| ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ในด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ | 57 |
| ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ในด้านสภาพทางเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายข้อ | 59 |
| ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) ในภาพรวม | 60 |
| ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการองค์กร (organization management) ในด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางการงาน จำแนกเป็นรายข้อ | 61 |
| ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการองค์กร (organization management) ในด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส จำแนกเป็นรายข้อ..... | 62 |
| ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการองค์กร (organization management) ในด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายข้อ | 63 |
| ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ในภาพรวม | 64 |
| ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ในด้านความจำเป็นและความต้องการ จำแนกเป็นรายข้อ | 65 |

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ | 66 |
| ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในภาพรวม | 67 |
| ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) จำแนกเป็นรายข้อ | 68 |
| ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกเป็นรายข้อ..... | 70 |
| ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกเป็นรายข้อ | 72 |
| ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง จำแนกเป็นรายข้อ | 74 |
| ตารางที่ 17 แสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 1 กลุ่ม | 75 |
| ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส..... | 76 |
| ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส..... | 76 |
| ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 77 |
| ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรสกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 77 |

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้กับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 78 |
| ตารางที่ 23 การแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามรายได้ | 79 |
| ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของฝ่ายงานที่สังกัดกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 79 |
| ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 80 |
| ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะสุขภาพกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 80 |
| ตารางที่ 27 การแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามภาวะสุขภาพ | 81 |
| ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะการออมกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 81 |
| ตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร (ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม) | 82 |
| ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) | 83 |
| ตารางที่ 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร (ปัจจัยทางด้านการจัดการขององค์กร) | 84 |
| ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านจัดการขององค์กร (organization management) ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) | 85 |
| ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร (ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม) | 86 |

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)..... 87



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างของสังคมโลกไม่เคยหยุดนิ่งอยู่กับที่เพราะตราบใดที่โลกยังคงหมุนเวียนก็สามารถที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งโดยปกติแล้วการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างสังคมก็มักจะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เสมอ และในทุกวันนี้หนึ่งในการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมมนุษย์ที่สำคัญคงหนีไม่พ้นเรื่องของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยบางประเทศได้ขับเคลื่อนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว และประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่กำลังจะต้องเผชิญหน้ากับการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุด้วยเช่นกัน โดยเมื่ออ้างอิงจากคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (UN) ที่ว่าสังคมผู้สูงอายุคือสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 10% หรือมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 7% จะพบว่าประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป 10.4% ตั้งแต่เมื่อปี 2548 จึงหมายความว่าประเทศไทยเข้าข่ายลักษณะสังคมผู้สูงอายุมานานแล้ว นอกจากนี้ยังเกิดการคาดการณ์ว่าภายในปี 2570 สังคมไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์เนื่องจากสัดส่วนของประชากรที่อายุ 60 ปีจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 และประชากรที่อายุ 65 ปีจะมีเพิ่มขึ้น 14% (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556)

จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านจำนวนของประชากรผู้สูงอายุทำให้เกิดการวางแผนมาตรการต่าง ๆ เพื่อรองรับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในครั้งนี้ และหนึ่งในมาตรการที่มีการกล่าวถึงมาตลอดก็คือการขยายอายุเกษียณการทำงานของผู้สูงอายุ โดยมีใจความสำคัญว่าควรส่งเสริมให้มีเกณฑ์การขยายอายุการเกษียณออกไปให้เกินกว่า 60 ปี สำหรับผู้ที่เป็นการราชการและเจ้าหน้าที่องค์การรัฐวิสาหกิจ (อัครวินท์ ศาสนพิทักษ์, 2560) ส่วนบุคลากรในสายงานภาคอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ยังไม่มีมาตรการในการกำหนดอายุการเกษียณของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน แต่ในองค์การขนาดกลางและขนาดใหญ่เดิมทีส่วนใหญ่จะมีสัญญาจ้างจนถึงอายุ 55 ปี (สรารุจ ไพฑูรย์พงษ์, 2561) ดังนั้นหากมีการเกิดขึ้นของนโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุจึงหมายความว่าลูกจ้างจะยังสามารถทำงานได้ต่อไปถึงแม้ว่าจะมีอายุเกินกว่า 55 ปีก็ตาม

แผนเกี่ยวกับการเกษียณอายุครั้งแรกถูกเสนอขึ้นในช่วงปี 1881 โดยอ็อทโท ฟ็อน บิสมาร์ค (Otto von Bismarck) (Barney & Perkinson, 2015: 304) นายกรัฐมนตรีคนแรกแห่งจักรวรรดิ

เยอรมันได้เสนอว่าแรงงานควรได้รับเงินบำนาญจากรัฐบาลเมื่ออายุ 70 ปี ซึ่งข้อเสนอนี้ได้ถูกประกาศใช้ใน 8 ปีให้หลัง อย่างไรก็ตาม ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ในการเกษียณอายุให้อยู่ที่ 65 ปีในเวลาต่อมา นอกเหนือจากนี้ ในประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการประกาศใช้ระบบประกันสังคมในปีค.ศ. 1935 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงใหม่ของแฟรงกลิน เดลาโน โรสเวลต์ (Franklin Delano Roosevelt) ประธานาธิบดีคนที่ 32 ของสหรัฐอเมริกา โดยโรสเวลต์มองว่าการเกษียณอายุการทำงานของผู้สูงอายุเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการจ้างงานคนรุ่นใหม่ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทว่าเมื่อวันเวลาผ่านไปแผนการเกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงานในหลาย ๆ ประเทศก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษต่อมา กล่าวคือ จุดสนใจของสังคมได้เปลี่ยนไปจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มาเป็นสังคมที่อายุของคนได้ยืนยาวขึ้นแทน โดยเมื่อย้อนกลับไปในปีค.ศ. 1910 อายุคาดเฉลี่ยของคนทั่วไปจะอยู่ที่ 50 ปี ซึ่งในเวลานั้นตัวเลขเฉลี่ยที่สูงที่สุดของผู้ที่ยังสามารถทำงานได้อายุจะอยู่ที่ 74 ปี หากแต่ว่าผู้ที่อยู่รอดจนถึงอายุ 74 ปีหรือมากกว่ามีเพียงประมาณ 1% ของประชากรทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ในปีค.ศ. 2000 แนวโน้มของอายุคาดเฉลี่ยก็ได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยอายุคาดเฉลี่ยของประชากรได้เพิ่มขึ้นเป็น 73 ปี แต่อายุเฉลี่ยของผู้ที่ยังสามารถทำงานได้กลับลดลงไปอยู่ที่ 62 ปี และยังสามารถมีชีวิตอยู่ต่อได้ถึง 18 ปีทำให้ผู้คนเริ่มเกิดความตระหนักว่าจะสามารถสนับสนุนประชากรผู้สูงอายุเหล่านี้ได้อย่างไรซึ่งมีอยู่ถึง 15% ของประชากรทั้งหมด (Burtless, 1998) ทำให้จากเดิมที่มีแค่นโยบาย “การเกษียณอายุการทำงานของผู้สูงอายุ” ก็ทำให้เกิดการเสนอนโยบายใหม่อย่าง “การขยายอายุเกษียณการทำงานของผู้สูงอายุ” ขึ้นมาแทน

นโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุสามารถพบเห็นได้ในหลาย ๆ ประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ยกตัวอย่างเช่น ประเทศสิงคโปร์มีการเพิ่มอายุเกษียณจาก 65 ปีเป็น 67 ปี ประเทศเกาหลีได้มีการขยายอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 60 ปี และประเทศญี่ปุ่นมีการวางแผนที่จะขยายอายุเกษียณจาก 62 ปี เป็น 65 ปีภายในปีค.ศ. 2025 โดยทั้งหมดนี้มีเป้าหมายหลัก ๆ เพื่อเพิ่มจำนวนของคนวัยทำงานไม่ให้ขาดตอน ซึ่งจะสามารถส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศเหล่านั้นในอนาคตได้ (จารีย์ ปิ่นทอง และคณะ, 2561) นอกจากนี้ โรเจอร์ส (Rogers, 2012) นักเศรษฐศาสตร์ยังได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่าการขยายอายุเกษียณการทำงานของผู้สูงอายุจาก 65 ปี เป็น 67 ปี หรือ 70 ปีจะสามารถลดการใช้จ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและประกันสังคมของรัฐได้ แสดงให้เห็น

ว่าในแง่หนึ่งการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุจะช่วยให้รัฐสามารถควบคุมดุลงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการรัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

สำหรับนโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุในประเทศไทย วิเชียร ชวลิต กรรมการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ผู้เสนอแนวคิดให้มีการขยายเวลาเกษียณอายุราชการออกไปจากอายุ 60 ปี เป็น 63 ปีนั้นให้ความคิดเห็นว่าการที่ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานอย่างต่อเนื่องจะส่งผลดีต่อตัวผู้สูงอายุเอง เพราะจากการศึกษาพบว่า การให้ผู้สูงอายุทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะไม่ทำให้ผู้สูงอายุอยู่บ้านจนกลายเป็นคนป่วย เหงา และซึมเศร้า (ณัฐชาพรรณ โขติสิริพรฤทธิ์, 2017) ซึ่งในขณะเดียวกันก็อาจจะส่งผลดีต่อรัฐเองด้วยเช่นกัน กล่าวคือ การกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุสามารถที่จะส่งผลกระทบต่อมิติทางเศรษฐกิจได้อย่างแน่นอน เพราะถ้าหากมีผู้สูงอายุที่ไม่ทำงานเยอะขึ้นนั้นก็หมายความว่าในภาคราชการจะต้องมีการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการมากขึ้น ส่วนในภาคเอกชนรัฐจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสวัสดิการในการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งคาดว่าจะต้องใช้เงินจำนวนมากและอาจก่อให้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในอนาคตได้ ดังนั้นในแง่หนึ่งแผนการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุจึงอาจจะสามารถช่วยแก้ปัญหาวิกฤตการเงินในอนาคตได้ด้วยการเก็บคนไว้ในระบบแรงงาน ซึ่งถึงแม้จะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนเหมือนกัน แต่ก็เป็นที่ดีกว่าปล่อยให้ผู้สูงอายุกลับกลายเป็นผู้บริโภคสวัสดิการของรัฐเฉย ๆ นั่นเอง และถึงแม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่มีมาตรการเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุในวงกว้างอย่างชัดเจน แต่ก็มียุทธศาสตร์หลาย ๆ แห่งที่ให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวและเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงโดยการนำนโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุมาใช้ ซึ่งจากแนวโน้มและการศึกษาในหลาย ๆ แหล่งทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มาโดยตลอด เช่น สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอว่าสมควรมีการกำหนดอายุเกษียณต่างกันสำหรับข้าราชการผู้ทำงานต่างลักษณะ คือ ผู้ที่ทำงานเสี่ยงภัย เช่น ตำรวจจราจร นักดับเพลิง และพนักงานเรือนจำ เป็นต้น อาจให้เกษียณจากงานเมื่ออายุ 50 ปี ในขณะที่ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านกระบวนการยุติธรรม เช่น ตุลาการและอัยการ รวมถึงงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานซึ่งขาดแคลนกำลังคนในตลาดแรงงาน เช่น ผู้ที่วิจัยและพัฒนาการสอนวิทยาศาสตร์ อาจให้เกษียณจากงานเมื่ออายุ 65 ปี นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณการทำงาน อาทิเช่น สถาบันที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นต้น (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2556) เป็นสิ่งที่แสดง

ให้เห็นว่าย่อมมีโอกาสที่นโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุจะเกิดขึ้นในประเทศไทยอย่างแพร่หลายต่อไป

ในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณเป็นนโยบายที่เกิดขึ้นเพื่อเตรียมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับมิติทางสังคมในด้านต่าง ๆ อาทิ มิติทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ในประเทศญี่ปุ่นและประเทศเกาหลีใต้ที่มีปัญหาในเรื่องของคนรุ่นใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานมีน้อยจนเกิดความจำเป็นที่จะต้องนำแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงาน เพราะฉะนั้นถ้ามีการขยายอายุเกษียณก็จะทำให้ผลผลิตของประเทศไม่ลดต่ำลงเนื่องจากขาดคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาทำงานทดแทน ส่วนมิติทางด้านอื่น เช่น ด้านสุขภาพ สังคมผู้สูงอายุจะทำให้รัฐมีค่าใช้จ่ายในการดูแลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อได้ก็จะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐไปส่วนหนึ่ง จึงอาจสรุปได้ว่านโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนของประชากรวัยแรงงานโดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุเป็นที่กล่าวถึงมาโดยตลอดในหลายปีที่ผ่านมาและเป็นหนึ่งในนโยบายที่หลาย ๆ ประเทศที่เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้วเลือกที่จะนำมาใช้เพื่อบรรเทาปัญหาสังคม อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุมาใช้ควรมีการศึกษาอย่างครอบคลุมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย ผู้ใช้นโยบาย ตัวผู้สูงอายุเอง และผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัวของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญหน่วยหนึ่งทางสังคมและยังไม่มีมีการกล่าวถึงมากนัก ดังนั้นหากมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวจะสามารถนำไปสู่การใช้นโยบายได้อย่างประสบความสำเร็จและไม่เกิดผลกระทบด้านลบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

เมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่าข้อดีที่จะเกิดขึ้นจากนโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุเป็นสมมติฐานที่เกิดจากมุมมองของภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งจากข้อสังเกตดังกล่าวก็ทำให้เกิดเป็นคำถามของงานวิจัยครั้งนี้ที่มุ่งสนใจว่า การที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุทำให้เกิดมาตรการต่าง ๆ ออกมาเพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยหนึ่งในมาตรการที่จะถูกนำมาใช้ก็คือการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุ จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความใคร่รู้ที่จะศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุจากมุมมองของปัจเจกชนที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ตัวผู้สูงอายุเอง ครอบครัวของผู้สูงอายุ และเพื่อนร่วมงานของผู้สูงอายุดังที่ได้กล่าวไปใน

ข้างต้น ซึ่งจะเป็นที่ผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้โดยตรง โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่โครงการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุยังเป็นเรื่องใหม่และยังไม่แพร่หลายเท่าใดนัก ดังนั้นทัศนคติของผู้สูงอายุมไปถึงผู้อื่นที่เกี่ยวข้องต่อนโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุ และผลที่ตามมาจากนโยบายการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุจึงอาจแตกต่างกันจากต่างประเทศ เนื่องจากความต่างกันในสภาพทางสังคม

โดยในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกรณีศึกษาเป็นบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทย แต่จากการที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุก็ได้ส่งผลต่อโครงสร้างกำลังแรงงาน ทำให้คาดการณ์ได้ว่าในอนาคตกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จะไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคการผลิต (สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล, 2556) จึงทำให้มีความน่าสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยผู้วิจัยหวังว่าการศึกษานี้จะสามารถก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่เหมาะสมในสังคมผู้สูงอายุหรือสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งนอกจากการศึกษานี้จะเป็นภาพสะท้อนของกระบวนการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุแล้ว ยังอาจสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มีย้อนชี้ไปยังจุดสำคัญอื่น ๆ ในสังคมด้วยเช่นกัน

1.2 คำถามการวิจัย

- 1) พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมามีทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างไร
- 2) ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น
- 3) แนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสเพื่อเตรียมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงาน of พนักงานอาวุโส
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณการทำงาน of พนักงานอาวุโสของ บริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1) พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงาน of พนักงานอาวุโสในระดับมาก
- 2) ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงาน of พนักงานอาวุโสแตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงาน of พนักงานอาวุโส
- 4) ปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงาน of พนักงานอาวุโส
- 5) ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงาน of พนักงานอาวุโส

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed-method research) โดยขอบเขตในการศึกษาสามารถจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส โดยครอบคลุมปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร และปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม รวมไปถึงระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

2) ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะบริษัทเอกชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ 1 แห่งในจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น ไม่นับรวมบริษัทยานยนต์แห่งอื่นเนื่องจากบริษัทแต่ละแห่งจะมีโครงสร้างเฉพาะตัว เช่น ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ รวมไปถึงรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายในการเกษียณอายุการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นประเด็นหลักที่งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกบริษัทที่ได้กล่าวถึงในข้างต้นเป็นตัวแทนและเป็นพื้นที่ในการศึกษา เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทย และมีความต้องการแรงงานสูง แต่ในปัจจุบันกลับมีปัญหาคาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว ดังนั้นนอกจากการแก้ปัญหาในข้างต้นด้วยการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศแล้ว ยังควรศึกษาและให้ความสำคัญกับวิธีการอื่น ๆ เช่น การขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส เพื่อเป็นทางเลือกในการป้องกันไม่ให้งำลังแรงงานลดลงไปมากกว่าเดิม

3) ขอบเขตด้านกลุ่มประชากร ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 232 คน ซึ่งแบบสอบถามจะถูกสุ่มเก็บจากพนักงานจำนวน 148 คน ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการสัมภาษณ์กับบุคลากรที่สามารถให้แนวคิดในเรื่องของการทำงานในผู้สูงอายุ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการ

ขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

1.5 นิยามศัพท์ในการศึกษา

- 1) พนักงานอาวุโส หมายถึง พนักงานขององค์กรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี
- 2) พนักงานทั่วไป หมายถึง พนักงานขององค์กรที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี
- 3) การเกษียณอายุการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลออกจากตำแหน่งงานเนื่องจากมีอายุครบตามข้อกำหนดเวลาการทำงานตามที่กฎหมายหรือองค์กรได้ตั้งไว้
- 4) โครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส หมายถึง โครงการที่จัดทำขึ้นสำหรับพนักงานที่มีความประสงค์ที่จะทำงานต่อเมื่อถึงวัยเกษียณการทำงาน
- 5) แต่ละรุ่นวัย หมายถึง กลุ่มคนในแต่ละยุคสมัย โดยคนที่เกิดมาในช่วงปีหรือยุคเดียวกันจะมีพฤติกรรม ทัศนคติ รวมถึงค่านิยมบางอย่างร่วมกัน ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มคนที่เกิดในยุคหรือช่วงวัยอื่น ๆ
- 6) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2508 - 2523 โดยในการวิจัยครั้งนี้จะใช้เพื่อกล่าวถึงพนักงานอาวุโสด้วย
- 7) เจเนอเรชันวาย (generation Y) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524 - 2537 โดยในการวิจัยครั้งนี้จะใช้เพื่อกล่าวถึงพนักงานทั่วไปด้วย
- 8) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ฝายงานที่สังกัด การมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบ ภาวะสุขภาพ และภาวะการออม

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1) ได้ทราบถึงทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส ซึ่งองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดลักษณะ แผนการดำเนินงาน และเป้าหมายของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร รวมไปถึงหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานของรัฐและเจ้าของธุรกิจต่าง ๆ ก็สามารถที่จะทบทวน ศึกษา รวมถึงนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้สำหรับการวางแผนพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายเพื่อการรองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม

2) ได้ทราบถึงสถานภาพการทำงานที่เหมาะสมในสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งนำไปสู่ทิศทางการจัดวางและปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงานอาวุโส ส่งผลให้พนักงานอาวุโสสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3) ได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้ผู้คนในสังคมเกิดทัศนคติที่ดีต่อโครงการขยายเกษียณอายุมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปต่อยอดเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานอาวุโสได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ (aging society)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงาน
- 2.4 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น (generation)
- 2.7 ทฤษฎีโครงสร้างการหน้าที่ (structural-functional theory)
- 2.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ (aging society)

2.1.1 ความหมายและลักษณะของสังคมผู้สูงอายุ

ความหมายของสังคมผู้สูงอายุ คือ ลักษณะของสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 10% ซึ่งองค์การสหประชาชาติ (UN) ได้แบ่งนิยามของสังคมผู้สูงอายุออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) สังคมผู้สูงอายุ (aging society) หมายถึง สังคมที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 10% หรือมีประชากรที่อายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 7% ของประชากรทั้งหมด 2) สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (aged society) หมายถึง การที่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในสังคมมีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% หรือมีประชากรที่อายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14% ของประชากรทั้งหมด และ 3) สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (super-aged society) หมายถึง สังคมที่ประชากรมากกว่า 20% มีอายุ 65 ปีขึ้นไปหรือมากกว่า

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นปรากฏการณ์ระดับโลกเนื่องจากในขณะนี้แทบทุกประเทศกำลังประสบกับภาวะที่จำนวนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นแต่อัตราการเกิดกลับลดลง โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สิงคโปร์ สวีเดน และญี่ปุ่น เป็นต้น ส่งผลให้ในปีค.ศ. 2019 มีจำนวนประชากรที่อายุมากกว่า 65 ปีประมาณ 703 ล้านคน และคาดว่าจำนวนนี้จะเพิ่มขึ้นเป็น 1.5 พันล้านในปี 2050 โดยประเทศในแถบเอเชียตะวันออก เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ละตินอเมริกา และแคริบเบียน มีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุที่ค่อนข้างเร็ว ซึ่งเห็นได้จากสัดส่วนของผู้ที่อายุ 65 ปีหรือมากกว่าที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6 เป็นร้อยละ 11 ระหว่างปีค.ศ. 1990 - 2019 ในประเทศกลุ่มแถบเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำหรับประเทศในแถบละตินอเมริกาและแคริบเบียนมีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุจากร้อยละ 5 ในปีค.ศ. 1990 เป็นร้อยละ 9 ในปีค.ศ. 2019 และมีการคาดการณ์ว่าระหว่างปีค.ศ. 2019 - 2050 จำนวนของประชากรในภูมิภาค ได้แก่ แอฟริกาเหนือและเอเชียตะวันตก เอเชียกลางและใต้ ละตินอเมริกาและแคริบเบียน รวมถึงเอเชียตะวันออกและตะวันออกเฉียงใต้นั้นจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างน้อยสองเท่า (United Nations, 2019)

2.1.2 สถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

สำหรับลักษณะของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย เมื่อพิจารณาจากนิยามข้างต้นแล้วก็อาจกล่าวได้ว่าอยู่ในระดับของการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (aging society) โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) ได้แสดงให้เห็นถึงจำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยในปีพ.ศ. 2537 คิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งหมด และได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16.7 ในปีพ.ศ. 2560 ทั้งนี้ สัดส่วนของประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสวนทางกับสัดส่วนของประชากรวัยทำงานที่ลดลง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากอัตราของประชากรที่เกิดใหม่เริ่มถึง

จุดอิมตัว โดยเมื่อย้อนกลับไประหว่างปีพ.ศ. 2548 ประเทศไทยมีประชากร 62.2 ล้านคน และเพิ่มขึ้นเป็น 62.5 ล้านคนในกลางปีพ.ศ. 2549 แสดงให้เห็นว่าอัตราการเกิดของจำนวนประชากรจะอยู่ที่ร้อยละ 0.6 ต่อปี อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีการเพิ่มของจำนวนประชากรไทยต่อไปในอนาคตก็จะเป็นในลักษณะของการเพิ่มที่ช้าลง โดยจากการคาดการณ์แสดงให้เห็นว่าในราวปีพ.ศ. 2565 จำนวนประชากรไทยจะถึงจุดอิมตัวที่ประมาณ 65 ล้านคน และเป็นไปได้ว่าหลังจากนั้นอัตราการเกิดจะอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับอัตราการตาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคืออัตราเพิ่มของประชากรจะติดลบหรือต่ำกว่าศูนย์บ้างเล็กน้อย (ปีทมา ว่าพัฒนางศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล, 2549)

2.2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

2.2.1 นโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากที่มีการคาดการณ์ว่าจำนวนประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทยจะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นในไม่ช้าทำให้ภาครัฐและหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะเป็นไปเพื่อจัดการปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุในอนาคตแล้ว ยังเป็นความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไปพร้อม ๆ กันด้วย ด้วยเหตุนี้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้า มีสุขภาพที่ดี ได้อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนการส่งเสริมในเรื่องของการทำงานหลังเกษียณซึ่งสอดคล้องกับทักษะของผู้สูงอายุ (สุรพงษ์ มาลี, 2561) โดยแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) เป็นแผนหลักของทางภาครัฐในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553: 29-35)

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ศักดิ์ศรี พึ่งพาตนเองได้และมีหลักประกันที่มั่นคง
- 2) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้สังคมไทยตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด

3) เพื่อให้ประชากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการ และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

4) เพื่อให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ และเอกชนตระหนักและมีส่วนร่วมในภารกิจด้านผู้สูงอายุ

5) เพื่อให้มีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุสำหรับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การบูรณาการงานด้านผู้สูงอายุ

โดยแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบไปด้วย 3 มาตรการหลัก ดังนี้

1) มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ เช่น การขยายหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุม รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดวินัยการออมในทุกช่วงวัย

2) มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบไปด้วย 6 มาตรการหลัก ดังนี้

1) มาตรการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วยและดูแลเบื้องต้น

2) มาตรการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

3) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

4) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เช่น การให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม

5) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ

6) สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ สามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อได้

7) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบไปด้วย 4 มาตรการหลัก ดังนี้

1) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้

2) มาตรการหลักประกันด้านคุณภาพ

3) มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

4) มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบไปด้วย 2 มาตรการหลัก ดังนี้

1) มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติ

2) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการประมวลผล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบไปด้วย 3 มาตรการหลัก ดังนี้

1) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุสำหรับการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริหารหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

2) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

3) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

ทั้งนี้ นอกเหนือจากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) รัฐบาลยังมีแผนการอื่น ๆ เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยอนันต์ อนันตกุล (2560) ได้กล่าวถึงการที่รัฐบาลมีเป้าหมายที่จะดำเนินการปรับโครงสร้างกำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยในส่วนของผู้สูงอายุได้มีการวางแผนที่จะผลักดันให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสร้างความมั่นคงให้เป็น “สังคมผู้สูงอายุที่มีพลัง” (active aging society) ใน 7 มิติ ได้แก่

- 1) ความสุข – เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุขอย่างยั่งยืน
- 2) สุขภาพ – เพื่อการแพทย์ปฐมภูมิเข้าถึงผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง
- 3) ที่อยู่อาศัย – เพื่อให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง
- 4) การออม – เพื่อให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณที่เพียงพอ
- 5) นวัตกรรม – เพื่อสร้างตลาดนวัตกรรมผู้สูงอายุ
- 6) สภาพแวดล้อมปลอดภัย – เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความปลอดภัย
- 7) ความมั่นคง – เพื่อให้มีระบบสวัสดิการเพื่อสังคมอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ลัดดา ดำริการเลิศ (2557) ยังได้กล่าวถึงความพยายามของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยที่จะขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุใน 4 มิติ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับคนในสังคมในเวลาประเทศไทยเคลื่อนตัวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุใน 4 มิติถูกออกแบบมาเพื่อทดสอบว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ซึ่งได้มีการศึกษาและพัฒนาพื้นที่ต้นแบบใน 3 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา สิงห์บุรี และปทุมธานี ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของแนวคิดดังกล่าว คือ 1) เพื่อพัฒนาพื้นที่ต้นแบบให้เห็นรูปธรรมของการทำงาน 2) เพื่อหาปัจจัยแวดล้อมที่ทำให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ และ 3) เพื่อสร้างความรู้และการนำความรู้ไปพัฒนา

จากการศึกษาได้นำไปสู่กรอบที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุใน 4 มิติ คือ 1) การดูแลระยะยาว 2) การสร้างอาชีพรายได้ 3) การเตรียมความพร้อม และ 4) การปรับสภาพแวดล้อมให้สะดวกสบายหรือมีความเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ โดยกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาได้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงข้อมูลพื้นที่ หรือสถานการณ์ของพื้นที่ว่าอะไรเป็นปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ รวมถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เนื่องจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเป็นงานที่ไม่สามารถทำได้ด้วยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพราะฉะนั้นแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจะต้องออกแบบกลไกให้มีลักษณะของความเป็นเวทีกลาง เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามาอภิปรายถึงปัญหาร่วมกันได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงาน

2.3.1 ความหมายของการเกษียณอายุการทำงาน

การเกษียณอายุการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลถอนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่การงานหรือเลือกที่จะหยุดชีวิตการทำงาน โดยหลายคนมักเลือกที่จะเกษียณเมื่อสภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานอีกต่อไป หรือเมื่อบุคคลมีสิทธิ์ได้รับผลประโยชน์บางอย่างจากการหยุดทำงาน เช่น การที่อายุถึงเกณฑ์ที่จะได้รับเงินบำนาญ ซึ่งในประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนมากจะมีระบบหรือกฎหมายว่าด้วยการให้เงินบำนาญแก่ผู้ที่เกษียณเมื่อถึงเวลาที่สมควรตามแต่ที่แต่ละประเทศได้กำหนดไว้ โดยเงินบำนาญจะมาจากที่ต่าง ๆ เช่น กองทุนของรัฐและประกันสังคม เป็นต้น ทั้งนี้ สำหรับประเทศไทยได้มีการกำหนดอายุเกษียณในพระราชกฤษฎีกาที่ 60 ปี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562)

ส่วนการจ้างงานในภาคเอกชนไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณไว้โดยกฎหมายอย่างชัดเจน แต่ส่วนใหญ่แล้วมักจะมีการกำหนดอายุที่จะต้องเกษียณจากการทำงานที่ 55 ปี

ทั้งนี้ ในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ได้มีการขยายหรือกำหนดอายุเกษียณให้สูงขึ้น เนื่องจากการขยายอายุเกษียณเป็นมาตรการหรือนโยบายที่สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งยังเพิ่มหลักประกันทางรายได้ให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงลดภาระทางการคลังและค่าใช้จ่ายของภาครัฐในการดูแลด้านสวัสดิการและบริการสาธารณสุขต่าง ๆ แก่ประชากรสูงอายุ (สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล, 2556)

2.3.2 ลักษณะและรูปแบบของการเกษียณอายุการทำงาน

จากสถานการณ์โลกในขณะนี้ที่ผู้คนมีชีวิตยืนยาวขึ้น จึงส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของผู้ที่เกษียณอายุมีมากกว่าแรงงานใหม่ซึ่งจะส่งผลต่อตลาดแรงงาน ทำให้ในหลาย ๆ ประเทศมีการพิจารณากฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงานขึ้นมาใหม่ โดยสำหรับประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. (2550 อ้างถึงใน สำนักบริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556) ได้มีข้อสรุปและข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงานดังนี้

1) ระบบเกษียณอายุข้าราชการในประเทศต่าง ๆ สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกคือกลุ่มที่ไม่มีการกำหนดอายุเกษียณ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ส่วนกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่กำหนดอายุเกษียณแบบยืดหยุ่นตามลักษณะงาน เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่ประเทศในกลุ่มนี้จะกำหนดอายุเกษียณตามลักษณะงาน สายงาน และระดับตำแหน่งของงาน เช่น สายงานผู้พิพากษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยจะสามารถเกษียณอายุการทำงานได้มากที่สุดที่อายุ 70 ปี ส่วนลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานราชทัณฑ์ ให้เริ่มเกษียณได้ตั้งแต่อายุ 45 ปี และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่กำหนดอายุเกษียณแบบบังคับเท่ากันทุกลักษณะงาน มี 6 ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย เนการาบรูไนดารุสซาลาม ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร สาธารณรัฐฝรั่งเศส และประเทศไทย โดยกำหนดช่วงอายุเกษียณไว้ตั้งแต่ 55 ถึง 70 ปี

2) จากการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละลักษณะงาน คือ โดยทั่วไปประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการจะเริ่มลดลงเมื่อ

มีอายุ 55 ปี สำหรับผู้ที่ทำงานในลักษณะของกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้านและงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะเริ่มลดลงเมื่ออายุ 50 ปี และในส่วนของลักษณะงานยุติธรรมข้าราชการอัยการมีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะเริ่มลดลงเมื่อมีอายุ 55 ปี

3) ควรกำหนดอายุเกษียณของข้าราชการในแต่ละลักษณะงาน โดยกลุ่มลักษณะงานธุรการหรือบริหารทั่วไป งานที่เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการ งานที่ใช้ทักษะหรือความชำนาญเฉพาะตัว งานวิชาการทั่วไป และงานวิชาชีพ เช่น ตำแหน่งจิตรกรรม ประติมากรรม อาลักษณ์ ควรให้เกษียณอายุที่อายุ 60 ปี และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสุขภาพทุก ๆ 2 ปี ตั้งแต่อายุ 55 ปี สำหรับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง ควรจ้างต่อเป็นรายปี หรือคราวละ 2 ปี จนถึงอายุ 65 ปี โดยที่จะต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพผลงานและสุขภาพ

สำหรับกลุ่มลักษณะงานที่เสี่ยงภัย ตรายาก และต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิต เช่น กลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน ตำรวจจราจร และตำรวจดับเพลิง เป็นต้น มีการกำหนดอายุเกษียณที่อายุ 50 ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสุขภาพทุก ๆ 2 ปี ตั้งแต่อายุ 45 ปี ส่วนลักษณะงานเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม เช่น ข้าราชการตุลาการและข้าราชการอัยการ และลักษณะงานที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวค่อนข้างสูง รวมถึงลักษณะงานในสาขาที่ขาดแคลน ควรกำหนดให้เกษียณอายุที่ 65 ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสุขภาพทุก ๆ 2 ปี ตั้งแต่อายุ 55 ปี

4) ควรป้องกันไม่ให้ข้าราชการปฏิบัติงานจนถึงจุดเสื่อมประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ของกำลังคนหรือบุคลากรให้มากที่สุด

5) ควรมีหลักการและมาตรการรองรับการใช้ระบบการเกษียณอายุตามลักษณะงาน อย่างน้อย 5 วิธี ได้แก่ (1) ควรมีกฎการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานโดยไม่ต้องรอให้ถึงจุดเสื่อมประสิทธิภาพในงานแต่ละประเภท (2) ให้มีระบบการจ้างเป็นที่ปรึกษาได้ตามความจำเป็นในสายงานที่กำหนดให้

