

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการ ทำงานต่อของ พนักงานเกษียณอายุในเขต
นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**Factors Influencing Work Demand of Retired Employees in District
Industrial Estate Phra Nakhon Si Ayutthaya Province**

นางสาวศรีไพร แยมศิริ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Sriprai Yamsiri

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานที่มีความต้องการทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุงาน 2) ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุงาน และ 3) ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาระหนี้สินหลังเกษียณอายุการทำงาน และรายได้หลังเกษียณที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกัน จะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยเชิงจิตที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยเชิงจิตที่แตกต่างกัน มีปัจจัยด้านทางเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนที่ต้องการจากการทำงานหลังเกษียณไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับพนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยเชิงจิตที่แตกต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทางด้านสังคม และลักษณะงานที่ต้องการทำเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยคำจูนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยคำจูนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทางด้านสังคม และลักษณะงานที่ต้องการทำเกษียณไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับพนักงานที่มีระดับ

ความคิดต่อบัจจัยค่าจุนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยด้านทางเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนที่ต้องการจากการทำงานหลังเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บัจจัยที่มีอิทธิพล, ความต้องการทำงาน, พนังงานเกษียณอายุ

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) personal factors of employees who want to continue working after retirement; 2) influencing factors affecting the demand for work after retirement and 3) supporting Factors in Influencing Operations that affects the need to continue working after retirement of employees. The results of the research were as follows:

1. Different personal factors will have different job requirements after retirement found that employees with gender, age, education level, marital status, level / job position. Debt burden after retirement and the expected retirement income is different. There will be a need to work after retirement. There was a statistically significant difference at the 0.05 level.

2. Different motivation factors affect different job demands after retirement. There are economic factors and the required compensation from working after retirement is no different. But for employees with different levels of thinking on motivational factors. have personal factors social factors and the nature of the job to be retired There was a statistically significant difference at the 0.05 level.

3. Different support factors affect different post-retirement work demands. It was found that employees with different levels of thinking about support factors have personal factors social factors and the nature of the job that wants to retire is no different. But for employees with different levels of thinking about supporting factors. There are economic factors and the required compensation from working after retirement There was a statistically significant difference at the 0.05 level.

Keyword: Influencing Factors, Work Demand, Retired Employees

บทนำ

ทิศทางตลาดแรงงานผู้สูงวัย และแนวทางการเตรียมตัวพัฒนาตนเองสำหรับผู้สูงอายุ ปัจจุบันโลกเรากำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มากขึ้นทุกวัน ทั่วโลกต่างกำลังตื่นตัวในการรับมือกับสถานการณ์นี้ สำหรับประเทศไทยภาครัฐต่างก็ให้ความสำคัญใน

เรื่องนี้ด้วยเช่นกัน ตั้งแต่ระดับนโยบายประเทศ ไปจนถึงการจัดตั้งองค์กรเพื่อมาดูแลเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่าง กรมกิจการผู้สูงอายุ (Department of Older Persons) สังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (Ministry of Social Development and Human Security) โดยเฉพาะการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติเพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางของประเทศในลักษณะเดียวกันกับแผนเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันถือเป็นฉบับที่ 2 ที่เป็นแผนพัฒนา 20 ปี กำหนดใช้ในช่วงปี พ.ศ.2545-2564 นั้นเอง ตลอดจนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุ ที่จัดทำและดูแลโดยกระทรวงแรงงาน ตามแต่ละปีงบประมาณอีกด้วย ซึ่งนั่นเป็นตัวอย่างของการตั้งรับที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อตลาดแรงงานผู้สูงอายุที่ขยายตัวขึ้นด้วยเช่นกัน สถานะของสังคมไทยในตอนนี้คือการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างเต็มตัวแล้ว ด้วยอัตราประชากรผู้สูงอายุที่ระดับ 16.06% ของประชากรทั้งประเทศ และกำลังมีแนวโน้มที่จะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Age Society) ในอนาคตอันใกล้ ขณะเดียวกันหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็เตรียมตัวรับมือในเรื่องนี้กันเป็นอย่างดี ที่นี้ก็ถึงคราวที่บรรดาแรงงานผู้สูงอายุจะเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปนี้บ้าง วันนี้เราเลยอยากแนะนำการพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการทำงานในยุคนี้ด้วยเช่นกัน ตลาดแรงงานกำลังจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบขนานใหญ่ ทั้งตลาดแรงงานสำหรับคนรุ่นใหม่ ไปจนถึงตลาดแรงงานสำหรับรองรับผู้สูงอายุ และสถานการณ์ปฏิกิริยาทางอาชีพ (Career Disruption) ที่จะทำให้เกิดการปรับตัวอย่างมหาศาล ในด้านของผู้สูงอายุเอง หลายองค์กรต่างก็ช่วยกันเตรียมรับมือในเรื่องนี้ทั่วโลก และนี่คือทักษะที่กำลังเป็นเทรนด์น่าจับตาซึ่งองค์กรตลอดจนฝ่ายทรัพยากรบุคคลมองหาศักยภาพในตลาดแรงงานผู้สูงอายุเหล่านี้ และมีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานสูงอีกด้วย

