



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก
The Development of Elderly Employment Model in the Eastern Hotel
Business of Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรรัตน์ แสงตองหาญ	หัวหน้าโครงการวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิญา อิงอาจ	นักวิจัย
นางสาวณภัค ธนเดชะวัฒน์	นักวิจัย

โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้
จากเงินอุดหนุนรัฐบาล (งบประมาณแผ่นดิน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
มหาวิทยาลัยบูรพา

สัญญาเลขที่ 34/2560

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

The Development of Elderly Employment Model in the Eastern Hotel

Business of Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรรัตน์ แสงหาญ	หัวหน้าโครงการวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิญา อิงอาจ	นักวิจัย
นางสาวณัฏฐ์ ธนเดชะวัฒน์	นักวิจัย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตุลาคม 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เลขที่สัญญา 34/2560

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการด้วยการสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถาม จนทำให้ได้ผลการวิจัยที่ครบถ้วนรอบด้าน

ในเรื่องการประสานงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณบุณชกร กุศลวิทย์ ที่ปรึกษานายกสมาคมโรงแรมไทย คุณสรรเพ็ชร ศุภวรรณเสถียร นายกสมาคมโรงแรมไทยภาคตะวันออก รวมทั้งเจ้าหน้าที่คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานที่เกี่ยวข้อง จนทำให้สามารถทำงานวิจัยได้อย่างราบรื่น

คณะผู้วิจัย

ตุลาคม 2560

Acknowledgement

This work was financially supported by the Research Grant of Burapha University through National Research Council of Thailand (Grant no. 34/2560).

We would like to show our gratitude to the National Research Council of Thailand for providing the greatest opportunity in doing this research. We thank all key informants and participants, who kindly participated in this research by giving generously of their time and providing us access to their opinions and experiences.

Our thanks also go out to Bundarik Kusolvitya Consultants thai hotels association,. Sanpech Supabowornsthian president thai hotels association eastern chapter and the faculty members at Management and Tourism Faculty, Burapha University for their great support during the period of doing this research.

Researcher Team

October, 2017

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก พัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก และถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ โดยใช้การวิจัยแบบผสม ด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบข้อมูลรอบด้านพร้อมกัน (Concurrent Triangulation Strategy) ผลการวิจัยในส่วนของอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก กล่าวคือผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีความประสงค์จะจ้างพนักงานผู้สูงอายุ และในขณะเดียวกัน พนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็มีความประสงค์จะทำงานต่อเช่นกัน สำหรับรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้มีการกำหนดถึงลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ประเภทงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ คุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยพนักงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการหรือโรงแรม และภาครัฐ สำหรับบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบที่เป็นกรณีศึกษาพบว่าสาเหตุสำคัญของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยสาเหตุที่เกิดจากตัวผู้สูงอายุเองและสถานประกอบการหรือโรงแรม และพบว่าพนักงานผู้สูงอายุมีอุปสรรคปัญหาบ้าง ทั้งอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพและอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แต่อุปสรรคเหล่านั้นสามารถป้องกันแก้ไขได้ โดยไม่มีผลกระทบรุนแรงต่อการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุหรือองค์กร

คำสำคัญ: การจ้างงานผู้สูงอายุ ธุรกิจโรงแรม พนักงานผู้สูงอายุ

Abstract

The research aimed to survey demand and supply of elderly employment in the hotel businesses of the eastern region, develop elderly employment model in the hotel businesses of the eastern region, as well as take lesson-learned from work experience of the elderly in the hotel businesses case study with an adoption of mixed research through use of Concurrent Triangulation Strategy. The findings in the part of the demand and the supply of elderly employment revealed that most of the human resource managers and the elderly employees agreed with the elderly employment in the hotel businesses of the eastern region. That is, most of the administrators in human resource development units wished to employ the elderly employees, whereas the elderly employees wished to continue their work. Regarding the employment model for the elderly in the hotel businesses of the eastern region, there was a determination for: the right job, the job type, the qualifications, the recruitment and selections, the working time, the employment contract, and the compensation and welfare for the elderly employees. However, for the important factors yielding an impact on the success of the employment for the elderly comprised the following: the elderly employees, hotels and the government sector. For the lessons from the work experience of the elderly in the case study, it was found that the important causes for their working after retirement age comprised the causes from themselves and from the hotels. The findings also revealed that the elderly employees had some obstacles or problems which related to both their health and their work. However, all these obstacles and problems could be prevented and solved without any severe effects on themselves or the organizations.

Key words: Elderly employment, Hotel Businesses, the elderly employees

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และนิยามศัพท์	ฐ
บทนำ.....	1
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	31
วัตถุประสงค์การวิจัย	34
ขอบเขตของการวิจัย.....	34
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	35
วิธีการวิจัย.....	37
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	38
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	45
การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน.....	48
ผลการวิจัย.....	49
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	49
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	83
ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน.....	94
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	104
ผลผลิตและตัวชี้วัดของผลการวิจัย	107
รายงานสรุปการเงิน.....	108
บรรณานุกรม	109

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก	117
ภาคผนวก ข	123
ประวัติผู้วิจัย.....	125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออก...	40
2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย.....	42
3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 327)	49
4. จำนวนและร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (n = 327)	51
5 เหตุผลประกอบความเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุใน ธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	52
6 จำนวน และร้อยละความเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อของความ ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ และความเห็นของพนักงานผู้สูงอายุที่มีต่อความต้องการ ทำงานหลังวัยเกษียณ.....	55
7 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	57
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ ของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขต ภาคตะวันออก (n=327)	59
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ ของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขต ภาคตะวันออก (n=327)	60
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติของผู้สูงอายุของ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขต ภาคตะวันออก (n=327)	61
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือก ผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขต ภาคตะวันออก (n=327)	61
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการทำงานและ สัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุ ในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)	63
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)	64
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)	64
16 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของสาเหตุการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	67
17 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	69
18 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	70
19 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของคุณสมบัติของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	72
20 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	75
21 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	76
22 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	78
23 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	80
24 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 อายุและระยะเวลาในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	83
26 สาเหตุของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ.....	84
27 รูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ.....	86
28 อุปสรรคปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ ในธุรกิจโรงแรมต้นแบบด้านสุขภาพ.....	89
29 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ.	92
30 ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน.....	95

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีผสม.....	37
2 องค์ประกอบสาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	66
3 องค์ประกอบลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	68
4 องค์ประกอบประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	70
5 องค์ประกอบคุณสมบัติของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	72
6 องค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	74
7 องค์ประกอบระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	76
8 องค์ประกอบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	77
9 องค์ประกอบเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	79
10 องค์ประกอบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.....	81

คำอธิบายสัญลักษณ์และนิยามศัพท์

คำอธิบายสัญลักษณ์

$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
S.E.	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์
Df.	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ

นิยามศัพท์

1. รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในการจ้างงานผู้สูงอายุที่ประยุกต์มาจากผลการวิจัยเรื่อง โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ของประเทศไทย: การวิจัยแบบผสม (พรรรัตน์ แสดงหาญ, 2558) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 คุณสมบัติของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย มีสุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานต่อได้ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ความชำนาญในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม และมีความสนใจที่จะทำงานต่อ

1.2 ส่วนวิธีการสรรหาคัดเลือก ประกอบด้วย การต่อสัญญา เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน เปิดรับสมัครโดยทั่วไป คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา คัดเลือกจากการสัมภาษณ์ คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ และคัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร

1.3 ระยะเวลาการทำงาน และสัญญาการจ้าง ประกอบด้วย ทำงานเต็มเวลา (full-time) ทำงานบางส่วนเวลา (part-time) สัญญาการจ้างงานต่อเนื่อง ระยะยาว และสัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เช่น รายปีหรือมากกว่าตามแต่ตกลงกัน

1.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ และสวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี

1.5 ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย งานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเกษียณงานที่ไม่ต้องใช้พละกำลัง งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก งานที่ไม่มีเสียงดังอีกที และงานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย

1.6 ประเภทงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย งานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ การสอนงาน/พี่เลี้ยง วิทยากร งานบริการลูกค้า งานตามตำแหน่งงานเดิมที่ทำอยู่ งานกำกับดูแลการทำงาน เช่น หัวหน้างาน งานเอกสาร งานในสำนักงาน และงานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

1.7 การเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เตรียมการด้านอาชีพอนามัยในการทำงาน จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ พัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ จัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ และทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.8 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย นโยบายและการสนับสนุนของภาครัฐ การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม ความสมัครใจของตัวผู้สูงอายุ ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ และความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

2. ธุรกิจโรงแรม หมายถึง โรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออกที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราด และปราจีนบุรี

3. พนักงานผู้สูงอายุ จำแนกตามประเภทการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ พนักงานผู้สูงอายุ หมายถึง พนักงานผู้สูงอายุที่เกษียณอายุการทำงานแล้ว แต่ยังคงทำงานอยู่ในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

3.2 ในการวิจัยเชิงปริมาณ พนักงานผู้สูงอายุ หมายถึง พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก

4. ผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออก

บทนำ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สำหรับวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องสังคมผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุ บทเรียนจากการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ สถานการณ์ผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

สังคมผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุ

สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7 ขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมด หากประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14 ขึ้นไป จะถือว่าเป็นประเทศนั้นเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553) ทั้งนี้องค์การสหประชาชาติรายงานว่า ในปี พ.ศ. 2552 ผู้สูงอายุทั่วโลกมีประมาณ 737 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 11 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 1,963 ล้านคน หรือร้อยละ 22 ในปี พ.ศ. 2593 (กุลล สุนทรธาดา, 2553)

อย่างไรก็ดี การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอาจยังไม่ใช่งานอดิเรกของผู้สูงอายุ แต่เป็นโอกาสในการที่จะพัฒนาหารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จากการศึกษาประสบการณ์และแนวทางการดำเนินงาน จากกรณีศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส สิงคโปร์ ญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี ที่ได้เป็นสังคมสูงอายุแล้ว พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและสามารถทำงานได้ต่อ แต่กฎหมายและสังคมกำหนดให้ต้องเกษียณอายุ จึงต้องออกจากการทำงานหลัก แต่ยังคงมีความจำเป็นที่ต้องทำงานเพื่อหารายได้ จึงเลือกที่จะทำงานนอกระบบหรือทำอาชีพอิสระ เช่น ค้าขาย เกษตรกรรม หรือรับจ้างชั่วคราว เป็นต้น อย่างไรก็ตามแรงงานสูงอายุไม่ค่อยมีโอกาสในการหางานทำมากนัก ดังนั้น การขยายอายุการทำงานหรืออายุเกษียณและการกระตุ้นให้มีการจ้างแรงงานสูงอายุต่อไปจึงเป็นทางเลือกที่ดีและมั่นคงกว่าการสร้างงานหรืออาชีพใหม่สำหรับผู้สูงอายุ (อรพินท์ สฟโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ, 2556)

ทั้งนี้ วิวัฒน์ เอกบุรณะวัฒน์ (2555) ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง แต่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตเจ้านั้นส่วนใหญ่จะมั่นคงขึ้น และยังมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นด้วย ในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานก็พบว่าเมื่ออัตราการลาออกจางานน้อย อุทิศตนเองให้งานมาก สร้างงานที่มีคุณค่าได้มาก และหยุดงานน้อย แต่หากเจ็บป่วยจนต้องหยุดงาน ก็มักจะต้องหยุดยาวกว่าคนหนุ่มสาว แต่ยังไม่มีการขบ่งชี้ว่าผู้สูงอายุจะทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหนุ่มสาว ส่วนใหญ่พบว่าปัญหาการทำงานไม่มี

ประสิทธิภาพมักจะเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่า การขัดแย้งกับหัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกช่วงอายุ

บทเรียนจากการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

พรวรรณ แสดงหาญ (2557) ได้สรุปถึงการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศว่าในหลาย ๆ ประเทศได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและมีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งเหมือนกันบ้างและต่างกันบ้างตามแต่บริบทของแต่ละประเทศ โดยภาครัฐเป็นเจ้าภาพหลักในการกำหนดกฎหมายหรือมาตรการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการขยายอายุการเกษียณ การพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ การอาชีวอนามัย การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและการให้เงินอุดหนุนต่าง ๆ ดังรายละเอียดดังนี้

1. ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศแรกที่ประสบปัญหาภาวะประชากรวัยเจริญพันธุ์ลดลง และคาดว่าในปี พ.ศ. 2543-2568 อัตราการเติบโตของประชากรที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไปเป็นไปอย่างรวดเร็วและสูงถึงร้อยละ 60 ในปี พ.ศ. 2568 ประเทศญี่ปุ่นจึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การขยายเกณฑ์อายุเกษียณและเกณฑ์อายุสำหรับการขอรับเงินสิทธิประกันสังคมมาอยู่ที่ 65 ปี การนำเทคโนโลยีเพื่อประหยัดแรงงานโดยส่งเสริมให้ลูกจ้างผู้สูงอายุได้คุ้นเคยกับการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การห้ามนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อสนับสนุนให้เกิดการใช้แรงงานในประเทศมากขึ้นรวมทั้งแรงงานผู้สูงอายุ และที่สำคัญคือให้คำจำกัดความผู้สูงอายุใหม่โดยระบุว่าผู้สูงอายุเป็นประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2560) ที่ได้กล่าวว่าญี่ปุ่นเป็นสังคมสูงวัยแบบสุดยอด (Super Aging Society) แล้ว คือ สัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้ จำนวนประชากรโดยรวมและประชากรวัยแรงงานเริ่มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 นอกจากประเทศญี่ปุ่นจะมีผู้สูงอายุจำนวนมากแล้ว ยังมีปัญหาการว่างงานของผู้สูงอายุในอัตราสูงด้วย โดยในปี พ.ศ. 2557 อัตราการว่างงานของผู้สูงอายุญี่ปุ่นเท่ากับร้อยละ 4.3 เทียบกับอัตราการว่างงานโดยทั่วไปที่เท่ากับร้อยละ 3.6

2. สหราชอาณาจักร มีการจัดตั้งคณะทำงานสำคัญในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุที่เรียกว่า “Age Positive” ดำเนินการณรงค์ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุตั้งแต่การกำหนดลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เช่น ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น มีการแบ่งภาระงานกับบุคคลอื่น จำนวนวันทำงานน้อยลง ทำงานชั่วคราวหรือทำงานแบบสัญญาระยะสั้น หรือจ้างงานใหม่ในฐานะที่ปรึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ได้มีการขยายระยะเวลาเกษียณอายุการทำงาน การสนับสนุนเพื่อการหางานทำ เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะหรือการรับสมัครงานโดย

คำนึงถึงประสบการณ์ การเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ การเป็นอาสาสมัครในชุมชน มาตรการเงินบำนาญ และมาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอื่น ๆ

3. ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 โดยเน้นส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อผู้สูงอายุของนายจ้างโดยกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุจาก 55 ปีเป็น 60 ปี ออกนโยบายให้ความช่วยเหลือเรื่องรายได้ภายหลังเกษียณ และโครงการช่วยเหลือเพื่อสาธารณะ เช่น การจัดตั้งบัญชีกองทุนเงินสะสมซึ่งเป็นโครงการเงินสะสม ประกันสังคมที่จะช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินและสร้างความมั่นใจแก่แรงงานเมื่อถึงวัยเกษียณ และสุขภาพ สมาชิกจะได้ดอกเบี้ยจากการเข้ากองทุนและผลประโยชน์เพื่อการดำรงชีพอื่น ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การเป็นเจ้าของที่พัก การคุ้มครองสมาชิกและครอบครัว เป็นต้น ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (2559) ได้กล่าวถึงการจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศสิงคโปร์ว่าได้ใช้พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ (Retirement and Re-Employment Act-RRR) โดยกำหนดเกษียณอายุลูกจ้างต้องไม่ต่ำกว่า 62 ปี ลูกจ้างที่จะได้รับการคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่จะต้องเป็นชาวสิงคโปร์หรือผู้มีถิ่นพำนักถาวรในประเทศสิงคโปร์ (Permanent Residents) และทำงานกับบริษัทนายจ้างก่อนมีอายุ 55 ปี

4. สาธารณรัฐเกาหลี ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุเร็วที่สุดในโลกโดยใช้เวลาเพียง 18 ปี (อรพินท์ สฟโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ, 2556) สาธารณรัฐเกาหลีจึงได้พยายามจูงใจและส่งเสริมให้สถานประกอบการขยายการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นโดยกำหนดระบบจุดสูงสุดของค่าจ้าง (Wage Peak System: WPS) ไว้ในกฎหมาย Employment Insurance Act มาตรการ WPS เป็นระบบการลดอัตราเงินเดือนของพนักงานผู้สูงอายุลงเพื่อแลกกับหรือประกันความมั่นคงในการจ้างงานโดยการเจรจา และตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน รวมถึงการให้เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างงานเกินระยะเวลาอายุเกษียณ (Extension of Retirement Age Incentive) เงินอุดหนุนสำหรับการจ้างผู้เกษียณต่อเนื่อง (Continued Employment of Retirees Incentive) และเงินอุดหนุนสำหรับการประกันการตกงานของผู้สูงอายุ

5. ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศแรกที่สำคัญเรื่องการเลือกปฏิบัติด้านอายุเกี่ยวกับการจ้างงาน ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการออกกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติ (The Age Discrimination Employment Act of 1967) ที่ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีอายุ 40-65 ปี ภายหลังได้แก่เป็น 40-70 ปี และในค.ศ. 1986 ได้ยกเลิกเพดานสูงสุดซึ่งเท่ากับห้ามกำหนดอายุเกษียณในทุกอาชีพ ยกเว้นอาชีพที่ต้องคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัย เช่น อาชีพนักบิน พนักงานดับเพลิง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีโครงการหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น โครงการช่วยเหลือชุมชนเรื่องงานผู้สูงอายุ (Senior Community Service Employment Program: SCSEP) โดยมุ่ง

ช่วยเหลือผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ให้มีรายได้ตามที่กำหนดให้ม้งานทำโดยได้รับเงินสนับสนุนและการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุชาวอเมริกัน (Older American Act: OAA) ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลและบริหารจัดการโดยกระทรวงแรงงาน (Department of Labor) นอกจากนี้ ยังมีการกำหนด Workforce Investment Act โดยมีวัตถุประสงค์ที่ช่วยเหลือแรงงานสูงอายุให้ม้งานทำโดยมีโครงการช่วยเหลือเรื่องการหางานให้เงินสนับสนุนฝึกอบรมแรงงานในการเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าในต่างประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ต่างก็มีแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยกันทั้งนั้น เพียงแต่รายละเอียดอาจแตกต่างกันไปบ้างตามบริบทของแต่ละประเทศ

สถานการณ์ผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้รายงานสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปในปี พ.ศ. 2503 - 2556 ต่อประชากรทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 3.30 แต่ในปี พ.ศ. 2556 สัดส่วนประชากรผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.71 ซึ่งสะท้อนให้เห็นแนวโน้มของประชากรผู้สูงอายุที่ได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนไป ทำให้มีผู้สูงอายุที่ยังคงต้องทำงานอยู่ ซึ่งจะทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะทางด้านแรงงาน (อนุสร อนุวงศ์, 2558) นอกจากนี้ การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นที่มาของปัญหาที่ทำให้ภาคธุรกิจเอกชน ต้องเผชิญภาวะการขาดแคลนแรงงานที่มีศักยภาพ เนื่องจากพนักงานที่วัยเกษียณมีจำนวนมาก และสถานประกอบการไม่สามารถหาหรือพัฒนาคนที่มีศักยภาพเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงต่อได้ทัน สถานประกอบการเอกชนหลายแห่งจึงได้หาทางออกโดยน่านโยบายการต่ออายุแรงงานเกษียณมาใช้กับสถานประกอบการ ขณะเดียวกันยังทำให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ ขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนทรัพยากรบุคคล (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2560)

สำหรับภาวะการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559) พบว่า ในปี พ.ศ. 2559 มีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานจำนวน 4.02 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.8 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 10.91 ล้านคน จำแนกเป็นเพศชาย 2.34 ล้านคน และเพศหญิง 1.68 ล้านคน ซึ่งส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือภาคกลางและภาคเหนือที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2559 ก็พบว่าจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีจาก 3.27 ล้านคน ในปีพ.ศ. 2555 เพิ่มขึ้นเป็น 4.02 ล้านคนในปี พ.ศ. 2559 และเมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับภาพรวม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

ทั้งนี้ หากวิเคราะห์โดยจำแนกผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (อายุ 60-69 ปี) กลุ่มผู้สูงอายุที่พอช่วยเหลือตัวเองได้ (อายุ 70-79 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือ (อายุ 80 ปีขึ้นไป) และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับรายได้ของผู้สูงอายุทั้ง 3 กลุ่มมีลักษณะที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีรายได้รวมสูงที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ารวมทั้งกลุ่มที่ไม่ได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มที่ประชากรสูงอายุมีสัดส่วนในการทำงานที่สูงมาก แต่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่ำที่สุด ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจ้างงานผู้สูงอายุที่ผ่านมา แม้จะมีสัดส่วนการทำงานมากกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรผู้สูงอายุทั้งหมด แต่รายได้หรือค่าตอบแทนยังต่ำและไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อการเลี้ยงชีพ หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจที่จัดทำโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) ที่พบว่าร้อยละ 44.1 ของผู้ทำงานในภาคเอกชนมีรายได้ไม่ค่อเพียงพอ และไม่เพียงพอ ร้อยละ 46.2 รายงานว่ามีเงินออมจากทุกแหล่งไม่พอใช้ยามเกษียณ และเมื่อไม่พอใช้ส่วนใหญ่ต้องการที่จะทำงานหลังเกษียณ

สำหรับปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุคือ ค่าจ้างแรงงาน และอัตราการทดแทนภายในใจของผู้สูงอายুরะหว่างการทำงานกับการพักผ่อน (สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556) ความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ไม่อยากเป็นภาระใคร และไม่มีทางเลือกหรือไม่มีเงินออม (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551) ต้องการหารายได้ สุขภาพแข็งแรงและยังมีแรงทำงานอยู่ และเหตุผลอื่น ๆ เช่น เป็นอาชีพที่มีอยู่เดิม และมีหนี้สิน (กุลล สุนทรธาดา, 2553) เช่นเดียวกันกับการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558) ที่พบว่าผู้ต้องการทำงานหลังครบกำหนดอายุการทำงานมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป เพราะยังมีภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายส่วนตัว การดูแลสุขภาพในครอบครัว และรายจ่ายด้านสุขภาพ โดยร้อยละ 42.8 ต้องการงานที่เดิมร้อยละ 21.4 ต้องการประกอบอาชีพอิสระ และร้อยละ 4.6 ต้องการทำที่ใหม่ โดยเป็นลูกจ้าง ในทำนองเดียวกัน สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ (2551) ได้ทำการศึกษาโครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ พบว่าหลังเกษียณผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานและเหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณแยกเป็นปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยตนเอง และรู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉย ๆ
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการหารายได้ และยังมีหนี้สินอยู่ ไม่มีเงินออมไว้ใช้เมื่อยามชรา รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ และไม่มีสิทธิได้รับรายได้อื่น ๆ
3. ปัจจัยด้านสังคม โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมไว้ และต้องการเงินไปทำบุญ

ในด้านอุปสงค์แรงงานผู้สูงอายุหรือความต้องการพนักงานผู้สูงอายุนั้น ชลียพร อมรวัฒนา และคณะ (2551) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ในโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ โดยวิเคราะห์ตลาดแรงงานควบคู่กับการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในวัยทำงานอายุ 15-49 ปี พบว่าเริ่มประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานประมาณ ปี พ.ศ. 2554 และจะค่อย ๆ ทวีความรุนแรงขึ้นจนถึงจุดที่ขาดแคลนแรงงานอย่างเต็มที่ประมาณ ปี พ.ศ. 2563 ภายใต้อสมมติฐานของระดับเทคโนโลยีการผลิตในปัจจุบัน ดังนั้น การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุจึงมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผลการสำรวจความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและความต้องการทำงานหลังอายุการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558) ใน 5 สาขา ได้แก่ การขนส่ง ค้าส่งค้าปลีก โรงแรมและภัตตาคาร สถานพยาบาล เกษตรกรรมและประมง 167 แห่ง พบว่า สาขาที่มีการจ้างงานหลังเกษียณมากที่สุด คือ โรงแรมและภัตตาคาร เกษตรกรรม และขนส่ง โดยร้อยละ 54.2 ไม่มีการกำหนดอายุการทำงาน ส่วนที่มีการกำหนดอายุการทำงาน ร้อยละ 54.1 ส่วนใหญ่กำหนดที่อายุ 56-60 ปี ร้อยละ 41.9 กำหนดในช่วง 50-55 ปี มีเพียงร้อยละ 4 ที่กำหนดไว้สูงกว่า 60 ปี ซึ่งที่กำหนดไว้สูงกว่า 60 ปี อยู่ในสาขาโรงแรมภัตตาคารและค้าส่งค้าปลีก สถานประกอบการที่มีการจ้างงานหลังวัยเกษียณมีสัดส่วนถึงร้อยละ 60.5 โดยสาขาโรงแรมภัตตาคาร การขนส่ง และเกษตรกรรมฯ มีสัดส่วนการจ้างมากที่สุด เหตุผลในการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นเพราะต้องการผู้มีประสบการณ์และคนถ่ายทอดความรู้ รองลงมาเพราะความไว้วางใจ และสุดท้ายเพราะขาดแคลนแรงงาน สำหรับการวางแผนเพื่อเตรียมการจ้างผู้สูงอายุนั้น ยังมีไม่มาก สถานประกอบการ ร้อยละ 60 เห็นด้วยต่อการขยายอายุการทำงานแบบมีเงื่อนไข แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีการวางแผนเพื่อเตรียมจ้างงานผู้สูงอายุ มีเพียงร้อยละ 31.1 ที่มีการวางแผนเตรียมการจ้างผู้สูงอายุ โดยสาขาโรงแรมฯ และขนส่ง มีสัดส่วนการเตรียมจ้างมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการวางแผนกำลังคนมากที่สุด รองลงมาเป็นการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม กำหนดเกณฑ์การจ้างงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ หากมีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน สถานประกอบการเห็นว่าเกณฑ์

ในการคัดเลือกที่สำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประสิทธิภาพทำงาน ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ลักษณะส่วนบุคคล และสุขภาพของผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ ในงานเสวนาเรื่อง แรงงานสูงวัย ลมหายใจของอนาคต ที่จัดขึ้นโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่ามีการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการไม่มากนัก ขณะที่สถานประกอบการก็ขาดแคลนแรงงานที่จะมาทดแทนกลุ่มผู้สูงอายุที่เกษียณอายุออกไป จึงเกิดความไม่สมดุลในระบบแรงงานที่อาจส่งผลไปถึงเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงควรมีการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย โดยอาจมีการปรับรูปแบบงานตามความเชี่ยวชาญ เช่น งานด้านอาหาร บัญชีหรืองานด้านบริการ และปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาการเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งสถานประกอบการควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ โดยมองว่าผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่มีคุณภาพอยู่ อีกทั้งผู้สูงอายุก็ต้องการทำงาน งานบางอย่างจำเป็นต้องใช้ความชำนาญจากประสบการณ์ โดยสถานประกอบการอาจปรับเปลี่ยนการเกษียณอายุเป็น 60 ปี รับสมัครผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน โดยมองถึงความสามารถ ประสิทธิภาพ และสุขภาพเป็นหลัก รวมถึงบุคลากรเก่าที่อยู่กับสถานประกอบการมานาน แต่ก็ต้องพิจารณาจากสุขภาพเป็นหลัก และการจ้างในลักษณะปีต่อปี อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะว่าภาครัฐก็ต้องสร้างแรงจูงใจด้วยการให้ประโยชน์ต่าง ๆ กับสถานประกอบการในกรณีที่มีการจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการต่าง ๆ จะได้ตั้งเป็นนโยบายในการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น เช่น มาตรการด้านภาษี เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการดีและเป็นการสร้างความสมดุลด้วย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559)

สำหรับการศึกษาของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551) พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ซึ่งเหตุผลที่สถานประกอบการไม่จ้างพนักงานผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุทำงานช้า ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานประกอบการใหม่ ๆ สถานประกอบการต้องรับผิดชอบปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุมักจะดื้อ ร้องลงมากคือ ไม่มีแผนที่จะรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน และไม่รับผู้สูงอายุ (อายุระหว่าง 50-60 ปี) ที่เกษียณจากสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มาสมัครงาน เหตุผลที่ไม่สามารถรับผู้เกษียณเข้าทำงานเพราะ ไม่มีนโยบายเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบของสถานประกอบการ นอกจากนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้กำลังกายที่เข้มแข็ง เป็นงานที่ต้องการผู้ที่มีสายตาดี เป็นงานที่ต้องการผู้ที่ไม่มีปัญหาเรื่องการฟัง และเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง

เมื่อทำการเปรียบเทียบผลการประมาณการกำลังแรงงานผู้สูงอายุและความต้องการจ้างพนักงานผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2552 ถึงพ.ศ. 2562 พบว่ากำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าความต้องการจ้างพนักงานผู้สูงอายุ (นนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย, 2552) นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคสำคัญที่กีดกันไม่ให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่ออย่างมีอยู่มาก โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ และแนวความคิดเชิงลบที่สังคมยังมีต่อผู้สูงอายุ รวมถึงในบางกรณีผู้สูงอายุเองก็ไม่ต้องการทำงานต่อ ดังที่ สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ (2551) สรุปแยกเป็นปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ต้องการพักผ่อน อายุมาก มีปัญหาสุขภาพ เปื่อที่ต้องทำงาน ต้องการไปปฏิบัติธรรม และไม่มีเงินลงทุนทำงานอิสระ
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ และมีสิทธิได้รับเงินอื่น ๆ
3. ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ต้องการใช้ชีวิตกับครอบครัว ต้องการดูแลครอบครัวหรือคู่สมรส ลูกหลานให้หยุดทำงาน หยุดทำงานตามกติกาของสังคม ต้องการมีเวลาให้กับเพื่อน และต้องการไปทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม
4. ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีปัญหาการเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ การออกกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันกับผู้ที่ยังไม่เกษียณ และเวลาทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น

ดังนั้น การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจึงควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง และยังมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ยาวนานยิ่งขึ้น โดยสังคมจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้ทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับนนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย (2552) ที่ได้สนับสนุนว่าควรให้ผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีความต้องการทำงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐ นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อ

การจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคตที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วย

จากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558) มีข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน ดังนี้

1. การใช้มาตรการจูงใจ สร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุขยายเวลาการทำงาน เช่น สร้างงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม เพิ่มการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ด้านสถานประกอบการเพื่อจูงใจให้เกิดการจ้างงาน เช่น การสร้างความตระหนักของผลกระทบจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การกำหนดงานเฉพาะที่ผู้สูงอายุจะได้รับการพิจารณาพิเศษ การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ

2. การลดอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการสร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน การเดินทาง และใช้ชีวิตให้เหมาะสมซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุออกมาทำงานและใช้ชีวิตในสังคมมากยิ่งขึ้น

3. มาตรการสนับสนุน โดยการปรับปรุงกฎหมายการไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานผู้สูงอายุ การสร้างระบบคัดกรองและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน การพัฒนาระบบประเมิน และการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสมรรถนะ การให้มีศูนย์บริการการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ

4. การสร้างระบบการเงินการคลังมหภาค เพื่อพัฒนาระบบบำนาญบำนาญและการออมให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการขยายอายุการทำงาน รวมทั้งมีกลไกในการจัดการ การพิจารณา นโยบายและมาตรการที่ครอบคลุมบำนาญบำนาญทุกกลุ่มเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

5. การเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพตลอดช่วงชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยสูงอายุ เพื่อให้คนรุ่นใหม่พร้อมที่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและมีสุขภาพแข็งแรง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศต่อไป ตลอดจนการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เพื่อสร้างความตระหนักถึงการเข้าสู่สังคมสูงวัยและผลกระทบในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สังคมเกิดความพร้อมในทุกมิติทั้งผู้ประกอบการ ตัวบุคคล/แรงงาน ครอบครัวและสถาบันต่าง ๆ

สำหรับในการศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ พบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานกับสถานประกอบการ ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน จึงต้องการตอบแทนความจงรักภักดีของพนักงานด้วยการมีนโยบายที่จะจ้างงานพนักงาน แต่ก็ยืดหยุ่นตามความต้องการของพนักงาน ในมุมมองกลับกันพนักงานส่วนใหญ่ต่าง

คาดหวังว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะได้รับการคัดเลือกจากสถานประกอบการให้ทำงานต่อ การจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการหรือความไม่พร้อมที่จะเกษียณอายุของพนักงาน โดยจะจัดหางานที่เหมาะสม ด้วยการไม่ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร หรือใช้แรงงาน นอกจากนี้การจ้างงานยังยึดหยุ่นกับความต้องการของพนักงาน เช่น บางกรณีพนักงานมาทำงาน 3 วัน เป็นต้น การจ้างงานจะมีทั้งการจ้างโดยสถานประกอบการ และผู้บริหารเป็นผู้จ้างด้วยเงินส่วนตัว ทั้งนี้ การจ้างพนักงานผู้สูงอายุทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความสุขได้ดูแลสมาชิกซึ่งเหมือนกับเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อสถานประกอบการ และลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการจะกังวลว่า ในระยะยาวการจ้างงานผู้สูงอายุจะเป็นภาระต่อสถานประกอบการ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนชีวิตของพนักงานมากขึ้น โดยเฉพาะการวางแผนด้านการเงินและด้านสุขภาพ (ธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว, 2559)

นอกจากนี้ผลการวิจัยของพรรัตน์ แสงหาญ (2558) พบว่าการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนควรเป็นการจ้างงานในกรณีของความสมัครใจกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงอายุในลักษณะของการจับคู่งาน (Job Matching) เป็นกรณี ๆ ไป มิใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน เพราะไม่ใช่ว่าผู้สูงอายุทุกคนประสงค์ที่จะทำงานต่อ ในขณะที่สถานประกอบการเองก็ไม่สามารถรับต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดจากอัตราค่าจ้างในระดับสูงของผู้สูงอายุได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556, อ้างถึงในพรรัตน์ แสงหาญ, 2558) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะของการส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่พึงประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงอายุและหลักความสมัครใจเป็นหลัก เช่นเดียวกับ อีคอนนิวส์ (2558) ที่ได้เสนอการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุโดยการยืดหลักยืดหยุ่นและสมัครใจ สถานประกอบการและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นการจ้างงานตามสมัครใจของผู้สูงอายุ การจ้างงานควรมีลักษณะยืดหยุ่นทั้งในเรื่องเวลาทำงาน รูปแบบการทำงาน การจ้าง และเงินเดือน โดยไม่จำเป็นต้องทำงานในตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ รัฐควรสนับสนุนและพัฒนาระบบคัดกรองผู้สูงอายุซึ่งจะทำให้สถานประกอบการสามารถคัดกรองผู้สูงอายุที่ยังทำงานต่อได้ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง การจัดให้มีการประเมินความสามารถผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน ตลอดจนการให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่สังคมเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ ผลกระทบและความจำเป็นของการส่งเสริมให้เกิดการทำงานของผู้สูงอายุ รวมทั้งการใช้มาตรการทางการคลังจูงใจให้เกิดการจ้างผู้สูงอายุในสถานประกอบการ และพัฒนาและอบรมเสริมทักษะให้กับแรงงานก่อนสูงวัยและแรงงานผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงาน ได้พัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติประกันสังคม เพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการขยายอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 60 ปีในระยะแรก การคุ้มครองการทำงาน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมไปถึงได้มีการเปิดศูนย์หางานให้ผู้พิการและผู้สูงอายุในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานสังกัดทั่วประเทศ (กระทรวงแรงงาน, 2559) นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2557) ได้จัดทำมาตรการ/แนวทางส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยมีมาตรการที่สำคัญ ดังนี้

1. มาตรการระยะสั้น

1.1 การจูงใจในการจ้างงาน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการ ดำเนินงานด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์การจ้างงานผู้สูงอายุ และการมอบรางวัลด้านการจ้างงานผู้สูงอายุดีเด่น

1.2 การสนับสนุนช่วยเหลือโดยภาครัฐ โดยจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเพื่อให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาในการหางานหรือการสมัครงาน และจัดระบบการลงทะเบียนผู้สูงอายุและศูนย์ข้อมูลของนายจ้างทั่วประเทศเพื่อรองรับความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่กำลังหางาน

1.3 การฝึกอบรมและการเรียนรู้ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะฝีมือ เช่น การใช้เครื่องมือที่ทันสมัยและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. มาตรการระยะกลาง ได้แก่ การประสานงานสร้างความเข้าใจ และความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงผู้สูงอายุต้องมีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน

2.1 ศึกษาวิจัยการจ้างงานผู้สูงอายุ การศึกษาการจ้างงานแบบยืดหยุ่นเช่น การทำงานบางช่วงเวลา (part-time) การจ้างเหมาตามฤดูกาล เป็นต้น

2.2 การปรับปรุงแผนการจ้างงาน โดยปรับแผนการรับพนักงานใหม่ การกำหนดให้มีการจ้างงานแบบต่อเนื่องหรือเปิดรับสมัครงานโดยไม่ต้องระบุอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีสิทธิสมัครงานได้ตามประสงค์

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุและคนพิการ

3. มาตรการระยะยาว ได้แก่ มาตรการด้านกฎหมาย

3.1 ศึกษาความเป็นไปได้ในการลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการที่มีการจ้างพนักงานผู้สูงอายุ

3.2 ศึกษาการกำหนดอัตราภาษีใหม่ให้กับแรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปและยังคงทำงานอยู่ ได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ

3.3 การขยายเกณฑ์อายุเกษียณผู้สูงอายุภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ จาก 60 ปี เป็น 62-65 ปี

3.4 ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 ให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับสถานการณ์

3.5 ออกกฎหมาย (Anti-Age Discrimination) ให้เป็นกฎหมายกลางไม่ให้เลือกปฏิบัติกับผู้สูงอายุ ได้แก่ การห้ามใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการจ้างงาน การศึกษาและการเข้ารับการฝึกอบรม สนับสนุนให้สังคมยอมรับว่าทุกคนในสังคมมีสิทธิเท่าเทียมกัน เป็นต้น

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ได้เสนอแนวทางและมาตรการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. การจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ จำเป็นต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกเนื่องจากเป็นข้อมูลสำคัญต่อการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การดำเนินงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุนี้ ภาครัฐควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

2. การทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุ เป็นมาตรการลำดับที่สองที่ต้องดำเนินการเนื่องจากปัจจุบันประชากรไทยมีค่าอายุขัยเฉลี่ยที่ยาวนานขึ้น

3. การกำหนดลักษณะประเภทของงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นมาตรการที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการทำงานน้อยกว่าแรงงานปกติ ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย ประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 50 เป็นผู้ที่มีประสพปัญหาโรคเรื้อรัง หรือโรคประจำตัว และโดยเฉลี่ยร้อยละ 63 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ดังนั้น ภาครัฐจำเป็นต้องกำหนดลักษณะประเภทของงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม

4. การเพิ่มโอกาสในการทำงานแก่ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน โดยการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ เป็นการทำงานนอกระบบที่มีหลากหลายรูปแบบ อีกทั้งผู้สูงอายุมีความพร้อมที่แตกต่างกันต่อการทำงาน

5. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการต่าง ๆ

5.1 มาตรการด้านสุขภาพ การกำหนดมาตรการในการดูแลสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ ความพร้อมด้านสุขภาพนับเป็นส่วนสำคัญต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

5.2 มาตรการด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและสร้างความปลอดภัยในที่ทำงาน เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุอาจประสบอุบัติเหตุได้ง่ายในขณะทำงาน

5.3 มาตรการด้านการให้บริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสคงอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งบริการดังกล่าว ได้แก่

5.3.1 การบริการด้านการคมนาคม ภาครัฐควรดำเนินการจัดบริการการคมนาคมที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้การเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุมีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

5.3.2 การสนับสนุนทางการเงิน ภาครัฐอาจพิจารณาจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้สูงอายุเพื่อเป็นแหล่งทุนในการประกอบธุรกิจ

5.3.3 การสนับสนุนทางการตลาด ภาครัฐควรดำเนินการมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงพาณิชย์ สนับสนุนช่องทางการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ที่ผู้สูงอายุได้ผลิตขึ้นซึ่งมาตรการที่ใช้อาจมีหลากหลายรูปแบบ อาทิ การพัฒนาเว็บไซต์ สำหรับการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ การจัดการงานแสดงสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ เป็นต้น

6. การจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคม เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดที่ทำหน้าที่หรือรับผิดชอบดำเนินการด้านผู้สูงอายุ การจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมนี้ควรมีลักษณะเป็นศูนย์บริการครบวงจรเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ซึ่งให้ทั้งบริการและความช่วยเหลือครอบคลุมทุกด้านสำหรับประชากรผู้สูงอายุ เช่น

6.1 ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ โดยให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานที่รองรับผู้สูงอายุ การเตรียมตัวเพื่อการทำงาน การให้การอบรม การเสนอแนะแนวทางการเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง รวมทั้งการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการทำงาน

6.2 ด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยให้ปรึกษาด้านสุขภาพ การตรวจรักษาเบื้องต้น การแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมของสุขภาพต่อการทำงาน

6.3 ด้านการกระตุ้นการรับรู้สิทธิประโยชน์และบริการสำหรับผู้สูงอายุ โดยการติดตามดูแลการให้บริการ การส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการรับรู้และรับทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ

7. การปรับเปลี่ยนทัศนคติการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ภาครัฐจำเป็นต้องมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนายจ้าง และเพื่อส่งเสริมไม่ให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุจะทำให้สถานประกอบการมีต้นทุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับแรงงานเพิ่ม

สูงขึ้น ซึ่งมาตรการดังกล่าวควรจะครอบคลุมขั้นตอนการพิจารณาจ้างงานทั้งหมด ดังนี้

7.1 ขั้นตอนการสรรหา การโฆษณาประกาศรับสมัครงานควรห้ามจำกัดอายุของผู้สมัคร

7.2 ขั้นตอนการคัดเลือก การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ

7.3 ขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งต้องเปิดโอกาสให้กับลูกจ้างทุกคนโดยไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวข้องกับอายุ

7.4 ขั้นตอนการเลิกจ้าง การเลิกจ้างควรคำนึงถึงประเภทของงานและความต้องการของสถานประกอบการมากกว่าอายุของบุคคลากร โดยเฉพาะกรณีที่ต้องการเลิกจ้างผู้สูงอายุ

8. การสร้างแรงจูงใจ การสร้างมาตรการเพื่อจูงใจให้ประชากรผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานต่อไป เป็นมาตรการที่ต้องกระทำควบคู่กับการสร้างมาตรการเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนสนับสนุนให้มีการจ้างงานประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งรูปแบบการสร้างแรงจูงใจอาจเป็นไปในลักษณะ ดังนี้

8.1 มาตรการสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้สูงอายุ ผลประโยชน์ทางการเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในการตัดสินใจที่จะทำงานต่อไป ซึ่งผลประโยชน์ทางการเงินนี้สามารถกำหนดได้ในหลายแนวทาง เช่น การยกเว้นภาษีเงินได้จากผลตอบแทนที่แรงงานผู้สูงอายุได้รับจากการทำงาน การยกเว้นเบี้ยประกันสังคมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ

8.2 มาตรการสร้างแรงจูงใจสำหรับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ผลประโยชน์ทางการเงินที่ให้สำหรับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่มีการจ้างงานประชากรผู้สูงอายุ

9. การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ

9.1 มาตรการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ มีความสำคัญ เนื่องด้วยในปัจจุบันผู้สูงอายุมีโอกาสเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ น้อยกว่าแรงงานในวัยอื่น ๆ อีกทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุอาจไม่ได้ลดหย่อนไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น การส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีพจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสฟื้นฟูและพัฒนาทักษะที่มีอยู่ควบคู่กับการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

9.2 มาตรการให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้สูงอายุสำหรับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาจกระทำได้โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10. การส่งเสริมการมีงานทำแบบมีส่วนร่วม เป็นมาตรการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนและส่วนปกครองท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทต่อการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่หรือมากกว่าร้อยละ 60 อาศัยอยู่นอกเขตเมือง

11. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นอีกมาตรการที่สำคัญ แต่อาจต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ เนื่องจากปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานใน 2 กลุ่มคือ แรงงานเด็ก และแรงงานหญิง ขณะที่แรงงานกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งมีข้อจำกัดในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว ยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดการคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้างงานเป็นเฉพาะ ดังนั้น การกำหนดมาตรการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุ ภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการให้แก่แรงงานผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน

12. จุดเน้นของมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุเฉพาะกลุ่ม การเสนอแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุข้างต้นเป็นมาตรการที่ใช้ได้กับผู้สูงอายุในทุกกลุ่ม แต่หากพิจารณาผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ กลุ่มผู้สูงอายุที่พอช่วยเหลือตนเองได้ และกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือนั้น จะพบว่าความพร้อมต่อการทำงานของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ดังนั้น

12.1 แนวทางและมาตรการสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มที่มีศักยภาพ ควรมีจุดเน้นที่การทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุ ควบคู่ไปกับการกำหนดลักษณะประเภทของงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม

12.2 แนวทางและมาตรการสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มที่พอช่วยเหลือตนเองได้ ควรมีจุดเน้นที่การเพิ่มโอกาสในการทำงานแก่ผู้สูงอายุ และการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและการให้บริการต่าง ๆ ที่เอื้อให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้สามารถทำงานได้ดีขึ้น

12.3 แนวทางและมาตรการสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือ ควรมีจุดเน้นที่การส่งเสริมการมีงานทำแบบมีส่วนร่วมที่ให้ชุมชนและส่วนปกครองท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทต่อการสนับสนุนการจ้างงาน

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุที่ใช้คุ้มครองโดยตรงนั้นยังอยู่ระหว่างดำเนินการ มีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. ... ซึ่งวุฒิสภา (2558) ได้จัดทำบทบัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองเพื่อเสริมสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่มีอยู่เดิมตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และตามระเบียบว่าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ ยังอยู่ระหว่างการทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็น

จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ก่อนเสนอรัฐบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ต่อไป โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 บริบูรณ์ขึ้นไป หรือบุคคลที่ครบกำหนดเกษียณอายุการทำงานตามที่หน่วยงานกำหนด

พนักงานผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุซึ่งผ่านการประเมินสมรรถนะแล้วและตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง

เกษียณอายุ หมายความว่า พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งออกจากการงานเนื่องจากมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป หรือบุคคลที่ครบกำหนดเกษียณอายุตามที่หน่วยงานกำหนด

พนักงานผู้สูงอายุสามารถเรียกร้อง สิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่พนักงานผู้สูงอายุพึงได้ตามกฎหมายอื่น ให้นายจ้างทุกสถานประกอบการ จัดให้มีคณะกรรมการประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุจำนวนตามความจำเป็นและเหมาะสม และจัดให้มีระบบการประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุเพื่อการทำงาน กรณีผู้ที่เข้าสู่วัยใกล้เกษียณอายุและมีความประสงค์จะทำงานต่อไป ต้องได้รับการประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุเพื่อการทำงานก่อน โดยให้ยื่นคำร้องแจ้งความจำนงค์ต่อคณะกรรมการประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุ ล่วงหน้าอย่างน้อย 90 วันก่อนวันเกษียณอายุตามที่หน่วยงานกำหนด ดำเนินการพิจารณาและแจ้งผลการประเมินให้ผู้ร้องทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง กรณีที่ผู้ร้องไม่พอใจต่อผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน 50 วันนับตั้งแต่วันที่ทราบผล ให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาอุทธรณ์และมีคำสั่งภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของพนักงานตรวจแรงงานให้ถือเป็นที่สุด เมื่อผู้สูงอายุรายใดผ่านการประเมินสมรรถนะผู้สูงอายุเพื่อการทำงานแล้ว ต้องสิ้นสภาพการเป็นพนักงานตามกำหนดการเกษียณอายุจากการทำงานที่หน่วยงานกำหนด และสถานประกอบการต้องจัดให้พนักงานผู้สูงอายุเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ตามหลักเกณฑ์ของสัญญาจ้างหรือสภาพการจ้างงานของพนักงานผู้สูงอายุ

สภาพการจ้าง สัญญาจ้าง และสภาพการทำงาน of พนักงานผู้สูงอายุ จะกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานสูงอายุแตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นกฎกระทรวง ให้นายจ้างกำหนดวันทำงานปกติ เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของพนักงานผู้สูงอายุ ได้ไม่เกินจำนวนวันและเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนด ห้ามมิให้พนักงานผู้สูงอายุทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย กรณีที่สถานประกอบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานผู้สูงอายุอย่างหนึ่งอย่างใด พนักงานผู้สูงอายุมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่

ที่ทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ ทั้งนี้ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือปฏิบัติหน้าที่ให้พนักงานผู้สูงอายุเสียสิทธิประโยชน์มิโทษ

อย่างไรก็ดี แม้ว่าพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. ... จะยังไม่ได้ประกาศใช้ แต่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2557) ในฐานะหน่วยงานของภาครัฐ ได้ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้บุคคลซึ่งอายุเกิน 60 ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย ได้รับการคุ้มครองการส่งเสริมสนับสนุนในการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพที่เหมาะสม และประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2547 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ และฝึกอาชีพที่เหมาะสม เพื่อเป็นการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าและมีศักยภาพในสังคม

งานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) (2560) จัดทำร่างโครงการนำร่องเครือข่ายพัฒนารูปแบบการขยายอายุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นโครงการนำร่องต้นแบบในการขยายอายุการทำงานผู้สูงอายุในระบบจากอายุ 55 ถึง 60 ปี หรือมากกว่านั้น โดยการให้คำปรึกษาสถานประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ การวิเคราะห์ถอดบทเรียนปัจจัยเกื้อหนุน ปัญหาอุปสรรค ในประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1. รูปแบบการจ้างงานใหม่ (Re-Employment) ของแรงงานสูงวัยกลุ่มอายุ 55 ปี และ 60 ปี ที่เหมาะสม อาทิเช่น การจ้างในตำแหน่งงานเดิม/ใหม่ และเงินเดือนเดิม/ใหม่ การจ้างงานแบบยืดหยุ่นโดยใช้กลยุทธ์ Work - Life - Strategies เช่น การทำงานบางเวลา – การปรับลดค่าจ้างตามเงื่อนไขของประสิทธิภาพการทำงาน 2. ผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านประกันสังคมและอื่น ๆ 3. รูปแบบการประเมินด้านสุขภาพ 4. การปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานหรืออาชีวอนามัยแรงงานสูงวัยที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ 5. ปัจจัยด้านสถานประกอบการและแรงงานผู้สูงอายุ ผลการศึกษาระบุว่าการตัดสินใจจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่อไปนั้นควรเป็นการตกลงร่วมกัน เพราะการตัดสินใจนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่วัดได้จากการทำงาน แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญด้านอื่นที่วัดไม่ได้ ดังนั้น ผลจากการศึกษาจึงชี้ว่าการที่จะสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานต่อไปได้นั้น ภาครัฐควรสร้างแรงจูงใจแก่สถานประกอบการ มีมาตรการช่วยเหลือแรงงานสร้างเสริมสุขภาพที่ดีตั้งแต่อายุน้อย ควรพัฒนาระบบการศึกษาที่มุ่งให้ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานอาชีพ ผู้สูงอายุจำนวนมากที่ไม่มีบุตรหลานเป็นที่พึ่ง และยังไม่มียกเงินออมเพียงพอ จึงต้องการงานเพื่อหารายได้ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ

นอกจากจะสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาศักยภาพ ที่สำคัญคือจะช่วยเพิ่มช่วงเวลาการออมและลดช่วงเวลาการเป็นภาระต่อรัฐและประชากรในวัยทำงาน

แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) ได้ศึกษาโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย เป็นการศึกษาด้วยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานสูงวัยโดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการจำนวน 4 แห่ง ที่เป็นต้นแบบที่มีการดำเนินโครงการการจ้างงานแรงงานสูงวัยอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้สถานประกอบการทั้ง 4 แห่งประกอบด้วย โรงเส้นหมี่ขอเฮง บริษัทโตชิบา ประเทศไทย จำกัด บริษัทแพรรด้า จิวเวอรี จำกัด และบริษัท Home Pro เป็นต้นแบบที่ดีในการจ้างงานสูงวัยในแต่ละรูปแบบและในแต่ละอุตสาหกรรม กล่าวคือสถานประกอบการต้นแบบมีความหลากหลายทั้งอุตสาหกรรมการผลิต การให้บริการ ทั้งขนาดใหญ่และเล็ก และมีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน 4 รูปแบบ คือ การขยายการเกษียณอายุการทำงาน (กรณีโรงเส้นหมี่ขอเฮง) การให้แรงงานเกษียณและจ้างกลับเข้ามาใหม่ (กรณีบริษัทโตชิบา ประเทศไทย) การจ้างงานใหม่ (บริษัท Home Pro) และการใช้ระบบการจ้างงานหลายรูปแบบและยืดหยุ่น (บริษัทแพรรด้า จิวเวอรี จำกัด) ซึ่งต่างมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันไป ทำให้การพิจารณาถอดแบบมีทางเลือกที่หลากหลายในการขยายโอกาสการทำงานของแรงงานสูงวัย ในการศึกษาจากการถอดบทเรียนและจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งเสริมหรือปัจจัยที่ขัดขวางการจ้างงานสูงวัยของแต่ละสถานประกอบการอาจมีความแตกต่างกัน โดยในด้านของสถานประกอบการอาจขึ้นกับประเภทของอุตสาหกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรและความสามารถในการหาแรงงานมาทดแทนของสถานประกอบการในตำแหน่งงานเฉพาะและศักยภาพทางการเงินของสถานประกอบการ ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ศักยภาพทางด้านร่างกาย ปัจจัยทางการเงิน และทัศนคติของครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงานของแรงงานสูงวัย

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการถอดบทเรียนจากการสัมภาษณ์องค์กร 2 องค์กร คือ บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท เจเอส อุตสาหกรรม จำกัด โดยทั้ง 2 องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขต้นแบบสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดจากการตกลงร่วมกัน ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุคือ ผู้นำต้องให้

ความสำคัญต่อพนักงาน ต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทัศนคติหรือมองว่าพนักงานเป็นผู้มีพระคุณ สำหรับพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้ขยายการจ้างงาน ทั้งนี้เพราะยังเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ ต้องการสังคม เงินและการยอมรับ การจ้างส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการหรือความไม่พร้อมที่จะเกษียณโดยจะจัดหางานที่เหมาะสม ไม่ให้ทำงานที่เกี่ยวกับเครื่องจักร หรือใช้แรงงาน เป็นต้น การจ้างงานจะมีทั้งการจ้างโดยสถานประกอบการ และผู้บริหารเป็นคนจ้างด้วยเงินส่วนตัว สถานประกอบการมีความกังวลว่าจะเป็นภาระด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้มีการวางแผนชีวิตมากขึ้น ทั้งด้านการเงินและด้านสุขภาพ การจ้างพนักงานสูงอายุทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความสุขที่ได้ดูแลสมาชิกซึ่งเหมือนกับเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัว รวมถึงช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention) อย่างไรก็ตาม มีปัญหาในการจ้างหลายประการ โดยปัญหาหลักได้แก่ ทัศนคติการจัดหาตำแหน่งงานที่เพียงพอกับผู้สูงอายุ และความกังวลว่าจะเป็นภาระ ซึ่งต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐหลายประการ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอาชีพและการอบรมเตรียมตัวเกษียณอายุ เป็นต้น

พรรัตน์ แสงหาญ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ในอุตสาหกรรมยานยนต์: การวิจัยแบบผสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและยืนยันโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม ด้วยกลยุทธ์การสำรวจเป็นลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพัฒนาเครื่องมือ โดยเริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีทฤษฎีฐานรากเพื่อสร้างโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 32 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันโมเดลด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อโมเดลที่สร้างขึ้นจากผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุจำนวน 308 คน ผลการวิจัยพบว่าโมเดลการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยที่ประกอบด้วยแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุและปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีทุกด้าน สำหรับแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุพบว่าควรพิจารณาจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประสิทธิภาพ ความสนใจที่จะทำงานต่อ ความรู้ความสามารถและสุขภาพที่แข็งแรง ควรสรรหาจากภายในองค์กรและ

คัดเลือกจากผลงานในอดีตเป็นลำดับแรก ส่วนระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกัน ในด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเตรียมการด้านอาชีวอนามัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จัดทำโครงการนำร่อง การจ้างงานผู้สูงอายุ และจัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุคือ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจูงใจจากภาครัฐให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การรณรงค์เพื่อสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ความประสพความสำเร็จในการทำงานต่อของผู้สูงอายุ และการบัญญัติเป็นกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ

พรรัตน์ แสงหาญ และอภิญญา อิงอาจ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องอาชีวอนามัยเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการด้านอาชีวอนามัยของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ และการพัฒนารูปแบบอาชีวอนามัยสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม ผลการวิจัยพบว่าความต้องการด้านอาชีวอนามัยของพนักงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์จำแนกได้ 4 ด้านคือ 1.การส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจพนักงานผู้สูงอายุ 2.การป้องกันและคุ้มครองพนักงานผู้สูงอายุ 3.การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับความสามารถของร่างกายและจิตใจของพนักงานผู้สูงอายุและ 4.การปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ จากการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ในภาคตะวันออกพบว่า ในภาพรวมสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ในภาคตะวันออกมีการดำเนินงานอาชีวอนามัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายด้าน พบว่ามีการดำเนินงานด้านการป้องกันอันตรายและการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ และการส่งเสริมสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ ตามลำดับ ส่วนการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ปรากฏว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ดังนั้น จึงเสนอแนะรูปแบบอาชีวอนามัยสำหรับ

การจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้มีการดำเนินการอาชีวอนามัยทั้ง 4 ด้านตามผลการวิจัย โดยเน้นที่ด้านการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุเป็นลำดับแรก

จรรยา วงษ์พรหม และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องกลไกการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบมีวัตถุประสงค์ เพื่อถอดบทเรียนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ชุมชน และ/หรือภาคส่วนต่าง ๆ ในการส่งเสริมการทำงานผ่านกลุ่มอาชีพ/กิจการผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ และเพื่อทราบปัจจัยการส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพ/กิจการผู้สูงอายุประสบผลสำเร็จในการเพิ่มรายได้จากการทำงานและมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานเชิงเศรษฐกิจ เพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นกลไก มาตรการและทางเลือกนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของผู้สูงอายุ พบว่าลักษณะผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ศึกษาเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานมาต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีอายุมากกว่า 60 ปี ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานโดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิม เป็นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับถ่ายทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น มีส่วนน้อยที่เริ่มทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพน้อยมาก โดยงานที่ทำส่วนใหญ่ไม่เน้นการแข่งขัน หรือการขยายงานที่เกินความสามารถ แต่เน้นรายได้พอเลี้ยงตัวเองและแบ่งเบาภาระช่วยครอบครัว และผู้สูงอายุในเมือง มีความจำเป็นในการทำงานเพื่อหารายได้มากกว่าผู้สูงอายุในชนบท ลักษณะงานที่เป็นอาชีพของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบในทุกพื้นที่ทั้งที่อยู่ในกลุ่มและทำอาชีพอิสระแบบปัจเจก ส่วนใหญ่มีอิสระในการทำงาน คือ สามารถกำหนดประเภทของงานและช่วงเวลาทำงานได้ มีระยะเวลาในการทำงานทำทุกวัน แต่ไม่ได้ทำทั้งวันตลอดจนใช้ชุดประสบการณ์ ทักษะ ที่สะสมอยู่ในตัวผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพเพื่อหารายได้

ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรม ขยายส่ง ขยายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานออกจากการทำงานก่อนเวลาที่สมควร ปัจจัยด้านนายจ้าง ลูกจ้าง และนโยบายของรัฐ ที่ส่งผลต่อการออกจากการทำงานของลูกจ้างก่อนเวลา ผลการศึกษาจากการสำรวจสถานประกอบการและพนักงานของสถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงไม่ได้มีการจัดการสภาพการทำงานให้กับผู้สูงอายุอย่างมีความแตกต่างจากแรงงานในวัยหนุ่มสาว ซึ่งในด้าน

หนึ่งอาจเป็นข้อดีที่ไม่แสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ในมุมมองด้านการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในอนาคตที่จะมีการขยายอายุการทำงานนั้น สถานประกอบการอาจยังดำเนินการในส่วนนี้ที่น้อยเกินไป การจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการตัวอย่างในระดับปฏิบัติการยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก และในขณะเดียวกันการขาดแคลนแรงงานแม้ว่าเป็นช่องทางที่ดีในการสนับสนุนประเด็นของการจ้างแรงงานสูงอายุต่อ แต่ในทางปฏิบัติสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ได้ใช้แรงงานสูงอายุเพื่อแก้ปัญหา แต่เลือกการบริหารจัดการด้วยวิธีอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างของแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้มีการวางแผนที่เกี่ยวกับการเกษียณ การทำงานต่อ หรือการออกจากงาน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ ในกรณีที่คาดว่าจะเกษียณ แรงงานจะเลือกการทำงานนอกระบบมากกว่าที่จะอยู่ในลักษณะในระบบเหมือนเดิม รวมถึงการที่แรงงานไม่ทำงานใด ๆ ต่อเลย ประเด็นด้านสุขภาพยังคงเป็นประเด็นที่สำคัญของการตัดสินใจของแรงงานในการที่จะทำงานต่อหรือไม่ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวก็ยังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงาน

