



พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ

ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

DEVELOPMENT OF A MODEL FOR ECONOMIC RETIREMENT PREPARATION FOR
PERSONNEL AND INDUSTRIAL FACTORY OPERATORS : A CASE STUDY OF SAMUT
SAKHON PROVINCE

ชวนัส แสงยิ่งยงวัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ
ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF A MODEL FOR ECONOMIC RETIREMENT PREPARATION FOR
PERSONNEL AND INDUSTRIAL FACTORY OPERATORS : A CASE STUDY OF SAMUT
SAKHON PROVINCE



CHAWANUS SAENGYINGYONGWATTANA

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Social Management)

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ

ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ของ

ชวนัส แสงยิ่งยงวัฒนา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนนิกานต์ สุญสินัย) (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มุลศิลป์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ มาประณีต)

ชื่อเรื่อง	พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
ผู้วิจัย	ชวนัส แสงยิ่งยงวัฒนา
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนินันต์ สูญสินัย
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์

การวิจัยเรื่อง “พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อพัฒนาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร และ (3) เพื่อศึกษาความเหมาะสม ของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร แสดงวิธีดำเนินการวิจัยโดยการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นแรกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ณ สิ้นปี 2565 จำนวน 10 ราย ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ขั้นที่สองใช้วิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 50 คน ได้แนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จากนั้นนำผลมาพัฒนา Business Model Canvas แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ความเหมาะสมในขั้นตอนถัดไปขั้นสุดท้ายประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 400 คนในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผลปรากฏว่าแบบจำลองธุรกิจที่นำเสนอมีความเหมาะสมและมีศักยภาพสูงในการตอบสนองความต้องการด้านการวางแผนการเงินของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าสถานการณ์ยังขาดความชัดเจนและเป็นระบบ องค์กรส่วนใหญ่ขาดนโยบายและแผนการที่เป็นรูปธรรม โดยปัญหาหลักมาจากทั้งปัจจัยภายในตัวลูกจ้าง เช่น การขาดการวางแผนระยะยาว ความรู้ด้านการเงิน และภาระหนี้สิน รวมถึงปัจจัยภายนอก เช่น ระบบการศึกษาที่ปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงินน้อยเกินไป และข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กร ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจส่งต่อการเตรียมความพร้อมมากที่สุด รองลงมาคือสุขภาพและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมโดยใช้ Business Model Canvas ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการนำเสนอคุณค่า การสร้างรายได้ และทรัพยากรสำคัญ จากผลการวิจัย ได้มีการนำเสนอโมเดล IFACE เป็นกรอบแนวคิดแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดแบบบูรณาการสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การบูรณาการ (Integration) การวางแผนทางการเงิน (Financial Planning) การสร้างความตระหนัก (Awareness) ความร่วมมือ (Collaboration) และการศึกษา (Education) โมเดลนี้มุ่งเน้นการผสมผสานแนวคิด ทรัพยากร และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินระยะยาว การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน ตลอดจนการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็น เพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนสำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร

คำสำคัญ : พัฒนารูปแบบ, การเตรียมความพร้อมเกษียณอายุ, โรงงานอุตสาหกรรม

Title	DEVELOPMENT OF A MODEL FOR ECONOMIC RETIREMENT PREPARATION FOR PERSONNEL AND INDUSTRIAL FACTORY OPERATORS : A CASE STUDY OF SAMUT SAKHON PROVINCE
Author	CHAWANUS SAENGYINGYONGWATTANA
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Tannikarn Soonsinpai
Co Advisor	Associate Professor Dr. Cholvit Jearajit

The research titled "Development of a Model for Economic Retirement Preparation for Personnel and Industrial Factory Operators: A Case Study of Samut Sakhon Province" aimed to (1) study the problems of economic retirement readiness of industrial personnel and entrepreneurs: A case study of Samut Sakhon Province; (2) develop economic retirement readiness of industrial personnel and entrepreneurs: A case study of Samut Sakhon Province; and (3) study the appropriateness of economic retirement readiness of industrial personnel and entrepreneurs: A case study of Samut Sakhon Province. The research methodology is shown. The research is divided into 3 steps. The first step is a qualitative research method. In-depth interviews were conducted with 10 factory operators licensed to operate in Samut Sakhon Province as of the end of 2022. The non-probability sampling method was used. The second step is a quantitative research. Data were collected from 50 experts. The guidelines for developing a model for economic retirement readiness of industrial personnel and entrepreneurs: A case study of Samut Sakhon Province. The results were then used to develop the Business Model Canvas and then analyzed for suitability in the final step. The suitability of the model was assessed by asking a sample of 400 people in industrial factories: A case study of Samut Sakhon Province. The results showed that the proposed business model was appropriate and had high potential to meet the financial planning needs of employees in industrial factories in Samut Sakhon Province. The research on retirement preparation in industrial factories in Samut Sakhon Province found that the situation still lacked clarity and system. Most organizations lacked concrete policies and plans. The main problems came from both internal factors of employees, such as lack of long-term planning, financial knowledge, and debt burden, as well as external factors, such as the education system that instilled too little financial planning, and organizational budget constraints. The analysis results indicated that economic factors had the greatest impact on readiness, followed by Health and job satisfaction. education levels also had positive effects. The researcher developed a readiness model using the Business Model Canvas, which was assessed for high suitability, especially in terms of value proposition, income generation, and key resources. From the research results, the IFACE model was presented as an integrated conceptual framework. This is an integrated conceptual framework for retirement preparation, consisting of 5 main components: Integration, Financial Planning, Awareness, Collaboration, and Education. This model focuses on integrating concepts, resources, and collaboration from all sectors, while emphasizing long-term financial planning, raising awareness of the importance of retirement preparation, promoting cooperation between the public, private, and community sectors, and developing necessary skills and knowledge to create an effective and sustainable retirement preparation system for personnel and entrepreneurs in the industrial sector of Samut Sakhon Province.

Keyword : Model development, Retirement preparation, Industrial factories

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อันเนื่องมาจากความกรุณา และการดูแลเอาใจใส่ อย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ ประธานหลักสูตรการจัดการทางสังคมและอาจารย์ที่ปรึกษา ปริญญานิพนธ์ ผศ.ดร.ธันนิการต์ สุญสินัย รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ที่ให้คำปรึกษาและให้ กำลังใจตลอดเวลา รศ.ดร.ภูมิ มุลศิลป์ คณบดีคณะสังคมศาสตร์ และ อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่านที่คอยให้ คำปรึกษาและให้คำแนะนำ อีกทั้งยังคอยให้ความรู้ และข้อคิดต่างๆ

ขอบคุณคำแนะนำดีๆจากรุ่นพี่รุ่นที่1 ดร.เสาวณี วิเลปะนะ พี่อ้อย และดร.เกรียงศักดิ์ วิเลปะนะ เสียเกรียง แห่งบริษัทคิงส์ฟรุต จำกัด ขอคุณ ดร.พันธุ์เพิ่มศักดิ์ อารุณี ผู้อำนวยการกอง ขับเคลื่อนและพัฒนากิจการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ที่คอยให้ความช่วยเหลือต่างๆ ดร.อรอนงค์ สิงห์ บุปผา ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมสมรรถนะกำลังคนวิจัยและนวัตกรรม หรือน้องก้อย ผู้เป็นทุก อย่างของรุ่น ช่วยเหลือได้ทุกคน รุ่นนี้ขาดน้องก้อยไม่ได้ และเพื่อนๆในรุ่น2 ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้ กันและกัน ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี หากคุณค่าและประโยชน์อันเกิดจาก ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบอบแต่ ผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือแก่กุลผู้วิจัยมา ณ โอกาสนี้

ชวันส์ แสงยิ่งยงวัฒนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	7
ความสำคัญของงานวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 หลักการและแนวคิดของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource	14
2.2 การบริหารทรัพยากร 4 M.....	18
2.3 แนวคิดผู้สูงอายุ	20
2.4 ทฤษฎีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ.....	22
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	35
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับ LIST Model	39

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับ Business Model Canvas	40
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยณด้านเศรษฐกิจของ บุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	52
ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	54
ระยะที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยณ ด้าน เศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัด สมุทรสาคร	58
บทที่ 4 ผลการศึกษา	61
ผลการดำเนินงานวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัด สมุทรสาคร	61
ผลการดำเนินงานวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยณด้าน เศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัด สมุทรสาคร	70
ผลการดำเนินงานวิจัยระยะที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อน การเกี่ยยณที่ตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด สมุทรสาคร	91
สรุปสมมติฐานการวิจัย	96
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
สรุปผลการวิจัย.....	101
อภิปรายผลการวิจัย	107
ข้อเสนอแนะ	114

บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก.....	131
ประวัติผู้เขียน.....	147



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การเกษียณอายุงานของประเทศต่าง ๆ.....	24
ตาราง 2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	76
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน.....	77
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน.....	78
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย.....	79
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับสุขภาพจิต.....	80
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ.....	81
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับรายได้.....	82
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการวางแผนการออมและการเกษียณ	83
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ.....	84
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน . ปัจจัยสุขภาพ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ	85
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สถิติ Multiple Regression มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	86
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร	91

- ตาราง 15 สรุปสมมติฐานการวิจัยการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม
ก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51 95
- ตาราง 16 สรุปสมมติฐานการวิจัยการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้าน
เศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร 96



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แผนภาพแสดง ผลกระทบหากไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ	7
ภาพประกอบ 2 โรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ณ สิ้นปี 2565.....	8
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
ภาพประกอบ 4 ภาพแสดงสรุปปัญหาในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของ บุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	70
ภาพประกอบ 5 ภาพแสดงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ.....	88
ภาพประกอบ 6 ภาพแสดงส่วนต่างๆใน BMC ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนารูปแบบการเตรียม ความ พร้อมก่อนการเกษียณ.....	90
ภาพประกอบ 7 ภาพแสดงส่วนที่ได้ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด 3 อันดับแรกใน BMC.....	95
ภาพประกอบ 8 IFACE Model.....	111

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และคาดว่าภายในปี พ.ศ. 2583 จะ เปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ซึ่งถือเป็น Mega Trend ที่นำมาซึ่งผลกระทบต่อบริบททาง เศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรุนแรง (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ) โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะนี้ประเทศไทยที่มีอายุ 65 ปีหรือแก่กว่ามีจำนวนมากถึงร้อยละ 10 หรือ มากกว่า 7 ล้านคน และภายในปี 2583 ประชากรในกลุ่มนี้จะเพิ่มจำนวนขึ้นถึง 17 ล้านคน ซึ่งมากกว่า 1 ใน 4 ของประชากรทั้งประเทศ ทั้งนี้ ประเทศไทยยังมีสัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในกลุ่ม ประเทศที่กำลังพัฒนาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิกเช่นเดียวกับประเทศจีน และจะกลายเป็นประเทศที่มีส่วนแบ่งของจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในภูมิภาคภายในปี 2583

สังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิดและจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.. 2566) ปัญหาดังกล่าวได้เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ รอบ ๆ เรา เช่น ประเทศสิงคโปร์มีสัดส่วนของผู้สูงอายุใกล้เคียงกับไทยและเป็นสังคมผู้สูงอายุ เกาหลีใต้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว พบว่ามีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงถึงร้อยละ 18.5 ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นนับได้ว่าเป็นประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก โดยในปี 2558 มีจำนวนผู้สูงอายุเท่ากับร้อยละ 33.1 และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสูงสุด ดังนั้นเรากำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในเร็ว ๆ นี้เช่นกัน ประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า 7 ล้านคนและมีการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2564 สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 20-30 เปอร์เซนต์ แสดงให้เห็นว่าจะมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นในสังคมของเรา การเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุนี้อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและโรคเรื้อรังของสังคม (วัชรภรณ์ ชิวโคภิสฐ. 2562); (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564)

องค์การสหประชาชาติได้รายงานข้อมูลของประชากรผู้สูงอายุในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า ภายในภูมิภาค มีประชากรรวมกันประมาณ 634 ล้านคน โดยมีประชากรผู้สูงอายุถึง 59 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.3 ของประชากรทั้งหมด โดยประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 3 ลำดับแรกคือ ประเทศสิงคโปร์ มีประชากรที่อายุเกินกว่า 60 ปี ขึ้นไป สูงถึงร้อยละ 17.9 รองลงมาคือประเทศ-ไทย มีประชากรที่อายุเกินกว่า 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 15.8 และลำดับถัดมาคือประเทศเวียดนาม มีประชากรที่อายุเกินกว่า 60 ปีขึ้นไปคิด

เป็นร้อยละ 10.3 ขณะที่ประเทศ อินโดนีเซียที่มีประชากรมากที่สุดในภูมิภาค กลับพบว่า มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 8.2 เท่านั้น (United Nation, 2558)

การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อประเทศเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ทุกภาคส่วนภายในประเทศต้องหันหน้ามาจัดการปัญหาดังกล่าวร่วมกัน นำโดยภาครัฐเป็นสำคัญที่ต้องมุ่งแก้ปัญหา รวมถึงหาหนทางนโยบายเพื่อลดผลกระทบดังกล่าวที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุภายในประเทศ ย่อมนำมาซึ่งปัญหาต่าง ๆ อีกมากมาย เช่นด้านภาวะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นภาครัฐได้ออกกฎหมายเพื่อลดภาวะที่เกิดขึ้นเพื่อลดปัญหาเช่นขยายการเกษียณอายุ เช่นคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ต่อเวลาข้าราชการต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เช่น กลุ่มบุคลากร กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป เป็นต้น อย่างไรก็ตามภาคเอกชนไม่ได้มีการกำหนดเกษียณอายุอย่างเป็นทางการ ขึ้นอยู่ในข้อตกลงขององค์กรเอกชน กล่าวได้ว่าหากมีจำนวนผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในภาคเอกชน หรือในส่วนโรงงานอุตสาหกรรม นับเป็นภาระสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อส่วนมากในระดับประเทศ หากผู้สูงอายุในภาคเอกชนต้องเกษียณออกจากบริบทของการทำงานเป็นจำนวนมากย่อมส่งผลกระทบต่อระบบต่าง ๆ ของประเทศด้วยเช่นกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรม โดยเฉพาะองค์กรที่มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะเตรียมความพร้อมให้กับลูกจ้างก่อนการเกษียณอย่างเหมาะสม และช่วยให้พวกเขามีความมั่นคงในวัยเกษียณ เช่นการเตรียมตัวทางด้านจิตใจ ร่างกาย รวมถึงการเตรียมตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนด้านที่อยู่อาศัยและการใช้เวลาว่างต่าง ๆ (เพ็ญประภา เบญจวรรณ, 2558) การเตรียมความพร้อมให้กับลูกจ้างก่อนการเกษียณนั้น จะเป็นการช่วยให้พวกเขามีสมรรถนะในการต่อสู้กับความท้าทายในช่วงชีวิตหลังเกษียณ รวมถึงสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (ปัทมา รูปสุวรรณกุล, 2562)

นอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณยังเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อองค์กรด้วย เนื่องจากการเตรียมความพร้อมให้กับลูกจ้างก่อนการเกษียณ จะช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาลูกจ้างใหม่ในอนาคตด้วยการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างในอุตสาหกรรมเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากเนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการทำงานและบริหารจัดการในอุตสาหกรรม แต่เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ ลูกจ้างจะต้องหยุดงานและอาจจะไม่มีรายได้จากงานเหล่านั้นอีกต่อไป ดังนั้น การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจึงเป็น

สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ลูกจ้างสามารถมีชีวิตในวัยเกษียณได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การวิจัยเรื่องนี้เป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากจะช่วยให้ลูกจ้างในอุตสาหกรรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณและส่งเสริมให้พวกเขามีการวางแผนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอย่างเหมาะสมอีกทั้งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ หากลูกจ้างในองค์กรมีความวิตกกังวล อันเกิดจากภาวะการเกษียณอายุย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุนั้นถือเป็นภาวะวิกฤติของชีวิต เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านรายได้ และอาชีพไป (อังคณา วิชิต. 2558) อีกทั้งการเกษียณอายุย่อมเกิดขึ้นร่วมกับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่เสื่อมถอยลง (ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ และคณะ. 2555)

เนื่องจากการเข้าสู่วัยเกษียณนั้นเกิดขึ้นอยู่กับความพร้อมของและบุคคล หากไม่มีการวางแผน เตรียม ตัวล่วงหน้าไว้เป็นอย่างดี อาจส่งผลให้เกิดผลเสียและส่งผลให้วิถีชีวิตเกิดความยากลำบาก เช่นเกิดความไม่มั่นคงทางการเงินในขณะที่หากมีการวางแผนทางการเงินไว้เป็นอย่างดี จะช่วยลดความวิตกกังวล หรือสร้างความสุขพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ (มธุริน วรศักดิ์, 2550) การเตรียมความพร้อมในการเกษียณบุคคลควรมีการเตรียมความพร้อมตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน เพื่อให้คุณภาพชีวิตหลังเกษียณนั้นเป็นไปด้วยดี (สัจจุล ธวัชวงศ์ และคณะ. 2560)

นอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณยังเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อองค์กรด้วย บุคคลที่ใกล้เกษียณมักเป็นผู้ที่ขาดความคิดริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ขาดความกระตือรือร้น อาจส่งผลให้งานที่เกิดขึ้นในองค์กรได้รับผลกระทบ หรือขาดประสิทธิภาพไปด้วย (วีระ สุเมธพันธ์. 2525) ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2566) การเกษียณอายุส่งผลให้เกิดปัญหาตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังสร้างผลกระทบต่อเนื่องหารายได้ของผู้สูงอายุไม่เพียงพอหลังเกษียณทำให้ และส่งผลให้เกิดภาวะพึ่งพิงรายได้จากลูกหลานหรือผู้อื่น อันทำให้กำลังซื้อลดลง ผลกระทบดังกล่าวมีส่วนที่ขยายผลถึงกันทั้งหมด (ธนันธร มหาพรประจักษ์, นุวัตร หนูขวัญ, วรินทร์พย์ วรศักดิ์และ อัญชลี ศิริคะเนรัตน์. 2561; วิจิตรา ทองชุบ. 2564)

ภาคส่วนเอกชนนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่มีบทบาทต่อการสนับสนุนให้เกิดการออม เนื่องจากปัจจุบันพบว่า กลุ่มลูกจ้างในภาคเอกชนนั้นภายในประเทศไทยนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก จากสถิติพบว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปในพ.ศ. 2564 มีลูกจ้างในสถานประกอบการทั่วราชอาณาจักรอยู่เป็นจำนวน 9,670,477 คน (สำนักสถิติแห่งชาติ. 2566) หากกลุ่มคนเหล่านี้ขาดการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุที่ดี ย่อมส่งผลกระทบอันมหาศาลให้

เกิดขึ้นแก่ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งผู้เกษียณอายุนั้น คือ ผู้สูงอายุที่เคยทำงาน เมื่อร่างกายอ่อนแอ เมื่อถึงวัยเกษียณอาจเกิดจากการที่ร่างกายเสื่อมโทรมลง ทำให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ชีวิตต้องคอยดูแลตนเอง เป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้เกษียณอายุต้องตระหนักถึง ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในประเทศไทยมักใช้บริการจากภาครัฐ ซึ่งพบว่าตัวแปรในปัจจัยทางรายได้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยประมาณ 50,000 บาทขึ้นไป มีปัจจัยต่อการทำนายสุขภาพของผู้สูงอายุ (พิมพิสุทธิบัวแก้ว และ รติพร ถึงผั่ง, 2559) อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุที่เป็นลูกจ้างมีรายได้เฉลี่ยอยู่ประมาณที่ 11,906 บาท ขณะที่ภาคบริการรองลงมาคือ 15,035 บาท สูงกว่าภาคการผลิต 11,170 บาท และภาคการเกษตร 4,962 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) จากรายได้เฉลี่ยของผู้สูงอายุสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเตรียมตัวในเกษียณอายุ หากไม่มีการเตรียมการดังกล่าวย่อมส่งผลเสียให้เกิดขึ้นในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุไทย หากภาคเอกชนซึ่งมีความสำคัญในการผลักดันและเป็นกลไกทางเศรษฐกิจ เห็นซึ่งความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าว จะช่วยลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ภาคเอกชนส่วนใหญ่ที่มีการจ้างงานเป็นจำนวนมากมักจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมาก

การขาดการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณส่งผลกระทบในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการเงินที่พบว่าผู้เกษียณมีเงินออมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยผลสำรวจพบว่าผู้สูงอายุไทยมีเงินออมเฉลี่ยเพียง 100,000-200,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายหลังเกษียณที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 12,000-15,000 บาทต่อเดือน (สมาคมบริษัทจัดการลงทุน, 2565) นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านสุขภาพจิตจากการสูญเสียสถานภาพทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยพบอัตราภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุหลังเกษียณสูงถึงร้อยละ 12-15 (กรมสุขภาพจิต, 2564) ขณะที่การศึกษาของ วิทยา ชินบุตร (2563) พบว่าร้อยละ 68 ของผู้เกษียณมีปัญหาการปรับตัวในช่วง 1-2 ปีแรกหลังเกษียณ โดยเฉพาะด้านการจัดการเวลาและการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมใหม่ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตโดยรวมลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุ ที่อาจส่งผลกระทบในระยะยาวต่อภาคส่วนทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และเป็นส่วนขยายผลให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ในสังคมไทยตามมาอีกมากมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้นับได้ว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลในระยะยาว หากไม่มีการพิจารณาและเตรียมการอย่างเหมาะสม ดังนั้นแนวทางสำคัญที่ช่วยรับมือต่อสถานการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตคือการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณอายุเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยลดปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่สังคมไทยได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในภาคส่วนเอกชนที่มี

จำนวนมากในประเทศไทย โดยพบว่าผู้มีงานทำที่เป็นลูกจ้างภาคเอกชนมีจำนวนมากถึง 13.97 ล้านคน ขณะที่ลูกจ้างส่วนหนึ่งอยู่ในภาคส่วนของอุตสาหกรรมสูงเป็นจำนวน 4.72 ล้านคน กลุ่มคนในภาคอุตสาหกรรมนับเป็นแรงงานที่มีการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก หากกลุ่มคนในภาคอุตสาหกรรมต้องเกษียณอายุโดยไม่มีการเตรียมตัวออกไป อาจส่งผลกระทบให้เกิดผลกระทบอย่างใหญ่หลวงแก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ พื้นที่ภาคกรุงเทพและปริมณฑลเป็นพื้นที่สำคัญที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก พื้นที่ดังกล่าวมีการตั้งโรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก พบว่าในกรุงเทพมหานครมีจำนวนถึง 6,131 โรงงาน มีจำนวนคนงาน 372,612 คน ขณะที่ปริมณฑลมีสูงถึง 67,101 โรงงาน มีจำนวนคนงาน 3,503,926 คน ข้อมูลในปี 2563 รายได้ครัวเรือน 23,993 บาทค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค ร้อยละ 82.4 พื้นที่สำคัญที่มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งเป็นจำนวนมาก คือจังหวัดสมุทรสาครมีการจัดตั้งโรงงานที่ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการจำพวก 1 จำพวกที่ 2 และจำพวกที่ 3 มีมากถึง 6,364 โรงงาน มีจำนวนแรงงานในพื้นที่มากถึง 372,282 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2566) หากมีการเกษียณอายุ ในเวลาไล่เลี่ยกัน ย่อมเกิดผลกระทบตามมาอีกมากมาย

จังหวัดสมุทรสาคร มีประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปีอยู่เพียงร้อยละ 10.1 ซึ่งเป็น สัดส่วนที่ต่ำที่สุดในประเทศไทย หมายความว่า มีพนักงานที่อยู่ในวัยทำงานสูง เหมาะที่จะศึกษาเพื่อทำเป็นรูปแบบให้กับจังหวัดอื่นๆนำไปปรับใช้งานได้

พื้นที่และปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงมีความน่าสนใจและมีความจำเป็นอย่างยิ่งแก่การศึกษาเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาส่งเสริมให้เกิดการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อลดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ หากไม่มีการเตรียมความพร้อมที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ผลกระทบดังกล่าวจะกลายเป็นภาระของภาครัฐในที่สุด อีกทั้งหากมีการเตรียมความพร้อมให้กับลูกจ้างก่อนการเกษียณ จะช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่นในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาลูกจ้างใหม่ในอนาคต ดังนั้น การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างในอุตสาหกรรมเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากลูกจ้างเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการทำงานและบริหารจัดการในอุตสาหกรรม แต่เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ ลูกจ้างจะต้องหยุดงานและอาจจะไม่มีรายได้จากงานเหล่านั้นอีกต่อไป การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ลูกจ้างสามารถมีชีวิตในวัยเกษียณได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การวิจัยเรื่องนี้เป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากจะช่วยให้ลูกจ้างในอุตสาหกรรมมี

ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณและส่งเสริมให้พวกเขามีการวางแผนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอย่างเหมาะสม

งานวิจัยนี้ได้สำรวจปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยการเตรียมความพร้อมนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างที่เกษียณอายุและเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญ เพราะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างในองค์กร ซึ่งประเทศไทยยังมีช่องว่างด้านการเตรียมความพร้อมของ ประชากรและการพัฒนาระบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัย นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจในปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในประเทศได้อีกด้วย

การเกษียณโดยไม่มีการเตรียมความพร้อม ของลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เงินไม่พอจ่ายค่ารักษาพยาบาล ตัวเองเป็นภาระให้ลูกหลาน และรัฐบาล ทำให้กำลังซื้อในประเทศลดลง เนื่องจากลูกหลานต้องทำเงินบางส่วนมาช่วยดูแล ทำให้กำลังซื้อในครอบครัวลดลง กระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลต้องนำเงินมาช่วยเหลือผู้สูงอายุในด้านต่างๆ มากขึ้น ทำให้เม็ดเงินลงทุนในภาครัฐลดลงกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม

ดังนั้นงานวิจัยนี้จะช่วยให้การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม:กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้วางแผนง่ายขึ้นมีรูปแบบชัดเจนขึ้น เมื่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจและสังคมของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม:กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาครทำได้ง่าย ชัดเจน ลูกจ้าง เห็นถึงประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง ครอบครัว และประเทศชาติ งานวิจัยนี้จึงมีผลกระทบที่ดีในวงกว้างเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติและสังคมโลก โดยสามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภาพแสดง ผลกระทบหากไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อพัฒนาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสม ของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ความสำคัญของงานวิจัย

1. เป็นแนวทางให้บริษัทต่างๆ รับรู้และคำนึงถึงชีวิตหลังการเกษียณของบุคลากรในองค์กร
2. ภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการออกนโยบายเพื่อดูแลบุคลากรในกลุ่มนี้ได้ดียิ่งขึ้นและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับทุกคนในครอบครัว

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ณ สิ้นปี 2565 (ภาพประกอบที่ 1.1) พบว่า มีโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 6,364 โรงงาน โดยมีจำนวนคนงาน เท่ากับ 372,282 คน

โรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการ ณ สิ้นปี 2565	จำนวน	หน่วย
จังหวัดสมุทรสาคร	6,364	โรงงาน
รวมจำนวนคนงาน	372,282	คน
เพศชาย	188,640	คน
เพศหญิง	183,642	คน

ที่มา : ศูนย์ข้อมูลธุรกิจอุตสาหกรรม
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กรมโรงงานอุตสาหกรรม
โทร. 0 2430 6316 ต่อ 2506

ภาพประกอบ 2 โรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ณ สิ้นปี 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ประกอบการ โรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร ที่มีความสามารถในการเข้าร่วมงานวิจัย คือ กลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 10 ราย โดยทำการเก็บข้อมูลแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีการแบบเจาะจง ทั้งนี้ พื้นที่การวิจัย เป็นโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ณ สิ้นปี 2565

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณโดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกตัวแทนกลุ่มจำนวน 5 ราย ต่อผู้ประกอบการ 1 ราย รวมทั้งสิ้น 50 ราย เพื่อทำการสอบถาม โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มของการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคลในข้างต้น

หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อใช้ในการจัดทำแบบสอบถามสำหรับใช้วิจัยในเชิงปริมาณด้านความเหมาะสม ของการเตรียมความพร้อมก่อน

การเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ในลำดับถัดไป

ระยะที่ 3 การวิจัยในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยคิดตามหลักการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane (2510 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลปจารุ, 2549, น.47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการวิจัยครั้งนี้ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรในกลุ่มโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีจำนวนคนงาน เท่ากับ 372,282 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งตัวแปรที่ใช้ศึกษาดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ, เพศ, ระยะเวลาการทำงาน, ระยะเวลาของการเตรียมการเกษียณ, และระยะเวลาของการทำงานในอนาคต

1.2 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน, ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, และความสามารถในการทำงาน

1.3 ปัจจัยสุขภาพ เช่น สุขภาพทางกายภาพ, สุขภาพจิตใจ, และการดูแลสุขภาพ

1.4 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้, เงินออม, และการวางแผนการออมและการเกษียณ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จะเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน อัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ขึ้นไป (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564.)

สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) จะเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน อัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 14 ขึ้นไป (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564.)

พัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม

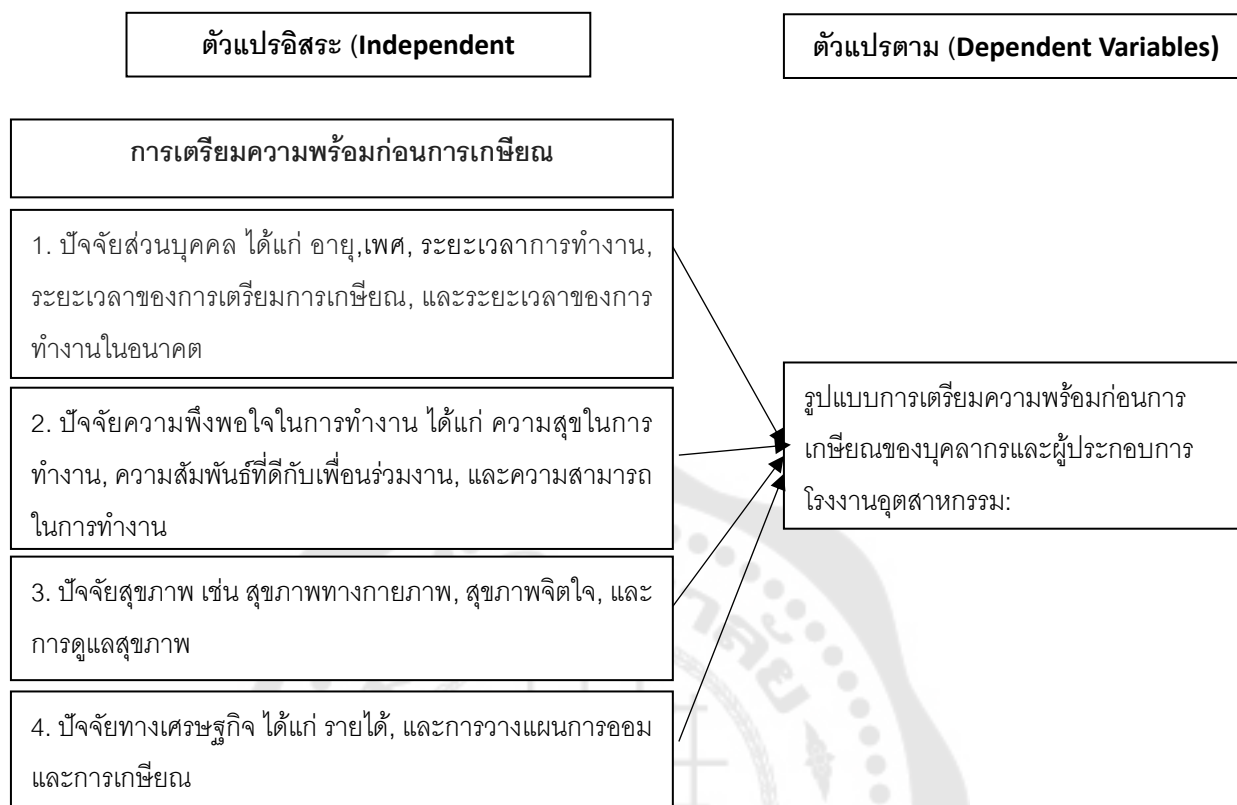
การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ หมายถึง การวางแผนและดำเนินการในด้านต่างๆ เช่น การเงิน สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การใช้เวลาว่าง ฯลฯ เพื่อรองรับการดำรงชีวิตภายหลังการเกษียณอายุจากการทำงาน

บุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้ที่ทำงานรับจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งที่เป็นคนไทยและแรงงานต่างด้าว

กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร หมายถึง การเลือกพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นแหล่งอุตสาหกรรมสำคัญเป็นตัวแทนเพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม แล้วนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมฯ ที่เหมาะสมต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง พัฒนาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยสามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการ
โรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี
เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยนำเสนอใน
หัวข้อดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการเตรียมความพร้อมก่อน
การเกษียณ ทศนคติ บริบทโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 หลักการและแนวคิดของ Human Resource Planning (การวางแผนทรัพยากร มนุษย์)

- 2.1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.1.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
- 2.1.3 ประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดการบริหารทรัพยากร 4 M
- 2.3 แนวคิดผู้สูงอายุ
- 2.4 ทฤษฎีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
 - 2.4.1 ประเภทของการเกษียณอายุ
 - 2.4.2 การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
 - 2.4.3 ประโยชน์ของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ
 - 2.4.4 ผลกระทบที่เกิดจากการเกษียณ
 - 2.4.5 ประโยชน์ของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ
 - 2.4.6 แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ
 - 2.4.7 ผู้สูงอายุของประชากรไทยในปัจจุบัน
 - 2.4.8 นโยบายและกฎหมายด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทศนคติ
 - 2.5.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทศนคติ
 - 2.5.2 ประโยชน์ของทศนคติ
 - 2.5.3 ทศนคติต่อการเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับ LIST Model
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับ Business Model Canvas

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการและแนวคิดของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource

หลักการและแนวคิดของ Human Resource Planning (การวางแผนทรัพยากรมนุษย์) ได้รับการพัฒนาและวิจัยอย่างกว้างขวางโดยนักวิจัยและนักบริหารทั่วโลก ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการจากหลายสาขาวิชา เช่น วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และวิชาการจัดการองค์กร (Organizational Management) เช่น Gary Dessler, Michael Armstrong, Stephen P. Robbins, David Ulrich, John P. Kotter, Peter F. Drucker

2.1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Robert and David. (2544); Bowin and Harvey (2544); Werther and David (2552); Dessler (2552) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่ามากที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีองค์ประกอบที่เป็นกิจกรรมสำคัญ เช่น การวางแผนด้านลูกจ้าง การสรรหา ฝึกอบรม รวมถึงการจัดการด้านค่าตอบแทนและการดูแลผลประโยชน์ด้านต่าง ๆ รวมถึงการจัดทำวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงความผูกพันในองค์กร

ขณะที่ Leonard Nadler (2513) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการสร้างคนให้พร้อมต่อการพัฒนาขององค์กร ขณะที่ Malcolm W. Warren (2512) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการขององค์กรที่ก่อให้เกิดผลเชิงพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เช่นเดียวกับ Heneman and Judge (2548) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มความสามารถต่าง ๆ ให้ดีมากยิ่งขึ้นส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Noe and Others (2550) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบายในการปฏิบัติที่ส่งผลต่อแนวคิดในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์กร

นอกจากนี้ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสรรหา บุคคลให้ทำงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมต่อตำแหน่งและหน้าที่ พร้อมกันนี้องค์กรต้องคอยสนับสนุน ส่งเสริมให้ความรู้ ทักษะ รวมถึงสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคคลากรมุ่งมั่นทำงานให้แก่องค์กรและมีชีวิตที่เป็นสุขควบคู่กันไป เช่นเดียวกับที่ จิตติมา อัครศิริพงศ์ (2556); สุนันทา เลาหนันท์ (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ คือ กระบวนการพัฒนาลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างผลงาน ผ่านการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานและพัฒนาศักยภาพในคน เพื่อก่อประโยชน์ให้แก่องค์กร กล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญใน

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้าง โดยต้องเน้นการพัฒนาลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เพียงพอในการสนับสนุนการทำงานขององค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรนั้น เป็นการใช้ทรัพยากรสำคัญได้แก่ คน คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือหลักการ 4 M โดยเฉพาะในส่วนของทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นหลักสำคัญที่ส่งอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตมากที่สุด

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนให้องค์กรเดินต่อไปได้ ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549; กิตติมีลำเอียง. 2557 กล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นนับเป็นงานหลักที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากเป็นส่วนยึดโยงระหว่างบุคคลในองค์กรตั้งแต่พนักงาน จนถึงผู้บริหารไว้ด้วยกัน เพื่อช่วยกันดำเนินกิจการขององค์กรให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Gilmore and Williams, 2552) ดังนั้นองค์กรจึงมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ตั้งแต่การวางแผนงาน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม แนะนำตลอดจนการทำวิจัย (บังอร โสฬส, 2552) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มทำงานจนเกษียณอายุการทำงาน หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ดี ไม่มีการเตรียมความพร้อมให้แก่ลูกจ้างในองค์กร ย่อมส่งผลเสียต่อการทำงานของลูกจ้างในองค์กรตลอดส่งผลกระทบทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการในการจัดสรรที่ถูกต้อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการจัดการด้านโครงสร้างของการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า Mondy, Noe and Premeaux (2542); Ivancevich (2547: 36) กล่าวว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการของลูกจ้างในการปฏิบัติงานมีทั้งหมด 8 กระบวนการ ดังนี้

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planing) เป็นการสำรวจรวมถึงวางแผนและวิเคราะห์ความต้องการในทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร
- 2) การสรรหาลูกจ้าง (Recruitment) เป็นส่วนสำคัญต่อการสรรหาผู้สมัครที่มีความรู้ มีทัศนคติในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งขึ้น ตลอดจนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3) การคัดเลือก (Selection) คือการคัดเลือกบุคคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงานที่เหมาะสมที่สุดขององค์กร เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นกระบวนการคัดเลือกสำคัญเป็นการเลือกคนให้เหมาะกับงาน

4) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นกระบวนการสำคัญ เพื่อส่งเสริมและยกระดับพฤติกรรมของลูกจ้างในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการพัฒนา องค์ความรู้และทักษะให้ลูกจ้างขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ ช่วยให้งานและภาพลักษณ์ขององค์กร

5) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits) เป็นส่วนแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมถึงผลประโยชน์ที่พนักงานอันควรได้รับเช่นระบบสวัสดิการต่าง ๆ เช่นประกันชีวิต ประกันสุขภาพ หรือค่าคอมมิชชั่นต่าง ๆ

6) ความปลอดภัย และสุขภาพ (Safety and Health) เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความปลอดภัยในองค์กร รวมถึงสุขภาพทั้งทางกายและใจของพนักงานในองค์กร

7) พนักงาน (Employee) เป็นกลไกสำคัญที่สุดในองค์กร การสร้างแรงงานสัมพันธ์ (Labor relations) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้บริหารและพนักงานขององค์กรตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งออกจากการทำงาน

8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) คือกระบวนการประเมินพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ช่วยสนับสนุนการทำงานของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ขณะที่ Herbert et al. (2523) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1) การระบุความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการส่งเสริมการพัฒนาพนักงานลูกจ้างให้ดีขึ้น

2) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกจ้างเชื่อมงานให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน

3) การคัดเลือกและการทำกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์คือ การเลือกความรู้และวิธีการเพื่อมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้ 2 ระดับ

- ระดับแรก พิจารณาผลสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงานจากลูกจ้างว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

- ระดับสอง พิจารณา ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอบสนองตามความต้องการขององค์กร

ขณะที่ Robert and David (2544) กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ Gitman and McDaniel (2551) ระบุถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เริ่มงานจนกระทั่งออกจากงาน โดยแยกเป็น

- 1) การกำหนดความต้องการ และการวางแผนงานทรัพยากรมนุษย์
- 2) การตอบรับต่อความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่นการสรรหาลูกจ้าง และการคัดเลือกลูกจ้าง

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการรักษาลูกจ้างในองค์กรเช่น การฝึกอบรมพนักงาน การจัดการด้านค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ตลอดจนการประเมินงานต่าง ๆ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกจ้างในองค์กร ส่วนใหญ่มักใช้การพัฒนาลูกจ้างที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป เพื่อพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างในองค์กรมากยิ่งขึ้นดังที่ สุวันไซ พันทะวง. (2561) ได้ยกตัวอย่างดังนี้

1. การฝึกอบรม (training) คือ การฝึกฝนการทำงานตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น มีการอบรมในกรอบภูมิเทศ ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจองค์กร ทราบนโยบายขององค์กร การอบรมสามารถจำแนกออกไปตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล หรืออบรมเพื่อเรียนรู้งานใหม่ ๆ ระหว่างพนักงานแต่ละตำแหน่ง

2. การให้การศึกษา (Education) คือการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาก่อให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมาย ศึกษาเพื่อให้เสริมวิชาชีพ ในงานของตนเพื่อให้เกิดการพัฒนา

3. การพัฒนาลูกจ้าง (Employee Development) โดยพัฒนาบุคคล เช่น มอบหมายงานสอน หรือสัมมนาเพิ่มความรู้ให้มากขึ้น

4. พัฒนาอาชีพ (Career Planning) เป็นการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาอาชีพและแยกวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของตน

5. การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) เป็นการผลักดันองค์กรไปสู่แนวทางของการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาส่งเสริมการปรับปรุงองค์กรต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงองค์กร

2.1.3 ประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อำนาจ แสงสว่าง. (2540); กิตติ มิลาเอียง. (2557) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ช่วยในการวางแผน และพัฒนาศักยภาพองค์กร เนื่องจากมีความสำคัญในการสรรหาหรือนำทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงานภายในองค์กร ได้
2. คัดสรรลูกจ้างที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้บุคคลากรในองค์กรได้รับงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเป็นการดึงศักยภาพงานออกมาได้เป็นอย่างดี
3. พัฒนาลูกจ้างให้มีความรู้ และทักษะ โดยการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อเร่งการแก้ไขปัญหาในองค์กร อีกทั้งยังช่วยลดระยะเวลาได้มากขึ้นอีกด้วย
4. สร้างกำลังใจและความเชื่อมั่นในงานและองค์กร
5. สร้างความร่วมมือกันกลุ่มองค์กร ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรสูงขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นมีอยู่หลากหลายวิธี เพื่อเป็นการสร้างเสริมและลดปัญหาให้แก่บุคคลากร อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลากรสามารถนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้นและเป็นส่วนสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปอย่างไรก็ตามองค์กรต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งในแต่ละปีนั้นย่อมมีพนักงานที่ต้องเกษียณอายุออกจากตำแหน่งงานขององค์กรไป อันทำให้เกิดปัญหาภายในองค์กรขึ้นได้ นอกจากนี้หากไม่มีการวางแผนการทำงาน หรือแผนของวิถีชีวิตของลูกจ้างให้เกิดความชัดเจน ลูกจ้างขององค์กรย่อมเกิดความไม่มั่นใจ และเสี่ยงต่อการเปลี่ยนงานหรือนำไปสู่ภาวะสมองไหลออกจากองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นในทุกองค์กรควรมีแนวทางเพื่อช่วยลดและแก้ปัญหาดังกล่าวให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

2.2 การบริหารทรัพยากร 4 M

การบริหารจัดการโดยใช้ หลักการ 4 M มีองค์ประกอบของการจัดการโดยมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ ลูกจ้าง, งบประมาณ, เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ และ การจัดการ แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจาก Peter F. Drucker (2516) นักเศรษฐศาสตร์ชาวออสเตรเลีย ได้อธิบายถึงแนวคิดการจัดการตามหลักการ 4M ประกอบด้วย

- 1) Man คือการบริหารกำลังคนในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงจัดการคัดสรรคนในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2) Money การจัดการเงินหรืองบประมาณ เป็นการบริหารเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด มุ่งใช้ต้นทุนที่น้อยที่สุด แต่สามารถทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
- 3) Materials คือการจัดการด้านวัสดุในการดำเนินงาน สามารถเตรียมเครื่องมืออย่างเหมาะสม ช่วยลดปัญหาและสร้างความสิ้นเปลืองให้น้อยที่สุด

4) Management คือส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการ การบริหาร การจัดระเบียบ ควบคุม เพื่อให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างมี

นอกจากนี้ยังพบว่า ดอกจันทน์ คามิรัตน์, บุญทัน ดอกโธสง, และ อิมรอน มะลูลีม (2552) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวโดยอธิบายถึงแนวคิด 4 M ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหาร โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ถูกเรียกว่า 4 M มีส่วนประกอบดังนี้

1. ลูกจ้าง (Man) คือการบริหารลูกจ้าง เป็นการใช้คนให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา จะมีการบริหารงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น

2. งบประมาณ (Money) การบริหารการเงิน ส่งผลต่อการบริหารเงินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่องค์กรมากที่สุด รวมถึงการจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานในองค์กร

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารวัสดุในควรส่งเสริมพนักงานมีความรู้ ต้องมีความรู้ ความสามารถในการ ใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการ ฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่างๆ ที่จะเป็นการดูแลรักษาและป้องกันอันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้

4. การจัดการ (Management) การจัดการ คือกระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดมีประสิทธิภาพ

เช่นเดียวกับ สมคิด บางโม (2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหาร คือ

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ดังนั้นองค์กรต้องมุ่งพัฒนาบุคคลากรให้มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่องานและองค์กร

2. เงิน (Money) เป็นส่วนสำคัญ งบประมาณขององค์กรเป็นส่วนที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัสดุต่าง ๆ (Material) ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงาน ที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานให้ไปถึงเป้าหมาย

4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นส่วนสำคัญของการบรรลุเป้าหมายในองค์กร โดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารโดยตรง เป็นกลไกในการขับเคลื่อนปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีความสำคัญที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้นั้น คือปัจจัยทางด้านกำลังคน เนื่องจากส่งผลกระทบต่อปัจจัยในด้านอื่น ๆ (เกียรติพงษ์ อุดมธนะวีระ. 2560) อย่างเป็นลำดับหากองค์กรไม่เตรียมการรับมือกับการจัดการด้านกำลังคน อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

2.3 แนวคิดผู้สูงอายุ

การเกษียณมักเกิดขึ้นกับผู้ที่มีอายุมากแล้ว กลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้ที่ต้องเตรียมพร้อมในการเกษียณอายุเป็นกลุ่มแรกจากองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นับเป็นประเด็นสำคัญระดับโลก จากสถิติของ U.S. Department of Health and Human Services กล่าวว่า ทั่วโลกกำลังเข้าสู่ภาวะสูงวัย (Aging society) โดยในปี 2558 ประชากรโลกจำนวนมากกว่า 620 ล้านคนจะมีอายุมากกว่า 65 ปี กล่าวได้ว่าโลกได้เข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ (Aged society) ในอีก 35 ปีข้างหน้า (จารย์ ปิ่นทอง และคณะ. 2561)

พงศ์เสวก เอนกจรรย์พร และธัญญลักษณ์ เอนกจรรย์พร (2563) กล่าวว่าในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยมีประชากร จำนวนทั้งหมด 66,188,503 คน มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึง 10,225,322 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ของประชากรทั้งประเทศ ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นภาวะสูงวัยอย่างแท้จริง กล่าวถึงระดับของผู้สูงอายุที่องค์การสหประชาชาติ ได้แบ่งไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับก้าวสู่สังคมสูงวัย (Aging society) คือ ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปี จำนวนมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี ขึ้นไปเกินร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด

2. ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) คือประชากรอายุ 60 ปี มีจำนวนเพิ่มเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ กล่าวคือการมีประชากรอายุ 65 ปีเพิ่มเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ

3. ระดับสังคมผู้สูงอายุระดับสูงสุด (Super-aged society หรือ Hyper-aged society) กล่าวคือ เมื่อประชากร อายุ 65 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตามนิยามขององค์การสหประชาชาติ (United Nation) ไว้และภาวะการณ์ของผู้สูงวัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการจัดการด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่นค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพโดยต้องมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม ปัจจุบันพบว่าการ

เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทยไปเป็นอย่างมาก (Assawateerakiat T. 2561.) เช่นเดียวกับองค์การอนามัยโลก กล่าวถึงความหมายของผู้สูงอายุไว้คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมถึงผู้ที่ยอมรับภาวะสูงอายุจากสังคมและจากการเกษียณอายุงาน ประเทศไทยกำหนดเกณฑ์ปลดเกษียณ จากการประชุมโลกไว้ว่าผู้สูงอายุคือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปตามเกณฑ์ปลดเกษียณอายุของการประชุมโลก ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย เมื่อปีพ.ศ. 2525 (วศรินทร์ เกรย์, 2556)

กล่าวได้ว่าผู้สูงอายุหมายถึงบุคคลที่มีอายุในช่วงปลายของชีวิต แตกต่างกันไปตามนิยามต่าง ๆ จากทางชีววิทยา สังคมวิทยาหรือประชากรศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถจำแนกเป็น ทั้งทางกาย ทางใจรวมถึง ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยพบว่า

- การเปลี่ยนแปลงทางกาย มักมีความเสื่อมโทรมที่เกิดขึ้นในระบบต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น ตา อาจมีสายตาวูบขึ้น มีต้อ กระจุกตา การมองเห็นภาพลดลง หู มีการหูตึง จมูกรับกลิ่นน้อยลง ลิ้นรับรสชาติได้น้อยลง ระบบประสาท รวมถึงระบบสมองและระบบประสาทที่มีความรู้สึกช้า ความทรงจำแย่งลง เคลื่อนไหวได้ช้าลง

- การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ พบว่าผู้สูงอายุ มักยึดติดกับความคิดของตนเอง กังวลต่อการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้สิ่งใหม่ มักมีอาการฉุนเฉียวง่าย สนใจในเรื่องของตนเป็นสำคัญ

- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม พบว่ามีผู้สูงวัยมีรายได้ลดลง รายจ่ายเพิ่มขึ้น ขณะที่งานและภาระต่าง ๆ ทางสังคมลดลง มีการเปลี่ยนบทบาททางสังคมมากขึ้น (สุจิตรา จิระวาณิชกุล, 2556)

กล่าวได้ว่าผู้สูงวัยคือบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เริ่มตั้งแต่วัยเด็กจนถึงช่วงวัยชราที่มีความเสื่อมโทรมสึกหรอ การเตรียมตัวในภาวะนี้ เป็นสภาวะของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจ มีความอ่อนแอ เจ็บป่วยหรือความพิการเกิดแก่ร่างกาย ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล หากมีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ผู้สูงอายุ เริ่มตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย จะช่วยให้สามารถปรับตัวรับกับภาวะสูงอายุได้เหมาะสมตามวัย นอกจากนี้วัยของผู้สูงอายุจัดเป็นช่วงระยะสุดท้ายของชีวิต พัฒนาการในวัยนี้เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับวัยเด็กเนื่องจากมความเสื่อมโทรม สึกหรอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะดำเนินอย่างค่อยเป็นค่อยไป (วชากร นพนรินทร์, 2563; รัชฎา พงธณิก, 2559)

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่คือวัยที่ต้องปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนบุคคล แต่ปัจจุบันนี้จำนวนผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก นอกจากนี้กลุ่มผู้สูงอายุในประเทศไทยคือ

กลุ่มผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณ อายุ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากอยู่ในประเทศไทย การเพิ่มขึ้นดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อในระดับประเทศ ดังนั้นเพื่อลดปัญหาดังกล่าวควรมีการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงวัยที่กำลังเข้าสู่ภาวะเกษียณให้สามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมาได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความต้องการของผู้สูงอายุ ดังที่สุจิตรา จิระวาณิชกุล (2556) ได้กล่าวไว้ดังนี้

- ความต้องการด้านร่างกาย พบว่าผู้สูงอายุต้องการมีสุขภาพแข็งแรง มีผู้ช่วยเหลือใกล้ชิด มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี มีอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ออกกำลังกายเพียงพอ นอนหลับสม่ำเสมอ ได้รับการบริการด้านรักษาพยาบาลที่ดี และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

- ความต้องการด้านจิตใจ รวมถึงด้านเศรษฐกิจและสังคม คือการได้รับความสนใจและการยอมรับจากผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งของครัวเรือน การได้รับการสนับสนุนทางรายได้จากครอบครัวและภาครัฐ การลดการพึ่งพาผู้อื่น มีการประกันรายได้ ประกันด้านสุขภาพและมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

- ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย สามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ สามารถจำแนกเป็น 1) แบบพึ่งพาตนเอง ผู้สูงอายุยังมีความสามารถและคุณภาพชีวิตเช่นคนทั่วไป 2) แบบการมีผู้คอยช่วยเหลือ กรณีที่ผู้สูงอายุเริ่มมีความเสื่อมถอยด้านสุขภาพ และ 3) สถานพยาบาล เนื่องจากผู้สูงอายุต้องได้รับการดูแลจากการบริการทางการแพทย์ที่ดี

2.4 ทฤษฎีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ทฤษฎีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ: เป็นการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณในด้านต่างๆ เช่น การเงิน การศึกษา การจัดการเวลาว่างและการเตรียมตัวสำหรับการเลี้ยงชีพหลังการเกษียณ และมีการวิเคราะห์ผลของการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ โดยแนวคิดการเกษียณอายุ หรือการสมัครใจในการเกษียณอายุนั้น มีบทบาทสำคัญ ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควบคู่กัน โดยเน้นการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจริงในกลุ่มลูกจ้างในองค์กร T (Feldman, 2537; Hanisch & Hulin, 2533); (Adams & Beehr, 2541; Schmidt & Lee, 2551); (Chaffee S. D. 2560) กล่าวได้ว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีความสำคัญสูงในการเตรียมตัวให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์กร

การเกษียณอายุได้มีผู้ให้คำนิยามเอาไว้อย่างหลากหลายดังเช่น ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555); เพ็ญประภา เบญจวรรณ (2558) กล่าวว่าการเตรียมก่อนการเกษียณอายุเป็นการเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่บุคคลเข้าสู่วัยทำงานหรือวัยกลางคน นับว่าเป็นช่วงที่ดีแก่ชีวิต (Prime of Life)

โดยมีการเตรียมพร้อมทั้งสภาวะวิกฤติภายหลังจากเกษียณอายุการทำงาน โดยมีการวางแผนด้านต่าง ๆ รวม 6 ด้าน ได้แก่ การเตรียมเกษียณอายุทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านทรัพย์สิน ด้านกิจกรรมต่าง ๆ ด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว และด้านที่อยู่อาศัย ขณะที่ยังคงคณะ วิจิต (2558) กล่าวว่า การเกษียณอายุ คือรูปแบบทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในส่วนบุคคล ที่ต้องหยุดการทำงาน ตามช่วงอายุที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดไว้ หรือเป็นการลดสังคมงานเพื่อปรับตัวในการทำกิจกรรม ทดแทนงานประจำต่าง ๆ สอดคล้องกับวิจิตรา ทองชุบ (2564) กล่าวว่า การเกษียณคือ ลูกจ้างที่สิ้นสุดบทบาท ในตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างงาน หรือเป็นภาวะที่บุคคลสิ้นสุดบทบาทการทำงานจากสภาวะทางสุขภาพ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้

นอกจากนี้ สัจกุล ธวัชวงศ์ และคณะ (2560); ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2562); ได้ให้ความหมายถึงการเกษียณอายุ คือการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งวางแผนชีวิต มีการเตรียมตัวล่วงหน้า ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องให้เกิดความคุ้นชินกับเรื่องการเกษียณอายุ หากมีการเตรียมตัวที่ดีจะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังการเกษียณอายุ

2.4.1 ประเภทของการเกษียณอายุ

Atchley (2537 อ้างถึงใน ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์, ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจและ พรอนงค์ โตแฮมม. 2555; ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์; 2562) แบ่งช่วงการเกษียณอายุออกเป็น 6 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อนเกษียณ (pre - retirement Phase) แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ ระยะเริ่มรับรู้ก่อนการเกษียณ (Remote Phase) เป็นช่วงที่ผู้เกษียณอายุ ยังไม่รู้ลึกถึงการเกษียณ และระยะใกล้เกษียณ (Near Phase) ผู้ที่ต้องเข้าสู่การเกษียณอายุ จะเริ่มวิตกกังวลต่อบทบาทและความเป็นอยู่หลังเกษียณโดยมุ่งคำนึงถึง รายได้ สุขภาพ และการออกจากงาน หากผู้ที่จะเกษียณอายุได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การเกษียณอายุ บุคคลดังกล่าวจะไม่กังวล และมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ

2. ระยะภายหลังเกษียณ (Honeymoon Phase) เป็นช่วงการมีความสุขที่เกิดขึ้นในตัวของผู้เกษียณอายุที่เกิดขึ้นจากการพักผ่อน เป็นช่วงเวลาที่มิอิสระการดำเนินชีวิต ระยะนี้จะมี ความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลโดยอาจเป็นในช่วงระยะ 1-5 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปี สามารถแบ่งออกเป็น

- ระยะเริ่มเบื่อหน่าย (Disenchantment Phase) ผู้เกษียณอายุจะเริ่มมีความเครียด รู้สึกหงุดหงิด ไม่พอใจในสภาวะทั่วไปเกิดจากการที่ผู้เกษียณยังไม่สามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- ระยะเริ่มปรับตัว (Reorientation Phase) เป็นช่วงปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการดำเนินชีวิตประจำวันหลังเกษียณ

- ระยะปรับตัวได้ (Stabilization Phase) เป็นช่วงที่ผู้เกษียณเข้าใจในบทบาทของตนเอง และมีความคุ้นชินในการดำเนินชีวิต

- ระยะสุดท้ายของชีวิต (Termination Phase) เป็นช่วงที่ผู้เกษียณอายุต้องพึ่งพา ระยะดังกล่าวจะรวมระยะเวลาไปถึงวาระสุดท้ายของการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ

2.4.2 เกณฑ์กำหนดเวลาในการเกษียณอายุ

เกณฑ์ของเวลาในการเกษียณอายุของผู้สูงอายุในแต่ละประเทศนั้นมักมีความแตกต่างกันออกไปตาม สภาวะทางสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉลี่ยอยู่ในช่วงอายุ 55 – 65 ปี ขณะที่บางประเทศหรือภาคส่วนงานในองค์กรอาจพิจารณาจากสภาวะจากการทำงานเช่น ในกลุ่มงานบริหาร อาจมีการเกษียณที่ช้ากว่างานที่ต้องใช้พลังกำลัง จะมีระยะเกษียณสั้นลง โดยในต่างประเทศได้มีการเกษียณอายุแตกต่างกันออกไปดังนี้

ตาราง 1 การเกษียณอายุงานของประเทศต่าง ๆ

รายชื่อประเทศ	รายละเอียดการเกษียณอายุงาน
อังกฤษ	แรงงานชาย เกษียณอายุอยู่ที่ 65 ปี ขณะที่แรงงานหญิง เกษียณอายุอยู่ที่ 60 ปี และมีแผนขยายการเกษียณเป็น 66 – 68 ปี ใน ค.ศ. 2573 – 2593
ฝรั่งเศส	แต่เดิมกฎหมายปี 2525 มีเกณฑ์เกษียณอายุที่ 65 ปี ต่อมาปี 2529 ลดลงเป็น 60 ปี แต่ได้รับการต่อต้านจากประชาชน ขณะที่ภาครัฐสามารถจ้างงานได้ถึง 70 ปี
ญี่ปุ่น	ปี 2558 ขยายการเกษียณอยู่ที่ 65 ปี
เกาหลีใต้	ในอดีตไม่มีกฎหมายกำหนด ขณะที่ภาคเอกชนกำหนดการเกษียณอยู่ที่ 55 ปี ต่อมาได้มีกฎหมายเพิ่มเติมโดยเริ่มบังคับใช้ในปี 2559 – 2560 ได้กำหนดการเกษียณอายุที่ 60 ปี
สิงคโปร์	กำหนดการเกษียณอายุอยู่ที่ 55 ปี

ที่มา: มณีนีสา แท่งทอง (2556)

ในประเทศไทยนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้แบ่งการเกษียณอายุเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) การเกษียณอายุแบบตายตัว คือการบังคับเกษียณ มีการกำหนดอายุการเกษียณเมื่ออายุ 60 ปี นอกจากนี้ยังได้กำหนดการเกษียณอายุผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการเมื่ออายุ 65 ปี และสายงานบริการ เมื่ออายุ 60 ปี ขณะที่การเกษียณอายุต่างประเทศ ในต่างประเทศจะอยู่ในช่วงในอายุ 60 – 65 ปี ขณะที่จิณณรัตน์ วราบุญนาคริรมย์ (2558) กล่าวถึงการพ้นสภาพการเป็นพนักงานเกิดขึ้นจากการสิ้นสุดตามสัญญาจ้างโดยมีเกณฑ์เกษียณอายุประมาณ 55 – 60 ปี

2) การเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ประการคือ

- การไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุ สามารถเลือกเกษียณอายุเมื่อใดก็ได้
- การเปิดโอกาสให้เกษียณก่อนกำหนด เช่น กำหนดอายุเกษียณ 60 ปี แต่สามารถเกษียณอายุได้ตั้งแต่ 55 ปี สอดคล้องกับ จิณณรัตน์ วราบุญนาคริรมย์ (2558) ได้กล่าวถึงลักษณะเพิ่มเติมของการเกษียณอายุในรูปแบบดังกล่าว คือลักษณะที่เกิดจากโครงการภายในองค์กร เช่นลดค่าใช้จ่ายของบริษัท ปรับลดกิจการขององค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้แก่ลูกจ้างที่มีปัญหาด้านสุขภาพหรือปัญหาส่วนตัว

กล่าวได้ว่าการเกษียณเป็นช่วงสำคัญของชีวิต โดยเฉพาะผู้ที่กำลังต้องเกษียณอายุและออกจากงาน หรือภาวะที่ตนเคยรับผิดชอบอยู่ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงวัยที่ต้องเข้าสู่การเกษียณมีความจำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการเกษียณและสามารถปรับตัวให้เกิดความคุ้นชินกับชีวิตภายหลังการเกษียณได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังควรมุ่งวางแผนการดำเนินชีวิตให้เหมาะสม ลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการเกษียณอย่างดีที่สุด

2.4.3 การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุ หรือผู้ที่อยู่ในวัยทำงานสามารถเตรียมตัวเพื่อรองรับกับการเกษียณได้อย่างเหมาะสม การเตรียมการที่ดีย่อมส่งผลให้ชีวิตหลังจากการเกษียณแล้วเป็นไปอย่างราบรื่น โดยวิจิตร บุญยะโหดระ. 2537; ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2545; บรรลุ ศิริพานิช. 2550; ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์. 2555; นลินี ทิพย์วงศ์. 2560; ประเสริฐ สติจิรพัฒน์. 2562) ได้ระบุการเกษียณอายุด้านต่าง ๆ พบว่าการสรุปการวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุมักมีการวางแผนไว้ประมาณ 5 ด้าน ได้แก่

1. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจการเงิน เป็นการประเมินถึงรายรับ รายจ่ายหลังเกษียณอายุ มีการทำบัญชี มีการสะสมเงิน เนื่องจากการมีรายรับที่ลดลงจากเดิม และมีรายจ่ายที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เช่นเกิดรายจ่ายเพื่อดูแลสุขภาพ เนื่องจากความพร้อมทางการเงินด้านการเงินเป็นส่วนช่วยให้การเกษียณอายุเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (ศุภกานต์ คันธา. 2561; วิจิตรา ทองชุบ. 2564) หากมีการจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ควรมีการประเมินรายรับและประเมินรายจ่าย ภายในแต่ละเดือน ควบคุมรายจ่ายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เตรียมพร้อมเพื่อหางานเสริมให้แก่ตนเอง เตรียมการออมเงิน เพื่อมีเงินสำรองไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน (เพ็ญประภา เบญจวรรณ. 2558; สุภาลักษณ์ จันทา. 2560; ประเสริฐ สิริธิจิรพัฒน์. 2562; วิจิตรา ทองชุบ. 2564)

2. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย คือการวางแผนด้านที่พักพิงหลังจากเกษียณอายุ มีการเตรียมห้องหรือปรับปรุงบ้าน ให้เหมาะสมแก่การอยู่อาศัย เป็นเรื่องสำคัญ เพราะอาจพบปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย หลังจากเกษียณอายุแล้ว โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้น้อยฐานะปานกลางหรือต่ำลงมา นอกจากนี้ ที่พักควรอยู่ใกล้กับพื้นที่ของโรงพยาบาล หรือมีระบบขนส่งสาธารณะ หากต้องจัดการที่อยู่อาศัย ควรพิจารณาถึงสถานที่ตั้งของบ้าน สภาพแวดล้อมโดยรอบ ผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมที่พักเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมมีความสำคัญหลังจากเกษียณอายุไปแล้ว (อุไร สุทธิแย้ม. 2562; นิสา แสงสีนิล. 2562; ประเสริฐ สิริธิจิรพัฒน์. 2562; วิจิตรา ทองชุบ. 2564)

3. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย คือการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เนื่องจากการเข้าสู่วัยเกษียณ เป็นช่วงวัยที่ร่างกายมีความเสื่อมถอยลง หากสามารถดูแลตนเองได้ มีการรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ ดื่มน้ำให้เพียงพอ ไม่ดื่มสุรา มีการนอนหลับพักผ่อนเพียงพอ หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ในการดูแลตนเอง คอยการตรวจดูแลสุขภาพของตนเองเป็นประจำ อยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย ผักผ่อนอย่างน้อยวันละ 8 - 10 ชั่วโมง ขับถ่ายให้ร่างกายเป็นปกติ และมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอทำให้ร่างกายมีสุขภาพที่ดีตามช่วงวัยได้ (บรรลุ ศิริพานิช. 2550; สุภาลักษณ์ จันทา. 2560; ประเสริฐ สิริธิจิรพัฒน์. 2562; วิจิตรา ทองชุบ. 2564)

4. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ เป็นการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับสภาวะที่ไม่เป็นทุกข์ จากการเสื่อมถอยของร่างกาย มีการเตรียมจิตใจให้สงบสุข หรือมีการปฏิบัติธรรม แสวงหาความสุขสงบ เนื่องจากผู้ที่เข้าภาวะเกษียณต้องประสบกับปัญหาการปรับตัว หากบุคคลไม่ได้มีความพร้อมด้านเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า เนื่องจากความมั่นคงทางจิตใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การมีจิตใจที่เข้มแข็งเป็นส่วนช่วยให้ร่างกายแข็งแรงตามไปด้วย หากบุคคลสามารถ

ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความใจกว้าง มีการเตรียมความพร้อมในการจัดการด้านอารมณ์ สร้างมิตรภาพกับบุคคลโดยรอบ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทั้งทางจิตใจและทางสังคม เพื่อให้ตนสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขหลังการเกษียณ (อุไร สุทธิไธยม . 2562; ประเสริฐ สิริจิรพัฒน์. 2562; วิจิตรา ทองชุบ. 2564)

5. การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา คือการทำกิจวัตรต่าง ๆ เพื่อคลายเครียด มีการดำเนินกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนฝูง มีการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม การดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ ช่วยให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต กิจกรรมเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นไปด้วยดี (จารุพันธ์ สมบูรณ์สิทธิ์. 2535; ทองสุข คำธนะ. 2542; สุภาลักษณ์ จันทา. 2560; ประเสริฐ สิริจิรพัฒน์. 2562)

2.4.4 ผลกระทบที่เกิดจากการเกษียณ

การเกษียณอายุ ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างที่กำลังเกษียณ ซึ่งส่วนใหญ่คือผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่พบว่าเกิดผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้เกษียณ ส่วนใหญ่มักเกิดผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ดังที่ Hurlock (2523) ได้แสดงให้เห็นว่าเกิดภาวะช็อกจากการเกษียณอายุ (Retirement Shock) โรคดังกล่าวนับเป็นโรคใหม่ของผู้เกษียณอายุ เป็นอาการ ที่อาจเกิดขึ้นทันทีหลังเกษียณอายุ เนื่องจากผู้เกษียณอายุไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันทีหลังจากการเกษียณได้ กล่าวได้ว่าบุคคลอาจทำให้ผู้เกษียณต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลของทั้งกายและใจ หากผู้สูงอายุคนใดที่ล้มเหลวกับการปรับตัวอาจส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งด้านสุขภาพตลอดจนเกิดปัญหาเช่นโรคซึมเศร้าต่าง ๆ (เพ็ญประภา เบญจวรรณ. 2558)

ขณะที่ Fisher, Schoenfeldt and Shaw (2543) ได้กล่าวถึงผลกระทบจากการการเกษียณอายุที่อาจเกิดขึ้น แก่ตัวบุคคลและองค์กรไว้ดังนี้ ผลต่อตัวบุคคลมักเกิดขึ้นในทางสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ทัศนคติ รวมถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อองค์การ เนื่องจากต้องขาดลูกจ้าง รวมถึงต้องสรรหาพนักงานที่มีองค์ความรู้ ทักษะและเทคโนโลยีต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเกิดผลกระทบเชิงลบที่ส่งผลเสียต่อองค์กร เนื่องจากความไม่มั่นใจต่อองค์กร การเกษียณอายุส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนในวัยเกษียณเป็นอย่างยิ่ง

ขณะที่ สุวิทย์ ขจรกล้า (2559); ภัทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ และคณะ (2560); สุชาติ แร่เพชร (2560) และวิจิตรา ทองชุบ (2564) ได้กล่าวถึงผลกระทบที่เกิดจากการเกษียณไว้คือ

1. ผลกระทบด้านร่างกาย พบว่าผู้เกษียณอายุต้องเผชิญกับปัญหาความเสื่อมต่าง ๆ ของร่างกาย เช่นความเสื่อมของระบบประสาท ระบบภูมิคุ้มกัน ส่งผลให้เป็นผู้เกษียณอายุที่มีอายุมาก มีสุขภาพที่แย่งลง

2. ผลกระทบด้านจิตใจ พบว่า วรชัย สิงห์ฤกษ์และพิทักษ์ศิริวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึงผลจากการเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคม เช่น บทบาทของการทำงาน ภาวะทางการเงินเสียที่เกิดขึ้นในครอบครัว รวมถึงสัมพันธ์ภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์เป็นอย่างมาก บางรายอาจท้อแท้โดดเดี่ยว และซึมเศร้าได้

3. ผลกระทบด้านสังคม ทำให้เกิดการขาดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม รวมถึงอาจสูญเสียคุณค่าในตนเองได้

4. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เกิดจากการที่ผู้เกษียณต้องออกจากงานส่งผลให้รายได้ที่มีนั้นลดลง และอาจมีค่าใช้จ่ายจากภาวะทางสุขภาพเพิ่มมากขึ้น

5. ผลกระทบจากการใช้เวลาว่าง พบว่าการเกษียณอายุ ส่งผลให้ผู้เกษียณมีอายุมีเวลาว่างมากขึ้น แต่อาจเกิดความเบื่อหน่ายและความเครียดเพิ่มมากขึ้นได้

6. ผลกระทบในความสัมพันธ์ เช่นในคู่ชีวิตและครอบครัว เนื่องจากผู้เกษียณมี มีเวลาว่างอยู่บ้านมากขึ้นมีการใช้เวลาร่วมกับคู่ชีวิตหรือคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่ผู้เกษียณอายุ มีเวลาว่างมากขึ้น ให้เกิดการติดต่อ หรือกระทบกระทั่งกับคนครอบครัวมากยิ่งขึ้น

กล่าวได้ว่าปัญหาและผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเกษียณสามารถสรุปได้ว่าผู้เกษียณอายุมักได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นหากสร้างแนวคิดให้ผู้สูงอายุที่กำลังเข้าสู่การเกษียณอายุได้เตรียมความพร้อมกับการเกษียณที่จะเกิดขึ้น จะช่วยให้สามารถจัดการเวลาและบริหารชีวิตได้ดีมากยิ่งขึ้น สร้างความสุขลดปัญหาที่จะเกิดตามมาหลังการเกษียณได้เป็นอย่างดี

2.4.5 ประโยชน์ของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ

Granger. 2521; Perham. 2523. ได้กล่าวว่า องค์การส่วนใหญ่มักมีการจัดอบรมลูกจ้างในหน่วยงาน ส่วนใหญ่มักมีการจัดอบรมให้แก่ผู้บริหารและลูกจ้างของหน่วยงาน การอบรมในองค์การส่วนใหญ่มักมีการจัดการวางแผนการเตรียมการเกษียณอายุภายในตัวขององค์การนั้น ๆ ด้วย เพื่อให้ลูกจ้างสามารถรองรับและวางแผนการดำเนินชีวิตได้ ถือได้ว่าเป็นประโยชน์ เพื่อรองรับต่อการเกษียณในอนาคตโดยก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านจิตใจเป็นสำคัญ เป็นการเตรียมการให้แก่คนที่กำลังจะเกษียณอายุ เริ่มตั้งแต่อายุ 40 ปีขึ้นไป เนื่องจากการเกษียณนั้นอาจทำให้การดำรงชีวิตเปลี่ยนไป บางครั้งก่อให้เกิดความรู้สึกไร้ค่า เปลี่ยนเหว หากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เตรียมไว้มาทดแทนย่อมทำให้การดำเนินชีวิตหลังเกษียณมีความสุขมาก (สุรกุล เจนอบรม. 2534;

อังกฤษ วิจิต. 2558) นอกจากนี้สร้างทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต ดังที่ Buckley (2510) มุ่งให้ผู้ที่กำลังเกษียณมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณ มุ่งให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจ วางแผนการดำเนินชีวิตต่อไป รวมถึงหากมีการวางแผนที่ดีย่อมทำให้ร่างกายดี เนื่องจากการมีสุขภาพจิตดีก็นำไปสู่การสร้างสุขภาพกายที่ดีตามไปด้วย นอกจากนี้ยังการวางแผนการเกษียณอายุช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อครอบครัว ช่วยวางแผนความรับผิดชอบต่าง ๆ ในครอบครัวและสามารถขยายผลไปยังสังคมโดยรอบได้อีกด้วย (อังกฤษ วิจิต. 2558)

กล่าวได้ว่า การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าใจ เตรียมใจ ต่อการเกษียณอายุของตนเองได้ในอนาคต ช่วยให้มีทัศนคติที่ดีหลังจากที่เกษียณอายุไป ช่วยให้เกิดความคิดเชิงบวกในการหากิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี นำไปสู่การปรับตัวที่ดีและช่วยให้ภาวะแวดล้อมเกิดความสุข ส่งผลให้ผู้เกษียณดำเนินชีวิตได้ด้วยมีความสุข

2.4.6 แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงใช้แรงงานมากขึ้น ในหลายประเทศได้ส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวต่อไปได้ โดยประเทศต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในประเทศไทยนั้นแรงงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่กลับพบว่าผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นต้องทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นับเป็นช่วงเวลาที่เกินกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ (กิติมา ตีรเศรษฐเสมา. 2561) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้กลุ่มผู้สูงอายุนั้นไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ การเกิดขึ้นของกฎหมายแรงงานนั้นถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานโดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยในปี พ.ศ. 2558 พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานเพื่อหารายได้สูงถึง 3.78 ล้านคน ขณะที่สังคมไทยได้เป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว การเข้าสู่ภาวะดังกล่าวทำให้สังคมไทยต้องเผชิญปัญหาทางเศรษฐกิจ ขณะที่การเข้ามาทำงานของผู้สูงอายุยังไม่สามารถมองข้ามอคติของสังคมได้ดังเช่น สังคมไทยยังมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุว่าผู้เรียนรู้ลำบาก โดยเฉพาะการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ความสามารถในการผลิตทำได้ต่ำกว่าแรงงานในวัยรุ่น ขณะที่การอบรมเพิ่มเติมความรู้นั้นอาจเป็นการลงทุนที่สูงเกินไป เนื่องจากผู้สูงอายุอาจมีการปรับตัวได้น้อย ขาดความคิดสร้างสรรค์ และนับเป็นการลงทุนที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากขึ้น แม้ว่าจะมีการสนับสนุนจากภาครัฐ แต่ยังคงขาดความชัดเจนในการกำหนดระดับรายได้ที่รัฐต้องเข้าช่วยเหลือ โดยในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการจัดทำปฏิญญาผู้สูงอายุไทยขึ้น ต่อมาปี 2546 โดยพระราชบัญญัติตรากฎหมายขึ้น เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมแก่ผู้สูงอายุ

ด้านต่าง ๆ โดยปัจจุบันรัฐธรรมนูญฉบับที่ 60 ได้บรรจุไว้ในมาตราที่ 48 วรรค 2 และมาตราที่ 71 วรรค 3 และได้รับการคุ้มครองจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยมีการหนดอนุสัญญาหมวดที่ 10 ว่าด้วยคนงานสูงอายุ ความเสมอภาคของลูกจ้างในการจ้างงาน คำนึงถึงบุคคลทุกคนควรได้รับความเสมอภาคและกาสในการจ้างงาน ตลอดจนให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิภาพในแรงงานสูงอายุ (อรรถพร บัวพิมพ์. 2552)

แนวคิด และพัฒนาการของค่าชดเชยการเกษียณอายุตามกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ เป็นการให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ได้ทำธุรกิจและสร้างประโยชน์แก่องค์กรมาโดยตลอด นอกจากผลตอบแทนจากองค์กรในเรื่องของเงินเดือนแล้ว ผู้บริหารอาจให้ผลตอบแทนในรูปแบบของค่าชดเชย รวมถึงผลประโยชน์ของอื่น ๆ ที่พนักงานขององค์กรที่ควรได้รับจากผลในเชิงของกฎหมาย อันเนื่องมาจากสิทธิทางกฎหมายในผลแห่งสัญญาจ้างแรงงาน รวมถึงค่าชดเชยที่ได้รับจากการจ่ายเนื่องจากการเกษียณอายุ (ฤทธิธรรม จันทวีระ. 2560) โดยหลักกฎหมายขององค์การระหว่างประเทศค่าชดเชยที่นายจ้างได้จ่ายเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเหตุเกษียณอายุนั้น เงินชดเชยในส่วนนี้เป็นการจ่าย ที่พิจารณาจากอายุงานและระดับค่าจ้างของลูกจ้างเป็นฐานในการคำนวณที่จะได้รับจากผู้ว่าจ้าง หรือกองทุนที่องค์กรได้จ่ายสมทบไว้ โดยค่าชดเชยที่ได้รับ จากการถูกเลิกจ้างเนื่องมาจากการเกษียณอายุนั้น ตามหลักกฎหมายขององค์การระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญา แรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการเลิกจ้าง ฉบับที่ 158 มาตรา 3 ต้องเป็นการริเริ่มเลิกจ้างโดยคู่สัญญาจ้างแรงงานฝ่ายนายจ้าง ซึ่งการเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดสัญญาหรือการเลิกจ้าง ส่วนการที่ลูกจ้างจะมีอายุครบเกษียณเท่าไรย่อมเป็นไปตามกฎหมายภายในของแต่ละประเทศตามข้อแนะที่ 166 ข้อ 53 บทเสริมของอนุสัญญาเลิกจ้าง ฉบับที่ 158

ความจำเป็นที่ต้องมีกฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น หากไม่มีกฎหมายที่มีความเหมาะสมอาจก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องดังกล่าวได้ โดยปัญหาสำคัญที่พบคือ ปัญหาการใช้แรงงาน ปัญหาทางสวัสดิการและสวัสดิภาพ และปัญหาการเลือกปฏิบัติ หาที่พบทำให้ต้องมุ่งสร้างกฎหมายรองรับให้มีความเหมาะสมเนื่องจากปัญหาการใช้แรงงาน ยังไม่มีกฎหมายที่นิยามถึง “แรงงานสูงอายุ” ส่งผลให้มีปัญหาในการระบุและกำหนดลักษณะของงานให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ขณะที่ปัญหาแรงงาน ด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พบว่ายังมีการจัดการปัญหาอย่างไม่เหมาะสม เช่น ปัญหาในการทำสัญญาจ้าง ปัญหาจากการทำสัญญาจ้าง หรือการเลิกจ้าง ขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วเช่น ญี่ปุ่น

ได้มีการนำประเด็นเหล่านี้มาปรึกษาและปรับปรุงปัญหาเหล่านี้อยู่เสมอ ขณะที่ การจ้างงานผู้สูงอายุนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างมากดังนี้

1 การจ้างงานกลับเข้ามาทำงานใหม่ ในค่าแรงที่ไม่แตกต่างจากเดิม แต่อาจไม่ได้อยู่ภายใต้ระบบปีกันสังคม แรงงานอาจถูกประเมินศักยภาพเป็นระยะ

2 การขยายอายุการเกษียณงาน ช่วยให้มีแรงงานปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อาจเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานบางประเภทที่หาผู้จ้างในสายงานดังกล่าวได้อย่างยากลำบาก ปัญหาที่พบในนั้นมักเกิดขึ้นจากคุณสมบัติหรือข้อกำหนดบางประการที่ต้องการให้มีอย่างครบถ้วน

3 การจ้างงานแบบยืดหยุ่น มีข้อดีคือ การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานอย่างอิสระ ขณะที่ข้อเสียคือ ค่าตอบแทนในแต่ละงานอาจได้รับไม่เท่ากัน

4 การจ้างงานผู้สูงอายุจากภายนอก เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้สูงวัยจากภายนอกเข้ามาปฏิบัติงาน ขณะที่ข้อเสียคือต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก

การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งนับเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานและช่วยสร้างโอกาสหลังจากผู้สูงอายุได้เกษียณได้กลับมาปฏิบัติงานได้อีกครั้ง ช่วยลดทอนปัญหาทางเศรษฐกิจให้แก่กลุ่มผู้สูงวัยได้เป็นอย่างดี

2.4.7 ผู้สูงอายุของประชากรไทยในปัจจุบัน

เมื่อประชากรชาวไทยที่ก้าวเข้าสู่ช่วงเกษียณอายุ สิ่งสำคัญที่บุคคลในกลุ่มนี้ควรพิจารณาคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตภายหลังจากได้การเกษียณอายุไปแล้ว ช่วยให้ผู้เกษียณอายุไปแล้ว โดยเฉพาะในส่วนของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ดังนี้ โดยมีหลักการและเหตุผล จากมาตรา 52 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อความเสมอภาคของประชาชนไทย ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิที่เสมอภาค สร้างความเท่าเทียมกันแก่บุคคลในสังคมไทย สร้างโอกาสในการเข้ารับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน สร้างโอกาสให้แก่ผู้ยากไร้มีโอกาสได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลจากการบริการของภาครัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ การส่งเสริมของภาครัฐยังเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีมาตรา 82 ในรัฐธรรมนูญที่ได้บัญญัติให้รัฐต้องมีการจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ด้วยเหตุนี้รัฐต้องทำการจัดระบบในการให้บริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพให้มีมาตรฐาน โดยมีองค์กรซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนคอยกำกับดูแลในการจัดการระบบการรักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพทั้งประเทศ

สาระของกฎหมาย

1 รับรองสิทธิได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนด

2 กำหนดให้มีคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ และเครือข่ายหน่วยบริการ และกำหนดมาตรการในการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพ กำหนดหลักเกณฑ์การให้บริการสาธารณสุข ตามที่พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนด

3 กำหนดให้มีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการควบคุมคุณภาพและมาตรฐาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว และคณะกรรมการสอบสวน ทั้งมีหน้าที่รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริการสาธารณสุข จ่ายค่าใช้จ่ายเพื่อบริการสาธารณสุขตามที่คณะกรรมการกำหนด และกำกับดูแลหน่วยบริการและเครือข่ายหน่วยบริการในการให้บริการสาธารณสุขให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

4 กำหนดให้จัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย สนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ

5 กำหนดให้มีคณะกรรมการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานบริการสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานหน่วยบริการและเครือข่ายหน่วยบริการ ตามที่กฎหมายกำหนด และมีอำนาจสั่งให้หน่วยบริการที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการให้บริการสาธารณสุขที่กำหนด ชำระค่าปรับทางปกครอง

สอดคล้องกับข้อกฎหมายดังกล่าว ส่งผลให้ภาครัฐได้มีการจัดทำนโยบายบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้าหรือบัตรทอง หรือที่เรียกกันว่า บัตร ให้เกิดขึ้น จากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการใช้สิทธิเข้ารับ บริการสาธารณสุขจากหน่วยบริการของภาครัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เป็นสิทธิตามกฎหมายที่คนไทย (คนไทยที่มีเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักที่ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการข้าราชการ หรือสิทธิประกันสังคมหรือสิทธิสวัสดิการรัฐวิสาหกิจ หรือสิทธิอื่นๆ จากรัฐ) มีสิทธิเข้าถึงบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อการ สร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรคการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตรวมถึงบริการการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกตามกฎหมายประกอบโรคศิลปะ ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (กลุ่มงานประกันสุขภาพ. 2558)

สิทธิประโยชน์ของผู้ถือบัตรทอง มีดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ ทั้งก่อนและหลังคลอดการคลอด โดยรวมกันไม่เกิน 2 ครั้ง

2. การดูแลสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก รวมทั้ง วัคซีนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค

3. บริการวางแผนครอบครัว ได้แก่ การให้คำแนะน าปรึกษาแก่คู่สมรส การคุมก
าเน็ด

4. การตรวจ การวินิจฉัย การรักษาโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์

5. ค่ายาและเวชภัณฑ์ตามกรอบบัญชียาหลักแห่งชาติ

6. ค่าอาหารและค่าห้องสามัญ ระหว่างพักรักษาตัว ณ หน่วยบริการ

7. การจัดส่งต่อการรักษาระหว่างหน่วยบริการ คุ้มครองโรคค่าใช้จ่ายสูง

8. ผ่าตัดตาต้อกระจก

9. ผ่าตัดหัวใจ

10. บ าบัดรักษามะเร็ง

11. การใส่เต้านเทียมในเด็กปากแหว่งเพดานโหว่

12. ยาต้านไวรัสเอดส์

13. ล้างไตทางช่องท้อง สำหรับผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย

ตรวจคัดกรองความเสี่ยงต่อการเกิดโรค เพื่อให้การดูแลรักษาโรคก่อนถึงระยะอันตราย ได้แก่ ตรวจระดับ น้ำตาลในเลือดเพื่อเฝ้าระวังโรคเบาหวาน ตรวจมะเร็งปากมดลูก ตรวจมะเร็งเต้านม เป็นต้น

บริการทันตกรรม ได้แก่ อุดฟัน ถอนฟัน ขูดหินปูน การให้ฟลูออไรด์เสริมในกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อโรคฟันผุ การรักษาโพรงประสาทฟันน้ำนม การเคลือบหลุมร่องฟันเพื่อป้องกันฟันผุ และการทำฟันปลอมฐาน พลาสติค

บริการการแพทย์แผนไทย ได้แก่ ยาสมุนไพรหรือยาแผนไทย การนวดเพื่อการรักษา และฟื้นฟู สมรรถภาพ การอบหรือประคบสมุนไพรเพื่อการรักษา บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ คนพิการตาม พรบ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 หรือคนพิการที่ได้รับการตรวจ ประเมิน ว่ามีความพิการอยู่ในเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด และได้รับการลงทะเบียนเป็นผู้มี สิทธิบัตรทอง (ท.74)สามารถขอรับบริการเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ เช่น กายภาพบำบัด จิตบำบัด พฤติกรรมบำบัด ฟื้นฟูการได้ยิน ฟื้นฟูการมองเห็น และรับอุปกรณ์ เครื่องช่วยตามประเภทความพิการได้

นอกจากนี้ ผู้ถือบัตรทองยังได้รับความคุ้มครอง ในกรณีที่ได้รับความเสียหายจากการรับบริการ สาธารณสุขจากระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สามารถยื่นคำร้องขอรับเงินเยียวยาใน 1 ปีหากทราบว่าได้รับความเสียหาย

พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 5 กำหนดให้บุคคลทุกคนมีสิทธิ ได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพคือ บุคคลที่มีสัญชาติไทย มีเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก และไม่มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอื่นใดที่รัฐจัดให้ โดยผู้มีสิทธิตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เช่น ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปยกเว้น ลูกจ้างทำงานบ้าน หาบเร่ แผงลอย หรือลูกจ้างของบุคคลธรรมดาที่ไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย หรือกลุ่มของผู้มีสิทธิตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เช่น ข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำของส่วนราชการ และครอบครัว และผู้ที่อยู่ในความคุ้มครองของหลักประกันสุขภาพอื่นที่รัฐจัดให้ เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรอิสระ ครูโรงเรียนเอกชนในระบบ

2.4.8 นโยบายและกฎหมายด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ

สังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2564) ภาครัฐจึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางประชากรดังกล่าว

1. นโยบายและกฎหมายหลัก

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดสิทธิผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ครอบคลุมทั้งการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะ การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกทารุณกรรม และการให้คำแนะนำปรึกษา (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546)

2. มาตรการด้านการเงินและการออม

รัฐบาลได้จัดให้มีระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุหลายรูปแบบ ได้แก่:

2.1 เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐจัดให้แก่ผู้สูงอายุทุกคนแบบขั้นบันได ตั้งแต่ 600-1,000 บาทต่อเดือน ตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565)

2.2 กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ กองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 เพื่อส่งเสริมการออมของประชาชนวัยแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบบำนาญบำนาญ โดยรัฐร่วมสมทบเงินออม (สำนักงานกองทุนการออมแห่งชาติ, 2564)

2.3 กองทุนประกันสังคม กรณีชราภาพ ครอบคลุมลูกจ้างในระบบที่จ่ายเงินสมทบ โดยจะได้รับบำนาญหรือบำนาญชราภาพเมื่อมีอายุครบ 55 ปี (สำนักงานประกันสังคม, 2565)

3. การคุ้มครองทางสังคม นโยบายด้านการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุประกอบด้วย

3.1 การจัดบริการสุขภาพ ผ่านระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่ครอบคลุมการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมถึงการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2564)

3.2 การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่พักอาศัยและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564)

4. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) เป็นแผนยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ครอบคลุม 5 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ การคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ (วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2556)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ความคิดที่เกิดขึ้นตัวบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันรวมถึงทำให้ทราบถึงความต้องการ ทิศทางและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของตัวบุคคล ทัศนคติ เป็นคำที่มีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย โดยได้ให้ความหมายไว้หลากหลายด้าน ทั้งด้านจิตใจ ด้านปัญหา ด้านพฤติกรรม อันเป็นส่วนประกอบสำคัญของทัศนคติ การศึกษาทัศนคติช่วยให้ทราบถึงความพึงพอใจ การแสดงความรู้สึกต่าง ๆ การแสดงความรู้สึกของตัวบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ทัศนคติคือพฤติกรรมที่แสดงออก โดยในภาคส่วนขององค์กร การสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดแก่ลูกจ้างในองค์กรย่อมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรได้ง่าย โดย Fishbein & Ajzen (2520) อธิบายถึงทัศนคติก็มีผลต่อพฤติกรรม และความรู้สึกที่ต้องการกระทำ เช่นเดียวกับ Gibson (2554) ได้กล่าวถึงทัศนคติ คือสิ่งที่กำหนด

พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางบุคลิกภาพ แรงจูงใจและการรับรู้ ที่มีทิศทางของเชิงบวกหรือลบ สามารถเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ได้ หรือทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้นย่อมเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าที่มากกระทบแก่บุคคลนั้น ๆ (Dolores A. And Man-Pui S. C. & Duo J. 2561) Schiffman และ Kanuk (2537) ให้ความหมายของทัศนคติ คือเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางที่บุคคลนั้นจะกระทำ นำไปสู่การทำนายพฤติกรรมของตัวบุคคล นอกจากนี้ Schermerhorn, 2543 ให้ความหมายของทัศนคติไว้ คือ การแสดงแนวคิด ความรู้สึกที่มีการตอบสนองทั้งในเชิงบวก หรือเชิงลบต่อตัวบุคคลหรือสิ่งของตามภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ โดยขึ้นอยู่กับภาวะแวดล้อมนั้น ๆ Hornby, A S. (2544) กล่าวถึงทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือแนวทางที่บุคคลคิด รู้สึก หรือแสดงพฤติกรรมต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่นเดียวกับ Hepler and Albarracín (2558) ได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมถึงทัศนคติที่ดีนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเชิงบวก ในที่ทัศนะเชิงลบมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ลินดา เฟงสุวรรณ (2550); ญัฐปรัชญา นันทวิสิทธิ์ (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติเป็นความรู้สึกของตัวบุคคล มี 3 แนวทางคือ ทางบวก ทางลบและความรู้สึกแบบกลาง นอกจากนี้ นิติพล ภูตะโชติ (2556) ให้ความหมายของ “ทัศนคติ” ว่าเป็นความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะของความชอบและไม่ชอบ โดยสังเกตได้จากความคาดหวัง ที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลดังกล่าว หรือ อาจแสดงออกมาจากพฤติกรรมและท่าทางต่าง ๆ ได้ ขณะที่ กิตติ มิลำเอียง. (2557) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งในสภาพแวดล้อมทั่วไป โดยส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการแสดงออกตามทัศนคตินั้น ๆ

โครงสร้างของทัศนคติ ประกอบด้วย

1. ระดับขนาดหรือความเข้ม (Magnitude or Valence) ตั้งแต่ระดับมากถึงระดับน้อย
 2. ความซับซ้อน (Complexity of Attitude) หมายถึง ความเชื่อหลายประการเป็นพื้นฐานทางทัศนคติ
 3. ความสำคัญ (Centrality) หากทัศนคติของบุคคลนั้น มีความเชื่อมากจะเป็นไปได้ว่าทัศนคติดังกล่าว จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นมาก
 4. ความโดดเด่น (Salience) ทัศนคติที่โดดเด่นขึ้นในความคิดของบุคคลย่อมจะมีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่าง ๆ ได้ง่าย (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2547: 8)
- ขณะที่ Gibson (2554); ธีระพร อุวรรณโณ (2547); นิติพล ภูตะโชติ (2556) และญัฐปรัชญา นันทวิสิทธิ์. (2557) กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแรกคือ

ความรู้สึก (Affective) คือ ส่วนของอารมณ์ที่ได้รับหรือเรียนรู้จากครอบครัว หรือบุคคลรอบข้าง เป็นการประเมินทางอารมณ์ จากสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้านที่สองคือความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) ส่วนประกอบด้านความคิด ความเชื่อเกิดจากการรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น รวมถึง การประเมินความเชื่อจากเหตุผลอันเกิดจากสติปัญญาและองค์ความรู้ส่งผลให้แสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่ง และด้านสุดท้ายคือ ด้านพฤติกรรม (Behavioral) คือความตั้งใจของบุคคลที่แสดงออกต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยพฤติกรรมดังกล่าวสามารถวัดได้จากการวัดทัศนคติ โดยการแสดงออกของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป เนื่องมาจากความคิด ความเชื่อของบุคคลนั้น

2.5.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ , 2528) อีกทั้งทัศนคติเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520; ถวิล ธาราโกชน. 2532) เช่น

1) ประสบการณ์เฉพาะบุคคล (Specific Experiences) คือประสบการณ์ของบุคคลดังกล่าวที่ได้ประสบเหตุการณ์นั้น ๆ ด้วยตนเอง

2) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from other) การสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ภายในชีวิตประจำวันส่งผลให้บุคคลรับเอาทัศนคติต่าง ๆ ไปด้วยกัน อาจเกิดจากวงสังคม เครือญาติ หรือสื่อต่าง ๆ

3) ต้นแบบ (Models) ทัศนคติที่เกิดจากการเลียนแบบบุคคลอื่น ๆ ละถูกนำมาเลียนแบบในพฤติกรรมของบุคคลด้วยเช่นกัน

4) ปัจจัยทางสถาบัน (Institutional Factors) ได้แก่ โรงเรียน วัด ครอบครัว หน่วยงาน สมาคม องค์การต่างๆ ส่งผลต่อการสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลเป็นอย่างยิ่ง

