

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงาน ของพนักงาน
ฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ภูมิศึกษา บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)

The Relationship Between Motivation in Work to Extending the Age for
Retirement Work of Production Staff in the Gem and Jewelry a Case Study of
Pranda Jewelry Public Company Limited

ณปภัช เชื้อเงิน*, ชุตีระ ระบอบ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

*Email : yaijan.tawan@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจกับการขยายอายุเกษียณทำงาน สสำรวจทัศนคติผู้บริหาร และหัวหน้างาน และพนักงานที่ใกล้เกษียณอายุที่มีต่อการขยายอายุเกษียณทำงาน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวนพนักงาน 164 คน ใช้แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนามัย และด้านปัจจัยจูงใจ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน และพนักงานรวม 8 คน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล คือต้องการมีรายได้อย่างต่อเนื่อง และมีความเห็นว่าตนเองมีสุขภาพดีแข็งแรงที่จะทำงานต่อไปได้ และมีภาระหนี้สินทำให้มีความจำเป็นต้องขยายอายุเกษียณ การทำงาน สำหรับด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมาคือ ด้านสภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านโอกาสในการทำงาน และด้านหลักประกันที่ดี มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขยายอายุเกษียณทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน การเกษียณอายุ อัญมณีและเครื่องประดับ

Abstract

The purpose of this research were to study the the motivation to work on extending the retirement age to work. by personal factors study of the relationship incentive to extend the retirement age to work. Survey administration and supervisors and employees near retirement to extend the retirement age to work. The sample size used in this study based on the formula of Krejcie

and Morgan (Krejcie & Morgan) The sample used in this study were of employees 164 people query the motivation of the employees at the production of jewelry two aspects: health factors. and the motivation factors The opinions were divided into 5 levels, The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. And one way analysis of variance (One-Way ANOVA) and interviews with senior executives. Chief Executive And employs 8 people

The results revealed that the motivation factors to extended work. was to have continued. and have no idea what their healthy strength to continue working. The debt burden there is a need to extend the retirement age to work for the incentive to work is to have good relations between people in an organization, followed by the conditions of employment, remuneration and benefits for the environment. work the nature of the practice The feedback works The career opportunities and secured good Is associated with the decision to extend the retirement age to work.

Keywords : Motivation in work, Retirement, Gem and Jewelry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตการค้าอัญมณี และเครื่องประดับคุณภาพสูงที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลก อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานคนเป็นหลักในการผลิตต้องอาศัยความรู้ ทักษะฝีมือความเชี่ยวชาญเป็นปัจจัยสำคัญ ก่อให้เกิดการสร้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ การจ้างงาน ในอุตสาหกรรมนี้ มีแรงงานทางตรงไม่น้อยกว่า 865,000 คน มีจำนวนสถานประกอบการจำนวน 15,777 แห่ง มีการจ้างงานอยู่อันดับที่ 5 เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ของไทย แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปัจจุบันแรงงานในภาคการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ขาดแคลนช่างเทคนิคด้านการเจียระไนพลอยแท้ที่มีฝีมือระดับสูงต้องอาศัยประสบการณ์ทำงานมานานหลายปีหรือได้รับการอบรมเป็นพิเศษ เนื่องจากช่างระดับนี้ไม่สามารถฝึกฝนหรืออบรมในระยะสั้นได้ ปัญหาด้านฝีมือการเจียระไนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ต้องผลิตทดแทนช่างฝีมือที่มีอายุมากขึ้นซึ่งสายตาคงไม่ดีเหมือนคนหนุ่มสาว และการถ่ายทอดองค์ความรู้ยังอยู่ในวงจำกัด ประกอบกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีราคาแพง แรงงานเมื่อมีอายุใกล้เข้าสู่วัยเกษียณไม่มีแรงจูงใจที่จะต่ออายุเกษียณกับองค์กรต่อไป โดยจากการทบทวนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แรงงานออกจากระบบอุตสาหกรรมไป ปัญหาด้านต้นทุนแรงงานสูง และแรงงานขาดแคลนในอนาคตผู้ประกอบการจะเผชิญกับปัญหาแรงงานที่มีประสบการณ์เข้าสู่ช่วงสังคมผู้สูงอายุ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กำหนดแนวทางในการรักษาพนักงานที่เข้าสู่ช่วงการเป็นแรงงานสูงอายุที่มีศักยภาพมีความพร้อมให้อยู่กับองค์กรได้อีกนาน รวมทั้งลดต้นทุนด้านแรงงานขององค์กรในระยะยาว และสร้างความสามารถในการแข่งขันให้เป็นศูนย์กลางการค้าอัญมณีและเครื่องประดับของโลกได้สำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ด้วยการขยายอายุเกษียณการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท แพรนต้าจิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อสำรวจทัศนคติของผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงานใกล้เคียง ของบริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต อัญมณีและเครื่องประดับ ที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานใหญ่ บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 300 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เมษายน 2560) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวนพนักงาน 164 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ทั้งด้านปัจจัยอนามัยและด้านปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์, 2552) โดยด้านปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การมีหัวหน้างานที่ดี สภาพการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การให้เงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสม ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ประกอบด้วย การให้โอกาสให้ได้รับความสำเร็จในการทำงาน การให้โอกาสพนักงานตระหนักในคุณค่าของงานนั้นๆ การให้พนักงานทำงานด้วยตนเอง การให้มีความรับผิดชอบ การให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่