กุศล สุนทรธาดา และสุริยาพร จันทร์เจริญ (2557) จัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาโจทย์ของการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ทิศทางของยุทธศาสตร์ และกลไกในการขับเคลื่อนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ที่ชัดเจน โดยการสังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และการดำเนินการด้านการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุทั้งในประเทศและต่างประเทศ และทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่าโจทย์ของการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรครอบคลุมประเด็นการส่งเสริมการจ้างงานในระบบทั้งภาครัฐและเอกชน และการขยายโอกาสด้านอาชีพของผู้สูงอายุนอกระบบที่ต้องการทำงาน สำหรับทิศทางของยุทธศาสตร์ และกลไกในการขับเคลื่อนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุประกอบด้วย ยุทธศาสตร์สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการในระยะสั้น 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ 1 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบภาครัฐ ซึ่งมีสำนักงานข้าราชการพลเรือนเป็นกลไกดำเนินการหลัก ยุทธศาสตร์ 2 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบภาคเอกชนโดยการนำร่องการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในสถานประกอบ โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นกลไกหลัก ยุทธศาสตร์ 3 การส่งเสริมการจ้างงานและการ

ประกอบอาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ โดยมีกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์และภาคเอกชน เป็นกลไกหลัก สำหรับยุทธศาสตร์ระยะยาว ได้แก่ ยุทธศาสตร์ 4 การปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และ ยุทธศาสตร์ 5 พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านการจ้างงานและติดตามประเมินผล ส่วนมาตรการต่าง ๆ มีหลายมาตรการในแต่ละยุทธศาสตร์

ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของผู้สูงอายุกรณีศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่าเป็นการสังเคราะห์ความรู้จากการศึกษาในอดีตทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยการศึกษาใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การถอดแบบกรณีศึกษา และการจัดสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อหามาตรการในการเสริมสร้างการจ้างแรงงานสูงอายุในภาคการผลิตที่เหมาะสม ผลการศึกษาเชิงนโยบายพบว่า จากสถานการณ์การขาดแคลนแรงงาน มาตรการต่าง ๆ อาจไม่จำเป็น เนื่องจากสถานประกอบการมีการจ้างแรงงานสูงอายุอาจเป็นวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหา นี้ ดังนั้น การปล่อยให้เป็นไปตามกลไกตลาดอาจมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มาตรการที่จะนำมาใช้ จึงไม่ควรเป็นมาตรการในเชิงบังคับ แต่การมีมาตรการในลักษณะของการส่งเสริมตามความสมัครใจ เป็นแรงเสริมช่วยให้กลไกต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างดีขึ้น แนวทางการดำเนินการที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องเป็นหน้าที่ของภาครัฐคือ การปรับทัศนคติของสังคมที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ว่าเป็นการทำงานที่มีศักดิ์ศรี บุตรหลานควรให้การส่งเสริม และสามารถสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจของครัวเรือนและประเทศ อย่างไรก็ตามการทำงานของแรงงานสูงอายุควรต้องขึ้นกับศักยภาพด้านร่างกายความสามารถของแรงงานสูงอายุ เป็นสำคัญ ในขณะที่สถานประกอบการอาจต้องมีการคำนึงถึงความสามารถทางการเงินการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร

กองวิจัยตลาดแรงงาน (2556) ได้ศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ 3. เพื่อศึกษาบทบาทและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบทบาท และความพร้อมในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 รูปแบบ ประกอบด้วย องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1,748 แห่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่าประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับบทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ กล่าวคือ บทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับประเภทขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ เช่น มีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุได้หลายกิจกรรมมากกว่าเทศบาล จำนวนบุคลากร อายุเฉลี่ยของบุคลากร ประเภทและอายุเฉลี่ยของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ แต่จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนบุคลากรมากมีความพร้อมมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนบุคลากรน้อย

วรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ (2556) ทำการศึกษาผลกระทบด้านมหภาคและจุลภาคของการขยายอายุเกษียณ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและคาดประมาณผลกระทบของการเพิ่มระยะเวลาการทำงานหรือการขยายอายุเกษียณต่อ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับจุลภาค และตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคที่สำคัญ ได้ทำการศึกษาสถานการณ์การทำงานของประชากรไทยอายุ 15-60 ปี พบว่า สัดส่วนของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนเริ่มลดลงอย่างเห็นได้ชัดตั้งแต่อายุประมาณ 50 ปี และลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงอายุ 60 ปี โดยศึกษาผลกระทบต่อนายจ้างที่จ้างบุคคลผู้ได้รับการขยายอายุเกษียณ ทั้งกลุ่มที่ทำงานภาครัฐและภาคเอกชน ผลกระทบต่อนายจ้างทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผลกระทบต่อภาระงบประมาณ ตลาดแรงงาน และตัวแปรเศรษฐกิจมหภาค ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

- 1.จากการวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินนโยบายให้ลูกจ้างเอกชนหรือรัฐบาลเลื่อนอายุเกษียณหรือส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่อง พบว่าทำให้รายได้และสวัสดิการของลูกจ้างในระดับบุคคลเพิ่มขึ้น
2. การดำเนินนโยบายให้ลูกจ้างเอกชนหรือรัฐบาลเลื่อนอายุเกษียณหรือส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่อง มีผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุน
3. สำหรับภาระการคลังของภาครัฐที่จะเกิดขึ้น ส่วนใหญ่เป็นค่าตอบแทนของลูกจ้างภาครัฐ โดยภาระการคลังกรณีให้ลูกจ้างเอกชนทำงานต่อเนื่องนั้น รัฐบาลจะได้รับรายได้จากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสูงกว่าเงินสมทบสวัสดิการที่รัฐต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างเอกชน

4. จากการวิเคราะห์ข้อมูล ยังไม่พบหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของการทำงานต่อเนื่องของผู้สูงอายุกับอัตราว่างงานของแรงงานจบใหม่ 5. ในส่วนของผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับมหภาค การขยายอายุเกษียณการทำงานสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรได้บ้าง อย่างไรก็ตาม มาตรการที่จะส่งผลกระทบยาวต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

นนุช สุนทรชวกันต์ และพิสุทธิ กุลธนวิทย์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าและบริการและภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลิตภาพตามอายุของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตฯ ภาคการค้าและบริการ และภาคการขนส่ง-ขายปลีกฯและโรงแรม-ภัตตาคาร และศึกษาการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคเศรษฐกิจข้างต้น ผลการประมาณการจากแบบจำลองพบว่าโครงสร้างผลิตภาพแรงงานในแต่ละภาคเศรษฐกิจมีความแตกต่างกัน อีกทั้งโครงสร้างของผลิตภาพตามอายุของแรงงานอาชีพต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแรงงานที่แตกต่างกันไป แรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมผลิตนั้นลดลงต่ำกว่าวัยหนุ่มสาวอย่างมีนัยสำคัญเมื่อแรงงานมีอายุระหว่าง 55-59 ปี แต่ผลิตภาพแรงงานในภาคการค้าขนส่ง-ขายปลีกฯและโรงแรม-ภัตตาคารยังคงอยู่ในระดับสูงได้นานและขึ้นสูงสุดก่อนที่จะลดลงต่ำกว่าวัยหนุ่มสาวค่อนข้างมากในช่วงอายุ 60-64 ปี สำหรับภาคการค้าและบริการ ผลิตภาพของแรงงานเพิ่มได้สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญช่วงอายุ 50-54 ปี ผลจากการประมาณการไม่ได้แสดงให้เห็นว่าแรงงานสูงอายุที่ทำงานในภาคนี้มีผลิตภาพน้อยไปกว่าแรงงานหนุ่มสาว ผลการศึกษาภาคสนามระบุว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่อไปนั้นควรเป็นการตกลงร่วมกัน เพราะการตัดสินใจจ้างแรงงานต่อของนายจ้างนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่วัดได้จากการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญด้านอื่นที่วัดไม่ได้ของลูกจ้างด้วย และลูกจ้างบางคนต้องการหยุดทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันเมื่ออายุ 55 ปี ซึ่งเป็นอายุก่อนเกษียณที่ 60 ปี ดังนั้น ผลจากการศึกษาจึงชี้ว่า การที่จะสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมิมีโอกาสทำงานต่อไปได้นั้น สิ่งที่สำคัญคือ ภาครัฐควรสร้างแรงจูงใจแก่นายจ้างเพื่อจ้างแรงงานผู้สูงอายุและแรงจูงใจให้แรงงานผู้สูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณ ยิ่งไปกว่านั้น เพื่อให้สามารถทำงานได้ยาวนานขึ้น ควรมีมาตรการช่วยเหลือสร้างเสริมสุขภาพที่ดีตั้งแต่อายุน้อย และควรพัฒนาระบบการศึกษาให้แรงงานได้รับการศึกษาที่เหมาะสมกับอาชีพ

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือเพื่อหาช่องทางหรือแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างโอกาสด้านอาชีพให้กับแรงงานผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ วิธีการศึกษาโดยการรวบรวมเอกสาร วิเคราะห์ช่องว่างของนโยบาย รวมทั้งการจัดประชุมระดมความคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านแรงงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยผู้แทนจากภาควิชาการ นายจ้าง และ

ลูกจ้าง ในการระบุประเด็นและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของแรงงานและนายจ้างในการที่จะจ้างงานแรงงานสูงอายุ ผลการศึกษาพยายามที่จะชี้ประเด็นว่า การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นการดำเนินการที่ต้องพิจารณาถึงผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และกระทรวงแรงงาน ในการจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เงื่อนไขของสภาพการจ้างงาน เงื่อนไขทางสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของประกันสังคม ศักยภาพของแรงงาน และนโยบายที่รัฐจะสนับสนุน เป็นปัจจัยที่จะทำให้การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุประสบความสำเร็จ ข้อเสนอเชิงนโยบายจึงจำเป็นต้องมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายตามศักยภาพและการตัดสินใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ศิริพงศ์ อัครชัยภูมิสกุล (2556) ได้ศึกษา เรื่อง มาตรการกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาการจ้างงานของผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุในการทำงาน สภาพการจ้างงานกับการเกษียณอายุของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษามาตรการกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของผู้สูงอายุตามกฎหมายไทย 3. เพื่อศึกษามาตรการกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของผู้สูงอายุในต่างประเทศ 4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรการกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยกับผู้สูงอายุในต่างประเทศ และ 5. เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการจ้างงานและรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุตามกฎหมายไทย ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดการคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ดังนั้น ภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการให้แก่แรงงานผู้สูงอายุโดยกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุ ให้ขยายไปเป็น 65 ปี และนายจ้างต้องสร้างมาตรการเพื่อการพัฒนาความสามารถในการประกอบอาชีพให้แก่ลูกจ้าง ปรับปรุงเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ควรเน้นการมีหลักประกันให้กับผู้สูงอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไปและรัฐบาลควรประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานว่าขาดแคลนบุคลากรในสาขาอาชีพหรืออุตสาหกรรมหรือบริการใด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการขยายอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 65 ปีว่าจะขยายกับลูกจ้างเอกชนทุกอาชีพหรือบางอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่องผลของการคงอยู่ในกำลังแรงงานของแรงงานสูงอายุต่อการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในภาคบริการของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการวิเคราะห์การบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะด้วยการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีทักษะให้ทำงานต่อหลังเกษียณฯ ข้อมูลอุปสงค์ต่อแรงงานสูงอายุที่มีทักษะได้จากหน่วยงาน

40 รายใน 6 สาขาบริการทั้งในภาครัฐและเอกชน ข้อมูลอุปทานของแรงงานสูงอายุที่มีทักษะได้จากเจ้าหน้าที่ 307 รายในหน่วยงานที่ให้ข้อมูลอุปสงค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์ด้วยวิธี logistic regression analysis พบว่าหน่วยงานที่มีระยะเวลาดำเนินการที่ยาวนานจะจ้างแรงงานสูงอายุที่เกษียณอายุแล้วมากกว่าหน่วยงานที่มีระยะเวลาดำเนินการที่สั้น หน่วยงานที่มีค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตสูงจะจ้างแรงงานสูงอายุที่เกษียณอายุแล้วน้อยกว่าหน่วยงานที่มีค่าใช้จ่ายประเภทนี้ที่ต่ำ และหน่วยงานที่มีสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานต่อค่าใช้จ่ายการดำเนินการทั้งหมดสูงจะจ้างแรงงานสูงอายุที่เกษียณอายุแล้วน้อยกว่าหน่วยงานที่มีค่าใช้จ่ายประเภทนี้ที่ต่ำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปทานด้วยวิธีเดียวกันระบุว่า แรงงานสูงอายุต้องการทำงานต่อหลังเกษียณฯ ในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กมากกว่าในหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจน์ กังวานพรศิริ และนงนุช อินทวิเศษ (2553) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แนวทางการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โอกาสของผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาแสดงว่า งานเชิงรุกที่สุขภาพของผู้สูงอายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเช่น เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่แปลและล่าม และงานเชิงรับที่สุขภาพของผู้สูงอายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเช่น เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ พนักงานสมุห์บัญชี พนักงานขายของในร้านที่มีความตึงเครียดสูงที่สุขภาพของผู้สูงอายุอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานไม่เหมาะสมต่อผู้สูงอายุ เช่น ผู้ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา เจ้าหน้าที่ซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ พนักงานขับรถประจำทาง/รับส่งนักเรียน พนักงานขับรถตู้ สำหรับงานเชิงรุกที่สุขภาพของผู้สูงอายุอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ธุรการ งานที่มีความตึงเครียดต่ำที่สุขภาพของผู้สูงอายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ได้แก่ พนักงานขับแท็กซี่ พนักงานขายตรง สำหรับผลการศึกษาค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุควรเป็นค่าที่อยู่ระหว่างค่าจ้างสูงสุดและค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนั้น ๆ ค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุควรบวกค่าประสบการณ์ไว้ในค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุ แต่จะอยู่ระดับใดขึ้นอยู่กับตลาดแรงงานผู้สูงอายุและสถานะเศรษฐกิจในขณะนั้น ในด้านโอกาสที่ผู้สูงอายุจะได้รับการจ้างงาน นายจ้างกว่าร้อยละ 80 เห็นว่ายังไม่มีเจตจำนงที่จะต้องใช้แรงงานสูงอายุ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะยังมองไม่เห็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสังคมไทย ยกเว้นในสถานประกอบการขนาดใหญ่อาจเห็นความจำเป็นต้องจ้างข้าราชการที่เคยมีตำแหน่งสูง ๆ ให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาองค์การเท่านั้น การจ้างผู้สูงอายุให้ทำงานต่อมีสองลักษณะ คือจ้างให้มาทำงานสัปดาห์ละ 2-3 วัน โดยจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าเดิม และจ้างให้มาทำงานเหมือนเดิมให้เงินเดือนเท่าเดิม แต่ให้ภาระงานลดลง

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสวรัย บุญยมนานท์ (2553) ทำการศึกษาเรื่องแรงงานสูงวัยและการคาดการณ์ผลกระทบจากการขยายกำหนดเกษียณอายุ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อคาดการณ์ผลกระทบจากแนวคิดการขยายกำหนดเกษียณอายุ ที่จะมีต่อกำลังแรงงานของประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสูงวัย ในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการหรือการจ้างงานในระบบ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพการทำงานของประชากรไทยที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป ใน 3 กลุ่มสถานภาพซึ่ง ได้แก่ 1. การทำงานในระบบภาครัฐและภาคเอกชน 2. การทำงานนอกระบบในภาคการเกษตร แรงงานในครัวเรือน การประกอบธุรกิจและการค้าส่วนตัว และ 3. การไม่ได้ทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ถูกนำมาใช้ในการคาดประมาณตามวัตถุประสงค์ข้างต้นจากการศึกษาโดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม โดยการให้กำหนดเกษียณอายุที่เป็นทางการของประเทศไทยขยายเพิ่มขึ้นปีละ 1 ปีอายุจากอายุ 60 ปี ใน พ.ศ. 2552 เป็นอายุ 65 ปี ใน พ.ศ. 2557 ภายในระยะเวลา 5 ปี หรือระหว่าง พ.ศ. 2553 - 2557 จากการคาดประมาณ พบว่าการขยายกำหนดเกษียณอายุตามข้อกำหนดดังกล่าว จะสามารถเพิ่มหรือในอีกนัยหนึ่ง คือจำนวนแรงงานสูงวัยในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้อยู่ในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการหรือการจ้างงานในระบบ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มากถึงประมาณ 2.1 - 2.4 ล้านคน

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2553) ศึกษาเรื่องผู้สูงอายุไทย: ภาวะและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของครัวเรือน โดยวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาภาวะและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโดยเปรียบเทียบระหว่างครัวเรือนไทยที่มีและไม่มีสมาชิกครัวเรือนเป็นผู้สูงอายุการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนพบว่าค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในด้านสุขภาพส่วนที่เป็นค่ายาและเวชภัณฑ์คำรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในยังคงเป็นภาระอย่างชัดเจนต่อครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ด้วยโดยเฉพาะกรณีของผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานหรือไม่มีกิจกรรมทาง

เศรษฐกิจอย่างไรก็ตาม เกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเงินของครัวเรือนด้านความสามารถในการหารายได้เทียบกับค่าใช้จ่ายของครัวเรือนที่เกิดขึ้นกลับพบว่าครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุมีแนวโน้มของสถานการณ์ทางการเงินที่ดีกว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุเปรียบเทียบโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครัวเรือนที่มีขนาดเล็กหรือมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนไม่มาก จากผลการศึกษาแบบจำลองค่าใช้จ่ายครัวเรือนชี้ให้เห็นว่าค่าใช้จ่ายครัวเรือนตั้งต้นหรือค่าใช้จ่ายที่เป็นอิสระจากระดับรายได้ของครัวเรือนในครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานมีระดับที่สูงกว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุในขณะที่ค่าความยืดหยุ่นของค่าใช้จ่ายต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับรายได้้นั้นต่ำกว่าและค่าใช้จ่ายครัวเรือนตั้งต้นในครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุซึ่งไม่ทำงานแล้วมีระดับที่ต่ำกว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุแต่มีค่าความยืดหยุ่นของค่าใช้จ่ายต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับรายได้ที่สูงกว่า

สวรัย บุญยमानนท์ และจรัมพร โห้ลายอง (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะเศรษฐกิจของครัวเรือนเป็นอย่างไร เมื่อผู้สูงวัยเป็นหัวหน้าครัวเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะเศรษฐกิจของครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุเป็นหัวหน้า และครัวเรือนที่มีคนวัยทำงานเป็นหัวหน้า โดยใช้ข้อมูลจากสำรวจภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2552 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครัวเรือน 2 กลุ่ม มีภาวะเศรษฐกิจที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นรายได้ ค่าใช้จ่าย หรือหนี้สินของครัวเรือน นอกจากแหล่งที่มาของรายได้และแบบแผนในการบริโภคของครัวเรือนจะแตกต่างกันแล้ว ยังพบว่า ครัวเรือนที่หัวหน้าเป็นผู้สูงอายุจะมีรายได้และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าครัวเรือนที่หัวหน้าอยู่ในวัยทำงาน แต่หากพิจารณาสัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อรายได้ ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุเป็นหัวหน้าจะใช้จ่ายในสัดส่วนที่ต่ำกว่า ประเด็นที่สำคัญ คือครัวเรือนกลุ่มนี้ มีสัดส่วนการเป็นหนี้สินและภาระหนี้สิน ทั้งในระบบและนอกระบบต่ำกว่าครัวเรือนที่มีคนวัยทำงานเป็นหัวหน้าหลายเท่าตัว และยังมี ความมั่นคงในที่อยู่อาศัยมากกว่า เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นเจ้าของบ้านและที่ดินของตนเองและครอบครัวอยู่อาศัย ความแตกต่างระหว่างครัวเรือนทั้ง 2 กลุ่มนี้ สะท้อนให้เห็นว่า หัวหน้าครัวเรือนสูงอายุมีความสามารถในการบริหารจัดการการเงินภายในครัวเรือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำประสบการณ์และความรู้ต่าง ๆ ในช่วงชีวิต มาปรับใช้ในการดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครัวเรือนได้เป็นอย่างดี

อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานในเขตเมืองและเขตชนบท 2. นำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน และ 3. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานอายุระหว่าง 50-59 ปีไปสู่การปฏิบัติจากการศึกษาพบปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานอายุ 50-59 ปีในเขตเมืองและเขตชนบทในแต่ละกลุ่มที่ศึกษามีความแตกต่างกัน

นงนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิณ ชินตระกูลชัย (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาโครงสร้างการทำงานของผู้สูงอายุแยกตามลักษณะงานและสาขาอาชีพ เพื่อกำหนดลักษณะงานและอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่มีความเป็นไปได้ที่จะสร้างงานสำหรับผู้สูงอายุ 2. ประเมินการภาวะการจ้างงานของผู้สูงอายุเพื่อกำหนดประเภทของงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และกำหนดประเภทของงานที่มีโอกาสทดแทนด้วยแรงงานผู้สูงอายุ และ 3. ศึกษาเปรียบเทียบและสังเคราะห์หลักการและเหตุผล รวมถึงวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของข้อเสนอต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของผู้สูงอายุของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่ายังมีผู้สูงอายุหนึ่งคนในสามคนที่ต้องยังชีพด้วยการทำงาน ส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุที่ยังทำงานเป็นผู้ที่มีการศึกษต่ำ โดยผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงที่ยังคงทำงานอยู่นั้นมีอยู่ไม่มาก ค่าจ้างของแรงงานกลุ่มที่มีการศึกษต่ำมากจะเพิ่มขึ้นหลังจากแรกเข้าทำงานไม่มากและเพิ่มสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 30 ปีเท่านั้น ผู้สูงอายุยังทำงานอยู่มากในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร และยังมีทั้งกฎหมาย ระเบียบ และทัศนคติที่ทำให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุอยู่มากซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยน ในการศึกษาแนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคตนั้น

พบว่า การดำเนินการทางด้านอุปสงค์ควบคู่ไปกับทางด้านอุปทานเช่น มาตรการสร้างเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ มาตรการจูงใจต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการทำงานให้กับผู้สูงอายุจะช่วยสร้างโอกาสที่งานอาชีพการบริการ อาชีพพื้นฐานและความสามารถทางฝีมือจะสามารถทดแทนด้วยแรงงานสูงอายุได้

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

องค์การสหประชาชาติ รายงานว่าในปี พ.ศ.2590 จะเป็นครั้งแรกของโลกที่จำนวนประชากรอายุ 60 ปี มีมากกว่าประชากรเด็ก ลักษณะโครงสร้างทางสังคม จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมแห่งผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรของโลก คนเกิดน้อยลงและอายุยืนมากขึ้น ทำให้ประชากรทั่วโลกจะมีอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้นอย่างน้อย 9 ปี และประชากรทั่วโลกที่มีอายุมากกว่า 65 ปี จะมีจำนวน 2 พันกว่าล้านคน คิดเป็นสัดส่วนได้ 1 ใน 5 หรือร้อยละ 20 ของประชากรทั้งโลก และคาดว่าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 1,963 ล้านคนหรือร้อยละ 22 ในปีพ.ศ. 2593 นอกจากนี้ จากการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2593 ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่จะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากเป็นอันดับที่ 2 คือ รองจากประเทศสิงคโปร์ และประเทศลาว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2557)

สำหรับจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ. 2560 มีมากกว่า 11 ล้านคน โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2577 จะเพิ่มเป็น 19 ล้านคนหรือร้อยละ 29 ของประชากรทั้งประเทศ การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของผู้สูงอายุนี้ เนื่องมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์อย่างรวดเร็วทำให้ครอบครัวมีบุตรน้อยลง ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขทำให้คนไทยอายุยืนยาวขึ้น (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560) โดยในปี พ.ศ. 2553 ประชากรมีอายุขัยเพิ่มขึ้น โดยเพศชายมีอายุเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 68.5 ปี ในขณะที่เพศหญิงเป็น 75 ปี การที่สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นนี้ส่งผลให้ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุอย่างรวดเร็ว (กุลสุนทรธาดา, 2553)

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนี้นอกจากจะส่งผลกระทบในระดับมหภาคต่อการพัฒนาประเทศแล้ว ยังเป็นประเด็นท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย โดยเฉพาะด้านการวางแผนกำลังคน เพราะต่อไปจะมีจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุการทำงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องหาวิธีการที่ทำให้อัตรากำลังขององค์กรอยู่ในระดับสมดุล สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้ เช่น การฝึกคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะความสามารถในระดับที่สามารถบริหารงานแทนรุ่นที่เกษียณไปได้ หรือให้คนที่เกษียณต่ออายุงานอีกระยะหนึ่ง (พรหม กระเป่าทอง และจุลยวรรณ ด้วงโคตะ, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555) ที่เสนอว่าการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับ

ผู้สูงอายุจะต้องเน้นประเด็นการพัฒนาโอกาสในการมีงานทำของผู้สูงอายุโดยเฉพาะการเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณและสร้างงานให้ผู้สูงอายุภายหลังการเกษียณ จะต้องมีการสำรวจจำนวนผู้สูงอายุที่ยังต้องการทำงานต่อพร้อม ๆ กับการเตรียมการในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุดังกล่าวนี้ เป็นเรื่องที่สอดคล้องกับแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ได้ระบุถึงประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญเนื่องจากประเทศไทยมีความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพและมีแนวโน้มอยู่คนเดียวสูงขึ้น และสถานการณ์และแนวโน้มสังคมโลก การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อเศรษฐกิจและรูปแบบการดำเนินชีวิต อาจเกิดการแย่งชิงประชากรวัยทำงาน โดยเฉพาะคนที่มีศักยภาพสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่นอกจากจะส่งผลกระทบในระดับมหภาคต่อการพัฒนาประเทศแล้ว ยังเป็นประเด็นท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย โดยเฉพาะด้านการวางแผนกำลังคนเพราะต่อไปจะมีจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุการทำงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องหาวิธีการที่ทำให้อัตรากำลังขององค์กรอยู่ในระดับสมดุล สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้ เช่น การฝึกคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะความสามารถในระดับที่สามารถบริหารงานแทนรุ่นที่เกษียณไปได้ หรือให้คนที่เกษียณต่ออายุงานอีกระยะหนึ่ง (พรหม กระเป่าทอง และจุลยวรรณ ด้วงโคตะ, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของวิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555) ที่เสนอว่าการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุจะต้องเน้นประเด็นการพัฒนาโอกาสในการมีงานทำของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณและสร้างงานให้ผู้สูงอายุภายหลังการเกษียณ จะต้องมีการสำรวจจำนวนผู้สูงอายุที่ยังต้องการทำงานต่อพร้อม ๆ กับการเตรียมการในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรู้และประสบการณ์สูง สามารถมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศแล้วผู้สูงอายุที่จะทวีจำนวนมากขึ้นในอนาคตอันใกล้ อาจกลายเป็นปัญหาระยะยาวในการพัฒนาประเทศไทย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงจากสัดส่วนประชากรเด็ก:แรงงาน: ผู้สูงอายุ 20.5: 67.6: 11.9 ในปี 2553 เป็น 18.3: 66.9: 14.8 ในปี 2559 แม้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะไม่เปลี่ยนแปลงมากนักแต่ในอนาคตความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจอาจเพิ่มขึ้นการขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัญหาสำคัญไม่เฉพาะแต่ประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์ที่ประเทศต่าง ๆ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเสรีการแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะมีมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานคุณภาพซึ่งจะเป็น

อุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยที่ยังมีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการแรงงานต่างชาตินอกจากนี้ ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐและค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพพออนามัยและการจัดสวัสดิการทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

หากประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้วจะส่งผลให้ประชากรวัยแรงงานที่เกื้อหนุนดูแลผู้สูงอายุนั้นลดลงจากปี พ.ศ. 2553 มีประชากรแรงงานโดยเฉลี่ย 6 คนต่อการดูแลผู้สูงอายุ 1 คนจะลดลงเหลือแค่เพียง 2 คนในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งจะส่งผลให้คนวัยแรงงานมีภาระที่ต้องเกื้อหนุนดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559) ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ จึงเป็นแนวทางที่ดีแนวทางหนึ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว

เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้สูงอายุที่นับวันจะมีมากขึ้น และปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาคบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออกแล้ว นับว่ามีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากเศรษฐกิจภาคตะวันออกสร้างรายได้มากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลายประเภท ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การค้าระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการค้าชายแดน และยังมีอาณาบริเวณติดกับชายทะเล จึงทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยว ได้แก่ รีสอร์ท โรงแรม มีความโดดเด่น และกลายเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักที่สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, มปป.)

