การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

โดย

นายปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595804010048YTW

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

โดย

นายปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595804010048YTW

THE FEASIBILITY OF EXTENDING THE AGE FOR RETIREMENT A CASE STUDY OF CP ALL PUBLIC COMPANY LIMITED

BY

MR. PIYAPAT PRATUMTARARAT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
BUSINESS ECONOMICS
FACULTY OF ECONOMICS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

Ref. code: 25595804010048YTW

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์

เรื่อง

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน

กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)

เมื่อ วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ _____

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงนุช สุนทรชวกานต์)

กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ _____

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์)

คณบดี _____

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชยันต์ ตันติวัสดาการ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณ การทำงานกรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อผู้เขียน	นายปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์
ชื่อปริญญา	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงนุช สุนทรชวกานต์
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของแรงงานในการทำงานต่อหรือไม่ทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ และความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

งานศึกษานี้ เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ซึ่งทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ อายุ 40-55 ปี และเป็นการศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษา พบว่า หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ คือ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประเภทอาชีพ อายุการทำงานในบริษัท ภาระหนี้สิน และปัญหาสุขภาพ กล่าวคือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย หรือผู้ที่มีตำแหน่งงานสูง ผู้ที่ประกอบอาชีพในสายงานธุรกิจ หรือผู้ที่มีภาระหนี้สินมาก ต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เพื่อที่จะได้ทำงานอยู่ต่อไป ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน หรือผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ ไม่ต้องการทำงานต่อไปหลังอายุ 55 ปี สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจจ้างพนักงานสูงอายุทำงานต่อไปหลังอายุ 55 ปี คือ ประสบการณ์ ความสามารถ และความคุ้นเคยต่อวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ หากจะให้มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน รัฐบาลต้องสร้าง

Ref. code: 25595804010048YTW

แรงจูงใจให้นายจ้างเห็นประโยชน์ของการจ้างงานพนักงานสูงอายุ และออกมาตรการจูงใจด้านผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานสูงอายุและบริษัทจะได้รับ มากกว่าการออกมาตรการเชิงบังคับ

คำสำคัญ: แรงงานสูงอายุ, การขยายอายุเกษียณการทำงาน, ธุรกิจขายปลีก

Ref. code: 25595804010048YTW

Independent Study Title	THE FEASIBILITY OF EXTENDING THE AGE FOR RETIREMENT: A CASE STUDY OF CP ALL PUBLIC COMPANY LIMITED
Author	Mr. Piyapat Pratumtararat
Degree	Master of Arts (Business Economics)
Department/Faculty/University	Business Economics Economics Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Nongnuch Soonthornchawakan, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The Feasibility of Extending the Age for Retirement: A Case Study of CP ALL Public Company Limited aims to study factors influencing workers' decision to continue or discontinue working when their organization extends the retirement age (over 55 years) and to explore factors influencing executives' decision to continue employing older workers, attitudes towards older workers and the feasibility of extending the retirement age (over 55 years).

This study was a quantitative method through survey research. Data were collected from the sample of workers, ages from 40-55 years old, in the head office. This study was a qualitative method through In-Depth Interview with CP All Public Company Limited's executives.

The results found that in case of extending the retirement age (over 55 years), the sample mostly wished to continue working. Factors influencing their decision to continue or discontinue working included marital status, position, occupation, years of working experience, debt/liabilities burden and health problem. It was found that those who are single, divorced, and widowed, those with high position, those working in the business sector, and those with high debt burden

Ref. code: 25595804010048YTW

wanted their company to extend the retirement age (over 55 years) for continue working. However, those with longer years of working experience and those with health problems wished to discontinue working after 55 years. For factors influencing decision to employ older workers after 55 years were experience, ability, and familiarity with the corporate culture. To extend the retirement age, the government must motivate and create awareness of the benefits of employing older workers. Besides, benefits and welfares should be promoted as incentives for both older workers and companies, rather than issuing mandatory measures.

Keywords: Older Workers, Extending the Retirement Age, Retail Business

Ref. code: 25595804010048YTW

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นงนุช สุนทรชวกานต์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาที่ดียิ่งต่อผู้ศึกษา ตลอดจนมอบความรู้ ทักษะทางวิชาการ รวมถึงความเมตตากรุณา ความทุ่มเท คำสอนที่มีคุณค่า และกำลังใจที่ดีที่มอบให้กับผู้ศึกษาอยู่เสมอ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ อาจารย์กรรมการการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณาอาจารย์ รวมถึงวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แง่คิด และเปิดโลกทัศน์ทางด้านเศรษฐศาสตร์ให้กับผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สำหรับการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา รวมถึงสละเวลาให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณ เพื่อนๆ โครงการปริญญาโทเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ รุ่น 19 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ กำลังใจที่ดี ตลอดจนมิตรภาพที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณยาย คุณพ่อ คุณแม่ น้องสาว และบุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษาทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา รวมถึงเป็นกำลังใจที่ดีต่อผู้ศึกษามาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในเรื่องของการทำงานของผู้สูงอายุ และเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายเพื่อช่วยส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุสืบไป คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทีแด่คุณยาย บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์

Ref. code: 25595804010048YTW

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	13
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	14
1.4 แหล่งที่มาของข้อมูล	14
1.5 วิธีการศึกษา	15
1.6 นิยามศัพท์	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	16
1.8 องค์ประกอบของการศึกษา	17
บทที่ 2 แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.1 แนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา	18
2.1.1 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน	18
2.1.2 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน	22
2.1.3 ทฤษฎีทุนมนุษย์	24
2.1.4 ทฤษฎีวงจรชีวิต	26

Ref. code: 25595804010048YTW

2.2 งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง 28
2.2.1 การทำงานของแรงงานสูงอายุในประเทศไทย 28
2.2.2 ผลกระทบจากการขยายอายุเกษียณการทำงานของประชากรสูงอายุ 31
2.2.3 การทำงานของแรงงานสูงอายุในต่างประเทศ 33

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 43

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 43
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล 44
3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) 44
3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) 44
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล 45
3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานของแรงงานสูงอายุ 45
3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงานที่มีต่อแรงงานสูงอายุ 45
3.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา 46
3.4.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ 49
3.4.2 สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา 51

บทที่ 4 ผลการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน 57

4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง 57
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 69
4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) 86
4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 88

Ref. code: 25595804010048YTW

บทที่ 5 ผลการศึกษาด้านอุปสงค์แรงงาน 97

5.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานในวัยทำงานลดลง 97
5.2 ผลกระทบต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และวิธีการปรับตัวต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น 98
5.3 การจ้างงานพนักงานสูงอายุในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ 99
5.4 ความจำเป็นที่บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 100
5.5 แรงจูงใจจากภาครัฐที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 100
5.6 การเตรียมความพร้อมของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 102

บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ 103

6.1 สรุปผลการศึกษา 103
6.1.1 สรุปผลการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน 103
6.1.2 สรุปผลการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน 109
6.2 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา 110

รายการอ้างอิง 113

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามสำหรับพนักงานในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) 117
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานในสำนักงานใหญ่บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) 122
ภาคผนวก ค บทสัมภาษณ์ผู้บริหาร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) 125

ประวัติผู้เขียน 143

Ref. code: 25595804010048YTW

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ผลประมาณการรายได้รัฐบาล รายได้ประชาชาติ และรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุภายใต้ระบบปัจจุบันในปี 2555-2564	5
1.2 จำนวนและร้อยละของประชากรสูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558	8
1.3 ธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)	10
1.4 จำนวนพนักงานในกลุ่มร้านสะดวกซื้อ (ธุรกิจขายปลีก) ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)	12
1.5 อัตรากำลังคน แบ่งตามหน่วยงานของสำนักงานใหญ่ที่ทำเกี่ยวกับร้านสะดวกซื้อ (ธุรกิจขายปลีก) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)	13
2.1 บทสรุปประเด็นสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ	39
2.2 บทสรุปประเด็นสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ	41
3.1 ตัวแปรอิสระ (X) และสัญลักษณ์ของตัวแปร	47
3.2 การแสดงตัวแปรและความหมายของข้อมูล	49
3.3 ความสัมพันธ์ของตัวแปรและทิศทางของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	56
4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	58
4.2 สัดส่วนของการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง	66
4.3 สัดส่วนของการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ จำแนกตามภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง	67
4.4 สัดส่วนของภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	68
4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)	70
4.6 ปัจจัยทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างที่ยังสามารถทำงานได้ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)	71
4.7 ลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงาน	72
4.8 ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงาน	72
4.9 อายุเกษียณการทำงานที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเหมาะสม	73

Ref. code: 25595804010048YTW

4.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่ทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 74
4.11 ปัจจัยทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ โดยที่ไม่มีปัญหาด้านการเงิน 75
4.12 อันดับความสำคัญของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้แรงงานสูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 76
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้แรงงานสูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 79
4.14 อันดับความสำคัญของความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น 81
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น 84
4.16 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) 87
4.17 การเปรียบเทียบความสามารถในการพยากรณ์ของ Logistic Model 88
4.18 การทดสอบภาวะสารูปสนิทดี (Test of Goodness of Fit) 89
4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยใช้แบบจำลอง Logistic Model 91
4.20 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) 93

Ref. code: 25595804010048YTW

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 สัดส่วนจำนวนประชากรสูงอายุทั่วประเทศ พ.ศ. 2548-2558	2
1.2 การคาดประมาณประชากรในประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583	3
1.3 ผลประมาณการรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุ และสัดส่วนของรายได้ของรัฐบาล ภายใต้ระบบปัจจุบันในปี 2555-2564	6
1.4 การคาดประมาณอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) พ.ศ. 2553-2583	7
1.5 จำนวนและร้อยละของประชากรสูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558	9
2.1 ดุลยภาพการเลือกการทำงานและการพักผ่อน	19
2.2 ดุลยภาพการเลือกเกษียณอายุ	20
2.3 ผลของค่าจ้างต่อการเลือกเกษียณอายุ	21
2.4 การตัดสินใจจ้างงานในระยะสั้น	23
2.5 เส้นอุปสงค์ระยะสั้นของแรงงาน	24
2.6 การขยายการจ้างงานระยะสั้น	26
2.7 Stage of the Simple Economics Life Cycle	27

Ref. code: 25595804010048YTW

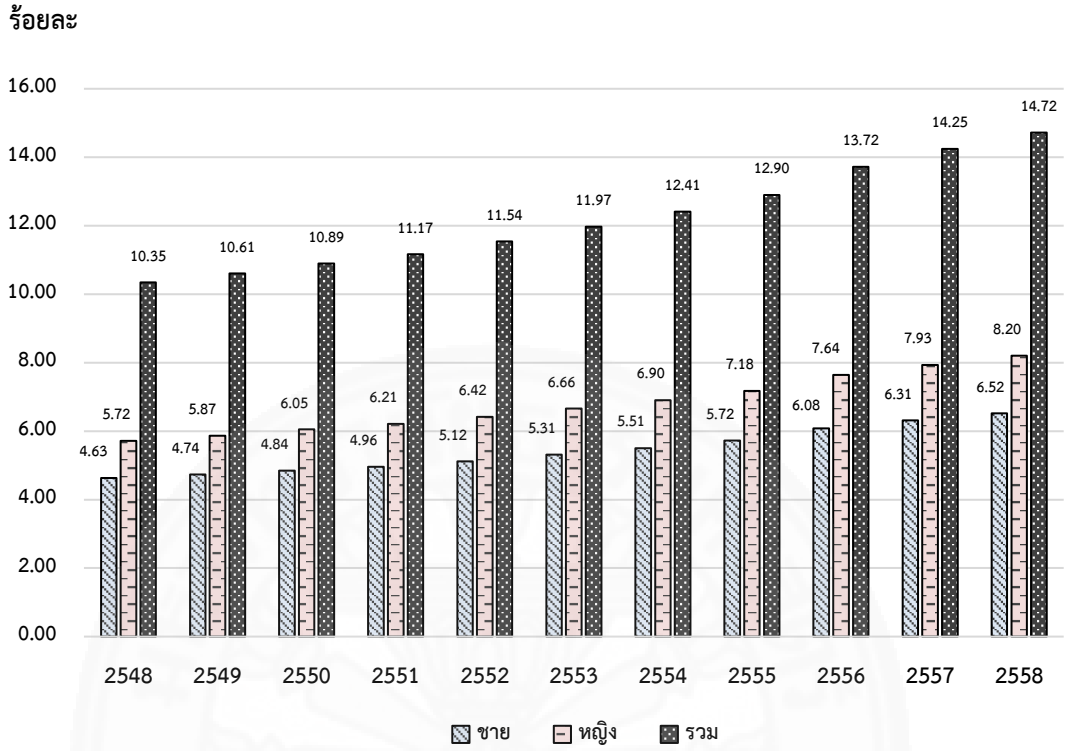
บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันจำนวนประชากรสูงอายุในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากภาพที่ 1.1 แสดงสัดส่วนจำนวนประชากรสูงอายุทั่วประเทศ พ.ศ. 2548-2558 (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2559) พบว่า พ.ศ. 2558 ประเทศไทยมีประชากรสูงอายุจำนวน 9,455,777 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.72 ของประชากรทั้งประเทศ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2557 และ 2548 เท่ากับ 0.47% และ 4.37% ตามลำดับ ส่งผลให้โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเป็นโครงสร้างแบบผู้สูงอายุ หรือกล่าวได้ว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society)[1] การที่ประเทศไทยมีจำนวนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยประสบผลสำเร็จในนโยบายด้านประชากรและการวางแผนครอบครัว ทำให้อัตราการเกิดลดลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความก้าวหน้าทางด้านการแพทย์ สาธารณสุข และเทคโนโลยี ที่ทำให้ประชากรในประเทศมีอายุยืนยาวขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) และเมื่อพิจารณาภาพที่ 1.2 แสดงการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583 พบว่า ในอนาคต จำนวนของประชากรสูงอายุจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่จำนวนประชากรวัยเด็ก (อายุน้อยกว่า 15 ปี) และวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) มีแนวโน้มลดลง

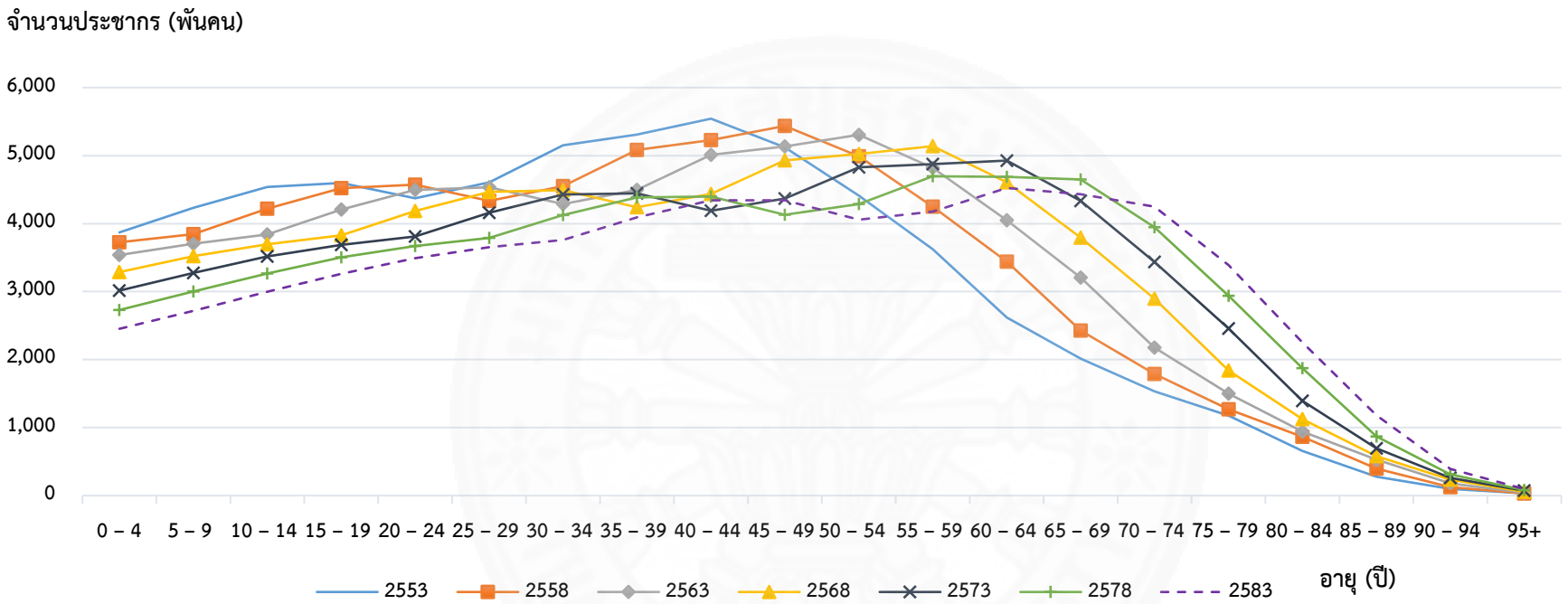
[1] ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (UN) ได้กำหนดไว้ว่า ประเทศใดมีผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มสูงขึ้นจนมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย (Aging Society) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558).

Ref. code: 25595804010048YTW



ภาพที่ 1.1 สัดส่วนจำนวนประชากรสูงอายุทั่วประเทศ พ.ศ. 2548-2558. จาก กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2559. (หมายเหตุ: ประชากรแยกตามสถานะของบุคคลเฉพาะที่มีสัญชาติไทยและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน).

Ref. code: 25595804010048YTW



ภาพที่ 1.2 การคาดประมาณประชากรในประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583. จาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556. (หมายเหตุ: จำนวนประชากรจำแนกตามอายุ, ข้อสมมติภาวะเจริญพันธุ์ลดลงตามปกติ).

Ref. code: 25595804010048YTW

การที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) ส่งผลกระทบต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยในด้านปัจจัยการผลิตประเภทแรงงานนั้น พบว่า แต่ละประเทศมีการจำกัดอายุขั้นต่ำของบุคคลที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น เพื่อคุ้มครองและปกป้องการเอารัดเอาเปรียบแรงงานเด็ก เป็นต้น สำหรับประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามไม่ให้มีการจ้างงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี กล่าวคือ ประเทศไทยได้กำหนดอายุขั้นต่ำของบุคคลที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานที่อายุ 15 ปี (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559) ดังนั้น อัตราการเกิดของประชากรในประเทศที่มีแนวโน้มลดลง และจำนวนประชากรสูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) ของประเทศไทยในปัจจุบันมีจำนวนลดน้อยลง และคาดว่าจะลดลงอีก โดยจะเห็นได้ชัดเจนในปี พ.ศ. 2573 ดังแสดงในภาพที่ 1.2

นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ ยังส่งผลกระทบต่อภาระทางการคลัง เนื่องจาก ทำให้ภาครัฐมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในการจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมทั้งในรูปของปริมาณและคุณภาพ เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ รายจ่ายบำนาญประเภทต่างๆ และกองทุนผู้สูงอายุ เป็นต้น เพื่อรองรับจำนวนประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากการประมาณการงบประมาณสำหรับผู้สูงอายุและแหล่งที่มาของเงิน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, 2555) คาดการณ์ว่า ภาครัฐต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่า จากปี 2555-2564 โดย รายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุในปีงบประมาณ 2564 จะอยู่ที่ 4.64 แสนล้านบาท ดังแสดงในตารางที่ 1.1 และภาพที่ 1.3

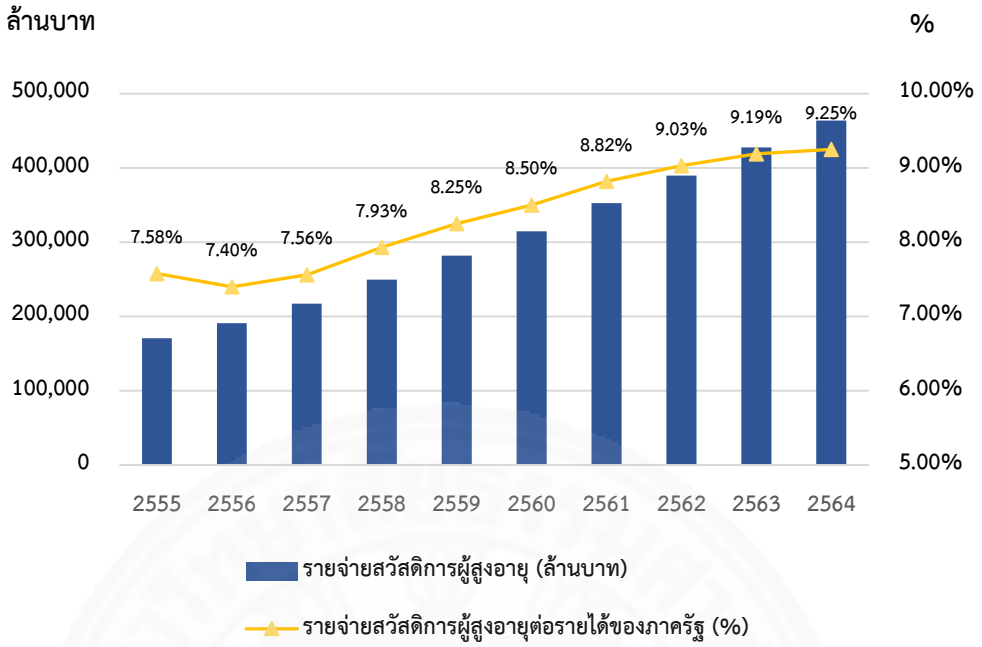
Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 1.1 ผลประมาณการรายได้รัฐบาล รายได้ประชาชาติ และรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุภายใต้ระบบปัจจุบันในปี 2555-2564

ปี	รายได้ประชาชาติ (ล้านบาท)	รายได้ของภาครัฐ		รายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุ		
		(ล้านบาท)	สัดส่วนต่อรายได้ประชาชาติ	(ล้านบาท)	สัดส่วนต่อรายได้ประชาชาติ	สัดส่วนต่อรายได้ภาครัฐ
2555	11,382,602	2,250,674	19.8%	170,528	1.50%	7.58%
2556	12,179,384	2,580,934	21.2%	190,957	1.57%	7.40%
2557	13,031,941	2,871,702	22.0%	217,191	1.67%	7.56%
2558	13,944,177	3,146,808	22.6%	249,510	1.79%	7.93%
2559	14,920,269	3,418,560	22.9%	281,893	1.89%	8.25%
2560	15,964,688	3,700,968	23.2%	314,661	1.97%	8.50%
2561	17,082,216	3,996,009	23.4%	352,450	2.06%	8.82%
2562	18,277,971	4,312,720	23.6%	389,565	2.13%	9.03%
2563	19,557,429	4,653,521	23.8%	427,570	2.19%	9.19%
2564	20,926,449	5,016,065	24.0%	464,009	2.22%	9.25%

หมายเหตุ. จาก สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, 2555.

Ref. code: 25595804010048YTW



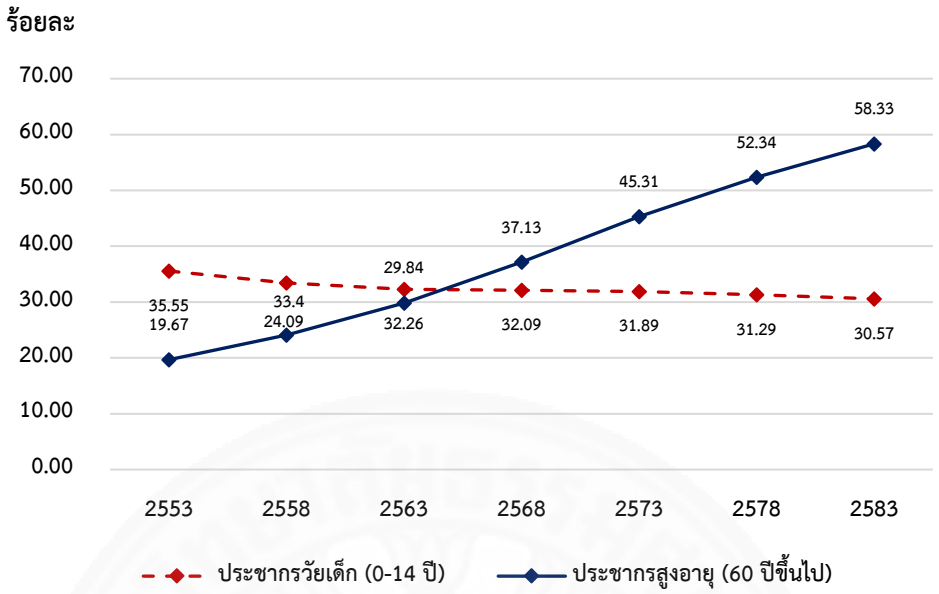
ภาพที่ 1.3 ผลประมาณการรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุ และสัดส่วนของรายได้ของรัฐบาล ภายใต้ระบบปัจจุบันในปี 2555-2564. จาก สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, 2555.

อีกทั้ง ผลจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society) ยังทำให้โครงสร้างของการพึ่งพิงที่วัดโดยอัตราการพึ่งพิงรวมมีการเปลี่ยนแปลงไป จากภาพที่ 1.4 แสดงการคาดประมาณอัตราการพึ่งพิง[2] (Dependency Ratio) พ.ศ. 2553-2578 พบว่า อัตราการพึ่งพิงของประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยเด็ก (อายุ 0-14 ปี) มีแนวโน้มลดลง

---

[2] อัตราการพึ่งพิง คือ อัตราส่วนระหว่างประชากรเด็กและประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยทำงาน ในการคำนวณอัตราส่วนนี้ ประชากรวัยเด็ก คือ ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี ประชากรสูงอายุ คือ ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป และประชากรวัยทำงาน คือ ประชากรอายุระหว่าง 15-59 ปี ดัชนีนี้มีข้อสมมติว่า ประชากรวัยเด็กและวัยสูงอายุต้องพึ่งพิง (ทางเศรษฐกิจ) ประชากรวัยทำงาน อัตราการพึ่งพิงวัยเด็กและวัยสูงอายุนั้น เป็นจำนวนประชากรเด็กและประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยทำงาน 100 คน ค่าของอัตราการพึ่งสะท้อนถึงจำนวนผู้ที่ต้องพึ่งพิงมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ที่ทำงานนั่นเอง (ปัทมา ว่าพัฒนวงศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล, 2553).

Ref. code: 25595804010048YTW



ภาพที่ 1.4 การคาดประมาณอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) พ.ศ. 2553-2583.
จาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557

จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2558 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559) พบว่า ประชากรสูงอายุจำนวนกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 34.33) ของประชากรสูงอายุทั้งหมดมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน[3] (ไม่รวมคนที่ไม่มีรายได้) ทั้งนี้รายได้หลักของประชากรสูงอายุมาจากบุตรมากที่สุด รองลงมาเป็นรายได้ที่มาจากการทำงานของประชากรสูงอายุเอง, เบี้ยยังชีพจากทางราชการ, เงินบำเหน็จ บำนาญ, รายได้จากคู่สมรส, และดอกเบี้ยเงินออมที่ประชากรสูงอายุได้เก็บออม ตามลำดับ โดยในปัจจุบันรายได้หลักที่ประชากรสูงอายุได้รับจากบุตรลดลงอย่างมาก ในขณะที่รายได้จากการทำงานมีแนวโน้มสูงขึ้น (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559)

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจการทำงานของประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2558 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) พบว่า ในปัจจุบันมีจำนวนประชากรสูงอายุทำงาน 3.78 ล้านคน จากจำนวนประชากรสูงอายุทั้งสิ้น 9.46 ล้านคน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2558)

---

[3] เส้นความยากจน สะท้อนความต้องการอาหารและสิ่งจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคลเป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายของปัจเจกบุคคลในการได้มาซึ่งอาหาร และสิ่งจำเป็นที่ไม่ใช่อาหารในขั้นพื้นฐานที่ทำให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ดังนั้นเส้นความยากจนจึงสะท้อนมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำของสังคม (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558).

Ref. code: 25595804010048YTW

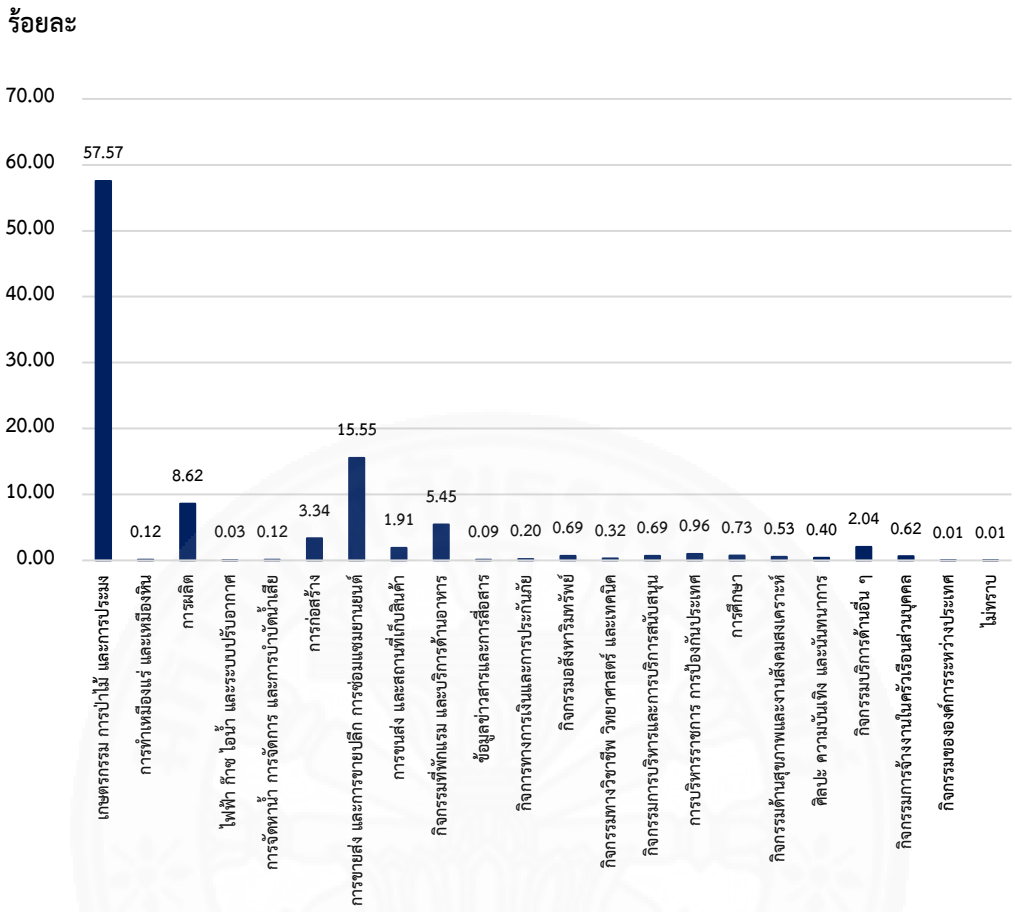
คิดเป็นร้อยละ 39.96 จากจำนวนประชากรสูงอายุทั้งหมด เมื่อพิจารณาตารางที่ 1.2 และ ภาพที่ 1.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน โดยจำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า นอกจากสาขาการเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมงแล้ว สาขาการขายส่ง ขายปลีก และซ่อมแซมรถยนต์ เป็นอีกภาคอุตสาหกรรมที่มีจำนวนประชากรสูงอายุทำงานอยู่เป็นจำนวนมากถึง 5.88 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 15.55 ของภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด รองลงมาเป็นสาขาการผลิต, สาขากิจกรรมที่พักแรมและการบริการด้านอาหาร, สาขาการก่อสร้าง, และสาขาอื่นๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละของประชากรสูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558

อุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	2,175,166	57.57
การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	4,568	0.12
การผลิต	325,758	8.62
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1,291	0.03
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	4,569	0.12
การก่อสร้าง	126,358	3.34
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์	587,613	15.55
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	72,045	1.91
กิจกรรมที่พักแรม และบริการด้านอาหาร	205,930	5.45
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	3,232	0.09
กิจการทางการเงินและการประกันภัย	7,572	0.20
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	26,146	0.69
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	12,144	0.32
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	26,096	0.69
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	36,100	0.96
การศึกษา	27,653	0.73
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	20,147	0.53
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	15,252	0.40
กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	76,888	2.04
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล	23,385	0.62
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	310	0.01
ไม่ทราบ	285	0.01
ยอดรวม	**3,778,222**	**100.00**

หมายเหตุ. จาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559.

Ref. code: 25595804010048YTW



ภาพที่ 1.5 จำนวนและร้อยละของประชากรสูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558. จาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559

ในประเทศไทย ภาคเอกชนยังไม่ได้มีการกำหนดอายุเกษียณสำหรับแรงงานในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่นายจ้างทั่วไปได้ใช้อายุการรับสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพของกองทุนประกันสังคมที่แรงงานเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพที่ “อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์” (พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 77 ทวิ) เป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณของแรงงาน เมื่ออายุครบกำหนด แรงงานก็จะถูกเลิกจ้างไปทั้งที่ยังมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันแรงงานสูงอายุมีจำนวนมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการรองรับจำนวนแรงงานสูงอายุที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาทางด้านรายได้ของประชากรสูงอายุและการขาดแคลนแรงงานในอนาคต การขยายอายุเกษียณการทำงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาทางด้านรายได้และการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ทั้งยังช่วยรองรับแรงงานสูงอายุที่ยังมีความสามารถ ประสบการณ์ และความต้องการที่จะทำงานต่อ

Ref. code: 25595804010048YTW

จากสถานการณ์ข้างต้น การค้นคว้าอิสระนี้จึงเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน โดยได้ศึกษาการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมขายปลีก ซึ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีแรงงานสูงอายุทำงานมากเป็นอันดับสอง รองจากภาคเกษตรกรรม การป่าไม้และประมง และลักษณะงานในภาคอุตสาหกรรมขายปลีกเป็นงานที่แรงงานสามารถใช้ความรู้ประสบการณ์ และความชำนาญที่สั่งสมมาจนสูงอายุได้ รวมทั้งแรงงานมีโอกาสในการปรับตำแหน่งตามสายงาน เพราะองค์กรในภาคอุตสาหกรรมขายปลีกมีการขยายตัวโดยการเปิดสาขาใหม่เพิ่มขึ้น (นงนุช สุนทรชวกานต์ และ พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์, 2556) ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาโดยเลือกบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นกรณีศึกษา ซึ่งบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจขายปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อรายใหญ่ของประเทศ โดยบริษัทมีส่วนแบ่งทางการตลาด (Market Share) เป็นอันดับหนึ่ง หรือร้อยละ 84.25 ของอุตสาหกรรมขายปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อทั้งหมดในประเทศ (บริษัท บิซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน), 2559)

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจหลายธุรกิจ จากตารางที่ 1.3 เป็นการแสดงการแบ่งธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ธุรกิจของบริษัทที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ธุรกิจขายปลีก ซึ่งมี 9 ธุรกิจ รองลงมาเป็น รองลงมาเป็นธุรกิจด้านบริการการศึกษา ธุรกิจด้านบริการทางการเงิน ธุรกิจบริการอาหารพร้อมรับประทาน ธุรกิจบริการด้านสารสนเทศ ธุรกิจบริการด้านการบริการโลจิสติก และธุรกิจขายส่ง ตามลำดับ ผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาเฉพาะในส่วนของธุรกิจขายปลีก เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีจำนวนมากที่สุดในบริษัท

ตารางที่ 1.3 ธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ประเภทของธุรกิจ	รายชื่อธุรกิจ	รวม
1. บริการร้านสะดวกซื้อ (ธุรกิจขายปลีก)	1.1 7-ELEVEn 1.2 Book Smile 1.3 Kudsan 1.4 Exta 1.5 24 Catalog 1.6 CP Retaillink 1.7 Bellinee's 1.8 24 Shopping 1.9 Shopat 24	9 ธุรกิจ

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 1.3 ธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) (ต่อ)

ประเภทของธุรกิจ	รายชื่อธุรกิจ	รวม
2. บริการด้านการเงิน (รับชำระเงิน)	2.1 Counter Service 2.2 Thai Smart Card	2 ธุรกิจ
3. บริการอาหารพร้อมรับประทาน (ผลิตอาหารส่งขาย)	3.1 CP Ram	1 ธุรกิจ
4. บริการด้านการศึกษา	4.1 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ 4.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ 4.3 สถาบันอบรมปัญญธารา 4.4 สถาบันอบรม All Training 4.5 ศึกษาภิวัฒน์	5 ธุรกิจ
5. บริการสารสนเทศ	5.1 Gosoft	1 ธุรกิจ
6. บริการด้านการบริหารโลจิสติก	6.1 Dynamic Management	1 ธุรกิจ
7. บริการด้านขายส่ง	7.1 Macro	1 ธุรกิจ
8. บริการด้านสื่อสารการตลาด	8.1 MAM Heart	1 ธุรกิจ

หมายเหตุ. จาก บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), 2559.