เกษียณอายุก่อน 60 ปี (3) ให้กำหนดหลักเกณฑ์และสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินประสิทธิภาพ สุขภาพ และผลงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานนั้น ๆ โดยคำนึงถึงความเที่ยง (reliability) ความตรง (validity) และความเป็นรูปธรรม (objectivity) (4) ให้ใช้ระบบการเกษียณอายุตามลักษณะงานกับข้าราชการที่บรรจุใหม่ ณ วันที่กฎหมายบังคับใช้ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการเดิมที่อยู่ในระบบมีโอกาสเลือก และ (5) ใช้วันสุดท้ายของเดือนเกิดเป็นวันครบเกษียณอายุข้าราชการในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

2.3.3 การเกษียณอายุการทำงานในภาคเอกชน

สำหรับในภาคเอกชนยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดอายุเกษียณการทำงานที่เป็นมาตรฐาน ดังนั้นการเกษียณอายุการทำงานของบุคลากรในภาคเอกชนจึงเป็นเรื่องของนายจ้างที่จะต้องทำการแจ้งไว้ในระเบียบการจ้างงาน โดยนายจ้างอาจกำหนดอายุเกษียณที่มากกว่าหรือน้อยกว่า 60 ปีก็ได้ ซึ่งการเกษียณอายุในภาคเอกชนจะถูกนับว่าเป็นการเลิกจ้าง โดยถือว่าลูกจ้างอายุเกินและขาดคุณสมบัติ ส่วนนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแต่ไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้าเพราะได้แจ้งไว้ในระเบียบการจ้างงานแล้ว ทั้งนี้ ในปัจจุบันยังมีนายจ้างบางรายที่ไม่มีกำหนดอายุเกษียณไว้ในระเบียบเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยโดยให้ลูกจ้างทำงานจนไม่สามารถทำงานได้และลาออกไปเองเช่นกัน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในภาคเอกชนจะยังไม่มีกำหนดอายุเกษียณที่เป็นมาตรฐาน แต่สำหรับลูกจ้างเอกชนที่เป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมจะสามารถรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้เมื่ออายุ 55 ปีบริบูรณ์เป็นต้นไป ดังนั้นโดยทั่วไปจึงมักมีการใช้เกณฑ์ดังกล่าวเป็นอายุมาตรฐานสำหรับการเกษียณของแรงงานในภาคเอกชน (สรารุทธ์ ไพฑูรย์พงษ์, 2561)

2.3.4 การขยายอายุเกษียณการทำงาน

การขยายอายุเกษียณการทำงาน คือ การชะลอการจบชีวิตการทำงานของบุคคล หรือเลื่อนอายุชีวิตการทำงานของออกไปให้ยืนยาวขึ้น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณการทำงานมีจุดเริ่มต้นมาจากการที่ค่าเฉลี่ยของผู้เกษียณอายุมีมากกว่าแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงได้เกิดแนวคิดที่จะแก้ปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานโดยการขยายเกณฑ์อายุสำหรับการเกษียณให้สูงขึ้นเพื่อที่ผู้สูงอายุจะยังคงเป็นส่วนหนึ่งของระบบแรงงานต่อไป

โดยในประเทศไทย ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ได้กล่าวว่า คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสังคมได้มีการคำนึงถึงเรื่องของผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากสังคม ผู้สูงอายุและได้ให้ทางสำนักงาน ก.พ. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณสำหรับกลุ่ม ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยในแผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมได้ กำหนดให้มีการขยายอายุราชการถึง 63 ปี อย่างไรก็ตาม นี่ยังเป็นเพียงข้อเสนอในแผนปฏิรูปประเทศ ด้านสังคมซึ่งยังอยู่ในขั้นตอนของการปรึกษาหารือกัน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือนพ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ขยายอายุการทำงานสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญบางตำแหน่งไว้ แล้ว โดยมีเงื่อนไขว่าจะให้รับราชการต่อไปได้ไม่เกิน 10 ปี แต่ทว่าในส่วนของสายงานประเภทที่ใช้ ร่างกายตรากตรำก็อาจต้องลดเวลาการทำงานแทน โดยจะมีการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ มาตรการขยายเวลาการทำงานในอนาคตต่อไป นอกจากนี้ ยังได้มีการคาดการณ์ว่าในปีพ.ศ. 2567 จะ มีการใช้แผนการปฏิรูปการทำงานอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งในระยะแรกลักษณะของการ ขยายอายุเกษียณอาจอยู่ในรูปแบบของการที่ให้ผู้ที่จะเกษียณในทุก ๆ 2 ปีนั้นจะต้องทำงานต่ออีก อย่างน้อย 1 หรือ 2 ปี เพื่อไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่กะทันหันจนเกินไป อย่างไรก็ตาม ในทุกวันนี้ หัวข้อเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณก็ยังคงอยู่ในขั้นตอนการปรึกษาหารือและพิจารณาในประเด็น ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความจำเป็นเนื่องจากขาดแคลนกำลังคนทำงาน การลดค่าใช้จ่ายในการดูแล ผู้สูงอายุของรัฐ กระทั่งกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญและ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

นอกจากนี้ จากการศึกษาของโครงการพัฒนาดัชนีการเกษียณอายุของข้าราชการและ พนักงานของรัฐ (โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์, 2551) ยังได้มีข้อสรุปรวมถึงข้อเสนอเกี่ยวกับการขยายอายุ เกษียณของข้าราชการไทย ดังนี้

- 1) ข้าราชการไทยทุกประเภทควรมีฐานการเกษียณอายุการทำงานที่ 65 ปี เนื่องจากการมี นโยบายด้านการสาธารณสุขที่ดี จึงทำให้โดยทั่วไปแล้วผู้ที่มีอายุ 65 ปี ยังมีสุขภาพแข็งแรงและ ศักยภาพที่จะทำงานได้อยู่ อย่างไรก็ตาม งานประเภทที่ต้องใช้กำลังกายเป็นหลักก็ควรให้เกษียณอายุ ที่ 55 ปี หรืออาจมีการกำหนดว่งานที่ต้องใช้กำลังกายและมีความเสี่ยงในการทำงานควรมีอายุงานไม่ เกิน 55 ปี และหลังจากนั้นอาจให้บุคคลเปลี่ยนประเภทงานแทน

2) สำหรับข้าราชการสายวิชาการซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ใช้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงในการปฏิบัติงาน เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยและผู้พิพากษา ควรเสนอให้มีการเกษียณอายุที่อายุ 70 ปี โดยอาจเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอายุไปแล้วได้กลับมาทำงานในฐานะผู้ทำงานบางเวลาอาวุโส (senior part-time staff) ซึ่งการทำเช่นนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ที่รัฐจะได้รักษาคนทำงานที่มีประสบการณ์และความสามารถมาทำงานให้รัฐ รวมถึงเป็นการสร้างผลิตภาพสู่สังคมต่อไป โดยไม่ต้องจ่ายเงินเดือนเพิ่มเนื่องจากคนในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่รับบำนาญอยู่เป็นปกติอยู่แล้ว

3) สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหารควรมีการจำกัดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งให้ไม่เกิน 4 ปี เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในตำแหน่งนานจนกลายเป็นการปิดกั้นไม่ให้คนรุ่นใหม่มีโอกาสมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว

4) ข้าราชการและพนักงานของรัฐควรที่จะขอเลือกเกษียณอายุการทำงานเองได้เมื่อมีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม เช่น สำหรับผู้ที่มีความต้องการจะเกษียณอายุที่ 55 ปี เนื่องจากลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่มีช่องทางที่จะให้ก้าวหน้าได้อีกต่อไป รัฐก็ควรมีการพิจารณาให้ข้าราชการที่มีความประสงค์จะทำเช่นนี้ได้เกษียณอายุการทำงานโดยได้รับบำนาญตามสมควร

5) ในการขยายอายุเกษียณการทำงานจะต้องมีระบบการประเมินที่โปร่งใสและยุติธรรม รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจะต้องเป็นไปตามความจริง คือ จะต้องมีการประเมินที่มีประสิทธิภาพเพื่อดูว่าผู้ทำงานมีความสามารถในระดับใด หรือยังมีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือไม่ ซึ่งผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินก็ควรที่จะเกษียณอายุไปตามเกณฑ์เดิม

6) อาจมีการพิจารณายกเลิกการบังคับอายุเกษียณ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุ โดยจะทำได้เมื่อมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพและมาตรการรองรับการเกษียณอายุที่พอเพียง เช่น บำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ก็จะไม่จำเป็นที่จะต้องบังคับเกษียณอายุอีกต่อไป โดยในบางกรณีอาจมีความจำเป็นจะต้องให้ข้าราชการบางฝ่ายออกจากงาน เช่น ในงานที่ไม่ต้องใช้การศึกษาสูงมากก็อาจมีมาตรการจูงใจ เช่น การเพิ่มบำเหน็จบำนาญ ซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐบาลจะต้องทำการศึกษาตามสถานการณ์บ้านเมืองเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับนโยบายลดกำลังคน (early retirement) ซึ่งมีความจำเป็นในบางช่วงระยะเวลา

7) เมื่อมีการยกเลิกการบังคับเกษียณอายุ ก็ควรแก้ไขกฎหมายให้การเกษียณอายุเป็นทางเลือกของแต่ละบุคคล โดยอาจจะมีกฎว่าบุคคลจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าประมาณ 1 ปี ว่าตนเองจะเกษียณเมื่อใด เพื่อให้ง่ายต่อการวางแผนการทำงานต่าง ๆ

8) ในระบบที่ไม่มีการบังคับเกษียณอายุนั้นค่าตอบแทนจากการทำงานจะต้องสัมพันธ์กับความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลงานการทำงานของบุคคลมากกว่ามาตรการขึ้นเงินเดือนทุกปี

9) ควรมีนโยบายด้านการบริหารบุคคลที่เน้นเรื่องการหาคนมาทำงานแทน ตลอดจนการฝึกให้คนรุ่นใหม่สามารถมาแทนที่งานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่จะมีการเกษียณ เนื่องจากการขยายอายุเกษียณอาจเป็นเพียงมาตรการชั่วคราวเท่านั้น ซึ่งหากไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ ก็จะเป็นเพียงการยื้อปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้นรัฐหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีแนวทางในการฝึกหัดพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วย

2.3.5 การเกษียณอายุการทำงานของต่างประเทศ

ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินการเพื่อรองรับปัญหาประชากรสูงอายุมาช้านาน โดยในปี ค.ศ. 1971 ได้มีการออกกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานในวัยกลางคนและผู้สูงอายุ ซึ่งได้มีการปรับปรุงกฎหมายเรื่อยมาจนกระทั่งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม ค.ศ. 2013 ได้มีการออกกฎหมายที่เรียกว่า “the Act for Stabilization of Employment of Older Persons” ซึ่งได้ปรับอายุเกษียณเป็น 65 ปี และมีหลักการว่าหากพนักงานสูงอายุมีความประสงค์ที่จะทำงานต่อ นายจ้างก็ต้องให้การรับรองแก่พนักงานว่าจะได้รับการจ้างงานต่อไปจนกว่าจะมีอายุครบ 65 ปี โดยนายจ้างต้องออกมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงาน รวมถึงปรับปรุงอุปกรณ์การทำงานให้เหมาะสมต่อผู้สูงอายุด้วย

ทั้งนี้ นอกจากกฎหมายที่ได้มีการปรับเปลี่ยนอายุเกษียณดังกล่าว ภาครัฐยังได้มีมาตรการอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้มีการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ เช่น การออกมาตรการอนุญาตให้ผู้เกษียณออกจากงานราชการแล้วให้กลับเข้าทำงานต่อได้ ซึ่งจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่

ผ่านมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ 1 ปี และสามารถต่ออายุได้โดยที่ข้าราชการผู้นั้นต้องมีอายุไม่เกิน 64 ปี พร้อม ๆ กันนั้น ยังมีการก่อตั้งเครือข่ายการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถบรรจุเข้าทำงานได้เมื่อมีความต้องการและช่วยฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทย, 2553 อ้างถึงใน ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556: 75 - 76)

สิงคโปร์

สำหรับประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงานที่เรียกว่า the Retirement and Reemployment Act (RRA) ถูกใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2012 ซึ่งภายใต้กฎหมายการเกษียณอายุนี้มีความสำคัญว่าจะมีการกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับการเกษียณที่ 62 ปีทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถจ้างงานลูกจ้างสูงอายุต่อได้จนกระทั่งอายุ 65 ปี โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับการต่ออายุเกษียณการทำงานจะต้องเป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้ที่อาศัยในประเทศสิงคโปร์เป็นการถาวร รวมถึงการมีผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจพร้อม ๆ กับยังมีสุขภาพที่ดี (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556: 80 - 83)

สหรัฐอเมริกา

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2556: 63 - 69) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเกษียณอายุการทำงานในสหรัฐอเมริกาว่าเมื่อย้อนกลับไปในปี ค.ศ. 1977 สภาคองเกรสของสหรัฐอเมริกาได้ผ่านกฎหมายว่าด้วยการกีดกันด้านอายุและการจ้างงาน (Age Discrimination in Employment Act) เป็นผลให้ยกเลิกการบังคับเกษียณอายุสำหรับผู้ทำงานในส่วนรัฐบาลกลางและทุกภาคส่วน ยกเว้นบริษัทที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 12 คน รวมถึงบางสายงานที่อายุมีผลต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ตำรวจ นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจึงไม่มีการกำหนดอายุเกษียณสำหรับข้าราชการ อย่างไรก็ตาม ในสหรัฐอเมริกายังมีการกำหนดอายุที่มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ โดยการรับสิทธิประโยชน์บำนาญแบ่งออกเป็น 2 ระบบ ได้แก่

1) Civil Service Retirement System (CSRS) เป็นระบบสำหรับบุคคลที่เข้ารับราชการก่อนปี ค.ศ. 1987 โดยจะได้รับผลประโยชน์เมื่อรับราชการเป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี และมีอายุ 62 ปี

2) Federal Employees Retirement System (FERS) เป็นระบบเกษียณอายุล่าสุดสำหรับข้าราชการที่บรรจุหลังปีค.ศ. 1987 โดยสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับขึ้นอยู่กับอายุและจำนวนปีที่รับราชการ ซึ่งในบางกรณีจะต้องคำนึงถึงเกณฑ์อายุเกษียณขั้นต่ำด้วย

2.4 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิต

ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ กำลังขาดแคลนแรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานไม่มีทักษะ หรือมีทักษะทางเทคนิค ทำให้เกิดปัญหาการแย่งคนงานกัน ซึ่งสถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถในมนุษย์ (อ้างถึงใน สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล, 2556) ได้ศึกษาและคาดการณ์ความต้องการแรงงานในช่วงปีพ.ศ. 2553 - 2563 พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในปีพ.ศ. 2555 ได้ประมาณความต้องการกำลังแรงงานไว้ที่ 40,000 คน ซึ่งเป็นไปไม่ได้เนื่องจากในปีพ.ศ. 2554 ได้เกิดนโยบายรถยนต์คันแรกขึ้นมา ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศเติบโตขึ้นประมาณ 5 เท่า ดังนั้นในปัจจุบัน หรือปีพ.ศ. 2563 จึงได้ประมาณการไว้ว่าจะมีความต้องการกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่ 185,000 คน สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการคาดการณ์ว่าจะมีความต้องการกำลังแรงงานที่ 102,804 คน เพราะการส่งออกของอุตสาหกรรมนี้คิดเป็นร้อยละ 40 ของมูลค่าการส่งออกของประเทศ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศ และกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ และชิ้นส่วนมีความขาดแคลนแรงงานจำนวน 60,378 คนในปีพ.ศ. 2563

อาจกล่าวได้ว่าในภาพรวม ณ ปัจจุบันอุตสาหกรรมภาคการผลิตต่าง ๆ มีความขาดแคลนแรงงานทั้งหมดรวม 300,000 คน ในขณะที่แรงงานจบใหม่ในแต่ละปีไม่ได้มีปริมาณมากถึงขนาดที่จะสามารถทดแทนจำนวนตำแหน่งที่ว่างได้ ซึ่งยังไม่นับรวมกับปัญหาแรงงานสูงอายุที่จะเกษียณ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องด้วยความต้องการใช้แรงงานของคนในวัยทำงานมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งสวนทางกับวัยทำงานที่ลดลงเพราะการเกิดของประชากรลดลง ดังนั้นนอกจากการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ การขยายอายุเกษียณการทำงานจึงเป็นมาตรการการที่น่าสนใจในการนำมาประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

สำหรับความหมายของคำว่าทัศนคติได้นักวิชาการหรือหลายแหล่งข้อมูลให้ความหมายไว้ดังนี้

ทัศนคติ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง แนวความคิดเห็น

“ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการคาบเกี่ยวกันระหว่างความเชื่อและอารมณ์ โดยทัศนคติจะถูกแสดงออกมาให้เห็นผ่านการกระทำของบุคคล” (Harrison, 1976)

“ทัศนคติมักใช้เป็นการตีความหมายสำหรับคำวาทันสัย ซึ่งทัศนคติเป็นการผสมผสานที่มีความซับซ้อนระหว่างสัญชาตญาณ จิตใจ อารมณ์ รวมถึงความรู้สึกทั้งที่แสดงออกมาและแอบแฝง” (Watson, 1924 อ้างถึงใน Bain, 1928)

“ทัศนคติ คือ ความรู้สึกและความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในรูปแบบของการยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งรูปแบบความคิดที่เกิดขึ้นก็จะถูกแสดงออกผ่านทางพฤติกรรม” (Munn, 1971)

“ทัศนคติ หมายถึง ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และแนวโน้มการกระทำบางอย่างที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งสืบเนื่องมาจากภาวะภายในจิตใจ หรือประสบการณ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของแต่ละบุคคลต่อวัตถุและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการศึกษาทัศนคติจะช่วยทำให้ทราบถึงความเชื่อ ความคิด วิธีที่คนมองสถานการณ์หรือพฤติกรรมของคนในสถานการณ์หนึ่งต่าง ๆ กระทั่งที่มาของการกระทำและความคิดดังกล่าวได้” (Allport, 1935)

ทั้งนี้ ซิมบาโดและเอบบีเซน (Zimbardo & Ebbesen, 1970) ได้กำหนดโมเดลที่เกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติขึ้นมา เพื่อแสดงให้เห็นว่าโดยหลักแล้วทัศนคติจะมีสามองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้และความเข้าใจ (cognitive component) เป็นส่วนที่ก่อให้เกิดความเชื่อของคนต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งหากบุคคลมีความรู้หรือความคิดที่ดีต่อสิ่งใดก็มักส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทำนองเดียวกัน ถ้าบุคคลไม่ชอบอะไรก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2) ความรู้สึก (affective component) เป็นอารมณ์ของบุคคลต่อสรรพสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะแปรผันตามบุคลิกลักษณะและสัมพันธ์กับค่านิยมของแต่ละคน

3) พฤติกรรม (behavior component) คือ การกระทำของบุคคลที่อื่นเป็นผลมาจากการประกอบสร้างระหว่างความคิดและความรู้สึก

กล่าวโดยสรุป คือ สิ่งใดก็ตามที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุหรือข้อเท็จจริงบางอย่างที่มีต่อวัตถุ เป็นองค์ประกอบในส่วนของความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) ซึ่งบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อวัตถุนั้นจะมีอารมณ์ชอบหรือไม่ชอบวัตถุปะปนอยู่ (affective component) โดยที่อารมณ์และข้อมูลที่บุคคลมีต่อวัตถุจะส่งผลให้บุคคลเกิดการกระทำ (behavior component) ต่อวัตถุหนึ่ง ๆ ในลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป

นอกจากนี้ จตุพร รัตแพทย์ (2538: 17 - 18) ได้กล่าวว่าทัศนคติเกิดขึ้นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผ่านการเรียนรู้ของบุคคล โดยแหล่งข้อมูลสำคัญที่ส่งผลต่อการก่อตัวของทัศนคติในบุคคลได้แก่

1) ประสบการณ์เฉพาะ (specific experience) โดยเมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะในทางที่ดีหรือไม่ดี ประสบการณ์ในอดีตก็จะส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ในทิศทางเดียวกับประสบการณ์ที่เคยประสบพบเจอมา

2) การติดต่อสื่อสารจากผู้อื่น (communication from others) การได้รับรู้ข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงการที่เคยได้รับการสั่งสอนและเรียนรู้จากผู้อื่นล้วนส่งผลให้เกิดทัศนคติที่แตกต่างกันตามที่เคยเรียนรู้มา

3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (models) หมายถึง การเลียนแบบผู้อื่น ซึ่งเป็นอีกส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติของบุคคล เพราะหากผู้ที่บุคคลเลียนแบบชอบหรือไม่ชอบสิ่งใด บุคคลก็จะรู้สึกแบบนั้นตามเช่นกัน

4) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (institutional factors) ทศนคติของบุคคลเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของหลายสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน สื่อ เป็นต้น ซึ่งสถาบันทั้งหลายเหล่านี้เป็นแหล่งที่มาและสนับสนุนให้เกิดทัศนคติบางอย่างขึ้นได้

จากข้อความในข้างต้นสรุปได้ว่า ทศนคติเป็นการผสมผสานระหว่างความคิด ความรู้สึก และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสรรพสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยทัศนคติที่ถูกแสดงออกมาอาจอยู่ในรูปแบบเชิงบวกหรือเชิงลบ และมีแนวโน้มจะชี้นำการกระทำของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งให้ไปในทางเดียวกันกับทัศนคติ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และสภาพสังคมรอบ ๆ ตัวของแต่ละบุคคล

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน (generation)

เจเนอเรชัน (generation) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกิดมาในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งการที่กลุ่มคนดังกล่าวได้ใช้ชีวิตและเติบโตมาในยุคหรือช่วงเวลาใกล้เคียงกัน รวมถึงการที่ได้อยู่ในสภาพสังคมที่เหมือน ๆ กันนั้น จึงทำให้ประสบการณ์ที่กลุ่มคนในแต่ละยุคพบเจอมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของกลุ่มคนรุ่นหนึ่ง ๆ เหมือน ๆ กัน โดยในการศึกษาวิจัยส่วนมากได้จำแนกคนในแต่ละยุคสมัยออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ Traditionalist, Baby Boomers, Generation X และ Generation Y (ศิริภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 2559) อย่างไรก็ตาม สำหรับการอธิบายเรื่องเจเนอเรชันในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแสดงเนื้อหาเกี่ยวกับเจเนอเรชันเพียง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชันวายเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยศึกษา ตามรายละเอียดดังนี้

เจเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X) คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2508 - 2523 เป็นกลุ่มคนที่เติบโตในยุคที่มีอัตราการหย่าร้างสูงและเศรษฐกิจย่ำแย่ รวมถึงเป็นช่วงที่ผู้หญิงเริ่มออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้นทำให้ผู้ที่เกิดในช่วงนี้มักเติบโตมาในลักษณะที่ต้องอยู่บ้านตัวคนเดียวเนื่องจากทั้งพ่อและแม่ออกไปทำงาน ส่งผลให้กลุ่มคนเจเนอเรชันเอ็กซ์มีลักษณะของการพึ่งพาตนเองสูง มีไหวพริบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ดี และรักอิสระ ดังนั้นในแง่ของการทำงานคนกลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญกับการได้รับอิสรภาพจากเจ้านาย แต่ก็มี ความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ จากการที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์โตมาในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำจึงทำให้คนกลุ่มนี้เห็นถึงการทำงานอย่างหนักของคนรุ่นพ่อแม่ แต่สิ่งได้รับมาไม่คุ้มกับที่เสีย ดังนั้นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จึงมีแนวโน้มที่จะรักดีต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มคนเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) เพราะกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ได้ซึมซับถึงประสบการณ์การทำงานที่ไม่ดีของคนผู้ใหญ่ในยุคตน รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนงานเพื่อก้าวไปข้างหน้าหากได้รับโอกาสอย่างไม่ลังเล โดยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี เพราะเกิดในช่วงยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง มีความทะเยอทะยาน และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ อย่างไรก็ตาม เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ตามเงื่อนไขของตนเองมากกว่าให้ผู้อื่นมาสั่งว่าต้องทำอะไร (Kane, 2019) อาจสรุปได้ว่าลักษณะเด่นของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่ต่างจากคนรุ่นอื่น ๆ คือ ให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) ต้องการความเป็นอิสระ มีความรักดีต่อองค์กรน้อย และมองว่าการได้เลื่อนตำแหน่งทางการงานคือรางวัลสำคัญที่ยิ่งใหญ่

เจนเนอเรชั่นวาย (generation Y) คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524-2537 และมีความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีเนื่องจากเจนเนอเรชั่นวายเติบโตขึ้นมาพร้อมกับวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี จึงส่งผลให้คนในกลุ่มนี้มีการใช้ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมากกว่าคนรุ่นก่อน ๆ ไม่ว่าจะในแง่ของการทำงาน การหาความบันเทิง และการสื่อสาร โดยวิถีชีวิตที่มีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วไม่ใช่สิ่งที่คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายต้องการ แต่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายยอมที่จะแลกความมั่นคงของชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ เช่น รายได้ที่น้อยลงแต่ได้ใช้เวลาส่วนตัวทำในสิ่งที่อยากทำมากขึ้น ซึ่งแม้ว่าคนรุ่นเก่าอาจมองว่าทัศนคติแบบนี้เป็นการขาดความมุ่งมั่นในการใช้ชีวิต แต่เจนเนอเรชั่นวายกลับมีความคิดที่แตกต่างในแง่ของการทำงาน โดยมองว่าชีวิตส่วนตัวสำคัญกว่างาน จึงมักจะให้ความสำคัญต่อครอบครัว เช่น เพื่อนและครอบครัวมากกว่าการทำงาน

ในแง่การทำงานกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายจะมีความมั่นใจ ทะเยอทะยาน มุ่งเน้นความสำเร็จ ชอบแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ ในที่ทำงาน และไม่กลัวที่จะตั้งคำถามต่อผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า เนื่องจากเจนเนอเรชั่นวายโตมาในยุคที่สังคมให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม จึงมักมองว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ที่อยู่เสมอกันมากกว่าคนรุ่นก่อน ๆ นอกจากนี้ เจนเนอเรชั่นวายชอบการได้รับคำติชม คำแนะนำ รวมถึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งหากในที่ทำงานมีลักษณะแบบนี้จะส่งผลให้เจนเนอเรชั่นวายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม คนรุ่นนี้มักมองหาสิ่งใหม่ ๆ ที่

ดีกว่าเสมอ ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องแปลกหากคนกลุ่มนี้จะทำงานกับบริษัทหนึ่ง ๆ ได้ไม่นาน ก่อนที่จะย้ายไปยังตำแหน่งที่คิดว่าดีกว่าสำหรับตน (Kane, 2019) อาจกล่าวได้ว่าลักษณะเด่นของคนเจนเนอเรชั่นวาย คือ ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม ความเป็นอิสระ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ชอบการทำงานเป็นทีม ยินดีรับฟังคำติชมโดยไม่มองว่าการโดนติเป็นเรื่องเสียหาย และมองเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญของชีวิต

2.7 ทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่ (structural-functional theory)

ทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่ (structural-functional theory) เป็นทฤษฎีที่ถือกำเนิดขึ้นมาจากการที่นักคิดกลุ่มโครงสร้างหน้าที่นิยมได้เริ่มให้ความสนใจกับความเป็นเหตุเป็นผล (rationality) โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับระบบการทำงานของสังคมว่ามีโครงสร้างบางอย่างซ่อนอยู่ในทุกสังคม และโครงสร้างดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงหน้าที่ของส่วนต่าง ๆ ที่ทำงานอย่างเป็นกระบวนการและเกี่ยวข้องกัน อาจกล่าวได้ว่านักคิดสำนักนี้ได้กำลังพูดถึงระบบการทำงานของสังคมโดยการเปรียบเทียบสังคมกับสิ่งมีชีวิตที่คงอยู่ได้เนื่องจากการทำหน้าที่ของอวัยวะภายในหรือเซลล์ต่าง ๆ ของร่างกาย โดยอวัยวะแต่ละส่วนก็มีการทำงานที่สัมพันธ์กันเพื่อให้สิ่งมีชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งก็ไม่ได้ต่างจากสังคมที่คงอยู่และดำเนินไปได้เนื่องจากในสังคมก็มีองค์ประกอบหรือหน่วยต่าง ๆ ที่มีหน้าที่เฉพาะแตกต่างกันไปที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้สังคมสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ โดยทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบเข้าเป็นสังคมที่เรียกกันว่าเป็นโครงสร้างสังคมและส่วนประกอบของโครงสร้างที่เป็นระบบย่อยเหล่านี้มีหน้าที่ (function) ที่ต้องทำงานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบเพื่อการดำรงอยู่ของสังคม นอกจากนี้ นักคิดกลุ่มโครงสร้างหน้าที่นิยมยังมองว่าการทำงานและการดำรงอยู่ของสถาบันหนึ่ง ๆ ในสังคมอาจทำหน้าที่เดียวหรือหลายหน้าที่ และในขณะเดียวกันแต่ละสถาบันก็จะมีกระบวนการทำงานที่สัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกในสังคม เช่น หน้าที่ของสถาบันการศึกษาคือการผลิตบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการในแรงงานตลาด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันทางเศรษฐกิจ และด้วยความที่แต่ละหน่วยหรือสถาบันในสังคมมีความเชื่อมโยงกันนี้เอง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยหรือสถาบันหนึ่งก็ย่อมส่งผลกระทบต่อสถาบันอื่น ๆ ที่อยู่ในสังคมเช่นกัน

นอกจากนี้ ชนิตา รักษ์พลเมือง (2534) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดของนักคิดกลุ่มโครงสร้างหน้าที่นิยมว่ามองสังคมเป็นระบบกระทำการชนิดหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1) การที่ระบบหนึ่ง ๆ จะเชื่อมโยงตัวเองให้เข้ากับระบบอื่นได้นั้น ระบบดังกล่าวจะต้องมีเสถียรภาพในการทำงาน คือ ระบบดังกล่าวจะต้องสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์

2) แต่ละระบบในสังคมจะมีกลไกที่สามารถป้องกันตนเองจากการถูกแทรกแซงหรือทำลายโดยระบบอื่นได้

3) หากมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างเกิดขึ้นภายในระบบนั้นก็เพื่อเป็นการปรับตัวให้ระบบดังกล่าวสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

4) ระบบที่ไม่สามารถรักษาคุณภาพไว้ได้เมื่ออยู่ในสภาวะที่ผิดปกติ เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในระบบเกิดขึ้นและไม่สามารถปรับตัวได้ ระบบนั้นจะถูกกลืนกินให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบอื่น หรือเปลี่ยนแปลงเป็นระบบแบบใหม่

ทั้งนี้ ทัลคอตต์ พาร์สันส์ (Talcott Parsons 1902 - 1979) นักคิดสำนักโครงสร้างนิยมในช่วงศตวรรษที่ 20 ได้เสนอว่าเราจะสามารถเข้าใจระบบสังคมได้ดียิ่งขึ้นหากศึกษาผ่าน AGIL หรือหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ 1) การปรับตัว (adaptation) คือ การที่แต่ละระบบต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นสิ่งที่จะต้องทำก็คือการศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวว่าเป็นเช่นไร และหาวิธีการที่จะปรับตัวเพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการทำงานของทั้งสภาพแวดล้อมและระบบหรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคม 2) การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ระบบจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อที่ระบบต่าง ๆ จะได้มีเป้าหมายในการทำงาน 3) การบูรณาการ (integration) เนื่องจากว่าสังคมประกอบไปด้วยระบบย่อยที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นสังคมจึงต้องมีวิธีการที่จะจัดการให้ระบบย่อยเหล่านั้นมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้ได้ เพื่อที่สังคมสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การรักษาแบบแผน (latency) คือ การมีค่านิยมร่วมกัน หรือหากในกระบวนการทำงานเกิดมีสมาชิกที่มีความคิดเห็นแตกต่างระบบก็ต้องมีบทบาทใน

การเข้ามาจัดการให้สมาชิกกลับมามีเป้าหมายหรือค่านิยมร่วมกันให้ได้ และในขณะเดียวกันก็จำเป็นที่จะต้องรักษาแบบแผนดังกล่าวไว้ให้ได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม เมอร์ตัน (Robert K. Merton 1910 - 2003) หนึ่งในนักคิดคนสำคัญของสำนักทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมไม่เห็นด้วยกับแนวคิดที่อธิบายแบบครอบคลุมว่าทุกการหน้าที่ในสังคมมีลักษณะสากล (universal functionalism) ที่ว่าทุกการหน้าที่ที่เกิดขึ้นในสังคมจะมีประโยชน์และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือนำพาสังคมไปสู่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเสมอ ซึ่งในความเป็นจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่เนื่องจากหน้าที่ในเชิงลบก็สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้เช่นกัน เมอร์ตันจึงได้พัฒนาโมทัศน์ว่าด้วยหน้าที่ประโยชน์ในเชิงลบ (dysfunction) เพื่อเสนอว่าการที่ในสังคมหนึ่งมีหน้าที่ โครงสร้าง หรือสถาบันต่าง ๆ ดำรงอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าสิ่งเหล่านั้นจะส่งผลในด้านดีหรือด้านที่ค้ำจุนต่อสังคมเสมอไป (จิระโชค วีระสย 2561: 268) แต่บางทีการหน้าที่เหล่านั้นก็สามารถก่อให้เกิดผลในเชิงลบ (negative) ไปพร้อม ๆ กันได้ ซึ่งนอกจากหน้าที่ทางลบ (dysfunction) แล้ว เมอร์ตันยังได้กล่าวถึงลักษณะอื่น ๆ ของการหน้าที่ ได้แก่ การหมดหน้าที่ (non-function) หน้าที่ชัดแจ้ง (manifested function) และหน้าที่แอบแฝง (latent function) ด้วย (สุภางศ์ จันทวานิช 2559: 174)

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของพนักงานอาวุโสส่วนในการขับเคลื่อนสถาบันการทำงานอย่างไร รวมถึงการศึกษาว่าพนักงานอาวุโสและพนักงานทั่วไปหรือ 2 ระบบย่อยนี้มีอิทธิพลต่อกันมากน้อยเพียงใด แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถชี้ให้เห็นถึงหน้าที่ประโยชน์ในเชิงลบ (dysfunction) ในมิติต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในสังคมจากการทำงานของพนักงานอาวุโสได้เช่นกัน

2.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

2.8.1 ความหมายของคำว่าองค์การ

สำหรับความหมายของคำว่าองค์การได้มีนักวิชาการหรือหลายแหล่งข้อมูลให้ความหมายไว้ดังนี้

“องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคมที่มีการรวมกลุ่มคนเข้าเป็นหนึ่งเดียว พร้อมกับมีขอบเขตและหน้าที่ที่สามารถแยกออกจากกันได้ แต่ในเวลาเดียวกันจะมีหน้าที่หรือกิจกรรมที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน” (ธงชัย สันติวงษ์, 2541 อ้างถึงใน ยุภาพร ทองลาภ, 2550)

“องค์การเป็นกระบวนการและเครื่องมือที่ใช้ในการรวมกลุ่มคนเพื่อที่จะดำเนินการมอบหมายความรับผิดชอบ อำนาจ หน้าที่ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ” (Allen, 1958)

“องค์การ หมายถึง ที่ ๆ มีคนจำนวนมากมีการติดต่อใกล้ชิดกับผู้อื่น ซึ่งทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ รวมถึงทำงานอย่างมีระบบเพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์การทำงานที่ตกลงร่วมกัน” (Pfiffner & Sherwood, 1960)

“องค์การเป็นโครงสร้างที่ให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์กันผ่านการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้” (Hicks, 1972)

“องค์การเป็นระบบที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก ซึ่งมีแบบแผน อาณาเขต ความสัมพันธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ รวมถึงวิธีการสร้าง และบำรุงรักษาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกในองค์การสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ” (Barnard, 1970)

2.8.2 ทฤษฎีโครงสร้างองค์การของบาร์นาร์ด (Barnard theory of organization structure)

สมบัติ กุสุมาวาลี (2556) ได้กล่าวถึงทฤษฎีโครงสร้างองค์การของบาร์นาร์ดว่าเป็นระบบแห่งสหปฏิบัติการณ์ (cooperative system) หรือระบบที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำงาน โดยมีเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ได้ตระหนักถึงความยากในการที่จะปฏิบัติกิจกรรมใดก็ตามให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้ด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียวเนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกายภาพและชีวภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้นกลุ่มคนเหล่านี้จึงได้มีการรวมตัวกันเป็นองค์การเพื่อที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ เพราะฉะนั้นหากกล่าวในระดับพื้นฐานแล้ว องค์การหรือระบบแห่งสหปฏิบัติการณ์จึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่สำคัญในการตอบสนองเป้าหมายและความประสงค์ของกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันผ่านองค์การเพื่อประกอบกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่สำคัญในการชักจูง โน้มน้าวบุคลากร รวมถึงหาแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจเพื่อให้คนงานมีเป้าหมายร่วมกับองค์การให้ได้ โดยบาร์นาร์ดเสนอว่ารูปแบบขั้นสูงสุดของการควบคุมทางสังคมจะสามารถบรรลุได้ก็โดยการผ่านกระบวนการค่อย ๆ สอดแทรกซึมเป้าประสงค์เชิงศีลธรรมร่วมกัน (instilling a common moral purpose) เข้าไปในความคิดจิตใจของกลุ่มบุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์การ โดยเป้าประสงค์เชิงศีลธรรมร่วมกัน คือ ความตั้งใจและความเต็มใจของคนงานที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วถือได้ว่าเป็นประเด็นที่ค่อนข้างละเอียดละอ่อน เนื่องจากการที่แต่ละบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์อะไรบางอย่างร่วมกันก็ย่อมมีพลังแฝงที่บีบบังคับให้บุคคลต้องละทิ้งผลประโยชน์และแรงจูงใจส่วนตัวบางอย่างออกไปเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่กว่าแทน โดยมุมมองเช่นนี้นำไปสู่อีกแนวคิดหนึ่งของบาร์นาร์ดซึ่งว่าด้วยเรื่องของทวิบุคลิกภาพ (dual personality) ของแต่ละบุคคล

บาร์นาร์ตนำเสนอแนวคิดทวิบุคลิกภาพไว้ว่าเมื่อแต่ละบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกและทำกิจกรรมร่วมกันในองค์การบุคคลย่อมต้องมีทวิบุคลิกภาพ กล่าวคือ ในด้านหนึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีบุคลิกภาพส่วนตัว (personal) ซึ่งบุคลิกภาพด้านนี้จะถูกขับเคลื่อนโดยแรงกระตุ้นและแรงจูงใจที่มาจากจิตใจของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพด้านนี้จึงมีลักษณะเป็นอัตวิสัย (subjective) ที่ต่างกันไปตามลักษณะของบุคคล แต่ในอีกด้านหนึ่ง บุคคลก็จะต้องแสดงบุคลิกภาพที่ไม่ใช่ส่วนตัว (non-personal) หรือบุคลิกภาพด้านที่ถูกขับเคลื่อนโดยแรงกระตุ้น สนับสนุน จูงใจ โน้มน้าว บังคับ และกดดันจากปัจจัยภายนอก ทำให้ต้องละทิ้งความเป็นส่วนตัวเพื่อหลอมรวมเข้ากับส่วนรวม ดังนั้นบุคลิกภาพด้าน

นี่จึงมีลักษณะเป็นภาวะวิสัย (objective) ที่ไร้อัตตา (impersonal) (Barnard, 1938: 77 อ้างถึงใน สมบัติ กุสุมาวดี, 2556) ซึ่งจากแนวคิดทวิบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นนี้บาร์นาร์ดจึงเห็นว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างกิจกรรมการแทรกแซงเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดพลัง หรือแรงขับที่ทำให้บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องที่ไม่ใช่ส่วนตัว (non-personal) โดยทำให้เกิดความรู้สึกเห็นพ้องว่าการมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การนั้นเป็นการมุ่งแสวงหาเป้าหมายเชิงศีลธรรมร่วมกัน ซึ่งดีกว่าเป้าหมายส่วนบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ บาร์นาร์ดจึงเสนอว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เรียกว่ากิจกรรมการแทรกแซงในเชิงการบริหารจัดการ (management intervention) กิจกรรมเช่นนี้จะทำให้บุคลาการที่เข้ามาเกี่ยวข้องในองค์การเปลี่ยนสภาพจากการมีบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (individual personality) ไปเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพแห่งองค์การ (organizational personality) ซึ่งบาร์นาร์ดเสนอว่าการที่จะทำให้บุคคลทำงานร่วมกันและมีบุคลิกภาพแห่งองค์การได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสิ่งกระตุ้นจูงใจ หรือหากองค์การต้องการที่จะเติบโตก็จำเป็นจะต้องพยายามโน้มน้าวจิตใจบุคลาการในองค์การให้ได้ โดยบาร์นาร์ดได้เสนอว่าแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยามีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่ให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2542 อ้างถึงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556: 19) โดยการสร้างแรงจูงใจหรือการโน้มน้าวจิตใจมี 2 ประเภท ได้แก่ การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และการโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะทั่วไป

สำหรับการโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีลักษณะดังนี้

- 1) เป็นแรงจูงใจในรูปแบบของวัตถุ เช่น เงิน
- 2) ความพึงพอใจที่เกิดจากสิ่งที่มีใช้วัตถุ เช่น เกียรติศักดิ์ อำนาจ
- 3) ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ดีงาม เช่น ความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

ส่วนการโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะทั่วไป เป็นการศึกษาจากมุมมองของจิตวิทยาและสังคมวิทยา โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของสภาพการทำงาน มีลักษณะดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นในองค์การมีความสำคัญ
- 2) ความกลมกลืนระหว่างสภาพการทำงาน อุปนิสัย วิธีการทำงาน และทัศนคติของพนักงาน
- 3) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน
- 4) ความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดจากการได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายและค่านิยมคล้าย ๆ กัน

ด้วยเหตุนี้ บาร์นาร์ดจึงเสนอว่าภารกิจหลักของผู้บริหารหรือองค์การก็คือการทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน รวมถึงการรักษาความสมดุลทั้งภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกให้ได้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์การ

ทั้งนี้ อาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความรับผิดชอบ รวมถึงการที่คนในองค์การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับ ตั้งแต่ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร กระทั่งบุคลากรที่มีหน้าที่ร่วมมือกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก มีเป้าหมาย และมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเดียวกันกับองค์การ

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนัส บุญประกอบ และพรณี บุญประกอบ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์ (สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำช้จูง และการสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานและเจตคติต่อการทำงาน) ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีความแตกต่างกันด้านลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส เงินรายได้ ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในการเก็บข้อมูล โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เกษียณอายุ

ราชการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2532 - 2545 จำนวน 281 คน ในปีงบประมาณ 2546

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จำแนกข้าราชการเกษียณอายุมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ยังคงทำงานในสถาบันอุดมศึกษาและทำงานอื่น ๆ ออกจากผู้ที่ไม่ได้ทำงานนั้นประกอบด้วยตัวแปรหลักสามตัว ได้แก่ 1) สถานการณ์ในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เช่น ความสะอาด กสบาย ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นต้น 2) การได้รับคำแนะนำชักจูง และ 3) การรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกเหนือจากนี้ยังพบว่าข้าราชการที่เกษียณอายุการทำงานที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ ส่งผลให้มีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน รวมไปถึงผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันก็จะส่งผลให้เห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติต่อการทำงานต่างกัน เช่นเดียวกับผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันก็จะได้รับคำแนะนำชักจูงแตกต่างกัน

John B. Williamson และ Masa Higo (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การทำงานของผู้สูงอายุในสังคมญี่ปุ่น” (Why do Japanese workers remain in the labor force so long?) เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในประเทศอุตสาหกรรมที่มีอัตราการการทำงานของกำลังแรงงานสูงอายุค่อนข้างเยอะ โดยเฉพาะแรงงานเพศชาย ผู้เขียนจึงได้นำประเทศญี่ปุ่นมาเป็นต้นแบบในการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานในผู้สูงอายุ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ในประเทศญี่ปุ่นยังคงมีสัดส่วนของแรงงานสูงอายุจำนวนมากเป็นผลมาจาก 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้ชายที่ถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่หาเงินเพื่อเลี้ยงครอบครัว 2) แรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ จึงไม่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ตายตัว 3) แนวคิดในวัฒนธรรมญี่ปุ่นเรื่องการให้คุณค่าต่อการเป็นสมาชิกที่มีประโยชน์ต่อสังคมได้หล่อหลอมความคิดของผู้คนให้ต้องการทำงานให้ได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้เนื่องจากการทำงานจะส่งผลให้บุคคลได้รับการยกย่องจากผู้คนในสังคม 4) รัฐบาลมีบทบาทที่ดีในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานสูงอายุ 5) ผู้สูงอายุยังคงมีร่างกายที่แข็งแรง 6) ผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์การที่โดดเด่น เช่น ในเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์การได้ส่งผลต่อมุมมองการใช้ชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในพนักงานเพศชายที่มักใช้เวลาส่วนมากไปกับการทำงาน

หรือเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนในครอบครัว ส่งผลให้พนักงานเหล่านี้ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกในครอบครัวเท่าไรนัก จึงเป็นเหตุให้แรงงานสูงอายุไม่อยากเลิกทำงานเนื่องจากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวหลังเกษียณ โดยกลุ่มตัวอย่างหลายรายพบว่าเป็นเรื่องยากในการหากิจกรรมอื่น ๆ ทำหลังเกษียณเนื่องจากทั้งชีวิตเคยทำแต่งงาน รวมถึงความลำบากที่จะสร้างเครือข่ายมิตรภาพใหม่ในยามเกษียณ

จากผลการวิจัยในข้างต้นจึงได้เกิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 3 ประการสำหรับวิธีการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานสูงอายุในสหรัฐอเมริกา ดังนี้ 1) เพิ่มแรงจูงใจทางการเงินให้แก่ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 2) รัฐบาลต้องพยายามหาจุดเชื่อมระหว่างแรงงานสูงอายุกับนายจ้างให้ได้ โดยจะต้องมีกลไกที่ดี ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการเพิ่มขอบเขตการแทรกแซงของรัฐบาลในด้านเศรษฐกิจ เช่น การออกแบบโปรแกรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ โดยในประเทศญี่ปุ่นโปรแกรมที่ชื่อว่า Silver Human Resource Center (SHRC) เป็นโปรแกรมที่รัฐบาลญี่ปุ่นออกแบบมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการหางานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงให้คำปรึกษาและฝึกงานที่จำเป็นต้องทำในเบื้องต้นให้ด้วย และ 3) สหรัฐอเมริกาคควรมีการปรับปรุงโปรแกรมสาธารณะที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ โดยในแง่นี้รัฐบาลจะต้องมีบทบาทในนโยบายตลาดแรงงานมากขึ้น เช่น เพิ่มเงินทุนสำหรับโครงการที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานสูงอายุ

Monika E.von Bonsdorff (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความตั้งใจในการเกษียณอายุการทำงานก่อนและหลังกำหนดในพนักงานวัยกลางคนและพนักงานสูงอายุ” (Intentions of Early Retirement and Continuing to Work among Middle-aged and Older Employees) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด รวมไปถึงการตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานในรูปแบบของ bridge job¹ของพนักงานเพื่อความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่เป็แรงจูงใจให้พนักงานสูงอายุยังคงทำงานต่อ โดยการวิเคราะห์จากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุและความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทน โดยผู้เขียนได้นำข้อมูลทางสถิติจากโครงการวิจัย 3 โครงการที่เกี่ยวกับการจัดการอายุ (age management) จาก School of Business and Economics, University of

¹เป็นตำแหน่งงานชั่วคราวก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจจะจบชีวิตการทำงาน

Jyväskylä มาใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ดังนี้ 1) the Central Finland Central Hospital and Kuopio University Hospital (2004-2007) 2) The longitudinal study on aging municipal employees (KVTEL 1981-1997) conducted by the Finnish Institute of Occupational Health (1981-1997) และ 3) the Merit Principal Survey data collected by the U.S. Merit Systems Protection Board (MSPB, 2000) โดยข้อมูลจากแต่ละโครงการได้ถูกนำมาใช้วิเคราะห์ในวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน อาทิเช่น การใช้ข้อมูลจาก the Central Finland Central Hospital and Kuopio University Hospital (2004 - 2007) เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนของพยาบาลที่มีอายุต่างกัน และเพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล สุขภาพ และปัจจัยทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนดในหมู่ผู้ที่เป็นพยาบาลหรือไม่ ส่วนข้อมูลจาก MSPB (2000) ถูกใช้เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในหมู่พนักงานเทศบาลวัยกลางคนและผู้สูงอายุในเรื่องของการเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด

ผลการวิจัยพบว่า การมีสุขภาพที่ดี ความสามารถในการทำงานที่ดี และการมีความคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในเชิงบวก เช่น การขาดการรับรู้เชิงลบเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในการได้รับรางวัลตอบแทน การมีตำแหน่งงานสูงขึ้น และความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานต่อไปแทนที่จะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด ทั้งในกลุ่มตัวอย่างของผู้ที่เป็นพยาบาลและพนักงานเทศบาลอย่างมีนัยยะสำคัญ นอกจากนี้ ผู้เขียนยังพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนดมีความแตกต่างกันในแต่ละเพศ โดยสำหรับเพศชาย ปัจจัยด้านสุขภาพที่ไม่ดีในวัยสูงอายุเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้ตัดสินใจที่จะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด ในขณะที่เพศหญิงจะได้รับผลกระทบจากปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมีพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับเงินและความพึงพอใจในการได้รับรางวัลอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยในพนักงานสูงอายुरางวัลตอบแทน เช่น เงิน สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่าพนักงานที่อายุน้อย อย่างไรก็ตาม การได้รับการยอมรับ การได้ใช้ทักษะอย่างหลากหลายในการทำงาน การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานก็เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้คนต้องการที่จะทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานไปแล้วเช่นกัน ซึ่งจากการศึกษาที่เน้นในเรื่องการทำงานและการจัดการภายในองค์กรเพื่อที่จะหาวิธีและ

แนวทางที่เหมาะสมที่จะส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อได้นี้จะเป็นหนึ่งในข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้เกิดการรับมือและเข้าใจกับสังคมผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี

Sureerat Jittasatian (2015) ได้ศึกษาเรื่อง “การปรับเพิ่มอายุการเกษียณ: ประสบการณ์ประเทศเนเธอร์แลนด์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบททางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมไทยได้หรือไม่?” (Increasing the retirement age: can the Dutch experience be applied to Thai socio-economic and cultural context?) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเพิ่มอายุเกษียณในประเทศไทยและความเป็นได้ในการประยุกต์ใช้โมเดลการปฏิรูปอายุเกษียณของประเทศเนเธอร์แลนด์ในประเทศไทย โดยที่มุ่งเน้นไปยังประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลัก ใช้วิธีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ผู้กำหนดนโยบาย ผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญจากองค์การภาครัฐ ลูกจ้างและนายจ้างจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน เป็นต้น รวมไปถึงการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมด้วยเช่นกัน

ผลการวิจัยพบว่า หากมีการนำโมเดลการปฏิรูปอายุเกษียณของประเทศเนเธอร์แลนด์มาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยอาจต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนเนื่องจากบริบททางสังคมของประเทศไทยและประเทศเนเธอร์แลนด์มีความแตกต่างกันในหลายแง่มุม อาทิเช่น 1) ในประเทศไทยการศึกษาที่สนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินมีค่อนข้างน้อย ประชาชนทั่วไปจึงมุ่งทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นหลักเพื่อสะสมทรัพย์สินไว้ใช้ในอนาคตมากกว่า ในขณะที่ในประเทศเนเธอร์แลนด์ประชาชนส่วนมากจะมีความรู้เรื่องการวางแผนเกี่ยวกับการทำงานและการเงินในระยะยาว 2) ความแตกต่างด้านโครงสร้างของครอบครัว โดยครอบครัวเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อหลังอายุ 60 ปีหรือไม่ กล่าวคือ คนไทยส่วนมากมีความคิดว่าครอบครัวเป็นที่พึ่งหลักและให้ลูกหลานเลี้ยงดูยามที่อายุเพิ่มขึ้นแทนที่จะเลือกวิธีการทำงานหลังการเกษียณอายุแล้วมากกว่า ในขณะที่คนในประเทศเนเธอร์แลนด์ส่วนมากจะไม่ได้อาศัยอยู่กับลูกหลานและพึ่งพาระบบบำนาญ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในแง่ของความคิดและความเต็มใจที่จะทำงานต่อหลังการเกษียณอายุการทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้ประเทศไทยและประเทศเนเธอร์แลนด์จะพบปัญหาเดียวกัน ได้แก่ การเผชิญหน้ากับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ แต่ด้วยความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศไทยและประเทศเนเธอร์แลนด์ย่อมส่งผลให้รายละเอียดในปัญหา ความต้องการ วิถีชีวิต ฯลฯ แตกต่างกัน ดังนั้นหากมีการนำโมเดลการปฏิรูป

อายุเกษียณของประเทศเนเธอร์แลนด์มาใช้จึงควรที่จะคำนึงถึงในแง่ของความเป็นไปได้ รวมไปถึงการประยุกต์โมเดลการปฏิรูปอายุเกษียณดังกล่าวให้เข้ากับบริบททางสังคมของประเทศที่จะนำมาปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

Lennart van der Zwaan และคณะ (2018) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเชิงบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลังเกษียณอายุการทำงาน” (The Role of Personal Characteristics, Work Environment and Context in Working beyond Retirement: A Mixed-Methods Study) เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้คนยังคงทำงานหลังมีการเกษียณอายุการทำงานแล้ว โดยมีคำถามวิจัยว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน และปัจจัยเชิงบริบทมีอิทธิพลต่อการทำงานหลังการเกษียณอายุการทำงานตามกฎหมายอย่างไร 2) ระหว่างผู้ที่เลือกที่จะทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานกับผู้ที่เลือกที่จะหยุดการทำงานนั้น คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และปัจจัยเชิงบริบทแตกต่างกันอย่างไร โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทั้งวิธีการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ กลุ่มตัวอย่าง 568 คนถูกคัดเลือกมาจากรฐานข้อมูลของการศึกษาระยะยาวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในอาชีพ ศักยภาพ และแรงจูงใจ (Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation - STREAM) โดยที่ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพถูกรวบรวมจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 65 ปี 30 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีสุขภาพร่างกายที่ดี การได้พัฒนาการทำงานเชิงรุก (การทำงานของคนที่ชอบคิด ชอบวางแผน จัดการและเตรียมการทุกอย่าง พร้อมแก้ปัญหาและทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต) การได้ทำงานที่น่าสนใจ การได้รับการยกย่อง และความสมัครใจที่จะทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกินอายุเกษียณตามกฎหมาย นอกจากนี้ ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ยังได้ชี้ให้เห็นว่าการทำงานหลังการเกษียณอายุส่วนใหญ่เกิดจากความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในสังคม รวมถึงความเต็มใจของนายจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุอยากทำงานต่อไม่ต่างกัน

Meng, Sundstrup และ Andersen (2020) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานในเดนมาร์ก: การเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่คาดว่าจะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด ตามกำหนด และหลังกำหนด” (Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire before, at, and after the State

Pension Age) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเกษียณอายุการทำงาน โดยเปรียบเทียบระหว่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่คาดหวังว่าจะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด ผู้ที่คาดหวังว่าจะเกษียณอายุการทำงานตามกำหนด และผู้ที่คาดหวังว่าจะเกษียณอายุการทำงานหลังกำหนด โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบไปด้วยพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12,269 คน ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพที่ไม่ดีและความต้องการที่จะได้รับการพักผ่อนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนดและตามกำหนด ในขณะที่สถานะทางเศรษฐกิจของบุคคล การได้รับการยอมรับในที่ทำงาน รวมถึงเงื่อนไขการจ้างงานที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเกษียณอายุการทำงานหลังกำหนด

ทั้งนี้ ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ได้ดีต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานมากขึ้นได้หากองค์กรมีการปรับเงื่อนไขหรือรูปแบบการทำงานของพนักงานอาวุโส เช่น การให้ผลประโยชน์ที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานไม่เคร่งเครียดเกินไป ลักษณะของงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น การที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) รวมไปถึงความท้าทายในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสหรือเพื่อนร่วมงานต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้ที่วางแผนว่าจะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด และผู้ที่วางแผนว่าจะเกษียณอายุการทำงานตามกำหนดที่มีแนวโน้มว่าจะพิจารณายืดอายุชีวิตการทำงานให้ยาวนานยิ่งขึ้นหากองค์กรมีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณการทำงานที่ดีและเหมาะสม

2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของคนไทยแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา”



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ด้วยการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 รูปแบบ คือ การวิจัยแบบเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากคนจำนวนมากด้วยแบบสอบถามและนำมาซึ่งข้อมูลในภาพรวม จากนั้นจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับประเด็นที่ต้องการข้อมูลที่ลึกซึ้งและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสต่อไป โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 พัฒนาแนวทางโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส
- 3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
- 3.7 จริยธรรมในการวิจัย

3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ลักษณะของประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 232 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ หรือใช้ในการตอบแบบสอบถามได้แก่ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 232 คน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (purpose sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างตามหลักการของยามานะ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ 5% มีรายละเอียดดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งอยู่ที่ 5% หรือ 0.05

เมื่อแทนค่าจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{232}{1+232(0.05)^2}$$

$$n = 146.83$$

โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะอยู่ที่ 148 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คัดเลือกโดยใช้วิธีการเจาะจง (purposive sampling) ตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติ ได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและจะได้รับผลกระทบจากนโยบายการขยายอายุเกษียณโดยตรง ทำให้สามารถสะท้อนปัญหาที่เกิดจากโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสได้เป็นอย่างดี รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ที่มีอายุระหว่าง 24-37 ปี จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นตัวแทนกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย และถึงแม้ว่าบุคคลกลุ่มนี้อาจจะยังไม่ได้รับผลกระทบจากโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยตรง แต่บุคคลกลุ่มดังกล่าวจะเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการเกี่ยวกับการทำงานในอนาคตได้ ซึ่งจะเป็นแนวทางเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือ 2 ประเภทในการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานในบริษัท จำนวน 148 ชุด โดยโครงสร้างของแบบสอบถามสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัด/ตำแหน่งงาน การมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบ ภาวะสุขภาพ และการมีเงินออมหรือการวางแผนเพื่อความมั่นคงยามเกษียณ

ส่วนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ที่มีผลทางทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม และปัจจัยด้านสภาพทางเศรษฐกิจ โดยมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร (organization management) ที่มีผลทางทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในก้าวหน้าทางการงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส และด้านลักษณะของงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 4 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ที่มีผลทางทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความจำเป็นและความต้องการ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 ทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ หลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) วัตถุประสงค์ของนโยบาย รูปแบบหรือวิธีการดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส และผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 และ 5 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราวัดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือส่งผลต่อทัศนคติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วย หรือส่งผลต่อทัศนคติในระดับมาก
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ หรือส่งผลต่อทัศนคติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย หรือส่งผลต่อทัศนคติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือส่งผลต่อทัศนคติในระดับน้อยที่สุด

2) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยจะป้อนคำถามตามแนวโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้เพื่อไม่ให้ประเด็นในการสัมภาษณ์ต่างไปจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา สามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส โดยมีประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

- 1) ชอบแนวความคิดการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสหรือไม่ เพราะอะไร
- 2) เหตุผลสำคัญที่ทำให้คิดว่าจะไม่ทำงาน / ยังคงทำงานหลังเกษียณอายุการทำงาน
- 3) คิดว่าต้องมีคุณสมบัติเด่นด้านใดถึงจะได้ต่ออายุการทำงาน
- 4) มีการวางแผนการใช้ชีวิตในอนาคตไว้อย่างไร

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยมีประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีอิทธิพลต่อทัศนคติของท่านในเรื่องการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสหรือไม่ อย่างไร
- 2) การจัดการขององค์กร (organization management) มีอิทธิพลต่อทัศนคติของท่านในเรื่องการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสหรือไม่ อย่างไร
- 3) ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีอิทธิพลต่อทัศนคติของท่านในเรื่องการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสหรือไม่ อย่างไร

โดยในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ถูกดำเนินงานตามรายละเอียด ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมถึงสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2) สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง โดยกำหนดประเด็นและขอบเขตคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของงานวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

4) นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบก่อนใช้จริง (pre-test) กับบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ราย โดยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มาใช้ในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้สำหรับประมาณค่าความเชื่อถือด้วยการพิจารณาความสอดคล้องภายในของมาตรวัดที่ประกอบด้วยข้อความชุดหนึ่งทีละข้อความมีความตัดเทียมกันหรือสอดคล้องกันในแต่ละต้นที่วัด โดยจะทดสอบกับกลุ่มผู้ถูกทดสอบเพียงครั้งเดียว และนำข้อมูลหลังจากการทดสอบมาพิจารณาตรวจสอบว่าข้อความในมาตรวัดหนึ่ง ๆ ควรที่จะคงอยู่ หรือตัดออกไปจากแบบสอบถาม โดยข้อความที่คงอยู่จะเป็นข้อความที่มีความตัดเทียมหรือสอดคล้องกัน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีการพิจารณาความเชื่อถือได้ของมาตรวัดแต่ละตัวแปร โดยปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.882 ปัจจัยด้านการจัดการขององค์การ (organization management) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.876 ปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.866 และทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.948 โดยในภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.971

5) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้ติดต่อหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อขออนุญาตในการเข้าไปเก็บข้อมูลกับพนักงานของบริษัท

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามเวลาที่กำหนดเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาไปทำการวิเคราะห์ต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบเพื่อหาความต่างและความเหมือนร่วมกันของข้อมูล เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎีที่ได้นำมาอ้างอิง และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ดังนี้

1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ความถี่ (frequency) อัตราส่วนร้อยละ (percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการเปรียบเทียบ พรรณนา หรือนำเสนอตัวแปร

2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร รวมถึงวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดย

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 1 กลุ่ม (one sample t-test) การวิเคราะห์ความเป็นอิสระ 2 กลุ่ม (independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

3.4.3 การแปลผลข้อมูล

ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ต์ โดยที่ลักษณะของข้อมูลเป็นสเกลอันดับ (ordinal scale) 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

สำหรับการหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด หารด้วยจำนวนระดับ (เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์, 2552) ดังนี้

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

โดยช่วงของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการคำนวณสามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

| ช่วงคะแนน | ความหมาย |
|-----------------------|-------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | มีความคิดเห็นระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | มีความคิดเห็นระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | มีความคิดเห็นระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด |

3.5 พัฒนาแนวทางโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียงเนื้อหาและสรุปประเด็นเพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส หรือโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

| ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|---------------|
| | 2562 | | | | 2563 | | |
| | ม.ค.- มี.ค. | เม.ย.- มิ.ย. | ก.ค.- ก.ย. | ต.ค.- ธ.ค. | ม.ค.- มี.ค. | เม.ย.- มิ.ย. | ก.ค.- ก.ย. |
| กำหนดหัวข้อการวิจัย และออกแบบแผนการวิจัย | | | | | | | |
| ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | | | | | | | |
| สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล | | | | | | | |
| ทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือให้สมบูรณ์ | | | | | | | |
| เก็บรวบรวมข้อมูล | | | | | | | |
| วิเคราะห์ข้อมูล | | | | | | | |
| สรุปผลการวิจัย เขียนรายงานการวิจัย และบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ | | | | | | | |

3.7 จริยธรรมในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้คำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัยเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการทำวิจัยในคน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจะต้องขออนุญาต แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียด หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยอย่างชัดเจนต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนก่อนจึงจะสามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้
- 2) ผู้ให้ข้อมูลมีความเต็มใจที่จะให้ข้อมูลและเข้าร่วมการวิจัย โดยปราศจากการบีบบังคับ หรือการหลอกลวงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล
- 3) ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธที่จะไม่ให้ข้อมูล และมีสิทธิ์ที่จะขอยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา
- 4) ผู้วิจัยจะต้องเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลจากการวิจัยจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ให้ข้อมูลหรือองค์กร ดังนั้นหากมีการอ้างอิงถึงผู้ให้ข้อมูล จะต้องใช้นามสมมติหรือหาวิธีการเพื่อไม่ให้ผลการวิจัยสามารถระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลได้ รวมถึงการที่ข้อมูลที่ได้รับมาจะต้องใช้เพื่อการศึกษาในครั้งนี้เท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ทักษะคิดต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนทั้งสิ้น 148 คน โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสของบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ โดยผลการวิจัยจะเสนอเป็นลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|---------------|--------|
| เพศ | ชาย | 71 |
| | หญิง | 77 |
| | รวม | 148 |
| ช่วงอายุการเกิด | ต่ำกว่า 24 ปี | - |
| | 24-37 ปี | 129 |
| | 38-54 ปี | 19 |
| | 55 ปีขึ้นไป | - |
| | รวม | 148 |

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------|---|-------|--------|
| ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 102 | 68.9 |
| | ปริญญาตรี | 44 | 29.7 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 2 | 1.4 |
| | รวม | 148 | 100 |
| สถานภาพสมรส | โสด | 97 | 65.5 |
| | สมรส | 51 | 34.5 |
| | หย่า / แยกกันอยู่ / หม้าย | - | - |
| | รวม | 148 | 100 |
| รายได้ต่อเดือน | น้อยกว่า 10,000 บาท | 23 | 15.5 |
| | 10,001-13,000 บาท | 40 | 27 |
| | 13,001-15,000 บาท | 48 | 32.4 |
| | มากกว่า 15,000 บาท | 37 | 25 |
| | รวม | 148 | 100 |
| ฝ่ายงานที่สังกัด/ตำแหน่งงาน | ฝ่ายแผนกบุคคล (human resource) | 8 | 5.4 |
| | ฝ่ายงานสิ่งแวดล้อมและอนามัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และฝ่ายควบคุมคุณภาพ (environment management / QA & QC) | 12 | 8.1 |
| | ฝ่ายบริการลูกค้า โลจิสติกส์ และคลังสินค้า (customer service and transportation) | 8 | 5.4 |
| | ฝ่ายไอที (IT) | 2 | 1.4 |
| | วิศวกร/ช่างเทคนิค (engineer) | 9 | 6.1 |
| | ฝ่ายจัดซื้อ (purchasing & sourcing) | 3 | 2 |
| | ฝ่ายผลิต (production) | 106 | 71.6 |
| | อื่น ๆ | - | - |
| | รวม | 148 | 100 |

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ |
|--|---------|---------|
| บุคคลที่ต้องเลี้ยงดูหรือ อยู่ภายใต้ความ รับผิดชอบ เช่น ลูก พ่อ แม่ พี่น้องเป็นต้น | มี | 76 51.4 |
| | ไม่มี | 72 48.6 |
| | รวม | 148 100 |
| ภาวะสุขภาพ | ดี | 60 40.5 |
| | ปานกลาง | 57 38.5 |
| | ไม่ดี | 31 20.9 |
| รวม | 148 100 | |
| ภาวะการออม | มี | 76 51.4 |
| | ไม่มี | 72 48.6 |
| | รวม | 148 100 |

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52 อยู่ใน
กลุ่มอายุ 24 - 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.2 จบการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อย
ละ 68.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีรายได้ต่อเดือน 13,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ
32.4 ฝ่ายงานที่สังกัดได้แก่ฝ่ายผลิต (production) คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูหรืออยู่
ภายใต้ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 51.4 ภาวะสุขภาพโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี คิดเป็นร้อยละ 40.5
และมีการเตรียมการหรือการวางแผนในการออมเพื่อความมั่นคงยามเกษียณ คิดเป็นร้อยละ 51.4

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นด้านปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยการจัดการขององค์กร ปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม และทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมในภาพรวม

| ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|--------------|--------------------------------|------------------|
| ด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม | 3.569 | 0.830 | มาก |
| ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ | 3.627 | 0.805 | มาก |
| รวม | 3.598 | 0.744 | มาก |

