แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

Guidelines for hiring older workers of private sector for supporting the Eastern Economic Corridor

โดย

กาณติมา พงษ์นัยรัตน์

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัย

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2564

คำนำ

รายงานการวิจัย “แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” ฉบับนี้เป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร (Literature Review) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารในสายงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคเอกชนในเขตพื้นที่ EEC ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทรา จำนวน 17 คน (บริษัทละ 1 คน)

ถึงแม้ว่าแรงงานผู้สูงอายุยังคงเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน เนื่องจากมีจุดแข็งจากการสะสมประสบการณ์ทำงานมาอย่างยาวนาน มีกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาที่ดี นอกจากนี้ในปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ยังไม่สามารถเข้ามาทดแทนตลาดแรงงานได้อย่างเต็มที่ แต่ถึงกระนั้นการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอาจพบปัญหาจากการทำงานบ้าง เช่น ปัญหาด้านสุขภาพที่เสื่อมโทรมตามช่วงอายุ ปัญหาด้านการทำความเข้าใจกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือการไม่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เป็นกลุ่มแรงงาน จำเป็นต้องร่วมกันหาแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เช่น ภาคเอกชนมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปี หรือการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับแรงงานผู้สูงอายุตามความรู้และประสบการณ์ที่มี สำหรับภาครัฐต้องมีการประเมินช่วงอายุการเกษียณที่เหมาะสมกับการจ้างแรงงาน โดยมีการประกาศอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แต่ทั้งนี้แรงงานผู้สูงอายุต้องมีการพัฒนาตนเองควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างยิ่ง ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและสร้างทักษะให้หลากหลายเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในหัวข้อดังกล่าว และขอขอบคุณบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ EEC ที่กรุณาให้ข้อมูลเพื่องานวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

กาณติมา พงษ์นัยรัตน์

2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน ศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก อันได้แก่จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสายงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคเอกชนจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ คน (บริษัทละ ๑ คน) เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้คำถามปลายเปิดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นความต้องการ แนวทางหรือมุมมองในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในแง่มุมต่างๆ โดยละเอียด รวมถึงข้อเสนอแนะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทยในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นด้านความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน เห็นควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้เป็นอย่างดี และปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ยังไม่สามารถเข้ามาเติมเต็มตลาดแรงงานได้ทัน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ ประเด็นต่อมาคือด้านจุดแข็งของแรงงานผู้สูงอายุที่มีอย่างหลากหลายทั้งการมีองค์ความรู้ ทักษะรอบด้าน และประสบการณ์ที่ดีทั้งด้านบริหารและความชำนาญในวิชาชีพ จึงสามารถส่งต่อความรู้ต่างๆ ไปยังแรงงานรุ่นใหม่ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้แรงงานผู้สูงอายุเป็นผู้ที่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นผู้มีความรับผิดชอบและความอดทนต่อการทำงาน และที่สำคัญคือสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีโดยเฉพาะในสภาวะกดดัน สำหรับประเด็นจุดอ่อนที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีซึ่งถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญยิ่งในปัจจุบัน รวมถึงองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปคือแรงงานผู้สูงอายุควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบ Multi Skill พยายามเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ประเด็นต่อมาคือด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศพบว่า การจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไปถือเป็นการส่งเสริมการสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระต่อสังคมและภาครัฐในการดูแล นอกจากนี้ยังทำให้ห่างไกลโรคภัยบางประเภท เช่น โรคซึมเศร้า โรคอัลไซเมอร์ เป็นต้น ในประเด็นด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่าส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในเทคโนโลยีและบางท่านอาจยังยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมๆ ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ รวมถึงเรื่องสุขภาพที่อาจเป็นปัญหาในบางตำแหน่งงาน ประเด็นด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุพบว่า ควรจัดหน้าที่งานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ประเด็นสุดท้ายคือด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต เห็นว่าควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง พบเจอปัญหาและอุปสรรคมากมาย ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ มาแล้ว จึงถือเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นหน้าที่ที่เหมาะสมจึงควรเน้นการเป็นที่ปรึกษา โดยต้องมีการกำหนดระเบียบการขยายเกณฑ์การเกษียณอายุอย่างชัดเจนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

Abstract

This research aims to study the requirements for elderly workers in private sector, examine practical guidelines for the employment of the elderly as well as investigate problems and obstacles in hiring the elderly among private sector in the Eastern Economic Corridor region including Chonburi, Rayong and Chachoengsao. In this research, the researcher adopted a qualitative research method by collecting data from a sample group of 17 executives in the human resource department of private organizations (1 person from 1 company). The adopted research instrument is the in-depth interview using open-ended questions for key Informants. The interview questions cover a variety of issues consisting of guidelines or perspectives on the employment of the elderly from various aspects in details and crucial recommendations related to guidelines for the employment of the elderly in order to propose the pathway to the development of Thailand’s economic system in the future.

The research results show that, regarding the issues relating to private sector's need to hire elderly workers, it was suggested that elderly workers should be continually employed since they are workers with high working experience who are capable of assisting the organizational and personnel development. Additionally, new generation workers are still unable to fulfill the labour market at the moment, which leads to a shortage of labour. The next issue is the various strength of the elderly workers including knowledge, skills, and high experience in both management and professional expertise, which can pass on to new generation workers to maximize efficiency at work. Furthermore, elderly workers have good understanding of organizational culture and regulations. They are also highly responsible and tolerant. Most importantly, they are able to control emotions well, especially in stressful situations. On the contrary, the weakness that elderly workers need to improve is the understanding of technology, that is necessary and essential in this era, as well as other relevant areas of knowledge. In summary, elderly workers should strengthen their working skills to be multi-skill workers and try to modernize the original knowledge. With regards to the next issue relating to economic, social and national overview. it was found that hiring the elderly to continue working can be considered as the promotion of income-generating schemes that support the elderly to not be a burden to society and the government. This can also remove some types of illness such as depression, Alzheimer's disease etc. Concerning the issue of problems or obstacles from the employment of the elderly. it was found that most of them did not understand technology and some of them may still cling

to the same working style, not open to change and face health issues that may cause problems in some positions. Relating to the issue of solving problems or obstacles in the employment of the elderly, it was found that the job duties should be arranged according to age ranges or the existing knowledge by focusing on consulting positions. The last issue deals with the pattern and guidelines for employing the elderly in the future. It was proposed that that elderly workers should be continually hired as they have high working experience and they also have encountered many problems and obstacles as well as passing through the process of solving various problems. They can be considered as competent workers who can well-transfer knowledge to the new generation. Therefore, the appropriate duty should focus on consulting positions. However, there must be a clear regulations and criteria for extending the age of retirement in order to generate mutual understanding.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
	ขอบเขตการวิจัย	7
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
2	แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ	11
	แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว	12
	แผนพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทย	13
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	กรอบดำเนินการวิจัย	22
	นิยามคำศัพท์ในการวิจัย	22
3	วิธีดำเนินการวิจัย	23
	วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
	การวิเคราะห์ข้อมูล	27
4	ผลการศึกษา	28
	ส่วนที่ 1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	28
	ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชน ที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	32
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
	สรุปผลการวิจัย	47
	การอภิปรายผลการศึกษา	52
	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	56
	ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป	56
บรรณานุกรม		57
ภาคผนวก ก		61
ภาคผนวก ข		64
ประวัติย่อของผู้วิจัย		67