จากตารางที่ 1.4 แสดงจำนวนของพนักงานประจำในธุรกิจขายปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยมีจำนวนพนักงาน 43,030 คน แบ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการร้าน 31,772 คน คิดเป็นร้อยละ 73.84 และพนักงานในสำนักงานใหญ่ 11,258 คน คิดเป็นร้อยละ 26.16 บริษัทได้ใช้เกณฑ์การเกษียณอายุของพนักงานจากการรับสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพของกองทุนประกันสังคมที่พนักงานเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ ให้ได้รับเงินบำนาญชราภาพที่อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ดังนั้นเมื่อพนักงานเหล่านี้อายุครบ 55 ปี ก็จะต้องเกษียณอายุไป หากมีการขยายอายุเกษียณ ก็จะช่วยให้พนักงานเหล่านี้ทำงานต่อไปได้หลังอายุ 55 ปี

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 1.4 จำนวนพนักงานในกลุ่มร้านสะดวกซื้อ (ธุรกิจขายปลีก) ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ประเภทพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการร้าน	31,772	73.84
2. พนักงานในสำนักงานใหญ่	11,258	26.16
รวม	43,030	100

หมายเหตุ. จาก รายงานประจำปี บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), 2559.

แม้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการร้านเป็นพนักงานที่มีสัดส่วนจำนวนในบริษัทสูงถึงร้อยละ 73.48 แต่พนักงานส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่น ซึ่งมีอัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง และลักษณะงานในร้านสะดวกซื้อเป็นงานบริการในการขายสินค้าในร้านขายปลีก การทำงานบางประเภทจึงไม่สามารถใช้แรงงานสูงอายุได้ เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ เช่น ต้องยืนเป็นเวลานาน ยกของหนัก เช็คสต๊อค รวมถึงการเข้างานเป็นกะ ทำให้แรงงานสูงอายุทำงานในส่วนนี้เป็นจำนวนน้อย งานศึกษานี้จึงจะเลือกศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานในหน่วยงานของสำนักงานใหญ่

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาหน่วยงานของสำนักงานใหญ่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่ามีหน่วยงานทั้งหมด 7 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานบัญชีและการเงิน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีสัดส่วนของจำนวนพนักงานสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.16 ของพนักงานประจำทั้งหมดในสำนักงานใหญ่ รองลงมาเป็นหน่วยงานการตลาด ร้อยละ 22.68 หน่วยงาน CAF-M (เป็นหน่วยงานด้านวิศวกรรมศาสตร์และงานด้านดูแลทรัพย์สินของบริษัท) ร้อยละ 17.73 หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 10.24 หน่วยงานจัดซื้อ ร้อยละ 7.78 หน่วยงานพัฒนาความยั่งยืน (เป็นหน่วยงานด้านการวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ) ร้อยละ 6.39 และหน่วยงานสารสนเทศ ร้อยละ 2.02 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1.5

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 1.5 อัตรากำลังคน แบ่งตามหน่วยงานของสำนักงานใหญ่ที่ทำเกี่ยวกับร้านสะดวกซื้อ (ธุรกิจขายปลีก) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ลำดับ	สายงาน	ร้อยละ
1	หน่วยงานบัญชีและการเงิน	33.16
2	หน่วยงานการตลาด	22.68
3	หน่วยงาน CAF-M	17.73
4	หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล	10.24
5	หน่วยงานจัดซื้อ	7.78
6	หน่วยงานพัฒนาความยั่งยืน	6.39
7	หน่วยงานสารสนเทศ	2.02
	รวม	100.00

หมายเหตุ. จาก สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), 2559.

งานศึกษานี้ มุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของพนักงานของบริษัท ว่าต้องการทำงานต่อหรือไม่ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) และปัจจัยที่ผู้บริหารในบริษัทใช้ในการตัดสินใจจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อ ในหน่วยงานของสำนักงานใหญ่ของบริษัท รวมถึงศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงานในอนาคต พร้อมทั้งวางแผนและกำหนดนโยบายสำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานในบริษัท และเพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. ศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของพนักงาน ว่าจะทำงานต่อหรือไม่ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงานในธุรกิจขายปลีก ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

2. ศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงาน และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ ในธุรกิจขายปลีก ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

Ref. code: 25595804010048YTW

3. ศึกษาถึงแนวทางแก้ไข พัฒนา และเพื่อวางแผนนโยบายสำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงานในธุรกิจขายปลีก ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงานของบริษัทที่ทำธุรกิจประเภทขายปลีก โดยเลือกบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นกรณีศึกษา วิธีการคือ การใช้ข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40-55 ปี จำนวน 400 คน (จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ และกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งมาเพียง 28 ปี สัดส่วนพนักงานสูงอายุมีจำนวนไม่มาก เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-55 ปี และอาชีพของพนักงานปะปนไปในสายงาน จึงไม่สามารถสำรวจตามร้อยละของสายงานได้) ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของพนักงาน ว่าจะทำงานต่อหรือไม่ หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) และการใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารในองค์กร ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุ ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ รวมถึงความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 4 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดนโยบายองค์กร และสามารถให้ความรู้ และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในงานศึกษานี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดช่วงเวลาในการศึกษา ตั้งแต่สิงหาคม 2559-พฤษภาคม 2560 เป็นระยะเวลา 7 เดือน

1.4 แหล่งที่มาของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการแจกแบบสอบถามพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40-55 ปี จำนวน 400 คน (จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ และกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-55 ปี) โดยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของพนักงาน ว่าจะทำงานต่อหรือไม่ หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงานของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุ ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการ

Ref. code: 25595804010048YTW

ทำงานของแรงงานสูงอายุ และความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 4 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดนโยบายองค์กร และสามารถให้ความรู้ และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในงานศึกษานี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากบทความ วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ซึ่งเผยแพร่โดยแหล่งข้อมูลและหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย เป็นต้น

1.5 วิธีการศึกษา

งานศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขยายอายุการทำงานของแรงงานสูงอายุ โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย เป็นต้น

3. ศึกษาเชิงปริมาณโดยการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40-55 ปี จำนวน 400 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงานของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

4. ศึกษาเชิงคุณภาพโดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ และความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 4 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดนโยบายองค์กร และสามารถให้ความรู้ และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในงานศึกษานี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

Ref. code: 25595804010048YTW

1.6 นิยามศัพท์

แรงงาน (Labor) หมายถึง กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจหมายถึงคนในวัยทำงานทั้งหมดที่เป็นกำลังแรงงาน (Labor Force) หรืออาจหมายถึง จำนวนวันหรือชั่วโมง (man-day หรือ man-hour) ที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงในทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงในระยะเวลาอันสั้นได้ โดยแรงงานถือเป็นปัจจัยในการผลิตชนิดหนึ่ง รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535)

ผู้สูงอายุ (Older Person) หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป และสามารถแบ่งระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้ 3 ระดับ (องค์การสหประชาชาติ, 2550) ได้แก่

1. ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

2. ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์

3. ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่

การเกษียณอายุงาน หมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ หรือหยุดทำงานนั้นๆ เพราะร่างกายไม่เหมาะสม เช่น ราชการไทย กำหนดเกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี เป็นต้น (บรรลุ ศิริพานิช, 2550)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของแรงงาน ในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงานของธุรกิจขายปลีกในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

Ref. code: 25595804010048YTW

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงาน ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ และความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ในธุรกิจขายปลีกของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

3. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขและพัฒนา เพื่อใช้วางแผนนโยบายสำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงานของแรงงานสูงอายุในธุรกิจขายปลีกของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

1.8 องค์ประกอบของการศึกษา

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุการทำงานของแรงงานสูงอายุ กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีเนื้อหาทั้งหมด 6 บท ดังนี้

บทที่ 1 นำเสนอที่มาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการศึกษา แหล่งที่มาของข้อมูล วิธีการศึกษา นิยามศัพท์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 นำเสนอแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีอุปทานแรงงาน ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีวงจรชีวิต รวมถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 นำเสนอวิธีการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดกลุ่มประชากรและตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษา และสมมติฐานในการศึกษา

บทที่ 4 นำเสนอผลการศึกษาทางด้านอุปทานแรงงาน ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

บทที่ 5 นำเสนอผลการศึกษาทางด้านอุปสงค์แรงงานที่มีต่อแรงงานสูงอายุ หรือความต้องการจ้างแรงงานสูงอายุ ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ รวมถึงความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

บทที่ 6 นำเสนอการสรุปผลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากการศึกษา

Ref. code: 25595804010048YTW

บทที่ 2
แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออ้างอิงสำหรับการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษานั้น จะเป็นการอธิบายรายละเอียดของทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ต่างๆ ที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานค้นคว้าอิสระนี้ โดยทฤษฎีที่นำมาใช้ ได้แก่ ทฤษฎีอุปทานแรงงาน ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน ทฤษฎีทุนมนุษย์ และทฤษฎีวงจรชีวิต ซึ่งจะนำมาอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ของพนักงานในบริษัท และปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจจ้างแรงงานสูงอายุทำงาน ของผู้บริหารในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน

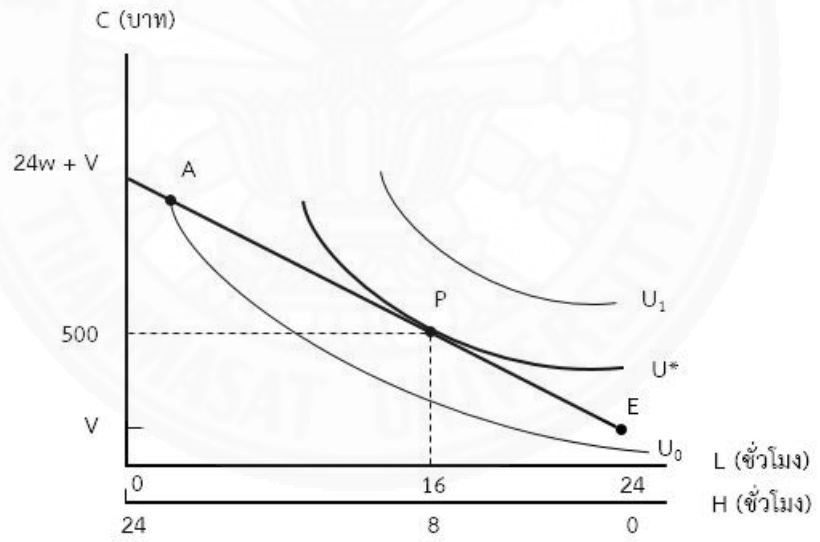
ทฤษฎีทางด้านอุปทานแรงงาน ที่นำมาใช้เป็นกรอบอธิบายถึงความต้องการและความพร้อมของบุคคลที่จะเสนอขายแรงงานให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง มาจากแนวคิดทฤษฎีการเสนอขายแรงงานระดับบุคคล (Theory of Individual Labor Supply) ซึ่งอธิบายถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อน แนวคิดนี้อธิบายทางเลือกของบุคคลที่มีทางเลือกสองทางที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับอรรถประโยชน์หรือความพอใจ คือ การทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการการบริโภค (C) ซึ่งเป็นมูลค่าในการบริโภคสินค้าและบริการทั้งสิ้นของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง และอีกทางเลือกของบุคคลคือ การพักผ่อน (L) โดยจำนวนการบริโภคและการพักผ่อนที่บุคคลบริโภคมากขึ้น จะทำให้บุคคลได้รับความพอใจมากขึ้น

การอธิบายความต้องการในการเสนอขายแรงงานของแต่ละบุคคล สามารถอธิบายได้ด้วยเส้นงบประมาณ (Budget Line) และเส้นความพอใจเท่ากัน (Indifference Curve) โดยมีข้อสมมติว่า บุคคลแต่ละบุคคลจะมีเวลาที่กำหนด เช่น วันละ 24 ชั่วโมง และจัดสรรไปในสองกิจกรรม คือ การทำงานเพื่อการบริโภค (C) และการพักผ่อน (L) ในการทำงาน บุคคลจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ w บาท ซึ่งเขาจะนำรายได้จากการทำงานไปใช้ในการบริโภค ดังนั้น

Ref. code: 25595804010048YTW

หากบุคคลต้องการบริโภคมากขึ้น บุคคลย่อมต้องใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น และลดเวลาในการพักผ่อนให้น้อยลง แต่ถ้าบุคคลต้องการที่จะใช้เวลาในการพักผ่อนมากขึ้น บุคคลก็ต้องลดเวลาในการทำงานลง ซึ่งระดับการบริโภคของบุคคลนั้นจะลดลงด้วย นอกจากนี้บุคคลยังมีรายได้อื่นๆ ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน (Non-Labor Income) อีกวันละ V บาท ดังนั้นหากบุคคลไม่ทำงานเลย จะทำให้บุคคลนั้นไม่มีรายได้จากการทำงาน แต่ยังมีรายได้อื่นๆ ที่ไม่ได้มาจากการทำงานเท่ากับ V บาท แต่หากบุคคลทำงาน 24 ชั่วโมง (เวลาในการพักผ่อน 0 ชั่วโมง) บุคคลจะมีรายได้ทั้งหมดเท่ากับ 24w + V

จากภาพที่ 2.1 แสดงดุลยภาพการเลือกการทำงานและการพักผ่อน โดยข้อสมมติที่ว่า บุคคลต้องการเลือก โดยทำให้เขาได้รับอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximize Utility) นั่นคือ บุคคลจะเลือกบริโภคและพักผ่อนโดยที่เขาสามารถไปสู่เส้นอรรถประโยชน์สูงสุดที่จะเป็นได้บนเส้นงบประมาณ (Budget Line) ทางเลือกที่เหมาะสมของบุคคลนั้นจะอยู่ที่จุด P ซึ่งเป็นจุดที่ความชันของเส้นความพอใจเท่ากันและความชันของเส้นงบประมาณเท่ากันพอดี กล่าวคือ บุคคลจะพักผ่อน 16 ชั่วโมงต่อวัน และทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน (24-16)

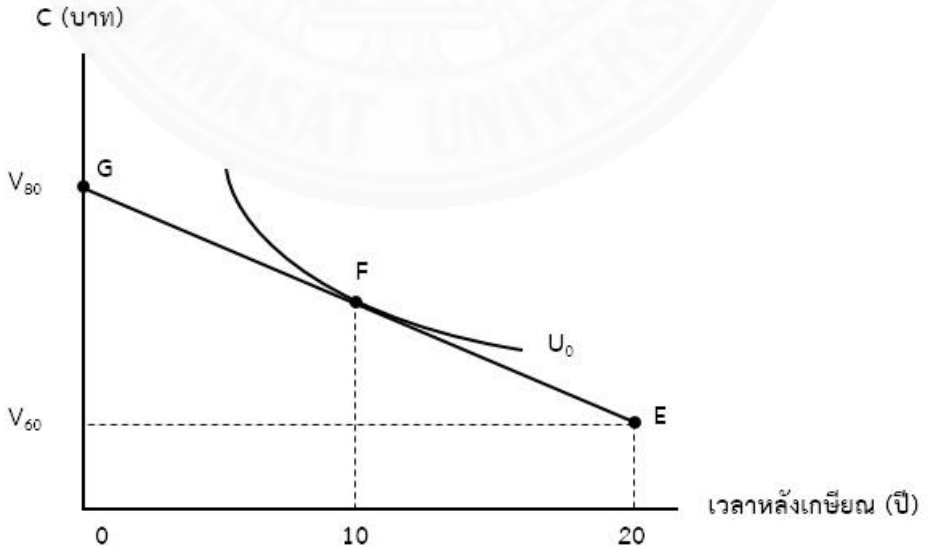


ภาพที่ 2.1 ดุลยภาพการเลือกการทำงานและการพักผ่อน. จาก *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, โดย นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่กำหนดการตัดสินใจเสนอขายแรงงานของบุคคล คือ อัตราค่าจ้าง ทั้งนี้ หากรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานมีจำนวนสูงมาก อาจจะส่งผลให้บุคคลตัดสินใจไม่ทำงาน

Ref. code: 25595804010048YTW

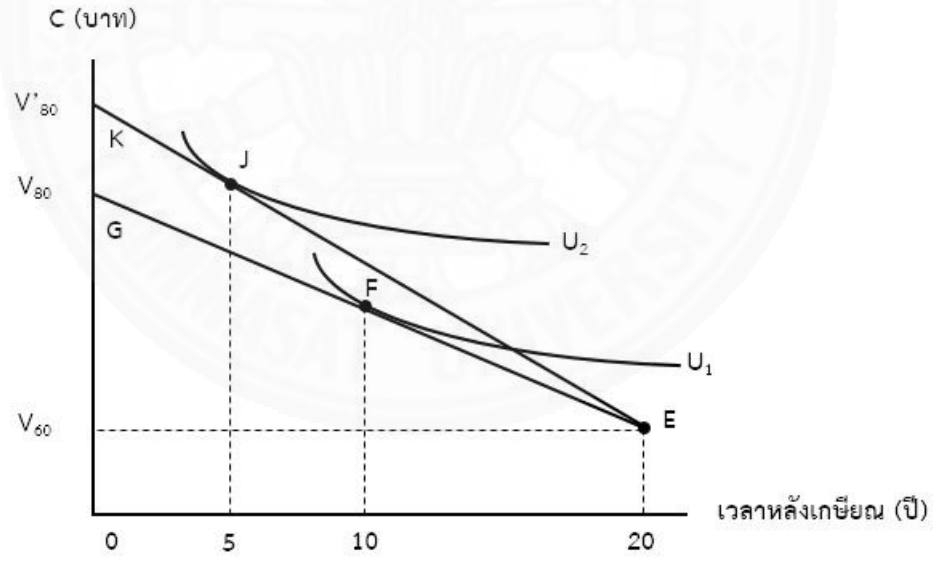
เมื่อพิจารณาการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของบุคคล โดยสมมติว่า บุคคลจะเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี โดยที่ได้รับเงินบำนาญตลอดชีวิต กล่าวคือ หากบุคคลมีอายุขัยอยู่ที่ 80 ปี ก็จะได้รับเงินบำนาญไปอีก 20 ปี (80-60) V_{60} จึงเป็นมูลค่าปัจจุบันของเงินบำนาญ ซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของบุคคลที่เกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี หลังเกษียณอายุการทำงานเขาจึงสามารถบริโภคสินค้าและบริการมูลค่า V_{60} โดยไม่ต้องทำงานตลอดเวลา 20 ปี ที่เหลือ การเลือกของบุคคลจึงอยู่ที่จุด E แต่หากบุคคลเลือกที่จะทำงานจนสิ้นอายุขัยที่อายุ 80 ปี มูลค่าปัจจุบันของรายได้จากการทำงานต่อจะเท่ากับ V_{80} ซึ่งมากกว่าเงินบำนาญที่บุคคลได้รับโดยไม่ทำงาน ($V_{80} > V_{60}$) การเลือกของบุคคลจะอยู่ที่จุด G เส้น EG จึงเป็นขอบเขตของต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Set) ของบุคคลที่ยังสามารถเลือกเกษียณอายุการทำงานที่อายุมากกว่า 60 ปี โดยบุคคลสามารถเลือกที่จะเกษียณอายุการทำงานระหว่างช่วงอายุ 60-80 ปี ได้ เส้น EG จึงเป็นเส้นงบประมาณ (Budget Line) ที่บุคคลเผชิญนั่นเอง หากบุคคลต้องการพักผ่อนมากหรือใช้เวลาหลังการเกษียณอายุการทำงานนานๆ บุคคลจะเลือกเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี แต่จะต้องยอมเสียการบริโภคสินค้าและบริการที่มีมูลค่า V_{80}-V_{60} ไปด้วย ทั้งนี้บุคคลสามารถเลือกที่จะพักผ่อนหรือทำงานเพื่อบริโภคสินค้าและบริการที่จุดดุลยภาพ F ซึ่งเป็นจุดสัมผัสของเส้นความพอใจเท่ากัน U_0 และเส้นงบประมาณ EG ได้ ในกรณีนี้คือ บุคคลจะเลือกทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน 10 ปี และเลือกการพักผ่อนหลังเกษียณอายุการทำงาน 10 ปี (เกษียณอายุการทำงานที่อายุ 70 ปี) ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ดุลยภาพการเลือกเกษียณอายุ. จาก *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, โดย นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Ref. code: 25595804010048YTW

ในกรณีที่อัตราค่าจ้างของบุคคลเพิ่มสูงขึ้น โดยเงินบำนาญของบุคคลที่เกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี ไม่เปลี่ยนแปลง มูลค่าปัจจุบันของรายได้จากการทำงานต่อจนถึงอายุ 80 ปี จะเพิ่มสูงขึ้นเป็น V'_{80} เส้นงบประมาณจะเคลื่อนจากเส้น EG เป็นเส้น EK ซึ่งอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นส่งผลให้เกิดผลทางรายได้และผลทางการทดแทน โดยผลทางการทดแทนจากการที่ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการเกษียณอายุการทำงานเพิ่มสูงขึ้น คือ บุคคลจะเลือกเวลาพักผ่อนน้อยลงและเพิ่มเวลาในการทำงานมากขึ้น และจากการที่ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลมีรายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น หากการพักผ่อนเป็นสินค้าปกติ เมื่อรายได้เพิ่ม บุคคลจะพักผ่อนเพิ่มขึ้น ผลทางรายได้ คือ บุคคลจะเกษียณอายุการทำงานเร็วขึ้น เพื่อพักผ่อนมากขึ้น ดังนั้นในการตัดสินใจของบุคคลที่จะเลือกการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานเร็วขึ้นหรือช้าลง ขึ้นอยู่กับผลทางการทดแทนและผลทางรายได้ ถ้าผลทางการทดแทนมากกว่าผลทางรายได้ บุคคลจะเลือกเกษียณอายุการทำงานช้าลงและทำงานมากขึ้น ภาพที่ 2.3 แสดงถึงผลทางการทดแทนสูงกว่าผลทางรายได้ จุดดุลยภาพใหม่จะอยู่ที่จุด J บนเส้นความพอใจเท่ากัน U_2 บุคคลนี้จะทำงานมากขึ้น พักผ่อนน้อยลง บุคคลจึงตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานช้าไปอีก 5 ปี (เกษียณอายุการทำงานที่อายุ 75)



ภาพที่ 2.3 ผลของค่าจ้างต่อการเลือกเกษียณอายุ. จาก *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, โดย นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นอกจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างและรายได้ที่ทำให้เส้นงบประมานของแรงงานสูงอายุเปลี่ยนไป จะส่งผลให้บุคคลตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานเร็วขึ้นหรือ

Ref. code: 25595804010048YTW

ช้าลงแล้ว ปัจจัยอื่นๆ ก็ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น ปัจจัยด้านสุขภาพของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐ เป็นต้น ดังนั้น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนในทุกรูปแบบเพื่อให้แรงงานสูงอายุมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

2.1.2 ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน

ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน ที่นำมาใช้นี้ อธิบายถึงความต้องการของนายจ้างที่มีต่อแรงงาน โดยมีเป้าหมายคือ การแสวงหากำไรสูงสุด (Profit Maximization) ให้กับหน่วยธุรกิจ โดยเงื่อนไขของกำไรสูงสุด คือ การผลิตสินค้าและบริการ ณ ระดับต้นทุนส่วนเพิ่ม (Marginal Cost: MC) เท่ากับรายรับส่วนเพิ่มจากปัจจัยการผลิต (Marginal Revenue Product: MRP) ถ้ารายรับส่วนเพิ่มจากการผลิตสูงกว่าต้นทุนส่วนเพิ่ม ผู้ผลิตสามารถเพิ่มกำไรด้วยการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันถ้ารายรับส่วนเพิ่มจากปัจจัยการผลิตต่ำกว่าต้นทุนส่วนเพิ่ม ผู้ผลิตสามารถเพิ่มกำไรด้วยการลดจำนวนแรงงานลง

ภายใต้ข้อสมมติที่ว่าผู้ผลิตต้องการกำไรสูงสุด (Profit Maximization) การที่หน่วยผลิตจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขึ้นอยู่กับมูลค่าของผลผลิตหน่วยท้าย (Value of Marginal Product of Labor: VMP_H) เป็นรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานในการผลิต 1 หน่วย โดยผู้ผลิตจะได้กำไรสูงสุดเมื่อรายได้ที่ผู้ผลิตได้รับจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย เท่ากับต้นทุนที่ผู้ผลิตต้องจ่ายให้กับแรงงาน (w) เมื่อมีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย หากรายได้ส่วนเพิ่มที่ผู้ผลิตได้รับจากการจ้างแรงงานมากกว่าต้นทุนส่วนเพิ่มที่ผู้ผลิตต้องจ่ายให้กับแรงงาน ผู้ผลิตก็จะได้กำไรเพิ่มขึ้น แต่หากรายได้ส่วนเพิ่มที่ผู้ผลิตได้รับจากการจ้างแรงงานน้อยกว่าต้นทุนส่วนเพิ่มที่ผู้ผลิตต้องจ่ายให้กับแรงงาน ผู้ผลิตก็จะขาดทุน ซึ่งมูลค่าของผลผลิตหน่วยท้าย (Value of Marginal Product of Labor: VMP_H) คำนวณโดยการใช้ราคา (P) (กรณีที่เป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์) คูณกับมูลค่าผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product: MP_H)

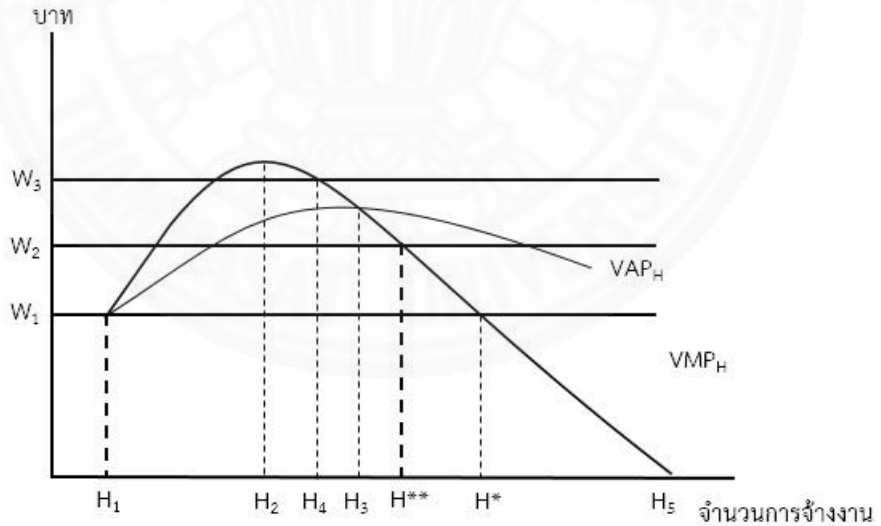
$$VMP_H = P \times MP_H$$

และมูลค่าของผลผลิตเฉลี่ย (Value of Average Product of Labor: VAP_H) ที่ได้รับจากการจ้างแรงงาน คือ รายได้ที่ได้รับจากการขายผลผลิตโดยเฉลี่ยต่อการจ้างงาน 1 หน่วย ในราคา P บาท ดังนั้น มูลค่าของผลผลิตเฉลี่ย (Value of Average Product of Labor: VAP_H) จะเท่ากับราคา (P) คูณกับมูลค่าผลผลิตเฉลี่ย (Average Product of Labor: AP_H)

$$VAP_H = P \times AP_H$$

Ref. code: 25595804010048YTW

ในการตัดสินใจจ้างงานในระยะสั้น ในช่วงแรก VMP_H จะเพิ่มขึ้น เมื่อ MP_H เพิ่มขึ้น แต่เมื่อ MP_H ลดลง เพราะกฎการลดน้อยถอยลงของผลได้ VMP_H จึงลดลงด้วย และ VMP_H จะเท่ากับ VAP_H เมื่อ VAP_H สูงสุด เช่นเดียวกับที่ AP_H สูงสุด เนื่องจากหน่วยผลิตจ้างแรงงานภายในช่วง AP_H สูงสุดถึง MP_H เท่ากับ 0 ในระยะสั้น หากอัตราค่าจ้างในตลาดเท่ากับ w_1 เงื่อนไขที่ทำให้ผู้ผลิตสามารถทำกำไรได้สูงสุด คือ จำนวนการจ้างงานที่ทำให้ $VMP_H = w_1$ แต่เงื่อนไขดังกล่าวจะเกิดกับระดับการจ้างงานที่ H_1 ชั่วโมง และ H* ชั่วโมง การจ้างงานที่ H_1 ชั่วโมง นั้น เมื่อขยายการผลิตโดยการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ผู้ผลิตจะได้รับมูลค่าส่วนเพิ่มมากกว่าต้นทุนส่วนเพิ่ม ($VMP_H > w_1$) และมูลค่าผลผลิตเฉลี่ยจากแรงงานยังคงสูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ผู้ผลิตจะไม่หยุดผลิตที่ H_1 และสามารถทำการผลิตต่อไปได้เรื่อยๆ ตราบเท่าที่ VMP_H สูงขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตาม กฎการลดน้อยถอยลงของผลได้ส่งผลให้ VMP_H ลดลงในที่สุด โดยผู้ผลิตจะต้องตัดสินใจผลิตสินค้าในขนาดการผลิตที่ใช้แรงงาน H* ชั่วโมง จึงจะได้กำไรสูงสุด ผู้ผลิตที่ต้องการกำไรสูงสุด จะไม่จ้างแรงงงานมากกว่า H* ชั่วโมง เพราะต้นทุนส่วนเพิ่มจะสูงกว่ามูลค่าส่วนเพิ่มจากการใช้แรงงานผลิตสินค้า ทั้งนี้ หากอัตราค่าจ้างในตลาดเพิ่มขึ้นเป็น w_2 บาทต่อชั่วโมง ผู้ผลิตที่ต้องการกำไรสูงสุดจะจ้างแรงงานลดลงไปเหลือ H** ชั่วโมง ดังแสดงในภาพที่ 2.4

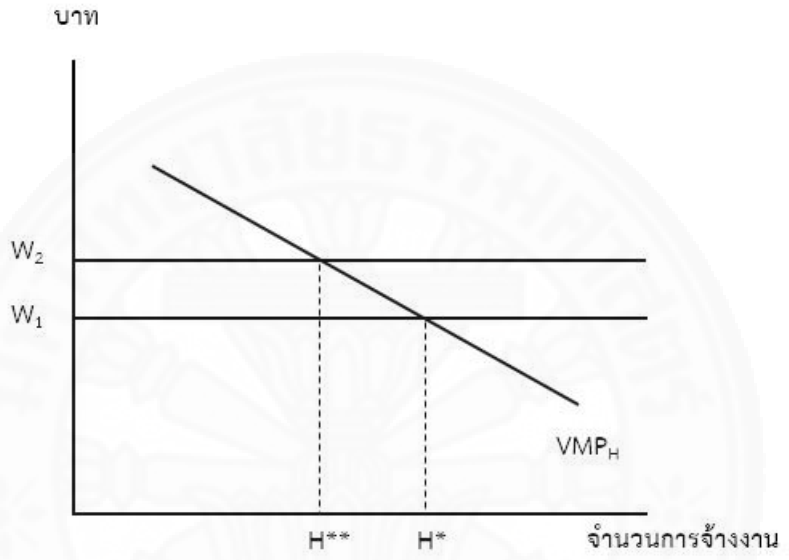


ภาพที่ 2.4 การตัดสินใจจ้างงานในระยะสั้น. จาก *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, โดย นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การตัดสินใจจ้างงานของผู้ผลิตที่ต้องการกำไรสูงสุด เกิดจากการที่แรงงานยังทำรายได้ให้กับผู้ผลิตมากกว่าต้นทุนที่ผู้ผลิตต้องจ่ายให้กับแรงงาน ผู้ผลิตก็ยินดีที่จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น

Ref. code: 25595804010048YTW

เรื่อยๆ จนแรงงานหน่วยสุดท้ายที่ทำรายได้ให้คุ้มกับต้นทุนที่ผู้ผลิตจ่ายไป ($VMP_H = w_1$) ซึ่งทำให้ผู้ผลิตได้กำไรสูงสุด เส้น VMP_H อยู่ต่ำกว่าเส้น VAP_H ผู้ผลิตจะยอมจ่ายค่าจ้างที่ไม่สูงกว่ามูลค่าผลผลิตเฉลี่ย เส้นอุปสงค์ระยะสั้นของแรงงานสะท้อนโดยเส้น VMP_H จึงมีลักษณะทอดลงจากซ้ายไปขวา ดังนั้นจำนวนแรงงานที่ผู้ผลิตจ้างจึงแปรผกผันกับอัตราค่าจ้าง และเมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจาก w_1 เป็น w_2 ผู้ผลิตจึงต้องการจ้างแรงงานน้อยลง ดังแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 เส้นอุปสงค์ระยะสั้นของแรงงาน. จาก *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, โดย นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2.1.3 ทฤษฎีทุนมนุษย์

โดยทั่วไปในระบบเศรษฐกิจ หน่วยผลิตสามารถเพิ่มผลผลิตได้ด้วยการเพิ่มปัจจัยแรงงานหรือปัจจัยทุนในการผลิต แต่ในขณะเดียวกัน หน่วยผลิตก็สามารถเพิ่มผลผลิตโดยไม่เพิ่มปริมาณของปัจจัยการผลิต แต่เพิ่มคุณภาพของปัจจัยนั้นๆ แทนได้ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การปรับปรุงสุขภาพอนามัย เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เรียกว่า การลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital)

การศึกษาถือได้ว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่ชัดเจนที่สุด เนื่องจากการศึกษาสามารถสร้างทักษะต่างๆ ให้กับบุคคล ทั้งยังทำให้ผลิตภาพของบุคคลนั้นสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้การลงทุนในทุนมนุษย์อีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อแรงงาน คือ การฝึกอบรมฝีมือจากการทำงาน (On-The-Job Training) เป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่เพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแบบทั่วไป (General On-The Job-Training) และ

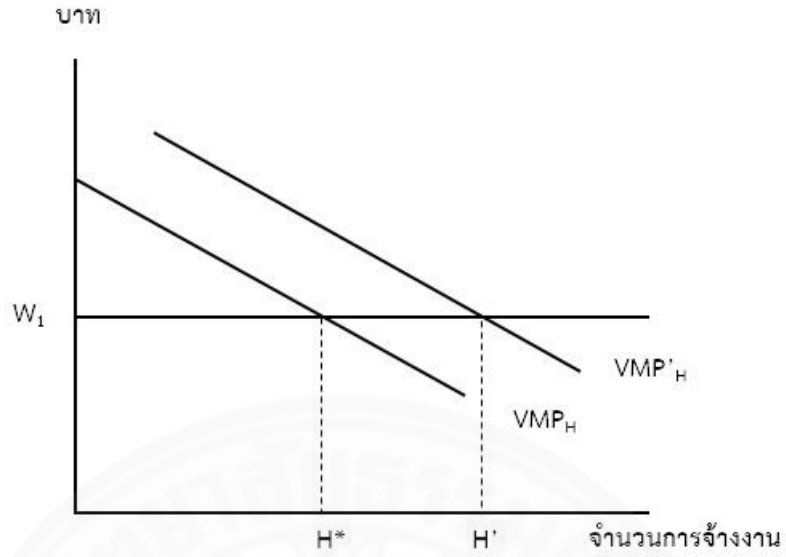
Ref. code: 25595804010048YTW

การฝึกอบรมฝีมือแบบเฉพาะทาง (Specific On-The-Job Training) โดยการฝึกอบรมฝีมือแบบทั่วไปนั้น เป็นการฝึกฝีมือหรือสร้างทักษะที่สามารถนำไปใช้ในหน่วยผลิตอื่นๆ ได้นอกเหนือจากหน่วยผลิตที่ให้การฝึกอบรม ส่วนการฝึกอบรมฝีมือความรู้เฉพาะทาง เป็นการฝึกซึ่งจะทำให้ผลิตภาพของแรงงานที่ได้รับการฝึกเพิ่มขึ้นเฉพาะในหน่วยผลิตนั้นๆ ถ้าแรงงานไปทำงานที่หน่วยผลิตอื่น ก็จะไม่สามารถนำทักษะที่ได้ไปใช้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้ (อาจนำไปใช้ได้บ้างกับการผลิตอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน)

การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน แต่ในระหว่างการฝึกอบรมนั้น ผลิตภาพของแรงงานมักจะลดลง ผลผลิตของหน่วยผลิตจึงมักจะลดลงในช่วงที่มีการฝึกอบรมแรงงาน แต่ทั้งนี้หน่วยผลิตและแรงงานต่างก็รู้ว่า หลังจากากรฝึกอบรมแรงงานแล้วผลิตภาพของแรงงานจะดีขึ้น และทั้งสองฝ่ายจะได้รับประโยชน์มากขึ้น ซึ่งการรับภาระต้นทุนการลงทุนสำหรับการฝึกอบรมจึงขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ระยะเวลาการได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมนั้น กล่าวคือ สำหรับหน่วยผลิต หากแรงงานมีแนวโน้มการทำงานกับหน่วยผลิตในระยะสั้น หน่วยผลิตก็จะรู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะเป็นฝ่ายลงทุน และสำหรับแรงงาน หากหน่วยผลิตเลิกจ้างงานแรงงานทำต่อ แรงงานก็จะรู้สึกมีโอกาสสูญเสียถ้าแรงงานต้องลงทุนเพื่อสร้างความชำนาญ ดังนั้น หากโอกาสการออกจากงานของแรงงานมีน้อยหรือโอกาสในการทำงานของแรงงานยาวนานขึ้น ผลตอบแทนที่หน่วยผลิตคาดว่าจะได้รับจากแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น หน่วยผลิตก็จะสามารถนำผลจากการลงทุนมาใช้ประโยชน์ได้นาน หน่วยผลิตที่ต้องการกำไรสูงสุดจะตัดสินใจจ้างแรงงานจนกระทั่งมูลค่าส่วนเพิ่มของผลผลิตที่ได้รับจากการทำงานของแรงงานเท่ากับอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้กับแรงงาน ($VMP_t = w_t$)

การที่ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยผลิตได้รับผลผลิตส่วนเพิ่มจากการทำงานของแรงงานสูงขึ้น หน่วยผลิตจะยินดีจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย มูลค่าส่วนเพิ่มจากการผลิตจะส่งผลให้เส้นอุปสงค์การจ้างงานจะเคลื่อนไปขวา ดังแสดงในภาพที่ 2.6

Ref. code: 25595804010048YTW

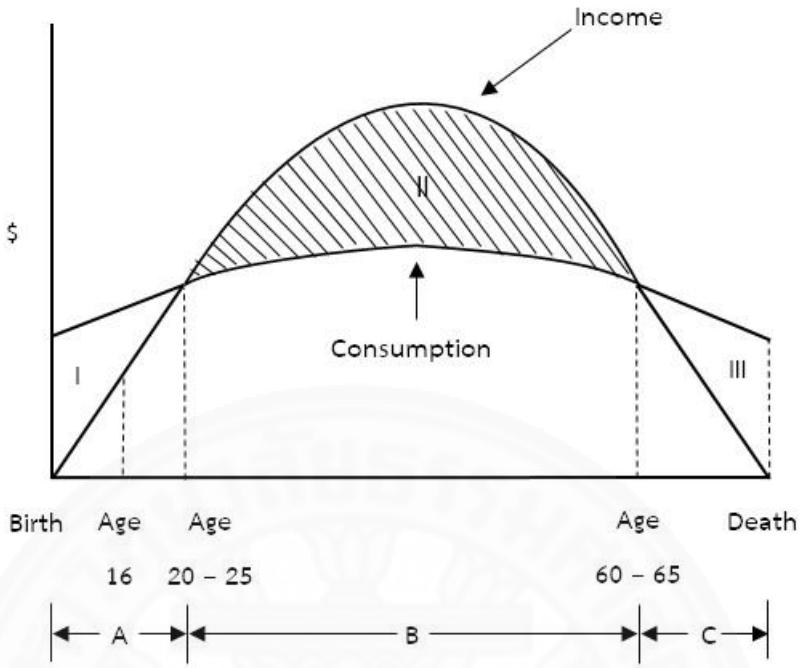


ภาพที่ 2.6 การขยายการจ้างงานระยะสั้น. จาก *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, โดย นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2.1.4 ทฤษฎีวงจรชีวิต

กระบวนการของผู้สูงอายุ ตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต สามารถอธิบายได้โดยใช้รูปแบบทางเศรษฐศาสตร์ในเรื่อง วงจรชีวิต (Life Cycle Model) โดยแต่ละบุคคลมีการใช้ชีวิตในแต่ละช่วงอายุที่สำคัญต่างๆ ตั้งแต่ การศึกษา การทำงาน การแต่งงาน การมีบุตร การสร้างที่อยู่อาศัย การเป็นหัวหน้างาน การออมและการลงทุน เป็นต้น ซึ่งทุกอย่างที่กล่าวมา เป็นกระบวนในการดำเนินชีวิตที่เกิดขึ้นก่อนที่จะก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยจะกำหนดการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงอายุว่าจะเลือกสิ่งไหนหรือทำสิ่งไหนมากที่สุด ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่ออนาคต ในช่วงการเป็นผู้สูงอายุด้วย จากภาพที่ 2.7 เป็นการอธิบายถึงขั้นตอนแต่ละขั้นตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิตว่ามีกระบวนอะไรบ้าง

Ref. code: 25595804010048YTW



ภาพที่ 2.7 Stage of the Simple Economics Life Cycle. จาก *The Economics of an Aging Society*, Robert L. Clark, et al., 2004, Oxford: Blackwell Publishing.