คำนิยามศัพท์

องค์กร/สถานประกอบการ หมายถึง บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ผู้ผลิตอัญมณีและเครื่องประดับขนาดใหญ่ เป็นบริษัทมหาชนจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอยู่ในกรุงเทพมหานคร

พนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ หมายถึง พนักงานที่มีการจ้างงานแบบรายเดือนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกระบวนการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ มีอายุในช่วง 45 ปี ขึ้นไป

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พนักงานของบริษัทที่มีสิ่งกระตุ้น มีแรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมที่มีผลต่อการขยายอายุเกษียณการทำงานในองค์กรด้วยความสมัครใจ

ขยายอายุเกษียณการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) หลังครบอายุเกษียณการทำงาน 55 ปี แล้วสมัครใจขยายอายุการทำงานอยู่ในองค์กรที่สังกัดอยู่ต่อไปด้วยความสมัครใจ (หมายเหตุ : อายุเกษียณการทำงาน 55 ปีขึ้นไป)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการขยายอายุเกษียณการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตในบริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)
2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณของแรงงานสูงอายุ นำมาเป็นแนวทางพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของแรงงานสูงอายุ ทำให้การกำหนดนโยบายขยายอายุเกษียณการทำงานมีความชัดเจน บนความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท
3. เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ นำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดรูปแบบการจ้างงานแรงงานสูงอายุที่เป็นตัวอย่างในด้านการมีความรับผิดชอบต่อสังคมของ บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน ที่ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับการขยายอายุเกษียณแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานด้านหลักประกันที่ดี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์โดยรวมต่อพนักงานเป็นแรงจูงใจให้พนักงานขยายอายุเกษียณการทำงานในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการทำงานของแรงงานสูงอายุ ปัจจุบันประเด็นผู้สูงอายุได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในสังคมไทย เนื่องจากประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุในอัตราที่รวดเร็ว ประเด็นสำคัญ คือ เรื่องหลักประกันรายได้ของผู้สูงอายุ ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของสังคมไทยส่งผลกระทบต่อกำลังการผลิต วิถีชีวิตและพฤติกรรมของผู้คนในสังคม จึงเป็นประเด็นที่สังคมไทยควรต้องตระหนัก และร่วมกันเตรียมความพร้อมรับมือ ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดูแลสุขภาพ การขาดแคลนแรงงาน การจ้างแรงงานในสถานประกอบการ และการสร้างหลักประกันรายได้ของผู้สูงอายุ ทั้งนี้แนวคิดการจ้างแรงงานสูงอายุที่สำคัญมีดังนี้

1. ในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุ คือ มีประชากรสูงอายुर้อยละ 20 ของประชากรรวม และคาดว่าจะปี 2578 จะมีประชากรสูงอายุประมาณร้อยละ 30 สถานการณ์ที่สำคัญคือ แม้เกษียณแล้วผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้ สถานประกอบการยังขาดบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ และยังขาดช่วงการพัฒนาเด็กรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพขึ้นมาทดแทน ควรกำหนดตัวเลขการเกษียณอายุที่เหมาะสม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการการจ้าง