ขณะที่ ฉลอง ภิรมย์รัตน์ (2521)กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ ในแนวทางอื่น ๆ ดังเช่น

1) เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากการอบรมสั่งสอนจากสังคมโดยรอบทั้งทางตรงและทางอ้อม

2) เกิดจากกลุ่มทางสังคม เกิดจากคนยกหมู่มาส่งอิทธิพลต่อคนกลุ่ม

3) เกิดจากการตีความในสิ่งที่ปรากฏ เกิดจากทัศนคติของตัวบุคคลที่ประเมินค่าและตีความจากบุคลิกลักษณะภายนอก

4) เกิดจากความผิดปกติในการปรับตัวของบุคคล เกิดจาก ทัศนคติของบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่สมบูรณ์ มีทัศนคติด้านลบ ทำให้เกิดการปิดกั้นตัวเอง

2.5.2 การวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติเป็นการวัดภาวะที่พิจารณาถึงการกระทำหรือไม่กระทำ เป็นไปตามความรู้สึกตามสภาพการณ์ทางสังคม ส่งผลต่อการกระทำ ความรู้สึก แสดงถึงความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ การยอมรับและการไม่ยอมรับ มีการวัดอยู่ 4 วิธีการ ได้แก่ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2531); (วชากร นพพรินทร์, 2563)

1. การวัดของเทอร์สโตน (Thurstone's Type Scale) คือการสร้างข้อความ เพื่อนำไปสู่การวัดและตัดสินแจกแจงการความถี่ในข้อนั้น ๆ
2. การวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นเครื่องมือวัดระดับที่มีนิยามใช้อย่างกว้างขวาง โดยมีมาตรวัดในระดับที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ
3. การวัดแบบกัตต์แมน (Guttman Scale) เป็นเครื่องมือการวัด และวิเคราะห์และประเมินเชิงมาตร
4. การวัดแบบออสกู๊ด (Osgood's Scale) เป็นเครื่องมือสำคัญโดยมโนทัศน์ต่างกัน สามารถเครื่องมือดังกล่าววัดบุคลิกภาพ ทัศนคติ ความคิดเห็น ความเชื่อและความรู้สึกต่าง ๆ

2.5.3 ประโยชน์ของทัศนคติ

ทัศนคติมักเกิดขึ้นจากการตีความและตอบรับความคิดเห็นนั้น ๆ โดย (Smith, 2499 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2547; ; Katz. 2503) กล่าวถึงประโยชน์ไว้ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจ (Understanding or Knowledge Function) ทัศนคติ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น เข้าใจสภาพแวดล้อมสังคมได้ดี รวมถึงพฤติกรรมของบุคคล
- 2) ทำหน้าที่ปกป้องตนเอง (Ego-defense or Protect Their Self-esteem) เป็นการที่บุคคลพยายามหาทางออกให้แก่ตนเอง หรือแสดงพฤติกรรมที่มีความมั่นใจ หรือแสดงอารมณ์โดยตรง
- 3) ทำหน้าที่ในการปรับตัว (Adjustive Function or Need Satisfaction) ทัศนคติช่วยให้บุคคลทำการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม เพื่อให้เกิดผลเสียต่อตนเองน้อยที่สุด
- 4) ทำหน้าที่แสดงถึงค่านิยม (Value Expression) ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงถึงค่านิยมของบุคคลนั้นๆ

2.5.3. ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

การเกษียณอายุนั้นเป็นเรื่องที่ต้องสร้างทัศนคติให้คนเข้ามาสนใจ โดยพบว่า ทัศนคติที่มีต่อการเกษียณอายุนั้น ขวัญชนก ยศคำลือ (2560) ได้กล่าวว่า เมื่อผู้สูงอายุได้เกษียณอายุแล้ว

ทัศนคติมีผลต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก ช่วยให้เกิดการปรับตัว เป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุเตรียมตัวหลังจากเกษียณแล้ว สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมได้อย่างเป็นสุข เช่นเดียวกับเรื่องรำไพโยธาใหญ่ (2559) พบว่าหากผู้สูงอายุ มีทัศนคติที่ดีต่อการเตรียมความพร้อมในการเกษียณ ทั้งในด้านของ อารมณ์ ความรู้สึก และการเตรียมพฤติกรรมเพื่อเกษียณอายุ จะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลหลังจากที่บุคคลดังกล่าวได้เกษียณอายุไปแล้ว

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับ LIST Model

พระสุธีรัตนบัณฑิต. (2561). LIST Model LIST Model เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนามาตรฐานเครือข่ายสัมมาชีพวิสาหกิจชุมชน โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ดังนี้:

1. L: Learning (การเรียนรู้) เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในชุมชน และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

- ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน
- จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อเป็นแหล่งความรู้
- สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกในชุมชนและระหว่างชุมชน
- พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการถ่ายทอดความรู้ระหว่างรุ่น

2. I: Innovation (นวัตกรรม) สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ และประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนและเครือข่าย ได้แก่

- สนับสนุนการคิดค้นนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ปัญหาในชุมชน
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ
- สร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมระหว่างชุมชน
- พัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมของชุมชน
- สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม

3. S: Sustainable Action (การปฏิบัติการเพื่อความยั่งยืน) ส่งเสริมการดำเนินงานที่คำนึงถึงความยั่งยืนในระยะยาว และสร้างกลไกการทำงานที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

- วางแผนการพัฒนาชุมชนระยะยาวที่คำนึงถึงมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- สร้างระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนอย่างยั่งยืน
- พัฒนาระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนในชุมชน
- ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและเทคโนโลยีสะอาด

- สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจและดำเนินโครงการต่างๆ
- 4. T: Transformation (การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกของชุมชนและเครือข่าย และพัฒนาศักยภาพผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
 - พัฒนาผู้นำชุมชนให้มีวิสัยทัศน์และทักษะในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
 - สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก
 - ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาชุมชน
 - พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงในชุมชน
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในวงกว้าง

จากแนวคิดนี้ ได้กำหนดมาตรฐานเครือข่ายสัมมาชีพวิสาหกิจชุมชนเป็น 4 ด้าน:

1. มาตรฐานด้านชุมชนและการเรียนรู้
2. มาตรฐานด้านเครือข่ายและนวัตกรรม
3. มาตรฐานด้านองค์กรชุมชนและปฏิบัติการเพื่อความยั่งยืน
4. มาตรฐานด้านผู้นำเครือข่ายและการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์

LIST Model นี้มุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยบูรณาการการเรียนรู้ นวัตกรรม ความยั่งยืน และการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกัน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและเครือข่ายอย่างยั่งยืน

การบูรณาการทั้ง 4 ด้านนี้จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและเครือข่ายสัมมาชีพวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านความรู้ การสร้างนวัตกรรม การปฏิบัติที่ยั่งยืน และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชนในระยะยาว

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับ Business Model Canvas

Business Model Canvas (BMC) เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ได้รับการพัฒนาโดย Alexander Osterwalder และ Yves Pigneur ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการวางแผนและพัฒนาโมเดลธุรกิจ เครื่องมือนี้นำเสนอวิธีการมองภาพรวมของธุรกิจผ่านองค์ประกอบสำคัญ 9 ประการ (Osterwalder & Pigneur, 2553) การทบทวนวรรณกรรมนี้มุ่งศึกษาพัฒนาการองค์ประกอบ และการประยุกต์ใช้ Business Model Canvas ในบริบทต่างๆ

วิวัฒนาการของแนวคิด Business Model Canvas

แนวคิด Business Model Canvas มีรากฐานมาจากวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกของ Osterwalder (2547) ที่มหาวิทยาลัย HEC Lausanne ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยในช่วงแรก Osterwalder ได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิเคราะห์โมเดลธุรกิจที่เรียกว่า Business Model Ontology ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน:

1. ผลิตภัณฑ์ (Product)
2. ส่วนติดต่อลูกค้า (Customer Interface)
3. การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Management)
4. การเงิน (Financial Aspects)

Zott และคณะ (2554) อธิบายว่า การพัฒนาของแนวคิดโมเดลธุรกิจมีความสัมพันธ์กับการเติบโตของธุรกิจดิจิทัลในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 ซึ่งทำให้เกิดความต้องการเครื่องมือใหม่ในการอธิบายรูปแบบการดำเนินธุรกิจที่ซับซ้อนมากขึ้น

องค์ประกอบของ Business Model Canvas

1. กลุ่มลูกค้า (Customer Segments)

การระบุกลุ่มลูกค้าที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนาโมเดลธุรกิจ Johnson และคณะ (2551) เน้นความสำคัญของการเข้าใจ "งาน" ที่ลูกค้าต้องการให้สำเร็จ (Jobs to be done) Christensen และคณะ (2559) เสริมว่า การเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

2. คุณค่าที่นำเสนอ (Value Propositions)

Teece (2553) อธิบายว่า คุณค่าที่นำเสนอเป็นหัวใจของโมเดลธุรกิจ โดยต้องสามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาของลูกค้าได้อย่างชัดเจน การสร้างคุณค่าที่โดดเด่นและแตกต่างเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ (Kim & Mauborgne, 2548)

3. ช่องทาง (Channels)

Wirtz และคณะ (2559) ศึกษาพบว่า การบูรณาการช่องทางที่หลากหลาย (Omni-channel) มีความสำคัญมากขึ้นในยุคดิจิทัล ช่องทางต้องครอบคลุมตั้งแต่การสร้างการรับรู้ไปจนถึงการบริการหลังการขาย

4. ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships)

Payne และ Frow (2548) เน้นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า Kumar และ Reinartz (2555) นำเสนอแนวคิดการวัดมูลค่าตลอดช่วงชีวิตของลูกค้า (Customer Lifetime Value) เพื่อการจัดการความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

5. กระแสรายได้ (Revenue Streams)

Osterwalder และ Pigneur (2553) แบ่งรูปแบบรายได้เป็น:

- รายได้จากการทำธุรกรรม
- รายได้ที่เกิดซ้ำ

Amit และ Zott (2555) พบว่า การออกแบบกลไกการสร้างรายได้ที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ

6. ทรัพยากรหลัก (Key Resources)

Barney (2534) นำเสนอกรอบแนวคิด VRIO ในการวิเคราะห์ทรัพยากรที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบด้วย:

- คุณค่า (Value)
- ความหายาก (Rarity)
- การลอกเลียนแบบได้ยาก (Inimitability)
- การจัดการองค์กร (Organization)

7. กิจกรรมหลัก (Key Activities)

Porter (2528) เสนอแนวคิดห่วงโซ่คุณค่าที่แสดงความสำคัญของกิจกรรมหลักในการสร้างคุณค่า Stabell และ Fjeldstad (2541) ขยายแนวคิดนี้โดยเพิ่มรูปแบบการสร้างคุณค่าที่หลากหลาย

8. พันธมิตรหลัก (Key Partnerships)

Dyer และ Singh (2541) อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสามารถเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขัน Gulati (2541) เน้นความสำคัญของการเลือกพันธมิตรที่เหมาะสม

9. โครงสร้างต้นทุน (Cost Structure)

Magretta (2545) เน้นความสำคัญของการเข้าใจโครงสร้างต้นทุนในการออกแบบโมเดลธุรกิจที่ยั่งยืน Kaplan และ Anderson (2547) นำเสนอวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนตามกิจกรรมที่ใช้เวลาเป็นฐาน

การประยุกต์ใช้ Business Model Canvas

การใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ Massa และ Tucci (2557) พบว่าองค์กรขนาดใหญ่ใช้ BMC ในการปรับเปลี่ยนโมเดลธุรกิจเดิม สร้างโมเดลธุรกิจใหม่ วิเคราะห์โอกาสทางธุรกิจ

การใช้ในธุรกิจสตาร์ทอัพ Blank และ Dorf (2555) แนะนำการใช้ BMC ร่วมกับกระบวนการพัฒนาลูกค้า Ries (2554) เสนอการใช้ BMC ในการทดสอบสมมติฐานตามแนวคิด Lean Startup

การพัฒนาต่อยอด

Joyce และ Paquin (2559) พัฒนา Triple Layer Business Model Canvas โดยเพิ่มมิติด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม Maurya (2555) นำเสนอ Lean Canvas สำหรับธุรกิจสตาร์ทอัพ Upward และ Jones (2559) วิจารณ์ว่า BMC เน้นมิติทางการเงินมากเกินไป ละเลยผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ขาดมุมมองด้านความยั่งยืน

Business Model Canvas เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์และออกแบบโมเดลธุรกิจ แม้จะมีข้อจำกัดบางประการ แต่ความเรียบง่ายและการประยุกต์ใช้ได้จริงทำให้ BMC ยังคงได้รับความนิยม การพัฒนาต่อยอดแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการปรับใช้กับบริบทที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ผู้ใช้ควรตระหนักถึงข้อจำกัดและพิจารณาใช้ร่วมกับเครื่องมืออื่นๆ เพื่อการวิเคราะห์ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐิตาพร ตันติประเสริฐกุล (2557) ได้ศึกษาผลกระทบของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อความผูกพันในการทำงานของผู้เหลืออยู่ในองค์กร โดยใช้วิธีการสำรวจแบบสอบถามผู้เกษียณอายุและผู้เหลืองานในองค์กร โดยการเก็บข้อมูลจากองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะ และยานยนต์ ที่อยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษอีสาน ผลการวิจัยพบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการทำงานของผู้เหลืออยู่ในองค์กร ซึ่งการเตรียมความพร้อมเชิงลูกจ้าง (การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประเมินผลและการพัฒนาลูกจ้าง) มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันในการทำงานของผู้เหลืออยู่ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการอยู่ในองค์กร ส่วนการเตรียมความพร้อมเชิงสถานที่ (การบริหารจัดการองค์กร การปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมการทำงาน) ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันในองค์กร

กัญญา สุวรรณสุข (2558) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพ การดูแลสุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน และใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพ การดูแลสุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยพนักงานที่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพที่ดี การดูแลสุขภาพที่ดี และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีโอกาสเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณได้มากกว่าพนักงานที่ไม่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพที่ดี การดูแลสุขภาพไม่ดี และสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังพบว่า การศึกษาสูงขึ้น และมีประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ, ระยะเวลาการทำงาน, ระยะเวลาของการเตรียมการเกษียณ, ระยะเวลาของการทำงานในอนาคต, และตำแหน่งงาน ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสุขในการทำงาน, ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, และความสามารถในการทำงาน ปัจจัยสุขภาพ เช่น สุขภาพทางกายภาพ, สุขภาพจิตใจ, และการดูแลสุขภาพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้, เงินออม, และการลงทุน ปัจจัยทางสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม, การเรียนรู้, และการพัฒนาตนเอง

ทิพย์วรา อินทร์รักษ์ (2558) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้าง ในอุตสาหกรรมภาคอีสาน โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ทางสถิติเชิงลำดับขั้น รวมถึงการใช้งานโปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจที่มีจำนวนตัวอย่าง 441 คน ที่เป็นลูกจ้างที่อายุ 50 ปีขึ้นไปและกำลังทำงานในอุตสาหกรรมภาคอีสาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณคือ 1) คุณภาพชีวิต 2) ความสามารถในการจัดการเงิน 3) ความมั่นคงทางการเงิน และ 4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยการวิเคราะห์ทั้งหมดนี้สามารถอธิบายได้ถึง 45.6% ของความแตกต่างในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างในอุตสาหกรรมภาคอีสาน

วิภาวดี กุลวิสัย (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเลือกตัวอย่างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงราย จำนวน 400 คน ผ่านการสุ่มเลือกจากฐานข้อมูลของศูนย์บริการสุขภาพจิต โดยใช้แบบสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณและคุณภาพชีวิต

โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณเตรียมตัวด้วยการเตรียมเงินสำรองเพื่ออนาคต มีแผนการใช้ชีวิตหลังการเกษียณที่ชัดเจน และมีความมั่นคงในเชิงอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้เตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ นอกจากนี้การมีศักยภาพทางการศึกษาและสุขภาพที่ดีก่อนการเกษียณยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในช่วงการเกษียณ ดังนั้น การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญต่อเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต

กัญญาวิทย์ กิจจะมาตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์แนวโน้มและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในอุตสาหกรรม โดยใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจที่สุ่มเลือกได้จากผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปและทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 ราย ที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่และเชียงใหม่ในปี 2560 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีแนวโน้มของการเตรียมการเกษียณโดยมีจำนวนมากในช่วงอายุ 55-59 ปี และมีผู้ชายที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมากกว่าผู้หญิง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีหลายอย่าง เช่น อายุ, ระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรม, ระยะเวลาของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ, สภาพอาชีพ, รายได้, การศึกษา และสภาพสุขภาพ โดยผู้วิจัยเสนอให้ผู้บริหารองค์กรให้คำแนะนำและวางแผนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงาน โดยการจัดทำแผนการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ การให้บริการช่วยเหลือผู้เกษียณในการหางาน

อัศรพงษ์ นามวงศ์พันธุ์ และคณะ ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความพร้อมในการเตรียมการเกษียณของลูกจ้างในองค์กรภาครัฐ" ที่ดำเนินการวิจัยในปี 2554 พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อความพร้อมในการเตรียมการเกษียณของลูกจ้างในองค์กรภาครัฐ ได้แก่ การเตรียมเงินสำรองเพื่อการเกษียณ การวางแผนการเกษียณล่วงหน้า การมีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเกษียณ การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเกษียณ การวิจัยนี้มีประโยชน์ในการช่วยผู้บริหารภาครัฐในการวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเตรียมความพร้อมในการเกษียณของลูกจ้างในองค์กรภาครัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

เอกชัย โพธิ์สกุล และคณะ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในภาคใต้" การวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้วิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีการตั้งคำถามในเรื่องของ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในภาคใต้ทั้งหมด 300 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลักที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างคือ การเตรียมการเงินก่อนเกษียณ การมีวางแผนในการเกษียณ และความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังพบว่า มีการมองเห็นและการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างในการทำงานและความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่เหลือนอยู่ในองค์กร

ณัฐพล คณานุวัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงาน" ในปี 2556 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสำรวจแบบสอบถามและวิเคราะห์ทางสถิติ โดยมีผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นพนักงานที่กำลังเข้าสู่ขั้นตอนการเกษียณอายุ หรือเตรียมเข้าสู่ช่วงเวลาหลังการเกษียณอายุ จำนวน 369 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ประสิทธิภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยที่ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและประสิทธิภาพการทำงานมีผลบวกต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อม ในขณะที่ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือนมีผลลบต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 20,000 บาท นอกจากนี้ ยังพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงาน

ชัยวัฒน์ ตันติธรรมวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม" วิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้เครื่องมือสำรวจแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 396 คนที่กำลังทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยสรุปผลลัพท์ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถ, ประสิทธิภาพการทำงาน, สุขภาพ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และการเตรียมการเกษียณ ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณคือ ความรู้ความสามารถ โดยที่ส่วนใหญ่ของผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาและสร้างความรู้ความสามารถให้กับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ อีกปัจจัยที่มีความสำคัญ

อย่างมากคือ การเตรียมการเกษียณ โดยในการวิเคราะห์พบว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับการเตรียมการเกษียณอย่างมีนัยสำคัญ

พรปวีณ์ แสงประดิษฐ์ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" ในปี 2559 โดยใช้เครื่องมือสำรวจความคิดเห็นของพนักงานโรงงานที่อายุ 45 ปีขึ้นไป โดยการสุ่มเลือกตัวอย่างจากโรงงาน 4 แห่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ และมีการเตรียมความพร้อมต่อการเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนสำคัญมาจากการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ รวมถึงการวางแผนการเงินและการออมเงินสำหรับเตรียมเกษียณ อีกทั้งยังพบว่า การเตรียมการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับการรักษาสุขภาพที่ดี และการมีชีวิตที่มีคุณภาพ

วิไลวรรณ ภู่งษ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพร้อมก่อนเกษียณของลูกจ้างผลิตภัณฑ์พลาสติกและยางในประเทศไทย" โดยการสำรวจข้อมูลจาก 240 คนในกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยมีผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ที่มีรายได้สูง มีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณเป็นอย่างดีมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ ความสามารถในการวางแผนการเงินมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีผลทำให้ความเชื่อมั่นในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวโน้มที่ชาวอีสานจะมีความเชื่อมั่นน้อยกว่าชาวภาคกลางและภาคใต้ โดยสรุปผลการวิจัย แนวโน้มการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกและยางในประเทศไทย จะถูกกำหนดโดยรายได้ของผู้เกษียณและความสามารถในการวางแผนการเงิน โดยยังพบว่าความเชื่อมั่นในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีผลในการเตรียมความพร้อมของบุคคลอีสานน้อยกว่าชาวภาคกลางและภาคใต้

พัชรี สุขโชค และ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ ศึกษาการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ ในปีพ.ศ. 2564 พบว่ากลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ มีการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณ โดยพบว่ามีการตระหนักรู้ต่อการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณอยู่ในระดับมาก โดยเน้นให้ความสำคัญกับการวางแผนชีวิตด้านสังคมมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการวางแผนที่อยู่อาศัย การวางแผนด้านเศรษฐกิจการเงิน และการวางแผนด้านสุขภาพตามลำดับ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณอายุ ได้แก่ปัจจัยด้านตำแหน่ง และความ

เพียงพอของรายได้ นอกจากนี้บริษัทควรส่งเสริมการหาอาชีพเสริม ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงควรส่งเสริมความรู้ด้านการวางแผนสุขภาพด้านการเงินและการประกอบอาชีพให้แก่พนักงานภายในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น

Ware, J., & Grantham, C. (2547) ได้ศึกษาเรื่อง The future of work: Changing patterns of workforce management and their impact on the workplace. พบว่า บทความนี้รายงานผลจากโครงการวิจัยที่ดำเนินการโดยผู้เขียนและกลุ่มบริษัทที่สนับสนุนเป็นระยะเวลาหนึ่งปีเพื่อสำรวจอนาคตของการทำงานและสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพ ความคิด และข้อมูลถูกแบ่งปันเพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มงานเอง การออกแบบสถานที่ทำงานใหม่ ความสามารถของเทคโนโลยีใหม่ และเศรษฐกิจในการสนับสนุนและใช้ประโยชน์จากพนักงานที่มีความรู้ แต่บทความนี้ไม่ได้เพียงแค่วางงานผลการวิจัยที่เฉพาะเจาะจง แต่ยังตีความ ทำนาย และนำเสนอมุมมองส่วนบุคคลของผู้วิจัยเพื่อแบ่งปันกับผู้อ่านมุมมองของตนเองเกี่ยวกับปัญหาและความท้าทายที่เจอกันในปัจจุบันของผู้จัดการสถานที่ เมื่อพวกเขาเตรียมตัวให้กับองค์กรของตนเพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงและแตกต่างกันอย่างมากในอนาคต

Luborsky, M. R., & LeBlanc, I. M. (2546). ได้ทำการวิจัยเรื่อง Cross-cultural perspectives on the concept of retirement: An analytic พบว่า คำจำกัดความเชิงวิเคราะห์ที่ถูกต้องข้ามวัฒนธรรมของการเกษียณอายุยังคงเข้าใจยากในวิทยาผู้สูงอายุ แม้จะมีการวิจัยในหัวข้อนี้มาอย่างยาวนานก็ตามมีการให้ความสนใจไม่เพียงพอกับการกำหนดแนวคิดหลักที่ใช้ในการตรวจสอบการเกษียณอายุอย่างสม่ำเสมอและระบุการเกิดขึ้นในสังคมที่ไม่ใช่ตะวันตกและไม่ใช่อุตสาหกรรม บทความนี้วิจารณ์หลักการพื้นฐานทางวัฒนธรรมอย่างมีวิจารณญาณในแนวคิดเรื่องการเกษียณอายุ และเสนอคำจำกัดความที่ถูกต้องเชิงเปรียบเทียบมากกว่า จากนั้นเสนอการจัดหมวดหมู่เปรียบเทียบสามส่วนโดยการสำรวจการเกษียณอายุในประเทศตะวันตกร่วมสมัยและเปรียบเทียบกับการปฏิบัติที่คล้ายการเกษียณอายุจากหลากหลายวัฒนธรรมที่ไม่ใช่ตะวันตก ได้แก่ ไทย จีน ลาดัก ฟูลานี ลูซี และโอมารา โดยสรุป งานวิจัยนี้ได้ประเมินคำจำกัดความเชิงวิเคราะห์ของ "การเกษียณอายุ" ในสังคมตะวันตก โดยนำคุณลักษณะที่โดดเด่นทางวัฒนธรรมบางอย่างมาเน้นย้ำด้วยการเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมอื่นๆ เริ่มแรกอธิบายความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันระหว่างแนวปฏิบัติเชิงพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการศึกษาการเกษียณอายุ จากนั้นจึงสรุปเป็นพิเศษว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดทางมานุษยวิทยาเชิงเปรียบเทียบเชิงวัฒนธรรมช่วยขัดเกลาแนวคิดเรื่องการเกษียณอายุของเราในมุมมองที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ได้อย่างไร ทำได้โดยการแยกแยะประเด็นการสูงวัยในการเกษียณอายุโดยทั่วไปอย่าง

ชัดเจน และโดยการแยกแยะระหว่างอุดมการณ์ทางวัฒนธรรมกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และประชากรศาสตร์ที่กำหนดทิศทางค่านิยมที่มีต่อผู้สูงอายุ

Wang, M., & Shultz, K. S. (2553). ได้ศึกษาเรื่อง Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. พบว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาและให้ความสำคัญของการเกษียณอายุต่อพนักงานในองค์กรที่เป็นสถาบันจ้างงาน และสังคมใหญ่ เป็นการเน้นถึงผลการศึกษาที่ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทฤษฎีในสาขาการศึกษาเกี่ยวกับการเกษียณอายุเพื่อเข้ามาเติมเต็มช่องว่างด้านการศึกษานี้ ด้วยผลลัพธ์ที่ได้จากการทบทวนของผู้วิจัยที่เห็นถึงความสำคัญของการเกษียณอายุของพนักงานซึ่งจะเป็นที่สนใจของนักวิชาการในหลายๆ สาขา เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีองค์กร และวิธีการวิจัย เป็นต้น

Renton L. มุ่งศึกษาในเรื่อง The Transition to Retirement: a narrative inquiry (2563) เป็นการเปลี่ยนผ่านของการเกษียณ จากการศึกษาทางเอกสาร สามารถระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะเฉพาะที่ปรากฏและภาวะวิกฤติที่ว่เกิดขึ้น โดยเผยถึงประเด็นต่าง ๆ จากประสบการณ์เกษียณอายุ จำนวน 10 ราย ในประเด็นของ การเปลี่ยนอาชีพ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โอกาส อาชีพที่เกิดขึ้นหลังการเกษียณอายุ ใช้การศึกษาทางภววิทยาสัมพันธ์กับญาณวิทยาในการตีความการสร้างสรรค์แนวคิดทางของสังคม บรรยายเป็นการเล่าเรื่องจากการสัมภาษณ์ โดยข้อค้นพบที่ได้แสดงให้เห็นถึงการวางแผนการเกษียณอายุ ว่าต้องทำอย่างไร และเมื่อใดเป็นการเกษียณอายุ ประสบการณ์ก่อนที่จะเกษียณอายุ การศึกษายังพบอีกว่ายังเกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ ความเป็นอิสระ และการประกอบอาชีพนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ใหม่ ภาวะการสูญเสียต่าง ๆ เป็นการตีความร่วมกับทฤษฎีการปรับตัวในอาชีพ มีการเสนอข้อมูลเชิงศักยภาพในอาชีพและความท้าทาย เผชิญหน้ากับเปลี่ยนแปลง การเลือกประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุ จากการศึกษาจะพบว่าจะมีความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีการปรับตัวเชื่อมโยงกับการระบุถึงลักษณะของการประกอบอาชีพ โดยองค์ความรู้ใหม่สามารถนำมาปรับใช้ร่วมกับบุคคลทั้งในส่วนตัวกลุ่ม จนถึงระดับสังคม โดยนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหลังจากการเกษียณ

Anderson และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณสำหรับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมใน 15 ประเทศสมาชิก OECD ผลการศึกษาพบว่าประเทศที่มีระบบบำนาญแบบผสมผสานระหว่างภาครัฐและเอกชน เช่น เดนมาร์กและเนเธอร์แลนด์ มีแนวโน้มที่ลูกจ้างจะมีความพร้อมทางการเงินสูงกว่า นอกจากนี้ ประเทศที่มี

โครงการให้ความรู้ทางการเงินในที่ทำงานอย่างเข้มข้น เช่น ออสเตรเลียและแคนาดา พบว่าลูกจ้างมีการวางแผนเกษียณที่ดีกว่า ขณะที่ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้โดดเด่นในด้านการเตรียมพร้อมด้านสุขภาพก่อนเกษียณ ผู้วิจัยเสนอแนะว่า การผสมผสานแนวปฏิบัติที่ดีจากหลายประเทศ เช่น ระบบบำนาญแบบผสมผสาน การให้ความรู้ทางการเงิน และการส่งเสริมสุขภาพ จะช่วยยกระดับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Garcia และ Rodriguez (2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการวางแผนเกษียณของแรงงานภาคการผลิต โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสเปนและเม็กซิโก ผลการศึกษาพบว่า ทักษะคิดต่อการเกษียณ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการทางการเงิน และระดับความวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการวางแผนเกษียณ นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงงานที่มีความเชื่อมั่นในระบบบำนาญของรัฐบาลต่ำ มีแนวโน้มที่จะวางแผนเกษียณด้วยตนเองมากขึ้น ผู้วิจัยเสนอแนะว่า โปรแกรมการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณสำหรับแรงงานภาคการผลิตควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางการเงินและการจัดการความเครียด เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเกษียณ

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในช่วงหลายปีที่ผ่านมา งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อม รูปแบบการเตรียมตัว และผลกระทบที่เกิดขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมีหลากหลายมิติ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทักษะคิดและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านสุขภาพการเงิน และสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมและภูมิภาคก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบการเตรียมความพร้อมด้วย

รูปแบบการเตรียมความพร้อมที่พบในงานวิจัยส่วนใหญ่ครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านการเงิน สุขภาพ สังคม และที่อยู่อาศัย โดยการวางแผนการเงินและการออมถือเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการกล่าวถึงในหลายงานวิจัย นอกจากนี้ การดูแลสุขภาพกายและใจ การสร้างเครือข่ายทางสังคม และการวางแผนกิจกรรมหลังเกษียณก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเตรียมความพร้อม

ผลการวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตหลังเกษียณ นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบต่องค์กร โดยเฉพาะในแง่ของความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร

บทบาทขององค์กรในการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณได้รับการกล่าวถึงในหลายงานวิจัย โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดโครงการให้ความรู้ทางการเงิน การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ รวมถึงการสนับสนุนด้านสุขภาพและสวัสดิการ

แนวโน้มการวิจัยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมตั้งแต่อายุน้อย และการปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานและการเกษียณที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศและภูมิภาคต่างๆ เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดโดยสรุป งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนและความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรม และเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและโครงการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เกษียณมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังการเกษียณ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย เรื่อง พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ระยะที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เพื่อศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

กำหนดประชากรและตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความสามารถในการเข้าร่วมงานวิจัย คือ กลุ่มผู้ประกอบการ โรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ณ สิ้นปี 2565 จำนวน 10 ราย โดยทำการเก็บข้อมูลแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีการแบบเจาะจง ทั้งนี้ พื้นที่การวิจัยเป็นโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร กรมโรงงานอุตสาหกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้แบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อออกแบบเนื้อหาในการแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview)

2. ออกแบบเนื้อหาในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview)) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมก่อนการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล และหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ที่ออกแบบขึ้นและผ่านการตรวจคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาจนมีความเห็นชอบตรงตามวัตถุประสงค์ แล้วนำแบบเจาะลึกรายบุคคล ไปใช้ต่อไป

2. ผู้วิจัยนำแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาครที่ผ่านการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้วนำไปเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการถอดเนื้อหาการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำเสนอผลในรูปแบบการบรรยายการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการ

เกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาครในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้นำผลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาร่างพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

การกำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการพิจารณาร่างรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกตัวแทนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 ราย ต่อผู้ประกอบการ 1 ราย รวมทั้งสิ้น 50 ราย เพื่อทำการสอบถาม โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มของผู้ถูกสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ในช่วงต้น เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบ ที่จะพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งกลุ่มที่ผู้วิจัยเลือก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านลูกจ้าง ด้านโรงงานอุตสาหกรรม ด้านธุรกิจ โดยมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านลูกจ้าง ด้านโรงงานอุตสาหกรรม ด้านธุรกิจ และ
2. มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับด้านลูกจ้าง ด้านโรงงานอุตสาหกรรม ด้านธุรกิจ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อใช้ในการจัดทำแบบสอบถามสำหรับใช้วิจัยในเชิงปริมาณด้านความเหมาะสม ของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยง ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในลำดับถัดไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. นำผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์และดำเนินการร่างรูปแบบเพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร กับผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

2. นำร่างพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาครนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ พิจารณาเพื่อ พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร และหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92

4. วิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมานโดยใช้สถิติ Multiple Regression มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาร่างพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลในระยะที่ 1 โดยเป็นแบบสอบถามจะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้ จากขั้นตอนการนำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้กับผู้ให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มศึกษาจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค หากแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรายฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ผลที่ได้คือ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.891 ซึ่งผ่านเกณฑ์และสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้เก็บข้อมูลใน

หน่วยตัวอย่างจริงได้ได้ (แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับเก็บข้อมูลจริงต่อไป) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 10 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, ระยะเวลาของการเตรียมการเกษียณ, และระยะเวลาของการทำงานในอนาคต

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 4 แบบประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน

ตอนที่ 5 แบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย

ตอนที่ 6 แบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพจิต

ตอนที่ 7 แบบประเมินเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

ตอนที่ 8 แบบประเมินเกี่ยวกับรายได้

ตอนที่ 9 แบบประเมินเกี่ยวกับการวางแผนการออมและการเกษียณ

ตอนที่ 10 แบบประเมินเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนตามระดับความเห็นดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ารูปแบบฯ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ารูปแบบฯ มีความเหมาะสมในระดับมาก
3	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ารูปแบบฯ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ารูปแบบฯ มีความเหมาะสมในระดับน้อย
1	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ารูปแบบฯ มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตาม บุญชม ศรีสะอาด (2541: 161) ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง รูปแบบการเตรียมความพร้อมฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง รูปแบบการเตรียมความพร้อมฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง รูปแบบการเตรียมความพร้อมฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง รูปแบบการเตรียมความพร้อมฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง รูปแบบการเตรียมความพร้อมฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเข้าเก็บข้อมูลลูกจ้างแบบสอบถาม สำหรับพิจารณารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นร่างรูปแบบ พัฒนาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ให้กับโรงงานอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมานโดยใช้สถิติ Multiple Regression มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร และข้อเสนอแนะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำเสนอผลในรูปแบบการบรรยาย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปสร้างและศึกษาความเหมาะสมในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

การกำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยคิดตามหลักการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane (2510 อ้างอิงใน ถานินทร์ ศิลปจารุ, 2549, น.47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการวิจัยครั้งนี้ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรในกลุ่มโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีจำนวนคนงานเท่ากับ 372,282 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

นำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากระยะที่ 2 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Likert. 2475: 1-55) เพื่อใช้ในการศึกษาความเหมาะสมของ "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร"

นำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อนำไปเก็บข้อมูลความเหมาะสมของ "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร"

ทั้งนี้ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ออกแบบขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยนำข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งแต่ละท่านให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามมีความสอดคล้องกับงานวิจัย

+1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาของข้อคำถามมีความสอดคล้องกับงานวิจัย

จากนั้นนำคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาแทนค่าในสูตรเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทั้งนี้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ต้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 จึงถือได้ว่าแบบสอบถาม ดังกล่าวมีความสอดคล้องและถูกต้อง

เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ หากค่าดัชนีความสอดคล้องในข้อใดต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะตัดข้อนั้นทิ้งหรือนำข้อความนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมต่อไป โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.96

จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร/ผู้ประกอบการ ลูกจ้างฝ่ายบุคคล ลูกจ้างทั่วไป จำนวน 400 คน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์หาค่าความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์การคัดเลือกตามที่ผู้วิจัยกำหนด โดยใช้การสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ค่าความเหมาะสม

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" (BMC) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลในระยะที่ 2 ทั้งนี้ จากขั้นตอนการนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับผู้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มศึกษาจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค หากแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรายฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ผลที่ได้คือ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.851 ซึ่งผ่านเกณฑ์และสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้เก็บข้อมูลในหน่วยตัวอย่างจริงได้ (แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สำหรับเก็บข้อมูลจริงต่อไป)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหาร/ผู้ประกอบการ ลูกจ้างฝ่ายบุคคล ลูกจ้างทั่วไป เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร/ผู้ประกอบการ ลูกจ้างฝ่ายบุคคล ลูกจ้างทั่วไป ของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร/ผู้ประกอบการ ลูกจ้างฝ่ายบุคคล ลูกจ้างทั่วไป ของโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์การคัดเลือกตามที่ผู้วิจัยกำหนด โดยใช้การสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ค่าความเหมาะสม และออกแบบแผนธุรกิจหรือแผนธุรกิจสู่ลูกค้าขององค์กรหรือธุรกิจ (Business Model Canvas) เพื่อนำมาสรุปเป็น”พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยครั้งนี้จะต้องดำเนินการพิจารณาทบทวนจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ เลขที่ SWUEC-672210 วันที่รับรอง 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ รวมถึงการวิจัยในสถานศึกษา ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์มีจุดมุ่งหมายเพื่อปกป้องสิทธิ สวัสดิภาพ และความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล ขณะเดียวกันก็รับประกันความสมบูรณ์ของกระบวนการวิจัยด้วย โดยมีหลักการและข้อควรพิจารณาที่สำคัญบางประการดังนี้

1. การยินยอมโดยบอกกล่าว: ผู้เข้าร่วมควรตระหนักถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ และวัตถุประสงค์ที่เป็นไปได้ของการวิจัย การมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
2. การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ: การมีส่วนร่วมในการวิจัยควรเป็นไปโดยสมัครใจ โดยสมบูรณ์ ไม่มีการบังคับหรือการหลอกลวงใดๆ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" ผู้วิจัยทำการวิจัยโดยศึกษาตามขั้นตอนและกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา ทั้งรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยทั้งสองวิธีการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยและแบ่งการนำเสนอผลการดำเนินการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยมี 3 ระยะ ดังนี้

ผลการดำเนินงานวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เพื่อศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร ที่มีความสามารถในการเข้าร่วมงานวิจัย คือ กลุ่มผู้ประกอบการ โรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ณ สิ้นปี 2565 จำนวน 10 ราย โดยทำการเก็บข้อมูลแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีการแบบเจาะจง ทั้งนี้ พื้นที่การวิจัยเป็นโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร กรมโรงงานอุตสาหกรรม

ทั้ง 10 ราย ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) เพื่อศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 5 หัวข้อ โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการถอดเนื้อหาการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำเสนอผลในรูปแบบการบรรยายการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการ

เกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาครในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ข้อที่ 1. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในหน่วยงานของท่าน

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล มีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 10 ราย จากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ER, ND, PM, Int, MM, และ Ze สำหรับคำถามข้อที่ 1 "ในหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมหรือไม่ อย่างไร" สามารถสรุปความคิดเห็นได้ดังนี้

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริษัท โดยส่วนใหญ่ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือแผนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจนและเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม มีบางบริษัทที่มีแนวทางปฏิบัติที่น่าสนใจ เช่น กลุ่ม ER ที่มีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า 1 ปีก่อนเกษียณ พร้อมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเกษียณและสิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมถึงมีการพูดคุยเรื่องการต่อสัญญาทำงานหลังเกษียณ

ในด้านสวัสดิการ บางบริษัทมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินให้กับพนักงาน แต่ก็มีบางบริษัทที่เคยมีแนวคิดในการทำเงินออมให้พนักงานแต่ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ยินยอม นอกจากนี้ ยังมีบางบริษัทที่มีสวัสดิการพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอายุงานนาน เช่น การให้เงินช่วยเหลือพิเศษสำหรับการดาวน์บ้านหรือรถ แต่ส่วนใหญ่ไม่ใช่นโยบายที่เป็นทางการและมักจำกัดอยู่เฉพาะพนักงานระดับหัวหน้างาน

ในแง่ของการจ้างงานหลังเกษียณ พบว่าหลายบริษัทมีการพิจารณาจ้างงานต่อเป็นรายปีหลังจากพนักงานเกษียณอายุ โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่มีทักษะเฉพาะหรือเป็นแรงงานฝีมือที่ยังมีความจำเป็นต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม การปฏิบัตินี้มักไม่ได้เป็นนโยบายที่ชัดเจนแต่ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรในแต่ละช่วงเวลา

ที่น่าสนใจก็คือ มีความแตกต่างในการปฏิบัติระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยพนักงานระดับหัวหน้างานมักได้รับการดูแลและเตรียมความพร้อมมากกว่า ในขณะที่พนักงานระดับล่างอาจไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเท่าที่ควร โดยเฉพาะในบริษัทที่มีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานสูง

โดยสรุป แม้ว่าจะมีบางบริษัทที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้กับลูกจ้าง แต่ส่วนใหญ่ยังขาดนโยบายและแผนการที่เป็นระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ครอบคลุมและเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับในอุตสาหกรรม การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณยังไม่เป็นนโยบายที่ชัดเจนในหลายองค์กร และมีความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างบริษัทต่างๆ

ข้อที่ 2. ปัจจัยที่เป็นปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล มีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 10 ราย จากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ER, ND, PM, Int, MM, และ Ze สำหรับคำถามข้อที่ 2 "ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม" สามารถสรุปความคิดเห็นได้ดังนี้:

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยปัญหาหลักมาจากพฤติกรรมและทัศนคติของตัวพนักงานเอง หลายคนมีแนวโน้มที่จะมองเพียงปัจจุบัน ไม่คิดถึงอนาคตหลังเกษียณ และมุ่งเน้นการใช้จ่ายในปัจจุบัน เช่น การผ่อนรถ ผ่อนบ้าน หรือจ่ายค่าเทอมบุตร โดยไม่ได้วางแผนสำหรับชีวิตหลังเกษียณ นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานบางส่วนขาดความตั้งใจในการทำงานและการเรียนรู้ รวมถึงขาดความรับผิดชอบทางการเงิน

ปัญหาด้านการศึกษาและความรู้ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญ ระบบการศึกษาของประเทศไม่ได้มีการสอนเรื่องการวางแผนการเงินและการวางแผนชีวิตอย่างเพียงพอ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล นอกจากนี้ พื้นฐานการศึกษาของพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำก็เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านการวางแผนการเงิน

ปัญหานี้ยังเป็นอีกประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ พนักงานหลายคนมีภาระหนี้สินทั้งที่เป็นหนี้ส่วนตัวและหนี้ที่เกิดจากครอบครัวหรือคนรอบข้าง ส่งผลให้เงินเกษียณที่ได้รับมักถูกนำไปใช้ในการชำระหนี้แทนที่จะเป็นเงินสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณ

ในส่วนของนโยบายและการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าบริษัทหลายแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสนับสนุนพนักงาน ทำให้ไม่สามารถให้เงินหรือสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนดได้ การให้เงินชดเชยตามกฎหมายเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณ

นอกจากนี้ ระบบสวัสดิการของรัฐก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ เงินประกันสังคมที่ผู้เกษียณได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้ผู้ทำงานจำเป็นต้องเตรียมตัวเองมากขึ้น

โดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ทั้งจากตัวพนักงานเอง ระบบการศึกษา สภาพเศรษฐกิจ นโยบายขององค์กร และระบบสวัสดิการของรัฐ การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยรวม ปัญหาหลักมาจากตัวพนักงานเอง ทั้งในแง่ของพฤติกรรม ทักษะ และความรู้ด้านการวางแผนการเงิน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากระบบการศึกษาที่ไม่ได้เน้นการสอนเรื่องเหล่านี้ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยภายนอกเช่นภาระหนี้สินและข้อจำกัดด้านนโยบายขององค์กรและรัฐที่ส่งผลกระทบด้วย

ข้อที่ 3. ปัจจัยที่ยังขาดในหน่วยงานของท่านตามข้อที่ 1 และสาเหตุ

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล มีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 10 ราย จากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ER, ND, PM, Int, MM , และ Ze สำหรับคำถามข้อที่ 3 "ในหน่วยงานของท่านยังขาดปัจจัยใดบ้างตามข้อที่ 1 เพราะเหตุใด" สามารถสรุปความคิดเห็นได้ดังนี้:

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาหลายประการ โดยปัจจัยหลักที่ขาดมาจากพฤติกรรมและทัศนคติของตัวพนักงานเอง หลายองค์กรระบุว่าพนักงานขาดแนวคิดเรื่องการวางแผนเกษียณ และมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตและการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณ

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการศึกษาและความรู้ก็เป็นประเด็นสำคัญ โดยพบว่าพนักงานขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงิน ซึ่งเป็นผลมาจากระบบการศึกษาที่ไม่ได้ปลูกฝังเรื่องนี้อย่างเพียงพอ ทำให้พนักงานไม่มีพื้นฐานความรู้ในการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านนโยบายและการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าหลายองค์กรมีข้อจำกัดในการช่วยเหลือพนักงาน บางแห่งทำได้เพียงจัดอบรมให้ความรู้ ในขณะที่บางแห่งมองว่าการทำตามกฎหมายก็เพียงพอแล้ว นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดด้านการเงินที่ทำให้องค์กรไม่สามารถสนับสนุนพนักงานได้มากเท่าที่ควร

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากภาครัฐก็เป็นอีกประเด็นที่ถูกกล่าวถึง โดยมีการระบุว่าขาดการสนับสนุนด้านการเงินจากภาครัฐ ซึ่งอาจช่วยแบ่งเบาภาระของทั้งองค์กรและพนักงานในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

อีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบคือความไม่แน่นอนของการจ้างงาน องค์กรไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าพนักงานจะอยู่กับองค์กรนานเพียงใด ทำให้ยากต่อการวางแผนระยะยาวในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้กับพนักงาน

โดยสรุป ปัจจัยที่ขาดในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมมีความหลากหลายและซับซ้อน ครอบคลุมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ระบบการศึกษา นโยบายขององค์กร การสนับสนุนจากภาครัฐ และลักษณะของตลาดแรงงาน การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งตัวพนักงานเอง องค์กร ภาครัฐ และระบบการศึกษา เพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ส่วนใหญ่มองว่าปัจจัยที่ขาดอยู่ที่ตัวพนักงานเองมากกว่าที่องค์กร โดยเฉพาะในด้านพฤติกรรม ทักษะ และความรู้ด้านการเงิน อย่างไรก็ตาม มีการระบุถึงข้อจำกัดขององค์กรในการสนับสนุนพนักงาน และความต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐด้วย ทั้งนี้ ความเห็นส่วนใหญ่สะท้อนว่าองค์กรมองว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลของพนักงานมากกว่าเป็นหน้าที่ขององค์กร

ข้อที่ 4. ความช่วยเหลือที่ต้องการจากหน่วยงานภาครัฐ

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล มีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 10 ราย จากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ER, ND, PM, Int, MM, และ Ze สำหรับคำถามข้อที่ 4 "หากเป็นไปได้ท่านต้องการความช่วยเหลือด้านใดบ้างจากหน่วยงานภาครัฐ" สามารถสรุปความคิดเห็นได้ดังนี้:

ความคาดหวังต่อการสนับสนุนจากภาครัฐในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมมีความหลากหลาย แต่ประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือการปรับปรุงระบบการศึกษา หลายกลุ่ม เช่น ER, ND และ Ze เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้มีการสอนและปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงินและชีวิตตั้งแต่วัยเด็ก โดยมองว่าการสร้างพื้นฐานที่ดีตั้งแต่เยาว์วัยจะช่วยให้บุคคลมีความพร้อมมากขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยทำงานและวัยเกษียณ

นอกจากการปรับปรุงระบบการศึกษา ยังมีความคาดหวังในด้านการเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ กลุ่ม PM ต้องการให้เพิ่มผลประโยชน์จากประกันสังคม เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่พึ่งพาระบบนี้เป็นหลัก ในขณะที่กลุ่ม MM (รายชื่อที่ 2) เสนอให้มีการปรับวงเงินชดเชยให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และให้มีการทบทวนวงเงินนี้บ่อยขึ้น

ในด้านกฎหมายและนโยบาย มีข้อเสนอที่น่าสนใจจากกลุ่ม MM (รายชื่อที่ 1) ที่ต้องการให้รัฐออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างทำประกันชีวิตให้พนักงาน ซึ่งอาจเป็นอีกหนึ่งมาตรการในการสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับลูกจ้าง

การให้ความรู้และคำแนะนำก็เป็นอีกประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึง โดยกลุ่ม MM (รายชื่อที่ 1) เสนอให้รัฐจัดทำหลักสูตรแนะนำการวางแผนการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการเพิ่มความรู้ทางการเงินให้กับประชาชน

กลุ่ม Ze นำเสนอมุมมองที่น่าสนใจโดยเน้นการสนับสนุนตั้งแต่แรกเกิด มองว่าการให้การสนับสนุนตั้งแต่วัยเด็กจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างรากฐานที่ดีในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความพร้อมมากขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยทำงานและวัยเกษียณ

อย่างไรก็ตาม มีบางมุมมองที่แตกต่างออกไป เช่น กลุ่ม Int ที่มองว่ารัฐได้ให้การสนับสนุนเพียงพอแล้วผ่านกฎหมายชดเชยที่มีอยู่ และไม่จำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติม

โดยสรุป ความคาดหวังต่อการสนับสนุนจากภาครัฐในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมมีความหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงระบบการศึกษา การเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ การออกกฎหมายและนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อลูกจ้าง การให้ความรู้และคำแนะนำด้านการเงิน และการสนับสนุนตั้งแต่วัยเด็ก ทั้งนี้ เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงและยั่งยืนในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้กับประชาชนในระยะยาว นอกจากนี้ ความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐมีความหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่เน้นที่การปรับปรุงระบบการศึกษาและการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินตั้งแต่วัยเด็ก นอกจากนี้ยังมีความต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ รวมถึงการออกกฎหมายและนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณของพนักงาน อย่างไรก็ตาม มีบางความเห็นที่มองว่ารัฐทำเพียงพอแล้ว แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในมุมมองต่อบทบาทของภาครัฐในเรื่องนี้

ข้อที่ 5. ปัจจัยเร่งด่วนที่จะต้องเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล มีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 10 ราย จากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ER, ND, PM, Int, MM, และ Ze สำหรับคำถามข้อที่ 5 "ท่านคิดว่าปัจจัยด้านใดที่เป็นปัจจัยเร่งด่วนที่จะต้องเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม" สามารถสรุปความคิดเห็นได้ดังนี้:

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมมีปัจจัยเร่งด่วนหลายประการที่ควรได้รับการแก้ไขและพัฒนา โดยประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือการให้ความรู้และการศึกษา หลายกลุ่ม เช่น ER, ND, Int และ MM (รายชื่อที่ 1) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการให้ความรู้ในหลากหลายด้าน ทั้งการวางแผนการเงิน การใช้ชีวิตหลังเกษียณ และการพัฒนาทักษะการคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่ม ER มองว่าการพัฒนาการศึกษาเป็นเรื่องเร่งด่วนที่สุดที่ต้องรีบดำเนินการเพื่อให้เกิดผลโดยเร็วที่สุด

นอกจากการให้ความรู้ การจัดกิจกรรมและโครงการก็เป็นอีกปัจจัยเร่งด่วนที่ได้รับการเสนอ กลุ่ม MM (รายชื่อที่ 1) เสนอให้มีการจัดเวิร์คช็อปและทำข้อเสนอแนะให้กับพนักงาน ในขณะที่กลุ่ม Int เสนอให้มีการแนะแนวชีวิตหลังเกษียณ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการในการให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นรูปธรรมแก่พนักงาน

ในด้านนโยบายองค์กร กลุ่ม MM (รายชื่อที่ 2) เน้นความสำคัญของการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนกับพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานขยันทำงานเพื่อรับสวัสดิการที่ดีขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การปรับปรุงระบบประกันสังคมก็เป็นอีกประเด็นเร่งด่วนที่ถูกหยิบยกขึ้นมา โดยกลุ่ม Ze เสนอให้มีการปรับปรุงระบบประกันสังคม โดยเพิ่มเงินจ่ายและให้เบิกได้จริง ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในการเพิ่มความมั่นคงทางการเงินให้กับผู้เกษียณอายุ

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตที่น่าสนใจจากกลุ่ม PM ที่มองว่าไม่มีปัจจัยเร่งด่วนเนื่องจากพนักงานไม่คิดถึงเรื่องการเกษียณเลย ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณให้กับพนักงาน

โดยสรุป ปัจจัยเร่งด่วนในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมครอบคลุมหลายด้าน ทั้งการให้ความรู้และการศึกษา การจัดกิจกรรมและโครงการ การปรับปรุงนโยบายองค์กร และการพัฒนาระบบประกันสังคม ทั้งนี้ การดำเนินการในประเด็นเหล่านี้อย่างเร่งด่วนและมีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของ

ลูกจ้างทั้งในปัจจุบันและหลังเกษียณ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นคงทางการเงินและสังคมในระยะยาว

ความคิดเห็นส่วนใหญ่มองว่าการให้ความรู้และการศึกษาเป็นปัจจัยเร่งด่วนที่สุดในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ทั้งในด้านการวางแผนการเงินและการใช้ชีวิตหลังเกษียณ นอกจากนี้ ยังมีการเสนอให้มีการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมความรู้และความเข้าใจในเรื่องนี้

อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างในมุมมองเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา บางกลุ่มเน้นที่การปรับปรุงนโยบายขององค์กรและการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ในขณะที่บางกลุ่มมองว่าต้องปรับปรุงระบบประกันสังคม นอกจากนี้ ยังมีมุมมองที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากกลุ่ม PM ที่มองว่าไม่มีปัจจัยเร่งด่วน เนื่องจากพนักงานไม่ได้คิดถึงเรื่องการเกษียณเลย

ความหลากหลายของความคิดเห็นสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปัญหาและความจำเป็นในการมีแนวทางแก้ไขที่หลากหลายและครอบคลุม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและสถานการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มและองค์กร

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคลในภาพรวมจากคำถาม 5 ข้อเกี่ยวกับ”พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” มีดังนี้:

สถานการณ์ปัจจุบันของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณในภาคอุตสาหกรรมยังไม่มีชัดเจนและเป็นระบบ ส่วนใหญ่องค์กรไม่มีนโยบายหรือแผนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจน มีเพียงบางองค์กรที่มีการแจ้งข้อมูลล่วงหน้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ก่อนการเกษียณ บางแห่งมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีการพิจารณาจ้างงานต่อหลังเกษียณเป็นรายกรณี โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ อย่างไรก็ตาม ยังพบความแตกต่างในการปฏิบัติระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมมีหลายประการ โดยปัญหาหลักมาจากพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานที่มักไม่คิดถึงอนาคตและขาดวินัยทางการเงิน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงิน ภาระหนี้สินทั้งส่วนตัวและครอบครัว ระบบการศึกษาที่ไม่ได้ปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงิน ข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กร และระบบสวัสดิการของรัฐที่อาจไม่เพียงพอ

ปัจจัยที่ขาดในองค์กรประกอบด้วย การให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินแก่พนักงาน การขาดนโยบายและแผนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจน การสนับสนุนด้านการเงินจากองค์กรและภาครัฐ รวมถึงความไม่แน่นอนของการจ้างงานที่ทำให้ยากต่อการวางแผนระยะยาว

ในด้านความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ มีการเรียกร้องให้ปรับปรุงระบบการศึกษา โดยเน้นการสอนและปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงินและชีวิตตั้งแต่วัยเด็ก เพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น การเพิ่มเงินประกันสังคมและปรับวงเงินชดเชยตามสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงการออกกฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ นอกจากนี้ ยังมีความต้องการให้ภาครัฐจัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำด้านการวางแผนการเงิน ตลอดจนการสนับสนุนตั้งแต่วัยเด็กเพื่อสร้างรากฐานที่ดีในระยะยาว

สำหรับปัจจัยเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การพัฒนาระบบการศึกษาและให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการใช้ชีวิตหลังเกษียณ การจัดกิจกรรมและโครงการให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น เวิร์คช็อปและการแนะแนว การปรับปรุงนโยบายองค์กรให้ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเตรียมความพร้อม รวมถึงการปรับปรุงระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สถานการณ์การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมยังมีช่องว่างและความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ทั้งในระดับนโยบาย การศึกษา และการปฏิบัติ เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานในระยะยาว

สรุปโดยรวม การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครยังขาดความชัดเจนและเป็นระบบ ปัญหาหลักมาจากทั้งตัวพนักงานเอง (พฤติกรรม ทักษะ และความรู้) และปัจจัยภายนอก (นโยบายองค์กร ระบบการศึกษา และการสนับสนุนจากภาครัฐ) การแก้ปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการศึกษา การให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน และการปรับปรุงนโยบายและสวัสดิการทั้งจากองค์กรและภาครัฐ เพื่อสร้างความตระหนักและความพร้อมในการวางแผนการเงินสำหรับวัยเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ภาพแสดงสรุปปัญหาในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ที่มา: ภาพสร้างโดยผู้วิจัย

ผลการดำเนินงานวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

“พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ได้นำผลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบ”พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ดังต่อไปนี้

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลในระยะที่ 1 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้:

จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลในขั้นตอนที่ 1 ของการศึกษาเรื่อง”พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” สามารถสรุปผลในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

1. สถานการณ์การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณในปัจจุบัน: ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่องค์กรในภาคอุตสาหกรรมยังขาดนโยบายและแผนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน โดยมีเพียงบางองค์กรที่มีการดำเนินการในรูปแบบของการแจ้งข้อมูลล่วงหน้า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการพิจารณาจ้างงานต่อหลังเกษียณเป็นรายกรณี

2. ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ: การศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัญหาหลักมาจากทั้งปัจจัยภายในตัวลูกจ้าง อาทิ พฤติกรรมและทัศนคติที่ขาดการวางแผนระยะยาว การขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงิน และภาระหนี้สิน รวมถึงปัจจัยภายนอก เช่น ระบบการศึกษาที่ไม่ได้ปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงิน และข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กร

3. ปัจจัยที่ขาดในองค์กร: ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรส่วนใหญ่ยังขาดการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินแก่พนักงาน นโยบายและแผนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนด้านการเงินที่เพียงพอ นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนของการจ้างงานยังเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนระยะยาวของลูกจ้าง

4. ความต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐ: การศึกษาพบว่า มีความต้องการให้ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงระบบการศึกษาโดยเน้นการสอนการวางแผนการเงินตั้งแต่วัยเยาว์ การเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์จากระบบประกันสังคม การออกกฎหมายและนโยบายที่สนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ รวมถึงการจัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำด้านการวางแผนการเงินแก่ประชาชน

5. ปัจจัยเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการประกอบด้วย การพัฒนาระบบการศึกษาและการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน การจัดกิจกรรมและโครงการให้ความรู้แก่พนักงาน การปรับปรุงนโยบายองค์กรให้ชัดเจน และการปรับปรุงระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า การแก้ปัญหการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งองค์กร ภาครัฐ และสถาบันการศึกษา โดยเน้นการปรับปรุงระบบการศึกษา การให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน และการปรับปรุงนโยบายและสวัสดิการทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมให้กับลูกจ้างตั้งแต่ช่วงต้นของชีวิตการทำงาน

โดยผู้วิจัยสามารถนำผลข้างต้นมาสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน เพื่อสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

เมื่อพิจารณาประเด็นต่างๆ เทียบกับแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบฯ ในแต่ละส่วน พบว่ามีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ, เพศ, ระยะเวลาการทำงาน, ระยะเวลาของการเตรียมการเกษียณ, และระยะเวลาของการทำงานในอนาคต

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน, ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, และความสามารถในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสุขภาพ เช่น สุขภาพทางกายภาพ, สุขภาพจิตใจ, และการดูแลสุขภาพ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้, และการวางแผนการออมและการเกษียณ

ส่วนที่ 5 การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ดังนั้น ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบฯ ในหลายประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

การสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยเช่น อายุ เพศ และระยะเวลาการทำงานมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือมีระยะเวลาการทำงานนานกว่ามักจะได้รับการพิจารณาให้ความช่วยเหลือหรือสวัสดิการพิเศษมากกว่า นอกจากนี้ ตำแหน่งงานยังมีผลต่อระดับของการเตรียมความพร้อม โดยพนักงานระดับหัวหน้างานมักได้รับการดูแลและให้คำแนะนำมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

แม้ว่าการสัมภาษณ์จะไม่ได้เน้นย้ำเรื่องความสุขในการทำงานโดยตรง แต่มีการกล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและความสามารถในการทำงานว่ามีผลต่อการพิจารณาจ้างงานต่อหลังเกษียณ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมทางเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยสุขภาพ

แม้ว่าการสัมภาษณ์จะไม่ได้เน้นประเด็นด้านสุขภาพมากนัก แต่มีการกล่าวถึงความสามารถในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพทางกายภาพและจิตใจ โดยเฉพาะในกรณีของการพิจารณาจ้างงานต่อหลังเกษียณ

4. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

การสัมภาษณ์เชิงลึกให้ความสำคัญอย่างมากกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในประเด็นของรายได้และการวางแผนการออมและการเกษียณ ผู้ให้สัมภาษณ์หลายรายระบุว่าปัญหานี้สินและการขาดความรู้ในการวางแผนการเงินเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

5. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยการสัมภาษณ์เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน การปรับปรุงระบบการศึกษา และการสนับสนุนจากทั้งองค์กรและภาครัฐในการเตรียมความพร้อมของพนักงาน

นอกจากนี้ การสัมภาษณ์เชิงลึกยังให้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

1. ความสำคัญของการศึกษาและการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินตั้งแต่วัยเยาว์
2. บทบาทของนโยบายขององค์กรและการสนับสนุนจากภาครัฐในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ
3. ความท้าทายในการสร้างความตระหนักและแรงจูงใจให้พนักงานเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ
4. ความจำเป็นในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างองค์กร ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาในการแก้ปัญหการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

โดยสรุป ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกวิทยกรายบุคคลมีความสอดคล้องและเสริมข้อมูลเชิงลึกให้กับแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยให้ภาพที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา”พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”

วิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมานโดยใช้สถิติ Multiple Regression มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ประชากรที่ใช้ในการพิจารณาร่าง "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกตัวแทนกลุ่มจำนวน 5 ราย ต่อผู้ประกอบการ 1 ราย รวมทั้งสิ้น 50 ราย เพื่อทำการสอบถาม โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มของชนทนากลุ่มในข้างต้น เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบ "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านลูกจ้าง ด้านโรงงานอุตสาหกรรม ด้านธุรกิจ โดยมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านลูกจ้าง ด้านโรงงานอุตสาหกรรม ด้านธุรกิจ
2. มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับด้านลูกจ้าง ด้านโรงงานอุตสาหกรรม ด้านธุรกิจ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อใช้ในการจัดทำแบบสอบถามสำหรับใช้วิจัยในเชิงปริมาณด้านความเหมาะสม ของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม n=50