องค์การอนามัยโลก (WHO) มีการคาดการณ์ว่าจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2573 คาดว่าจะมีจำนวนประชากรสูงอายุมากถึงประมาณ 1.4 พันล้านคนและจะเพิ่มขึ้นถึง 2 พันล้านคนในปี พ.ศ. 2593 ทวีปเอเชียจะมีประชากรสูงวัยมากที่สุดในโลก โดยคาดว่าสัดส่วนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในทวีปเอเชียจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นซึ่งถือเป็นประเทศที่มีประชากรสูงวัยมากที่สุดในโลกและถือเป็นประเทศแรกๆ ของโลกที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว (Super-aged Society) สำหรับประเทศไทยนั้น จำนวนผู้สูงอายุมีตัวเลขเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ซึ่งถือว่ามียอัตรการเติบโตเป็นอันดับ 3 ในทวีปเอเชีย รองมาจากประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น โดยประเทศไทยได้เข้าใกล้สังคมสูงวัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ขณะที่ตัวเลขของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้น 66.5 ล้านคน เฉพาะผู้สูงอายุมีมากถึง 11.1 ล้านคน หรือคิดเป็น 16.73% ส่วนข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข ระบุว่า ในปัจจุบัน พ.ศ.2563 ประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวนมากกว่า 12 ล้านคน หรือราว 18% ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจะเพิ่มเป็น 20% ในปี พ.ศ.2564 ซึ่งให้เห็นว่าประเทศไทยเข้าสู่สังคม

ผู้สูงอายุแล้ว และกำลังจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า สำนักงานสถิติแห่งชาติ คาดการณ์ว่า ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวในปี พ.ศ. 2565 และในปี พ.ศ. 2573 จะมีสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 26.9 ของประชากรทั้งประเทศ ในส่วนของรัฐบาลไทย ตามที่ได้กำหนดให้สังคมสูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ และได้สานต่อแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ (พ.ศ. 2545-2565) เตรียมพร้อมสังคมไทยเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งจากการประเมินผลแผนปฏิบัติการ ยังพบการดำเนินงานบางด้านที่ต้องปรับปรุง เช่น การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ดังนั้น คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ จึงได้ปรับแผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2563-2565) ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับ ประเด็นหลัก ได้แก่ การรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ คนวัยทำงานมีความเข้าใจถึงการเตรียมตัวด้านต่างๆ เช่น รายได้ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย สังคมมีทักษะเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ไม่มองว่าผู้สูงอายุเป็นภาระต่อสังคม การจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ตั้งเป้าไว้ปี 2564 ผู้สูงอายุจำนวน 1.95 แสนคนมีงานทำ กลุ่มผู้สูงอายุที่ครอบครัวยากจน จะเน้นให้ลูกหลานกลับมาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น การปรับเปลี่ยนโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นสถานที่พัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน การส่งเสริมการออมทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ เพื่อมีเงินไว้ใช้ในวัยเกษียณ และการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุในระดับวิชาชีพอย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงาน หลังเกษียณอายุงานของกลุ่มประชากรที่อยู่ในเขตในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคำถามในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยคำถาม และความต้องการปฏิบัติงาน ภายหลังเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยปัจจัยเชิงจิตที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังหลังเกษียณที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อ ของพนักงานก่อนเกษียณอายุในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ด้านประชากรศาสตร์ ในการศึกษาพนักงานบริษัท ในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุระหว่าง 35 – 55 ปี โดยใช้วิธีการคำนวณตัวตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