งานเน้นความพอใจทั้งสองฝ่าย พิจารณางานที่เหมาะสมผู้สูงอายุบางคนอาจไม่สามารถทำงานเดิมได้มูลเหตุจูงใจทำให้จ้างแรงงานสูงวัย เนื่องจากแรงงานขาดแคลน แรงงานใหม่ต้องพึงพิงแรงงานต่างชาติ ดังนั้นจึงควรหันมามองคนที่มีอยู่รักษาคนเก่าดีกว่าต้องหา และฝึกคนใหม่

2. แนวทางการจ้างงานผู้สูงวัยมีการขยายอายุเกษียณเช่นจาก 50 ปีเป็น 55 ปีหรือบางแห่งขยายจาก 55 ปี เป็น 60 ปีถ้าเกินช่วงอายุที่ขยายเกณฑ์เกษียณจะพิจารณาจ้างต่อเป็นราย ๆ ไปกรณีสามารถทำต่อได้จะให้ทำต่อในตำแหน่งเดิมเงินเดือนเท่าเดิม มีการเปลี่ยนตำแหน่งบ้างตามความเหมาะสมโดยบางแห่ง ไม่ลดเงินเดือน หรือพิจารณาค่าตอบแทนตามเนื้องาน หรือเพิ่มค่าล่วงเวลาเช่น เป็นสัญญา 3 เดือน 6 เดือน 1 ปีหรือคิดเป็นรายชั่วโมงองค์กร ควรพิจารณาการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องไม่จำเป็นต้องจ้างผู้สูงอายุมาทำงานในสถานประกอบการ แต่อาจให้ทุนทำผลิตภัณฑ์ ที่บ้านแล้วมาส่งโดยบริษัทกำหนดมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ การขยายอายุเกษียณต้องเกิดจากความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ความหมายอย่างกว้างๆ ของ “แรงจูงใจ” คือสิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำขึ้นก่อนที่คนจะมีพฤติกรรมใดๆ ขึ้นมา ต้องเริ่มด้วยกระบวนการของความคิด คือต้องอาศัยประสบการณ์ มีการลำดับเหตุการณ์ที่ผ่านมาเข้าด้วยกันแล้วเกิดการตัดสินใจที่จะกระทำขึ้น แรงจูงใจในทางจิตวิทยาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากแรงผลักดันภายในจิตใจของเราให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น คำชมเชย การยกย่องให้เกียรติ สำหรับแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือ สิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทางใดทางหนึ่งเพื่อให้เกิดความพึงพอใจโดยมีสิ่งจูงใจนั้นเป็นเครื่องล่อใจภายนอก ผลักดันให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นได้

แนวคิดการขยายอายุเกษียณการทำงาน สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในประเทศไทยขยายขนาดขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้คาดประมาณว่าในกลางปี 2560 ประเทศไทยจะมีประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไป 11.2 ล้านคนหรือคิดเป็นประมาณ 17% ของประชากรทั้งหมด 65.5 ล้านคน ใน 4 ปี ข้างหน้าคือในปี 2564 ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปจะเพิ่มจำนวนเป็น 13.1 ล้านคนหรือ คิดเป็น 20% ของประชากรทั้งหมด 66.1 ล้านคน ประเทศไทยจะเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” การทำงานของผู้สูงอายุเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะลดผลกระทบจากการเข้าสู่สังคม สูงวัย การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมส่งผลให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่า การมีกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีสุขภาพดีขึ้น ประเทศต่าง ๆ ที่เข้าสู่สังคมสูงวัยทุกประเทศ รวมถึงประเทศไทยจึงมีนโยบายผลักดันให้แรงงานมีการทำงานนานขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่าประมาณร้อยละ 90 ของผู้สูงอายุทั้งชายและหญิงมีงานทำหลังเกษียณอายุ 60 ปี นอกจาก ผู้ที่บริษัทเดิมจ้างให้ทำงานต่อโดยไม่ได้เกษียณอายุและไม่ได้เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงาน หรือบริษัทเดิมจ้างใหม่ด้วยสัญญาใหม่ที่เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงาน จากพนักงานประจำเป็นพนักงานล่วงเวลาหรือพนักงานสัญญาจ้างทำให้ค่าจ้างลดลง