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	18	36.00
- หญิง	32	64.00
2. อายุ		
- อายุต่ำกว่า 23 ปี	4	8.00
- อายุระหว่าง 23 - 39 ปี	32	64.00
- อายุระหว่าง 40 - 55 ปี	9	18.00
- อายุมากกว่า 56 ปี ขึ้นไป	5	10.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	5	10.00
- มัธยมศึกษา	8	16.00
- ปริญญาตรี	32	64.00
- ปริญญาโท	5	10.00
4. ประสบการณ์การทำงาน (รวมทั้งในระบบ และนอกระบบ)		
- 5 – 10 ปี	26	52.00
- 11 – 15 ปี	15	30.00
- 16 – 20 ปี	9	18.00
5. อายุงาน ณ ปัจจุบัน		
- 5 – 10 ปี	15	30.00
- 11 – 15 ปี	15	30.00
- 16 – 20 ปี	20	40.00
6. ระยะเวลาของการทำงานในอนาคต		
- 5 – 10 ปี	5	10.00
- 11 – 15 ปี	4	8.00
- 16 – 20 ปี	15	30.00
- มากกว่า 20 ปี	26	52.00

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศที่มีมากที่สุด คือ เพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 และเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามลำดับ

อายุที่มีมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ อันดับที่ 1 อายุระหว่าง 23 - 39 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 40 - 55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และ อายุมากกว่า 56 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่มีมากที่สุด ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมา คือ มัธยมศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และปริญญาโท กับ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน (รวมทั้งในระบบ และนอกระบบ) อันดับที่ 1 ได้แก่ 5 -10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และ 16 -20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

อายุงาน ณ ปัจจุบัน อันดับที่ 1 ได้แก่ 16 -20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ 5 – 10 ปี กับ 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาของการทำงานในอนาคต อันดับที่ 1 ได้แก่ มากกว่า 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ 16 – 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และ 5 -10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1.คุณคิดว่าการทำงานนี้มีค่าและความสำคัญต่อชีวิตคุณ	4.56	.501	มากที่สุด
2.คุณรู้สึกถึงความสำเร็จและความพึงพอใจจากงานที่ทำ	4.56	.501	มากที่สุด
3.คุณรู้สึกเหมือนได้รับความสนับสนุนจากบรรยากาศในที่ ทำงาน	4.56	.501	มากที่สุด
4.คุณรู้สึกว่า你有โอกาสสำหรับการเติบโตและพัฒนา ตัวเองในที่ทำงาน	4.56	.501	มากที่สุด
5.คุณรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินในการทำงาน	4.56	.501	มากที่สุด
6.การทำงานของ你有ความท้าทายและความหลากหลาย	4.24	.822	มาก
7.คุณรู้สึกมีความสำเร็จและการภาคภูมิใจในงานของคุณ	4.66	.479	มากที่สุด
8.การทำงานของ你能สร้างความสุขใน ชีวิตประจำวันของคุณได้	4.58	.499	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	.466	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 คะแนนเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .466 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 7 คุณรู้สึกมีความสำเร็จและการภาคภูมิใจในงานของคุณมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .479 ข้อที่ 8 การทำงานของคุณสามารถสร้างความสุขในชีวิตประจำวันของคุณได้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .499 และข้อที่ 1 คุณคิดว่าการทำงานนี้มีค่าและความสำคัญต่อชีวิตคุณ ข้อที่ 2 คุณรู้สึกถึงความสำเร็จและความพึงพอใจจากงานที่ทำ ข้อที่ 3 คุณรู้สึกเหมือนได้รับความสนับสนุนจากบรรยากาศในที่ทำงาน ข้อที่ 4 คุณรู้สึกว่า你有โอกาสสำหรับการเติบโตและพัฒนาตัวเองในที่ทำงาน ข้อที่ 5 คุณรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินในการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .501 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. คุณรู้สึกว่า你可以เผชิญกับปัญหาในการทำงานได้ดี เมื่อมีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ	4.56	.501	มากที่สุด
2. คุณรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีความสนใจและเข้าใจในสิ่งที่คุณ กำลังทำ	4.18	.596	มาก
3. คุณรู้สึกว่ามีความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไข ปัญหาทางกรงาน	4.38	.490	มาก
4. เมื่อคุณมีความต้องการช่วยเหลือหรือคำแนะนำ คุณรู้สึกว่า คุณสามารถไปหาเพื่อนร่วมงานได้	4.18	.388	มาก
5. คุณรู้สึกว่ามีการแบ่งปันความรับผิดชอบในงานระหว่างคุณ และเพื่อนร่วมงาน	4.28	.454	มาก
6. คุณรู้สึกว่ามีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.36	.485	มาก
ภาพรวม	4.32	.360	มาก

จากตารางที่ 4 คะแนนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .360 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 1 คุณรู้สึกว่าคุณสามารถเผชิญกับปัญหาในการทำงานได้ดี เมื่อมีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .501 ข้อที่ 3 คุณรู้สึกว่ามีความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาทางกรงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .490 และ ข้อที่ 6 คุณรู้สึกว่ามีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .485 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ ความสามารถในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. คุณรู้สึกมั่นใจในความสามารถในงานที่ทำ	4.18	.596	มาก
2. คุณรู้สึกว่าคุณมีความชำนาญในงานของคุณ	4.20	.728	มาก
3. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี	4.48	.505	มาก
4. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้	4.38	.490	มาก
5. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในงาน	4.08	.274	มาก
6. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและคิดอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่จับใจ	4.00	.606	มาก
7. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการสื่อสารและเชื่อมโยงกับคนในทีม	4.18	.388	มาก
ภาพรวม	4.21	.373	มาก

จากตารางที่ 5 คะแนนเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .373 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 3 คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและ ประสานงานกับผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .505 ข้อที่ 4 คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใน สภาพแวดล้อมการทำงานได้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .490 และข้อที่ 2 คุณรู้สึกว่าคุณมีความชำนาญในงานของคุณ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 อยู่ใน ระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .728 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ สุขภาพทางกาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. คุณรู้สึกสภาพร่างกายของคุณดี	4.00	.452	มาก
2. คุณมีการดูแลสุขภาพเบื้องต้นอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การรับประทานอาหารที่สุขภาพดี	4.00	.000	มาก
3. คุณรู้สึกว่ามีพลังงานเพียงพอต่อการทำงานและ กิจกรรมประจำวัน	4.08	.274	มาก
4. คุณรู้สึกว่าได้พักผ่อนที่เพียงพอและมีการนอน หลับที่ดี	3.98	.428	มาก
5. คุณรู้สึกว่ารระดับความสมดุลของอารมณ์และ ความเครียดของคุณมีอยู่ในเกณฑ์ที่ดี	4.18	.388	มาก
6. คุณมีการดูแลสุขภาพเช่นการไปตรวจร่างกายประจำ หรือการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอหรือไม่	4.12	.689	มาก
ภาพรวม	4.06	.174	มาก

จากตารางที่ 6 คะแนนเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .174 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 5 คุณรู้สึกว่ารระดับความสมดุลของอารมณ์และความเครียดของคุณมีอยู่ในเกณฑ์

ที่ดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .388 ข้อที่ 6 คุณมีการดูแลสุขภาพเช่นการไปตรวจร่างกายประจำหรือการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .689 และข้อที่ 3 คุณรู้สึกว่ามีพลังงานเพียงพอต่อการทำงานและกิจกรรมประจำวัน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .274 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับสุขภาพจิต

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพจิต	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. คุณรู้สึกสบายใจและมีความสุขในชีวิตประจำวัน	4.48	.505	มาก
2. คุณมีความสุขและรู้สึกดีต่อตัวเอง	4.48	.505	มาก
3. คุณรู้สึกสามารถควบคุมความเครียดและความโกรธของคุณได้	4.20	.404	มาก
4. คุณรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและความสามารถของคุณ	4.28	.454	มาก
5. คุณมีความสุขในการทำงานหรือกิจกรรมที่คุณทำ	4.58	.499	มากที่สุด
6. คุณมีความสนใจและมีความสุขในการพักผ่อนหรือกิจกรรมที่ชอบทำ	4.28	.454	มาก
ภาพรวม	4.38	.345	มาก

จากตารางที่ 7 คะแนนเกี่ยวกับสุขภาพจิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .345 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 5 คุณมีความสุขในการทำงานหรือกิจกรรมที่คุณทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .499 รองลงมา ข้อที่ 1 คุณรู้สึกสบายใจและมีความสุขในชีวิตประจำวัน กับ ข้อที่ 2 คุณมีความสุขและรู้สึกดีต่อตัวเอง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .505 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ การดูแลสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. คุณออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมทางกายเป็นประจำ	3.36	.921	ปานกลาง
2. คุณรับประทานอาหารที่มีโภชนาการดีและควรในแต่ละวัน	3.80	.404	มาก
3. คุณมีการนอนหลับที่เพียงพอและมีคุณภาพดีหรือไม่	3.98	.428	มาก
4. คุณมีการควบคุมอาหารและการรับประทานเครื่องดื่มที่เหมาะสม	3.66	.658	มาก
5. คุณมีเวลาที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อนและลดความเครียด	4.08	.695	มาก
ภาพรวม	3.78	.327	มาก

จากตารางที่ 8 คะแนนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .327 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 5 คุณมีเวลาที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อนและลดความเครียด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .695 รองลงมา ข้อที่ 3 คุณมีการนอนหลับที่เพียงพอและมีคุณภาพดีหรือไม่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .428 และข้อที่ 2 คุณรับประทานอาหารที่มีโภชนาการดีและควรในแต่ละวัน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .404 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับรายได้

n=50

ข้อความถามแบบประเมินเกี่ยวกับ รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. คุณรู้สึกมั่งคั่งกับสถานการณ์การเงินของคุณในปัจจุบัน	4.01	.452	มาก
2. คุณมีแผนการใช้จ่ายเงิน	4.20	.404	มาก
3. คุณมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ	3.18	1.466	ปานกลาง
4. คุณมีการบริหารจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	.000	มาก
5. คุณมีการลงทุนหรือทำกิจกรรมทางการเงินเพื่อเพิ่มรายได้	3.32	.913	ปานกลาง
6. คุณมีความพึงพอใจในสถานะการเงินปัจจุบัน	3.98	.892	มาก
ภาพรวม	3.78	.363	มาก

จากตารางที่ 9 คะแนนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .363 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 2 คุณมีแผนการใช้จ่ายเงิน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .404 รองลงมา ข้อที่ 1 คุณรู้สึกมั่งคั่งกับสถานการณ์การเงินของคุณในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .452 และข้อที่ 4 คุณมีการบริหารจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .000 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการวางแผนการออม และการเกษียณ

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ การวางแผนการออมและการเกษียณ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. คุณมีเงินออมหรือการลงทุนในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	4.00	.782	มาก
2. คุณมีแผนการเงินสำหรับการเกษียณ	4.10	.544	มาก
3. คุณได้ทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	4.22	.582	มาก
4. คุณได้ศึกษาหรือหาข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	3.84	.738	มาก
5. คุณมีการวางแผนเรื่องสุขภาพก่อนการเกษียณ	4.02	.622	มาก
6. คุณมีแผนการลงทุนหรือการบริหารจัดการทางการเงินในระยะยาวหลังการเกษียณ	3.90	.544	มาก
7. คุณคาดหวังว่าจะมีรายได้เพียงพอหรือมากกว่าเมื่อเกษียณ	4.18	.388	มาก
8. คุณรู้สึกมั่นใจในเรื่องการเงินหลังการเกษียณ	3.82	.748	มาก
9. คุณมีความเข้าใจในโอกาสและความเสี่ยงในการลงทุนหลังการเกษียณ	4.00	.452	มาก
10. คุณได้รับการสนับสนุนหรือคำปรึกษาจากบุคคลอื่นในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	3.62	.667	มาก
ภาพรวม	3.97	.392	มาก

จากตารางที่ 10 คะแนนเกี่ยวกับการวางแผนการออมและการเกษียณ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .392 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 3 คุณได้ทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .582 รองลงมา ข้อที่ 7 คุณคาดหวังว่าจะมีรายได้เพียงพอหรือมากกว่าเมื่อเกษียณ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .388 และข้อที่ 2 คุณมีแผนการเงินสำหรับการเกษียณ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .544 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ท่านมีการวางแผนการออมเงินเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับวัยเกษียณ	3.80	.606	มาก
2. ท่านมีการลงทุนหรือสร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้หลักเพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน	3.52	.505	มาก
3. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายและจัดสรรเงินให้เพียงพอสำหรับยามเกษียณ	3.64	.485	มาก
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณ	3.54	.503	มาก
5. ท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยสำหรับยามเกษียณ	3.54	.503	มาก
6. ท่านมีแผนในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์หลังเกษียณ เช่น งานอดิเรก เรียนรู้สิ่งใหม่ ท่องเที่ยว	3.44	.501	มาก
7. ท่านมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน คนรอบข้างเพื่อมีเครือข่ายทางสังคมยามเกษียณ	3.64	.485	มาก
8. ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุหรือกลุ่มที่มีความสนใจคล้ายกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม	3.44	.501	มาก
9. ท่านมีการปรับตัวและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.82	.388	มาก
10. โดยรวมแล้ว ท่านคิดว่าตนเองมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณในระดับใด	3.62	.490	มาก
ภาพรวม	3.60	.339	มาก

จากตารางที่ 11 คะแนนเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .339 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 9 ท่านมีการปรับตัวและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เท่ากับ .388 รองลงมา ข้อที่ 1 ท่านมีการวางแผนการออมเงินเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับวัยเกษียณ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .606 และข้อที่ 3 ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายและจัดสรรเงินให้เพียงพอสำหรับยามเกษียณ กับ ข้อที่ 7 ท่านมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน คนรอบข้างเพื่อมีเครือข่ายทางสังคมยามเกษียณ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .485 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน . ปัจจัยสุขภาพ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ

n=50

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ ภาพรวมของปัจจัยในการเตรียมความพร้อม ก่อนการเกษียณ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน, ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, และความสามารถในการทำงาน	4.37	.341	มาก
2. ปัจจัยสุขภาพ เช่น สุขภาพทางกายภาพ, สุขภาพจิตใจ, และการดูแลสุขภาพ	4.09	.210	มาก
3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้, และการวางแผนการออมและการเกษียณ	3.79	.288	มาก

จากตารางที่ 12 คะแนนเกี่ยวกับภาพรวมของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน . ปัจจัยสุขภาพ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน, ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, และความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .341 รองลงมา .ปัจจัยสุขภาพ เช่น สุขภาพทางกายภาพ, สุขภาพจิตใจ, และการดูแลสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .210 และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้, และการวางแผนการออมและการเกษียณ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .288 ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์สถิติ Multiple Regression มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงาน

อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

n=50

ตัวแปรต้น	β	S.E.	t
(Constant)	1.691	.083	20.417**
ระดับการศึกษา (ต่ำกว่ามัธยมศึกษา เป็นฐาน)			
- ปริญญาตรี	.129	.006	20.570**
อายุงาน ณ ปัจจุบัน (5 – 10 ปี เป็นฐาน)			
- 16 – 20 ปี	.253	.008	32.805**
ระยะเวลาการทำงานในอนาคต (5 – 10 ปี เป็นฐาน)			
- 11 – 15 ปี	-.886	.013	-68.173**
- 16 – 20 ปี	.102	.016	6.239**
ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	-.034	.002	-18.989**
ปัจจัยสุขภาพ	-.718	.020	-35.775**
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	1.259	.012	106.822**

R Square และ Adjusted R Square = 0.997, F Change = 38.920**

ตัวแปรตาม คือ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 ค่า Adjusted R Square = 0.997 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 99.7%สามารถเขียนเป็นสมการและอธิบายอย่างละเอียดได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณ: การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ = $1.691 + 0.129$ (ปริญญาตรี) + 0.253 (อายุงาน 16-20 ปี) - 0.886 (ระยะเวลาทำงานในอนาคต 11-15 ปี) + 0.102 (ระยะเวลาทำงานในอนาคต 16-20 ปี) - 0.034 (ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน) - 0.718 (ปัจจัยสุขภาพ) + 1.259 (ปัจจัยทางเศรษฐกิจ)

สามารถอธิบายรายละเอียดของสมการ ได้แก่

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการในงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบผลการศึกษาน่าสนใจดังนี้

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเตรียมความพร้อมมากที่สุด โดยเมื่อปัจจัยทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การเตรียมความพร้อมเพิ่มขึ้น 1.259 หน่วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานะทางการเงินและความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ

ในด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่าผู้ที่มิอายุงานระหว่าง 16-20 ปี มีแนวโน้มในการเตรียมความพร้อมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 5-10 ปี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.253 ซึ่งอาจเป็นเพราะมีประสบการณ์และความมั่นคงในอาชีพมากกว่า

ในขณะเดียวกัน ระดับการศึกษาที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อม โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าผู้ที่จบการศึกษต่ำกว่ามัธยมศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.129 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีความรู้และความเข้าใจในการวางแผนทางการเงินที่ดีกว่า

อย่างไรก็ตาม มีข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ ปัจจัยด้านสุขภาพและความพึงพอใจในการทำงานกลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะปัจจัยสุขภาพที่มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.718 และความพึงพอใจในการทำงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.034 ซึ่งอาจตีความได้ว่า ผู้ที่มีสุขภาพดีและความพึงพอใจในงานสูงอาจรู้สึกว่ายังไม่จำเป็นต้องเตรียมตัวเกษียณในขณะนี้

นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ที่คาดว่าจะทำงานต่อไปอีก 11-15 ปี มีการเตรียมความพร้อมน้อยกว่ากลุ่มอ้างอิง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.886 ซึ่งอาจเป็นเพราะรู้สึกว่ายังมีเวลาอีกมากในการเตรียมตัว จึงยังไม่เร่งดำเนินการ

จากผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่าควรมีการส่งเสริมให้ความรู้และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีแนวโน้มเตรียมตัวน้อย และควรมีมาตรการสนับสนุนด้านการเงินและการออมสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้มีความพร้อมทางเศรษฐกิจเมื่อถึงวัยเกษียณ ดังนี้

2. พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร			
ตาราง ผลการวิเคราะห์ถดถอย Multiple Regression มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร n=50			
ตัวแปรต้น	β	S.E.	t
(Constant)	1.691	.083	20.417**
ระดับการศึกษา (ต่ำกว่ามัธยมศึกษา เป็นฐาน)			
- ปริญญาตรี	.129	.006	20.570**
อายุงาน ณ ปัจจุบัน (5 – 10 ปี เป็นฐาน)			
- 16 – 20 ปี	.253	.008	32.805**
ระยะเวลาของการทำงานในอนาคต (5 – 10 ปี เป็นฐาน)			
- 11 – 15 ปี	-.886	.013	-68.173**
- 16 – 20 ปี	.102	.016	6.239**
ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	-.034	.002	-18.989**
ปัจจัยสุขภาพ	-.718	.020	-35.775**
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	1.259	.012	106.822**

สมการถดถอยพหุคูณ:
การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
= 1.691
+ 0.129 (ปริญญาตรี)
+ 0.253 (อายุงาน 16-20 ปี)
- 0.886 (ระยะเวลาทำงานในอนาคต 11-15 ปี)
+ 0.102 (ระยะเวลาทำงานในอนาคต 16-20 ปี)
- 0.034 (ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน)
- 0.718 (ปัจจัยสุขภาพ)
+ 1.259 (ปัจจัยทางเศรษฐกิจ)

ตัวแปรตาม คือ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ภาพประกอบ 5 ภาพแสดงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ที่มา: ภาพสร้างโดยผู้วิจัย

จากผลการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สามารถออกแบบ Business Model Canvas สำหรับพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ดังนี้

1. Customer Segments:

- ลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร
- แบ่งตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
- เน้นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาต่ำ

2. Value Propositions:

- โปรแกรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ปรับแต่งได้
- การให้ความรู้ด้านการเงินและการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ
- บริการให้คำปรึกษาด้านการจัดการหนี้สิน
- แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับติดตามและจัดการเงินออม

3. Channels:

- การอบรมในสถานประกอบการ
- แอปพลิเคชันมือถือ
- เว็บไซต์ให้ความรู้และเครื่องมือวางแผนการเงิน
- การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว

4. Customer Relationships:

- การสร้างชุมชนออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- การติดตามผลและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง
- โปรแกรมสร้างแรงจูงใจในการออมและวางแผนการเงิน

5. Revenue Streams:

- ค่าธรรมเนียมจากองค์กรที่ใช้บริการ
- ค่าสมาชิกรายเดือนสำหรับบริการพิเศษ
- รายได้จากการจัดอบรมและสัมมนา
- เงินสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร

6. Key Resources:

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนการเงินและการเกษียณ
- แพลตฟอร์มเทคโนโลยีสำหรับการวางแผนการเงิน
- ฐานข้อมูลลูกค้าและพฤติกรรมในการออม
- เครือข่ายพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ

7. Key Activities:

- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการวางแผนการเงิน
- จัดอบรมและให้คำปรึกษาแก่ลูกค้า
- วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงบริการ
- ประสานงานกับองค์กรและหน่วยงานภาครัฐ

8. Key Partnerships:

- โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร
- หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (เช่น กระทรวงแรงงาน, สำนักงานประกันสังคม)
- สถาบันการเงินและบริษัทประกัน
- องค์กรไม่แสวงหากำไรด้านการศึกษาทางการเงิน

9. Cost Structure:

- ค่าพัฒนาและบำรุงรักษาแพลตฟอร์มเทคโนโลยี
- เงินเดือนผู้เชี่ยวชาญและพนักงาน
- ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมและสัมมนา
- ค่าการตลาดและประชาสัมพันธ์

การนำ Business Model Canvas นี้ไปใช้จะช่วยให้เกิดการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ที่พบในการวิจัย เช่น

1. เน้นการให้ความรู้และการศึกษาด้านการวางแผนการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่พบในผลการวิจัย

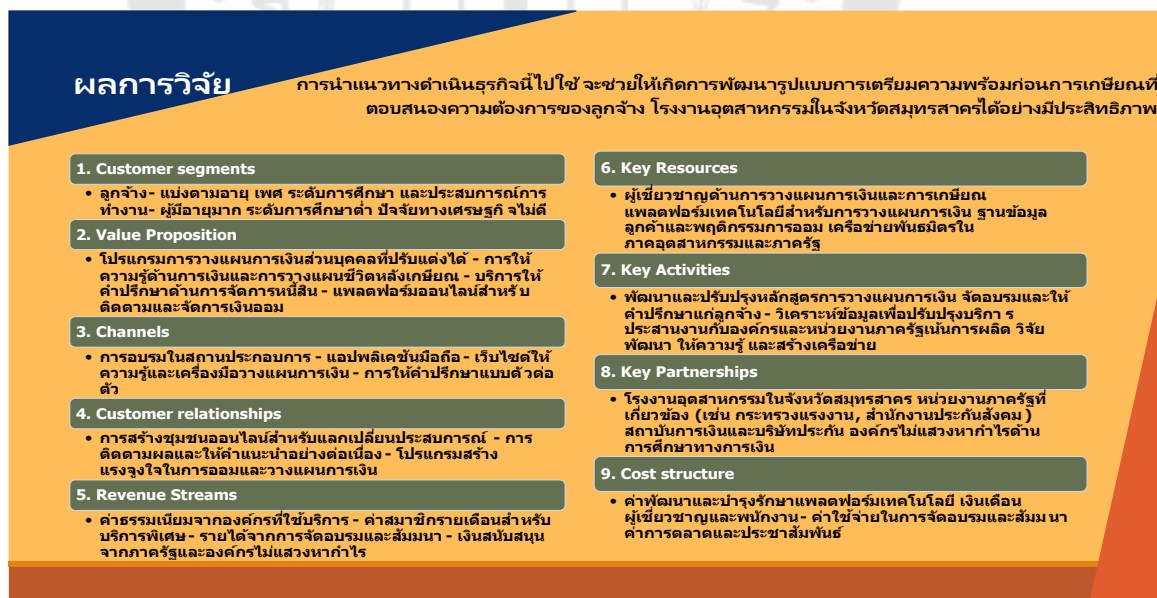
2. ใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

3. สร้างความร่วมมือกับองค์กรและภาครัฐเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและผลักดันนโยบาย

4. ปรับแต่งบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย

5. มุ่งเน้นการแก้ปัญหาหนี้สินและการสร้างวินัยทางการเงิน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่พบในการวิจัย

โมเดลธุรกิจนี้จะช่วยสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณโดยเชื่อมโยงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอโซลูชันที่ครอบคลุมสำหรับลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ภาพแสดงส่วนต่างๆใน BMC ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ที่มา: ภาพสร้างโดยผู้วิจัย

ผลการดำเนินงานวิจัยระยะที่ 3 ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

ผู้วิจัยแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร/ผู้ประกอบการ บุคลากรฝ่ายผลิต บุคลากรทั่วไป จำนวน 400 คน โดยใช้การสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ค่าความเหมาะสม เพื่อนำรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครมาใช้ประโยชน์

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

n=400

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. Customer Segments: - ลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร - แบ่งตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน - เน้นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาต่ำ	4.39	.582	มาก
2. Value Propositions: - โปรแกรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ปรับแต่งได้ - การให้ความรู้ด้านการเงินและการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ - บริการให้คำปรึกษาด้านการจัดการหนี้สิน - แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับติดตามและจัดการเงินออม	4.42	.591	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

n=400

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงาน อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
3. Channels: - การอบรมในสถานประกอบการ - แอปพลิเคชันมือถือ - เว็บไซต์ให้ความรู้และเครื่องมือวางแผนการเงิน - การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว	4.38	.585	มาก
4. Customer Relationships: - การสร้างชุมชนออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ - การติดตามผลและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง - โปรแกรมสร้างแรงจูงใจในการออมและวางแผนการเงิน	4.37	.594	มาก
5. Revenue Streams: - ค่าธรรมเนียมจากองค์กรที่ใช้บริการ - ค่าสมาชิกรายเดือนสำหรับบริการพิเศษ - รายได้จากการจัดอบรมและสัมมนา - เงินสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร	4.41	.590	มาก
6. Key Resources: - ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนการเงินและการเกษียณ - แพลตฟอร์มเทคโนโลยีสำหรับการวางแผนการเงิน - ฐานข้อมูลลูกค้าและพฤติกรรมกรรมการออม - เครือข่ายพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ	4.41	.590	มาก
7. Key Activities: - พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการวางแผนการเงิน - จัดอบรมและให้คำปรึกษาแก่ลูกค้า - วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงบริการ - ประสานงานกับองค์กรและหน่วยงานภาครัฐ	4.40	.583	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

n=400

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงาน อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
8. Key Partnerships: - โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร - หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (เช่น กระทรวงแรงงาน , สำนักงานประกันสังคม) - สถาบันการเงินและบริษัทประกัน - องค์กรไม่แสวงหากำไรด้านการศึกษาทางการเงิน	4.40	.588	มาก
9. Cost Structure: - ค่าพัฒนาและบำรุงรักษาแพลตฟอร์มเทคโนโลยี - เงินเดือนผู้เชี่ยวชาญและพนักงาน - ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมและสัมมนา - ค่าการตลาดและประชาสัมพันธ์	4.38	.585	มาก
ภาพรวม	4.40	.225	มาก

จากตารางที่ 14 คะแนนเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .225 เมื่อวิเคราะห์ในรายข้อ ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.37 – 4.42 พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่

ข้อที่ 2. Value Propositions:

- โปรแกรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ปรับแต่งได้
- การให้ความรู้ด้านการเงินและการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ
- บริการให้คำปรึกษาด้านการจัดการหนี้สิน
- แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับติดตามและจัดการเงินออม

ข้อที่ 5. Revenue Streams:

- ค่าธรรมเนียมจากองค์กรที่ใช้บริการ
- ค่าสมาชิกรายเดือนสำหรับบริการพิเศษ
- รายได้จากการจัดอบรมและสัมมนา
- เงินสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร

ข้อที่ 6. Key Resources:

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนการเงินและการเกษียณ
- แพลตฟอร์มเทคโนโลยีสำหรับการวางแผนการเงิน
- ฐานข้อมูลลูกค้าและพฤติกรรมกรออม
- เครือข่ายพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ

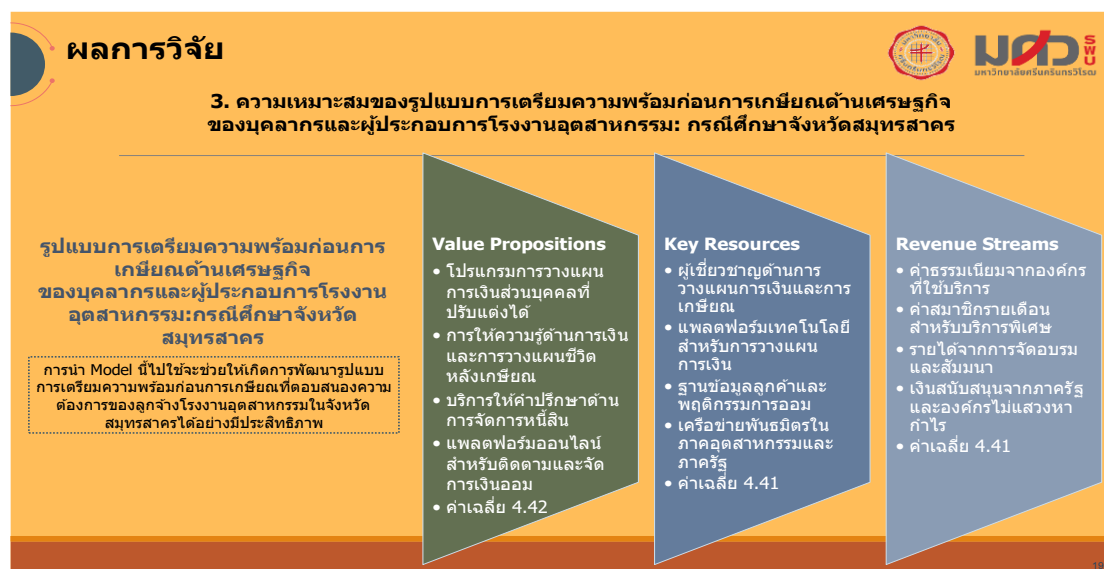
ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการดำเนินงานวิจัยระยะที่ 3 เกี่ยวกับความเหมาะสมของ”พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองธุรกิจที่นำเสนอมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมที่ 0.225 ซึ่งสะท้อนถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของ Business Model Canvas พบว่าทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินในระดับที่เหมาะสมมาก โดย Value Propositions ได้รับคะแนนสูงสุดที่ 4.42 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเสนอคุณค่าที่ตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้คือลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเน้นการให้บริการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ปรับแต่งได้ การให้ความรู้ด้านการเงิน และการให้คำปรึกษาด้านการจัดการหนี้สิน

องค์ประกอบอื่นๆ เช่น Revenue Streams และ Key Resources ก็ได้รับการประเมินในระดับสูงเช่นกัน (4.41) แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองธุรกิจนี้มีแนวทางการสร้างรายได้และทรัพยากรที่จำเป็นที่เหมาะสม โดยมีการระบุแหล่งรายได้ที่หลากหลาย และทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ

แม้ว่า Customer Relationships จะได้รับคะแนนต่ำสุด (4.37) แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก โดยมีการเสนอแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านชุมชนออนไลน์ การติดตามผล และการสร้างแรงจูงใจในการออมและวางแผนการเงิน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 ภาพแสดงส่วนที่ได้ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด 3 อันดับแรกใน BMC

ที่มา: ภาพสร้างโดยผู้วิจัย

ตาราง 15 สรุปสมมติฐานการวิจัยการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกี่ยยงด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51

n=400

การทดสอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t
ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51	4.40	.225	78.562*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองธุรกิจที่นำเสนอมีความเหมาะสมและมีศักยภาพสูงในการตอบสนองความต้องการด้านการวางแผนการเงินของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่นำเสนอมีความเหมาะสมในระดับมากสำหรับบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร โดยทุกองค์ประกอบของ Business Model Canvas ได้รับการประเมินในระดับสูง ซึ่งบ่งชี้ถึงความครอบคลุมและสมดุลของโมเดลธุรกิจที่นำเสนอ

สรุปสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 16 สรุปสมมติฐานการวิจัยการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร - เมื่อความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเตรียมความพร้อมจะลดลง 0.034 หน่วย - อาจเป็นเพราะผู้ที่พอใจกับงานมากอาจไม่คิดถึงเกษียณมากนัก	✓

