



รายงานฉบับสมบูรณ์
การสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุ
และความจำเป็นของการต้องมีงานและอาชีพต่อเนื่อง
หลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ

โดย ห้างหุ้นส่วนจำกัด เดอะ ทีซิส





รายงานฉบับสมบูรณ์
การสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุ
และความจำเป็นของการต้องมืงานและอาชีพต่อเนื่อง
หลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ

โดย
हांหूंส่วนจำกัด เดอะ ทีซิส

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย	3
1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2.....	5
2.1 สถานการณ์ของผู้สูงอายุในประเทศไทย	5
2.2 สถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุในไทย.....	10
2.3 กลไกในสนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ	12
2.3.1 สถานการณ์สถานประกอบการหลังจากการลงนามจ้างงานผู้สูงอายุ.....	14
2.4 รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	16
2.5 นโยบายและมาตรการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ.....	17
2.5.1 ประเทศญี่ปุ่น.....	17
2.5.2 ประเทศสิงคโปร์.....	19
2.5.3 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้).....	20
2.5.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	22
2.6 ทิศทางในการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของผู้สูงอายุ	22
บทที่ 3.....	24
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	24
3.2 ประชากรและขนาดตัวอย่าง.....	25
3.2.1 12 สถานประกอบการ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ.....	25
3.2.2 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม	25
3.3 แผนการเก็บข้อมูล	28
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	29

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ผลข้อมูล.....	31
บทที่ 4.....	32
4.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก และการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ.....	32
4.1.1 หน่วยงานที่มีการลงนาม (MOU) การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ.....	32
4.1.2 หน่วยงานเป้าหมายภาคีเครือข่ายการจ้างงานคนพิการกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม.....	33
4.1.3 การทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) การเตรียมความพร้อมการเกษียณ.....	35
4.1.4 แบบสอบถามการเตรียมความพร้อมการเกษียณ.....	35
4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
4.2.1 สถานะการเงิน ภาระหนี้สิน เงินออม.....	39
4.2.2 ความจำเป็นต่อหารรายได้หลังเกษียณ.....	43
4.2.3 สุขภาพ และการประกันชีวิต.....	44
4.3 สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ.....	46
4.3.1 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ.....	49
4.3.2 ความพร้อมในการเกษียณอายุของพนักงานเตรียมเกษียณ.....	53
4.4 กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาครัฐกิจ.....	55
4.4.1 สวัสดิการได้รับตอนเกษียณอายุจากหน่วยงาน และภาครัฐ.....	55
4.4.2 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานจากหน่วยงาน.....	58
4.4.3 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงาน.....	59
4.4.4 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงาน.....	61
4.4.5 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงาน.....	63
4.4.6 การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหน่วยงาน.....	65
4.4.7 ทักษะที่จำเป็นต่อการเกษียณอายุของพนักงาน.....	67
4.5 มุมมองและทัศนคติขององค์กรภาครัฐกิจต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	67
4.5.1 มุมมองและทัศนคติของหน่วยงานต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	67
4.5.2 นโยบายหน่วยงานในการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	69
4.5.3 นโยบายสนับสนุนจากภาครัฐและแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	69
4.6 โอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาครัฐกิจ.....	69
4.6.1 ทักษะงานของผู้สูงอายุที่สำคัญสำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงาน.....	69

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
4.6.2 ช่องทางในการหางานของพนักงานผู้สูงอายุ.....	70
4.6.3 รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ.....	71
4.6.4 ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานผู้สูงอายุ	72
4.6.5 ช่วงวันที่พร้อมในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ	73
4.6.6 ผลตอบแทนและสวัสดิการที่หน่วยงานพร้อมการจ้างงานผู้สูงอายุ	73
4.6.7 รูปแบบสวัสดิการที่พนักงานต้องการ	75
4.6.8 แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ	75
4.7 ทิศทางรูปแบบการทำงาน Work from Home ของหน่วยงาน	77
4.7.1 ตำแหน่งงานที่มีการปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work from Home.....	77
4.7.2 การปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของหน่วยงาน	77
4.7.3 ปัญหาในการทำงานรูปแบบ Work From Home	78
4.7.4 การหนุนเสริมในการทำงานรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19	78
4.7.5 ความพร้อมของพนักงานเตรียมเกษียณอายุในการทำงานรูปแบบ Work From Home.....	79
4.7.6 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเตรียมเกษียณในรูปแบบ Work from Home	80
4.7.7 โอกาสงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุในรูปแบบการทำงาน Work From Home	80
บทที่ 5	82
5.1 อภิปรายผล	82
5.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัย	84
5.2.1 ข้อเสนอแนะเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	84
5.2.2 ข้อเสนอแนะการเตรียมความพร้อมการเกษียณ.....	88
5.3 อุปสรรคและข้อจำกัดในการศึกษา	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก ก.....	94
ภาคผนวก ข	101
ภาคผนวก ค	106
ภาคผนวก ง.....	109
ภาคผนวก จ.....	119

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก ฉ 141

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในปี 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุสมบูรณ์ คือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ผู้สูงอายุจะมีมากกว่าเด็กเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ และในปี 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด” มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด ความท้าทายที่สำคัญในการเตรียมพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุคือ การให้ความสำคัญของผู้สูงอายุในมิติคุณค่าและ คุณูปการที่ผู้สูงอายุมีต่อสังคม นับรวมไปถึงปัญหาการถูกรังแกทำร้ายและละเมิดสิทธิผู้สูงอายุที่ยังเป็นปัญหาที่ยังพบเห็นอยู่ในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) สถิติการจ้างงานผู้สูงอายุปี 2560 พบว่า ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ที่ทำงาน 4.06 ล้านคน หรือร้อยละ 35.8 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2560) ผู้สูงอายุทำงานในระบบร้อยละ 11.7 หรือ 4.77 แสนคน ผู้สูงอายุทำงานนอกระบบ ร้อยละ 3.59 ล้านคน ข้อมูลด้านชั่วโมงการทำงานพบว่า ผู้สูงอายุทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของผู้สูงอายุที่ทำงานประมาณ 11,600 บาท โดยแบ่งเป็นภาคการค้าและบริการประมาณ 15,838 บาท ภาคการผลิตประมาณ 10,860 บาท ต่อเดือน และภาคเกษตรกรรม 4,874 บาทต่อเดือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) จากข้อมูลด้านต้นถือว่าผู้สูงอายุในประเทศไทยยังทำงานอยู่ในระบบและนอกระบบจำนวนมากไม่น้อย

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคตของประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดให้วาระผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการผู้สูงอายุแห่งชาติครอบคลุมทั้งกลุ่มก่อนวัยสูงอายุ (25-59 ปี) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ และผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) สำหรับกลุ่มก่อนวัยสูงอายุ รัฐบาลมีแผนส่งเสริมเน้นเรื่องการออม การไม่มองผู้สูงอายุเป็นภาระ วิธีการดูแลผู้สูงอายุ และการปรับสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพผู้สูงอายุ ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุได้มีการจัดทำแผนการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวที่ครอบคลุมจำนวนผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงมากขึ้น เน้นการเสริมทักษะใหม่แก่แรงงานผู้สูงอายุ การออกแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นและสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุ ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกิจกรรม CSR ภาคประชาชนในการสร้างงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ อีกทั้งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการดูแลและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โครงการก่อสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ มาตรการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งการเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายบำนาญแห่งชาติ ให้มีระบบการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราภาพเพียงพอหลังเกษียณ อีกทั้งออกโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” การลงนาม MOU ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นการขับเคลื่อนการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำมากขึ้น เป้าหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ 100,000 คนทั่วประเทศ

(กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) พร้อมทั้งจัดทำแผนบูรณาการด้านสุขภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุได้รับการตรวจ ป้องกัน และดูแลสุขภาพระยะยาวที่บ้านและในชุมชนตามระดับความจำเป็น สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีระบบการเงินการคลังที่ยั่งยืนในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง แต่กลไกการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุดังกล่าว อาจยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาอย่างยิ่งในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลก พนักงานทั่วไปในบริษัทเอกชนถูกเลิกจ้างจำนวนมาก และพนักงานผู้สูงอายุเป็นกลุ่มแรกที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากบริษัทจำเป็นต้องลดรายจ่าย และศักยภาพการทำงานของสูงอายุอาจไม่ตอบสนองลักษณะการทำงานที่บ้าน (Work from home) ตามมาตรการหยุดเชื้อเพื่อชาติของรัฐบาลไทยในการรับมือโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ที่แพร่กระจายทั่วโลกในปัจจุบันด้วยทั้งการเข้าถึงอุปกรณ์เทคโนโลยี และการไม่ชำนาญในการใช้งานเทคโนโลยี ประสิทธิภาพการทำงานอาจไม่คุ้มกับการที่ต้องจ้างพนักงานผู้สูงอายุต่อไป ทำให้อัตราการจ้างงานผู้สูงอายุที่ไม่ได้สูงมากนักมีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง

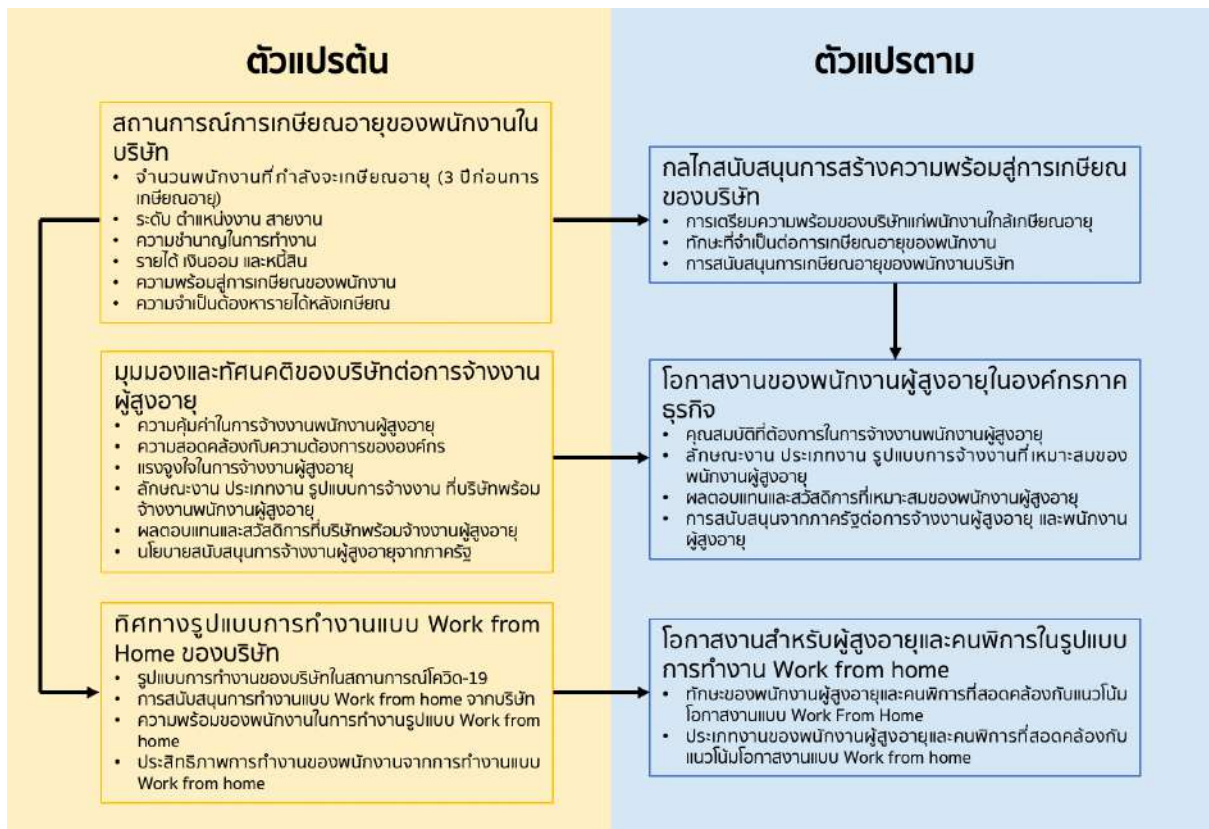
ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้จะดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานผู้สูงอายุ จำนวน ระดับ สายงาน ความชำนาญ รายได้ เงินออม หนี้สิน ความพร้อมสู่การเกษียณ และความจำเป็นต่อหารายได้หลังเกษียณ ศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ อาทิ ความคุ้มค่า ความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร วิเคราะห์ประเภทงานและการตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ การเสนอแนะแนวทางรูปแบบการทำงานแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) และประยุกต์การทำงานที่บ้านเป็นโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณต่อไป เพื่อจะได้มองสภาพการณ์และผลกระทบได้ตรงกัน อันจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรอยู่รอด เติบโต เป็นเลิศ และยั่งยืน ท่ามกลางโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผู้สูงอายุได้รับประโยชน์ เกิดการเสริมศักยภาพ สร้างการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ เน้นการพึ่งพาตนเองและการอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท
- 2) เพื่อระบุกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท
- 3) เพื่อศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ
- 4) เพื่อวิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ
- 5) เพื่อเสนอแนะทิศทางรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home ของบริษัท และประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับผู้สูงอายุ

1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงตามวัตถุประสงค์งานวิจัย คือ (1) เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท (2) เพื่อระบุกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท เพื่อนำผลการสำรวจวางแผนในการดำเนินงานของมูลนิธิฯ และการจ้างงานลักษณะอาชีพอิสระ (3) เพื่อศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (4) เพื่อวิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ (5) เพื่อเสนอแนะทิศทางรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home ของบริษัท และการนำมาประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการ รายละเอียดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ที่มา: (คณะผู้วิจัย, 2563)

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) เกิดชุดข้อมูลการสำรวจสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัทเป้าหมายจากสถานประกอบการ 10 แห่ง ครอบคลุมประเด็นดังนี้ จำนวน ระดับ สายงาน ความชำนาญ รายได้ เงินออมหนี้สิน ความพร้อมสู่การเกษียณ และ ความจำเป็นต่อหารายได้หลังเกษียณ เป็นต้น

2) เกิดชุดข้อมูลกลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัทให้แก่พนักงานใกล้เกษียณและนำผลการสำรวจวางแผนในการดำเนินงานของมูลนิธิฯ และการจ้างงานลักษณะอาชีพอิสระ

3) เกิดชุดข้อมูลรวบรวมมุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ อาทิ ความคุ้มค่าในการจ้างงานผู้สูงอายุ และความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

4) เกิดชุดข้อมูลการวิเคราะห์ประเภทงานของพนักงานผู้สูงอายุ และผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ อาทิ ความคุ้มค่าและความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

5) เกิดข้อเสนอแนะทิศทางการทำงาน Work from home สำหรับพนักงานผู้สูงอายุที่สามารถเป็นโอกาสในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุและคนพิการ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

2.1 สถานการณ์ของผู้สูงอายุในประเทศไทย

องค์การสหประชาชาตินิยามว่า “ผู้สูงอายุ” คือ ประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิงซึ่งมีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป โดยเป็นการนิยามนับตั้งแต่อายุเกิด และมีการแบ่งผู้สูงอายุมีหลายระดับ โดยมีการแบ่งแยกสังคมผู้สูงอายุตามจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนี้ สังคมสูงอายุ (Aging Society) หมายถึง สังคมนั้นมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งถือเป็นผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง สังคมสูงอายุ (Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Completely Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรือเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super-Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่า ร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศ หรือเป็นสังคมที่มีประชากร อายุ 65 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (องค์การสหประชาชาติ, 2562)

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) แล้วเรียบร้อย ในปีพ.ศ. 2562 มีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.73 แต่ที่น่ากังวลกว่าก็คือ ประเทศไทยกำลังเข้าใกล้การเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Completely Aged Society) ในราวปี พ.ศ. 2564 และในอีก 20 ปีข้างหน้า คาดว่าประเทศไทยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรทั้งประเทศ นั่นคือการเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super-Aged Society)

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จากข้อมูลระบบสถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 พบว่าปี พ.ศ. 2562 ประชากรรวมของประเทศไทย จำนวน 66,558,935 คน เป็นผู้สูงอายุ 11,136,059 คน แบ่งเป็นเพศชาย 4,920,297 คน เพศหญิง 6,215,762 คน ร้อยละ 16.73 จากประชากรทั้งหมด (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2562) โดยแบ่งตามรายภูมิภาค รายละเอียดดังตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนประชากรผู้สูงอายุแบ่งตามรายภาค ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนประชากรผู้สูงอายุแบ่งตามรายภาค

ภาค/เพศ	จำนวนประชากรทั้งหมด			จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป			ร้อยละ (%)
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
รวมทั้งสิ้น	32,605,100	33,953,835	66,558,935	4,920,297	6,215,762	11,136,059	16.73%
ภาคกลาง	8,677,164	9,412,388	18,089,552	1,365,388	1,849,887	3,215,275	17.77%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	10,932,109	11,082,139	22,014,248	1,600,641	1,931,474	3,532,115	16.04%
ภาคเหนือ	5,938,482	6,181,090	12,119,572	1,032,601	1,254,869	2,287,470	18.87%

ภาค/เขต	จำนวนประชากรทั้งหมด			จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป			ร้อยละ (%)
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
ภาคใต้	4,674,592	4,819,165	9,493,757	606,548	775,607	1,382,155	14.56%
ภาคตะวันออก	2,382,753	2,459,053	4,841,806	315,119	403,925	719,044	14.85%

ที่มา: (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

ลำดับจังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด พบว่า อันดับ 1) กรุงเทพมหานคร มีประชากรผู้สูงอายุรวม 1,063,871 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด อันดับ 2) นครราชสีมา มีประชากรผู้สูงอายุรวม 453,388 คน คิดเป็นร้อยละ 17.12 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด อันดับ 3) เชียงใหม่ มีประชากรผู้สูงอายุรวม 333,692 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด อันดับ 4) ขอนแก่น มีประชากรผู้สูงอายุรวม 312,933 คน คิดเป็นร้อยละ 17.36 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด และอันดับ 5) อุบลราชธานี มีประชากรผู้สูงอายุรวม 276,628 คน คิดเป็นร้อยละ 14.73 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด รายละเอียดดังตารางที่ 2.2 แสดงจังหวัดที่มีผู้สูงอายุมากที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงจังหวัดที่มีผู้สูงอายุมากที่สุด

จังหวัดที่มีผู้สูงอายุมากที่สุด	จำนวนประชากรทั้งหมด			จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป			ร้อยละ (%)
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
กรุงเทพมหานคร	2,669,316	2,996,948	5,666,264	441,903	621,968	1,063,871	18.78%
นครราชสีมา	1,303,944	1,344,983	2,648,927	202,231	251,157	453,388	17.12%
เชียงใหม่	861,692	917,562	1,779,254	149,919	183,773	333,692	18.75%
ขอนแก่น	887,501	915,371	1,802,872	141,834	171,099	312,933	17.36%
อุบลราชธานี	939,054	939,092	1,878,146	127,031	149,597	276,628	14.73%

ที่มา: (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

ลำดับจังหวัดที่มีร้อยละผู้สูงอายุมากที่สุด กล่าวคือ มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดต่อประชากรทั้งหมดของจังหวัด พบว่า อันดับ 1) สิงห์บุรี มีประชากรผู้สูงอายุรวม 48,135 คน คิดเป็นร้อยละ 23.09 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด อันดับ 2) ลำปาง มีประชากรผู้สูงอายุรวม 170,029 คน คิดเป็นร้อยละ 23.03 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด อันดับ 3) ลำพูน มีประชากรผู้สูงอายุรวม 92,945 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด อันดับ 4) แพร่ มีประชากรผู้สูงอายุรวม 100,880 คน คิดเป็นร้อยละ 22.84 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด และอันดับ 5) สมุทรสงคราม มีประชากรผู้สูงอายุรวม 43,019 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 จากประชากรทั้งหมดของจังหวัด จะเห็นได้ว่าจังหวัดอันดับต้น ๆ ที่มีร้อยละของผู้สูงอายุมากที่สุดไม่ใช่จังหวัดที่เป็นแหล่งงานหรือจังหวัดเมืองรองของประเทศไทย รายละเอียดดังตารางที่ 2.3 แสดงจังหวัดที่มีร้อยละผู้สูงอายุมากที่สุด ดังนี้

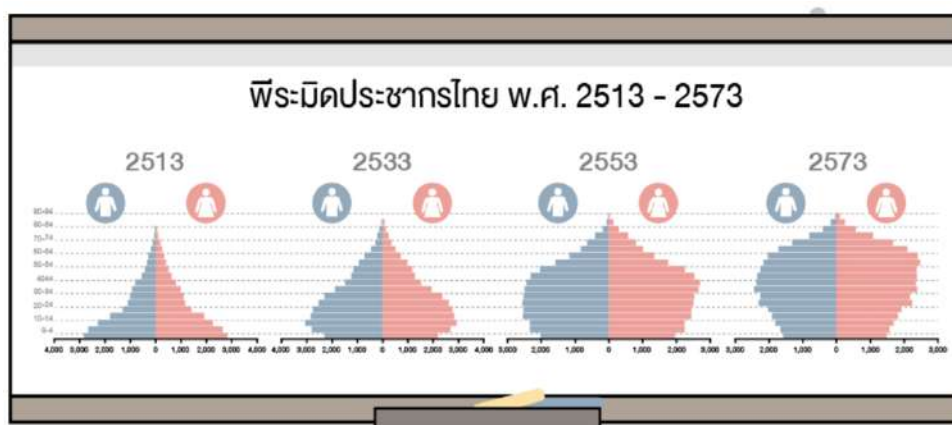
ตารางที่ 2.3 แสดงจังหวัดที่มีร้อยละผู้สูงอายุมากที่สุด

จังหวัดที่มีผู้สูงอายุมากที่สุด	จำนวนประชากรทั้งหมด			จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป			ร้อยละ (%)
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
สิงห์บุรี	99,265	109,181	208,446	19,957	28,178	48,135	23.09%
ลำปาง	360,324	377,992	738,316	78,460	91,569	170,029	23.03%
ลำพูน	195,140	209,935	405,075	41,990	50,955	92,945	22.95%
แพร่	213,494	228,232	441,726	44,301	56,579	100,880	22.84%
สมุทรสงคราม	92,555	100,750	193,305	17,776	25,243	43,019	22.25%

ที่มา: (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

การคาดการณ์การสูงวัยของประชากรประเทศไทย พบว่า ที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรจากภาวะการเกิดสูงตายสูง มาสู่เกิดต่ำตายต่ำ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงผ่านทางระบาดวิทยาจากโรคระบาดและโรคติดต่อมาสู่โรคเรื้อรัง ทำให้สังคมไทยเปลี่ยนจากสังคมเยาว์วัยสู่สังคมสูงวัย ประเด็นท้าทายต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย จึงเปลี่ยนการเพิ่มประชากรวัยเด็กอย่างรวดเร็วในอดีต เป็นการเพิ่มประชากรสูงวัยอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

โดยโครงสร้างของอายุประชากรไทยแต่เดิมมีโครงสร้างประชากรที่มีรูปทรงเจดีย์ที่ส่วนฐานแสดงให้เห็นถึงพีระมิดประชากรไทยตั้งแต่อดีตในปี พ.ศ. 2513 และ พ.ศ. 2533 จากการสำมะโนประชากรและเคหะ โดยสำนักงาน สถิติแห่งชาติ จนถึงการคาดการณ์โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2573 คงทำให้เราเห็นภาพอย่างชัดเจนว่าโครงสร้างพีระมิดประชากรไทยในอนาคตกำลังจะพังทลาย เพราะจำนวนเด็กเกิดใหม่ที่ลดลงไม่สามารถดูแลจำนวน ผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นและที่สำคัญผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้น ก็ยังเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุยืนยาวอีกด้วย (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562)



ภาพที่ 2.1 พีระมิดประชากรไทย พ.ศ. 2513 – 2573

ที่มา: (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562)

เมื่อมีผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลง การออมลดลง รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลและปฐมพยาบาลผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้การลงทุนลดลงรายได้ประชาชาติลดลง ทั้งนี้การที่แรงงานลดลงอาจแก้ไขโดยการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานคนหรือใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น หากไม่มีการเตรียมความพร้อมการจัดสรรทรัพยากรแรงงานที่จะลดลงจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้รายได้ประชาชาติลดลงได้ ดังนั้นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงไปมีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากขึ้นย่อมทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมและมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

การเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุก่อให้เกิดผลกระทบในหลายด้าน ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรอันเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างกลุ่มอายุและด้านเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวม โดยเฉพาะผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานจากการที่มีประชากรวัยทำงานลดลง จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม คาดว่าในปี พ.ศ. 2565 จะมีประชากรวัยแรงงาน 42.2 ล้านคนแต่จะมีความต้องการแรงงาน 48.9 ล้านคน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานถึง 6.4 ล้านคน ในขณะที่การพึ่งพิงแรงงานข้ามชาติก็มีข้อจำกัดเพราะประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียนต่างก็เข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุเช่นกัน ทำให้แรงงานของประเทศเหล่านั้นลดลงด้วยเช่นกัน (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2562)

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านการผลิต เมื่อโครงสร้างของประชากรเปลี่ยนไปมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ขณะที่วัยทำงานเท่าเดิมหรือลดลงจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการผลิต ทำให้การผลิตและกำลังแรงงานน้อยลง ผลิตภาพการผลิตลดน้อยลงหรืออุปทานแรงงานลดลง ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้ค่าแรงสูงขึ้นได้ หรือเกิดการขาดแคลนแรงงาน ทั้งนี้อาจแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการนำเครื่องมือเครื่องจักรหรือนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานคน หรือการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ซึ่งจะส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

ทางด้านการลงทุนและการออม เมื่อมีวัยผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้ความต้องการลงทุนน้อยลง วัยสูงอายุหรือวัยเกษียณขาดรายได้หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลง ในขณะที่วัยทำงานต้องรับภาระมากขึ้นทำให้มีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้มีเงินออมน้อยลงและ เงินลงทุนลดลง สำหรับภาครัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้นเพื่อบริการสังคม ทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ ทำให้การลงทุนและการออมของประเทศลดลง

ทางด้านผลผลิตหรือรายได้ประชาชาติ สัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) หรือรายได้ประชาชาติน้อยลง และรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลลดลง ผลิตภาพการผลิตลดลง

ทางด้านการคลัง งบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้น ภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้นและต้องเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ถูกทอดทิ้งมากขึ้น ขณะที่งบประมาณรายได้ลดลง เก็บภาษีรายได้น้อยลงเนื่องจากมีวัยผู้สูงอายุซึ่งไม่มีรายได้มีสัดส่วนที่มากขึ้น (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558) สอดคล้องกับ

รายงานการพิจารณาศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในยุคสังคมผู้สูงอายุ ศึกษากรณีการนำผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบแรงงาน พบว่า เมื่อจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น ประชากรวัยทำงานลดลง ย่อมส่งผลให้ผลผลิตรวมประเทศลดลง แต่หากต้องการรักษาปริมาณผลผลิตไว้อาจต้องเพิ่มปัจจัยการผลิต เช่น นำเข้าเทคโนโลยี นำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ หรือขยายเกณฑ์การเกษียณอายุเป็น 65 ปี หรือ 70 ปี เพื่อให้มีแรงงานอยู่ในตลาดแรงงานอย่างเพียงพอ ดังกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่น (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2562)

ผลกระทบทางด้านสังคม ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง การที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องทำงานมากขึ้นและต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น บางครั้งอาจทำให้ผู้สูงอายุขาดความอบอุ่นหรืออาจถูกทอดทิ้งได้

ปัญหาทางด้านสภาพจิตใจ เมื่อถึงวัยเกษียณอายุ ไม่ได้ทำงานทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหงา ไม่ภาคภูมิใจเหมือนเป็นภาระกับลูกหลาน อาจรู้สึกน้อยใจ ซึมเศร้า จึงจำเป็นต้องมีคนดูแลเอาใจใส่

ปัญหาสุขภาพร่างกาย ตามปกติผู้สูงอายุจะมีสุขภาพร่างกายเสื่อมโทรม ไม่แข็งแรง จึงจำเป็นต้องมีผู้ดูแลเอาใจใส่และจะต้องใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้นขณะที่ไม่มีรายได้ จึงทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก หากไม่มีการวางแผนสะสมเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยชราจึงจำเป็นที่จะเตรียมพร้อมรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จะต้องมีการวางแผนการออม การลงทุนและการบริโภคเพื่อที่จะเตรียมพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ เนื่องจากเมื่อสูงอายุแล้วจะต้องหยุดทำงานและขาดรายได้ จึงจำเป็นต้องเตรียมสะสมเงินออมหรือวางแผนการลงทุนเพื่อจะได้มีรายได้หรือเงินสะสมไว้ใช้ในวัยสูงอายุหรือสามารถนำเงินออมที่สะสมไว้มาใช้ในช่วงบั้นปลายชีวิต (สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประมาณการประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย มีแนวโน้มเพิ่มจาก 10.3 ล้านคน (ร้อยละ 16.2) ในปี 2558 เป็น 20.5 ล้านคน (ร้อยละ 32.1) ในปี 2583 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ปัญหาจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นนี้อาจทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุ หรือวัยแรงงานที่ไม่มีเวลาดูแลผู้สูงอายุและถูกทอดทิ้งในที่สุด ส่งผลกระทบต่อสถาบันครอบครัวและสังคม (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2562)

ดังนั้นในการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุควรจะมีร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชนและประเทศ โดยเฉพาะการร่วมกันกระตุ้นเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีการเตรียมวางแผนการออม การใช้ชีวิตในบั้นปลาย การร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุซึ่งสำหรับบางประเทศได้มีการขยายอายุผู้เกษียณอายุและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีงานทำมากขึ้นเพื่อไม่ให้รู้สึกว่างเปล่าและเป็นการระงับสังคมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้สูงอายุซึ่งเป็นวิธีการที่สำคัญที่ประเทศไทยกำลังให้ความสำคัญและดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

2.2 สถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุในไทย

รัฐบาลกำหนด "วาระผู้สูงอายุ" เป็น "วาระแห่งชาติ" พร้อมเตรียมแผนรับมือแบบครอบคลุม รายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553 – 2583 ตามที่สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอ พบว่า ประชากรผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ในปี 2563 มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 12 ล้านคน (ร้อยละ 18) เพิ่มขึ้นเป็น 20.42 ล้านคน (ร้อยละ 31.28) ในปี 2583 โดยในปี 2562 เป็นปีแรกที่จำนวนประชากรวัยเด็กเท่ากับประชากรผู้สูงอายุที่ 11.3 ล้านคน หลังจากนั้นจำนวนประชากรวัยเด็กน้อยกว่าผู้สูงอายุมาโดยตลอด

หากกล่าวถึงอัตราส่วนของวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุก็ลดลงอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ในปี 2563 มีวัยแรงงาน 3.6 คน ต่อผู้สูงอายุ 1 คน ลดลงเหลือวัยแรงงาน 1.8 คน ต่อผู้สูงอายุ 1 คน ในปี 2583 ซึ่งส่งผลให้อัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานเพิ่มขึ้นจาก 27.7 ต่อวัยแรงงาน 100 คน ในปี 2563 เป็น 56.2 ต่อวัยแรงงาน 100 คน ในปี 2583 (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

จำนวนและร้อยละของผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ที่ทำงานจำแนกตามเพศและภาค พ.ศ. 2562 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานทั่วราชอาณาจักร จำนวนทั้งสิ้น 4,235,680 คน จำแนกเป็นเพศชาย ร้อยละ 58.31 (2,469,866 คน) และเพศหญิง ร้อยละ 41.69 (1,765,814 คน) แบ่งเป็น กรุงเทพมหานคร เพศชาย ร้อยละ 3.28 (139,050 คน) เพศหญิง ร้อยละ 2.66 (112,565 คน) ภาคกลาง เพศชาย ร้อยละ 12.92 (547,319 คน) เพศหญิง ร้อยละ 10.16 (430,319 คน) ภาคเหนือ เพศชาย ร้อยละ 13.84 (586,377 คน) เพศหญิง ร้อยละ 10.07 (426,581 คน) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพศชาย ร้อยละ 20.94 (887,051 คน) เพศหญิง ร้อยละ 13.57 (574,601 คน) และภาคใต้ เพศชาย ร้อยละ 7.32 (310,069 คน) เพศหญิง ร้อยละ 5.24 (221,748 คน)

ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เนื่องจากข้อมูลสถิติเกี่ยวกับข้อมูลเชิงลึกด้านการทำงานของผู้สูงอายุเป็นการสำรวจไม่ประจำ ข้อมูลล่าสุดของการทำงานของผู้สูงอายุคือปี พ.ศ. 2560 พบว่า ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้สูงอายุร้อยละ 16.8 ของประชากรทั้งหมด โดยนำผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-12 ของเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม 2560 เพื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า มีผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.06 ล้านคน หรือร้อยละ 35.8 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ 1-12 ของเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2560) และมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐและบริษัทที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุให้รองรับกับโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงเพิ่มขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

ประเภทของการจ้างงานผู้สูงอายุ ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ. 2560 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้สูงอายุร้อยละ 16.8 ของประชากรทั้งหมด โดยนำผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-12 ของเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม 2560 เพื่อพิจารณาลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า มีผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.06 ล้านคน หรือร้อยละ 35.8 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ 1-12 ของเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2560) และมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐและบริษัทที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดนโยบายและมาตรการ

เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุให้รองรับกับโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงเพิ่มขึ้น

หากจำแนกการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุทำงานในระบบ ร้อยละ 11.7 หรือ 4.77 แสนคน ผู้สูงอายุทำงานนอกระบบ ร้อยละ 3.59 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

หากจำแนกตามลักษณะอาชีพของผู้สูงอายุ ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติปี พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ร้อยละ 56.5 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 19.6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 8.6 ผู้ประกอบการวิชาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 7.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ 3.1 ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ร้อยละ 2.8 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ร้อยละ 1.2 เจ้าหน้าที่เทคนิคฯ ร้อยละ 0.7 และ เสมียน ร้อยละ 0.3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

ข้อมูลด้านชั่วโมงการทำงานพบว่า ผู้สูงอายุทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของผู้สูงอายุที่ทำงานประมาณ 11,600 บาท โดยแบ่งเป็นภาคการค้าและบริการประมาณ 15,838 บาท ภาคการผลิตประมาณ 10,860 บาทต่อเดือน และภาคเกษตรกรรม 4,874 บาทต่อเดือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

สภาพการทำงานของผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้สูงอายุประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 61.6 ผู้สูงอายุช่วยธุรกิจครัวเรือน ร้อยละ 20 ผู้สูงอายุเป็นลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 12.2 ผู้สูงอายุเป็นนายจ้าง ร้อยละ 3.8 ผู้สูงอายุเป็นลูกจ้างรัฐบาล ร้อยละ 2.2 และ การรวมกลุ่มการทำงานของผู้สูงอายุ ร้อยละ 0.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

การได้รับบาดเจ็บของผู้สูงอายุขณะทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุถูกของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง ร้อยละ 61.3 ผู้สูงอายุพลัดตกหกล้ม ร้อยละ 23.2 ผู้สูงอายุถูกชน/กระแทก ร้อยละ 4.4 ผู้สูงอายุถูกไฟ/น้ำร้อนลวก ร้อยละ 4.2 ผู้สูงอายุได้รับสารเคมีที่เป็นอันตราย ร้อยละ 2.9 และผู้สูงอายุได้รับอุบัติเหตุจากยานพาหนะ ร้อยละ 2.2 และ การบาดเจ็บอื่น ๆ ร้อยละ 0.1 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) จากข้อมูลข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการกับสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ตระหนักและคำนึงถึงความปลอดภัยระหว่างการทำงานของผู้สูงอายุในการจ้างงานของผู้สูงอายุตามหน่วยงานและบริษัทต่าง ๆ

หลายงานวิจัยกล่าวถึงแนวทางปฏิบัติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ อาทิ การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย (พรประภา ศรีราพร, 2561) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้นายจ้างเกิดความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงมีระดับอย่างมีนัยสำคัญ เป็นผลมาจากทักษะความชำนาญ (Skills) เท่ากับ 43% เป็น อันดับแรก และอัตราเงินเดือน (Salary) เท่ากับ 40.8% เป็นอันดับที่สอง รองลงมาคือ เทคนิคเฉพาะทาง (Technic) เท่ากับ 19.5% แต่ความต้องการจะจ้างงานไม่ได้เป็นผลมาจากประสบการณ์ทางาน (Experience) แต่อย่างใด แลพบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงมีความสำคัญเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ การได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารเป็นอันดับแรก ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.457 รองลงมาเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.343 และลำดับต่อมา เป็นผลมาจากการได้รับรายได้หลังเกษียณอายุ

ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.249 และลำดับสุดท้ายเป็นผล มาจากการยอมรับในความสามารถของตนเอง ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.127

อีกทั้ง ผู้วิจัยพบว่า รูปแบบการจ้างงานหลังเกษียณที่ส่งผลให้ลูกจ้างที่มีทักษะสูง ซึ่งกำลังจะเป็น ผู้สูงอายุ ยังยินดีที่จะทำงานต่อ ได้แก่ 1) การจ้างงานนอกระบบเช่น ประเภทงานนอกเวลา (Part-time) ที่ปรึกษา (Consultant) ซึ่งเปรียบเทียบกับได้กับ การทำงานบางเวลา (Part-time Working) และ การทำงานแบบสัญญา ระยะสั้น (Short-term Contracts) หรือการจ้างงานใหม่ในฐานะที่ปรึกษา (Consultant) 2) การขยายอายุ การเกษียณออกไป เนื่องจากคนไทยในปัจจุบันมีสุขภาพดีและอายุยืนกว่า ในอดีตที่ผ่านมา การขยายอายุการทำงานเป็นทางเลือกหนึ่งในภาวะที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานรุนแรงขึ้น

แนวทางปฏิบัติของบริษัทต่อการทำงานของผู้สูงอายุควรให้อิสระทางด้านเวลาการทำงานโดยให้ทำงานแบบยืดหยุ่น โดยให้อำนาจการตัดสินใจด้วยความเคารพ เนื่องจากความหมายงานที่ไม่ด่วนแต่สำคัญให้เช่น การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การฝึกอบรม เป็นต้น เนื่องจากงานประเภทนี้จะไม่ค่อยกดดันกับเวลามากนัก จึงสามารถให้ทำงานแบบยืดหยุ่นด้านเวลาได้ (พรประภา ศรีราพร, 2561)

2.3 กลไกในสนับสนุนการสร้างความพร้อมในการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