3. ด้านระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลในระหว่างเดือน มิถุนายน พ.ศ.2564 – กรกฎาคม พ.ศ.2564 โดยเก็บข้อมูลกับคนทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดอยุธยา (นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคม อุตสาหกรรมบ้านหว้า นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ) ในระหว่างเดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม พ.ศ.2564

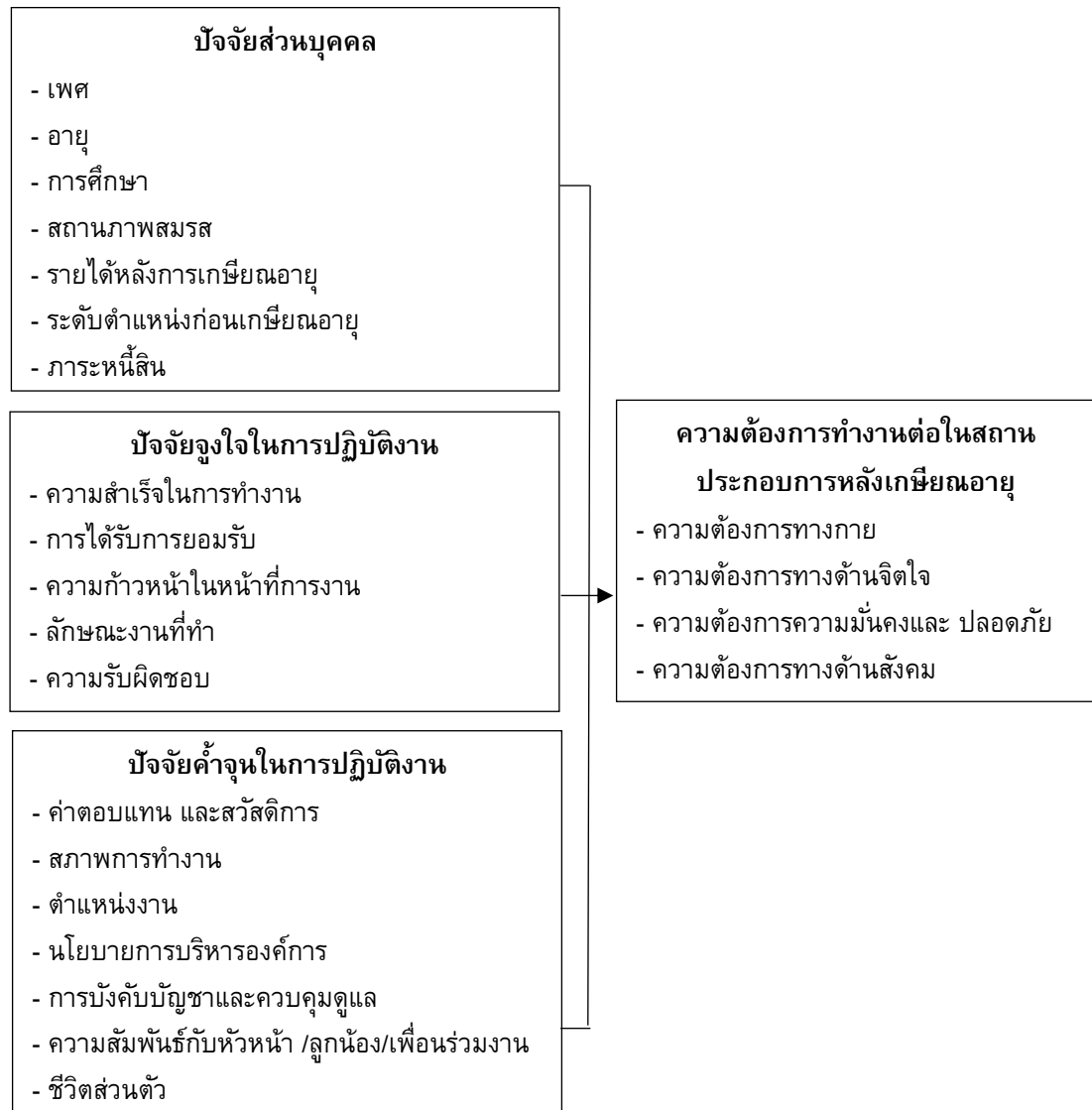
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความต้องการในการทำงานต่อในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมของพนักงาน ปลดเกษียณอายุงาน หากมีการจ้างแรงงานเกษียณอายุ ซึ่งสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการคาดการณ์ กำลังคนสูงอายุในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการวางแผนกำลังคนหากมีการขยายอายุเกษียณพนักงานได้ในอนาคต