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1-1 ระบบสถิติการลงทะเบียนผู้สูงอายุของประเทศไทย 4

1-2 ระบบสถิติการลงทะเบียนผู้สูงอายุภาคตะวันออก 5

4-1 หน่วยงานของท่านมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำงานหรือไม่ 28

4-2 หน่วยงานของท่านกำหนดอายุของแรงงานผู้สูงอายุหรือแรงงานวัยเกษียณไว้ที่เท่าใด 29

4-3 หน่วยงานของท่านจ้างแรงงานอายุมากที่สุดกี่ปี 30

4-4 หน่วยงานของท่านจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพศใดมากที่สุด 31

4-5 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป เพื่อเป็นการรองรับการลงทุน ในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC 32

4-6 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านจุดแข็งของแรงงานสูงอายุที่จำเป็นหรือเกิดประโยชน์ต่อการลงทุนในโครงการ พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC 34

4-7 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเป็นการรองรับ การลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC 36

4-8 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป 38

4-9 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 40

4-10 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 40

4-11 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต 44

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1-1 ตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลวังด้ง อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี..... 2
1-2 สัดส่วนประชากรที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปี และมากกว่า 60 ปี..... 3
2-1 สาเหตุของการปรับตัว..... 12
2-2 กรอบดำเนินการวิจัย..... 22
5-1 แนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนา
ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก..... 51

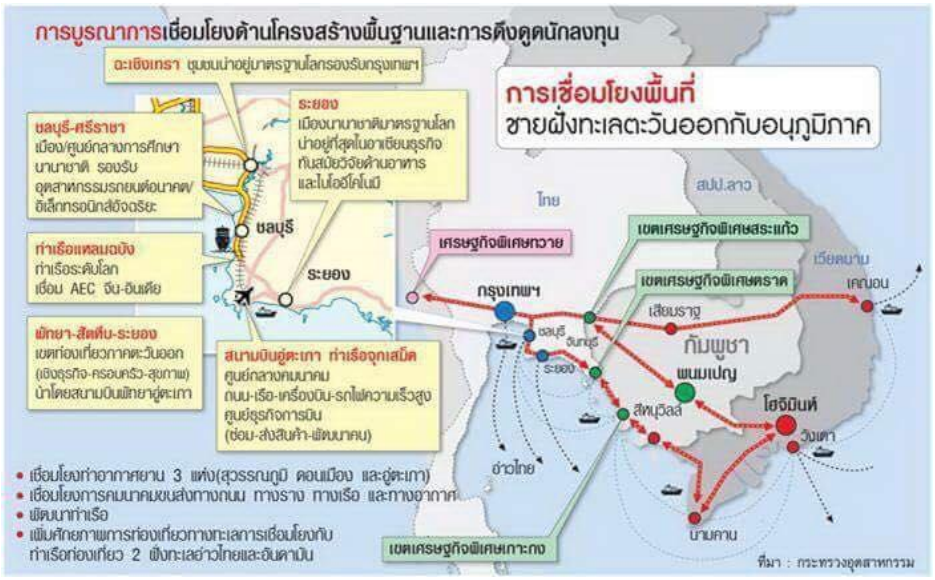
บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การยกระดับประเทศให้เป็นฐานการผลิตและส่งออก เพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจทั้งด้านการค้าและการลงทุน โดยวิธีสร้างแรงดึงดูดให้นักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศนั้น เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาที่หลายประเทศใช้เป็นแนวทาง สำหรับการพัฒนาของประเทศไทย นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในหลากหลายมิติ จนกระทั่งถึงปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่ได้มีการจัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นี้มุ่งเน้นเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, เว็ปไซต์) แต่เนื่องด้วยสาเหตุการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัว ทำให้โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลจึงได้มีการดำเนินนโยบายเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการจัดตั้งระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรือ EEC

ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2559 มีจังหวัดนำร่อง ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยมีเป้าหมายเพื่อ 1) ยกระดับพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย 2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและสภาพแวดล้อมเมือง 4) อำนวยความสะดวกและสิทธิประโยชน์แก่นักลงทุน และ 5) สนับสนุนอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูงและท่องเที่ยว โดยมี 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และอาหารแห่งอนาคต ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) นอกจากนี้ยังเป็นอุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) ได้แก่ หุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัล และการแพทย์ครบวงจร (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561, เว็ปไซต์) สอดคล้องกับคำกล่าวของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมที่ว่า โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีดัชนีชี้วัดความสำเร็จคือ การดึงดูดเงินลงทุนให้ได้ 100,000 ล้านบาทต่อปีสำหรับอุตสาหกรรม S-Curve หรืออุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีกลไก

ต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตของประเทศ (Lamonphet Apisitniran. 2018, เว็ปไซต์) โดยการบูรณาการเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและเป็นการดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนมากขึ้น ดังแผนภาพ