ทั้งนี้ การจำแนกโรงแรมจะใช้สัญลักษณ์ดาว ในการแบ่งระดับ (Star Rating) เป็นการแบ่งระดับมาตรฐานของบริการ ตามราคาและความหรูหรา ตามระดับมาตรฐานของโรงแรม สมาคมยานยนต์ในประเทศอังกฤษ หรือ Automobile Association (AA) และราชยานยนต์สโมสร หรือ Royal Automobile Club (RAC) จัดกลุ่มระดับของโรงแรมแล้วยังนับเป็นเครื่องหมายรับรองคุณภาพของโรงแรมในแต่ละกลุ่มด้วย (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากลุ่มโรงแรมแต่ละระดับตั้งแต่สามดาวในภาคตะวันออก เนื่องจากโรงแรมระดับสามดาวขึ้นไปโรงแรมที่ตกแต่งไว้อย่างดี ห้องพักกว้างขึ้น มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ครบและเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงแรมมีความทันสมัย มีบริการอื่น ๆ ที่มี เช่น ห้องประชุมและอุปกรณ์ที่จำเป็น ศูนย์บริการทางธุรกิจ พนักงานมีความรู้ความชำนาญระดับปานกลางขึ้นไปมีการบริการที่ได้มาตรฐาน และเมื่อสำรวจจำนวนธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออกที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราดและจังหวัดปราจีนบุรี ก็มีจำนวนโรงแรมทั้งสิ้นถึง 424 แห่ง โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี 192 แห่ง จังหวัดจันทบุรี 28 แห่ง จังหวัดระยอง

108 แห่ง จังหวัดนครนายก 27 แห่ง จังหวัดสระแก้ว 18 แห่ง จังหวัดตราด 39 แห่งและจังหวัดปราจีนบุรี 12 แห่ง (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่ามีความเป็นไปได้สูงที่จะมีการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก

จากที่กล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรทำการสำรวจอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออก เพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก รวมถึงการศึกษาจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมและนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก
3. เพื่อถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

ขอบเขตของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม จึงจำแนกกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาตามวิธีการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่างหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในส่วนของการศึกษาเชิงปริมาณ มีประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่จะเกษียณอายุในอีก 5 ปีข้างหน้าของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออกที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราดและปราจีนบุรี จำนวนประชากรทั้งสิ้นเท่ากับ 424 โรงแรม (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2560) ซึ่งสาเหตุที่เลือกศึกษาในธุรกิจโรงแรมระดับสามดาวขึ้นไปนั้น เนื่องจากโรงแรมระดับสามดาวขึ้นไปมีการจัดการที่เป็นระบบ และสามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน ซึ่งนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดีสำหรับการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการสุ่มรายชื่อโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปจำนวน 205 แห่งจากทั้งหมด 422 แห่ง ซึ่งผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมเหล่านี้จะเป็นหน่วยตัวอย่างในกลุ่มนี้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานผู้สูงอายุของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออกนั้นไม่อาจกำหนดจำนวน

ได้ในขณะนี้เพราะต้องสำรวจก่อนว่าแต่ละโรงแรมมีผู้จะเกษียณอายุในอีก 5 ปีข้างหน้ากี่คน ซึ่งเป็นข้อมูลที่ยังไม่มีการจัดเก็บในปัจจุบัน

ในส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพ การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือพนักงานผู้สูงอายุในโรงแรมต้นแบบที่ยังทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

2. ตัวแปร และประเด็นที่ศึกษา

ในส่วนของการศึกษาเชิงปริมาณ มีตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ
2. องค์ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุ
3. การเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ
4. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุ

สำหรับประเด็นที่ศึกษาในงานเชิงคุณภาพเป็นการถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น เหตุผลในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. ระยะเวลาที่ทำการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้ดำเนินการระหว่างเดือน เมษายน-มิถุนายน 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้สารสนเทศรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไป
2. นำผลมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเตรียมธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออกและเขตอื่น ๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ
3. นำผลมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและเตรียมการพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปทีใกล้เกษียณในอีก 5 ปีข้างหน้า ให้มีคุณภาพ และศักยภาพที่สอดคล้องกับอุปสงค์

และอุปทาน และรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม เขตภาคตะวันออก

4. เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ และ/ หรือนานาชาติเพื่อให้ประชาคมผู้สูงอายุ สมาคมธุรกิจโรงแรม และประชาคมอื่น ๆ ที่สนใจได้รับทราบ

5. เป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ รวมทั้งสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบการวิจัยหรือแผนยุทธศาสตร์การจ้างงานผู้สูงอายุต่อไป

6. เพื่อสนับสนุนให้เกิดนักวิจัยรุ่นใหม่ที่สามารถสร้างผลงานวิจัยเชิงบูรณาการ

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods) โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Qualitative and quantitative research methods) ในการวิจัยเรื่องเดียวกัน เนื่องจากเป็นวิธีที่ช่วยในการค้นคว้าหาคำตอบและยืนยันคำตอบ (Exploratory and Confirmatory Questions) ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยจากวิธีการวิจัยแบบผสมสามารถเสริมต่อกันโดยใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว (Creswell, 1998; Glaser & Strauss, 1967)



ภาพที่ 1 การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีผสม

วิธีการวิจัยแบบผสมเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวิจัยเรื่องนี้ เพราะเรื่องรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออกเป็นเรื่องที่ยังไม่ทราบแน่ชัดว่ารูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจประเภทนี้จะมีลักษณะเป็นอย่างไร การศึกษาอย่างละเอียดรอบด้านจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง สำหรับกลยุทธ์ที่ใช้คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมกัน ด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบข้อมูลรอบด้านพร้อมกัน (Concurrent Triangulation Strategy) เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย (Confirm, Cross Validate) ว่าทั้งผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการยืนยันว่าผลการวิจัยที่ได้มีถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งการออกแบบการวิจัยแบบผสมครั้งนี้ ได้แสดงในภาพที่ 1 สำหรับกรอบตัวแปรเพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้จากโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ (พรรัตน์ แสงหาญ, 2558) ที่พัฒนามาจากข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งจากผู้สูงอายุ ผู้แทนสถานประกอบการ นักวิชาการ และผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจนได้โมเดลการจ้างงานผู้สูงอายุสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกแล้วนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษานี้ เพื่อขยายผลว่ารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุดังกล่าวจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออกได้หรือไม่ อีกทั้งเพื่อให้ได้รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกที่สอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกอีกด้วย ทั้งนี้ ได้แยกอธิบายวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 แนวทาง คือการศึกษาเชิงปริมาณ และการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

เนื่องจากงานวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนั้น จึงเลือกใช้วิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-experimental research design) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ด้วยการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุจากผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานโดยตรง นอกจากนี้ ได้สอบถามความคิดเห็นพนักงานที่อายุ 50 ปีขึ้นไปด้วย เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่กำลังจะก้าวสู่กลุ่มผู้สูงอายุและบางโรงแรมมีนโยบายการเกษียณอายุที่ 55 ปี ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงเป็นผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงานพร้อม ๆ กับการเข้าสู่กลุ่มผู้สูงอายุในอนาคตอันใกล้

สำหรับกรอบตัวแปรเพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยได้พัฒนามาจากโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ (พรรัตน์ แสงหาญ, 2558) ที่ได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งจากผู้สูงอายุ ผู้แทนสถานประกอบการ นักวิชาการ และผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจนได้โมเดลการจ้างงานผู้สูงอายุสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาค้นคว้า เพื่อขยายผลว่า รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุดังกล่าวจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่

คำถามการวิจัย

สำหรับคำถามการวิจัย เพื่อความชัดเจนจึงขอแยกเป็นรายวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. อุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร
2. การจ้างงานผู้สูงอายุการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ประกอบด้วยการจ้างงาน การเตรียมการเพื่อจ้างงาน และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจ้างงาน มีรูปแบบเป็นอย่างไร องค์ประกอบใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่อายุ 50 ปีขึ้นไปในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราดและปราจีนบุรี โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 424 โรงแรม (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2560) สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ในกลุ่มผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์ เบื้องต้นใช้วิธีการกำหนดจำนวนโรงแรมตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากการจับสลากจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ สำหรับการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้โรงแรมตัวอย่างจำนวน 206 โรงแรม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออก

จังหวัด	จำนวนโรงแรม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
จังหวัดชลบุรี	192	93
จังหวัดปราจีนบุรี	12	6
จังหวัดสระแก้ว	18	9
จังหวัดระยอง	108	52
จังหวัดจันทบุรี	28	14
จังหวัดตราด	39	19
จังหวัดนครนายก	27	13
จังหวัดรวมทั้งหมด	424	206

ที่มา: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560

เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ดัดแปลงจากงานวิจัยของ พรรรัตน์ แสดงหาญ (2558) ในงานวิจัยโมเดลการจ้างงานผู้สูงอายุสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตภาคตะวันออก โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0.80$$

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลคะแนน ความหมายของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
3.41 - 4.20	เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. สร้างแบบสอบถาม โดยนำรูปแบบการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่ พรรตน์ แสดงหาญ (2558) ได้พัฒนาขึ้นมากำหนดเป็นข้อคำถาม โดยแยกเป็นตัวแปรสำคัญ ๆ เป็นกลุ่ม ๆ ตาม กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สะดวกแก่การวิเคราะห์ข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและผู้สูงอายุเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างของเนื้อหา พร้อมทั้ง พิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (Content validity) จำนวน 5 ท่าน แยกเป็นนักวิชาการ 3 ท่าน และผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับนับถือ 2 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของ ข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยให้ประเมินในลักษณะ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นจะนำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทนผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ซึ่งจากการหาค่าเฉลี่ยค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีข้อคำถามที่มีคะแนนมากกว่า 0.50 ทั้งสิ้น 57 ข้อ และข้อคำถามที่พิจารณาตัดทิ้งมีจำนวน 11 ข้อ จึงปรับปรุงเพิ่มเติมข้อคำถามและจัดหมวดหมู่ข้อคำถามใหม่อีกครั้ง

3. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ทำงานในโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออกเฉพาะส่วนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้แสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง Cronbach (1990) ซึ่งได้ผลดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามด้าน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
สาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุ	8	.845
ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ	5	.795
ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ	9	.753
ความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติของผู้สูงอายุ	5	.870
ความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือก	8	.880
ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงาน	4	.790

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถามด้าน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
คำตอบแทนและสวัสดิการ	5	.893
การเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ	6	.947
ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	7	.917

จากตารางที่ 2 แสดงถึงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านที่มีค่าเข้าใกล้ 1 ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีคุณภาพที่ยอมรับได้

4. ปรับแก้แบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์และใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาส่งไปขอความร่วมมือกับที่ปรึกษานายกสมาคมโรงแรมไทยภาคตะวันออก ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อกระจายแบบสอบถามไปยังผู้จัดการหน่วยทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่อายุ 50 ปีขึ้นไป จากนั้น ได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองจากโรงแรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 325 ฉบับ ประกอบด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จำนวน 36 ฉบับ และพนักงานผู้สูงอายุจำนวน 275 ฉบับ ส่วนอีก 16 ฉบับไม่ระบุ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่กลับมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล สร้างคู่มือลงรหัส ลงรหัสตามคู่มือลงรหัส กรอกข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการคำนวณทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และอุปสงค์อุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ นำมาวิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ (Frequency and percentage)

2. ตัวแปรในรูปแบบการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3. ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) โดยมีดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องดังต่อไปนี้

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics : χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ หรือต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณานัยสำคัญทางสถิติ คือ ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) หรือค่าไค-สแควร์ เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: $\chi^2/\text{df.}$) เป็นค่าสถิติทดสอบเทียบกับจำนวนองศาอิสระ เป็นดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้ามีค่าไม่เกิน 3.00 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าดัชนี GFI มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปรและองศาอิสระ ค่าดัชนี AGFI มากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error Approximation: RMSEA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเพื่อถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม ด้วยยุทธศาสตร์การวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) ซึ่ง จำเนียร จวงตระกูล (2553) กล่าวว่า “เป็นการสำรวจระบบที่มีขอบเขตในกรณีใดกรณีหนึ่ง.ระบบที่มีขอบเขตนี้ถูกกำหนดโดยเวลาและสถานที่และกรณีที่ทำการศึกษา” ในกาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากรณีของโรงแรมแห่งหนึ่งที่มีจ้างงานพนักงานต่อหลังวัยเกษียณ ซึ่งการจ้างงานในลักษณะเช่นนี้ยังมีอยู่อย่างจำกัด แต่โรงแรมแห่งนี้ได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากและจ้างมาเป็นเวลานาน ดังนั้น จึงควรได้ทำการศึกษารูปแบบและวิธีการเพื่อเป็นกรณีตัวอย่างสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในโรงแรมอื่น ๆ สำหรับที่มาของการเลือกศึกษากรณีนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ (ขณะนั้นยังเป็นสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ) โดย พรรตน์ แสงหาญ (2558) ได้สัมภาษณ์ไว้เมื่อครั้งที่ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลสำหรับผู้สูงอายุสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

“ในธุรกิจโรงแรม...ก็มีโรงแรม ก [นามสมมุติ]ที่ต้องขึ้นชม จากข้อสังเกตที่เข้าไปใช้ ก็จะเห็นทั้งพนักงานเสิร์ฟ ช่างไฟ ช่างอื่น ๆ ดูแล้วไม่ใช่เด็ก ๆ ดูแล้วประมาณ 50-60 [ปี] ซึ่งเป็นข้อสังเกต จากพวกเราที่ทำงานผู้สูงอายุอยู่ จึงขอคุยกับฝ่ายขาย เขาเลยเล่าให้ฟังว่า GM ของโรงแรมก็ทำงานเกินวัยเกษียณ และช่างในโรงแรมที่แก้ไขพวกงานไม้ ก็อยู่ในวัยเกือบ 70 [ปี] เพราะว่า ฝีมือดีมาก แม้แต่แม่บ้านปูเตียง ซึ่งเด็กรุ่นใหม่ปูเตียงไม่ตึงเลย ต้องใช้คนรุ่นเก่า...และที่เจอในห้องอาหาร แต่งตัวสวยมาก ซึ่งอายุ 60 กว่า [ปี] แล้ว แต่งชุดไทย เก้าอี้ผม ใส่สร้อยทอง สวยมาก เขาบอกว่าออกจากบ้านมาทำงานแล้วมีความสุข ได้พบกับผู้คน ได้ service ผู้คน เป็นความสุขรายวันดีกว่าการอยู่บ้าน และที่ดีกว่าคือได้เงินด้วย... ตรงนี้คือ โรงแรมที่คิดว่าถ้าใครจะสัมภาษณ์เรื่องผู้สูงอายุ สัมภาษณ์ได้เลย เพราะที่นี้น่าสนใจมาก”

คำถามการวิจัย

1. ประสบการณ์การทำงานหลังวัยเกษียณเป็นอย่างไร
2. อะไรคือปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษา ซึ่งโรงแรมต้นแบบนี้ เป็นโรงแรมระดับ 4 ดาว ขนาดใหญ่ ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2514 มีพื้นที่ 32 ไร่ สูง 18 ชั้น มีจำนวนห้องพัก 438 ห้อง ปัจจุบันมีจำนวนพนักงาน 100 กว่าคน โดยเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานหลังวัยเกษียณถึง 17 คน (นางสาว ก, นามสมมุติ, สัมภาษณ์ 10 เมษายน 2560) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือพนักงานในโรงแรมต้นแบบที่ยังทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน ทั้งนี้ มีผู้ที่สะดวกให้ข้อมูลจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) ตามวิธีการของ Patton (1990) และจำเนียร จวงตระกูล (2553) โดยออกแบบคำถามจากศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในและต่างประเทศ จำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ (experience) ความคิดเห็น (opinion) ความรู้สึก (feeling) ความรู้ (knowledge) และพื้นหลังของผู้ให้ข้อมูล (background of the key informants) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) โดยใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure) เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลประมาณ 1 ชั่วโมงต่อคน โดยมีคำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานต่อหลังการเกษียณอายุการทำงาน รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ อุปสรรคปัญหาในการทำงานหลังการเกษียณอายุ การเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุและการทำงานในธุรกิจโรงแรม จำนวน 3 คน ประกอบด้วยนักวิจัยที่มีผลงานด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ ที่ปรึกษาสมาคมโรงแรมไทย ที่ปรึกษานายกสมาคมโรงแรมไทยภาคตะวันออก เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าใช้ได้และมีการปรับปรุงวิธีการใช้คำพูดเล็กน้อย หลังจากนั้นจึงปรับแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง ส่วนด้าน

คุณภาพของตัวผู้วิจัยเอง ผู้วิจัยได้นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์ที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมายแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ พนักงานที่อายุเกิน 50 ปีในธุรกิจโรงแรมเพื่อเป็นการฝึกซ้อมการสัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์จริง และเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการจากการสัมภาษณ์ ซึ่งจากการทดลองสัมภาษณ์พบว่ายังมีคำถามบางข้อที่ผู้ตอบยังเข้าใจไม่ตรงกับประเด็นที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ปรับเปลี่ยนวิธีการถามอีกครั้ง จนพบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจในประเด็นคำถามเป็นอย่างดี จึงใช้แบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมและจัดการข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำหนังสือเพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ไปยังต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและการบันทึกเสียงเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน และใช้ฟังซ้ำเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หลังการสัมภาษณ์ ได้ถอดข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อเรียบเรียงข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป atlas ti ในการประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยยุทธศาสตร์แบบกรณีศึกษาในครั้งนี้ ได้มีการจัดการข้อมูลด้วยการจัดทำรายละเอียดการให้สัมภาษณ์ โดยถอดเนื้อหาทุกคำพูด พร้อม ๆ กับวิเคราะห์บริบทโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษา จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์จัดแยกประเภทข้อมูล (Categorical Aggregation) และใช้วิธีการตีความหมายตรง (Direct Interpretation) ซึ่งเป็นการหาความหมาย (Meanings) จากกรณีศึกษาด้วยการแยกแยะข้อมูลออกเป็นส่วน ๆ แล้วนำกลับมารวมใหม่ให้ความหมายมากยิ่งขึ้น (จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

ความเข้มงวดทางวิชาการ (Rigour)

เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการตรวจสอบรอบทิศ (Data triangulation) โดยจะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ ว่ามีความเหมือนกันหรือไม่ รวมทั้งเก็บรวบรวมเอกสารทั้งหมดเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของข้อมูลตั้งแต่เริ่มทำการวิจัย (Audit trail) ประกอบกันด้วย นอกจากนี้ ได้มีการตรวจทานข้อมูล

จากผู้ให้ข้อมูล(Member checking) ด้วยการส่งผลการวิเคราะห์ขอให้ให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบด้วยตนเองอีกครั้งก่อนการนำไปสรุปผล

จรรยาบรรณในการวิจัย

แบบแนวทางการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตยินยอมอย่างเป็นทางการก่อนการเข้าสัมภาษณ์ทุกครั้ง และรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลด้วยการกำหนดรหัสของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งชื่อผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะถูกแทนด้วยรหัสที่กำหนดไว้ เช่น EE1, EE2,... หรือผู้ให้สัมภาษณ์เรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุคนที่ 1, 2... พร้อมกับให้สัญญากับผู้ให้ข้อมูลว่าจะไม่นำข้อมูลที่ได้ไปเผยแพร่โดยอ้างชื่อผู้ให้ข้อมูลหรือเปิดเผยถึงผู้ให้ข้อมูลในทุกกรณี

การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมกัน ด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบข้อมูลรอบด้านพร้อมกัน (Concurrent Triangulation Strategy) ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยทั้งสองวิธีอย่างเท่าเทียมกัน (Equal) ซึ่ง Creswell (2009) ได้ระบุว่า การวิจัยแบบผสมในลักษณะนี้ เป็นการบูรณาการที่ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล (Data Collection) และนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยจะใช้การตีความ (Interpretation) พิจารณาความสอดคล้องของผลวิจัยที่ได้ หากผลวิจัยที่ได้จากการวิจัยทั้งสองวิธีเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Well-validated) ก็เป็นการแสดงว่าผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

สำหรับการวิเคราะห์ผลการวิจัยแบบผสมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นำเสนอในรูปของตารางเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องและความแตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องกันได้นำไปสู่ข้อสรุปของการวิจัยนี้ ส่วนประเด็นที่ยังแตกต่างกัน ไม่สามารถยืนยันได้ในการวิจัยนี้ ได้นำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมในครั้งนี้ ได้แยกอธิบายรายละเอียดของผลวิจัยที่ได้ในแต่ละวิธี โดยส่วนแรกเป็นการแสดงผลของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนที่สองเป็นผลการวิจัยเชิงคุณภาพ และส่วนสุดท้ายเป็นการสรุปด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากการสำรวจความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก และพนักงานในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกที่อายุ 50 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 327 คน ได้ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยเพศ ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 327)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	135	41.3
หญิง	192	58.7
ประเภท		
ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์	36	11.0
พนักงานผู้สูงอายุ	275	84.1
(ไม่ระบุประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม)	(16)	(4.9)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	217	66.4
ปริญญาตรี	89	27.2
ปริญญาโท	12	3.7
ปริญญาเอก	1	0.3
(ไม่ระบุระดับการศึกษา)	(8)	(2.4)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 2 ปี	56	17.1
ระหว่าง 2 - 5 ปี	95	29.1
ระหว่าง 5 - 10 ปี	79	24.2
ระหว่าง 10 - 15 ปี	35	10.7
ระหว่าง 15 - 20 ปี	23	7.0
เกิน 20 ปี	20	6.1
(ไม่ระบุประสบการณ์)	(19)	(5.8)

จากตารางที่ 3 แสดงถึงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก รวมทั้งสิ้น 327 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 135 คน (ร้อยละ 41.3) และเป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน (ร้อยละ 58.7) ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก จำนวน 275 คน (ร้อยละ 84.1) และเป็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก จำนวน 36 คน (ร้อยละ 11.0) ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 66.4) รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน (ร้อยละ 27.2) มี 12 คน (ร้อยละ 3.7) ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีเพียง 1 คน (ร้อยละ 0.3) ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ในด้านประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานกับโรงแรมระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 29.1) รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 24.2) ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 17.1) ประสบการณ์ระหว่าง 5 – 15 ปี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 10.7) ประสบการณ์ 15 – 20 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 7.0) และ ประสบการณ์เกิน 20 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 6.1) ตามลำดับ

ผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ในการวิจัยนี้ ได้สำรวจอุปสงค์การจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกจากการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกว่าเห็นด้วยและประสงค์จะการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานต่อหลังวัยเกษียณหรือไม่ อย่างไร ส่วนอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุได้จากการสำรวจความคิดเห็นพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก ว่าเห็นด้วยและประสงค์จะทำงานต่อหลังวัยเกษียณหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (n = 327)

ความคิดเห็นมีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ	ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ (n=36)	ร้อยละ	พนักงานผู้สูงอายุ (n=275)	ร้อยละ	รวม (n=311)	ร้อยละ
เห็นด้วย	22	61.1	233	84.7	255	82.0
ไม่เห็นด้วย	7	19.4	25	9.1	32	10.3
ไม่แสดงความเห็น	7	19.4	17	6.2	24	7.7

จากตารางที่ 4 แสดงถึงข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุจำนวน 255 คน (ร้อยละ 82.0) ไม่เห็นด้วยจำนวน 32 คน (ร้อยละ 10.3) และไม่แสดงความเห็นจำนวน 24 คน (ร้อยละ 7.7)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าจากผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 36 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 61.1) ไม่เห็นด้วยและไม่แสดงความเห็นจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 19.4) ส่วนพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก จำนวน 275 คน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 233 คน (ร้อยละ 84.7) ไม่เห็นด้วยจำนวน 25 คน (ร้อยละ 9.1) และไม่แสดงความเห็นจำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.2)

ในส่วนของเหตุผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรหรือไม่ควรจ้างงานผู้สูงอายุนั้น ในส่วนของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ให้เหตุผลดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เหตุผลประกอบความเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

เหตุผลที่เห็นด้วย	ผู้บริหารหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์	พนักงาน ผู้สูงอายุ	รวม (คน)
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	
1. ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความสามารถ และมีความชำนาญในอาชีพ	6	66	72
2. สร้างรายได้ ลดภาระการพึ่งพิงผู้อื่น	4	38	42
3. ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสามารถทำงานต่อได้	1	17	18
4. การเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ	-	10	10
5. ผู้สูงอายุยังมีความประสงค์ที่จะทำงานต่อ	-	9	9
6. แรงงานในกลุ่มคนอายุน้อยมีจำนวนน้อยลง	-	5	5
7. ควรจ้างผู้สูงอายุในงานที่ไม่ได้ใช้กำลังในการทำงานมากเกินไป	-	2	2
8. เป็นนโยบายของโรงแรมที่รับพนักงานที่มีความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยไม่จำกัดอายุ	1	-	1
9. เป็นการสนับสนุนตามนโยบายของรัฐบาลที่รองรับสังคมผู้สูงอายุ	1	-	1
10. พนักงานผู้สูงอายุร่วมงานกับพนักงานรุ่นน้องได้ดี	-	1	1
11. ผู้สูงอายุมีความรักในองค์กร	-	1	1
12. เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่มีความต่อเนื่อง	-	1	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย	ผู้บริหารหน่วยงาน	พนักงาน	รวม (คน)
	ทรัพยากรมนุษย์	ผู้สูงอายุ	
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	
1. งานไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ เนื่องจากธุรกิจโรงแรมเป็นงานที่ต้องก้าวให้ทันความต้องการของลูกค้า และบริการอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุขาดความคล่องแคล่วในการทำงานบริการ ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง	5	11	16
2. ผู้สูงอายุมีร่างกายไม่แข็งแรง สุขภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย	2	-	2
3. ผู้สูงอายุบางคนปรับตัวเข้ากับระบบงานใหม่ได้ช้า และวิธีการทำงานไม่สอดคล้องกับคนรุ่นใหม่	-	3	3
4. เป็นวัยที่สมควรได้รับการพักผ่อน	-	1	1

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงเหตุผลประกอบความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่ของกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ (จำนวน 6 คน) และส่วนใหญ่ของกลุ่มพนักงานผู้สูงอายุ (จำนวน 66 คน) เห็นตรงกันว่าผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความชำนาญในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงแรมได้ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความอดทน และมีความรับผิดชอบ สำหรับเหตุผลรองลงมาที่ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุเห็นด้วยตรงกัน คือ เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และลดภาระการพึ่งพิงผู้อื่น ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความต้องการทำงานต่อ ก็เห็นควรจ้างให้ทำงานต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงพนักงานรุ่นน้องหรือพนักงานใหม่ได้ รวมถึงการที่วัยแรงงานมีจำนวนน้อยลงก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่พนักงานผู้สูงอายุเห็นว่าสมควรจ้างผู้สูงอายุต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่ในกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เห็นด้วยได้แสดงความเห็นสอดคล้องกับส่วนใหญ่ของกลุ่มพนักงานผู้สูงอายุเช่นกัน กล่าวคือ งานโรงแรมไม่เหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุ โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่างานโรงแรมเป็นงานที่ต้องการความรวดเร็วทางด้านกายภาพในการให้บริการ และเป็นงานที่ต้องอาศัยความคล่องแคล่วในการให้บริการ ทั้งนี้ ในกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ได้มีความเห็นเกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุมีร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง สุขภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย ในขณะที่กลุ่มพนักงานผู้สูงอายุเห็นว่าผู้สูงอายุบางคนปรับตัวเข้ากับระบบงานใหม่ได้ช้า และวิธีการทำงานไม่สอดคล้องกับคนรุ่นใหม่ จึงไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมในเขตภาคตะวันออก

สำหรับความเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในขนาดของธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก และความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก แสดงรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละความเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อของความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ และความเห็นของพนักงานผู้สูงอายุที่มีต่อความต้องการทำงานหลังวัยเกษียณ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์			พนักงานผู้สูงอายุ		
ความประสงค์ที่จะจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต	จำนวน	ร้อยละ	ความประสงค์ที่จะทำงานหลังเกษียณ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการ	20	55.6	ต้องการ	174	63.3
ไม่ต้องการ	7	19.4	ไม่ต้องการ	71	25.8
ไม่แสดงความเห็น	9	25.0	ไม่แสดงความเห็น	30	10.9
รวม	36	100.0	รวม	275	100

จากตารางที่ 6 แสดงถึงความประสงค์ที่จะจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และความประสงค์จะทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก พบว่าในภาพรวม ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 55.6) ไม่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 19.4) และไม่แสดงความเห็นจำนวน 9 คน (ร้อยละ 25.0) สำหรับพนักงานผู้สูงอายุพบว่าในภาพรวมพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ จำนวน 174 คน (ร้อยละ 63.3) แสดงความต้องการทำงานหลังเกษียณ ในขณะที่พนักงานผู้สูงอายุ จำนวน 71 คน (ร้อยละ 25.8) ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณ และอีก 30 คน (ร้อยละ 10.9) ไม่แสดงความเห็น

นอกจากนี้ ยังมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ดังแสดงในตารางที่ 7 โดยในกลุ่มพนักงานผู้สูงอายุมีผู้แสดงความเห็นจำนวน 7 คน ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นว่าการจ้างงานผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกที่ตนเองยังมีคุณค่า มีความสามารถในการทำงาน ลดภาระการพึ่งพิงมีสังคม ทำให้ไม่เครียด ไม่ซึมเศร้า ทั้งนี้ ในการจ้างงานผู้สูงอายุ ต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับสุขภาพ และเป็นงานที่ไม่หนัก เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถหารายได้ และไม่ให้คนสูงอายุว่างงาน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของสุขภาพและระดับอายุ นอกจากนั้น ยังให้ความเห็นว่า ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านใดด้านหนึ่งได้มากกว่าพนักงานทั่วไป และผู้สูงอายุมีข้อได้เปรียบที่มีประสบการณ์ การรับมือกับสถานการณ์ แต่ข้อด้อยของ

ผู้สูงอายุ คือ สุขภาพและพลังกำลัง ซึ่งในบางตำแหน่งไม่สามารถใช้แรงงานผู้สูงอายุได้ จึงต้องพิจารณาเป็นรายตำแหน่ง ๆ ไป

สำหรับผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 3 คน โดยได้แสดงความคิดเห็นในเชิงข้อเสนอแนะต่อภาครัฐว่าควรส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ รมรณรงค์การจัดตั้งกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ เผยแพร่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง อบรมให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ ภาครัฐเอกชนควรส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่ได้มาจากอาชีพที่ผู้สูงอายุทำได้ และจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมที่สามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์นั้น ควรจ้างผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์และมีความรู้ ควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดีต่อผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถในการทำงาน ควรส่งเสริมให้ธุรกิจโรงแรมให้การสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ และกำหนดเกณฑ์ค่าแรงที่เหมาะสม

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ	จำนวนผู้บริหารหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์	จำนวนพนักงาน ผู้สูงอายุ	รวม (คน)
1. การจ้างงานผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถในการทำงานลดภาระลูกหลาน และยังมีสังคม จะทำให้ไม่เครียด ไม่ซึมเศร้า	-	3	3
2. งานสำหรับผู้สูงอายุ ควรเป็นงานที่เหมาะสมกับสุขภาพ และเป็นงานที่ไม่หนัก เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถหารายได้ และไม่ให้คนสูงอายุว่างงาน โดยดูตามความเหมาะสมของสุขภาพและระดับอายุ	-	2	2
3. ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง สามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรในด้านใดด้านหนึ่งได้มากกว่าพนักงานรุ่นใหม่	-	1	1
4. ผู้สูงอายุมีข้อได้เปรียบที่ประสบการณ์ การรับมือกับสถานการณ์ แต่ข้อด้อยของผู้สูงอายุ คือ สุขภาพและพลังกำลัง ซึ่งในบางตำแหน่งไม่สามารถใช้แรงงานผู้สูงอายุได้ ควรพิจารณาเป็นตำแหน่งๆ ไป	-	1	1
5. ภาครัฐควรส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ รมรณรงค์การจัดตั้งกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ เผยแพร่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง อบรมให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ ภาครัฐเอกชนควรส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่ได้มาจากอาชีพที่ผู้สูงอายุทำได้ และจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมที่สามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์นั้น และควรจ้างผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์และมีความรู้	1	-	1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ	จำนวนผู้บริหารหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์	จำนวนพนักงาน ผู้สูงอายุ	รวม (คน)
6. ภาครัฐควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดีต่อผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถในการทำงาน	1	-	1
7. ภาครัฐควรส่งเสริมให้ธุรกิจโรงแรมให้การสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ และกำหนดเกณฑ์ ค่าแรงที่เหมาะสม	1	-	1

ความเห็นที่มีต่อรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก แสดงดังตารางที่ 8 – 15

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)

ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย	4.20	.84	เห็นด้วย
งานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเคยชิน	4.15	.71	เห็นด้วย
งานที่ไม่ต้องใช้พลกำลัง	4.08	.76	เห็นด้วย
งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก	4.03	.83	เห็นด้วย
งานที่ไม่มีความเสี่ยงดังอีกที	4.01	.83	เห็นด้วย

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วยลักษณะงานย่อย 5 ลักษณะงาน ปรากฏว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยกับลักษณะงานย่อยทั้ง 5 ลักษณะงาน โดยจัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ลักษณะงานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .84) เป็นงานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเคยชิน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .71) งานที่ไม่ต้องใช้พลกำลัง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .76) งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .83) และ งานที่ไม่มีความเสี่ยงดังอีกที ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .83) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)

ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
งานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ	4.14	.85	เห็นด้วย
งานตามตำแหน่งงานเดิมที่ทำอยู่	3.96	.84	เห็นด้วย
งานสอน พี่เลี้ยง	3.94	.85	เห็นด้วย
วิทยากร	3.90	.90	เห็นด้วย
งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.83	.92	เห็นด้วย
งานในสำนักงาน	3.72	.92	เห็นด้วย
งานบริการลูกค้า	3.71	.97	เห็นด้วย
งานเอกสาร	3.56	.92	เห็นด้วย

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วยประเภทงานย่อย 9 ประเภทงาน ปรากฏว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยกับประเภทงานย่อยทั้ง 9 ประเภทงาน โดยจัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ งานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .85) งานตามตำแหน่งงานเดิมที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .84) งานสอน พี่เลี้ยง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .85) งานวิทยากร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .90) งานกำกับดูแลการทำงาน เช่น หัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .85) งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .92) งานในสำนักงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .92) งานบริการลูกค้า ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .97) และ งานเอกสาร ($\bar{X} = 3.56$, S.D.=.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติของผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม เขตภาคตะวันออก (n=327)

ความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติของผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ประสบการณ์ความชำนาญในงาน	4.37	.66	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม	4.31	.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความรู้ความสามารถ	4.27	.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ	4.25	.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
สุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานต่อได้	4.23	.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกที่มีต่อคุณสมบัติของผู้สูงอายุ ที่ประกอบด้วยคุณสมบัติย่อย 5 คุณสมบัติ ปรากฏว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคุณสมบัติของผู้สูงอายุทั้ง 5 คุณสมบัติ โดยจัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ประสบการณ์ความชำนาญในงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .66) ทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .68) ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .68) ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .74) และสุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานต่อได้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม เขตภาคตะวันออก (n=327)

ความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การต่อสัญญา	4.09	.80	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ	4.08	.73	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา	4.02	.78	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการสัมภาษณ์	3.94	.71	เห็นด้วย
คัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร	3.88	.86	เห็นด้วย

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เปิดรับสมัครโดยทั่วไป	3.84	.85	เห็นด้วย
เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน	3.83	.86	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ	3.81	.87	เห็นด้วย

จากตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วยลักษณะการสรรหาและคัดเลือก 8 ลักษณะ ปรากฏว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยกับลักษณะการสรรหาและการคัดเลือกทั้ง 8 ลักษณะ โดยจัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ การต่อสัญญา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .80) คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .73) คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .78) คัดเลือกจากการสัมภาษณ์ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .71) คัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .86) เปิดรับสมัครโดยทั่วไป ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .85) เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .86) และ คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .87) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการทำงาน

และสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)

ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด	3.96	.82	เห็นด้วย
ทำงานเต็มเวลา (full-time)	3.91	.93	เห็นด้วย
สัญญาการจ้างงานต่อเนื่อง ระยะยาว	3.81	.85	เห็นด้วย
ทำงานบางส่วนเวลา (part-time)	3.78	.87	เห็นด้วย

จากตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงาน

ผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วยลักษณะย่อย 4 ลักษณะ ปรากฏว่า ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยกับลักษณะย่อยทั้ง 4 ลักษณะ โดยจัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ การต่อสัญญา สัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เช่น รายปีหรือมากกว่าตามแต่ตกลงกัน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .82) ทำงานเต็มเวลา (full-time) ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .93) สัญญาการจ้างงานต่อเนื่อง ระยะเวลา ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .85) และ ทำงานบางส่วนเวลา (part-time) ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .87) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนและ
สวัสดีการผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุใน
ธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)

คำตอบแทนและสวัสดีการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สวัสดีการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป	4.12	.83	เห็นด้วย
สวัสดีการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ	4.08	.84	เห็นด้วย
คำตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ	4.07	.79	เห็นด้วย
คำตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี	3.94	.86	เห็นด้วย
สวัสดีการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี	3.91	.88	เห็นด้วย

จากตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อคำตอบแทนและสวัสดีการสำหรับผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วยลักษณะย่อย 5 ลักษณะ ปรากฏว่า ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยกับลักษณะย่อยทั้ง 5 ลักษณะ โดยจัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ สวัสดีการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .83) สวัสดีการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .84) คำตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .79) คำตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .86) และ สวัสดีการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .88) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)

การเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ	4.10	.77	เห็นด้วย
เตรียมการด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน	4.08	.75	เห็นด้วย
พัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ	4.06	.76	เห็นด้วย
ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.05	.84	เห็นด้วย
ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	4.04	.79	เห็นด้วย
จัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ	4.01	.84	เห็นด้วย

จากตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อการเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ลักษณะ ปรากฏว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยกับลักษณะย่อยทั้ง 6 ลักษณะ โดยจัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .77) เตรียมการด้านอาชีวอนามัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .75) พัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .76) ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .84) ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .79) และจัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .84) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก (n=327)

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นโยบายและการสนับสนุนของภาครัฐ	4.36	.64	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน	4.32	.73	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสนใจของตัวผู้สูงอายุ	4.27	.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม	4.26	.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ	4.25	.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ	4.24	.69	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ	4.20	.70	เห็นด้วย

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ที่ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ปรากฏว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ 6 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนของภาครัฐ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .64) ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .73) ความสนใจของตัวผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .67) นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .69) ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .67) และ การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .69) ตามลำดับ และเห็นด้วยกับการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .70)

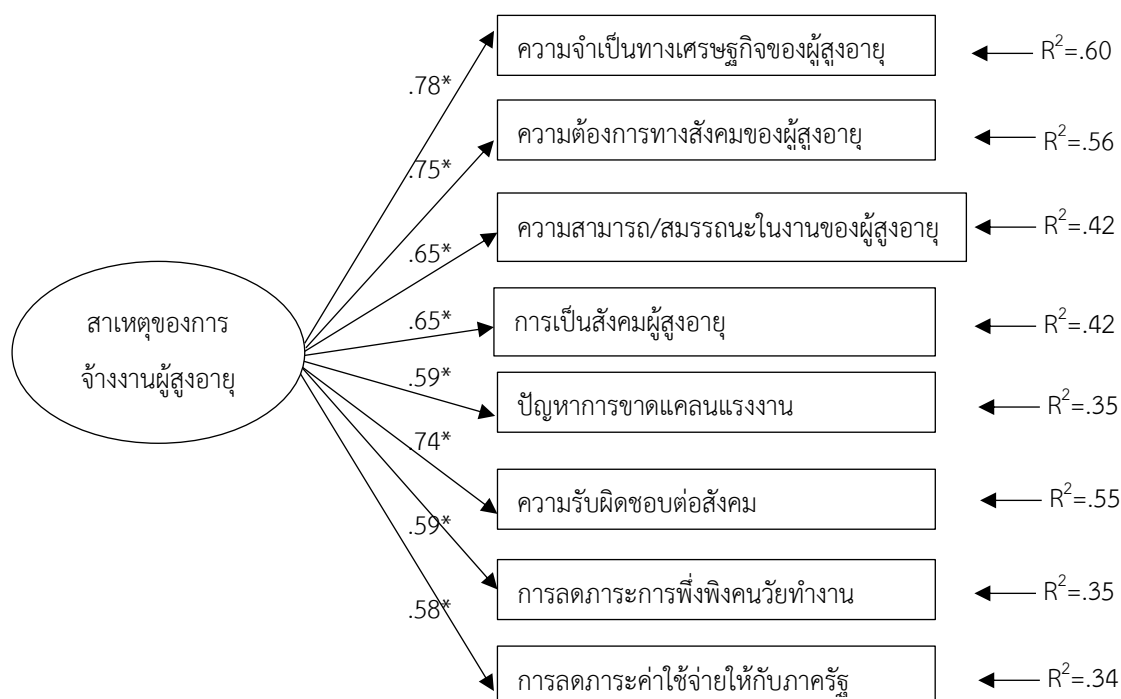
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเป็นการยืนยันลักษณะของตัวบ่งชี้ภายในแต่ละตัวของแต่ละองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้แยกการรายงานผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีสาเหตุย่อยจำนวน 8 สาเหตุที่สามารถใช้อธิบายลักษณะสาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ได้แก่ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ ความสามารถ/สมรรถนะในงานของผู้สูงอายุ การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การลดภาระการพึ่งพิงคนวัยทำงาน และการลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับภาครัฐ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 2 และตารางที่ 16

ผลจากการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าสาเหตุทั้ง 8 สาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 34.807$, $\chi^2/df = 1.934$, $df = 18$, $p = .078$, $GFI = .969$, $AGFI = .934$, $CFI = .973$, $NFI = .958$, $RMR = .027$, $RMSEA = .031$) และทุกสาเหตุสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของสาเหตุการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ สาเหตุย่อยที่สามารถใช้อธิบายลักษณะสาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ดีที่สุด คือ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ($\beta = .78$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนสาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 60.0 ($R^2=.60$) รองลงมาโดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ ($\beta = .75$) ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta = .74$) ความสามารถ/สมรรถนะในงานของผู้สูงอายุ ($\beta = .65$) การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ($\beta = .65$) ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ($\beta = .59$) การลดภาระการพึ่งพิงคนวัยทำงาน ($\beta = .59$) และการลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับภาครัฐ ($\beta = .58$) ทั้งนี้ สาเหตุดังกล่าวใช้อธิบายความแปรปรวนสาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 56.0 ($R^2=.56$), 55.0 ($R^2=.55$), 42.0 ($R^2=.42$), 42.0 ($R^2=.42$), 35.0 ($R^2=.35$) และ 34.0 ($R^2=.34$) ตามลำดับ



$$\chi^2 = 34.807, \chi^2/df = 1.934, df = 18, p = .078,$$

$$GFI = .969, AGFI = .934, CFI = .973, NFI = .958, RMR = .027, RMSEA = .031$$

ภาพที่ 2 องค์ประกอบสาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของสาเหตุการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สาเหตุการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R ²
ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ	.78*	-	-	.60
ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ	.75*	13.03	.07	.56
ความสามารถ/สมรรถนะในงานของผู้สูงอายุ	.65*	11.76	.07	.42
การเป็นสังคมผู้สูงอายุ	.65*	11.75	.07	.42
ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	.59*	9.77	.08	.35
ความรับผิดชอบต่อสังคม	.74*	12.9	.07	.55
การลดภาระการพึ่งพิงคนวัยทำงาน	.59*	10.64	.08	.35
การลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับภาครัฐ	.58*	10.38	.09	.34

$$\chi^2 = 34.807, \chi^2/df = 1.934, df = 18, p = .078,$$

$$GFI = .969, AGFI = .934, CFI = .973, NFI = .958, RMR = .027, RMSEA = .031$$

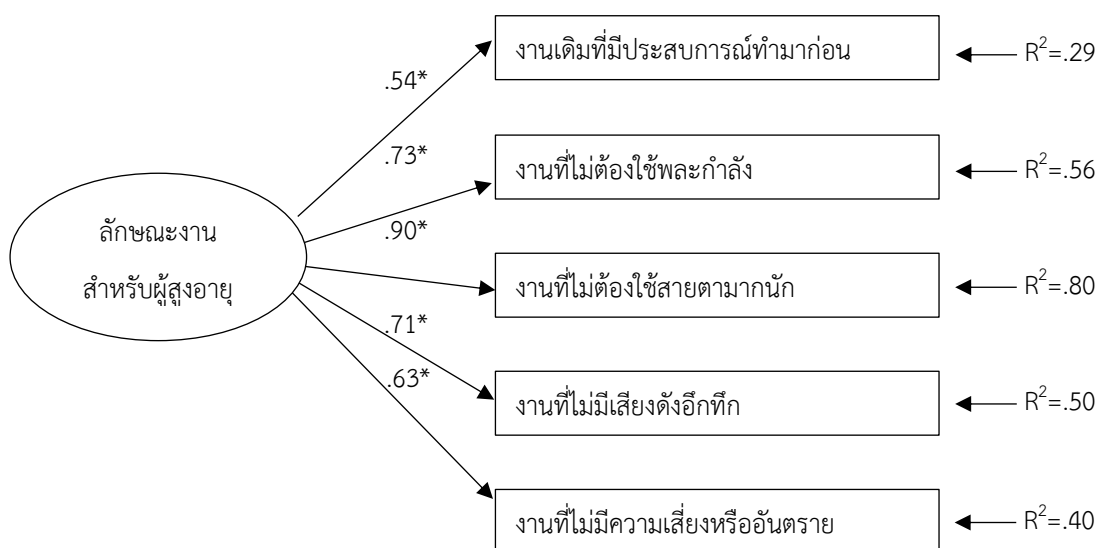
* $p < 0.05$

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีลักษณะงานย่อยจำนวน 5 ลักษณะงานที่สามารถใช้อธิบายลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ได้แก่งานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเคยชิน งานที่ไม่ต้องใช้พลกำลัง งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก งานที่ไม่มีเสียงดังอีกที และงานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 3 และตารางที่ 17

ผลจากการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าลักษณะงานย่อยทั้ง 5 ลักษณะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 2.167, \chi^2/df = 1.083, df = 2, p = .338, GFI = .997, AGFI = .980, CFI = 1.00, NFI = .997, RMR = .005, RMSEA = .016$) และทุกลักษณะงานสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ลักษณะงานย่อยที่สามารถใช้อธิบายลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ดีที่สุด คือ งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก ($\beta = .90$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 80.0 ($R^2=.80$) รองลงมาโดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ไม่ต้องใช้พลังกำลัง ($\beta = .73$) งานที่ไม่มีเสียงดังอีกที ($\beta = .71$) งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย ($\beta = .63$) และ งานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อน ($\beta = .54$) ทั้งนี้ลักษณะงานดังกล่าว ใช้อธิบายความแปรปรวนลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 56.0 ($R^2=.56$), 50.0 ($R^2=.50$), 40.0 ($R^2=.40$) และ 29.0 ($R^2=.29$) ตามลำดับ



$$\chi^2 = 2.167, \chi^2/df = 1.083, df = 2, p = .338,$$

$$GFI = .997, AGFI = .980, CFI = 1.00, NFI = .997, RMR = .005, RMSEA = .016$$

ภาพที่ 3 องค์ประกอบลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

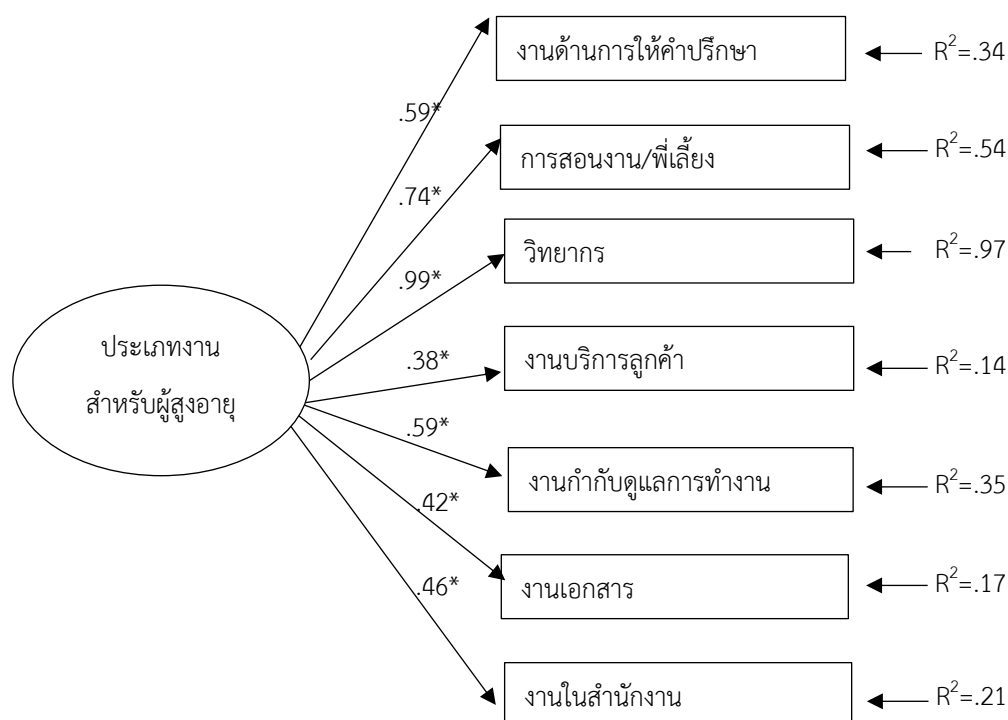
ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	น้ำหนัก องค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R ²
งานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเกษียณ	.57*	-	-	.27
งานที่ไม่ต้องใช้พลังกำลัง	.73*	10.09	.15	.53
งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก	.90*	9.08	.22	.80
งานที่ไม่มีเสียงดังอีกที	.71*	8.77	.18	.50
งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย	.63*	8.74	.16	.40

$\chi^2 = 2.167$, $\chi^2/df = 1.083$, $df = 2$, $p = .338$,
GFI = .997, AGFI = .980, CFI = 1.00, NFI = .997, RMR = .005, RMSEA = .016

* $p < 0.05$

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีประเภทงานย่อยจำนวน 7 ประเภทงาน ได้แก่ งานด้านการให้คำปรึกษา งานสอน/งานพี่เลี้ยง งานวิทยากร งานบริการลูกค้า งานกำกับดูแลการทำงาน งานเอกสาร และงานในสำนักงาน ที่สามารถใช้อธิบายประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ส่วนอีก 2 ประเภทงาน ได้แก่ งานตำแหน่งงานเดิมที่ทำ และงานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า พบว่ามีน้ำหนักองค์ประกอบไม่เพียงพอที่จะใช้อธิบายประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 4 และตารางที่ 18



$$\chi^2 = 9.897, \chi^2/df = 1.414, df = 7, p = .194,$$

$$GFI = .992, AGFI = .967, CFI = .997, NFI = .991, RMR = .022, RMSEA = .036$$

ภาพที่ 4. องค์ประกอบประเพณีงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของประเพณีงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประเพณีงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R^2
งานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ	.59*	-	-	.34
การสอนงาน/พี่เลี้ยง	.74*	14.54	.09	.54
วิทยากร	.99*	8.78	.20	.97
งานบริการลูกค้า	.38*	6.37	.12	.14
งานตามตำแหน่งงานเดิมที่ทำอยู่	.59*	6.86	.15	.35
งานกำกับดูแลการทำงาน เช่น หัวหน้างาน	.42*	6.99	.11	.17
งานเอกสาร	.46*	7.73	.11	.21

$$\chi^2 = 9.897, \chi^2/df = 1.414, df = 7, p = .194,$$

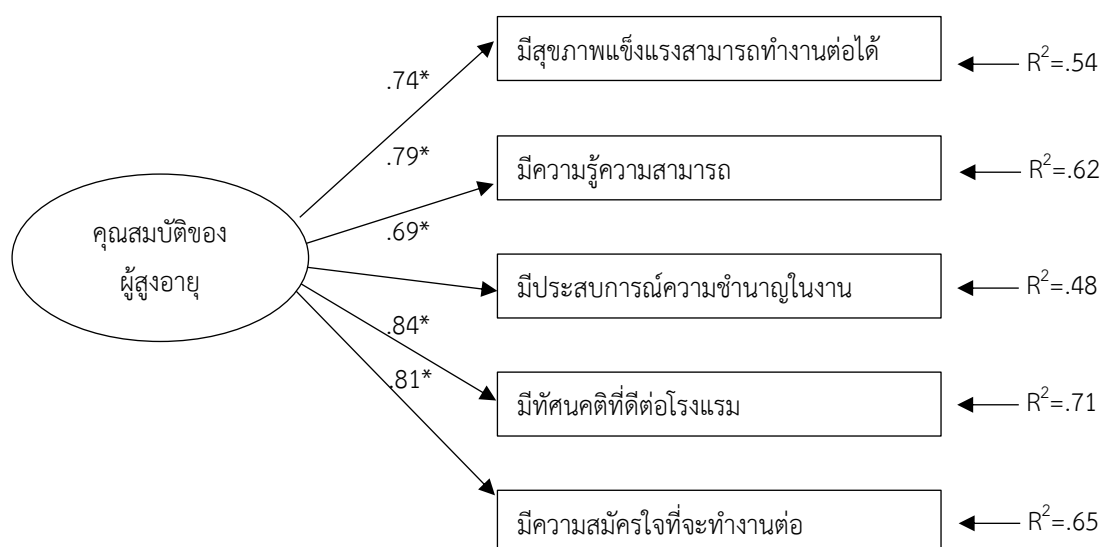
$$GFI = .992, AGFI = .967, CFI = .997, NFI = .991, RMR = .022, RMSEA = .036$$

* $p < 0.05$

ผลจากการวิเคราะห์จากภาพที่ 4 และตารางที่ 18 บ่งชี้ว่าประเภทยาน้อยที่ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีจำนวน 7 ประเภทงานที่สอดคล้องกับบริบทการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ($\chi^2 = 9.897$, $\chi^2/df = 1.414$, $df = 7$, $p = .194$, $GFI = .992$, $AGFI = .967$, $CFI = .997$, $NFI = .991$, $RMR = .022$, $RMSEA = .036$) และประเภทยาน้อยทั้ง 7 ประเภทใช้อธิบายความแปรปรวนของประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ประเภทงานน้อยที่สามารถใช้อธิบายประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ดีที่สุด คือ วิทยากร ($\beta = .99$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 97.0 ($R^2=.97$) รองลงมาโดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้แก่ การสอนงาน/พี่เลี้ยง ($\beta = .74$) งานกำกับดูแลการทำงาน ($\beta = .59$) งานด้านการให้คำปรึกษา ($\beta = .59$) งานในสำนักงาน ($\beta = .46$) งานเอกสาร ($\beta = .42$) และ งานบริการลูกค้า ($\beta = .38$) ทั้งนี้ ประเภทงานดังกล่าวใช้อธิบายความแปรปรวนประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 54.0 ($R^2=.54$), 35.0 ($R^2=.35$), 34.0 ($R^2=.34$) , 21.0 ($R^2=.21$), 17.0 ($R^2=.17$) และ 14.0 ($R^2=.14$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณสมบัติของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีคุณสมบัติย่อยจำนวน 5 คุณลักษณะที่สามารถใช้อธิบายคุณสมบัติของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ได้แก่ มีสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานต่อได้ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ความชำนาญในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม และมีความสนใจที่จะทำงานต่อ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 5 และตารางที่ 19



$$\chi^2 = 1.341, \chi^2/df = .447, df = 3, p = .719,$$

$$GFI = .998, AGFI = .992, CFI = 1.00, NFI = .999, RMR = .003, RMSEA = .000$$

ภาพที่ 5 องค์ประกอบคุณสมบัติของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของคุณสมบัติของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คุณสมบัติของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R ²
มีสุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานต่อได้	.74*	-	-	.54
มีความรู้ความสามารถ	.79*	14.81	.07	.62
มีประสบการณ์ความชำนาญในงาน	.69*	11.67	.07	.48
มีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม	.84*	14.00	.08	.71
มีความสนใจที่จะทำงานต่อ	.81*	13.59	.08	.65

$$\chi^2 = 1.341, \chi^2/df = .447, df = 3, p = .719,$$

$$GFI = .998, AGFI = .992, CFI = 1.00, NFI = .999, RMR = .003, RMSEA = .000$$

* p < 0.05

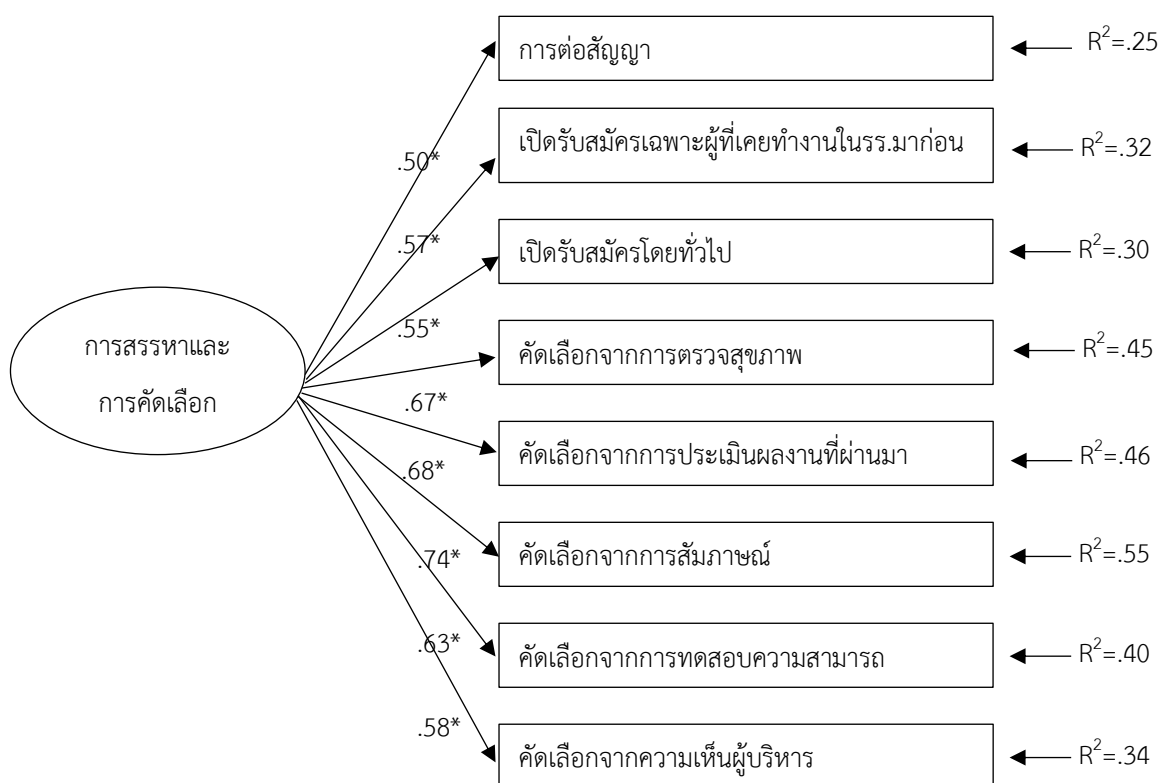
ผลจากการวิเคราะห์ดังภาพที่ 5 และตารางที่ 19 บ่งชี้ว่า คุณสมบัตีย่อยทั้ง 5 คุณสมบัติของผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 1.341$, $\chi^2/df = .447$, $df = 3$, $p = .719$, $GFI = .998$, $AGFI = .992$, $CFI = 1.00$, $NFI = .999$, $RMR = .003$, $RMSEA = .000$) และทุกคุณสมบัตินำมาใช้อธิบายความแปรปรวนคุณสมบัตินี้ของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ คุณสมบัตีย่อยของผู้สูงอายุที่สามารถใช้อธิบายคุณสมบัตินี้ของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้ดีที่สุด คือ มีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม ($\beta = .84$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนคุณสมบัตินี้ของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 71.0 ($R^2 = .71$) รองลงมาโดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้แก่ มีความสนใจที่จะทำงานต่อ ($\beta = .81$) มีความรู้ความสามารถ ($\beta = .79$) มีสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานต่อได้ ($\beta = .74$) และ มีประสบการณ์ความชำนาญในงาน ($\beta = .69$) ทั้งนี้คุณสมบัตินี้ดังกล่าว ใช้อธิบายความแปรปรวนคุณสมบัตินี้ของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 65.0 ($R^2 = .65$), 62.0 ($R^2 = .62$), 54.0 ($R^2 = .54$) และ 48.0 ($R^2 = .48$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีลักษณะการสรรหาและการคัดเลือกย่อยจำนวน 8 ลักษณะที่ใช้อธิบายลักษณะของการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ การต่อสัญญา เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน เปิดรับสมัครโดยทั่วไป คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา คัดเลือกจากการสัมภาษณ์ คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ และคัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 6 และตารางที่ 20

ผลจากการวิเคราะห์บ่งชี้ว่า ลักษณะการสรรหาและการคัดเลือกทั้ง 8 ลักษณะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 13.162$, $\chi^2/df = 1.012$, $df = 13$, $p = .435$, $GFI = .990$, $AGFI = .973$, $CFI = 1.00$, $NFI = .985$, $RMR = .013$, $RMSEA = .006$) และทุกลักษณะสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของการสรรหาและการคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ลักษณะย่อยที่สามารถใช้อธิบายการสรรหาและการคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้ดีที่สุด คือ คัดเลือกจากการสัมภาษณ์ ($\beta = .74$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนการสรรหาและการคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 55.0 ($R^2 = .55$) รองลงมา โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้ดังนี้ คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา ($\beta = .68$) คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ ($\beta = .67$) คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ ($\beta = .63$) คัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร

($\beta = .58$) เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน ($\beta = .59$) เปิดรับสมัครทั่วไป ($\beta = .57$) และการต่อสัญญา ($\beta = .50$) ทั้งนี้ สาเหตุดังกล่าวใช้อธิบายความแปรปรวนการสรรหา และการคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 46.0 ($R^2 = .46$), 45.0 ($R^2 = .45$), 40.0 ($R^2 = .40$), 34.0 ($R^2 = .34$), 32.0 ($R^2 = .32$), 30.0 ($R^2 = .30$) และ 25.0 ($R^2 = .25$) ตามลำดับ



$$\chi^2 = 13.162, \chi^2/df = 1.012, df = 13, p = .435$$

$$GFI = .990, AGFI = .973, CFI = 1.00, NFI = .985, RMR = .013, RMSEA = .006$$

ภาพที่ 6 องค์ประกอบการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม
เขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

