



ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงาน
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION AFFECTS EARLY RETIREMENT DECISIONS OF
PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK

สุชาติ บุญยสิทธิ์ชัย

SUCHART BUNYASITPECHAI

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานปัจจุบันที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 250 คน ได้จากการคำนวณจากกลุ่มประชากรที่นับได้ (Finite Population) จากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้ทำการเก็บตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากร โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 20 คน ระดับผู้จัดการหรือรองผู้จัดการ จำนวน 32 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 20 คน และพนักงานทั่วไป จำนวน 178 คน

เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างตัวแปร โดยใช้ t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

จากผลการวิจัย การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในที่สุดผลการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนดของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.141 เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ



ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.255 และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.291 และ ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า 4.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.234 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.293 ตามลำดับ

ส่วนด้านความพึงพอใจในงานที่ทำส่งผลการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนดของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.141 เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.255 และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.291 และ ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก มี 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า 4.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.234 และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.293 ตามลำดับ

คำสำคัญ

ความพึงพอใจในงานที่ทำ, ความพร้อม, การเกษียณอายุก่อนกำหนด



Title: JOB SATISFACTION AFFECTS EARLY RETIREMENT
DECISIONS OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES
IN BANGKOK

Author: Suchart Bunyasitpechai

Keywords: Job Satisfactions, Readiness, Early Retirement

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the objectives of this study are: 1. To study the difference of personal factors and early retirement decisions; 2. To study the factors of satisfaction with the current job that affect the decision to retire early. The sample group used in this study was 250 employees of private companies in Bangkok. It was calculated from the finite population (Finite Population) from the sample size table of Taro Yamane (Taro Yamane, 1973). Samples equal to the population are collected. They are divided into executive level employees of 20 people, manager level or deputy manager of 32 people, supervisor level of 20 people, and general employees of 178 people.

The tools in this study are A questionnaire is a tool for collecting information and statistics are used to analyze the data using descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and standard deviation. Analyze mean difference between variables by using t-test and testing the difference between mean of more than two samples using ANOVA. at the statistical significance level of 0.05 and multiple regression analysis. The results of the research can be summarized as follows:

As per research results, the study on the satisfaction in the results of early retirement decisions of private company employees in Bangkok found that the level of satisfaction is at a high level with a total mean of 4.08 and a standard deviation of 0.141. Considering each aspect, it was found that the two aspects with the highest mean are in the management policy aspect; with a mean of 4.23 and a standard deviation of 0.255 and the physical environment has an average of 4.21 and



the standard deviation of 0.291, and the aspect that the mean is in the highest criteria in 2 aspects are the aspect of work progress with a value of 4.15 and the standard deviation of 0.234 and the aspect of compensation and welfare. The mean is 3.72 and the standard deviation is 0.293, respectively.

As for job satisfaction, the result of early retirement decisions of private company employees in Bangkok is found that the satisfaction level is at a high level with a total mean of 4.08 and a standard deviation of 0.141. When considering each aspect, it is found that the two sides with the highest mean are in the highest criteria. is the management policy with a mean of 4.23 and a standard deviation of 0.255 and the physical environment with a mean of 4.21 and a standard deviation of 0.29. And on the aspect that the mean is very high, there are 2 aspects: the aspect of work progress with a value of 4.15 and a standard deviation of 0.234; and the aspect of compensation and benefits. The mean is 3.72 and the standard deviation is 0.293, respectively.