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.598$, S.D. = 0.744) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากหมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปัจจัยด้านสภาพทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.627$, S.D.=0.805) และด้านปัจจัยด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.569$, S.D. = 0.830) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ในด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) | เห็น ด้วย อย่างยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ ความ คิดเห็น |
|--|---------------------------|--------------|--------------|---------------------|-------------------------|--------------|--|--------------------------|
| ด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม | | | | | | | | |
| 1. การที่โครงสร้างทางประชากรของประเทศไทยในปัจจุบันที่มีสัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มมากขึ้น จึงเหมาะกับการจ้างงานที่ยาวนานขึ้น | 23.6 (35) | 40.5 (60) | 25.7 (38) | 8.1 (12) | 2 (3) | 3.76 | .973 | มาก |
| 2. ผู้คนรอบตัว เช่น เพื่อนและครอบครัวเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานในกลุ่มผู้สูงอายุ | 15.5 (23) | 29.1 (43) | 33.1 (49) | 18.2 (27) | 4.1 (6) | 3.34 | 1.073 | ปานกลาง |
| 3. ผู้คนรอบตัวได้มีการพูดคุยและให้ความสนใจต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส | 17.6 (26) | 30.4 (45) | 29.1 (43) | 18.9 (28) | 4.1 (6) | 3.39 | 1.104 | ปานกลาง |
| 4. การขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานคนรุ่นใหม่ | 15.5 (23) | 28.4 (42) | 43.2 (64) | 11.5 (17) | 1.4 (2) | 3.45 | 0.936 | มาก |
| 5. การที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานจะมีประโยชน์ต่อตัวของผู้สูงอายุเองมากกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การอยู่บ้านเลี้ยงหลาน, การได้พักผ่อนหลังจากที่ทำงานมานาน | 21.6 (32) | 33.8 (50) | 27.7 (41) | 11.5 (17) | 5.4 (8) | 3.55 | 1.115 | มาก |
| 6. การเกิดขึ้นของโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป | 31.1 (46) | 40.5 (60) | 22.3 (33) | 3.4 (5) | 2.7 (4) | 3.94 | 0.965 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.569 | 0.830 | มาก |

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.569$, S.D. = 0.830) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรมในด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเกิดขึ้นของโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.965) รองลงมาคือ การที่โครงสร้างทางประชากรของประเทศไทยในปัจจุบันที่มีสัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มมากขึ้น จึงเหมาะกับการจ้างงานที่ยาวนานขึ้น ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.973) การที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานจะมีประโยชน์ต่อตัวของผู้สูงอายุเองมากกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.115) การขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.936) ผู้คนรอบตัวได้มีการพูดคุยและให้ความสนใจต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.104) และการที่ผู้คนรอบตัว เช่น เพื่อน และครอบครัวเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานในกลุ่มผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.073) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ในด้านสภาพทางเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายข้อ

| ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ | | | | | | | | |
| 7. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 43.2 (64) | 36.5 (54) | 18.2 (27) | 2 (3) | - | 4.21 | 0.810 | มากที่สุด |
| 8. การที่ยังคงมีพันธะ เช่น ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว หนี้สิน ฯลฯ จึงต้องทำงานต่อไป | 23.6 (35) | 30.4 (45) | 29.7 (44) | 14.9 (22) | 1.4 (2) | 3.60 | 1.048 | มาก |
| 9. สมาชิกในครอบครัวอาจจะไม่สามารถให้การสนับสนุนทางการเงินในอนาคตได้ | 23 (34) | 27 (40) | 26.4 (39) | 19.6 (29) | 4.1 (6) | 3.45 | 1.163 | มาก |
| 10. ความกลัวว่าจะไม่มีเงินไว้ใช้จ่ายอย่างพอเพียงในอนาคต | 25 (37) | 21.6 (32) | 31.8 (47) | 18.9 (28) | 2.7 (4) | 3.47 | 1.140 | มาก |
| 11. กฎระเบียบหรือข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ยากต่อการได้รับเงินบำนาญ สวัสดิการสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ เงินสวัสดิการหลังการเกษียณ ฯลฯ | 27.7 (41) | 23 (34) | 31.8 (47) | 19.6 (25) | 0.7 (1) | 3.60 | 1.086 | มาก |
| 12. เงินเดือนที่นจะได้รับจากการทำงานในโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะมีส่วนสำคัญในการใช้เพื่อดำเนินชีวิตต่อไป | 17.6 (26) | 28.4 (42) | 35.8 (53) | 15.5 (23) | 2.7 (4) | 3.43 | 1.037 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.627 | 0.805 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ด้านสภาพทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.627$, S.D. = 0.805) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรมในด้านสังคมสภาพทางเศรษฐกิจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.810) รองลงมาคือ กฎระเบียบหรือข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ยากต่อการได้รับเงินบำนาญ สวัสดิการสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ เงินสวัสดิการหลังการเกษียณ ฯลฯ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.086) การมีพันธะ เช่น ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว หนี้สิน ฯลฯ จึงต้องทำงานต่อไป ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.048) กลัวว่าจะไม่มีเงินไว้ใช้จ่ายอย่างพอเพียงในอนาคต ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.140) สมาชิกในครอบครัวอาจจะไม่สามารถให้การสนับสนุนทางการเงินในอนาคตได้ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.163) และเงินเดือนที่จะได้รับจากการทำงานในโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะมีส่วนสำคัญในการใช้เพื่อดำเนินชีวิตต่อไป ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.037) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) ในภาพรวม

| ปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางการงาน | 3.725 | 0.985 | มาก |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส | 4.041 | 0.774 | มาก |
| ด้านลักษณะของงาน | 3.852 | 0.751 | มาก |
| รวม | 3.896 | 0.733 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการจัดการองค์กร (organization management) ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.896$, S.D. = 0.733) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากหมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส ($\bar{X} = 4.041$, S.D. = 0.774) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.852$, S.D. = 0.751) และด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางการงาน ($\bar{X} = 3.725$, S.D. = 0.985) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการองค์การ (organization management) ในด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางการงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยการจัดการขององค์การ (organization management) | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ ความ คิดเห็น |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------------------|-----------|--|--------------------------|
| ด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางการงาน | | | | | | | | |
| 1. การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เมื่ออายุเพิ่มขึ้น | 22.7 (41) | 33.1 (49) | 14.9 (22) | 20.9 (31) | 3.4 (5) | 3.61 | 1.193 | มาก |
| 2. การได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หากทำงานหลังเกษียณ | 35.1 (52) | 30.4 (45) | 20.9 (31) | 11.5 (17) | 2 (3) | 3.85 | 1.090 | มาก |
| 3. การที่องค์กรสนับสนุนให้ได้มี โอกาสพัฒนาความรู้ และ ความสามารถอยู่เสมอ เช่น ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการนำ ประสบการณ์และความรู้ที่มีมา ใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากรในองค์การ | 26.4 (39) | 34.5 (51) | 25.7 (38) | 11.5 (17) | 2 (3) | 3.72 | 1.044 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.725 | 0.985 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการขององค์การ (organization management) ด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางการงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.752$, S.D. = 0.985) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางการจัดการขององค์การในด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางการงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหากทำงานหลังเกษียณ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.090) รองลงมาคือ การที่องค์กรสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถอยู่เสมอ เช่น ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการนำประสบการณ์และความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในองค์การ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.044) และการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.193) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการองค์การ (organization management) ในด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยทางการจัดการ ขององค์การ (organization management) | เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | เห็น ด้วย | ไม่ แน่ใจ | ไม่ เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) | ระดับ ความ คิดเห็น |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---------------------|----------------------------------|--------------|--|--------------------------|
| ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส | | | | | | | | |
| 4. การมีอิสระทาง ความคิด สามารถเลือก วิธีการทำงานเองได้ตาม ความเหมาะสม | 25 (37) | 36.5 (54) | 21.6 (32) | 14.9 (22) | 2 (3) | 3.68 | 1.070 | มาก |
| 5. สามารถแสดง ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่องานได้อย่างเต็มที่ | 30.4 (45) | 35.8 (53) | 20.9 (31) | 10.8 (16) | 2 (3) | 3.82 | 1.050 | มาก |
| 6. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ในต่าง ๆ เช่น รถรับส่ง | 31.1 (46) | 47.3 (70) | 15.5 (23) | 4.7 (7) | 1.4 (2) | 4.02 | 0.884 | มาก |
| 7. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น มีความ สะอาดและเป็นระเบียบ | 43.9 (65) | 39.9 (59) | 12.8 (19) | 2 (3) | 1.4 (2) | 4.23 | 0.850 | มากที่สุด |
| 8. สถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัยและมั่นคง | 61.6 (91) | 27.7 (41) | 8.1 (12) | 1.4 (2) | 1.4 (2) | 4.47 | 0.812 | มากที่สุด |
| รวม | | | | | | 4.041 | 0.774 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการขององค์การ (organization management) ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโสอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.041$, S.D. = 0.774) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางการจัดการขององค์การในด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโสที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.812) รองลงมาคือ การมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น มีความสะอาดและเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.850) การมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในด้านต่าง ๆ เช่น รถรับส่ง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.884) สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.050) และการมีอิสระทางความคิด สามารถเลือกวิธีการทำงานเองได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.070) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการองค์การ (organization management) ในด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยทางการจัดการขององค์การ (organization management) | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านลักษณะของงาน | | | | | | | | |
| 9. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถปรับลักษณะงาน หรือวิธีการทำงานให้เข้ากับความต้องการของท่านได้ | 30.4 (45) | 39.2 (58) | 21.6 (32) | 6.8 (10) | 2 (3) | 3.89 | 0.984 | มาก |
| 10. มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ จากการทำงาน ซึ่งมีความทันสมัยและมีความน่าสนใจ | 29.1 (43) | 30.4 (45) | 23.6 (35) | 16.2 (24) | 0.7 (1) | 3.71 | 1.077 | มาก |
| 11. ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละคน | 40.5 (60) | 28.4 (42) | 25 (37) | 6.1 (9) | - | 4.03 | 0.951 | มาก |
| 12. การได้รับรู้ผลสะท้อนของงาน (feedback) เพื่อจะรู้ว่างานมีข้อบกพร่องอย่างไร หรือควรมีข้อปรับปรุงแก้ไขตรงไหน | 18.9 (28) | 29.1 (43) | 35.8 (53) | 15.5 (23) | 0.7 (1) | 3.5 | 0.993 | มาก |
| 13. การมอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้รู้ว่าทำหน้าที่หรือขอบเขตงานเท่าใด | 39.2 (58) | 40.5 (60) | 16.2 (24) | 2 (3) | 2 (3) | 4.13 | 0.898 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.852 | 0.751 | มาก |

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.852$, S.D. = 0.751) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางการจัดการขององค์กร ในด้านลักษณะของงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้รู้ว่าหน้าที่หรือขอบเขตงานเท่าใด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.898) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละคน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.951) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถปรับลักษณะงาน หรือวิธีการทำงานให้เข้ากับความต้องการได้ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.984) การมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ จากการทำงานซึ่งมีความทันสมัยและมีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.077) และการได้รับรู้ผลสะท้อนของงาน (feedback) เพื่อจะได้รู้ว่างานมีข้อบกพร่องอย่างไร หรือควรมีข้อปรับปรุงแก้ไขตรงไหน ($\bar{X} = 3.5$, S.D. = 0.993) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ในภาพรวม

| ปัจจัยทางความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|--------------|-----------------------------|------------------|
| ความจำเป็นและความต้องการ | 3.609 | 0.853 | มาก |
| ความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม | 3.796 | 0.882 | มาก |
| รวม | 3.721 | 0.796 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยทางความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.721$, S.D. = 0.796) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากหมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม ($\bar{X} = 3.796$, S.D. = 0.882) และด้านความจำเป็นและความต้องการ ($\bar{X} = 3.609$, S.D. = 0.853) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ในด้านความจำเป็นและความต้องการ จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านความจำเป็นและความต้องการ | | | | | | | | |
| 1. ต้องการสวัสดิการและผลประโยชน์จากการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล | 20.9 (31) | 41.2 (61) | 21.6 (32) | 15.5 (23) | 7 (1) | 3.66 | 1 | มาก |
| 2. เพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับหากทำงานครบตามสัญญาจ้าง เช่น เงินชดเชย | 35.8 (53) | 33.1 (49) | 20.3 (30) | 10.8 (16) | - | 3.94 | 0.998 | มาก |
| 3. ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมของตนไม่ให้อด้อยกว่าตอนที่ทำงาน | 22.3 (33) | 24.3 (36) | 24.3 (36) | 23.6 (35) | 5.4 (8) | 3.34 | 1.216 | ปานกลาง |
| 4. แหล่งรายได้ในอนาคต เช่น เงินบำนาญ สวัสดิการสังคม กองทุนประกันสังคม เงินฝากออมทรัพย์ ฯลฯ ไม่สามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง | 20.3 (30) | 25 (37) | 39.2 (58) | 14.9 (22) | 0.7 (1) | 3.49 | 1 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.609 | 0.853 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ด้านความจำเป็นและความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.609$, S.D. = 0.853) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อจะเห็นได้ว่าปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคมในด้านความจำเป็นและความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับหากทำงานครบตามสัญญาจ้าง เช่น เงินชดเชย ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.998) รองลงมาคือ ต้องการสวัสดิการและผลประโยชน์จากการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1) แหล่งรายได้ในอนาคต

เช่น เงินบำนาญ สวัสดิการสังคม กองทุนประกันสังคม เงินฝากออมทรัพย์ ฯลฯ ไม่สามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1) และต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมของตนไม่ให้ด้อยกว่าตอนที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.216) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

| ปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ไม่เห็นด้วยเลย | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------------|-----------|-------------|----------------------|----------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม | | | | | | | | |
| 5. การได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นในการทำงาน เช่น พ่อ แม่ และเพื่อนร่วมงาน | 23 (34) | 29.7 (44) | 31.8 (47) | 14.9 (22) | 0.7 (1) | 3.59 | 1.022 | มาก |
| 6. การที่หัวหน้างาน ผู้คุมงาน นายจ้าง รวมถึงเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน | 32.4 (48) | 41.2 (61) | 19.6 (29) | 6.1 (9) | 0.7 (1) | 3.99 | 0.911 | มาก |
| 7. การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร | 35.8 (53) | 37.2 (55) | 20.9 (31) | 5.4 (8) | 0.7 (1) | 4.02 | 0.922 | มาก |
| 8. การที่หัวหน้างาน ผู้คุมงาน หรือนายจ้างเป็นมิตรและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน | 41.2 (61) | 33.8 (50) | 20.3 (30) | 2.7 (4) | 2 (3) | 4.09 | 0.950 | มาก |
| 9. การได้รับการยกย่องจากบุคคลรอบข้างในการทำงาน | 35.1 (52) | 23.6 (35) | 21.6 (32) | 14.2 (21) | 5.4 (8) | 3.69 | 1.239 | มาก |
| 10. ความต้องการในการรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัวไว้จากการทำงาน | 28.4 (42) | 20.9 (31) | 22.3 (33) | 18.2 (27) | 10.1 (15) | 3.39 | 1.338 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.796 | 0.882 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.796$, S.D. = 0.882) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าปัจจัยความต้องการทางจิตใจและสังคมในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การที่หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน หรือนายจ้างเป็นมิตรและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.950) รองลงมาคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.992) การที่หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน นายจ้าง รวมถึงเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.911) การได้รับการยกย่องจากบุคคลรอบข้างในการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.239) การได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นในการทำงาน เช่น พ่อ แม่ และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.022) และความต้องการในการรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัวไว้จากการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.338) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในภาพรวม

| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|--------------|-----------------------------|------------------|
| หลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) | 3.439 | 0.943 | มาก |
| วัตถุประสงค์ของนโยบาย | 3.558 | 0.884 | มาก |
| รูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 3.809 | 0.818 | มาก |
| ผลลัพธ์ที่คาดหวัง | 3.882 | 1.088 | มาก |
| รวม | 3.675 | 0.829 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.675$, S.D. = 0.829) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากหมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\bar{X} = 3.882$, S.D. = 1.008) รองลงมาคือ ด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุ

เกษียณของพนักงานอาวุโส ($\bar{X} = 3.809$, S.D. = 0.818) ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ($\bar{X} = 3.558$, S.D. = 0.884) และด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) ($\bar{X} = 3.439$, S.D. = 0.943) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) จำแนกเป็นรายข้อ

| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) | | | | | | | | |
| 1. โครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะสามารถแก้ไขปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ | 19.6 (29) | 41.2 (61) | 28.4 (42) | 8.8 (13) | 2 (3) | 3.68 | 0.956 | มาก |
| 2. โครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีได้ | 22.3 (33) | 34.5 (51) | 31.1 (46) | 8.1 (12) | 4.1 (6) | 3.63 | 1.045 | มาก |
| 3. ผู้สูงอายุควรได้รับความช่วยเหลือในรูปแบบของการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง | 19.6 (25) | 32.4 (48) | 27 (40) | 16.2 (24) | 7.4 (11) | 3.35 | 1.160 | ปานกลาง |
| 4. การทำงานที่ยาวนานขึ้นเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้เพื่อสร้างความมั่นคงในวัยเกษียณ นอกเหนือจากวิธีการอื่น ๆ เช่น การออม การได้รับสวัสดิการสังคม | 14.2 (21) | 24.3 (36) | 30.4 (45) | 19.6 (29) | 11.5 (17) | 3.10 | 1.211 | ปานกลาง |
| รวม | | | | | | 3.439 | 0.943 | มาก |

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ)อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.439$, S.D.=0.943) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.956) รองลงมาคือโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีได้ ($\bar{X}=3.63$, S.D.=1.045) ผู้สูงอายุควรได้รับความช่วยเหลือในรูปแบบของการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=1.160) และการทำงานที่ยาวนานขึ้นเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้เพื่อสร้างความมั่นคงในวัยเกษียณนอกเหนือจากวิธีการอื่น ๆ เช่น การออม การได้รับสวัสดิการสังคม ($\bar{X}=3.10$, S.D.=1.211) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกเป็นรายข้อ

| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ | | | | | | | | |
| 5. วัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมีความชัดเจน และเข้าใจง่ายในการนำไปปฏิบัติ | 16.2 (24) | 32.4 (48) | 36.5 (54) | 13.5 (20) | 1.4 (2) | 3.49 | 0.965 | มาก |
| 6. การสามารถรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ | 25.7 (38) | 31.1 (46) | 29.7 (44) | 11.5 (17) | 2 (3) | 3.67 | 1.046 | มาก |
| 7. วัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมีความสอดคล้องต่อสภาพปัญหาของบริษัท เช่น ในเรื่องของการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน, ความจำเป็นที่ต้องคงแรงงานที่มีฝีมือหรือประสบการณ์ไว้ | 16.9 (25) | 32.4 (48) | 37.8 (56) | 11.5 (17) | 1.4 (2) | 3.52 | 0.951 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.558 | 0.884 | มาก |

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.558$, S.D. = 0.884) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านวัตถุประสงค์ของโครงการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสามารถรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.046) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของ

พนักงานอาวุโสมีความสอดคล้องต่อสภาพปัญหาของบริษัท เช่น ในเรื่องของการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน, ความจำเป็นที่ต้องคงแรงงานที่มีฝีมือหรือประสบการณ์ไว้ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.951) และวัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมีความชัดเจน และเข้าใจง่ายในการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.965) ตามลำดับ



ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกเป็นรายชื่อ

| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------------|--------------|--------------|-------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | | | | | | | | |
| 8. การเพิ่มผลประโยชน์ที่จะได้รับหากไม่ลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด | 33.8 (50) | 41.2 (61) | 14.9 (22) | 8.8 (13) | 1.4 (2) | 3.97 | 0.982 | มาก |
| 9. การสนับสนุนการทำงานระยะยาวในทุกช่วงของอายุ | 28.4 (42) | 36.5 (54) | 20.3 (30) | 9.5 (14) | 5.4 (8) | 3.73 | 1.134 | มาก |
| 10. การสร้างความตระหนักในเรื่องความสำคัญของการทำงานของพนักงานอาวุโส | 15.5 (23) | 35.8 (53) | 39.9 (59) | 6.1 (9) | 2.7 (4) | 3.6 | 1.080 | มาก |
| 11. บริษัทมีการประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานว่าขาดแคลนบุคลากรระดับใดตำแหน่งใด ก่อนที่จะมีการขยายอายุเกษียณในตำแหน่งดังกล่าว | 15.5 (23) | 35.8 (53) | 39.9 (59) | 6.1 (9) | 2.7 (4) | 3.55 | 0.921 | มาก |
| 12. สามารถเลือกเวลาหรือกำหนดตารางในการทำงานที่เหมาะสมเองได้ เช่น การเลือกที่จะทำงาน 10 ชม./4 วัน จากปกติที่ต้องทำงาน 8 ชม./ 6 วัน | 48.6 (72) | 29.1 (43) | 15.5 (23) | 6.1 (9) | 0.7 (1) | 4.19 | 0.957 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.809 | 0.818 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.809$, S.D. = 0.818) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อจะเห็นได้ว่า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสามารถเลือกเวลาหรือกำหนดตารางในการทำงานที่เหมาะสมเองได้ เช่น การเลือกที่จะทำงาน 10 ชม./4 วัน จากปกติที่ต้องทำงาน 8 ชม./ 6 วัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.957) รองลงมาคือ การเพิ่มผลประโยชน์ที่จะได้รับหากไม่ลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.982) การสนับสนุนการทำงานระยะยาวในทุกช่วงของอายุ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.134) การสร้างความตระหนักในเรื่องความสำคัญของการทำงานของพนักงานอาวุโส ($\bar{X} = 3.6$, S.D. = 1.080) และบริษัทมีการประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานว่าขาดแคลนบุคลากรระดับใด ตำแหน่งใด ก่อนที่จะมีการขยายอายุเกษียณในตำแหน่งดังกล่าว ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.921) ตามลำดับ



ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง จำแนกเป็นรายชื่อ

| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|-----------------------------|------------------|
| ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง | | | | | | | | |
| 13. การคาดหวังว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่จะได้รับพิจารณาให้มีการขยายอายุการทำงาน | 37.2 (55) | 27.7 (41) | 17.6 (26) | 12.8 (19) | 4.7 (7) | 3.80 | 1.206 | มาก |
| 14. การคาดหวังว่าจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสเพื่อที่จะได้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการทำงานในอนาคตได้ | 39.2 (58) | 31.1 (46) | 18.2 (27) | 8.1 (12) | 3.4 (5) | 3.95 | 1.099 | มาก |
| 15. การคาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับอายุในฐานะพนักงานอาวุโส | 39.2 (58) | 31.1 (46) | 14.9 (22) | 10.8 (16) | 4.1 (6) | 3.91 | 1.157 | มาก |
| รวม | | | | | | 3.882 | 1.088 | มาก |

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.882$, S.D. = 1.088) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การคาดหวังว่าจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส เพื่อที่จะได้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการทำงานในอนาคตได้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 1.099) รองลงมาคือ การคาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับอายุในฐานะ

พนักงานอาวุโส ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.157) และการคาดหวังว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่จะได้รับพิจารณาให้มีการขยายอายุการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.206) ตามลำดับ

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในระดับมาก

เพื่อพิสูจน์สมมติฐานในข้างต้น ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบโดยการเทียบเกณฑ์คะแนน ซึ่งค่าทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสนั้นจะต้องไม่ต่ำ 3.4 วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า t แบบ one sample t-test ผลวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 1 กลุ่ม

| ผลการวิเคราะห์ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|---|-------|-----------|-------|
| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | 148 | 3.675 | 4.038 |

$$t = 4.038, p = 0.000, \text{test value} = 3.4$$

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมามีระดับค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสเท่ากับ 3.675 ซึ่งอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จึงหมายความว่า พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| เพศ | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|------|---------|-----------|-------|
| ชาย | 71 | 3.589 | 0.818 |
| หญิง | 77 | 3.754 | 0.835 |

$$t = -1.207, p = 0.229$$

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.229 และค่า $t = -1.207$ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| อายุ | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|----------|---------|-----------|-------|
| 24-37 ปี | 129 | 3.868 | 0.674 |
| 38-54 ปี | 19 | 2.361 | 0.541 |

$$t = 9.306, p = 0.229$$

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามอายุ ได้แก่ 24 - 37 ปี และ 38 - 54 ปี ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.000 และค่า $t = 9.306$ แสดงว่าผู้ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุ

24 - 37 ปี มีระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงกว่าผู้ที่อายุ 38 - 54 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| ระดับการศึกษา | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|------------------------------|---------|-----------|-------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 102 | 3.723 | 0.864 |
| ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี | 46 | 3.568 | 0.741 |

$$t = 1.056, p = 0.293$$

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.293 และค่า $t = 1.056$ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรสกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| สถานภาพสมรส | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|-------------|---------|-----------|-------|
| โสด | 97 | 3.784 | 0.772 |
| สมรส | 51 | 3.468 | 0.899 |

$$t = 2.132, p = 0.036$$

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามสถานภาพสมรส ได้แก่ โสดและสมรส ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.036 และค่า $t = 2.132$ แสดงว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน โดยผู้ที่โสด

มีระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงกว่าผู้ที่สมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้กับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| รายได้ต่อเดือน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS |
|------------------------------|------------------|---------|-----|-------|
| น้อยกว่า 10,000 - 13,000 บาท | ระหว่างกลุ่ม | 6.538 | 2 | 3.269 |
| 13,001 - 15,000 บาท | ภายในกลุ่ม | 94.522 | 145 | 0.652 |
| มากกว่า 15,000 บาท | รวม | 101.060 | 147 | |

$$F = 5.015, p = 0.008$$

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามรายได้ ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 - 13,000 บาท, 13,001 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.008 และค่า $F = 5.015$ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสที่แตกต่างกัน

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้ที่ละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (least significant difference) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามรายได้

| รายได้ | ค่าเฉลี่ย | น้อยกว่า 10,000 - 13,000 บาท | 13,001 - 15,000 บาท | มากกว่า 15,000 บาท |
|---------------------------------|-----------|---------------------------------|------------------------|-----------------------|
| น้อยกว่า 10,000 - 13,000 บาท | 3.90 | - | .312* | .509* |
| 13,001 - 15,000 บาท | 3.59 | | - | .197 |
| มากกว่า 15,000 บาท | 3.39 | | | - |

* $p < .05$

จากการเปรียบเทียบตารางรายคู่ พบว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 - 13,000 บาท มีระดับค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ 13,001 - 15,000 บาท และสูงกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ส่วนกลุ่มรายได้อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของฝ่ายงานที่สังกัดกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| ฝ่ายงานที่สังกัด | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|--|---------|-----------|-------|
| ฝ่ายบริหาร ควบคุม และจัดการงานภายใน | 42 | 3.493 | 0.749 |
| ฝ่ายปฏิบัติการด้านการผลิต | 106 | 3.747 | 0.851 |

$t = -1.687, p = 0.094$

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ควบคุม และจัดการงานภายในและฝ่ายปฏิบัติการด้านการผลิต ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.094 และค่า $t = -1.687$ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่สังกัดอยู่ฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| บุคคลภายใต้ความรับผิดชอบ | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|--------------------------|---------|-----------|-------|
| มี | 76 | 3.629 | 0.811 |
| ไม่มี | 72 | 3.723 | 0.850 |

$$t = -0.683, p = 0.496$$

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามการมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบ ได้แก่ มีและไม่มี ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.496 และค่า $t = -0.683$ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะสุขภาพกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| ภาวะสุขภาพ | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS |
|------------|------------------|---------|-----|--------|
| ดี | ระหว่างกลุ่ม | 47.041 | 2 | 23.520 |
| ปานกลาง | ภายในกลุ่ม | 54.020 | 145 | 0.373 |
| ไม่ดี | รวม | 101.060 | 147 | |

$$F = 63.134, p = 0.000$$

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามภาวะสุขภาพ ได้แก่ ดี ปานกลาง และไม่ดี ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.000 และค่า $F = 63.134$ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีภาวะสุขภาพต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ที่มีภาวะสุขภาพแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้ที่

ละคู่ โดยวิธีการหาผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (least significant difference) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การแสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามภาวะสุขภาพ

| ภาวะสุขภาพ | ค่าเฉลี่ย | ดี | ปานกลาง | ไม่ดี |
|------------|-----------|----|---------|--------|
| ดี | 4.13 | - | .354* | 1.503* |
| ปานกลาง | 3.77 | | - | 1.148* |
| ไม่ดี | 2.62 | | | - |

* $p < .05$

จากการเปรียบเทียบตารางรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ต่างมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสต่างจากกัน โดยผู้ที่มีสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีสุขภาพปานกลาง และผู้ที่มีสุขภาพไม่ดีมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสต่ำที่สุดตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะการออมกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| ภาวะการออม | จำนวนคน | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|------------|---------|-----------|-------|
| มี | 76 | 3.377 | 0.917 |
| ไม่มี | 72 | 3.989 | 0.581 |

$t = -4.877, p = 0.000$

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส จำแนกตามภาวะการออม ได้แก่ มีและไม่มี ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. = 0.000 และค่า $t = -4.877$ แสดงว่าผู้ที่มีภาวะการ

ออมแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน โดยผู้ที่ไม่มี การออมเพื่อความมั่นคงยามเกษียณมีระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูง กว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการออมหรือการวางแผนเพื่อความมั่นคงยามเกษียณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีอิทธิพลต่อ ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เป็นหลัก เพื่อให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ ส่งผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ โดยในการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลุ่มไม่ควรสูงเกิน 0.8 เพื่อป้องกันปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้หา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายทั้งหมด ดังปรากฏในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร (ปัจจัยทางด้านสังคมและ วัฒนธรรม)

| ตัวแปร | | X ₁ | X ₂ | Y |
|---|----------------|----------------|----------------|---|
| ด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม | X ₁ | 1 | | |
| ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ | X ₂ | .656** | 1 | |
| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | Y | .805** | .700** | 1 |

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 29 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ได้แก่ ตัวแปร ด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรมและตัวแปรด้านสภาพทางเศรษฐกิจ อยู่ที่ 0.656 ซึ่งน้อยกว่า 0.8 ทำให้คาดได้ว่าจะไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง และสามารถนำตัวแปร ดังกล่าวไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

| ตัวแปร | R | R square | B | SE | Beta | t | Sig |
|--|------|----------|------|------|------|--------|------|
| ด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม (X ₁) | .805 | .649 | .606 | .186 | .608 | 10.092 | .000 |
| ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ (X ₂) | .837 | .700 | .310 | .062 | .302 | 5.009 | .000 |
| Constant | | | .385 | .186 | - | 2.064 | .041 |

adjusted R square = 0.696, F = 169.521, Sig = 0.000

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ทั้งนี้ ตัวแปรด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม (X₁) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 64.9 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านสภาพทางเศรษฐกิจ (X₂) เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 5.1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 70 และสามารถร่วมกันสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติ ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.385 + 0.606X_1 + 0.310X_2$$

สรุปได้ว่าหากตัวแปรด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.606 คะแนน และหากตัวแปรสภาพทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะส่งผลให้ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.310 คะแนน โดยตัวแปรทั้ง 2 ในช่วงต้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส และสามารถร่วมกันพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 70

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เป็นหลัก เพื่อให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ โดยในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลุ่มไม่ควรสูงเกิน 0.8 เพื่อป้องกันปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายทั้งหมด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ดังปรากฏในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร (ปัจจัยทางการจัดการขององค์กร)

| ตัวแปร | | X ₁ | X ₂ | X ₃ | Y |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|---|
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในทางกรงาน | X ₁ | 1 | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส | X ₂ | .710** | 1 | | |
| ด้านลักษณะงาน | X ₃ | .664** | .754** | 1 | |
| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | Y | .728** | .741** | .699** | 1 |

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 31 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ได้แก่ ตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในทางกรงาน ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส และตัวแปรลักษณะงาน อยู่ระหว่าง 0.664 - 0.754 ซึ่งน้อยกว่า 0.8 ทำให้คาดได้ว่าจะไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง และสามารถนำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านการจัดการขององค์การ (organization management) ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

| ตัวแปร | R | R square | B | SE | Beta | t | Sig |
|--|------|----------|------|------|------|-------|------|
| ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้สูงอายุ (X_2) | .741 | .549 | .350 | .089 | .327 | 3.944 | .000 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าทางการงาน (X_1) | .794 | .631 | .293 | .061 | .349 | 4.789 | .000 |
| ด้านลักษณะงาน (X_3) | .807 | .651 | .244 | .086 | .221 | 2.828 | .005 |
| Constant | | | .228 | .230 | - | .993 | .323 |

adjusted R square = 0.643, F = 89.344, Sig = 0.000

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยทางด้านการจัดการขององค์การ (organization management) มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ทั้งนี้ ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้สูงอายุ (X_2) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 54.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าทางการงาน (X_1) เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 63.1 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.2 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านลักษณะงาน (X_3) เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65.1 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 2 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 65.1 และสามารถร่วมกันสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติ ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.228 + 0.350X_2 + 0.293X_1 + 0.244X_3$$

สรุปได้ว่าหากตัวแปรสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.350 และหากตัวแปรด้านโอกาสก้าวหน้าในทางการงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.293 คะแนน ตลอดจนตัวแปรลักษณะของงานที่หากเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะส่งผลให้ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.244 คะแนน โดยตัวแปรทั้ง 3 ในข้างต้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงาน

ของพนักงานอาวุโส และสามารถร่วมกันพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 65.1

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เป็นหลัก เพื่อให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ โดยในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกลุ่มไม่ควรสูงเกิน 0.8 เพื่อป้องกันปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายทั้งหมด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ดังปรากฏในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร (ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม)

| ตัวแปร | | X ₁ | X ₂ | Y |
|---|----------------|----------------|----------------|---|
| ด้านความจำเป็นและความต้องการ | X ₁ | 1 | | |
| ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม | X ₂ | .656** | 1 | |
| ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส | Y | .637** | .589** | 1 |

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 33 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ได้แก่ ตัวแปรความจำเป็นและความต้องการ และตัวแปรความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม อยู่ที่ 0.656 ซึ่งน้อยกว่า 0.8 ทำให้คาดได้ว่าจะไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง และสามารถนำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

| ตัวแปร | R | R square | B | SE | Beta | t | Sig |
|---|------|----------|-------|------|------|-------|------|
| ด้านความจำเป็นและความต้องการ (X ₁) | .637 | .406 | .427 | .079 | .439 | 5.417 | .000 |
| ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม (X ₂) | .676 | .457 | .283 | .076 | .301 | 3.716 | .000 |
| Constant | | | 1.060 | .243 | - | 4.359 | .000 |

adjusted R square = 0.450, F = 61.068, Sig = 0.000

จากตารางที่ 34 พบว่าปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ทั้งนี้ ตัวแปรด้านความจำเป็นและความต้องการ (X₁) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.6 และเมื่อเพิ่มตัวแปรด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม (X₂) เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 45.7 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 5.1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 45.7 และสามารถร่วมกันสร้างสมการพยากรณ์ทัศนคติ ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.060 + 0.427X_1 + 0.283X_2$$