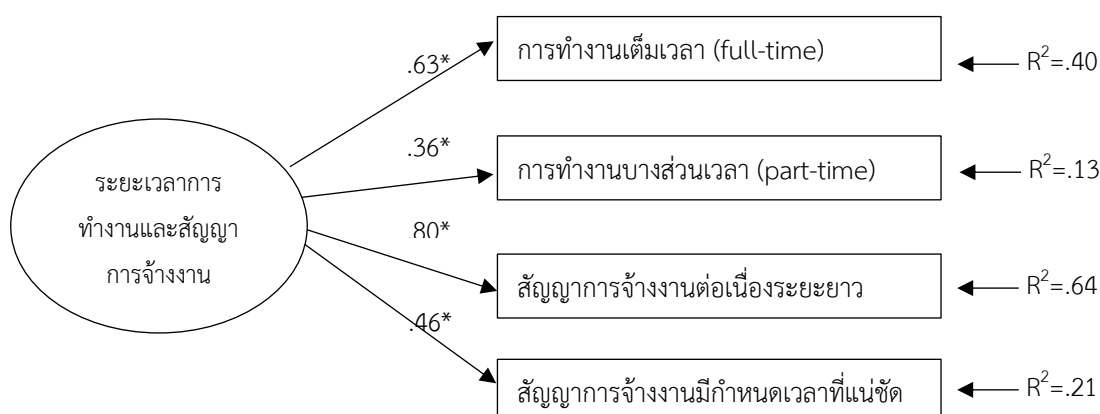
การสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม เขตภาคตะวันออก	น้ำหนัก องค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R ²
การต่อสัญญา	.50*	-	-	.25
เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมา ก่อน	.57*	8.81	.14	.32
เปิดรับสมัครโดยทั่วไป	.55*	7.71	.18	.30
คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ	.67*	8.06	.18	.45
คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา	.68*	7.95	.17	.46
คัดเลือกจากการสัมภาษณ์	.74*	9.11	.14	.55
คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ	.63*	8.14	.14	.40
คัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร	.58*	7.67	.19	.34

$\chi^2 = 13.162, \chi^2/df = 1.012, df = 13, p = .435$
GFI = .990, AGFI = .973, CFI = 1.00, NFI = .985, RMR = .013, RMSEA = .006

* $p < 0.05$

6. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุใน ธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีลักษณะย่อยจำนวน 4 ลักษณะที่สามารถใช้อธิบายระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ได้แก่ การทำงานเต็มเวลา (full-time) การทำงานบางส่วนเวลา (part-time) สัญญาการจ้างงานต่อเนื่องระยะยาว และ สัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 7 และตารางที่ 21



$$\chi^2 = 1.975, \chi^2/df = 1.975, df = 1, p = .126,$$

$$GFI = .992, AGFI = .925, CFI = .981, NFI = .977, RMR = .018, RMSEA = .010$$

ภาพที่ 7 องค์ประกอบระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม
เขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงาน
ผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงาน ผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก	น้ำหนัก องค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R^2
การทำงานเต็มเวลา (full-time)	.63*	-	-	.40
การทำงานบางส่วนเวลา (part-time)	.36*	5.21	.10	.13
สัญญาณการจ้างงานต่อเนื่อง ระยะยาว	.80*	6.36	.18	.64
สัญญาณการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เช่น	.46*	6.37	.10	.21

$$\chi^2 = 1.975, \chi^2/df = 1.975, df = 1, p = .126,$$

$$GFI = .992, AGFI = .925, CFI = .981, NFI = .977, RMR = .018, RMSEA = .010$$

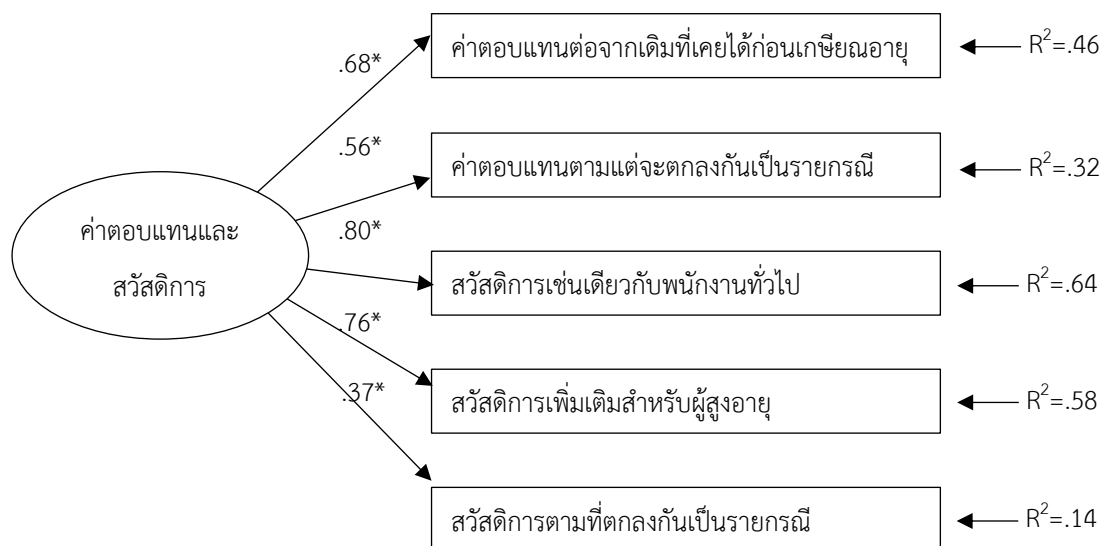
* $p < 0.05$

ผลจากการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 7 และตารางที่ 21 บ่งชี้ว่า ลักษณะย่อยของระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงานผู้สูงอายุทั้ง 4 ลักษณะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 1.975, \chi^2/df = 1.975, df = 1, p = .126, GFI = .992, AGFI = .925, CFI = .981, NFI = .977, RMR = .018, RMSEA = .010$) และทุกลักษณะสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ลักษณะย่อยที่สามารถใช้อธิบายของระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ดีที่สุด คือ สัญญาณการจ้างงานต่อเนื่องระยะยาว ($\beta = .80$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 64.0 ($R^2=.64$) รองลงมา โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้ดังนี้ การทำงานเต็มเวลา ($\beta =.63$) สัญญาณการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด ($\beta = .46$) และ การทำงานบางส่วนเวลา ($\beta = .36$) ทั้งนี้สาเหตุดังกล่าว ใช้อธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาการทำงานและสัญญาณการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 40.0 ($R^2=.40$), 21.0 ($R^2=.21$) และ 13.0 ($R^2=.13$) ตามลำดับ

7. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีลักษณะของค่าตอบแทนและสวัสดิการย่อยจำนวน 5 ลักษณะที่ใช้อธิบายค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ได้แก่ ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี เป็นรายกรณี สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ และ สวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 8 และตารางที่ 22



$$\chi^2 = 4.838, \chi^2/df = 1.613, df = 3, p = .184,$$

$$GFI = .994, AGFI = .971, CFI = .997, NFI = .992, RMR = .013, RMSEA = .043$$

ภาพที่ 8 องค์ประกอบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R ²
ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ	.68*	-	-	.46
ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี	.56*	8.69	.10	.32
สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป	.80*	11.33	.11	.64
สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ	.76*	11.05	.11	.58
สวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี	.37*	5.74	.10	.14

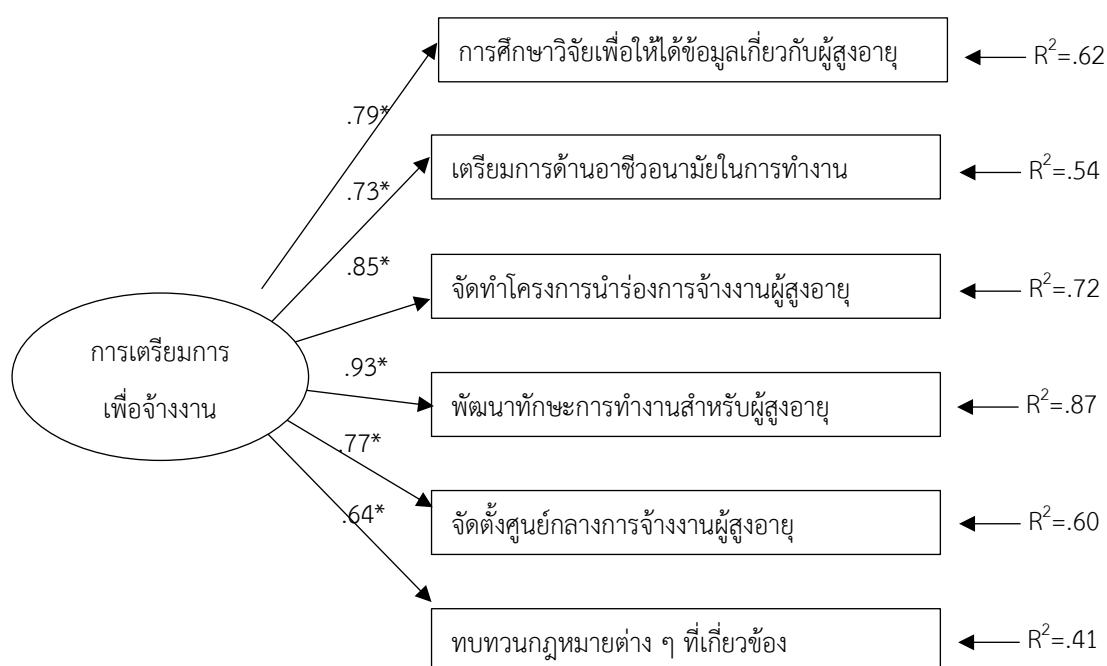
$\chi^2 = 4.838, \chi^2/df = 1.613, df = 3, p = .184,$
GFI = .994, AGFI = .971, CFI = .997, NFI = .992, RMR = .013, RMSEA = .043

* $p < 0.05$

ผลจากการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 8 และตารางที่ 22 บ่งชี้ลักษณะย่อยของค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุทั้ง 5 ลักษณะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 4.838, \chi^2/df = 1.613, df = 3, p = .184, GFI = .994, AGFI = .971, CFI = .997, NFI = .992, RMR = .013, RMSEA = .043$) และทุกลักษณะสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ลักษณะย่อยที่สามารถใช้อธิบายค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดีที่สุด คือ สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป ($\beta = .80$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 64.0 ($R^2 = .64$) รองลงมาโดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้แก่ สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ ($\beta = .76$) ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ ($\beta = .68$) ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี ($\beta = .56$) และ สวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี ($\beta = .37$) ทั้งนี้ ลักษณะดังกล่าว ใช้อธิบายความแปรปรวนค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 58.0 ($R^2 = .58$), 46.0 ($R^2 = .46$), 32.0 ($R^2 = .32$) และ 14.0 ($R^2 = .14$) ตามลำดับ

8. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม เขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีลักษณะย่อยของการเตรียมการเพื่อจ้างงานจำนวน 6 ลักษณะที่ใช้อธิบายการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ได้แก่ การศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เตรียมการด้านอาชีพอนามัยในการทำงาน จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ พัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ จัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ และทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 9 และตารางที่ 23



$$\chi^2 = 6.361, \chi^2/df = 1.590, df = 4, p = .174,$$

$$GFI = .994, AGFI = .966, CFI = .998, NFI = .995, RMR = .009, RMSEA = .043$$

ภาพที่ 9 องค์ประกอบการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจ
โรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุใน ธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก	น้ำหนัก องค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R ²
การศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	.79*	-	-	.62
เตรียมการด้านอาชีพอนามัยในการทำงาน	.73*	15.38	.06	.54
จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ	.85*	15.69	.08	.72
พัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ	.93*	15.61	.07	.87
จัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ	.77*	14.23	.07	.60
ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	.64*	11.59	.08	.41

$\chi^2 = 6.361$, $\chi^2/df = 1.590$, $df = 4$, $p = .174$,
GFI = .994, AGFI = .966, CFI = .998, NFI = .995, RMR = .009, RMSEA = .043

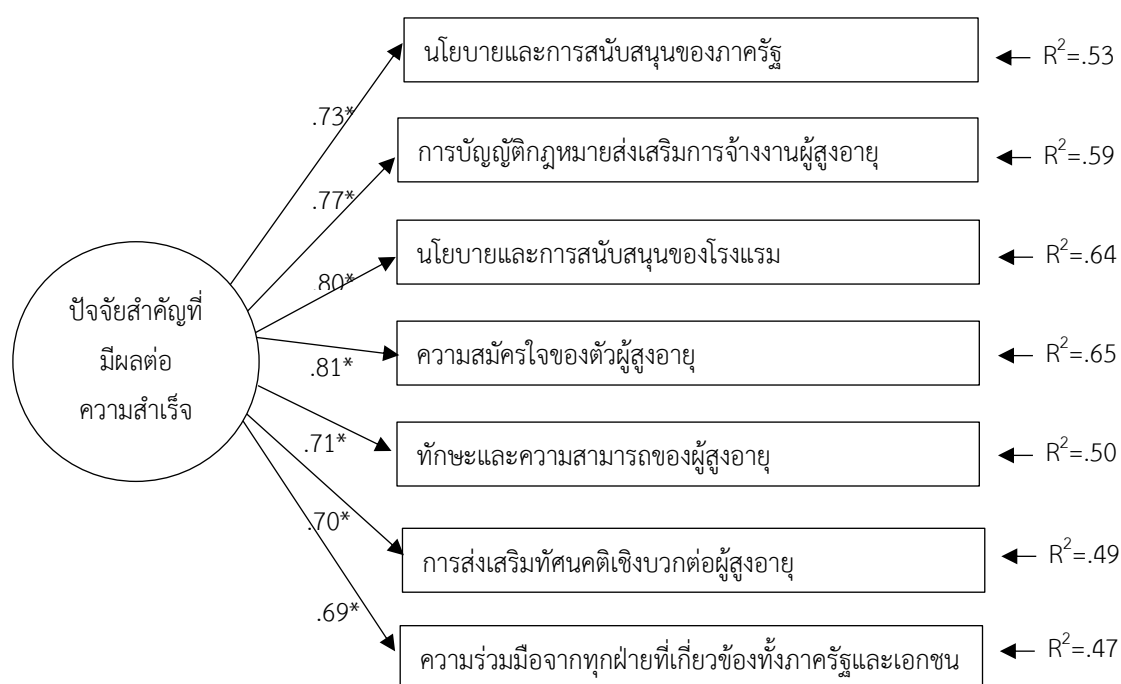
* $p < 0.05$

ผลจากการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 9 และตารางที่ 23 บ่งชี้ลักษณะย่อยของการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุทั้ง 6 ลักษณะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 6.361$, $\chi^2/df = 1.590$, $df = 4$, $p = .174$, GFI = .994, AGFI = .966, CFI = .998, NFI = .995, RMR = .009, RMSEA = .043) และทุกลักษณะสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ลักษณะย่อยที่สามารถใช้อธิบายการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ดีที่สุด คือ การพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ($\beta = .93$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 87.0 ($R^2 = .87$) รองลงมาโดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้แก่ จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\beta = .85$) การศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ($\beta = .79$) จัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\beta = .77$) การเตรียมการด้านอาชีพอนามัยในการทำงาน ($\beta = .73$) และ ทบทวนกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\beta = .64$) ทั้งนี้ ลักษณะดังกล่าวใช้อธิบายความแปรปรวนการเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ

ละ 72.0 ($R^2 = .72$), 62.0 ($R^2 = .62$), 60.0 ($R^2 = .60$), 54.0 ($R^2 = .54$) และ 41.0 ($R^2 = .41$) ตามลำดับ

9. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จจำนวน 7 ปัจจัยที่ใช้อธิบายความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนของภาครัฐ การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม ความสมัครใจของตัวผู้สูงอายุ ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ และ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 10 และตารางที่ 24



$$\chi^2 = 13.849, \chi^2/df = 1.731, df = 8, p = .086,$$

$$GFI = .988, AGFI = .958, CFI = .995, NFI = .989, RMR = .010, RMSEA = .047$$

ภาพที่ 10 องค์ประกอบปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	t-test	S.E.	R ²
นโยบายและการสนับสนุนของภาครัฐ	.73*	-	-	.53
การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ	.77*	16.08	.07	.59
นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม	.80*	13.21	.09	.64
ความสนใจของตัวผู้สูงอายุ	.81*	13.36	.09	.65
ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ	.71*	11.80	.09	.50
การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ	.70*	11.55	.09	.49
ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน	.69*	12.96	.08	.47

$$\chi^2 = 13.849, \chi^2/df = 1.731, df = 8, p = .086,$$

$$GFI = .988, AGFI = .958, CFI = .995, NFI = .989, RMR = .010, RMSEA = .047$$

* $p < 0.05$

ผลจากการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 10 และตารางที่ 24 บ่งชี้ว่าปัจจัยย่อยที่สำคัญต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุทั้ง 7 ปัจจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 13.849, \chi^2/df = 1.731, df = 8, p = .086, GFI = .988, AGFI = .958, CFI = .995, NFI = .989, RMR = .010, RMSEA = .047$) และทุกปัจจัยสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ปัจจัยย่อยที่สามารถใช้อธิบายปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ดีที่สุด คือ ความสนใจของตัวผู้สูงอายุ ($\beta = .81$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 65.0 ($R^2 = .65$) รองลงมา โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ได้ดังนี้ นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม ($\beta = .80$) การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ($\beta = .77$) นโยบายและการสนับสนุนของภาครัฐ ($\beta = .73$) ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ ($\beta = .71$) การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ($\beta = .70$) และ ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ($\beta = .69$) ทั้งนี้

ปัจจัยดังกล่าวใช้อธิบายความแปรปรวนปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกได้ร้อยละ 64.0 ($R^2=.64$), 59.0 ($R^2=.59$), 53.0 ($R^2=.53$), 50.0 ($R^2=.50$), 49.0 ($R^2=.49$) และ 47.0 ($R^2=.47$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือพนักงานในโรงแรมต้นแบบที่ยังทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาแห่งนี้ มีพนักงานผู้สูงอายุทั้งหมด 17 คน ทั้งนี้ มีผู้ที่สะดวกให้ข้อมูลจำนวน 12 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.58 โดยผู้ให้ข้อมูลหลักมีอายุและระยะเวลาในการทำงานดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 25 ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานผู้สูงอายุที่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงานของโรงแรมแห่งนี้ ล้วนแต่เป็นผู้ที่ทำงานกับโรงแรมมาเป็นเวลานาน ผู้ให้ข้อมูลบางท่านทำงานกับโรงแรมแห่งนี้มาแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน ซึ่งนับว่าเป็นผู้ที่มีความรักดีต่อองค์กรสูงมาก

ตารางที่ 25 อายุและระยะเวลาในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	อายุ (ปี)	ระยะเวลาการทำงาน ในโรงแรม ก. (ปี)
AH01	79	44
AH02	67	45
AH03	74	45
AH04	61	30
AH05	61	40
AH06	63	42
AH07	65	38
AH08	63	38
AH09	62	37
AH10	62	43
AH11	62	45
AH12	62	42

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นพนักงานผู้สูงอายุของโรงแรม ก. ได้ผลการวิจัยจำแนกประเด็น (Theme) เพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ประเภทของข้อมูล (Category) และความหมายที่แท้จริง (Meaning) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ประสบการณ์การทำงานหลังวัยเกษียณ

1.1 สาเหตุของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

สำหรับสาเหตุสำคัญของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยสาเหตุที่เกิดจากตัวผู้สูงอายุเองและสถานประกอบการหรือโรงแรม โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 26 โดยพนักงานผู้สูงอายุแต่ละคนมีเหตุผลในการตัดสินใจทำงานต่อหลังวัยเกษียณแตกต่างกัน แต่เหตุผลหลักๆ จำแนกเป็นเหตุผลส่วนตัว เช่น ยังรักในงานที่ทำ ประเมินว่าตนเองยังแข็งแรงทำงานต่อได้ และไม่ต้องการอยู่บ้านเฉยๆ เหตุผลอีกประการ คือ เหตุผลทางครอบครัว เช่น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องมีรายได้ใช้จ่ายสำหรับครอบครัว ความเห็นชอบในการให้ทำงานต่อของคนในครอบครัว ในขณะที่เหตุผลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ประกอบด้วยการที่ผู้บริหารโรงแรมตั้งแต่รุ่นผู้ก่อตั้งจนถึงผู้บริหารในปัจจุบัน มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานผู้สูงอายุทำงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ก็เป็นปัจจัยทางตอบสนองทางสังคมที่ทำให้พนักงานผู้สูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ

ตารางที่ 26 สาเหตุของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
1. พนักงาน ผู้สูงอายุ	- เหตุผลส่วนบุคคล - เหตุผลทางครอบครัว	“ผมถามตัวเองเป็นหลัก หนึ่งเราแข็งแรง และสองสมองยังใช้ได้อยู่ และอีกอย่างหนึ่งก็คือถ้าเราอยู่บ้านก็อาจจะเป็นคนแก่ไปเลยก็ได้ แต่ถ้าเราอยู่โรงแรม ถ้าเราทำงานได้ active ตลอดเวลา” “ทำต่อดีกว่า เพราะทำงานดีกว่าอยู่บ้านเปล่า ๆ มันเหงา” “ก็เศรษฐกิจด้วย ต้องดูแลหลาน เงินทองไม่ค่อยพอใช้ ก็ต้องกลับมาทำต่อ” “ภาระผูกพัน หมายความว่าผู้อายุเกิน 60 ปีแล้ว ครอบครัวเป็นอย่างไร ลูกหลานเป็นอย่างไร เรื่องนี้ถือว่าสำคัญมาก”

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
2. สถาน ประกอบการ	- นโยบายผู้บริหาร - วัฒนธรรมองค์กร	“อีกอย่างแล้วแต่นายจ้าง ถ้านายจ้างมีนโยบายจะไม่ จ้าง เราก็ต้องยอม” “เป็นนโยบาย บางโรงแรม 55 ปีเขาก็ให้เกษียณ แล้ว ... แต่ในเวลาเดียวกันนั้น ทางโรงแรมอาจจะคิด ว่าผู้อาวุโสจะต้องเป็นผู้ที่ชำนาญการ เก่ง เร็ว คล่อง ความสามารถดีกว่าเด็กรุ่นใหม่ ถ้าเขานึกได้อย่างนี้นะ ถ้าลองมาเปรียบเทียบกับคุณแล้ว เขาก็จะจ้างผู้อาวุโส เพิ่มขึ้น” “ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ ทุกอย่าง Happy ถึง อยู่ต่อ” “อยู่ด้วยกันมาเป็นพี่น้องกัน บางทีที่บวกลบ ไม่ทัน เขาก็ช่วย ช่วยกันให้เสร็จ เหมือนพี่น้องกัน ทำ ให้เราสบายใจ

1.2 รูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ
สำหรับรูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ
พบว่าเป็นการสรรหาและคัดเลือกจากภายใน (Internal Recruitment and Selection) โดย
พิจารณาเฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่ที่โรงแรมแห่งนี้มาก่อนเท่านั้น เนื่องจากเป็นผู้ที่เข้าใจบริบทองค์กรเป็น
อย่างดี อีกทั้งมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอยู่แล้ว ส่วนรูปแบบการจ้างงานจะเป็นการจ้างต่อเป็น
รายบุคคล มิใช่การขยายอายุการเกษียณให้พนักงานทุกคนได้ทำงานต่อ โดยการคัดเลือกกว่าพนักงาน
ผู้ใดจะได้ทำงานต่ออายุการทำงานที่ 60 ปี ได้พิจารณาจากคุณสมบัติด้านความรู้
ความสามารถ สุขภาพแข็งแรง และมีความซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงแรม ส่วนลักษณะงานที่ทำเป็นงาน
เดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณอายุการทำงาน ลักษณะงานยังคงเช่นเดิม แต่อาจปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
ให้ต่างออกไป เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น ส่วนระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่จะทำแบบเต็มเวลา
(Full-time) และได้รับสวัสดิการเช่นเดิม แต่สัญญาจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกันตามแต่การตกลง
เป็นรายกรณีไป ในบางกรณีอาจได้รับเงินเดือนเท่าเดิม แต่บางกรณีรับเงินเดือนน้อยลง แต่สิทธิในการ
ได้รับโบนัสยังคงมีอยู่เช่นเดิม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 รูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
1. การสรรหาและคัดเลือก	- สรรหาและคัดเลือกภายใน	“ส่วนมากเขาก็ไม่ได้จ้างช่างนอกนะคะ ผู้สูงอายุก็คือคนที่เกษียณ คนที่เกษียณเขาก็ต้องทำงานที่เขาเกษียณมา” “โรงแรมเรามีนโยบายว่าเราไม่ค่อยจ้างคนช่างนอกมาเป็นหัวหน้า เราจะให้ตำแหน่งจากการโยกย้ายภายใน” “ส่วนมากจะเป็นคนภายในมากกว่า เหมือนรู้จักกันนี้แล้ว ถ้าอายุทำงานมาตั้ง 65 ปีแล้ว แต่ไม่เคยทำงานโรงแรมเรามาก่อน เราก็ไม่พิจารณา เพราะเราจะเลือกจากภายใน หัวหน้าแผนกอยู่แล้ว คนนี้ดีมาก เป็นช่างไฟที่เก่งมาก สามารถหยิบสายไฟมาตัดมาต่อสายไฟได้โดยไม่เป็นอันตราย เราก็จะจ้างคนนี้อยู่ไปเรื่อย ๆ จนกว่าเขาวันหนึ่งเขาจะบอกว่าไม่ไหวแล้ว”
2. คุณสมบัติที่กำหนด	- มีความรู้ความสามารถ - มีสุขภาพแข็งแรง - มีความซื่อสัตย์และรักดีต่อองค์กร	“ประเด็นสำคัญที่สุดคือผลงาน คนที่เกษียณแล้วทำงานต่อได้ ต้องมีผลงานการทำงานที่ดี แล้วก็รักองค์กร” “หนึ่งประวัติการทำงานดี ความสามารถเฉพาะตัว บุคคลนั้นดี และสุขภาพดีคือสำคัญที่สุด ไม่ใช่เอาคนไข้โรค หรือคนเจ็บไข้ได้ป่วยมา ต้องเป็นคนที่สุขภาพร่างกายแข็งแรงหลังจาก 60 ปีแล้วไหวไหม ถ้าทำได้นี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด” “ข้อหนึ่ง คือสุขภาพดี สุขภาพนี้สำคัญนะคะ...ยังไม่เกษียณก็สุขภาพดี เกษียณแล้วก็สุขภาพดี” “ความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่เราทำอยู่ แล้วเกิดความรักเพราะถือว่าต้องสร้างสรรค์ให้องค์กร”

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
3. ลักษณะงาน	- งานเดิมที่ทำก่อน เกษียณอายุ	“ตอนก่อนเกษียณก็เป็นหัวหน้าแต่พอเกษียณแล้วก็ เป็น adviser แต่ก็ยังทำงานเหมือนเดิม...ก็ยังทำเอง ก็ยังลงมือทำอยู่” “งานประจำที่ทำอยู่ ไม่มีข้อแตกต่าง หมายถึงงานที่ เราทำอยู่ต่อเนื่องกัน เราเคยทำมาอย่างไรก่อน เกษียณหรือเกษียณแล้วงานก็ทำเหมือนกัน” “ผมเป็นหัวหน้าตั้งแต่ก่อนเกษียณอยู่แล้ว งาน เหมือนเดิมเลย”
4. ระยะเวลาการทำงาน	- ทำงานแบบเต็ม เวลา	“ถือเป็นงาน full time แต่เป็น full time แบบเขา จ้าง 3 วัน” “ทำเต็มเวลาเหมือนเดิม” “พียงทำงานเหมือนเดิม ก็คือทำงานเป็น Full Time เหมือนเดิม”
5. สัญญาการจ้างงาน	- ตามแต่ตกลงเป็น รายกรณี	“สัญญาจ้างเราทำ เราต้องทำสัญญาปีต่อปี” “สัญญา จ้างงานเป็นปีต่อปี เพราะว่าเขาจะเลิกจ้างเราเมื่อไหร่ ก็ได้” “ก็ไม่ปีต่อปีนะ...ก็คือหมายถึงว่าเรายังอยู่ไปเรื่อย ๆ แต่ถ้าคิดว่าเราจะไป เราต้องลาเขาล่วงหน้าให้ทราบ ว่าเราจะไม่ทำ”
6. ค่าตอบแทน	- ตามแต่ตกลงเป็น รายกรณี	“เงินเดือนก็ได้เหมือนเดิม แต่เงินเดือนไม่ขึ้นนะคะ แล้วพี่ก็ไม่อยากให้เขาขึ้นหรอกคะ แต่ก็ได้โบนัส ก็ได้ เหมือนเดิม” “เมื่อก่อนทำงาน 5 วัน ตอนนี้เราทำ 3 วันก็ลดลง ตามอัตราส่วน เราถือว่ายุติธรรมนะ โรงแรมก็ไม่ได้ เอาเปรียบเรา เราก็ไม่ได้เอาเปรียบโรงแรม” “แล้วแต่ ที่ทางนายจ้างจะให้เราเท่าไร แล้วแต่ตกลงกัน”

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
7. สวัสดิการ	- เหมือนเดิมก่อน เกษียณอายุ	“เหมือนเดิมทุกอย่าง” “เหมือนเดิมครับ” “สวัสดิการเหมือนเดิมครับ”

1.3 อุปสรรคปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงาน ผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

สำหรับอุปสรรคปัญหาที่พบในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ ประกอบด้วยอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งเป็นไปตามวัยที่เพิ่มขึ้น เช่น ความดันโลหิตสูง ปวดหลัง เจ็บเข่า ฯลฯ นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าตนเองเหนื่อยล้าอ่อนเพลียง่ายกว่าตอนหนุ่มสาว อย่างไรก็ตาม วิธีการแก้ไขและป้องกันอุปสรรคปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นว่าในประเด็นปัญหาด้านสุขภาพ แก้ไขและป้องกันได้ด้วยดูแลสุขภาพ พบแพทย์และรับประทานยาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งวิทยาการทางการแพทย์ปัจจุบันสามารถควบคุมอาการโรคพื้นฐานของผู้สูงอายุได้ ส่วนปัญหาความเหนื่อยล้าอ่อนเพลีย สามารถแก้ไขได้ด้วยการทำงานอย่างระมัดระวัง ค่อย ๆ ทำ อาจใช้เวลาเพิ่มขึ้นแต่ได้คุณภาพงานเท่าเดิม

สำหรับอุปสรรคปัญหาที่พบอีกด้านหนึ่ง คือ อุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าตนเองคิดช้าและทำงานได้ช้ากว่าเดิมเมื่ออายุมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าในบางกรณียังมีความเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงานที่อายุน้อยกว่าบ้าง และบางครั้งพนักงานที่อายุน้อยกว่าอาจมองว่าการที่ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อ เป็นการปิดกั้นความก้าวหน้าของคนรุ่นหลัง อีกทั้งเห็นว่าหากมีผู้สูงอายุทำงานด้วยกันเป็นจำนวนมากก็จะควบคุมกันได้ยาก วิธีการแก้ไขและป้องกันอุปสรรคปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นว่าเพื่อนร่วมงานได้เข้ามาช่วยเหลือเป็นอย่างดี ในกรณีที่ทำงานได้ช้าหรือทำไม่ทัน ด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบช่วยเหลือเกื้อกูล จึงทำให้เรื่องทำงานช้าไม่ใช่เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงาน ส่วนประเด็นความเห็นต่างในเรื่องปิดกั้นความก้าวหน้าของพนักงานที่อายุน้อยกว่านั้น โรงแรมต้นแบบแห่งนี้ได้ใช้วิธีการแต่งตั้งผู้สูงอายุเป็นตำแหน่งอื่น เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น จากนั้นก็ใช้วิธีเลื่อนตำแหน่งโดยคัดเลือกจากพนักงานภายใน ซึ่งโรงแรมแห่งนี้ไม่มีการเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกในตำแหน่งหัวหน้างานเลย