2. เพื่อทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความต้องการทำงานต่อในสถานประกอบการเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ใกล้เกษียณอายุงาน หากมีการจ้างพนักงานเกษียณอายุงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการทำงานในองค์กรภาคอุตสาหกรรมสูงวัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้

3. เพื่อทราบถึงอิทธิพลของ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ใกล้เกษียณอายุงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยมากำหนดวิธีการและแนวทางในการส่งเสริมการทำงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมผู้สูงอายุ เพื่อรองรับสังคมสูงอายุในประเทศไทยในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปีค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ

แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และค่าตอบแทน (Compensations)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ อธิบายว่า คนถูกจูงใจโดยความต้องการที่หลากหลาย ซึ่งความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้น ความพึงพอใจจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองจากความต้องการขั้นต่ำก่อนแล้วจึงเกิดความพึงพอใจที่มาจาก การตอบสนอง ความต้องการขั้นสูง และความต้องการของมาสโลว์มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ (Affiliation or Belonging Needs) ความต้องการการยกย่อง (Self-esteem Needs) และความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ มีผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งด้านชีวภาพ จิตวิทยา และสังคมศาสตร์ โดยพยายามสรุปสาเหตุของความชราให้ครอบคลุม และได้แบ่งแนวทางศึกษาเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theory) ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) และ ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological Theory) แต่การศึกษาการเปลี่ยนแปลงและ สาเหตุความชราของผู้สูงอายุ ไม่สามารถใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งอธิบายได้ ครอบคลุมสาเหตุทั้งหมด จึงต้องใช้หลายทฤษฎีร่วมกันอธิบายทฤษฎีแต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้สูงอายุ (กัญญณัฐ โภคาพันธ์, 2560) มีดังนี้

1. ทฤษฎีทางชีวภาพ (Biological Theory) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างร่างกายของมนุษย์ และความสัมพันธ์ของปฏิกิริยาทางเคมีในร่างกายที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยอธิบายถึงสาเหตุของความชราทางชีววิทยา ได้แก่ ทฤษฎีพันธุศาสตร์ (Genetic Theory) ทฤษฎีเนื้อเยื่อ (Collagen Theory) ทฤษฎีการทำลายตนเอง (Auto-Immune Theory) ทฤษฎีความผิดพลาด (Error Catastrophe Theory) ทฤษฎีอนุมูลอิสระ (Free Radical Theory)

จากทฤษฎีด้านชีวภาพแสดงให้เห็นว่า การเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงไป ในทางที่เสื่อมถอยในลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านรูปลักษณ์ภายนอกหรือด้านสุขภาพที่ผู้สูงอายุ เจ็บป่วยได้ง่าย ซึ่ง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้สูงอายุได้

2. ทฤษฎีของแพค (Peck's Development Theory) อธิบายว่าผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 55 - 75 ปี) มีลักษณะนิสัยและการปฏิสัมพันธ์ทางด้านสังคมแตกต่างกับผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 75 ปี ขึ้นไป) และเชื่อว่าผู้สูงอายุมีพัฒนาการ 3 ประการ (ศิริไล ชยางกูร, 2554) ได้แก่ ความสามารถในการแยกความแตกต่างของตนเองกับบทบาทในช่วงชีวิตที่ผ่านมา ความสามารถทางร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ และความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ

จากทฤษฎีด้านจิตวิทยาแสดงให้เห็นว่า การเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิต รวมถึงความสุขและความพึงพอใจหลังการเข้าสู่ วัยสูงอายุ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลมาจากลักษณะนิสัย มุมมองในการใช้ชีวิต บุคลิกภาพ ที่มีมาแต่เดิม และสภาพร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3. ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแนวโน้มนบทบาท สัมพันธภาพ และการปรับตัวในสังคมของผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่สำคัญ ได้แก่ (ลัดดา สุทนต์, 2551) ได้แก่ ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) และทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory)