บทนำ

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) ได้เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน ซึ่งเป็นเมืองที่มีประชากรมากที่สุดในภาคกลางของประเทศจีน กว่า 19 ล้านคน วันที่ 30 ธันวาคม 2562 สำนักงานสาธารณสุขเมืองอู่ฮั่นมณฑลหูเป่ย์ ได้ออกประกาศเป็นทางการ พบโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับตลาด อาหารทะเลที่เมืองอู่ฮั่น โดยสาเหตุที่เป็นไปได้มากที่สุดในการติดต่อสู่คน คือการสัมผัสกับเนื้อสัตว์ประเภทต่างๆ ที่วางขายในตลาด และเนื่องจากเมืองอู่ฮั่นเป็นเมืองใหญ่ที่มีประชาชนอยู่หนาแน่น จึงทำให้การระบาดแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว มีผู้ป่วยหนักและผู้เสียชีวิตจำนวนมาก หลังจากพบการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนและองค์การอนามัยโลกได้ออกมาระบุว่า ไวรัสชนิดดังกล่าว คือ SARS-CoV-2 เรียกว่า COVID-19 (ย่อมาจาก CO แทน corona, VI แทน virus, D แทน disease และ 19 แทน 2019)ตามการประกาศชื่ออย่างเป็นทางการที่ใช้เรียก โรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ขององค์การอนามัยโลก และพบการแพร่เชื้อจากคนสู่คนผ่านละอองฝอยขนาดเล็ก (aerosol) องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉิน



ทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern – PHEIC) ในวันที่ 30 มกราคม 2563 ต่อมาได้พบผู้ป่วยยืนยันในหลายประเทศทั่วโลก

เมื่อสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 คลี่คลายลง บริษัทส่วนใหญ่ ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน, ปรับโมเดลธุรกิจ เพื่อให้สามารถอยู่รอดในยุควิถีใหม่ (NEW NORMAL) แน่หน่อนว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยนั้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดค่าใช้จ่ายได้อย่างมาก ส่งผลให้บริษัทมีความจำเป็นที่จะต้องลดคนในงานที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยได้ รวมทั้งการลดขนาดสถานที่ในการทำงาน เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเช่าสถานที่ เพราะบริษัทสามารถให้พนักงานทำงานที่บ้านสลับกับการทำงานที่ออฟฟิศ และงานบางแผนกก็ไม่จำเป็นต้องเข้าไปทำที่ออฟฟิศ เช่น พนักงานฝ่ายขาย ที่ต้องออกไปพบลูกค้า ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน

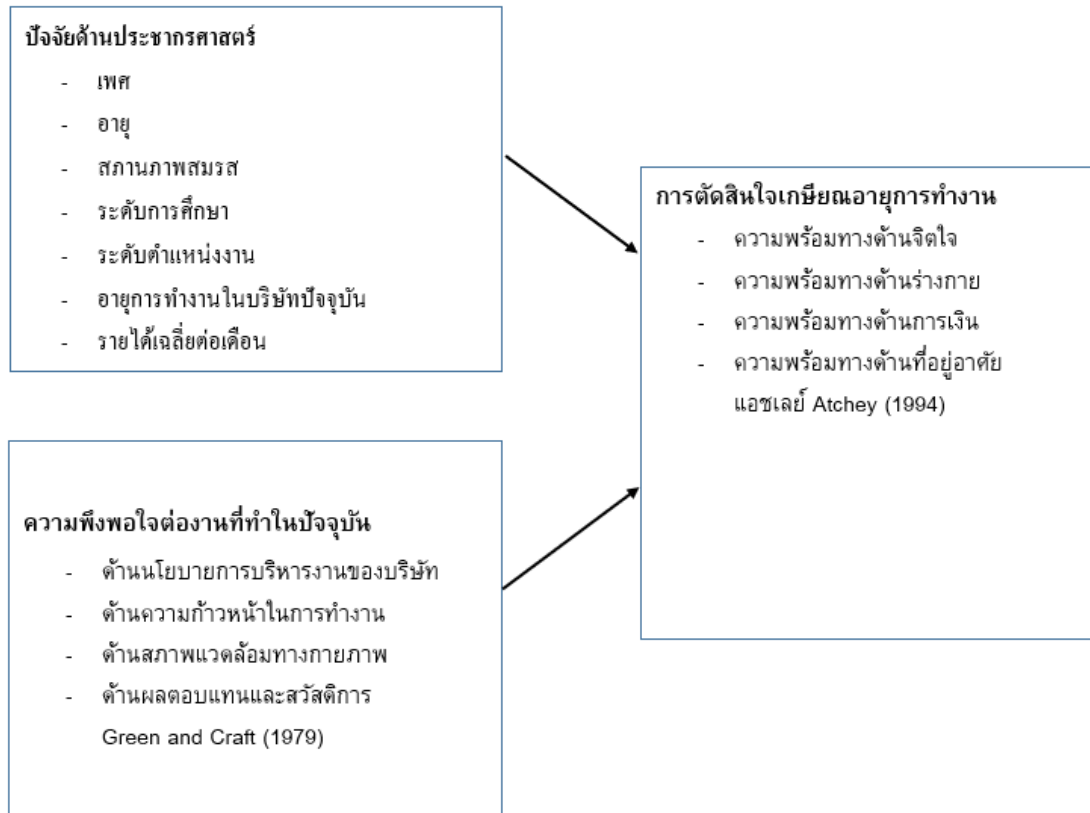
จากเหตุผลที่กล่าวมา ในส่วนขององค์กรนั้น การใช้วิธีการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) จะช่วยให้องค์กรนั้น สามารถลดจำนวนพนักงานลง แต่ก็อาจจะมีข้อขัดแย้งกับพนักงาน/ลูกจ้างในเรื่องของผลตอบแทนต่าง ๆ เพราะความพร้อมหรือสมัครใจในการเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่เหมือนกัน อีกส่วนหนึ่ง ก็มีพนักงาน/ลูกจ้างที่ต้องการเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนดแต่อาจจะไม่ได้เข้าเกณฑ์การพิจารณาจากองค์กร ซึ่งเป็นเหตุผลในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อที่จะให้ทราบถึงความพึงพอใจในงานที่ทำส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ของพนักงานกลุ่มนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานปัจจุบันที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด



กรอบแนวความคิด



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด
2. ความพึงพอใจต่องานที่ทำส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด

ขอบเขตของการวิจัย

พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานที่ทำ หมายถึง ภาวะและความรู้สึกทางด้านจิตใจในทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2. การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่บุคคลให้น้ำหนักเชิงบวก และเชิงลบแก่ทางเลือกต่าง ๆ นั้น เพื่อต้องการหาเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง

3. การเกษียณอายุก่อนกำหนด หมายถึง การยื่นลาออกของพนักงานที่มีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ ขึ้นไป ไม่เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการถูกดำเนินการทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องในคดีอาญา และได้ดำเนินการจัดทำใบขอเกษียณอายุทางเลือกเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ และนำส่งฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและ ความพร้อมของพนักงานในการเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด
2. ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ สามารถนำผลงานการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงนโยบาย รูปแบบการทำงาน ส่งผลให้พนักงานบริษัทเกิดความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 250 คน เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี ถึง 51 ปีขึ้นไป และ กลุ่มตัวอย่างเก็บเท่าจำนวนจริง 250 คน ได้จากการคำนวณจากกลุ่มประชากรที่นับได้ (Finite Population) จากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งในการทำงาน อายุการทำงานในบริษัท ปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน **ส่วนที่ 2** เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานที่ทำ เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำมากน้อยเพียงใด ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ **ส่วนที่ 3** เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นในการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานก่อนมากน้อยเพียงใด ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ความพร้อมทางด้านจิตใจ ความพร้อมทางด้านร่างกาย ความพร้อมทางการเงิน และ ความพร้อมทางด้านที่อยู่อาศัย ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรา วัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยข้อคำถามที่ใช้วัดระดับคะแนนประเภท อันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเชี่ยวชาญในหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหลังปรับปรุงแก้ไขใหม่ ไปทดลองใช้แล้ว (Try out) เป็นจำนวน 30 ชุด กับพนักงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมาณค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าเท่ากับ 1.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง คือ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร โดยการนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับ



ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistic) คือ การวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและตำแหน่งงาน เปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ t-test และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมา จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชนเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20, มีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2, สถานภาพสมรสโสด 145 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0, จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 96.0 ระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 มีอายุการทำงานในบริษัทน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0

จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาโดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน พบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ ด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเกษียณอายุ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม โดยรวมพบว่า มีระดับความความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มี 1 ด้าน คือ ความพร้อมทางด้านจิตใจมี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก มี 3 ด้าน คือ ความพร้อมทางด้านที่อยู่อาศัย ความพร้อมทางด้านการเงินและความพร้อมทางด้านร่างกาย ตามลำดับ



ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความพร้อมในการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุในการทำงานที่บริษัทปัจจุบันและรายได้ต่อเดือน

โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความพร้อมในการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกัน

และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุการทำงานที่บริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน 1 ด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทที่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 40,000 บาท อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และเป็นระดับพนักงานทั่วไป ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้อยู่ได้อย่างเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบัน และยังมีพึงพอใจต่องานที่ทำในปัจจุบันและยังต้องการหาประสบการณ์การทำงานให้มากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ ระดับความพึงพอใจต่องานที่ทำ โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยข้างต้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต ศรีวิเศษ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง



(ประเทศไทย) จำกัด ได้สรุปผลการวิจัยว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ ความพร้อมในการตัดสินใจในการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับพลอย พัชรกิจเจริญ เกษม. (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพร้อมในการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน โดยรวม ความพร้อมในการตัดสินใจแตกต่างกัน และมีความแตกต่างทางด้านความพร้อมทางด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และอายุ อยู่ระหว่าง 25-30 ปี อาจจะยังอยู่ในช่วงวัยทำงานซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายคู่แล้วไม่พบความแตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด ของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร บริษัทควรที่ต้องพิจารณาในเรื่องผลตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน การปรับเงินเดือน โดยมีการสำรวจตลาดแรงงาน เพื่อให้การให้ผลตอบแทนแก่พนักงานใกล้เคียงกับบริษัทอื่นๆ ในภาคธุรกิจเดียว รวมถึง สวัสดิการ อื่น ๆ เช่น การเพิ่มวันหยุดประจำปีกับพนักงานตามระดับอายุการทำงาน ค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุม การตรวจสุขภาพประจำปีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร บริษัทควรที่รักษาระดับมาตรฐาน ในด้านนโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทำให้พนักงานมีความรู้สึกก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถรักษากพนักงานให้ทำงานกับบริษัทไปจนเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายการบริหาร บริษัทได้มีนโยบายที่ดีอยู่แล้ว แต่ควรที่จะพัฒนาระบบการทำงานเพิ่มขึ้น ใช้เทคโนโลยีและระบบที่ทันสมัยเข้ามาเพื่อประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการ



ทำงานในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปหลังจากโรคระบาดโคโรนา การทำงานในยุควิถีใหม่ไม่จำเป็นต้องทำงานที่ออฟฟิศแล้ว เวลาการทำงาน ไม่จำเป็นต้องยึดตามเวลามาตรฐานในการทำงาน ควรให้พนักงานได้เลือกเวลาในการทำงาน (Flexible Time) เพื่อให้เหมาะกับการเดินทางไปกลับมากขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับพนักงานจะช่วยส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพ เช่น การจัดสถานที่ในการทำงานพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ ได้ง่ายสะดวกต่อการใช้งาน การสร้างบรรยากาศโดยรวมของสถานที่ทำงาน มีที่พักผ่อน ระบาย ช่วงพักเวลายางาน เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อน ก่อนเริ่มทำงานต่อ การดูแลเรื่องของคุณภาพของพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทควรที่จะมีระบบออนไลน์ในการอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและพนักงานสามารถเข้าไปเรียนรู้เพิ่มเติมได้ตลอดเวลา ตามความสะดวกของพนักงานไม่จำเป็นต้องกำหนดเวลาแน่นอนหรือในเวลายางาน การจัดหัวข้อในการอบรมให้ตรงกับความต้องการ หรือ มีการสอบถามพนักงานว่า พนักงานมีความสนใจเรื่องใดที่เกี่ยวกับการทำงาน