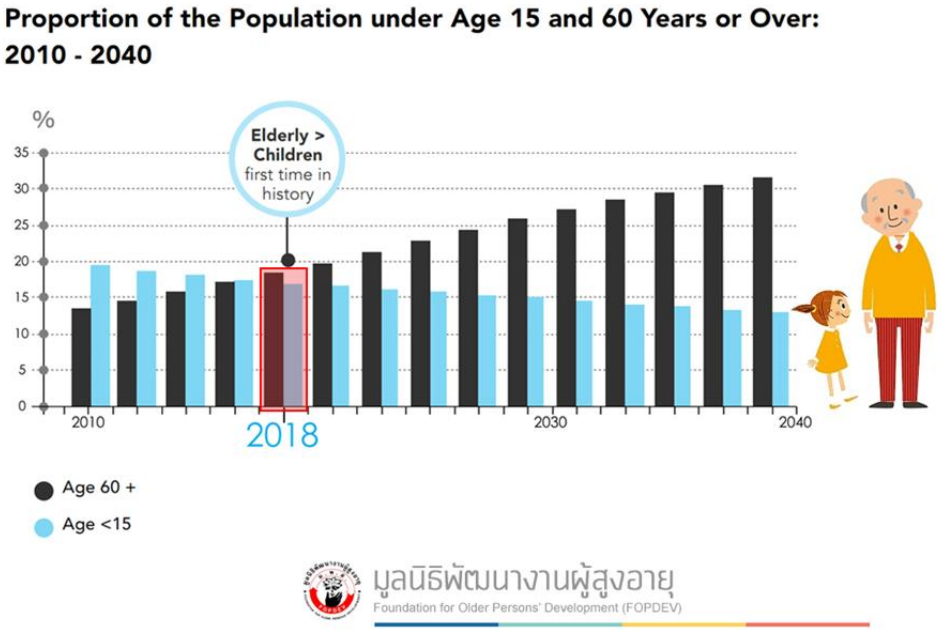


ภาพที่ 1-1: การบูรณาการเชื่อมโยงด้านโครงสร้างพื้นฐานและการดึงดูดนักลงทุน
ที่มา: กระทรวงอุตสาหกรรม, (2562)

จากภาพจะเห็นได้ว่า กลุ่มนักลงทุนมาจากหลากหลายประเทศ ทั้งประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน ประเทศจีน ประเทศอินเดียและประเทศอื่นๆ ที่สนใจเข้าร่วมลงทุน โดยเฉพาะกลุ่มนักลงทุนจากประเทศจีนนั้นพบว่า มีความร่วมมือใน 6 อุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยกัน คือ 1) กลุ่มดิจิทัล กลุ่มบริษัทที่มาลงทุน ได้แก่ Huawei, Alibaba, Tencent, Kingsoft, JD.com, China Unicom, CMI, CAC 2) กลุ่มหุ่นยนต์ บริษัทที่มาลงทุน ได้แก่ Siasun 3) กลุ่มการบิน บริษัทที่มาลงทุน ได้แก่ Wuhan optic valley และ Wuhan University, NWIEE, CNSO และ CNSA, DJI 4) กลุ่มยานยนต์สมัยใหม่ บริษัทที่มาลงทุน ได้แก่ Shanghai Motor, Jiangsu Joylong Automobile 5) กลุ่มการแพทย์ บริษัทที่มาลงทุน ได้แก่ BGI-Shenzhen และกลุ่มที่ 5 คือกลุ่มการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ บริษัทที่มาลงทุน ได้แก่ Yellow Sea Fisheries Research Institute, Light Industry Research Institute of Guangxi และ Nanning Wanyu Food และ Beijing Genomic Institute (คณิศ แสงสุวรรณ, 2561, หน้า 4, เว็ปไซต์.) สอดคล้องกับกาณติมา พงษ์นัยรัตน์ (2560, หน้า 1) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยมีปัจจัยสำคัญที่เป็นข้อได้เปรียบในการที่จะทำให้นักลงทุนจีนให้ความสนใจเข้าร่วมลงทุน ทั้งความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ เนื่องด้วยประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของกลุ่มอาเซียนจึงทำให้เกิดความสะดวกในด้านการขนส่งเพื่อการกระจายสินค้า รวมถึงการมีวัฒนธรรม

ธรรมอันดีงาม มีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย การเดินทางที่สะดวก ระบบขนส่งที่เอื้ออำนวยต่อธุรกิจ รวมถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยและจีนที่มีมาอย่างยาวนาน แต่เหตุผลสำคัญที่ทำให้นักธุรกิจจีนสนใจลงทุนในประเทศไทยคือเรื่องนโยบายด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการลงทุน และถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลกี่ชุดก็ตาม นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนจากต่างชาติไม่เคยเปลี่ยนแปลง จึงทำให้นักลงทุนเกิดความมั่นใจที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

ในขณะที่ประเทศไทยมีเป้าหมายส่งเสริมระบบเศรษฐกิจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ แต่ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งวัยเด็กและวัยแรงงานกลับมีสัดส่วนที่ลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุกลับมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ



ภาพที่ 1-2 สัดส่วนประชากรที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปี และมากกว่า 60 ปี
ที่มา: มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ. (2561, เว็ปไซต์)

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จากภาพจะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ตั้งแต่ปี 2546 โดยมีประชากร อายุ 60 ปีหรือมากกว่า เป็นจำนวน 6.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด จากนั้นในปี 2558 จำนวนผู้สูงอายุได้เพิ่มขึ้นถึง 10.5 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 16

ของประชากรทั้งหมด และจะเพิ่มเป็น 14 ล้านคน หรือร้อยละ 20 ในอีก 4 ปีข้างหน้า โดยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) และจะเพิ่มขึ้นเป็น 21 ล้านคน จนในที่สุดจะเป็นสังคมผู้สูงอายุสุดยอด (Super Aged Society) ในอีก 18 ปี ข้างหน้า โดยมีผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2561, เว็ปไซต์) จากข้อมูลของ United Nations World Population Ageing พบว่า หลังจากปี 2552 ประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิงอันได้แก่ เด็กและผู้สูงอายุ จะมีจำนวนมากกว่าประชากรในวัยแรงงาน และในปี 2560 จะเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประชากรเด็กน้อยกว่าผู้สูงอายุและจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไป จากสถานการณ์นี้เป็นผลมาจากการลดภาวะเจริญพันธ์อย่างรวดเร็ว และการลดลงอย่างต่อเนื่องของระดับการตายของประชากร จึงทำให้จำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุของไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ, 2561) สอดคล้องกับข้อมูลของกรมกิจการผู้สูงอายุ (2560, เว็ปไซต์) ที่พบว่าสถิตผู้สูงอายุในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น โดยจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 1-1 ระบบสถิติการลงทะเบียนผู้สูงอายุของประเทศไทย