จากภาพที่ 2.7 แสดงขั้นตอนของการดำเนินชีวิต ตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต จะเห็นถึงระดับรายได้สูงและต่ำของบุคคลได้ชัดเจนขึ้น โดยในช่วง A เป็นช่วงที่เส้นระดับการบริโภคเฉลี่ย (Consumption) อยู่สูงกว่าเส้นระดับรายได้เฉลี่ย (Income) ถ้ากำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีเงินออมติดลบ ทำให้มีการกู้ยืม ช่วง B เป็นช่วงที่บุคคลมีรายได้สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งระดับรายได้สูงกว่าจะดับรายจ่ายเพื่อการบริโภค ในช่วง B นี้ บุคคลจะมีเงินออมหรือเงินออมเป็นบวก แต่ในช่วง C ซึ่งเป็นช่วงที่บุคคลเป็นผู้สูงอายุ บุคคลจะทำงานได้น้อยลง ทำให้ระดับรายได้ลดลง และต่ำกว่ารายจ่ายเพื่อการบริโภค จึงต้องอาศัยเงินออมที่ได้จากการทำงานในช่วง B มาใช้จ่าย และเงินออมในช่วง B ก็จะถูกนำมาชำระหนี้ที่กู้ยืมมาในช่วง A ด้วย ส่วนเงินออมที่เหลือจะพอใช้ในช่วงวัยสูงอายุหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับเงินออมในช่วง B ที่เป็นบวก มีมากกว่าเงินออมที่เป็นลบหรือช่วงที่กู้ยืมหรือไม่ ฉะนั้นในช่วง B จึงเป็นช่วงที่บุคคลต้องทำงาน หารายได้ และออมเงินเอาไว้เป็นจำนวนมาก เพื่อใช้สำหรับช่วง C ซึ่งเป็นช่วงที่มีเงินออมติดลบ หรือบุคคลควรจะมีการขยายช่วง B ซึ่งเป็นช่วงทำงานให้กว้างขึ้น ก็จะสามารถนำมาชดเชยเงินออมที่ติดลบในช่วง C ได้

Ref. code: 25595804010048YTW

2.2 งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเพิ่มจำนวนของแรงงานสูงอายุ การทำงานของแรงงานสูงอายุ และการขยายอายุเกษียณการทำงานของแรงงานสูงอายุทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การทำงานของแรงงานสูงอายุในประเทศไทย

จากการศึกษาการทำงานของประชากรสูงอายุในประเทศไทยนั้น **ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551)** ได้ทำการศึกษาแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ พบว่า ขนาดกำลังแรงงานในประเทศไทย (พ.ศ. 2541-2559) มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามจำนวนของประชากรในประเทศที่เพิ่มขึ้น โดยแรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-39 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่มีความพร้อมในการทำงานสูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ แต่แรงงานในช่วงอายุดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะลดลง ขณะที่แรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ**นงนุช สุนทรชวกานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย (2552)** ที่ทำการศึกษาการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2551) ประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานสูงถึงร้อยละ 16.1 ของกำลังแรงงานในตลาดแรงงานไทยทั้งหมด โดยเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2548 และ 2541 ที่ประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานร้อยละ 14.49 และ 12.40 ตามลำดับ โดย**ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551)** ได้คาดการณ์ว่า ในอนาคตจะมีการจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มมากขึ้น เพื่อมาเสริมการจ้างงานแรงงานวัยหนุ่มสาวที่มีแนวโน้มที่ลดลง

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของประชากรสูงอายุ **ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551)** ได้กล่าวว่า การจ้างงานประชากรสูงอายุในลักษณะงานในระบบมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นลักษณะลูกจ้างเอกชนนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นกิจการขนาดใหญ่ (ลูกจ้างจำนวน 10 คนขึ้นไป) ซึ่งต่างจากการจ้างงานในลักษณะงานนอกระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในแต่ละปี โดยการทำงานส่วนใหญ่เป็นลักษณะงานผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวมากกว่าการจ้างงานในประเภทอื่นๆ อย่างไรก็ตาม **ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551)** ได้กล่าวว่า แรงงานสูงอายุมีแนวโน้มการทำงานในลักษณะงานนอกระบบในสัดส่วนที่สูงขึ้นในแต่ละปี แม้ว่าการจ้างงานในลักษณะงานนอกระบบที่เป็นลูกจ้างในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลง แต่แรงงานสูงอายุที่ทำงานเป็นนายจ้างในภาคเกษตรกรรมกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Ref. code: 25595804010048YTW

เช่นเดียวกับงานผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวและผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนที่ไม่มีค่าตอบแทนที่มีแรงงานสูงอายุทำงานเพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดย**ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551)** ได้กล่าวว่า การประกอบธุรกิจส่วนตัวเป็นลักษณะงานที่เหมาะสมกับประชากรสูงอายุมากกว่างานในลักษณะอื่นๆ

เมื่อพิจารณาถึงการทำงานของประชากรสูงอายุในภาคเศรษฐกิจต่างๆ **ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551)** ได้วิเคราะห์การจ้างงานประชากรสูงอายุในภาคเศรษฐกิจต่างๆ พบว่า ภาคเกษตรกรรมเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานประชากรสูงอายุมากที่สุด (มากกว่าร้อยละ 50) เนื่องจากงานในภาคเกษตรกรรมเป็นงานที่ทำได้อย่างต่อเนื่อง และผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมจะไม่ค่อยมีโอกาสในการเปลี่ยนงานไปยังภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ **นงนุช สุนทรชวกานต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย (2552)** ที่ได้ทำการศึกษาการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า นอกจากภาคเกษตรกรรมและประมงแล้ว ภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน เป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีประชากรสูงอายุทำงานอยู่มากที่สุด และยิ่งประชากรสูงอายุมีอายุเพิ่มขึ้น ก็จะยิ่งมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมนี้มากขึ้น รองลงมาเป็นภาคอุตสาหกรรมการผลิต และภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ตามลำดับ ส่วนภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ มีการกระจายการทำงานของประชากรสูงอายุเป็นจำนวนน้อย สำหรับอาชีพของประชากรสูงอายุนั้น นอกจากอาชีพเกษตรกรรมและประมงแล้ว ประชากรสูงอายุทุกกลุ่มประกอบอาชีพการบริการมากที่สุด รองลงมาสำหรับประชากรสูงอายุที่อายุ 60-74 ปี จะประกอบอาชีพพื้นฐานและความสามารถทางฝีมือ ส่วนในกลุ่มประชากรสูงอายุที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไป จะประกอบอาชีพที่ใช้ความสามารถทางฝีมือมากกว่าอาชีพพื้นฐาน

นอกจากนี้ **นงนุช สุนทรชวกานต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย (2552)** ได้มุ่งพิจารณาการทำงานของประชากรสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก การผลิต การโรงแรมและภัตตาคาร โดยได้ประมาณการความต้องการจ้างแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมทั้ง 3 ภาคในอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2553-2562) พบว่า ความต้องการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 2.5 ต่อปี โดยภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ มีความต้องการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีอายุ 60-64 ปี มากที่สุด รองลงมาเป็นภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคารที่การจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นในอัตราค่อนข้างสูง ส่วนภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีอัตราการจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ และภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร จึงเป็นภาคอุตสาหกรรมที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงาน

ในขณะที่**นงนุช สุนทรชวกานต์ และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ (2556)** ได้ทำการศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

Ref. code: 25595804010048YTW

ภาคการค้าและบริการ และภาคการขายส่ง ขายปลีกฯ โรมแรมและภัตตาคาร พบว่า โครงสร้างผลิตภาพแรงงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจมีความแตกต่างกัน และผลิตภาพตามอายุของแรงงานแต่ละอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละภาคเศรษฐกิจ โดยแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุ 55-59 ปี ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต มีผลิตภาพของแรงงานน้อยกว่าแรงงานวัยหนุ่มสาว ในขณะที่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคารมีผลิตภาพของแรงงานสูงสุดที่อายุ 55-59 ปี จากนั้นเมื่อแรงงานอายุ 60-64 ปี ผลิตภาพของแรงงานจะลดลงและน้อยกว่าผลิตภาพของแรงงานวัยหนุ่มสาว ส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการค้าและบริการ มีผลิตภาพของแรงงานเพิ่มขึ้นสูงสุดเมื่อแรงงานอายุ 50-54 ปี จากนั้นผลิตภาพของแรงงานจะลดลงเมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น แต่ยังสูงกว่าผลิตภาพของแรงงานวัยหนุ่มสาวที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมเดียวกันอยู่บ้าง โดย**นงนุข สุนทรชวกานต์และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ (2556)** ได้ประมาณการผลิตภาพการทำงานของแรงงานสูงอายุ โดยใช้แบบจำลองที่เป็นการแบ่งอายุของแรงงาน และพิจารณาความแตกต่างของอาชีพ พบว่า ประชากรสูงอายุในแต่ละภาคเศรษฐกิจมีความสามารถที่จะทำงานต่อไปอีกในระยะเวลาที่แตกต่างกัน โดยอาชีพที่มีทักษะมีโอกาสที่ประชากรสูงอายุจะทำงานได้ยาวนานกว่าอาชีพที่ไร้ทักษะ จึงมีความเป็นไปได้ที่จะขยายอายุเกษียณการทำงานสำหรับแรงงานสูงอายุที่ประกอบอาชีพที่มีทักษะมากกว่าอาชีพที่ไร้ทักษะ หรือในภาคอุตสาหกรรมการค้าและบริการ และภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคารมากกว่าภาคอุตสาหกรรมการผลิต

นอกจากนี้**ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2558)** ได้ทำการศึกษาการขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือและทักษะในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะเป็นช่องทางที่ดีในการสนับสนุนการจ้างงานแรงงานสูงอายุ แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ได้ใช้การจ้างงานแรงงานสูงอายุในการแก้ปัญหานี้ แต่เลือกการบริหารจัดการด้วยวิธีการอื่นๆ ในการแก้ปัญหา เช่น สถานประกอบการใหญ่ๆ ที่ทำธุรกิจประเภทขายปลีกจะมีแนวคิดในการจัดตั้งสถานศึกษาเป็นของตนเอง เพื่อผลิตแรงงานที่มีทักษะเฉพาะที่สถานประกอบการนั้นต้องการ หรือสถานประกอบการที่ทำธุรกิจประเภทโรงแรม จะแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยการจ้างงานชาวต่างชาติที่มีทักษะทางภาษาดีกว่าแรงงานไทย เป็นต้น ทั้งนี้สถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุทำงาน ให้เหตุผลว่า ผู้สูงอายุมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานสูง มีความคุ้นเคยกับสถานประกอบ และยังสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับแรงงานรุ่นใหม่อีกด้วย

สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ได้ทำการศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ โดยการสำรวจอุปสงค์ต่อแรงงานของนายจ้างและอุปทานของ

Ref. code: 25595804010048YTW

แรงงาน และนำมาวิเคราะห์ลักษณะงานอาชีพและเงื่อนไขในการทำงานที่เหมาะสมกับประชากรสูงอายุ ได้ 6 ประเภท ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิผลการทำงาน ดังนี้

1. งานที่ใช้ทักษะสูงและแรงงานน้อย ได้แก่ อาชีพนักวิชาการ เช่น งานสอนหนังสือ และนักวิจัย เป็นต้น อาชีพเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของคนและสัตว์ เช่น แพทย์และพยาบาลสัตวแพทย์ และผู้ดูแลผู้ป่วยที่บ้าน เป็นต้น อาชีพนักกฎหมาย เช่น ทนายความ อัยการ และผู้พิพากษา เป็นต้น อาชีพสถาปนิกและวิศวกร เช่น งานตกแต่งภายในและภายนอก นักออกแบบ และงานควบคุมการก่อสร้าง เป็นต้น อาชีพบริหาร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารงานลักษณะอื่นๆ เป็นต้น อาชีพประจำสำนักงาน เช่น พนักงานบัญชี เลขานุการ และนักวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น อาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น นักวิเคราะห์การเงิน และนักการบัญชี เป็นต้น

2. งานที่ใช้ทักษะสูงและใช้แรงงาน ได้แก่ อาชีพบริการรักษาความปลอดภัย เช่น ยาม ผู้ควบคุมดูแลทัณฑ์สถาน ผู้ดูแลความปลอดภัยในสถานีขนส่ง และผู้ดูแลความปลอดภัยในท่าอากาศยาน เป็นต้น

3. งานที่ใช้ทักษะปานกลางและแรงงานน้อย ได้แก่ อาชีพศิลปะและการแสดง เช่น นักออกแบบเสื้อผ้า ช่างภาพ และนักแสดง เป็นต้น อาชีพบริการสังคมและสังคม เช่น งานบริการประชาชน ที่ปรึกษาด้านสุขภาพจิต และมัคคุเทศก์ เป็นต้น อาชีพเกี่ยวกับการทำอาหาร เช่น แม่ครัวและคนทำอาหารในภัตตาคาร เป็นต้น อาชีพพนักงานประจำสำนักงาน เช่น งานประชาสัมพันธ์ และพนักงานต้อนรับในห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

4. งานที่ใช้ทักษะปานกลาง ใช้แรงงานมาก ได้แก่ อาชีพช่าง เช่น ช่างซ่อมไฟฟ้า ช่างซ่อมรถยนต์ และช่างก่อสร้าง เป็นต้น อาชีพขนส่ง เช่น พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

5. งานที่ใช้ทักษะน้อยและใช้แรงงานน้อย ได้แก่ อาชีพพนักงานประจำสำนักงาน เช่น พนักงานเสิร์ฟ แม่บ้านประจำสำนักงาน และลูกจ้างในร้านค้า เป็นต้น อาชีพค้าขาย เช่น ค้าขายปลีกขายส่ง และลูกจ้างร้านค้า เป็นต้น

6. งานที่ใช้ทักษะน้อยและใช้แรงงานมาก ได้แก่ อาชีพหัตถกรรม เช่น งานถักร้อย จักสาน และทอผ้า เป็นต้น อาชีพการเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา และทำสวน เป็นต้น อาชีพอื่นๆ เช่น การผลิต และพนักงานดูแลหรือเก็บรถเข็นในห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

2.2.2 ผลกระทบจากการขยายอายุเกษียณการทำงานของประชากรสูงอายุ

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (2551) ได้ทำการศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน โดยได้รวบรวมข้อมูลการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรและสำรวจข้อมูลการทำงานในภาคเอกชน พบว่า การขยายอายุการทำงานส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยผลกระทบทางเศรษฐกิจนั้น พบว่า การขยายอายุการทำงาน

Ref. code: 25595804010048YTW

ส่งผลกระทบในทางบวกต่อลูกจ้าง คือ ทำให้ลูกจ้างมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งบุคคลที่ตนต้องอุปการะเลี้ยงดู ช่วยขยายระยะเวลาในการออมเงินให้กับลูกจ้าง โดยลูกจ้างสามารถจัดสรรรายได้บางส่วนเก็บออมไว้ใช้หลังเกษียณอายุการทำงาน ส่วนผลกระทบทางด้านลบนั้นเกิดขึ้นกับนายจ้าง คือ นายจ้างต้องรับภาระค่าจ้างต่อเดือนสำหรับลูกจ้างที่มีการขยายอายุการทำงานสูงกว่าการจ้างแรงงานใหม่ และทำให้ลดโอกาสการจ้างแรงงานใหม่เพื่อทดแทนแรงงานที่มีการเกษียณอายุการทำงาน เมื่อพิจารณาผลกระทบในภาพรวมทางเศรษฐกิจ **สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (2551)** ได้วิเคราะห์อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมของการขยายอายุการทำงานของแรงงานในภาคเอกชน โดยการประยุกต์วิธีการแบบ Dension-Solow เปรียบเทียบมูลค่าผลิตภัณฑ์ประชาชาติต่อปัจจัยแรงงานภาคเกษตรกรรมและแรงงานนอกภาคเกษตรกรรม พบว่า เมื่อเพิ่มปัจจัยแรงงานในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรมร้อยละ 1 แล้ว มูลค่าผลิตภัณฑ์ประชาชาติของแรงงานในภาคเกษตรกรรมจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 และมูลค่าผลิตภัณฑ์ประชาชาติของแรงงานนอกภาคเกษตรกรรมจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.16 โดยกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ดังนั้นแรงงานนอกภาคเกษตรกรรมหรือแรงงานภาคเอกชนมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การขยายอายุการทำงานให้กับแรงงานในภาคเอกชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงงานยังมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนผลกระทบทางสังคมนั้น การขยายอายุการทำงานช่วยลดภาระให้กับครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูประชากรสูงอายุ ทำให้ประชากรสูงอายุมีงานทำอย่างต่อเนื่อง และเป็นงานที่ตนถนัด มีประสบการณ์เป็นอย่างดี และผลกระทบทางด้านคุณภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า การขยายอายุการทำงานเป็นการลดสัดส่วนคนจน ทำให้แรงงานมีรายได้เลี้ยงตนเอง มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และแรงงานสามารถวางแผนชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง

นอกจากนี้ **วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2556)** ได้ทำการศึกษาผลกระทบด้านมหภาคและจุลภาคของการของการขยายอายุเกษียณ พบว่า ผลกระทบในด้านจุลภาคนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างมีรายได้และสวัสดิการเพิ่มขึ้น ส่วนนายจ้างมีต้นทุนในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ส่วนผลกระทบในด้านมหภาค พบว่า หากรัฐบาลส่งเสริมให้แรงงานในภาคเอกชนและแรงงานในภาครัฐทำงานอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลกระทบต่อภาระการคลังของรัฐบาลมากน้อยแตกต่างกัน โดยในภาครัฐ การส่งเสริมให้แรงงานในภาครัฐมีงานทำอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ภาระการคลังที่รัฐบาลจะต้องจ่ายให้กับแรงงานเพิ่มขึ้นตามอายุเกษียณที่เพิ่มขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นค่าจ้างและสวัสดิการ ส่วนในภาคเอกชน การส่งเสริมให้แรงงานในภาคเอกชนมีงานทำอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ภาครัฐมีรายได้จากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสูงกว่าต้นทุนสวัสดิการที่ภาครัฐต้องจ่ายให้กับแรงงานในภาคเอกชน ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาครัฐ และการขยายอายุเกษียณจะช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการเปลี่ยนโครงสร้างประชากรในประเทศที่มีต่อการชะลอตัวของระบบเศรษฐกิจได้ โดยมาตรการที่ส่งผลกระทบต่อการ

Ref. code: 25595804010048YTW

เติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว คือ การส่งเสริมการออมและการพัฒนาเทคโนโลยีทางการผลิต อย่างไรก็ตามมาตรการดังกล่าวไม่สามารถทำในระยะสั้นได้ เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีนั้น จะต้องมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการผลักดันมาตรการการขยายอายุเกษียณของแรงงานไทย ซึ่งสามารถทำได้ในระยะสั้น จึงอาจจะเป็นมาตรการเร่งด่วนที่ช่วยบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรและการขาดแคลนแรงงานได้

2.2.3 การทำงานของแรงงานสูงอายุในต่างประเทศ

อรพินท์ สพโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ (2556) ได้ทำการศึกษาบทเรียนและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุและการขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้ พบว่า ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีใต้ได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ การขาดแคลนแรงงาน ภาระทางการเงินการคลัง และปัญหาอื่นๆ ในสังคม รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงมีมาตรการและนโยบายเพื่อรองรับสังคมสูงอายุและแก้ไขปัญหาจากผลกระทบของการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลมีการออกกฎหมายในการขยายอายุเกษียณการทำงานจากเดิมในภาคเอกชนจะกำหนดอายุเกษียณการทำงานที่ 55-57 ปี เป็นอายุ 60 ปี เท่ากับกำหนดอายุเกษียณของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้กับนายจ้างที่ไม่ต้องการให้มีการกำหนดการขยายอายุเกษียณการทำงานเป็นกฎหมาย เพราะต้องการความยืดหยุ่นในการจ้างและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงานอาจจะนำไปสู่การลดขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชนลง และในส่วนของแรงงานวัยรุ่นที่มีความกังวลว่าการขยายอายุเกษียณการทำงานจะส่งผลกระทบต่อการว่างงานเมื่อสำเร็จการศึกษา เนื่องจากหน่วยงานไม่มีตำแหน่งงานที่เพียงพอ ถ้ายังมีแรงงานสูงอายุทำงานอยู่ โดยรัฐบาลได้มีมาตรการที่จูงใจหน่วยงานที่มีการขยายอายุเกษียณของพนักงานในหน่วยงานนั้น เช่น การกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้าง เพื่อลดอัตราเงินเดือนของแรงงานสูงอายุลง การให้เงินอุดหนุนสำหรับหน่วยงานที่มีการจ้างพนักงานเกินอายุเกษียณ เป็นต้น และมาตรการที่จูงใจแรงงานสูงอายุให้ทำงานต่อหลังการเกษียณอายุการทำงาน เช่น มาตรการการลดหย่อนภาษี การกำหนดกฎระเบียบและดำเนินมาตรการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ และการปรับปรุงระบบบำนาญและการจ่ายผลตอบแทนยามเกษียณอายุ เป็นต้น

ในขณะที่**วรเวศม์ สุวรรณระดา (2556)** ได้ทำการศึกษาบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากประเทศญี่ปุ่น พบว่า ประเทศญี่ปุ่นประสบผลกระทบจากการที่โครงสร้างประชากรในประเทศเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว ทำให้ปัจจุบันประชากรรวมของประเทศมีแนวโน้มลดลง และคาดการณ์ว่าในอนาคตจะขาดแคลนประชากรวัยทำงาน การกำหนดให้มีอายุเกษียณตามกฎหมายและการขยายอายุเกษียณการทำงานจึงเป็น

Ref. code: 25595804010048YTW

เครื่องมือหนึ่งที่ประเทศญี่ปุ่นใช้ในการแก้ปัญหาการขาดประชากรวัยทำงาน ซึ่งรัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นได้เริ่มบังคับใช้เมื่อไม่กี่สิบปีที่ผ่านมา โดยในอดีต (หลังสงครามโลกครั้งที่ 2) แรงงานในภาคเอกชนมีอายุเกษียณอยู่ที่ 55 ปี ซึ่งเป็นแรงงานเฉพาะในบริษัทขนาดใหญ่ และไม่มีการบังคับใช้ทางกฎหมาย ส่วนแรงงานในภาครัฐนั้น ไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุการทำงาน โดยแรงงานสามารถแสดงความจำนงออกจากเองโดยสมัครใจ หลังจากนั้น (ค.ศ. 1955-1970) เศรษฐกิจของประเทศเริ่มเจริญเติบโตขึ้น พร้อมกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างก้าวประโดด ส่งผลให้ทักษะของแรงงานสูงอายุเริ่มไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จึงเกิดความกังวลต่อการจ้างงานแรงงานวัยกลางคนและแรงงานสูงอายุในอนาคต ฝ่ายแรงงานจึงพยายามผลักดันให้มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน บริษัทใหญ่ๆ หลายบริษัทจึงเริ่มมีการขยายอายุเกษียณการทำงานมากขึ้น เมื่อเข้าสู่ทศวรรษ 1970 โครงสร้างประชากรได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย แนวโน้มการขาดแคลนประชากรวัยทำงานในอนาคต ส่งผลให้มีการกำหนดอายุการเกษียณแรงงานและการขยายอายุเกษียณการทำงานเริ่มเป็นทางการมากขึ้น จนในปัจจุบัน (2013) ภาคเอกชนได้มีการกำหนดอายุการเกษียณการทำงานที่อายุ 65 ปี โดยมีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย และภาครัฐบาลมีการกำหนดอายุเกษียณการทำงานที่อายุ 60 ปี ซึ่งความสำเร็จในการขยายอายุเกษียณการทำงานมาจากการผลักดันจากฝ่ายลูกจ้าง การยอมรับจากนายจ้าง และการสนับสนุนจากรัฐบาลของประเทศญี่ปุ่น

นอกจากนี้ **สวรัย บุญยมานนท์ และปภัศร ชัยวัฒน์ (2558)** ได้ทำการศึกษาโครงการทบทวนวรรณกรรมบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากสามประเทศ (สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส และสิงคโปร์) พบว่า การขยายอายุเกษียณการทำงานของสหราชอาณาจักรเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบายบำนาญของภาครัฐบาล ซึ่งระบุว่า การรับผลประโยชน์ของผู้สูงอายุในลักษณะบำนาญ จะขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่จ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดย ค.ศ. 2011 แรงงานทั้งหญิงและชายจะมีอายุเกษียณเพื่อรับบำนาญที่อายุ 65 ปี และ ค.ศ. 2026 อายุเกษียณเพื่อรับบำนาญจะขยายเป็น 66 ปี ซึ่งนโยบายการขยายอายุเกษียณการทำงานได้มีการชี้แจงให้ประชาชนทั่วไปทราบอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางสื่อสาธารณะ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการคัดค้านหรือการต่อต้านที่รุนแรง ต่างจากประเทศฝรั่งเศสที่มีการกำหนดการขยายอายุเกษียณการทำงานที่พิจารณาจากอาชีพเป็นหลัก ทำให้เกิดความแตกแยกระหว่างแรงงาน สหภาพแรงงาน และตัวแทนแรงงานที่รวมตัวกันในบางกลุ่มอาชีพ นโยบายในการขยายอายุเกษียณการทำงานจึงถูกต่อต้านอย่างรุนแรง ส่งผลให้รัฐบาลต้องยุติการดำเนินนโยบายการขยายอายุเกษียณการทำงานลง ส่วนประเทศสิงคโปร์ ในอดีตไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดอายุเกษียณการทำงานแรงงานของประเทศสิงคโปร์ส่วนใหญ่จะนิยมเกษียณการทำงานที่อายุ 55 ปี แต่เนื่องจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ที่อัตราการเกิดของประชากรลดลง ในขณะที่

Ref. code: 25595804010048YTW

ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น รัฐบาลสิงคโปร์จึงได้ออกกฎหมาย Retirement Age Act (RAA) เพื่อกำหนดอายุขั้นต่ำในการเกษียณอายุการทำงาน เป็น 60 ปี ใน ค.ศ. 1993 และขยายอายุเกษียณการทำงานเป็น 62 ปี ในปี 1999 ถึงปีปัจจุบัน (2012) และมีการเปิดโอกาสให้แรงงานที่มีอายุ 62 ปีขึ้นไป สามารถกลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งใหม่ที่มีการปรับหน้าที่และความรับผิดชอบตามความเหมาะสมของแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามความเห็นชอบร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง

ตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 สรุปการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของการเพิ่มจำนวนของแรงงานสูงอายุ การทำงานของแรงงานสูงอายุ และการขยายอายุเกษียณการทำงานของแรงงานสูงอายุทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 2.1 บทสรุปประเด็นสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ผู้ศึกษา (ปีที่พิมพ์)	วิธีการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง			ธุรกิจ	ผลการศึกษา
		นายจ้าง	ลูกจ้าง			
		จำนวน	จำนวน	อายุ		
ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ (2551)	ศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมในอดีตที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเก็บข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามไปยังหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	100 คน ขึ้นไป	2,407 คน	50 ปีขึ้นไป	1. ภาคเกษตรกรรม 2. ภาคอุตสาหกรรม 3. ภาคการบริการ	- จำนวนแรงงานสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคเกษตรกรรม และจากการสำรวจพบว่า ประสบการณ์และความสามารถของแรงงานสูงอายุมีผลต่อการจ้างงานมากที่สุด
สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551)	สำรวจความเห็นของแรงงานและสถานประกอบการต่างๆ โดยวิธีแจกแบบสอบถาม แล้วมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการสถิติ	320 คน	1,908 คน	1. 50-60 ปี 2. 61 ปีขึ้นไป	1. ทุกกลุ่มธุรกิจ	- เพศ, ประเภทสถานประกอบการ, ความมั่นคงของรายได้, และระดับการศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ - ประเภทของสถานประกอบการ, ประเภทของอุตสาหกรรม, ประสบการณ์การทำงาน, สุขภาพของแรงงาน, และความเหมาะสมของตำแหน่ง มีผลต่อการจ้างแรงงานสูงอายุทำงาน
สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (2551)	ศึกษาโดยการทบทวนข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเก็บข้อมูลจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามไปยังผู้ทำงานในภาคเอกชน และผู้ประกอบอาชีพอิสระ	400 คน	2,000 คน	20-60 ปีขึ้นไป	1. ภาคเกษตรกรรมและประมง 2. ภาคการผลิต 3. ภาคการบริการ	- ขนาดของสถานประกอบการขนาด 55-199 คนและการเป็นสมาชิกประกันสังคม มีผลในทางบวกต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังการเกษียณอายุการทำงาน - อายุ, ภาคอุตสาหกรรม, และค่าจ้าง มีผลในทางลบต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน

Ref. code: 25595804010048YTW

)

ตารางที่ 2.1 บทสรุปประเด็นสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ (ต่อ)

ผู้ศึกษา (ปีที่พิมพ์)	วิธีการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง			ธุรกิจ	ผลการศึกษา
		นายจ้าง	ลูกจ้าง			
		จำนวน	จำนวน	อายุ		
นงนุช สุนทรชวกานต์ และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ (2551)	ศึกษาโดยการทบทวนข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์โดยตรงกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษา	15 คน	150 คน	45-50 ปีขึ้นไป	1. ภาคการผลิต 2. ภาคการค้าและบริการ 3. ภาคการขายส่ง ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคาร	- อายุ, อาชีพ, และการศึกษา มีผลต่อผลิตภาพและต้นทุนแรงงานแตกต่างกันไปตามภาคเศรษฐกิจที่มีลักษณะงานที่ต่างกันออกไป โดยผลิตภาพของแรงงานสูงอายุในภาคการผลิตลดต่ำกว่าแรงงานวัยหนุ่มสาว แรงงานสูงอายุในภาคการขายส่ง ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคาร ผลิตภาพสูงสุดที่อายุ 55-59 ปี จากนั้นผลิตภาพจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น และแรงงานสูงอายุในภาคการค้าและบริการมีผลิตภาพสูงสุดที่อายุ 50-54 ปี จากนั้นผลิตภาพจะลดลง แต่ยังสูงกว่าผลิตภาพของแรงงานวัยหนุ่มสาว
วิทยาลัยประชากร-ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2556)	ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์	-	-	-	1. ทุกกลุ่มธุรกิจ	- การขยายอายุเกษียณการทำงานทำให้ลูกจ้างมีรายได้และสวัสดิการเพิ่มขึ้น ส่วนนายจ้างมีต้นทุนในการจ้างงานเพิ่มขึ้น - การขยายอายุเกษียณการทำงานในภาครัฐ ส่งผลให้ภาครัฐมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ส่วนในภาคเอกชน ส่งผลให้ภาครัฐมีรายได้เพิ่มขึ้นจากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ซึ่งสูงกว่าต้นทุนสวัสดิการที่ภาครัฐต้องจ่ายให้กับแรงงานในภาคเอกชน

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 2.1 บทสรุปประเด็นสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ (ต่อ)

ผู้ศึกษา (ปีที่พิมพ์)	วิธีการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง			ธุรกิจ	ผลการศึกษา
		นายจ้าง	ลูกจ้าง			
		จำนวน	จำนวน	อายุ		
ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2558)	ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกลูกจ้างและนายจ้างจากภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง	128 คน	611 คน	45-60 ปี	1. ภาคการขายส่ง-ขายปลีก 2. ภาคโรงแรมและภัตตาคาร	- สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน - สถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุ ให้เหตุผลว่าแรงงานสูงอายุมีประสบการณ์ มีความคุ้นเคยกับบริษัทและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ได้

หมายเหตุ. จากการสรุปโดยผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 2.2 บทสรุปประเด็นสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ผู้ศึกษา (ปีที่พิมพ์)	ประเทศ	วิธีการวิเคราะห์	ผลการศึกษา
อรพิณ สพโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ (2556)	ประเทศเกาหลีใต้	ทบทวนข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์	รัฐบาลออกกฎหมายในการขยายอายุเกษียณการทำงานในภาคเอกชนจากอายุ 55-57 ปี เป็นอายุ 60 ปี เท่ากับอายุเกษียณการทำงานของแรงงานในภาครัฐ โดยรัฐบาลได้มีการจูงใจหน่วยงานที่มีการขยายอายุเกษียณการทำงานด้วยการกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้าง เพื่อลดอัตราเงินเดือนของแรงงานสูงอายุ และการให้เงินอุดหนุนหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น
วรเวศม์ สุวรรณระดา (2556)	ประเทศญี่ปุ่น	ทบทวนข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์	แรงงานในภาคเอกชนขยายอายุเกษียณการทำงานจาก 55 ปี เป็น 65 ปี โดยมีผลบังคับใช้ทางกฎหมาย ส่วนแรงงานภาครัฐมีการกำหนดอายุเกษียณการทำงานที่ 60 ปี จากแต่เดิมที่ไม่มีการกำหนดอายุเกษียณการทำงาน
สวรัย บุณยมานนท์ และปภัศร ชัยวัฒน์ (2558)	ประเทศสิงคโปร์	ทบทวนข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์	รัฐบาลออกกฎหมายในการขยายอายุเกษียณการทำงานจากอายุ 55 ปี เป็นอายุ 62 ปี และมีการเปิดโอกาสให้แรงงานที่มีอายุ 62 ปีขึ้นไป กลับมาทำงานใหม่ได้
	สหราชอาณาจักร	ทบทวนข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์	กำหนดการเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 65 ปี และจะขยายเป็น 66 ปี ใน ค.ศ. 2026 โดยเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบายบำนาญของภาครัฐ
	ประเทศฝรั่งเศส	ทบทวนข้อมูลทุติยภูมิต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์	มีการกำหนดนโยบายการเกษียณอายุการทำงานโดยพิจารณาตามลักษณะอาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดความแตกแยกระหว่างแรงงาน จึงมีการยุตินโยบายการขยายอายุเกษียณการทำงานไว้ชั่วคราว

หมายเหตุ. จากการสรุปโดยผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

บทที่ 3
วิธีการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการศึกษาในด้านอุปทานแรงงาน หรือความต้องการทำงานของแรงงาน ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ซึ่งทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) และส่วนที่สอง เป็นการศึกษาด้านอุปสงค์แรงงานที่มีต่อแรงงานสูงอายุหรือความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อ รวมถึงทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ และความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. พนักงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 11,258 คน (www.cpall.co.th, 2559) ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลเพียง 386 ชุด โดยใช้วิธีการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาพิสุทธิ์, 2540) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

สูตรการคำนวณของยามาเน่

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

โดยที่ n เท่ากับ จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสม

N เท่ากับ จำนวนประชากร

e เท่ากับ ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 หรือดีกว่า

Ref. code: 25595804010048YTW

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{11{,}258}{1+(11{,}258(0.05^2))}$$

$$= 386.2755 \approx 386 \text{ ชุด}$$

จากการคำนวณ จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 386 ตัวอย่าง และเพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาจึงตัดสินใจใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 ตัวอย่าง และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เลือกเฉพาะพนักงานที่มีอายุ 40-55 ปี ในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

2. ผู้บริหารของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลและตอบคำถามได้ตรงและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงเลือกสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 4 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดนโยบายองค์กร และสามารถให้ความรู้ และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในการศึกษานี้

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จะทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามด้วยวิธีสัมภาษณ์โดยตรง (Face to Face Interview) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในหน่วยงานของสำนักงานใหญ่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 40-55 ปี จำนวน 400 คน และส่วนที่สอง คือ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดนโยบายองค์กร และสามารถให้ความรู้ และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในการศึกษานี้

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น บทความ วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เป็นต้น ซึ่งเผยแพร่โดยแหล่งข้อมูลและหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย เป็นต้น เพื่อใช้ในการอ้างอิงและอภิปรายผลการศึกษา

Ref. code: 25595804010048YTW

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปทานแรงงานของแรงงานสูงอายุ

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยตรงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในหน่วยงานของสำนักงานใหญ่ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) จำนวน 11 ข้อ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยในการกำหนดการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และหาค่าเฉลี่ย (Mean)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เงื่อนไขในการจ้างงาน ที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55) รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเมื่อกลุ่มตัวอย่างอายุมากขึ้น ลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความสำคัญของตัวเลือกนั้น ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และหาค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปสงค์แรงงานที่มีต่อแรงงานสูงอายุ

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายผลสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อ รวมถึงทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ และความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยการอ้างอิงตามทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์

Ref. code: 25595804010048YTW

3.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 (α = 0.05) ในการพิจารณายอมรับหรือปฏิเสธสมติฐานในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการศึกษาข้อมูลด้านประชากรศาสตร์, ปัจจัยในการกำหนดการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี), เงื่อนไขในการจ้างงานที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี), และปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเมื่อกลุ่มตัวอย่างอายุมากขึ้น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และความถี่ร่วม (Crosstab)

2. การใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์และสมการถดถอย (Correlation & Regression) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระหว่างตัวแปรที่เป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง และความสัมพันธ์ในการตัดสินใจเลือกที่จะทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยใช้วิธีการทดสอบค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3. การใช้สถิติเชิงปริมาณ (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง และการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในการเลือกที่จะทำงานหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และตัวแปรตาม คือ ความต้องการหรือไม่ต้องการทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลอง Binary Logistic Regression มีตัวแปรอิสระ (X) คือ

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 3.1 ตัวแปรอิสระ (X) และสัญลักษณ์ของตัวแปร

คามหมายของตัวแปร	**สัญลักษณ์**	**รูปแบบของตัวแปร**
1. เพศ	GENDER	Nominal
2. อายุ	AGE	Ordinal
3. สถานภาพ	STATUS	Nominal
4. ระดับการศึกษา	EDU	Ordinal
5. ตำแหน่งงาน	POSITION	Ordinal
6. อาชีพ	OCC	Nominal
7. อายุการทำงานในบริษัท	EXPERIENCE	Ordinal
8. การออมและการลงทุน	SAVING	Nominal
9. รายได้ต่อเดือน	INCOME	Ordinal
10. ภาระหนี้สิน	DEBT	Nominal
11. ปัญหาสุขภาพ	HEALTH	Nominal

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษา.