ตาราง 16 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	ปัจจัยทางสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร - เมื่อปัจจัยทางสุขภาพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเตรียมความพร้อมจะลดลง 0.718 หน่วย	✓
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร - เมื่อปัจจัยทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณจะเพิ่มขึ้น 1.259 หน่วย - มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด ($\beta = 1.259$) แสดงว่าสถานะทางการเงินมีผลอย่างมากต่อการเตรียมตัวเกษียณ	✓

ตาราง 16 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51	ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40	✓

จากตารางที่ 15 สรุปผลการวิจัย สามารถแปลผลได้ดังนี้:

การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั้ง 4 สมมติฐานหลักได้รับการยอมรับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) เท่ากับ 0.034 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยดังกล่าวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณลดลง 0.034 หน่วย โดยควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่

สมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) เท่ากับ 0.718 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยนี้ส่งผลต่อการวางแผนการเงินผ่านตัวแปรอื่นๆ ในโมเดล โดยเมื่อปัจจัยนี้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทางอ้อมให้การวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณลดลง 0.718 หน่วย

สมมติฐานที่ 3 อธิบายถึงอิทธิพลรวมของปัจจัยต่างๆ ต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) รวมเท่ากับ 1.259 แสดงให้เห็นถึงผลกระทบโดยรวมที่สูงของปัจจัยทั้งหมดในโมเดลต่อการวางแผนการเงิน

สมมติฐานที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนี้แสดงให้เห็นว่า มีทั้งปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณของกลุ่มตัวอย่าง โดยปัจจัยเหล่านี้รวมกันสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการวางแผนการเงินได้เป็นอย่างดี ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญในการพัฒนานโยบายและแนวทางส่งเสริมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณ โดยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการวางแผนการเงินของกลุ่มเป้าหมาย

จากผลการวิจัย เรื่อง “พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบได้และโมเดลที่สามารถประยุกต์ใช้กับ “พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ได้ดังนี้

"IFACE" Model ประกอบด้วย I - Integration (การบูรณาการ), F - Financial Planning (การวางแผนทางการเงิน), A - Awareness (การสร้างความตระหนัก), C - Collaboration (ความร่วมมือ) และ E - Education (การศึกษา)

IFACE Model เป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยเรื่อง “พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” โดยบูรณาการผลการวิจัยร่วมกับแนวคิด LIST Model เพื่อนำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

IFACE Model ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

Integration (การบูรณาการ) หมายถึง การผสมผสานแนวคิด ทรัพยากร และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะ และทรัพยากรจากภาครัฐ เอกชน และชุมชนมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมที่ครอบคลุมทุกมิติของชีวิตหลังเกษียณ

Financial Planning (การวางแผนทางการเงิน) เน้นความสำคัญของการวางแผนทางการเงินระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว

Awareness (การสร้างความตระหนัก) มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้กับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มลูกจ้างและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวางแผนและเตรียมการล่วงหน้าอย่างเหมาะสม

Collaboration (ความร่วมมือ) ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนในการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายพันธมิตร การแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร และการร่วมมือกันในการพัฒนานโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

Education (การศึกษา) ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม และการให้ความรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผนการเงิน การดูแลสุขภาพ และการปรับตัวทางสังคมและจิตใจเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ

IFACE Model นำเสนอแนวทางที่ครอบคลุมและบูรณาการในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุเชิงเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้ และทรัพยากร การวางแผนทางการเงินอย่างเหมาะสม การสร้างความตระหนักในสังคม การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ และการให้ความสำคัญกับการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็น โมเดลนี้มุ่งหวังที่จะสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" ผู้วิจัยทำการวิจัยโดยศึกษาตามขั้นตอนและกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา ทั้งรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หลังจากได้ผลการดำเนินการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" สามารถสรุปผลการวิจัยได้อย่างละเอียดดังนี้

1. ผลการดำเนินงานวิจัยตามวัตถุประสงค์ 1 การศึกษาปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 ราย ซึ่งเป็นผู้ประกอบการโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามประเด็นคำถามดังนี้

สถานการณ์การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณในปัจจุบันของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครแสดงให้เห็นถึงความท้าทายและช่องว่างที่สำคัญ โดยส่วนใหญ่องค์กรยังขาดนโยบายหรือแผนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจน แม้ว่าบางองค์กรจะมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเกษียณและสิทธิประโยชน์ รวมถึงมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ยังพบความแตกต่างในการปฏิบัติระหว่างพนักงานระดับต่างๆ

ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณประกอบด้วยหลายปัจจัย ทั้งในระดับบุคคลและระดับโครงสร้าง เช่น พฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานที่ขาดการวางแผนระยะยาว การขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงิน ภาระหนี้สิน และ

ระบบการศึกษาที่ไม่ได้ปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงิน นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กรและระบบสวัสดิการของรัฐที่อาจไม่เพียงพอ

องค์กรยังขาดปัจจัยสำคัญหลายประการในการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ได้แก่ การให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินแก่พนักงาน นโยบายและแผนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจน การสนับสนุนด้านการเงินจากองค์กรและภาครัฐ รวมถึงความไม่แน่นอนของการจ้างงานที่ส่งผลต่อการวางแผนระยะยาว

ในด้านความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญหลายประการ เช่น การปรับปรุงระบบการศึกษาโดยเน้นการสอนและปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงินและชีวิตตั้งแต่วัยเด็ก การเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ การออกกฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ และการจัดทำหลักสูตรให้คำแนะนำด้านการวางแผนการเงิน

ปัจจัยเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขสถานการณ์นี้ ประกอบด้วยการพัฒนา ระบบการศึกษาและให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการใช้ชีวิตหลังเกษียณ การจัดกิจกรรมและโครงการให้ความรู้แก่พนักงาน การปรับปรุงนโยบายองค์กรให้ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการปรับปรุงระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยสรุป การแก้ไขปัญหาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งองค์กร ภาครัฐ และตัวพนักงานเอง เพื่อสร้างระบบและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการวางแผนการเงินและชีวิตระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการดำเนินงานวิจัยตามวัตถุประสงค์ 2 การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ราย ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (64%) อยู่ในวัยทำงานช่วงอายุ 24-42 ปี (64%) และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (64%) ซึ่งสะท้อนถึงกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาค่อนข้างสูง ด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5-10 ปี (44%) แต่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 16-20 ปี (40%) แสดงถึงความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ ส่วนใหญ่คาดว่าจะทำงานต่อไปอีกมากกว่า 20 ปี (52%) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการวางแผนระยะยาว

ในส่วนของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และมีความสามารถในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกที่อาจส่งผลต่อการวางแผนการทำงานในระยะยาว

ด้านปัจจัยสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของตนเองในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 และ 4.38 ตามลำดับ) แต่การดูแลสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.78) ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

ในด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทั้งรายได้และการวางแผนการออมและการเกษียณอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.78 และ 3.97 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับระดับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณโดยรวมที่อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

โดยสรุป ผลการสำรวจนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพในระดับดี แต่ยังมีช่องว่างในด้านการวางแผนทางการเงินและการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Regression พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมากที่สุดคือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ($\beta = 1.259$) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยสุขภาพ ($\beta = -0.718$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = -0.034$) ตามลำดับ

3. ผลการดำเนินงานวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 การศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาพัฒนาเป็น Business Model Canvas สำหรับพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ และนำไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบธุรกิจสำหรับการส่งเสริมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมที่ 0.225

การประเมินแต่ละองค์ประกอบของ Business Model Canvas พบว่าทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินในระดับมาก โดย Value Propositions ได้รับคะแนนสูงสุดที่ 4.42 ซึ่งเน้นการนำเสนอโปรแกรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ปรับแต่งได้ การให้ความรู้ด้านการเงิน และบริการให้คำปรึกษาด้านการจัดการหนี้สิน องค์ประกอบ Revenue Streams และ

Key Resources ได้รับคะแนนรองลงมาที่ 4.41 โดยครอบคลุมแหล่งรายได้ที่หลากหลายและทรัพยากรสำคัญเช่นผู้เชี่ยวชาญและแพลตฟอร์มเทคโนโลยี

Customer Segments มุ่งเน้นไปที่ลูกค้าจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งกลุ่มตามลักษณะทางประชากรศาสตร์และให้ความสำคัญกับกลุ่มเสี่ยง Channels นำเสนอวิธีการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรม แอปพลิเคชัน และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ในขณะที่ Customer Relationships เน้นการสร้างชุมชนออนไลน์และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

Key Activities และ Key Partnerships สะท้อนให้เห็นถึงกิจกรรมหลักและพันธมิตรสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดอบรม และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วน Cost Structure ครอบคลุมค่าใช้จ่ายหลักในการดำเนินงาน

การวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 4.35 แสดงถึงความเหมาะสมในระดับมาก โดย Value Propositions มีความโดดเด่นที่สุด ตามด้วย Revenue Streams และ Key Resources ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเสนอคุณค่า การสร้างรายได้ และการมีทรัพยากรที่จำเป็น แม้ว่า Customer Relationships จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบธุรกิจที่นำเสนอมีความเหมาะสมและมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเพื่อวัยเกษียณของกลุ่มเป้าหมาย โดยมีจุดแข็งในด้านการนำเสนอคุณค่า การสร้างรายได้ และการจัดการทรัพยากร

4. การวิเคราะห์ผลการวิจัย

4.1 สถานการณ์ปัจจุบันของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครยังไม่มี ความชัดเจนและเป็นระบบ โดยส่วนใหญ่องค์กรยังขาดนโยบายและแผนการที่เป็นรูปธรรม การดำเนินการส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะของการแจ้งข้อมูลเบื้องต้นและการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างในการปฏิบัติระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ปัญหาหลักที่พบมาจากทั้งปัจจัยภายในตัวลูกค้าและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในที่สำคัญได้แก่ พฤติกรรมและทัศนคติที่ขาดการวางแผนระยะยาว การขาดความรู้

ด้านการวางแผนการเงิน และภาระหนี้สิน ส่วนปัจจัยภายนอกที่สำคัญได้แก่ ระบบการศึกษาที่ไม่ได้ปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงิน ข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กร และระบบสวัสดิการของรัฐที่อาจไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างความตระหนัก และให้ความรู้แก่ลูกจ้าง รวมถึงการปรับปรุงนโยบายทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลกระทบมากที่สุดต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ตามด้วยเพศ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า การขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงินและภาระหนี้สินเป็นอุปสรรคสำคัญ นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านสุขภาพและระดับการศึกษามีผลเชิงบวกต่อการเตรียมความพร้อม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพและการศึกษาในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

4.4 ความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่นำเสนอ

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่นำเสนอผ่าน Business Model Canvas แสดงให้เห็นว่า ทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน Value Propositions, Revenue Streams และ Key Resources ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความครอบคลุมและสมดุลของโมเดลธุรกิจที่นำเสนอ อย่างไรก็ตาม ยังมีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงในด้าน Customer Relationships ซึ่งอาจต้องมีการพัฒนากลยุทธ์เพิ่มเติมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

จากผลการวิจัย เรื่อง “พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบได้และโมเดลที่สามารถประยุกต์ใช้กับการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้ดังนี้

IFACE Model เป็นกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยเรื่อง “พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” โดยบูรณาการผลการวิจัยร่วมกับแนวคิด LIST Model เพื่อนำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร โมเดลนี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. Integration (การบูรณาการ): มุ่งเน้นการผสมผสานแนวคิด ทรัพยากร และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพ การบูรณาการนี้รวมถึงการรวมแนวคิด การใช้ทรัพยากร ร่วมกัน และการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

2. Financial Planning (การวางแผนทางการเงิน): เน้นความสำคัญของการวางแผนทางการเงินระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณ ครอบคลุมทั้งการวางแผนระยะยาว การพัฒนาทักษะทางการเงิน และการเสริมสร้างความรู้ทางการเงิน เพื่อให้บุคลากรและผู้ประกอบการสามารถจัดการทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงทางการเงินในวัยเกษียณ

3. Awareness (การสร้างความตระหนัก): มุ่งสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้กับทุกภาคส่วน โดยเน้นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณและส่งเสริมให้มีการวางแผนล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเตรียมการที่เหมาะสมและทันเวลา

4. Collaboration (ความร่วมมือ): ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนในการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ มุ่งเน้นการส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทรัพยากร และประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

5. Education (การศึกษา): ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การจัดโปรแกรมการฝึกอบรม และการให้ความรู้ด้านการเงิน สุขภาพ และการปรับตัว เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ

IFACE Model นำเสนอแนวทางที่ครอบคลุมและบูรณาการในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้และทรัพยากร การวางแผนทางการเงินอย่างเหมาะสม การสร้างความตระหนักในสังคม การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ และการให้ความสำคัญกับการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็น โมเดลนี้มุ่งหวังที่จะสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานการณ์การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณในปัจจุบัน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครยังขาดความชัดเจนและเป็นระบบ โดยส่วนใหญ่องค์กรยังไม่มียุทธศาสตร์หรือแผนการที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตพร ตันติประเสริฐกุล (2557) ที่พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ยังขาดการเตรียมความพร้อมเชิงสถานที่ เช่น การบริหารจัดการองค์กร การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ

อย่างไรก็ตาม มีบางองค์กรที่มีการดำเนินการบางส่วน เช่น การแจ้งข้อมูลล่วงหน้า การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการพิจารณาจ้างงานต่อหลังเกษียณเป็นรายการที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรปวีณ์ แสงประดิษฐ์ และคณะ (2559) ที่พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครมีการเตรียมความพร้อมต่อการเกษียณในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ รวมถึงการวางแผนการเงินและการออม

นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างในการปฏิบัติระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา สุวรรณสุข (2558) ที่พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาหลักมาจากทั้งปัจจัยภายในตัวลูกจ้างและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในที่สำคัญได้แก่

2.1 พฤติกรรมและทัศนคติที่ขาดการวางแผนระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วรา อินทร์ (2558) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตและความสามารถในการจัดการเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

2.2 การขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ภูพงษ์ (2561) ที่พบว่าความสามารถในการวางแผนการเงินมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

2.3 ภาระหนี้สิน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการออมและการวางแผนการเงินระยะยาว

ส่วนปัจจัยภายนอกที่สำคัญได้แก่:

2.4 ระบบการศึกษาที่ไม่ได้ปลูกฝังเรื่องการวางแผนการเงิน สอดคล้องกับแนวคิด LIST Model ของพระสุริยรัตนบัณฑิต (2561) ที่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ของคนในชุมชน

2.5 ข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์กร ทำให้ไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณได้อย่างเต็มที่

2.6 ระบบสวัสดิการของรัฐที่อาจไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพงษ์ นามวงศ์พันธุ์ และคณะ (2554) ที่พบว่า การเตรียมเงินสำรองเพื่อการเกษียณเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อม

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณมากที่สุดคือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ($\beta = 1.259$) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยสุขภาพ ($\beta = -0.718$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = -0.034$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหลายท่าน ดังนี้:

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ: สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ตันติธรรมวงศ์ (2558) ที่พบว่า การเตรียมการเกษียณเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ และงานวิจัยของ วิไลวรรณ ภูพงษ์ (2561) ที่พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณดีกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

ความพึงพอใจในการทำงาน: สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล คณาธุวัฒน์ (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและประสบการณ์การทำงานมีผลบวกต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับการศึกษามีผลเชิงบวกต่อการเตรียมความพร้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี กุลวิลัย (2560) ที่พบว่า การมีศักยภาพทางการศึกษาและสุขภาพที่ดีก่อนการเกษียณเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในช่วงการเกษียณ

4. ความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่นำเสนอ ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่นำเสนอผ่าน Business Model Canvas แสดงให้เห็นว่า ทุกองค์ประกอบได้รับการประเมินในระดับมาก

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน Value Propositions, Revenue Streams และ Key Resources ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความครอบคลุมและสมดุลของโมเดลธุรกิจที่น่าเสนอ

4.1 Value Propositions: การนำเสนอโปรแกรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ปรับแต่งได้ การให้ความรู้ด้านการเงินและการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ และการให้บริการคำปรึกษาด้านการจัดการหนี้สิน สอดคล้องกับความต้องการที่พบในงานวิจัยของ กัญญา สุวรรณสุข (2558) และ ทิพย์วรา อินทร์ (2558) ที่เน้นความสำคัญของการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการจัดการหนี้สิน

4.2 Revenue Streams: การสร้างรายได้จากค่าธรรมเนียมจากองค์กรที่ใช้บริการ ค่าสมาชิกรายเดือนสำหรับบริการพิเศษ และรายได้จากการจัดอบรมและสัมมนา สอดคล้องกับแนวคิดของ Ware, J., & Grantham, C. (2546) ที่เน้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของการทำงาน

4.3 Key Resources: การมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนการเงินและการเกษียณ แพลตฟอร์มเทคโนโลยีสำหรับการวางแผนการเงิน และเครือข่ายพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ สอดคล้องกับแนวคิด LIST Model ของพระสุธีรัตนบัณฑิต (2561) ที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

อย่างไรก็ตาม ยังมีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงในด้าน Customer Relationships ซึ่งอาจต้องมีการพัฒนากลยุทธ์เพิ่มเติมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang, M., & Shultz, K. S. (2553) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานในกระบวนการเกษียณอายุ

5. การบูรณาการแนวคิด LIST Model กับผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิด LIST Model ของพระสุธีรัตนบัณฑิต (2561) ได้ดังนี้

5.1 Learning (การเรียนรู้): ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ สอดคล้องกับแนวคิด Learning ที่เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของคนในชุมชน โดยอาจนำไปสู่การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อเป็นแหล่งความรู้ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ หรือการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

5.2 Innovation (นวัตกรรม): รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่นำเสนอผ่าน Business Model Canvas สะท้อนถึงการสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะการพัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีสำหรับการวางแผนการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Innovation ที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนและเครือข่าย

5.3 Sustainable Action (การปฏิบัติการเพื่อความยั่งยืน): ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างยั่งยืน และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ สอดคล้องกับแนวคิด Sustainable Action ที่ส่งเสริมการดำเนินงานที่คำนึงถึงความยั่งยืนในระยะยาว

5.4 Transformation (การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์): การเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณแบบใหม่ สะท้อนถึงการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกของชุมชนและเครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิด Transformation ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

6. การเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศ

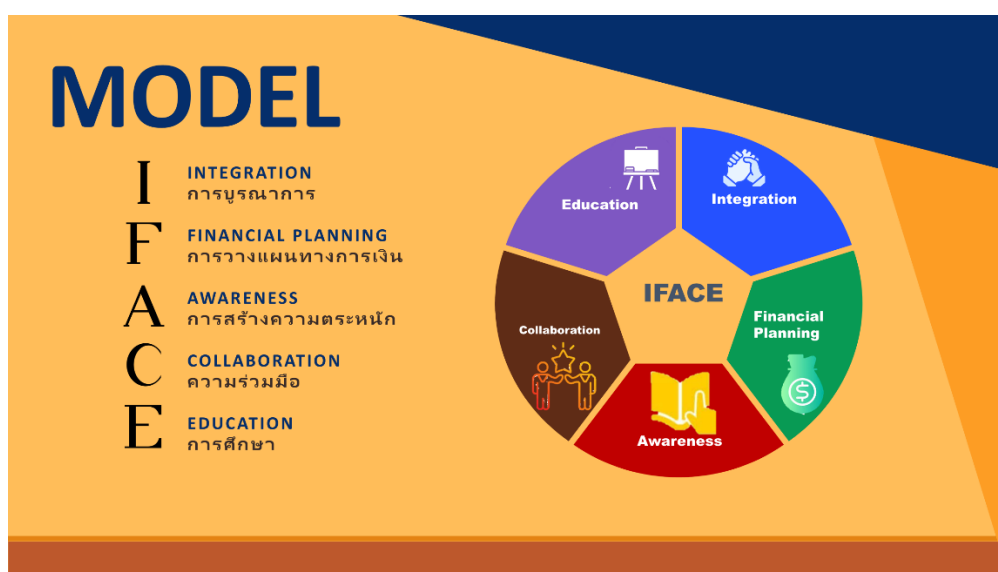
เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยกับงานวิจัยในต่างประเทศ พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

6.1 ความแตกต่างทางวัฒนธรรม: Luborsky, M. R., & LeBlanc, I. M. (2546) ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดเรื่องการเกษียณอายุมีความแตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมมีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

6.2 การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณ: Renton L. (2563) เน้นความสำคัญของการศึกษาประสบการณ์การเกษียณอายุและการเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณไม่ใช่เพียงการวางแผนทางการเงิน แต่ยังรวมถึงการเตรียมพร้อมด้านจิตใจและการปรับตัวเข้าสู่วัยเกษียณ

6.3 บทบาทขององค์กร: Wang, M., & Shultz, K. S. (2563) เน้นความสำคัญของบทบาทขององค์กรในการสนับสนุนการเกษียณอายุของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้าง

จากผลอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง “พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุเชิงเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบได้และโมเดลที่สามารถประยุกต์ใช้กับการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุเชิงเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ออกเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 8 IFACE Model

IFACE Model เป็นกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยเรื่อง "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุเชิงเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" โดยบูรณาการผลการวิจัยร่วมกับแนวคิด LIST Model เพื่อนำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ โมเดลนี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้:

1. Integration (การบูรณาการ)

องค์ประกอบนี้มุ่งเน้นการผสมผสานแนวคิด ทรัพยากร และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพ ตามภาพแสดงให้เห็นถึงการรวมแนวคิด (Combine Ideas) จากหลายภาคส่วน การบูรณาการทรัพยากร (Resource Integration) ที่มีอยู่ และการผสมผสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน (Government, Private, Community) เข้าด้วยกัน

การบูรณาการนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การแก้ไขปัญหาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแนวคิด "Learning" และ "Innovation" ในโมเดล LIST ที่เน้นการนำความรู้และนวัตกรรมมาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) เป็นแผนยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ ครอบคลุม 5 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ การคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ (วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2556)

2. Financial Planning (การวางแผนทางการเงิน)

องค์ประกอบนี้ให้ความสำคัญกับการวางแผนทางการเงินระยะยาวเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณ ตามภาพ ประกอบด้วยการวางแผนระยะยาว (Long-term Planning) การพัฒนาทักษะทางการเงิน (Financial Skills) และการเสริมสร้างความรู้ทางการเงิน (Financial Knowledge)

การวางแผนทางการเงินนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลกระทบมากที่สุดต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) สูงถึง 1.259 นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแนวคิด "Sustainable Action" ในโมเดล LIST ที่เน้นการสร้างควมยั่งยืนทางการเงินในระยะยาว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม

3. Awareness (การสร้างความตระหนัก)

องค์ประกอบนี้มุ่งเน้นการสร้างตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้กับทุกภาคส่วน ตามภาพ เน้นการชี้ให้เห็นความสำคัญ (Highlight Importance) ของการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และการส่งเสริมการวางแผน (Encourage Planning) ล่วงหน้า

การสร้างตระหนักนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมและทัศนคติที่ขาดการวางแผนระยะยาวเป็นอุปสรรคสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการ

เกษียณ นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแนวคิด "Learning" ในโมเดล LIST ที่เน้นการพัฒนาความรู้และความเข้าใจของคนในชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

4. Collaboration (ความร่วมมือ)

องค์ประกอบนี้ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนในการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ตามภาพ มุ่งเน้นการส่งเสริมความร่วมมือ (Promote Cooperation) ระหว่างภาคส่วนต่างๆ และการสร้างเครือข่าย (Build Networks) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร

ความร่วมมือนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่เสนอให้มีการสร้างเครือข่ายพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแนวคิด "Transformation" ในโมเดล LIST ที่เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านความร่วมมือของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

5. Education (การศึกษา)

องค์ประกอบนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ตามภาพ ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร (Develop Curriculum) ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ การจัดโปรแกรมการฝึกอบรม (Training Programs) และการให้ความรู้ด้านการเงิน สุขภาพ และการปรับตัว (Financial, Health, Adaptation Knowledge)

การศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงินเป็นอุปสรรคสำคัญ และระดับการศึกษามีผลเชิงบวกต่อการเตรียมความพร้อม นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแนวคิด "Learning" และ "Innovation" ในโมเดล LIST ที่เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะผ่านนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร

โดยสรุป IFACE Model นำเสนอแนวทางที่ครอบคลุมและบูรณาการในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุเชิงเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้และทรัพยากร การวางแผนทางการเงินอย่างเหมาะสม การสร้างความตระหนักในสังคม การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ และการให้ความสำคัญกับการศึกษาและพัฒนาทักษะที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อสร้างระบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่

มีประสิทธิภาพและยั่งยืนสำหรับบุคลากรและผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

จากผลการวิจัย สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ดังนี้

ประการแรก และมีความสำคัญที่สุด คือ การปรับปรุงระบบการศึกษาโดยบรรจุหลักสูตรการวางแผนการเงินและการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากผลการวิจัยชี้ชัดว่าการขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงินเป็นอุปสรรคสำคัญในการเตรียมตัวก่อนเกษียณ การปลูกฝังความรู้และทักษะดังกล่าวตั้งแต่วัยเรียนจะช่วยสร้างรากฐานที่มั่นคงในการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคลตลอดชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด Learning ใน LIST Model

ประการที่สอง ควรมีการผลักดันนโยบายและมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการสนับสนุนให้องค์กรภาคเอกชนจัดทำโครงการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณให้แก่พนักงาน โดยอาจใช้มาตรการจูงใจทางภาษีเป็นเครื่องมือ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ยังขาดนโยบายและแผนการที่ชัดเจนในเรื่องนี้ การมีมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐจะช่วยกระตุ้นให้องค์กรเห็นความสำคัญและลงมือดำเนินการอย่างจริงจัง รวมถึงการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือโครงการออมทรัพย์ที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมทางการเงินของพนักงาน

ประการที่สาม ควรส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการพัฒนาโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ โดยใช้แนวคิด Innovation และ Transformation ใน LIST Model เป็นกรอบในการดำเนินงาน การบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจะช่วยสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเพิ่มการเข้าถึงและความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับพนักงานทุกระดับ

ประการที่สี่ ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อที่สูงกว่ามัธยมเนื่องจากงานวิจัยนี้ชี้ว่าการศึกษาที่สูงขึ้นมีผลให้การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณดีขึ้น

ประการที่ห้า ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนสูงขึ้นเนื่องจากผลวิจัยชี้ว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจดีขึ้นการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณดีขึ้นอย่างมาก

2. ข้อจำกัดของการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ประการแรก และมีความสำคัญที่สุด คือ ข้อจำกัดด้านพื้นที่และขอบเขตการศึกษา เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นเพียงกรณีศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถเป็นตัวแทนของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศได้ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่อื่นๆ ของประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถเปรียบเทียบและสร้างภาพรวมระดับประเทศได้อย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในระดับประเทศ

ประการที่สอง คือ ข้อจำกัดด้านระยะเวลาและวิธีการศึกษา เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ซึ่งเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ทำให้ไม่สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวได้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตคือ ควรทำการวิจัยเชิงยาว (Longitudinal study) เพื่อติดตามผลการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณและผลลัพธ์หลังการเกษียณอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยอธิบายปรากฏการณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ประการที่สาม คือ ข้อเสนอแนะให้มีการทำวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่พัฒนาขึ้น และศึกษาผลกระทบของนโยบายภาครัฐต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของประชาชน การวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิผลของมาตรการต่างๆ และนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงควรศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณเพิ่มเติม เพื่อพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การวิจัยเรื่อง "พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" ได้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณยังเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับทั้งลูกจ้างและองค์กร โดยมีปัจจัยหลายประการที่เป็นอุปสรรค เช่น การขาดความรู้ด้านการวางแผนการเงิน ภาระหนี้สิน และการขาดนโยบายและแผนการที่ชัดเจนจากองค์กร

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ Business Model Canvas ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการ

นำไปประยุกต์ใช้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการนำเสนอคุณค่า (Value Propositions) ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การสร้างรายได้ (Revenue Streams) ที่ยั่งยืน และการมีทรัพยากรสำคัญ (Key Resources) ที่จำเป็นต่อการดำเนินการ

การบูรณาการแนวคิด LIST Model กับผลการวิจัยช่วยให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนรู้ นวัตกรรม ความยั่งยืน และการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และตัวลูกจ้างเอง โดยภาครัฐควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุน การปรับปรุงระบบการศึกษาและสวัสดิการแรงงาน ในขณะที่ภาคเอกชนควรพัฒนานโยบายและโครงการที่ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของพนักงาน และลูกจ้างเองก็ควรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้าและพัฒนาทักษะทางการเงินของตนเอง

การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ควรคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทและความต้องการของแต่ละองค์กรและกลุ่มลูกจ้าง โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณไม่ใช่เพียงการวางแผนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเตรียมพร้อมด้านจิตใจ สุขภาพ และการปรับตัวเข้าสู่วัยเกษียณอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างความตระหนักและให้ความรู้แก่ลูกจ้างตั้งแต่เริ่มต้นชีวิตการทำงานจะช่วยให้พวกเขาสามารถวางแผนและเตรียมตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวลูกจ้าง องค์กร และสังคมโดยรวมในระยะยาว

การวิจัยนี้เป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาแนวทางการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณสำหรับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม และสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาและพัฒนาต่อยอดในอนาคต เพื่อสร้างสังคมที่มีความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นในการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เช่น การเปรียบเทียบระหว่างภาคอุตสาหกรรม การวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อม และการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

การเตรียมความพร้อม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา
นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

โดยสรุป การวิจัยนี้ไม่เพียงแต่ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์การเตรียมความ
พร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม:
กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร แต่ยังนำเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมที่ได้รับการประเมินว่ามี
ความเหมาะสมและมีศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้จริง การบูรณาการแนวคิด LIST Model กับ
ผลการวิจัยช่วยเสริมสร้างมุมมองที่ครอบคลุมในการพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมที่ยั่งยืน
และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต



บรรณานุกรม

- Amit, R., & Zott, C. (2012). *Creating value through business model innovation*. MIT Sloan Management Review, 53(3), 41-49.
- Anderson, J., Smith, K., & Johnson, L. (2021). Comparative Analysis of Retirement Preparation Models for Industrial Workers in OECD Countries. *Journal of International Labor Studies*, 45(3), 287-305. <https://doi.org/10.1111/jils.12345>
- Assawateerakiat, T. (2018). *A Study of future impact of Aging Society in Thailand* [Master's thesis]. Thammasat University.
- Atchley, R. C. (1994). *Social Forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology* (7th ed.). Wadsworth.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Blank, S., & Dorf, B. (2012). *The startup owner's manual: The step-by-step guide for building a great company*. K&S Ranch.
- Bowin, R. B., & Harvay, D. (2001). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Buckley, J. (1967). *The Retirement Handbook* (3rd ed.). Harper & Raw.
- Burapavong, C., Apivantanaporn, T., & Suwanut, T. (2018). *Preparing for Retirement: A Case Study of the Aging Workforce in the Thai Industrial Sector*. *Sustainability*, 10(8), 2912.
- Chaffee, S. D. (2017). *Work And Retirement Factors Related To The Timing Of Retirement* [Doctoral dissertation]. Colorado State University.
- Christensen, C. M., Hall, T., Dillon, K., & Duncan, D. S. (2016). *Know your customers' "jobs to be done"*. Harvard Business Review, 94(9), 54-62.
- Dessler, G. (2009). *A Framework for Human Resource Management* (5th ed.). Pearson Education.
- Dolores, A., Man-Pui, S. C., & Duo, J. (2018). *Attitudes and Attitude Change: Social and*

Personality Considerations about Specific and General Patterns of Behavior.

Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/325114580>

Drucker, P. F. (1973). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Harper & Row.

Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). *The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage*. *Academy of Management Review*, 23(4), 660-679.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). *Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research*. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918.

Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F., & Shaw, J. B. (2000). *Human resource management* (4th ed.). Houghton Mifflin.