รัฐบาลได้กำหนดให้วาระผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการผู้สูงอายุแห่งชาติครอบคลุมทั้งกลุ่มก่อนวัยสูงอายุ (25-59 ปี) เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ และผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) สำหรับกลุ่มก่อนวัยสูงอายุ รัฐบาลมีแผนส่งเสริมเน้นเรื่องการออม การไม่มองผู้สูงอายุเป็นภาระ วิธีการดูแลผู้สูงอายุ และการปรับสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพผู้สูงอายุ ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุได้มีการจัดทำแผนการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวที่ครอบคลุมจำนวนผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงมากขึ้น เน้นการเสริมทักษะใหม่ แก่แรงงานผู้สูงอายุ การออกแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นและสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุ ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกิจกรรม CSR ภาคประชาชนในการสร้างงานผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ พร้อมทั้งจัดทำแผนบูรณาการด้านสุขภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุได้รับการตรวจ ป้องกัน และดูแลสุขภาพระยะยาวที่บ้านและในชุมชนตามระดับความจำเป็น สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีระบบการเงินการคลังที่ยั่งยืนในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (สภาพพัฒนาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายขับเคลื่อนส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ช่วงอายุ 60-69 ปี 100,000 คน แบ่งเป็นผู้สูงอายุในระบบ 20,000 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างเอกชน 15,000 คน และลูกจ้างภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ 5,000 คน และผู้สูงอายุนอกระบบอีก 80,000 คน โดยเริ่มจากส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ 70,000 คน ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านของผู้สูงอายุ 10,000 คน โดยให้หน่วยงานในสังกัดรับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ กรมการจัดหางาน ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์ การประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงเป็นศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมและพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ตลาดแรงงาน มีความรู้ ประกอบอาชีพ และสามารถสร้างรายได้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ความรู้

ด้านสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ เสริมสร้างความรู้ให้กับแรงงานผู้สูงอายุ และสำนักงานประกันสังคม ปรับระบบประกันสังคมให้สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ออกหน่วยเคลื่อนที่ด้านสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพของผู้สูงอายุตามสถานประกอบการทั่วประเทศไทย

อีกทั้ง การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้ประกอบการภายใต้โครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” สร้างคุณค่าให้ผู้สูงอายุ สร้างหลักประกันที่มั่นคงทางรายได้ให้ผู้สูงอายุ ส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ สร้างรายได้ที่มั่นคง เพิ่มบทบาทการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ ลดการพึ่งพาครอบครัว และความภาคภูมิใจแก่ผู้สูงอายุในบั้นปลาย โดยกำหนดเป้าหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ 100,000 คนทั่วประเทศ ด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (MOU) ระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย และหน่วยงานภาคเอกชน 12 แห่ง อาทิ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลไลแอนซ์ จำกัด บริษัท เรสเทอรองต์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท เมชโซ่ จำกัด รวม 23 หน่วยงาน โดยรายละเอียดในภาพรวมการขับเคลื่อนส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว ดังนี้ 1) ช่วงอายุสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ใช้สำหรับการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป 2) ประเภทงานงานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ หรืองานซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างผู้สูงอายุ 3) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง อัตราเดียวเท่ากันทั่วประเทศไม่ต่ำกว่า 45 บาทต่อชั่วโมง และ 4) การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ โดยไม่ควรเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ และในปี 2562 มีเป้าหมาย 100,000 คน

ทั้งนี้ การลงนาม MOU เป็นการขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โดยบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีเจตจำนงที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจแก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนเป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ ลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ โดยมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุเข้าร่วมงาน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

อีกทั้ง การส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น รัฐบาลได้ออกมาตรการจูงใจ โดยการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639)

พ.ศ.2560 ซึ่งกำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ มากเกินกว่าภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน และผู้สูงอายุต้องมีอายุ 60 ปีขึ้นไป ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น และผู้สูงอายุที่จะเข้าทำงานจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณอายุงานและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นจ้างให้ทำงานต่อ เป็นต้น หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ทั้งนี้รายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษีต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท (สภาพัฒนาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

การสร้างโอกาสในการทำงานของแรงงานสูงวัยจึงเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ในการส่งเสริมการจ้างงานของแรงงานสูงวัยต้องมีการกำหนดประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานและอายุเกษียณรวมถึงรูปแบบและข้อเกี่ยวข้องทางกฎหมาย (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ , 2551) ได้ศึกษาข้อพิจารณาโมทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุและอายุเกษียณในประเทศไทย โดยอายุเกษียณและอายุที่เริ่มรับบำนาญ หรืออายุเกิดสิทธิกรณีชราภาพในภาคการจ้างงานของไทย พบว่าการจ้างงานในภาคเอกชนไม่ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณที่เป็นทางการไว้โดยกฎหมาย มีเพียงการกำหนดเกณฑ์อายุที่เกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ประกันสังคมกรณีชราภาพ ไว้ที่อายุ 55 ปีบริบูรณ์ไว้เท่านั้น

2.3.1 สถานการณ์สถานประกอบการหลังจากการลงนามจ้างงานผู้สูงอายุ

อธิบดีกรมการจัดหางาน ระบุความคืบหน้าเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) หลังลงนามความร่วมมือดังกล่าว ข้อมูล ณ วันที่ 28 มีนาคม 2562 มีผู้สูงอายุที่ประสงค์จะเข้าทำงานตามโครงการดังกล่าวประมาณ 1,200 คน และมีผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงานในสถานประกอบการไปแล้วกว่า 900 คน โดยมีสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ รวมจำนวน 299 แห่ง ตำแหน่งงานว่าง 327 ตำแหน่ง 15,507 อัตราอาชีพที่ผู้สูงอายุได้รับการบรรจุงานมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ 1) แนะนำการขายสินค้า 2) จัดเรียงสินค้า 3) ประชาสัมพันธ์ 4) แม่บ้าน ช่างเทคนิค และ 5) งานบริการต่าง ๆ โดยกระทรวงแรงงานมีเป้าหมายที่จะส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุ ตามโครงการรวมพลังประชารัฐ จำนวน 100,000 คน แบ่งเป็นแรงงานผู้สูงอายุในระบบ 20,000 คน ประกอบด้วย 1) ลูกจ้างเอกชน 15,000 คน 2) ลูกจ้างภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ 5,000 คน และแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ 80,000 คน เป็นการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ 70,000 คน และส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน 10,000 คน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2562)

อีกทั้ง คณะกรรมการค่าจ้างยังได้กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในประเภทงานเสมียนพนักงาน งานที่เกี่ยวกับการค้า งานด้านบริการ และงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างสูงอายุ คิดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง อัตราเดียวทั่วประเทศ ไม่ต่ำกว่า 45 บาท/ชั่วโมง

พร้อมกำหนดว่าไม่ควรทำงานเกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 6 วัน/สัปดาห์ โดยมีรายละเอียดการจ้างงานสถานประกอบการที่ลงนาม MOU ร่วมกัน ดังนี้

บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด ต่ออายุหลังเกษียณ ฝ่าย sustainable development office บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด ระบุว่า จากแนวโน้มผู้สูงอายุของประเทศไทยที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี กลุ่มเซ็นทรัล จึงมีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุให้เพิ่มขึ้นในทุกปี โดยเริ่มต้นจากการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การพิจารณาให้ผู้สูงอายุทำงานในพื้นที่ที่เหมาะสม และมีการจ้างงานทั้งในแบบประจำ และชั่วคราว รวมถึง การดูแลผู้สูงอายุให้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข

ปัจจุบันกลุ่มเซ็นทรัลมีการจ้างงานผู้สูงอายุจำนวน 295 คน โดยเริ่มต้นจากการต่ออายุงานหลังเกษียณในตำแหน่งต่าง ๆ อาทิ พนักงานแผนกผักผลไม้ พนักงานครัว พนักงานขายแผนกเครื่องครัว พนักงานห้อง CCTV พนักงานตัดเย็บ พนักงานทำความสะอาด และพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ ซึ่งมีทั้งพนักงานประจำและพาร์ทไทม์ ซึ่งจะได้รับอัตราค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ ตามตำแหน่งงานเท่ากับพนักงานปกติ อย่างค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนทดแทน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี โบนัสประจำปี/ปรับเงินเดือนประจำปี ค่าคอมมิสชั่นสำหรับตำแหน่งพนักงานขาย และค่าจัดเรียงสินค้าตามเงื่อนไขแผนก เป็นต้น

สำหรับพนักงานผู้สูงอายุที่ยังมีความประสงค์จะทำงานจะต้องมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป สุขภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวร้ายแรง และมีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งงานที่สมัคร หรือมีทักษะสำคัญอันจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ โดยกลุ่มเซ็นทรัลมีเป้าหมายที่จะเพิ่มจำนวนการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น และมุ่งสร้างความเข้าใจ ทักษะคิดเชิงบวกในองค์กรให้กับพนักงานปกติให้เข้าใจในตัวผู้สูงอายุ และการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุได้ต่อไป

เทสโก้ โลตัส รับสูงอายุทั่วประเทศเปิดรับสมัครงานสำหรับผู้สูงอายุเข้าทำงานอยู่เรื่อย ๆ โดยพิจารณาตามความต้องการตำแหน่งงานแต่ละสาขา และความสะดวกและทักษะของผู้สูงอายุที่มาสมัคร ประกอบกัน โดยไม่ได้กำหนดเป้าหมายเป็นจำนวนตำแหน่งงานที่จะรับ แต่มองในแง่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถมีรายได้เสริม ใช้เวลาว่างและทักษะที่มีให้เกิดประโยชน์ ได้ใช้ชีวิตในสังคมและพบปะผู้คน ซึ่งล้วนจะส่งผลดีทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจให้กับผู้สูงอายุ

รวมถึงสถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุบริษัทอื่น ๆ อาทิ **อิกเกีย ไทยแลนด์** ธุรกิจค้าปลีกรายใหญ่จากสวีเดน มีนโยบายในการจ้างงานที่เปิดกว้างสำหรับทุกคนแบบไม่จำกัดอายุ (ยกเว้นแรงงานเด็ก) ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา ขอเพียงแต่มีความชื่นชอบในการแต่งบ้าน และรักงานบริการ สามารถมาสมัครเป็นพนักงานพาร์ทไทม์ที่อิกเกียได้ โดยปัจจุบันมีผู้สูงวัย อายุ 55-60 ปีขึ้นไป ที่เป็นพนักงานประจำ หรือพาร์ทไทม์ 13 คน ทั้งยังเปิดรับผู้สูงอายุทำงานพาร์ทไทม์อีกหลายตำแหน่ง เช่น พนักงานบริการลูกค้า, พนักงานร้านอาหาร, พนักงานครัว, พนักงานบิสโทรและอาหารสวีเดน เป็นต้น เนื่องจากอิกเกียมองว่าการร่วมงานกับคนหลายพื้นภูมิต่างหลากหลายประสบการณ์ และต่างมุมมองจะช่วยให้สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งได้ (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2562)

2.4 รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

การถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย (ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์ กุล , 2559) พบว่า การจ้างงานแรงงานสูงอายุมีรูปแบบสำคัญ คือ การจ้างงานกลับมาใหม่ หรือการขยายอายุ การเกษียณ และการจ้างแบบยืดหยุ่นมีความเป็นอิสระ ทั้งสองรูปแบบมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ คือ

1) การจ้างงานกลับมาใหม่เป็นการให้แรงงานมีการเกษียณอายุการทำงานตามปกติ เช่น เมื่อถึงอายุ 55 ปีและเกษียณ ก็จะมีการประเมินเพื่อจ้างงานกลับมาใหม่ โดยยังคงให้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่มีการตกลงกัน ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ต่างจากเดิม และภารกิจอาจเหมือนเดิม ทั้งนี้การดำเนินการตามวิธีนี้ หากแรงงานสูงวัยมีสิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพก็จะได้รับเงินส่วนนั้นจากกองทุนประกันสังคม และได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่ และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปีก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้ แต่ระยะเวลาของการสะสมเงินเข้ากองทุนก็จะเริ่มต้นนับใหม่ซึ่งอาจไม่คุ้มกับการสะสมในระยะยาว สัญญาการจ้างงานใหม่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะปีต่อปีเพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ว่าเป็นระยะ อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจ้างงานใหม่นี้จะเป็นการให้แรงงานที่อยู่ในระบบเดิมที่ยังมีศักยภาพสามารถเข้ามาทำงานต่อได้ แต่ไม่ได้มีการเพิ่มการจ้างงานใหม่จากแรงงานที่อาจอยู่นอกระบบ นอกจากนี้ เหนือในการคัดเลือกแรงงานสูงวัยในการกลับมาทำงานใหม่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการกำหนดจากสถานประกอบการเป็นสำคัญ

2) การขยายอายุการเกษียณ เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงวัยในการที่จะทำงานต่อ โดยกิจการอาจมีเกณฑ์การเลือกให้แรงงานสูงวัยคนใดทำงานต่อโดยยังไม่เป็นการเกษียณ ส่งผลให้แรงงานสูงวัยกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม เนื่องจากยังอยู่ในสถานะของผู้ประกันตน และผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจมีมูลค่าเท่าเดิม การขยายอายุการเกษียณที่ยังไม่ทำให้แรงงานสูงวัยพ้นจากสภาพการจ้างงาน ส่งผลให้แรงงานสูงวัยไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนประกันสังคม อย่างไรก็ตาม แรงงานสูงวัยก็จะได้รับการสะสมช่วงเวลาตามเงื่อนไขของกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะทำให้อัตราการได้รับบำนาญจะสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้นจากการสมทบอย่างน้อยขั้นต่ำ 180 เดือน และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ในทุกการสมทบเพิ่มขึ้น 12 เดือน นอกจากนี้ การขยายอายุการเกษียณอาจใช้เสริมกับกรณีของการให้แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ เช่น จากงานที่มีการใช้แรงงานมากก็เป็นงานที่ใช้แรงงานน้อยลง เป็นต้น

3) การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และแยกออกจากสถานประกอบการ เป็นการจ้างงานโดยอาจใช้รูปแบบของการจ้างแรงงานนอกระบบมาช่วยหรือเป็นการจ้างงานในรายชิ้น โดยจัดเป็นการทำงานนอกระบบ สถานประกอบการบางประเภทที่รับงานเป็นรายชิ้น อาศัยความชำนาญ ไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้นในการผลิต เป็นการลดจำนวนพนักงานในระบบและค่าใช้จ่ายสวัสดิการภาคบังคับในภาพรวมของกิจการ งานในลักษณะนี้จะเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะ สามารถสร้างระบบควบคุมคุณภาพของงานผลิตที่เกิดภายนอกสถานประกอบการได้ ตัวอย่างของการ

ผลิตสินค้าประเภทนี้ เช่น การผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องประดับอัญมณีที่แรงงานสูงวัยที่มีประสบการณ์สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานจากที่บ้านได้ สถานประกอบการเพียงแต่จัดระบบการมอบงาน การตรวจสอบ คุณภาพชิ้นงาน ซึ่งแรงงานส่วนนี้ก็เคยเป็นพนักงานของสถานประกอบการ แต่เมื่ออายุมากขึ้นการเดินทาง อาจเป็นอุปสรรค หรือต้องการที่จะใช้เวลาในที่พัก (กรณีมีคู่สมรส ลูกหลานที่ต้องดูแล) แต่ยังคงมีความสามารถในการผลิต และมีความต้องการในการกำหนดระยะเวลาการทำงานเอง ก็สามารถเข้าร่วมงานกับสถานประกอบการได้ การจ่ายค่าตอบแทนของสถานประกอบการเปลี่ยนแปลงจากการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานและคุณภาพงาน โดยระบบนี้จะสร้างความยืดหยุ่นให้กับผู้ประกอบการ ทั้งในด้านของลดจำนวนพนักงานและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายคงที่

4) การจ้างแรงงานสูงวัยโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อนหรือไม่ เป็นการเปิดกว้างให้แรงงานสูงวัยที่เคยทำงานในระบบหรือนอกระบบสามารถเข้ามาในระบบได้ โดยเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบอาชีพ สถานประกอบการสามารถเปิดรับโดยไม่จำเป็นต้องมีการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัยหรือเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน หรืออาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่ ตัวอย่างของงานประเภทนี้คือ การให้เป็นที่ปรึกษาการขายของผลิตภัณฑ์สินค้าของกิจการ ที่ต้องการผู้ชำนาญการในด้านเทคนิคช่างในการให้คำแนะนำแก่ลูกค้า พนักงานกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานของกิจการมาตั้งแต่ต้น แต่เป็นการมาทำงานในช่วงเวลาที่มีการกำหนด การจ้างงานแบบนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น นอกจากนี้ รูปแบบของการจ้างเหมาค่าแรงของ subcontractor ของแรงงานสูงวัย มักเป็นงานพื้นฐานอย่างง่าย เช่น พนักงานทำความสะอาด

จากรูปแบบของการทำงานทั้ง 4 รูปแบบ สามารถพิจารณาถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานพึงได้รับที่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาพที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมจะมีความแตกต่างกัน หากสมมติให้เวลาที่เกิดการจ้างงานใหม่ หรือการขยายอายุการทำงานอยู่ที่ 55 ปี และแรงงานมีการทำงานครบที่จะได้รับบำนาญ (ในทางปฏิบัติหากแรงงานมีการจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่า 180 เดือนแรงงานจะได้รับบำเหน็จ) (แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล. 2562)

2.5 นโยบายและมาตรการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

2.5.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7 ของประชากรในปี พ.ศ. 2513 เป็นร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2549 คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 35.9 ในปี พ.ศ. 2593 โดยผู้ทำงานสูงวัยมีสัดส่วนสูงราวกลางศตวรรษ 1980 แรงงานจะเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี และต่อ ๆ มาขยายเป็น 65 ปี และมีที่คาดว่าจะขยายเวลาเกษียณต่อไปอีก ในทางปฏิบัติ คนญี่ปุ่นจะเกษียณตัวเองจากการทำงานเมื่ออายุหกสิบปลาย ๆ ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานอายุโดยเฉลี่ยของ แรงงานในกลุ่มประเทศ OECD ถึงสามถึงสี่ปี ไม่ว่าจะเป็หญิงหรือชาย จะทำงานจนอายุมากจริง ๆ อาจกล่าวได้ว่าผู้สูงอายุจำนวนมากของญี่ปุ่นเป็นผู้ผลิตพอ ๆ กับที่เป็นผู้บริโภค

ในปี พ.ศ. 2538 เมื่อญี่ปุ่นเริ่มเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ได้มีการริเริ่มจัดตั้งศูนย์ผู้สูงวัยที่มีความสามารถ (Silver - haired talent centers) (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2560)

ในญี่ปุ่น หลังจากเกษียณจากการทำงานตามกฎหมายเมื่ออายุ 65 ปี ผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงทำงานต่อไป ที่เรียกว่า “second career” บางส่วนทำงานต่อไปในตำแหน่งงาน ที่มีรายได้สูง บางส่วนทำงานใช้แรงงาน รายได้ลดลง ตัวอย่างเช่น แรงงานกวาดใบไม้ในสวนสาธารณะ พนักงานจัดชั้นสินค้าในห้างสรรพสินค้า หรือเป็นแรงงานคอยส่งสัญญาณไฟในเขตก่อสร้าง เป็นต้น เป็นเรื่องปกติที่จะเห็นชาวญี่ปุ่นในวัย 70 ทำงานเป็นพนักงานในสถานีรถไฟใต้ดิน ทำงานใน ร้านอาหารที่มีลูกค้าแน่น เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุชาวญี่ปุ่น พบว่า เงินรายได้จากการทำงาน ไม่ใช่แรงจูงใจเสมอไป การมีรายได้พิเศษจากการทำงานหลังเกษียณสามารถทำให้พวกเขาไป พักผ่อนตากอากาศได้ ทำให้มีชีวิตชีวา ได้พบปะสังสรรค์กับคนอื่น ๆ อายุโดยเฉลี่ยของคนญี่ปุ่น ในภาคเกษตร คือ 70 ปี เช่นเดียวกับผู้สูงอายุในภาคอื่น ๆ ผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 70 ปีมีอัตราการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

นโยบายและมาตรการที่สำคัญของญี่ปุ่นคือ การให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างที่ขยายเกณฑ์อายุเกษียณมีระบบการจ้างแรงงานสูงอายุอย่างต่อเนื่อง หรือจ้างแรงงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลขยายเกณฑ์เกษียณอายุจาก 60 ปี เป็น 65 ปี และเกณฑ์อายุสำหรับขอรับสิทธิประโยชน์จากโครงการประกันสังคมเป็นอายุ 65 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2556 – 2568 สำหรับผู้ทำงานชาย และระหว่างปี พ.ศ. 2551 – 2573 สำหรับผู้ทำงานหญิง กระทรวงแรงงานของ ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ทุกบริษัทในญี่ปุ่นต้องกำหนดอายุเกษียณของพนักงานไม่ต่ำกว่าอายุ 60 ปี กรณีนายจ้างจ้างแรงงานอายุ 60 - 64 ปี จากหน่วยจัดหางานของรัฐ บริษัทขนาดใหญ่จะได้รับเงิน อุดหนุน 1/4 ของค่าจ้าง บริษัทขนาดกลางและเล็กได้ 1/3 ของค่าจ้างเป็นเวลา 1 ปี

กรณีนายจ้างจ้างแรงงานสูงอายุ 45 – 49 ปีเพื่อการทดลองงานนายจ้าง จะได้รับเงินอุดหนุน 100,000 เยนต่อคนต่อเดือนในช่วงทดลองงานสูงสุดไม่เกิน 3 เดือน ในปี พ.ศ. 2529 สภา Diet ได้ผ่านกฎหมายรักษาเสถียรภาพการจ้าง งานผู้สูงอายุเพื่อขยายเกณฑ์อายุเป็น 60 ปี และได้ขยายเกณฑ์อายุเกษียณ และการรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินบำนาญเป็น 65 ปี

รัฐบาลส่งเสริมการจัดฝึกอบรมความรู้เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างสูงอายุได้คุ้นเคยกับการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประเทศญี่ปุ่นเป็นกรณีตัวอย่างที่ดี กรณีขยายเกณฑ์การเกษียณอายุข้าราชการเป็น 65 ปี พร้อมทั้งให้เงินอุดหนุนแก่ภาคธุรกิจเพื่อส่งเสริมการขยายเกณฑ์อายุเกษียณและมีบทลงโทษบริษัทที่ไม่ปฏิบัติตาม ส่งเสริมให้ลูกจ้างสูงอายุได้คุ้นเคยกับการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย แรงงานที่อายุไม่มากแต่มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีจะได้รับงานในแผนกที่มีการ ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า นอกจากนี้การที่คนวัยหนุ่มสาวไม่นิยมทำงานที่เรียกกันว่า งานประเภท 3D คือ งานยาก (Difficult) งานสกปรก (Dirty) และงานอันตราย (Dangerous) ทำให้ญี่ปุ่นต้องนำเข้าแรงงาน ต่างชาติมากขึ้นเรื่อย ๆ (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2562)

2.5.2 ประเทศสิงคโปร์

แนวคิดที่สำคัญของสิงคโปร์คือ แม้ว่าสิงคโปร์ขาดแคลนแรงงานแต่ไม่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติดังเฉพาะแรงงานที่ไม่มีทักษะ จึงหันมาใช้แรงงานสูงอายุมากขึ้น อาชีพที่ผู้สูงอายุทำได้แก่ ผู้จัดการและผู้บริหาร เจ้าของกิจการ นักวิชาการ เสมียน พนักงานบริการ พนักงาน ชาย พนักงานด้านการผลิตช่างฝีมือ ช่างควบคุมเครื่องจักรและประกอบชิ้นส่วน พนักงานทำความสะอาด และพนักงานก่อสร้าง เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานที่ไม่ใช้ทักษะสูง

รัฐบาลของสิงคโปร์มีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุของประเทศคือ ออกกฎหมายการจ้างงานใหม่ (Re-employment Legislation) ขยายเกษียณอายุเป็น 65 ปี ซึ่งมีผลใช้บังคับในปี พ.ศ. 2555 และ รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการฝึกอบรมผู้สูงอายุเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน การกำหนดการจ้างงานแบบยืดหยุ่นโดยกลยุทธ์ Work – Life Strategies ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีมาตรการอื่น ๆ ที่สำคัญคือ

1) มาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รัฐบาลสิงคโปร์ได้ลดอัตราการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund: CPF) ของนายจ้างสำหรับพนักงานอายุ 55 ปีขึ้นไป และนายจ้างยังอาจลดค่าจ้างของแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไปได้ถึงร้อยละ 10 เพื่อช่วยลดต้นทุนการจ้างพนักงานสูงอายุ และเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การลดค่าจ้างไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุเฉพาะวัยที่สูงขึ้น แต่ยังคงขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบงานที่ลดลง และผลผลิตที่ลดลงอีกด้วย (ในกฎหมายว่าด้วยการเกษียณอายุนายจ้างได้รับอนุญาตให้ตัดค่าจ้างของพนักงานได้ถึงร้อยละ 10 เมื่ออายุครบ 60 ปี ตามกฎหมายว่าด้วยการเกษียณอายุ)

2) มาตรการการขยายเกณฑ์บังคับการเกษียณอายุ การขาดแคลนแรงงาน ทำให้รัฐบาลสิงคโปร์ต้องให้ความสำคัญกับแรงงานสูงอายุ ก่อนปี พ.ศ. 2536 ประเทศสิงคโปร์ ไม่มีข้อบังคับเกณฑ์เกษียณอายุ เอกชนมักจะให้พนักงานเกษียณอายุที่ 55 ปี ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลสิงคโปร์ได้มีการบังคับใช้เกณฑ์เกษียณอายุที่ 60 ปี และได้ขยายเป็น 62 ปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2542 เพื่อส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากขึ้น กฎหมายการจ้างงานใหม่ (Re – employment Legislation) กำหนดเกณฑ์อายุเกษียณทำงานเป็น 65 ปีโดยมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2555

3) มาตรการเงินอุดหนุนนายจ้าง สำนักพัฒนาแรงงานประเทศสิงคโปร์ (Singapore Workforce Development Agency) ได้ดำเนินโครงการ Advantage Scheme เพื่อช่วยเหลือธุรกิจให้มีแรงจูงใจในการเตรียมการปรับตัวก่อนกฎหมายการจ้างงานใหม่มีผลบังคับใช้ โดยเป็นโครงการเปิดกว้างสำหรับบริษัทที่จดทะเบียนหรือมีฐานธุรกิจอยู่ในประเทศสิงคโปร์ โครงการนี้เสนอให้เงินช่วยเหลือบริษัทที่เข้า

ร่วมโครงการเป็นจำนวนเงินถึง \$400,000 ในการริเริ่มดำเนินการ พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ทำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับเปลี่ยนการดำเนินธุรกิจ และกระบวนการผลิตให้เหมาะสมกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การจ้างงานผู้สูงอายุให้นานขึ้น และการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุใหม่

4) มาตรการทางกฎหมาย ปัญหาประชากรสูงอายุและการขาดแคลน แรงงานที่มีทักษะเป็นปัญหาสำคัญที่ประเทศสิงคโปร์เผชิญอยู่และพยายามหาทางแก้ไขบรรเทาปัญหา การจ้างงานผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย โดยห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติปัจจุบัน คณะกรรมการไตรภาคีการจ้างงานผู้สูงอายุ (Tripartite Committee on Employability of Older Workers) ประกอบด้วยรัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ได้ริเริ่มนโยบายการจ้างงานใหม่ (Re – employment) เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยรัฐบาลสิงคโปร์ออกกฎหมายบังคับให้นายจ้าง จ้างผู้ทำงานอายุ 62 ปีต่ออีก 3 ปีจนถึงอายุ 65 ปีโดยไม่จำเป็นต้องจ้างในตำแหน่งงานเดิมและเงินเดือนเดิมกฎหมายการจ้างงานใหม่จะมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2555 การจ้างงานใหม่จะส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุคงทำงานอยู่ในตลาดแรงงานได้นานขึ้นและมีการออมมากขึ้น

5) มาตรการฝึกอบรมพัฒนาทักษะรัฐบาลสิงคโปร์ได้มีการจัดสรรงบประมาณให้แก่โครงการฝึกอบรมผู้สูงอายุเพื่อจัดการฝึกอบรมผู้สูงอายุเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ

6) มาตรการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน รัฐบาลสิงคโปร์ ได้กำหนดการจ้างงานแบบยืดหยุ่นโดยใช้กลยุทธ์ Work – Life – Strategies เพื่อบริหารจัดการทำงาน และครอบครัวให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นที่กำหนดเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่น เช่น การทำงานบางเวลา และให้เงินอุดหนุนนายจ้างที่ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ

7) มาตรการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน รัฐบาลสิงคโปร์ได้กำหนดนโยบายให้ความช่วยเหลือเรื่องรายได้ภายหลังเกษียณแก่ผู้ทำงานโดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund: CPF) กองทุนนี้เป็นโครงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการ เพิ่มรายได้ให้ผู้ทำงานในรูปแบบของโครงการออมทรัพย์ โดยนำเงินสะสมที่ได้จากคนงาน ไปลงทุนและนำเงินสะสมพร้อมผลกำไร คืนให้แก่ผู้ทำงานเมื่อเกษียณซึ่งแรงงานสิงคโปร์ทุกคนต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนนี้เพื่อจะได้รับกระแสรายได้ตลอดชีวิตหลังจากอายุ 65 ปีและไม่รวมค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2562)

2.5.3 สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

มาตรการการรองรับสังคมสูงอายุและการขยายเกษียณอายุการทำงาน เป็นมาตรการที่รัฐบาลพยายามมุ่งใจและส่งเสริมให้สถานประกอบการขยายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยมาตรการและนโยบายที่ดูแลแรงงานสูงอายุ และมาตรการทางกฎหมายในการขยายอายุเกษียณในประเทศเกาหลีใต้ มีดังนี้

1) มาตรการและนโยบายที่ดูแลแรงงานสูงอายุ

กำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้าง (Wage Peak System, WPS) มีการกำหนดไว้ในกฎหมาย Employment Insurance Act มาตรการ WPS เป็นระบบการลดอัตราเงินเดือนของแรงงานผู้สูงอายุลง เพื่อแลกกับหรือประกันความมั่นคงในการจ้างงาน โดยนายจ้าง/ลูกจ้างและสภาพแรงงานสามารถเจรจา และกำหนดจุดสูงสุดของค่าจ้างขั้นสูง และเป็นอัตราที่จะเริ่มลดค่าจ้างลง

รัฐบาลประชาสัมพันธ์ และประกาศเกียรติคุณให้แก่หน่วยงาน ที่ประสบความสำเร็จในการจัดและพัฒนาระบบมีการจัดสัมมนาและจัดทำเอกสารเพื่อให้ความรู้แก่สถานประกอบการและแรงงาน

ภาครัฐให้เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ (Extension of Retirement Age Incentive) ซึ่งจัดให้สำหรับบริษัทที่จ้างบุคลากรหรือแรงงานสูงอายุ ให้ทำงานในบริษัทอย่างน้อย 18 เดือนอย่างต่อเนื่องและต้องเป็นบริษัทที่มีการกำหนดอายุเกษียณที่ 56 ปี

การกำหนดโควตาให้สถานประกอบการจ้างแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นมาตรการที่เป็นไปตามความสมัครใจถือว่าเป็นการทำประโยชน์ให้สังคม

เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างผู้เกษียณต่อเนื่อง (Continued Employment of Retirees Incentive) จัดเงินให้กับบริษัทที่จ้างบุคลากรสูงอายุที่ทำงานในบริษัทมาไม่น้อยกว่า 18 เดือนมีอายุครบกำหนดเกษียณอายุแล้วและบริษัทจ้างต่อภายในระยะเวลา ๓ เดือนต้องกำหนดอายุเกษียณที่ 57 หรือสูงกว่า

2) มาตรการในการขยายอายุเกษียณ

เดิมภาครัฐส่วนใหญ่กำหนดการเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 60 ปี หรือก่อนหน้านั้น ตามแต่ลักษณะงานส่วนภาคเอกชนมักจะกำหนดที่อายุ 55-57 ปี ต่อมารัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหามีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจาก ภาคส่วนต่าง ๆ และได้ข้อสรุปว่า จำเป็นต้องมีการขยายการเกษียณอายุและต้องมีการตราเป็นกฎหมาย โดยเมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2556 รัฐสภาเกาหลีใต้ได้ผ่านกฎหมายกำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี

สำหรับผู้ที่ทำงานในระบบราชการและเอกชน สำหรับองค์กรเอกชนนั้นสถานประกอบการที่มีขนาด ตั้งแต่ 300 คนขึ้นไปจะมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป ส่วนหน่วยงานที่เหลือจะต้องดำเนินการให้ครบในปีถัดไป การดำเนินการนี้ รัฐบาลจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจสำหรับกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มนายจ้างไม่ต้องการให้มีการกำหนดอายุเกษียณเป็นกฎหมายเพราะต้องการความยืดหยุ่นในการจ้างและการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน หากมีการกำหนดอายุเกษียณเพิ่มขึ้น อาจจะไปสู่การลดขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชนลง ขณะที่แรงงานรุ่นหนุ่มสาวก็เกรงว่า จะส่งผลกระทบต่อ

ว่างงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาหากสถานประกอบการไม่มีตำแหน่งงานเพียงพอ ถ้าผู้สูงอายุไม่เลิกทำงาน (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2562)

2.5.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา

นโยบายที่สำคัญคือ สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกให้ความสำคัญเรื่อง การเลือกปฏิบัติด้านอายุเกี่ยวกับการจ้างงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการออกกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติ (The Age Discrimination Employment Act of 1974) ที่ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีอายุ 40-65 ปี ภายหลังได้แก้ไขเป็น 40-70 ปี ใน พ.ศ. 2529 ได้ยกเลิกเพดานสูงสุด ซึ่งเท่ากับห้ามกำหนดอายุเกษียณในทุกอาชีพ ยกเว้นอาชีพที่ต้องคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัย เช่น อาชีพนักบินพนักงานดับเพลิง เป็นต้น (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2562)

2.6 ทิศทางการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของผู้สูงอายุ

ในช่วงสถานการณ์โควิดระบาดหนักทั่วโลกทำให้หน่วยงานภาครัฐและบริษัททั่วโลกประกาศใช้นโยบายทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยที่ประกาศใช้มาตรการ Work from home เพื่อสอดคล้องกับมาตรการหยุดเชื้อเพื่อชาติ ดังคำกล่าวที่ว่า ธุรกิจที่มีโอกาสมากที่สุดที่จะอยู่รอดในวิกฤตโควิดนี้คือ ธุรกิจที่ยอมรับการทำงานทางไกลอย่างเต็มที่ (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2563) ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจที่ไม่ได้มีการเตรียมตัวรองรับการทำงานที่บ้าน ได้รับผลกระทบโดยตรง พนักงานทั่วไปในบริษัทเอกชนถูกเลิกจ้างจำนวนมาก และพนักงานผู้สูงอายุเป็นกลุ่มแรกที่ถูกละทิ้ง เนื่องจากบริษัทจำเป็นต้องลดรายจ่าย และศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุอาจไม่ตอบสนองลักษณะการทำงานที่บ้าน (Work from home) ตามมาตรการหยุดเชื้อเพื่อชาติของรัฐบาลไทยในการรับมือโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ที่แพร่กระจายทั่วโลกในปัจจุบันด้วยทั้งการเข้าไม่ถึงอุปกรณ์เทคโนโลยี และการไม่ชำนาญในการใช้งานเทคโนโลยี ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานอาจไม่คุ้มกับการที่ต้องจ้างพนักงานผู้สูงอายุต่อไป อีกทั้งจากการสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในปีพ.ศ. 2562 มีผู้ใช้คอมพิวเตอร์ 253,100 คน และผู้ใช้อินเทอร์เน็ต 1,192,900 จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 11,573,900 คน เห็นได้ชัดว่าจำนวนผู้สูงอายุที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์มีน้อยมากหากเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุที่สามารถใช้อินเทอร์เน็ต จึงเป็นโจทย์ในการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่จะสร้างโอกาสการเข้าถึงอุปกรณ์เทคโนโลยีอย่างครอบคลุม การให้ความรู้การใช้งานอินเทอร์เน็ตในการทำงานที่บ้าน รวมไปถึงการเอื้อให้ผู้สูงอายุได้ทำงานในตำแหน่งงานที่สามารถทำงานที่บ้านได้อย่างเต็มที่

การศึกษาการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาอาชีพของบริษัทเพิร์ลซจ็อบส์เรย์โนลด์ส ระบุว่า ในขณะที่การทำงานจากบ้านได้รับความนิยมมากขึ้น จะเป็นโอกาส

ของนายจ้างที่ได้สร้างสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายและเท่าเทียมมากขึ้น ผ่านการให้ความสำคัญกับทักษะการทำงานมากกว่าที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ช่วยขจัดความอคติในการจ้างงานและเพิ่มความมีส่วนร่วมให้กับกลุ่มสตรี คนสูงอายุ กลุ่มคนผิวสี ชนกลุ่มน้อย และคนพิการ

ขณะเดียวกัน นี่ยังเป็นโอกาสใหม่สำหรับกลุ่มผู้พิการ หรือคนที่ต้องดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว การเปิดให้ทำงานจากบ้าน หมายความว่า คนกลุ่มนี้ซึ่งอาจไม่สะดวกในการเดินทางเข้าออฟฟิศแต่มีทักษะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ก็มีโอกาสดำเนินงานเท่าเทียมกับคนอื่น บ่อยครั้งที่ผู้สมัครงานเหล่านี้มีประสบการณ์และคุณสมบัติตรงตามที่บริษัทกำหนด แต่อาจติดอุปสรรคบางอย่างจนไม่สามารถเข้าไปทำงานที่สำนักงานได้ “การทำงานทางไกลช่วยให้นายจ้างเข้าถึงคนกลุ่มนี้ และเสนอตำแหน่งงานที่มีความหมายต่อการดำรงชีพของพวกเขา” (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2563) ดังนั้นหากหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคมและภาคเอกชน ร่วมกันสร้างโอกาสในการทำงานที่บ้านให้กับพนักงานผู้สูงอายุ ไปพร้อมกับการได้รับความรู้และความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตสำหรับทำงานที่บ้านจะทำให้พนักงานผู้สูงอายุสามารถปรับตัวไปกับมาตรการการทำงานที่บ้านได้ ซึ่งจะดำเนินการศึกษาเชิงลึกต่อไปในการวิจัยนี้

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมั่งงานและอาชีพ ต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ มีระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 8 เดือน (เดือนมิถุนายน 2563 – เดือนมกราคม 2564) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) กล่าวคือ เป็นการบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรูปแบบการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ดังนี้

1) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

การวิจัยที่เริ่มจากการรายงานผลด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ ผ่านการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยทำการรวบรวมจากหนังสือ ตำราวิชาการทั่วไป วารสารวิจัยและวารสารวิชาการ รายงานผลวิจัย วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ ซึ่งมาจากแหล่งข้อมูลประเภทเอกสารสิ่งพิมพ์ และประเภทอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุและการเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงาน

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ดำเนินการนัดหมายเพื่อขอพบหรือทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผ่าน VDO Conference (ในกรณีที่บ้านสถานประกอบการทำงานในรูปแบบ Work from home) กับกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่เป้าหมาย ที่ระบุไว้ในหัวข้อที่ 3.2.1 12 สถานประกอบการ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ และหัวข้อที่ 3.2.2 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

3) การจัดประชุมกลุ่มย่อยกับพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ (Focus group)

คณะผู้วิจัยจะดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) กับพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ จำนวน 3-7 คน จำนวน 10 สถานประกอบการ ในพื้นที่เป้าหมาย 30 สถานประกอบการภาคีเครือข่ายในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

4) การสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire Survey)

ดำเนินการเก็บข้อมูลพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน อายุ 45 – 60 ปีที่กำลังจะเกษียณอายุ หรือมีอายุงาน 15 ปีก่อนการเกษียณจากหน่วยงานภาคธุรกิจ โดยมีการยืนยันผลต่อเนืองด้วยข้อมูลเชิงปริมาณผ่านการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire Survey) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการนำผลการสำรวจเพื่อวางแผนการดำเนินงานของมูลนิธิฯ

5) การวิเคราะห์ผลข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแสดง ประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

สำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสถิติ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) และเครื่องมือทางสถิติอื่น ๆ ตามการออกแบบเครื่องมือแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแสดงแล้วในภาคผนวก ฉ

3.2 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

3.2.1 12 สถานประกอบการ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ

คณะวิจัยกำหนดกลุ่มประชากรดำเนินการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) ในการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 1-3 ตัวอย่าง ในแต่ละ 12 สถานประกอบการที่ทำสัญญา MOU จ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหารบริษัทหรือฝ่ายบริหาร และพนักงานฝ่ายบุคคล (HR) ได้แก่

- (1) สมาคมผู้ค้าปลีกไทย
- (2) บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล จำกัด
- (3) บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน)
- (4) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด
- (5) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
- (6) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)
- (7) บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- (8) บริษัท บางจาก กรีนเนท จำกัด
- (9) บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลไลแอนซ์ จำกัด
- (10) บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
- (11) บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด
- (12) บริษัท เมซโซ จำกัด

3.2.2 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

คณะวิจัยกำหนดกลุ่มประชากรดำเนินการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) ในการการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 1-3 ตัวอย่าง โดยกลุ่มเป้าหมายคือผู้บริหารบริษัทหรือฝ่ายบริหาร และ พนักงานฝ่ายบุคคล (HR) พื้นที่เป้าหมายคือ 30 บริษัทเป้าหมายที่เป็นภาคีเครือข่ายในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับ

มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม รายละเอียดพื้นที่เป้าหมาย ดังตารางที่ 3.1 รายชื่อสถานประกอบการภาคีเครือข่าย
ในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

คณะวิจัยกำหนดกลุ่มประชากรดำเนินการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) จัดทำการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus group) กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงาน 3-7 คน จำนวน 10 บริษัท พื้นที่เป้าหมายคือ 30 บริษัทเป้าหมายที่เป็นภาคีเครือข่ายในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม รายละเอียด พื้นที่เป้าหมาย ดังตารางที่ 3.1 รายชื่อสถานประกอบการภาคีเครือข่ายในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

คณะวิจัยกำหนดกลุ่มประชากรที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามทั้งสิ้น 424 ตัวอย่าง ดำเนินการสุ่มแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (Cochran, 1953) เนื่องจากการคำนวณขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คณะวิจัยไม่ทราบขนาดของประชากรพนักงานผู้สูงอายุ และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร จึงใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าสัดส่วนของประชากร โดยค่าสัดส่วนที่มากที่สุดที่จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ 50% ดังนั้นค่า P = 0.5

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ ในการประเมินครั้งนี้ คณะทำงานได้กำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ดังนั้นค่า Z = 1.96

d = ร้อยละความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5 เมื่อแทนค่าในสูตรแล้วจะได้
ดังนี้

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)1.96^2}{0.5^2}$$
$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$
$$n = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ได้คือ 385 ตัวอย่าง แต่สำหรับการคำนวณตัวอย่างในครั้งนี้ คณะวิจัยจะทำการเพิ่มขนาดตัวอย่าง 10% เพื่อป้องกันความผิดพลาดของการเก็บข้อมูล ดังนั้นขนาดตัวอย่างทั้งหมดจะมี $385 + 38.5 = 423.5$ หรือเท่ากับ **424 ตัวอย่าง** โดยกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน อายุ 45 - 60 ปีที่กำลังจะเกษียณอายุ หรือมีอายุงาน 15 ปีก่อนการเกษียณจากหน่วยงานภาคธุรกิจ

ตารางที่ 3.1 รายชื่อสถานประกอบการภาคีเครือข่ายในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับมูลนิธิ
นวัตกรรมทางสังคม

ลำดับ	ชื่อสถานประกอบการภาคีเครือข่ายของกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม	ผลรวมของจำนวน พนักงานทั้งหมด/คน
1	กลุ่มบริษัท เพาเวอร์ไลน์	3025
2	บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	3065
4	บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด	3200
5	บริษัท แลคตาซอย จำกัด	3322
6	บริษัท แคชแวน แมนเนจเม้นท์ จำกัด	3330
7	บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)	3400
9	เครือบริษัท ปตท. (PTT)	3773
10	บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน)	3881
11	เครือธนาคาร เกียรตินาคินฯ	3884
12	เครือธนาคาร Tisco	3955
13	กลุ่มบริษัท แสนสิริ	3995
14	บริษัท ฟู้ดแพชชั่น จำกัด	4000
15	บริษัท โพรเกรส เอช อาร์ จำกัด	4163
16	บริษัท โฮยาเลนซ์ ไทยแลนด์ จำกัด	4211
17	ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน)	4334
18	เครือบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (SCG)	5143
19	บริษัท ทีไอที เอาร์ทเซอร์สซิง เซอร์วิส จำกัด	5191
20	บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	5248
21	บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)	5373
22	บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)	5500
23	บริษัท เอ็นเอชเค สปริง (ประเทศไทย) จำกัด	5654
24	เครือบริษัท ไมเนอร์ กรุ๊ป (Minor)	5700
25	บริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด	5916
26	เครือ เซ็นทรัล กรุ๊ป (Central)	6028
27	บริษัท นิคอน (ประเทศไทย) จำกัด	6079
28	บริษัท เดอะ คิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด	6746
29	กลุ่มบริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส	7120
30	บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด	7758

ลำดับ	ชื่อสถานประกอบการภาคีเครือข่ายของกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม	ผลรวมของจำนวนพนักงานทั้งหมด/คน
31	กลุ่มบริษัท AIS	8358
32	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)	8669
33	บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด	9162
34	บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด	9268
35	กลุ่มบริษัท สหพัฒน์ฯ	9748
36	กลุ่มบริษัท คิง เพาเวอร์ (King Power)	10718
37	เครือธนาคาร ธนชาติ (TBANK)	11734
38	เครือข่ายบริษัท BDMS	14230
39	กลุ่มบริษัท ไทยเบฟ (Thai Bev)	17771
40	เครือธนาคาร กรุงศรี (Krungsri)	19090
41	เครือธนาคาร กรุงไทย (KTB)	24723
42	เครือธนาคาร KBANK	28469
43	กลุ่มบริษัท เบทาโกร	33729
	รวมทั้งสิ้น	382,072

ที่มา: (มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม, 2563)

3.3 แผนการเก็บข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการได้มาซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การทำ Focus group และการเก็บแบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยมีการวางแผนการสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมียานและอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ แบ่งเป็น 1) สถานประกอบการที่ทำ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ และ 2) สถานประกอบการ 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) แผนการเก็บข้อมูลการสำรวจสถานการณ์ 12 สถานประกอบการ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ

การสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมียานและอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจของ 12 สถานประกอบการที่ทำ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ มีการวางแผนการดำเนินงานดังนี้

เดือนกรกฎาคม – เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 คณะผู้วิจัยประสานงานขอเข้าเก็บข้อมูลกับหน่วยงาน 12 สถานประกอบการที่ทำ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ

เดือนกรกฎาคม – เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคคล จำนวน 1-3 ตัวอย่างกับ 12 บริษัทที่เข้าร่วม MOU การจ้างงานผู้สูงอายุ

2) แผนการเก็บข้อมูลการสำรวจสถานการณ์ 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

การสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมีงานและอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจของ 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม มีการวางแผนการดำเนินงานดังนี้

เดือนกรกฎาคม – เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 คณะผู้วิจัยประสานงานขอเข้าเก็บข้อมูลกับหน่วยงาน/บริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงาน 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

เดือนสิงหาคม - เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคคล 1-3 ตัวอย่าง 30 บริษัท และการทำ Focus group พนักงานผู้สูงอายุ 3-7 ตัวอย่าง 10 บริษัท จาก 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

เดือนกันยายน - เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามพนักงานที่กำลังจะเกษียณ จำนวน 625 ตัวอย่าง จาก 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

3) แผนการเก็บแบบสอบถาม

จากข้อมูลวันที่ 15 มกราคม 2564 คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบสอบถามการเตรียมความพร้อมการเกษียณ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณอายุ 45 – 60 ปี (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ฉ) โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการแบ่งกลุ่มเป้าหมายพนักงานเตรียมเกษียณ 424 ตัวอย่าง เป็น 3 ช่วงอายุ 1) พนักงานเตรียมเกษียณอายุ 45 – 50 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง 2) พนักงานเตรียมเกษียณอายุ 50 – 55 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง และ 3) พนักงานเตรียมเกษียณอายุ 55 – 60 ปี จำนวน 242 ตัวอย่าง ซึ่งได้ดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม 2564

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เนื่องจากคณะผู้วิจัยมีการวางแผนการเก็บข้อมูลแบบขั้นบันไดเรียงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามจะพัฒนาตามระยะเวลาการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการสำรวจสถานการณ์ 12 สถานประกอบการ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ กลุ่มเป้าหมายฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายพนักงานผู้สูงอายุ (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ก)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจสถานการณ์ 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการเตรียมเกษียณกลุ่มเป้าหมายฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงานเตรียมเกษียณ (เหลืออายุงาน 1-3 ปีก่อนเกษียณอายุ) (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ข)

3) แบบสัมภาษณ์การทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) ต่อกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงาน 3-7 คน (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ค)

4) แบบสอบถามสำรวจความพร้อมในการเกษียณอายุ กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานในภาคธุรกิจเอกชนอายุ 45 – 60 ปีที่กำลังจะเกษียณอายุ หรือมีอายุงาน 15 ปีก่อนการเกษียณจากหน่วยงานภาครัฐกิจ จำนวนทั้งสิ้น 424 ตัวอย่าง (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ฉ)

ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมีงานและอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาครัฐกิจ มีรายละเอียด ดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจสถานการณ์ 12 สถานประกอบการ MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ “แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง” พัฒนาขึ้นจากการศึกษาตามรายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

(1) เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท

(2) เพื่อระบุกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัทเพื่อนำผลการสำรวจวางแผนในการดำเนินงานของมูลนิธิฯ และการจ้างงานลักษณะอาชีพอิสระ

(3) เพื่อศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

(4) เพื่อวิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ

(5) เพื่อเสนอแนะทิศทางการทำงานแบบ Work from Home ของบริษัท และการนำมาประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจสถานการณ์ 30 บริษัทเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสถานการณ์ของ 30 บริษัทเป้าหมาย ดังนี้

(1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกต่อกลุ่มพนักงานฝ่ายบุคคล (HR) และพนักงานเตรียมเกษียณ (เหลืออายุงาน 1-3 ปีก่อนเกษียณอายุ) โดยแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ข)

(2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) ต่อกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงาน 3-7 คน จำนวน 10 บริษัท จาก 30 บริษัทเป้าหมายที่เป็นภาคีเครือข่ายในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โดยแบบสอบถามแสดงใน (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ค)

3) แบบสอบถามสำรวจความพร้อมในการเกษียณอายุ กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงานใน 30 บริษัทเป้าหมายที่เป็นภาคีเครือข่ายในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม จำนวนทั้งสิ้น 424 ตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ฉ)

จากข้อมูลวันที่ 15 มกราคม 2564 คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบสอบถามการเตรียมความพร้อมการเกษียณ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณอายุ 45 – 60 ปี (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ง) และแบบสอบถามได้ผ่านการหาคุณภาพโดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์ รศ. ดร. ชุมเขต แสงวงเจริญ และอาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล เพื่อพิจารณาข้อคำถามและตัวเลือกที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้ (1) ให้คะแนน + 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย (2) ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย และ (3) ให้คะแนน - 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและตัวเลือกแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) หากผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ให้พิจารณาว่า ข้อคำถามและตัวเลือกนั้นตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหา ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพพบว่า มีข้อคำถามและตัวเลือกที่ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา 8 ข้อ จาก 66 ข้อ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามดังกล่าวไว้แล้ว รวมถึงการเสนอให้พัฒนาข้อคำถามหรือตัวเลือกเพิ่มเติมจากเดิม (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก จ) จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ฉ)

3.5 การวิเคราะห์ผลข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อแสดง ประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

สำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) และเครื่องมือทางสถิติอื่น ๆ ตามการออกแบบเครื่องมือแบบสอบถาม ซึ่งจะดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูลแล้วเสร็จในรายงานฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมั่งงานและอาชีพ ต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ คณะผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) กล่าวคือเป็นการบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีรูปแบบการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานเตรียมเกษียณอายุ 45 – 60 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 426 ตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มา บันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยดำเนินการร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกกับ 1) 12 สถานประกอบการที่ลงนามความร่วมมือ (MOU) การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ และ 2) 30 หน่วยงานเป้าหมายภาคีเครือข่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยรูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก และการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 หน่วยงานที่มีการลงนาม (MOU) การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ

จากการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่มีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ 12 หน่วยงานที่มีการทำข้อตกลงการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ คณะผู้วิจัยดำเนินการประสานงานขอสัมภาษณ์เชิงลึกองค์กรภาคเอกชนที่มีการทำข้อตกลงการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับกระทรวงแรงงานทั้งหมด 12 แห่ง โดยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งสิ้น 5 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สมาคมผู้ค้าปลีก (2) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด (3) บริษัท เมชโซ จำกัด (4) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) และ (5) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (โลตัส)

โดย 7 หน่วยงานที่มีการทำข้อตกลงกับภาครัฐในการจ้างงานผู้สูงอายุ ปฏิเสธการให้เข้าสัมภาษณ์เชิงลึกของคณะผู้วิจัย รายนามหน่วยงาน ดังนี้ (1) บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด (2) บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) (3) บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (4) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) (5) บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส ออลล์แอนซ์ จำกัด (6) บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน) และ (7) บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลหน่วยงานที่ปฏิเสธการเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกแจ้งเหตุผลในการปฏิเสธการให้เข้าสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

(1) ตั้งแต่หน่วยงานลงนามการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ จนถึงปัจจุบันไม่เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะหน่วยงานไม่พบผู้สมัครพนักงานผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงานที่หน่วยงานต้องการ และรูปแบบกิจการไม่เอื้อต่อการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

(2) จากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุมีจำนวนลดลง อาทิ หน่วยงาน ซีอีโอเคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุประมาณ 10 ท่าน แต่ปัจจุบันเกิดการเลิกจ้างพนักงานผู้สูงอายุและพนักงานอื่น ๆ ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ทำให้ไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะผู้วิจัย

(3) บุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุมีภาระงานเยอะมาก และเกิดการปรับเปลี่ยนการทำงานภายในเนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 จึงไม่สะดวกให้คณะผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์

คณะผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในการศึกษาเรื่องการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่มีความโดดเด่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุโดยตรงเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่ทำข้อตกลง MOU กับภาครัฐ รายละเอียดหน่วยงานและหน่วยงานที่ดำเนินการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ได้แก่ หน่วยงานที่มีความโดดเด่นในเรื่องการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุคือ โครงการ “Young Smart” (ยังสามารรถ) การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุภายใต้ บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุโดยตรง คือ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และกองทุนสำรองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ รวมทั้งสิ้น 8 หน่วยงาน รายละเอียดดังนี้

- หน่วยงานที่มีการทำข้อตกลง (MOU) การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ จำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สมาคมผู้ค้าปลีก (2) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด (3) บริษัท เมชโซ จำกัด (4) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิงมอลล์ จำกัด (มหาชน) และ (5) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (โลตัส)
- หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ 2 หน่วยงาน ได้แก่ (1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และ (2) กองทุนสำรองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- หน่วยงานที่มีความโดดเด่นเรื่องการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ 1 หน่วยงาน โครงการ “Young Smart” (ยังสามารรถ) บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด โดยรายละเอียดการสัมภาษณ์เชิงลึกการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ ดังตารางที่ 4.1

4.1.2 หน่วยงานเป้าหมายภาคีเครือข่ายการจ้างงานคนพิการกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

คณะผู้วิจัยดำเนินการประสานงานขอสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นการเตรียมความพร้อมการเกษียณกับ 39 หน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายการจ้างงานคนพิการกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม และได้เข้า

สัมภาษณ์เชิงลึกแล้วทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน ได้แก่ (1) เครือเบทาโกร (2) เครือหน่วยงาน ไมเนอร์ กรุ๊ป (Minor) (3) ธนาครทิสกรไทย (4) ธนาครยูโอบี จำกัด (มหาชน) (5) บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) (6) บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) และ (7) เครือบริษัท ปตท. (บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) แต่เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ หลายหน่วยงานปฏิเสธการให้สัมภาษณ์

จากการประเมินสถานการณ์ความคืบหน้าการเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกการเตรียมพร้อมการเกษียณพบว่า หน่วยงานต่าง ๆ ใช้เวลาในการประสานงานภายในขององค์กรและมีข้อจำกัดด้านการเข้าสัมภาษณ์เชิงลึก เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด ทางคณะผู้วิจัยจึงมีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานโดยมุ่งไปยังหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านการทำงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (CSR: Corporate Social Responsibility) และประสานงานกับโครงการที่ทำงานขับเคลื่อนด้านการเตรียมความพร้อมด้านการเกษียณรายละเอียด ดังนี้

(1) การขอเข้าสัมภาษณ์เชิงลึกกับหน่วยงานที่ความน่าสนใจในการเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงาน มีความสะดวกในการประสานงานสัมภาษณ์เชิงลึก และการขอเข้าสัมภาษณ์หน่วยงานที่มีความโดดเด่นในด้านการทำงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (CSR, Corporate Social Responsibility) เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ตามที่วางแผนการทำงานไว้ โดยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แล้ว 3 หน่วยงานคือ 1) โรงแรม อมารี ดอนเมืองแอร์พอร์ต กรุงเทพฯ ร่วมกับผู้จัดการโรงแรม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการทำ Focus Group (การสนทนาแบบกลุ่ม) พนักงานเตรียมเกษียณเกี่ยวกับประเด็นการเตรียมความพร้อมการเกษียณ 2) บริษัท ที ลิซซิ่ง จำกัด ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล 3) บริษัท สตาร์เฟล็ก จำกัด (มหาชน) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการทำ Focus Group (การสนทนาแบบกลุ่ม) พนักงานเตรียมเกษียณเกี่ยวกับประเด็นการเตรียมความพร้อมการเกษียณ

(2) ดำเนินการประสานงานกับโครงการ “ยกระดับองค์กรสู่ภาวะเพื่อคุณภาพชีวิตหลังเกษียณด้วย Sustain Organization & Society Model” ของ นปปร.4. - ชลบุรี โดยคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งจดหมายขอเข้าสัมภาษณ์ และได้รับการตอบรับการสัมภาษณ์เชิงลึก 1 หน่วยงาน คือ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด รายละเอียดการสัมภาษณ์เชิงลึกการเตรียมความพร้อมการเกษียณ ดังตารางที่ 4.1

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า คณะผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมการเกษียณรวมทั้งสิ้น 11 หน่วยงาน รายละเอียดดังนี้

- หน่วยงานเป้าหมายภาคีเครือข่ายการจ้างงานคนพิการกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน ได้แก่ (1) เครือเบทาโกร (2) เครือบริษัท ไมเนอร์ กรุ๊ป (Minor) (3) ธนาครทิสกรไทย (4) ธนาครยูโอบี จำกัด (มหาชน) (5) บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) (6) บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) และ (7) เครือบริษัท ปตท. (หน่วยงาน ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน))

- หน่วยงานที่โดดเด่นเรื่องการเตรียมเกษียณ 3 หน่วยงาน ได้แก่ (1) โรงแรม อมารี ดอนเมืองแอร์พอร์ต กรุงเทพฯ (2) บริษัท ที ลิซซิ่ง จำกัด และ (3) บริษัท สตาร์เพล็กซ์ จำกัด (มหาชน)
- นปร.4.-ชลบุรี 1 หน่วยงาน คือ บริษัท ไลออน (ประเทศไทย) โดยรายละเอียดการสัมภาษณ์เชิงลึก การเตรียมความพร้อมการเกษียณ ดังตารางที่ 4.1

4.1.3 การทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) การเตรียมความพร้อมการเกษียณ

กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงาน โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการประสานงานขอทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) การเตรียมความพร้อมการเกษียณ ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นการเตรียมความพร้อมการเกษียณ โดยได้ดำเนินการทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) ทั้งสิ้น 3 หน่วยงาน ดังนี้ 1) บริษัท สตาร์เพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) 2) โรงแรม อมารี ดอนเมืองแอร์พอร์ต กรุงเทพฯ 3) บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด

4.1.4 แบบสอบถามการเตรียมความพร้อมการเกษียณ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณอายุ 45 – 60 ปี

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบสอบถามการเตรียมความพร้อมการเกษียณ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณอายุ 45 – 60 ปี และแบบสอบถามได้ผ่านการหาคุณภาพโดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ (1) ดร.ชลธิชา อัครนิรันดร์ (2) รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ และ (3) อาจารย์วิฑูรย์ วิจารณ์วิมล เพื่อพิจารณาข้อคำถามและตัวเลือกว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและตัวเลือกแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามดังกล่าวไว้แล้ว รวมถึงการเสนอให้พัฒนาข้อคำถามหรือตัวเลือกเพิ่มเติมจากเดิม (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก จ) จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (แสดงไว้พร้อมแล้วที่ภาคผนวก ฉ)

โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการแบ่งกลุ่มตัวอย่างพนักงานเตรียมเกษียณ 45 – 60 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 426 ตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ 1) พนักงานเตรียมเกษียณอายุ 45 – 50 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง 2) พนักงานเตรียมเกษียณอายุ 50 – 55 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง และ 3) พนักงานเตรียมเกษียณอายุ 55 – 60 ปี จำนวน 144 ตัวอย่าง ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลภายในวันที่ 31 มกราคม 2564

ซึ่งมีการศึกษาทั้งหมด 5 ประเด็น ดังนี้ (1) เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท (2) เพื่อระบุกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท (3) เพื่อศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (4) เพื่อวิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ และ (5) เพื่อเสนอแนะทิศทางการรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home ของบริษัท และประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4.1 รายนามหน่วยงานในการเข้าสัมภาษณ์เชิงลึก และการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ (8 หน่วยงาน)	การเตรียมความพร้อม การเกษียณ (11 หน่วยงาน)	การทำสนทนากลุ่ม (Focus group) พนักงานเตรียมเกษียณ (3 หน่วยงาน)
<p>MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ 5 หน่วยงาน</p> <p>1) สมาคมผู้ค้าปลีก</p> <p>2) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด</p> <p>3) บริษัท เมชโซ่ จำกัด</p> <p>4) บริษัท อินดีกซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)</p> <p>5) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่นซิสเต็ม จำกัด (โลตัส)</p> <p>- หน่วยงานภาครัฐ 2 หน่วยงาน</p> <p>1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน</p> <p>2) กองคุ้มครองแรงงานนอก ระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>- หน่วยงานที่มีความโดดเด่นเรื่องการทำงานพนักงานผู้สูงอายุ 1 หน่วยงาน</p> <p>1) บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด</p>	<p>- ภาศึเครือข่ายมนส. 7 หน่วยงาน</p> <p>1) เครือเบทาโกร</p> <p>2) เครือบริษัท ไมเนอร์ กรุ๊ป (Minor)</p> <p>3) ธนาคารกสิกรไทย</p> <p>4) ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน)</p> <p>5) บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)</p> <p>6) บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)</p> <p>7) บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)</p> <p>- หน่วยงานที่โดดเด่นเรื่องการเตรียมเกษียณ 3 หน่วยงาน</p> <p>1) โรงแรม อมารี ดอนเมืองแอร์พอร์ต กรุงเทพฯ</p> <p>2) บริษัท ที ลิซซิ่ง จำกัด</p> <p>3) บริษัท สตาร์เฟล็กส์ จำกัด (มหาชน)</p> <p>- นปปร.4.-ชลบุรี 1 หน่วยงาน</p> <p>1) บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย)</p>	<p>กลุ่มตัวอย่าง พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงาน</p> <p>1) บริษัท สตาร์เฟล็กส์ จำกัด (มหาชน)</p> <p>2) โรงแรม อมารี ดอนเมืองแอร์พอร์ต กรุงเทพฯ</p> <p>3) บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด</p>

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด รวบรวมได้ ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2564 โดยแบ่งช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) พนักงานเตรียมเกษียณ อายุ 45 – 50 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง (ร้อยละ 33.10) (2) พนักงานเตรียมเกษียณ อายุ 50 – 55 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง (ร้อยละ

33.10) และ (3) พนักงานเตรียมเกษียณ อายุ 56- 60 ปี จำนวน 144 ตัวอย่าง (ร้อยละ 33.80) อายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม 53 ปี โดยสรุปแล้ว แบบสอบถามที่เก็บได้มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงอายุของพนักงานเตรียมเกษียณ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
อายุ 45 – 50 ปี	141	33.10
อายุ 50 – 55 ปี	141	33.10
อายุ 56- 60 ปี	144	33.80
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

เพศสภาพ

โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด แบ่งเป็นเพศสภาพชาย 171 ตัวอย่าง (ร้อยละ 40.14) ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง 252 ตัวอย่าง (ร้อยละ 59.15) และเพศอื่น ๆ 3 ตัวอย่าง (ร้อยละ 0.70) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับกลุ่มตัวอย่าง

เพศสภาพของพนักงานเตรียมเกษียณ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
เพศสภาพชาย	171	40.14
เพศสภาพหญิง	252	59.15
เพศสภาพอื่น ๆ	3	0.70
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ระดับการศึกษา

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก (1) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 42.49 (2) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.54 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 9.62 และ (3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 9.62 โดยระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ไม่มีระดับการศึกษา และระดับการศึกษา ป.กศ.สูง จำนวนร้อยละ 0.23 เท่ากัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุคำตอบ “อื่น ๆ” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการระบุว่า ระดับการศึกษาของตนเองคือ ปริญญาโท ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีระดับการศึกษา	1	0.23
ต่ำกว่าประถมศึกษา	6	1.41
ประถมศึกษา	30	7.04
มัธยมศึกษาตอนต้น/ มศ.1-3	22	5.16
มัธยมศึกษาตอนปลาย	41	9.62
ป.กศ.ต้น	2	0.47
ป.กศ.สูง	1	0.23
ปวช.	26	6.10
ปวส./ ปวท./ อนุปริญญา	35	8.22
ปริญญาตรี	181	42.49
สูงกว่าปริญญาตรี	79	18.54
อื่น ๆ	2	0.47
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 อันดับแรกคือ (1) ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 42.49 และ (2) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.54 ตามลำดับ เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาเตรียมเกษียณของพนักงานในระบบแรงงาน กลุ่มตัวอย่างจึงเป็นแรงงานในระบบ ทำงานในหน่วยงานภาครัฐกิจ และมีการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 61.03 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานผู้สูงอายุ และการทำสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) พนักงานเตรียมเกษียณ ว่า พนักงานผู้สูงอายุที่ตัดสินใจทำงานต่อหลังการเกษียณอายุในหน่วยงานภาครัฐกิจส่วนมากจะมีการศึกษาระดับปริญญาตรี

สถานภาพสมรส

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก (1) สถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 61.74 (2) สถานภาพสมรสตามกฎหมาย ร้อยละ 19.48 และ (3) สถานภาพแยกกันอยู่ ร้อยละ 5.40 โดยสถานภาพที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ สถานภาพไม่สมรสแต่อยู่กับคู่ครอง ร้อยละ 3.76 รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
โสด	96	61.74
สมรสตามกฎหมาย	238	19.48
หม้าย	15	4.46
หย่าร้าง	27	5.16
แยกกันอยู่	17	5.40
ไม่สมรสแต่อยู่กับคู่ครอง	33	3.76
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ที่อยู่อาศัย

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลักษณะที่อยู่อาศัยที่กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่มากที่สุด 3 อันดับแรก (1) บ้านเดี่ยว ร้อยละ 61.74 (2) บ้านแฝด/ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม ร้อยละ 19.48 และ (3) ตึกแถว/ห้องแถว ร้อยละ 5.40 โดยลักษณะที่อยู่อาศัยที่กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่น้อยที่สุดคือ ที่อยู่อาศัยอื่น ๆ ร้อยละ 3.76 ได้แก่ หอพักสวัสดิการ หอพักโรงงาน บ้านพักข้าราชการ บ้านเช่า ห้องเช่า รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างที่อยู่อาศัยกับกลุ่มตัวอย่าง

ที่อยู่อาศัย	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
บ้านเดี่ยว	263	61.74
บ้านแฝด/ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม	83	19.48
คอนโดมิเนียม	19	4.46
แฟลต/อพาร์ทเมนต์/หอพัก	22	5.16
ตึกแถว/ห้องแถว	23	5.40
อื่น ๆ	16	3.76
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

4.2.1 สถานะการเงิน ภาระหนี้สิน เงินออม

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับเงินได้ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด 3 อันดับแรก (1) ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 27 (2) 10000 - 19999

บาท ร้อยละ 21.60 และ (3) 30000 - 39999 บาท ร้อยละ 19.95 โดยระดับเงินได้ปัจจุบันที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 10000 บาท ร้อยละ 8.69 รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการเงินกับกลุ่มตัวอย่าง

รายได้สูงสุด	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10000 บาท	37	8.69
10000 - 19999 บาท	92	21.60
20000 - 29999 บาท	53	12.44
30000 - 39999 บาท	85	19.95
40000 - 49999 บาท	44	10.33
ตั้งแต่ 50000 บาทขึ้นไป	115	27.00
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่า รายได้สูงสุดที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ รายได้ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป/เดือน ร้อยละ 27 สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการทำสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) พนักงานเตรียมเกษียณว่า พนักงานที่กำลังจะเตรียมเกษียณในระดับหัวหน้างานและผู้บริหารจะมีเงินเดือนสูงมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป เนื่องจากตำแหน่งงานสูง และประสบการณ์ทำงานสูง

(1) ภาวะพึ่งพิงด้านการเงิน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะพึ่งพิงด้านการเงินของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ ภาวะพึ่งพิงด้านการเงิน 1-2 คน ร้อยละ 55.87 โดยภาวะพึ่งพิงด้านการเงินที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ มากกว่า 5 ขึ้นไป ร้อยละ 2.35 รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะพึ่งพิงด้านการเงินกับกลุ่มตัวอย่าง

ภาวะพึ่งพิงด้านการเงิน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มี	38	8.92
1-2 คน	238	55.87
3-5 คน	140	32.86
มากกว่า 5 ขึ้นไป	10	2.35
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่า ภาระฟุ้งฟิงด้านการเงินที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบมากที่สุดคือ มีภาระฟุ้งฟิงด้านการเงิน 1-2 คน ร้อยละ 55.87 ซึ่งถือว่าเกินครึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ข้อมูลดังกล่าว สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานผู้สูงอายุ และการทำสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) พนักงานเตรียมเกษียณว่า พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุมักจะมีภาระฟุ้งฟิงที่ต้องดูแลในครอบครัว

(2) ภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัย

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัยที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ ไม่มีภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัย เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย/ครอบครัวเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย ร้อยละ 55.40 และภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัยที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ มีภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัย ผ่อนจ่าย/เช่าที่อยู่อาศัย/ช่วยค่าใช้จ่ายที่อยู่อาศัย ร้อยละ 44.60 รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัยกับกลุ่มตัวอย่าง

ภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัย	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มี เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย/ครอบครัวเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย	236	55.40
มี ผ่อนจ่าย/เช่าที่อยู่อาศัย/ช่วยค่าใช้จ่ายที่อยู่อาศัย	190	44.60
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(3) หนี้สินหรือภาระผ่อนจ่าย

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หนี้สินหรือภาระผ่อนจ่ายที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่าย ร้อยละ 77.23 และหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่ายที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ ไม่มีหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่าย ร้อยละ 22.77 โดยรายละเอียดของหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่ายคือ (1) ค่าน้ำ (2) ค่าไฟ (3) ค่าโทรศัพท์ (4) ค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว (5) ค่าเล่าเรียนบุตร (6) ภาระค่าที่อยู่อาศัย (7) ภาระผ่อนจ่ายบ้าน (8) ภาระผ่อนจ่ายรถยนต์ (9) ภาระผ่อนจ่ายบัตรเครดิต (9) สินเชื่อส่วนบุคคล (10) เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์ (11) เงินกู้นอกระบบ รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่ายกับกลุ่มตัวอย่าง

ภาระหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่าย	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่าย	97	22.77
มีหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่าย	329	77.23
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(4) การออมเงินหรือสินทรัพย์เพื่อการออม

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การออมเงินหรือสินทรัพย์เพื่อการออมที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีการออมเงินหรือการมีสินทรัพย์เพื่อการออม ร้อยละ 77.46 โดยรายละเอียดการออมเงินหรือสินทรัพย์เพื่อการออมคือ (1) เงินฝากประจำ (2) หุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ (3) เงินบำนาญ (4) กรมธรรม์ประกันชีวิต (5) กองทุนตราสารหนี้เพื่อการเลี้ยงชีพ (6) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (7) สลากออมสิน (8) อสังหาริมทรัพย์ (9) ปลอ่ยเช่าที่ดิน (10) กองทุน RMF (11) กองทุน PF (12) สลาก LTF (13) สหกรณ์ออมทรัพย์ (14) กองทุน SCB (15) สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน (16) ธนาคารกสิกรไทย (17) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และ (18) การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา และการออมเงินหรือสินทรัพย์เพื่อการออมที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ ไม่มีการออมเงินหรือการมีสินทรัพย์เพื่อการออม ร้อยละ 22.54 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการออมเงินหรือสินทรัพย์เพื่อการออมกับกลุ่มตัวอย่าง

การออมเงินหรือ การมีสินทรัพย์เพื่อการออม	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีการออมเงินหรือการมีสินทรัพย์เพื่อการออม	96	22.54
มีการออมเงินหรือการมีสินทรัพย์เพื่อการออม	330	77.46
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(5) ความพึงพอใจกับสถานะการเงินของตนเอง

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจกับสถานะการเงินของตนเองที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ พอใจ แต่ยังคงต้องมีความจำเป็นในการหารายได้เพิ่ม ร้อยละ 55.16 และความพึงพอใจกับสถานะการเงินของตนเองที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ พอใจมาก ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม ร้อยละ 13.62 รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับสถานะการเงินของตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง

ความพึงพอใจกับสถานะการเงิน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
พอใจมาก ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม	58	13.62
พอใจ แต่ยังคงต้องมีความจำเป็นในการหารายได้เพิ่ม	235	55.16
ไม่พอใจ อยากจัดการการเงินของตนเองให้ดีกว่านี้	133	31.22
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ข้อมูลจากการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) กับพนักงานที่เตรียมเกษียณ พบว่า สถานะทางการเงินของพนักงานเตรียมเกษียณ สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท ตามระดับพนักงานซึ่ง สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับจากหน่วยงานที่ตนเองทำงาน หากเป็นพนักงานผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปจะได้รับเงินเดือนค่อนข้างสูง ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจะได้รับค่าตอบแทนตามโครงสร้างเงินเดือนที่แต่ละ หน่วยงานกำหนด โดยค่าตอบแทนที่ได้รับจะต่ำกว่าพนักงานผู้บริหาร โดยสามารถแบ่งได้ ดังนี้

(1) ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง พนักงานเตรียมเกษียณที่มีตำแหน่งงาน ระดับกลางและระดับสูงจะมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงินดีมาก เนื่องจากมีรายได้ต่อเดือนที่ ค่อนข้างสูง รวมทั้งสวัสดิการเงินออมที่ได้รับจากหน่วยงานเอื้อให้พนักงานมีการจัดการเงินที่ดี อาทิ กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund) ที่หน่วยงานจ่ายเพิ่มตามจำนวน 5% ของเงินเดือน ทำให้พนักงานที่มี เงินเดือนสูงตามตำแหน่งงาน จะมีจำนวนเงินเก็บขั้นต่ำ 10% ของเงินเดือนที่ตนเองได้รับในทุกเดือน ทำให้ สถานะการเงิน โดยเฉพาะเงินออมของผู้บริหารเพียงพอต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ โดยพนักงานเตรียม เกษียณที่ไม่มีปัญหาเรื่องการเงินจะพยายามจัดการหนี้สินและภาระผ่อนจ่ายที่ตนเองมีให้หมดก่อนเกษียณอายุ เพื่อให้สภาพการเงินหลังการเกษียณอายุคล่องตัว เกษียณอายุและใช้ชีวิตหลังเกษียณโดยไม่มีหนี้สิน และ พนักงานระดับสูงส่วนมากไม่มีความจำเป็นในการต้องหารายได้หลังเกษียณ เนื่องจากมีจำนวนเงินเก็บเพียงพอ ต่อการเกษียณอายุแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องหางานทำหลังเกษียณอายุ ด้วยปัจจัยเรื่องเงิน

(2) พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับปฏิบัติการมีสถานะการเงินปานกลาง สามารถ เก็บเงินออมหนึ่งก้อนไว้ใช้หลังเกษียณอายุได้ และส่วนมากตัดสินใจนำเงินก้อนที่ออมเงินได้ไปลงทุนในการเปิด ธุรกิจหลังจากตนเองเกษียณอายุจากหน่วยงาน หรือนำเงินไปลงทุนสานต่อธุรกิจส่วนตัวของครอบครัวหลังจาก เกษียณอายุงานไปแล้ว ซึ่งข้อมูลจากการสนทนาแบบกลุ่มกับพนักงานผู้สูงอายุ พบว่า ธุรกิจส่วนตัวที่ตนเอง ตัดสินใจนำเงินก้อนไปลงทุน มักไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานผู้สูงอายุขาดความรู้ด้านการทำธุรกิจ ทำให้สุดท้ายตัดสินใจกลับมาทำงานในองค์กรธุรกิจเอกชน และหลายคนยังมีความจำเป็นต้องหารายได้หลัง เกษียณ