สรุปได้ว่าหากตัวแปรด้านความจำเป็นและความต้องการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.427 คะแนน และหากตัวแปรความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะส่งผลให้ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.283 คะแนน โดยตัวแปรทั้ง 2 ในข้างต้นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส และสามารถร่วมกันพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 45.7

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณในข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสในภาพรวม รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในเรื่องการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมจากพนักงานในองค์กรจำนวน 7 คน แบ่งเป็นพนักงานอาวุโสที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือตัวแทนกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จำนวน 3 คน และผู้ที่มีอายุระหว่าง 24 - 37 ปี จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นพนักงานทั่วไป หรือตัวแทนกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลเพิ่มเติมที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อที่จะตอบวัตถุประสงค์ และข้อสมมติฐานของการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนการนำมาซึ่งข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ โดยผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1) ทัศนคติของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส และความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาพนักงานอาวุโสในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานทั่วไปหรือเจนเนอเรชั่นวายส่วนมากเห็นด้วยและมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อนโยบายการขยายอายุเกษียณในลักษณะของ "การขยายอายุเกษียณให้สอดคล้องกับลักษณะงาน" โดยให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า การทำงานบางหน้าที่หรือบางงานก็ต้องพึ่งพาผู้ที่มีประสบการณ์สูงและมีความชำนาญ ดังนั้นถ้าหากมีการเทียบกันแล้วผู้สูงอายุมีความชำนาญการในลักษณะงานมากกว่าคนรุ่นใหม่จริง ๆ เนื่องจากมีประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการทำงานอย่างยาวนานในสายงานนั้น ๆ องค์กรก็สามารถนำประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาเป็นข้อมูลแนวทางการวางแผนกำหนดทิศทางการความเสี่ยง ไปจนถึงผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่จะสามารถเกิดขึ้นในองค์กรได้ เช่น ที่ปรึกษาด้านสายงานต่าง ๆ โดยกำหนดจากความถนัดทางด้านสายงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าถ้าหากในอนาคตมีการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างแพร่หลายก็อาจส่งผลให้คนรุ่นใหม่มีโอกาสในการทำงานที่น้อยลงเนื่องจากบริษัทจะไม่มีที่ว่างให้คนรุ่นใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม ในกรณีของภาคเอกชนที่ส่วนมากจะมีการเกษียณอายุการทำงานที่ 55 ปีนั้น ถ้าหากมีการขยายอายุเกษียณออกไปอย่างเต็มที่ก็คงได้ไม่เกิน 5 ปี หรือจะเท่ากับเกษียณที่ 60 ปี ซึ่งไม่ต่างจากเกณฑ์เดิมในการเกษียณของบุคลากรที่ทำงานในภาครัฐ

จึงไม่คิดว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานคนรุ่นใหม่หรือเกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงานในวงกว้างมากเท่าไรนัก

สำหรับผู้ที่เป็นพนักงานอาวุโสหรือเจนเนอเรชันเอ็กซ์ส่วนมากมีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณในระดับปานกลาง โดยผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้แสดงความคิดเห็นว่าพนักงานอาวุโสควรได้ออกจากงานไปทำอย่างอื่นที่นอกเหนือจากงาน เช่น การทำกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้แรงแต่ใช้ความคิดเพื่อที่จะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยและไม่ล้มป่วย ส่วนผู้ที่เห็นด้วยกับโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสได้ให้เหตุผลว่านโยบายการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสเป็นนโยบายที่ดี เนื่องจากจะทำให้พนักงานอาวุโสมีตัวเลือกในการใช้ชีวิตเมื่อแก่ตัวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในผู้ที่ยังสนุกกับการทำงานและยังไม่อยากเกษียณอายุการทำงาน แต่ทั้งนี้ก็ควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะได้ต่ออายุเกษียณการทำงาน เช่น หากพนักงานอาวุโสทำงานต่อไปจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานอาวุโสมีสุขภาพดีโดยที่หากทำงานต่อไปจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในสายงานที่ทำ และตัวพนักงานอาวุโสเองมีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นพนักงานอาวุโสและทำงานอยู่ในแผนกฝ่ายบุคคล (HR) ได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมว่าคุณสมบัติเด่นของบุคคลที่คิดว่าควรได้รับพิจารณาที่จะขยายอายุเกษียณการทำงาน คือ ผู้ที่มีความสามารถและความรู้ในงานที่ทำ รวมถึงยังมีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวร้ายแรง โดยลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ส่วนมากจะเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ เช่น มีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งหากบริษัทจะต้องจ่ายค่าแรงที่สูงขึ้นในการจ้างงานพนักงานอาวุโสต่อ ก็ยังคงคุ้มค่ามากกว่าการที่รับพนักงานใหม่เข้ามาแล้วต้องสอนงานใหม่ทั้งหมด ซึ่งในกรณีของบริษัทเอกชนที่มีการเกษียณอายุอยู่ที่ 55 ปีนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าโดยทั่วไปพนักงานก็น่าจะมีแรงพอที่จะทำงานต่อไปได้อีกอย่างน้อย 5 ปี

2) ลักษณะของสังคมและวัฒนธรรมไทยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

ในประเด็นคำถามด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งที่เป็นพนักงานทั่วไปและพนักงานอาวุโสไม่ได้มีความคิดเห็นต่อ

ประเด็นดังกล่าวอย่างแตกต่างออกจากกันมากนัก โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นว่า ตนไม่เห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณการทำงานเนื่องจากผู้ครอบครัว บริบททางสังคม และลักษณะของวัฒนธรรมไทยที่มักจะมักคาดหวังให้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งของชีวิตบุคคลจะต้องรับผิดชอบและทำงานหาเลี้ยงครอบครัว แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปคือตอนที่บุคคลเริ่มอายุสูงขึ้น สังคมก็จะคาดหวังให้บุคคลนั้นหยุดทำงานและเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากการเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัวไปเป็นผู้ที่ดูแลคนในครอบครัว เช่น การที่ปู่ย่าตายายที่ต้องเลี้ยงหลาน ส่วนลูกที่โตแล้วก็มักจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้ที่ต้องดูแลหรือให้การสนับสนุนทางการเงินแก่พ่อแม่ที่อายุมากแล้วแทน ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่ในการทำงานหาเลี้ยงครอบครัวจึงไม่ใช่ผู้สูงอายุแต่เป็นบทบาทหน้าที่ของลูกหลานที่โตแล้ว ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมไทยที่เน้นในเรื่องของความผูกพันในครอบครัว ความกตัญญู และการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังนั้นในแง่นี้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนหนึ่งจึงไม่มีความต้องการที่ทำงานต่อเมื่อถึงวัยที่ควรเกษียณอายุ เพื่อที่จะได้ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้เป็นที่ไปตามระบบของวัฒนธรรมไทย

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์อีกจำนวนหนึ่งกลับมีมุมมองว่า สังคมและวัฒนธรรมไทยเหมาะสมและควรที่จะมีการพิจารณาเพื่อขยายอายุเกษียณการทำงานเนื่องจากลักษณะของสังคมไทยที่ได้มีการเปลี่ยนทางด้านประชากรจึงทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกถึงการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุที่อยู่รอบ ๆ ตัว โดยที่ผู้สูงอายุบางรายก็เลือกที่จะเกษียณอายุการทำงานตามกำหนดทั้งที่ยังแข็งแรงและสามารถทำงานต่อได้ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเป็นการกระทำที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อันใด ดังนั้นถ้าผู้สูงอายุไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสุขภาพร่างกายก็คิดว่ายังมีตัวเลือกอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และน่าสนใจกว่าการออกจากงานมาเพื่อมาให้ลูกหลานหาเลี้ยงตามลักษณะวัฒนธรรมเดิม ๆ โดยชี้ให้เห็นว่าหากผู้สูงอายุทำงานจะดูน่าชื่นชมและสามารถให้ความช่วยเหลือครอบครัวได้มากกว่าการเลือกที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ เนื่องจากในปัจจุบันความคาดหวังต่อบทบาททางสังคมได้เปลี่ยนไปแล้ว กล่าวคือผู้สูงอายุไม่จำเป็นที่จะต้องหยุดทำงานเพียงเพราะอายุเพิ่มขึ้น และนอกจากการทำงานของผู้สูงอายุจะช่วยเหลือสนับสนุนด้านการเงินของที่บ้านได้แล้ว ยังส่งผลดีต่อสังคมหรือเศรษฐกิจด้วย เนื่องจากการจ้างงานผู้สูงอายุจะทำให้คนมีรายได้ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ และส่งผลให้เกิดอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสูงขึ้นได้ นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมองว่าการที่ผู้สูงอายุเลือกที่จะทำงานเป็นเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับกระแสและลักษณะสังคมในปัจจุบัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ในเมื่อปัจจุบันนี้จำนวนของเด็กที่เกิดในแต่ละปีมีแนวโน้มที่จะลดต่ำลงเรื่อย ๆ ในขณะที่ผู้สูงอายุเองมี

อายุที่ยืนยาวซึ่งมาพร้อมกับสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงขึ้น เพราะฉะนั้นผู้สูงอายุก็ควรที่จะปรับตัวจากค่านิยมเดิม ๆ บางอย่างเพื่อที่โครงสร้างทางสังคมจะได้ไม่เสียความสมดุล ไม่เช่นนั้นภาระทางสังคมที่ต้องช่วยกันรับผิดชอบก็จะตกมาอยู่ที่คนรุ่นใหม่เพียงกลุ่มเดียว

3) ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ หรือลักษณะงานบางอย่างเพื่อรองรับชีวิตการทำงานที่ยาวนานขึ้น

ความคิดเห็นต่อประเด็นเรื่องการทำงานของพนักงานอาวุโสและการจัดการขององค์การ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่ามีหลายปัจจัยในองค์การที่กีดกันพนักงานทั่วไปให้ไม่อยากทำงานร่วมกับพนักงานอาวุโส โดยผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานทั่วไปหรือเจเนอเรชันวายให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าจากการที่วัฒนธรรมไทยมีระบบเคารพผู้อาวุโสที่เข้มข้นนั้นส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยกว่าจะต้องให้ความเคารพต่อพนักงานอาวุโสและถูกมองว่าตนเองด้อยกว่าในทุกแง่นอกจากนี้ พนักงานอาวุโสมักจะทำงานและคิดในลักษณะเดิม ๆ แบบเดียวกันกับที่เคยทำมาตลอด รวมถึงเชื่อว่าวิธีการทำงานของตนเป็นวิธีที่ดีที่สุด ซึ่งจริง ๆ อาจไม่ใช่แต่พนักงานที่อายุน้อยกว่าก็ไม่สามารถโต้เถียงหรือแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อพนักงานอาวุโสได้ ทำให้การรับแนวคิดจากพนักงานรุ่นใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงถูกขัดได้ง่าย รวมถึงการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพนักงานอาวุโส เช่น การใช้งานเกินความจำเป็น ดังนั้นหากมีผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพจริง ๆ อยู่ในองค์การบ้างก็จะเป็นเรื่องที่ดีเนื่องจากจะได้มีบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในองค์การ แต่ถ้าหากมีพนักงานอาวุโสที่ทำงานอยู่เป็นจำนวนมากก็อาจไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การตามยุคสมัยได้ทัน

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าอีกประเด็นสำคัญที่ทำให้รู้สึกลำบากใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับพนักงานอาวุโสก็คือสุขภาพของพนักงานอาวุโส โดยผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าถึงแม้พนักงานอาวุโสจะมีทักษะการทำงานที่ดี แต่สิ่งนี้ก็อาจมาพร้อมกับสุขภาพที่อ่อนแอ และในการทำงานบางครั้งก็ต้องใช้กำลังที่ค่อนข้างมาก เช่น ในกระบวนการเริ่มต้นผสมยาง เนื่องจากตัวยางจะมีน้ำหนักค่อนข้างเยอะทำให้พนักงานอาวุโสส่วนใหญ่จะไม่สามารถรับน้ำหนักและทำงานกับชิ้นงานได้ดีเท่าที่ควร หรือในกระบวนการแปรรูปชิ้นงานที่เป็นงานแฮนด์เมด (handmade) ซึ่งคือการขึ้นรูปงาน

ที่ต้องอาศัยการทำงานด้วยมือก็มีข้อจำกัดอย่างการต้องนั่งทำงานอยู่กับที่เป็นเวลานาน ๆ ก็เป็นลักษณะของงานที่ข้อจำกัดทางด้านร่างกายของพนักงานอาวุโสอาจทำให้มีความยากลำบากในการทำงาน

สำหรับพนักงานอาวุโสได้ให้สัมภาษณ์ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องของความปลอดภัยในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำงานต่อ โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่อันตรายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าและส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ต้องการจะหยุดทำงาน ซึ่งบางทีพนักงานอาวุโสเองก็อยากจะทำงานให้ได้นานที่สุด แต่ด้วยความเสี่ยงที่ได้รับและสั่งสมมาตลอดระยะเวลาที่ทำงานจะส่งผลด้านลบต่อประสิทธิภาพการทำงานและการใช้ชีวิตที่เหลือ เช่น การได้รับสารเคมี ความร้อนจากหม้ออบไอน้ำ และเหล็กขึ้นรูปยางที่มีความร้อนสูง ล้วนเป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

“ผมเคยโดนเหล็กร้อนลวกแขนเพราะจะหยิบชิ้นงานออกมาแล้วแขนพลาดไปโดน ซึ่งจริง ๆ ทางบริษัทมีอุปกรณ์เซฟตี้ให้แต่ก็ต้องทำเรื่องเบิกนานมากกว่าจะได้และใครก็ตามที่อยู่แผนกนี้ส่วนใหญ่แขนก็เป็นแผลเป็นจากการโดนเหล็กร้อนลวกเกือบทั้งหมด ขึ้นกับว่าเป็นมากเป็นน้อยแค่นั้น และแม้ว่าจะได้รักษาพยาบาลบ้างซึ่งเป็นสวัสดิการบริษัท/ประกันสังคมแต่ก็ได้เป็นแค่เงินก้อนต่อปี ซึ่งไม่ได้มากมายเท่าไรเมื่อเทียบกับการต้องรักษาแผลในระยะยาว และนั่นก็ไม่ใช่ว่าครั้งสุดท้ายที่ผมเจอกับเหตุการณ์ลักษณะนี้ ซึ่งยอมรับว่าตัวเองก็อาจจะประมาทด้วยส่วนหนึ่ง แต่ในเมื่อทุกคนในแผนกนี้เจอเหตุการณ์คล้าย ๆ กันหมดก็คงบอกอะไรได้มากกว่าความประมาท แต่เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงานกับเครื่องจักรซึ่งเป็นการแลกสุขภาพตนกับหน้าที่การงาน”

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังเสริมอีกว่าความยืดหยุ่นในเวลางาน เช่น การเลือกทำงาน 10 ชม./4 วัน แทนที่จะทำงาน 6 วันเหมือนพนักงานทั่วไป หรือการเลือกได้ว่าจะทำงานครึ่งเช้าหรือครึ่งบ่ายก็เป็นประเด็นที่น่าสนใจ โดยให้เหตุผลว่าแต่ก่อนสมัยเริ่มทำงานจะต้องให้ความสำคัญกับงานเป็นที่หนึ่งโดยการเอางานเป็นที่ตั้งแล้วปรับชีวิตให้เข้ากับการทำงานให้ได้ แต่เมื่อเวลาผ่านไปก็เริ่มมีความคิดว่าการเอาชีวิตส่วนตัวเป็นที่ตั้งแล้วปรับงานให้เข้ากับชีวิตให้ได้ นั่นคือสิ่งที่ควรทำมากกว่า เนื่องจากที่ผ่านมาได้ทุ่มเวลาชีวิตให้กับการทำงานอย่างเต็มที่จนอาจละเลยสุขภาพหรือ

ครอบครัวไป จึงมองว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในช่วงวัย 50 กว่าคือครอบครัวและการได้พักผ่อน โดยยอมรับว่าการบริหารเวลาการทำงานเองได้อาจไม่เหมาะกับพนักงานทุกคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องของจำนวนผลผลิตที่ต้องทำให้ได้ในแต่ละวันและความรับผิดชอบของบุคคล แต่หากพิจารณาแล้วว่าตำแหน่งที่ทำอยู่สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงานได้ก็จะเป็นปัจจัยด้านการจัดการขององค์กรที่น่าสนใจในการนำมาประกอบการตัดสินใจว่าควรทำงานต่อหรือไม่

4) ความหวังที่จะได้รับการยอมรับจากคนในสังคมหรือคนรอบข้างจากสิ่งที่ทำอยู่

ในส่วนของการคิดเห็นต่อประเด็นเรื่องความต้องการทางจิตใจและสังคม ผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานทั่วไปหรือเจเนอเรชันวาย โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีให้ความเห็นว่าได้รับการยอมรับ รวมถึงการรักษาความสัมพันธ์กับคนรอบตัวก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่จูงใจให้อยากทำงานให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากผู้ที่จบระดับปวช./ปวส.แล้วเข้าสู่ชีวิตการทำงานทันทีนั้นจะไม่มีสังคมเท่าใดนัก เลยมองว่าการรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องสำคัญมาก นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มนี้ยังกล่าวว่าสิ่งที่สำคัญที่ทำให้ตนมีความต้องการที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ คือ ถ้าในการปฏิบัติหน้าที่นั้นตนได้ทำงานที่ชอบก็จะทำให้รู้สึกมีคุณค่า ซึ่งไม่ใช่แค่ความรู้สึกว่าตนมีประโยชน์ต่อองค์กร แต่มีประโยชน์ต่อครอบครัวหรือสังคมด้วย แต่หากงานที่ได้ทำกลับเป็นงานนอกหน้าที่ เหมือนเป็นงานที่หลุดจากผู้อื่น ก็สามารถทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในองค์กรและทำให้รู้สึกท้อแท้ได้เช่นกัน

สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานอาวุโสหรือเจเนอเรชันเอ็กซ์รายหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ว่าเมื่อแก่ตัวนั้นการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างหรือได้รับการยอมรับจากสังคมคงไม่ใช่เรื่องที่สำคัญมากเท่ากับการยอมรับในตนเอง ซึ่งถ้าหากว่าตนเลือกที่จะทำงานต่อหลังเกษียณก็เนื่องมาจากความชอบของตนเองแต่เพียงผู้เดียว ส่วนสุขภาพที่ดีหรือเงินทองที่จะได้จากการทำงานจะเป็นเพียงของแถมจากการทำได้ตามความชอบเท่านั้น

“ช่วงชีวิตที่ผ่านมาพีแคร่คนอื่นมากเกินไปว่าเขาจะคิดยังไงกับพี กลัวว่าถ้าทำงานไม่เก่งจะไม่ได้รับการยอมรับ ชีวิตในช่วงที่ยังมีแรงหมดไปกับการทำงานและสร้างคอนเนคชั่นกับลูกค้าตอนนี้พีเองก็รู้สึกเสียดายนิด ๆ ที่แม้ว่าในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าถึงพีเลือกที่จะเกษียณและมีเวลา

ว่างที่ก็ไม่สามารถทำในสิ่งที่ชอบได้แล้ว เช่น การเล่นกีฬาเอ็กซ์ตรีมต่าง ๆ เนื่องจากสภาพร่างกายไม่อำนวย ซึ่ง ณ ปัจจุบันนี้ที่เราเริ่มแก่ตัวแล้วคนที่คอยอยู่เป็นกำลังใจให้เรามีแรงสู้ต่อไม่ใช่ครอบครัว เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า แต่เป็นตัวเราเอง”

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์อีกส่วนหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานและลูกค่านั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจที่ทำให้อยากทำงานต่อหลังเกษียณ เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นช่วงไหนของชีวิตก็ตาม การมีคอนเนคชั่นก็เป็นสิ่งที่จำเป็นอยู่เสมอ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ก็ไม่แน่ใจว่าหากต้องเลิกทำงาน ไม่มีตำแหน่งในสังคมหรือหน้าที่การงานที่ดีผู้อื่นจะยังคงมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับตนหรือไม่ และแม้ว่าความสัมพันธ์แบบนี้จะเหมือนเป็นการคบกันเพื่อผลประโยชน์เท่านั้น แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องที่เกิดในการทำงานหรือวงการธุรกิจ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ท่านนี้รู้สึกว่าการที่ยังคงได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นผ่านการทำงานนั้นทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ใช่ส่วนเกินหรือคนขายขอบที่ถูกทอดทิ้ง

ส่วนในประเด็นเรื่องความจำเป็นที่คิดว่าส่งผลให้อยากทำงานต่อหลังอายุ 55 ปีนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์จากทั้งกลุ่มเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันเอ็กซ์ได้ให้ข้อมูลในทำนองเดียวกันว่าไม่มั่นใจว่าเงินประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะมากพอสำหรับไว้ใช้ในยามเกษียณ ดังนั้นการทำงานให้ได้นานที่สุดเพื่อที่จะออมเงินหรือเพื่อการมีสิทธิที่จะได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างในอัตราที่สูงที่สุดตามกฎหมายกำหนด รวมถึงการรักษาผลประโยชน์ที่จะได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนที่บริษัทช่วยสมทบให้หากมีอายุงานครบกำหนดตามที่ตกลงไว้จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จูงใจให้อยากทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มพนักงานทั่วไปหรือเจเนอเรชันวายยังกล่าวว่าเนื่องด้วยลักษณะของงานในสายอาชีพที่ต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแม้ว่าโรงงานจะมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีแต่การทำงานกับอุปกรณ์ทางการผลิตต่าง ๆ ก็ย่อมเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้เสมอ ดังนั้นการได้รับประโยชน์จากสิทธิประกันสังคม เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือการมีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสริมว่าสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับคนในครอบครัวก็เป็นอีกสวัสดิการที่ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่ามีประโยชน์และเกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่จะส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะทำงานหลังเกษียณอายุการทำงาน

5) แผนการใช้ชีวิตในอนาคต

สำหรับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มพนักงานทั่วไปหรือเจเนอเรชันวายส่วนมากยังไม่ได้วางแผนการใช้ชีวิตในอนาคตอย่างจริงจัง คือ ผู้ให้สัมภาษณ์มีการคิดไว้บ้างว่าในอนาคตตนอยากที่จะทำสิ่งใดแต่ก็ยังไม่ได้มีการลงมือทำอย่างจริงจัง เช่น ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ตอบว่าหลังเกษียณจะหารายได้จากการลงทุน (passive income) แต่ไม่สามารถให้คำตอบได้ว่ารายได้ดังกล่าวจะมาจากทางใด หรือจะนำเงินไปลงทุนกับสิ่งใด สำหรับตอนนี้คิดเพียงแต่ว่าจะออมเงินจากการทำงานไปเรื่อย ๆ และทำงานให้ได้นานที่สุดเท่าที่บริษัทจะจ้างหรือร่างกายยังทำงานไหว

ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มพนักงานอาวุโสจะมีการวางแผนการใช้ชีวิตในอนาคตไว้อย่างชัดเจน โดยผู้ที่คาดว่าจะไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานนั้นให้เหตุผลว่ามีการเตรียมพร้อมด้านการเงิน เช่น มีเงินออมเพียงพอ หรือมีช่องทางในการนำเงินชดเชยการเลิกจ้างงานไปลงทุนเพื่อสร้างรายได้ไว้ใช้ในอนาคต รวมถึงมั่นใจว่าลูกหลานจะสามารถเลี้ยงดูและให้ความช่วยเหลือด้านการเงินได้ ส่วนผู้ที่คิดและวางแผนว่าตนจะทำงานหลังอายุเกษียณ 55 ปี ให้เหตุผลว่านอกจากปัจจัยเรื่องเงินแล้ว คิดว่าหากตนยังสามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้ก็คงเป็นที่น่าเสียดายที่จะต้องจบชีวิตการทำงานในวัย 55 ปี ในเมื่อตนยังแข็งแรง ซึ่งก็ให้เห็นผู้คนรอบตัวที่เกษียณอายุเร็วและกลายเป็นผู้ที่เริ่มมีปัญหาสุขภาพรวมถึงดูไม่มีจุดมุ่งหมายในการใช้ชีวิต ดังนั้นหากยังมีสุขภาพที่ดีและความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นการขยายอายุเกษียณการทำงานก็จะเป็นอีกทางเลือกในการใช้ชีวิตที่มีความน่าสนใจ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสของบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณได้มีการใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งจำนวน 148 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และได้มีการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการนำไปทดลองแจกกับบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ราย เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน ดังนี้ ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.882 ปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร (organization management) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.876 ปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.866 และทัศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.948 โดยในภาพรวมแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.971

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ในบางประเด็นที่ต้องการข้อมูลที่ลึกซึ้งและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น รวมถึงเป็นการยืนยันถึงความถูกต้องของข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจะป้อนคำถามตามแนวโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้เพื่อไม่ให้ประเด็นในการสัมภาษณ์ต่างไปจากวัตถุประสงค์หรือสมมติฐานของ

การวิจัย ซึ่งได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ โดยเจาะจงสัมภาษณ์ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน และผู้ที่มีอายุระหว่าง 24 - 37 ปี จำนวน 4 คน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 7 คน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ความถี่ (frequency) อัตราส่วนร้อยละ (percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 1 กลุ่ม (one-sample t-test) การวิเคราะห์ความเป็นอิสระ 2 กลุ่ม (independent-sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาด้วยการนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบเพื่อหาความต่างและความเหมือนร่วมกันของข้อมูล ซึ่งจะวิเคราะห์ตามแนวคิดและทฤษฎีที่ได้นำมาอ้างอิง รวมถึงสมมติฐานของการวิจัย โดยผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรสำหรับการศึกษานี้เป็นพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52 อยู่ในกลุ่มอายุ 24 - 37 ปี หรือเจนเอเรชั่นวาย คิดเป็นร้อยละ 87.2 จบการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีรายได้ต่อเดือน 13,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.4 ฝ่ายงานที่สังกัดได้แก่ฝ่ายผลิต (production) คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูหรืออยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 51.4 ภาวะสุขภาพโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี คิดเป็นร้อยละ 40.5 และมีการเตรียมการหรือการวางแผนในการออมเพื่อความมั่นคงยามเกษียณ คิดเป็นร้อยละ 51.4

ในส่วนของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 7 ราย ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านช่วงวัยและฝ่ายงานที่สังกัด โดยแบ่งเป็นผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปหรือตัวแทนกลุ่มคนเจนเอเรชั่น

เอ็กซ์จำนวน 3 ราย ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายผลิต อายุ 52 ปี 2) พนักงานฝ่ายแผนกบุคคล อายุ 53 ปี และ 3) พนักงานฝ่ายบริการลูกค้า โลจิสติก และคลังสินค้า อายุ 55 ปี สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีอายุระหว่าง 24 - 37 ปี หรือตัวแทนกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายมีจำนวน 4 ราย ได้แก่ 1) พนักงานฝ่ายวิศวกรรม อายุ 37 ปี 2) พนักงานฝ่ายผลิต อายุ 26 ปี 3) พนักงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ อายุ 27 ปี และ 4) พนักงานฝ่ายแผนกบุคคล อายุ 35 ปี

5.1.2 ความคิดเห็นด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) การจัดการขององค์กร (organization management) ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) และทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

1) ความคิดเห็นด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านสภาพทางเศรษฐกิจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.627 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.805) และด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.569 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.830) ตามลำดับ

2) ความคิดเห็นด้านการจัดการขององค์กร (organization management) พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากหมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0419 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.774) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8527 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.751) และด้านโอกาสในการก้าวหน้าทางกรงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.725 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.985) ตามลำดับ

3) ความคิดเห็นด้านปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากหมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.796 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.882) และด้านความจำเป็นและความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.609 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.853) ตามลำดับ

4) ทักษะคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส พบว่า ระดับทักษะคติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากหมดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.882 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 1.088) รองลงมาคือด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.809 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.818) ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.558 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.884) และด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาของสาระของโครงการ) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.439 ค่าเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐานเท่ากับ 0.943) ตามลำดับ

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมามีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสเท่ากับ 3.675 ซึ่งอยู่ในช่วงค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หรืออาจแปลความได้ว่า พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา มีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้ข้อสรุปในภาพรวมว่า ผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานทั่วไปหรือเจเนอเรชันวายส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส โดยมองว่าข้อดีเด่น ๆ ของโครงการนี้คือการรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญให้อยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งองค์กรไม่จำเป็นที่จะต้องจ้างงานพนักงานอาวุโสในตำแหน่งเดิมเสมอไป แต่อาจเปลี่ยนมาเป็นในรูปแบบของที่ปรึกษาด้านสายงานต่าง ๆ โดยกำหนดจากความถนัดของพนักงานอาวุโส เป็นต้น ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงานอาวุโสหรือเจเนอเรชันเอ็กซ์ส่วนมากมีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณในระดับปานกลาง สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยให้เหตุผลว่าพนักงานอาวุโสเมื่ออายุเพิ่มขึ้นก็ควรได้พักจากการทำงานหรือไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ตามความสนใจของแต่ละบุคคล ส่วนผู้ที่เห็นด้วยกับโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสมองว่าพนักงานอาวุโสบางรายอาจจะยังสนุกกับการทำงานอยู่ เพราะฉะนั้นการเกิดขึ้นของ

โครงการจะทำให้พนักงานอาวุโสมีตัวเลือกในการใช้ชีวิตเมื่อแก่ตัวเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่จะได้ต่ออายุเกษียณการทำงาน โดยหลักเกณฑ์ที่สำคัญที่สุดคือตัวผู้สูงอายุเองมีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานบริษัทนายยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ภาวะสุขภาพ และ ภาวะการออม ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานบริษัทนายยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้บุคคลมีทัศนคติการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากในกระบวนการสัมภาษณ์ พบว่า การมีอายุ สถานภาพสมรส ภาวะสุขภาพ และ ภาวะการออมแตกต่างกัน เป็นผลทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกันจริง เช่น ในประเด็นของสถานภาพสมรส ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณได้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ยังโสดจะมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุการทำงานของพนักงานอาวุโสมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพก็ได้ยืนยันถึงความถูกต้องของข้อมูล เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ที่ยังโสดได้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องนี้ว่าผู้ที่ยังไม่มีครอบครัวหรือคนข้างกายนั้นหากไม่ได้ทำงานก็ต้องใช้ชีวิตผู้เดียว ไม่มีเพื่อน ไม่มีสังคม ซึ่งไม่ต่างอะไรกับการไม่มีตัวตน เหตุนี้จึงเห็นได้ว่าควรมีการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส เนื่องจากผู้ที่ยังโสดจะได้มีสังคมและไม่เกิดความรู้สึกเดียวดายเพราะการได้ทำงานจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้พบปะและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นบ้าง ในขณะที่ผู้ที่สมรสแล้วกลับมองว่าการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสจะทำให้ตนได้ใช้เวลาชีวิตที่เหลือร่วมกับครอบครัวน้อยลง ดังนั้นในแง่มุมนี้จึงส่งผลให้ผู้ที่ยังโสดจะมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุการทำงานของพนักงานอาวุโสมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรสังคมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่ามี 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม (X_1 , $p < .001$) และปัจจัยด้านสภาพทางเศรษฐกิจ (X_2 , $p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ 0.606 และ 0.310 ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ ซึ่งสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 70 ($R^2 = 0.700$) จึงยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยจากสังคมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณในข้างต้นสอดคล้องกับผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความคิดเห็นว่าเนื่องจากในปัจจุบันสภาพทางสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจริง ๆ ดังนั้นหากไม่มีการปรับตัวก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในการใช้ชีวิตได้ หรือกล่าวในอีกนัยว่าผู้สูงอายุไม่จำเป็นที่จะต้องเลิกทำงานหรือเกษียณออกไปให้ลูกหลานเลี้ยงตามลักษณะของวัฒนธรรมเดิม ๆ เสมอไปหากสุขภาพยังดีอยู่ ไม่เช่นนั้นภาระทั้งหมดก็จะตกมาอยู่ที่คนวัยทำงานในครอบครัว ซึ่งในอดีตผู้สูงอายุเสียชีวิตเร็วกว่าสมัยนี้ ภาระที่ว่างก็จะอยู่ไม่นาน แต่ในปัจจุบันผู้สูงอายุมีชีวิตที่ยืนยาวขึ้น ส่งผลให้คนวัยทำงานหรือคนรุ่นใหม่ต้องรับภาระในระยะเวลานานขึ้นและใช้เงินเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ก็จะเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งนอกจากจะช่วยสนับสนุนด้านการเงินของที่บ้านได้แล้ว ยังสามารถช่วยสังคมหรือเศรษฐกิจประเทศได้ด้วย ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ทำให้พบว่าผู้ที่มีคิดว่าสังคมและวัฒนธรรมไทยไม่เหมาะสมกับการขยายอายุเกษียณการทำงานเช่นกัน โดยให้เหตุผลว่าเนื่องจากสังคมมักคาดหวังให้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งของชีวิตบุคคลจะต้องรับผิดชอบ และทำงานหาเลี้ยงครอบครัว แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปคือตอนที่บุคคลเริ่มอายุสูงขึ้น สังคมก็จะคาดหวังให้บุคคลนั้นหยุดทำงานและเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัวสู่บทบาททางสังคมอื่น ๆ เช่น การเป็นปู่ย่าตายาย โดยที่บทบาทของผู้ที่ต้องหาเลี้ยงครอบครัวจะกลายเป็นของลูกหลานที่จะต้องดูแลหรือให้การสนับสนุนทางการเงินแก่พ่อแม่ที่เริ่มแก่ตัว ซึ่งเป็นลักษณะของวัฒนธรรมไทยที่เน้นในเรื่องของความกตัญญูและความผูกพันในครอบครัว