ข้อมูลด้านด้านประชากรศาสตร์ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ว่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

และตัวแปรตาม (Y) ที่ทำการศึกษามี 2 กรณี คือ

Y = 1 คือ กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

Y = 0 คือ กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

เมื่อนำค่าตัวแปรที่ได้มาใช้ในแบบจำลอง จะมีรูปแบบความสัมพันธ์ ดังนี้

Yi = f(GENDER, AGE, STATUS, EDU, POSITION, OCC, EXPERIENCE, SAVING, INCOME, DEBT, HEALTH)

แบบจำลองข้างต้น เป็นแบบจำลองที่ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระ (X) แต่ละตัวว่ามีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Y) มากน้อยเพียงใด อีกนัยหนึ่ง เป็นการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระที่กำหนดไว้ จะส่งผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างว่า มีความต้องการที่จะทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากมีการขยาย

Ref. code: 25595804010048YTW

อายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยตัวแปรตาม (Y) มี 2 ค่า คือ ไม่ต้องการทำงานต่อ (Y = 0) หรือต้องการทำงานต่อ (Y = 1) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ (X) ไม่อยู่ในรูปเชิงเส้น และสามารถหาความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานต่อหรือไม่ต้องการทำงานต่อหากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกกว่า 55 ปี) ได้จาก Logistic Function ดังนี้

$$P_i = (Y = 1) = \frac{e^z}{1+e^z}$$

$$p\ (Y = 0) = 1\text{-}P_i$$

เมื่อ $z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots\ldots + \beta_i X_i$

โดยที่ P_i หรือ (Y = 1) แทนความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกกว่า 55 ปี) ส่วน p (Y = 0) แทนความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกกว่า 55 ปี) และ z แทน Linear Combination ของตัวแปรอิสระ (กรณีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว)

จากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามของการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติค (Logistic Regression Analysis) ไม่เป็นรูปเชิงเส้น จึงต้องมีการปรับให้มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น ในรูปแบบของ Odds หรือ Odds Ratio โดยที่

$$\text{Odds} = \frac{P_i}{1-P_i} = e^z$$

ค่าของ Odds หรือ Odds Ratio จะแสดงโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจเป็นกี่เท่าของโอกาสที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ที่สนใจ เช่น Odds ของการโยนเหรียญ 1 ครั้งเท่ากับ 0.5/0.5 เท่ากับ 1 ถ้า Odds มีค่าเท่ากับ 2.5 แสดงว่า โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจเป็น 2.5 เท่าของโอกาสที่จะไม่เกิด ถ้า Odds มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจนั้นมากกว่าโอกาสที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ที่สนใจ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2555)

การเขียน Logistic Model จะอยู่ในรูป log ของ Odds เรียกว่า Logit หรือ Logistic Response Function สามารถเขียนในรูปสมการได้ ดังนี้

$$\text{Log (Odds)} = \log\left[\frac{P_i}{1-P_1}\right] = z$$

Ref. code: 25595804010048YTW

จากวิธีการประมาณค่านี้จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ β_0, β_1, β_2, ..., β_i ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว สำหรับใช้ประมาณค่า Log (Odds) หรือ z ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายได้ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกกว่า 55 ปี) ดังนี้

$$P_i = (Y = 1) \quad = \frac{e^z}{1+e^z}$$

P_i คือ ความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกกว่า 55 ปี) โดย

- ถ้าค่า Probability ที่ได้ มีค่ามากกว่า 0.5 โอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)
- ถ้าค่า Probability ที่ได้ มีค่าน้อยกว่า 0.5 โอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงที่กลุ่มตัวอย่างไม่มีความต้องการที่จะทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกกว่า 55 ปี)

3.4.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) สามารถแสดงและนิยามความหมาย ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การแสดงตัวแปรและความหมายของข้อมูล

ลำดับที่	ชื่อตัวแปร (Name)	ความหมาย (Label)	คำที่เป็นไปได้และความหมาย (VALUE)
1	GENDER	เพศ	1 = เพศชาย 0 = เพศหญิง
2	AGE	อายุ	1 = 40-49 ปี 0 = 50-55 ปี
3	STATUS	สถานภาพ	1 = โสด / หม้าย / หย่าร้าง 0 = สมรส

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 3.2 การแสดงตัวแปรและความหมายของข้อมูล (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อตัวแปร (Name)	ความหมาย (Label)	คำที่เป็นไปได้และความหมาย (VALUE)
4	EDU	ระดับการศึกษาสูงสุด	1 = ปริญญาโทและสูงกว่า 0 = มัธยมศึกษาตอนปลาย-ปริญญาตรี
5	POSITION	ตำแหน่งงาน	1 = ผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป 0 = พนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน
6	OCC	อาชีพ	1 = ด้านบัญชี / การเงิน / การตลาด / จัดซื้อ / ทรัพยากรมนุษย์ 0 = อาชีพ IT / สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ / สถาปัตยกรรม-ศาสตร์
7	EXPERIENCE	อายุการทำงานในบริษัท	1 = 15 ปีขึ้นไป 0 = ต่ำกว่า 15 ปี
8	SAVING	การออมและการลงทุน	1 = ไม่มีการออมและการลงทุน 0 = มีการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝาก เงินลงทุน และอสังหาริมทรัพย์
9	INCOME	รายได้ต่อเดือน	1 = 50,001 บาทขึ้นไป 0 = ต่ำกว่า 50,001 บาท
10	DEBT	ภาระหนี้สิน	1 = มีภาระหนี้สิน 0 = ไม่มีภาระหนี้สิน
11	HEALTH	ปัญหาสุขภาพ	1 = มีปัญหาสุขภาพ 0 = ไม่มีปัญหาสุขภาพ

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

3.4.2 สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อาชีพ อายุการทำงานในบริษัท การออมและการลงทุน รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน และปัญหาสุขภาพ โดยแต่ละตัวแปร ผู้ศึกษาอธิบายเหตุผลในการเลือกตัวแปรดังกล่าว และสมมติฐานในการเลือกตัวแปร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ (GENDER) แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง โดยความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน ผู้ศึกษาได้อ้างอิงถึงการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ซึ่งทำการศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ โดยวิเคราะห์ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณ ซึ่งเพศชายเป็นเพศที่มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณมากกว่าเพศหญิง 1.3 เท่า

สมมติฐานตัวแปรเพศ ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ เพศชายมีความต้องการทำงานต่อมากกว่าเพศหญิง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

2. อายุ (AGE) ความแตกต่างด้านอายุมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน โดยในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งมาเพียง 28 ปี สัดส่วนพนักงานสูงอายุมีจำนวนไม่มาก เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-55 ปี โดยแบ่งศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุ 40-49 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 50-55 ปี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาอ้างอิงถึงการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ซึ่งทำการศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ โดยวิเคราะห์ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า เมื่ออายุของแรงงานเพิ่มขึ้น แนวโน้มการตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณจะลดลง โดยจากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อแรงงานอายุมากขึ้นเรื่อยๆ แรงจูงใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณจะลดลง เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

สมมติฐานตัวแปรอายุ ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย (อายุ 40-49 ปี) มีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก (อายุ 50-55 ปี) หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

3. สถานภาพ (STATUS) แบ่งออกเป็นสถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง และหม้าย ผู้ศึกษาอ้างอิงการศึกษาของ Pablo Antolin และ Stefano Scarpetta (1998) ซึ่งทำการศึกษา Microeconometric Analysis of the Retirement Decision พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงาน โดยสถานภาพโสดมีผลต่อการตัดสินใจในการเกษียณอายุการ

Ref. code: 25595804010048YTW

ทำงานในทิศทางลบ กล่าวคือ แรงงานที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการทำงานมากกว่าแรงงานที่มีสถานภาพสมรส

สมมติฐานตัวแปรสถานภาพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย มีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

4. ระดับการศึกษา (EDU) แบ่งออกเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าระดับปริญญาโท โดยผู้ศึกษาอ้างอิงจากงานศึกษาในอดีตที่มีการแยกแรงงานตามระดับการศึกษา ซึ่งงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และระดับปริญญาตรี (เนื่องจากพนักงานในบริษัทส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จึงนำมาใช้วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาที่สูงกว่าคือ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท) และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท ทั้งนี้ เมื่ออ้างอิงตามทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) พบว่า แรงงานที่ได้รับการศึกษาในระดับสูงจะมีความสามารถ ศักยภาพ และความชำนาญเพิ่มขึ้น เมื่อทำงานก็จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นในปัจจุบัน และยังสามารถเพิ่มผลตอบแทนได้ในอนาคต (นงนุช สุนทรชวกานต์, 2559)

สมมติฐานตัวแปรระดับการศึกษา ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท มีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และระดับปริญญาตรี หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

5. ตำแหน่งงาน (POSITION) ผู้ศึกษาอ้างอิงจากงานศึกษาในอดีตที่มีการแยกแรงงานตามตำแหน่งงาน ซึ่งงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) มาใช้สำหรับการอ้างอิง เนื่องจากผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปได้ผ่านการเรียนรู้งานและการฝึกอบรม ทำให้มีความสามารถและความชำนาญในการทำงาน และเป็นกลุ่มอย่างที่ได้รับผลตอบแทนสูงตามระดับตำแหน่งงานทำ ยิ่งมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ก็จะยิ่งได้รับผลตอบแทนมากขึ้น

Ref. code: 25595804010048YTW

สมมติฐานตัวแปรตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป มีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

6. อาชีพ (OCC) ผู้ศึกษาได้แบ่งอาชีพของกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานธุรกิจ ได้แก่ อาชีพด้านบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ และทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ ได้แก่ อาชีพด้าน IT สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยผู้ศึกษาได้อ้างอิงถึงการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ซึ่งทำการศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ โดยได้แบ่งงานอาชีพและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมของผู้สูงอายุ พบว่า อาชีพทั้งสองกลุ่มเป็นอาชีพที่ใช้ทักษะสูงและแรงงานน้อย ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงแบ่งการศึกษาตามลักษะงานที่พนักงานทำ กล่าวคือ กลุ่มที่ 1 ประกอบอาชีพในสายงานธุรกิจ จะเป็นลักษณะงานที่ทำประจำที่สำนักงาน ไม่ได้ต้องใช้แรงงานมาก และเป็นงานที่มีลักษณะรูปแบบเดิม ที่ทำเป็นประจำ ซึ่งต่างจากกลุ่มที่ 2 ประกอบอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

สมมติฐานตัวแปรอาชีพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานธุรกิจ ได้แก่ อาชีพด้านบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ และทรัพยากรมนุษย์ มีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ ได้แก่ อาชีพด้าน IT สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

7. อายุการทำงานในบริษัท (EXPERIENCE) ผู้ศึกษาอ้างอิงจากงานศึกษาในอดีตที่มีการนำตัวแปรด้านอายุการทำงานมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานของแรงงานสูงอายุ นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) มาใช้สำหรับอ้างอิงการศึกษา โดยแรงงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานที่สูง และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้จากสถานประกอบการ ทำให้แรงงานมีความชำนาญในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษานี้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในบริษัท 15 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุทำงานในบริษัทต่ำกว่า 15 ปี

สมมติฐานตัวแปรประสบการณ์การทำงานในบริษัท ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี มีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในบริษัทต่ำว่า 15 ปี หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

Ref. code: 25595804010048YTW

8. การออมเงินและการลงทุน (SAVING) ผู้ศึกษาอ้างอิงการศึกษาจากทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle Model) กล่าวคือ ในช่วงเริ่มต้นของชีวิตจนถึงช่วงการศึกษา บุคคลยังไม่สามารถพึ่งพิงตัวเองได้ เนื่องจากยังไม่มีรายได้ ดังนั้นรายได้ของบุคคลจึงเป็นลบ และเมื่อมีการทำงาน รายได้ของบุคคลจะเพิ่มขึ้นจนกระทั่งเป็นช่วงที่มีรายได้สูงสุด และเริ่มลดลงในภายหลัง และหลังเกษียณอายุการทำงาน บุคคลจะไม่มีรายได้ และต้องเริ่มพึ่งพิงรายได้จากการออมหรือการลงทุนที่บุคคลมี ดังนั้นการออมและการลงทุนจึงมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของบุคคล

สมมติฐานตัวแปรการออมและการลงทุน ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ มีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

9. รายได้ต่อเดือน (INCOME) เนื่องจากโดยทั่วไปผู้บริหารระดับฝ่ายมักมีรายได้สูง ผู้ศึกษาจึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า 50,001 บาท และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 50,001 บาท โดยผู้ศึกษาอ้างอิงการศึกษาของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ซึ่งทำการศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ โดยวิเคราะห์ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของแรงงานสูงอายุ โดยการเปลี่ยนแปลงของรายได้จะไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจทำงานหรือไม่ทำงาน กล่าวคือ โอกาสที่จะตัดสินใจทำงานหรือไม่ทำงานของแรงงานสูงอายุที่ค่าเท่าๆ กัน

สมมติฐานตัวแปรรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาท มีความต้องการทำงานต่อพอๆ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 50,001 บาท หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

10. ภาระหนี้สิน (DEBT) ผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษานี้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน โดยผู้ศึกษาอ้างอิงการศึกษาของศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2558) ซึ่งทำการศึกษาการขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ พบว่า ระดับหนี้สินที่ต้องมีการชำระรายเดือนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขยายอายุการทำงาน โดยถ้าระดับหนี้สินที่ต้องชำระมีมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้แรงงานตัดสินใจขยายอายุการทำงานมากขึ้น

Ref. code: 25595804010048YTW

สมมติฐานตัวแปรภาระหนี้สิน ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินมีความต้องการทำงานต่อมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

11. ปัญหาสุขภาพ (HEALTH) ผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษานี้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพ และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ โดยผู้ศึกษาอ้างอิงการศึกษาของ ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2558) ซึ่งทำการศึกษาการขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ พบว่า ประเด็นด้านสุขภาพเป็นประเด็นที่สำคัญของการตัดสินใจของแรงงานในการที่จะทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากมีการขยายอายุการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาของ Pablo Antolin และ Stefano Scarpetta (1998) ซึ่งทำการศึกษา Microeconometric Analysis of the Retirement Decision พบว่า ปัญหาสุขภาพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงาน โดยแรงงานที่มีปัญหาสุขภาพจะตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานมากกว่าแรงงานที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ

สมมติฐานตัวแปรปัญหาสุขภาพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพมีความต้องการทำงานต่อน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี

จากสมมติฐานที่ใช้การศึกษา นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์และทิศทางของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) นำเสนอในตารางที่ 3.3

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของตัวแปรและทิศทางของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

สมมติฐาน	**ทิศทาง**
1. เพศ (GENDER)	+
2. อายุ (AGE)	+
3. สถานภาพ (STATUS)	+
4. ระดับการศึกษา (EDU)	+
5. ตำแหน่งงาน (POSITION)	+
6. อาชีพ (OCC)	+
7. อายุการทำงานในบริษัท (EXPERIENCE)	+
8. การออมและการลงทุน (SAVING)	+
9. รายได้ต่อเดือน (INCOME)	+
10. ภาระหนี้สิน (DEBT)	+
11. ปัญหาสุขภาพ (HEALTH)	-

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

บทที่ 4
ผลการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน หรือความต้องการทำงานของแรงงาน และส่วนที่สองเป็นการศึกษาด้านอุปสงค์แรงงาน หรือความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยในบทที่ 4 จะนำเสนอเฉพาะในส่วนที่ 1 คือ การศึกษาด้านอุปทานแรงงาน หรือความต้องการทำงานของแรงงาน ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ซึ่งทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-55 ปี จำนวน 400 คน ที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

4.3 การวิเคราะห์สหพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยใช้ Logistic Model

4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อาชีพ อายุการทำงานในบริษัท การออมเงินและการลงทุน รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน และปัญหาสุขภาพ ได้นำเสนอในตารางที่ 4.1 ทั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่ง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ ซึ่งต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 และกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ โดยไม่ได้มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 งานศึกษาจะนำเสนอรายละเอียดของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (400 คน)		กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงาน (265 คน)		กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ (135 คน)		การวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ	การวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. เพศ								
ชาย	133	33.25	94	35.47	39	28.89	70.68	29.32
หญิง	267	66.75	171	64.53	96	71.11	64.04	35.96
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
2. อายุ								
40-44 ปี	220	55.00	145	54.72	75	55.56	65.91	34.09
45-49 ปี	117	29.25	76	28.68	41	30.37	64.96	35.04
50-54 ปี	43	10.75	27	10.19	16	11.85	62.79	37.21
55 ปี	20	5.00	17	6.42	3	2.22	85.00	15.00
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
3. สถานภาพ								
โสด	188	47.00	135	50.94	53	39.26	71.81	28.19
สมรส	200	50.00	121	45.66	79	58.52	60.50	39.50
หย่าร้าง	9	2.25	6	2.26	3	2.22	66.67	33.33
หม้าย	3	0.75	3	1.13	0	0.00	100.00	0.00
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
4. ระดับการศึกษาสูงสุด								
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4	1.00	1	0.38	3	2.22	25.00	75.00
อนุปริญญา /ปวส.	12	3.00	9	3.40	3	2.22	75.00	25.00
ปริญญาตรี	294	73.50	188	70.94	106	78.52	63.95	36.05
ปริญญาโทและสูงกว่า	90	22.50	67	25.28	23	17.04	74.44	25.56
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน								
พนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน	271	67.75	167	63.02	104	77.04	61.62	38.38
ผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป	129	32.25	98	36.98	31	22.96	75.97	24.33
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (400 คน)		กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงาน (265 คน)		กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ (135 คน)		การวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ	การวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
6. ประเภทอาชีพที่ทำ								
ด้าน IT / สารสนเทศ	63	15.75	41	15.47	22	16.30	65.08	34.92
ด้านบัญชี / การเงิน	136	34.00	89	33.58	47	34.81	65.44	34.56
ด้านการตลาด / จัดซื้อ	121	30.25	88	33.21	33	24.44	72.73	27.27
ด้านทรัพยากร-มนุษย์	51	12.75	32	12.08	19	14.07	62.75	37.25
ด้านวิศวกรรมศาสตร์ / สถาปัตยกรรมศาสตร์	29	7.25	15	5.66	14	10.37	51.72	48.28
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
7. ประสบการณ์การทำงานในบริษัท								
ต่ำกว่า 5 ปี	23	5.75	18	6.79	5	3.70	78.26	21.74
5-14 ปี	128	32.00	87	32.83	41	30.37	67.97	32.03
15-24 ปี	220	55.00	139	52.45	81	60.00	63.18	36.82
25 ปีขึ้นไป	29	7.25	21	7.92	8	5.93	72.41	27.59
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
8. การออมและการลงทุน								
ไม่มีการออมหรือการลงทุนใดๆ	34	8.50	27	10.19	7	5.19	79.41	20.59
มีในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝาก, เงินลงทุน	282	70.50	181	68.30	101	74.81	64.18	35.82
มีในรูปแบบอสังหาริมทรัพย์	84	21.00	57	21.51	27	20.00	67.86	32.14
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (400 คน)		กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงาน (265 คน)		กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ (135 คน)		การวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ	การวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
9. รายได้ต่อเดือน								
15,000-30,000 บาท	86	21.50	58	21.89	28	20.74	67.44	32.56
30,001-50,000 บาท	198	49.50	114	43.02	84	62.22	57.58	42.42
50,001 บาทขึ้นไป	116	29.00	93	35.09	23	17.04	80.17	17.04
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
10. ภาระหนี้สิน								
มี	242	60.50	225	84.91	17	12.59	92.98	7.02
ไม่มี	158	39.50	40	15.09	118	87.41	25.32	74.68
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-
11. ปัญหาสุขภาพ								
มี	69	17.25	4	1.51	65	48.15	5.80	94.20
ไม่มี	331	82.75	261	98.49	70	51.85	78.85	21.15
รวม	400	100	265	100	135	100	-	-

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อาชีพ อายุการทำงานในบริษัท การออมเงินและการลงทุน รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน และปัญหาสุขภาพ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ และไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 ซึ่งมากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 64.53 และเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.47 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่

Ref. code: 25595804010048YTW

ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 71.11 มากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 70.68 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่าเพศหญิงที่มีร้อยละ 64.04

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-44 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมาอายุระหว่าง 45-49 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 อายุระหว่าง 50-54 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และอายุ 55 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-44 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 54.22 รองลงมาอายุระหว่าง 45-49 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.68 อายุระหว่าง 50-54 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.19 และอายุ 55 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.42 ตามลำดับ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-44 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมาอายุระหว่าง 45-49 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 อายุระหว่าง 50-54 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.85 และอายุ 55 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 55 ปี ร้อยละ 85.00 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-44 ปี ร้อยละ 65.91 อายุ 45-49 ปี ร้อยละ 64.96 และอายุ 50 -54 ปี ร้อยละ 62.79 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และสถานภาพหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.94 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 45.66 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26 และสถานภาพหม้าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 58.52 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.26 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

Ref. code: 25595804010048YTW

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย ร้อยละ 100.00 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 71.81 สถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 66.67 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.50 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 70.94 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.28 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38 ตามลำดับ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 78.52 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 75.00 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าระดับปริญญาโท ร้อยละ 74.44 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.95 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.75 ซึ่งมากกว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปที่มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 63.02 มากกว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปที่มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.98 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการ

Ref. code: 25595804010048YTW

ทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 77.04 มากกว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปที่มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.96

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป ร้อยละ 75.97 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างานที่มีร้อยละ 61.62

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทอาชีพที่ทำ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านบัญชีและการเงิน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาประกอบอาชีพทางด้านการตลาดและจัดซื้อ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ด้าน IT และสารสนเทศ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 ด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 และด้านวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านบัญชีและการเงิน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.58 รองลงมาประกอบอาชีพทางด้านการตลาดและจัดซื้อ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.21 ด้าน IT และสารสนเทศ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.47 ด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.08 และด้านวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ตามลำดับ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านบัญชีและการเงิน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.81 รองลงมาประกอบอาชีพทางด้านการตลาดและจัดซื้อ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 ด้าน IT และสารสนเทศ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.07 และด้านวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.37 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพด้านการตลาดและจัดซื้อ ร้อยละ 72.73 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพด้านบัญชีและการเงิน ร้อยละ 65.44 ด้าน IT และสารสนเทศ ร้อยละ 65.08 ด้านทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 62.75 และด้านวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ร้อยละ 51.72 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ระหว่าง 15-24 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 5-14 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 อายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 และอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

Ref. code: 25595804010048YTW

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ระหว่าง 15-24 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 52.45 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 5-14 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.83 อายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.92 และอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.79 ตามลำดับ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ระหว่าง 15-24 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 5-14 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.37 อายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.93 และอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในบริษัทต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 78.26 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 72.41 อายุการทำงาน 5-14 ปี ร้อยละ 67.97 และอายุการทำงาน 15-24 ปี ร้อยละ 63.18 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการออมเงินและการลงทุน

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝากและเงินลงทุน จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมามีการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการออมเงินหรือการลงทุนใดๆ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่มีการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝากและเงินลงทุน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมามีการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการออมเงินหรือการลงทุนใดๆ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.19 ตามลำดับ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่มีการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝากและเงินลงทุน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.81 รองลงมามีการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการออมเงินหรือการลงทุนใดๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.19 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีการออมเงินหรือการลงทุนใดๆ ร้อยละ 79.41 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบอสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ 67.86 และการออมเงินและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝากและเงินลงทุน ร้อยละ 64.18 ตามลำดับ

Ref. code: 25595804010048YTW

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมามีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และรายได้ระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,000-50,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 รองลงมามีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 และรายได้ระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 ตามลำดับเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,000-50,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74 และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 80.17 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท ร้อยละ 67.44 และรายได้ 30,001-50,000 บาท ร้อยละ 57.58 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระหนี้สิน

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สินที่มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 84.91 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สินที่มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินมีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 87.41 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินที่มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 92.98 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สินที่มีร้อยละ 25.32

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัญหาสุขภาพ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.75 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25

Ref. code: 25595804010048YTW

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 98.49 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีจำนวน 4 คน คิดเป็นเป็นร้อยละ 1.51 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 (แสดงในตารางที่ 4.1)

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 78.85 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีร้อยละ 5.80

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทุกระดับรายได้มีการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝากและเงินลงทุน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการออมและการลงทุนในรูปแบบของเงินฝากหรือเงินลงทุนมากที่สุดคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.77 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.97 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.60 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 สัดส่วนของการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

การออมและการลงทุนของกลุ่มตัวอย่าง	**รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง**		
	15,000-30,000 บาท (ร้อยละ)	**30,001-50,000 บาท (ร้อยละ)**	**50,001 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ)**
ไม่มีการออมหรือการลงทุนใดๆ	17.44	7.07	4.31
มีในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝากและเงินลงทุน	68.60	72.77	68.97
มีในรูปของอสังหาริมทรัพย์	13.95	20.71	26.72
รวม	100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระหนี้สิน

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สินที่มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 84.91 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สินที่มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สินมีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 87.41 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินที่มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 92.98 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สินที่มีร้อยละ 25.32

อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะมีการออมและการลงทุนในรูปแบบไหนก็มีภาระหนี้สิน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินมากที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างไม่การออมและการลงทุนใดๆ คิดเป็นร้อยละ 85.29 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 58.87 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการออมและการลงทุนในรูปของอสังหาริมทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 55.95 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 สัดส่วนของการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ จำแนกตามภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง

ภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง	**การออมและการลงทุนของกลุ่มตัวอย่าง**		
	ไม่มีการออมและการลงทุนใดๆ	**มีในรูปแบบต่างๆเช่น เงินฝากและเงินลงทุน**	**มีในรูปของอสังหาริมทรัพย์**
มี	85.29	58.87	55.95
ไม่มี	14.71	41.13	44.05
รวม	100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

นอกจากนี้ งานศึกษายังพบว่า กว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับรายได้มีภาระหนี้สิน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินมากที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.09 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.66 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.03 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 สัดส่วนของภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง	**รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง**		
	15,000-30,000 บาท (ร้อยละ)	**30,001-50,000 บาท (ร้อยละ)**	**50,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ)**
มี	72.09	53.03	64.66
ไม่มี	27.91	46.97	35.34
รวม	100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัญหาสุขภาพ

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.75 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 98.49 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีจำนวน 4 คน คิดเป็นเป็นร้อยละ 1.51 เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อหากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 (แสดงในตารางที่ 4.1)

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 78.85 มีความต้องการให้บริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่มีร้อยละ 5.80

Ref. code: 25595804010048YTW

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

จากการสำรวจข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) พบว่า สามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เป็น 3 ปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.5

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 81.13 ให้เหตุผลว่า ยังสามารถทำงาน รองลงมาคือ รู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉยๆ และเหงา มีสัดส่วนร้อยละ 10.94 ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีสัดส่วนร้อยละ 6.79 ไม่มีเหตุผลส่วนบุคคลในการตัดสินใจทำงานต่อ มีสัดส่วนร้อยละ 1.13 ตามลำดับ

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 45.66 ให้เหตุผลว่า ต้องการหารายได้หลังเกษียณอายุการทำงาน รองลงมา คือ รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ มีสัดส่วนร้อยละ 19.62 ไม่มีเงินออมไว้ใช้ในวัยชรา มีสัดส่วนร้อยละ 17.36 ไม่มีเหตุผลทางเศรษฐกิจในการตัดสินใจทำงานต่อ มีสัดส่วนร้อยละ 12.45 ไม่มีสิทธิรับรายได้อื่นๆ จากการเกษียณ เช่น รายได้สวัสดิการสังคม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ มีสัดส่วนร้อยละ 2.64 และอื่นๆ เช่น มีภาระทางการศึกษาของบุตร มีสัดส่วนร้อยละ 2.26 ตามลำดับ

3. ปัจจัยทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 55.85 ให้เหตุผลว่า ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคม รองลงมา คือ ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม มีสัดส่วนร้อยละ 21.51 ไม่มีเหตุผลทางสังคมในการตัดสินใจทำงานต่อ มีสัดส่วนร้อยละ 6.79 ไม่มีสามีหรือภรรยาที่ต้องดูแล มีสัดส่วนร้อยละ 6.41 ไม่มีบุตรหลานที่ต้องดูแล มีสัดส่วนร้อยละ 6.04 และต้องการพบปะกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม มีสัดส่วนร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
ยังสามารถทำงานได้	215	81.13
รู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉยๆ / เหงา	29	10.95
ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	18	6.79
ไม่มีเหตุผล	3	1.13
รวม	**265**	**100.00**
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ		
ต้องการหารายได้หลังเกษียณอายุการทำงาน	121	45.66
รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้	52	19.62
ไม่มีเงินออมไว้ใช้ในวัยชรา	46	17.36
ไม่มีเหตุผล	33	12.45
ไม่มีสิทธิรับรายได้อื่นๆ จากการเกษียณ เช่น รายได้สวัสดิการสังคม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ	7	2.64
อื่นๆ	6	2.26
รวม	**265**	**100.00**
ปัจจัยทางสังคม		
ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคม	148	55.85
ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม	57	21.51
ไม่มีเหตุผล	18	6.79
ไม่มีสามี/ภรรยา ที่ต้องดูแล	17	6.42
ไม่มีบุตรหลานที่ต้องดูแล	16	6.04
ต้องการพบปะกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม	9	3.40
รวม	**265**	**100.00**

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

โดยสรุปแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ยังสามารถทำงานได้ ต้องการหารายได้หลังเกษียณอายุการทำงาน และไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคม นอกจากนี้ เมื่อนำเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ยังสามารถทำงานได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ยังสามารถทำงานได้ส่วนใหญ่ต้องการหารายได้หลังเกษียณอายุการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 42.79 รองลงมาคือ รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ คิดเป็นร้อยละ 21.86 ไม่มีเงินออมไว้ใช้ในวัยชรา คิดเป็นร้อยละ 19.53 และอื่นๆ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างที่ยังสามารถทำงานได้ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ปัจจัยทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง	**กลุ่มตัวอย่างที่ยังสามารถทำงานได้ (ร้อยละ)**
ต้องการหารายได้หลังเกษียณอายุการทำงาน	42.79
ไม่มีเงินออมไว้ใช้ในวัยชรา	19.53
รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้	21.86
ไม่มีสิทธิได้รับรายได้อื่นๆ จากการเกษียณ	2.79
ไม่มีเหตุผลทางเศรษฐกิจ	10.23
อื่นๆ	2.79
รวม	**100.00**

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

จากการสำรวจลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่เคยทำก่อนเกษียณ หรือที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 79.62 ซึ่งมากกว่าการเปลี่ยนงานใหม่เป็นงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 20.38 ดังแสดงในตารางที่ 4.7

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.7 ลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงาน

ลักษณะงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
งานที่เคยทำก่อนเกษียณ	211	79.62
งานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ	54	20.38
รวม	**265**	**100.00**

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงาน พบว่า ลักษณะงานที่ปรึกษาและผู้สอนงานในอาชีพเป็นลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำมากที่สุด โดยมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 72.22 รองลงมา คือ งานด้านกิจกรรมสันทนาการและการอบรมพนักงาน มีสัดส่วนร้อยละ 9.26 งานเอกสารและประสานงาน มีสัดส่วนร้อยละ 7.41 งานวางแผนหรือคิดโครงการใหม่ๆ มีสัดส่วนร้อยละ 5.56 งานด้านการตลาดและออกแบบผลิตภัณฑ์ มีสัดส่วนร้อยละ 3.70 และงานด้านกิจกกรมทางศาสนา มีสัดส่วนร้อยละ 1.85 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำหลังเกษียณอายุการทำงาน

ลักษณะงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ที่ปรึกษาและผู้สอนงานในอาชีพที่ทำ	39	72.22
งานด้านกิจกรรมสันทนาการ และการอบรมพนักงาน	5	9.26
งานเอกสาร และประสานงาน	4	7.41
งานวางแผนหรือคิดโครงการใหม่ๆ	3	5.56
งานด้านการตลาดและออกแบบผลิตภัณฑ์	2	3.70
งานด้านกิจกรรมทางศาสนา	1	1.85
รวม	**54**	**100.00**

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

จากการสำรวจข้อมูลอายุเกษียณการทำงานที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเหมาะสม พบว่า อายุ 60 ปี เป็นอายุที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเหมาะสมมากที่สุดในการเกษียณอายุการทำงาน โดยมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 64.53 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ต้องการเกษียณอายุการทำงานเหมือนกับ

Ref. code: 25595804010048YTW

หน่วยงานของภาครัฐ รองลงมา คือ อายุ 65 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 27.92 อายุ 58 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 3.78 อายุ 70 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 3.02 และอายุ 57 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 0.75 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 อายุเกษียณการทำงานที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเหมาะสม

อายุ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
57 ปี	2	0.75
58 ปี	10	3.78
60 ปี	171	64.53
65 ปี	74	27.92
70 ปี	8	3.02
รวม	**265**	**100.00**

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

สำหรับผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) งานศึกษาพบเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการทำงานต่อ โดยแบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 4.10 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 48.89 ให้เหตุผลว่า ต้องการพักผ่อน รองลงมาคือ เบื่องานที่ทำ มีสัดส่วนร้อยละ 23.70 ต้องการประกอบอาชีพอื่น มีสัดส่วนร้อยละ 16.30 อายุมาก มีสัดส่วนร้อยละ 9.63 และไม่มีเหตุผลส่วนบุคคลในการตัดสินใจไม่ทำงานต่อ มีสัดส่วนร้อยละ 1.48 ตามลำดับ

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 39.26 ให้เหตุผลว่า ไม่มีปัญหาทางการเงิน รองลงมาคือ มีเงินที่จะนำไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว มีสัดส่วนร้อยละ 35.56 มีสิทธิได้รับรายได้อื่นๆ จากการเกษียณ เช่น รายได้จากสวัสดิการสังคม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ มีสัดส่วนร้อยละ 16.30 และไม่มีเหตุผลทางเศรษฐกิจในการตัดสินใจไม่ทำงานต่อ มีสัดส่วนร้อยละ 8.88 ตามลำดับ

3. ปัจจัยทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 42.96 ให้เหตุผลว่า ต้องการอยู่กับครอบครัว รองลงมาคือ ดูแลครอบครัวหรือดูแลคู่สมรส มีสัดส่วนร้อยละ 18.52 หยุดทำงานตามกติกาของสังคม มีสัดส่วนร้อยละ 15.56 ไม่มีเหตุผลทางสังคมในการตัดสินใจไม่

Ref. code: 25595804010048YTW

ทำงานต่อ มีสัดส่วนร้อยละ 11.11 ต้องการมีเวลาให้กับเพื่อนๆ มีสัดส่วนร้อยละ 6.67 เลี้ยงดูบุตรหลาน มีสัดส่วนร้อยละ 3.70 และลูกหลานให้หยุดทำงาน มีสัดส่วนร้อยละ 1.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่ทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
ต้องการพักผ่อน	66	48.89
เบื่องานที่ทำ	32	23.70
ต้องการประกอบอาชีพอื่น	22	16.30
อายุมาก	13	9.63
ไม่มีเหตุผล	2	1.48
รวม	**135**	**100.00**
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ		
ไม่มีปัญหาด้านการเงิน	53	39.26
มีเงินที่จะนำไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว	48	35.56
มีสิทธิได้รับรายได้อื่นๆ จากการเกษียณ เช่น รายได้จากสวัสดิการสังคม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ	22	16.30
ไม่มีเหตุผล	12	8.88
รวม	**135**	**100.00**
ปัจจัยทางสังคม		
ต้องการอยู่กับครอบครัว	58	42.96
ดูแลครอบครัวหรือดูแลคู่สมรส	25	18.52
หยุดทำงานตามกติกาของสังคม	21	15.56
ไม่มีเหตุผล	15	11.11
ต้องการมีเวลาให้กับเพื่อนๆ	9	6.67
เลี้ยงดูบุตรหลาน	5	3.70
ลูกหลานให้หยุดทำงาน	2	1.48
รวม	**135**	**100.00**

หมายเหตุ. จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

โดยสรุปแล้ว เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาด้านการเงิน และตอบว่าไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) นั้น ร้อยละ 47.17 เป็นผู้ที่ต้องการอยู่กับครอบครัว รองลงมาคือ หยุดทำงานตามกติกาของสังคม คิดเป็นร้อยละ 20.75 ดูแลคู่ครอบครัวหรือคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 15.09 และอื่นๆ ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ โดยที่ไม่มีปัญหาด้านการเงิน

ปัจจัยทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง	**กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาด้านการเงิน (ร้อยละ)**
ต้องการอยู่กับครอบครัว	47.17
ดูแลครอบครัวหรือดูแลคู่สมรส	15.09
หยุดทำงานตามกติกาของสังคม	20.75
ไม่มีเหตุผลทางสังคม	7.55
ต้องการมีเวลาให้กับเพื่อนๆ	3.77
เลี้ยงดูบุตร / หลาน	3.77
ลูกหลานให้หยุดทำงาน	1.89
รวม	100.00

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

จากการสำรวจความสำคัญของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) พบว่า สามารถจำแนกเงื่อนไขในการจ้างงานได้ทั้งหมด 5 เงื่อนไข ดังแสดงในตารางที่ 4.12

1. นายจ้างกำหนดเวลาในการทำงานของแรงงานสูงอายุให้สามารถยืดหยุ่นได้ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 82 คน มีสัดส่วนร้อยละ 20.50 อันดับที่สอง จำนวน 95 คน มีสัดส่วนร้อยละ 23.75 อันดับที่สาม จำนวน 87 คน มีสัดส่วนร้อยละ 21.75 อันดับที่สี่ จำนวน 84 คน มีสัดส่วนร้อยละ 21.00 อันดับที่ห้า จำนวน 20 คน มีสัดส่วนร้อยละ 5.00 และไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข จำนวน 32 คน มีสัดส่วนร้อยละ 8.00

2. นายจ้างกำหนดให้แรงงานสูงอายุสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้เป็นบางวัน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 64 คน มีสัดส่วนร้อยละ 16.00 อับดับที่สอง จำนวน 79 คน มีสัดส่วนร้อยละ 19.75 อันดับที่สาม จำนวน 92 คน มีสัดส่วนร้อยละ 23.00 อันดับที่สี่

Ref. code: 25595804010048YTW

จำนวน 72 คน มีสัดส่วนร้อยละ 18.00 อันดับที่ห้า จำนวน 40 คน มีสัดส่วนร้อยละ 10.00 และไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข จำนวน 53 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.25

3. แรงงานสูงอายุต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 49 คน มีสัดส่วนร้อยละ 12.25 อันดับที่สอง จำนวน 113 คน มีสัดส่วนร้อยละ 28.25 อันดับที่สาม จำนวน 64 คน มีสัดส่วนร้อยละ 16.00 อันดับที่สี่ จำนวน 75 คน มีสัดส่วนร้อยละ 18.75 อันดับที่ห้า จำนวน 45 คน มีสัดส่วนร้อยละ 11.25 และไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข จำนวน 54 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.50

4. แรงงานสูงอายุต้องได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานในวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 183 คน มีสัดส่วนร้อยละ 45.75 อันดับที่สอง จำนวน 72 คน มีสัดส่วนร้อยละ 18.00 อันดับที่สาม จำนวน 67 คน 16.75 อันดับที่สี่ จำนวน 44 คน มีสัดส่วนร้อยละ 11.00 อันดับที่ห้า จำนวน 15 คน 3.75 และไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขจำนวน 19 คน มีสัดส่วนร้อยละ 4.75

5. แรงงานสูงอายุทำงานในงานลักษณะใหม่หรือที่ใหม่ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ทำงานเต็มเวลาเท่าเดิม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 24 คน มีสัดส่วนร้อยละ 6.00 อันดับที่สอง จำนวน 28 คน มีสัดส่วนร้อยละ 7.00 อันดับที่สาม จำนวน 45 คน มีสัดส่วนร้อยละ 11.25 อันดับที่สี่ จำนวน 38 คน มีสัดส่วนร้อยละ 9.50 อันดับที่ห้า จำนวน 151 คน มีสัดส่วนร้อยละ 37.75 และไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขจำนวน 114 คน มีสัดส่วนร้อยละ 28.50

ตารางที่ 4.12 อันดับความสำคัญของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้แรงงานสูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

เงื่อนไขในการจ้างงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. นายจ้างกำหนดเวลาในการทำงานของแรงงานสูงอายุให้สามารถยืดหยุ่นได้		
อับดับที่หนึ่ง	82	20.50
อันดับที่สอง	95	23.75
อันดับที่สาม	87	21.75
อันดับที่สี่	84	21.00
อันดับที่ห้า	20	5.00
ไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข	32	8.00
รวม	**400**	**100.00**

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.12 อันดับความสำคัญของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้แรงงานสูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (ต่อ)

เงื่อนไขในการจ้างงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
2. นายจ้างกำหนดให้แรงงานสูงอายุสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้เป็นบางวัน		
อับดับที่หนึ่ง	64	16.00
อันดับที่สอง	79	19.75
อันดับที่สาม	92	23.00
อันดับที่สี่	72	18.00
อันดับที่ห้า	40	10.00
ไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข	53	13.25
รวม	**400**	**100.00**
3. แรงงานสูงอายุต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน		
อับดับที่หนึ่ง	49	12.25
อันดับที่สอง	113	28.25
อันดับที่สาม	64	16.00
อันดับที่สี่	75	18.75
อันดับที่ห้า	45	11.25
ไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข	54	13.50
รวม	**400**	**100.00**
4. แรงงานสูงอายุต้องได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานในวัยทำงาน		
อับดับที่หนึ่ง	183	45.75
อันดับที่สอง	72	18.00
อันดับที่สาม	67	16.75
อันดับที่สี่	44	11.00
อันดับที่ห้า	15	3.75
ไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข	19	4.75
รวม	**400**	**100.00**

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.12 อันดับความสำคัญของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้แรงงานสูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (ต่อ)

เงื่อนไขในการจ้างงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
5. แรงงานสูงอายุทำงานในงานลักษณะใหม่หรือที่ใหม่ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แต่ทำเวลาเต็มเท่าเดิม		
อับดับที่หนึ่ง	24	6.00
อันดับที่สอง	28	7.00
อันดับที่สาม	45	11.25
อันดับที่สี่	38	9.50
อันดับที่ห้า	151	37.75
ไม่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไข	114	28.50
รวม	**400**	**100.00**

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

จากการคำนวณค่าเฉลี่ยของความสำคัญของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้แรงงานสูงอายุจัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) พบว่าแรงงานให้ความสำคัญกับค่าจ้างและสวัสดิการที่เท่าเทียมกับแรงงานวัยทำงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.77 รองลงมาเป็นเงื่อนไขในการกำหนดเวลาการทำงานของแรงงานสูงอายุให้สามารถยืดหยุ่นได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.12 เงื่อนไขในการกำหนดให้แรงงานสูงอายุสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้เป็นบางวัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.74 เงื่อนไขในการได้รับปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.71 และเงื่อนไขในการกำหนดให้แรงงานสูงอายุทำงานในลักษณะใหม่หรือที่ใหม่ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แต่ทำเวลาเต็มเท่าเดิม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 1.49 ดังแสดงในตารางที่ 4.13

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้แรงงานสูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

เงื่อนไขในการจ้างงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
1. นายจ้างกำหนดเวลาในการทำงานของแรงงานสูงอายุให้สามารถยืดหยุ่นได้	3.12	1.47
2. นายจ้างกำหนดให้แรงงานสูงอายุสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้เป็นบางวัน	2.74	1.60
3. แรงงานสูงอายุต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน	2.71	1.60
4. แรงงานสูงอายุต้องได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานในวัยทำงาน	3.77	1.45
5. แรงงานสูงอายุทำงานในงานลักษณะใหม่หรือที่ใหม่ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แต่ทำเวลาเต็มเท่าเดิม	1.49	1.48

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

จากการสำรวจความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น โดยให้กลุ่มตัวอย่างจัดอันดับความสำคัญ แสดงในตารางที่ 4.14 สามารถจำแนกความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ได้ทั้งหมด 7 ปัญหา ได้ดังนี้

1. การที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับแรงงานวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 79 คน มีสัดส่วนร้อยละ 19.75 อันดับที่สอง จำนวน 30 คน มีสัดส่วนร้อยละ 7.5 อันดับที่สาม จำนวน 44 คน มีสัดส่วนร้อยละ 11.00 อันดับที่สี่ จำนวน 48 คน มีสัดส่วนร้อยละ 12.00 อันดับที่ห้า จำนวน 66 คน มีสัดส่วนร้อยละ 16.50 อันดับที่หก จำนวน 41 คน มีสัดส่วนร้อยละ 10.25 อันดับที่เจ็ด จำนวน 31 คน มีสัดส่วนร้อยละ 7.75 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการที่แรงงานสูงอายุได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับแรงงานวัยทำงาน จำนวน 61 คน มีสัดส่วนร้อยละ 15.25

2. กฎระเบียบของบริษัทที่เข้มงวดเกินไป ไม่เหมาะสำหรับแรงงานสูงอายุ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 27 คน มีสัดส่วนร้อยละ 6.75 อันดับที่สอง จำนวน 40 คน มีสัดส่วนร้อยละ 10.00 อันดับที่สาม จำนวน 40 คน มีสัดส่วนร้อยละ 10.00 อันดับที่สี่ จำนวน 61 คน มีสัดส่วนร้อยละ 15.25 อันดับที่ห้า จำนวน 59 คน มีสัดส่วนร้อยละ 14.75 อันดับที่หก จำนวน 43 คน

Ref. code: 25595804010048YTW

มีสัดส่วนร้อยละ 10.75 อันดับที่เจ็ด จำนวน 42 คน มีสัดส่วนร้อยละ 10.50 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในเรื่องกฎระเบียบของบริษัทที่เข้มงวดเกินไป ไม่เหมาะสมสำหรับแรงงานสูงอายุ จำนวน 88 คน มีสัดส่วนร้อยละ 22.00

3. การไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 30 คน มีสัดส่วนร้อยละ 7.50 อันดับที่สอง จำนวน 39 คน มีสัดส่วนร้อยละ 9.75 อันดับที่สาม จำนวน 55 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.75 อันดับที่สี่ จำนวน 55 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.75 อันดับที่ห้า จำนวน 49 คน มีสัดส่วนร้อยละ 12.25 อันดับที่หก จำนวน 55 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.75 อันดับที่เจ็ด จำนวน 43 คน มีสัดส่วนร้อยละ 10.75 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ จำนวน 74 คน มีสัดส่วนร้อยละ 18.50

4. การเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 75 คน มีสัดส่วนร้อยละ 18.75 อันดับที่สอง จำนวน 117 คน มีสัดส่วนร้อยละ 29.25 อันดับที่สาม จำนวน 60 คน มีสัดส่วนร้อยละ 15.00 อันดับที่สี่ จำนวน 39 คน มีสัดส่วนร้อยละ 9.75 อันดับที่ห้า จำนวน 30 คน มีสัดส่วนร้อยละ 7.50 อันดับที่หก จำนวน 25 คน มีสัดส่วนร้อยละ 6.25 อันดับที่เจ็ด จำนวน 20 คน มีสัดส่วนร้อยละ 5.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ จำนวน 34 คน มีสัดส่วนร้อยละ 8.50

5. สุขภาพของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 139 คน มีสัดส่วนร้อยละ 34.75 อันดับที่สอง จำนวน 79 คน มีสัดส่วนร้อยละ 19.75 อันดับที่สาม จำนวน 60 คน มีสัดส่วนร้อยละ 15.00 อันดับที่สี่ จำนวน 36 คน มีสัดส่วนร้อยละ 9.00 อันดับที่ห้า จำนวน 23 คน มีสัดส่วนร้อยละ 5.75 อันดับที่หก จำนวน 11 คน มีสัดส่วนร้อยละ 2.75 อันดับที่เจ็ด จำนวน 12 คน มีสัดส่วนร้อยละ 3.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ จำนวน 40 คน มีสัดส่วนร้อยละ 10.00

6. เวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 25 คน มีสัดส่วนร้อยละ 6.25 อันดับที่สอง จำนวน 64 คน มีสัดส่วนร้อยละ 16.00 อันดับที่สาม จำนวน 73 คน มีสัดส่วนร้อยละ 18.25 อันดับที่สี่ จำนวน 57 คน มีสัดส่วนร้อยละ 14.25 อันดับที่ห้า จำนวน 55 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.75 อันดับที่หก จำนวน 55 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.75 อันดับที่เจ็ด จำนวน 18 คน มีสัดส่วนร้อยละ 4.50 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคเรื่องเวลาในการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น จำนวน 53 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.25

7. การปรับปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ต่างวัย กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง จำนวน 15 คน มีสัดส่วนร้อยละ 3.75 อันดับที่สอง จำนวน 18 คน มีสัดส่วนร้อยละ 4.5 อันดับที่สาม จำนวน 33 คน มีสัดส่วนร้อยละ 8.25 อันดับที่สี่ จำนวน 53 คน มีสัดส่วนร้อยละ 13.25

Ref. code: 25595804010048YTW

อันดับที่ห้า จำนวน 46 คน มีสัดส่วนร้อยละ 11.50 อันดับที่หก จำนวน 57 คน มีสัดส่วนร้อยละ 14.25 อันดับที่เจ็ด จำนวน 97 คน มีสัดส่วนร้อยละ 24.25 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ต่างวัย มีจำนวน 81 คน มีสัดส่วนร้อยละ 20.25

ตารางที่ 4.14 อันดับความสำคัญของความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น

เงื่อนไขในการจ้างงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1. การที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับแรงงานวัยทำงาน		
อับดับที่หนึ่ง	79	19.75
อันดับที่สอง	30	7.50
อันดับที่สาม	44	11.00
อันดับที่สี่	48	12.00
อันดับที่ห้า	66	16.50
อันดับที่หก	411	10.25
อันดับที่เจ็ด	31	7.75
ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรค	61	15.25
รวม	**400**	**100.00**
อับดับที่หนึ่ง	27	6.75
อันดับที่สอง	40	10.00
อันดับที่สาม	40	10.00
อันดับที่สี่	61	15.25
อันดับที่ห้า	59	14.75
อันดับที่หก	43	10.75
อันดับที่เจ็ด	42	10.50
ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรค	88	22.00
รวม	**400**	**100.00**

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.14 อันดับความสำคัญของความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น (ต่อ)

เงื่อนไขในการจ้างงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
2. การไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ		
อับดับที่หนึ่ง	30	7.50
อันดับที่สอง	39	9.75
อันดับที่สาม	55	13.75
อันดับที่สี่	55	13.75
อันดับที่ห้า	49	12.25
อันดับที่หก	55	13.75
อันดับที่เจ็ด	43	10.75
ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรค	74	18.50
รวม	**400**	**100.00**
3. การเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ		
อับดับที่หนึ่ง	75	18.75
อันดับที่สอง	117	29.25
อันดับที่สาม	60	15.00
อันดับที่สี่	39	9.75
อันดับที่ห้า	30	7.50
อันดับที่หก	25	6.25
อันดับที่เจ็ด	20	5.00
ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรค	34	8.50
รวม	**400**	**100.00**
4. สุขภาพของผู้สูงอายุ		
อับดับที่หนึ่ง	139	34.75
อันดับที่สอง	79	19.75
อันดับที่สาม	60	15.00
อันดับที่สี่	36	9.00
อันดับที่ห้า	23	5.75

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.14 อันดับความสำคัญของความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น (ต่อ)

เงื่อนไขในการจ้างงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
อันดับที่หก	11	2.75
อันดับที่เจ็ด	12	3.00
ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรค	40	10.00
รวม	**400**	**100.00**
6. เวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น		
อับดับที่หนึ่ง	25	6.25
อันดับที่สอง	64	16.00
อันดับที่สาม	73	18.25
อันดับที่สี่	57	14.25
อันดับที่ห้า	55	13.75
อันดับที่หก	55	13.75
อันดับที่เจ็ด	18	4.50
ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรค	53	13.25
รวม	**400**	**100.00**
7. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ต่างวัย		
อับดับที่หนึ่ง	15	3.75
อันดับที่สอง	18	4.50
อันดับที่สาม	33	8.25
อันดับที่สี่	53	13.25
อันดับที่ห้า	46	11.50
อันดับที่หก	57	14.25
อันดับที่เจ็ด	97	24.25
ไม่มีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรค	81	20.25
รวม	**400**	**100.00**

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

ทั้งนี้ จากการคำนวณค่าเฉลี่ยของความสำคัญของความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในด้านสุขภาพของผู้สูงอายุมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.99 รองลงมาเป็นความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในด้านการเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.61 ความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในด้านการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับแรงงานวัยทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.64 ความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในด้านเวลาในการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.61 ความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในด้านการไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.19 ความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎระเบียบของบริษัทที่เข้มงวดเกินไป ไม่เหมาะกับการทำงานของแรงงานสูงอายุ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.94 และความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในด้านการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ต่างวัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 2.35 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานหากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น

เงื่อนไขในการจ้างงาน	**ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)**
1. การได้รับการปฏิบัติไม่เท่าเทียมกับแรงงานวัยทำงาน	3.64	2.41
2. กฎระเบียบของบริษัทที่เข้มงวดเกินไป ไม่เหมาะกับการทำงานของแรงงานสูงอายุ	2.94	2.25
3. การไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ	3.19	2.24
4. การเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ	4.61	2.19
5. สุขภาพของผู้สูงอายุ	4.99	2,25
6. เวลาการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น	3.61	2.11
7. การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ต่างวัย	2.35	2.00

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบประเด็นสำคัญในการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นด้าน**ระดับการศึกษา**ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงมีความต้องการทำงานต่อ หากบริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ทั้งสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะการปรับตัวกับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนามากขึ้นในทุกๆ วัน ได้เป็นอย่างดี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน แต่กลุ่มตัวอย่างยังคงต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน โดยจะเปลี่ยนไปทำงานในลักษณะการประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวแทนการทำงานต่อในบริษัท

ด้านประเภทอาชีพของกลุ่มตัวอย่างก็มีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพด้านการตลาดหรือจัดซื้อต้องการทำงานต่อ หากบริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากที่สุด เนื่องจากเป็นอาชีพที่ใช้ทักษะสูงและแรงงานน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานประจำอยู่ในบริษัท ไม่ได้ออกไปข้างนอก และลักษณะอาชีพเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่ทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีความต้องการทำงานต่อ หากบริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) น้อยที่สุด ถึงแม้จะเป็นอาชีพที่ใช้ทักษะสูงและแรงงานน้อย แต่โดยลักษณะงานแล้ว หลายๆ ครั้งที่กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์มีความจำเป็นจะต้องออกไปทำงานข้างนอกบริษัท เพื่อวางแผน ควบคุม และตรวจสอบคุณภาพของงาน จึงเกิดความไม่เหมาะสมในประเด็นของสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น

ส่วนประเด็น**ด้านปัญหาสุขภาพ**เป็นประเด็นที่สำคัญมากอีกประเด็นหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง จากการสำรวจพบว่า ร้อยละ 78.85 ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ มีความต้องการทำงานต่อ หากบริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ส่วนร้อยละ 94.20 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพ ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพที่ต้องการทำงานต่อ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 50,001 บาท มีภาระหนี้สิน รวมถึงไม่มีเงินออมไว้ใช้หลังเกษียณอายุการทำงาน

Ref. code: 25595804010048YTW

4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อและไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุด คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งงานกับตัวแปรรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีค่าเท่ากับ 0.738 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานสูงขึ้น จะมีรายได้สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.8 ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Stevens 1996, อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ์ 2555) จึงไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรอิสระตัวใดในการวิเคราะห์การตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ดังแสดงในตารางที่ 4.16

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประเภทอาชีพ	อายุการทำงานในบริษัท	การออมและการลงทุน	รายได้ต่อเดือน	ภาระหนี้สิน	ปัญหาสุขภาพ
เพศ	1	- 0.132**	- 0.090	0.052	0.024	- 0.245**	- 0.096	- 0.025	0.075	0.038	- 0.055
อายุ	- 0.132**	1	0.199**	- 0.030	- 0.157**	- 0.024	- 0.153**	0.033	- 0.223**	0.044	0.016
สถานภาพ	- 0.090	0.199**	1	0.060	- 0.241**	- 0.059	- 0.026	0.054	- 0.176**	0.082	- 0.086
ระดับการศึกษา	0.052	- 0.030	0.060	1	0.345**	- 0.075	0.061	-0.100*	0.315**	- 0.018	- 0.072
ตำแหน่งงาน	0.024	- 0.157**	- 0.241**	0.345**	1	- 0.157**	0.129**	- 0.114**	0.738**	0.000	- 0.117*
ประเภทอาชีพ	- 0.245**	- 0.024	- 0.059	- 0.075	- 0.157**	1	0.077	- 0.004	- 0.083	- 0.016	- 0.002
อายุการทำงานในบริษัท	- 0.096	- 0.153**	- 0.026	0.061	0.129**	0.077	1	- 0.022	0.145**	- 0.070	- 0.013
การออมและการลงทุน	- 0.025	0.033	0.054	-0.100*	- 0.114**	- 0.004	- 0.022	1	- 0.096	0.155**	- 0.068
รายได้ต่อเดือน	0.075	- 0.223**	- 0.176**	0.315**	0.738**	- 0.083	0.145**	- 0.096	1	0.054	- 0.175**
ภาระหนี้สิน	0.038	0.044	0.082	- 0.018	0.000	- 0.016	- 0.070	0.155**	0.054	1	- 0.484**
ปัญหาสุขภาพ	- 0.055	0.016	- 0.086	- 0.072	- 0.117*	- 0.002	- 0.013	- 0.068	- 0.175**	- 0.484	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

Ref. code: 25595804010048YTW

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

การวิเคราะห์ด้านอุปทานแรงงาน หรือความต้องการทำงานของแรงงาน ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน ผู้ศึกษาใช้แบบจำลอง Logistic Model ในการประมาณค่าสมการ โดยทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของโมเดลที่นำมาใช้ พบว่า ผลประมาณค่าสมการของการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อหากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) สามารถอธิบายความถูกต้องของแบบจำลอง ซึ่งมีความน่าเชื่อถือโดยรวมประมาณร้อยละ 88.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความสามารถในการพยากรณ์ของ Logistic Model

เหตุการณ์ที่สนใจ (Observed)		**การพยากรณ์ (Predicted)**		
		การตัดสินใจในการทำงาน		**Percentage Correct**
		ไม่ต้องการ	**ต้องการ**	
การตัดสินใจในการทำงานต่อ	ไม่ต้องการ	105	30	77.78
	ต้องการ	18	247	93.21
ความถูกต้องในการพยากรณ์โดยรวม (Overall Percentage)				88.00

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

การทดสอบความเหมาะสมของโมเดล โดยใช้การทดสอบ Test of Goodness of Fit ของ Hosmer and Lemeshow Test โดยใช้ Chi-Square ทดสอบสมมติฐาน

H_0: โมเดลหรือแบบจำลองที่ใช้เหมาะสมกับข้อมูล

H_1: โมเดลหรือแบบจำลองที่ใช้ไม่เหมาะสมกับข้อมูล

พบว่า เมื่อใช้ Hosmer and Lemeshow Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โอกาสที่จะเกิดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.424 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (ค่า P-Value เท่ากับ 0.424 > 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 นั่นคือ โมเดลหรือแบบจำลองนี้มีความเหมาะสม ดังแสดงในตารางที่ 4.18

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.18 การทดสอบภาวะสารูปสนิทดี (Test of Goodness of Fit)

Chi-Square	Df	P-Value
8.100	8	0.424

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

แบบจำลองการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ในการประมาณค่าสมการโดยใช้แบบจำลอง Logistic Model สามารถเขียนแบบจำลองการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ดังนี้

$$WORK = \beta_0 + \beta_1 GENDER + \beta_2 AGE + \beta_3 STATUS + \beta_4 EDU + \beta_5 POSITION + \beta_6 OCC + \beta_7 EXPERIENCE + \beta_8 SAVING + \beta_9 INCOME + \beta_{10} DEBT + \beta_{11} HEALTH$$

โดยที่ WORK เป็นตัวแปรตาม มีค่าไม่ต่อเนื่อง แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

WORK = 0 หากกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

WORK = 1 หากกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

GENDER คือ เพศของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง

AGE คือ อายุของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างอายุ 40-49 ปี และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างอายุ 50-55 ปี

STATUS คือ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส

Ref. code: 25595804010048YTW

EDU คือ ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าระดับปริญญาโท และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับปริญญาตรี

POSITION คือ ตำแหน่งงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน

OCC คือ ประเภทอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพด้านบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ และทรัพยากรมนุษย์ และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพด้าน IT สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์

EXPERIENCE คือ อายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี

SAVING คือ การออมและการลงทุนของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างไม่มีการออมและการลงทุนใดๆ และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝาก เงินลงทุน และอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

INCOME คือ รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 50,001 บาท

DEBT คือ ภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีภาระหนี้สิน และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างไม่มีภาระหนี้สิน

HEALTH คือ ปัญหาสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) โดยกำหนดให้ค่าตัวแปรเท่ากับ 1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาสุขภาพ และเท่ากับ 0 เมื่อกลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาสุขภาพ

ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติค (Logistic Regression Analysis) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.19

Ref. code: 25595804010048YTW

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยใช้แบบจำลอง Logistic Model

ตัวแปรอิสระ (Variable)	ค่าสัมประสิทธิ์ (B)	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	ค่าสถิติทดสอบ (Wald)	P-Value	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
						Lower	Upper
GENDER	0.584	0.398	2.154	0.142	1.793	0.822	3.913
AGE	- 0.858	0.536	2.557	0.110	0.424	0.148	1.214
STATUS	1.187	0.397	8.961	0.003*	3.277	1.507	7.129
EDU	0.440	0.473	0.869	0.351	1.553	0.615	3.922
POSITION	1.267	0.640	3.923	0.048*	3.551	1.013	12.443
OCC	1.628	0.465	12.252	0.000*	5.096	2.048	12.684
EXPERIENCE	- 0.780	0.394	3.921	0.048*	0.459	0.212	0.992
SAVING	0.144	0.712	0.041	0.840	1.154	0.286	4.658
INCOME	0.663	0.644	1.061	0.303	1.941	0.550	6.852
DEBT	3.887	0.427	82.687	0.000*	48.749	21.093	112.666
HEALTH	- 3.502	0.726	23.239	0.000*	0.030	0.007	0.125
Constant	- 2.218	0.812	7.459	0.006	0.109		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยใช้แบบจำลอง Logistic Model ซึ่งมีสมมติฐานในการทดสอบ คือ

$H_0: \beta_i = 0 \quad ; i = 0, 1, ..., 11$

$H_1: \beta_i \neq 0$

เมื่อพิจารณาค่า P -Value พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (STATUS) มีค่า P-Value เท่ากับ 0.003, ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง (POSITION) มีค่า P-Value เท่ากับ 0.048, ประเภทอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง (OCC) มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000, อายุการทำงานในบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง (EXPERIENCE) มีค่า P-Value เท่ากับ 0.048, ภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง (DEBT) มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000, และปัญหาสุขภาพของ

Ref. code: 25595804010048YTW

กลุ่มตัวอย่าง (HEALTH) มีค่า P-Value เท่ากับ 0.00 โดยทั้ง 6 ตัวแปรมีค่า P-Value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประเภทอาชีพ อายุการทำงานในบริษัท ภาระหนี้สิน และปัญหาสุขภาพ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความเชื่อมั่นมากกว่า 95% ดังนั้น จึงเขียนสมการที่สามารถพยากรณ์โอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

$$\text{WORK (Odd Ratio)} = -2.218 + 1.187\text{STATUS} + 1.267\text{POSITION} + 1.628\text{OCC} - 0.780\text{EXPERIENCE} + 3.887\text{DEBT} - 3.502\text{HEALTH}$$

โดยค่า Exp(B) จะบอกทิศทางของโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ซึ่งสามารถพิจารณาได้ 3 กรณี ดังนี้

1. ถ้า Exp(B) มากกว่า 1 (Exp(B) > 1): โอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจทำงานต่อหากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (Y = 1) มีมากกว่าโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (Y = 0)

2. ถ้า Exp(B) น้อยกว่า 1 (Exp(B) < 1): โอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจทำงานต่อหากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (Y = 1) มีน้อยกว่าโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (Y = 0)

3. ถ้า Exp(B) เท่ากับ 1 (Exp(B) = 1): โอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจทำงานต่อหากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (Y = 1) เท่ากันกับโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) (Y = 0)

ดังนั้น เมื่อพิจารณาค่า Exp(B) จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยใช้แบบจำลอง Logistic Model พบว่า ตัวแปร STATUS, POSITION, OCC, และ DEBT มีค่า Exp(B) เท่ากับ 3.277, 3.551, 5.096, และ 48.749 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 1 (Exp(B) > 1) แสดงว่า ตัวแปรดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่าโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ในขณะที่ตัวแปร EXPERIENCE และ HEALTH มีค่า Exp(B) เท่ากับ 0.459 และ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 (Exp(B) < 1) แสดงว่า ตัวแปรดังกล่าว

Ref. code: 25595804010048YTW

ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการเกษียณอายุการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่าโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ได้ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ลำดับ	ตัวแปรอิสระ	สัญลักษณ์	ความหมายของตัวแปร	ทิศทาง*
1	สถานภาพ	STATUS	โสด หย่าร้าง และหม้าย	+
2	ตำแหน่งงาน	POSITION	ผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป	+
3	อาชีพ	OCC	ด้านการบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ และทรัพยากรมนุษย์	+
4	อายุการทำงานในบริษัท	EXPERIENCE	อายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป	-
5	ภาระหนี้สิน	DEBT	มีภาระหนี้สิน	+
7	ปัญหาสุขภาพ	HEALTH	มีปัญหาสุขภาพ	-

* ทิศทางของโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดย

+ หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

- หมายถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

หมายเหตุ. จากการสำรวจของผู้ศึกษา.