Gao, J., & Wang, Y. (2019). Retirement planning and its influencing factors: Evidence from the Chinese population. *Journal of Aging and Social Policy*, 31(2), 153-170.

Garcia, M. E., & Rodriguez, C. L. (2021). Psychological Factors Affecting Retirement Planning Among Blue-Collar Workers. *Journal of Occupational Psychology*, 36(2), 178-195. <https://doi.org/10.1007/jop.2021.36.2.178>

Gibson, L. J., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

Gilmore, S., & Williams, S. (2009). *Human Resource Management*. Oxford University Press.

Gitman, L. J., & McDaniel, C. (2008). *The Future of Business: The Essentials* (4th ed.). South Western Cengage Learning.

Granger, O. (1978). *Retirement and Some Thoughts on How to Prepare for It*. *NASSP Bulletin*, 60-63.

Gulati, R. (1998). Alliances and networks. *Strategic Management Journal*, 19(4), 293-317.

Heneman, G. H., Judge, A. T., & Heneman, L. R. (2004). *Staffing Organizations* (3rd ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Hepler, J., & Albarracín, D. (2014). *Liking more means doing more: Dispositional attitudes predict patterns of general action*. *Social Psychology*, 45(5), 391-398.

<http://doi.org/10.1027/1864-9335/a000198>

Hornby, A. S. (2001). *Oxford Advanced Learner's Dictionary (6th ed.)*. Oxford University Press.

Hurlock, E. B. (1980). *Development Psychology* (5th ed.). McGraw-Hill.

Ivancevich, J. M. (2004). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.

Johnson, M. W., Christensen, C. M., & Kagermann, H. (2008). Reinventing your business model. *Harvard Business Review*, 86(12), 57-68.

Joyce, A., & Paquin, R. L. (2016). The triple layered business model canvas: A tool to design more sustainable business models. *Journal of Cleaner Production*, 135, 1474-1486.

Kaplan, R. S., & Anderson, S. R. (2004). *Time-driven activity-based costing*. *Harvard Business Review*, 82(11), 131-138.

Katz, D. (1960). *The Functional Approach to The Study of Attitudes*. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163-204.

Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy*. *Harvard Business Review*, 83(10), 76-84.

Kumar, V., & Reinartz, W. (2012). *Customer relationship management: Concept, strategy, and tools*. Springer.

Luborsky, M. R., & LeBlanc, I. M. (2003). Cross-cultural perspectives on the concept of retirement: An analytic redefinition. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 18, 251-271.

Magretta, J. (2002). *Why business models matter*. *Harvard Business Review*, 80(5), 86-92.

Massa, L., & Tucci, C. L. (2014). *Business model innovation*. *The Oxford handbook of innovation management*, 20(18), 420-441.

Maurya, A. (2012). *Running lean: Iterate from plan A to a plan that works*. O'Reilly Media.

Ministry of Labor. (2018). Thai Labor Force Survey 2017. Retrieved from <http://www.mol.go.th/industrial/wp-content/uploads/2018/11/Thai-Labor-Force->

Survey-2017.pdf

Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human Resource Management*.

Simon and Chuster Company.

Nadler, L. (1970). *Developing Human Resources*. Gulf Publishing.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2006). *Fundamentals of Human Resource Management (2nd ed.)*. McGraw-Hill.

Osterwalder, A. (2004). *The business model ontology: A proposition in a design science approach* [Doctoral dissertation]. University of Lausanne.

Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business model generation: A handbook for visionaries, game changers, and challengers*. John Wiley & Sons.

Payne, A., & Frow, P. (2005). A strategic framework for customer relationship management. *Journal of Marketing*, 69(4), 167-176.

Perham, J. C. (1980). *The Newest Employee Benefit*. Dun's Review, 80, 72-73.

Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.

Rattanawongsa, K., Wanitpongpan, N., & Burapavong, C. (2019). Retirement planning readiness among industrial workers in a developing country: A case study in Thailand. *Journal of Health Research*, 33(1), 33-43.

Renton, L. (2020). *The Transition to Retirement: A narrative inquiry* [Doctoral dissertation]. Queen Margaret University.

Ries, E. (2011). *The lean startup: How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses*. Crown Business.

Rizwan, A., & Kazi, F. (2017). Workforce ageing and readiness for retirement in Pakistan's textile industry. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 60-79.

Roberts, S. P., & David, P. N. (2001). *The strategy Focused Organization*. Harvard Business School Press.

Schaltegger, S., Hansen, E. G., & Lüdeke-Freund, F. (2016). *Business models for sustainability: Origins, present research, and future avenues*. *Organization & Environment*, 29(1), 3-10.

- Schermerhorn, J. R. (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Stabell, C. B., & Fjeldstad, Ø. D. (1998). Configuring value for competitive advantage: On chains, shops, and networks. *Strategic Management Journal*, 19(5), 413-437.
- Teece, D. J. (2010). Business models, business strategy and innovation. *Long Range Planning*, 43(2-3), 172-194.
- United Nations. (2015). *World populations ageing 2015*. Author.
- Upward, A., & Jones, P. (2016). *An ontology for strongly sustainable business models: Defining an enterprise framework compatible with natural and social science*. *Organization & Environment*, 29(1), 97-123.
- Veit, D., Clemons, E., Benlian, A., Buxmann, P., Hess, T., Kundisch, D., & Spann, M. (2014). *Business models: An information systems research agenda*. *Business & Information Systems Engineering*, 6(1), 45-53.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- Ware, J., & Grantham, C. (2003). The future of work: Changing patterns of workforce management and their impact on the workplace. *Journal of Facilities Management*, 2(2), 142-159.
- Weisman, L. M. (1999, March 21). The History of Retirement, From Early Man to A.A.R.P. The New York Times. <https://www.nytimes.com/1999/03/21/jobs/the-history-of-retirement-fromearly-man-to-aarp.html>
- Werther, W. B., Jr., & Davis, K. (2009). *Human Resource and Personnel Management*. McGraw-Hill.
- Wirtz, B. W., Pistoia, A., Ullrich, S., & Göttel, V. (2016). *Business models: Origin, development and future research perspectives*. *Long Range Planning*, 49(1), 36-54.
- Wongchoti, U., Worapratphong, N., & Mongkhonvanit, P. T. (2016). *Planning for retirement among factory workers in Thailand*. *Industrial Health*, 54(1), 25-32.
- Zott, C., Amit, R., & Massa, L. (2011). The business model: Recent developments and future research. *Journal of Management*, 37(4), 1019-1042.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). คู่มือการดำเนินงานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). มาตรฐานการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>

กรมสุขภาพจิต. (2564). รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตผู้สูงอายุไทย ปี 2564. กระทรวงสาธารณสุข.

กัญญา สุวรรณสุข. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

กัญญาวิรุฬห์ กิจจะมาตร. (2562). การวิเคราะห์แนวโน้มและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานในอุตสาหกรรม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยารัตน์ พงษ์วิรัตน์ และ คณะ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมก่อนการเกษียณของพนักงานโรงงาน สิริกิติอินดัสเตรียล (SIRI). วารสารการจัดการและนวัตกรรมธุรกิจ, 8(1), 46-62.

กิตติ มีลำเอียง (2557) การบริหารทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2560). ปัจจัยในกระบวนการผลิต 4 ด้าน (Factor in Production Process). เข้าถึงได้จาก http://ioklogistics.blogspot.com/2017/09/factors-in-production-process4m_23.html?m=1.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). สถิติโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/static-fac/>

กลุ่มงานประกันสุขภาพ. 2558. สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. จาก <https://www.uckkpho.com/oldweb/index.php/news-list/14-universal-coverage/141-the-right-to-health-security-under-the-law.html>. เข้าถึงเมื่อ 13 กันยายน พ.ศ. 2566.

ขวัญชนก ยศคำลือ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกในระยะเปลี่ยนผ่านของ

ข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการ.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารย์ ปิ่นทอง และคณะ. 2561. สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย.

จารย์ สมนุญสิทธิ์. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรกิจกรรมในการ
ดำเนิน ชีวิตประจำวันกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิตติมา อัครศิริพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2547. ทักษะคิดวิเคราะห์และพฤติกรรม: การวัด การพยากรณ์
และการ เปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง.

ชัยวัฒน์ ดันติธรรมวงศ์. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อน
การเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม [รายงานการวิจัย]. สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย.

ฐิตาพร ตันติประเสริฐกุล. (2557). ผลกระทบของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
ของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อความผูกพันในการทำงานของผู้เหลืออยู่ใน
องค์กร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพย์วรา อินทร์. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการ
เกษียณของลูกจ้างในอุตสาหกรรมภาคอีสาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐปราชญา นันทวิสิทธิ์. (2557). แนวทางการส่งเสริมทัศนคติเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรม
แบ่งปันความรู้ในโรงแรมบริหารงานอิสระในจังหวัดชลบุรี. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
การจัดการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐพล คณานุกวัฒน์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเตรียมความพร้อมก่อน
การเกษียณของพนักงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดอกจันทร์ คามิรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม. (2552). กลยุทธ์ในการบริหาร
ของ บริษัท เอ็นอีซี ไทคินอิล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : <http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf>.

- ถวิล ธาราโกชน. (2532). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ทองสุข คำธนะ. 2538. ผลของการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีต่อ
ความสามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลของผู้สูงอายุของนักศึกษาพยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิกา คำศิริ และ ภาณุฉล จิตต์พรมมา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อน
การเกษียณของผู้เกษียณอายุในภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิจัยและ
พัฒนามนุษย์สัมพันธ์, 12(2), 40-57.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นิตา แสงสินิล. (2562). *การศึกษาความเป็นไปได้โครงการที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุรุ่นใหม่
"Generation X"*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, ภาควิชาธุรกิจ
อสังหาริมทรัพย์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรลุ ศิริพานิช. 2550. *คู่มือผู้สูงอายุ: ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณ
การทำงาน)*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- บังอร โสฬส. (2552). การวิจัยเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารการพัฒนาทรัพยากร. 1 (1):
91-115.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1* : กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*.
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2562). *การเตรียมความพร้อมและการปรับตัวเพื่อการเกษียณอายุ
ของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*.
ทุนอุดหนุนงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน
ส่วน อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *Journal of Humanities and
Social Sciences Thonburi University*, 13(1), 41-54.
- โปรอินด์โซลูชัน. (2565). 7 ข้อต้องรู้เกี่ยวกับการขอใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน
(ร.ง.4). <https://www.proindsolutions.com/>
- พงศ์เสวก เอนกจำนงค์พร และธัญญลักษณ์ เอนกจำนงค์พร. (2563). *แรงงานผู้สูงอายุ: โอกาส*

- และความท้าทาย. วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 23(1) มกราคม - มิถุนายน :216 – 229.
- พัชรี สุขโชค และ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ. (2564). การเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(2), 85-99.
- พรปวีณ์ แสงประดิษฐ์, สมชาย วงศ์เกษม และ วิชัย พรมาลัย. (2559). รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. รายงานการวิจัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรเพ็ญ เพชรสุศิริ. (2531). การวัดทัศนคติ. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระสุธีรัตนบัณฑิต. (2561). *List Model for Research and Social Development*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พัชรินทร์ คำเจริญ. 2547. สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545. จาก http://web.krisdika.go.th/data/lawabout/lawdetail/lawdetail_085.htm เข้าถึงเมื่อ 13 กันยายน พ.ศ. 2566.
- พัชรี สุขโชค และ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ. 2021. การเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตเพื่อการเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. วารสารสังคมวิวัฒน์, 12(2). 16 – 31.
- พิศมัย วิบูลย์สวัสดิ์. (2528). จิตวิทยาร่วมสมัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: สยามศึกษา.
- เพ็ญประภา เบญจวรรณ. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุ. วารสารมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 2(1), 82-92.
- มณีนีสา แท่งทอง. (2556). ประกันสังคมวันขยายอายุทำงาน กระทบกองทุนชราภาพ. เข้าถึงได้จาก <https://www.isranews.org/thaireform-other-news/23706>
- มธุริน วรศักดิ์. (2550) ปัจจัยทางชีวสังคมทัศนคติต่อการเกษียณอายุและบุคลิกภาพกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่/สารนิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ.) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2564). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2564.

- กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- วรารณ มงคลสกุล. (2559). *สำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม*. วารสารวิทยาการจัดการ, 33(1), 45-67.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2556). *รายงานการศึกษาโครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564)*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวดี กุลวิสัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ*. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 26(3), 567-578.
- วิไลวรรณ ภูพงษ์. (2561). *ความพร้อมก่อนเกษียณของลูกจ้างผลิตภัณฑ์พลาสติกและยางในประเทศไทย*. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 41(159), 88-108.
- วรรินทร์ เกรย์. (2556). *มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ: มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ*. นครปฐม: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- รัชฎา พงษ์อนิจ. (2559). *การพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชน*. รายงานการประชุมวิชาการ และนำเสนอผลการวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ กลุ่มระดับชาติ ด้านมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, 1(1), 2222-2233.
- เรืองรำไพ โยธาใหญ่. (2559). *การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุทำงานของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลินดา เพ่งสุวรรณ. (2550). *ประสิทธิผลของสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการประหยัดพลังงานในอาคารกรณีศึกษา นักศึกษาปริญญาโทภาคปกติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วชากร นพนรินทร์. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก*. สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). *การเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุงานของเจ้าหน้าที่ชุมนุมสหกรณ์ ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด: การศึกษาแบบสร้างทฤษฎี*. สุรนารายณ์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ ทางไกลเชิงนวัตกรรม. เข้าถึงได้จาก <http://e-jodil.stou.ac.th/Page/Home.aspx>.

วัชรภรณ์ ชิวโคภิชฐ. 2562. ผู้สูงอายุ: ปัจจัยการตลาดที่เปลี่ยนไป.

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 6(1) มกราคม - มีนาคม.

วิทยา ชินบุตร. (2563). การศึกษาการปรับตัวหลังเกษียณอายุของข้าราชการในเขต

กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 9(2), 89-101.

วิจิตร บุญยะโหดระ. 2537. คู่มือเกษียณอายุ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์ธรรมสาร

วิจิตร ทองสุข. 2564. การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิต

และจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก สัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีระ สุเมธพันธ์. (2525). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และ

คณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2545). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม 2 วัยรุ่น-วัยสูงอายุ).

พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภวิชญ์ ธีรวัฒน์กุล และ คณะ. (2560). แนวทางการจัดการเตรียมความพร้อมสำหรับการ

เกษียณบุคคลากรในอุตสาหกรรมโรงงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา, 9(2),

68-78.

สัจกุล ธวัชวงศ์ และคณะ. (2560). พฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงาน

ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 7(2)

กรกฎาคม – ธันวาคม: 64 -69.

สมคิด บางโม. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมาคมบริษัทจัดการลงทุน. (2565). รายงานการสำรวจพฤติกรรมกรรมการออมและการลงทุน

ของคนไทย ประจำปี 2565. สมาคมบริษัทจัดการลงทุน.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด.

กรุงเทพมหานคร: เอ็ม.ที.เพรส.

สำนักงานกองทุนการออมแห่งชาติ. (2564). รายงานประจำปี 2564.

กรุงเทพฯ: กองทุนการออมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุ

เบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 130ก.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *บำเหน็จบำนาญ*. เข้าถึงเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2566, จาก www.cgd.go.th/impor/พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2562). *สถานการณ์นโยบาย มาตรการและกลไกเพื่อนโยบายสาธารณะรองรับสังคมสูงวัยของประเทศ*. เอกสารประกอบการประชุมสมัชชานโยบายรองรับสังคมสูงวัย วันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2562 ณ โรงแรมเซ็นทรา ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานประกันสังคม. (2565). *คู่มือผู้ประกันตน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *การประเมินผลกระทบและความยั่งยืน ของการบริโภคของผู้สูงอายุ ภายใต้ระบบบำนาญของประเทศไทย*. เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2567, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=14368&filename=PageSocial
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม – มีนาคม 2566*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567, จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2023/20230627133332_61156.pdf
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2564). *คู่มือระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- สุจิตรา จิระวาณิชกุล. (2556). *พฤติกรรมและสภาพการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุในอาคารชุดที่ออกแบบสำหรับผู้สูงอายุ กรณีศึกษา สว่างนิเวศ จ.สมุทรปราการ*. เค้นพัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนันทา เลานันท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุรกุล เจนอบรม. 2534. *วิทยาการผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาออกโรงเรียน คณะครู ศาสตราจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวันไซ พันทะวง. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- อัศรพงษ์ นามวงศ์พันธุ์, สมชาย รัตนทองคำ และ วิชัย อึ้งพินิจวงศ์. (2554). *ความพร้อมในการเตรียมการเกษียณของลูกจ้างในองค์กรภาครัฐ* [รายงานการวิจัย]. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

อังคณา วิจิต. (2558). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานการเคหะ
แห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัจฉราวรรณ กันจินะ. (2561). พุทธบูรณาในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของผู้
เกษียณอายุราชการ. พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุดมลักษณ์ จำปาทอง และ คณะ. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมก่อน
การเกษียณของลูกจ้างในอุตสาหกรรมธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ. วารสารวิจัย
และพัฒนาธุรกิจสมัยใหม่, 3(1), 1-18.

อุไร สุทธิแย้ม. (2562). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณของลูกจ้างมหาวิทยาลัย
รามคำแหง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกชัย โพธิ์สกุล, มนตรี พิริยะกุล และ สมศักดิ์ วงศ์นิล. (2554). รูปแบบการเตรียมความพร้อม
ก่อนการเกษียณของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในภาคใต้. รายงานการวิจัย. สำนักงาน
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



แบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) เพื่อศึกษาปัญหาของ
การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงาน
อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อคำถาม	หมายเหตุ
1. ในหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากร โรงงานอุตสาหกรรมหรือไม่ อย่างไร	
2. ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัญหาของการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจ ของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม	
3. ในหน่วยงานของท่านยังขาดปัจจัยใดบ้างตามข้อที่ 1 เพราะเหตุใด	
4. หากเป็นไปได้ท่านต้องการความช่วยเหลือด้านใดบ้างจากหน่วยงานภาครัฐ	
5. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านใดที่เป็นปัจจัยเร่งด่วนที่จะต้องเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้าน เศรษฐกิจของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม	



ภาคผนวก ข

**แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ
ด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
คำชี้แจง**

ชุดที่ _____

เรียน ผู้ตอบแบบประเมินทุกท่าน

ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงให้ตอบครบทุกข้อ โดยแบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณด้านเศรษฐกิจของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูลที่ท่านให้ไว้จะถูกเก็บเป็นความลับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โปรดอ่านคำแนะนำวิธีการตอบให้เข้าใจ และขอขอบคุณที่ผู้ประกอบการสละเวลาอันมีค่าให้แก่การวิจัยครั้งนี้

คำแนะนำวิธีการตอบ

แบบประเมินข้อมูลผู้ตอบแบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น 9 ส่วน จำนวน 6 หน้า รวมทั้งหมด 70 ข้อถาม ใช้เวลาในการตอบทั้งสิ้น 30 นาที กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ แบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป	จำนวน 6 ข้อถาม
ส่วนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	จำนวน 8 ข้อถาม
ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 6 ข้อถาม
ส่วนที่ 4 แบบประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน	จำนวน 7 ข้อถาม
ส่วนที่ 5 แบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย	จำนวน 6 ข้อถาม
ส่วนที่ 6 แบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพจิต	จำนวน 6 ข้อถาม
ส่วนที่ 7 แบบประเมินเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	จำนวน 5 ข้อถาม
ส่วนที่ 8 แบบประเมินเกี่ยวกับรายได้	จำนวน 6 ข้อถาม
ส่วนที่ 9 แบบประเมินเกี่ยวกับการวางแผนการออมและการเกษียณ	จำนวน 10 ข้อถาม
ส่วนที่ 10 แบบประเมินเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	จำนวน 10 ข้อถาม

โปรดอ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ และขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง เช่น

ถ้า “ระดับความไม่เห็นด้วย” ขอให้ประเมินคะแนนของท่านว่าอยู่ในระดับใด มี 5 ระดับ คือ

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ขีด ✓ ที่หมายเลข “1” |
| 2. ไม่เห็นด้วย | ขีด ✓ ที่หมายเลข “2” |
| 3. เฉยๆ | ขีด ✓ ที่หมายเลข “3” |
| 4. เห็นด้วย | ขีด ✓ ที่หมายเลข “4” |
| 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ขีด ✓ ที่หมายเลข “5” |

ส่วนที่ 1 ข้อถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจงในการตอบ

ให้ผู้ประกอบการแต่ละท่านตอบข้อถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้
ทีละประโยค กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก/ไม่ระบุ
2. อายุ ☐ อายุต่ำกว่า 23 ปี ☐ อายุระหว่าง 23 - 39 ปี
☐ อายุระหว่าง 40 - 55 ปี ☐ อายุ 56 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน (รวมทั้งในระบบ และนอกระบบ)
☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี
5. ระยะเวลาของการเตรียมการเกษียณ
☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี
6. ระยะเวลาของการทำงานในอนาคต
☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านี้หรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	คะแนนเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน				
	1	2	3	4	5
1. คุณคิดว่าการทำงานนี้มีค่าและความสำคัญต่อชีวิตคุณ					
2. คุณรู้สึกถึงความสำเร็จและความพึงพอใจจากงานที่ทำ					
3. คุณรู้สึกเหมือนได้รับความสนับสนุนจากบรรยากาศในที่ทำงาน					
4. คุณรู้สึกว่าคุณมีโอกาสดำเนินการเติบโตและพัฒนาตัวเองในที่ทำงาน					
5. คุณรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินในการทำงาน					
6. การทำงานของคุณมีความท้าทายและความหลากหลาย					
7. คุณรู้สึกมีความสำเร็จและการภาคภูมิใจในงานของคุณ					
8. การทำงานของคุณสามารถสร้างความสุขในชีวิตประจำวันของคุณได้					

ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านี้หรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	คะแนนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน				
	1	2	3	4	5
1. คุณรู้สึกว่า คุณสามารถเผชิญกับปัญหาในการทำงานได้ดี เมื่อมีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ					
2. คุณรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีความสนใจและเข้าใจในสิ่งที่คุณกำลังทำ					
3. คุณรู้สึกว่ามีความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาทางงาน					
4. เมื่อคุณมีความต้องการช่วยเหลือหรือคำแนะนำ คุณรู้สึกว่า คุณสามารถไปหาเพื่อนร่วมงานได้					
5. คุณรู้สึกว่ามีการแบ่งปันความรับผิดชอบในงานระหว่างคุณและเพื่อนร่วมงาน					
6. คุณรู้สึกว่ามีการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 แบบประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านั้นหรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน	คะแนนเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน				
	1	2	3	4	5
1. คุณรู้สึกมั่นใจในความสามารถในงานที่ทำ					
2. คุณรู้สึกว่าคุณมีความชำนาญในงานของคุณ					
3. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี					
4. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้					
5. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในงาน					
6. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและคิดอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่ฉับไว					
7. คุณรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการสื่อสารและเชื่อมโยงกับคนในทีม					

ส่วนที่ 5 แบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านั้นหรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับสุขภาพทางกายว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย	คะแนนเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย				
	1	2	3	4	5
1. คุณรู้สึกสภาพร่างกายของคุณดี					
2. คุณมีการดูแลสุขภาพเบื้องต้นอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การรับประทานอาหารที่สุขภาพดี					
3. คุณรู้สึกว่ามีความแข็งแรงเพียงพอต่อการทำงานและกิจกรรมประจำวัน					
4. คุณรู้สึกว่าได้รับพักผ่อนที่เพียงพอและมีการนอนหลับที่ดี					
5. คุณรู้สึกว่าระดับความสมดุลของอารมณ์และความเครียดของคุณมีอยู่ในเกณฑ์ที่ดี					
6. คุณมีการดูแลสุขภาพเช่นการไปตรวจร่างกายประจำปีหรือการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอหรือไม่					

ส่วนที่ 6 แบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพจิต

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านั้นหรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับสุขภาพจิตว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับสุขภาพจิต	คะแนนเกี่ยวกับสุขภาพจิต				
	1	2	3	4	5
1. คุณรู้สึกสบายใจและมีความสุขในชีวิตประจำวัน					
2. คุณมีความสุขและรู้สึกดีต่อตัวเอง					
3. คุณรู้สึกสามารถควบคุมความเครียดและความโกรธของคุณได้					
4. คุณรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและความสามารถของคุณ					
5. คุณมีความสุขในการทำงานหรือกิจกรรมที่คุณทำ					
6. คุณมีความสนใจและความสุขในการพักผ่อนหรือกิจกรรมที่ชอบทำ					

ส่วนที่ 7 แบบประเมินเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านั้นหรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	คะแนนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ				
	1	2	3	4	5
1. คุณออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมทางกายเป็นประจำ					
2. คุณรับประทานอาหารที่มีโภชนาการดีและควรในแต่ละวัน					
3. คุณมีการนอนหลับที่เพียงพอและมีคุณภาพดีหรือไม่					
4. คุณมีการควบคุมอาหารและการรับประทานอาหารเครื่องดื่มที่เหมาะสม					
5. คุณมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนและลดความเครียด					

ส่วนที่ 8 แบบประเมินเกี่ยวกับรายได้

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านี้หรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับรายได้ว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับรายได้	คะแนนเกี่ยวกับรายได้				
	1	2	3	4	5
1. คุณรู้สึกมั่งคั่งกับสถานการณ์การเงินของคุณในปัจจุบัน					
2. คุณมีแผนการใช้จ่ายเงิน					
3. คุณมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ					
4. คุณมีการบริหารจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. คุณมีการลงทุนหรือทำกิจกรรมทางการเงินเพื่อเพิ่มรายได้					
6. คุณมีความพึงพอใจในสถานะการเงินปัจจุบัน					

ส่วนที่ 9 แบบประเมินเกี่ยวกับการวางแผนการออมและการเกษียณ

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านี้หรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับเงินออมว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับเงินออม	คะแนนเกี่ยวกับเงินออม				
	1	2	3	4	5
1. คุณมีเงินออมหรือการลงทุนในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ					
2. คุณมีแผนการเงินสำหรับการเกษียณ					
3. คุณได้ทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ					
4. คุณได้ศึกษาหรือหาข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ					
5. คุณมีการวางแผนเรื่องสุขภาพก่อนการเกษียณ					
6. คุณมีแผนการลงทุนหรือการบริหารจัดการทางการเงินในระยะยาวหลังการเกษียณ					
7. คุณคาดหวังว่าจะมีรายได้เพียงพอหรือมากกว่าเมื่อเกษียณ					
8. คุณรู้สึกมั่นใจในเรื่องการเงินหลังการเกษียณ					
9. คุณมีความเข้าใจในโอกาสและความเสี่ยงในการลงทุนหลังการเกษียณ					
10. คุณได้รับการสนับสนุนหรือคำปรึกษาจากบุคคลอื่นในการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ					

ส่วนที่ 10 แบบประเมินเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านั้นหรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับเงินออมว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถามแบบประเมินเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ	คะแนนเกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ				
	1	2	3	4	5
1. ท่านมีการวางแผนการออมเงินเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับวัยเกษียณ					
2. ท่านมีการลงทุนหรือสร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้หลักเพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน					
3. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายและจัดสรรเงินให้เพียงพอสำหรับยามเกษียณ					
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณ					
5. ท่านมีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยสำหรับยามเกษียณ					
6. ท่านมีแผนในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์หลังเกษียณ เช่น งานอดิเรก เรียนรู้สิ่งใหม่ ท่องเที่ยว					
7. ท่านมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน คนรอบข้างเพื่อมีเครือข่ายทางสังคมยามเกษียณ					
8. ท่านมีการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุหรือกลุ่มที่มีความสนใจคล้ายกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม					
9. ท่านมีการปรับตัวและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
10. โดยรวมแล้ว ท่านคิดว่าตนเองมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณในระดับใด					



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนอง
ความต้องการของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร (BMC MODEL)
คำชี้แจง

ชุดที่ _____

เรียน ผู้ตอบแบบประเมินทุกท่าน

ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงให้ตอบครบทุกข้อ โดยแบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูลที่ท่านให้นี้จะถูกเก็บเป็นความลับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โปรดอ่านคำแนะนำวิธีการตอบให้เข้าใจ และขอขอบคุณที่ผู้ประกอบการสละเวลาอันมีค่าให้แก่การวิจัยครั้งนี้

คำแนะนำวิธีการตอบ

แบบประเมินข้อมูลผู้ตอบแบบประเมินนี้แบ่งออกจำนวน 4 หน้า รวมทั้งหมด 9 ข้อถาม ใช้เวลาในการตอบทั้งสิ้น 15 นาที กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

โปรดอ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ และขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง

ตัวอย่าง เช่น

ถ้า “ระดับความไม่เห็นด้วย” ขอให้ประเมินคะแนนของท่านว่าอยู่ในระดับใด มี 5 ระดับ คือ

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ขีด ✓ ที่หมายเลข “1” |
| 2. ไม่เห็นด้วย | ขีด ✓ ที่หมายเลข “2” |
| 3. เฉยๆ | ขีด ✓ ที่หมายเลข “3” |
| 4. เห็นด้วย | ขีด ✓ ที่หมายเลข “4” |
| 5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ขีด ✓ ที่หมายเลข “5” |

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าโรงงาน

อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร (BMC MODEL)

คำชี้แจงในการตอบ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ทีละประโยค แล้วพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติตามประโยคเหล่านั้นหรือไม่ และระบุคะแนนเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร (BMC MODEL) ว่าอยู่ในระดับคะแนนเท่าใด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร(BMC MODEL)	คะแนนเกี่ยวกับความเหมาะสมฯ				
	1	2	3	4	5
1. Customer Segments: - ลูกค้าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร - แบ่งตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน - เน้นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาต่ำ					
2. Value Propositions: - โปรแกรมการวางแผนการเงินส่วนบุคคลที่ปรับแต่งได้ - การให้ความรู้ด้านการเงินและการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ - บริการให้คำปรึกษาด้านการจัดการหนี้สิน - แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับติดตามและจัดการเงินออม					
3. Channels: - การอบรมในสถานประกอบการ - แอปพลิเคชันมือถือ - เว็บไซต์ให้ความรู้และเครื่องมือวางแผนการเงิน - การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว					
4. Customer Relationships:					

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงาน อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร(BMC MODEL)	คะแนนเกี่ยวกับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
- การสร้างชุมชนออนไลน์สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ - การติดตามผลและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง - โปรแกรมสร้างแรงจูงใจในการออมและวางแผนการเงิน					
5. Revenue Streams: - ค่าธรรมเนียมจากองค์กรที่ใช้บริการ - ค่าสมาชิกรายเดือนสำหรับบริการพิเศษ - รายได้จากการจัดอบรมและสัมมนา - เงินสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร					
6. Key Resources: - ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนการเงินและการเกษียณ - แพลตฟอร์มเทคโนโลยีสำหรับการวางแผนการเงิน - ฐานข้อมูลลูกค้าและพฤติกรรมออม - เครือข่ายพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐ					
7. Key Activities: - พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการวางแผนการเงิน - จัดอบรมและให้คำปรึกษาแก่ลูกค้า - วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงบริการ - ประสานงานกับองค์กรและหน่วยงานภาครัฐ					
8. Key Partnerships: - โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร - หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (เช่น กระทรวงแรงงาน, สำนักงานประกันสังคม) - สถาบันการเงินและบริษัทประกัน					

รูปแบบการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรและผู้ประกอบการโรงงาน อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร(BMC MODEL)	คะแนนเกี่ยวกับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
- องค์กรไม่แสวงหากำไรด้านการศึกษาทางการเงิน					
9. Cost Structure: - ค่าพัฒนาและบำรุงรักษาแพลตฟอร์มเทคโนโลยี - เงินเดือนผู้เชี่ยวชาญและพนักงาน - ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมและสัมมนา - ค่าการตลาดและประชาสัมพันธ์					



ประวัติผู้เขียน