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยทางการจัดการขององค์กร (organization management) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรการจัดการขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่ามี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส (X_2 , $p < .001$) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในทางกรงาน (X_1 , $p < .001$) และลักษณะงาน (X_3 , $p < .005$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ 0.350 0.293 และ 0.244 ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ ซึ่งสามารถรวมอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 65.1 ($R^2 = 0.651$) จึงยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยทางการจัดการขององค์กรมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณในข้างต้นสอดคล้องกับผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่าหากองค์กรมีการจัดการที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานอาวุโสสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความต้องการที่จะเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณมากยิ่งขึ้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ได้เน้นว่าความปลอดภัยในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจว่าอยากจะทำหรือไม่ทำงานต่อหลังเกษียณ เนื่องจากการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ถ้าทำนาน ๆ ซึ่งหากประเมินแล้วว่าถ้าฝืนทำงานต่อจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตที่เหลือก็จะไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากต้องหยุดทำงาน โดยการได้รับความมั่นใจว่าจะเพิ่มความปลอดภัยในส่วนงานที่เสี่ยง รวมถึงมีความยืดหยุ่นในเวลางานเพื่อที่บุคลากรจะได้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) ที่ดีขึ้นต่างเป็นปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลในการนำมาประกอบการตัดสินใจว่าบุคคลจะทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานหรือไม่

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรความต้องการทางจิตใจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่ามี 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านความจำเป็นและความต้องการ (X_1 , $p < .001$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม (X_2 , $p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ 0.427 และ 0.283 ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ ซึ่งสามารถรวมอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 45.7 ($R^2 = 0.457$) จึงยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยจากความต้องการทางจิตใจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณในข้างต้นสอดคล้องกับผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่าหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผู้ให้สัมภาษณ์จากทั้งกลุ่มเจนเอเรชั่นวายและเจนเอเรชั่นเอ็กซ์มีความปรารถนาที่จะทำงานต่อหลังเกษียณคือการได้ปฏิบัติในหน้าที่ที่ชอบเพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ว่าคุณค่าและประโยชน์ต่อบุคคลรอบข้าง รวมถึงการที่ยังคงได้โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นผ่านการทำงานนั้นจะทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ใช่ส่วนเกินหรือคนขายขอบที่ถูกทอดทิ้ง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา” ในครั้งนี้มีกลุ่มประชากรเป็นพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 148 คน เพื่อทดสอบสมมติฐาน 5 ประการ ได้แก่ ประการแรก พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในระดับมาก ประการที่สอง ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน ประการที่สาม ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส ประการที่สี่ ปัจจัยทางการจัดการขององค์การ (organization management) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส และประการสุดท้าย ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีผลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส โดยผลจากการวิจัยได้นำไปสู่การยอมรับและปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้างต้น ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในระดับมาก

ทัศนคติต่อขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสในภาพรวมที่ระดับมาก โดยมีทัศนคติในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านหลักการและเหตุผลของนโยบาย ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านรูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส และด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง แสดงให้เห็นว่าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาได้รับรู้เกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสในทางที่ดี จึงเกิดความตระหนัก ความเชื่อ รวมถึงค่านิยมที่ดีต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส ซึ่งการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการขยายอายุเกษียณการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส สอดคล้องกับ Meng, Sundstrup and Andersen (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานในเดนมาร์ก: การเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่คาดว่าจะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด ตามกำหนด และหลังกำหนด” พบว่า การดำเนินโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสอย่างเหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจต่อหลักการและผลประโยชน์ต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานได้

โดยข้อมูลจากสถาบันสร้างเสริมขีดความสามารถในมนุษย์ (อ้างถึงใน สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล, 2556) ได้แสดงให้เห็นถึงการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในปัจจุบันหรือปี พ.ศ. 2563 ว่ามีถึง 185,000 คน ซึ่งเป็นในส่วนของงานที่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือหรือทักษะเฉพาะทาง ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนแรงงานและตำแหน่งงานว่างการวางแผนเกี่ยวกับการจ้างงานในระยะยาว หรือการขยายอายุเกษียณจึงเป็นมาตรการในการแก้ปัญหาที่น่าสนใจ ซึ่งหากพิจารณาจากบทสัมภาษณ์ในเรื่องของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะเห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณในลักษณะของ "การขยายอายุเกษียณให้สอดคล้องกับลักษณะงาน" คือ พนักงานอาวุโสไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานอยู่ในตำแหน่งเดิมตลอดไป แต่อาจผัน

ตัวมาทำงานในฐานะที่ปรึกษาด้านสายงานต่าง ๆ หรืองานที่ไม่ต้องใช้กำลังมาก โดยกำหนดจากความถนัดทางด้านสายงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์ (2551) ที่ได้เสนอว่างานประเภทที่ต้องใช้กำลังกายเป็นหลักควรให้มีการเกษียณอายุที่ 55 ปีหรืออาจมีการกำหนดว่างานที่ต้องใช้กำลังกายและมีความเสี่ยงในการทำงานควรมีอายุงานไม่เกิน 55 ปี และหลังจากนั้นอาจให้บุคคลเปลี่ยนประเภทงานแทนที่จะให้บุคคลออกจากงานในกรณีที่คุณคดียังต้องการที่จะทำงานอยู่

ทั้งนี้ หากพิจารณาลักษณะของงานบางตำแหน่งในอุตสาหกรรมยานยนต์จะพบว่าอาจมีลักษณะที่เข้าข่ายกลุ่มลักษณะงานที่เสี่ยงภัยตรากตรำและต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิต เนื่องจากการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์อาจมีความเสี่ยงที่จะได้รับสารเคมี ความร้อนจากหม้ออบไอน้ำและอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการทำงานร่วมกับเครื่องจักร ซึ่งในส่วนของลักษณะงานเช่นนี้ทางสำนักงาน ก.พ. (2550) ได้มีการเสนอให้กำหนดอายุเกษียณที่อายุ 50 ปี ดังนั้นถ้าหากองค์การเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส องค์การก็จะต้องให้ความเชื่อมั่นต่อคนในสังคมถึงความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนรับรองให้ได้ว่าหากพนักงานอาวุโสทำงานต่อจะไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพหรือการใช้ชีวิตที่เหลือในอนาคตของพนักงานอาวุโส เพื่อไม่ให้ขัดต่อแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่มักให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ และสภาพแวดล้อมรอบตัวผู้สูงอายุที่ปลอดภัย (อนันต์ อนันตกุล, 2560; ลัดดา ดำริการเลิศ, 2557)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจกล่าวได้ว่าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาได้รับการประชาสัมพันธ์ หรือข่าวสารเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสในทางที่ดี จึงเกิดความตระหนัก ความเชื่อ รวมถึงค่านิยม ที่ดีต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ดังนั้นการเพิ่มพูนความรู้ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดแผนการในเรื่องที่เกี่ยวข้องนโยบายการขยายอายุเกษียณอย่างชัดเจนจึงเป็นสิ่งจำเป็นหากองค์การต้องการที่จะรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้ยังคงทำงานอยู่ในองค์การต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการมีบุคคลภายใต้ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน ในขณะที่อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้ ภาวะสุขภาพ และภาวะการออมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลที่มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ช่วงอายุ/เจนเนอเรชั่น

ด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่อายุ 24 - 37 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงกว่าพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุ 38 - 54 ปี หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ทำให้พบว่าเนื่องจากเจนเนอเรชั่นวายมีความคิดเห็นว่าการทำงานในบางหน้าที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีประสบการณ์สูงและมีความชำนาญ ซึ่งนอกจากองค์การจะได้ประโยชน์ในเรื่องของการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรได้แล้ว ตัวผู้สูงอายุเองก็จะได้รับผลประโยชน์เช่นกัน เนื่องจากการศึกษาจากหลายแห่งพบว่าเมื่อผู้สูงอายุเกษียณอายุการทำงานแล้วกลับไปอยู่บ้านบางคนก็กลายเป็นโรคซึมเศร้าเพราะถูกละเลย บางคนจากที่เคยแข็งแรงพอต้องมาอยู่เฉย ๆ ไม่มีกิจกรรมอะไรให้ทำก็ทรุดตัว อ่อนแอ และล้มป่วยในที่สุด ดังนั้นการขยายอายุเกษียณก็อาจช่วยแก้ไขปัญหาลำบากเหล่านี้ได้บ้าง เนื่องจากเป็นการทำให้ผู้สูงอายุได้ตื่นตัวอยู่เสมอ ซึ่งในส่วนนี้จะสามารถช่วยลดภาระลูกหลานของผู้สูงอายุได้ด้วย รวมถึงมองไปในอนาคตหากคนแก่ขึ้นก็มีความต้องการที่จะเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสหรือทำงานให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 38 - 54 ปี หรือผู้ที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กลับไม่แน่ใจว่าโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะมีประโยชน์ต่อตนจริง ๆ หรือนโยบายจะยึดผลประโยชน์ขององค์กรและภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งมองว่าหากนโยบายเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุหรือให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุแล้ว การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุก็สามารถทำได้อีกหลายวิธี เช่น เพิ่มผลประโยชน์ด้านสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้ให้เหตุผลเพิ่มเติมว่าเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นบุคคลก็ควรที่เปลี่ยนบทบาทจากผู้นำครอบครัวมาเป็นผู้ตามแทน โดยหวังว่าลูกหลานจะให้การสนับสนุนด้านการเงินในอนาคต รวมไปถึงการที่ผู้สูงอายุควรได้ออกจากงานเพื่อไปทำในสิ่งอื่นตามที่ปรารถนา เช่น การได้ไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ ก่อนที่ปัญหาสุขภาพจะเริ่มจำกัดกรอบการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ Sureerat Jittasatian (2015) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การปรับเพิ่มอายุการเกษียณ: ประสพการณ์ประเทศเนเธอร์แลนด์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบททางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมไทยได้หรือไม่” พบว่า ครอบครัวเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อหรือหยุดทำงานหลังเกษียณ โดยคนไทยส่วนใหญ่จะไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุเนื่องจากหวังพึ่งพิงให้ลูกหลานเลี้ยงดูมากกว่า

ทั้งนี้ ผลการวิจัยในข้างต้นยังสอดคล้องกับแนวคิดเจนเนอเรชั่น ซึ่งได้อธิบายว่าจากการที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เติบโตในช่วงที่เศรษฐกิจไม่ดี เป็นผลทำให้คนกลุ่มนี้ไม่ค่อยได้ใช้เวลากับครอบครัว เนื่องจากพ่อแม่ของตนต้องทำงานอย่างหนัก กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จึงตระหนักถึงข้อเสียและผลกระทบจากการทำงานหนักที่มีต่อครอบครัว ซึ่งเป็นผลให้กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์หันมาให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) หรือเลือกใช้เวลากับครอบครัวมากกว่าการทำงาน รวมไปถึงการที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแนวโน้มที่จะรักดีต่อองค์กรน้อยและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559) ดังนั้นจึงไม่ใช่ปัญหาสำหรับกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่จะต้องเลิกทำงาน หรือลาออกจากองค์กรเพื่อมุ่งเน้นไปที่บทบาทใหม่ ๆ ของชีวิตแทน ส่วนการที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมากกว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นเพราะกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม คนกลุ่มนี้จึงมีมุมมองว่าคนทุกวัยควรมีสิทธิที่จะได้ทำงานเหมือนกัน ดังนั้นอายุที่เพิ่มขึ้นจึงไม่ควรถูกนำมาใช้เป็นเงื่อนไขสำคัญในการจ้างงานตราบไต่ที่พนักงานอาวุโสยังมีศักยภาพในการทำงาน รวมถึงการที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงและไม่ชอบ

ฟิงฟาไคร (Kane, 2019) ดังนั้นถ้าหากมีการขยายอายุเกษียณการทำงานก็จะเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้คนกลุ่มนี้ได้ทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพและสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น

อนึ่ง ความแตกต่างทางทัศนคติในเรื่องการขยายอายุเกษียณทำงานของพนักงานอาวุโสระหว่างกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายและเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นประเด็นที่งานวิจัยในครั้งนี้ให้ความสำคัญและต้องการศึกษา เนื่องจากเป็นที่ทราบกันดีว่าผู้คนในแต่ละช่วงวัยจะมีมุมมอง ค่านิยม รวมถึงบุคลิกลักษณะบางอย่างที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะแต่ละเจนเนอเรชั่น ซึ่งเป็นผลมาจากการที่คนในแต่ละเจนเนอเรชั่นมีการใช้ชีวิตและเติบโตขึ้นภายใต้บริบททางสังคมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะด้านสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เรื่องราวทางประวัติศาสตร์ที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัย การพัฒนาทางเทคโนโลยี ฯลฯ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่หล่อหลอมให้ผู้ที่มียุ่ต่างกันมีวิถีคิด แนวทางการใช้ชีวิต ความสนใจ หรือการตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน ทั้งนี้ เจนเนอเรชั่นวายและเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ต่างก็ถือว่าเป็นกลุ่มคนที่กำลังอยู่ในช่วงวัยของการทำงาน และหากในอนาคตประเทศไทยมีการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสอย่างแพร่หลายก็จะส่งผลให้คน 2 กลุ่มนี้ต้องทำงานร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น เพื่อที่จะก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่เหมาะสมในสังคมผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องหาหนทางที่จะทำให้คนแต่ละช่วงวัยที่มีความแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ การศึกษาและทำความเข้าใจในจุดต่างทางทัศนคติ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้ที่มีช่วงวัยต่างกันจึงเป็นเรื่องที่ควรอยู่ในความสนใจของสังคม

สถานภาพสมรส

ด้านสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่โสดมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงกว่าผู้ที่สมรส ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์พบว่าเนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วส่วนมากจะมีลูกหลาน ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงมีความปรารถนาที่อยากจะหยุดทำงานเพื่อมาใช้เวลากับลูกหลานหรือเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้ดูแลเรื่องในบ้านและครอบครัวมากกว่าที่จะต้องขยายระยะเวลาการทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ในทางกลับกัน สำหรับผู้ที่ยังโสดหากต้องเลิกทำงานก็ต้องกลับไปใช้ชีวิตอยู่ผู้เดียวซึ่งรู้สึกวุ่นวายและไม่น่าสนใจเท่าเวลาได้มีส่วนร่วมทั้งที่ทำงานหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมากกว่าเนื่องจากจะทำให้บุคคลได้มี

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น ซึ่งหากอธิบายตามทฤษฎีโครงสร้างและการหน้าที่ (structural-functional theory) อาจกล่าวได้ว่าการทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานอาจมีความจำเป็นสำหรับบางหน้าที่ เนื่องจากจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่สมรส โดยเฉพาะในผู้ที่มีบุตรหลานแล้วการทำงานหลังเกษียณอายุสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงลบ (dysfunction) ต่อสถาบันครอบครัว เนื่องจากคนกลุ่มนี้มองว่าการทำงานภายหลังการเกษียณอายุการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว

ระดับรายได้

ด้านระดับรายได้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 - 13,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ 13,001 - 15,000 บาท และผู้ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปริมาณค่าตอบแทนที่น้อยจึงส่งผลให้ไม่มีเงินออมเพียงพอแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวในอนาคต ดังนั้นผู้ที่มีรายได้น้อยจึงมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการขยายอายุเกษียณมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่าเนื่องจากระยะเวลาการทำงานที่นานขึ้นจะเป็นโอกาสที่จะทำให้สามารถมีรายได้เข้ามาอย่างต่อเนื่องและมีเงินไว้ใช้จ่ายเมื่อแก่ตัวลง

ภาวะสุขภาพ

ด้านภาวะสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีสุขภาพปานกลาง และผู้ที่มีสุขภาพไม่ดีมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสต่ำที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่มีสุขภาพไม่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ซึ่งนอกจากจะสร้างความยากลำบากให้กับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรแล้วยังเป็นภาระสำหรับผู้ที่มีสุขภาพไม่ดีเองด้วย เพราะมีความเป็นไปได้ว่าถ้าฝืนทำงานต่อไปก็อาจมีโอกาสที่สุขภาพจะยิ่งแย่ลง ในทางกลับกัน หากมีความพร้อมด้านสุขภาพก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ต่อไปอีกนานตราบใดที่สุขภาพร่างกายยังแข็งแรง ดังนั้นในแง่มนี่จึงส่งผลให้ผู้ที่มีสุขภาพดีมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมากกว่าผู้ที่มีสุขภาพอยู่ในระดับปานกลางและไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Bonsdorff (2009) ศึกษาเรื่อง “ความตั้งใจในการเกษียณอายุการทำงาน

ก่อนและหลังกำหนดในพนักงานวัยกลางคนและพนักงานสูงอายุ” พบว่า การมีสุขภาพที่ดีมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญกับความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานต่อไปแทนที่จะเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด

ภาวะการออม

ด้านภาวะการออม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีการเตรียมการหรือการวางแผนในการออมเพื่อความมั่นคงยามเกษียณมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีการเตรียมการหรือการวางแผนในการออมเพื่อความมั่นคงยามเกษียณ ทั้งนี้ เนื่องจากรายได้ที่ต่ำในช่วงชีวิตการทำงานทำให้บุคคลอาจไม่สามารถสะสมเงินออมเพื่อวางแผนสำหรับการใช้ชีวิตในอนาคตได้ ดังนั้นระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้ผู้ที่ยังไม่มีการเตรียมการเพื่อความมั่นคงยามเกษียณมั่นใจว่าจะได้รับรายได้เพียงพอสำหรับไว้ใช้จ่ายในอนาคต คนกลุ่มนี้จึงมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมากกว่าผู้ที่มีการเตรียมการหรือการวางแผนในการออมเพื่อความมั่นคงยามเกษียณ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ต้องกังวลหากไม่ได้เข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส เนื่องจากมีการวางแผนหรือเงินออมไว้เพื่อไว้ใช้จ่ายแก่ตัวแล้ว

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสังคมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพล คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมรอบตัว และตัวแปรสภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถร่วมพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 70 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพล หรือสามารถทำนายทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมรอบตัว ($\beta=0.608$) และตัวแปรสภาพทางเศรษฐกิจ ($\beta=0.302$) ตามลำดับ

หมายความว่า หากสังคมรอบตัวมีการถ่ายทอดเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณในทางที่ดีก็จะส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสเช่นเดียวกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม เพราะฉะนั้น กระบวนการของกลุ่ม กระบวนการทางสังคม สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม จึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดประสบการณ์รวมถึงลักษณะทัศนคติของบุคคลให้คล้ายคลึงกับผู้คนรอบตัวหรือเหมาะสมกับสถานการณ์รอบตัวเพื่อให้สามารถเข้ากับสภาพของสังคมได้ เนื่องจากหากพิจารณาจากบทสัมภาษณ์ด้าน “สังคมและวัฒนธรรม (society & culture)” จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยว่าควรมีการขยายอายุเกษียณเนื่องจากการได้รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลง คือคนไทยมีชีวิตที่ยืนยาวขึ้น ดังนั้นจึงควรที่ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตตามไปด้วย โดยในอดีตผู้สูงอายุอาจหวังที่จะพึ่งพาลูกหลานในการดำรงชีวิต แต่สำหรับในยุคปัจจุบันหากผู้สูงอายุยังแข็งแรงและมีทางเลือกที่จะทำงานต่อก็ดีกว่าการลาออกจากงานมาอยู่บ้านเฉย ๆ เนื่องจากการทำงานมีคุณค่าและประโยชน์มากกว่าการทำกิจกรรมอื่น เช่น การทำงานของผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุและครอบครัวมีรายได้ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจและสามารถส่งผลให้เกิดอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสูงขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่ว่าสภาพแวดล้อมสามารถหล่อหลอมความคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เป็นไปตามสังคมกระแสหลักหรือบุคคลรอบตัวได้ ถึงแม้ว่าจะไม่เสมอไป แต่บุคคลที่มาจากสังคมวัฒนธรรมเดียวกันก็มักจะมีค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันมากกว่าบุคคลที่มีวัฒนธรรมต่างจากตน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Williamson และ Higo (2007) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การทำงานของผู้สูงอายุในสังคมญี่ปุ่น” ผลการวิจัยพบว่าเหตุผลที่ทำให้คนญี่ปุ่นตัดสินใจทำงานเกินอายุเกษียณมาตรฐานเนื่องจากมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ รวมถึงลักษณะของวัฒนธรรมญี่ปุ่นที่ให้คุณค่าและยกย่องผู้ที่ทำงานในฐานะผู้ที่ทำตัวเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นหากเลิกทำงานทั้งที่ยังสามารถทำได้ก็จะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ไร้คุณค่า

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยทางด้านการจัดการขององค์กร (organization management)

มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรการจัดการขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพล คือ ตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในทางการงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้สูงอายุ และลักษณะ

ของงาน ซึ่งสามารถร่วมพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 65.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพล หรือตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในทางการทำงาน ($\beta=0.349$) ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้สูงอายุ ($\beta=0.327$) และตัวแปรลักษณะของงาน ($\beta=0.221$) ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อองค์กรมีการจัดการที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการกำหนดหน้าที่ นโยบายการทำงาน และบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในช่วงวัยต่าง ๆ ย่อมดึงดูดและเพิ่มระดับให้บุคลากรอยากที่จะร่วมงานหรือยังคงต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป

ทั้งนี้ จากบทสัมภาษณ์ด้าน “การจัดการขององค์กร (organization management)” จะเห็นได้ว่ามาตรการที่พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาคิดว่ามีความสำคัญที่สุดในการรองรับการทำงานของพนักงานอาวุโส ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นในเวลางานการทำงาน เช่น การเลือกเวลางานเองได้หรือการเพิ่มวันลาสำหรับพนักงานอาวุโส และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีความเสี่ยง เช่น การได้รับสารเคมี หรือการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานร่วมกับเครื่องจักรซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสุขภาพมักจะเป็นเรื่องชีวิตสำคัญว่าบุคคลควรหยุดพักหรือสามารถทำงานต่อได้ จากประเด็นดังกล่าวจึงส่งผลให้พนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเกิดตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างองค์กรของบาร์นาร์ด (Barnard theory of organization structure) ที่กล่าวว่าสิ่งกระตุ้นใจที่ทำให้บุคลากรต้องการที่จะทำงานให้องค์การนั้นเกิดจากแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยามากกว่าแรงจูงใจที่ให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน โดยในที่นี้ การปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ หรือความต้องการของบุคลากรได้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรอยากทำงานต่อไปมากกว่าสิ่งโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น การได้รับค่าตอบแทน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bonsdorff (2009) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความตั้งใจในการเกษียณอายุการทำงานก่อนและหลังกำหนดในพนักงานวัยกลางคนและพนักงานสูงอายุ” โดยผลการวิจัยพบว่าถึงแม้ว่าเงิน

จะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสำหรับพนักงานสูงอายุบางคน แต่การได้รับการยอมรับ การได้ใช้ทักษะอย่างหลากหลายในการทำงาน การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลอยากที่จะทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานไม่แพ้กัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยทางด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ตัวแปรความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ตัวแปรที่มีอิทธิพล คือ ตัวแปรความจำเป็นและความต้องการ และตัวแปรความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสามารถร่วมพยากรณ์ทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ร้อยละ 45.7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพล หรือตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ดีที่สุด คือ ตัวแปรความจำเป็นและความต้องการ ($\beta=0.439$) และตัวแปรความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม ($\beta=0.301$) ตามลำดับ หมายความว่ายิ่งบุคคลมีความต้องการทางจิตใจและสังคมมาก ก็จะส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสเช่นเดียวกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคคลได้ทำงานนั้นนอกจากจะเป็นเรื่องของความจำเป็น เช่น ต้องการได้รับประโยชน์จากสวัสดิการพนักงานแล้ว ยังเป็นเรื่องของความรู้สึกดีเมื่อได้ทำตัวให้มีประโยชน์ ได้รับการยอมรับ คำชื่นชม รวมถึงสามารถรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลรอบตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าตนยังมีคุณค่าในสังคม เนื่องจากหากพิจารณาจากบทสัมภาษณ์ด้าน “ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs)” จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับแรงบันดาลใจในการทำงานมาจากผู้คนที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือเพื่อจุดมุ่งหมายในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้ ด้วยความที่สังคมคือระบบการแลกเปลี่ยน บุคคลจึงเชื่อว่าการมีตำแหน่งในสังคมหรือหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่มีความหมายและเป็นสิ่งมีค่าที่สามารถนำไปใช้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นในการสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นใน

สังคมได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส บุญประกอบ และพรณี บุญประกอบ (2546) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ที่พบว่าการได้รับการยกย่องนับถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zwaan และคณะ (2018) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาทของลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเชิงบริบทที่เกี่ยวข้องของกับการทำงานหลังเกษียณอายุการทำงาน” ซึ่งกล่าวว่าผู้ที่ต้องการทำงานหลังการเกษียณอายุส่วนใหญ่เกิดจากความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในสังคมและการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการกำหนดแผนการในเรื่องที่เกี่ยวข้องนโยบายการขยายอายุเกษียณอย่างชัดเจน เพื่อที่บุคลากรจะได้คาดการณ์เกี่ยวกับเวลาการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผนเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรมี 2 ทางเลือกในการกำหนดนโยบายการขยายอายุเกษียณการทำงาน คือ (1) สำหรับผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเกษียณอายุการทำงานที่ 55 ปี ก็ควรอนุมัติให้ลาออกได้ (2) สำหรับผู้ที่สุขภาพดีและยังมีความสามารถในการทำงาน องค์กรก็ควรอนุญาตให้ทำงานต่อได้ ทั้งนี้ทางองค์กรเองก็ต้องทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวด้วย โดยถ้าหากมีการดำเนินการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสก็ควรดูความจำเป็นและความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ รวมไปถึงความสมัครใจและศักยภาพในการทำงานของพนักงานอาวุโสแต่ละบุคคล

3) เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความต้องการไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักถึงนโยบายต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงานอย่างรอบคอบ โดยในส่วนของโครงการขยายอายุเกษียณเองก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย แต่หากมีการใช้ด้านดีให้มากขึ้น และจำกัดวงขอบเขตของข้อเสียให้น้อยลง โดยใช้การผสมผสานระหว่างความแตกต่างของอายุและประสบการณ์ก็จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและทุก ๆ ฝ่ายได้ เช่น ผู้สูงอายุอาจลดบทบาทในการทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็นต้องใช้

ประสบการณ์มาก หรืออาจทำงานในฐานะที่ปรึกษาโดยการสอนงานคนรุ่นใหม่ในเรื่องที่ตัวผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นลักษณะงานของการใช้ความคิดแต่ไม่ต้องใช้กำลังมาก เพื่อที่กำลังแรงงานจบใหม่จะได้ไม่เสียโอกาสในการเข้าทำงาน และมีโอกาสในการเติบโตในสายงานต่อไป

4) จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 24 - 37 ปี หรือผู้ที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวายมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 38 - 54 ปี หรือผู้ที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งโดยหลักแล้วโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสถูกออกแบบเพื่อมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จึงควรหาแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสให้มีความน่าสนใจมากขึ้น หรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการนี้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) เสนอให้องค์การที่เกี่ยวข้องค่อย ๆ เริ่มจากการเพิ่มอายุเกษียณทีละไม่มาก เช่น จาก 55 ปี เป็น 57 ปี เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้าง เช่น ผู้สูงอายุมีงานทำแต่เด็กรุ่นใหม่กลับตกงานเนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานว่าง

2) เสนอให้นายจ้างพิจารณาสัญญาการจ้างงานพนักงานอาวุโสในลักษณะของอัตราจ้างรายวัน/รายสัปดาห์ หรือการเป็นอาสาสมัคร เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแม้พนักงานอาวุโสจะยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แต่หากต้องทำงานอย่างหนักติดต่อกันเป็นเวลานานก็สามารถทำให้พนักงานอาวุโสอ่อนล้าได้ตามช่วงวัยที่เริ่มมีข้อจำกัดทางด้านสุขภาพ ดังนั้นการจ้างงานพนักงานอาวุโสแบบรายวัน/รายสัปดาห์จึงเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ เนื่องจากไม่ใช่รูปแบบการทำงานที่หนักหรือมีความกดดันในการทำงานมากเท่ากับการทำงานแบบเต็มเวลา

3) จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังคมและวัฒนธรรม การจัดการขององค์กร และความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส ดังนั้นจึงเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ รัฐบาล องค์กรเอกชน และเจ้าของธุรกิจอื่น ๆ ให้ความสำคัญและใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ หรือโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยในครั้งนี้นุ่งศึกษาเฉพาะทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสในพนักงานระดับปฏิบัติการหรือพนักงานทั่วไป ดังนั้นในอนาคตควรมีการศึกษาทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสในผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารเพื่อให้ได้ทราบถึงมุมมองอื่น ๆ ด้วย เช่น ความต้องการจ้างแรงงานพนักงานอาวุโสจากทัศนคติของนายจ้าง

2) ควรมีการศึกษาทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสในอุตสาหกรรมแรงงานภาคอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะงานหรือโครงสร้างการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสต่อไป

3) การวิจัยในครั้งนี้นั้นการเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสระหว่างคนแต่ละรุ่นวัย ได้แก่ กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายและกลุ่มคนเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายและกลุ่มคนเจนเอเรชั่นเอ็กซ์มีทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสแตกต่างกัน แต่ถึงกระนั้นคนทั้งสองกลุ่มก็ยังคงมีทัศนคติที่ตรงกันในบางประเด็น ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่คนสองกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคสมัยที่ไม่ได้ห่างและแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงจึงทำให้มีการตอบสนองต่อบางเรื่องไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นในอนาคตควรมีการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่กลุ่มคนที่มีช่วงวัยห่างออกจากกันมากกว่านี้ เช่น กลุ่มคนเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และกลุ่มคนเจนเอเรชั่นซี (ผู้ที่เกิดตั้งแต่ปีพ.ศ. 2538 เป็นต้นไป) ซึ่งถ้าหากช่วงวัยที่ห่างกันมากขึ้นแสดงให้เห็นถึงทัศนคติหรือค่านิยมที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนก็นำมาซึ่งมุมมองที่แปลกใหม่และหลากหลายมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้สามารถพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4) ควรมีการศึกษาด้านลักษณะของงานเพิ่มเติม เนื่องจากเมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะพบว่าแม้ผู้ให้สัมภาษณ์จะมีความประทับใจต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส แต่ด้วยลักษณะงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่อาจไม่เหมาะสมกับการทำงานของพนักงานอาวุโสผู้ให้สัมภาษณ์จึงไม่ได้มีความคาดหวังที่สูงต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมาก

นัก โดยผลการวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของลักษณะของงาน ซึ่งเป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรที่จะมีการปรับและกำหนดให้ลักษณะของงานเป็นอีกหนึ่งชุดตัวแปรหลักเพื่อเป็นการเพิ่มมิติใหม่ในการวิจัยให้มีความลึกซึ้ง รอบด้าน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*, New York: McGraw-Hill.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In Murchison C. (Ed.), *Handbook of Social Psychology*.
Winchester, MA: Clark University Press.
- Bain, R. (1928.) An Attitude on Attitude Research. *American Journal of Sociology*,
33(6), 940-957. <https://doi.org/10.1086/214598>.
- Barnard, C. I. (1970). *Cooperation*, The Free Press, New York.
- Barney, K., & Perkinson, M. (2015). *Occupational Therapy with Aging Adults:
Promoting Quality of Life through Collaborative Practice*. St. Louis, Missouri
Elsevier.
- Bonsdorff, M. v. (2009). Intentions of early retirement and continuing to work among
middle-aged and older employees. *University of Jyväskylä. Jyvääskylä
Studies in Business and Economics (83)*. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing
House.
- Burtless., G. (1998). *Increasing the Retirement Age for Social Security Pension*.
Washington, D.C: The Brookings Institution.
- Harrison, A. A. (1976). Attitude Formation and Change. In *Individuals and groups:
Understanding social behavior* (pp. 189-242). Monterey, Calif.: Brooks/Cole.
- Hicks, H. G. (1972). *Management of Organizations : A Systems and Human Resources
Approach* (2nd Revised ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kane, S. (2017). *Common Characteristics of Generation X*. Retrieved 2020 Jan 11,
from <https://www.thebalance.com/common-characteristics-of-generation-x-professionals-2164683>

- Kane, S. (2017). *Common Characteristics of Generation Y*. Retrieved 2020 Jan 11, from <https://www.thebalance.com/common-characteristics-of-generation-y-professionals-2164683>
- Meng A, Sundstrup E, Andersen L. Factors contributing to retirement decisions in Denmark: Comparing employees who expect to retire before, at, and after the state pension age. *International Journal of Environment Research and Public health* 2020; 17(9):3338.
- Morrison., P. (2012). *Working beyond 65 good for the economy, bad for you personally?* Retrieved 2019 Apr 22, from <https://www.scpr.org/programs/patt-morrison/2012/02/02/22369/working-beyond-65-good-for-the-economy-or-bad-for-/>
- Munn, N. L. (1971). *Introduction to psychology*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pfiffner, J. M. D., & Sherwood, F. P. (1960). *Administrative Organization*: Prentice-Hall.
- Sureerat Jittasatian. (2015). *Increasing the retirement age : can the Dutch experience be applied to Thai socio-economic and cultural context?* (Degree of Master of Arts Program in European Studies). Chulalongkorn University, Bangkok.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). *World Population Ageing 2019* (ST/ESA/SER.A/444).
- van der Zwaan, G. L., Hengel, K. M. O., Sewdas, R., de Wind, A., Steenbeek, R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. (2019). The role of personal characteristics, work environment and context in working beyond retirement: a mixed-methods study. *International archives of occupational and environmental health*, 92(4), 535-549.