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบมีอุปสรรคปัญหาบ้าง ทั้งอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพและอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แต่อุปสรรคเหล่านั้นสามารถป้องกันแก้ไขได้ โดยไม่มีผลกระทบรุนแรงต่อพนักงานผู้สูงอายุหรือองค์กร

สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์อุปสรรคปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ ได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 อุปสรรคปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ
ในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ ด้านสุขภาพ

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
อุปสรรคปัญหา	- โรคประจำตัว - เหนื่อยล้า - อ่อนเพลีย	“ก็ไม่ส่งผลต่อการทำงาน ก็แค่ความดัน[โลหิตสูง] ไม่อะไร เพราะงานเราก็ไม่ได้หนักหนาอะไรขนาดนั้น” “บางทีก็ปวดหลังนิดหน่อย แต่มีนิดหน่อยก็โอเค ถ้าเราเดินได้ เราก็ค่อยๆพยายามเดิน ถ้าอยู่บ้านก็ไม่ได้เดินเดี๋ยวยิ่งเป็นง่อยใหญ่เลย” “ก็เป็นไปตามธรรมชาติที่เป็นไปตามวัย บางคนอาจเป็นความดันบ้าง เบาหวานบ้าง แต่ส่วนมากก็น้อย เพราะว่าคนที่มาทำงานหลังเกษียณจะรู้ตัวเองดีว่าควรมาทำงานหรือไม่ทำ บางคนอาจจะเป็นที่โรคเยอะไม่มาทำ แต่บางคนก็แข็งแรงเขาก็มาทำ” “รู้สึกเหมือนกัน บางทีก็เหนื่อยๆ” “งานโรงแรมก็ค่อนข้างจะเหนื่อยเหมือนกันสำหรับอายุขนาดนี้แล้ว บางทีต้องเดินตลอด 8 ชั่วโมง บางทีเราก็ไม่ได้พักเลย”

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
การป้องกันแก้ไข	- การดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ - การทำงานด้วยความระมัดระวัง	“คงดูแลสุขภาพตัวเอง จากการทานอาหาร และจิตใจต้องดี หมายความว่าไม่ซีโมโท มีเรื่องก็จะอธิบายได้ ก็ทำให้เราสบายใจ” “จิตใจก็อย่าเครียด ตั้งใจทำงาน เพราะถ้าเครียด ก็จะเป็นโรคซึมเศร้า” “พี่ก็เป็นความดัน[โลหิตสูง] แล้วก็ทานยา ไปหาหมอ” “อย่างกลับบ้านพี่ก็ไม่ค่อยนั่งมอเตอร์ไซค์เข้าคอนโด พี่จะเดินตอนเย็น เหมือนให้ได้ออกกำลังกาย” “บางครั้งกำลังเราก็มีบ้างที่จะลดไปบ้าง ส่วนน้อยนะ ส่วนมากเราเคยชินกับการออกกำลังกาย การงานที่เราขยับเขยื้อนตัวอยู่ตลอดเวลา เราไม่ได้ขี้เกียจ แต่ถ้าเราไม่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาคงจะไม่ไหว” “ยังไหวครับ แต่บางทีเราก็ต้องการพักผ่อนบ้าง บางครั้งถึงเวลาที่ต้องพักผ่อนเราก็ต้องพักผ่อนตัวเอง หรือบางครั้งที่เรายังพอทำงานการงานได้ เราก็ต้องทำไป”
อุปสรรคปัญหา	- ทำงานช้าลง - ช่องว่างระหว่างวัย - ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานรุ่นใหม่	“แต่บางทีเด็กก็ว่าเหมือนกันว่าเราน่ะแก่แล้ว...พี่ก็ว่าอยู่ที่เจ้าของ[โรงแรม]เขาด้วย เจ้าของเขายังให้[ทำงานต่อ] พี่ก็พูดกับเด็ก ๆ ก็ไม่มีอะไร” “แต่เขาก็บอกว่า จะไหวหรือ อายุเท่าไร เขาก็ทำเหมือนกับดูถูกกันนะ แต่เสร็จแล้วเขาก็หาว่าคนแก่นี้แหละ ที่ทำให้โรงแรมเจริญเติบโตได้”

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
การป้องกันแก้ไข	- การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน - การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ	“แก่เหมือนกัน ปีนี้ 67 [ปี] ห้องนี้ดีนะ อยู่ด้วยกันมาเป็นพี่น้องกัน บางทีพี่ไม่ทันบอกเลข เขาก็ช่วยช่วยกันให้เสร็จ เหมือนพี่น้องกัน ทำให้เราสบายใจ” “เพื่อนร่วมงานที่นี้ดีมากเลยครับ คือส่วนมากเพื่อนๆ ที่ทำงานด้วยกันก็อยู่กันมาหลายปีทั้งนั้น ที่ทำที่นี้ ก็โอเค เข้าใจกัน ช่วยเหลือกันดี” “ตำแหน่งสุดท้ายที่ผมทำ ไม่ใช่ตำแหน่งนี้ ผมเป็นผู้จัดการทั่วไป แต่ตำแหน่งตอนนี้คือ ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร” “ผมเพิ่งจะเป็น advisor ก็แค่ 3 ปี 2 ปีเอง ตำแหน่งเดิม เราเปิดโอกาสให้คนหนุ่ม ให้คนหนุ่มได้เข้ามาเป็น” “โรงแรมเรามีนโยบายว่าเราไม่ค่อยจ้างช่างนอกมาเป็นหัวหน้า เราจะใช้วิธีเลื่อนตำแหน่ง เราเลื่อน 1 คน อีก 5 คนนี้ก็เลื่อนตามไปด้วย”

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม ต้นแบบ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย กล่าวคือปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการหรือโรงแรม และภาครัฐ

สำหรับปัจจัยแรกที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานผู้สูงอายุเอง ประกอบด้วยการทำงานที่พนักงานผู้สูงอายุต้องมีการดูแลสุขภาพที่ดี ที่พร้อมจะทำงาน ซึ่งสุขภาพในที่นี้ หมายถึง สุขภาพกายที่ต้องมีการออกกำลังกาย ดูแลรักษาโรคต่าง ๆ ไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ประการต่อมาคือ การที่พนักงานผู้สูงอายุต้องหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพราะการพิจารณาจ้างงานต่อไปพิจารณาถึงผลการทำงานที่ผ่านมาด้วย ประการสุดท้าย คือ ความซื่อสัตย์และ

ภาคีต่อองค์กร หากพนักงานผู้สูงอายุมีความพร้อม ก็จะมีโอกาสในการทำงานต่อสูง

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือสถานประกอบการหรือโรงแรม ในกรณีศึกษาพบว่า สถานประกอบการมีนโยบายจ้างพนักงานผู้สูงอายุทำงานต่อหลังวัยเกษียณตั้งแต่วัยผู้ก่อตั้ง จนถึงผู้บริหารในปัจจุบัน ดังนั้น จึงทำให้มีพนักงานผู้สูงอายุทำงานหลังวัยเกษียณเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เองก็มีการวางแผนความก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งจากภายใน และ สนองตอบนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นอย่างดี การจ้างงานผู้สูงอายุของโรงแรมแห่งนี้จึงเป็นไป อย่างราบรื่น

ปัจจัยสุดท้ายที่ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวถึง คือ ภาครัฐ ซึ่งในที่นี้ได้กล่าวถึงมาตรการลดหย่อน ภาษีสำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานต่อว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานผู้สูงอายุทำงานต่อ ใน ขณะเดียวกัน ประเด็นเรื่องการประกันสังคมเป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวว่าควรทำการทบทวน และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทที่จะมีผู้สูงอายุทำงานด้วย

สำหรับรายละเอียดของการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังวัยเกษียณของ พนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
พนักงานผู้สูงอายุ	- การดูแลสุขภาพ - การพัฒนาตนเอง - ผลการทำงานที่ดี - ความซื่อสัตย์	“ก็ต้องขยันเท่าเดิม พอ 58, 59 ปี คุณก็ต้องห้ามขาด งาน ห้ามป่วย ถ้าคุณป่วยเขาคงไม่จ้างคุณแน่เลย พี่ไม่เคยลาป่วยเลย พี่ไม่ป่วยเลย” “ตอนแรกเป็นแคชเชียร์ แล้วก็มาช่วยที่ Front เป็น step ขึ้นมา เขาเห็นว่าเราซื่อสัตย์ เขาก็ดึงมาบัญชีทำ เงินเดือน” “พี่สวดมนต์ พี่สอนเทนนิส พี่เล่นเทนนิส พี่ไม่โกรธไม่ เกลียดใคร การให้ทาน มีใจที่บริสุทธิ์ ใคร ๆ ก็บอกว่าพี่ 50 ทั้งนั้น”

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
		“พิสูจน์ด้วยผลงาน ก็ถึงได้บอกว่าการที่ทำออกมานี้ทุกคนยอมรับ ลูกหลานยอมรับ ว่าใช่ฝีมือดี เหมือนช่างไม้ที่นี้ โอ้ย! สั่งปุ๊บได้ปั๊บเลย อะไรต่ออะไรทำได้หมด” “จ้างผู้สูงอายุ โรงแรมจะได้ความรัก ได้ความซื่อสัตย์ รักดี งานที่ทำเรียบร้อย เขามีน้ำใจให้ งานไม่เสร็จเขาก็อยู่ทำต่อ แต่คนใหม่ ๆ นี่เขาก็ไม่รู้ว่าจะได้อะไร 6 โมงเขาก็กลับบ้านแล้ว”
สถานประกอบการ	- นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ - การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน	“สถานประกอบการเขาต้องทำใจ ในเมื่อเขาจ้างระหว่างคนหนุ่มกับคนที่สูงวัยมาทำงาน เขาต้องทำใจอยู่แล้วว่าต้องมีข้อแตกต่าง ผู้สูงวัยหมายความว่าอะไรที่เขาเรียกว่าความชำนาญ ความแม่นยำ ถ้าม[อะไรก็]รู้เรื่อง ตัดสินใจได้เลย อะไรได้เลย แต่คนใหม่คน generation นี้จะช้า เราตั้งคำถามอะไร คุณอาวุโสเขาก็จะรู้เลย นี่ ๆ นี่นั่น 1 2 3 4 5 6 7 8 แต่คนรุ่นใหม่ เขาจะต้องเริ่มต้น เอ...เขาต้องเริ่ม 1 2 ค่อยขยับไป” “เรามีกำลังประมาณเท่าไร ก็พยายามจะทำงานต่อไปครับ อีกอย่างแล้วแต่นายจ้าง ถ้านายจ้างมีนโยบายจะไม่จ้าง เราก็ต้องยอม” “ทางโรงแรมบางครั้งก็ต้องให้โอกาส ที่นี้จะสอบถามก่อนคุณไหวไหม ถ้าไม่ไหวก็ไม่ใช่ไร ถ้าไหวโอเค อยู่ที่นายจ้างเขาจะจ้างกันอย่างไร”

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
		“เวลาผมเกษียณ ผมไม่ได้เกษียณออก พอเกษียณเขาจะเรียกไปพบ ทางบริษัทจะถามว่า[ทำงาน]ต่อหรือไม่ ถ้าเราทำไหว บริษัทก็ยินดีให้เราต่อ เราก็ตอ ถ้าไม่ยินดีให้เราต่อ เราก็ก่อน”
ภาครัฐ	- มาตรการทางภาษี - การประกันสังคม	"ผมก็ดีใจอย่างหนึ่ง สำหรับผู้สูงอายุ หากเขาทำงานมีเงินเดือน เวลาครบเรื่องภาษีอากร เขาก็มีช้อยกเว้นให้มากเลย เหมือนผมทุกวันนี้ เวลาเสียภาษี ก็ได้คืนหมดเลยนะ เพราะเขาให้ผู้สูงอายุ หมายความว่าตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เวลาทำงานต่อ จะเสียภาษีน้อยที่สุดเลย เพราะมีการยกเว้น นี่เป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่รัฐบาลให้ความช่วยเหลือ “ประกันสังคมถ้าเราทำมาตรา 39 ก็ได้นะคะ ถ้าเราออกแล้ว หมายความว่าถ้าเราจะไม่ทำ เราจะเกษียณแล้ว เราจะไม่ขอทำงานต่อ ถ้าโรงแรมเขาให้ [ทำงานต่อ]เขาต้องออกให้ครึ่งหนึ่ง maximum 750 [บาท]” “ประกันสังคมอะไรก็ไม่เหมือนเดิม แต่ว่าพักร้อน ลาอะไรเหมือนเดิม แต่ประกันสังคมเราจะไม่ได้ เพราะเราปลดแล้ว เราก็ต้องหมดแล้วไม่ได้ส่งแล้ว”

ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน

จากผลการวิจัยทั้งสองส่วน พบความสอดคล้องกันในภาพรวมเป็นส่วนใหญ่ แต่อาจมีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างกันไปบ้าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ 3 ลำดับแรกจากผลการวิจัยเชิงปริมาณมาพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายประเด็นกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
ความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ	ส่วนใหญ่เห็นด้วย	ส่วนใหญ่เห็นด้วย
เหตุผลที่เห็นว่าควรมีการจ้างงานผู้สูงอายุ	ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ ความสามารถ/สมรรถนะในงานของผู้สูงอายุ	ตัวผู้สูงอายุเองและสถานประกอบการ
อุปสรรคและอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ	สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต และผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต	-
ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ	งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก งานที่ไม่ต้องใช้พลกำลัง งานที่ไม่มีเสียงดังอีกที	ลักษณะงานยังคงเช่นเดิม แต่อาจปรับเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ต่างออกไป เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น
ประเภทงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ	วิทยากร งานสอน/พี่เลี้ยง งานกำกับดูแลการทำงาน	งานเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณอายุการทำงาน
คุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ	มีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม มีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ มีความรู้ความสามารถ	ความรู้ความสามารถ สุขภาพแข็งแรง และมีความซื่อสัตย์และรักดีต่อโรงแรม

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
การสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ	คัดเลือกจากการสัมภาษณ์ คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ	การสรรหาและคัดเลือกจากภายใน โดยพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถ สุขภาพแข็งแรง และมีความ ซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงแรม
ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ	สัญญาการจ้างงานต่อเนื่องระยะยาว การทำงานเต็มเวลา สัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่นอน	ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่จะทำแบบเต็มเวลา (Full-time)
ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ	สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ	สวัสดิการเช่นเดิม สิทธิในการได้รับโบนัสยังคงมีอยู่ เช่นเดิม แต่ค่าตอบแทนแตกต่างกันตามแต่การตกลง เป็นรายกรณีไป
การเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ	การพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ โครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ การศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ	-
ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงาน ผู้สูงอายุ	ความสนใจของตัวผู้สูงอายุ นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการหรือโรงแรม ภาครัฐ

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ประเด็น	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
อุปสรรคปัญหาในการทำงานและการแก้ไข	-	อุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพและอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แต่อุปสรรคเหล่านั้นสามารถป้องกันแก้ไขได้ โดยไม่มีผลกระทบรุนแรงต่อพนักงานผู้สูงอายุหรือองค์กร

จากตารางที่ 30 แสดงถึงการวิเคราะห์ผลการวิจัยแบบผสม ซึ่งพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และเหตุผลสำคัญที่สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ เหตุผลของพนักงานผู้สูงอายุเอง ทั้งในด้านความประสงค์ต่อรายได้ ความต้องการทางสังคม และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากพนักงานผู้สูงอายุในโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาได้ชี้ถึงเหตุผลเพิ่มเติมที่มาจากสถานประกอบการมีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความประสงค์จะการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

สำหรับรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น พบว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกันในด้านคุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ สวัสดิการสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ได้พบรายละเอียดบางประการที่แตกต่างกันบ้างในด้านลักษณะงานและประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ ที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าพนักงานผู้สูงอายุในโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษายังคงทำงานเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณอายุการทำงาน แต่ผลการวิจัยเชิงปริมาณเห็นว่าลักษณะงานและประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุควรมีลักษณะต่างไปจากเดิม โดยควรปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะงานที่ไม่ใช้สายตา พละกำลัง หรืออยู่ในที่มีเสียงอีกทีก็มากนัก โดยพนักงานผู้สูงอายุควรทำงานประเภทการเป็นวิทยากร งานสอน หรือการกำกับดูแลการทำงาน นอกจากนี้ ประเด็นที่ผลการวิจัยทั้งสองแบบต่างกันอีกประเด็นหนึ่งคือ ประเด็นค่าตอบแทน ที่ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากการสำรวจความคิดเห็นพนักงานผู้สูงอายุและผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เห็นว่า พนักงานผู้สูงอายุควรได้รับค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ แต่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าพนักงานผู้สูงอายุในโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาได้รับค่าตอบแทนตามแต่การตกลงเป็นรายกรณี

ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุพบว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ความสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ได้แก่ พนักงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สำหรับสรุปผลการวิจัย ได้จำแนกสรุปตามรายวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมกับนำเสนอถึงการอภิปรายผลเมื่อเทียบกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะจำแนกเป็นข้อเสนอแนะในการนำไปผลวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการสำรวจอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียง

ตะวันออก

การสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียง ในส่วนของอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียง กล่าวคือผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มองว่ามีความประสงค์จะจ้างพนักงานผู้สูงอายุ และในขณะเดียวกัน พนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่มองว่ามีความประสงค์จะทำงานต่อเช่นกัน

สำหรับเหตุผลหลักที่ทั้งผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นตรงกันและเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความชำนาญในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจโรงแรมได้ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความอดทน และมีความรับผิดชอบสูง สำหรับเหตุผลรองลงมา คือ เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และลดภาวะการพึ่งพิงผู้อื่น ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความต้องการทำงานต่อ ก็เห็นควรจ้างให้ทำงานต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนั้น ผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงพนักงานรุ่นน้องหรือพนักงานใหม่ได้ รวมถึงการที่วัยแรงงานมีจำนวนน้อยลงก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่สมควรจ้างผู้สูงอายุต่อไป

รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียง

1. ลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกเฉียง เห็นด้วยว่าลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก งานที่ไม่ต้องใช้พละกำลัง งานที่ไม่มีเสียงดังอีกที ในขณะที่พนักงานผู้สูงอายุจากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาให้ความเห็นว่าควรเป็นลักษณะงานเช่นเดิมก่อนการเกษียณอายุ

2. ประเภทงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก เห็นด้วยว่าประเภทงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุควรเป็นวิทยากร งานสอน/พี่เลี้ยง งานกำกับดูแลการทำงาน ในขณะที่พนักงานผู้สูงอายุจากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาให้ความเห็นว่าควรเป็นลักษณะงานเช่นเดิมก่อนการเกษียณอายุ

3. คุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก เห็นด้วยว่าคุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุที่จะทำงานต่อ ประกอบด้วย ควรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม มีความสมัครใจที่จะทำงานต่อ มีความรู้ความสามารถ ในขณะที่พนักงานผู้สูงอายุจากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาให้ความเห็นว่าควรกำหนดคุณสมบัติจากความรู้ความสามารถ สุขภาพแข็งแรง และมีความซื่อสัตย์และและภักดีต่อโรงแรม

4. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก เห็นด้วยว่าการสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุควรคัดเลือกจากการสัมภาษณ์ การประเมินผลงานที่ผ่านมา การตรวจสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานผู้สูงอายุจากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาที่ให้ ความเห็นว่าควรสรรหาและคัดเลือกจากภายใน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ สุขภาพแข็งแรง และมีความซื่อสัตย์และภักดีต่อโรงแรม

5. ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก เห็นด้วยว่าควรกำหนดเป็นสัญญาการจ้างงานต่อเนื่องระยะยาว โดยเป็นการทำงานเต็มเวลา สัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานผู้สูงอายุจากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาที่ ให้ความเห็นว่าควรทำแบบเต็มเวลา (Full-time)

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก เห็นด้วยว่าสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ ส่วนค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ ในขณะที่พนักงานผู้สูงอายุจากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาให้ ความเห็นว่าสวัสดิการควรเป็นเช่นเดิม สิทธิในการได้รับโบนัสยังคงมีอยู่เช่นเดิม แต่ค่าตอบแทนแตกต่างกันตามแต่การตกลงเป็นรายกรณี

7. การเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก เห็นด้วยว่าควรเตรียมการเพื่อจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

8. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก เห็นด้วยว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยความสนใจของตัวผู้สูงอายุ นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานผู้สูงอายุจากโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาที่ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการหรือโรงแรม และภาครัฐ

บทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม

1. สาเหตุของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

สำหรับสาเหตุสำคัญของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยสาเหตุที่เกิดจากตัวผู้สูงอายุเองและสถานประกอบการหรือโรงแรม โดยพนักงานผู้สูงอายุแต่ละคนมีเหตุผลในการตัดสินใจทำงานต่อหลังวัยเกษียณแตกต่างกัน แต่เหตุผลหลัก ๆ จำแนกเป็นเหตุผลส่วนตัว เช่น ยังรักในงานที่ทำ ประเมินว่าตนเองยังแข็งแรงทำงานต่อได้ และไม่ต้องการอยู่บ้านโดยไม่ทำอะไร เหตุผลอีกประการ คือ เหตุผลทางครอบครัว เช่น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องมีรายได้ใช้จ่ายสำหรับครอบครัว ความเห็นชอบในการให้ทำงานต่อของคนในครอบครัว ในขณะที่เหตุผลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ประกอบด้วยการที่ผู้บริหารโรงแรมตั้งแต่รุ่นผู้ก่อตั้งจนถึงผู้บริหารในปัจจุบัน มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานผู้สูงอายุทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ก็เป็นปัจจัยทางตอบสนองทางสังคมที่ทำให้พนักงานผู้สูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ

2. อุปสรรคปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงาน

ผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

อุปสรรคปัญหาที่พบในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ ประกอบด้วยอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งเป็นไปตามวัยที่เพิ่มขึ้น เช่น ความดันโลหิตสูง ปวดหลัง เจ็บเข่า ฯลฯ นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าตนเองเหนื่อยล้าอ่อนเพลียง่ายกว่าตอนหนุ่มสาว อย่างไรก็ตาม วิธีการแก้ไขและป้องกันอุปสรรคปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นว่าในประเด็นปัญหาด้านสุขภาพ แก้ไขและป้องกันได้ด้วยดูแลสุขภาพ พบแพทย์และรับประทานยาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งวิทยาการทางการแพทย์ปัจจุบันสามารถควบคุมอาการโรคพื้นฐานของผู้สูงวัยได้ ส่วน

ปัญหาความเหนื่อยล้าอ่อนเพลีย สามารถแก้ไขได้ด้วยการทำงานอย่างระมัดระวัง ค่อย ๆ ทำ อาจใช้เวลาเพิ่มขึ้นแต่ได้คุณภาพงานเท่าเดิม

สำหรับอุปสรรคปัญหาที่พบอีกด้านหนึ่ง คือ อุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าตนเองคิดช้าและทำงานได้ช้ากว่าเดิมเมื่ออายุมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าในบางกรณียังมีความเห็นต่างกับเพื่อนร่วมงานที่อายุน้อยกว่าบ้าง และบางครั้งพนักงานที่อายุน้อยกว่าอาจมองว่าการที่ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อเป็นการปิดกั้นความก้าวหน้าของคนรุ่นหลัง อีกทั้งเห็นว่าหากมีผู้สูงอายุทำงานด้วยกันเป็นจำนวนมากก็จะควบคุมกันได้ยาก วิธีการแก้ไขและป้องกันอุปสรรคปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นว่าเพื่อนร่วมงานได้เข้ามาช่วยเหลือเป็นอย่างดี ในกรณีที่ทำงานได้ช้าหรือทำไม่ทัน ด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบช่วยเหลือเกื้อกูล จึงทำให้เรื่องทำงานช้าไม่ใช่เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงาน ส่วนประเด็นความเห็นต่างในเรื่องปิดกั้นความก้าวหน้าของพนักงานที่อายุน้อยกว่านั้น โรงแรมต้นแบบแห่งนี้ได้ใช้วิธีการแต่งตั้งผู้สูงอายุเป็นตำแหน่งอื่น เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นต้น จากนั้นก็ใช้วิธีเลื่อนตำแหน่งโดยคัดเลือกจากพนักงานภายใน ซึ่งโรงแรมแห่งนี้ไม่มีการเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกในตำแหน่งหัวหน้างานเลย จึงเป็นทางออกในการแก้ปัญหานี้ได้

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าในการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบมีอุปสรรคปัญหาบ้าง ทั้งอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพและอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แต่อุปสรรคเหล่านั้นสามารถป้องกันแก้ไขได้ โดยไม่มีผลกระทบรุนแรงต่อพนักงานผู้สูงอายุหรือองค์กร

อภิปรายผล

การทำงานหลังวัยเกษียณเป็นเรื่องที่พบได้โดยทั่วไปในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เช่น ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (Rix, 2005) รวมถึงประเทศอื่น ๆ เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี สหราชอาณาจักร และฝรั่งเศส (พรัตน์ แสดงหาญ, 2557; อรพินท์ สฟโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ, 2556; วรเวชม์ สุวรรณระดา, 2556; สวรรีย์ บุญमानนท์ และจรัมพร ให้อยอง, 2553) นักวิชาการต่างเห็นพ้องต้องกันว่าผู้สูงอายุยังคงมีศักยภาพในการทำงานและยังสามารถทำงานต่อได้ (Kluge & Krings, 2008; McKinnon, 2010; Morrow-Howell & Wang, 2013; Organization for Economic Co-operation and Development, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Choo (1999) ที่พบว่าสถานประกอบการจำนวนมากมีแนวโน้มที่จะจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น เช่นเดียวกับ Elliott (1995) ที่กล่าวว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้

ทำงานต่อไปในองค์กร ทั้งนี้ รูปแบบการจ้างงานอาจแตกต่างกันไปตามแต่บริบทของแต่ละสถานประกอบการและพื้นที่ (World Health Organization, 1955) ดังนั้น จึงเป็นไปได้สูงที่พนักงานผู้อายุไทยจะสามารถทำงานต่อหลังวัยเกษียณได้เช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อค้นพบของศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2560) และสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559) ว่ามีแนวโน้มว่าผู้สูงอายุจะยังคงทำงานต่อสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลที่พนักงานผู้สูงอายุยังต้องการทำงานต่อเพราะต้องการให้เห็นคุณค่าและความสามารถของตน สอดคล้องกับข้อค้นพบของมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย (2545) ส่วนเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจที่ต้องการมีรายได้สอดคล้องกับการศึกษาของศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2550) มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ (2551) กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2553) กุศล สุนทรธาดา (2553) สวริย์ บุญยमानนท์ และจรัมพร ให้อย่าง (2553) สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) Kim & Feldman (2000) และ Wang et al. (2008) และเหตุผลที่มาจากครอบครัว สอดคล้องกับข้อค้นพบในงานของ ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงษ์กุล (2556) และพิมลพรรณ อิศรภักดี (2558)

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าสถานประกอบการก็มีความต้องการจ้างพนักงานผู้สูงอายุต่อเช่นกัน เป็นผลวิจัยที่สอดคล้องกับงานของสมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ (2551) ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2556) มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2560) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2558)

อย่างไรก็ดี การจ้างงานผู้สูงอายุมีรายละเอียดในการจ้างงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปที่ใช้กับวัยแรงงาน (Choo, 1999; Calo, 2008) เป็นประเด็นที่พบในผลการวิจัยนี้เช่นกัน สำหรับข้อค้นพบว่ารูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ ควรเป็นการจ้างงานในกรณีของความสมัครใจร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงอายุ ในลักษณะของการจับคู่งาน (Job matching) เป็นกรณี ๆ ไป มีใช้การขยายอายุการเกษียณสำหรับทุกคน เป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงาน

แห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะของการส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงอายุและหลักความสมัครใจซึ่งเป็นประเด็นที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้เช่นกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรัตน์ แสงหาญ (2557) และ Sadangharn (2016) ที่พบว่าควรพิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุจากทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ประสบการณ์ ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ ความรู้ความสามารถและสุขภาพที่แข็งแรง ส่วนวิธีการสรรหาคัดเลือกนั้น ควรสรรหาจากภายในองค์กร และคัดเลือกจากผลงานในอดีตเป็นลำดับแรก ลักษณะงานเป็นงานเดิมที่ทำเป็นประจำโดยใช้ประสบการณ์ รวมถึงสัญญาจ้างและค่าตอบแทนจะเป็นไปตามข้อตกลงเป็นรายกรณีไป เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ จริญญา วงษ์พรหม, ธนะจักร เย็นบำรุง, ศิริบุณ จงวุฒิเวทย์, มาฆะสิริ เขาวกุล และสนทยา มณีรัตน์ (2558) ที่ระบุว่างานที่ผู้สูงอายุควรเป็นงานเดิมที่มีประสบการณ์ และเป็นงานที่ไม่หนักเกินไปมีเหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุ และ สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจน์ กังวานพรศิริ และนงนุช อินทวิเศษ (2553) ที่พบว่าการกำหนดค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุควรคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้สูงอายุด้วย

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยพนักงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการหรือโรงแรม และภาครัฐ นั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (2558) กุศล สุนทรธาดา และสุริยาพร จันทร์เจริญ (2557) ศิริพงศ์ อัครชัยภูมิสกุล (2556) และศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ส่วนในด้านอุปสรรคปัญหาในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุที่พบว่าที่มีโรคประจำตัวและเหนื่อยล้าง่ายนั้น เป็นไปตามที่ วิวัฒน์ เอกบุรณะวัฒน์ (2555) กล่าวไว้ แต่ก็ได้ระบุไว้เช่นกันว่าปัญหาด้านสุขภาพอาจมีผลต่อการหยุดงานบ้าง แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการดังนี้

1. การจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ คือ การจ้างต่อเป็นรายบุคคลตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานผู้สูงอายุและสถานประกอบการ มิใช่เป็นการขยายอายุการเกษียณสำหรับพนักงานทุกคน และเป็นการจ้างต่อโดยใช้การคัดเลือกจากพนักงานเดิมที่ทำงานอยู่แล้ว ดังนั้น

สถานประกอบการจึงควรเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการทำงานของพนักงาน รวมถึงข้อมูลสุขภาพพนักงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ้างงานผู้สูงอายุต่อไป

2. สถานประกอบการควรสำรวจความต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ และควรส่งเสริมกิจกรรมให้ผู้สูงอายุเตรียมความพร้อมตนเอง หากต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ เช่น การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การพัฒนาทักษะการทำงานสมัยใหม่ การทำงานร่วมกับคนต่างวัย เป็นต้น

3. สถานประกอบการโดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรม อาจนำรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุจากโรงแรมต้นแบบในกรณีศึกษาไปประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบายและวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน กำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ รวมถึงเตรียมความพร้อมในการที่จะมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เนื่องจากการจ้างงานผู้สูงอายุแต่ละรายจะมีรายละเอียดในการจ้างงานที่แตกต่างกัน

4. สถานประกอบการควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความรักและความภักดีต่อองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจทำงานต่อหลังวัยเกษียณ