หน่วย: คน

ภาค / เพศ	จำนวนประชากรทั้งหมด			จำนวนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป			ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	(%)
กลาง	8,622,385	9,335,059	17,957,444	1,252,099	1,691,531	2,943,630	16.39
เหนือ	5,938,899	6,159,265	12,098,164	948,291	1,144,780	2,093,071	17.30
ใต้	4,630,353	4,769,225	9,399,578	562,141	718,773	1,280,914	13.63
ตะวันออกเฉียงเหนือ	10,937,762	11,051,715	21,989,477	1,473,048	1,777,927	3,250,975	14.78
ตะวันออก	2,335,507	2,408,333	4,743,840	288,442	368,290	656,732	13.84
รวมทั้งหมด	32,464,906	33,732,597	66,188,503	4,524,021	5,701,301	10,225,322	15.45

ที่มา: กรมกิจการผู้สูงอายุ, (2560, เว็ปไซต์)

จากตารางพบว่า เมื่อเทียบเป็นอัตราส่วนแล้ว ภาคเหนือคือพื้นที่ที่มีจำนวนประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไปซึ่งถือเป็นอัตราส่วนผู้สูงอายุที่มากที่สุด รองลงมาคือภาคกลาง ในขณะที่ภาคตะวันออกแม้จะมีอัตราส่วนผู้สูงอายุอันดับท้ายๆ แต่เป็นพื้นที่ที่เน้นการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ มีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมสูงจึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานเป็นจำนวนมาก และหากจำแนกเป็นรายจังหวัดพบจำนวนผู้สูงอายุดังข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 1-2 ระบบสถิติการลงทะเบียนผู้สูงอายุภาคตะวันออก

ภาค / เพศ	จำนวนประชากรทั้งหมด			จำนวนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป			ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	(%)
ฉะเชิงเทรา	347,984	361,905	709,889	48,982	63,405	112,387	15.83
ชลบุรี	738,943	770,182	1,509,125	78,942	105,970	184,912	12.25
ระยอง	349,775	361,461	711,236	37,549	48,246	85,795	12.06
จันทบุรี	261,887	272,572	534,459	39,399	48,195	87,594	16.39
ตราด	114,140	115,509	229,649	16,709	19,446	36,155	15.74
ปราจีนบุรี	241,281	246,263	487,544	32,369	42,419	74,788	15.34
สระแก้ว	281,497	280,441	561,938	34,492	40,609	75,101	13.36
รวมทั้งหมด	2,335,507	2,408,333	4,743,840	288,442	368,290	656,732	13.84

ที่มา: กรมกิจการผู้สูงอายุ, (2560, เว็ปไซต์)

จากตารางพบว่า อัตราส่วนผู้สูงอายุจังหวัดจันทบุรีสูงที่สุด รองลงมาคือจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นหนึ่งในจังหวัดของการลงทุนตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และจังหวัดที่มีอัตราส่วนผู้สูงอายุน้อยที่สุดคือจังหวัดระยอง ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีเนื่องจากระยองเป็นจังหวัดที่ต้องพึ่งพากลุ่มวัยแรงงานเป็นจำนวนมาก

การที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นนั้น สาเหตุมาจากหลากหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ภาวะเจริญพันธุ์ของประชากรไทยลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการลดลงอย่างรวดเร็วของอัตราการเจริญพันธุ์ได้ส่งผลให้สัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมในหลายๆ ด้าน โดยผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ได้แก่ 1) ทางด้านการลงทุนและการออม คือ เมื่อมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นทำให้ความต้องการลงทุนลดน้อยลง วัยสูงอายุหรือวัยเกษียณที่ขาดรายได้หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลงเช่นกัน ในขณะที่วัยทำงานกลับต้องรับภาระมากขึ้นทำให้มีการใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้มีเงินออมน้อยลง

สำหรับภาครัฐบาลเมื่อมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ภาระงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการจำเป็นต้องปรับเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ทำให้การลงทุนและการออมของประเทศลดลง 2) ทางด้านผลผลิตหรือรายได้ประชาชาติ จากการที่สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) หรือรายได้ประชาติชาติลดน้อยลง และรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลลดลง ผลิตภาพการผลิตจึงลดลงตามไปด้วย 3) ทางด้านการคลัง มีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้น ภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้นและต้องเพิ่มงบประมาณ

รายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ถูกทอดทิ้งมากขึ้น ขณะที่งบประมาณรายได้กลับลดลง เก็บภาษีรายได้น้อยลงเนื่องจากมีวัยผู้สูงอายุซึ่งไม่มีรายได้มีสัดส่วนที่มากขึ้น

สำหรับผลกระทบต่อระบบสังคม ได้แก่ 1) ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง การที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องทำงานมากขึ้นและต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น จนบางครั้งอาจทำให้ผู้สูงอายุขาดความอบอุ่นหรืออาจถูกทอดทิ้งได้ 2) ปัญหาทางด้านสภาพจิตใจ เมื่อถึงวัยเกษียณอายุ ไม่ได้ทำงานทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหงา ไม่มีความภาคภูมิใจ รู้สึกเหมือนเป็นภาระกับลูกหลาน จึงอาจรู้สึกน้อยใจ ซึมเศร้า จึงจำเป็นต้องมีคนดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เขารู้สึกสบายใจเมื่อมีลูกหลานคอยดูแล 3) ปัญหาสุขภาพร่างกาย ตามปกติผู้สูงอายุจะมีสุขภาพร่างกายเสื่อมโทรม ไม่แข็งแรง จึงจำเป็นต้องมีผู้ดูแลเอาใจใส่และมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้นในขณะที่มีรายได้ลดลง หรือไม่มีรายได้เลย จึงทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ลำบาก หากไม่มีการวางแผนสะสมเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยชรา

หากพิจารณาอย่างรอบด้านแล้วจะพบว่ากลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ คือกลุ่มแรงงานของผู้มีการสะสมประสบการณ์ทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้มาตลอดช่วงอายุงาน จึงถือเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังคงมีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานได้ต่อไป โดยข้อดีของแรงงานผู้สูงอายุนอกจากการมีประสบการณ์ทำงานที่ดีแล้ว ยังมีความสุขุมรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาว นอกจากนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมองว่าในอนาคตตนเองจะได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention) และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อีกด้วย (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559, หน้า ก) สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561, เว็ปไซต์) ที่กล่าวถึงข้อดีของการต่ออายุงานวัยเกษียณว่า นอกจากกลุ่มแรงงานสูงอายุจะมีความพร้อมด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิแล้ว ยังเป็นผู้มีประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นหลังได้ จึงถือเป็นประโยชน์ที่เกิดกับองค์กรที่ได้แรงงานที่มีทักษะ มีประสบการณ์ และทำให้องค์กรไม่ต้องสร้างคนใหม่ เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายได้ด้วย รวมถึงเป็นการช่วยเหลือสังคมผู้สูงอายุให้มีงานทำมีรายได้ พึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของสังคมหรือของรัฐบาล นอกจากนี้ยังมีข้อบ่งชี้ว่า ปัจจุบันมีกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่ในตลาดแรงงานจำนวนถึง 148,478 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.42 ของแรงงานในสถานประกอบการทั้งหมด จึงถือได้ว่ามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยคิดเป็นค่าจ้างเฉลี่ยต่อคน 10,860 บาท สำหรับภาคการผลิต จำนวน 4,874 บาท สำหรับภาคเกษตรกรรม และ 15,838 บาท สำหรับภาคการค้าและบริการ และหากคิดค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนทุกภาคส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยประมาณ 11,600 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560, เว็ปไซต์)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงงานให้อยู่ในตลาดแรงงานยาวนานขึ้น เพื่อเป็นการรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC และจะเป็นการดีหากภาครัฐและภาคเอกชนมีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ ภาระของรัฐบาลในการดูแลสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเกิดขึ้นอาจลดน้อยลง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในอนาคตได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตในด้านช่วงเวลาของการศึกษา: มกราคม 2563 – มีนาคม 2564
2. ขอบเขตในด้านพื้นที่ของการศึกษา: บริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา
3. ขอบเขตในด้านเนื้อหาของการศึกษา: มุ่งเน้นศึกษาในเรื่องแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ช่วยให้ทราบความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน
2. ช่วยให้ทราบถึงแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน
3. ช่วยให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน
4. สามารถนำเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุในอนาคต
5. นำเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย
6. ทำให้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว

แผนพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบดำเนินการวิจัย

นิยามคำศัพท์ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ

องค์การอนามัยโลก ระบุว่ายังไม่มีการให้นิยามผู้สูงอายุ โดยให้เหตุผลว่าประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้ให้คำนิยามสำหรับผู้สูงอายุแตกต่างกัน ทั้งการนิยามตามอายุเกิดที่หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป หรือตามการกำหนดทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสภาพของร่างกาย ทำให้บางประเทศจึงมักจะนิยามผู้สูงอายุโดยนับจากอายุ 65 ปี ขึ้นนไป โดยเฉพาะประเทศที่เจริญแล้ว แต่ในบางประเทศอาจนิยามผู้สูงอายุตามอายุการเกษียณงาน เช่น อายุ 50 หรือ 60 หรือ 65 ปี เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ระบุว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2552, เว็ปไซต์) จากพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 กำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปี บริบูรณ์และมีสัญชาติไทยเป็นผู้สูงอายุหรือที่เรียกกันว่า "ผู้สูงวัย" โดยได้แบ่งกลุ่มผู้สูงอายุเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) เป็นช่วงวัยที่ยังสามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. ผู้สูงอายุวัยกลาง (อายุ 70-79 ปี) เป็นช่วงวัยที่เริ่มมีอาการเจ็บป่วย ร่างกายเริ่มอ่อนแอลง มีโรคประจำตัวหรือโรคเรื้ออรัง

3. ผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปี ขึ้นไป) เป็นช่วงวัยที่เจ็บป่วยบ่อย อวัยวะเริ่มเสื่อมสภาพ อาจมีภาวะทุพพลภาพร่วมด้วย

สำหรับคำว่าสังคมผู้สูงอายุ องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้แบ่งระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ ย่อมเป็นการแสดงว่าประเทศนั้นกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

2. ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ ย่อมเป็นการแสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์

3. ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ ย่อมเป็นการแสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่

ทั้งนี้องค์การสหประชาชาติได้คาดการณ์ว่า ในช่วงปี 2001-2100 เป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งแต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางด้านการแพทย์และโภชนาการอาหาร

แนวทางการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ได้ส่งผลกระทบหลายด้านด้วยกัน ซึ่งการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มต้นตั้งแต่บัดนี้ เนื่องจากทุกมาตรการที่นำมาใช้ล้วนต้องใช้เวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2560) ได้มีการศึกษาด้าน Aging ในโครงการ Thematic Studies ซึ่งจัดทำโดยสายนโยบายการเงินพบว่าการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ นั้น มีรูปแบบที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับบริบทของประเทศได้ดังนี้

1. การขยายอายุเกษียณ เป็นนโยบายที่สามารถทำได้ในระยะสั้น แต่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ถาวร จากงานศึกษาของ Ariyasajjakorn andManprasert (2014) พบว่าสามารถเลื่อนผลกระทบต่อการชะลอตัวของเศรษฐกิจไทยออกไปได้ประมาณ 10 ปี ทั้งนี้หลายประเทศใช้นโยบายนี้เพื่อเพิ่มจำนวนคนวัยทำงานซึ่งช่วยบรรเทาผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ โดยสิงคโปร์เพิ่มอายุเกษียณจาก 65 เป็น 67 ปี และเกาหลีใต้ขยายอายุการเกษียณจาก 55 ปี เป็น 60 ปี ญี่ปุ่นให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้จนถึง 65 ปี ซึ่งจากเดิมกำหนดไว้เพียง 62 ปี ภายในปี 2025 ในขณะที่ประเทศไทยอยู่ระหว่างการ

เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ขยายอายุเกษียณของแรงงานในสถานประกอบการจาก 55 เป็น 60 ปี

2. การสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นนโยบายที่ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้ ผู้สูงอายุได้ รัฐบาลสิงคโปร์ให้เงินสนับสนุนแก่บริษัทที่จ้างผู้สูงอายุให้ทำงานต่อ (Special Employment Credit) โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund) เท่านั้น โครงการนี้จึงไม่ครอบคลุมกลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระ นอกจากนี้มีการให้เงินสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อผู้สูงอายุด้วย เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นที่สนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยจัดตั้งองค์กร “Silver Human Resources Center” เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุได้ทำงานช่วงสั้นลงหรือทำงานที่เบาและง่าย

3. การเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน เป็นการช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว ซึ่งสามารถทำได้ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุ โดยมากได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อาทิ “Senior Work Program” ในญี่ปุ่น “Skills Future Program” ในสิงคโปร์ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์พัฒนาทักษะเพิ่มเติมควบคู่กับการจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่แรงงาน สำหรับประเทศไทยในขณะนี้ภาครัฐมีโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้นและมีการคุ้มครองทางสังคมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้

4. การยกระดับคุณภาพชีวิตมีความจำเป็นต้องวางแผนล่วงหน้า โดยภาครัฐมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดสรรรายได้และรายจ่ายอย่างสมดุล โดยเฉพาะรายได้หลังวัยเกษียณผ่านการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนอกจากนี้ภาคเอกชนมีส่วนช่วยพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับสังคมสูงวัย อาทิ ในเกาหลีใต้และญี่ปุ่นที่คิดค้นหุ่นยนต์สำหรับดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้ดูแลที่เป็นผู้หญิงหรืออยู่ในวัยทำงานสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างหมดห่วง รวมทั้งมีการออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้ทุกวัยสามารถใช้ร่วมกันได้ (Universal Design)

5. การมีส่วนร่วมและประสานงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีความสำคัญมาก ดังจะเห็นได้จากสิงคโปร์ที่มีแผนนโยบายแห่งชาติเพื่อรองรับสังคมสูงวัย โดยเริ่มวางแผนเตรียมตัวมานานกว่า 50ปี และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับกระทรวงต่างๆ ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างมากที่ประเทศไทยต้องพัฒนาต่อไป ทั้งระบบบำนาญจะต้องยืดหยุ่นและสอดคล้องกับแนวโน้มนโยบายด้านแรงงานซึ่งจะมีผลต่อเนื่อง

ชมพูนุท พรหมศักดิ์ (2556) ได้กล่าวว่าปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชากรของประเทศไทยโดยเฉลี่ยมีอายุยืนยาวขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของ

ประชากรในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจกันเป็นอย่างมากทั้งในระดับชาติและในระดับโลก เนื่องจากมีผลกระทบอย่างกว้างขวางในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) รายได้ต่อหัวของประชากร งบประมาณของรัฐบาล การออมและการลงทุน การจ้างงานและผลิตภาพของแรงงาน และระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและด้านสุขภาพ ซึ่งการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเรื่องเร่งด่วนยิ่ง จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและเริ่มดำเนินการทันที เนื่องจากมาตรการต่างๆ หลายประการล้วนต้องใช้เวลาในการดำเนินการ กว่าจะเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

ความหมายแรงงานผู้สูงอายุ

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2561) ได้กล่าวว่าคำว่า แรงงานผู้สูงอายุเป็นแนวคิดที่ยึดตามสภาพร่างกายและสรีระของแรงงานเป็นหลัก หากในแง่ของเกณฑ์อายุ การนิยามแรงงานผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทั่วโลก เนื่องจากยังไม่มีความชัดเจนมากนักว่าจะกำหนดแรงงานผู้สูงอายุว่าควรมีอายุเท่าใด โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การออกกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การให้สิ่งจูงใจหรือการกำหนดค่าจ้างแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน

คำว่าแรงงานผู้สูงอายุ ไม่ควรเอาไปปะปนกันกับนิยามของคำว่าผู้สูงอายุ โดยภาษาอังกฤษใช้ได้หลากหลายคำ เช่น aging workers, elderly workers, older workers, older employees ซึ่งสะท้อนให้เห็นความหลากหลายของนิยามแรงงานผู้สูงอายุ แตกต่างจากนิยามของผู้สูงอายุที่ค่อนข้างลงตัว

นิยามของแรงงานผู้สูงอายุจึงยังไม่นิ่ง และผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุหลายสำนักมีความเห็นตรงกันว่า เป็นเรื่องยากที่จะให้นิยามแรงงานผู้สูงอายุ เช่น สถาบัน NHW (National Healthy Worksite) ของอเมริกาเห็นว่า เป็นเรื่องไม่ง่ายที่จะนิยามว่าใครคือแรงงานผู้สูงอายุ เพราะแต่ละประเทศมีหน่วยงานหรือองค์กรต่างกัน และต่างก็ใช้นิยามด้านอายุค่อนข้างกว้าง ตั้งแต่ 40-65 ปี เช่น กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา ถือกำหนดว่าแรงงานผู้สูงอายุหมายถึง แรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ในขณะที่ในกฎหมายการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน 2510 (Age Discrimination in Employment Act of 1967) ของสหรัฐนิยามแรงงานผู้สูงอายุหมายความถึงลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

แนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว

เมื่อสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการปรับตัวจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติ ในด้านของการทำงานการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ส่งผลให้เกิดการปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันสิ่งที่เปลี่ยนแปลงนั้น หากบุคคลใดสามารถปรับตัว หรือพัฒนาตนเองได้ก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานรวมถึงสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล (2543, อ้างถึงใน พัทธ์ธิดา วัมมธรรม, 2557) ให้ความหมายว่า การปรับตัวในการทำงานนั้นหมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการปรับตัวนั้นมี 3 รูปแบบด้วยกันคือ การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน

อภิชญา อินทรสุภา (2547, อ้างถึงใน เบญจมาศ แสนธิการ และโสภี อิธบาลราษฎร์, 2556) ให้ความหมายว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจ เพื่อให้ตนเองพึงพอใจงานที่ทำอยู่ และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดี

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานนั้น หมายถึง กระบวนการในการสร้างความพยายามเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมและรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานในอนาคตได้

สาเหตุของการปรับตัว

การพยายามปรับตัวมีปัจจัยหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในชีวิต ความรัก ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากจิตใจของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าภายนอก เช่น ค่านิยม วัฒนธรรม รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง

ภาพที่ 2-1 สาเหตุของการปรับตัว

ที่มา: วิไลวรรณ ศรีสงคราม และคณะ, 2549, อ้างถึงใน พัทธ์ธิดา วัตตธรรม, 2557.

จากภาพจะเห็นได้ว่า เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการที่ถูกปรับไปจากเดิม ส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน ซึ่งอาจเป็นทั้งแรงผลักดันที่อยู่ภายในหรือเป็นสิ่งเร้าที่อยู่ภายนอก ล้วนเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัว ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่วางไว้

แผนพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทย

แนวคิด Thailand 4.0

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2562, เว็ปไซต์) กล่าวว่า การขับเคลื่อนการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ และการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค จำเป็นต้องอาศัยหลักแนวคิด Thailand 4.0 คือ การมองในเชิงบูรณาการ มองแบบองค์รวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยการสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ การสร้างสังคมที่มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข การสร้างการรักโลก รักธรรมชาติ รักสิ่งแวดล้อม และสร้างพลังของการเติบโต นั่นคือ ปัญญามนุษย์ ซึ่งต้องอยู่ภายใต้บริบทของประเทศ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด ไปจนถึงชุมชน โดยมีเป้าหมายของ Thailand 4.0 คือ