4.2.2 ความจำเป็นต้องหารายได้หลังเกษียณ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความจำเป็นต้อง หารายได้หลังเกษียณที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความจำเป็นต้องหารายได้หลังเกษียณอายุ ร้อยละ 74.88 และความจำเป็นต้องหารายได้หลังเกษียณที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ ไม่มีความจำเป็นต้องหา รายได้หลังเกษียณอายุ ร้อยละ 25.12 รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับสถานะการเงินของตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง

ความจำเป็นต้องการรายได้หลังเกษียณ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีความจำเป็นต้องการรายได้หลังเกษียณอายุ	107	25.12
มีความจำเป็นต้องการรายได้หลังเกษียณอายุ	319	74.88
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

แรงจูงใจในการหารายได้หลังเกษียณ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เหตุผลในการหารายได้หลังเกษียณที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้ ร้อยละ 23.24 และเหตุผลในการหารายได้หลังเกษียณที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ เข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ร้อยละ 4.23 โดยรายละเอียดของคำตอบอื่น ๆ คือ (1) ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบ (2) อยากให้ฐานะมั่นคงมากขึ้น (3) มีเงินใช้ไปสักวันมันก็หมด ถ้าไม่หาเพิ่มขึ้นมาก็ไม่มีประโยชน์ และ (4) มีความต้องการเป็นนักลงทุน เป็นต้น รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการหารายได้หลังเกษียณกับกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจในการหารายได้หลังเกษียณ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีความจำเป็นต้องการรายได้เสริมหลังเกษียณ	27	6.34
อยากหารายได้ด้วยตนเอง	59	13.85
ฐานะทางเศรษฐกิจยังไม่พร้อมต่อการเกษียณ	67	15.73
ไม่อยากเป็นภาระครอบครัว	40	9.39
ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้	99	23.24
เข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	18	4.23
ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	42	9.86
อื่น ๆ	74	17.37
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

4.2.3 สุขภาพ และการประกันชีวิต

(1) โรคประจำตัว

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรคประจำตัวที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 67.37 และมีโรคประจำตัว ร้อยละ 32.63 โดยรายละเอียดของโรคประจำตัวดังนี้ (1) ความดันสูง (2) โรคข้อเข่าเสื่อม (3) โรคเบาหวาน (4) โรคกรดไหลย้อน

(5) โรคเลือดจาง (6) โรคหัวใจ (7) โรคมุมิแพ้ (8) โรคไขข้อ (9) โรคหอบ (10) โรค Autonomous Nervous Syndrome (11) โรคเนื้องอกมดลูก (12) โรคลิ้มเลือดอุดตัน (13) โรคกระเพาะ (14) โรคแพ้ภูมิตัวเอง (15) โรคหมอนรองกระดูกทับเส้น (16) โรคไทรอยด์ และ (17) โรคไมเกรน เป็นต้น รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างโรคประจำตัวกับกลุ่มตัวอย่าง

โรคประจำตัว	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีโรคประจำตัว	287	67.37
มีโรคประจำตัว	139	32.63
รวม	426	รวม

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(2) การประกันสุขภาพ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประกันสุขภาพที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ ไม่มีการประกันสุขภาพ ร้อยละ 57.51 และมีการประกันสุขภาพ ร้อยละ 42.49 โดยรายละเอียดของประกันสุขภาพคือ (1) ประกันสังคม (2) ประกันสุขภาพกลุ่มจากสวัสดิการหน่วยงาน (3) ประกันสุขภาพส่วนตัว (4) ประกันสุขภาพควบประกันชีวิต (5) ประกันสุขภาพ AIA (6) ประกันสุขภาพกรุงไทยแอกซ่า (7) ประกันสุขภาพบลูเดนมาร์ก (8) กรุงเทพประกันชีวิต (9) ทิพยประกันภัย (10) ประกันสุขภาพโรคร้ายแรง และ (11) ประกันสุขภาพโควิด เป็นต้น รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันสุขภาพกับกลุ่มตัวอย่าง

การประกันสุขภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีการประกันสุขภาพ	245	57.51
มีการประกันสุขภาพ	181	42.49
รวม	426	รวม

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(3) การประกันชีวิต

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประกันชีวิตกลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีประกันชีวิต ร้อยละ 53.99 และไม่มีประกันชีวิต ร้อยละ 46.01 โดยรายละเอียดของประกันชีวิตคือ (1) ประกันแบบออมทรัพย์พ่วงประกันชีวิต (2) ประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์ (3) ไทยประกันชีวิต (4) ประกันชีวิต AIA (5) ประกันชีวิต ธกส. (6) เมืองไทยประกันชีวิต (7) ประกันบ้านนายประกันชีวิตของธนาคารที่ทำธุรกรรม (8) ประกันอุบัติเหตุ (9) ประกันเพิ่มพูนทรัพย์สินเกษียณ (10) ประกันชีวิตตลอดชีพ และ (11) ประกันองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันชีวิตกับกลุ่มตัวอย่าง

การประกันชีวิต	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีประกันชีวิต	196	46.01
มีประกันชีวิต	230	53.99
รวม	426	รวม

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

4.3 สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ

(1) ตำแหน่งงานปัจจุบัน

จากการเก็บข้อมูล 436 ตัวอย่าง ถึงตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบอาชีพที่หลากหลายตำแหน่งงานและหลากหลายระดับ รายละเอียดดังนี้

1) ตำแหน่งพนักงานทั่วไป

(1) พนักงานเอกชน (2) พนักงานทั่วไป (3) พนักงานขาย (4) พนักงานฝ่ายผลิต (5) พนักงานขับรถส่งของ (6) พนักงานส่งเอกสาร (7) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบูโร (8) พนักงานประสานงานฝ่ายขาย (9) พนักงานจัดซื้อทรัพย์สินและสัญญา (10) พนักงานเภสัชกรรม (11) ช่างซ่อมนาฬิกา (12) พนักงานบัญชี (13) พยาบาล (14) พนักงานผู้ช่วยพยาบาล (15) พี่เลี้ยงเด็ก (16) แม่บ้าน (17) พนักงานร้านค้าปลีก (18) พนักงานธุรการ (19) ข้าราชการครู (20) อาจารย์ (21) บรรณารักษ์ (22) พนักงานธนาคารเจ้าหน้าที่ชำนาญการอาวุโส (23) พนักงานเจ้าหน้าที่ชำนาญการ (24) เจ้าหน้าที่นโยบายและแผน (25) วิศวกร (26) พนักงานมหาวิทยาลัย (27) นักวิชาการสาธารณสุข (28) นักวิชาการที่ดิน (29) นักตรวจสอบบัญชี และ (30) พนักงานฝ่ายบุคคล

2) ตำแหน่งหัวหน้างาน

(1) หัวหน้างาน (2) หัวหน้าช่างไฟ (3) หัวหน้างานฝ่ายผลิต (4) หัวหน้าแม่บ้าน (5) หัวหน้าแพปลา (6) หัวหน้าการบริหารจัดการการขนส่ง (7) หัวหน้าแผนกฝึกอบรม (8) หัวหน้าผู้ช่วยทันตแพทย์ (9) หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

3) ตำแหน่งผู้จัดการ

(1) ผู้จัดการฝ่ายขาย (2) ผู้จัดการโรงงาน (3) ผู้จัดการหน่วยงาน (4) ผู้จัดการวางแผนการผลิต (5) ผู้จัดการอาวุโส (6) ผู้จัดการรับเหมาทำบ้าน (7) ผู้จัดการบัญชี (8) ผู้จัดการโครงการอาวุโส (9) ผู้จัดการโรงแรม

4) ตำแหน่งที่ปรึกษา

(1) ที่ปรึกษาฝ่ายบุคคล (2) ที่ปรึกษาด้านการเงิน (3) ที่ปรึกษาการขาย (4) ที่ปรึกษากรรมการผู้จัดการ

5) ตำแหน่งผู้บริหาร

- (1) ผู้บริหารสูงสุดทางด้านการเงินของหน่วยงาน (2) ผู้บริหารฝ่ายขาย (3) รองผู้บริหาร (PB)
(4) ผู้ช่วยผู้บริหาร

(2) อายุงานในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า อายุงานในการปฏิบัติงานหน่วยงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 0-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 19.25 2) อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 6-10 ปี ร้อยละ 18.08 และ 3) อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 16-20 ปี ร้อยละ 13.85 โดยอายุงานในการปฏิบัติงานหน่วยงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 11-15 ปี และอายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 30 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 12.44 เท่ากัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานในการปฏิบัติงานหน่วยงานปัจจุบันกับกลุ่มตัวอย่าง

อายุงานในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 0-5 ปี	82	19.25
อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 6-10 ปี	77	18.08
อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 11-15 ปี	53	12.44
อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 16-20 ปี	59	13.85
อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 21-25 ปี	47	11.03
อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 26-30 ปี	55	12.91
อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 30 ปีขึ้นไป	53	12.44
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(3) อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบันที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 0-5 ปี ร้อยละ 33.57 และอายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบันที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 11-15 ปี ร้อยละ 12.44 รายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบันกับกลุ่มตัวอย่าง

อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 0-5 ปี	143	33.57
อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 6-10 ปี	130	30.52

อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
อายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 11-15 ปี	53	12.44
ไม่มีกำหนดการเกษียณ	100	23.47
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(4) ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 53.05 และระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 9.39 รายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่งงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	226	53.05
ระดับบัญชาการ	85	19.95
ผู้บริหารระดับกลาง	75	17.61
ผู้บริหารระดับสูง	40	9.39
รวม	426	100.00

(5) การกำหนดอายุเกษียณของหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การกำหนดอายุเกษียณของหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ พนักงานเกษียณอายุตอน 60 ปี ร้อยละ 70.89 และการกำหนดอายุเกษียณของหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ พนักงานเกษียณอายุตอน 50 ปี ร้อยละ 1.64 โดยข้อคำตอบอื่น ๆ ในการกำหนดอายุเกษียณของหน่วยงาน ได้แก่ ไม่มีกำหนดอายุเกษียณหน่วยงานเกษียณอายุที่ 55 ปีแต่สามารถทำงานต่อได้ถึงอายุ 60 ปี และการทำงานไปเรื่อย ๆ จนร่างกายไม่สามารถทำไหว เป็นต้น รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดอายุเกษียณของหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดอายุเกษียณของหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
พนักงานเกษียณอายุตอน 50 ปี	7	1.64
พนักงานเกษียณอายุตอน 55 ปี	50	11.74
พนักงานเกษียณอายุตอน 60 ปี	302	70.89
อื่น ๆ	67	15.73
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

4.3.1 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งสิ้น 19 หน่วยงาน พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานควรเริ่มสร้างความตระหนักรู้เรื่องตั้งแต่พนักงานอายุ 45 ปี หรือมีอายุงาน 15 ปีก่อนถึงเพดานอายุการเกษียณในหน่วยงานนั้น ๆ เพราะหากดำเนินการเตรียมความพร้อมการเกษียณเพียงแค่ 3-5 ปีก่อนการเกษียณเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ไม่เพียงพอสำหรับพนักงานในการเตรียมความพร้อมการเกษียณในด้านการเงิน ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดการหนี้สิน และระยะเวลาในการออมเงินเพื่อเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ

(1) พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินแยกตามรายพฤติกรรม ดังนี้

1) พฤติกรรมการแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้เมื่อเกษียณ กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 38.26 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้เมื่อเกษียณอยู่ที่ 2.92 กล่าวคือ มีความพร้อมน้อย

2) พฤติกรรมการแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยเมื่อเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 33.33 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยเมื่อเกษียณอายุ อยู่ที่ 2.91 กล่าวคือ มีความพร้อมน้อย

3) พฤติกรรมการแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนให้ครอบครัว กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 38.03 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนให้ครอบครัว อยู่ที่ 3.08 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

4) พฤติกรรมการจัดการหนี้สินที่ตนเองมีก่อนเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 31.22 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการจัดการหนี้สินที่ตนเองมีก่อนเกษียณอายุ อยู่ที่ 3.42 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

5) พฤติกรรมการทำบัญชีการเงิน สํารวจสภาพการเงิน รวมทั้งหนี้สินอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 29.11 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำบัญชีการเงิน สํารวจสภาพการเงิน รวมทั้งหนี้สินอยู่เสมอ อยู่ที่ 2.81 กล่าวคือ มีความพร้อมน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงินของพนักงาน

พฤติกรรมการเตรียมความพร้อม การเกษียณอายุด้านการเงิน	ร้อยละ (จำนวน)					ค่าเฉลี่ย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	
การเตรียมความพร้อมเกษียณอายุด้านการเงิน						
การแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ เมื่อเกษียณ	16.67 (71)	15.02 (64)	38.26 (163)	19.25 (82)	10.80 (46)	2.92
การแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ใน ยามเจ็บป่วยเมื่อเกษียณอายุ	15.73 (67)	19.48 (83)	33.33 (142)	20.89 (89)	10.56 (45)	2.91
การแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนให้ ครอบครัว	11.27 (48)	15.73 (67)	38.03 (162)	23.00 (98)	11.97 (51)	3.08
การจัดการหนี้สินที่ตนเองมีก่อน เกษียณอายุ	7.28 (31)	14.08 (60)	31.22 (133)	24.18 (103)	23.24 (99)	3.42
การทำบัญชีการเงิน สํารวจสภาพ การเงิน รวมทั้งหนี้สินอยู่เสมอ	20.19 (86)	20.43 (87)	29.11 (124)	18.54 (79)	11.74 (50)	2.81

หมายเหตุ: จำนวนตัวหนา คือจำนวนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด และค่าเฉลี่ยคือ ค่าเฉลี่ยคะแนนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.22 จะเห็นได้ว่า การจัดการหนี้สินที่ตัวเองมีก่อนการเกษียณอายุ คือข้อคำตอบที่กลุ่มตัวอย่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนาแบบกลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณว่า พนักงานเตรียมเกษียณทุกคนจะพยายามจัดการหนี้สินที่ตนเองมีอยู่ให้หมดก่อนที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถเก็บออมและใช้เงินสำหรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องแบ่งเงินส่วนหนึ่งไว้จ่ายหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่ายที่ตนเองมี

(2) พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านร่างกาย

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินแยกตามรายพฤติกรรม ดังนี้

1) พฤติกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมมากที่สุด ร้อยละ 35.92 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ที่ 3.61 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

2) พฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 35.45 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย อยู่ที่ 3.02 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

3) พฤติกรรมการรับประทานอาหารถูกโภชนาการและเหมาะสมกับวัย กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 43.43 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการรับประทานอาหารถูกโภชนาการและเหมาะสมกับวัย อยู่ที่ 3.30 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

4) พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมมาก ร้อยละ 32.63 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง อยู่ที่ 3.56 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

5) พฤติกรรมการพบแพทย์และกินยาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมมากที่สุด ร้อยละ 30.05 และค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการพบแพทย์และกินยาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย อยู่ที่ 3.64 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านร่างกายของพนักงาน

พฤติกรรมการเตรียมความพร้อม การเกษียณอายุด้านร่างกาย	ร้อยละ (จำนวน)					
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย
การตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง	10.33 (44)	11.27 (48)	21.13 (90)	21.36 (91)	35.92 (153)	3.61
การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและ เหมาะสมกับสภาพร่างกาย	10.56 (45)	20.89 (89)	35.45 (151)	21.83 (93)	11.27 (48)	3.02
การรับประทานอาหารถูกโภชนาการ และเหมาะสมกับวัย	3.05 (13)	14.32 (61)	43.43 (185)	27.46 (117)	11.74 (50)	3.30
การหลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรม เสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง	4.23 (18)	12.21 (52)	28.64 (122)	32.63 (139)	22.30 (95)	3.56
การพบแพทย์และกินยาอย่าง สม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือ ยามเจ็บป่วย	7.98 (34)	8.69 (37)	24.65 (105)	28.64 (122)	30.05 (128)	3.64

หมายเหตุ: จำนวนตัวหนา คือ จำนวนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด และค่าเฉลี่ยคือ ค่าเฉลี่ยคะแนนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

จากตารางที่ 4.23 จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของทุกคำตอบอยู่ในเกณฑ์มีความพร้อมปานกลางในทุกคำตอบ ซึ่งค่าเฉลี่ยมีจำนวนสูงกว่าการเตรียมความพร้อมด้านการเงินและด้านจิตใจ โดยเฉพาะข้อคำตอบการพบแพทย์และกินยาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.64 โดยสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนาแบบกลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณว่า พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านร่างกายเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนตระหนักและให้ความสำคัญอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีสวัสดิการของภาคเอกชนที่จะให้สวัสดิการเรื่องสุขภาพเป็นหลักแก่พนักงาน ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ง่าย

(3) พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจแยกตามรายพฤติกรรม ดังนี้

1) พฤติกรรมการฝึกตนเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เร็วขึ้น กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมมาก ร้อยละ 35.68 และค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

2) พฤติกรรมการฝึกลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยกิจกรรมยามว่างที่ตนชอบได้ดี กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 35.45 และค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง

3) พฤติกรรมวางแผนเป็นสมาชิกชมรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจเมื่อเกษียณอายุแล้ว กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 32.86 และค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.76 กล่าวคือ มีความพร้อมน้อย

4) พฤติกรรมวางแผนเป็นจิตอาสาหรือทำงานเพื่อสังคม หลังจากเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 28.17 และค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.80 กล่าวคือ มีความพร้อมน้อย

5) พฤติกรรมมีสัมพันธ์ที่ดีกับคนในครอบครัว มีกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมมากที่สุด ร้อยละ 33.33 และค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 กล่าวคือ มีความพร้อมปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงาน

พฤติกรรมการเตรียมความพร้อม การเกษียณอายุด้านจิตใจ	ร้อยละ (จำนวน)					
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย
การฝึกตนเองให้ยอมรับกับการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เร็วขึ้น	1.17 (5)	8.45 (36)	31.92 (136)	35.68 (152)	22.77 (97)	3.70
การฝึกลดความเครียด ความวิตก กังวลด้วยกิจกรรมยามว่างที่ตนชอบ ได้ดี	2.58 (11)	9.62 (41)	35.45 (151)	32.39 (138)	19.95 (85)	3.57

พฤติกรรมเตรียมความพร้อม การเกษียณอายุด้านจิตใจ	ร้อยละ (จำนวน)					
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย
การวางแผนเป็นสมาชิกชมรมหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจเมื่อ เกษียณอายุแล้ว	21.83 (93)	17.61 (75)	32.86 (140)	18.08 (77)	9.62 (41)	2.76
การวางแผนเป็นจิตอาสาหรือทำงาน เพื่อสังคม หลังจากเกษียณอายุ	21.13 (90)	19.01 (81)	28.17 (120)	21.60 (92)	10.09 (43)	2.80
การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนใน ครอบครัว มีกิจกรรมร่วมกับสมาชิก ในครอบครัวอยู่เสมอ	8 (1.88)	7.51 (32)	25.35 (108)	31.92 (136)	33.33 (142)	3.87

หมายเหตุ: จำนวนตัวหนา คือจำนวนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด และค่าเฉลี่ยคือ ค่าเฉลี่ยคะแนนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.24 จะเห็นได้ว่า การฝึกตนเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เร็วขึ้น เป็นข้อคำตอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนาแบบกลุ่ม พนักงานเตรียมเกษียณว่า การเตรียมสุขภาพจิตใจเกี่ยวกับการเกษียณเป็นภาระปัจเจกบุคคล ตัวพนักงานเตรียมเกษียณเองต้องตระหนักและเตรียมใจตัวเองกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะพนักงานที่มีระดับสูง หากต้องเปลี่ยนบทบาทจากหัวหน้าหรือผู้บริหารระดับสูง กลายเป็นคนเกษียณอายุที่ไม่ลู่ล่องในอาณัติ ไม่มีสิทธิพิเศษที่เคยได้รับจากตำแหน่งงาน คนนั้นจะสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้นได้มากแค่ไหน ซึ่งสิ่งสำคัญคือการปล่อยวาง โดยการปล่อยวางอาจไม่มีการฝึกจากหน่วยงานใดโดยตรง ต้องเป็นสิ่งที่พนักงานเตรียมเกษียณต้องฝึกเอง

4.3.2 ความพร้อมในการเกษียณอายุของพนักงานเตรียมเกษียณ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพร้อมในการเกษียณอายุที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ มีความพร้อมในการเกษียณอายุปานกลาง ร้อยละ 32.86 และความพร้อมในการเกษียณอายุที่กลุ่มตัวอย่างตอบน้อยที่สุดคือ มีความพร้อมในการเกษียณอายุน้อยที่สุด ร้อยละ 6.34 และค่าเฉลี่ยของความพร้อมในการเกษียณอายุจากทั้งหมด 426 ตัวอย่าง อยู่ที่ 2.86 คือ มีความพร้อมในการเกษียณอายุน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเกษียณอายุกับกลุ่มตัวอย่าง

ความพร้อมในการเกษียณอายุ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีความพร้อมเลย	52	12.21
มีความพร้อมน้อยที่สุด	27	6.34
มีความพร้อมน้อย	66	15.49
มีความพร้อมปานกลาง	140	32.86
มีความพร้อมมาก	64	15.02
มีความพร้อมมากที่สุด	77	18.08
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.25 หากเรียงลำดับความพร้อมในการเกษียณอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า (1) ความพร้อมในการเกษียณปานกลาง ร้อยละ 32.86 (2) ความพร้อมในการเกษียณมากที่สุด ร้อยละ 18.08 (3) ความพร้อมในการเกษียณน้อย ร้อยละ 15.49 (4) ความพร้อมในการเกษียณมาก ร้อยละ 15.02 (5) ไม่มีความพร้อมเลย ร้อยละ 12.21 และ (6) ความพร้อมในการเกษียณน้อยที่สุด ร้อยละ 6.34 ตามลำดับ

ความพร้อมในการเกษียณอายุของพนักงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพร้อมในการเกษียณอายุของพนักงานที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ 1) ไม่มีความพร้อมในการเกษียณอายุ ร้อยละ 30.05 2) ความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจ ร้อยละ 28.17 และ 3) ความพร้อมการเกษียณด้านร่างกาย ร้อยละ 23.24 รายละเอียดดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเกษียณอายุของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่าง

ความพร้อมในการเกษียณอายุด้านการเงิน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีความพร้อมในการเกษียณอายุ	128	30.05
ความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน	72	16.90
ความพร้อมการเกษียณด้านร่างกาย	99	23.24
ความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจ	120	28.17
อื่น ๆ	7	1.64
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.26 จะเห็นได้ว่า หากต้องระบุความพร้อมในการเกษียณอายุด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ ความพร้อมในการเกษียณด้านจิตใจเป็นคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด ร้อยละ 28.17 สอดคล้อง

กับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานเตรียมเกษียณว่า การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนสามารถเตรียมได้เอง โดยไม่ต้องรอรอกการหนุนเสริมจากภาครัฐ จึงเป็นสิ่งที่พร้อมมากที่สุดโดยการเริ่มต้นในการฝึกจิตใจตนเองให้ปล่อยวาง รู้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ได้มากที่สุด และการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน มีความพร้อมน้อยที่สุดจากทั้ง 3 ด้าน ร้อยละ 16.90 เนื่องจาก ความพร้อมด้านการเงินเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการหนุนเสริมจากหน่วยงานที่ทำงานเข้ามาช่วยเหลือ หรือต้องมีระดับเงินเดือนที่สูงจึงจะสามารถมีความพร้อมด้านการเงินได้

4.4 กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาครัฐกิจ

4.4.1 สวัสดิการได้รับตอนเกษียณอายุจากหน่วยงาน และภาครัฐ

(1) สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากสถานที่ทำงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากสถานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) ประกันสังคม ร้อยละ 54.23 2) ไม่ได้รับสวัสดิการตอนเกษียณอายุจากหน่วยงาน ร้อยละ 23.94 และ 3) การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 21.36 โดยสวัสดิการที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ระบุอื่น ๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) เงินรางวัลทำงานทศวรรษ (ทุกการครบรอบ 10 ปี) และแหล่งเงินกู้ของแต่ละหน่วยงาน ร้อยละ 4.93 รายละเอียดดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากสถานที่ทำงานกับกลุ่มตัวอย่าง

สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากสถานที่ทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่ได้รับสวัสดิการตอนเกษียณอายุจากหน่วยงาน	102	23.94
ประกันสังคม	231	54.23
เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล	91	21.36
ประกันกลุ่ม	49	11.50
การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	90	21.13
อื่น ๆ โปรดระบุ	21	4.93

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณ 19 หน่วยงาน พบว่า สวัสดิการของหน่วยงานเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณให้กับพนักงาน สามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) สวัสดิการเกี่ยวกับการออมเงิน (2) สวัสดิการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ และ (3) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพจิตใจ ซึ่งไม่ใช่ทุกหน่วยงานจะมีจุดประสงค์ในการออกนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณให้พนักงานเฉพาะเจาะจง แต่เป็นการออก

นโยบายและสวัสดิการหน่วยงานเพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน

สวัสดิการของหน่วยงานที่คณะผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์ทั้ง 19 หน่วยงาน พบว่า มีสวัสดิการหลัก ๆ ที่พนักงานทุกท่านได้รับเหมือนกันตามกฎหมาย ได้แก่ เงินชดเชยตามกฎหมายหลังการเกษียณอายุ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินจากผู้ประกันตนประกันสังคม ซึ่งนอกเหนือจากสวัสดิการหลักที่พนักงานได้รับตามกฎหมาย จะมีสวัสดิการที่น่าสนใจเกี่ยวกับการเตรียมเกษียณปลีกย่อยแตกต่างกันตามรายหน่วยงาน ดังนี้

1) สวัสดิการเกี่ยวกับการออมเงิน

หน่วยงานมีการเตรียมเกษียณให้พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุโดยการจัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศการให้ความรู้ที่พนักงานเตรียมเกษียณต้องได้รับหลังจากเกษียณอายุจากบริษัท (Final Pay) เกี่ยวกับเงินและสิทธิสวัสดิการจากหน่วยงานและรัฐบาล โดยจุดประสงค์หลักคือการให้ความรู้เรื่องการออมเงิน สิทธิประโยชน์การเงิน สหกรณ์หน่วยงาน สิทธิประโยชน์การแพทย์ สิทธิที่ต้องได้รับจากประกันสังคม การบริหารจัดการการเงิน เน้นย้ำให้พนักงานทุกคนออมเงินและลงทุนอย่างปลอดภัย เน้นการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund) รวมไปถึงการเสริมสร้างอาชีพหลังการเกษียณอายุ การขายของออนไลน์ และการสอนใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นกับผู้สูงอายุในการสร้างอาชีพ โดยหน่วยงานที่โดดเด่นด้านการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน ได้แก่ บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ธนาคารยูโอบี บริษัท โทมัส โพรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (โลตัส) และธนาคารกสิกรไทย เป็นต้น

2) สวัสดิการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ

หลายหน่วยงานในองค์กรภาคธุรกิจมีความตระหนักในเรื่องสังคมผู้สูงอายุ จึงการดำเนินการขยายอายุเกษียณเป็น 60 ปี ปัจจัยในการขยายอายุขึ้นอยู่กับสุขภาพของพนักงานเป็นสำคัญ และคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานในหน่วยงานเป็นหลัก หากพนักงานป่วยหนัก หน่วยงานไม่ทอดทิ้ง เลี้ยงชีพยันเสียชีวิต โดยการให้เงินเดือนจนเสียชีวิต ไม่ไล่ออกหรือเลิกจ้าง อีกทั้งสวัสดิการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งที่เกือบทุกบริษัทมีให้พนักงานอยู่แล้ว ในรูปแบบการประกันกลุ่ม ทั้งประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การใช้บริการคลินิกประจำบริษัทที่ถึงแม้พนักงานจะเกษียณอายุไปแล้วก็ยังสามารถเข้าใช้บริการได้ หน่วยงานที่โดดเด่นเรื่องการดูแลเรื่องร่างกายของพนักงานคือ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) และบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)

3) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพจิต

การเตรียมความพร้อมเรื่องสภาพจิตใจเป็นเรื่องสำคัญที่พนักงานเตรียมเกษียณหลายคนอาจมองข้าม และถูกทำให้เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล หลายหน่วยงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจหรือสุขภาพจิต เพราะมองว่าเป็นการจัดการของแต่ละบุคคล แต่ก็มีหลายหน่วยงานที่เล็งเห็นความสำคัญถึงการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้กับพนักงานเตรียมเกษียณ อาทิ เครือเบทาโกรจัดโครงการเติมสุขวัยเกษียณ และชมรมเพื่อนเก่าเบทาโกร ในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณ

และสร้างพื้นที่ให้พนักงานเตรียมเกษียณได้มีสังคมและเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกันต่อถึงแม้จะเกษียณจากหน่วยงานไปแล้ว เกิดการรวมกลุ่มผู้เกษียณอายุในกลุ่มไลน์ หรือโครงการเกษียณยังเกษม ดำเนินการโดยบริษัท สตาร์เพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) จัดตั้งศาลาธรรม สำหรับพนักงานที่ต้องการฝึกสงบจิตใจผ่านพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างความสุขระหว่างทำงานให้กับพนักงาน

(2) สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากภาครัฐ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากภาครัฐของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ 56.57 2) บำเหน็จ/บำนาญชราภาพจากประกันสังคม ร้อยละ 53.99 และ 3) บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า ร้อยละ 30.99 โดยสวัสดิการที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ อื่น ๆ ได้แก่ ไม่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ ไม่ทราบข้อมูลเรื่องสวัสดิการ และเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาเอง ร้อยละ 5.16 รายละเอียดดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากภาครัฐกับกลุ่มตัวอย่าง

สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากภาครัฐ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	241	56.57
บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า	132	30.99
บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ	52	12.21
บำเหน็จ/บำนาญชราภาพจากประกันสังคม	230	53.99
อื่น ๆ โปรดระบุ	22	5.16

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.28 จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่พนักงานเตรียมเกษียณได้รับตอนเกษียณอายุจากภาครัฐที่มีกลุ่มตัวอย่างตอบมากกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ (1) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ 56.57 ซึ่งเป็นสวัสดิการที่รัฐมีไว้เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุนับว่าเป็นอีกสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ภาครัฐจัดสรรไว้ให้กับผู้สูงอายุคือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพื่อเป็นเงินช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน โดยการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จะเป็นแบบขั้นบันไดตามช่วงอายุ โดยผู้สูงอายุจะได้รับเงินช่วยเหลือเป็นรายเดือนต่อเนื่องไปจนกว่าจะเสียชีวิต ซึ่งแบ่งได้ตามนี้ 1) ช่วงอายุ 60-69 ปี ได้รับเงิน 600 บาทต่อเดือน 2) ช่วงอายุ 70-79 ปี ได้รับเงิน 700 บาทต่อเดือน 3) ช่วงอายุ 80-89 ปี ได้รับเงิน 800 บาทต่อเดือน และ 4) ช่วงอายุ 90 ปีขึ้นไป ได้รับเงิน 1,000 บาท ต่อเดือน

(2) บำเหน็จ/บำนาญชราภาพจากประกันสังคม ร้อยละ 53.99 หรืออีกชื่อคือ เงินออมชราภาพ จะแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ เงินบำเหน็จ จ่ายเป็นก้อนใหญ่ครั้งเดียว สำหรับผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบไม่ถึง 180 เดือน หรือ 15 ปี กับ เงินบำนาญที่จะทยอยจ่ายเป็นรายเดือนไปตลอดชีวิต สำหรับผู้จ่ายสมทบมากกว่า 180 เดือน หรือ 15 ปี จะมีสิทธิรับบำนาญเท่ากับ 20% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายทรัพยากรบุคคล 19 หน่วยงาน เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากภาครัฐ ซึ่งหน่วยงานได้ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสวัสดิการภาครัฐที่ควรตอบสนอง

สังคมผู้สูงอายุและเอื้อให้ผู้สูงอายุได้มีการเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ ระบบประกันสังคมควรมีการออกแบบการออมเงินที่หลากหลายเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับผู้สูงอายุมากที่สุด กลไกของประกันสังคมต้องเอื้อให้คนมีการออมเงินมากขึ้น การส่งเงินสบทบด้วยตนเองอาจเป็นการลดทอนสวัสดิการรัฐ เป็นกลไกที่ทำให้คนหลายคนอาจจะไม่ยอมส่งเงินประกันต่อ เพราะผู้สูงอายุหลายคน อยากรับเงินบำเหน็จ มากกว่าเงินบำนาญ แต่มีการบังคับรับเงินบำนาญ ระบบประกันสังคมไม่สร้างทางเลือกที่หลากหลายให้ผู้ประกันตน หากมีการปรับแก้ในอนาคตจะดีขึ้น บำนาญเงินเกษียณ กรณีชราภาพ รัฐส่งน้อย ภาคเอกชนไม่ควรกำหนดเพดานในการส่งเงิน หากใครมีกำลังด้านการเงิน ในการส่งเงินต่อได้ จะได้ส่งเงินได้มากขึ้น มีเงินขั้นต่ำในการส่ง แต่ไม่ควรจะมีเงินขั้นสูงสุด

4.4.2 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานจากหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) ไม่มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุจากหน่วยงาน ร้อยละ 44.37 2) การให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องได้รับจากหน่วยงาน/รัฐ ร้อยละ 27.46 และ 3) การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน ร้อยละ 27.00 โดยสวัสดิการที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ อื่น ๆ คือ การเตรียมความพร้อมในด้านการเสริมสร้างธุรกิจที่เหมาะสมกับผู้เกษียณอายุ ร้อยละ 0.94 รายละเอียดดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานจากหน่วยงาน

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ของพนักงานจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุจากหน่วยงาน	189	44.37
การให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องได้รับจากหน่วยงาน/ รัฐ	117	27.46
การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน	115	27.00
การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพ	67	15.73
การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจ	49	11.50
อื่น ๆ โปรดระบุ	4	0.94

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.29 จะเห็นได้ว่า ไม่มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุจากหน่วยงาน ร้อยละ 44.37 เป็นคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ที่พบว่า หากเจาะถึงสวัสดิการสำหรับการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณจากหน่วยงานโดยตรงเลย หลายบริษัท ยังไม่มีการคิดถึงสวัสดิการนั้น เนื่องจากหลายหน่วยงานยังมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุในบริษัทน้อย จึงเน้นย้ำเรื่องสวัสดิการพนักงานสำหรับการใช้ชีวิตเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการเตรียมความพร้อมการเกษียณ แต่จะมีสวัสดิการที่ให้พนักงานโดยจุดมุ่งหวังคือเพื่อการออมเงิน การรักษาสุขภาพ การเตรียม

สุขภาพจิตใจ แต่ได้ผลประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณในทางอ้อม เห็นได้ชัดมากที่สุดคือสวัสดิการด้านการเงิน เพราะหากพนักงานมีสถานะการเงินที่คล่องตัว ไม่มีภาระหนี้สิน มีเงินออมเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ ก็จะทำให้พนักงานมีความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน

และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงานเกี่ยวกับกลไกการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณพบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะถูกผลักเป็นภาระของปัจเจก โดยจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่พนักงานหนึ่งคนควรเตรียมตัวการเกษียณอายุด้วยตัวเอง หน่วยงานไม่ได้วางแผนการเตรียมเกษียณให้กับพนักงานอย่างครบถ้วนและชัดเจนมากนัก โดยการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานแก่พนักงานเตรียมเกษียณอายุ ทุกหน่วยงานจะมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่พนักงาน นอกเหนือจากสวัสดิการเบื้องต้นที่พนักงานทุกท่านได้รับเหมือนกันตามกฎหมาย ได้แก่ เงินชดเชยตามกฎหมายหลังการเกษียณอายุ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินจากผู้ประกันตนประกันสังคม เป็นต้น โดยเสียงสะท้อนจากผู้บริหารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานพบว่า ระบบประกันสังคมควรมีการออกแบบการออมเงินที่หลากหลายเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับผู้สูงอายุมากที่สุด กลไกของประกันสังคมต้องเอื้อให้คนมีการออมเงินมากขึ้น และการส่งเงินสบทบด้วยตนเองในจำนวนมากอาจเป็นการลดทอนสวัสดิการรัฐ สิทธิประกันสังคมในปัจจุบันบังคับให้ผู้สูงอายุได้รับเงินหลังการเกษียณแบบเงินบำนาญ ซึ่งผู้สูงอายุหลายคน อยากรับเงินบำเหน็จ แต่มีการบังคับรับเงินบำนาญ ระบบประกันสังคมไม่สร้างทางเลือกที่หลากหลายให้ผู้ประกันตน หากมีการปรับแก้ในอนาคตจะดีขึ้น เป็นกลไกที่ทำให้คนหลายคนอาจจะไม่ยอมส่งเงินประกันต่อ

ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ไม่ควรกำหนดเพดานในการส่งเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อยู่ที่ 10% หากพนักงานคนใดมีกำลังด้านการเงิน สามารถส่งเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้มาก หน่วยงานก็จะสมทบทุนได้มากขึ้น ทำให้พนักงานมีเงินเก็บสำรองมากขึ้น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพควรมีเงินขั้นต่ำในการส่ง แต่ไม่ควรมีเงินขั้นสูงสุด เพราะจะเป็นการจำกัดศักยภาพการออมเงินของพนักงานในการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน

อีกทั้ง รัฐสวัสดิการที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนน้อย ทำให้กลไกครอบครัวของสังคมไทย ไม่เอื้อต่อการสืบพันธุ์ คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ทำให้คนไม่ยอมมีลูก เพราะลูกคือภาระค่าใช้จ่ายสูง รัฐต้องมองถึงปัญหาของคุณภาพชีวิตของประชาชน และตระหนักถึงสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น

4.4.3 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ ร้อยละ 35.68 2) อื่น ๆ ได้แก่ ได้รับเงินเดือนสูง เพื่อเป้าหมายในการออมเงินของพนักงาน กองทุนสวัสดิการหลังเกษียณที่หักจากเงินเดือน และเงินบำนาญจากหน่วยงาน เป็นต้น ร้อยละ 21.36 และ 3) การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ ร้อยละ 20.66 โดยการเตรียมความ

พร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงานมีคะแนนน้อยที่สุดคือ การฝึกอบรมทักษะอาชีพ ร้อยละ 10.33 รายละเอียดดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ด้านการเงินจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ	152	35.68
การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยง และเป้าหมายเกษียณ	77	18.08
การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ	74	17.37
การฝึกอบรมทักษะอาชีพ	44	10.33
การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ	88	20.66
อื่น ๆ โปรดระบุ	91	21.36