- Williamson, J. B., & Higo, M. (2009). Why Japanese workers remain in the labor force so long: lessons for the United States? *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 24(4), 321.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Edition*, Harper and Row, New York.
- Zimbardo, P., & Ebbesen, E. (1970). *Influencing Attitude and Changing Behavior*. Wesley: Mass Reading Addison.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ.2552*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพปัญญาวิสัย.
- จตุพร รัตแพทย์. (2538). *ทัศนคติและพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารทางสื่อโทรทัศน์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาเฉพาะการรณรงค์เรื่องโทรศัพท์สาธารณะ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จารีย์ ปิ่นทอง, ธนภรณ์ จิตตินันท์, ปัสสร แสงสุขสันต์, และณัคนางค์ กุลนาศิริ. (2561). *สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทย (Thematic Studies) สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย*.
- จิรัช วิระสย. (2018). FUNCTIONALISM IN SOCIOLOGY. *Journal of MCU Social Science Review*, 7(2), 260-272.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2534). *พื้นฐานการศึกษา: หลักการและแนวคิดทางสังคม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย (Aging society in Thailand). *สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*, 3(16), 1-19.
- ณัฐชาพรรณ โชติศิริพรฤทธิ์. (2017). *เสนอขยายอายุวัยเกษียณ 63 ปี*. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2562. <https://www.voicetv.co.th/read/538411>
- เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์. (2552). *ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทประมาณค่า (Rating Scale) เพื่องานวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2562. <http://www.ms.src.ku.ac.th>

ธานีพร ศิลป์จารุ. 2555. *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่

13. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ปีทมา ว่าพัฒนางค์ และปราโมทย์ ประสาทกุล. (2549). *ประชากรไทยในอนาคต*. สืบค้นเมื่อ 22

เมษายน 2562. www.ipsr.mahidol.ac.th

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2556). อนาคตการเกษียณอายุราชการ ตอนที่ 2. *วารสารข้าราชการ*,

57(4), 13-14.

มนัส บุญประกอบ และพรณี บุญประกอบ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลัง

เกษียณอายุ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ (Warasan Phuettikammasat)*, 12(1).

ยุวพร ทองลาภ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ*

ครูในจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติ*

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

ลัดดา ดำริการเลิศ. (2014). *แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ*. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2563.

http://www.thai-explore.net/search_detail/result/1468

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3) ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี*. (รัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). *โครงการศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุงระบบการ*

บริหารทรัพยากรบุคคล: การขยายอายุเกษียณของข้าราชการพลเรือนสามัญ.

สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล. (2556). *มนทัศน์ใหม่: นิยามผู้สูงอายุ และการขยายอายุเกษียณ (Vol. 1)*.

กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).

- สมบัติ กุสุมาวลี. (2556). เศรษฐกิจสร้างสรรค์: จาก "ทุนนิยมทำลาย" สู่ "ทุนนิยมสร้างสรรค์"
 เซสเตอร์ บาร์นาร์ด ผู้นำร่องขบวนการมนุษยนิยม. *For quality management*.
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2561). การเกษียณอายุของแรงงานภาคเอกชน. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน
 2562. <https://tdri.or.th/2018/02/labor-retirement/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *ไขข้อสงสัย กรณีเกษียณอายุราชการ 63 ปี*.
 สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2562. <https://www.ocsc.go.th/node/4225>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *เผยแพร่สำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย 2560*.
<http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2561/N10-07-61.aspx> สืบค้นเมื่อ
 26 เมษายน 2562. <https://www.ocsc.go.th/node/4225>
- สุภางค์ จันทวานิช. (2559). *ทฤษฎีสังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์. (2551). *โครงการพัฒนาดัชนีการเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานของ
 รัฐ*. ศูนย์จริยธรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ อนันตกุล. (2560). *สังคมสูงวัย...ความท้าทายประเทศไทย รายงานเสนอที่ประชุมราชบัณฑิต
 และภาควิชาสังคมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา: ม.ป.ท.*
- อัศวินท์ ศาสนพิทักษ์. (2556). การขยายอายุที่จะเกษียณในสังคมผู้สูงอายุ EXTENDING THE AGE
 FOR RETIREMENT IN AGING SOCIETY. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(24).



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ทศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในมุมมองของแต่ละรุ่นวัย: กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ถูกจัดทำขึ้นมาเพื่อ 1. ศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของพนักงานบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสของบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมาเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ โดยแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกนำไปใช้เก็บข้อมูลในพื้นที่เขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่านที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง โดยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและใช้เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลของท่านจะไม่ถูกนำไปใช้ในการอื่นซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านและองค์กรโดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ที่มีผลทางทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร (organization management) ที่มีผลทางทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ที่มีผลทางทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

ส่วนที่ 5 ทศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สุดท้าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และจะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. ช่วงอายุการเกิด (generation)

- 1) ต่ำกว่า 24 ปี 2) 24-37 ปี
 3) 38-54 ปี 4) 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- 1) โสด 2) สมรส 3) หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย

5. รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 10,000บาท 2) 10,001-13,000บาท
 3) 13,001-15,000บาท 4) มากกว่า 15,000 บาท

6. ฝ่ายงานที่สังกัด/ตำแหน่งงาน

- 1) ฝ่ายแผนกบุคคล (human resource)
 2) ฝ่ายงานสิ่งแวดล้อมและอนามัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และฝ่ายควบคุมคุณภาพ (environment management / QA & QC)
 3) ฝ่ายบริการลูกค้า โลจิสติกส์ และคลังสินค้า (customer service and transportation)

- 4) ฝ่ายไอที (IT)
- 5) วิศวกร/ช่างเทคนิค (engineer)
- 6) ฝ่ายจัดซื้อ (purchasing & sourcing)
- 7) ฝ่ายผลิต (production)
- 8) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านมีบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูหรืออยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของท่านหรือไม่ เช่น ลูก พ่อแม่ พี่น้อง เป็นต้น

- 1) มี
- 2) ไม่มี

8. ท่านคิดว่าภาวะสุขภาพของท่านโดยรวมอยู่ในระดับใด

- 1) ดี
- 2) ปานกลาง
- 3) ไม่ดี

9. ท่านมีการเตรียมการหรือการวางแผนในการออมเพื่อความมั่นคงยามเกษียณหรือไม่

- 1) มี
- 2) ไม่มี

ส่วนที่ 2: ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ที่มีผลทางทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยที่

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

3 หมายถึง ท่านตัดสินใจไม่ได้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

และ 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

โดยคำถามในส่วนนี้ ต้องการจะทราบว่าปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ดังต่อไปนี้ส่งผลต่อทัศนคติของท่านที่มีต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมากน้อยเพียงใด

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| ปัจจัยด้านสังคมรอบตัวและวัฒนธรรม | | | | | |
| 1. การที่โครงสร้างทางประชากรของประเทศ ไทยในปัจจุบันที่มีสัดส่วนของประชากรสูงอายุ เพิ่มมากขึ้น จึงเหมาะกับการจ้างงานที่ ยาวนานขึ้น | | | | | |
| 2. ผู้คนรอบตัวท่าน เช่น เพื่อนและครอบครัว เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน ในกลุ่มผู้สูงอายุ | | | | | |

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| 3. ท่านและผู้คนรอบตัวได้มีการพูดคุยและให้ความสนใจต่อโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่าการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของคนรุ่นใหม่ | | | | | |
| 5. ท่านคิดว่าการที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานจะมีประโยชน์ต่อตัวของผู้สูงอายุเองมากกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การอยู่บ้านเลี้ยงหลาน, การได้พักผ่อนหลังจากที่ทำงานมานาน | | | | | |
| 6. ท่านคิดว่าการเกิดขึ้นของโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป | | | | | |
| ปัจจัยด้านสภาพทางเศรษฐกิจ | | | | | |
| ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจดังต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อเมื่อถึงกำหนดการเกษียณอายุการทำงานของท่านอย่างน้อยเพียงใด | | | | | |
| 7. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน | | | | | |
| 8. ท่านยังคงมีพันธะ เช่น ต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว หนี้สิน ฯลฯ จึงต้องทำงานต่อไป | | | | | |
| 9. สมาชิกในครอบครัวอาจจะไม่สามารถให้การสนับสนุนทางการเงินของท่านในอนาคตได้ | | | | | |
| 10. ท่านกลัวว่าจะไม่มีเงินไว้ใช้จ่ายอย่างพอเพียงในอนาคต | | | | | |

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| 11. กฎระเบียบหรือข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ยากต่อการได้รับเงินบำนาญ สวัสดิการสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ เงินสวัสดิการหลังการเกษียณ ฯลฯ | | | | | |
| 12. เงินเดือนที่ท่านจะได้รับจากการทำงานในโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะมีส่วนสำคัญในการใช้เพื่อดำเนินชีวิตต่อไป | | | | | |

ส่วนที่ 3: ปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร (organization management) ที่มีผลทางทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยที่

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

3 หมายถึง ท่านตัดสินใจไม่ได้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

และ 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

โดยคำถามในส่วนนี้ ต้องการจะทราบว่าคุณปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร (organization management) หรือเงื่อนไขต่อไปนี้มีส่วนผลักดันที่ทำให้ท่านอยาก หรือเกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสเมื่อท่านอายุเพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด

| ปัจจัยดังต่อไปนี้มีส่วนผลักดันที่ทำให้ท่านอยาก เข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของ พนักงานอาวุโสเมื่อท่านอายุเพิ่มขึ้นมากขึ้น เพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| โอกาสในการก้าวหน้าทางการงาน | | | | | |
| 1. การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเมื่ออายุเพิ่มขึ้น | | | | | |
| 2. การได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหากทำงาน หลังเกษียณ | | | | | |
| 3. การที่องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาส พัฒนาความรู้และความสามารถอยู่เสมอ เช่น ส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการนำ ประสบการณ์และความรู้ที่มีมาใช้ประโยชน์ ในการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในองค์กร | | | | | |
| สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานอาวุโส | | | | | |
| 4. การมีอิสระทางความคิด สามารถเลือก วิธีการทำงานเองได้ตามความเหมาะสม | | | | | |
| 5. สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่องานได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 6. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้าน ต่าง ๆ เช่น รถรับส่ง | | | | | |
| 7. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น มีความ สะอาดและเป็นระเบียบ | | | | | |
| 8. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง | | | | | |

| ปัจจัยดังต่อไปนี้มีส่วนผลักดันที่ทำให้ท่านอยาก เข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของ พนักงานอาวุโสเมื่อท่านอายุเพิ่มขึ้นมากน้อย เพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| ลักษณะของงาน | | | | | |
| 9. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถ ปรับลักษณะงานหรือวิธีการทำงานให้เข้ากับ ความต้องการของท่านได้ | | | | | |
| 10. มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ จาก การทำงานซึ่งมีความทันสมัยและมีความ น่าสนใจ | | | | | |
| 11. ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความ ถนัดของแต่ละคน | | | | | |
| 12. การได้รับรู้ผลสะท้อนของงาน (feedback) เพื่อจะได้รู้ว่างานมีข้อบกพร่อง อย่างไร หรือควรมีข้อปรับปรุงแก้ไขตรงไหน | | | | | |
| 13. การมอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้รู้ ว่ามีหน้าที่หรือขอบเขตงานเท่าใด | | | | | |

ส่วนที่ 4: ปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) ที่มีผลทางทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยที่

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

3 หมายถึง ท่านตัดสินใจไม่ได้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

และ 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

โดยคำถามในส่วนนี้ ต้องการจะทราบว่าปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) หรือเงื่อนไขต่อไปนี้มีผลผลักดันที่ทำให้ท่านอยาก หรือเกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสเมื่อท่านอายุเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

| ปัจจัยดังต่อไปนี้มีส่วนผลักดันที่ทำให้ท่านต้องการเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโสเมื่อท่านอายุเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----------------------------|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | ไม่แน่ใจ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| ความจำเป็นและความต้องการ | | | | | |
| 1. ท่านต้องการสวัสดิการและผลประโยชน์จากการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล | | | | | |
| 2. เพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับหากทำงานครบตามสัญญาจ้าง เช่น เงินชดเชย | | | | | |
| 3. ท่านต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมของตนเองไม่ให้อด้อยกว่าตอนที่ท่านทำงาน | | | | | |

| ปัจจัยดังต่อไปนี้มีส่วนผลักดันที่ทำให้ท่านต้องการ เข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณการทำงาน ของพนักงานอาวุโสเมื่อท่านอายุเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| 4. แหล่งรายได้ในอนาคตของท่าน เช่น เงิน บำนาญ สวัสดิการสังคม กองทุนประกันสังคม เงินฝากออมทรัพย์ ฯลฯ ไม่สามารถทำให้ท่าน ดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง | | | | | |
| ความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม | | | | | |
| 5. การได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นในการ ทำงานเช่น พ่อ แม่ และเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 6. การที่หัวหน้างาน ผู้คุมงาน นายจ้าง รวมถึง เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้เมื่อ ท่านมีปัญหาในการทำงาน | | | | | |
| 7. การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร | | | | | |
| 8. การที่หัวหน้างาน ผู้คุมงาน หรือนายจ้างเป็น มิตรและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน | | | | | |
| 9. การได้รับการยกย่องจากบุคคลรอบข้างใน การทำงาน | | | | | |
| 10. ความต้องการในการรักษาความสัมพันธ์กับ บุคคลรอบตัวไว้จากการทำงาน | | | | | |

ส่วนที่ 5: ทศนคติต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยที่

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

3 หมายถึง ท่านตัดสินใจไม่ได้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

และ 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความดังกล่าว

โดยคำถามในส่วนนี้ ต้องการจะทราบว่าท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| หลักการและเหตุผลของนโยบาย (เนื้อหาสาระของโครงการ) | | | | | |
| 1. ท่านคิดว่าโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ | | | | | |
| 2. ท่านคิดว่าโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสจะสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีได้ | | | | | |
| 3. ท่านคิดว่าผู้สูงอายุควรได้รับความช่วยเหลือในรูปแบบของการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่าการทำงานที่ยาวนานขึ้นเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้เพื่อสร้างความมั่นคงในวัยเกษียณนอกเหนือจากวิธีการอื่น ๆ เช่น การออม การได้รับสวัสดิการสังคม | | | | | |

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| วัตถุประสงค์ของนโยบาย | | | | | |
| 5. วัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมีความชัดเจน และเข้าใจง่ายในการนำไปปฏิบัติ | | | | | |
| 6. ท่านสามารถรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสได้ | | | | | |
| 7. วัตถุประสงค์ของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสมีความสอดคล้องต่อสภาพปัญหาของบริษัทท่าน เช่น ในเรื่องของการแก้ไขปัญหาค่าขาดแคลนแรงงาน, ความจำเป็นที่ ต้องคงแรงงานที่มีฝีมือหรือประสบการณ์ไว้ | | | | | |
| รูปแบบหรือวิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส วิธีดำเนินการของโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสดังต่อไปนี้มีความเหมาะสมเพียงใด | | | | | |
| 8. การเพิ่มผลประโยชน์ที่จะได้รับหากไม่ลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด | | | | | |
| 9. การสนับสนุนการทำงานระยะยาวในทุกช่วงของอายุ | | | | | |
| 10. การสร้างความตระหนักในเรื่องความสำคัญของการทำงานของพนักงานอาวุโส | | | | | |
| 11. บริษัทของท่านมีการประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานว่าขาดแคลนบุคลากรระดับใดตำแหน่งใด ก่อนที่จะมีการขยายอายุเกษียณในตำแหน่งดังกล่าว | | | | | |

| ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5) | เห็น ด้วย (4) | ไม่ แน่ใจ (3) | ไม่เห็น ด้วย (2) | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1) |
| 12. สามารถเลือกเวลาหรือกำหนดตารางใน การทำงานที่เหมาะสมเองได้ เช่น ท่านอาจ เลือกที่จะทำงาน 10 ชม./4 วัน จากปกติที่ ต้องทำงาน 8 ชม./ 6 วัน | | | | | |
| ผลลัพธ์ที่คาดหวัง | | | | | |
| 13. ท่านคาดหวังว่าตำแหน่งงานที่ท่านอยู่จะ ได้รับพิจารณาให้มีการขยายอายุการทำงาน | | | | | |
| 14. ท่านคาดหวังว่าจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ โครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโส เพื่อที่จะได้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน การทำงานในอนาคตได้ | | | | | |
| 15. ท่านคาดหวังว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการขยาย อายุเกษียณของพนักงานอาวุโสท่านจะได้รับ ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับอายุในฐานะ พนักงานอาวุโส | | | | | |

ส่วนที่ 6: ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture) ที่สัมพันธ์กับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร (organization management) เช่น ลักษณะการทำงาน ที่จะส่งผลให้ท่านอยาก หรือสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณเมื่ออายุเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs) เช่น การได้ทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งส่งผลให้ท่านอยากหรือสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการขยายอายุเกษียณเมื่ออายุเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการขยายอายุเกษียณของพนักงานอาวุโสหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (society & culture)

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| A1 | 38.8333 | 63.178 | .660 | .868 |
| A2 | 39.2667 | 65.720 | .510 | .877 |
| A3 | 39.1333 | 58.602 | .779 | .859 |
| A4 | 39.5333 | 64.257 | .579 | .873 |
| A5 | 38.9667 | 59.275 | .768 | .860 |
| A6 | 39.1667 | 62.075 | .719 | .864 |
| A7 | 38.6667 | 66.368 | .623 | .871 |
| A8 | 39.0000 | 70.897 | .313 | .886 |
| A9 | 39.0333 | 67.482 | .518 | .876 |
| A10 | 39.3333 | 69.954 | .331 | .886 |
| A11 | 38.9333 | 68.547 | .480 | .878 |
| A12 | 39.1000 | 64.852 | .639 | .870 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 12

Alpha = .882

2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร (organization management)

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| B1 | 45.1000 | 86.507 | .623 | .863 |
| B2 | 44.9000 | 91.610 | .430 | .874 |
| B3 | 45.0000 | 83.034 | .765 | .854 |
| B4 | 45.2000 | 95.131 | .217 | .888 |

| | | | | |
|-----|---------|--------|------|------|
| B5 | 44.9333 | 84.202 | .732 | .857 |
| B6 | 44.7333 | 91.030 | .520 | .869 |
| B7 | 44.5333 | 85.706 | .837 | .854 |
| B8 | 44.5667 | 86.737 | .641 | .862 |
| B9 | 44.5000 | 86.534 | .651 | .862 |
| B10 | 44.8667 | 87.154 | .694 | .860 |
| B11 | 44.8333 | 91.592 | .532 | .868 |
| B12 | 44.9000 | 97.059 | .202 | .885 |
| B13 | 44.7333 | 90.409 | .487 | .871 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 13

Alpha = .876

3. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของปัจจัยด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological needs)

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| C1 | 33.4000 | 54.317 | .827 | .837 |
| C2 | 33.6333 | 53.689 | .789 | .838 |
| C3 | 34.1333 | 57.982 | .370 | .873 |
| C4 | 33.5667 | 56.254 | .656 | .848 |
| C5 | 33.9333 | 56.823 | .467 | .864 |
| C6 | 33.5000 | 55.086 | .706 | .844 |
| C7 | 33.7667 | 56.668 | .523 | .858 |
| C8 | 33.4000 | 56.386 | .522 | .858 |
| C9 | 33.5333 | 58.809 | .427 | .865 |
| C10 | 34.0333 | 52.792 | .663 | .846 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 10

Alpha = .866

4. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของทัศนคติต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานอาวุโส

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| D1 | 51.4000 | 178.110 | .627 | .947 |
| D2 | 51.0667 | 174.340 | .825 | .943 |
| D3 | 51.3000 | 169.666 | .883 | .941 |
| D4 | 51.4333 | 169.013 | .844 | .942 |
| D5 | 51.3000 | 173.666 | .861 | .942 |
| D6 | 51.2000 | 167.476 | .884 | .941 |
| D7 | 51.6667 | 177.609 | .613 | .948 |
| D8 | 50.9667 | 181.482 | .689 | .946 |
| D9 | 51.4333 | 178.461 | .601 | .948 |
| D10 | 51.1000 | 175.128 | .729 | .945 |
| D11 | 51.7333 | 180.823 | .537 | .949 |
| D12 | 51.1667 | 179.040 | .580 | .948 |
| D13 | 50.8667 | 175.844 | .704 | .945 |
| D14 | 50.8667 | 171.223 | .900 | .941 |
| D15 | 51.1000 | 179.541 | .603 | .948 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 15

Alpha = .948

5. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในภาพรวม

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| A1 | 179.7333 | 1425.099 | .689 | .970 |
| A2 | 180.1667 | 1435.661 | .565 | .970 |
| A3 | 180.0333 | 1410.240 | .730 | .970 |
| A4 | 180.4333 | 1431.426 | .600 | .970 |
| A5 | 179.8667 | 1403.568 | .821 | .969 |
| A6 | 180.0667 | 1417.444 | .772 | .970 |
| A7 | 179.5667 | 1436.875 | .695 | .970 |
| A8 | 179.9000 | 1464.783 | .295 | .971 |
| A9 | 179.9333 | 1454.547 | .421 | .971 |
| A10 | 180.2333 | 1456.737 | .369 | .971 |
| A11 | 179.8333 | 1446.626 | .562 | .970 |
| A12 | 180.0000 | 1438.552 | .594 | .970 |
| B1 | 180.0667 | 1426.823 | .589 | .970 |
| B2 | 179.8667 | 1455.637 | .311 | .971 |
| B3 | 179.9667 | 1396.930 | .884 | .969 |
| B4 | 180.1667 | 1461.799 | .205 | .972 |
| B5 | 179.9000 | 1413.679 | .729 | .970 |
| B6 | 179.7000 | 1446.217 | .461 | .971 |
| B7 | 179.5000 | 1417.914 | .841 | .969 |
| B8 | 179.5333 | 1423.361 | .649 | .970 |
| B9 | 179.4667 | 1422.602 | .658 | .970 |
| B10 | 179.8333 | 1418.213 | .775 | .970 |
| B11 | 179.8000 | 1439.545 | .578 | .970 |
| B12 | 179.8667 | 1469.568 | .167 | .972 |
| B13 | 179.7000 | 1437.114 | .513 | .970 |
| C1 | 179.5000 | 1417.017 | .881 | .969 |
| C2 | 179.7333 | 1417.651 | .798 | .970 |

| | | | | |
|-----|----------|----------|------|------|
| C3 | 180.2333 | 1436.530 | .447 | .971 |
| C4 | 179.6667 | 1432.644 | .649 | .970 |
| C5 | 180.0333 | 1442.171 | .421 | .971 |
| C6 | 179.6000 | 1416.524 | .822 | .970 |
| C7 | 179.8667 | 1428.395 | .604 | .970 |
| C8 | 179.5000 | 1438.603 | .480 | .971 |
| C9 | 179.6333 | 1451.620 | .372 | .971 |
| C10 | 180.1333 | 1424.257 | .580 | .970 |
| D1 | 180.0333 | 1426.516 | .618 | .970 |
| D2 | 179.7000 | 1412.631 | .843 | .969 |
| D3 | 179.9333 | 1400.409 | .886 | .969 |
| D4 | 180.0667 | 1399.237 | .842 | .969 |
| D5 | 179.9333 | 1411.375 | .869 | .969 |
| D6 | 179.8333 | 1393.385 | .894 | .969 |
| D7 | 180.3000 | 1426.976 | .588 | .970 |
| D8 | 179.6000 | 1433.007 | .709 | .970 |
| D9 | 180.0667 | 1431.513 | .552 | .970 |
| D10 | 179.7333 | 1420.616 | .688 | .970 |
| D11 | 180.3667 | 1433.068 | .544 | .970 |
| D12 | 179.8000 | 1429.545 | .570 | .970 |
| D13 | 179.5000 | 1419.017 | .704 | .970 |
| D14 | 179.5000 | 1407.707 | .869 | .969 |
| D15 | 179.7333 | 1427.995 | .622 | .970 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 50

Alpha = .971



แบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์เมื่อเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2563

คนที่ 1 คุณแอน (นามสมมติ) เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนกบุคคล อายุ 54 ปี

โครงการขยายอายุเกษียณการทำงานเป็นโครงการที่น่าสนใจ แต่ก็ยังมีบางประเด็นเกี่ยวกับโครงการนี้ที่ทำให้คิดว่าหากในอนาคตมีการขยายอายุเกษียณอย่างกว้างขวางและเป็นข้อกำหนดใหม่ในการเกษียณจะกลายเป็นการจำกัดสิทธิมากเกินไป คือถ้าในอนาคตอายุ 60 - 65 ปีกลายเป็นอายุมาตรฐานสำหรับการเกษียณก็จะส่งผลเสียต่อคนที่เขาอยากเกษียณก่อนกำหนด หรือพวกคนที่มีปัญหาสุขภาพ เพราะฉะนั้นก็ควรทำให้มันเป็นทางเลือกมากกว่าที่จะกำหนดกฎตายตัว อย่างไรก็ตามปัจจุบันก็มีให้เห็นเยอะแยะว่าหลายคนจำเป็นต้องเกษียณอายุก่อนกำหนดเพราะสุขภาพไม่ดี เพราะฉะนั้นถ้าไม่มีทางเลือกให้คนพวกนี้เขาก็อาจจะไม่ได้ผลประโยชน์ในเรื่องของการทำงานให้ครบตามอายุที่กำหนดเพื่อจะได้รับผลประโยชน์จากกองทุนต่าง ๆ แต่สำหรับคนที่สุขภาพดีและยังอยากทำงานต่อก็ควรมีงานที่รองรับสำหรับพวกเขา โดยควรจะต้องคิดถึงความต้องการในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงความสามารถและความรู้ของพนักงานอาวุโสเป็นหลัก ซึ่งหากทางเราจะต้องจ่ายค่าแรงที่สูงขึ้นในการจ้างงานพนักงานอาวุโสต่อ ก็ยังคงคุ้มค่าน่ามากกว่าการที่รับพนักงานใหม่เข้ามาแล้วต้องสอนงานใหม่ทั้งหมด และในกรณีของบริษัทเอกชนที่ส่วนมากจะเกษียณอายุอยู่ที่ 55 ปี พี่มองว่าโดยทั่วไปพนักงานก็น่าจะยังมีแรงพอที่จะทำงานต่อไปได้อีกอย่างน้อย 5 ปี

ทั้งนี้ ถึงจะเห็นด้วยว่าโครงการขยายอายุเกษียณการทำงานมีความน่าสนใจ แต่ก็ยังไม่น่าดึงดูดใจมากพอที่จะทำให้พี่อยากที่จะทำงานต่อหลังเกษียณอายุ เพราะเมื่อชั่งน้ำหนักแล้วผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเกษียณคุ้มกว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานต่อ เช่น พี่จะได้ใช้ชีวิตแบบที่พี่ต้องการในช่วงเวลาที่ยังเหลือตอนที่ยังแข็งแรงและสามารถไปไหนมาไหนได้อยู่ ไม่ใช่ทำงานจนตัวเองไม่ไหว เพราะถ้าป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ก็หมายความว่าไปทำอย่างอื่นไม่ได้เหมือนกัน หรือการได้เงินจากกองทุนต่าง ๆ ที่สะสมมาตลอดระยะเวลาการทำงาน พี่ต้องการรับและใช้เงินที่จะได้จากการเกษียณเลย ไม่ใช่เก็บเงินไปเรื่อย ๆ และเอาออกมาใช้หลังจากลูกเรียนจบหรือไม่มีใครให้ดูแลแล้ว เพราะพี่วางแผนไว้แล้วว่าตัวเองจะได้เงินจากตรงนี้เท่าไร จะนำไปลงทุนกับอะไร

และเงินส่วนนี้จะหมดเมื่อไหร่ คือด้วยเงินก้อน ๆ หนึ่งที่จะได้จากการเลิกจ้างคงไม่เยอะพอสำหรับใช้ไปตลอดชีวิตที่เหลือ แต่ก็หวังว่าเมื่อถึงตอนนั้นลูกหลานจะหาเลี้ยงหรือดูแลให้ได้ เพราะตอนนี้เขาเองก็มีงานที่ค่อนข้างมั่นคงแล้ว พี่มองว่ามันเป็นเรื่องปกติทั่วไปในสังคมไทยที่เมื่อลูกโตขึ้นก็ต้องทำงานหาเลี้ยงหรือดูแลพ่อแม่ที่เริ่มแก่เพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณ

ด้านการจัดการขององค์กร คิดว่าควรมีความยืดหยุ่นในเวลางานสำหรับพนักงานอาวุโส เพราะคนเราเมื่ออายุเพิ่มมากก็จะเริ่มมีปัญหาสุขภาพ ฉะนั้นถ้าจะให้พนักงานอาวุโสทำงานเป็น 10 ชม. ทุกวันตั้งแต่เช้าจนถึงเย็นเหมือนพนักงานทั่วไปคงไม่ใช่เรื่องที่ยั่งยืน ซึ่งเพื่อความเท่าเทียมก็อาจจะต้องมีการจัดการระบบการทำงานที่ดี อาจเป็นในแง่ที่ว่าใครทำมากได้มาก ใครทำน้อยได้น้อย ไม่ใช่ว่าพนักงานอาวุโสทำงานน้อยกว่าแต่ได้เงินเดือนเท่าพนักงานทั่วไปที่ทำมากกว่า รวมไปถึงการพบทวนลักษณะงาน เพราะพี่มองว่าการทำงานในสายงานอุตสาหกรรมยานยนต์นอกจากจะไม่สบายแล้วยังค่อนข้างหนักด้วยซ้ำ อย่างพนักงานที่ทำงานกันอยู่ทุกวันนี้ก็ต้องมีทั้งกำลัง ไหวพริบ และความรวดเร็วในการทำงาน ซึ่งน่าจะเกินขีดความสามารถของพนักงานอาวุโสบางคน

ในเรื่องของการทำงานหลังเกษียณเพราะความต้องการทางจิตใจและสังคม แต่ก่อนพี่ทำงานหนักมากเพราะอยากได้รับคำชื่นชม ช่วงชีวิตที่ผ่านมาพี่แคร่คนอื่นมากเกินไปว่าเขาจะคิดยังไงกับพี่กลัวว่าถ้าทำงานไม่เก่งจะไม่ได้รับการยอมรับ ชีวิตในช่วงที่ยังมีแรงหมดไปกับการทำงานและสร้างคอนเนกชันกับลูกค้า ตอนนี้พี่เองก็รู้สึกเสียดายนิด ๆ ที่แม้ว่าในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าถึงพี่เลือกที่จะเกษียณและมีเวลาว่าง พี่ก็ไม่สามารถทำในสิ่งที่ชอบได้แล้ว เช่น การเล่นกีฬาเอ็กซ์ตรีมต่าง ๆ เนื่องจากสภาพร่างกายไม่อำนวย ซึ่ง ณ ปัจจุบันนี้ที่เราเริ่มแก่ตัวแล้วคนที่คอยอยู่เป็นกำลังใจให้เราแข็งแรงสู้ต่อไม่ใช่ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า แต่เป็นตัวเราเอง เพราะฉะนั้นการทำงานต่อเพราะอยากมีสังคมหรือหาเพื่อนคือไม่ใช่สำหรับพี่เลย พี่มองว่าเมื่อแก่ตัวความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่สำคัญและควรจะรักษาไว้มากกว่าการรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะช่วงชีวิตก่อนหน้านี้พี่ได้พบปะหรือมีสังคมมากพอแล้ว สำหรับในอนาคตหรือช่วงเวลาที่เหลือพี่อยากทำกิจกรรมหรือใช้เวลากับคนในครอบครัวมากกว่า ส่วนประเด็นเรื่องความจำเป็นและความต้องการที่คิดว่าส่งผลให้อยากทำงานต่อหลังอายุ 55 ปีนั้น ด้วยเงินก้อนที่จะได้จากการเลิกจ้างคงไม่เพียงพอสำหรับใช้ไปตลอดชีวิต เพราะฉะนั้นถ้าเกิดต้องจะทำงานต่ออีกไม่กี่ปีเพื่อแลกกับการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือบริษัทเป็นจำนวนสูงสุดตามสัญญาจ้างก็เป็นเรื่อง

น่าสนใจ อย่างน้อยการทำงานและมีประกันสังคมก็สามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้บ้าง

คนที่ 2 คุณณัฐ (นามสมมติ) ฝ้ายผลิต อายุ 52 ปี

นโยบายหรือโครงการที่เกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณ หรือสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ทำงานไม่ใช่ความคิดที่แย่ เพราะเคยมีช่วงหนึ่งที่ตนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอุบัติเหตุทำให้ต้องหยุดงานสักพักเพื่อรักษาตัว โดยตอนแรกก็รู้ว่าจะได้พักอยู่ที่บ้านเฉย ๆ ก็นึกว่าจะสบาย ซึ่งก็สบายจริงแต่ความสบายนั้นก็กลับมาพร้อมกับความรู้สึกน่าเบื่อ และรู้สึกได้ว่าตัวเองไม่แข็งแรงและกระฉับกระเฉงเหมือนตอนได้ทำงาน ดังนั้นถ้าได้ทำงานต่อไปก็หมายความว่าเราจะมีสุขภาพที่ดีต่อไป แต่ก็ไม่ใช่ว่าผมจะอยากทำงานไปตลอดชีวิต ในเมื่ออีกไม่กี่ปีผมจะอายุ 55 สามารถเบิกเงินบำเหน็จบำนาญประกันสังคมมาใช้ได้ และผมก็ไม่ได้มีหนี้สินอะไรที่ต้องรับผิดชอบ ถ้าอยากมีสุขภาพดีก็แค่ไปหาทำกิจกรรมอะไรสักอย่างที่เหมาะสมกับสภาพเราพอให้ได้ขยับเนื้อขยับตัวบ้างก็พอ เพราะฉะนั้นก็ไม่มีเรื่องจำเป็นเลยที่ผมจะต้องทำงานหลังเกษียณ คือสำหรับคนที่ไม่มีปัญหาเรื่องเงินแบบผมถ้าเลือกที่จะทำงานต่อก็อาจไม่ใช่แค่เรื่องของการทำงานเพื่อแลกกับเงินสักทีเดียว แต่ถ้ายังไหว แทนที่จะหยุดทำงานเราเอาความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมต่อไปก็เข้าท่าดีเหมือนกัน เพราะเดี๋ยวนี้คนที่อยู่ในวัย 50 กว่าแบบผมส่วนใหญ่ก็ยังแข็งแรงและทำงานกันอยู่ทั้งนั้น คือด้วยวัยก็คงเป็นเรื่องยากที่จะกลับเข้าสู่วงการการทำงานเหมือนเดิมถ้าเราได้ออกจากงานไปแล้ว ถึงผมจะบอกว่าตัวเองไม่มีปัญหาเรื่องเงิน ๆ ทอง ๆ แต่เราไม่รู้ว่าในอนาคตอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง ถ้าเกิดเงินไม่พอใช้ขึ้นมาคนที่ง้อลำบากที่สุดก็คงไม่พ้นลูก ๆ ที่ต้องมาดูแลผม ถึงผมจะหวังว่าลูก ๆ จะให้การดูแลผมได้ แต่ผมก็อยากช่วยลูก ช่วยครอบครัว และให้ความช่วยเหลือตัวเองให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ผมก็ไม่ได้ซีเรียส ถ้าทำงานต่อผมก็มีแต่ได้ ถ้าหยุดทำงานก็ไม่รู้สึกว่าเสียอะไร ดีซะอีกที่จะได้มีเวลาให้ลูกหลานมากขึ้น

สำหรับปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร อยากให้มีการเน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลัก คิดว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนดว่าพนักงานอาวุโสจะทำงานต่อได้หรือไม่ ยิ่งในโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นแหล่งสะสมของมลพิษและสารเคมีต่าง ๆ ก็ยิ่งอันตรายต่อการทำงานของพนักงานอาวุโสที่ร่างกายอาจไม่เต็มร้อย หรือพอป่วยก็ฟื้นตัวได้ไม่เร็วเหมือนพนักงานทั่วไป อย่างผมเคยโดนเหล็กร้อนลวกแขนเพราะจะหยิบชิ้นงานออกมาแล้วแขนพลาดไปโดน ซึ่งจริง ๆ ทางบริษัทมี

อุปกรณ์เซฟตี้ให้ แต่ก็ต้องทำเรื่องเบิกนานมากกว่าจะได้ และใครก็ตามที่อยู่แผนกนี้ส่วนใหญ่แขนก็เป็นแผลเป็นจากการโดนเหล็กร้อนลวกเกือบทั้งหมด ขึ้นกับว่าเป็นมากเป็นน้อยแค่นั้น และแม้ว่าจะได้ค่ารักษาพยาบาลบ้างซึ่งเป็นสวัสดิการบริษัท/ประกันสังคมแต่ก็ได้เป็นแค่เงินก้อนต่อปี ซึ่งไม่ได้มากมายเท่าไรเมื่อเทียบกับการต้องรักษาแผลในระยะยาว และนั่นก็ไม่ใช่ครั้งสุดท้ายที่ผมเจอกับเหตุการณ์ลักษณะนี้ ซึ่งยอมรับว่าตัวเองก็อาจจะประมาทด้วยส่วนหนึ่ง แต่เมื่อทุกคนในแผนกนี้เจอเหตุการณ์คล้าย ๆ กันหมดก็คงบอกอะไรได้มากกว่าความประมาท แต่เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงานกับเครื่องจักร ซึ่งเป็นการแลกสุขภาพตนกับหน้าที่การงาน ฉะนั้นต่อให้เราจะอยากทำงานต่อเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยเราก็ไปต่อไม่ได้ยู่ดี

ประเด็นเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณเพราะความต้องการทางจิตใจและสังคม อย่างที่บอกที่ผมเคยพักงานเพราะอุบัติเหตุ ตอนที่พักอยู่บางทีก็แอบมีความรู้สึกที่ตัวเองไร้ค่า ซึ่งผมก็ไม่แน่ใจว่าความรู้สึกนี้เกิดขึ้นมาจากอะไร อาจจะเพราะว่าว่างเกินไปทำให้ผมคิดไปเรื่อย แต่พอได้กลับไปทำงาน ได้เจอผู้คนก็รู้สึกดีขึ้น มันเป็นความรู้สึกที่มั่นใจ เหมือนรู้ว่าตัวเองยังมีดี ยังมีคนที่คอยเป็นห่วงเป็นใย เพราะฉะนั้นถ้าการที่จะได้มีเพื่อนและมีสังคมมีส่วนในการตัดสินใจว่าจะทำงานหลังเกษียณไหมก็อาจจะใช่ ส่วนในเรื่องความจำเป็นที่คิดว่าส่งผลให้อยากทำงานต่อหลังอายุ 55 ปีนั้น คือ ไม่มั่นใจว่าเงินประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สะสมมาจะมากพอสำหรับไว้ใช้ในยามเกษียณถึงจะสำรองค่าใช้จ่ายไว้ส่วนหนึ่งแล้ว แต่นอกจากค่ากินอยู่ก็อาจมีรายจ่ายอื่น ๆ ที่คาดไม่ถึง เพราะฉะนั้นสำหรับตอนนี้การทำงานต่อไปเพื่อออมเงินให้ได้มากที่สุดก็อาจจะเป็นเรื่องที่ต้องทำ

คนที่ 3 คุณฝน (นามสมมติ) ฝ่ายบริการลูกค้า อายุ 55 ปี

พี่ว่าคนอายุ 50 - 60 กว่าในปัจจุบันนี้หลาย ๆ คนยังคงทำงานกันอยู่เป็นเรื่องธรรมดา อย่างพี่เองก็ 55 แล้วแต่ยังไม่คิดเรื่องที่จะหยุดทำงานเลย ถ้าถามว่าพี่อยากออกจากงานไปใช้เวลากับครอบครัวไหมก็อยาก แต่เอาไว้ให้ลูกพี่มีหลานให้เลี้ยงก่อน ถึงตอนนั้นค่อยเปลี่ยนเป็นผู้ตามที่ดี ออกจากงานไปใช้ชีวิตกับครอบครัวเพื่อคอยให้ความช่วยเหลือเรื่องในบ้านก็ยังไม่สาย และด้วยลักษณะงานของพี่ที่ไม่ได้จำเป็นต้องใช้แรงอะไรมาก เพราะฉะนั้นถึงจะมีปัญหาสุขภาพรุมเร้าบ้างตามวัยแต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่าไร และพี่ก็เชื่อว่ายิ่งเราไม่ทำงานเราก็ยิ่งแก่เร็ว อย่างคน

แก่ที่บ้านพี่แกเกษียณทั้งที่ยังแข็งแรงและสามารถทำงานได้อยู่ แต่ตอนนั้นพี่ก็คิดว่าแกทำงานมาทั้งชีวิตแล้ว ไปคิดแทนว่าแกน่าจะเหนื่อย ให้ออกมาดูแลบ้าน มาเที่ยวเล่นกับลูกหลานดีกว่าในเมื่อพี่สามารถทำงานหาเลี้ยงแก่ได้ ช่วงแรก ๆ ก็เหมือนจะดี แต่กลายเป็นว่าพออยู่ไปได้สักพักสุขภาพก็เริ่มแยลงเพราะว่าแกอยู่เฉย ๆ ไม่ได้ออกกำลังกาย ไม่ได้บริหารสมอง คือวัน ๆ แกไม่ได้ทำอะไรเลย จากคนที่เคยมีอะไรให้ทำทุกวันเลยกลายเป็นคนขี้เกียจ ใครชวนไปไหนก็ไม่ยอมไปเพราะติดบ้าน สุดท้ายก็กลายเป็นคนป่วยทั้งที่เมื่อก่อนแกแข็งแรงมาก บางทีพี่ก็คิดอยู่เหมือนกันถ้าตอนนั้นแกไม่ออกจากงานก็คงไม่ป่วยเหมือนทุกวันนี้ เพราะฉะนั้นถ้าเกิดมีการขยายอายุเกษียณพี่คิดว่ามันจะดีมากเลย เพราะพี่เชื่อว่าอย่างน้อยการได้ทำงานต่อไปสามารถช่วยลดปัญหาป่วยเรื้อรังในผู้สูงอายุได้จริง ไม่ต้องให้บริษัทจ้างเป็นพนักงานประจำก็ได้ แต่แค่ให้พวกคนแก่ได้มีโอกาสทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นครั้งคราวพอให้เขาไม่ว่างเกินไปก็เท่านั้นเอง เพราะสิ่งที่เราจะได้ตอบแทนจากการทำงานมันมากกว่าเงิน คุณค่าของคนอยู่ที่การทำงาน การทำงานทำให้คนได้ดูแลตัวเอง มีเป้าหมายในชีวิต ได้ทำประโยชน์ให้บ้านเมืองต่อไป ไม่ใช่แค่ใช้ชีวิตไปวัน ๆ

ด้านการจัดการขององค์กร คิดว่าควรมีความยืดหยุ่นในเวลางานสำหรับพนักงานอาวุโส อย่างงานของพี่ที่ไม่ได้มีความจำเป็นที่จะต้องอยู่หน้างานเท่านั้นถึงจะทำได้ ต่างจากงานของฝ่ายผลิตที่ต้องอยู่หน้างานเท่านั้นถึงจะทำได้เพราะมันเกี่ยวกับผลผลิตที่จะต้องทำให้ได้ตามเป้าในแต่ละวัน เพราะงานที่พี่ทำเป็นพวกงานเอกสารซึ่งถ้าจะทำจากที่บ้านก็ยิ่งได้ ถึงพี่จะชอบทำงานและมีความสุขก็การทำงานก็จริง แต่พี่ก็มีเรื่องมากมายในชีวิตที่ต้องจัดการ ซึ่งตอนเริ่มทำงานใหม่ ๆ พี่ยังไม่มีครอบครัว พี่จะทำงานหามรุ่งหามค่ำยังไงก็ได้ แต่ตอนนี้พี่มีครอบครัว สิ่งสำคัญอันดับแรกของพี่จึงไม่ใช่งานอีกต่อไป และจากที่แต่ก่อนพี่ทำงานอย่างหนักก็ส่งผลถึงสุขภาพในตอนนี้อย่างยิ่ง ถึงสุขภาพโดยรวมพี่จะยังแข็งแรงอยู่ก็จริงแต่พี่ก็รู้ว่าตัวเองไม่สามารถฝืนทำงานทั้งวันทั้งคืน นอนแค่มื้อก็ขม และตื่นไปทำงานอย่างขยันขันแข็งได้เหมือนแต่ก่อนแล้ว เพราะฉะนั้นถ้าดูแลแล้วลักษณะงานที่ทำอยู่สามารถที่จะยืดหยุ่นเวลาในการทำงานได้บริษัทก็ควรจะอนุญาตให้พนักงานอาวุโสสามารถเลือกเวลาทำงานหรือวันที่เข้าบริษัทให้เข้ากับชีวิตส่วนตัวได้ตราบดีที่พนักงานอาวุโสสามารถรับผิดชอบทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

ด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม การได้มีสังคม เพื่อนร่วมงานและลูกค้าค่อนข้างที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหลังเกษียณของพี่มาก คือด้วยตำแหน่งของพี่ที่ทำให้ได้ติดต่อ

กับคนมากหน้าหลายตา และลูกค้าของบริษัทหลายรายก็เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง เป็นที่นับถือ น่าคบค้าสมาคมด้วย เวลาเขาตกทายหรือใครถาม พี่สามารถพูดได้ว่าพี่มีลูกน้อง มีงานมีการ มีตำแหน่งที่ดี ทำให้ใครก็อยากที่จะทำความรู้จักด้วย มันทำให้เห็นว่าด้วยตำแหน่งหน้าที่การงานนี้ทำให้พี่ได้มีสังคมที่กว้างขวางมากขึ้น แต่ก็กลายเป็นว่าเพื่อนหรือสังคมของพี่จะเป็นความสัมพันธ์เชิงธุรกิจมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว เพราะฉะนั้นถ้าพี่เกษียณพี่ก็จะกลายเป็นแค่ป้าว่าง ๆ คนหนึ่ง ซึ่งใคร ๆ ก็ต้องให้ค่ากับการเป็นคนที่มีงาน มีตำแหน่ง มีหน้ามีตาในสังคมมากกว่าใช้ไหม ในเมื่อมันเป็นแบบนี้เราก็แค่ต้องใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือสิ่งที่เรามีอยู่ให้เกิดประโยชน์ก่อนจะหมดโอกาสก็เท่านั้นเอง ส่วนในประเด็นเรื่องความจำเป็นที่คิดว่าส่งผลให้อยากทำงานต่อหลังอายุ 55 ปีนั้น เพราะอยากรักษาสุขภาพทางสังคมไว้ ไม่อยากให้ภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ที่ทำงานเก่ง หรือ working woman ของตัวเองเปลี่ยนไป

คนที่ 4 คุณบอล (นามสมมติ) วิศวกร อายุ 37 ปี

เห็นด้วยถ้าจะมีการขยายอายุเกษียณให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไปเพราะคนสูงวัยส่วนมากประสบการณ์และความสามารถจะเยอะ และการทำงานที่เหมาะสมก็จะช่วยลดอาการป่วยหรือซึมเศร้าในผู้สูงอายุได้ด้วย อาจจะมีติดแค่ที่ว่ากำลังไหวพริบของผู้สูงอายุอาจไม่เท่าคนหนุ่มสาว แต่ก็คงต้องดูเป็นราย ๆ ไป ใครยังทำงานไหวก็ควรทำ ใครทำไม่ไหวก็ให้ออก ส่วนตัวผมคิดว่าถ้าตัวเองแก่จน 60 ก็ยังคงอยากทำงานอยู่ แต่อาจจะเป็นงานที่ไม่หนักเท่าตอนนี้ แค่อยากทำงานสะสมเงินเพื่อเอาไปลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว แต่ถ้าทำไม่ได้ตามนี้ก็ไม่ว่าใคร ผมมั่นใจว่าลูกหลานคงไม่ปล่อยให้ผมไว้ข้างหลังซึ่งผมว่าเป็นข้อดีอย่างหนึ่งของบ้านเราที่ปลูกฝังเรื่องบาปบุญคุณโทษ ให้รู้จักกตัญญูต่อผู้มีอุปการะคุณ วันนี้ผมเลี้ยงเขา วันหน้าก็ให้เขาเลี้ยงผมบ้าง อย่างแม่ผมตอนนี้ไม่ได้ทำงานแต่ก็ไม่มีปัญหาอะไร ผมก็เต็มใจเลี้ยงดูท่าน ท่านก็ช่วยผมเลี้ยงลูกบ้าง ทำงานบ้านเล็ก ๆ น้อย ๆ บ้างเท่าที่ไหวเพื่อช่วยผมแบ่งเบาภาระบางส่วน แต่ในอนาคตที่เราอาจต้องเผชิญกับสังคมผู้สูงวัย คนแก่จะเยอะขึ้นกว่าตอนนี้มาก ๆ คนวัยหนุ่มสาวจะน้อยลงเพราะคนมีลูกน้อยลง เศรษฐกิจแย่ แรงงานหายากขึ้นเพราะแรงงานฝีมือสายอาชีพน้อยลง เพราะฉะนั้นแรงงานฝีมือสายอาชีพที่มีความรู้และทำงานได้อยู่ก็คือผู้สูงอายุ เพราะฉะนั้นถ้ามีการขยายอายุเกษียณก็น่าจะส่งผลดีมากกว่า โดยเฉพาะในพวกบริษัทเอกชนที่เกษียณอายุ 55 ปี ผมคิดว่าถึงขยายออกไปอีกสัก 5 ปีให้เกษียณอายุเท่าราชการยังได้เลยเพราะเดี๋ยวนี้แรงงานฝีมือสายอาชีพหายาก ให้คนแก่ออกก็ไม่แน่ใจว่าจะหาคนใหม่มาแทนได้ไหม

เมื่อถึงตอนนั้นผมก็คิดว่าอาจจะต้องมีการขยายอายุเกษียณอย่างจริงจัง เพราะนอกจากจะเป็นช่องทางในการหารายได้ให้ผู้สูงอายุแล้ว ยังเป็นการกระตุ้นอัตราการจ้างงานด้วย

ด้านการจัดการขององค์กร เพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุควรเน้นในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลัก อย่งการทำงานร่วมกับเครื่องจักร และก็เรื่องของความก้าวหน้าทางการงานที่แพร่สำหรับพนักงานทุกคน เราไม่ควรยึดติดว่าอายุที่มากกว่าจะหมายความว่าเขาเก่งกว่าเสมอ แต่ควรจะวัดกันที่ความสามารถมากกว่า

ความต้องการทางจิตใจและสังคม การทำงานทำให้เราได้คุยและพบปะกับผู้คน อย่างน้อยมันก็เติมเต็มเราในด้านจิตใจ ความรู้สึกที่ว่าเรายังมีคุณค่าต่อผู้อื่น เรายังมีเพื่อนเคียงบ่าเคียงไหล่ เพราะทั้งชีวิตที่ผ่านมาคือการได้เจอเจอและพบปะกับผู้คน ถ้าอยู่ ๆ สังคมตรงนี้หายไปเราอาจจะกลายเป็นคนเก็บตัว เก็บกด และนำไปสู่การป่วยเรื้อรังต่าง ๆ ได้ เช่น โรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ ส่วนในประเด็นเรื่องความจำเป็นที่คิดว่าส่งผลให้อยากทำงานต่อหลังอายุ 55 ปี เพราะอยากได้เงินชดเชย ซึ่งจะได้หากทำงานครบตามสัญญาจ้าง และพวกสวัสดิการพนักงาน เช่น โบนัสประจำปี ซึ่งเป็นเงินจำนวนที่มากพอที่จะจูงใจให้อยากทำงานที่นี้ต่อไปเรื่อย ๆ จนถึงวัยที่ควรเกษียณ

คนที่ 5 คุณพลอย (นามสมมติ) ฝ่ายผลิต อายุ 26 ปี

คิดว่าเป็นเรื่องดีถ้าผู้สูงอายุจะสามารถทำงานต่อไปได้โดยไม่ต้องมาคอยนั่งกังวลเรื่องอายุตราบที่สุขภาพยังดีและไม่มีโรคประจำตัวร้ายแรงที่จะส่งผลต่อการทำงาน เราว่ามันมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างงานอาวุโสหรือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในบริษัทบ้าง อย่างน้อยก็ในฐานะคุณครูที่คอยสอนงานคนใหม่ ๆ เพราะงานที่เราทำไม่ได้ต้องการแค่คนที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญในสายอาชีพด้วย ซึ่งมันก็ได้ประโยชน์กันทุกฝ่าย ฝ่ายนายจ้างก็มั่นใจได้ว่าจะได้คนที่มีคุณภาพมาทำงานให้บริษัทต่อไป ฝ่ายผู้สูงอายุก็ได้ไม่ต้องคอยแต่ที่จะพึ่งพาให้คนอื่นดูแล เพราะตนเองไม่มีงาน ไม่มีเงิน ถึงบางคนจะบอกว่าผู้สูงอายุควรได้พักหรือออกจากงานไปทำอย่างอื่นบ้าง แต่เราคิดว่าถ้าไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ได้เงินตอบแทนก็อาจจะได้ประโยชน์แค่ในเรื่องของการรักษาสุขภาพไม่ให้ทรุด แต่ถ้าทำงานก็จะได้ทั้งเรื่องของสุขภาพ เงิน และเพื่อนในที่ทำงาน อย่างเราที่ไม่มีแพน เลิกงานเมื่อไหร่ก็ต้องกลับไปใช้ชีวิตคนเดียว กิน ๆ นอน ๆ เป็นอะไรที่น่าเบื่อมากสำหรับเรา

อยู่ที่ทำงานถึงจะทำแต่งงานเดิม ๆ แต่ก็ไม่น่าเบื่อเพราะได้เจอเพื่อน มีคนคุย มีคนกินข้าวด้วย ซึ่งถึงการทำงานจะทำให้รู้สึกเหนื่อยไปบ้าง แต่โดยรวมก็ไม่ได้แย่และก็ยังดีกว่าต้องอดสู้อยู่ที่บ้านอยู่คนเดียว เพราะฉะนั้นการที่ผู้สูงอายุทำงานต่อไปก็น่าจะเป็นตัวเลือกที่ได้ประโยชน์ที่สุดแล้ว อย่างพ่อแม่เรา 60 กว่าและออกจากงานทั้งคู่แล้ว เรากับพี่น้องก็ต้องคอยส่งเงินไปให้หรือปลัดกันไปหา ซึ่งไม่ใช่ที่เราเลี้ยงพ่อแม่ไม่ได้ เราต้องตอบแทนเขาที่คอยเลี้ยงดูเรามาอยู่แล้ว แต่เราแค่คิดว่าในเมื่อพอกับแม่เองยังพอมีแรงอยู่ก็น่าจะทำงานต่อมากกว่า อย่างน้อยก็น่าจะหาอะไรทำเพื่อช่วยเหลือตัวเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ใช่จะรอพึ่งลูกหลานเพียงอย่างเดียว

ด้านการจัดการขององค์กร คิดว่าบริษัทควรจัดลักษณะงานให้เหมาะสมกับความต้องการความสามารถ และสุขภาพของผู้สูงอายุ แม้ว่าประสบการณ์ในการทำงานจะเป็นข้อได้เปรียบสำหรับพนักงานอาวุโสก็จริง แต่พนักงานอาวุโสก็ไม่ใช่ว่าจะไม่มีข้อเสีย อย่างน้อยก็ในเรื่องของสุขภาพร่างกายที่สู้นักงานทั่วไปไม่ได้แน่ ๆ และอย่างการผสมยาก็เป็นงานที่ค่อนข้างหนัก แคตัวยาก็มีน้ำหนัก 20 กิโลกว่าแล้ว หรือพนักงานแปรรูปก็เหมือนกัน ถ้าให้คนที่ไม่แข็งแรงหรือมีปัญหาสุขภาพมาทำงานตรงนี้ก็คงต้องใช้เวลานานกว่าจะเสร็จ

ด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม เราอยากทำงานต่อไปเพราะอยากมีเพื่อน มีคนรู้จัก เยอะ ๆ และถ้าการที่เราทำงานต่อไปจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนอื่นเราก็จะทำต่อไป เราว่ามันเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งที่ได้รู้ว่าการมีอยู่ของเรานั้นสำคัญ ดีกว่าการที่เขาโยน ๆ งานอะไรไม่รู้มาให้เราทำ ถ้าเจอแบบนี้ก็คงไม่อยากทำงานต่อเท่าไรเพราะเขาไม่เห็นความสำคัญของเรา ส่วนในประเด็นเรื่องความจำเป็นที่คิดว่าส่งผลให้อยากทำงานต่อหลังอายุ 55 ปี คือ ตอนนี้อยู่ไม่มีเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้ตอนเกษียณ คิดว่าจะทำงานต่อตราบใดที่ร่างกายยังไหวหรือจนกว่าบริษัทจะเลิกจ้าง ถึงตอนนั้นก็คงเก็บเงินได้ประมาณหนึ่งเพื่อจะเอามาใช้ในช่วงเกษียณ

คนที่ 6 คุณณัฐมิ (นามสมมติ) โลจิสติกและคลังสินค้า อายุ 27 ปี

ทุกวันนี้อัตราการว่างงานสูงมากผมเลยคิดว่าไม่ควรมีการขยายอายุเกษียณ ดีไม่ดียังควรลดเกณฑ์อายุสำหรับการเกษียณด้วยซ้ำ ผมว่าสังคมเรายังไม่เหมาะกับการขยายอายุเกษียณเพราะเด็กจบใหม่ที่ไม่มีงานทำยังมีเยอะมาก ผมว่าถ้าเทียบกันแล้วคนที่อายุน้อยกว่าจะมีความกระตือรือร้นใน

การทำงานที่มากกว่าคนสูงอายุ ผมเลยมองว่ามันจะดีกว่าไหมถ้าบริษัทจะจ้างคนใหม่ ๆ ซึ่งเงินเดือนเริ่มต้นบริษัทจะไม่ต้องเสียเงินจ้างมากเท่าที่จ่ายให้กับผู้สูงอายุหรือคนที่มีประสบการณ์ ถึงความสามารถคนงานที่เข้ามาใหม่อาจจะไม่มากเท่าคนเก่า แต่ของแบบนี้ก็สามารถเรียนรู้กันได้ ไม่งั้นถ้าเราแม้แต่เป็นห่วงหรือโฟกัสอยู่กับว่าคนแก่จะมีงานทำไหมก็อาจจะเป็นการตัดโอกาสเด็กหรือคนรุ่นใหม่ได้ ถ้ากลัวว่าคนแก่จะว่างเกินแล้วเปื้อนหรือป่วยก็ควรหากิจกรรมอย่างอื่นให้ทำแทน ชีวิตคนเรามีอะไรให้ทำเยอะแยะนอกจากงาน หรือถ้าบอกว่าคนแก่ยังอยากทำงาน แข็งแรง ก็อาจหาตำแหน่งที่เหมาะสมให้แล้วจ้างเป็นรายวันตามสมควรดีกว่า ไม่งั้นถ้าให้อยู่แต่ในตำแหน่งเดิม ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งระดับสูงก็เหมือนจะเป็นการกักที่ คือผมว่าคนแก่ไม่มีอะไรให้น่าเป็นห่วงหรอก เพราะส่วนมากก็มีลูกหลานคอยเลี้ยงดู ยังไงก็คงไม่ออกตัณญ์ปล่อยให้พ่อแม่ตัวเองอดตายแน่นอน

ถ้ามีการขยายอายุเกษียณองค์การจะต้องระวังเรื่องระบบอาวุโสที่ฝังตัวอยู่ในองค์การ เพราะพนักงานอาวุโสหลายคนมักมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงมาก อย่างพวกพนักงานรุ่นพี่จะชอบคิดว่าแก่กว่าก็ต้องเก่งกว่าคนที่อายุน้อยกว่า หรือความคิดของตนถูกเสมอเลยไม่ค่อยรับฟังความคิดของผู้อื่น ทำให้การรับแนวคิดจากคนใหม่ ๆ ถูกขัดได้ง่าย ซึ่งผมก็ไม่รู้ว่าตรงนี้จะส่งผลดีหรือผลเสียต่อองค์การมากกว่าเพราะผมเชื่อว่าถ้าเป็นแบบนี้มันจะไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรเลย

ด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม ผมค่อนข้างที่จะผูกพันกับเพื่อนพี่น้องในที่ทำงาน เพราะเพื่อนสมัยเรียนต่างแยกย้ายและก็ได้ไม่ได้ติดต่อกันนานแล้ว อาจเพราะว่าเริ่มทำงานตั้งแต่ยังเด็ก ผมเลยไม่ได้รู้จักกับใครนอกที่ทำงานเท่าไร เรียกได้ว่าเพื่อนที่ทำงานสำคัญต่อผมเพราะถ้าไม่มีพวกเขาผมก็คงไม่มีเพื่อนแล้วชีวิตนี้ โดยส่วนตัวผมไม่เห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณ คิดไว้ว่าอายุ 55 เมื่อไหร่ก็คงออกมาหาอาชีพส่วนตัวทำที่ไม่ต้องไปแย่งที่หรือแข่งขันกับใครมาก แต่ถ้าถึงเวลานั้นเพื่อนยังคงทำงานกันอยู่ผมก็ไม่รู้ว่าตัวเองจะเปลี่ยนใจหรือไม่ เพราะถ้าเพื่อนยังทำงานกันอยู่ก็จะกลายเป็นว่าผมอาจจะต้องใช้ชีวิตคนเดียวแบบไม่มีสังคม ถ้าเป็นแบบนี้ก็คงเป็นอะไรที่น่าเบื่ออยู่เหมือนกัน ส่วนด้านความจำเป็นที่ทำให้คิดว่าอยากทำงานต่อไปหลังเกษียณคือการได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวกับพวกการรักษาพยาบาล ถึงสวัสดิการบริษัทจะช่วยแค่ครึ่งหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมดและมีรายละเอียดขยับย่นว่าจะให้ไม่เกินกี่บาทต่อปี แต่อย่างแม่ของผมที่ต้องไปหาหมอบ่อย ๆ เพราะมีโรคประจำตัว การได้รับสวัสดิการตรงนี้ก็ช่วยเหลือได้เยอะอยู่เหมือนกัน คือจากตรงนี้นั้นไม่ใช่แค่ตัวผมแล้ว แต่การที่

ผมทำงานและได้รับสวัสดิการมันเผื่อไปถึงคนในครอบครัวผมด้วย ซึ่งมันก็รู้สึกดีที่รู้ว่าตัวเองพอจะมีประโยชน์ต่อครอบครัวบ้าง

คนที่ 7 คุณบัว (นามสมมติ) ฝ่ายแผนกบุคคล อายุ 35 ปี

ไม่เข้าใจว่าทำไมการขยายอายุเกษียณถึงไม่ใช่เรื่องที่ดี ในเมื่อทุกวันนี้คนเราจะไม่ตายง่ายเหมือนแต่ก่อน เพราะฉะนั้นยิ่งถ้าเรารู้ว่าเราจะมีชีวิตอยู่ได้นานขึ้น เราก็ยังต้องมีเงินหรือทรัพย์สินสมบัติที่มากขึ้นเพื่อเก็บไว้ใช้ในอนาคต ฟังคิดว่าถึงเราจะแก่แต่ถ้าสุขภาพยังดีก็ควรมีโอกาสที่จะได้ทำงานต่อไป และควรจะหยุดทำงานเมื่อร่างกายไม่ไหวจริง ๆ มากกว่า อย่างพอพี่เองก็อายุ 60 กว่าแล้ว 70 แล้วแต่ยังแข็งแรง เดินเหินสะดวกอยู่เลย พี่ก็เสียความสามารถแก่อยู่เหมือนกัน แต่ก็ยังดีที่ว่าแก่ออกจากงานมาแล้วไม่ได้อยู่บ้านเฉย ๆ แต่มาเลี้ยงลูกให้พี่ตั้งแต่ลูกพี่ยังเล็ก ๆ ทำให้พี่ไม่ต้องออกจากงานไปเลี้ยงเอง แต่สมัยที่พี่ทำงานที่ทำงานเขายังไม่มีเรื่องเกี่ยวกับพวกการขยายอายุเกษียณ พี่พี่เลยต้องเลือกที่จะออกจากงานเท่านั้น ถ้ามีทางเลือกให้ทำงานต่อได้พี่ก็อยากให้พี่ทำงานต่อมากกว่า เพราะตอนนี้ถ้าไม่มีพี่คอยเลี้ยงพี่ก็คงลำบาก ลำพังพวกเงินบำเหน็จบำนาญนี่ไม่พอใช้ในแต่ละเดือนหรอก คือพี่ก็ไม่ได้อยากทำให้มันฟังดูเหมือนการเลี้ยงพ่อแม่เป็นภาระ แต่กลับกลายเป็นว่าพี่เองจะไม่มีเงินเก็บไว้ใช้ตอนตัวเองเกษียณ เพราะตอนนี้มีเท่าไรก็เอาไปลงกับการเลี้ยงลูก เลี้ยงพ่อแม่หมดแล้วในอนาคตพี่ก็คงไม่ทันต้องไปพึ่งพาลูก ซึ่งก็เป็นปกติของสังคมบ้านเราที่ลูกหลานจะต้องตอบแทนบุญคุณและเลี้ยงดูพ่อแม่เมื่อยามท่านแก่เฒ่า แต่พี่มองว่าแทนที่จะมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายรับเพียงฝ่ายเดียว เราเปลี่ยนมาเป็นต่างฝ่ายต่างพึ่งพากันแทนจะดีกว่าไหม แบบนี้จะดูมีประโยชน์มากกว่า คือถ้าผู้สูงอายุที่บ้านยังทำงานไหว ก็ปล่อยให้เขาทำต่อไปดีกว่า

ในเรื่องการจัดการขององค์กร คิดว่าสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนในการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุก็คือการมีกฎการทำงานเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ ๆ รับผิดชอบในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการเอาผิดเอาเปรียบหรือข่มเหงกันในที่ทำงานระหว่างพนักงานอาวุโสกับพนักงานทั่วไป เพราะด้วยความที่พนักงานอาวุโสรู้ว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่าส่วนมากจะเกรงใจตัวเองหรือไม่ค่อยกล้ามีปากมีเสียงด้วย เขาก็ชอบใช้งานเราเกินหน้าที่ของเรา คือก็ไม่ใช่ว่าพี่ทำงานหรือให้ความช่วยเหลือเขาไม่ได้ แต่ในการทำงานก็ไม่ควรที่จะใช้ประโยชน์จากอายุที่มากกว่าในการเอาผิดเอาเปรียบพนักงานที่อายุน้อยกว่า

ในเมื่อเรายังอยู่ในฐานะพนักงานกินเงินเดือนเหมือนกัน เราก็ควรให้ความเคารพกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน ไม่งั้นบางทีมันก็น่าหงุดหงิดใจที่จะต้องทำงานร่วมกับพนักงานอาวุโสอยู่เหมือนกัน

ในเรื่องของการทำงานหลังเกษียณเพราะความต้องการด้านจิตใจและสังคมนั้น ถึงสังคมการทำงานจะมีความเครียดและไม่ได้เป็นไปดั่งใจนึกบ้าง แต่เพื่อนร่วมงานดี ๆ ที่ชื่นชมในสิ่งที่พี่ทำและให้เกียรติกันก็มีเยอะ ซึ่งมันทำให้พี่รู้สึกดีมาก ๆ ที่รู้ว่ารอบตัวเรายังมีเพื่อน ยังมีคนที่ชื่นชมในสิ่งที่เราทำ เพราะฉะนั้นตราบดีที่พี่ยังมีความสามารถ หรืองานของพี่ยังมีความสำคัญต่อคนอื่นอยู่ พี่ก็ไม่มีเหตุผลที่จะต้องเกษียณแค่เพราะพี่อายุมากหรืออายุถึงเกณฑ์ที่ควรเกษียณแล้ว ส่วนด้านความจำเป็นและความต้องการที่ทำให้คิดว่าอยากทำงานต่อไปหลังเกษียณคือสิทธิประโยชน์ที่จะได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเฉพาะในส่วนของเงินสมทบที่จะได้จากบริษัทซึ่งสอดคล้องกับอายุการทำงาน นอกจากนี้สวัสดิการที่ช่วยในเรื่องการรักษาพยาบาลสำหรับคนในครอบครัวก็มีความจำเป็นสำหรับพี่เหมือนกัน ถึงคนในครอบครัวพี่จะไม่ได้ป่วยบ่อยแต่ปัญหาสุขภาพเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอน อย่างคราวก่อนแฟนพี่เข้าโรงพยาบาลก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายไปไม่น้อยเลย แต่ดีที่เขามีประกันสังคม ส่วนพี่ก็มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับคนในครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีที่บริษัทเรามีการดูแลตรงนี้เลย ทำให้สามารถแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในด้านนี้ไปได้บ้าง ดังนั้นการที่บริษัทมีสวัสดิการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาลสำหรับคนในครอบครัวพนักงานจึงเป็นอีกปัจจัยที่มองว่ามีความจำเป็นและดึงดูดให้อยากทำงานต่อได้

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวพนิตชญา ลิ่มศิริ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 11 กุมภาพันธ์ 2538 |
| สถานที่เกิด | นครราชสีมา |
| วุฒิการศึกษา | พ.ศ. 2559 สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 34/44 ซอยอารีย์ 2 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400 |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY