

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของแรงงานสูงอายุเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุ ความตระหนักด้านแรงงานสูงอายุ และการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในองค์กรภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรข้างต้น ตลอดจนบทบาทของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความตระหนักและบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งเป็นเป็นการวิจัยแบบผสม

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานที่มีอายุ ๔๕ ปี ขึ้นไป ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย จำนวน ๕๒๘ คน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุ ความตระหนักด้านแรงงานสูงอายุ และการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในองค์กรภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าแรงงานสูงอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุ ๓ ลำดับแรก ได้แก่ สถานภาพการจ้างงานในปัจจุบัน อิสระในการทำงาน และความสนุกในการทำงาน และมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีความตระหนักเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุและการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุในองค์กรภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ๑๘ ตัวชี้วัด ได้แก่ สุขภาพและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหาร ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สภาพการจ้างงานและตำแหน่งงาน ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุมีอิทธิพลทางตรงต่อความตระหนักด้านแรงงานสูงอายุ และมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ

ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความตระหนักและบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๔ แห่ง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า การจ้างแรงงานสูงอายุในองค์กร ยังไม่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรในองค์กรภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย และฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทในการบริหารจัดการแรงงานสูงอายุ ๓ ด้าน คือ ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

Abstract

The research aimed to explore the older worker perspective about factors affecting retirement, older worker recognition, and older worker management, including the correlation among these variables. Moreover, the research also investigated the human resource management roles in creating older worker recognition and older worker management at the organizations in manufacturing industry. This study is employed mix method approach.

Regarding quantitative approach, the researcher gathered the data from the 300 worker who aged more than 45 years by questionnaires to explore the older worker perspective about factors affecting retirement, older worker recognition, and older worker management, including the correlation among these variables, and used frequency, percentage, mean, standard deviation, explore factor analysis, confirmation factor analysis, and structural equation modeling analysis for analyze data. The finding revealed the older workers have the perspective toward factors affecting retirement in 3 highest ranks were hiring status, work independence and work joyful, as well as, the perspective toward older worker recognition and older worker management were rate in moderate level. For factors affecting retirement analysis, the factors affecting retirement consisted of 4 factors and 10 indicators that were health and work relationship factor, policy and management factor, work return factor, and work status and role factor. Moreover, factors affecting retirement not only significant directly influence on older worker recognition, but also significant directly influence on older worker management, including, factors affecting retirement significant indirectly influence on older worker management through older worker recognition.

Considering qualitative approach, the researcher interviewed 4 human resource management managers. The study employed semi structure interview as data collection tool and used purposive sampling for select key informants. The finding found older worker hiring do not affect to organizational management. Human resource management (HRM) department could participate in creating values and organizational culture about older worker recognition. Furthermore, HRM department could participate in 3 older worker management aspects that were hiring, compensation management, and training and development.