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน
จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ ร้อยละ 26.29 2) การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ ร้อยละ 25.59 และ 3) การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ ร้อยละ 17.14 รายละเอียดดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน ที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ	112	26.29
การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยง และเป้าหมายเกษียณ	64	15.02
การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ	73	17.14

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน ที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
การฝึกอบรมทักษะอาชีพ	40	9.39
การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ	109	25.59
อื่น ๆ โปรดระบุ	28	6.57

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.30 และ ตารางที่ 4.31 จะเห็นได้ว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงาน และการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงานที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน มีกลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดในข้อเดียวกันคือ การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ ทำให้เห็นว่าการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงินให้แก่พนักงานจากบริษัทตอบสนองความต้องการของพนักงานเตรียมเกษียณแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานเตรียมเกษียณว่า การออมคือหัวใจสำคัญของความพร้อมด้านการเงิน หากมีเงินออมที่เพียงพอต่อเป้าหมายการเกษียณอายุจะทำให้ผู้สูงอายุเกษียณอายุไปอย่างมีคุณภาพ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงินให้พนักงาน ส่วนมากจะจัด ในรูปแบบการเสวนาและการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการออม โดยเนื้อหาในการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องการออมทรัพย์เพื่อสะสมทรัพย์ การสร้างโอกาสการเติบโตทางการเงิน การลงทุนที่เหมาะสมกับผู้เกษียณอายุ การเล่นหุ้น การซื้อสลากออมทรัพย์ เป็นต้น โดยทางหน่วยงานจะจัดการเสวนาและการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานใกล้เกษียณอายุโดยเฉพาะ โดยการเชิญวิทยากรจากธนาคารหรือสถาบันการเงินที่เป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกันมาให้ความรู้กับพนักงานในองค์กร

จากการศึกษาของคณะผู้วิจัย พบว่า หน่วยงานจัดการอบรมการเตรียมความพร้อมด้านเงินสำหรับพนักงานเตรียมเกษียณโดยเฉพาะ ได้แก่ หน่วยงาน ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด ที่จะดำเนินการจัดการปัจฉิมนิเทศให้กับพนักงานที่จะเกษียณอายุใน 1-2 ปี ได้เข้าร่วมรับความรู้เกี่ยวกับการออมเงินและสิทธิสวัสดิการผู้สูงอายุที่ต้องได้รับจากรัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการออมเงินให้กับพนักงานทุกคนอยู่ตลอด แต่ไม่ได้ดำเนินการเฉพาะกลุ่มพนักงานที่เตรียมเกษียณเท่านั้น

เสียงสะท้อนจากผู้บริหารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน พบว่า ประเทศไทยควรมีการเพิ่มโครงสร้างการเรียนรู้เรื่องการลงทุนมากขึ้น ทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการสอนเรื่องสิทธิการออมเงิน และระบบออมเงินให้กับประชาชนมากขึ้น เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้เบื้องต้นการออมสอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงาน ซึ่งทุกคนต้องเกษียณอายุในการทำงาน

4.4.4 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) การตรวจ

สุขภาพประจำปี ร้อยละ 60.09 2) การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและหน่วยงาน ร้อยละ 25.82 และ 3) การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ ร้อยละ 16.67 โดยการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงานที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ ร้อยละ 12.21 รายละเอียดดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ด้านสุขภาพจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
การตรวจสุขภาพประจำปี	256	60.09
การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและหน่วยงาน	110	25.82
การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ	71	16.67
การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ	52	12.21
อื่น ๆ โปรดระบุ	56	13.15

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) การตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 31.46 2) การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและหน่วยงาน ร้อยละ 26.06 และ 3) การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ ร้อยละ 19.01 รายละเอียดดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพ ที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
การตรวจสุขภาพประจำปี	134	31.46
การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและหน่วยงาน	111	26.06
การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ	81	19.01
การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ	69	16.20

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพ ที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
อื่น ๆ โปรดระบุ	31	7.28

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.32 และ ตารางที่ 4.33 จะเห็นได้ว่าการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงาน และการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงานที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน มีกลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดในช่วงเดียวกันคือ การตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านสุขภาพให้แก่พนักงานจากบริษัทตอบสนองความต้องการของพนักงานเตรียมเกษียณแล้ว

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านร่างกายที่หน่วยงานหนุนเสริมพนักงานเตรียมเกษียณ ในรูปแบบการให้องค์ความรู้ในการดูแลตัวเอง โรคภัยที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ การทานอาหารที่มีประโยชน์ เป็นต้น โดยพบว่า มีเพียง บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด ที่มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านร่างกายให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณในงานปัจจุบันพิเศษพนักงาน ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ ไม่มีการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายให้พนักงานเตรียมเกษียณ โดยเฉพาะแต่พบว่ามีกระบวนการตรวจร่างกายประจำปีโดยสามารถใช้สิทธิสวัสดิการของพนักงานให้แก่พนักงานทุกคนอยู่แล้ว ไม่ได้เจาะจงสำหรับพนักงานที่จะเกษียณอายุ

4.4.5 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ ร้อยละ 30.05 2) อื่น ๆ คือ ไม่มีการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ ร้อยละ 28.87 และ 3) การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ ร้อยละ 21.13 โดยการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงานที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ ร้อยละ 13.62 รายละเอียดดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ด้านจิตใจจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ	128	30.05

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ด้านจิตใจจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ	58	13.62
การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ	90	21.13
การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ เป็นต้น	81	19.01
อื่น ๆ โปรดระบุ	123	28.87

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจที่ควรเพิ่มเติมเร่งด่วนจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ ร้อยละ 31.46 2) การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ ร้อยละ 23.94 และ 3) การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ ร้อยละ 19.25 รายละเอียดดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจที่ควรเพิ่มเติมเร่งด่วนจากหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจ ที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ	134	31.46
สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ	77	18.08
การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ	82	19.25
การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ เป็นต้น	102	23.94
อื่น ๆ โปรดระบุ	31	7.28

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.34 และ ตารางที่ 4.35 จะเห็นได้ว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงาน และการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงานที่ควรเพิ่มเติมอย่าง

เร่งด่วนจากหน่วยงาน มีกลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดข้อเดียวกันคือ การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อม การเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ ทำให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจ ให้แก่พนักงานจากบริษัทตอบสนองความต้องการของพนักงานเตรียมเกษียณแล้ว และสิ่งที่น่าสนใจคือ หน่วยงานควรเพิ่มเติมการสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ เป็นต้น เนื่องจากเป็นความต้องการอันดับ 2 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ด้านจิตใจที่ควรเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนจากหน่วยงาน และสามารถทำได้เลยโดยไม่ต้องใช้งบประมาณอะไรมาก แต่ผลลัพธ์คือ การสร้างสุขภาพใจและพื้นที่ให้กับพนักงานเตรียมเกษียณได้มีพื้นที่ในการสื่อสารกับคนกลุ่มวัยเดียวกัน และรู้สึกไม่ห่างเหินจากบริษัทที่ตนทำงานมาในระยะเวลาอันยาวนาน

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 19 หน่วยงาน พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจ ในรูปแบบการให้อำนาจความรู้ในรับมือกับจิตใจตนเอง ทำอย่างไรเมื่อรู้สึกเศร้า ทำอย่างไรเมื่อรู้สึกตนเองไร้ค่าเมื่อไม่ได้ทำงาน โดยพบว่ามีเพียง บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด ที่มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณในงานปัจฉิมนิเทศพนักงานเท่านั้น นอกเหนือจากนั้นจะเป็นรูปแบบสวัสดิการการพบจิตแพทย์ฟรี หรือ Hot line สายตรงกับนักจิตวิทยา โดยเป็นสวัสดิการของพนักงานทุกคนในหน่วยงาน แต่พบว่ามีรูปแบบการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจที่พนักงานดำเนินการทำกันเอง ได้แก่ การจัดตั้งชมรมกลุ่มผู้เกษียณอายุของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายและสังคมให้กับพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุหรือเกษียณอายุไปแล้วได้รวมตัวกัน พุดคุยกัน และมีกินเลี้ยงประจำปีอยู่เสมอ โดยจะสื่อสารกันผ่านกลุ่มไลน์ จากการศึกษาหน่วยงานเอกชนพบว่า มีการรวมกลุ่มของพนักงานเกษียณอายุ 2 หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด ที่เกิดการรวมกลุ่มเอง และเครือข่ายโทรที่กลุ่มพนักงานเกษียณอายุมีจุดเริ่มต้นจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล

โดยการเตรียมความพร้อมการเกษียณที่หน่วยงานจัดทำให้พนักงานเป็นการเตรียมเกษียณในช่วง 5 ปีก่อนการเกษียณเท่านั้น ซึ่งเสียงสะท้อนจากพนักงานเกษียณกล่าวว่าควรมีการเตรียมเกษียณ 8 ปีหรือมากกว่า 8 ปีก่อนเกษียณอายุ จะเห็นผลมากกว่า เพราะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยเฉพาะเรื่องของการออมเงิน

4.4.6 การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ ไม่มีการเตรียมพร้อมการเกษียณอายุด้านอื่นเพิ่มเติมจากหน่วยงาน ร้อยละ 53.05 และมี การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านอื่นเพิ่มเติมจากหน่วยงาน ร้อยละ 46.95

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหน่วยงานกับกลุ่มตัวอย่าง

การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีการเตรียมพร้อมการเกษียณอายุด้านอื่นเพิ่มเติมจากหน่วยงาน	226	53.05
มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านอื่นเพิ่มเติมจากหน่วยงาน	200	46.95

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.36 จะเห็นได้ว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านอื่นเพิ่มเติมจากหน่วยงาน ร้อยละ 46.95 ที่เป็นการเตรียมเกษียณจากหน่วยงานในด้านอื่น นอกเหนือจากการเตรียมเกษียณด้านการเงิน ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยรายละเอียดการเตรียมความพร้อมเพิ่มเติมจากหน่วยงาน ดังนี้ การเตรียมความพร้อมเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการใช้ชีวิตประจำวันและการสร้างอาชีพ การสร้างโอกาสงานที่รองรับสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ การอบรมอาชีพที่ทำได้หลังเกษียณ การให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการที่จะได้รับทั้งจากหน่วยงานและภาครัฐ การใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุอย่างมีประสิทธิภาพ การอยู่ร่วมกับครอบครัวอย่างมีความสุขหลังเกษียณอายุ การจัดตั้งกองทุนหรือเงินทุนสมทบเงินออมเพื่อการเกษียณอายุ เป็นต้น

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 19 หน่วยงาน พบว่า มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณของหน่วยงานที่สร้างผลประโยชน์แก่หน่วยงาน กล่าวคือ หลายหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมการเตรียมเกษียณที่สร้างผลประโยชน์แก่หน่วยงาน อาทิ การจัดการความรู้ (Knowledge Management หรือ KM) โดยหน่วยงานจะเลือกพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีก่อนเกษียณอายุมาทำกระบวนการถอดการเรียนรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และการ Train the trainer ที่จะช่วยเพิ่มความรู้ที่ถูกต้องและพัฒนาทักษะของการเป็นวิทยากรในการวางแผนการสอน การถ่ายทอดประสบการณ์ของพนักงานระดับสูงก่อนที่จะเกษียณอายุให้กับพนักงานที่ต้องดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั้งสองกระบวนการเป็นกระบวนการที่หลายหน่วยงานเอกชนนิยมใช้ในการพัฒนาองค์กรและทำอยู่ประจำทุกปีอยู่แล้ว โดย บริษัท ที ลิซซิ่ง จำกัด และ โรงแรม อมารี ดอนเมืองแอร์พอร์ต กรุงเทพฯ เป็น 2 หน่วยงานที่ใช้กระบวนการเหล่านี้เตรียมความพร้อมการเกษียณของหน่วยงานที่สร้างผลประโยชน์แก่หน่วยงาน

4.4.7 ทักษะที่จำเป็นต่อการเกษียณอายุของพนักงาน

ทักษะที่จำเป็นต่อการเกษียณอายุพนักงานคือ ทักษะด้านการเงิน เป็นสิ่งสำคัญที่สุด แต่น้อยหน่วยงานที่มีการเตรียมความพร้อมด้านการเงินให้พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ อาทิ รูปแบบการออมสะสมทรัพย์หลากหลายรูปแบบ การเล่นหุ้น การซื้อสลากออมสิน ซึ่งหลายหน่วยงานมีการให้ความรู้ด้านการเงินแก่พนักงานในด้านการออมเงิน รวมทั้งสิทธิสวัสดิการที่พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุต้องรับรู้ นอกเหนือไปจากสวัสดิการที่หน่วยงานมีให้ เช่น สหกรณ์หน่วยงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น แต่หลายหน่วยงานไม่ได้มีการให้ความรู้ด้านการเงินเลย ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมของพนักงานรายบุคคลว่าจะให้ความสำคัญกับการออมเงินเพื่อใช้หลังเกษียณอย่างไร

4.5 มุมมองและทัศนคติขององค์กรภาคธุรกิจต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

4.5.1 มุมมองและทัศนคติของหน่วยงานต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า ความคุ้มค่าในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุของหน่วยงานเอกชน ในมุมมองของฝ่ายทรัพยากรบุคคลคือ พนักงานผู้สูงอายุมีประสบการณ์การทำงานสูง สามารถรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี ด้วยประสบการณ์การทำงานหลายสิบปีทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเชื่อมั่นว่าพนักงานผู้สูงอายุ สามารถทำงานเป็น มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้แก่พนักงานคนอื่นได้เป็นอย่างดี ศักยภาพการทำงานผู้สูงอายุไม่แตกต่างจากพนักงานทั่วไป โดยศักยภาพของการทำงานผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ในพื้นที่ที่ใช้ประสบการณ์ได้เต็มที่ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลพยายามเลือกตำแหน่งการสร้างมูลค่าให้ผู้สูงอายุมากที่สุด หากมองในแง่ของความคุ้มค่าในการจ้างงาน การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุเกิดความคุ้มค่าแน่นอน เพราะหน่วยงานจ่ายเพียงค่าจ้างที่จ้างพนักงานผู้สูงอายุ ไม่ต้องจ่ายสวัสดิการเพิ่มเติม เพราะลักษณะสัญญาเป็นสัญญาจ้างรายปี

(1) ทักษะในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทักษะในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก (1) ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ร้อยละ 53.29 (2) ทักษะด้านเทคโนโลยี ร้อยละ 39.20 และ (3) ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ ร้อยละ 32.63 รายละเอียดดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ทักษะในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการกับกลุ่มตัวอย่าง

ทักษะในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ ที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ทักษะด้านเทคโนโลยี	167	39.20
ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ	139	32.63

ทักษะในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ ที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้	227	53.29
ทักษะด้านงานงานขาย	49	11.50
ทักษะด้านงานบริการลูกค้า	80	18.78
ทักษะด้านงานการบัญชีและการเงิน	61	14.32
ทักษะด้านการลงทุน	49	11.50
อื่น ๆ โปรดระบุ	16	3.76
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

(2) ทักษะของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการมากที่สุด

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทักษะในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก (1) ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ร้อยละ 40.85 (2) ทักษะด้านเทคโนโลยี ร้อยละ 21.60 และ (3) ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ ร้อยละ 11.74 รายละเอียดดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ทักษะของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการมากที่สุด

ทักษะของพนักงานผู้สูงอายุ ที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังมองหา	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ทักษะด้านเทคโนโลยี	92	21.60
ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ	50	11.74
ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้	174	40.85
ทักษะด้านงานงานขาย	19	4.46
ทักษะด้านงานบริการลูกค้า	30	7.04
ทักษะด้านงานการบัญชีและการเงิน	16	3.76
ทักษะด้านการลงทุน	22	5.16
อื่น ๆ โปรดระบุ	23	5.40
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.38 จะเห็นได้ ทักษะในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการ 3 อันดับแรก และทักษะของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรก เป็นข้อคำตอบเดียวกันคือ (1) ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ (2) ทักษะด้านเทคโนโลยี และ (3) ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ ดังนั้นหากพนักงานเตรียมเกษียณต้องการหา

เสริมหรือสร้างโอกาสงานในอนาคตควรเพิ่มพูนทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ เพื่อสร้างโอกาสให้ตนเองในตลาดแรงงานต่อไป

4.5.2 นโยบายหน่วยงานในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุจะประสบความสำเร็จสิ่งสำคัญคือ นโยบายของหน่วยงาน หากหน่วยงานที่มีนโยบายโดดเด่นในการสร้างโอกาสงานให้กับผู้สูงอายุ ก็จะดำเนินการเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างโดดเด่น เช่น บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด โครงการ “ยังสามารถ” จ้างงานผู้สูงอายุประจำตัวทุกสาขา เป้าหมายการจ้างงานจำนวน 100 คนในปี 2564 และบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (โลตัส) ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุสูงสุด และเกิดการจ้างงานผู้สูงอายุทั่วประเทศไทย

หน่วยงานภาครัฐสามารถเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานร่วมให้เกิดการจ้างงานหรือการฝึกงานระหว่างผู้สูงอายุและหน่วยงานเอกชนได้ เช่น กรมจัดหางานหรือสถาบันการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันทั้งสองฝ่าย แต่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเภทธุรกิจของแต่ละหน่วยงาน อาทิ ธุรกิจประเภทงานบริการ โรงแรมอาเรียตตอนเมืองรับการฝึกงานบุคคลอายุ 45 ปี เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างพนักงานและโรงแรม พนักงานต้องการเรียนรู้ระบบการทำงาน โรงแรมได้องค์ความรู้การทำอาหารไทยจากพนักงาน

4.5.3 นโยบายสนับสนุนจากภาครัฐและแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุของหน่วยงานคือ หน่วยงานทำการวิเคราะห์ศักยภาพการทำงานของพนักงานแต่ละช่วงวัยพบว่า พนักงานกลุ่มผู้สูงอายุมีศักยภาพในการทำงานสูง มีความซื่อตรงในองค์กร อีกทั้งมีนโยบายการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุของภาครัฐที่สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานที่ต้องการสร้างโอกาสงานให้กับคนทุกกลุ่ม เลย์ริเริ่มโครงการการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ การทำ MOU การจ้างงานผู้สูงอายุกับกระทรวงแรงงานช่วยให้แนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุแข็งแรงขึ้น เกิดเครือข่ายการทำงานของหน่วยงานที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ภาครัฐไม่ได้สนับสนุนให้เกิดการจ้างงานได้จริง อาทิ การใช้ฐานข้อมูลผู้สมัครงานผู้สูงอายุใน Smart Job Center ที่ไม่สามารถใช้งานได้จริง ทำให้หน่วยงานไม่ได้พนักงานจากฐานข้อมูลจากภาครัฐ หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงานคือหน่วยงานที่ดำเนินการหาข้อมูลพนักงานผู้สูงอายุเอง ดำเนินการประชาสัมพันธ์การจ้างงานผู้สูงอายุเอง ดังนั้นการผลักดันนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุโดยหน่วยงานทำให้เกิดการจ้างงานจริงมากกว่าการผลักดันโดยภาครัฐ

4.6 โอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาครัฐกิจ

4.6.1 ทักษะงานของผู้สูงอายุที่สำคัญสำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ทักษะงานที่ต้องเติมเต็มเพื่อสร้างโอกาสงานในอนาคต ร้อยละ 82.63 ได้แก่ การ

ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญที่ตนเองมีให้กับคนอื่นได้ การทำงานฝีมือเพื่อสร้างโอกาสงานในอนาคต ความรู้เรื่องกองทุนที่เหมาะสมกับผู้เกษียณอายุ การสอนอาชีพที่เป็นที่ต้องการในตลาดให้กับพนักงานที่กำลังจะเกษียณ การเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยี การเพิ่มพูนความรู้ให้ทันสมัยขึ้นกว่าเดิม รู้ทันสื่อออนไลน์ การฝึกทักษะภาษาต่างประเทศ ในการไปใช้ในงานบริการ ทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์การให้บริการลูกค้า ด้านการเกษตรกรรมน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ เป็นต้น และไม่มีทักษะงานของผู้สูงอายุที่สำคัญ และต้องเติมเต็ม สำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต ร้อยละ 17.37

การเพิ่มพูนทักษะงานของผู้สูงอายุสำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้สูงอายุมีการเตรียมตัวศึกษา ค้นคว้าและเพิ่มพูนทักษะงานของผู้สูงอายุสำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคตร้อยละ 58.45 ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องใช้ในปัจจุบัน การศึกษาเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน การฝึกทักษะงานอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อสร้างโอกาสงานให้ตนเองมากขึ้น การศึกษาการทำธุรกิจผ่านช่องทางออนไลน์ การปรับตัวในการทำงานกับคนรุ่นใหม่ในกรณีที่ต้องทำงานต่อหลังเกษียณอายุ การสื่อสารภาษาอังกฤษเพิ่มเติม ด้านการลงทุนที่เหมาะสมและไม่มีความเสี่ยงสำหรับผู้เกษียณอายุ เป็นต้น และไม่ได้เตรียมตัวศึกษา ค้นคว้าและเพิ่มพูนทักษะงานของผู้สูงอายุสำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคตร้อยละ ร้อยละ 41.55

4.6.2 ช่องทางในการหางานของพนักงานผู้สูงอายุ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ระบบ Smart Job Center (ระบบการจัดหางานสำหรับผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้าง) ของกรมการจัดหางานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 3 อันดับแรก 1) ไม่รู้จักระบบ Smart Job Center ร้อยละ 72.30 2) รู้จัก แต่ไม่เคยใช้ระบบ Smart Job Center ร้อยละ 22.07 และ 3) รู้จักและเคยใช้ระบบ Smart Job Center ร้อยละ 5.63 รายละเอียดดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงความสัมพันธ์ระบบ Smart Job กับกลุ่มตัวอย่าง

ระบบ Smart Job Center (ระบบการจัดหางานสำหรับผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้าง)	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
รู้จักและเคยใช้ระบบ Smart Job Center	24	5.63
รู้จัก แต่ไม่เคยใช้ระบบ Smart Job Center	94	22.07
ไม่รู้จักระบบ Smart Job Center	308	72.30
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.39 จะเห็นได้ว่า ร้อยละ 72.30 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ไม่รู้จักระบบ Smart Job Center ซึ่งเป็นระบบการจัดหางานสำหรับผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้าง ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยจากการสัมภาษณ์กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ระบบ Smart Job center เป็นสื่อกลางในการหางานของคนที่ต้องการหางาน และสื่อกลางที่บริษัทต้องการหาคนทำงาน ก็ ซึ่งภายในเว็บไซต์

smartjob.doe.go.th จะมีตำแหน่งงานว่างทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีหมวดหมู่เฉพาะในการหาตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ และหาตำแหน่งงานสำหรับผู้พิการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งานยิ่งขึ้น รวมถึงมีข้อมูลข่าวสารปฏิทินนัดพบแรงงานด้วย ซึ่งหลังจากการลงนาม MOU การจ้างงานผู้สูงอายุ ระบบ Smart Job Center จะเป็นแหล่งข้อมูลประวัติผู้สูงอายุที่ต้องการหางานให้กับหน่วยงานภาคเอกชนได้เลือกคนไปทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่กำลังมองหา

โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทที่ทำ MOU การจ้างงานกับภาครัฐ พบว่า ระบบ Smart Job Center ยังทำงานในการเป็นสื่อกลางด้านการหาบุคลากรที่เหมาะสม โดยเฉพาะพนักงานผู้สูงอายุที่ประวัติพนักงานผู้สูงอายุไม่ตรงตามตำแหน่งและประเภทธุรกิจของหน่วยงาน หากระบบ Smart Job Center สามารถพัฒนาให้หน่วยงานสามารถเลือกคนได้ตามคุณสมบัติที่ต้องการ และตรงประเภทธุรกิจที่เหมาะสม จะทำให้เกิดการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น

4.6.3 รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานผู้สูงอายุที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดคือ การทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน ร้อยละ 33.10 และตอบน้อยที่สุดคือ การทำงานตามระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน (Contract) ร้อยละ 7.04 รายละเอียดดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงความสัมพันธ์รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานผู้สูงอายุกับกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน	141	33.10
ทำงานบางเวลา (Part-time) รายวัน	84	19.72
ทำงานตามระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน (Contract)	30	7.04
ทำงานตามระยะเวลาโครงการ (Project)	60	14.08
ทำงานที่บ้าน/ทำงานเป็นชิ้นงาน	103	24.18
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า รูปแบบลักษณะการจ้างงานของหน่วยงานจากการศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุ 12 หน่วยงานที่ทำ MOU และหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า มีรูปแบบการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุทั้งสิ้น 2 รูปแบบ รายละเอียดดังนี้

(1) หน่วยงานเต็ม จ้างงานพนักงานเต็ม รูปแบบงานแบบเต็ม (จ้างต่อ) พบได้เกือบทุกหน่วยงานที่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจะมีรูปแบบการจ้างงานพนักงานที่ต้องเกษียณอายุไปแล้วให้ทำงานต่อกับหน่วยงาน ส่วนมากจะพบในตำแหน่งงานระดับสูง (ผู้บริหาร) ที่หน่วยงานไม่สามารถหาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำงานในตำแหน่งดังกล่าวได้ ปัจจัยทางความรู้ในการทำงานที่เฉพาะทาง

(specialist) และประสบการณ์การทำงาน จึงมีการจ้างงานต่อในรูปแบบที่ปรึกษา (Consultant) ซึ่งเงินเดือนรูปแบบสัญญาจ้างงาน สวัสดิการจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างหน่วยงานและพนักงาน หรือมีการขยายอายุการเกษียณรายบุคคล โดยจะขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และเจตจำนงในการทำงานต่อของพนักงานด้วย

(2) หน่วยงานใหม่ จ้างงานพนักงานใหม่ รูปแบบงานแบบใหม่ (จ้างใหม่) จะพบได้ในหน่วยงานที่มีการทำ MOU การจ้างงานผู้สูงอายุกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่มีความสนใจในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ โดยหน่วยงานจะเปิดโอกาสการจ้างงานพนักงานให้ร่วมทำงานในองค์กร สัญญาจ้างจะเป็นปีต่อปีและประจำขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงานจ้างเป็นรายปี บางหน่วยงานจ้างงานประจำ มี career path ชัดเจน เทียบเท่ากับพนักงานหน่วยงานคนอื่น ตำแหน่งงานที่เปิดรับจะเน้นงานที่ไม่สร้างความเสี่ยงในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ อาทิ พนักงานขายสินค้า พนักงานประชาสัมพันธ์ พนักงานช่วยเหลือลูกค้า และงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ โดยเป็นงานที่ผู้สูงอายุอาจไม่มีประสบการณ์การทำงานโดยตรงมาก่อน แต่ใช้ทักษะการทำงานที่ใกล้เคียงกับประสบการณ์การทำงานเก่าของพนักงานผู้สูงอายุ อาทิ ผู้สูงอายุทำงานบัญชีมาก่อน ปัจจุบันทำงานฝ่ายจัดซื้อในหน่วยงานใหม่ ผู้สูงอายุทำงานวิศวกรคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันทำงานฝ่ายคอมพิวเตอร์

4.6.4 ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า ประเภทงานที่เหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุส่วนมากจะพบการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจประเภทค้าปลีก ธุรกิจประเภทบริการ อาทิ (1) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด (2) บริษัท เมชโซ จำกัด (มีแผนการประกาศรับสมัครแต่ไม่พบพนักงานผู้สูงอายุที่คุณสมบัติตรงกับที่หา) (3) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิงมอลล์ จำกัด (4) บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด เป็นต้น โดยหน่วยงานจะดำเนินการคัดเลือกเน้นพนักงานคุณสมบัติหลักในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ เน้นทัศนคติของผู้สูงอายุเป็นหลัก การเปิดรับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการปรับตัวของพนักงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุกับพนักงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน

อีกทั้งยังพบว่า ธุรกิจค้าปลีก อาทิ (1) บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (2) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิงมอลล์ จำกัด และ (3) เทสโก้โลตัส รับรู้ถึงจุดสัมผัสของลูกค้ากับธุรกิจของตนเองว่า หากนำพนักงานผู้สูงอายุมาขายสินค้าที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้สูงอายุ สินค้าประเภทของบริโภค สินค้าประเภทของทำความสะอาดบ้าน จะเอื้อให้เกิดการบริโภคสินค้ามากขึ้น เพราะผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตสูง หากให้คำแนะนำอะไรกับลูกค้า จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้านั้น ๆ เพราะลูกค้าจะรับฟังพนักงานผู้สูงอายุ สอดคล้องกับโครงสร้างระบบอาวุโสในสังคมไทยว่าผู้ใหญ่พูดอะไรก็จะเชื่อตาม ส่วนประเภทงานที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุ ได้แก่ งานที่ต้องใช้ร่างกาย งานที่มีความเสี่ยงในการทำงาน อาทิ คนขับรถ ตำแหน่งที่ต้องยกสัมภาระหนัก และตำแหน่งงานที่ต้องเคลื่อนไหวร่างกายอยู่ตลอดเวลา เพราะหน่วยงานกังวลเรื่องสุขภาพพนักงานผู้สูงอายุเป็นหลัก

พนักงานเตรียมเกษียณสามารถทำงานหลังเกษียณอายุได้ หากรูปแบบการจ้างงานเป็นรูปแบบงานที่ปรึกษา ลักษณะงานให้คำปรึกษาด้านการทำงานที่เฉพาะเจาะจง ไม่อยากทำในรูปแบบพนักงานประจำ เพราะอยากปล่อยให้คนรุ่นใหม่ได้เติบโตบ้าง ปัจจัยในการเลือกหน่วยงานในการทำงานต่อหลังการเกษียณ จะทำงานกับหน่วยงานเดิมที่ตนเองเกษียณออกมา หากทำงานหน่วยงานใหม่ ต้องไม่เป็นหน่วยงานที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจเดิมที่ทำ มีความเชื่อตรงต่อหน่วยงานที่ทำก่อนการเกษียณ เนื่องจากทำเป็นเวลานาน และหน่วยงานให้โอกาสงาน โอกาสเงินกับตนเองจนเกษียณอายุ

4.6.5 ช่วงวันที่พร้อมในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ช่วงวันที่พร้อมในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดคือ การทำงานเฉพาะวันจันทร์ - ศุกร์ ร้อยละ 38.50 และตอบน้อยที่สุดคือ เฉพาะวันเสาร์ - วันอาทิตย์ ร้อยละ 3.99 รายละเอียดดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงความสัมพันธ์ช่วงวันที่พร้อมในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุกับกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงวันที่พร้อมในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
เฉพาะวันจันทร์ - ศุกร์	164	38.50
เฉพาะวันเสาร์ - วันอาทิตย์	17	3.99
วันใดก็ได้แล้วแต่หน่วยงานกำหนด	109	25.59
ต้องการเลือกวันทำงานได้เองตามความสะดวก	136	31.92
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.41 จะเห็นได้ว่า ช่วงวันที่พร้อมในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ เฉพาะวันจันทร์ - ศุกร์ ร้อยละ 38.50 รองลงมาได้แก่ ต้องการเลือกวันทำงานได้เองตามความสะดวก ร้อยละ 31.92 ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของพนักงานผู้สูงอายุว่า การเลือกวันทำงานได้เองตามความสะดวก เป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกทำงานต่อในองค์กรภาคธุรกิจ และเป็นสิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเล็งเห็นถึงความสำคัญ จึงจะให้พนักงานผู้สูงอายุเลือกวันทำงานได้เองตามสะดวก เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนมาก ต้องไปโรงพยาบาลในวันธรรมดา การทำงานวันจันทร์ - ศุกร์ อาจไม่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้สูงอายุที่ต้องพบหมอเป็นประจำในทุกเดือน

4.6.6 ผลตอบแทนและสวัสดิการที่หน่วยงานพร้อมการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า รายได้ที่เหมาะสมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดคือ รายเดือน จำนวน 20,000 - 29,999 บาทต่อเดือน ร้อยละ 20.66 รายวัน จำนวน 500 - 999 บาทต่อวัน ร้อยละ 9.86 รายละเอียดดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 รายได้ที่เหมาะสมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

รายได้ (รายเดือน)	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
รายเดือน		
ไม่ออกความเห็นสำหรับค่าจ้างที่เหมาะสมของพนักงานผู้สูงอายุ	55	12.91
เดือน: ต่ำกว่า 10000 บาท	8	1.88
เดือน: 10000-19999 บาท	83	19.48
เดือน: 20000 - 29999 บาท	88	20.66
เดือน: 30000 - 39999 บาท	47	11.03
เดือน: 40000 - 49999 บาท	10	2.35
เดือน: ตั้งแต่ 50000 บาทขึ้นไป	35	8.22
รายวัน		
วัน: ต่ำกว่า 500 บาท	39	9.15
วัน: 500-999 บาท	42	9.86
วัน: 1000-1499 บาท	11	2.58
วัน: 1500 บาทขึ้นไป	8	1.88

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการขึ้นอยู่กับการตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานและพนักงานผู้สูงอายุ โดยเรื่องเงินเดือนพนักงานผู้สูงอายุเอง ไม่คาดหวังจำนวนที่สูง แต่เน้นความสอดคล้องกับเนื้องานในการทำงานเป็นหลัก ผลตอบแทนมาก หากทำงานมาก ผลตอบแทนน้อย ถ้าทำงานน้อย

รูปแบบงานที่สนใจหลังการเกษียณคือ 1) งานที่ปรึกษาตามความถนัดที่ตนเองมี ทำงาน 3 วันต่อสัปดาห์ ไม่อยากทำทุกวันจันทร์-ศุกร์ รายได้ขึ้นอยู่กับเนื้องานและสมเหตุสมผลกับการทำงาน รูปแบบการจ้างเป็นสัญญาปีต่อปีหรือระยะสั้นตามระยะเวลาโครงการ ไม่ต้องการสวัสดิการจากหน่วยงาน และ 2) งานช่วยเหลือสังคม พนักงานเตรียมเกษียณหลายท่านมีตำแหน่งงานสูงและมีความสามารถระดับสูง สามารถถ่ายทอดการทำงานให้หน่วยงานและคนรุ่นหลัง รวมทั้งพร้อมที่จะถ่ายทอดให้องค์กรความรู้กับสังคม อาทิ การเป็นวิทยากรสอนตามมหาวิทยาลัย ด้านการบริการ จากตัวแทนพนักงานเตรียมเกษียณในธุรกิจโรงแรม หรือวิทยากรการอบรมด้านการทำงานเพื่อสังคม จากตัวแทนพนักงานเตรียมเกษียณที่ทำงานด้านธุรกิจเพื่อสังคม

4.6.7 รูปแบบสวัสดิการที่พนักงานต้องการ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบสวัสดิการจากหน่วยงานที่พนักงานเตรียมเกษียณให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ประกันสุขภาพของหน่วยงาน ร้อยละ 32.63 รายละเอียดดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 รูปแบบสวัสดิการจากหน่วยงานที่พนักงานเตรียมเกษียณให้ความสำคัญมากที่สุด

รูปแบบสวัสดิการจากหน่วยงานที่พนักงานเตรียมเกษียณให้ความสำคัญมากที่สุด	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ประกันสังคม	133	31.22
ประกันสุขภาพของหน่วยงาน	139	32.63
ประกันชีวิตกลุ่ม	36	8.45
การลาพักร้อน	25	5.87
สิทธิการเข้าถึงเงินกู้ กองทุน ธนาคาร	71	16.67
อื่น ๆ โปรตรระบุ	22	5.16
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า เรื่องสวัสดิการขึ้นอยู่กับ การตกลงกันระหว่างหน่วยงานและพนักงาน และมีความหลากหลายในเรื่องสวัสดิการการจ้างงานผู้สูงอายุ บางหน่วยงานให้แก่ผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ บางที่ให้สวัสดิการตาม พรบ. ที่พนักงานควรได้รับ อาทิ ประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับพนักงานผู้สูงอายุ การเลือกวันทำงานว่าสามารถทำงานวันไหนและสามารถหยุดวันไหน ซึ่งเป็นสวัสดิการที่เป็นประโยชน์มากสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ เพราะจะหยุดวันธรรมดาที่ตรงกับนัดหมอ โดยไม่กระทบเวลาการทำงาน เป็นต้น

4.6.8 แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ นอกจากเรื่องการเงินที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด 3 อันดับ คือ 1) ทำงานต่อ เพราะร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้ ร้อยละ 35.45 2) ทำงานต่อ เพราะอยากใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ร้อยละ 32.86 และ 3) ไม่ทำงานต่อ ถ้าเลือกได้ จะไม่ทำงานแน่นอน ร้อยละ 15.02 รายละเอียดดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ นอกจากเรื่องการเงิน

แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ นอกจากเรื่องการเงิน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่ทำงานต่อ หากเลือกได้ จะไม่ทำงานแน่นอน	64	15.02
ทำงานต่อ ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้	151	35.45

แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ นอกจากเรื่องการเงิน	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ทำงานต่อ อยากเข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	60	14.08
ทำงานต่อ อยากใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	140	32.86
อื่น ๆ โป้รตระบุ	11	2.58
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

จากตารางที่ 4.44 จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ นอกจากเรื่องการเงินแล้ว คือ (1) การเล็งเห็นถึงศักยภาพของตนเองว่า ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้ ร้อยละ 35.45 (2) อยากใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ร้อยละ 32.86 และ (3) อยากเข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ร้อยละ 14.08 สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานผู้สูงอายุว่า แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ หลัก ๆ คือ การมองเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานต่อได้ ไม่อยากอยู่บ้านเฉย ๆ จึงตัดสินใจมองหางานที่ตนเองสามารถทำได้ และเหมาะกับข้อจำกัดด้านร่างกายและสุขภาพของตนเอง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า ความจำเป็นในการหารายได้หลังเกษียณอายุจะเกิดขึ้นกับพนักงานที่ยังไม่มีความพร้อมด้านการเกษียณครบทั้ง 3 ด้านทั้งการเงิน ร่างกายและจิตใจ ถึงแม้ปัจจัยหลักจะเป็นเรื่องการเงิน ที่พนักงานผู้สูงอายุหลายท่านยังมีความจำเป็นต้องหางานทำหลังเกษียณ แต่ปัจจัยด้านสุขภาพและจิตใจส่งผลต่อการทำงานเช่นกัน เพราะผู้สูงอายุที่ดำเนินการทำงานหลังเกษียณไปแล้วกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า ตนเองพร้อมทำงานทั้งสภาพร่างกายและจิตใจที่ยังเห็นศักยภาพตนเองในการทำงาน เห็นตนเองทำงานแล้วรู้สึกมีคุณค่ามากกว่าการอยู่บ้านเฉย ๆ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม

(1) พนักงานผู้สูงอายุที่ทำงานต่อในหน่วยงานภาครัฐกิจ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ พบว่า 1) ผู้สูงอายุไม่อยากอยู่เฉย ๆ และคิดว่าตนเองมีศักยภาพการทำงานได้ และมองหาโอกาสการทำงานอยู่เสมอ 2) รายได้ อยากหารายได้ ไม่อยากเป็นภาระลูกหลานในการใช้ชีวิตในช่วงหลังเกษียณอายุ

(2) ผู้สูงอายุเปิดธุรกิจส่วนตัวหลังเกษียณอายุ จากการทำ Focus group กับพนักงานผู้สูงอายุ 2 ท่านและฝ่ายทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงาน โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด และโรงแรม อมารี ดอนเมืองฯ พบความเหมือนกันของข้อมูลว่า พนักงานที่ไม่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐกิจหลังเกษียณ จะตัดสินใจเปิดธุรกิจส่วนตัว โดยนำเงินที่ได้รับจากหน่วยงานตอนเกษียณมาเป็นทุนตั้งต้นในการธุรกิจ และมากกว่าครึ่งของการเปิดธุรกิจส่วนตัวของผู้สูงอายุมักไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการทำธุรกิจมีความเสี่ยงสูง และผู้สูงอายุหลายท่านขาดองค์ความรู้ด้านการทำธุรกิจ สุดท้ายหากผู้สูงอายุไม่มีความพร้อมที่จะเกษียณ ต้องกลับไปทำงานในระบบ เป็นลูกจ้างในหน่วยงานภาครัฐกิจที่มีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ

4.7 ทิศทางรูปแบบการทำงาน Work from Home ของหน่วยงาน

4.7.1 ตำแหน่งงานที่มีการปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work from Home

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานที่มีการปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work from Home คือ งานทุกตำแหน่งงานยกเว้นพนักงานในโรงงานผลิต รูปแบบงานออนไลน์ที่สามารถทำผ่านออนไลน์ ทุกตำแหน่งงานที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลักในการทำงาน งานที่สามารถทำงานผ่านระบบได้โดยไม่ต้องเจอบุคคล ทุกตำแหน่งงานในหน่วยงาน ยกเว้นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งเอกสารและประสานงานหน้างาน (แต่มีการปรับลดจำนวนงานและเวลาลง) งานราชการ พนักงานออฟฟิศ พนักงานกลุ่มปฏิบัติการ อาชีพเกี่ยวกับการแปลภาษา การทำบัญชี แผนกการเงิน ครู-อาจารย์ ผู้จัดการ พนักงานแผนกคอมพิวเตอร์ งานฝีมือ บรรณาธิการ งานฝ่ายทรัพยากรบุคคล และงานเอกสาร เป็นต้น

4.7.2 การปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของหน่วยงาน

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของหน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดคือ มีการปรับรูปแบบการทำงานของหน่วยงาน เป็นการทำงานรูปแบบ Work From Home รายละเอียดดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 การปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19

การปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ไม่มีการปรับรูปแบบการทำงาน	130	30.52
มี ปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work From Home	217	50.94
มี การเหลื่อมเวลาในการทำงาน	96	22.54
มี โพรตระยะ	31	7.28
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า รูปแบบการ Work From home ขึ้นอยู่กับประเภทการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ การทำงานรูปแบบ Work From Home เป็นโอกาสงานในอนาคตสำหรับพนักงานสูงอายุ สามารถทำได้แต่ขึ้นอยู่กับประเภทงานและลักษณะงานนั้น หากเป็นงานออฟฟิศ งานเอกสาร งานที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน สามารถเป็นโอกาสงานให้กับพนักงานผู้สูงอายุได้ แต่งานประเภทบริการ ประเภทอุตสาหกรรมอาจไม่เหมาะกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home จากการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการปรับรูปแบบการทำงานของหน่วยงานในสถานการณ์โควิด-19 พบว่า มีการปรับตำแหน่งพนักงานผู้สูงอายุหลายท่านจากแผนก Sale มาเป็นแผนก IT เนื่องด้วยศักยภาพของสูงอายุที่มีประสบการณ์การทำงานด้านคอมพิวเตอร์มาก่อน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเชื่อมั่นและให้ทำงานในแผนกคอมพิวเตอร์ในช่วงโควิด

4.7.3 ปัญหาในการทำงานรูปแบบ Work From Home

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัญหาในการทำงานรูปแบบ Work From Home พบว่า สามารถแบ่งได้ออกเป็น 5 ปัญหาหลัก รายละเอียดดังนี้

(1) ลักษณะงานไม่เหมาะกับการทำงานออนไลน์ เนื่องด้วยลักษณะงานบางประเภทไม่สามารถทำออนไลน์ได้ เช่น การลงนามเอกสารสำคัญ เอกสารบางอย่างที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการทำงานไม่สามารถนำออกจากหน่วยงานได้ การทำโปรแกรมเฉพาะที่ต้องทำงานผ่านระบบของหน่วยงาน ข้อมูลในการทำงานไม่ครบถ้วน ทำให้ต้องเดินทางไปทำงาน ไม่สามารถทำงานที่บ้านได้สมบูรณ์ การทำงานในรูปแบบ Work From Home จึงไม่เหมาะสมกับลักษณะงานทุกประเภท

(2) การทำงาน Work from Home ลดประสิทธิภาพการทำงาน ในมุมมองของหัวหน้างาน สิ่งงานกับลูกน้องได้เข้า ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร ไม่สามารถทราบได้ชัดเจนว่าใครทำงานได้เต็มประสิทธิภาพหรือไม่ ไม่สามารถตรวจสอบผลงานจริงได้เต็มที่ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดสรรทรัพยากรบุคคล พนักงานในการดูแลทำตามคำสั่งได้น้อยลงกว่าเดิมมาก และการทำงาน Work From Home ลดประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า ไม่มีสมาธิในการทำงาน สภาพแวดล้อมไม่เอื้อในการทำงาน และการปรับการทำงานที่บ้านทำให้งานไม่ได้ตามเป้าที่ตั้งไว้

(3) การสื่อสารและการประสานงาน การสื่อสารแบบไม่พบหน้า ทำให้สื่อสารกันยากกว่าการพูดคุยต่อหน้า คู่กันไม่สะดวกเหมือนเจอหน้ากัน ต้องอธิบายเยอะกว่าปกติ การจัดสรรงานผิดพลาดเนื่องจากไม่สามารถวางแผนงานล่วงหน้าได้ ลักษณะงานต้องติดต่อ ผ่านอีเมล ทำให้ไม่มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบ ดูแลลูกค้าได้ช้าลงจากการรอคำตอบทางเมล

(4) สภาพแวดล้อม ขาดแคลนอุปกรณ์และความไม่เสถียรของระบบ โปรแกรมในการทำงาน และระบบ IT ไม่เสถียร ขาดอุปกรณ์ในการทำงานคอมพิวเตอร์และปัญหาในการใช้อินเทอร์เน็ต การเชื่อมต่อไม่ค่อยราบรื่น ข้อมูลหลุดง่าย เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นทั้งค่าอุปกรณ์ ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับพนักงาน พนักงานต้องฝึกความคล่องตัวด้านการใช้เทคโนโลยี และหาเทคนิคในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพเท่าเดิมกับตอนที่สอนแบบเจอหน้า อุปกรณ์ในการทำงานไม่ครบครันเท่ากับอยู่ที่สำนักงาน

(5) สุขภาพกายและสุขภาพใจ พนักงานรู้สึกเหนื่อยกว่าทำงานในรูปแบบปกติ ปวดสายตจากการจ้องจอคอมพิวเตอร์หรือประชุมยาว ๆ หน้าจอคอมพิวเตอร์ ต้องอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์ตลอด เพราะต้องติดต่อกับลูกค้า ขาดตัวกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีเป้าหมาย

4.7.4 การหนุนเสริมในการทำงานรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ตัวอย่าง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึง การหนุนเสริมเพิ่มเติมจากหน่วยงานในการทำงานรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

(1) การสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการทำงานรูปแบบ Work From Home ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ค่าไฟฟ้า ค่าอุปกรณ์สำนักงาน และค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรูปแบบ Work From Home จากหน่วยงาน เนื่องจากสถานการณ์ที่ผ่านมาทำให้หลายหน่วยงานไม่มีนโยบายในการ

สนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน ทำให้พนักงานต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากทำงาน work from home ด้วยตัวเอง หากจะทำให้พนักงานสามารถทำงานรูปแบบ Work From Home ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบการเงินของพนักงาน หน่วยงานควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการทำงานรูปแบบ Work From Home ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน หรืออุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงาน

(2) การเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากรูปแบบการทำงานของบางหน่วยงานไม่ได้มีการทำงานในรูปแบบ Work From Home มาก่อน การปรับเปลี่ยนการทำงานจากที่ทำงาน เป็นทำงานที่บ้านจึงเป็นเรื่องใหม่และไม่คุ้นชินกับหน่วยงานและพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงต้องการความรู้ ด้านเทคโนโลยีและการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะการจัดอบรมการทำงานในรูปแบบ Work From Home เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่บ้าน และเป็นการอบรมที่เข้าใจ กลุ่มตัวอย่างพนักงานผู้สูงอายุ ที่อาจไม่คุ้นชินกับการในระบบเทคโนโลยี พนักงานผู้สูงอายุเสริมอยากให้ผู้สอน สอนการใช้เทคโนโลยีอย่างใจเย็น และสามารถทำงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การวางแผนการทำงานในรูปแบบ Work From Home อย่างชัดเจน พนักงานต้องการวางแผนการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านจากหัวหน้างานและหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการแจกงานที่ทำให้เหมาะสมต่อเวลา และลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำ work from home การวิเคราะห์และลดขั้นตอน งานเอกสารที่ไม่จำเป็นการติดตามและประเมินผลของพนักงานระหว่างการทำงานที่บ้าน การกำหนดรูปแบบ การทำงานทางไกลอย่างเป็นเวลาและจำเป็น เช่น การประชุมผ่าน Video Conference หรือการอบรมผ่าน App Zoom เป็นต้น

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า การสนับสนุนการทำงาน Work From Home จากหน่วยงานสำหรับพนักงานคือ หน่วยงานจะมีฝ่าย IT ให้ความช่วยเหลือด้านการงานเกี่ยวกับ อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมการทำงานอยู่เสมอ ผ่านรูปแบบ ไม่มีการช่วยเหลือในรูปแบบอินเทอร์เน็ต ผ่านโปรแกรม TeamViewer โปรแกรมควบคุมคอมพิวเตอร์ระยะไกลในการแก้ไขปัญหาการทำงาน Work From Home ให้กับพนักงานทุกคน แต่ยังไม่เห็นการสนับสนุนด้านการเงินค่าอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นสิ่งที่ พนักงานต้องจ่ายเองในการทำงานที่บ้าน

4.7.5 ความพร้อมของพนักงานเตรียมเกษียณอายุในการทำงานรูปแบบ Work From Home

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า พนักงานเตรียมเกษียณและพนักงาน ผู้สูงอายุที่ทำงานประเภทงานเอกสาร งานออฟฟิศที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน สามารถทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก เนื่องจากลักษณะงานต้องทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยี แต่การใช้เทคโนโลยีเป็นเพื่อการสื่อสาร การทำงานเบื้องต้น เทคโนโลยีในการทำงาน กับการใช้ เทคโนโลยีอย่างถูกต้องไม่เหมือนกัน องค์ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีกับการปกป้องข้อมูลส่วนตัว การตระหนัก ถึงภัยจากการถูกโจรกรรมข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เป็นสิ่งที่ต้องมีการเตรียมเสริมให้พนักงานต่อไป เพื่อความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีของพนักงานเตรียมเกษียณและพนักงานผู้สูงอายุ

4.7.6 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเตรียมเกษียณในรูปแบบ Work from Home

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเตรียมเกษียณอายุจากการทำงานแบบ Work From Home ไม่ได้ระบุว่า ประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าเดิม หรือประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเดิม พนักงานหลายคนกล่าวว่า การทำงานที่บ้านทำให้รู้สึกเหงา ไม่ได้พบเพื่อนร่วมงาน ร่างกายถดถอย ไม่ได้ขยับร่างกาย และมีความเครียดมากขึ้น แต่จากการสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานเตรียมเกษียณในรูปแบบการทำงานที่บ้าน ส่วนมากประสิทธิภาพเท่าเดิม และจากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเตรียมเกษียณ ในรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเดิมเหมือนตอนทำงานในสถานการณ์ปกติ ร้อยละ 46.48 รายละเอียดดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเตรียมเกษียณในรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเตรียมเกษียณ ในรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์ โควิด-19	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว สะดวก รวดเร็ว	58	13.62
ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเดิมเหมือนตอนทำงานใน สถานการณ์ปกติ	198	46.48
ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง ทำงานได้ช้าลงกว่าปกติ	170	39.91
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

4.7.7 โอกาสงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุในรูปแบบการทำงาน Work From Home

จากผลการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมด 426 ชุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โอกาสงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุในรูปแบบการทำงาน Work From Home ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุดคือ เห็นด้วยกับการปรับรูปแบบการทำงาน และพร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นรูปแบบ Work From Home รายละเอียดดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 การปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19

โอกาสงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ ในรูปแบบการทำงาน Work From Home	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (ตัวอย่าง)	ร้อยละ
เห็นด้วยกับการปรับรูปแบบการทำงาน และพร้อม ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	168	39.44
เห็นด้วยกับการปรับรูปแบบการทำงาน แต่ยังไม่พร้อม ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	65	15.26
ไม่เห็นด้วยกับการปรับรูปแบบการทำงาน แต่สามารถ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามนโยบายของหน่วยงาน	133	31.22
ไม่เห็นด้วยกับการปรับรูปแบบการทำงาน และไม่พร้อม ปรับเปลี่ยน	39	9.15
อื่น ๆ โปรดระบุ	21	4.93
รวม	426	100.00

ที่มา: คณะผู้วิจัย (2564)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 หน่วยงาน พบว่า พนักงานผู้สูงอายุหลายท่านทำงาน work from home ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะพนักงานผู้สูงอายุในบริษัทโฮมโปร ที่มีอายุมากที่สุดใ้ในหน่วยงาน 76 ปี แต่สามารถทำงาน work from home ในตำแหน่ง call center ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นพนักงานผู้สูงอายุสามารถทำงานที่บ้านได้ โดยใช้ทักษะเทคโนโลยี แต่ในช่วงต้นอาจต้องมีการปรับตัว และหากมีการหนุนเสริมทักษะเทคโนโลยีจากหน่วยงานจะเพิ่มทักษะการทำงาน work from home ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้หากมองการทำงานรูปแบบ Work From Home เป็นโอกาสงานในอนาคตสำหรับพนักงานสูงอายุ สามารถทำได้แต่ขึ้นอยู่กับประเภทงานและลักษณะงานนั้น หากเป็นงานออฟฟิศ งานเอกสาร งานที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานสามารถเป็นโอกาสงานให้กับพนักงานผู้สูงอายุได้ แต่งานประเภทบริการ ประเภทอุตสาหกรรมอาจไม่เหมาะกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home และตำแหน่งงานที่มีการปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work from Home และสามารถเป็นโอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุได้คือ รูปแบบงานออนไลน์ที่สามารถทำผ่านออนไลน์ ทุกตำแหน่งงานที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลักในการทำงาน งานที่สามารถทำงานผ่านระบบได้โดยไม่ต้องเจอบุคคล อาชีพเกี่ยวกับการแปลภาษา การทำบัญชี งานฝีมือ งานฝ่ายทรัพยากรบุคคล และงานเอกสาร เป็นต้น

บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 426 คน สามารถแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) พนักงานเตรียมเกษียณ อายุ 45 – 50 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง (2) พนักงานเตรียมเกษียณ อายุ 50 – 55 ปี จำนวน 141 ตัวอย่าง และ (3) พนักงานเตรียมเกษียณ อายุ 56- 60 ปี จำนวน 144 ตัวอย่าง โดยอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม 53 ปี ระดับการศึกษาที่มีคนตอบมากที่สุดคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 42.49 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 61.74 ที่อยู่อาศัยแบบบ้านเดี่ยว ร้อยละ 61.74 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 27 มีภาระพึ่งพิงด้านการเงิน 1-2 คน ร้อยละ 55.87 ไม่มีภาระการเงินด้านที่อยู่อาศัย ร้อยละ 55.40 แต่ยังมีหนี้สินหรือภาระผ่อนจ่าย ร้อยละ 77.23 โดยมีการออมเงินหรือสินทรัพย์เพื่อออม ร้อยละ 77.46 โดยส่วนมากมีความพอใจสถานะการเงิน แต่ยังมีความจำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม ร้อยละ 55.16 และมีความจำเป็นต้องหารายได้หลังเกษียณอายุ ร้อยละ 74.88 โดยแรงจูงใจในการหารายได้หลังเกษียณคือ ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้ ร้อยละ 23.24 ด้านสุขภาพและการประกันชีวิต ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 67.37 ไม่มีการประกันสุขภาพ ร้อยละ 57.51 มีประกันชีวิต ร้อยละ 53.99

ข้อมูลปริมาณเกี่ยวกับสถานการณ์การเกษียณอายุ พบว่า อายุงานกับหน่วยงานปัจจุบัน 0-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 19.25 ระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 53.05 การกำหนดอายุเกษียณของหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุดคือ พนักงานเกษียณอายุตอน 60 ปี ร้อยละ 70.89 ความพร้อมในการเกษียณอายุของพนักงานเตรียมเกษียณอยู่ในระดับความพร้อมปานกลาง ร้อยละ 32.86 การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน พบว่า การจัดการหนี้สินที่ตัวเองมีก่อนการเกษียณอายุคือข้อความตอบที่กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.42 อยู่ในเกณฑ์ความพร้อมปานกลาง การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ พบว่า การพบแพทย์และกินยาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.64 อยู่ในเกณฑ์ความพร้อมปานกลาง และการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ พบว่า การฝึกตนเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เร็วขึ้น เป็นข้อความตอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในเกณฑ์ความพร้อมปานกลาง

ข้อมูลปริมาณเกี่ยวกับกลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาครัฐกิจ พบว่า สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากสถานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ประกันสังคม ร้อยละ 54.23 สวัสดิการที่ได้รับตอนเกษียณอายุจากภาครัฐของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ 56.57 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ไม่มีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุจากหน่วยงาน ร้อยละ 44.37 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การให้ความรู้ด้าน

การออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ ร้อยละ 35.68 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 60.09 การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจจากหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ ร้อยละ 30.05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งสิ้น 19 หน่วยงาน พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานควรเริ่มสร้างความตระหนักรู้เรื่องตั้งแต่พนักงานอายุ 45 ปี หรือมีอายุงาน 15 ปีก่อนถึงเพดานอายุการเกษียณในบริษัท เพราะหากดำเนินการเตรียมความพร้อมการเกษียณเพียงแค่ 3-5 ปีก่อนการเกษียณเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ไม่เพียงพอสำหรับพนักงานในการเตรียมความพร้อมการเกษียณในด้านการเงิน ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมทางการเงิน ที่ต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดการหนี้สิน และระยะเวลาในการออมเงินเพื่อเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ

สวัสดิการของบริษัทเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณให้กับพนักงาน สามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) สวัสดิการเกี่ยวกับการออมเงิน (2) สวัสดิการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ และ (3) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพจิตใจ ซึ่งไม่ใช่ทุกหน่วยงานจะมีจุดประสงค์ในการออกนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อการเตรียมความพร้อมการเกษียณให้พนักงานเฉพาะเจาะจง แต่เป็นการออกนโยบายและสวัสดิการบริษัทเพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท

ความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงาน พบว่า พนักงานระดับงานผู้บริหารขึ้นไปมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณได้อย่างดีเยี่ยม ไม่มีภาระด้านการเงิน ไม่มีความจำเป็นต่อหารายได้เพิ่มเติมหลังเกษียณอายุ แต่พนักงานระดับปฏิบัติการยังมีบ้างที่ยังมีความพร้อมในการเกษียณไม่ครบทุกด้านทั้งการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการออมเงิน การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านสุขภาพจิตใจ

ความจำเป็นในการหารายได้หลังเกษียณอายุจะเกิดขึ้นกับพนักงานที่ยังไม่มีความพร้อมด้านการเกษียณครบทั้ง 3 ด้านทั้ง (1) ความพร้อมด้านการเกษียณด้านการเงิน (2) ความพร้อมด้านการเกษียณร่างกายและ (3) ความพร้อมด้านการเกษียณจิตใจ ถึงแม้ปัจจัยหลักจะเป็นเรื่องการเงิน ที่พนักงานผู้สูงอายุหลายท่านยังมีความจำเป็นต่อหางานทำหลังเกษียณ แต่ปัจจัยด้านสุขภาพและจิตใจก็ส่งผลต่อการทำงานเช่นกัน

กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณ พบว่า การเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะถูกผลักดันเป็นภาระของปัจเจก โดยจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่พนักงานหนึ่งคนควรเตรียมตัวการเกษียณอายุด้วยตัวเอง บริษัทไม่ได้วางแผนการเตรียมเกษียณให้กับพนักงานอย่างครบถ้วนและชัดเจนมากนัก โดยแบ่งได้เป็น (1) การเตรียมความพร้อมของบริษัทแก่พนักงานเตรียมเกษียณอายุ (2) การเตรียมความพร้อมการเกษียณของบริษัทที่สร้างผลประโยชน์แก่บริษัท ในรูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management หรือ KM)

สถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุ มุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุเกิดความคุ้มค่าแน่นอน เพราะบริษัทจ่ายเพียงค่าจ้างที่จ้างพนักงานผู้สูงอายุ ไม่ต้องจ่ายสวัสดิการเพิ่มเติม เพราะลักษณะสัญญาเป็นสัญญาจ้างรายปี การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุจะประสบความสำเร็จสิ่งสำคัญคือ นโยบายของบริษัท หากบริษัทที่มีนโยบายโดดเด่นในการสร้างโอกาสงานให้กับผู้สูงอายุ ก็จะดำเนินการเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างโดดเด่น ประเภทงานที่เหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุส่วนมากจะพบการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจประเภทค้าปลีก และธุรกิจประเภทบริการ อาทิ บริษัทบางจากกรีนเนท จำกัด บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด และบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด โดยบริษัทจะดำเนินการคัดเลือกเน้นพนักงานคุณสมบัติหลักในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ เน้นทัศนคติของผู้สูงอายุเป็นหลัก การเปิดรับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการปรับตัวของพนักงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุกับพนักงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน

รูปแบบการทำงาน Work From Home ในช่วงสถานการณ์โควิด และโอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุ รูปแบบการ Work From home ขึ้นอยู่กับประเภทการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ การทำงานรูปแบบ Work From Home เป็นโอกาสงานในอนาคตสำหรับพนักงานสูงอายุ สามารถทำได้แต่ขึ้นอยู่กับประเภทงาน และลักษณะงานนั้น หากเป็นงานออฟฟิศ งานเอกสาร งานที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน สามารถเป็นโอกาสงานให้กับพนักงานผู้สูงอายุได้ แต่งานประเภทบริการ ประเภทอุตสาหกรรมอาจไม่เหมาะกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home และพนักงานเตรียมเกษียณหรือพนักงานผู้สูงอายุส่วนมากใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง แต่หน่วยงานควรมีการเตรียมเสริมการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยให้พนักงานต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

5.2.1 ข้อเสนอแนะเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ แบ่งเป็น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ 3 กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ (1) ปัจเจกบุคคล คือ พนักงานผู้สูงอายุที่เกษียณอายุจากหน่วยงานภาครัฐกิจ (2) หน่วยงานภาคเอกชน คือ หน่วยงานภาครัฐกิจ ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งไม่ใช่ส่วนของภาครัฐ (3) หน่วยงานภาครัฐ คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

1) ปัจเจกบุคคล

(1) การพัฒนาทักษะในการทำงานและเปิดรับการเรียนรู้ทักษะใหม่อยู่เสมอ

ผลจากการศึกษาพบว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังมองหาพนักงานผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติหลักคือ (1) การเปิดใจในการทำงาน (2) สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ดี (3) สามารถทำงานเป็นทีม และ (4) พร้อมสำหรับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่หรือพัฒนาองค์ความรู้เดิมอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะของพนักงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังต้องการที่สุดคือ (1) การเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่พนักงานผู้สูงอายุสามารถนำประสบการณ์จากการทำงานของตนเองถ่ายทอดให้แก่พนักงานคนอื่นได้

เป็นอย่างดี รวมทั้ง (2) ทักษะด้านเทคโนโลยี ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการทำงานในรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ดังนั้นผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุ ต้องพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนางองค์ความรู้เดิมที่ตนเองมีอยู่ รวมทั้งเปิดรับการเรียนรู้ทักษะใหม่ในการทำงานเพื่อสร้างโอกาสงานให้ตนเองอยู่เสมอ

(2) การเตรียมความพร้อมด้านร่างกายของตนเองอยู่เสมอ

ผู้สูงอายุที่มีความต้องการในการทำงานหลังเกษียณอายุต้องดูแลรักษาสุขภาพของตนเองเป็นหลัก ทำได้โดยการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านร่างกายของตนเองอยู่เสมอ หมั่นตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย รับประทานอาหารถูกโภชนาการและเหมาะสมกับวัย หลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง และพบแพทย์อย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย ผลจากการศึกษาพบว่า ถึงแม้ตำแหน่งงานที่หน่วยงานภาคเอกชนเปิดรับพนักงานผู้สูงอายุ จะเป็นตำแหน่งที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและสุขภาพผู้สูงอายุ แต่ปัจจัยสำคัญในการเลือกจ้างพนักงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาคเอกชนอยู่ที่สุขภาพของพนักงานผู้สูงอายุเป็นหลัก ร่างกายต้องแข็งแรงสามารถทำงานให้หน่วยงานได้เต็มประสิทธิภาพ

(3) การพัฒนาทักษะการเข้าสังคม

การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจ โดยเฉพาะการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในสังคม และการทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ได้ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสงานให้พนักงานผู้สูงอายุ ผลจากการศึกษาพบว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมองหาพนักงานที่เปิดใจในการทำงานและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างดี โดยเฉพาะการทำงานในสังคมที่มีความหลากหลายด้านเชื้อชาติ อายุ เพศสภาพ เป็นต้น ดังนั้น หากผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ สิ่งที่ควรหนุนเสริมคือ การพัฒนาทักษะการเข้าสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยสร้างโอกาสงานให้พนักงานผู้สูงอายุมากขึ้นในตลาดแรงงาน

2) หน่วยงานภาคเอกชน

(1) การเข้าใจข้อจำกัดในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ และสื่อสารอย่างชัดเจน

หน่วยงานภาคเอกชนควรระบุตำแหน่งงานที่เปิดรับพนักงานผู้สูงอายุและให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานอย่างครบถ้วน พร้อมทั้งระบุเงื่อนไขในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อการสร้างความเข้าใจของพนักงานผู้สูงอายุที่กำลังมองหาตำแหน่งงาน อีกทั้งยังลดระยะเวลาการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการหาพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยหน่วยงานภาคเอกชนควรตระหนักถึงข้อจำกัดการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุในการประกาศตำแหน่งงาน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานผู้สูงอายุมีข้อจำกัดเรื่องสุขภาพ ถึงแม้จะมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัย แต่กลุ่มพนักงานผู้สูงอายุไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานทุกประเภท ต้องละเว้นตำแหน่งงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพของพนักงานผู้สูงอายุ และข้อจำกัดช่วงเวลาในการทำงานหากพนักงานผู้สูงอายุหากสามารถให้พนักงานผู้สูงอายุเลือกวันทำงานได้เองตามความสะดวก จะเอื้อประโยชน์ให้ผู้สูงอายุในการทำงานและการใช้ชีวิตมากขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนมากมีนัดพบแพทย์และมีความจำเป็นต้องไปโรงพยาบาลในวันธรรมดาเป็นประจำ ดังนั้นการทำงานวันจันทร์ – ศุกร์ อาจไม่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานผู้สูงอายุ ซึ่งจากการการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่โดดเด่นเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ

สามารถเลือกวันทำงานได้เอง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้สูงอายุที่มีความจำเป็นต้องไปพบแพทย์ในวันธรรมดา ทำให้พนักงานผู้สูงอายุจำนวนมากมีความต้องการทำงานกับหน่วยงานดังกล่าว

(2) การวางแผนพัฒนาทักษะเก่า และเสริมสร้างทักษะใหม่ของพนักงานทุกคนในองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุ มีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เดิมที่ตนเองมีอยู่ รวมทั้งเปิดรับการเรียนรู้ทักษะใหม่ในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสงานให้ตนเองอยู่เสมอ และหน่วยงานภาคเอกชนที่มีความโดดเด่นเรื่องการจัดงานผู้สูงอายุมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนพัฒนาทักษะเก่าและเสริมสร้างทักษะใหม่ของพนักงานทุกคนในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกคน โดยเฉพาะพนักงานผู้สูงอายุเท่านั้น ดังนั้น การเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ หน่วยงานภาคเอกชนควรมีการวางแผนการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะป็นทักษะงานที่พนักงานมีอยู่แล้ว หนุนเสริมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และทักษะงานใหม่ที่พนักงานยังขาดอยู่ พยายามอบรมและเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานให้พนักงานทุกคน ทุกวัยอยู่เสมอ ดังนั้นการวางแผนพัฒนาทักษะเก่าและเสริมสร้างทักษะใหม่ของพนักงานทุกคนในองค์กร จะทำให้หน่วยงานได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงานให้กับหน่วยงาน

(3) การสร้างความตระหนักถึงความหลากหลายในสถานที่ทำงาน (workplace diversity)

นอกเหนือจากสถานที่ทำงานที่เอื้อให้คนทั้งหมด (Universal Design) เพื่อให้ทุกคนที่อยู่ในสังคมสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียมกันแล้ว หน่วยงานภาคเอกชนควรมีการสร้างความตระหนักให้กับพนักงานทุกวัยในบริษัทเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับพนักงานกลุ่มผู้สูงอายุ เพราะไม่เพียงแต่พนักงานผู้สูงอายุที่ต้องเปิดใจและปรับการทำงานให้สามารถทำงานร่วมกันคนรุ่นใหม่ได้ แต่พนักงานวัยอื่น ๆ ต้องเปิดใจ เปิดรับ และปรับตัวทำงานร่วมกับพนักงานผู้สูงอายุเช่นกัน ดังนั้นหน่วยงานภาคเอกชนควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ (Ageing Population) หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความหลากหลายในสถานที่ทำงาน (workplace diversity) เพื่อสร้างการตระหนักถึงสังคมผู้สูงอายุให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรอยู่เสมอ

(4) การเปิดโอกาสการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบ

การเปิดโอกาสการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบมากขึ้น ปัจจุบันการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นรูปแบบประจำ การจ้างงานตามระยะเวลาโครงการ หรือการจ้างงานสัญญาปีต่อปี สอดคล้องจากการศึกษา พบว่า หน่วยงานภาครัฐสามารถเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานร่วมให้เกิดการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบมากขึ้นหรือการฝึกงานระหว่างผู้สูงอายุและหน่วยงานเอกชนได้ เช่น กรมจัดหางานหรือสถาบันการศึกษาจัดการฝึกงานพนักงานผู้สูงอายุ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันทั้งสองฝ่าย โดยตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเภทธุรกิจ อาทิ ธุรกิจประเภทงานบริการ โรงแรมสามารถเปิดรับการฝึกงานผู้สูงอายุจากกรมจัดหางาน เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุและโรงแรม ผู้สูงอายุต้องการเรียนรู้ระบบการทำงาน ส่วนโรงแรมได้องค์ความรู้และประสบการณ์การทำงานจากผู้สูงอายุ

3) หน่วยงานภาครัฐ

(1) การเพิ่มโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านการปรับแก้กฎหมายจ้างงานรายวันเป็นการจ้างงานรายชั่วโมง

สถานการณ์กฎหมายการจ้างงานรายวันในปัจจุบัน ภาครัฐไม่อนุญาตให้ผู้ประกอบการสามารถจ้างพนักงานรูปแบบ part-time แบบยืดหยุ่นรายชั่วโมงได้ เนื่องจากการจ้างงานรายชั่วโมงจะทำลายตลาดแรงงานในรูปแบบรายเดือนและรูปแบบจ้างงานอื่น ๆ อีกทั้งยังเพิ่มความเสี่ยงให้กับลูกจ้างทั้งในแง่ของรายได้ที่อาจจะลดลงเพราะมีการลดชั่วโมงทำงาน อาจนำไปสู่การถูกเลิกจ้างงานได้ง่ายขึ้นโดยที่ผู้ประกอบการไม่ต้องรับภาระด้านเงินชดเชย แต่จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาคเอกชนที่มีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุมีความต้องการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุแบบรายชั่วโมงจำนวนมาก แต่ไม่สามารถทำได้ด้วยข้อกฎหมายที่ระบุไว้ หากภาคเอกชนสามารถผลักดันให้ภาครัฐมีการแก้กฎหมายเรื่องการจ้างงานรายวัน ให้สามารถเปลี่ยนการจ้างงานรายชั่วโมงได้ จะสามารถขับเคลื่อนการทำงานในอนาคตได้มากขึ้น โดยเฉพาะการจ้างงานในช่วงที่บริษัทต้องการแรงงานมาก หากสามารถออกแบบลักษณะงานได้ว่าลักษณะงานไหนจ้างรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง ก็จะทำให้จำนวนการจ้างงานเพิ่มขึ้นในอนาคตทั้งระบบ ซึ่งรวมทั้งการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุด้วย

(2) การสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุแก่หน่วยงานภาคเอกชน

จากการศึกษาพบว่า ทศนคติของผู้ประกอบการหน่วยงานภาครัฐกิจ กล่าวว่า การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุเป็นการจ้างงานที่คุ้มค่า พนักงานผู้สูงอายุความสามารถในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความอดทน ความน่าเชื่อถือ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นที่พอใจของผู้ประกอบการทำให้มีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุต่อและเพิ่มจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกระจุกตัวอยู่ธุรกิจไม่กี่ประเภท ซึ่งส่วนมากจะเป็นธุรกิจค้าปลีก ดังนั้นหากต้องการเพิ่มโอกาสการจ้างงานให้พนักงานผู้สูงอายุ ภาครัฐต้องสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานแก่หน่วยงานภาคเอกชนมากขึ้น อาทิ การขยายกลุ่มเป้าหมายของการจ้างงานเชิงสังคม ม.33 ใน พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ที่ปัจจุบันสนับสนุนการจ้างงานเชิงสังคมแก่คนพิการ ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุด้วย โดยหากเกิดการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ นายจ้างก็ได้สิทธิ ลดภาษีเพิ่มเป็น 2 เท่า ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ดี และผู้ประกอบการหลายหน่วยงานพร้อมสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ หากมีการขยายกลุ่มเป้าหมายการจ้างงานเชิงสังคมแก่ผู้สูงอายุด้วย

(3) การพัฒนาระบบ Smart Job Center ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลังจากการลงนาม MOU การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุจากภาครัฐ กรมการจัดหางานจะนำส่งประวัติพนักงานผู้สูงอายุให้กับหน่วยงานที่ลงนาม ผ่านช่องทาง ระบบ Smart Job Center เว็บไซต์หางานจัดทำโดยกรมจัดหางาน เป็นช่องทางในการนำส่งแรงงานผู้สูงอายุให้นายจ้างได้เลือกคนที่เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทที่ทำ MOU การจ้างงานกับภาครัฐ พบว่า ระบบ Smart Job Center ทำงานในการเป็นสื่อกลางด้านการหาบุคลากรที่เหมาะสมได้ไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะพนักงานผู้สูงอายุที่ประวัติและประสบการณ์การทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งและประเภทธุรกิจของหน่วยงานที่ต้องการจะดำเนินงานจ้าง ทำให้ไม่สามารถจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุได้ และล้มเลิกการ

สรรหาการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุไปในที่สุด อีกทั้งผลการศึกษาเชิงปริมาณ กล่าวว่า ร้อยละ 72.30 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ไม่รู้จักระบบ Smart Job Center ซึ่งเป็นช่องทางที่สำคัญในการสร้างโอกาสงานให้กับพนักงานผู้สูงอายุ ดังนั้น หากระบบ Smart Job Center สามารถพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และดำเนินการประชาสัมพันธ์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างตรงกลุ่มเป้าหมาย เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างหน่วยงานภาคเอกชนที่ต้องการสรรหาพนักงาน เน้นพัฒนาการทำงานในเรื่องการค้นหาผู้หางานผู้สูงอายุและผู้จ้างงานผู้สูงอายุให้พบกันโดยง่าย พนักงานผู้สูงอายุที่ต้องการหางานที่เหมาะสมกับข้อจำกัดตนเอง จะทำให้เกิดการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น

5.2.2 ข้อเสนอแนะการเตรียมความพร้อมการเกษียณ

1) ปัจเจกบุคคล

(1) การรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ

การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานเตรียมเกษียณต้องดูแลรักษาสุขภาพของตนเองเป็นหลัก ทำได้โดยการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านร่างกายของตนเองอยู่เสมอ หมั่นตรวจสุขภาพประจำปี ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย รับประทานอาหารถูกโภชนาการและเหมาะสมกับวัย หลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง และพบแพทย์อย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีโรคประจำตัว ร้อยละ 32.63 และไม่มีประกันสุขภาพถึงร้อยละ 57.51 โดยประกันสุขภาพที่หลายคนมีคือสิทธิสวัสดิการจากหน่วยงาน ซึ่งหากเกษียณอายุไปก็ไม่สามารถใช้สิทธิประกันสุขภาพจากหน่วยงานได้ ดังนั้นพนักงานเตรียมเกษียณควรรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพื่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีความสุขและปลอดโรคภัย

(2) การเพิ่มพูนความรู้การเงินเพื่อการวางแผนหลังการเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องด้วยบริบทสังคมไทยไม่ได้ให้ความสนใจเรื่องความรู้เรื่องการออมเงินมากนัก ดังนั้นพนักงานเตรียมเกษียณควรเพิ่มการเรียนรู้เรื่องการลงทุนมากขึ้น เสริมสร้างความรู้ขั้นพื้นฐาน ความรู้เบื้องต้นการออมสอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณ โดยการเตรียมความพร้อมด้านการเงินที่พนักงานเตรียมเกษียณฯ ควรปฏิบัติเบื้องต้นคือ การแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้เมื่อเกษียณ การแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยเมื่อเกษียณอายุ การจัดการรายได้บางส่วนให้ครอบครัว การจัดการหนี้สินที่ตนเองมีก่อนเกษียณอายุ การทำบัญชีการเงิน สำรองสภาพการเงิน รวมทั้งหนี้สินอยู่เสมอ เน้นการออมเงินกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund) หรือการออมเงินที่ได้ผลตอบแทนในจำนวนสูงและปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในการลงทุน เพื่อการใช้ชีวิตหลังการเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การเตรียมการเกษียณฯ 15 ปีก่อนเพดานเกษียณอายุของบริษัท