1. การสร้าง Smart Citizen เป็นการสร้างคนให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี คนที่มีความสุข ต้องมีจิตอาสา มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งต้องสร้างตั้งแต่ระดับชุมชน จังหวัด ภาค จนถึงระดับประเทศ ส่วนในเชิงเศรษฐกิจ คือ การเปลี่ยนเกษตรกรแบบดั้งเดิม ไปสู่สิ่งที่เรียกว่า Smart Farmer การสร้างเด็กสายอาชีวะ ให้เป็น Maker การเปลี่ยน SME ที่อยู่ในชุมชน จังหวัด ให้เป็น SME ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม คือ IME และการเปลี่ยนการท่องเที่ยว ภาคบริการในจังหวัด กลุ่มจังหวัด ทำให้เม็ดเงินตกอยู่ในพื้นที่นั้นๆ ให้มากขึ้น

2. ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยคุณค่า (value base economy) โดยใช้คนที่มีทักษะสูง ใช้ปัญญา เทคโนโลยี และการบริหารจัดการสมัยใหม่

3. ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนตัวเองไปสู่ประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม BCG Model เป็นกลไกของการขับเคลื่อนประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยมีจุดแข็งคือ การมีความหลากหลายทางชีวภาพ และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละภูมิภาคแต่ละกลุ่มจังหวัดมีความหลากหลายที่แตกต่างกัน จึงถือเป็นพลังสำคัญของการพัฒนาและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ BCG เป็นเรื่องที่ครอบคลุมในทุกภาคส่วน ทั้งเรื่องของอาหาร เกี่ยวข้องด้านการเกษตร สุขภาพ เกี่ยวกับด้านการแพทย์ พลังงาน เกี่ยวกับวัสดุศาสตร์ การท่องเที่ยว เกี่ยวกับภาคบริการและเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)” ถือเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว และใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการ เพื่อให้เกิดพลังผลักดันไปสู่เป้าหมาย ที่สะท้อนถึงผลประโยชน์แห่งชาติและประชาชน บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในปัจจุบัน และ

แนวโน้มในอนาคตทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างรอบด้าน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยง เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางหลักที่ประเทศจะต้องขับเคลื่อนดำเนินการ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายที่จะต้องบรรลุในปี 2579 ดังนี้

1. คนไทยมีคุณภาพและมีความเป็นสากล (Quality Thais and Global Citizens) มีรายได้สูง มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข

2. สังคมไทยมีคุณภาพและเป็นธรรม การพัฒนามีความครอบคลุม ทั่วถึง ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Inclusive Thailand)

3. ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก (Competitive Thailand) บนพื้นฐานของความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม มีความโดดเด่นในเศรษฐกิจฐานชีวภาพและอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (New S-Curves) เป็นแหล่งท่องเที่ยวและบริการสุขภาพคุณภาพสูง โดยมีลักษณะของสังคมประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็น และเศรษฐกิจฐานรากของประเทศมีความหลากหลาย ครอบคลุม และแข็งแกร่ง

4. พื้นที่พัฒนาพิเศษ ภาค และเมืองมีความโดดเด่น มีเมืองสีเขียว แข่งขันได้ และน่าอยู่สำหรับทุกคนกระจายทั่วทั้งประเทศ

5. สังคมและเศรษฐกิจไทยที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Thailand)

6. ประเทศไทยมีความเป็นสากล เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่มีบทบาทสร้างสรรค์ และมีบทบาทสำคัญในเวทีโลก

7. มีความมั่นคงในด้าน อาหาร น้ำ และพลังงาน และเป็นประเทศที่มีความมั่นคงปลอดภัยในทุกระดับและทุกด้าน (Secured Thailand)

8. มีภาครัฐที่กระทัดรัด ทันสมัย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การยกระดับการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นแผนพัฒนาที่มีการสอดรับกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ในลักษณะของการถ่ายระดับจากยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา 5 ปี ซึ่งจะมีการระบุแผนปฏิบัติการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม โดยเป็นการขับเคลื่อนเป้าหมายในระยะสั้น และวางรากฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว

ในการจัดทำยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้มีการนำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ระยะสั้น โดยแบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
6. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

และ 4 ยุทธศาสตร์สนับสนุน ได้แก่

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

2. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

3. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

4. ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน)

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2559, เว็ปไซต์). ในการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น จำเป็นต้องผลักดันให้ภาคการผลิตมีความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน ซึ่งการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ โดยการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ จะก่อให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ มูลค่า และมาตรฐาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็ง และแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถทำได้โดยการพัฒนาปัจจัยสนับสนุน ทั้งในด้านกฎหมายและกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ การรวมกลุ่มคลัสเตอร์ และการบูรณาการนโยบาย แผนงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เป็นการเอื้อให้เกิดการลงทุนและลดอุปสรรคในธุรกิจอุตสาหกรรม โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูปภาคอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย ได้แก่

1. การยกระดับผลิตภาพ มาตรฐานการผลิต ผลิตภัณฑ์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยใช้กลไกสำคัญ ประกอบด้วย การยกระดับมาตรฐาน (Standard) การเพิ่มผลิตภาพในการผลิต (Productivity) และการขับเคลื่อนนวัตกรรม (Innovation) นอกจากนี้ยังต้องเพิ่มการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Growth Enterprise) และการสร้างการเติบโตของวิสาหกิจด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวัฒนธรรม (Cultural & Creative Enterprise) เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน

2. การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากและสังคมผู้ประกอบการ โดยส่งเสริมผู้ประกอบการทุกระดับในการใช้นวัตกรรมในการประกอบธุรกิจ และพัฒนาไปสู่วิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprise: IDE) ครอบคลุมผู้ประกอบการทั้งในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือ OTOP กลุ่มธุรกิจเกิดใหม่ (Startup) กลุ่มวิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprises: SEs) และกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ (Medium Enterprises and Large Enterprise: MEs & LEs) เพื่อเป็นนักรบอุตสาหกรรมพันธุ์ใหม่ (New Warrior) ที่สามารถพัฒนา เติบโต และพร้อมเข้าสู่ระดับสากล

3. การส่งเสริมการรวมกลุ่มคลัสเตอร์อุตสาหกรรม เพื่อรองรับและสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปฏิรูปนิเวศอุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย ได้แก่