จากตารางที่ 4.19 และ 4.20 สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อ

Ref. code: 25595804010048YTW

มากกว่าไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อยู่ที่ 3.277 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ปัจจัยด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งงานผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งงานพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน โดยโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อมากกว่าไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อยู่ที่ 3.551 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ปัจจัยด้านประเภทอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานธุรกิจ เช่น ด้านการบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ ทรัพยากรมนุษย์ มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ เช่น ด้าน IT สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อมากกว่าไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อยู่ที่ 5.096 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ปัจจัยด้านอายุการทำงานในบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในบริษัทต่ำกว่า 15 ปี โดยโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อน้อยกว่าไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อยู่ที่ 0.459 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ปัจจัยด้านภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน โดยโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อมากกว่าไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อยู่ที่ 48.749 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ปัจจัยด้านสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพ มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ โดยโอกาสในการตัดสินใจทำงานต่อน้อยกว่าไม่ตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อยู่ที่ 0.030 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยสรุป ตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ **สถานภาพ ตำแหน่งงาน อาชีพ อายุการทำงานในบริษัท ภาระหนี้ และปัญหาสุขภาพ** โดย**ตัวแปรสถานภาพ**

Ref. code: 25595804010048YTW

สมรสของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้ายมีรายได้มาจากการทำงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่มีรายได้อื่นๆ ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน คือ รายได้จากคู่สมรส และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีภาระที่ต้องดูแลคู่สมรสและดูแลบุตรหลาน ทำให้มีแรงจูงใจที่จะไม่ทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย

ส่วน**ตัวแปรปัญหาสุขภาพ**ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพจะตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ

นอกจากนี้ หากมองปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า **ตัวแปรภาระหนี้สิน**ของกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินจะตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน ซึ่งต่างจากตัวแปรรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงาน ทั้งนี้ แม้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้สูง แต่มีภาระหนี้สินสูงด้วย กลุ่มตัวอย่างก็ต้องทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานเพื่อหารายได้มาชำระหนี้สินที่สูง โดยตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ทุกระดับรายได้มีสัดส่วนของภาระหนี้สินสูงกว่าไม่มีภาระหนี้สิน เช่นเดียวกับตัวแปรการออมเงินและการลงทุนของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินออมและการลงทุนไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม หากมีภาระหนี้สินที่สูง กลุ่มตัวอย่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องทำงานมากกว่าบุคคลทั่วไป (ทำงานหลังเกษียณอายุการทำงาน) เพื่อหารายได้มาชำระหนี้สินที่สูง โดยตารางที่ 4.5 ก็ได้แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของผู้ที่มีภาระหนี้สินสูงกว่าผู้ที่ไม่มีภาระหนี้สิน ไม่ว่ากลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบการออมและการลงทุนแบบใด ดังนั้น ภาระหนี้สินจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ระดับรายได้หรือการมีเงินออมและการลงทุนไม่ได้มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

ตัวแปรประเภทอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานธุรกิจ เช่น ด้านบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ และทรัพยากรมนุษย์จะตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ เช่น ด้าน IT สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ เนื่องจากอาชีพด้านบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ และทรัพยากรบุคคล เป็นอาชีพในสายงานธุรกิจ โดยลักษณะงานจะเป็น

Ref. code: 25595804010048YTW

งานที่ทำประจำที่สำนักงาน ไม่ได้ต้องใช้แรงงานมาก และเป็นงานที่มีลักษณะรูปแบบเดิม ที่ทำเป็นประจำ กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพด้านนี้จะมีความคุ้นเคยกับงานที่ทำอยู่แล้ว ไม่ต้องปรับตัวมาก หากต้องทำงานลักษณะนี้ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งต่างจากด้าน IT สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่เป็นอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ โดยลักษณะงานจะเป็นงานที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เมื่อกลุ่มตัวอย่างอายุมากขึ้น ความสามารถในการเรียนรู้จะลดลง รวมถึงปัญหาสุขภาพ โดยเฉพาะสุขภาพตาที่เสื่อมลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาในระดับสูง และอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์มีความจำเป็นที่จะต้องออกนอกสถานที่เพื่อตรวจสอบ ควบคุมดูแลงาน จึงไม่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่มากขึ้น

นอกจากนี้**ตัวแปรตำแหน่งงาน** ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญด้วยเช่นกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานหรือหัวหน้างาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปได้ผ่านการเรียนรู้งานและการฝึกอบรมมามาก ทำให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน และลักษณะงานที่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นงานที่ใช้ทักษะสูงในการวิเคราะห์และวางแผนงาน ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ และเป็นงานที่ทำประจำในสำนักงาน เมื่อกลุ่มตัวอย่างอายุมากขึ้น ก็จะยิ่งสะสมประสบการณ์ในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งสวนทางกับผลการศึกษาของ**ตัวแปรประสบการณ์การทำงานหรืออายุการทำงานในบริษัท** พบว่า ตัวแปรอายุการทำงานในบริษัทส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อของกลุ่มตัวอย่าง แต่ส่งผลในทิศทางลบ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในบริษัทมาก (15 ปีขึ้นไป) จะตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อย (ต่ำกว่า 15 ปี) ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างทำงานในลักษณะเดิมเป็นระยะเวลานาน ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน

Ref. code: 25595804010048YTW

บทที่ 5
ผลการศึกษาด้านอุปสงค์แรงงาน

การศึกษาด้านอุปสงค์แรงงานที่มีต่อแรงงานสูงอายุ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ รวมถึงความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ผู้ศึกษาทำการศึกษาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดนโยบายองค์กร สามารถให้ความรู้ และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในการศึกษานี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

5.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานในวัยทำงานลดลง

การที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น พบว่า ไม่ได้ส่งผลกระทบเพียงแต่ในประเทศไทยประเทศเดียวเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบไปในทุกประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศในทวีปเอเชีย โดยประชากรสูงอายุมีอัตราส่วนมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสวนทางกับอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง สาเหตุส่วนหนึ่งมาจาก วิถีชีวิตของประชากรในวัยทำงานที่มีการขยายครอบครัวค่อนข้างเล็กลง ซึ่งต่างจากในอดีตที่ครอบครัวมักจะเป็นครอบครัวใหญ่ มีบุตรจำนวนมาก แต่ระยะหลังๆ โดยเฉพาะสิบปีย้อนหลัง จะเห็นว่าสัดส่วนของการมีบุตรต่อหนึ่งครอบครัวจะลดน้อยลง ซึ่งแต่ละครอบครัวจะมีบุตรโดยเฉลี่ยเพียงครอบครัวละ 1-2 คน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ที่ทำให้ประชากรอยากใช้ชีวิตอยู่คนเดียวมากกว่าการแต่งงานมีครอบครัว รวมถึงวิวัฒนาการทางการแพทย์ที่พัฒนาขึ้น ที่ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น การที่จำนวนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น สวนทางกับอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง ส่งผลกระทบต่ออัตราส่วนของประชากรที่เข้าสู่วัยทำงานที่มีแนวโน้มจะลงน้อยลงตามไปด้วย

ทั้งนี้ หากมองในแง่ของภาคเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่ธุรกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) มีการขยายตัวร้อยละ 3-4 เมื่อเทียบกับอัตราการเจริญเติบโต (Growth Rate) ของประชากรในประเทศ ที่ขยายตัวเพียงร้อยละ

Ref. code: 25595804010048YTW

1-2 ก็แสดงให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยอาจจะมีประเด็นที่ว่า แรงงานวัยหนุ่มสาวที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันเริ่มมีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ และพัฒนาเทคโนโลยีให้ก้าวหน้า ส่วนหนึ่งเพื่อที่จะรองรับประชากรสูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และอีกส่วนหนึ่งเพื่อใช้ในการทดแทนจำนวนแรงงานที่มีแนวโน้มที่ลดลง

5.2 ผลกระทบต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และวิธีการปรับตัวต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น

การที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานในวัยทำงานลดลง ส่งผลกระทบต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เพียงเล็กน้อย โดยผลกระทบนั้นเป็นไปตามสภาวการณ์ที่เกิดขึ้น กล่าวคือ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจขายปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อ ที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานวัยหนุ่มสาว การที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ประชากรวัยหนุ่มสาวมีจำนวนลดลง จึงส่งผลให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานรุ่นใหม่ที่เป็นวัยหนุ่มสาวมีแนวโน้มลดลงด้วย และในปัจจุบัน พบว่า ประชากรวัยหนุ่มสาวมีค่านิยมที่อยากจะเป็นประกอบการธุรกิจของตนเองเสียมากกว่าการเป็นลูกจ้าง ไม่ชอบยึดติดกับงานประจำ รวมถึงภาพลักษณ์การทำงานในร้านสะดวกซื้อ ซึ่งเป็นงานในลักษณะการบริการ บางครั้งในมุมมองของคนรุ่นใหม่ อาจจะมองว่าเป็นงานที่หนักและลำบาก ทำให้ไม่อยากทำงานในงานลักษณะนี้

สำหรับบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ก็ได้มีการปรับตัวต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยการปรับระบบการทำงานใหม่ในทุกหน่วยงานของบริษัท โดยทำงานให้เป็นแบบระบบลีน (Lean Process) กล่าวคือ การทำงานให้กระชับขึ้น รวดเร็วขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตมากขึ้น โดยใช้จำนวนพนักงานน้อยลง เช่น ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น (7-Eleven) หนึ่งสาขาไม่จำเป็นต้องมีพนักงานในร้านถึง 15 คน แต่จะต้องหาวิธีคิดว่าจะทำอย่างไรที่จะใช้จำนวนพนักงานในร้านน้อยลง แต่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ได้มีการอบรมพนักงานเพิ่มเติม เพื่อสร้างทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capability) ให้กับพนักงาน โดยพนักงานหนึ่งคนควรมีทักษะมากกว่าหนึ่งทักษะ (Multi-Skills) นอกจากนี้บริษัทยังได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้มากขึ้น เพื่อชดเชยกับจำนวนพนักงานที่ลดลงและสร้างความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการลูกค้า เช่น การให้ลูกค้าบริการตนเอง (Self Service) โดยใช้บัตรเซเว่นการ์ด (7-Card) ชำระค่าสินค้าและบริการ และสามารถนำสินค้าออกจากร้านได้ทัน เพื่อให้เป็นการลดจำนวนพนักงานลง มีจำนวนพนักงานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เป็นต้น

Ref. code: 25595804010048YTW

5.3 การจ้างงานพนักงานสูงอายุในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดการเกษียณอายุการทำงานสำหรับตำแหน่งพนักงานทั่วไปที่อายุ 55 ปี และตำแหน่งระดับผู้บริหารขึ้นไปที่อายุ 60 ปี แต่ถ้าตราบใดที่พนักงานยังมีศักยภาพ มีความพร้อม และต้องการที่จะทำงานต่อ บริษัทก็จะให้โอกาสพนักงาน โดยมีการจ้างงานในลักษณะสัญญาแบบปีต่อปี ซึ่งบริษัทจะพิจารณาจากความจำเป็นในการจ้างงาน ความเหมาะสมของงานที่ทำ สุขภาพ และความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังมีการรับพนักงานที่เกษียณอายุการทำงานมาจากที่อื่น (อายุ 55 ปีขึ้นไป) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาก็จะมีลักษณะคล้ายกับการจ้างงานพนักงานที่เกษียณอายุการทำงานในบริษัท ทั้งนี้สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุได้รับจะไม่แตกต่างจากพนักงานทั่วไป ส่วนหนึ่งทางบริษัทไม่ต้องการให้เกิดความแตกต่างและสร้างความเหลื่อมล้ำในการทำงานของพนักงานในบริษัท

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นต่อพนักงานสูงอายุว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความสามารถ มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมของบริษัท ไม่ต้องปรับตัวหากทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน ทั้งยังมีศักยภาพที่จะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ให้กับพนักงานรุ่นหลังๆ ได้ ที่สำคัญคือ พนักงานสูงอายุสามารถถ่ายทอดวิธีคิด ทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานรุ่นหลังๆ ปฏิบัติตามได้

ทั้งนี้ความกังวลที่มีต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุมีเพียงเล็กน้อย เพราะส่วนใหญ่พนักงานสูงอายุที่บริษัทจ้างให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน จะทำงานในลักษณะเดิม ไม่ได้ปรับเปลี่ยนลักษณะงานมาก โดยเรื่องที่กังวลสำหรับการจ้างงานพนักงานสูงอายุ สามารถแบ่งออกเป็น 3 เรื่อง ดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานสูงอายุที่ลดลง โดยเฉพาะให้เรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ และระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

2. การยึดติดกับประสบการณ์เดิมๆ ความคิดเดิมๆ เนื่องจากพนักงานสูงอายุบางคนไม่รู้ยอมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จึงไม่มีความรู้ใหม่ๆ ก็จะถ่ายทอดความรู้เก่าให้กับพนักงานรุ่นใหม่ ทั้งยังไม่รับฟังความเห็นของคนอื่น โดยเฉพาะบางคนที่เคยผ่านความสำเร็จมามาก มักจะเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง และนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในการทำงาน มาชักจูงหรือสั่งลูกน้องหรือพนักงานที่อาวุโสน้อยกว่าให้ทำตาม เมื่อพนักงานปฏิบัติตามก็จะส่งผลกระทบในทางลบต่อบริษัท

3. ปัญหาสุขภาพของพนักงานสูงอายุและความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างทำงาน

Ref. code: 25595804010048YTW

5.4 ความจำเป็นที่บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า สามารถแยกประเด็นความจำเป็นในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ได้ 2 ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความจำเป็นหรือไม่จำเป็นที่จะต้องมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ ถ้าหากลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานสูง การขยายอายุเกษียณการทำงานออกไปก็เป็นเรื่องที่ดี นอกจากนี้ในปัจจุบันพนักงานที่อายุ 55 ปี และอายุ 60 ปี ก็ยังมีปัจจัยด้านสุขภาพ รวมถึงศักยภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมาก จึงไม่มีความจำเป็นใดๆ ที่จะให้พนักงานเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 55 ปี

ประเด็นที่ 2 การขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ออกไป อาจไม่ได้ส่งผลดีต่อพนักงานกล่าวคือ การเกษียณอายุการทำงาน พนักงานจะได้รับสวัสดิการที่เป็นเงินก้อนสุดท้ายจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าสมมติว่า มีการขยายอายุเกษียณการทำงานออกไปเป็นเกษียณอายุการทำงานที่ 60 ปี ปรากฏว่าอายุปีที่ 56 พนักงานท่านนั้นมีปัญหาด้านสุขภาพ ไม่สามารถทำงานต่อได้ จึงตัดสินใจลาออกจากงาน พนักงานท่านนั้นจะไม่ได้รับสวัสดิการเงินก้อนสุดท้ายเลย แต่ถ้ากำหนดการเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 55 ปี เหมือนเดิม แล้วพนักงานมีคุณสมบัติที่จะทำงานต่อได้ บริษัทก็ยังคงจ้างพนักงานทำงานต่อในลักษณะสัญญาการจ้างงานแบบปีต่อปี ซึ่งพนักงานยังสามารถนำสวัสดิการเงินก้อนสุดท้ายไปออมหรือลงทุนในรูปแบบต่างๆ เพื่อได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น

แม้ในปัจจุบันบริษัทยังไม่ได้มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) แต่อยู่ในช่วงที่กำลังศึกษาถึงข้อดีและข้อเสียในการขยายอายุเกษียณการทำงาน และต้องพิจารณาให้รอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบริษัทเองและพนักงานสูงอายุด้วย

5.5 แรงจูงใจจากภาครัฐที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นว่า ก่อนที่ภาครัฐจะออกมาตรการเชิงบังคับให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ภาครัฐควรจะใช้มาตรการจูงใจ โดยก่อนที่ภาครัฐจะอัดฉีดแรงจูงใจเป็นในรูปแบบผลประโยชน์ทางภาษีหรือตัวเงิน ภาครัฐควรจะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการขยายอายุเกษียณการทำงานหรือการจ้างงานผู้สูงอายุว่า การขยายอายุเกษียณการทำงานหรือ

Ref. code: 25595804010048YTW

การจ้างงานผู้สูงอายุนั้นส่งผลดีต่อบริษัทอย่างไร ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ทำให้ทุกคนตระหนักด้วยเหตุผลถึงความสำคัญของการขยายอายุเกษียณการทำงานหรือการจ้างงานผู้สูงอายุก่อน จากนั้นจึงเป็นแรงจูงใจในด้านอื่นๆ โดยจะเป็นในเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานสูงอายุจะได้รับจากภาครัฐ เช่น เงินประกันสังคม การเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล เป็นต้น โดยภาครัฐจะต้องออกมาตรการว่า ให้พนักงานกลุ่มที่เป็นผู้สูงอายุสามารถไปเบิกเงินส่วนนี้ได้มากขึ้น และที่สำคัญการที่ภาครัฐออกมาตรการในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ทั้งนี้ ภาครัฐจะต้องดูความสามารถในการจ่ายเงิน (Ability to Pay) รวมถึงผลประกอบการของบริษัทด้วย ถ้าภาครัฐต้องการให้ภาคเอกชนมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน แต่ไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ เลย ก็จะส่งกระทบต่อบริษัท และยังส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงานในวัยทำงานที่อาจจะตกงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการจ้างงานผู้สูงอายุทดแทน ดังนั้นภายใต้ระบบปัจจุบัน ในด้านภาษีอากรที่หน่วยงานเอกชนจะต้องจ่ายให้กับพนักงานสูงอายุ และสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้สูงอายุจะต้องได้รับนอกเหนือจากบุคคลทั่วไป ภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องให้การสนับสนุน โดยต้องยุติธรรมกันทั้งสองฝ่าย (ทั้งบริษัทและพนักงานสูงอายุ)

ทั้งนี้ ในปัจจุบันยังไม่มีมาตรการจากภาครัฐในการกำหนดให้ภาคเอกชนมีขยายอายุเกษียณการทำงาน แต่มีการส่งเสริมในเรื่องของการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ซึ่งสิ่งที่ภาครัฐควรให้ความสนับสนุนสำหรับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ มีดังนี้

1. ภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมผู้สูงอายุให้มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมถึงให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในทุกๆ ด้าน สิ่งที่ลงทุนไปสามารถที่จะเอามาชดเชยในเรื่องของค่าใช้จ่ายในเชิงภาษีได้ ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้บริษัทอยากดูแลผู้สูงอายุ

2. หากมีบริษัทที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน และสามารถเป็นแบบอย่างให้บริษัทอื่น ภาครัฐควรจัดให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และให้คำปรึกษาบริษัทอื่นๆ ที่อาจจะรู้สึกว่าการจ้างงานผู้สูงอายุหรือการขยายอายุเกษียณการทำงานเป็นเรื่องที่ยาก

3. ภาครัฐควรสร้างแหล่งข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุ อาชีพ ความสามารถพิเศษ ในส่วนนี้จะสอดคล้องกับบริษัทที่ต้องการจ้างงาน เพราะถ้าบริษัทมีข้อมูลว่า ตรงนี้ต้องการการจ้างงานผู้สูงอายุ เปรียบเหมือนกับผู้ซื้อพบผู้ขาย ถูกใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ในส่วนนี้ภาครัฐสามารถทำได้ทันที เพราะภาครัฐสามารถสำรวจสิ่งนี้เป็นข้อมูลได้ และในปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีการเชื่อมต่อไปทุกที่ ผู้คนสามารถเข้าถึงแหล่งข่าวได้อย่างรวดเร็ว

Ref. code: 25595804010048YTW

5.6 การเตรียมความพร้อมของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) บริษัทจะต้องเตรียมการในเรื่องสภาพการจ้างงาน กฎระเบียบ สวัสดิการ และการประเมินผลงานในลักษณะใหม่ที่เหมาะสม สำหรับพนักงานสูงอายุ ดูความเหมาะสมของลักษณะงานที่จะจ้างพนักงานสูงอายุทำงาน จะต้องทบทวนสัญญาการจ้างงานใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับการขยายอายุเกษียณการทำงาน และจะต้องมีการอบรมพนักงานสูงอายุให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับกับตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ทำ ทั้งนี้ บริษัทจะต้องสื่อสาร ทำความเข้าใจกับพนักงานในบริษัท ถึงความสำคัญในการขยายอายุเกษียณการทำงาน โดยไม่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านผลประโยชน์ในทางภาษีหรือในรูปแบบของตัวเงิน แต่จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญและศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ

Ref. code: 25595804010048YTW

บทที่ 6
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจากการศึกษาได้ ดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความเป็นได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการศึกษาในด้านอุปทานแรงงาน หรือความต้องการทำงานของแรงงาน ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ซึ่งทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-55 ปี จำนวน 400 คน ที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และส่วนที่สอง เป็นการศึกษาด้านอุปสงค์แรงงานที่มีต่อแรงงานสูงอายุหรือความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างแรงงานสูงอายุทำงานต่อ รวมถึงทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ และความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 4 คน ทำงานเกี่ยวกับงานด้านการกำหนดนโยบายองค์กร สามารถให้ความรู้ และคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในการศึกษานี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

6.1.1 สรุปผลการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน

จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 40-44 ปี เป็นสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มอื่น มีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ ในการ

Ref. code: 25595804010048YTW

ประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการบัญชีและการเงิน โดยทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างานมากที่สุด และมีอายุการทำงานในบริษัทระหว่าง 15-24 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท โดยมีการออมและการลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินฝากและเงินลงทุน เป็นต้น และส่วนใหญ่ยังมีภาระหนี้สิน

จากการศึกษาความต้องการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน หรือต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุ 55 ปี เป็นสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนใหญ่ไม่มีคู่สมรส กล่าวคือ มีสถานภาพหม้าย โสด และหย่าร้าง สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ ในการประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานหลังอายุเกษียณการทำงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในสายงานธุรกิจ เช่น ด้านการตลาดและจัดซื้อมากกว่าอาชีพอื่นๆ โดยทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป และมีอายุการทำงานในบริษัทต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่มีการออมหรือการลงทุนใดๆ และยังมีภาระหนี้สิน

จากการศึกษาเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) สามารถจำแนกเหตุผลในการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ายังสามารถทำงานได้ เนื่องจากไม่มีปัญหาสุขภาพ และลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ใช้ทักษะมากกว่าแรงงาน ซึ่งทำประจำอยู่ในสำนักงาน จึงไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อการทำงาน หากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น ทั้งยังเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และลดความเบื่อหน่ายหรือความเหงาสำหรับผู้ที่ไม่มีอาชีพอื่นหรือกิจกรรมอื่นทำหลังเกษียณอายุการทำงาน ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการหารายได้หลังเกษียณอายุการทำงาน เนื่องจากยังมีภาระหนี้สินที่ต้องชำระ และไม่มีเงินออมเพียงพอสำหรับใช้หลังเกษียณ และปัจจัยทางสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างมองว่า หากเกษียณอายุการทำงานแล้วไม่มีอาชีพรองรับ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างขาดรายได้ประจำและต้องพึ่งพาบุคคลอื่นในสังคม เช่น คู่สมรส บุตรหลาน ญาติพี่น้อง และเพื่อน เป็นต้น ทั้งยังรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและไม่มีประโยชน์ต่อบุคคลอื่นๆ แต่หากมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน กลุ่มตัวอย่างก็จะมีอาชีพทำต่อ มีรายได้ประจำสำหรับเลี้ยงชีพตนและบุคคลอื่นๆ

Ref. code: 25595804010048YTW

เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องการทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ที่สามารถจำแนกเหตุผลในการตัดสินใจไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการพักผ่อนหลังเกษียณอายุการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และต้องการประกอบอาชีพส่วนตัว เช่น เกษตรกรรม ค้าขาย เป็นต้น ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่มีปัญหาด้านการเงิน และไม่มีภาระหนี้สิน ทั้งยังมีการวางแผนที่จะนำเงินสวัสดิการก้อนสุดท้ายจากการเกษียณอายุการทำงานไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว และปัจจัยทางสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการอยู่กับครอบครัว ดูแลคู่สมรส และเลี้ยงดูบุตรหลาน นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต้องการหยุดการทำงานตามกติกาของสังคม โดยให้เหตุผลว่า อายุ 55 ปี เป็นอายุที่เหมาะสมสำหรับการหยุดการทำงาน และไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น ท่องเที่ยว ปฏิบัติธรรม เป็นต้น

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานส่วนใหญ่ต้องการทำงานในลักษณะเดิมที่เคยทำก่อนเกษียณอายุการทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ที่เป็นงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ มีความต้องการที่จะทำงานในลักษณะงานที่ปรึกษาและผู้สอนงานในประเภทอาชีพที่กลุ่มตัวอย่างทำมากที่สุด นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าอายุที่เหมาะสมสำหรับการเกษียณอายุการทำงาน คือ อายุ 60 ปี กล่าวคือ ต้องการให้ภาคเอกชนกำหนดอายุเกษียณการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐบาล โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลที่มีอายุ 55 ปี และอายุ 60 ปี ไม่แตกต่างกันมาก จึงสามารถทำงานต่อไปได้จนถึงอายุ 60 ปี

จากการศึกษาเงื่อนไขในการจ้างงานที่จูงใจให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจทำงานต่อหากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขผลตอบแทนทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเทียมกับพนักงานวัยทำงาน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างต้องการให้นายจ้างกำหนดเวลาในการทำงานให้สามารถยืดหยุ่นได้ สามารถรับงานไปทำที่บ้านได้เป็นบางวัน การได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานวัยทำงาน และการทำงานในลักษณะงานใหม่หรือที่ใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการทำงานของผู้สูงอายุ

จากการศึกษาความกังวลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความกังวลต่อปัญหาสุขภาพที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของปัญหาสุขภาพตาและสุขภาพกระดูกที่เสื่อมไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น และปัญหาการเดินทางไปทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมาก โดยกลุ่มตัวอย่างให้

Ref. code: 25595804010048YTW

ความเห็นว่า ระบบขนส่งสาธารณะทั้งของรัฐบาลและเอกชนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุและเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงการใช้บริการ เช่น ปัญหาด้านความปลอดภัย ความไม่ตรงเวลา ความถี่ในการให้บริการ และอุปสรรคในการขึ้นลงรถ เป็นต้น ตลอดจนรัฐบาลไม่มีนโยบายที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อผู้สูงอายุ ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเมื่ออายุมากขึ้น นอกจากนี้ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีอายุมากขึ้น เช่น การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับพนักงานวัยทำงาน เวลาการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น การไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ กฎระเบียบของบริษัทที่เข้มงวดเกินไปสำหรับผู้สูงอายุ และการปรับตัวเข้ากับเพื่อร่วมงานต่างวัย เป็นต้น

เมื่อนำปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทั้งหมด มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยแบบจำลองโลจิท (Logit Model) ในรูปแบบสมการถดถอยโลจิสติค (Logistic Regression Analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่า ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ในเชิงบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านตำแหน่ง ปัจจัยด้านประเภทอาชีพ และปัจจัยด้านภาระหนี้สิน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อในเชิงลบ ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุการทำงานในบริษัท และปัจจัยด้านปัญหาสุขภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง และหม้าย มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน หรือต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตของ Pablo Antolin และ Stefano Scarpetta (1998) ซึ่งทำการศึกษา Microeconometric Analysis of the Retirement Decision พบว่า สถานภาพสมรสของบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงาน โดยบุคคลที่มีสถานภาพโสดจะตัดสินใจไม่เกษียณอายุการทำงาน หรือตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่มีภาระที่ต้องดูแลคู่สมรสหรือบุตรหลาน และรายได้ของกลุ่มตัวอย่างมาจากการทำงานเพียงอย่างเดียว ไม่ได้มีรายได้อื่นๆ ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน เช่น รายได้จากคู่สมรส เป็นต้น หากเกษียณอายุการทำงานจะทำให้ขาดรายได้ประจำที่ได้รับทุกเดือน

2. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งงานผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปมีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน หรือต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งงานพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital)

Ref. code: 25595804010048YTW

เนื่องจากผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปผ่านการเรียนรู้งานและการฝึกอบรมมามาก ทำให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน และลักษณะงานของผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไปเป็นงานที่ใช้ทักษะสูงในการทำงาน จึงสามารถทำงานได้ต่อไปแม้อายุมากขึ้น

3. ปัจจัยด้านประเภทอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพสายงานธุรกิจ ได้แก่ อาชีพด้านบัญชี การเงิน การตลาด จัดซื้อ และทรัพยากรมนุษย์ มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน หรือต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ ได้แก่ อาชีพด้าน IT สารสนเทศ วิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ซึ่งทำการศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ โดยได้แบ่งงานอาชีพและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมของผู้สูงอายุ พบว่า อาชีพทั้งสองกลุ่มเป็นอาชีพที่ใช้ทักษะสูงและแรงงานน้อย แต่เนื่องจากงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งประเภทอาชีพตามลักษณะงานที่ทำ โดยประเภทอาชีพในสายงานธุรกิจมีลักษณะงานที่ใช้แรงงานน้อยกว่าประเภทอาชีพในสายงานวิทยาศาสตร์ เนื่องจากไม่ต้องออกนอกสำนักงานเพื่อไปตรวจสอบและควบคุมการทำงาน อีกทั้ง ยังเป็นงานที่ทำเป็นประจำ ไม่ต้องเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้สามารถทำงานต่อไปหากกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากขึ้น

4. ปัจจัยด้านภาระหนี้สิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สิน มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน หรือต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีภาระหนี้สิน ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2558) ซึ่งทำการศึกษาการขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก ฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรม และภัตตาคาร โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ พบว่า ระดับหนี้สินที่ต้องมีการชำระรายเดือนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขยายอายุการทำงาน ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนหรือปัจจัยด้านการออมเงินและการลงทุนส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานเพียงเล็กน้อย โดยปัจจัยสำคัญที่กำหนดการตัดสินใจคือ ปัจจัยด้านภาระหนี้สิน กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนสูง หรือมีการออมและการลงทุนสูง แต่ยังมีภาระหนี้สินที่ต้องชำระสูงด้วยแล้ว กลุ่มตัวอย่างก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานต่อ เพื่อนำรายได้จากการทำงานมาชำระหนี้สิน โดยถ้าระดับหนี้สินที่ต้องชำระมีมากขึ้น จะยิ่งส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจขยายอายุการทำงานมากขึ้น

Ref. code: 25595804010048YTW

5. ปัจจัยด้านอายุการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานในบริษัท พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในทิศทางลบ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานเป็นระยะเวลานาน (15 ปีขึ้นไป) มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน หรือต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานเป็นระยะเวลาที่สั้น (ต่ำกว่า 15 ปี) ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอ้างอิงกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) ว่า แรงงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานที่สูง และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้จากสถานประกอบการ ทำให้แรงงานมีความชำนาญในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง (Face to Face Interview) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานจะเกิดเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ เนื่องจากเป็นงานที่ทำในลักษณะงานแบบเดิมๆ ตามประเภทอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องการจะเกษียณอายุการทำงานเพื่อพักผ่อน หรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพส่วนตัว เช่น อาชีพเกษตรกรรม อาชีพค้าขาย เป็นต้น

6. ปัจจัยด้านปัญหาสุขภาพ พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในทิศทางลบ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพ มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน หรือต้องการให้บริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2558) ซึ่งทำการศึกษาการขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อของแรงงานสูงอายุ พบว่า ประเด็นด้านสุขภาพเป็นประเด็นที่สำคัญของการตัดสินใจของแรงงานในการที่จะทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อหากมีการขยายอายุการทำงาน และการศึกษาของ Pablo Antolin และ Stefano Scarpetta (1998) ซึ่งทำการศึกษา Microeconometric Analysis of the Retirement Decision พบว่า ปัญหาสุขภาพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงาน โดยแรงงานที่มีปัญหาสุขภาพจะตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานมากกว่าแรงงานที่ไม่มีปัญหาสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม งานศึกษานี้ไม่พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่ออย่างมีนัยสำคัญ ดังงานศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อการตัดสินใจทำงาน และงานศึกษานี้ไม่พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่ออย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งต่างจากงานศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) ซึ่งทำการศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ โดยวิเคราะห์ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ

Ref. code: 25595804010048YTW

พบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณ ซึ่งเพศชายเป็นเพศที่มีโอกาสในการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณมากกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้ งานศึกษานี้ไม่พบว่า ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันนัก ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านการออมและการลงทุนที่ไม่พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก กว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทุกระดับรายได้ และทุกรูปแบบของการออมและการลงทุนมีภาระหนี้สิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน จึงส่งผลให้ปัจจัยปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านการออมและการลงทุนไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.1.2 สรุปผลการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน

จากการศึกษาด้านอุปทานแรงงาน พบว่า ในปัจจุบันการที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นนั้น ส่งผลกระทบต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เพียงเล็กน้อย กล่าวคือ ธุรกิจหลักของบริษัทเป็นธุรกิจประเภทร้านสะดวกซื้อ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานวัยหนุ่มสาว จึงไม่ได้ส่งผลกระมากนัก แต่ในอนาคตอาจจะส่งผลกระทบในด้านกำลังคน โดยการเข้าสู่ตลาดแรงงานของพนักงานวัยหนุ่มสาวมีโอกาสลดลงตามสัดส่วนของประชากรในประเทศ อย่างไรก็ตาม บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้มีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยการปรับระบบการทำงานใหม่ให้มีความกระชับขึ้น รวดเร็วขึ้น นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในบริษัทมากขึ้นเพื่อชดเชยกับพนักงานที่ลดลง ทั้งยังมีการฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะและความสามารถที่เพิ่มขึ้นด้วย

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดการเกษียณอายุการทำงานสำหรับตำแหน่งพนักงานทั่วไปที่อายุ 55 ปี และตำแหน่งระดับผู้บริหารขึ้นไปที่อายุ 60 ปี แต่ถ้าพนักงานยังมีศักยภาพและต้องการที่จะทำงานต่อ บริษัทก็จะยังคงจ้างพนักงานทำงานต่อ โดยมีรูปแบบสัญญาการจ้างงานแบบปีต่อปี ซึ่งพิจารณาจากความจำเป็นในการจ้างงาน ลักษณะงานที่ทำ ความสามารถ และสุขภาพของพนักงาน ทั้งนี้ สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุได้รับ ยังคงเหมือนดิม ไม่แตกต่างจากพนักงานทั่วไป สำหรับเหตุผลที่บริษัทยังคงจ้างงานพนักงานหลังเกษียณอายุการทำงานคือ พนักงานเหล่านี้มีประสบการณ์ มีความสามารถ มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมของบริษัท ไม่ต้องปรับตัว หากพนักงานยังทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศคติการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้กับพนักงานรุ่นหลังๆ ได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่น่ากังวลสำหรับการจ้างงานพนักงานหลังเกษียณสูงอายุการทำงาน คือ ความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานที่ลดลง

Ref. code: 25595804010048YTW

โดยเฉพาะในเรื่องของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การยึดติดกับประสบการณ์เดิมๆ ความรู้เดิมๆ รวมถึงปัญหาสุขภาพของพนักงานสูงอายุและความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน

สำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นหรือไม่จำเป็น กล่าวคือ หากลักษณะงานที่พนักงานทำต้องใช้ความรู้ประสบการณ์ในการทำงานสูง และพนักงานเองก็มีความสามารถตรงตามลักษณะงานที่ทำ การขยายอายุเกษียณการทำงานก็เป็นเรื่องที่ควรทำ ทั้งนี้ การขยายอายุเกษียณการทำงานอาจจะไม่ได้ส่งผลดีต่อพนักงานทุกคน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องการเกษียณอายุการทำงานเพื่อประกอบอาชีพอื่นๆ และพนักงานที่มีปัญหาสุขภาพ เนื่องจาก การเกษียณอายุการทำงาน พนักงานจะได้รับสวัสดิการที่เป็นเงินก้อนสุดท้ายจำนวนหนึ่ง ถ้าหากพนักงานลาออกก่อนถึงอายุเกษียณการทำงาน พนักงานจะไม่ได้รับเงินสวัสดิการก้อนนั้นเลย อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันบริษัทยังไม่ได้มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) แต่อยู่ช่วงที่กำลังศึกษาถึงข้อดีและข้อเสียในการขยายอายุเกษียณการทำงาน เพื่อให้ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อทั้งพนักงานและบริษัทน้อยที่สุด

นอกจากนี้ ผู้บริหารได้เสนอแนะว่า การขยายอายุเกษียณการทำงานควรเป็นแนวทางที่ทำร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะรัฐบาลที่นอกจะมีการจูงใจบริษัททั้งเรื่องการขยายอายุเกษียณการทำงานและการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ในเรื่องของผลประโยชน์ภาษีหรือรูปแบบที่เป็นตัวเงินแล้ว รัฐบาลควรสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างเห็นถึงความสำคัญของการขยายอายุเกษียณการทำงานและการจ้างงานพนักงานสูงอายุ ก่อนจะออกมาตรการเชิงบังคับ

6.2 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการสรุปผลการศึกษาเรื่องการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะถึงแนวทางในการขยายอายุเกษียณการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางการส่งเสริมการขยายอายุเกษียณการทำงาน ควรเป็นแนวทางที่ดำเนินร่วมกันในทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐบาล ภาคเอกชน นายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งทุกภาคส่วนต้องมีบทบาทของตนเองที่ชัดเจนในการส่งเสริมการขยายอายุเกษียณการทำงาน และการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรเป็นนโยบายที่มีลักษณะของความสมัครใจ ไม่ได้เป็นมาตรการเชิงบังคับ

2. ภาครัฐบาลควรที่จะศึกษาปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศในเรื่องที่ประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างจริงจัง และร่วมมือกับภาคเอกชนในการส่งเสริมหรือสนับสนุนการฝึกอบรมให้ประชากรสูงอายุมีทักษะและความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

Ref. code: 25595804010048YTW

3. ภาครัฐบาลควรจะนำบทเรียนและประสบการณ์จากประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศในทวีปเอเชีย ซึ่งมีการดำเนินการในการขยายอายุเกษียณการทำงาน เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการกำหนดให้ภาคเอกชนขยายอายุเกษียณการทำงานจากอายุ 55 ปี เป็นอายุ 65 ปี และภาครัฐบาลมีการกำหนดอายุเกษียณการทำงานที่อายุ 60 ปี จากแต่เดิมที่ไม่มีการกำหนดอายุเกษียณการทำงาน ส่วนประเทศสิงคโปร์ ภาครัฐบาลได้ออกกฎหมายในการขยายอายุเกษียณการทำงานจากอายุ 55 ปี เป็นอายุ 62 ปี และเปิดโอกาสให้แรงงานที่มีอายุ 62 ปีขึ้นไป กลับมาทำงานได้ตามความเห็นชอบร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งภาครัฐบาลได้มีการออกกฎหมายในการขยายอายุเกษียณการทำงานในภาคเอกชน จากเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 55-57 ปี เป็น 60 ปี และมีมาตรการจูงใจสำหรับหน่วยงานที่มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน เช่น กำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้าง การให้เงินอุดหนุนสำหรับหน่วยงานที่มีการจ้างพนักงานเกินอายุเกษียณ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและสนับสนุนการขยายอายุเกษียณการทำงานในประเทศไทย

4. จากการศึกษาในส่วนของอุปทานแรงงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน การขยายอายุเกษียณการทำงานนอกจากจะช่วยให้พนักงานมีช่วงเวลาสร้างรายได้ที่ยาวขึ้น ยังสามารถชำระหนี้สินได้ดีขึ้น ภาครัฐบาลและภาคเอกชนควรมีมาตรการเสริมต่างๆ ที่ช่วยบรรเทาปัญหาเรื่องภาระหนี้สินของพนักงาน รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมให้พนักงานรับรู้และเข้าใจในการวางแผนทางการเงินตั้งแต่เริ่มต้นทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถบริหารรายได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณอายุการทำงานในอนาคต เช่น เพิ่มการออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

5. จากการศึกษาในส่วนของอุปทานแรงงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่กำหนดการตัดสินใจของพนักงานในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านปัญหาสุขภาพ หากพนักงานมีปัญหาสุขภาพ พนักงานจะตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานมากกว่าจะทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐและภาคเอกชนควรมีมาตรการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของพนักงาน โดยมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี และมีสวัสดิการสำหรับการรักษาพยาบาลสำหรับพนักงานในสถานประกอบของตน รวมถึงการลดระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานในหนึ่งสัปดาห์ จะเป็นทางหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อน ออกกำลังกาย และมีสุขภาพดีขึ้น

6. ภาครัฐบาลและภาคเอกชนควรปรับปรุงระบบการขนส่งสาธารณะให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุ ลดอุปสรรคในการเข้าถึงการใช้บริการของผู้สูงอายุ และมีการสร้างนโยบายเพื่อให้ความสำคัญกับการจัดการระบบการขนส่งสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เช่น เสริมสร้างความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ ปรับปรุงการให้บริการให้ตรงเวลา

Ref. code: 25595804010048YTW

และรักษาความถี่ในการให้บริการ การสร้างการเชื่อมโยงกับระบบขนส่งสาธารณะอื่นๆ และรณรงค์ให้ผู้โดยสารวัยหนุ่มสาวเอื้อเฟื้อต่อการใช้บริการของผู้สูงอายุ เป็นต้น ทั้งนี้ ในปัจจุบันบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้มีรถตู้สำหรับให้บริการพนักงานจากสำนักงานสีลม ซึ่งอยู่ใกล้กับสถานีรถไฟฟ้ามหานคร สถานีศาลาแดง และสถานีรถไฟฟ้าใต้ดิน สถานีสีลม ไปยังสำนักงานสาทร เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางให้กับพนักงาน แต่หากบริษัทเพิ่มจุดบริการรถตู้ตามสถานที่ต่างๆ มากขึ้น เช่น สถานีรถไฟฟ้า หรือป้ายรถเมล์ เป็นต้น ก็จะยิ่งสามารถช่วยให้พนักงานเดินทางมางานสะดวกมากยิ่งขึ้น

7. ทุกภาคส่วนควรปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จากทัศนคติเดิมที่มองว่าผู้สูงอายุไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับพนักงานวัยหนุ่มสาว เป็นการสร้างทัศนคติให้มองถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น ประสบการณ์การทำงาน การถ่ายทอดความรู้ หรือการมีความสัมพันธ์ทางสังคมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

Ref. code: 25595804010048YTW

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2558). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2543). *SPSS For Windows หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

นงนุช สุนทรชวกานต์. (2559). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน.* ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาพิสุทธิ์. (2540). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และปกเจริญผล.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รายงานการวิจัย

ชลัยพร อมรวัฒนา, ไพศาล เล็กอุทัย, สุกัญญา โฆวิไลกูล, เกียรติวิบูลย์ ชมแข, นภัสวรรณ บุญอยู่, นิอร ศิริเลิศพิทักษ์, สุรพันธ์ เล้าวิวัฒนา, และ นริสา เมืองสุวรรณ. (2551). *การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ.* (รายงานวิจัย). สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

นงนุช สุนทรชวกานต์ และ พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์. (2556). *การศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าและบริการ และภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคาร.* (รายงานวิจัย). มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

นงนุช สุนทรชวกานต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย. (2552). *การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ.* (รายงานวิจัย). มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2555). *หลักการและการใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติคสำหรับการวิจัย Principle and Using Logistic Regression Analysis for Research.* (วารสารวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

วรเวศม์ สุวรรณระดา. (2556). *บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากประเทศญี่ปุ่น.* (รายงายวิจัย). มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

Ref. code: 25595804010048YTW

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). *ผลกระทบด้านมหภาคและจุลภาคของการขยายอายุเกษียณ.* (รายงานวิจัย). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล, และ พิมลพรรณ อิศรภักดี. (2558). *การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร.* (รายงานวิจัย). มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สถาบันเพื่อวิจัยและพัฒนาประเทศไทย. (2551). *การศึกษาผลกระทบการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชน.* (รายงานวิจัย). กระทรวงแรงงาน, สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน.

สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ, และ นงนุช อินทรวิเศษ. (2551). *ความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ.* (รายงานวิจัย). กระทรวงแรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

สวรัย บุณยมานนท์ และ ปภัศร ชัยวัฒน์. (2558). *โครงการทบทวนวรรณกรรมบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากสามประเทศ (สหราชอาณาจักร ฝรั่งเสศ และสิงคโปร์).* (รายงานวิจัย). มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

อรพินท์ สพโชคชัย และ นพวรรณ ศรีเกตุ. (2556). *การศึกษาบทเรียนและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุและขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้.* (รายงานวิจัย). มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมการปกครอง. (2560). *สถิติประชากรบ้าน-จำนวนประชากรแยกรายอายุ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2560, จาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php

บรรลุ ศิริพานิช. (2550). *การเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2559, จาก https://www.doctor.or.th/article/detail/1062

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (2559). *ธุรกิจของ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2558.* สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2559, จาก https://www.cpall.co.th/Corporate/ธุรกิจของเรา

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (2559). *รายงานประจำปี บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2558.* สืบเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2559, จาก https://www.cpall.co.th/Investor-Relations/เอกสารเผยแพร่เพื่อนักลงทุน

Ref. code: 25595804010048YTW

บริษัท บิซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน). (2559). *Life of major players in ร้านสะดวกซื้อ (convenient store) industry. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2559,* https://www.bol.co.th/

ปัทมา ว่าพัฒนวงศ์ วงศ์ และปราโมทย์ ประเสริฐกุล. (2553). *ประชากรไทยในอนาคต*. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 เมษายม 2560, จาก http: //www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/ AnnualConference/ Conferencell/Article/Download/Article02.pdf

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2558.* สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://thaitgri.org/?p=37841

ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2559). *ดัชนีวัดภาวะแรงงาน พ.ศ. 2556-2559.* สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2560, จาก http://www.mol.go.th/academician/labour_kpitemplet%20

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (2555). *การประมาณงบประมาณสำหรับผู้สูงอายุและแหล่งที่มาของเงิน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2559, จาก http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/03/elder_a4_new.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย ปี 2553-2558.* สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2559, จาก http://social.nesdb.go.th/social/Default.aspx?tabid=40

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *อัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) ปี พ.ศ. 2543-2583.* สืบค้นเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2560, จาก http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=89&template=2R1C&yeartype=M&subcatid=56

สำนักงานประกันสังคม. (2551). *พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.* สืบค้นเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2559, จาก http://www.sso.go.th/sites/defaulth/files/1.1web_0.htm

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2543). *การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2559, จาก http://statstd.nso.go.th/classification/download.aspx

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *การสำรวจประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2557.* สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2559, จาก http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-1-1.html

Ref. code: 25595804010048YTW

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *การสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2558.* สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2559, จาก http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-5.html

Books

Antolin, P., & Scarpetta, S. (1998). *Microeconometric Analysis of the Retirement Decision: Germany.* Paris: OECD Publishing.

Borjas, G. J. (2007). *Labor Economics.* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Clark, R. L., Burkhauser, R. V., Moom, M., Quinn, J. F., & Smeeding, T. M. (2004). *The Economics of an Aging Society.* Oxford: Blackwell Publishing.

McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2010). *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw-Hill. Inc Ninth edition.

Reynolds, L. G., Masters, S. H., & Mosers, C. H. (1989). *Labor Economics and Labor Relations. .* (11th ed.). New York: Prentice Hall.

Ref. code: 25595804010048YTW

ภาคผนวก

Ref. code: 25595804010048YTW

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามสำหรับพนักงานในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน
กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของแรงงานในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อหรือไม่ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ทางผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย X หรือ √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลที่เกี่ยวกับท่านมากที่สุด

ข้อ 1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

ข้อ 2. อายุ

☐ 1) 40-44 ปี ☐ 2) 45-49 ปี

☐ 3) 50-54 ปี ☐ 4) 55 ปี

ข้อ 3. สถานภาพ

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส

☐ 3) หย่าร้าง ☐ 4) หม้าย

ข้อ 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ 3) อนุปริญญา/ปวส. ☐ 4) ปริญญาตรี

☐ 5) ปริญญาโทและสูงกว่า

Ref. code: 25595804010048YTW

ข้อ 5 ตำแหน่งงานปัจจุบัน

☐ 1) พนักงานทั่วไปและหัวหน้างาน ☐ 2) ผู้บริหารระดับฝ่ายขึ้นไป

ข้อ 6 ประเภทอาชีพที่ท่านทำอยู่

☐ 1) ด้าน IT/สารสนเทศ

(โปรดระบุหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ.....)

☐ 2) ด้านการบัญชี/การเงิน

(โปรดระบุหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ.....)

☐ 3) ด้านการตลาด/จัดซื้อ

(โปรดระบุหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ.....)

☐ 4) ด้านทรัพยากรมนุษย์

(โปรดระบุหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ.....)

☐ 5) ด้านวิศวกรรมศาสตร์/สถาปัตยกรรมศาสตร์

(โปรดระบุหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ.....)

☐ 6) ด้านอื่นๆ

(โปรดระบุหน้าที่/ลักษณะงานที่ทำ.....)

ข้อ 7 อายุการทำงานในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2) 5-14 ปี

☐ 3) 15-24 ปี ☐ 4) 25 ปีขึ้นไป

ข้อ 8 ท่านมีเงินออมหรือการลงทุนใดบ้าง เพื่อเป็นรายได้ที่สามารถใช้ในวัยเกษียณ

☐ 1) ไม่มีเงินออมหรือการลงทุนใดๆ

☐ 2) มีในรูปต่างๆ เช่น เงินฝาก/เงินลงทุน

☐ 3) มีในรูปของอสังหาริมทรัพย์

ข้อ 9 รายได้ต่อเดือน (บาท)

☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 2) 15,001-30,000

☐ 3) 30,001-50,000 ☐ 4) 50,001 บาทขึ้นไป

ข้อ 10 ท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่

☐ 1) มีภาระหนี้สิน ☐ 2) ไม่มีภาระหนี้สิน

ข้อ 11 ท่านมีปัญหาสุขภาพหรือไม่

☐ 1) มีปัญหาสุขภาพ ☐ 2) ไม่มีปัญหาสุขภาพ

Ref. code: 25595804010048YTW

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการทำงานของแรงงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย X หรือ √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ 12 ถ้าบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานต่อหรือไม่

☐ 1) ต้องการ (ทำต่อข้อ 13)

☐ 2) ไม่ต้องการ (ตอบคำถามข้อที่ 16)

ข้อ 13 ถ้าท่าน “ต้องการ” ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) กรุณาอธิบายเหตุผลที่ท่าน “ต้องการ” ทำงานต่อ

13.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

☐ 1) ยังสามารถทำงานได้ ☐ 2) รู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉยๆ /เหงา

☐ 3) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ☐ 4) ไม่มี

☐ 5) อื่นๆ (ระบุ) .....

13.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

☐ 1) ต้องการหารายได้หลังเกษียณอายุการทำงาน

☐ 2) ไม่มีเงินออมไว้ใช้ในวัยชรา

☐ 3) รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้

☐ 4) ไม่มีสิทธิได้รับรายได้อื่นๆ จากการเกษียณ เช่น รายได้สวัสดิการสังคม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ

☐ 5) ไม่มี ☐ 6) อื่นๆ (ระบุ).....

13.3 ปัจจัยทางสังคม

☐ 1) ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม

☐ 2) ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นในสังคม

☐ 3) ไม่มีบุตรหลานที่ต้องดูแล ☐ 4) ไม่มีสามี/ภรรยา ที่ต้องดูแล

☐ 5) ไม่มี ☐ 6) อื่นๆ (ระบุ) .....

ข้อ 14 หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ลักษณะงานที่ท่านต้องการทำหลังเกษียณคือ งานลักษณะใด

☐ 1) งานที่เคยทำก่อนเกษียณ

☐ 2) ทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ (โปรดระบุ.....)

ข้อ 15 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ สามารถทำต่อได้จนถึงอายุ.....ปี (ข้ามไปทำส่วนที่ 3)

Ref. code: 25595804010048YTW

ข้อ 16 ถ้าท่าน “ไม่ต้องการ” ทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) กรุณาอธิบายเหตุผลที่ท่าน “ไม่ต้องการ” ทำงานต่อ

16.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

☐ 1) อายุมาก ☐ 2) เบื่องานที่ทำ

☐ 3) ต้องการพักผ่อน ☐ 4) ไม่มี

☐ 5) อื่นๆ (ระบุ) .....

16.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

☐ 1) ไม่มีปัญหาด้านการเงิน ☐ 2) มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ

☐ 3) มีสิทธิได้รับรายได้อื่นๆ จากการเกษียณ เช่น รายได้จากสวัสดิการสังคม เงินกองทุนเลี้ยงชีพ

☐ 4) มีเงินที่จะนำไปลงทุนในธุรกิจส่วนตัว

☐ 5) ไม่มี ☐ 6) อื่นๆ (ระบุ) .....

16.3 ปัจจัยด้านสังคม

☐ 1) เลี้ยงบุตร/หลาน ☐ 2) ดูแลครอบครัวหรือดูแลคู่สมรส

☐ 3) คู่สมรสเกษียณ (เกษียณตามคู่สมรส) ☐ 4) ต้องการอยู่กับครอบครัว

☐ 5) ลูกหลานให้หยุดทำงาน ☐ 6) หยุดทำงานตามกติกาของสังคม

☐ 7) ต้องการมีเวลาให้กับเพื่อนๆ ☐ 8) ไม่มี

☐ 9) อื่นๆ (ระบุ) .....

(ทำต่อส่วนที่ 3)

Ref. code: 25595804010048YTW

ส่วนที่ 3 เงื่อนไขในการจ้างงาน ที่ส่งผลให้ท่านตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) และปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเมื่อท่านสูงอายุ

คำชี้แจง โปรดเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย

ข้อ 17 เงื่อนไขการจ้างงานแบบใด จึงจะทำให้ท่านตัดสินใจทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

เงื่อนไข ลำดับที่ 1 หมายถึงมีความสำคัญมากที่สุด และลำดับที่ 5 หมายถึงมีความสำคัญน้อยที่สุด

เงื่อนไขในการจ้างงาน	ลำดับที่
นายจ้างกำหนดเวลาทำงานของแรงงานสูงอายุให้สามารถยืดหยุ่นได้	
นายจ้างกำหนดให้แรงงานสูงอายุสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้เป็นบางวัน	
แรงงานสูงอายุต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ทำงานที่อยู่ในวัยทำงาน	
แรงงานสูงอายุต้องได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเช่นเดียวกับผู้ทำงานที่อยู่ในวัยทำงาน	
แรงงานสูงอายุทำงานที่ใหม่ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แต่ทำงานเต็มเวลาเท่าเดิม	

ข้อ 18 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน เมื่อท่านสูงอายุมีอะไรบ้าง

เงื่อนไข ลำดับที่ 1 หมายถึงมีความสำคัญมากที่สุด และลำดับที่ 7 หมายถึงมีความสำคัญน้อยที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงาน	ลำดับที่
การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับผู้ทำงานที่ยังไม่เกษียณ	
กฎระเบียบของบริษัทที่เข้มงวดเกินไปไม่เหมาะกับแรงงานสูงอายุ	
การไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ	
การเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ	
สุขภาพของผู้สูงอายุ	
เวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น	
การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่ต่างวัย	

ข้อ 19 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

Ref. code: 25595804010048YTW

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานในสำนักงานใหญ่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดทำขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานในสำนักงานใหญ่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างพนักงานที่จะเกษียณอายุการทำงานต่อ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ รวมถึงความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกปิดเป็นความลับ และจะใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลครั้งนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

ส่วนที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)

1. ท่านคิดว่าโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น แรงงานในวัยทำงานลดลง มีผลต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ และส่งผลอย่างไร

   .....

   .....

   .....

2. บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีวิธีการปรับตัวอย่างไร

   .....

   .....

   .....

Ref. code: 25595804010048YTW

3. หน่วยงานของท่านมีพนักงานสูงอายุทำงานอยู่หรือไม่ เป็นงานอาชีพใด และงานลักษณะใด

.....

.....

.....

4. พนักงานสูงอายุเหล่านี้มีคุณสมบัติเด่นอย่างไร ถึงได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน

.....

.....

.....

5. สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่านได้รับแตกต่างจากสวัสดิการของพนักงานทั่วไป อย่างไร

.....

.....

.....

6. ความกังวลต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่าน มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

Ref. code: 25595804010048YTW

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

1. ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่หน่วยงานของท่านจะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เพื่อรองรับจำนวนแรงงานสูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

   .....

   .....

   .....

2. หากภาครัฐต้องการจูงใจให้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

   .....

   .....

   .....

3. คุณลักษณะของพนักงานที่ท่านยินดีจะให้ขยายอายุการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มีอะไรบ้าง

   .....

   .....

   .....

4. เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ มีอะไรบ้าง หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

   .....

   .....

   .....

5. หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าต้องมีการเตรียมการในด้านใดบ้าง

   .....

   .....

   .....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

   .....

   .....

Ref. code: 25595804010048YTW

ภาคผนวก ค
บทสัมภาษณ์ผู้บริหาร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ผู้บริหารท่านที่ 1

ส่วนที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)

1. ท่านคิดว่าโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น แรงงานในวัยทำงานลดลง มีส่งผลต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ และส่งผลอย่างไร

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีธุรกิจในลักษณะที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) ใช้จำนวนคนมากกว่าเครื่องจักร โดยพนักงานส่วนใหญ่ชองบริษัทจะเป็นพนักงานที่ให้บริการในร้านสะดวกซื้อ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานวัยหนุ่มสาว ดังนั้นจากการที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ด้วยกัน 3 ประการ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อความรู้สึก เมื่อพนักงานอายุมากขึ้นจนถึงวัยใกล้เกษียณ พนักงานจะเริ่มรู้สึกกังวลว่า กำลังจะถูกทอดทิ้ง จึงเกิดคำถามขึ้นว่า ทำไมบริษัทไม่มีการขยายอายุเกษียณการทำงานให้พนักงานจากอายุ 55 ปี เป็น 60 ปี หรือในบางตำแหน่งจากอายุ 60 ปี เป็น 65 ปี แต่ในความเป็นจริงแล้ว บริษัทไม่ได้ทอดทิ้ง โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานมากกว่า 90% ที่เกษียณอายุการทำงานแล้ว บริษัทยังคงจ้างต่อ โดยมีสภาพการจ้างงานในรูปแบบของการต่ออายุสัญญาปีต่อปี โดยพิจารณาพนักงานเป็นรายบุคคลไป

2. ผลกระทบต่อกำลังคน พนักงานรุ่นใหม่เริ่มหายากขึ้น เพราะในปัจจุบันพบว่า คนรุ่นใหม่ไม่ชอบยึดติดกับงาน อยากเป็นผู้ประกอบการทำธุรกิจของตนเองเสียมากกว่า และยิ่งธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นงานในลักษณะการบริการ (Service) ในร้านสะดวกซื้อ บางครั้งภาพลักษณ์ของคนรุ่นใหม่ อาจจะมองว่าไม่ดี คนรุ่นใหม่จะรู้สึกว่าการทำงานในประเภทการบริการเป็นงานที่หนักและยาก ในขณะเดียวกันคนที่มีอายุมาก ก็ทำงานในลักษณะงานบริการในร้านสะดวกซื้อลำบากมากขึ้นเช่นกัน

3. ผลกระทบต่อความสามารถของพนักงานสูงอายุ เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ความสามารถในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ก็จะลดลง สุขภาพก็จะเสื่อมไปตามวัย ดังนั้นจะกระทบต่อการทำงานในหน่วยงานปฏิบัติการหรือการทำงานในร้านสะดวกซื้อ แต่สำหรับพนักงานที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ จะส่งผลกระทบน้อยกว่า เนื่องจากเป็นงานที่ใช้ความรู้และทักษะมากกว่าใช้แรงงาน

Ref. code: 25595804010048YTW

2. บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีวิธีการปรับตัวอย่างไร

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีวิธีการปรับตัว ดังนี้

1. บริษัทมีการปรับตัวโดยการปรับระบบการทำงานใหม่ในทุกหน่วยงานของบริษัท โดยปรับระบบการทำให้งานให้เป็นแบบลีน (Lean Process) คือ ทำงานให้กระชับขึ้น ทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตมากขึ้น (Productivity) โดยใช้พนักงานที่มีจำนวนน้อยลง เช่น ร้านเซเว่น อีเลฟเว่น (7-Eleven) หนึ่งสาขาไม่จำเป็นต้องมีพนักงานในร้านถึง 15 คน จะต้องหาวิธีคิดที่ว่าจะทำอย่างไรที่จะใช้จำนวนพนักงานน้อยลง แต่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น เพราะในขณะเดียวกันเงินเดือนของพนักงานก็ต้องเพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยต้องสร้างทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capability) ให้กับพนักงานมากขึ้น ซึ่งพนักงานหนึ่งคนควรมีมากกว่าหนึ่งทักษะ (Multi-Skills) ไม่ว่าพนักงานจะสร้างด้วนตนเองหรือบริษัทจะสร้างให้ก็ตาม

2. นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น โดยในปัจจุบันจะเห็นว่าคนรุ่นใหม่จะคำนึงในเรื่องของเวลามาก ความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทางร้านเซเว่น อีเลฟเว่น (7-Eleven) จึงนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในร้านมากขึ้น เช่น การให้ลูกค้าบริการตนเอง (Self Service) ใช้บัตรเซเว่นการ์ด (7-Card) ชำระค่าสินค้าและบริการ แลละสามารถนำสินค้าออกจากร้านได้เลย เพื่อเป็นการลดจำนวนพนักงาน มีพนักงานเฉพาะเท่าที่จำเป็น เป็นต้น

3. หน่วยงานของท่านมีพนักงานสูงอายุทำงานอยู่หรือไม่ เป็นงานอาชีพใด และงานลักษณะใด

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีพนักงานสูงอายุทำงานอยู่ทุกหน่วยงาน แต่ยังมีจำนวนน้อย ซึ่งลักษณะงานที่ทำจะเป็นงานลักษณะเดิมที่พนักงานเคยทำก่อนเกษียณอายุการทำงาน ถ้าพนักงานท่านนั้นยังทำได้ ก็ทำเหมือนเดิม ทางบริษัทไม่ได้มาปรับอะไรเท่าไร ถ้าพนักงานทำไม่ไหว ทางบริษัทก็จะดูงานอื่นที่เหมาะสมให้ก่อน โดยพิจารณาจากสุขภาพและความสามารถของพนักงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่จะต้องร่วมมือกับบริษัทในการพิจารณาพนักงานสูงอายุในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานว่าเหมาะสมกับการทำงานต่อหรือไม่

4. พนักงานสูงอายุเหล่านี้มีคุณสมบัติเด่นอย่างไร ถึงได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน

คุณสมบัติของพนักงานสูงอายุ ที่ได้รับการไว้วางใจให้ทำงานต่อ มีดังนี้

1. พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานมาก
2. พนักงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง เป็นที่ยอมรับของทุกคน
3. พนักงานไม่ยึดติดกับความคิดเก่าๆ รู้จักหาความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ฟังและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น นำความรู้และประสบการณ์ที่มีมาช่วยพัฒนาให้เด็กรุ่นใหม่มีโอกาสเติบโต สามารถสร้างคนให้เก่งและมีศักยภาพได้

Ref. code: 25595804010048YTW

5. สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่านได้รับ แตกต่างจากสวัสดิการของพนักงานทั่วไปหรือไม่ อย่างไร

สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุในบริษัทได้รับไม่แตกต่างจากสวัสดิการของพนักงานทั่วไป

6. ความกังวลต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่าน มีอะไรบ้าง

ความกังวลต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุ มีดังนี้

1. สุขภาพของพนักงานไม่เหมือนเดิม ต่อให้ดูแลดีอย่างไร ก็ต้องเสื่อมไปตามวัย

2. พนักงานสูงอายุมักจะยึดติดกับประสบการณ์เดิม โดยนำประสบการณ์เดิมๆ ความคิดเดิมๆ มาใช้ในการทำงาน มาสั่งลูกน้อง สั่งให้คนรุ่นใหม่ทำตาม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผิดมาก ในบางครั้งพนักงานสูงอายุไม่มีความรู้ใหม่ ก็จะถ่ายทอดความรู้เก่าให้คนรุ่นใหม่ และไม่ยอมรับฟังความเห็นของคนรุ่นใหม่ และชักนำให้คนรุ่นใหม่ทำตามความคิดของตน โดยจะเป็นกังวลมากสำหรับผู้บริหารที่ใช้ความรู้เก่า ประสบการณ์เก่าที่ตนมีมาใช้ในการบริหารงานและดูแลพนักงานในหน่วยงานของตน เมื่อพนักงานในหน่วยงานทำตาม ก็จะส่งผลกระทบต่อบริษัท

3. การที่พนักงานสูงอายุไม่มีการติดต่อสื่อสารหรือความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก ไม่รู้ว่าสังคมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ไม่มีสังคมที่จะช่วยกันในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

1. ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่หน่วยงานของท่านจะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เพื่อรองรับจำนวนแรงงานสูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

ความจำเป็นหรือไม่จำเป็นในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) สามารถอธิบายได้ 2 ทาง ดังนี้

1. หากบริษัทไม่ขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) บริษัทก็ต้องรักษาพนักงานในปัจจุบันให้ได้ด้วย โดยมีบรรทัดฐานว่า พนักงานในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าไม่มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) แต่บริษัทก็ยินดีที่จะยอมรับให้ต่ออายุสัญญาการทำงานแบบปีต่อ ตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด

2. หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากว่า 55 ปี) บริษัทก็จำเป็นต้องมีเกณฑ์ในการทำงานใหม่ เช่น พนักงานที่อายุ 50-55 ปี ต้องดูแลอย่างไรเป็นพิเศษ ต้องมีการประเมินผลงานอย่างไร และพนักงานที่อายุ 55-60 ปี ต้องมีสภาพการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เช่น ความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาในการทำงาน อาจจะมาทำงานเพียงสัปดาห์ละ 3 วัน และการประเมินผลงานก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการจ้างงาน เป็นต้น

Ref. code: 25595804010048YTW

ณ วันนี้ บริษัทยังไม่ได้มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) แต่อยู่ในช่วงที่กำลังศึกษาถึงข้อดีและข้อเสียในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) และต้องพิจารณาให้รอบคอบ ทั้งนี้ บริษัทมีการจ้างงานพนักงานที่เกษียณอายุการทำงานในลักษณะสัญญาปีต่อปี โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาถึงศักยภาพ ความพร้อมของพนักงานสูงอายุที่จะทำงานต่อ และมีวิธีการประเมินการทำงานของพนักงานในทุกปี ซึ่งต้องให้ความยุติธรรมทั้งฝ่ายบริษัทเอง และฝ่ายพนักงานด้วย

2. หากภาครัฐต้องการจูงใจให้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าแรงจูงใจใดบ้างที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

แรงจูงใจจากภาครัฐในการตัดสินใจที่จะขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเป็นในเรื่องผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานสูงอายุจะได้รับจากภาครัฐ เช่น เงินประกันสังคม การเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล เป็นต้น โดยภาครัฐจะต้องออกมาตรการว่า ให้คนกลุ่มที่เป็นผู้สูงอายุสามารถไปเบิกเงินส่วนนี้ได้มากขึ้น และต้องดูความสามารถในการจ่ายเงิน (Ability to Pay) รวมทั้งผลประกอบการของบริษัทด้วย ถ้าภาครัฐต้องการให้ภาคเอกชนมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน แต่ไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ เลย ก็จะกระทบต่อบริษัท และยังส่งผลต่อกำลังแรงงานในวัยทำงานที่อาจจะตกงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นภายใต้ระบบปัจจุบัน ในด้านภาษีอากรที่หน่วยงานเอกชนจะต้องจ่ายให้กับกลุ่มคนที่สูงอายุ และสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้สูงอายุจะต้องได้รับนอกเหนือจากบุคคลทั่วไป ภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องให้การสนับสนุน โดยต้องยุติธรรมกันทั้งสองฝ่าย

3. คุณลักษณะของพนักงานที่ท่านยินดีจะให้ขยายอายุเกษียณการทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มีอะไรบ้าง

คุณลักษณะของพนักงานที่จะจ้างทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเหมือนกับคุณสมบัติของพนักงานสูงอายุที่บริษัทจ้างทำงานอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

1. พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความสามารถ และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
2. พนักงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง เป็นที่ยอมรับของทุกคน
3. พนักงานไม่ยึดติดกับความคิดเก่าๆ รู้จักหาความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ฟังและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น นำความรู้และประสบการณ์ที่มีมาช่วยพัฒนาให้เด็กรุ่นใหม่มีโอกาสเติบโต สามารถสร้างคนให้เก่งและมีศักยภาพได้

Ref. code: 25595804010048YTW

4. เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ มีอะไรบ้าง หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเป็นไปในลักษณะเดิม เหมือนพนักงานทั่วไป

5. หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าต้องมีการเตรียมการในด้านใดบ้าง

หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) บริษัทจะต้องเตรียมการในเรื่องสภาพการจ้างงาน กฎระเบียบ สวัสดิการ และการประเมินผลงานในลักษณะใหม่ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานสูงอายุ ดูความเหมาะสมของลักษณะงานที่จะจ้างพนักงานสูงอายุทำงาน อาจจะต้องเตรียมการเรื่องสัญญาจ้างที่จะต้องทบทวนใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับการขยายอายุเกษียณการทำงาน

ในปัจจุบันที่บริษัทมีการจ้างงานพนักงานสูงอายุในลักษณะสัญญาปีต่อปีนั้น บริษัทได้มีการเตรียมการโดนตรวจสอบกับหน่วยงานทรัพยากรบุคคลว่า ในแต่ละปีมีพนักงานท่านใดบ้างที่อายุ 55 ปี แล้วให้แต่ละหน่วยงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการพิจารณาถึงความจำเป็นในการจ้างพนักงานสูงอายุ ความเหมาะสมของงานที่ทำ รวมถึงศักยภาพและสุขภาพของพนักงานสูงอายุ

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในแง่ของภาครัฐ ภาครัฐจะต้องตั้งหลักว่า เมื่อประชากรวัยแรงงานอายุเข้าสู่ 55 ปี ต้องมีเกณฑ์ในการคิดว่า การที่จะให้ประชากรสูงอายุใช้ชีวิตต่อไป มีความจำเป็นจะต้องใช้อะไรบ้าง ภาครัฐต้องมีการวางแผนในเรื่องสวัสดิการต่างๆ รวมถึงระบบบำนาญที่เป็นประโยชน์ต่อประชากรสูงอายุ

ในแง่ของผู้สูงอายุ จะต้องมีการวางแผนทางการเงินล่วงหน้า ว่าหลังจากเกษียณอายุการทำงาน จะต้องใช้เงินเท่าไรในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาล ทั้งนี้ผู้สูงอายุควรดูแลสุขภาพของตนให้ดีตั้งแต่ต้น

ในแง่ของการทำงานของพนักงานสูงอายุ พนักงานจะต้องคิดว่าจะปฏิบัติตัวอย่างไร ให้เป็นที่ต้องการของบริษัท พนักงานจะต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ รู้จักเรียนรู้ อบรมทักษะของตนเอง ไม่ใช่รอให้บริษัทพาไปอบรม ต้องคิดล่วงหน้า วางแผนในการเรียนรู้ให้ตนเองพัฒนาขึ้น มีการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีความรู้ สามารถแบ่งปันประสบการณ์ต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาตนเองและงานที่ทำได้ ถ้าพนักงานเป็นคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ และเป็นคนดี บริษัทก็ยินดีที่จะจ้างทำงานต่อไป

Ref. code: 25595804010048YTW

ผู้บริหารท่านที่ 2

ส่วนที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)

1. ท่านคิดว่าโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น แรงงานในวัยทำงานลดลง มีส่งผลต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ และส่งผลอย่างไร

การที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ในปัจจุบันพบว่า ไม่ได้กระทบเพียงแต่ในประเทศไทยที่เดียว แต่ยังกระทบไปทั่วโลก โดนเฉพาะประเทศในทวีปเอเชีย ที่ประชากรในประเทศเข้าสู่สังคมสูงอายุ (Aging Society) โดยประชากรสูงอายุมีอัตราส่วนมากขึ้นเรื่อยๆ สาเหตุส่วนหนึ่งมาจาก อัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง อาจจะเนื่องด้วยวิถีชีวิตของคนในวัยทำงานที่มีการขยายครอบครัวค่อนข้างเล็กลง ซึ่งต่างจากสมัยก่อนที่ครอบครัวมักจะเป็นครอบครัวใหญ่ มีบุตรจำนวนมาก แต่ระยะหลังๆ โดยเฉพาะสิบปีย้อนหลัง จะเห็นว่าสัดส่วนของการมีบุตรต่อหนึ่งครอบครัวจะลดน้อยลง โดยแต่ละครอบครัวมีบุตรประมาณ 1-2 คนเท่านั้น เพราะฉะนั้น ขนาดของครอบครัวน้อยลง แสดงว่า อัตราส่วนของคนที่เข้าสู่ในวัยทำงานจะลดน้อยลงไปด้วย แต่สัดส่วนของผู้สูงอายุ ทั้งที่มีครอบครัวแล้วหรือเป็นโสด จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งเป็นไปตามวิถีชีวิตและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สภาพแวดล้อม สภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ส่วนหนึ่งคนมักจะอยู่กับตัวเองมากกว่าที่จะต้องมีครอบครัวและให้บุตรหลานมาเป็นคนเลี้ยงดู รวมถึงวิวัฒนาการทางแพทย์ที่พัฒนาขึ้น ทำให้คนมีอายุที่ยืนยาวขึ้น ส่งผลให้จำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นเรื่อยๆ

ส่วนผลกระทบต่อบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) นั้นจะเป็นไปตามสภาวการณ์ที่เกิดขึ้น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทางบริษัทมีระบบหรือระเบียบเรื่องของการว่าจ้างพนักงาน โดยบริษัทกำหนดเรื่องของอัตราส่วน หรืออายุสูงสุดของการเกษียณอายุการทำงานที่ 55 ปี สำหรับตำแหน่งงานทั่วๆ ไป ส่วนผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป จะเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี หรือแม้แต่การต่ออายุเกษียณการทำงานสำหรับพนักงานที่เกษียณไปแล้ว (55 ปี) ถ้าตราบใดที่พนักงานยังมีศักยภาพ มีความพร้อม หรืออยากจะทำงานต่อ ส่วนนี้บริษัทก็ยังให้โอกาส รวมถึงพนักงานที่อาจจะเกษียณอายุการทำงานมาจากที่อื่น (55 ปีขึ้นไป) หรือเป็นตำแหน่งงานที่หายาก ทางบริษัทก็พร้อมที่จะรับเข้ามา ไม่ว่าเป็นงานที่ปรึกษาหรือในลักษณะงานอย่างที่เป็นรูปแบบของงานที่ทำแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time) เพื่อให้ผู้สูงอายุได้แสดงศักยภาพ และนอกเหนือประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับในด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแล้ว ส่วนหนึ่งคือ การที่ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นยอมรับของผู้อื่น โดยเฉพาะในกลุ่มคนที่เป็นระดับมันสมอง ที่ไม่ได้อยู่ในภาวะที่ต้องใช้แรงงาน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ตรงนี้สามารถนำมาช่วยในการทำงานได้ ถ้าตราบใดก็ตามที่ยังมีระบบ

Ref. code: 25595804010048YTW

เกื้อหนุนที่ให้ผู้สูงอายุได้กลับเข้ามาอยู่ในวัยแรงงาน ก็จะช่วยลดภาวะต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบกับตัวผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต เพราะฉะนั้นในแง่ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จะมองประเด็นตรงนี้ เพียงแต่วิธีการเพิ่ม บริษัทจะค่อยๆ เพิ่มตามสัดส่วนทั้งในเรื่องของจำนวนพนักงานและอายุของพนักงาน

2. บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีวิธีการปรับตัวอย่างไร

วิธีการปรับตัวของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อันดับแรก คือ การตรวจสอบพนักงานในแต่ละหน่วยงานของบริษัท ว่ามีพนักงานท่านไหนที่อายุ 55 ปี ที่กำลังจะเกษียณ โดยพนักงานที่สุขภาพยังแข็งแรง มีความต้องการที่จะทำงานต่อ หรือพนักงานบางท่านอาจจะมีภาระทางด้านการเงิน ภาระทางครอบครัว สิ่งเหล่านี้บริษัทจะนำมาพิจารณา เพื่อที่จะให้พนักงานรู้สึกผันกับบริษัทในแง่ที่ว่า นอกเหนือจากการที่พนักงานเกษียณอายุการทำงานไปแล้ว จะมีวิธีการอย่างไรที่จะดูแลพนักงานต่อไป ซึ่งก่อนที่พนักงานจะเกษียณอายุการทำงาน ทางบริษัทก็ได้เตรียมเส้นทางในการดำเนินชีวิตในอนาคตให้กับพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานของบริษัทยังคงคิดว่า ตนยังพอมีศักยภาพและสามารถออกไปดำเนินธุรกิจได้ พนักงานก็สามารถซื้งแฟรนไชส์ (Franchise) ของบริษัท ซึ่งบริษัทเองก็จะมีรูปแบบการขายลิขสิทธิ์แบบพิเศษสำหรับพนักงาน เป็นต้น ส่วนที่สอง คือ พนักงานในบางระดับ บริษัทก็จะมีการจัดสวัสดิการต่อเนื่อง ถึงแม้พนักงานท่านนั้นจะเกษียณอายุการทำงานไปแล้วก็ตาม เช่น สิทธิ์การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การกลับเข้ามาเป็นสมาชิกของบริษัทในกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ทั้งการสนับสนุนในด้านการศึกษาของบุตรหลานของพนักงาน โดยบริษัทก็มีสถานศึกษาที่บริษัทมีแนวทางทำอยู่ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนสาธิตการจัดการปัญญาภิวัฒน์ หรือสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ก็ตาม เพราะส่วนหนึ่งต้องยอมรับว่า ผู้สูงอายุมักจะกังวลในเรื่องของครอบครัวมาก เพราะฉะนั้น ถ้าบุตรหลานสามารถที่จะพึ่งพาได้ในอนาคต เช่น ระหว่างเรียนก็มีทุนการศึกษา เรียนจบแล้วก็ยังมีงานทำ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยประคับประคองสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุให้ดีขึ้น เป็นต้น โดยทางบริษัทได้มองถึงความสำคัญในการดูแลพนักงานสูงอายุ และพิจารณาว่า บุตรหลานของพนักงานส่วนหนึ่งก็จะวนกลับมาเป็นสมาชิกของบริษัท

3. หน่วยงานของท่านมีพนักงานสูงอายุทำงานอยู่หรือไม่ เป็นงานอาชีพใด และงานลักษณะใด

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีพนักงานสูงอายุทำงานอยู่ในทุกหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานในสำนักงานใหญ่แลหน่วยงานปฏิบัติการ (ร้าน 7-Eleven)

4. พนักงานสูงอายุเหล่านี้มีคุณสมบัติเด่นอย่างไร ถึงได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน

คุณสมบัติเด่นที่ทางบริษัทมีการพิจารณาในการจ้างงาน คือ ส่วนที่หนึ่ง คือ ศักยภาพของพนักงานจะเป็นตัวบ่งบอก เช่น ผลงานของพนักงาน เพราะฉะนั้น บริษัทจะให้พนักงานทุกคนมีเป้าหมายในการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดก็ตาม เพราะว่าเป็นส่วนที่หนึ่งที่จะทำให้พนักงานรู้สึกว่า

Ref. code: 25595804010048YTW

ทำงานแล้วมีคุณค่า รู้ว่าเป้าหมายในการทำงานของพนักงานคือ อะไร ส่วนที่สองคือ สุขภาพของพนักงาน ถ้าพนักงานมีศักยภาพ แต่สุขภาพไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานต่อ พนักงานก็จะบอกกับตัวเองได้ว่า เขาไม่พร้อมที่จะทำงานต่อ เพราะฉะนั้นทั้งกายและใจต้องมาพร้อมกัน

สำหรับพนักงานที่เกษียณอายุการทำงานจากบริษัทอื่น บริษัทก็มีการพิจารณาเช่นเดียวกับพนักงานที่อยู่ภายในบริษัท โดยทางบริษัทก็มีการติดต่ออยู่กับหลายภาคส่วนด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐเองก็เป็นโครงการให้ความร่วม เมื่อไหร่ก็ตามที่มีแหล่งผู้สูงอายุ ก็มักจะพ่วงไปกับกลุ่มคนพิการ ภาครัฐก็จะขอความร่วมมือกับบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อย่างสม่ำเสมอ

5. สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่านได้รับ แตกต่างจากสวัสดิการของพนักงานทั่วไปหรือไม่ อย่างไร

สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุกับพนักงานทั่วไปได้รับ หลักๆ ก็จะเหมือนกัน เพราะบริษัทก็ถือว่าทุกคนท่านก็เป็นพนักงานของบริษัทคนหนึ่ง เพราะว่าทุกท่านมีบัตรพนักงาน มีทุกอย่างเหมือนกัน การเข้าออกเป็นไปตามระบบระเบียบทุกอย่าง ทั้งกับผู้ที่ต่ออายุเกษียณในลักษะสัญญาปีต่อปีและพนักงานวัยเกษียณที่เข้ามาใหม่ เนื่องจากบริษัทไม่ต้องการให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่อพนักงาน

6. ความกังวลต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่าน มีอะไรบ้าง

สิ่งที่เป็นกังวล คือ เรื่องการสื่อสารต่อพนักงานในบริษัท เพราะบุคคล 2 กลุ่ม คือ คนพิการและผู้สูงอายุ อย่างที่บอกว่า ผลงานหรือสิ่งที่เขาปฏิบัติ ทางบริษัทอาจจะคาดหวังไม่ได้หนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ เช่น การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicator: KPI) สำหรับพนักงานที่พิการหรือพนักงานสูงอายุจะต่างจากพนักงานทั่วไป ทางบริษัทอาจจะให้แต้มต่อ เช่น พนักงานพิการสองคน หรือผู้สูงอายุสองคน อาจจะวัดผลเท่ากับพนักงานหนึ่งคน เป็นต้น เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นต้องสื่อสารให้บุคคลที่เกี่ยวได้เข้าใจ โดยอธิบายตั้งแต่ลักษณะงานว่า งานบางอย่าง เช่น การยกของหนัก พนักงานสูงอายุไม่สามารถทำได้ เป็นต้น

นอกจากนี้สิ่งที่น่ากังวลคือ สุขภาพของพนักงานสูงอายุ เพราะมีโอกาสสูงที่จะเจ็บไข้ได้ป่วยมากกว่าคนวัยหนุ่มสาว และปัญหาความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือแม้แต่เรื่องที่น่ากังวลคือ ทัศนคติของพนักงานสูงอายุ เช่น ถ้าบริษัทรับพนักงานที่เคยทำงานในภาครัฐ เป็นข้าราชการ ที่ไม่เคยทำงานในด้านการบริการ ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับตัวพอสมควร เป็นต้น

Ref. code: 25595804010048YTW

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

1. ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่หน่วยงานของท่านจะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เพื่อรองรับจำนวนแรงงานสูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

ความจำเป็นสำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) อยากให้มองเป็นสองแบบ โดยหลายๆ ท่านจะคิดว่าการขยายอายุเกษียณจากปัจจุบันออกไป จะเป็นคุณสำหรับลูกจ้างอย่างเดียว หากมองในอีกมุมหนึ่ง ถ้าพนักงานสุขภาพไม่ไหว ศักยภาพไม่ได้ พนักงานท่านนั้นก็ไม่อยากให้มีการขยายออกไป เพราะนั่นหมายถึงเงินก้อนสุดท้ายที่พนักงานจะได้รับหลังจากที่พนักงานสิ้นการเป็นผู้เกษียณไปแล้ว พนักงานจะไม่ได้เงินก้อนนั้น สมมติบริษัทกำหนดอายุเกษียณการทำงานที่อายุ 55 ปี แต่มีการขยายออกไปที่ 60 ปี ปรากฏว่าปีที่ 56 พนักงานมีปัญหาสุขภาพ ทำงานไม่ไหว ถ้าพนักงานลาออก พนักงานจะไม่ได้เงินก้อนสุดท้ายหลังเกษียณเลย แต่ถ้ากำหนดการเกษียณอายุการทำงานที่ 55 ปี แล้วพนักงานมีคุณสมบัติที่จะทำงานต่อได้ พนักงานก็ยังสามารถทำงานต่อ แล้วยังสามารถนำเงินก้อนนั้นไปลงทุน ทำมาหากิน ได้ผลที่งอกเงยแล้วยังมีอาชีพทำต่อ ส่วนที่สอง เรายังโชคดีที่ไม่สหภาพแรงงาน ถ้าเรามีสหภาพแรงงาน คงไม่มีสหภาพแรงงานไหนยินยอมให้มีการขยายอายุเกษียณการทำงานออกไป เพราะเขากำลังบอกว่า อายุ 55 ปี พนักงานสามารถไปเริ่มต้นใหม่ในชีวิตเขาได้ เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ไปทำอาชีพอิสระ เป็นต้น แต่ถ้ารอวันที่พนักงานอายุ 60 ปี เขาอาจจะหมดแรง หรือไม่ก็จะกลายเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีศักยภาพไปแล้ว เพราะฉะนั้นทุกอย่างมันมีทั้งบวกและลบ บริษัทจึงต้องพิจารณากันให้ถ่องแท้

ทั้งนี้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการกำหนดการเกษียณอายุการทำงานที่ 55 ปี ถ้าตราบใดที่พนักงานยังมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ พนักงานก็ยังสามารถทำงานไปได้เรื่อยๆ เพราะบริษัทเองก็ขาดกำลังคน ยังอยากจะจ้างพนักงานอยู่ สุดท้ายการขยายอายุเกษียณการทำงานออกไป ถ้าเกิดพนักงานทำงานได้ผลงานที่ไม่ดี เขาก็ต้องถูกประเมินให้ไม่ดี เพราะฉะนั้นทุกอย่างจึงต้องวัดกันที่ประสิทธิภาพในการทำงาน มันต้องยุติธรรมกับพนักงานทั่วไปด้วย ถ้าหากพนักงานสูงอายุทำผลงานออกมาสู้กับพนักงานทั่วไปไม่ได้ เงินเดือนน้อยกว่าไม่ได้ อันนี้เขาต้องยอม เพราะไม่เช่นนั้นพนักงานรุ่นใหม่จะบอกว่า ต้องรอให้พนักงานสูงอายุเกษียณอย่างเดียว เขาจึงจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งได้ เพราะฉะนั้นบริษัทจะไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช่ว่าใครสูงอายุจะได้ตำแหน่งไปก่อน เพราะจะทำให้พนักงานรุ่นใหม่ไม่ได้แสดงศักยภาพพนักงานสูงอุยก็ต้องปรับตัวที่จะเรียนรู้และจะทำให้เขาอยู่รอด

Ref. code: 25595804010048YTW

2. หากภาครัฐต้องการจูงใจให้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าแรงจูงใจใดบ้างที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

แรงจูงใจจากภาครัฐที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ก่อนที่ภาครัฐจะออกมาตรการเชิงบังคับ ภาครัฐควรจะใช้มาตรการการจูงใจให้บริษัทมีการจ้างผู้สูงอายุทำงาน เช่น บริษัทใดที่มีการสนับสนุนและมีการจ้างงานผู้สูงอายุ จะมีส่วนไหนที่เป็นการชดเชยหรือเป็นการจูงใจให้กับบริษัทนั้น ส่วนใหญ่ที่มักจะเห็นก็คือ มาตรการทางภาษี

2. ภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมผู้สูงอายุให้มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมถึงให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในทุกๆ ด้าน สิ่งที่ลงทุนไปสามารถที่จะเอามาชดเชยในเรื่องของค่าใช้จ่ายในเชิงภาษีได้ ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้บริษัทอยากดูแลผู้สูงอายุ

3. บริษัทไหนที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ ภาครัฐควรจัดให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และให้คำปรึกษาบริษัทอื่นๆ ที่อาจจะรู้สึกว่าการจ้างงานผู้สูงอายุหรือการขยายอายุเกษียณการทำงานเป็นเรื่องที่ยาก

4. ภาครัฐควรสร้างแหล่งข้อมูล ว่า ในแต่ละปีมีผู้สูงอายุอยู่ที่ไหน อาชีพอะไร มีความสามารถพิเศษอะไร ในส่วนนี้จะสอดคล้องกับบริษัทที่ต้องการจ้างงาน เพราะถ้าบริษัทมีข้อมูลว่าตรงนี้ต้องการการจ้างงานผู้สูงอายุ มันเหมือนกับผู้ซื้อพบผู้ขาย ถูกใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ในส่วนนี้ภาครัฐสามารถทำได้เลย เพราะภาครัฐสามารถสำรวจสิ่งนี้เป็นข้อมูลได้ และในปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีการเชื่อมต่อไปทุกที่ ผู้คนสามารถเข้าถึงแหล่งข่าวได้ทันที

3. คุณลักษณะของพนักงานที่ท่านยินดีจะให้ขยายอายุเกษียณการทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มีอะไรบ้าง

คุณลักษณะของพนักงานที่จะจ้างทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเหมือนกับคุณสมบัติของพนักงานสูงอายุที่บริษัทจ้างทำงานอยู่ในปัจจุบัน คือ ต้องมีศักยภาพในการทำงาน มีความพร้อม รวมถึงมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

4. เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ มีอะไรบ้าง หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเป็นไปในลักษณะเดิม เหมือนพนักงานทั่วไป

Ref. code: 25595804010048YTW

5. หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าต้องมีการเตรียมการในด้านใดบ้าง

การเตรียมการอย่างแรกคือ ต้องเรียนปรึกษาผู้บริหารระดับสูงในทุกๆ ปี ว่า แผนงานความชัดเจนของบริษัทในเรื่องนี้เป็นอย่างไร ซึ่งจริงๆ แล้ว บริษัทมักจะทำอะไรแบบบก้าวกระโดดล่วงหน้าก่อนกฎหมายจะบังคับหนึ่งก้าวเสมอ ยกตัวอย่างเช่น ในการจ้างคนพิการทำงาน บริษัทก็ไม่ได้รอให้กฎหมายบังคับ แล้วค่อยว่าจ้าง แต่บริษัทมีการจ้างคนพิการทำงานอยู่ก่อนแล้ว เป็นต้น ซึ่งหลายๆ อย่างมันเกิดจากการปรับตัวกับสังคม โดยบริษัทได้ทำแบบต่อเนื่องมาโดยตลอด

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มุมหนึ่ง ถ้าหากงานวิจัยนี้ได้ส่งต่อไปยังภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อยากให้ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวให้ความสำคัญในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ประโยชน์ที่ภาครัฐจะได้ รวมทั้งสังคมโดยรวม มันก็จะช่วยกันยกระดับ คนที่พอจะมีก็จะแบ่งปันคนที่ด้อยโอกาส ยิ่งเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งหลายๆ ท่านเป็นผู้ที่มีคุณูปการต่อประเทศชาติในอดีต ดังนั้นการช่วยเหลือในเรื่องนี้อย่างจริงจังก็เป็นสิ่งที่ควรจะทำ

Ref. code: 25595804010048YTW

ผู้บริหารท่านที่ 3

ส่วนที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)

1. ท่านคิดว่าโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น แรงงานในวัยทำงานลดลง มีส่งผลต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ และส่งผลอย่างไร

ในปัจจุบันโครงสร้างประชากรก็เปลี่ยนไป โดยสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ก็จะเข้ามา อัตราการเกิดของประชากรในประเทศก็จะลดลง เมื่อเทียบกับการขยายของธุรกิจ ธุรกิจอาจจะขยายเยอะ โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ขยายประมาณ 3-4% ถ้าเกิดอัตราการเจริญเติบโต (Growth Rate) ของคนอยู่ที่ 1-2% มันก็สู้ไม่ได้ จึงเป็นทิศทางว่า ในด้านแรงงานตรงนี้อาจจะมีประเด็น แรงงานคนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาในตลาดแรงงานก็จะลดลง แต่ก็เป็นเรื่องที่โชคดีว่า คนก็มีการคิดนวัตกรรม คิดระบบ คิดเทคโนโลยี เสริมเข้ามาทดแทนแรงงานที่หายไป โดยมีการวิวัฒนาการไป กลายเป็นว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีจะก้าวหน้าขึ้น ซึ่งสวนทางกับประชากรที่ลดน้อยลง ซึ่งถ้าพูดถึงผลกระทบต่อบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในด้านกำลังคน ซึ่งจริงๆ แล้วประเด็นนี้ก็น่าจะกระทบอยู่บ้าง เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะตั้งรับกับเรื่องเหล่านี้ โดยมีการนำเอาระบบเข้ามา เอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ประสิทธิภาพในการทำงานต้องมากขึ้น ระบบในการทำงานก็จะต้องสั้นลง

2. บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีวิธีการปรับตัวอย่างไร

การปรับตัวของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) คือ การนำระบบหรือเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น ปรับระบบการทำงานให้เป็นแบบลีน (Lean Process) คือ การทำงานโดยใช้ระยะเวลาที่สั้นลง แต่ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3. หน่วยงานของท่านมีพนักงานสูงอายุทำงานอยู่หรือไม่ เป็นงานอาชีพใด และงานลักษณะใด

โดยปกติในการทำงาน ทางหน่วยงานจะมีการวางแผนในด้านกำลังคน โดยกำหนดผู้ดำรงตำแหน่งแทนหรือที่เราเรียกว่า ผู้สืบทอด เพราะฉะนั้นทุกๆ ตำแหน่งในบริษัทก็จะมีการทำโปรแกรมผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยกำหนดว่าลำดับที่หนึ่งของคุณคือ ใคร ซึ่งสามารถมาทดแทนได้ทันที และจะต้องมีการวางแผนใน 2-3 ปี ข้างหน้า โดยคำนึงว่าวันนี้บริษัทขาดอะไร ต้องพัฒนาอะไร ซึ่งแน่นอนว่าทางบริษัทมีระบบการจัดการ แต่กระบวนการจัดการกับคุณภาพของคนที่จะเข้ามา บางครั้งงานบางงานต้องใช้ประสบการณ์เยอะ ความพร้อมของพนักงานที่จะมาทำงานแทนอาจจะยังไม่มี เพราะฉะนั้นถ้าถามว่า สายงานบัญชีและการเงินมีผู้สูงอายุทำงานอยู่หรือไม่ ก็ยังมีผู้สูงอายุทำงานอยู่

Ref. code: 25595804010048YTW

ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ โดยดูว่าในแต่ละตำแหน่งงานมีผู้ที่สามารถจะมาทดแทนได้หรือไม่ เมื่อมีการเกษียณอายุการทำงาน ถ้ายังไม่มี ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องของการทำงานต่อ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานด้วย เพื่อที่จะให้การทำงานไม่สะดุด รวมถึงในบางประเด็นที่พนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานต่อ ทางบริษัทก็จะนำมาพิจารณา

4. พนักงานสูงอายุเหล่านี้มีคุณสมบัติเด่นอย่างไร ถึงได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน

การต่ออายุการทำงานหรือไม่ต่ออายุการทำงานต้องดูความจำเป็นของบริษัทก่อนเป็นลำดับแรก นอกจากนั้นคุณสมบัติของพนักงานที่สำคัญ คือ ต้องเข้าใจวัฒนธรรมขององค์ มีความซื่อสัตย์ รู้รายละเอียดการทำงาน ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุก็มีข้อเสีย คือ ในเรื่องของการปรับตัว การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งต้องยอมรับว่า ผู้สูงอายุเคยทำอะไรมาซ้ำๆ ก็จะปรับตัวยาก จึงต้องพิจารณาในเรื่องการปรับตัวและการเรียนรู้ พร้อมที่จะรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้วย

5. สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่านได้รับ แตกต่างจากสวัสดิการของพนักงานทั่วไปหรือไม่ อย่างไร

สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุกับพนักงานทั่วไปได้รับ หลักๆ ก็จะเหมือนเดิม เหมือนพนักงานทั่วไป

6. ความกังวลต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่าน มีอะไรบ้าง

ส่วนใหญ่ ถ้าพนักงานเข้าเกณฑ์ตามที่บริษัทกำหนด ก็ไม่ค่อยมีประเด็นให้ต้องกังวล แต่อาจจะมีบ้างในเรื่องของการปรับตัวด้านเทคโนโลยี ระบบการทำงานเปลี่ยนแปลง ความช้าในการทำงาน และบางครั้งผู้สูงอายุจะมีความดื้อรั้น ยิ่งคนที่เคยผ่านความสำเร็จมาด้วย ก็จะยิ่งมีความมั่นใจในตนเองเยอะ ซึ่งอันนี้ต้องยอมรับและทำความเข้าใจ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

1. ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่หน่วยงานของท่านจะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เพื่อรองรับจำนวนแรงงานสูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

ความจำเป็นหรือไม่จำเป็นที่จะต้องมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ขึ้นอยู่กับลักษะงานที่ทำ ถ้าหากลักษณะงานเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ หมายถึงตัวเนื้องานกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ของพนักงาน การขยายออกไปก็เป็นเรื่องที่ดี โดยต้องมาพิจารณากันอีกทีว่างานส่วนไหนเป็นอย่างไร แล้วก็ขยายส่วนนั้นไป ซึ่งอาจจะส่งผลดีกับองค์ องค์กรก็จะได้กำลังคนเพิ่มขึ้น และเป็นคนที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญในด้านนั้นๆ ด้วย

Ref. code: 25595804010048YTW

2. หากภาครัฐต้องการจูงใจให้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าแรงจูงใจใดบ้างที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ภาครัฐควรจะให้การสนับสนุนในด้านการอบรมพนักงานผู้สูงอายุให้มีทักษะในทำงานมากขึ้น หรือไม่ก็ให้บริษัทมีการพัฒนาพนักงานเอง โดยผ่านระบบภาษี หรือสนับสนุนด้านงบประมาณที่ให้บริษัทได้พัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานด้วยตนเอง

3. คุณลักษณะของพนักงานที่ท่านยินดีจะให้ขยายอายุเกษียณการทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มีอะไรบ้าง

คุณลักษณะของพนักงานที่จะจ้างทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเหมือนกับคุณสมบัติของพนักงานสูงอายุที่บริษัทจ้างทำงานอยู่ในปัจจุบัน คือ ต้องมีศักยภาพในการทำงาน มีสามารถเรียนรู้อะไรใหม่ ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้

4. เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ มีอะไรบ้าง หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

ในปัจจุบันบริษัทมีการจ้างงานพนักงานสูงอายุในลักษณะสัญญาปีต่อปี ซึ่งก็มีความเสี่ยงอยู่เหมือนกันที่ว่า ถ้าบริษัทต้องการให้พนักงานทำงานต่อ แต่พอหมดสัญญาพนักงานไม่ต้องการอยู่ต่อก็ส่งผลกระทบต่อบริษัทเช่นกัน ซึ่งจริงๆ แล้วต้องพิสูจน์กันด้วยตัวเลข ว่ากำลังคนในภาคแรงงานมันขาดแคลนจริงๆ และยิ่งบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) การจ้างงานแบบระยะยาวก็ย่อมดีกว่าการจ้างงานในลักษณะปีต่อปี ซึ่งก็ต้องพิจารณาในลักษณะงาน และรายละเอียดอื่นๆ ด้วย

5. หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าต้องมีการเตรียมการในด้านใดบ้าง

การเตรียมของบริษัทที่สำคัญคือ เรื่องการอบรมพนักงาน ให้ความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน บางตำแหน่งงานหรือบางลักษณะงานมีความจำเป็นต้องต้องใช้ประสบการณ์จากผู้สูงอายุ ซึ่งต้องสอดคล้องกับการที่บริษัทขาดแคลนกำลังคนด้วย

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เรื่องกำลังคนเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ยิ่งธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นธุรกิจที่ใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) กำลังคนคือ สิ่งสำคัญ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นงานที่หน่วยด้านการปฏิบัติการ (ร้าน 7-Eleven) เป็นงานที่หนัก ไม่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จึงต้องหันมามองที่หน่วยงานในสำรักงานใหญ่ ซึ่งก็ต้องดูเป็นเฉพาะงานจริงๆ บางงานยิ่งใช้คนที่มีประสบการณ์เยอะก็จะยิ่งส่งผลดี ดังนั้นการจ้างงานผู้สูงอายุจึงควรพิจารณาไปตามลักษณะงานที่ทำ ดูความขาดแคลนของกำลังคน และดูถึงความจำเป็นที่จะต้องจ้างผู้สูงอายุจะดีกว่า

Ref. code: 25595804010048YTW

ผู้บริหารท่านที่ 4

ส่วนที่ 1 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)

1. ท่านคิดว่าโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น แรงงานในวัยทำงานลดลง มีส่งผลต่อกำลังคนในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หรือไม่ และส่งผลอย่างไร

การที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป โดยประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นก็เป็นไปตามวงจรของประชากรโลก ที่ว่าวิวัฒนาการหรือเทคโนโลยีทางการแพทย์เจริญเติบโตขึ้น ส่งผลให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น หรือค่าเฉลี่ยอายุของประชากรก็มากขึ้น เพราะฉะนั้นในอดีตที่มีคนกล่าวว่าคนสูงอายุก็จะเสียชีวิตเร็ว ก็จะส่งผลให้สัดส่วนของคนสูงอายุน้อยลง แต่ ณ วันนี้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ไม่แน่ใจว่าค่าเฉลี่ยอายุของประชากรอาจจะสักประมาณ 80 ปี คนกลุ่มนี้เมื่อเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์ก็จะมากขึ้น จึงทำให้จำนวนประชากรสูงอายุมีมากขึ้น จึงเกิดคำถามขึ้นว่าการเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 55 ปี นั้นเร็วเกินไปหรือเปล่า หรือแม้แต่ในภาครัฐที่มีการกำหนดอายุเกษียณการทำงานที่อายุ 60 ปี ก็ยังเร็วไป ควรจะเพิ่มเวลาในการทำอีกสัก 5 ปี โดยกำหนดการเกษียณอายุการทำงานในภาคเอกชนเป็น 60 ปี และภาครัฐเป็น 65 ปี เพราะฉะนั้นต่อไปคนกลุ่มนี้ก็จะมีบทบาทมากขึ้น ถ้ามองในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ในอดีตประเทศญี่ปุ่นไม่เคยคำนึงถึงผู้สูงอายุ แต่ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้มาก อย่างในร้านสะดวกซื้อเซเว่น อีเลฟเว่น (7-Eleven) มีการนำสินค้ามาให้บริการผู้สูงอายุมากขึ้น และเริ่มคิดค้นอะไรใหม่ๆ เพื่อมารองรับผู้สูงอายุ เป็นต้น ในแง่ของประเทศไทยควรจะมีการหยิบยกเรื่องนี้มาพิจารณาได้แล้วว่า ต่อไปในภายภาคหน้า เราจะทำอย่างไรกับคนกลุ่มนี้ จะให้การสนับสนุนคนกลุ่มนี้ยังไง ซึ่งในประเทศจีนเอง ระยะหลังก็เริ่มตระหนักว่า กำลังคนไม่พอใช้ เขาก็เริ่มกลับไปคิดว่า ในอดีตประเทศจีนมีการสนับสนุนให้ประชากรคุมกำเนิดว่าแต่ครอบครัวมีบุตรได้หนึ่งคนหรือสองคน ตอนนี้เขาก็พิจารณากันอยู่ว่าจะยกเลิก ซึ่งในแง่ของโลกในอนาคต ผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) น่าจะมีบทบาทมากขึ้นในการที่ยังสามารถทำงานได้ การขยายอายุเกษียณการทำงานออกไปก็น่าจะเป็นเรื่องที่ดี ส่วนผลกระทบต่อกำลังคนของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) นั้น ไม่น่าจะส่งผลกระทบมาก

2. บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีวิธีการปรับตัวอย่างไร

ณ วันนี้ในแง่ของโครงสร้างที่บริษัทมีอยู่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือทางผู้บริหารสูงสุดก็กำลังคิดกันอยู่ กำลังจะมีการปรับโครงสร้างว่า บริษัทจะปรับโครงสร้างอย่างไรเพื่อเป็นการจูงใจ ทั้งพนักงานวัยหนุ่มสาวกับพนักงานวัยสูงอายุ ว่าจะเชื่อมโยงกันอย่างไรจึงจะเหมาะสม เพื่อไม่ให้มีปัญหาในแง่ของการเจริญเติบโต โดยทางบริษัทเองก็มีการวางแผนในการสร้างคน เพื่อดำรงตำแหน่งแทนคน

Ref. code: 25595804010048YTW

เก่าที่จะมีการเกษียณไปหรือโยกย้ายไป การปรับโครงสร้างในด้านกำลังคนจะส่งผลต่ออนาคต และยิ่งบริษัทต้องการความยั่งยืนให้ไปต่ออีกหลายสิบปี ก็ต้องมีการขยับขยายการทำงาน พนักงานสูงอายุอาจจะเปลี่ยนมาทำงานด้านที่ปรึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องพิจารณาถึงศักยภาพและสุขภาพของผู้สูงอายุด้วย

3. หน่วยงานของท่านมีพนักงานสูงอายุทำงานอยู่หรือไม่ เป็นงานอาชีพใด และงานลักษณะใด

ในหน่วยงานสำนักบัญชีมีพนักงานสูงอายุทำอยู่ โดยในระดับผู้บริหารคาดว่ามีประมาณ 60% แต่ในระดับเข้าหน้าที่ทั่วไปมี 1 คน ซึ่งลักษณะงานที่ทำ ก็ทำงานในลักษณะเดิม

4. พนักงานสูงอายุเหล่านี้มีคุณสมบัติเด่นอย่างไร ถึงได้รับการไว้วางใจให้ทำงาน

โดยปกติบริษัทไม่มีการขยายอายุเกษียณอายุการทำงาน แต่เป็นการจ้างงานในลักษณะสัญญาปีต่อปี โดยพิจารณาถึงความสำคัญของตำแหน่งและความจำเป็นในการจ้างงาน ซึ่งบริษัทมองว่า พนักงานอยู่บริษัทมานาน เมื่อพนักงานอายุครบ 55 ปี แล้วถ้าให้ออกเลย จะดูรวดเร็วเกินไป จึงมีการให้พนักงานอยู่ต่ออีกหนึ่งปี เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุการทำงาน

5. สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่านได้รับ แตกต่างจากสวัสดิการของพนักงานทั่วไปหรือไม่ อย่างไร

สวัสดิการที่พนักงานสูงอายุกับพนักงานทั่วไปได้รับ หลักๆ ก็จะเหมือนเดิม เหมือนพนักงานทั่วไป

6. ความกังวลต่อการทำงานของพนักงานสูงอายุในหน่วยงานของท่าน มีอะไรบ้าง

สำหรับพนักงานสูงอายุที่มีอายุ 55-60 ปี ไม่น่าจะมีผลกระทบอะไรมาก ความสามารถของพนักงานก็ยังคงเหมือนเดิม เพียงแต่ว่าบางท่านอาจจะมีความจำที่น้อยลง โดยขึ้นอยู่กับงานที่พนักงานรับผิดชอบ เพราะว่างานที่ทำไม่ได้แตกต่างจากเดิม พนักงานก็ยังทำงานได้เหมือนเดิม ขั้นตอนในการทำงานต่างๆ พนักงานเหล่านี้ก็จะรู้หมดทุกอย่าง ซึ่งบริษัทสามารถใช้ประสบการณ์ที่พนักงานสูงอายุมีไปใช้ในการให้คำปรึกษาพนักงานรุ่นใหม่ นอกเหนือจากเรื่องงานแล้วพนักงานสูงอายุสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ทางด้านการควบคุมอารมณ์ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยการจ้างงานพนักงานสูงอายุ บริษัทต้องดึงศักยภาพในส่วนนี้มาให้มาก การเล่าประสบการณ์ ทัศนคติในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บางครั้งไม่จำเป็นจะต้องเน้นประเด็นเรื่องการทำงานเพียงอย่างเดียว

Ref. code: 25595804010048YTW

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

1. ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่หน่วยงานของท่านจะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) เพื่อรองรับจำนวนแรงงานสูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

ในปัจจุบันวิวัฒนาการทางการแพทย์ก็เจริญก้าวหน้า ประชากรมีสุขภาพที่แข็งแรงขึ้น โดยเมื่อเทียบกันระหว่างคนที่อายุ 55 ปี กับคนที่อายุ 60 ปี ในทุกวันนี้ไม่ได้มีความแตกต่างกันเลย ก็ประเมินไปตามศักยภาพในการทำงาน เหมือนการประเมินทรัพย์สิน ถ้าทรัพย์สิน ณ วันนี้ สามารถใช้งานได้ 95% แล้วเราจะหยุดใช้งานทำไม ถ้าพนักงานยังสามารถทำงานได้ก็ควรจะมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน

2. หากภาครัฐต้องการจูงใจให้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าแรงจูงใจใดบ้างที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจในการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

การจูงใจควรจะให้ผลประโยชน์ในแง่การอยู่รอดและสร้างความยั่งยืน ภาครัฐจะต้องพิจารณาว่า การที่เราอัดฉีดว่า ถ้าบริษัทไหนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ จะให้ผลประโยชน์เรื่องนั้นเรื่องนี้ ถ้าให้ไปแล้วมันใช่ไหม ถ้าไม่ใช่ ภาครัฐก็ไม่มีความจำเป็นจะต้องทำอย่างนั้น ภาครัฐเพียงแต่พิสูจน์ให้เห็นว่า ศักยภาพของคนอายุเท่านี้ๆ ไม่ได้แตกต่างกัน ก็สมควรที่บริษัทจะจ้างทำงานต่อ คล้ายๆ ว่าทุกวันนี้ภาครัฐพยายามจะให้ขนม ซึ่งเราต้องพิจารณาว่า ขนมชิ้นนี้เป็นยาเสพติดหรือเปล่า ถ้าให้ไปแล้วคนจะติดไหม กลายเป็นว่า ถ้าภาครัฐให้ในสิ่งนี้ บริษัทถึงจะทำ ไม่ใช่ทำด้วยความรู้สึกว่า การจ้างงานผู้สูงอายุไม่ได้สร้างความเสียหายใด เพราะฉะนั้นภาครัฐจะต้องสร้างจิตสำนึกให้กับภาคเอกชน หรือบางทีภาคเอกชนก็สำนึกอยู่แล้วว่าเขาจ้าง แต่เพียงว่ามันคือ ผลพลอยได้ที่ภาครัฐให้มา ภาครัฐจึงต้องสร้างความรับรู้ที่ดีว่า การที่บริษัทจ้างคนสูงอายุในบางเรื่องอาจจะดีกว่าการจ้างคนในวัยหนุ่มสาว จ้างผู้สูงอายุจะให้คุณประโยชน์อะไรในแง่เนื้องาน หรือทำให้บริษัทของคุณแข็งแรงในเรื่องใดบ้าง มันยั่งยืน ทำให้ทุกคนตระหนักด้วยเหตุผลว่า ถ้าตำแหน่งนี้ต้องจ้างคนสูงอายุจะดีกว่า

3. คุณลักษณะของพนักงานที่ท่านยินดีจะให้ขยายอายุเกษียณการทำงาน หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) มีอะไรบ้าง

คุณลักษณะของพนักงานที่จะจ้างทำงานต่อ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเหมือนกับคุณสมบัติของพนักงานสูงอายุที่บริษัทจ้างทำงานอยู่ในปัจจุบัน คือ ต้องมีศักยภาพในการทำงาน สามารถเรียนรู้อะไรใหม่ๆ สามารถแบ่งปันประสบการณ์และทัศนคติที่ดี สอนให้พนักงานรุ่นใหม่เรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

Ref. code: 25595804010048YTW

4. เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ มีอะไรบ้าง หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี)

เงื่อนไขในการจ้างงานพนักงานสูงอายุ หากบริษัทมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) จะเป็นไปในลักษณะเดิม เหมือนพนักงานทั่วไป

5. หากหน่วยงานของท่านมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ท่านคิดว่าต้องมีการเตรียมการในด้านใดบ้าง

บริษัทต้องสื่อสาร ทำความเข้าใจกับพนักงานทั้งองค์กร ว่าทำไมถึงต้องมีการปรับเปลี่ยนอายุเกษียนการทำงาน บริษัทไม่จำเป็นต้องพูดถึงเรื่องความได้เปรียบทางภาษี พูดเพียงว่าบริษัทต้องการใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุมาช่วยองค์กรในเรื่องใดบ้าง ได้ประโยชน์ในด้านไหน มากมายเท่าไร

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ภาครัฐจะต้องทำเรื่องนี้ให้จริงจัง เพื่อให้ภาคเอกชนมีแนวทางในการทำ ในบางครั้งภาคเอกชนอาจะทำก่อน ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาครัฐเองจะต้องแสดงความชัดเจนออกมา สำหรับการขยายอายุเกษียณการทำงาน ในบางครั้งก็ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจต่อคนทั้งองค์กร คือ พนักงานสูงอายุก็มีกำลังใจ และพนักงานวันหนุ่มสาวก็จะเห็นว่า เมื่อถึงเวลาแล้ว บริษัทก็ยังเห็นความสำคัญของทุกคน ไม่ได้ทิ้งขว้าง บริษัทยังดูแลต่อไป แต่ก็ต้องพิจารณากันอีกทีว่า จะมีการขยายอายุเกษียณไปยังไง

Ref. code: 25595804010048YTW

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายปิยพัฒน์ ประทุมธารารัตน์
วันเดือนปีเกิด	23 สิงหาคม 2532
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2554: บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บัญชี บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

Ref. code: 25595804010048YTW