และเวลางานสั้นลง ตามด้วยผู้ที่ทำงานใหม่เอง และผู้ที่ย้ายไปทำงานบริษัทอื่นโดยบริษัทเดิมแนะนำตามลำดับ ที่สำคัญพบว่า การจ้างงานต่อโดยบริษัทเดิมถือเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ผู้สูงอายุจะอยู่ในสถานะที่ด้อยโอกาสหาต้องหางานใหม่ในตลาดแรงงาน แม้อภิวุฒิมายจะกำหนดไม่ให้เลือกปฏิบัติด้านอายุในการรับสมัครงานก็ตาม แต่โอกาสที่จะได้งานที่ดียากมาก รูปแบบการจ้างงานและระดับเงินเดือนหลังเกษียณของผู้สูงอายุจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติความเชี่ยวชาญ ณ อายุ 60 ปีของผู้สูงอายุจะถูกประเมินโดยบริษัทผู้จ้างรวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับแรงจูงใจความปรารถนาจะทำงาน ทักษะคิดต้องงานและเงื่อนไขด้านสุขภาพพบว่า ครึ่งหนึ่งของบริษัทที่ว่าจ้างพนักงานต่อหลังเกษียณอายุจะจ่ายค่าจ้างลดลงราวร้อยละ 20-50 ของรายได้ก่อนเกษียณ โดยฝ่ายนายจ้างให้เหตุผลว่า รับผลประกันการจ้างงานแล้วก็จะเสี่ยงการลดค่าจ้างไม่ได้อยากให้ลูกจ้างเข้าใจ ในขณะที่ลูกจ้างเองส่วนมากก็ยอมรับ แต่จะมีปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มลูกจ้างที่ลักษณะงานไม่เปลี่ยนแต่ได้ค่าจ้างลดลง

การรับมือกับสังคมผู้สูงอายุของไทยเป็นลักษณะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ด้วยรายได้ที่มีอยู่จำกัด และระดับการออมที่ต่ำมาก นอกจากนี้ผู้สูงอายุไทยยังมีระดับการศึกษาที่ต่ำ ดังนั้น การคาดหวังว่าจะมาเป็นแรงงานชดเชยคนวัยแรงงานที่ลดลงอย่างญี่ปุ่นคงเป็นไปได้ยาก ค่านิยมของคนไทยที่ผู้สูงอายุพึ่งพารายได้จากลูกหลานทำให้ลดทอนแรงจูงใจในการทำงานต่อ ที่สำคัญคือการตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาสุขภาพและการตรวจสุขภาพเป็นประจำเพื่อป้องกันการเป็นผู้ป่วยเรื้อรังหรือต้องพึ่งพิง นอกจากนี้ค่านิยมของนายจ้างที่ไม่อยากจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากมีทัศนคติว่าทำงานช้า และไล่ตามเทคโนโลยีไม่ทัน ทำให้ผู้สูงอายุไทยกลายเป็นกลุ่มพึ่งพิงของสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ นำตัวแปรแรงจูงใจที่เป็นทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Ferdinand Herzberg's Two -Factor Theory) (Herberg, et al., 1959) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นทฤษฎีนี้สามารถนำมาใช้กับแรงงานสูงอายุได้อย่างเหมาะสม โดยมีตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน

แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย โอกาสในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลป้อนกลับของงาน หลักประกันที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ การขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) มีจำนวนทั้งหมด 1,410 คน มีพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 300 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวนพนักงาน 164 คน ใช้แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอัตโนมัติและเครื่องประดับ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยอนามัย และด้านปัจจัยจูงใจและทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับหัวหน้างาน และพนักงานที่ใกล้เคียงอายุของบริษัท รวมจำนวน 8 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์การทดสอบความมั่นคงและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ค่าอัลฟาที่ได้จะอยู่ระหว่าง $0 < \alpha < 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553: 343)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน และแนวคิดการขยายอายุเกษียณการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สินกับองค์กร โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการขยายอายุเกษียณของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

การทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานต่อองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตอู่ภูมิและเครื่องประดับ วิทยาลัยการอาชีพ แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ในการวิเคราะห์และสรุปผลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 110 คน (ร้อยละ 67.1) มีอายุ 45-49 ปี จำนวน 103 คน (ร้อยละ 62.8) มีสถานภาพสมรสจำนวน 95 คน (ร้อยละ 57.9) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 86 คน (ร้อยละ 52.4) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปจำนวน 126 คน (ร้อยละ 76.8) มีอายุการทำงานในบริษัท 25 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน (ร้อยละ 43.3) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 35,000 บาท จำนวน 100 คน (ร้อยละ 61.0) และมีภาระหนี้สินกับองค์กรจำนวน 117 คน (ร้อยละ 71.3)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการขยายอายุเกษียณการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการขยายอายุเกษียณการทำงาน มีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีรายได้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาพดีแข็งแรงที่จะทำงานหลังครบเกษียณอายุ มีภาระหนี้สิน มีเหตุผลที่ต้องการจะรักษาสุขภาพทางสังคม และครอบครัวมีการสนับสนุนให้ต่อหลังครบกำหนดเกษียณอายุ ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้สายตาหรือใช้แรงงานมาก

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นที่ยอมรับในที่ทำงานและได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านหลักประกันที่ดี มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สัญญาการจ้างงานหลังครบอายุเกษียณ

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่สมควรเป็นงานที่ไม่มีความเสี่ยงดังอีกทีหรือเป็นงานที่ไม่ต้องใช้กำลังมาก

ด้านสภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.405 ถึง 0.713 โดยปัจจัยที่ศึกษาคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ผลการป้อนกลับของงาน กับ หลักประกันที่ดี มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.713 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.405 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท มีความคิดเห็นว่าแรงงานสูงอายุในบริษัทมีมากขึ้นส่งผลต่อกำลังคนและการทำงานของ บริษัท มีพนักงานสมัครใจขยายอายุเกษียณไม่มากนัก การผลิตต้องใช้ทักษะเป็นส่วนใหญ่ แรงงานสูงอายุจะมีการเรียนรู้งานที่ได้เปรียบกว่าคนที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่า ในอนาคตจำเป็นต้องต่ออายุสัญญาเมื่อครบเกษียณ คุณสมบัติเด่นที่สำคัญของพนักงานสูงอายุ ได้แก่ ซื่อสัตย์ อดทน และเสียสละ ทางบริษัทให้พนักงานสูงอายุได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานที่ทำงานอยู่โดยทั่วไป สิ่งที่ผู้บริหารวิตกกังวลคือ สุขภาพร่างกายของแรงงานสูงอายุ ในระดับระดับหัวหน้างานมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้บริหารระดับสูงว่ามีความจำเป็นต้องต่ออายุเกษียณ รักษาพนักงานผู้สูงอายุไว้ในสายการผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ เนื่องจากต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง และไม่สามารถเรียนรู้การทำงานได้ด้วยความรวดเร็ว หากหน่วยงานมีการขยายอายุเกษียณการทำงาน (มากกว่า 55 ปี) ควรมีการปรับเงื่อนไขหรือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่พึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย ในความเห็นของพนักงานที่กำลังเกษียณ เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ต้องการทำงานต่อไปหลังครบอายุเกษียณการทำงาน (55 ปี) คือ ส่วนใหญ่คิดว่าตนเองยังมีความรู้ความสามารถในการทำงานต่อไปได้ แรงจูงใจในการทำงานด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจขยายเกษียณการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมาคือ สภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รูปแบบการจ้างงานหลัง ครบกำหนดอายุเกษียณควรเป็นแบบการจ้างประจำหรือชั่วคราวแล้วแต่ความเหมาะสม และเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะความสามารถไป สู่พนักงานรุ่นหลัง

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอโดยเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีระดับความสัมพันธ์ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดการขยายอายุเกษียณการทำงานจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ การมีรายได้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีสุขภาพดีแข็งแรงที่จะทำงานต่อไปได้และมีภาระหนี้สินที่ทำให้มีความจำเป็นต้องมีรายได้จากการทำงานต่อไป และต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม

2. ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานกับการขยายอายุเกษียณการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพการ

จ้างงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลบ่อนกลับของงาน โอกาสในการทำงาน และการมีหลักประกันที่ดีตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณภา ลือกิตินันท์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาโครงการ การบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 18 ตัวชี้วัด กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สภาพการจ้างงานและตำแหน่งงานและสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นหากจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจให้แก่พนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ องค์กรควรปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีหลักประกันที่ดีให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตอัญมณีและเครื่องประดับมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยอนามัย และด้านปัจจัยจูงใจในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจขยายอายุเกษียณการทำงานมากที่สุดในรายด้านแล้วควรให้ความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัญหาของแรงงานสูงอายุด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในด้านสังคม ด้านการยอมรับและให้เกียรติ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กรเกี่ยวกับการเคารพ ให้เกียรติ และส่งเสริมแรงงานสูงอายุมีบทบาทในการทำงานมากขึ้น และกำหนดสภาพการจ้างงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เกิดความพึงพอใจทั้งกับนายจ้างและลูกจ้าง
2. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการเตรียมการรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุ และเป็นการตอบสนองต่อนโยบายของภาครัฐในการผลักดันโครงการธุรกิจที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุทั้งในด้านการจัดหาอาชีพ ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรที่ให้ความร่วมมือการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (CSR) ตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีข้อกำหนดไว้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรม**. ในแผนแม่บทการพัฒนาผลกระทบของ
ธุรกิจแห่งนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงาน.34(132), 58-66.
- ชลัยพร อมรวัฒนา,ไพศาล เล็กอุทัย,และคณะ.(2551).**การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการ มีงานทำใน
ผู้สูงอายุ**.(รายงานวิจัย).สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- นงนุช สุนทรชวกานต์และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์.(2556).**การศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการ
ทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรม การผลิตภาคการค้าและบริการและภาคการขายส่ง-
ขายปลีกและโรงแรม**
- นงนุช สุนทรชวกานต์และสายพิณ ชินตระกูลชัย.(2552).**การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ**. (รายงานวิจัย).มูลนิธิ
สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- เนตรพัฒนา ยาวิราช. (2552).**ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป
จำกัด.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.(2552).**ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร**: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์
- วรรณภา ลือกิตินันท์.(2558).**โครงการการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย**.(รายงาน
วิจัย).สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและต้นสังกัด คณะการจัดการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพา
- วรเวศม์ สุวรรณธาดา.(2556).**บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงาน**
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจนรี กังวานพรศิริ และนงนุช อินทวิเศษ. (2553). **โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ :
- คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2553
- สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556) .**การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพ และการทำงานของผู้สูงอายุ**.
- สำมะโนอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย. (2553). **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย** ปีที่30 ฉบับที่
1 เดือนมกราคม - มีนาคม 2553 : 68.
- บรรลุศิริพานิช. (2550). **การเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2559, จาก
<https://www.doctor.or.th/article/detail/1062>
- บริษัทแพนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน). (2559). **รายงานประจำปีบริษัทพ.ศ.2559**. สืบเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2560, จาก
<https://www.pranda.com/Investor-Relations/เอกสารเผยแพร่/เพื่อนักลงทุนRef.> code:
25595804010048YTW115
- ปัทมาพัฒน์วงศ์ และปราโมทย์ประเสริฐกุล. (2553). **ประชากรไทยในอนาคต**.สืบค้นเมื่อ
วันที่ 14 เมษายน 2560, จาก [http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/
AnnualConference/Conferencel/Article/Download/Article02.pdf](http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/Conferencel/Article/Download/Article02.pdf)

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยพ.ศ. 2558.

สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก<http://thaitgri.org/?p=37841>

วารสารปัญญาภิวัฒน์ 2558;(2) : 244 **ลักษณะด้านร่างกายที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้สูงอายุ.**

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิ-

ภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ. (2555). **การประมาณงบประมาณ**

สำหรับผู้สูงอายุและแหล่งที่มาของเงิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2559, จาก

http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/03/elder_a4_new.pdf

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2549). **การปรับตัวของวิสาหกิจขนาดกลาง**

และขนาดย่อมของไทย (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2560, จาก:

<http://cms.sme.go.th//osmep>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2543). **การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล.** สืบค้นเมื่อวันที่ 20

ตุลาคม 2559, จาก<http://statstd.nso.go.th/classification/download.aspx>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). **การสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย**

พ.ศ. 2558. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2559, จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-5.html>

วารสารปัญญาภิวัฒน์ 2558;(2) : 247 **สภาพจิตใจที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้สูงอายุ.**