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสิ่งสำคัญมาก สำหรับพนักงานบริษัท ทำให้บริษัทสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน บริษัทควรที่จะมีการสำรวจตลาดแรงงานหรือกับบริษัทอื่นๆ เพื่อที่จะได้ทราบได้ว่า อัตราค่าผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบันของตลาด เพื่อที่จะได้นำมาพิจารณาในการปรับเงินเดือน โบนัส หรือทั้งสวัสดิการอื่นๆ ให้ใกล้เคียงกับตลาดแรงงานต่อไป

2. ความพร้อมในการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากสภาพเศรษฐกิจหลังยุคโควิด รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปในรูปแบบวิถีใหม่ ความกดดันในการทำงานมีมากขึ้น ความรีบเร่ง การขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีและครอบครัว ส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องสุขภาพ และตัดสินใจที่จะลาออก หรือ เกษียณการทำงานก่อนกำหนด ทำให้บริษัทขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง ในการทำงานเพื่อที่จะนำพาบริษัทไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะพนักงานบริษัทที่มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มในการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งอาจจะมีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการเงิน จากที่กล่าวมา บริษัทควรที่จะสอบถามถึงความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงให้อยู่กับบริษัทต่อไปจนเกษียณ



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุเพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นและทำการศึกษาเรื่องความผูกพันที่มีต่อบริษัท เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร และ ยังคงทำงานกับองค์กร ต่อไป

บรรณานุกรม

ธีรดา ยังสันเทียะ. (2563) การศึกษาพฤติกรรมและการรับรู้ที่มีผลต่อการเตรียมความ

พร้อม ก่อนเกษียณอายุ ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรม

บางปู จังหวัดสมุทรปราการ.

นิภาพร เกิดมาลัย* และมนัสสินี บุญมีศรีสง่า (2560) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียม

ความพร้อมก่อนเกษียณอายุของข้าราชการครู ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สาขาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรพต ศรีวิเศษ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท

อีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2565). การเตรียมความพร้อมและการปรับตัว เพื่อการ

เกษียณอายุของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริพนทล: THE PREPARATION FOR RETIREMENT OF THAI PRIVATE



UNIVERSITY LECTURERS IN BANGKOK METROPOLITAN AND PERIPHERY.

Journal of Kanchanaburi Rajbhat University, 11 (1), 102-114.

ปิยะดา พิศาล บุตร. (2558). การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ ของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. Veridian E-Journal, Silpakorn

University (Humanities, Social Sciences, and arts), 8(3), 202-216.

พลอย พัชรกิจเจริญเกษม. (2559). การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของ

พนักงาน ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน). INTEGRATED SOCIAL

SCIENCE JOURNAL, FACULTY OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES,

MAHIDOL UNIVERSITY, 3 (2), 15-43.

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของ

ผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. Journal of Humanities and Social

Sciences Valaya Alongkorn, 11 (2), 49-62.

Andersen, M. K., Pedersen, L. B., & Waldorff, F. B. (2018). *Retirement, job*

satisfaction and attitudes towards mandatory accreditation:

a Danish survey study in general practice. BMJ open, 8(8), e020419.

Alsemgeest, L. (2019). *The Relationship Between Job Satisfaction, Financial Stress*

and Sufficient Retirement Savings of Near-Retirement Pastors in Southern Africa.

Review of Religious Research, 61(2), 119-133.

Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2020). *Do good working conditions make you*

work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and

register data. The Journal of the Economics of Ageing, 17, 100192.



Pilipiec, P., Groot, W., & Pavlova, M. (2021). ***The causal influence of increasing the statutory retirement age on job satisfaction among older workers in the Netherlands.*** Applied Economics, 53(13), 1498-1527.

Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018) ***Early Retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates.***

Visser, M., Lössbroek, J., & van der Lippe, T. (2021). ***The use of HR policies and job satisfaction of older workers. Work, Aging and Retirement, 7(4), 303-321.***

Wargo-Sugleris, M., Robbins, W., Lane, C. J., & Phillips, L. R. (2018). ***Job satisfaction, work environment and successful ageing.***