จากทฤษฎีทางสังคมวิทยาแต่ละทฤษฎี แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีประสบการณ์ด้านบทบาททางสังคมหลากหลายบทบาท โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทนั้นจะขึ้นอยู่กับเจตคติและประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตเป็นการสร้างบทบาทใหม่แทนที่บทบาทเดิมในอดีต ทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในฐานะประชากรสูงอายุที่มีคุณภาพ (Productive Aging) ของประเทศชาติต่อไป และการที่ผู้สูงอายุยังมีความต้องการกลับสู่ตลาดแรงงานนั้นแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุ มีความเชื่อ และแสดงออกว่าตนเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ มีความสามารถ (Productive Aging) สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ด้อยไปกว่าคนวัยอื่น ซึ่งเป็นการส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาความรู้ทำให้ เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมอีกด้วย

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมา แบ่งเป็น 4 ตอน
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach
3. นำแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจาก ประชากรที่เป็นกลุ่มคนวัยทำงานก่อนเกษียณในเขตนิคมอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทำงานต่อในบริษัท หลังการเกษียณหรือไม่ คำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, ช่วงอายุระหว่าง 35-55 ปี, เพศ, อายุ, การศึกษา, สถานภาพสมรส, รายได้หลังการเกษียณอายุ, ระดับตำแหน่งก่อนเกษียณอายุ, ภาระหนี้สิน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงินในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงาน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทำงานหลังเกษียณ โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

1.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง ค่า t-test ค่า F-test และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Least Significance Difference (LSD)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความต้องการทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานมีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 46 – 55 ปี สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในทุกเขตพื้นที่อำเภอของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาดำรงปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับกลาง ส่วนใหญ่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูหลังเกษียณอายุการทำงาน ไม่มีภาระหนี้สินหลังเกษียณอายุการทำงาน และมีรายได้หลังเกษียณที่คาดว่าจะได้รับ 10,000 – 20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงาน หลังเกษียณอายุงานของกลุ่มประชากร ที่อยู่ในเขตในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานมีความคิดต่อปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงาน หลังเกษียณอายุงานของกลุ่มประชากร ที่อยู่ในเขตในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานมีความคิดต่อปัจจัยค่าเงินในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ที่มีผลต่อความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า/ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ชีวิตส่วนตัว-สุขภาพกาย การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ตำแหน่งงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พนักงานมีแนวคิดความต้องการทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ต้องมีการสังคม รองลงมา คือ ยังสามารถทำงานได้ และน้อยที่สุด คือ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สำหรับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ต้องการหารายได้หลังเกษียณ รองลงมา คือ ไม่มีเงินออมและการลงทุนยามเกษียณ และน้อยที่สุด คือ ต้องการได้รับสวัสดิการอย่างเดิม ตามลำดับ และปัจจัยด้านสังคม ส่วนใหญ่ไม่มีบุตรหลานที่ต้องดูแล รองลงมา คือ ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคม และน้อยที่สุด คือ ไม่มีสามี/ภรรยาที่ต้องดูแล ตามลำดับ

4.2 ลักษณะงานที่ต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงาน พบว่า พนักงานมีลักษณะงานที่ต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และงานที่เคยทำหรือเกี่ยวข้องหลังเกษียณ

4.3 ค่าตอบแทนที่ต้องการจากการทำงานหลังเกษียณอายุการทำงาน พบว่า พนักงานต้องการค่าตอบแทนจากการทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนน้อยลง หรือ ตามผลตอบแทนของตลาดแรงงาน รองลงมา คือ ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเท่าเดิมก่อนเกษียณอายุ และน้อยที่สุด คือ ได้รับสวัสดิการของพนักงานเช่นเดิม ตามลำดับ

5. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาระหนี้สินหลังเกษียณอายุการทำงาน และรายได้หลังเกษียณที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกัน จะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการศึกษาปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกัน มีปัจจัยด้านทางเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนที่ต้องการจากการทำงานหลังเกษียณไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับพนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทางด้านสังคม และลักษณะงานที่ต้องการทำเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทางด้านสังคม และลักษณะงานที่ต้องการทำเกษียณไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับพนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน มีปัจจัยด้านทางเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนที่ต้องการจากการทำงานหลังเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ/ตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาระหนี้สินหลังเกษียณอายุการทำงาน และรายได้หลังเกษียณที่คาดว่าจะได้รับแตกต่างกัน จะมีความต้องการทำงานหลังเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีเพศชายมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะเพศชายเป็นเพศที่รักในการทำงาน การหาเลี้ยงชีพหรือรายได้ ถึงแม้ว่าจะเกษียณอายุจากการทำงานประจำ กลับมาพักผ่อนที่บ้านก็ยังอยากที่จะหากิจกรรมหรืองานเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองอยู่เสมอ และช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป มีความต้องการทำงานหลังเกษียณมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงาน และต้องคิดหาอาชีพเสริมทำหลังเกษียณ หรือมีการวางแผนการทำงานหลังเกษียณมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ สำหรับระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความต้องการมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องด้วยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูง มักอยากจะใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์มากที่สุด จึงมีความต้องการทำงานหลังเกษียณมากกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวัฒน์ พูลสวัสดิ์ (2560) ทำการศึกษาสภาพสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันกับความเหมาะสมต่อการกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณากับสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นจากตัวเลขทางสถิติและความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุในวัย 50-60 ปี ซึ่งยังสามารถทำงานต่อไปได้จึงเห็นความจำเป็นที่ในอนาคตประเทศไทยต้องใช้แรงงานผู้สูงอายุอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งกฎหมายของไทย ณ.ปัจจุบัน ยังไม่มีหลักประกันให้แก่บุคคลเหล่านี้เพื่อรองรับการทำงานที่ยาวนานขึ้นและเพื่อแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น

2. ผลการศึกษาปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกัน มีปัจจัยด้านทางเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนที่ต้องการจากการทำงานหลังเกษียณไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับพนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทางด้านสังคม และลักษณะงานที่ต้องการทำเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่ผ่านประสบการณ์การทำงานมากมาย จนทำให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่เคยได้ทำ และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ผ่านมา ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน เนื่องด้วยสภาพทางปัจจัยส่วนบุคคล ทางสังคม ของพนักงานที่ยังสามารถทำงานได้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการมีสังคม รักษาสถานภาพทางสังคม หรือไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคม จึงทำให้พนักงานเหล่านี้ต้องมีการวางแผนชีวิตการทำงานหลังเกษียณอายุ ซึ่งอาชีพที่พนักงานจะสามารถประกอบได้นั้น ลักษณะของงานต้อง

มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรประภา ศรีราพร (2561) ทำการศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ผลการวิจัยพบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในบริษัทเอกชนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ควรเป็น การจ้างงานในกรณีของความสมัครใจกันทั้งสองฝ่ายระหว่างบริษัทกับผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง ไม่ใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน เพราะไม่ใช่ว่าผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงทุกคนเต็มใจที่จะ ทำงานต่อต้งจะเห็นได้จากแบบสอบถามที่ถามความสมัครใจในการทำงานหลังเกษียณพบว่ามี เพียง 90 คนจาก 300 คนที่สมัครใจ ในขณะที่เดียวกันบริษัททั้ง OEM และ Tier1 เองก็ไม่สามารถ แปรผันต้นทุนที่เกิดขึ้นจากอัตราค่าจ้างในระดับสูงมากพอที่จะสามารถล่อใจให้ทำงานต่อ ภายหลังเกษียณอายุได้