สำหรับข้อเสนอในทางนโยบาย มีดังต่อไปนี้

1. ภาครัฐควรทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างจริงจัง นอกจากกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กล่าวแล้ว ภาครัฐควรมีมาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุโดยดำเนินการร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ โดยให้เล็งเห็นถึงความสามารถและคุณค่าของผู้สูงอายุ รวมถึงให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ

3. ภาครัฐและสถานประกอบการควรมีนโยบายการส่งเสริมการออม รวมถึงนโยบายในการดูแลสุขภาพในเชิงการป้องกันให้กับพนักงานตั้งแต่วัยหนุ่มสาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาในเชิงลึกในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุว่าแต่ละปัจจัยมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุน้อยเพียงใด

2. ควรศึกษาเพิ่มถึงแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนและลักษณะงานที่เหมาะสม กรณีการจ้างงานผู้สูงอายุต่อหลังจากการเกษียณการทำงาน

3. ควรขยายผลไปศึกษายังภาคส่วนอื่นเพราะหาความเป็นสามัญ ให้กับผลการวิจัยในเรื่องนี้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยหนุ่มสาวกับผู้สูงอายุ เพื่อหาข้อสรุปเชิงประจักษ์ในประเด็นนี้

ผลผลิตและตัวชี้วัดของผลการวิจัย

ตารางที่ 31 ผลผลิตและตัวชี้วัดของผลการวิจัย

ผลผลิต	ตัวชี้วัด			
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เวลา	ต้นทุน
รายงานการวิจัย	๑ เรื่อง	ตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลที่ได้รับการยอมรับหรือเผยแพร่ในการประชุมวิชาการระดับชาติ	ดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด	ค่าใช้จ่ายเป็นไปตามแผนที่กำหนด
บทความวิจัย	๑ เรื่อง			
บทความในการประชุมทางวิชาการ	๑ เรื่อง			
การอบรมถ่ายทอดความรู้สู่กลุ่มเป้าหมาย	๑ ครั้ง	ระดับความรู้ที่ได้รับ		
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	จำนวนนโยบาย/มาตรการ/แนวทางในการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ	การยอมรับในนโยบาย/มาตรการ/แนวทางในการสนับสนุนนวัตกรรมจ้างงานผู้สูงอายุ	-	-

รายงานสรุปการเงิน

สัญญาเลขที่ 34/2560

โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้จากเงินอุดหนุนรัฐบาล (งบประมาณแผ่นดิน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อโครงการ การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงดงหาญ

รายงานในช่วงตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2560

ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2560

รายรับ

จำนวนเงินที่ได้รับ

งวดที่ 1 (50%) 300,000.00 บาท เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2559

งวดที่ 2 (40%) 240,000.00 บาท เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2560

งวดที่ 3 (10%) 60,000.00 บาท เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2560

รวม 600,000 บาท (หกแสนบาทถ้วน)

รายจ่าย

รายการ	งบประมาณที่ตั้งไว้	งบประมาณที่ใช้จริง	จำนวนเงินคงเหลือ/เกิน
1. ค่าตอบแทน	153,600.00	153,600.00	-
2. ค่าจ้าง	-	-	-
3. ค่าวัสดุ	91,400.00	91,400.00	-
4. ค่าใช้สอย	295,000.00	295,000.00	-
5. ค่าครุภัณฑ์	-	-	-
6. ค่าสาธารณูปโภค	60,000.00	60,000.00	-
รวม	600,000.00	600,000.00	-

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงดงหาญ)

หัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน

บรรณานุกรม

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552*. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงแรงงาน. (2559). *ก.แรงงาน ตั้งเป้าปีนี้ส่งเสริมจ้างผู้สูงอายุ 2,000 คน*. เข้าถึงได้จาก http://lb.mol.go.th/ewtadmin/ewt/e_labour/ewt_news.php?nid=1242&filena me=index02.
- กระทรวงแรงงานสิงคโปร์. (2559). *บทความเรื่องการจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศสิงคโปร์*. เข้าถึงได้จาก <http://singapore.mol.go.th/node/401>.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน.(2556). *รายงานผลการวิจัยเรื่อง บทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กองการวิจัยการตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2560). *โรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในเขตภาคตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก https://thai.tourismthailand.org/%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%81/%E0%B8%84%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%AB%E0%B8%B2?lifestyle_id=&cat_id=&view=star=&price=&keyword=itpv%27.
- กุศล สุนทรธาดา. (2553). *คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย*. ใน สุชาดา ทวีสิทธิ์ และสวริย์ บุญมานนท์ (บรรณาธิการ). *ประชากรและสังคม 2553: คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย*. เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 372. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). *แนวโน้มโลก 2050 ตอนที่ 3 : สังคมโลก...สังคมผู้สูงอายุ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/611956>.
- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). *โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย*. มูลนิธิสถาบันการวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

- จรัญญา วงษ์พรหม และคณะ. (2558). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยเรื่อง กลไกการส่งเสริม
การมีงานทำของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ. แผนงานสร้างและจัดการความรู้
เพื่อพัฒนา ระบบและกลไก การพัฒนาสังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ มูลนิธิสถาบันวิจัย
และพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือการสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนา
ประเทศ. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสวรัย บุญยमानนท์. (2553). แรงงานสูงวัยและการคาดการณ์ผลกระทบจาก
การขยายกำหนดเกษียณอายุ. วารสารประชากรและสังคม 2554.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2553). ผู้สูงอายุไทย: ภาระและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของครัวเรือน.
ใน สุชาดา ทวีสิทธิ์ และสวรัย บุญยमानนท์ (บรรณาธิการ). ประชากรและสังคม 2553:
คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย. เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข372. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ. (2551). ศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำใน
ผู้สูงอายุ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว. (2559). โครงการ“ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน”.
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- นงนุช สุนทรชวกันต์ และพิสุทธิ์ กุลธนวิทย์. (2556). รายงานฉบับสมบูรณ์ ผลผลิตภาพตามอายุของ
แรงงานใน. ภาคอุตสาหกรรมการผลิตฯ ภาคการค้าและบริการและภาคการขนส่ง-
ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคาร. สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- นงนุช สุนทรชวกันต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย. (2552). การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ.
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- พรัตน์ แสงหาญ. (2558). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ
ในอุตสาหกรรมยานยนต์: การวิจัยแบบผสม. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ
วิจัย.
- พรัตน์ แสงหาญ และอภิญา อิงอาจ. (2558) รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการอาชีพนอกรีตเพื่อการ
จ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยมี: การวิจัยแบบผสม. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรัตน์ แสงหาญ. (2557). แนวโน้มการจ้างงานในสังคมผู้สูงอายุ. วารสารคน, 2/2557, 81-85.

พรหม กระเป๋าทอง และจุลยวรรณ ตังวโคตะ. (2555). *การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคม*

เศรษฐกิจ อาเซียน. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ (Happy workplace Center)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2560). *โครงการนำร่องเครือข่ายพัฒนารูปแบบ การขยาย*

อายุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ

ไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). *สรุปผลการสัมมนา “แรงงานสูงวัย ลมหายใจของ*

อนาคต”. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2556). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556*.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชิ่ง

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551). *รายงานฉบับสมบูรณ์การขยายกำหนด*

เกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ โครงการสร้างและขยายโอกาสในการ

เข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนา

ผู้สูงอายุไทย.

วรเวศม์ สุวรรณระดา. (2556). *บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจาก*

ประเทศญี่ปุ่น. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุน

การสร้างเสริมสุขภาพ.

วรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ. (2556). *ผลกระทบด้านมหภาคและจุลภาคของการขยายอายุ*

เกษียณ. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง

เสริมสุขภาพ.

วิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). *นโยบายการวางแผนและบทบาท*

ของผู้สูงอายุ. วิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์. (2555). *แรงงานสูงอายุ (Elderly Worker)*. สมาคมโรคจากการประกอบ

อาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย. มูลนิธิสืมาหาสว

วุฒิสภา. (2558). *“ร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.”*. กรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงาน.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2560). *ปี 2560 แรงงานวัยเกษียณยังมีคุณค่า ผุดอาชีพใหม่ รายได้ดี*.

เข้าถึงได้จาก [http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=](http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9590000128981)

9590000128981

- ศิริพงศ์ อัครชัยภูมิสกุล. (2556). *มาตรการกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาการจ้างงานของผู้สูงอายุ*, วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล. (2557). *แนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต*. มุลินธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี. (2558). *รายงานฉบับสมบูรณ์การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมขายส่งขายปลีกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร*. มุลินธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). *การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ (รายงานฉบับสุดท้าย)*. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย สุขสิริเสรีกุล. (2556). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่องผลของการคงอยู่ในกำลังแรงงานของแรงงานสูงอายุต่อการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในภาคบริการของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจน์ กังวานพรศิริ และนนุช อินทวิเศษ. (2553). *การศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ*. การประชุมวิชาการระดับชาตินักเศรษฐศาสตร์ ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 29 ตุลาคม 2553.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนนุช อินทวิเศษ. (2551). *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์. (2560). *ระบบการจ้างงาน ผู้สูงอายุของญี่ปุ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/2017-01-20/>.
- สวรัย บุญยमानนท์ และจรัมพร โห้ลายอง. (2553). *ภาวะเศรษฐกิจของครัวเรือนเป็นอย่างไรเมื่อผู้สูงวัยเป็นหัวหน้าครัวเรือน?*. ใน สุชาติ ทวีสิทธิ์ และสวรัย บุญยमानนท์ (บรรณาธิการ). ประชากรและสังคม 2553: คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย. เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 372. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2557). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545-2564 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552* สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (ม.ป.ป). *อัตลักษณ์ SMEs ไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://122.155.9.68/identity/index.php/central-east>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *รายงานเบื้องต้นการสำรวจผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2559*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556). *การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- อนุสร อนุวงศ์. (2558). *เข้าใจก่อนวัยสูงอายุ*. บทความประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2558 ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพินท์ สฟโซคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ. (2556). *การศึกษาบทเรียนและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุและการขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ. (2553). *การเตรียมความพร้อมผู้ใหญ่วัยแรงงานเข้าสู่ผู้สูงอายุ*. ใน *สุชาติดาหวี สิทธิและสวริย์บุญมานนท์*. ประชากรและสังคม 2553: คุณค่าผู้สูงอายุ ใน *สายตาสังคมไทย*. เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 372. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- อีคอนนิวส์. (2559). *การทำงานของผู้สูงอายุ ความจำเป็นที่ต้องผลักดัน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.econnews.co.th/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%B8/>.

- Calo, T. J. (2008). *Talent management in the era of the aging workforce: the critical role of knowledge transfer*. Public Personnel Management, 37(4), 403–416.
- Choo, T. E. (1999). *The aging workforce: some implications, strategies and policy considerations for human resource managers*. Asia Pacific of Human Resource, 37(2), 60–75.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. London: SAGE.
- Elliott, R. H. (1995). *Human Resource Management's role in the future aging of the workforce*. Review of Public Personal Administration, 15(2), 6–17.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L.(1997).*The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Pub.
- Kim, S., & Feldman, D.C. (2000). *Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement*. Academy of Management Journal, 43(6), 1195–1210.
- Kluge, A., & Krings, F. (2008). *Attitudes toward older workers and human resource practice*. Swiss Journal of Psychology, 67(1), 61–64.
- McKinnon, R. (2010). *An ageing workforce and strategic human resource management: staffing challenges for social security administrations*. International Social Security Review, 63 (3-4), 91–113.
- Morrow-Howell, N. & Wang, Y. (2013). *Productive engagement of older adults: elements of a cross-cultural research agenda*. Ageing International, 38(2), 159–170.
- Organization for Economic Co-operation and Development: OECD. (2006). *Aging and employment*.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Rix., E.S. (2005). *Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Workers employment Europe and Japan*. AARP Public Policy Institute. The

- Stanford. The Organization for Economic Co-operation and Development (2006). *Aging and Policies: Live Longer, Work Longer*. OECD.
- Sadangharn, P. (2016). *Age discrimination and the opportunities for elderly employment: the case of the Thai automotive industry*. The International Journal of Aging and Society, 6 (3), 17–27.
- Wang M, Zhan Y, Liu S, & Shultz KS. (2008). *Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation*. Journal of Applied Psychology, 93(4), 18–830.
- World Health Organization. (1955). *The employment of elderly persons*. Bulletin of the World Health Organization, 13(4), 595–603.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องการพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสงค์และอุปทานของการจ้างงานผู้สูงอายุและพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่อายุ 50 ปีขึ้นไปในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออก

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัย ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะสงวนเป็นความลับและปฏิบัติตามจริยธรรมในการทำวิจัยทุกประการ ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความและตอบคำถามในช่องว่างที่กำหนด

ข้อ 1 เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

ข้อ 2 ระดับการศึกษาสูงสุด

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() 3. ปริญญาโท

() 4. ปริญญาเอก

ข้อ 3 สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

() 1. ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก

() 2. พนักงานในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก

ข้อ 4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการแห่งนี้ ปี

ข้อ 5 แผนงานที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
<u>สาเหตุของการจ้างงานผู้สูงอายุ</u>					
1. ความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ					
2. ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ					
3. ความสามารถ/สมรรถนะในงานของผู้สูงอายุ					
4. การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)					
5. ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน					
6. ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)					
7. การลดภาระการพึ่งพิงคนวัยทำงาน					
8. การลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับภาครัฐ					
<u>ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ</u>					
9. งานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเคยชิน					
10. งานที่ไม่ต้องใช้พละกำลัง					
11. งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก					
12. งานที่ไม่มีเสียงดังอีกที					
13. งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย					
<u>ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ</u>					
14. งานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ					
15. งานสอน พี่เลี้ยง					
16. วิทยากร					
17. งานบริการลูกค้า					
18. งานตามตำแหน่งงานเดิมที่ทำอยู่					
19. งานกำกับดูแลการทำงาน เช่น หัวหน้างาน					
20. งานเอกสาร					
21. งานในสำนักงาน					
22. งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
<u>ความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติของผู้สูงอายุ</u>					
23. มีสุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานต่อได้					
24. มีความรู้ความสามารถ					
25. มีประสบการณ์ความชำนาญในงาน					

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
26. มีทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม					
27. มีความสนใจที่จะทำงานต่อ					
<u>ความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือก</u>					
28. การต่อสัญญา					
29. เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน					
30. เปิดรับสมัครโดยทั่วไป					
31. คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ					
32. คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา					
33. คัดเลือกจากการสัมภาษณ์					
34. คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ					
35. คัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร					
<u>ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงาน</u>					
36. ทำงานเต็มเวลา (full-time)					
37. ทำงานบางส่วนเวลา (part-time)					
38. สัญญาการจ้างงานต่อเนื่อง ระยะยาว					
39. สัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เช่น รายปีหรือมากกว่าตามแต่ตกลงกัน					
<u>ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u>					
40. ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ					
41. ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี					
42. สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป					
43. สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ					
44. สวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี					
<u>การเตรียมการเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ</u>					
45. ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ					
46. เตรียมการด้านอาชีพอนามัยในการทำงาน					
47. จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ					
48. พัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ					
49. จัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ					

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
50. ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
<u>ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ</u>					
51. นโยบายและการสนับสนุนของภาครัฐ					
52. การบัญญัติกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ					
53. นโยบายและการสนับสนุนของโรงแรม					
54. ความสนใจของตัวผู้สูงอายุ					
55. ทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ					
56. การส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ					
57. ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน					

ตอนที่ 4 กรุณาเลือกตอบข้อ 4.1 หรือ 4.2 เพียงข้อเดียว

4.1 คำถามสำหรับพนักงานโรงแรม

(หากท่านเป็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ โปรดตอบข้อ 4.2)

ในภาพรวมท่านเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมหรือไม่

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

โปรดระบุเหตุผล

.....

.....

ท่านคาดว่าจะทำงานที่สถานประกอบแห่งนี้นั้นเกินอายุการทำงานหรือไม่

☐ ทำ ☐ ไม่ทำ

เหตุผล

.....

.....

ในอนาคต ท่านประสงค์จะทำงานต่อหลังการเกษียณอายุการทำงานหรือไม่

☐ ทำ ☐ ไม่ทำ

เหตุผล

.....

.....

4.2 คำถามสำหรับผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์

ในภาพรวมท่านเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมหรือไม่

☐ เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

โปรดระบุเหตุผล

.....

.....

ในอนาคตคาดว่าโรงแรมท่านจะมีการจ้างงานผู้สูงอายุหรือไม่

☐ มี

☐ ไม่มี

โปรดระบุเหตุผล

.....

.....

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แนวทางการสัมภาษณ์

แนวทางการสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก

รหัสผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

1. เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจทำงานต่อหลังการเกษียณอายุการทำงาน
2. รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมที่ท่านทำงานอยู่เป็นอย่างไร
 - 2.1 ลักษณะและประเภทงาน
 - 2.2 การกำหนดคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ทำงาน
 - 2.3 การสรรหาและคัดเลือก
 - 2.4 ระยะเวลาในการจ้างงานและสัญญาในการจ้าง
 - 2.5 ผลตอบแทนและสวัสดิการ
 - 2.6 อื่น ๆ
3. อะไรเป็นอุปสรรคปัญหาที่ท่านพบ ในการทำงานหลังการเกษียณอายุการทำงาน
4. การเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ
 - 4.1 ท่านคิดว่าผู้สูงอายุต้องมีการเตรียมความพร้อมอย่างไร หากประสงค์จะทำงานต่อ
 - 4.2 ท่านคิดว่าสถานประกอบการควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
 - 4.3 ท่านคิดว่าภาครัฐควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
5. ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม
6. หากท่านมีความเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กรุณาให้ความเห็นดังกล่าวด้วย

ประวัติผู้วิจัย

1. หัวหน้าโครงการวิจัย

- 1.1 ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ
(ภาษาอังกฤษ) Assistant Professor.Dr. Pornrat Sadangharn
- 1.2 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ผู้ช่วยคณบดี
- 1.3 สถานที่ติดต่อ: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
E-mail: pornrat@buu.ac.th
- 1.4 ประวัติการศึกษา
Ph.D. (Development Administration) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
MA. (Human Resource Management) Middlesex University, United Kingdom.
วทบ. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 1.5 ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

หัวหน้าโครงการวิจัยและงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

- พรรัตน์ แสงหาญ. (2560). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง อาชีวนามัยสำหรับการจ้างงาน
ผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย.
แหล่งทุน: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2559). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การศึกษาดัชนีชี้วัดความสำเร็จของ
การดำเนินงานองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก
แหล่งทุน: โครงการจัดตั้งศูนย์การจัดการองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก ภายใต้สำนักงานสร้าง
เสริมสุขภาพ (สสส)
- พรรัตน์ แสงหาญ และจำเนียร จวงตระกูล. (2558). ปฐมบทองค์กรแห่งความสุข: ผู้มีส่วนสำคัญใน
การริเริ่มและที่มาของแนวคิด
แหล่งทุน: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2558). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การพัฒนาโมเดลการจ้างงาน
สำหรับผู้สูงอายุ: การวิจัยแบบผสม
แหล่งทุน: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2557). โมเดลการบริหารผลการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกของประเทศไทย.

แหล่งทุน: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2556). การธำรงรักษาคนเก่งในองค์กร.

แหล่งทุน: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Sadangharn, P. (2016). The System of Happy Workplace Organizations: The Case of the Excellent Award Organizations in the Eastern Thai Context.

The Multidisciplinary Academic Conference on Economics, Management and Marketing in Prague 2016 (MAC-EMM 2016). 5-6 August 2016. Prague: Czech Technical University in Prague and Academic Conferences Association, z.s.

Sadangharn, P.(2016). Age Discrimination and the Opportunities for Elderly Employment: The Case of Thai Automotive Industry The international journal of aging and society. 6(3), 7-27.

Sadangharn, P. (2014). The perception of employing and aging workforce in the industrial sector. *Global interdisciplinary business-economic advancement conference*. Florida: University of South Florida Sarasota-Manatee.

Sadangharn, P. (2012). Talent management for the forthcoming ASEAN economic community: The case of industrial companies in Thailand. *2nd Annual International Conference on Human Resource Management and Professional Development for the Digital Age* (pp. 13-16). Bali: Global Science & Technology Forum.

ผู้ร่วมวิจัยและงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรัตน์ แสดงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2560). การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(2), 13-29.

- อาภาพร ประนิสสอน, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร: ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1), 13-29.
- ณภัค ธนเดชะวัฒน์, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2560). การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้าน พฤติกรรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก: กรณีศึกษาการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้นำยุค ดิจิตอล. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1), 66-82.
- พรรรัตน์ แสงคงหาญ อภิญญา อิงอาจ และปาริชาติ อมรรัตน์น้ำหนึ่ง. (2559). การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ขององค์กรสุขภาวะในภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 5(2), 1-18.
- ณัฐกานต์ ดอนถวิล, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2559). ความคิดเห็นของผู้บริหารสาย งานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากร มนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 33-49
- อรุณวดี นันทพัฒนานุกุล, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2558). โมเดลการบริหารจัดการ คนเก่ง คนดี ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารการ จัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 4(1), 55-71.
- สิริพิชยา พร้อมเพรียง, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2557). อิทธิพลของการสื่อสารแบบ เถาะงุ่นในองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่ส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การและ ความเหนื่อยหน่ายของพนักงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารไอซีทีศิลปากร*. 2(01), 44-61.
- ธนพนธ์ ศรีทอง, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2557). การจัดตั้งและการดำเนินงานของ สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสม. *Thailand HR Journal*. 2014(06), 44-69.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2556). การดำรงรักษาและการคงอยู่ ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัย บูรพา*, 2(2), 59-70.
- ภัทรกร วรกุลรัตน, พรรรัตน์ แสงคงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2556). การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน: ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *Thailand HR Journal*. 2013(05), 39-63.

ภัทรวินี กิจสนธิ์, พรรรัตน์ แสงหาญ และอริพล เครือปอง. (2556). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสังคมศาสตร์*. 2(2), 71-77.

ปาริชาติ อมรรัตน์น้ำหนึ่ง, พรรรัตน์ แสงหาญ และอริญญา อิงอาจ. (2556). การพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจ การเกษตรในเขตภาคตะวันออก. *Kasetsart Applied Business Journal*. 2013(07), 19-34.

2. นักวิจัย

- 2.1 ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริญญา อิงอาจ
(ภาษาอังกฤษ) Assistant Professor. Dr. Apinya Ingard
- 2.2 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาสถิติ
- 2.3 สถานที่ติดต่อ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร
E-mail: apinya.i@hotmail.com
- 2.4 ประวัติการศึกษา
ปร.ด. (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พบ.ม. (สถิติประยุกต์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
บช.บ. (บัญชี) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- 2.5 ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

หัวหน้าโครงการวิจัยและงานวิจัยที่เสร็จแล้ว

อริญญา อิงอาจ. (2558). อิทธิพลของการสนับสนุนของสังคม กิจกรรมทางกาย และพฤติกรรม การกำกับตนเองที่มีต่อความผาสุกในชีวิตของผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการไอซีทีศิลปากร*. 2(2). 91 – 106.

อริญญา อิงอาจ, นิสาสล รัตนสาขล, และ ณัฐสรวงพร ทองเนื่อนวล. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารวิชาการไอซีทีศิลปากร*. 2(2). 11 – 26.

แหล่งทุน: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร

- อภิญา อิงอาจ และ พรพรรณ เขยจิตร. (2557). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาสถานภาพ
นักศึกษาใหม่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.
กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร
แหล่งทุน: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อภิญา อิงอาจ และ ชลธร อริยปิณฑ. (2553). การรับรู้ความสามารถของตนด้านการเรียน
และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
กรุงเทพ*. 9(1), 30-43.
แหล่งทุน: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อภิญา อิงอาจ, รัตนา ศิริพานิช และ เสรี ชัดแจ้ง. (2552). การพัฒนาสูตรปรับแก้การจำกัด
พัลส์ทางตรงแบบใหม่. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*. 7(1), 22-36.
- อภิญา อิงอาจ. (2552). โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วย
ตนเองของนักศึกษาไทยระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ.
*The International Conference on Education and New Learning
(EDULEARN09) Proceedings*.
- อภิญา อิงอาจ. (2551). คุณธรรมนำสังคมเข้มแข็งสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: ศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาชายและหญิง.
The 4th International Conference on Applied Statistics Proceedings.
แหล่งทุน: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อภิญา อิงอาจ. (2551). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณธรรมนำสังคมเข้มแข็งสำหรับ
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
*The International Conference of Education, Research and Innovation
(ICERI 2008) Proceedings*.
แหล่งทุน: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ผู้ร่วมวิจัยและงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรัตน์ แสงหาญ และอภิญา อิงอาจ. (2560). การดำเนินงานเพื่อสร้าง
ความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ. *วารสารบริหารธุรกิจ
และการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(2), 13-29.

- อาภาพร ประนิสอน, พรรัตน์ แสดงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2560).ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กร: ตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1), 13-29.
- ณภัค ธนเดชะวัฒน์, พรรัตน์ แสดงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2560). การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก: กรณีศึกษาการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้นำยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1), 66-82.
- พรรัตน์ แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และ ปาริชาติ อมรรัตนน้ำหนึ่ง. (2559). *รายงานการวิจัย เรื่อง การสำรวจฐานข้อมูลองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก*. ชลบุรี: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
แหล่งทุน: โครงการจัดตั้งศูนย์การจัดการองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก ภายใต้สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)
- ณัฐกานต์ ดอนถวิล, พรรัตน์ แสดงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2559). ความคิดเห็นของผู้บริหารสายงานหลักและผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อบทบาทและความพร้อมของนักทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 33-49
- พรรัตน์ แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และ ภัทรภร วรกุลรัตน. (2559). *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาด้านชีวิตความสำเร็จของการดำเนินการองค์กรสุขภาวะ*, ชลบุรี: คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
แหล่งทุน: โครงการจัดตั้งศูนย์การจัดการองค์กรสุขภาวะภาคตะวันออก ภายใต้สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)
- วิลาสินี ศักดิ์ณรงค์, พิมพ์ปิณัฏ วัฒนาทรงยศ และ อภิญญา อิงอาจ. (2559). การศึกษาอิทธิพลร่วมระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบุคลากร กลุ่มบริษัทปิโตรเคมีในจังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการไอซีทีศิลปากร*. 3(1). 49 – 62.
- ภัทรีธร วิจิตรณัฐากุล, พิมพ์ปิณัฏ วัฒนาทรงยศ และ อภิญญา อิงอาจ. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการไอซีทีศิลปากร*. 3(1). 63 – 76.

วนศิลป์ แวรวีวงศ์, วรรณภา ลือภิตินันท์ และ และ อภิญญา อิงอาจ. (2559). องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นภาคีเครือข่ายขององค์กรแห่งความสุข เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก วารสารวิชาการไอซีทีศิลปากร. 3(1). 77 – 115.

ธิดารัตน์ เอกศิรินิมิต, จรวย สุวรรณบำรุง, อภิญญา อิงอาจ, จันทร์จรี ถือทอง สุดา ใจห้าว และ เสริมสุข รัตนสุวรรณ. (2558). รายงานการวิจัย เรื่อง สถานการณ์ปัญหา และปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับสมรรถนะชุมชนในการแก้ปัญหาโรคไข้เลือดออกอย่างยั่งยืนในพื้นที่เสี่ยงสูงและต่ำ จังหวัดนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: สำนักวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
แหล่งทุน: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

นิสาชล รัตนสาชล, ณัฐสรวงพร ทองเนื่อนวล และอภิญญา อิงอาจ. (2558). รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร
แหล่งทุน: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิริพิทยา พร้อมเพรียง, พรรัตน์ แสงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2558). อิทธิพลของการสื่อสารแบบถ่วงน้ำหนักต่อการที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่ส่งผ่านความผูกพันต่อการจัดการและความเหนียวแน่นของพนักงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการไอซีทีศิลปากร. 2(1). 44 – 62.

อรุณวดี นันทพัฒนานุกูล, พรรัตน์ แสงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2558). โมเดลการบริหารจัดการคนเก่ง คนดี ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 4(1), 55-71.

ภัทรภร วรกุลรัตนนา, พรรัตน์ แสงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2556). การบริหารผลการปฏิบัติงาน: ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหของสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *Thailand HR Journal*. 2013(05), 39-63.

จรวย สุวรรณบำรุง, อภิญญา อิงอาจ, เสริมสุข รัตนสุวรรณ, สุภาพ ทรัพย์แก้ว, พรทวร แคล้วอ้อม และ พวงเพร ชามทอง, (2556). รายงานการวิจัย เรื่อง สถานการณ์ปัญหา และปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับสมรรถนะชุมชนในการแก้ปัญหาโรคไข้เลือดออกอย่างยั่งยืนในพื้นที่เสี่ยงของอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: สำนักวิชา

พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

แหล่งทุน: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ธนพนธ์ ศรีทอง, พรรรัตน์ แสงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2557). การจัดตั้งและ
การดำเนินงานของสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี:
การวิจัยแบบผสม. *Thailand HR Journal*. 2014(06), 44-69.

ปาริชาติ อมรรัตน์น้ำหนึ่ง, พรรรัตน์ แสงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. (2556). การพัฒนาโมเดล
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจ
การเกษตรในเขตภาคตะวันออก. *Kasetsart Applied Business Journal*. 2013(07),
19-34.

นินดา สร้อยดอกสน, อภิญญา อิงอาจ, สิริพงษ์ คุสุกรเจริญ และ รัตนา เตือนวีระเดช. (2553).
การพัฒนาโปรแกรมสอนภาษาอังกฤษสำหรับเยาวชนผู้พิการทางสายตา.
วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 20(3), 581-590.
แหล่งทุน: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

กนก พานทอง, นันทยา ทองหล่อ, เพชรรัชฎ์ แก้วสุวรรณ, ลาวัลย์ ทีคำ, อภิญญา อิงอาจ,
อะเคื้อ กุลประสูติติลล และอัญญา ปลดเปลื้อง. (2550). การเรียนรู้ระหว่างเด็ก
พิเศษกับเด็กปกติ กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนร่วมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว. The 6th Annual Hawaii International Conference on Education
Proceedings.
แหล่งทุน: มหาวิทยาลัยบูรพา

3. นักวิจัย

3.1 ชื่อ-สกุล (ภาษาไทย) ฦัก ฦนเดชะวัฒน์
(ภาษาอังกฤษ) Napak Thanadechawat

3.2 ตำแหน่งปัจจุบัน -

3.3 สถานที่ติดต่อ: -

E-mail: Napak.pla@hotmail.co.th

3.4 ประวัติการศึกษา

กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา

บธ.บ. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา

3.5 ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ผู้ร่วมวิจัยและงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

ณภัค ธนเดชะวัฒน์, พรรรัตน์ แสงหาญ และอภิญา อิงอาจ. (2560). การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก: กรณีศึกษาการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้นำยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1), 66-82.

ผู้ช่วยนักวิจัย

โครงการศึกษาความเป็นมาและชีวิตประวัติผู้ริเริ่มแนวคิดองค์กรสุขภาวะ โดยทุนสนับสนุนจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

โครงการอาชีวอนามัยเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