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาคเอกชนส่วนมากมีการเตรียมเกษียณให้พนักงานในด้านต่างการเงิน ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ เพียงในระยะเวลา 1 – 3 ปีก่อนการเกษียณ ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานเตรียมเกษียณ พบว่า เป็นระยะเวลาในการเตรียมตัวที่สั้นเกินไป ไม่เพียงพอสำหรับพนักงานใน

การเตรียมความพร้อมการเกษียณในด้านการเงิน ด้านสุขภาพ และด้านจิตใจ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมทางด้านการเงิน ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การจัดการหนี้สิน และระยะเวลาในการออมเงินเพื่อเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุอย่างมีความสุข ดังนั้น การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานควรเริ่มสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานในการเตรียมเกษียณอายุ ตั้งแต่พนักงานอายุ 45 ปี หรืออายุงาน 15 ปีก่อนถึงเพดานอายุการเกษียณในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อการสร้างความพร้อมการเกษียณฯ ให้พนักงานเกษียณอายุได้อย่างมีความพร้อมในทุกด้าน

(4) การค้นหาเป้าหมายในการใช้ชีวิตหลังการเกษียณอายุ

จากการศึกษาเชิงปริมาณด้านการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ พบว่า ความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างในการวางแผนเป็นสมาชิกชมรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจเมื่อเกษียณอายุแล้ว พนักงานเตรียมเกษียณฯ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.86 และความพร้อมในการวางแผนเป็นจิตอาสาหรือทำงานเพื่อสังคม หลังจากเกษียณอายุ พนักงานเตรียมเกษียณฯ มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.17 อีกทั้งข้อมูลเชิงสถิติจากแรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ หากไม่มีความจำเป็นด้านการเงิน ร้อยละ 15.02 จะตัดสินใจไม่ทำงานแน่นอน แสดงให้เห็นว่า พนักงานเตรียมเกษียณฯ จำนวนหนึ่ง ไม่ได้มีแผนการใช้ชีวิตหลังการเกษียณแน่นอน อาจทำให้เกิดความรู้สึกขาดคุณค่าในการใช้ชีวิต ดังนั้น พนักงานเตรียมเกษียณฯ ควรค้นหาเป้าหมายในการใช้ชีวิตหลังการเกษียณอายุให้เจอว่าหากเกษียณอายุไปแล้วจะทำอะไรต่อ หากตัดสินใจทำงานก็ควรเตรียมพัฒนาทักษะในการทำงานและเปิดรับการเรียนรู้ทักษะใหม่อยู่เสมอ เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานในภาคธุรกิจ ถ้าตัดสินใจไม่ทำงาน ก็ควรตอบให้ได้ว่าจะทำอะไรต่อไป และพูดคุยหาทางออกกับครอบครัวไว้ล่วงหน้า สื่อสารกันอย่างเปิดเผย เพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ชีวิตของคนในครอบครัว

2) หน่วยงานภาคเอกชน

(1) การส่งเสริมการวางแผนการเกษียณด้านการเงินโดยเฉพาะ

การเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงินเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานอาจมองข้าม และถูกทำให้เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล หน่วยงานภาคเอกชนมีการเตรียมความพร้อมด้านการเงิน อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนเงินกู้บริษัท แต่น้อยหน่วยงานที่มีการวางแผนการเกษียณด้านการเงินให้พนักงานโดยเฉพาะ คณะวิจัยเสนอให้หน่วยงานภาคเอกชนระบุนโยบายการวางแผนการเกษียณด้านการเงินโดยเฉพาะให้กับพนักงาน เป็นนโยบายส่วนหนึ่งของ Corporate Social Responsibility (CSR) ความรับผิดชอบต่อสังคม ในการช่วยพนักงานวางแผนในการใช้เงินตั้งแต่การปฐมนิเทศแรกเข้าพนักงาน การสร้างความตระหนักให้พนักงานไม่ก่อหนี้เสีย การระบุนโยบายการควบคุมหนี้เสีย การช่วยจัดระบบหนี้ และยื่นความช่วยเหลือให้กับการตัดการระบบการเงิน การทำประกันการออม เพื่อช่วยในเรื่องการออมเงินของพนักงาน

(2) การสร้างพื้นที่การรวมกลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ

การเตรียมความพร้อมเรื่องสภาพจิตใจเป็นเรื่องสำคัญที่พนักงานเตรียมเกษียณหลายคนอาจมองข้าม และถูกทำให้เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล หลายหน่วยงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจหรือสุขภาพจิต เพราะมองว่าเป็นการจัดการของแต่ละบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า

แรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ นอกจากเรื่องการเงินของกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 14.08 อยากรทำงานต่อ เพราะอยากเข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณฯ ยังอยากมีสังคมและมีการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างอยู่เสมอ ทั้งนี้หน่วยงานสามารถเป็นตัวกลางในการสร้างสังคมให้พนักงานเตรียมเกษียณฯ ได้ติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมรุ่นวัยเกษียณ และหน่วยงาน อาทิ การจัดตั้งชมรมพนักงานเกษียณอายุ เปิดพื้นที่หน่วยงานในการจัดกิจกรรมของกลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณฯ เกิดการรวมกลุ่มผู้เกษียณอายุในกลุ่มไลน์ สามารถติดต่อสื่อสารกันทางสังคมออนไลน์ สร้างพื้นที่ให้พนักงานเตรียมเกษียณฯ ได้มีสังคมและเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารกันต่อถึงแม้จะเกษียณจากหน่วยงานไปแล้ว มีการเก็บข้อมูลพนักงานเตรียมเกษียณฯ แล้วติดตามชีวิตหลังเกษียณอายุของพนักงาน เชิญชวนพนักงานที่เกษียณอายุเข้าร่วมกิจกรรมบริษัทอยู่เสมอ

3) หน่วยงานภาครัฐ

(1) การสร้างความตระหนักรู้ด้านการออมเงินจากภาครัฐ และการปรับแก้รูปแบบการออมเงินของสวัสดิการภาครัฐและหน่วยงาน

ภาครัฐควรเพิ่มโครงสร้างการเรียนรู้เรื่องการลงทุนให้กับประชาชนมากขึ้น รูปแบบการออมเงินที่เหมาะสมกับวัย และระบบออมเงินให้กับประชาชนมากขึ้น การจัดอบรมให้ความรู้สิทธิสวัสดิการ และการวางแผนเกษียณเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้เบื้องต้นของประชาชนเกี่ยวกับการออมเงินให้สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมการเกษียณ อีกทั้งระบบประกันสังคมควรมีการออกแบบรูปแบบการออมเงินที่หลากหลายมากขึ้นเพื่อสร้างตอบสนองรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้ประกันตนมากที่สุด ภาคเอกชนไม่ควรมีกำหนดเพดานในการส่งเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) หากพนักงานคนไหนมีกำลังด้านการเงิน ในการออมเงินเก็บในแต่ละเดือน จะได้ส่งเงินสมทบจากหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ควรมีเงินขั้นต่ำในการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ไม่ควรมีเงินขั้นสูงสุด เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีเงินออม

(2) การสร้างแรงจูงใจในการให้หน่วยงานภาคเอกชนสนับสนุนการเตรียมเกษียณอายุของพนักงาน

การเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานอาจมองข้าม และถูกทำให้เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ทั้งที่ตัวแปรที่สำคัญในการสร้างความพร้อมการเกษียณคือภาครัฐและเอกชน ซึ่งภาครัฐไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเตรียมเกษียณฯของพนักงานเท่าที่ควร ดังนั้นหากต้องการกระตุ้นให้ภาคเอกชนเสริมสร้างความพร้อมการเกษียณให้พนักงาน ภาครัฐต้องสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานแก่หน่วยงานภาคเอกชนมากขึ้น อาทิ หากบริษัทใดมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณให้แก่พนักงานอย่างครอบคลุม การเตรียมเกษียณด้านการเงิน การเตรียมเกษียณด้านสุขภาพ การเตรียมเกษียณด้านจิตใจ นายจ้างได้สิทธิลดภาษี เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการเตรียมเกษียณฯของพนักงานของตนเอง

5.3 อุปสรรคและข้อจำกัดในการศึกษา

จากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุมีจำนวนลดลง และด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดการเลิกจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ หลายบริษัทจึงปฏิเสธการให้สัมภาษณ์เชิงลึก ไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะผู้วิจัย อีกทั้งบุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุและการเตรียมความพร้อมการเกษียณมีภาระงานเยอะมาก และเกิดการปรับเปลี่ยนการทำงานภายในเนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 จึงไม่สะดวกให้คณะผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ คณะผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในการศึกษาเรื่องการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ โดยเพิ่มการสัมภาษณ์บริษัทที่มีความโดดเด่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุโดยตรงเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่ทำข้อตกลง MOU กับภาครัฐ

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.. (31 ธันวาคม 2562). **ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุ ประเทศไทย ปี 2562**. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563 จาก <http://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/275>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (12 มีนาคม 2562). **รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ**. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563 จาก <http://www.dop.go.th/th/gallery/1/2078>
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (กันยายน 2561). **เทรนด์การจ้างงานบุคลากรด้านเทคนิคในสิงคโปร์**. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563 จาก https://www.ditp.go.th/ditp_web61/article_sub_view.php?filename=contents_attach/319513/319513.pdf&title=319513&cate=507&d=0
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (14 มกราคม 2563). **รัฐบาลกำหนด "วาระผู้สูงอายุ" เป็น "วาระแห่งชาติ" พร้อมเตรียมแผนรับมือแบบครอบคลุม**. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/862026>
- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีชาติ. (2559) **โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและการพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2562) **รายงานการพิเคราะห์การศึกษาเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในยุคสังคมผู้สูงอายุศึกษากรณีการนำผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบแรงงาน**. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- จักรกฤษณ์ สำราญใจ. (27 พฤศจิกายน 2544). **การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย**. สืบค้น สืบค้น 25 มิถุนายน 2563 จาก http://www.jakkrit.lpru.ac.th/pdf/27_11_44/9.pdf
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2551). **ข้อพิจารณามโนทัศน์ใหม่ของ "นิยามผู้สูงอายุ" และ "อายุเกษียณ" ในประเทศไทยวารสารประชากร, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1**
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). **วางแผนเกษียณ เรื่องสำคัญไม่ทำไม่ได้**. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563 จาก https://www.set.or.th/set/financialplanning/lifeevent.do?name=lifeevent_detail_retire

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรประภา ศรีราพร. (2561). การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย, วารสารสถาบันวิจัยฐานสังวร ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562).
- สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน. (2556). ข้อเสนอการขยายโอกาสในการทำงานของแรงงานสูงอายุ.
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (20 มกราคม 2560). ระบบจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่น. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563 จาก <https://tdri.or.th/2017/01/2017-01-20/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิดเห็น. กรุงเทพฯ : สำนักงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). ผลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). ภาครัฐกับการเตรียมเข้าสู่สังคมสูงวัย. วารสารข้าราชการ ปีที่ 60 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561.
- Ministry of Manpower. (1 April 2019). Responsible re-employment. Retrieved April 23, 2019 from <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment>

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการสำรวจ
สถานการณ์ 12 สถานประกอบการ MOU
การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (ฝ่ายผู้บริหาร)

1. Introduction

วิจัยชิ้นนี้ทำการศึกษาโดยห้วงหุ้นส่วนจำกัด เดอะ ทีซีเอส ภายใต้รายงานการสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมั่งงานและอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท ระบุกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท ศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ วิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ และเสนอแนะทิศทางรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home ของบริษัทเพื่อประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการ การสัมภาษณ์นี้จะทำการสอบถามหน่วยงานที่ลงนามจ้างงานผู้สูงอายุ (MOU) ในโครงการจ้างงานผู้สูงอายุกับภาครัฐโดยสัมภาษณ์ในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล และใช้เวลาประมาณ 45 นาทีในการสัมภาษณ์

2. The warm – up: สถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ และสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงาน

- 2.1 ในปัจจุบันสถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุภายในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร
- 2.2 หลังจากการลงนามจ้างงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ (MOU) สถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร จำนวนการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร
- 2.3 สถานการณ์การเกษียณอายุ (พนักงานที่จะเกษียณอายุใน 3 ปี) ภายในหน่วยงานของท่าน เป็นอย่างไร
- 2.4 ในมุมมองฝ่ายบริหารบริหาร ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการเกษียณอายุของพนักงาน และการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ

3. Explore discussion points: มุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และความพร้อมในการจ้างงานผู้สูงอายุ

- 3.1 ในมุมมองฝ่ายบริหาร ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุอย่างไร
- 3.2 ในมุมมองฝ่ายบริหาร อะไรคือแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานของท่าน
- 3.3 การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุสอดคล้องกับความต้องการองค์กร นโยบายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือไม่ อย่างไร
- 3.4 ลักษณะงาน ประเภทงาน รูปแบบการจ้างงาน ที่หน่วยงานของท่านพร้อมจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ คืออะไร

3.5 ผลตอบแทนที่หน่วยงานของท่านพร้อมจ้างพนักงานผู้สูงอายุจำนวนเท่าไร มีความแตกต่างจากพนักงานประเภทอื่นหรือไม่ อย่างไร

3.6 หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุจากภาครัฐหรือไม่ อย่างไร

3.7 หน่วยงานของท่านมีการปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 อย่างไร พนักงานผู้สูงอายุมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบ Work from home หรือไม่

3.8 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนพนักงานสำหรับการทำงานแบบ Work from home อย่างไร

3.9 การทำงานแบบ Work from home เป็นโอกาสงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุและคนพิการหรือไม่ อย่างไร

4. Core discussion: กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท

4.1 หน่วยงานของท่านมีการตื่นตัวในการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานหรือไม่ อย่างไร

4.2 ในปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานในบริษัทหรือไม่ อย่างไร อธิบายโดยละเอียด

4.3 ในมุมมองของฝ่ายบริหาร ทักษะใดบ้างที่สำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงาน

5. Summarizing

5.1 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มโอกาสงานพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจของท่านคืออะไร

5.2 ข้อเสนอแนะต่อกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณอายุของพนักงานของท่านคืออะไร

6. Closing

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามได้ เมื่อการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ทางคณะวิจัยจะทำการส่งผลการวิจัยให้แก่ท่าน คณะวิจัยจึงใคร่ขอช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวกไว้ด้วย

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

1. Introduction

วิจัยชิ้นนี้ทำการศึกษาโดยทางหุ่นส่วนจำกัด เดอะ ทีซีเอส ภายใต้รายงานการสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมั่งงานและอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท ระบุกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท ศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ วิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ และเสนอแนะทิศทางรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home ของบริษัทเพื่อประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการ การสัมภาษณ์นี้จะทำการสอบถามหน่วยงานที่ลงนามจ้างงานผู้สูงอายุ (MOU) ในโครงการจ้างงานผู้สูงอายุกับภาครัฐโดยสัมภาษณ์ในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล และใช้เวลาประมาณ 45 นาทีในการสัมภาษณ์

2. The warm – up: สถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ และสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงาน

- 2.1 ในปัจจุบันสถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุภายในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร
- 2.2 หลังจากการลงนามจ้างงานผู้สูงอายุกับภาครัฐ (MOU) สถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร จำนวนการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร
- 2.3 สถานการณ์การเกษียณอายุ (พนักงานที่จะเกษียณอายุใน 3 ปี) ภายในหน่วยงานของท่าน เป็นอย่างไร
- 2.4 รายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับการเกษียณอายุของพนักงานของหน่วยงานของท่าน เป็นอย่างไร (ระดับ ตำแหน่งงาน สายงาน ความชำนาญในการทำงาน รายได้สูงสุดของพนักงาน ฯลฯ)
- 2.5 ในมุมมองฝ่ายทรัพยากรบุคคล ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการเกษียณอายุของพนักงาน และการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ

3. Explore discussion points: มุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และความพร้อมในการจ้างงานผู้สูงอายุ

- 3.1 ในมุมมองฝ่ายทรัพยากรบุคคล ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุอย่างไร
- 3.2 ในมุมมองฝ่ายทรัพยากรบุคคล อะไรคือทักษะที่ต้องการในการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานของท่าน
- 3.3 การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุสอดคล้องกับความต้องการองค์กร นโยบายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือไม่ อย่างไร

3.4 ลักษณะงาน ประเภทงาน รูปแบบการจ้างงาน ที่หน่วยงานของท่านพร้อมจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ คืออะไร และวิธีการสรรหาทรัพยากรบุคคลพนักงานผู้สูงอายุเป็นอย่างไร

3.5 ผลตอบแทนที่หน่วยงานของท่านพร้อมจ้างพนักงานผู้สูงอายุจำนวนเท่าไร มีความแตกต่างจากพนักงานประเภทอื่นหรือไม่ อย่างไร

3.6 หน่วยงานของท่านมีการปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 อย่างไร หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการทำงานรูปแบบ Work from home หรือไม่ อย่างไร

3.7 พนักงานผู้สูงอายุมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบ Work from home หรือไม่ ประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from home ของพนักงานทั่วไปและพนักงานผู้สูงอายุเป็นอย่างไร

3.8 การทำงานแบบ Work from home เป็นโอกาสงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุและคนพิการหรือไม่ อย่างไร

3.9 ทักษะใดบ้างที่พนักงานผู้สูงอายุและคนพิการควรมีในการทำงานรูปแบบ Work from home

4. Core discussion: กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท

4.1 หน่วยงานของท่านมีการตื่นตัวในการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานหรือไม่ อย่างไร

4.2 ในปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานในบริษัทหรือไม่ อย่างไร อธิบายโดยละเอียด

4.3 ในมุมมองของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทักษะใดบ้างที่สำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงาน

5. Summarizing

5.1 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มโอกาสงานพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจของท่านคืออะไร

5.2 ข้อเสนอแนะต่อกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณอายุของพนักงานของท่านคืออะไร

6. Closing

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามได้ เมื่อการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ทางคณะวิจัยจะทำการส่งผลการวิจัยให้แก่ท่าน คณะวิจัยจึงใคร่ขอช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวกไว้ด้วย

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงานผู้สูงอายุ

1. Introduction

วิจัยชิ้นนี้ทำการศึกษาโดยมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ภายใต้รายงานการสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมียานและอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท ระบุกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท ศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ วิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ และเสนอแนะทิศทางรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home ของบริษัทเพื่อประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการ การสัมภาษณ์นี้จะทำการสอบถามองค์กรที่ลงนามจ้างงานผู้สูงอายุ (MOU) ในโครงการจ้างงานผู้สูงอายุกับภาครัฐโดยสัมภาษณ์ในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล และใช้เวลาประมาณ 45 นาทีในการสัมภาษณ์

2. The warm – up: สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงาน

- 2.1 ระดับงาน ตำแหน่งงาน สายงาน ความชำนาญในการทำงานของท่านก่อนการเกษียณเป็นอย่างไร
- 2.2 รายได้สูงสุด เงินออม และหนี้สินของท่านก่อนการเกษียณจำนวนเท่าไร
- 2.3 สถานการณ์การเกษียณอายุของท่าน เป็นอย่างไร (อายุงาน อายุที่เกษียณ ฯลฯ)
- 2.4 ทำไมท่านถึงได้ตัดสินใจทำงานหลังการเกษียณ

3. Explore discussion points: การทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

- 3.1 แรงจูงใจในการตัดสินใจทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุที่องค์กรในปัจจุบันคืออะไร
- 3.2 ลักษณะงาน ประเภทงาน รูปแบบการจ้างงาน ที่ท่านทำงานให้กับองค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างไร
- 3.3 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในการทำงานองค์กรพนักงานผู้สูงอายุในปัจจุบันจำนวนเท่าไร ตรงกับความคาดหวังของท่านหรือไม่
- 3.4 องค์กรของท่านมีการปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 อย่างไร ท่านมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบ Work from home หรือไม่ จุดเด่นและจุดด้อยของการทำงานแบบ Work from home เป็นอย่างไร
- 3.5 องค์กรของท่านให้การสนับสนุนพนักงานผู้สูงอายุสำหรับการทำงานแบบ Work from home อย่างไร

4. Core discussion: กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท

- 4.1 ในปัจจุบัน องค์กรของท่านมีการสนับสนุนความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานหรือไม่ อย่างไร
- 4.2 ทักษะใดบ้างที่ท่านคิดว่าสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของท่านเองในอนาคต

4.3 สวัสดิการที่ท่านต้องการหลังการเกษียณอายุของท่าน คืออะไร

5. Summarizing

5.1 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มโอกาสการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

5.2 ท่านต้องการความช่วยเหลือในการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของท่าน อย่างไร

6. Closing

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามได้ เมื่อการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ทางคณะวิจัยจะทำการส่งผลการวิจัยให้แก่ท่าน คณะวิจัยจึงใคร่ขอช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวกไว้ด้วย

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกการสำรวจสถานการณ์
เตรียมเกษียณ 30 บริษัทภาคีเครือข่าย

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

คำนิยามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

- พนักงานผู้สูงอายุ หมายถึง พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วตามเกณฑ์การเกษียณอายุของแต่ละองค์กร
- พนักงานที่เตรียมเกษียณอายุ หมายถึง พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุภายใน 1-3 ปีตามเกณฑ์เกษียณอายุของแต่ละองค์กร
- การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ หมายถึง การจ้างงานพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วตามเกณฑ์เกษียณอายุขององค์กร อาจเป็นการจ้างงานใหม่พนักงานผู้สูงอายุ และการจ้างงานต่อพนักงานผู้สูงอายุ

1. Introduction: การสัมภาษณ์นี้จะทำการสอบถามองค์กรที่เป็นภาคีเครือข่ายของมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โดยสัมภาษณ์ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล และใช้เวลาประมาณ 45 นาทีในการสัมภาษณ์

2. The warm – up: สถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ และสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงาน

2.1 ในปัจจุบันสถานการณ์การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุภายในองค์กรของท่านเป็นอย่างไร (หากมีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ)

2.2 สถานการณ์การเกษียณอายุ (พนักงานที่จะเกษียณอายุใน 3 ปี) ภายในองค์กรของท่าน เป็นอย่างไร

2.3 รายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับการเกษียณอายุของพนักงานขององค์กรของท่าน เป็นอย่างไร (ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ความชำนาญในการทำงาน รายได้สูงสุดของพนักงาน ฯลฯ) (พร้อมข้อมูลเชิงปริมาณ)

2.4 ในมุมมองฝ่ายทรัพยากรบุคคล ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการเกษียณอายุของพนักงาน และการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ

3. Explore discussion points: มุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และความพร้อมในการจ้างงานผู้สูงอายุ

3.1 ในมุมมองฝ่ายทรัพยากรบุคคล ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความคุ้มค่าในการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุอย่างไร และทักษะที่ต้องการ (หากมีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ)

3.2 การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุสอดคล้องกับความต้องการองค์กร นโยบายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือไม่ อย่างไร

3.3 ลักษณะงาน ประเภทงาน รูปแบบการจ้างงาน ที่องค์กรของท่านพร้อมจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุคืออะไร และจ้างงานผู้สูงอายุได้จริงปริมาณเท่าไร รวมถึงวิธีการสรรหาทรัพยากรบุคคลพนักงานผู้สูงอายุเป็นอย่างไร (พร้อมข้อมูลเชิงปริมาณ หากมีการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ)

3.4 พนักงานผู้สูงอายุมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นรูปแบบ Work from home หรือไม่ ประสิทธิภาพเป็นอย่างไร

4. Core discussion: กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท

- 4.1 องค์กรของท่านมีการตื่นตัวในการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานหรือไม่ อย่างไร
- 4.2 ในปัจจุบันองค์กรของท่านมีการสนับสนุนความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานในบริษัทหรือไม่ อย่างไร อธิบายโดยละเอียด
- 4.3 ในมุมมองของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทักษะใดบ้างที่สำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงาน

5. Summarizing

- 5.1 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มโอกาสงานพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจของท่านคืออะไร
- 5.2 ข้อเสนอแนะต่อกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณอายุของพนักงานของท่านคืออะไร

6. Closing

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามได้ เมื่อการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ทางคณะวิจัยจะทำการส่งผลการวิจัยให้แก่ท่าน คณะวิจัยจึงใคร่ขอช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวกไว้ด้วย

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงาน

คำนิยามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

- พนักงานผู้สูงอายุ หมายถึง พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วตามเกณฑ์การเกษียณอายุของแต่ละองค์กร
- พนักงานที่เตรียมเกษียณอายุ หมายถึง พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุภายใน 1-3 ปีตามเกณฑ์เกษียณอายุของแต่ละองค์กร
- การจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ หมายถึง การจ้างงานพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วตามเกณฑ์เกษียณอายุขององค์กร อาจเป็นการจ้างงานใหม่พนักงานผู้สูงอายุ และการจ้างงานต่อพนักงานผู้สูงอายุ

1. Introduction:

การสัมภาษณ์นี้จะทำการสอบถามองค์กรที่เป็นภาคีเครือข่ายของมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โดยสัมภาษณ์ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล และใช้เวลาประมาณ 45 นาทีในการสัมภาษณ์

2. The warm – up: สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงาน

- 2.1 ระดับงาน ตำแหน่งงาน สายงาน ความชำนาญในการทำงานของท่านก่อนการเกษียณอายุเป็นอย่างไร
- 2.2 รายได้สูงสุด เงินออม และหนี้สินของท่านก่อนการเกษียณจำนวนเท่าไร
- 2.3 สถานการณ์การเกษียณอายุของท่าน เป็นอย่างไร (อายุงาน อายุที่เกษียณ มีความพร้อมในการเกษียณอายุหรือไม่ ฯลฯ)

3. Explore discussion points: การทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

- 3.1 ท่านมีความคิดที่จะทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุหรือไม่ หากใช่ อะไรคือแรงจูงใจในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุของท่าน
- 3.2 หากท่านมีความคิดทำงานต่อหลังเกษียณ จะทำในตำแหน่งอะไร คาดหวังค่าตอบแทนเท่าไร และรูปแบบการจ้างงานแบบไหน
- 3.3 องค์กรของท่านให้การสนับสนุนพนักงานผู้สูงอายุสำหรับการทำงานแบบ Work from home อย่างไร

4. Core discussion: กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท

- 4.1 ในปัจจุบัน องค์กรของท่านมีการสนับสนุนความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานหรือไม่ อย่างไร
- 4.2 ทักษะใดบ้างที่ท่านคิดว่าสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณของท่านเองในอนาคต (การเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ การเงิน ฯลฯ)
- 4.3 สวัสดิการที่ท่านต้องการหลังการเกษียณอายุของท่าน คืออะไร

5. Summarizing

5.1 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มโอกาสการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

5.2 ท่านต้องการความช่วยเหลือในการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของท่าน อย่างไร

6. Closing

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามได้ เมื่อการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ทางคณะวิจัยจะทำการส่งผลการวิจัยให้แก่ท่าน คณะวิจัยจึงใคร่ขอช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวกไว้ด้วย

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์การทำการสนทนากลุ่ม

(Focus group)

พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ

โครงสร้างคำถามการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group)

1. Introduction:

การสัมภาษณ์นี้จะทำการสอบถามองค์กรที่เป็นภาคีเครือข่ายของมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ในประเด็นการเตรียมความพร้อมการเกษียณและการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ โดยสัมภาษณ์ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล และใช้เวลาประมาณ 45 นาทีในการสัมภาษณ์

2. The warm – up: สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงาน

- ระดับงาน/ ลักษณะงาน/ ตำแหน่งงาน/ สายงาน ความชำนาญในการทำงานของท่าน ณ ปัจจุบันเป็นอย่างไร
- อายุงานตลอดการทำงานของท่าน และเหลืออายุงานกี่ปีก่อนการเกษียณ
- ท่านมีความพร้อมในการเกษียณอายุหรือไม่ (มีความพร้อมมาก/ มีความพร้อมปานกลาง/ มีความพร้อมน้อย/ ไม่พร้อม)
- ท่านทราบเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่ต้องได้รับหลังเกษียณอายุหรือไม่ อย่างไร (เงินชดเชยตามกฎหมาย/ เงินประกันสังคม/ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ เบี้ยผู้สูงอายุ)
- สวัสดิการที่ท่านต้องการหลังการเกษียณอายุของท่าน คืออะไร

3. Explore discussion points: การทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

- ท่านมีความคิดที่จะทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุหรือไม่ (ทำ/ ไม่ทำ)
- อะไรคือแรงจูงใจในการทำ/ไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุของท่าน (ความจำเป็นต้องมีรายได้/ ยังมีศักยภาพในการทำงาน/ ติดสังคม)
- ท่านอยากทำงานในตำแหน่งอะไร (ตำแหน่งงานเดิม/ ตำแหน่งงานใหม่)
- ท่านคาดหวังค่าตอบแทนและสวัสดิการจากบริษัท อย่างไร (น้อยกว่าเดิม/ เท่าเดิม/ มากกว่าเดิม)
- ท่านต้องการรูปแบบการจ้างงานแบบไหน (ชั่วคราวรายวัน/ ชั่วคราวรายเดือน/ สัญญาปีต่อปี/ พนักงานประจำ)
- วันที่สะดวกในการทำงาน (วันธรรมดา/ เสาร์-อาทิตย์)
- ท่านสนใจเข้าร่วมโครงการฝึกงานผู้สูงอายุ หรือเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานพนักงานผู้สูงอายุ หรือไม่

4. Core discussion: กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท

- ท่านมีความเตรียมความพร้อมการเกษียณของตนเอง อย่างไร
- ในปัจจุบัน องค์กรของท่านมีการสนับสนุนความพร้อมสู่การเกษียณของพนักงานหรือไม่ อย่างไร
 - การให้ความรู้เตรียมความพร้อมการเกษียณ (การเงิน/สุขภาพ/จิตใจ)
 - การฝึกงานพนักงานผู้สูงอายุเพื่อเตรียมจ้างงานในอนาคต
 - การฝึกทักษะพนักงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (เทคโนโลยีและการบริการ)

5. Summarizing

- ท่านต้องการความช่วยเหลือจากบริษัทหรือภาครัฐในการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของท่านในด้านใด
- ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มโอกาสการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ ในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร

6. Closing

ขอขอบคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามได้ เมื่อการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ทางคณะวิจัยจะทำการส่งผลการวิจัยให้แก่ท่าน คณะวิจัยจึงใคร่ขอช่องทางการติดต่อที่ท่านสะดวกไว้ด้วย

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามก่อนการทดสอบกับผู้เชี่ยวชาญ

**แบบสอบถามประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุ
และความจำเป็นของการต้องมีอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุ
สำหรับพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ อายุ 45 - 60 ปี**

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมีอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุ คณะผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา โดยไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ในการระบุงลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณ และนำผลการสำรวจวางแผนในการดำเนินงานของมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการเตรียมเกษียณอายุของพนักงาน

ตอนที่ 4 กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาคธุรกิจ

ตอนที่ 5 มุมมองและทัศนคติขององค์กรภาคธุรกิจต่อการจ้างงานผู้สูงอายุและโอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจ

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง: โปรด ✓ ในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง “ _____ ”

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1.1 เพศ

ชาย หญิง อื่น ๆ

1.2 ปัจจุบันท่านอายุเท่าไร? อายุ _____ ปี

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

ไม่ได้เรียน ต่ำกว่าประถมศึกษา ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย
 ปวช. ปวส./ ปวท./ อนุปริญญา
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
 อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.4 สถานภาพ

โสด สมรส หม้าย
 หย่าร้าง แยกกันอยู่

1.5 ปัจจุบันท่านมีบุตรกี่คน (ถ้าไม่มีเลยใส่ 0) จำนวน _____ คน

1.6 จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวน _____ คน

1.7 จำนวนสมาชิกครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพิงกับท่าน

ไม่มี 1-2 คน
 3-5 คน มากกว่า 5 คนขึ้นไป

1.8 ลักษณะที่อยู่อาศัยของท่านเป็นแบบใด

บ้านเดี่ยว บ้านแฝด/ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม
 คอนโดมิเนียม แฟลต/อพาร์ทเมนต์/หอพัก
 ตึกแถว/ห้องแถว อื่นๆระบุ _____

1.9 ท่านมีภาระที่อยู่อาศัยที่ต้องจ่ายหรือไม่

ไม่มี เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย/ครอบครัวเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย
 มี เช่าที่อยู่อาศัย/ช่วยค่าใช้จ่ายที่อยู่อาศัย

1.10 ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือภาระผ่อนค่าใช้จ่ายหรือไม่ อะไรบ้าง

1.11 ปัจจุบันท่านมีการออมเงินหรือมีสินทรัพย์เพื่อเป็นการออมหรือไม่ อะไรบ้าง

1.12 หากให้ท่านประเมินสถานะด้านการเงินตนเอง ท่านมีความพึงพอใจกับสถานะการเงินของตนเองในระดับใด

- พอใจมาก ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้เพิ่มเติม
 พอใจ แต่ยังคงมีความจำเป็นในการหารายได้เพิ่มเติม
 ไม่พอใจ อยากจัดการการเงินของตนเองให้ดีกว่านี้

1.13 ท่านมีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมหลังเกษียณอายุหรือไม่

- ไม่มี มี

1.14 หากท่านมีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมหลังเกษียณอายุ เพราะเหตุใด

- ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมหลังเกษียณ
 อยากหารายได้ด้วยตนเอง
 ฐานะทางเศรษฐกิจยังไม่พร้อมต่อการเกษียณ
 ไม่อยากเป็นภาระครอบครัว
 ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพในการทำงานต่อ
 เข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
 อื่นๆ โปรดระบุ _____

ตอนที่ 2 สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ

2.1 ท่านมีอายุงานในการปฏิบัติงานกับบริษัทปัจจุบัน จำนวน _____ ปี

2.2 ท่านมีอายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับบริษัทปัจจุบัน จำนวน _____ ปี

2.3 ตำแหน่งงานปัจจุบัน _____

2.4 ระดับพนักงานของท่าน

- ระดับปฏิบัติงาน ระดับบัญชาการ
 ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง

2.5 ลักษณะงานปัจจุบัน

2.6 การกำหนดอายุเกษียณของบริษัทของท่าน

- 45 50 55
 60 อื่นๆ โปรดระบุ _____

2.7 เงินได้สูงสุดก่อนการเกษียณอายุของท่าน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 19,999 บาท
 20,000 – 29,999 บาท 30,000 – 39,999 บาท
 40,000 – 49,999 บาท ตั้งแต่ 50,000 บาท

2.8 ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

- ไม่มี มี โปรดระบุ _____

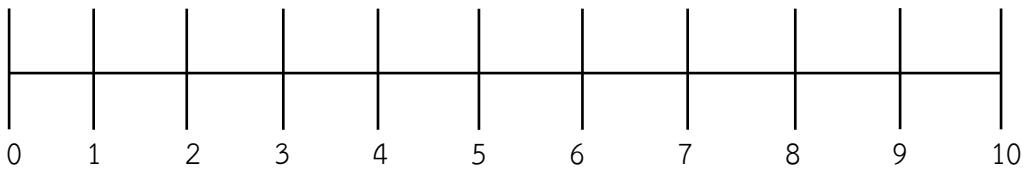
2.9 ท่านมีการทำประกันสุขภาพหรือไม่

- ไม่มี มี โปรดระบุ _____

2.10 ท่านมีการทำประกันชีวิตหรือไม่

- ไม่มี มี โปรดระบุ _____

2.11 ในปัจจุบัน ท่านมีความพร้อมในการเกษียณอายุน้อยเพียงใด จากคะแนน 0-10 คะแนน (โดย 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความพร้อมเลย, 10 คะแนน หมายถึง มีความพร้อมมาก)



2.12 ในด้านการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ท่านคิดว่าตนเองมีความพร้อมในการเกษียณอายุด้านใดมากที่สุด

- ไม่มีความพร้อมในการเกษียณอายุ
 ความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน
 ความพร้อมการเกษียณด้านร่างกาย
 ความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจ

ตอนที่ 3 การเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในปัจจุบันมากที่สุด โดยพิจารณาระดับตามเกณฑ์ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด
ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

พฤติกรรมเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ		ระดับความคิดเห็น				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ด้านการเงิน						
3.1	ท่านแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ยามเกษียณ					
3.2	ท่านแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยเมื่อเกษียณอายุ					
3.3	ท่านแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนให้ครอบครัว					
3.4	ท่านทำการจัดการหนี้สินที่ตนเองมีก่อนเกษียณอายุ					
3.5	ท่านทำบัญชีการเงิน สำนวนสภาพการเงิน รวมทั้งหนี้สินอยู่เสมอ					
ด้านร่างกาย						
3.6	ท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
3.7	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย					
3.8	ท่านรับประทานอาหารถูกโภชนาการและเหมาะสมกับวัย					
3.9	ท่านหลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง					
3.10	ท่านพบแพทย์และกินยาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย					
ด้านจิตใจ						
3.11	ท่านฝึกตนเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เร็วขึ้น					
3.12	ท่านฝึกลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยกิจกรรมยามว่างที่ตนชอบได้ดี					
3.13	ท่านวางแผนเป็นสมาชิกชมรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจเมื่อเกษียณอายุแล้ว					
3.14	ท่านวางแผนเป็นจิตอาสาหรือทำงานเพื่อสังคม หลังจากเกษียณอายุ					
3.15	ท่านมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในครอบครัว มีกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4 กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาคธุรกิจ

4.1 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้แก่การเกษียณอายุของพนักงาน หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่มี
- การให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องได้รับจากบริษัท/รัฐ
- การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน
- การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพ
- การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจ

4.2 หากท่านเกษียณอายุงาน ท่านจะได้รับสวัสดิการจากสถานที่ทำงานอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่ได้รับ ประกันสังคม
 เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ประกันกลุ่ม
 การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
 อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.3 ปัจจุบัน ท่านได้รับสวัสดิการใดจากภาครัฐบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า
 บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ บำเหน็จ/บำนาญชราภาพจากประกันสังคม
 อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.4 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินให้ท่านอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ
 การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยง และเป้าหมายเกษียณ
 การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ
 อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.5 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความต้องการให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านการเงินด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนมากที่สุด

- การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ
 การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยง และเป้าหมายเกษียณ
 การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ
 อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.6 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพให้ท่าน อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การตรวจสุขภาพประจำปี
 การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและบริษัท
 การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ
 การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ
 อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.7 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความต้องการให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านสุขภาพด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนมากที่สุด