3. ผลการศึกษาศักยภาพที่ต่างกันส่งผลต่อความต้องการปฏิบัติงานหลังเกษียณ ที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับความคิดต่อปัจจัยคำจูงที่ต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทางด้านสังคม และลักษณะงานที่ต้องการทำเกษียณไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับพนักงานที่ มีระดับความคิดต่อปัจจัยคำจูงที่ต่างกัน มีปัจจัยด้านทางเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนที่ ต้องการจากการทำงานหลังเกษียณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ พนักงานที่มีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุการทำงาน เนื่องจากพนักงาน อาจมีความสัมพันธ์กับหัวหน้า/ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงานมาก มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ หลากหลาย ทำให้มีบุคคลคอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้สามารถทำงานได้ง่ายมากขึ้น อีกทั้งพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุทำงาน มักจะคุ้นชินกับนโยบายการบริหารองค์กร การ บริหารจัดการขององค์กร และมีประสบการณ์มากมาย ทำให้สามารถบริหารกิจการได้อย่าง ราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ปัจจัยคำจูงเหล่านี้จึงส่งผลทำให้พนักงาน มีความต้องการ ปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุการทำงานเป็นอย่างที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ปานยิณี (2561) ทำการศึกษาอิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุน ทางสังคม พฤติกรรม การดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของ ผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมใน การทำงานหลังเกษียณมากที่สุด คือ พฤติกรรมดูแลตนเอง รองลงมาคือการเห็นคุณค่าแห่ง ตนและศักยภาพ ในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดคือ การสนับสนุนทาง สังคม ดังนั้น ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณควรเตรียมความพร้อมด้วยการดูแล รักษา สุขภาพให้แข็งแรง เชื้อมันและศรัทธาในตนเอง เรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่าง ต่อเนื่อง ขณะเดียวกันครอบครัวและสังคมมีบทบาทสำคัญ ในการสนับสนุนและให้ความ ช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ จะทำให้ผู้สูงอายุมีกำลังใจ มีเป้าหมายในการทำงานและการใช้ชีวิตเพื่อ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้สังคมได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อของพนักงานเกษียณอายุในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัย

1. ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรที่ใกล้เกษียณอายุในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับปัจจัยจูงใจ ในด้านของความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพหลังการเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กรที่ใกล้เกษียณอายุในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับปัจจัยค้ำจุน ในด้านของค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารองค์กร การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้า/ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงาน และชีวิตส่วนตัว-สุขภาพกาย เพื่อให้พนักงานที่เกษียณอายุการทำงานมีศักยภาพ และความสามารถที่จะนำไปประกอบอาชีพหลังเกษียณได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด

3. ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่ใกล้จะเกษียณอายุการทำงาน มีรายได้เสริมหรือมีการอาชีพเสริมหลักการเกษียณอายุการทำงาน เพื่อให้พนักงานยังสามารถทำงานได้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีสังคมหรือจัดเลี้ยงสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ สำหรับพนักงานที่กำลังทำงานอยู่และพนักงานที่เกษียณไปแล้วได้มาพบปะกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อของพนักงานเกษียณอายุในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัย ว่ามีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อของพนักงานเกษียณอายุในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือไม่

2. ควรการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อของพนักงานเกษียณอายุในเขต นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทำงานต่อของพนักงานเกษียณอายุ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันและมีความครอบคลุมของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- กัญญณัฐ โภคาพันธ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ข้อมูลสถิติประชากร. (2561). ประกาศสำนักทะเบียนกลาง เรื่อง จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564. จาก <https://www.boj.go.th/index.php?page=demographic&language=th>
- พรประภา ศรีราพร. (2561). การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, ปีที่ 10(1), 77 – 85.
- ลัดดา สุทนต์. (2551). การใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ : ศึกษากรณีชมรมผู้สูงอายุในเครือข่ายของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การบริหารการตลาดแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซ แพ็กซ์.
- ศิริไล ชยางกูร. (2554). การเตรียมความพร้อมของครัวเรือนและชุมชนในการก้าวสู่สังคมชราภาพของเทศบาลตำบลศาลายา นครปฐม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- สมพร ปานยิณี. (2561). อิทธิพลของศักยภาพในการทำงาน การสนับสนุน ทางสังคม พฤติกรรมการดูแลตนเอง และการเห็นคุณค่าแห่งตนที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงาน หลังเกษียณของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 26 ฉบับที่ 51. พฤษภาคม - สิงหาคม.
- อรรถวัฒน์พนุ สวัสดิ์ และวริยา ล้ำเลิศ. (2560). สภาพสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันกับความเหมาะสมต่อการกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุของ ประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์, ปีที่ 5(3).
- Herzberg, F. (1996). **The Motivation to Work**. New Brurawick: Transaction.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. **Journal Psychology Review**, 50, pp. 370-396.