- การตรวจสุขภาพประจำปี
 การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและบริษัท
 การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ

- การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.8 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจให้ท่าน อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ
- สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ
- การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ
- การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ เป็นต้น
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.9 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความต้องการให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านจิตใจด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนมากที่สุด

- การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ
- สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ
- การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ
- การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ เป็นต้น
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.10 ในความคิดเห็นของท่าน นอกเหนือจากการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน สุขภาพ และจิตใจ ท่านอยากให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านใดเพิ่มเติม

ตอนที่ 5 มุมมองและทัศนคติขององค์กรภาคธุรกิจต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และโอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจ

5.1 ในความคิดเห็นของท่าน ทักษะของผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังมองหาข้อใด สำคัญที่สุด

- ทักษะด้านเทคโนโลยี
- ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ
- ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้
- ทักษะด้านงานงานขาย
- ทักษะด้านงานบริการลูกค้า
- ทักษะด้านงานการบัญชีและการเงิน

ทักษะด้านการลงทุน

อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.2 ในความคิดเห็นของท่าน ทักษะงานของผู้สูงอายุด้านใดที่สำคัญและควรเพิ่มเติมมากที่สุด สำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต

5.3 ในปัจจุบัน ท่านศึกษา ค้นคว้าและเพิ่มพูนทักษะงานของผู้สูงอายุด้านใดบ้าง สำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต

5.4 ท่านรู้จัก Smart Job Center (ระบบการจัดหางานสำหรับผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้าง) ของกรมการจัดหางานหรือไม่

- รู้จักและเคยใช้ระบบ Smart Job Center
- รู้จัก แต่ไม่เคยใช้ระบบ Smart Job Center
- ไม่รู้จักระบบ Smart Job Center

5.5 ในความคิดเห็นของท่าน รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือรูปแบบใด

- ทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน
- ทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน
- ทำงานบางเวลา (Part-time) รายวัน
- ทำงานตามระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน (Contract)
- ทำงานตามระยะเวลาโครงการ (Project)
- ทำงานที่บ้าน/ทำงานเป็นชิ้นงาน
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.6 ในความคิดเห็นของท่าน ผู้สูงอายุควรทำงานวันใด

- วันจันทร์ - วันศุกร์
- วันเสาร์ - วันอาทิตย์
- สามารถเลือกวันทำงานได้เองตามความสะดวก

5.7 ในความคิดเห็นของท่าน ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวนเท่าไร (โปรดระบุให้ครบทุกข้อ)

รายเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,000 – 19,999 บาท

- 20,000 – 29,999 บาท 30,000 – 39,999 บาท
 40,000 – 49,999 บาท ตั้งแต่ 50,000 บาท

รายชั่วโมง จำนวน _____ บาท/ชั่วโมง

รายวัน จำนวน _____ บาท/วัน

อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.8 ในความคิดเห็นของท่าน ผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณอายุ ควรได้รับสวัสดิการจากบริษัท อะไรบ้าง

- ประกันสังคม ประกันสุขภาพของหน่วยงาน
 ประกันชีวิตกลุ่ม อื่น โปรดระบุ _____

5.9 ในความคิดเห็นของท่านคิดว่า ภาครัฐควรสนับสนุนการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุอย่างไร

5.10 องค์กรของท่านมีการปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่มีการปรับรูปแบบการทำงาน
 มี ปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work From Home
 มี การเหลื่อมเวลาในการทำงาน
 มี โปรดระบุ _____

5.11 ประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน ในรูปแบบ Work from Home ในสถานการณ์โควิด-19 เป็นอย่างไร

- ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว สะดวก รวดเร็ว
 ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเดิมเหมือนตอนทำงานในสถานการณ์ปกติ
 ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง ทำงานได้ช้าลงกว่าปกติ

5.12 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านต้องการการหนุนเสริมจากหน่วยงานของท่านด้านใดเพิ่มเติม ในการทำงานรูปแบบ Work from Home และสถานการณ์โควิด-19

ภาคผนวก จ
ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

การสำรวจและประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมีงาน
และอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการโดยสังเขป: การศึกษาสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ ระดับ สายงาน ความชำนาญ รายได้ เงินออม หนี้สิน การเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุ และความจำเป็นต้องหารายได้หลังเกษียณ ศึกษามุมมองของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ อาทิ ความคุ้มค่า ความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร วิเคราะห์ประเภทงานและการตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ การเสนอแนะแนวทางรูปแบบการทำงานแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) และประยุกต์การทำงานที่บ้านให้เป็นโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ นำไปสู่กลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณและการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุ อันจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรอยู่รอดเติบโต เป็นเลิศ และยั่งยืน ท่ามกลางโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีวัตถุประสงค์งานวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อทบทวนสถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานในบริษัท
- 2) เพื่อระบุกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท
- 3) เพื่อศึกษามุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ
- 4) เพื่อวิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ
- 5) เพื่อเสนอแนะทิศทางการทำงานแบบ **Work from Home** ของบริษัท และนำมาประยุกต์เป็นโอกาสงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์นี้ โดยให้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามเกณฑ์พิจารณาดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----|---------|--|
| + 1 | หมายถึง | ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย |
| - 1 | หมายถึง | ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกรอบการวิจัย |

ในกรณีที่ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามแต่ละข้อโปรดเขียนข้อเสนอแนะของท่านลงในช่องข้อเสนอแนะ หากผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ให้พิจารณาว่า ข้อคำถามและตัวเลือกนั้นตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิจารณ์วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนิรันดร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
1) เพื่อ ทบทวน สถานการณ์ การ เกษียณอายุ ของ พนักงานใน บริษัท	1.1 เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง <input type="checkbox"/> อื่น ๆ	1	1	1	1	✓	
	1.2 ปัจจุบันท่านอายุ เท่าไหร่	(ระบุรายละเอียด)	0	1	1	0.67	✓	
	1.3 ระดับการศึกษา สูงสุด	<input type="checkbox"/> ไม่ได้เรียน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าประถมศึกษา. <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น/ มศ. 1-3 <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย <input type="checkbox"/> ป.กศ.ต้น <input type="checkbox"/> ป.กศ.สูง <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส./ ปวท./ อนุปริญญา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ	0	1	1	0.67	✓	
	1.4 สถานภาพ	<input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรสตามกฎหมาย <input type="checkbox"/> หม้าย	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัศวนิรันตร	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง <input type="checkbox"/> แยกกันอยู่ <input type="checkbox"/> ไม่ได้สมรสแต่อยู่กับคู่ครอง						
	1.7 จำนวนสมาชิก ครอบครัวที่มีภาวะ พึ่งพิงด้านการเงินกับ ท่าน	0	1	1	0.67	✓	
	1.8 ลักษณะที่อยู่อาศัย ของท่านเป็นแบบใด	1	0	1	0.67	✓	
	1.9 ท่านมีภาระที่อยู่ อาศัยที่ต้องจ่ายหรือไม่	1	1	1	1	✓	
	1.10 ปัจจุบันท่านมี หนี้สินหรือภาระผ่อน	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิจารณ์สกุล	ดร.ชลธิชา อัครนิรันดร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
	ค่าใช้จ่ายหรือไม่ อะไรบ้าง							
	1.11 ปัจจุบันท่านมี การออมเงินหรือมี สินทรัพย์เพื่อเป็นการ ออมหรือไม่ อะไรบ้าง	(ระบุรายละเอียด)	1	1	1	1	✓	
	1.12 หากให้ท่าน ประเมินสถานะด้าน การเงินตนเอง ท่านมี ความพึงพอใจกับ สถานะการเงินของ ตนเองในระดับใด	<input type="checkbox"/> พอใจมาก ไม่มี ความ จำเป็นต้องหารายได้เพิ่มเติม <input type="checkbox"/> พอใจ แต่ยังคงมีความ จำเป็นในการหารายได้เพิ่มเติม <input type="checkbox"/> ไม่พอใจ อยากจัดการ การเงินของตนเองให้ดีกว่านี้	1	1	1	1	✓	
	1.13 ท่านมีความ จำเป็นต้องหารายได้ เสริมหลังเกษียณอายุ หรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่มี (ข้ามไปตอนที่ 2) <input type="checkbox"/> มี	1	1	1	1	✓	
	1.14 หากท่านมีความ จำเป็นต้องหารายได้ เสริมหลังเกษียณอายุ เพราะเหตุใด	<input type="checkbox"/> อยากหารายได้ด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> ฐานะทางเศรษฐกิจยังไม่ พร้อมต่อการเกษียณ <input type="checkbox"/> ไม่อยากเป็นภาระ ครอบครัว	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้ <input type="checkbox"/> เข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น <input type="checkbox"/> ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ_____						

ตอนที่ 2 สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
1) เพื่อ ทบทวน สถานการณ์ การ เกษียณอายุ ของ พนักงานใน บริษัท	2.1 ท่านมีอายุงานในการปฏิบัติงานกับบริษัทปัจจุบัน (ระบุรายละเอียด)	1	1	1	1	✓	
	2.2 ท่านมีอายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับบริษัทปัจจุบันจำนวนกี่ปี (ระบุรายละเอียด)	1	1	1	1	✓	
	2.3 ตำแหน่งงานปัจจุบัน (ระบุรายละเอียด)	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	2.4 ระดับตำแหน่งของท่าน <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> ระดับบัญชาการ <input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับกลาง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารระดับสูง	1	1	1	1	✓	
	2.5 อธิบายลักษณะงานและรายละเอียดงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน	(ระบุรายละเอียด) 0	1	1	0.67	✓	
	2.6 การกำหนดอายุเกษียณของบริษัทของท่าน <input type="checkbox"/> 45 ปี <input type="checkbox"/> 50 ปี <input type="checkbox"/> 55 ปี <input type="checkbox"/> 60 ปี <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ	0	1	1	0.67	✓	
	2.7 เงินได้ปัจจุบันของท่าน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,000 – 19,999 บาท <input type="checkbox"/> 20,000 – 29,999 บาท <input type="checkbox"/> 30,000 – 39,999 บาท <input type="checkbox"/> 40,000 – 49,999 บาท <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
	2.8 ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี โปรดระบุ_____	1	1	1	1	✓	
	2.9 ท่านมีการทำประกันสุขภาพหรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี โปรดระบุ_____	1	1	1	1	✓	
	2.10 ท่านมีการทำประกันชีวิตหรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่มี <input type="checkbox"/> มี โปรดระบุ_____	1	1	1	1	✓	
	2.11 ในปัจจุบัน ท่านมีความพร้อมในการเกษียณอายุมากน้อยเพียงใด จากคะแนน 0-10 คะแนน (โดย 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความพร้อมเลย, 10 คะแนน หมายถึง มีความพร้อมมาก)	ให้คะแนนความพร้อมในการเกษียณอายุ จากคะแนน 0-10 คะแนน (โดย 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความพร้อมเลย, 10 คะแนน หมายถึง มีพร้อมมาก)	1	1	1	1	✓	
	2.12 ในด้านการเตรียมการเกษียณอายุ ท่านคิดว่าตนเองมีความพร้อมในการเกษียณอายุด้านใดมากที่สุด	<input type="checkbox"/> ไม่มีความพร้อมในการเกษียณอายุ <input type="checkbox"/> ความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน <input type="checkbox"/> ความพร้อมการเกษียณด้านร่างกาย	0	1	1	0.67	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ความพร้อมการเกษียณ ด้านจิตใจ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ							

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการเตรียมเกษียณอายุของพนักงาน

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
1) เพื่อ ทบทวน สถานการณ์ การ เกษียณอายุ ของ พนักงานใน บริษัท	3.1 ท่านแบ่งจัดสรร รายได้บางส่วนไว้ใช้เมื่อ เกษียณ (ด้านการเงิน)	ให้คะแนนความพร้อมในการ เกษียณ ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด	1	1	1	1	✓	
	3.2 ท่านแบ่งจัดสรร รายได้บางส่วนไว้ใช้ใน ยามเจ็บป่วยเมื่อ เกษียณอายุ (ด้าน การเงิน)	ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง	1	0	1	0.67	✓	
	3.3 ท่านแบ่งจัดสรร รายได้บางส่วนให้ ครอบครัว (ด้าน การเงิน)	ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด	1	1	1	1	✓	
	3.4 ท่านทำการจัดการ หนี้สินที่ตนเองมีก่อน		1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิจารณ์วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	เกษียณอายุ (ด้านการเงิน)						
	3.5 ท่านทำบัญชีการเงิน สํารวจสภาพการเงิน รวมทั้งหนี้สิน อยู่เสมอ (ด้านการเงิน)	1	1	1	1	✓	
	3.6 ท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ด้านสุขภาพ)	1	1	1	1	✓	
	3.7 ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย (ด้านสุขภาพ)	1	1	1	1	✓	
	3.8 ท่านรับประทานอาหารถูกโภชนาการ และเหมาะสมกับวัย (ด้านสุขภาพ)	1	1	1	1	✓	
	3.9 ท่านหลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง (ด้านสุขภาพ)	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	3.10 ท่านพบแพทย์ และกินยาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย (ด้านสุขภาพ)	1	1	1	1	✓	
	3.11 ท่านฝึกตนเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เร็วขึ้น (ด้านจิตใจ)	1	1	1	1	✓	
	3.12 ท่านฝึกลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยกิจกรรมยามว่างที่ท่านชอบได้ดี (ด้านจิตใจ)	1	1	1	1	✓	
	3.13 ท่านวางแผนเป็นสมาชิกชมรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจเมื่อเกษียณอายุแล้ว (ด้านจิตใจ)	1	1	1	1	✓	
	3.14 ท่านวางแผนเป็นจิตอาสาหรือทำงานเพื่อสังคม หลังจาก	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
	เกษียณอายุ (ด้านจิตใจ)							
	3.15 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในครอบครัว มีกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอยู่เสมอ (ด้านจิตใจ)		1	1	1	1	✓	

ตอนที่ 4 กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาครัฐกิจ

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
2) เพื่อระบุกลไกสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณของบริษัท	4.1 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้แก่การเกษียณอายุของพนักงาน หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	<input type="checkbox"/> ไม่มี ชำมไปข้อ 4.2 <input type="checkbox"/> มี การให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องได้รับจากบริษัท/รัฐ <input type="checkbox"/> มี การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน <input type="checkbox"/> มี การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพ <input type="checkbox"/> มี การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจ	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ 4.2 หากท่านเกษียณอายุงาน ท่านจะได้รับสวัสดิการจากสถานที่ทำงานอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับ <input type="checkbox"/> ประกันสังคม <input type="checkbox"/> เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล <input type="checkbox"/> ประกันกลุ่ม <input type="checkbox"/> การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ	1	1	1	1	✓	
	4.3 ในอนาคต ท่านได้รับสวัสดิการใดจากภาครัฐบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ <input type="checkbox"/> บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า <input type="checkbox"/> บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ <input type="checkbox"/> บำเหน็จ/บำนาญชราภาพจากประกันสังคม <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ_____	1	1	1	1	✓	
	4.4 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินให้ท่านอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> การให้ความรู้ด้านการออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ <input type="checkbox"/> การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยงและเป้าหมายเกษียณ <input type="checkbox"/> การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<p>เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> การฝึกอบรมทักษะอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ _____</p>						
	<p>4.5 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความต้องการให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านการเงินด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนมากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้ด้านการออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ</p> <p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยงและเป้าหมายเกษียณ <input type="checkbox"/> การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> การฝึกอบรมทักษะอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ _____</p>	1	1	1	1	✓	
	<p>4.6 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพให้ท่าน อย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> การตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและบริษัท</p>	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<p>บ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ_____</p>						
	<p>4.7 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความต้องการให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านการสุขภาพด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนมากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> การตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและบริษัท</p> <p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ_____</p>	1	1	1	1	✓	
	<p>4.8 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้าน</p> <p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณ</p>	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
	จิตใจให้ท่าน อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	<p>ด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ</p> <p><input type="checkbox"/> สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ</p> <p><input type="checkbox"/> การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ เป็นต้น</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ_____</p>						
	4.9 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความต้องการให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านจิตใจด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนมากที่สุด	<p><input type="checkbox"/> การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณ</p> <p>ด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ</p> <p><input type="checkbox"/> สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิต</p>	1	1	1	1	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครวณิชธน	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<p>บำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ</p> <p><input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ</p> <p><input type="checkbox"/> การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงานเตรียมเกษียณ เป็นต้น</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ_____</p>							
	4.10 ในความคิดเห็นของท่านนอกเหนือจากการเตรียมความพร้อม การเกษียณด้านการเงิน สุขภาพ และจิตใจ ท่านอยากให้บริษัทมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านใดเพิ่มเติม	(ระบุรายละเอียด)	1	1	1	1	✓	

ตอนที่ 5 มุมมองและทัศนคติขององค์กรภาคธุรกิจต่อการจ้างงานผู้สูงอายุและโอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจ

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิจารณ์วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครวณิชธนินทร	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน		
						ผ่าน	ไม่ผ่าน	
3) เพื่อศึกษา มุมมองและทัศนคติของบริษัทต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ	5.1 ในความคิดเห็นของท่าน ทักษะของผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังมองหาข้อใด สำคัญที่สุด	<input type="checkbox"/> ทักษะด้านเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ <input type="checkbox"/> ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ <input type="checkbox"/> ทักษะด้านงานงานขาย <input type="checkbox"/> ทักษะด้านงานบริการลูกค้า <input type="checkbox"/> ทักษะด้านงานการบัญชีและการเงิน <input type="checkbox"/> ทักษะด้านการลงทุน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ_____	1	1	-1	0.33		✓
	5.2 ในความคิดเห็นของท่าน ทักษะงานของผู้สูงอายุด้านใดที่สำคัญและควรเติมเต็มมากที่สุด สำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต	(ระบุรายละเอียด)	1	1	-1	0.33		✓
	5.3 ในปัจจุบัน ท่านเตรียมตัวศึกษา ค้นคว้า	(ระบุรายละเอียด)	1	1	-1	0.33		✓

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
	และเพิ่มพูนทักษะงานของผู้สูงอายุด้านใดบ้างสำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต							
4) เพื่อวิเคราะห์ประเภทงานและผลตอบแทนที่บริษัทพร้อมจ้างงานผู้สูงอายุ (5.4-5.9)	5.4 ท่านรู้จัก Smart Job Center (ระบบการจัดหางานสำหรับผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้าง) ของกรมการจัดหางานหรือไม่	<input type="checkbox"/> รู้จักและเคยใช้ระบบ Smart Job Center <input type="checkbox"/> รู้จัก แต่ไม่เคยใช้ระบบ Smart Job Center <input type="checkbox"/> ไม่รู้จักระบบ Smart Job Center	1	1	-1	0.33		✓
	5.5 ในความคิดเห็นของท่าน รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือรูปแบบใด	<input type="checkbox"/> ทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน <input type="checkbox"/> ทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน <input type="checkbox"/> ทำงานบางเวลา (Part-time) รายวัน <input type="checkbox"/> ทำงานตามระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน (Contract) <input type="checkbox"/> ทำงานตามระยะเวลาโครงการ (Project)	1	1	-1	0.33		✓

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก	รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัคร นิรันดร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
						ผ่าน	ไม่ผ่าน
	<input type="checkbox"/> ทำงานที่บ้าน/ทำงานเป็น ช่างงาน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ _____						
	5.6 ในความคิดเห็น ของท่าน ผู้สูงอายุควร ทำงานวันใด <input type="checkbox"/> วันจันทร์ - วันศุกร์ <input type="checkbox"/> วันเสาร์ - วันอาทิตย์ <input type="checkbox"/> สามารถเลือกวันทำงานได้ เองตามความสะดวก	1	1	-1	0.33		✓
	5.7 หากท่านมีความ จำเป็นต้องทำงานหลัง การเกษียณ รายได้ที่ เหมาะสมต่อการ ดำรงชีวิตท่าน ควรมี มูลค่าขั้นต่ำเท่าไร	1	1	-1	0.33		✓
	5.8 ในความคิดเห็น ของท่าน ผู้สูงอายุที่ ทำงานหลังเกษียณอายุ ควรได้รับสวัสดิการ อะไรจากบริษัท อะไรบ้าง <input type="checkbox"/> ประกันสังคม <input type="checkbox"/> ประกันสุขภาพของ หน่วยงาน <input type="checkbox"/> ประกันชีวิตกลุ่ม <input type="checkbox"/> การลาพักร้อน <input type="checkbox"/> สิทธิการเข้าถึงเงินกู้ กองทุน ธนาคาร <input type="checkbox"/> อื่น โปรดระบุ _____	1	1	-1	0.33		✓

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
5) เพื่อ เสนอแนะ ทิศทาง รูปแบบการ ทำงานแบบ Work from Home ของ บริษัท และ การนำมา ประยุกต์ เป็นโอกาส งานสำหรับ	5.9 ในความคิดเห็น ของท่านคิดว่า ภาครัฐ ควรสนับสนุนการจ้าง งานพนักงานผู้สูงอายุ อย่างไร	(ระบุรายละเอียด)	1	1	0	0.67	✓	
	5.10 องค์กรของท่านมี การปรับรูปแบบการ ทำงานในช่วงวิกฤตโค วิด-19 หรือไม่ (ตอบได้ มากกว่า 1 ข้อ)	<input type="checkbox"/> ไม่มีการปรับรูปแบบการ ทำงาน <input type="checkbox"/> มี ปรับรูปแบบเป็นการ ทำงาน Work From Home <input type="checkbox"/> มี การเหลื่อมเวลาในการ ทำงาน <input type="checkbox"/> มี โปรดระบุ_____	1	1	0	0.67	✓	
	5.11 ประสิทธิภาพใน การทำงานของท่าน ใน รูปแบบ Work from Home ในสถานการณ์ โควิด-19 เป็นอย่างไร	<input type="checkbox"/> ประสิทธิภาพการทำงานดี ขึ้น ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว สะดวก รวดเร็ว <input type="checkbox"/> ประสิทธิภาพการทำงาน เท่าเดิมเหมือนตอนทำงานใน สถานการณ์ปกติ <input type="checkbox"/> ประสิทธิภาพการทำงาน น้อยลง ทำงานได้ช้าลงกว่า ปกติ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ_____	1	1	0	0.67	✓	

วัตถุประสงค์	คำถามและตัวเลือก		รศ. ดร. ชุมเขต แสงเจริญ	อาจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล	ดร.ชลธิชา อัครนรินทร์	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการประเมิน	
							ผ่าน	ไม่ผ่าน
พนักงานผู้สูงอายุ	5.12 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านต้องการการหนุนเสริมจากหน่วยงานของท่านด้านใดเพิ่มเติม ในการทำงานรูปแบบ Work from Home และ สถานการณ์โควิด-19	(ระบุนรายละเอียด)	1	1	0	0.67	✓	

ข้อเสนอแนะ

- เพิ่มคำถามภาพรวมทักษะใดของพนักงานผู้สูงอายุที่บริษัทต้องการ
- เท่าที่ท่านทราบ งาน/ตำแหน่งงานใดบ้างที่มีการปรับรูปแบบเป็นการทำงานรูปแบบ Work From Home
- ในความคิดเห็นของท่าน หากในอนาคตบริษัทมีความจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็น Work From Home ทั้งหมด ท่านมีความเห็นอย่างไร
- ในการทำงาน Work From Home ท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามความพร้อมการเกษียณอายุ
พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน อายุ 45 – 60

**แบบสอบถามประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุ
และความจำเป็นของการต้องมีอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุ
สำหรับพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ อายุ 45 - 60 ปี**

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินสถานการณ์การเกษียณอายุและความจำเป็นของการต้องมีอาชีพต่อเนื่องหลังเกษียณอายุ คณะผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา โดยไม่เปิดเผยข้อมูลรายบุคคล เพื่อเป็นประโยชน์ในการระบุดอกไม้สนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณ และนำผลการสำรวจวางแผนในการดำเนินงานของมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการเตรียมเกษียณอายุของพนักงาน

ตอนที่ 4 กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาคธุรกิจ

ตอนที่ 5 มุมมองและทัศนคติขององค์กรภาคธุรกิจต่อการจ้างงานผู้สูงอายุและโอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจ

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง: โปรด ✓ ในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง “ _____ ”

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1.1 เพศ

ชาย หญิง อื่น ๆ

1.2 ปัจจุบันท่านอายุเท่าไร อายุ _____ ปี

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

ไม่ได้เรียน ต่ำกว่าประถมศึกษา ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น/ มศ.1-3 มัธยมศึกษาตอนปลาย
 ป.กศ.ต้น ป.กศ.สูง
 ปวช. ปวส./ ปวท.
 อนุปริญญา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี อื่น ๆ โปรดระบุ _____

1.4 สถานภาพ

โสด สมรสตามกฎหมาย หม้าย
 หย่าร้าง แยกกันอยู่
 ไม่ได้สมรสแต่อยู่กับคู่ครอง

1.5 จำนวนสมาชิกครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพิงด้านการเงินกับท่าน

ไม่มี 1-2 คน
 3-5 คน มากกว่า 5 คนขึ้นไป

1.6 ลักษณะที่อยู่อาศัยของท่านเป็นแบบใด

บ้านเดี่ยว บ้านแฝด/ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม
 คอนโดมิเนียม แฟลต/อพาร์ทเมนต์/หอพัก
 ตึกแถว/ห้องแถว อื่น ๆ โปรดระบุ _____

1.7 ท่านมีภาระที่อยู่อาศัยที่ต้องจ่ายหรือไม่

ไม่มี เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย/ครอบครัวเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย
 มี ผ่อนจ่าย/เช่าที่อยู่อาศัย/ช่วยค่าใช้จ่ายที่อยู่อาศัย

1.8 ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือภาระผ่อนค่าใช้จ่ายหรือไม่ อะไรบ้าง

1.9 ปัจจุบันท่านมีการออมเงินหรือมีสินทรัพย์เพื่อเป็นการออมหรือไม่ อะไรบ้าง

1.10 หากให้ท่านประเมินสถานะด้านการเงินตนเอง ท่านมีความพึงพอใจกับสถานะการเงินของตนเองในระดับใด

- พอใจมาก ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้เพิ่มเติม
 พอใจ แต่ยังคงมีความจำเป็นในการหารายได้เพิ่มเติม
 ไม่พอใจ อยากจัดการการเงินของตนเองให้ดีกว่านี้

1.11 ท่านมีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมหลังเกษียณอายุหรือไม่

- ไม่มี (ข้ามไปตอนที่ 2) มี

1.12 หากท่านมีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมหลังเกษียณอายุ เพราะเหตุใด

- ไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมหลังเกษียณ
 อยากหารายได้ด้วยตนเอง
 ฐานะทางเศรษฐกิจยังไม่พร้อมต่อการเกษียณ
 ไม่อยากเป็นภาระครอบครัว
 ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้
 เข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
 อื่น ๆ โปรดระบุ _____

ตอนที่ 2 สถานการณ์การเกษียณอายุของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ

2.1 ท่านมีอายุงานในการปฏิบัติงานกับบริษัทปัจจุบัน จำนวน _____ ปี

2.2 ท่านมีอายุงานที่เหลือในการปฏิบัติงานกับบริษัทปัจจุบัน จำนวน _____ ปี

2.3 ตำแหน่งงานปัจจุบัน _____

2.4 ระดับตำแหน่งของท่าน

- ระดับปฏิบัติงาน ระดับบัญชาการ
 ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง

2.5 อธิบายลักษณะงานและรายละเอียดงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน

2.6 การกำหนดอายุเกษียณของบริษัทของท่าน

- 45 50 55
 60 อื่นๆ โปรดระบุ _____

2.7 เงินได้ปัจจุบันของท่าน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 – 19,999 บาท
 20,000 – 29,999 บาท 30,000 – 39,999 บาท

40,000 – 49,999 บาท

ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป

2.8 ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

ไม่มี

มี โปรดระบุ _____

2.9 ท่านมีการทำประกันสุขภาพหรือไม่

ไม่มี

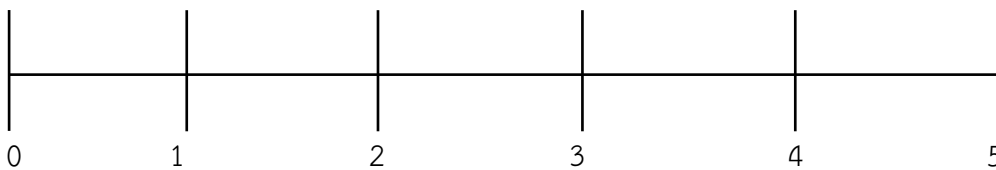
มี โปรดระบุ _____

2.10 ท่านมีการทำประกันชีวิตหรือไม่

ไม่มี

มี โปรดระบุ _____

2.11 ในปัจจุบัน ท่านมีความพร้อมในการเกษียณอายุน้อยเพียงใด จากคะแนน 0-5 คะแนน (โดย 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความพร้อมเลย, 5 คะแนน หมายถึง มีความพร้อมมาก)



2.12 ในด้านการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ ท่านคิดว่าตนเองมีความพร้อมในการเกษียณอายุด้านใดมากที่สุด

ไม่มีความพร้อมในการเกษียณอายุ

ความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน

ความพร้อมการเกษียณด้านร่างกาย

ความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจ

อื่น ๆ โปรดระบุ _____

ตอนที่ 3 การเตรียมความพร้อมการเกษียณของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในปัจจุบันมากที่สุด โดยพิจารณาระดับตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

พฤติกรรมเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ		ระดับความคิดเห็น				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ด้านการเงิน						
3.1	ท่านแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้เมื่อเกษียณ					
3.2	ท่านแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนไว้ใช้ในยามเจ็บป่วยเมื่อเกษียณอายุ					

พฤติกรรมเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุ		ระดับความคิดเห็น				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.3	ท่านแบ่งจัดสรรรายได้บางส่วนให้ครอบครัว					
3.4	ท่านทำการจัดการหนี้สินที่ตนเองมีก่อนเกษียณอายุ					
3.5	ท่านทำบัญชีการเงิน สํารวจสภาพการเงิน รวมทั้งหนี้สินอยู่เสมอ					
ด้านร่างกาย						
3.6	ท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
3.7	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย					
3.8	ท่านรับประทานอาหารถูกโภชนาการและเหมาะสมกับวัย					
3.9	ท่านหลีกเลี่ยงหรือละเว้นพฤติกรรมเสี่ยงที่ทำร้ายสุขภาพตนเอง					
3.10	ท่านพบแพทย์และกินยาอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีโรคประจำตัว หรือยามเจ็บป่วย					
ด้านจิตใจ						
3.11	ท่านฝึกตนเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เร็วขึ้น					
3.12	ท่านฝึกลดความเครียด ความวิตกกังวลด้วยกิจกรรมยามว่างที่ตนชอบได้ดี					
3.13	ท่านวางแผนเป็นสมาชิกชมรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจเมื่อเกษียณอายุแล้ว					
3.14	ท่านวางแผนเป็นจิตอาสาหรือทำงานเพื่อสังคม หลังจากเกษียณอายุ					
3.15	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในครอบครัว มีกิจกรรมร่วมกับสมาชิกในครอบครัวอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4 กลไกการสนับสนุนการสร้างความพร้อมสู่การเกษียณขององค์กรภาครัฐกิจ

4.1 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้แก่การเกษียณอายุของพนักงาน หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่มี ข้ามไปข้อ 4.2
- การให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องได้รับจากบริษัท/รัฐ
- การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงิน
- การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพ
- การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจ
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.2 หากท่านเกษียณอายุงาน ท่านจะได้รับสวัสดิการจากสถานที่ทำงานอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่ได้รับ ประกันสังคม

- เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ประกันกลุ่ม
- การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.3 หากท่านเกษียณอายุงาน ท่านได้รับสวัสดิการใดจากภาครัฐบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ บำเหน็จ/บำนาญชราภาพจากประกันสังคม
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.4 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านการเงินให้ท่านอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ
- การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยง และเป้าหมายเกษียณ
- การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ
- การฝึกอบรมทักษะอาชีพ
- การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.5 ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านการเงินด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วนมากที่สุด

- การให้ความรู้ด้านการออมเงินออมเงินให้เพียงพอต่อเป้าหมายเกษียณ
- การให้ความรู้ด้านการลงทุนที่เหมาะสมกับความเสี่ยง และเป้าหมายเกษียณ
- การให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุหลังการเกษียณอายุ
- การฝึกอบรมทักษะอาชีพ
- การมีกองทุนเพื่อวัยเกษียณ
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.6 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านสุขภาพให้ท่าน อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและบริษัท
- การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ
- การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.7 ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านการสุขภาพด้านใดเพิ่มเติมอย่าง
เร่งด่วนมากที่สุด

- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจากรัฐและบริษัท
- การให้ความรู้เรื่องการรักษาสุขภาพหลังการเกษียณอายุ
- การจัดกิจกรรมสนับสนุนเรื่องสุขภาพพนักงานเพื่อเตรียมเกษียณอายุ
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.8 บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านจิตใจให้ท่าน อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1
ข้อ)

- การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ
- สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ
- การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ
- การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงาน
เตรียมเกษียณ เป็นต้น
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.9 ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุด้านจิตใจด้านใดเพิ่มเติมอย่างเร่งด่วน
มากที่สุด

- การให้ความรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านจิตใจของพนักงานเตรียมเกษียณ
- สวัสดิการด้านการพบผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา นักจิตบำบัดเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ
- การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้แก่พนักงานเตรียมเกษียณ
- การสร้างเครือข่ายพนักงานเกษียณอายุ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สมาคมผู้เกษียณอายุ กลุ่มพนักงาน
เตรียมเกษียณ เป็นต้น
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

4.10 นอกเหนือจากการเตรียมความพร้อมการเกษียณด้านการเงิน สุขภาพ และจิตใจ ท่านอยากให้บริษัทมี
การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุด้านใดเพิ่มเติม

ตอนที่ 5 มุมมองและทัศนคติขององค์กรภาคธุรกิจต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และโอกาสงานของพนักงานผู้สูงอายุในองค์กรภาคธุรกิจ

5.1 ทักษะข้อใดของผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ทักษะด้านเทคโนโลยี
- ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ
- ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้
- ทักษะด้านงานงานขาย
- ทักษะด้านงานบริการลูกค้า
- ทักษะด้านงานการบัญชีและการเงิน
- ทักษะด้านการลงทุน
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.2 ทักษะของผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังมองหาข้อใด สำคัญที่สุด

- ทักษะด้านเทคโนโลยี
- ทักษะด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ
- ทักษะด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้
- ทักษะด้านงานงานขาย
- ทักษะด้านงานบริการลูกค้า
- ทักษะด้านงานการบัญชีและการเงิน
- ทักษะด้านการลงทุน
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.3 ทักษะงานของผู้สูงอายุด้านใดที่สำคัญและควรเพิ่มเติมมากที่สุด สำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต

5.4 ในปัจจุบัน ท่านเตรียมตัวศึกษา ค้นคว้าและเพิ่มพูนทักษะงานของผู้สูงอายุด้านใดบ้าง สำหรับการสร้างโอกาสการจ้างงานในอนาคต

5.5 ท่านรู้จัก Smart Job Center (ระบบการจัดหางานสำหรับผู้สมัครงานและผู้ว่าจ้าง) ของกรมการจัดหางานหรือไม่

- รู้จักและเคยใช้ระบบ Smart Job Center
- รู้จัก แต่ไม่เคยใช้ระบบ Smart Job Center
- ไม่รู้จักระบบ Smart Job Center

5.6 รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับท่าน คือรูปแบบใด

- ทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน
- ทำงานบางเวลา (Part-time) รายวัน
- ทำงานตามระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน (Contract)
- ทำงานตามระยะเวลาโครงการ (Project)
- ทำงานที่บ้าน/ทำงานเป็นชิ้นงาน
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.7 ท่านมีความพร้อมในการทำงานช่วงวันใดบ้าง

- เฉพาะวันจันทร์ - ศุกร์
- เฉพาะวันเสาร์ - วันอาทิตย์
- วันใดก็ได้แล้วแต่บริษัทกำหนด
- ต้องการเลือกวันทำงานได้เองตามความสะดวก

5.8 หากท่านมีความจำเป็นต้องทำงานหลังการเกษียณ รายได้ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตท่าน ควรมีมูลค่าขั้นต่ำเท่าไร

มูลค่า _____ บาท/ชั่วโมง/วัน/เดือน/ปี (โปรดวงกลมหน่วยที่ท่านเลือก)

5.9 ท่านเห็นความสำคัญของการได้รับสวัสดิการจากบริษัท ในรูปแบบใดมากที่สุด

- ประกันสังคม
- ประกันสุขภาพของหน่วยงาน
- ประกันชีวิตกลุ่ม
- การลาพักร้อน
- สิทธิการเข้าถึงเงินกู้ กองทุน ธนาคาร
- อื่น โปรดระบุ _____

5.10 หากท่านไม่มีความจำเป็นต้องหารายได้หลังเกษียณ ท่านจะตัดสินใจทำงานหรือไม่

- ไม่ หากเลือกได้ จะไม่ทำงานแน่นอน
- ใช่ ร่างกายยังแข็งแรงดีมีศักยภาพในการทำงานได้
- ใช่ อยากเข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- ใช่ อยากใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- อื่น ๆ โปรดระบุ _____

5.11 ในความคิดเห็นของท่านคิดว่า ภาครัฐควรสนับสนุนการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุอย่างไร

5.12 องค์กรของท่านมีการปรับรูปแบบการทำงานในช่วงวิกฤตโควิด-19 หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่มีการปรับรูปแบบการทำงาน
- มี ปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work From Home
- มี การเหลื่อมเวลาในการทำงาน
- มี โพรตระบุ _____

5.13 เท่าที่ท่านทราบ งาน/ตำแหน่งงานใดบ้างที่มีการปรับรูปแบบเป็นการทำงาน Work from Home

5.14 ประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน ในรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 เป็นอย่างไร

- ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว สะดวก รวดเร็ว
- ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเดิมเหมือนตอนทำงานในสถานการณ์ปกติ
- ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง ทำงานได้ช้าลงกว่าปกติ

5.15 ในการทำงาน Work from Home ท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

5.16 หากในอนาคตบริษัทมีความจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการทำงาน Work from Home ทั้งหมด ท่านมีความเห็นอย่างไร

- เห็นด้วย และพร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
- เห็นด้วย แต่ยังไม่พร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
- ไม่เห็นด้วย แต่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามนโยบายของบริษัท
- ไม่เห็นด้วย และไม่พร้อมปรับเปลี่ยน
- อื่น ๆ ระบุ _____

5.17 ท่านต้องการการหนุนเสริมจากหน่วยงานของท่านด้านใดเพิ่มเติม ในการทำงานรูปแบบ Work from Home ภายใต้สถานการณ์โควิด-19