1. การปฏิรูปองค์กรภาครัฐให้ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการ เช่น การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ขั้นตอนการดำเนินงาน การกำหนดมาตรการต่างๆ ของภาครัฐให้เอื้ออำนวยต่อการประกอบการ การปรับบทบาทองค์กรภาครัฐจากหน่วยงานกำกับดูแล (Regulator) เป็นหน่วยงานอำนวยความสะดวก (Facilitator) การส่งเสริมให้เกิดประชาคมอุตสาหกรรมโดยบูรณาการทำงานร่วมกับภาคเอกชน นักลงทุน เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐจากหน่วยงานตามบทบาทหน้าที่ (Functional Based) เป็นหน่วยงานเพื่อดำเนินภารกิจตามนโยบาย (Agenda Based) ซึ่งสามารถให้ความสำคัญ (Focus) กับภารกิจเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมาย โดยบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุภารกิจและสามารถยุบหรือย้ายหน่วยงานได้เมื่อภารกิจเสร็จสิ้น

2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม ทั้งโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ (Physical Infrastructure) เช่น เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นิคมอุตสาหกรรม เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ศูนย์ทดสอบ ศูนย์วิจัยพัฒนา ศูนย์ออกแบบอุตสาหกรรม สาธารณูปโภค เพื่อการอุตสาหกรรม โครงสร้างพื้นฐานเชิงระบบ เช่น ระบบบริหารจัดการขยะ กากอุตสาหกรรม ระบบการมาตรฐาน ระบบบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม ระบบบริหารจัดการงานวิจัยสู่ภาคการผลิต และโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล (Digital Infrastructure) เช่น อินเตอร์เน็ตความเร็วสูง ศูนย์ข้อมูล ระบบ e-Government

3. การพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการยกระดับทักษะและองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี รวมทั้งเพิ่มจำนวนแรงงานฝีมือที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีร่วมกับสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายผู้ประกอบการ สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การสร้างผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมทั้งการเชื่อมโยงนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยกับเศรษฐกิจโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย ได้แก่

1. การเชื่อมโยงอุตสาหกรรมไทยเข้าสู่ห่วงโซ่การผลิตของโลก โดยการเชื่อมโยงผู้ผลิตของไทยกับผู้ผลิตชั้นนำของโลก และสร้างบทบาทในการเป็นผู้บริหารจัดการห่วงโซ่การผลิตระดับโลกในสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญและไทยมีศักยภาพ รวมถึงการพัฒนาความร่วมมือด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาอุตสาหกรรม ธุรกิจในประเทศเป้าหมาย การสร้างภาพลักษณ์อุตสาหกรรมไทยให้เป็นที่รู้จัก และเชื่อมโยงระบบการมาตรฐานไทยเข้าสู่ระบบการมาตรฐานโลก เพื่อให้ภาคการผลิตของไทยสามารถชี้นำหรือตอบสนองต่อความต้องการในการผลิตของตลาดโลกและสามารถเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่การผลิตโลก

2. การเชื่อมโยงการผลิตและการตลาดด้วยดิจิทัล โดยเพิ่มการติดต่อสื่อสารด้วยระบบออนไลน์และเพิ่มการทำการตลาดดิจิทัลสู่สากล การจัดการระบบโลจิสติกส์ด้วยดิจิทัล การพัฒนาระบบธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์

3. การส่งเสริมการลงทุนขยายฐานการผลิตในและนอกประเทศ เพื่อเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจของโลก โดยการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการค้าและการลงทุนในภูมิภาค มีมาตรการจูงใจและสนับสนุนให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนหรือตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ในขณะเดียวกันเป็นการส่งเสริมให้นักลงทุนและผู้ประกอบการของไทยขยายการลงทุนหรือขยายฐานการผลิตไปยังตลาดต่างประเทศ

จากข้อมูลข้างต้นพบว่าเพื่อเป็นการรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ของบุคลากรถือเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง โดยอาจมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทำความร่วมมือกับสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายผู้ประกอบการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับทักษะและองค์ความรู้ด้านต่างๆ รวมถึงเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานมีฝีมือที่มีความสามารถในตลาดแรงงานให้มีมากขึ้น

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

จากกรอบแนวคิด Thailand 4.0 เพื่อปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา ซึ่งกับดักเหล่านี้เป็นประเด็นท้าทายของประเทศไทยในปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นกลไกเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจยุคใหม่ (New Engines of Growth) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การยกระดับอุตสาหกรรมที่มีพื้นฐานดีอยู่แล้ว ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น พร้อมไปกับการสร้างอุตสาหกรรมใหม่อีก 5 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) ยกระดับ อุตสาหกรรมปัจจุบัน เพื่อต่อยอดการเจริญเติบโต ประกอบด้วย

1.1 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next Generation Automotive)

1.2 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)

1.3 อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical, and Wellness Tourism)

1.4 การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)

1.5 อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

2. การเติม 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) เพื่อยกระดับเศรษฐกิจไทยแบบก้าวกระโดด ประกอบไปด้วย

2.1 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)

2.2 อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)

2.3 อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Bio-Fuels and BioChemicals)

2.4 อุตสาหกรรมดิจิตอล (Digital)

2.5 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

โดยในระยะแรกรัฐบาลมีเป้าหมายเร่งสนับสนุนการลงทุนอุตสาหกรรมทั้ง 10 โดยการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและให้สิทธิประโยชน์ ในพื้นที่เป้าหมายในภาคตะวันออก 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่นำร่องเพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC - Eastern Economic Corridor) เนื่องจากในปัจจุบันพื้นที่ดังกล่าวเป็นฐานการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยี ทั้งอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และปิโตรเคมีที่สามารถต่อยอดได้ อีกทั้งพื้นที่ยังตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์เชิงคมนาคมที่สำคัญ ทำให้มีศักยภาพ และความพร้อมในการดึงดูดการลงทุนในอุตสาหกรรมต่างๆ เหนือพื้นที่อื่น และในระยะยาว EEC ถือเป็นความหวังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้กลับมาเติบโตอย่างยั่งยืนได้

แผนการลงทุนภายใต้แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2560 - 2564)

มีการคาดการณ์ว่าโครงการระเบียงเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจะส่งผลให้เกิดการขยายพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม เพื่อรองรับการลงทุนเพิ่มเติมอีกราว 3 หมื่นไร่ โดยคาดหวังให้พื้นที่ดังกล่าวเป็นแหล่งลงทุนหลักของประเทศ เชื่อมการลงทุนสู่ระเบียงเศรษฐกิจตะวันตกและทวาย ประกอบกับใช้การเชื่อมโยงทางน้ำไปถึงชายฝั่งทะเลของประเทศกัมพูชา แบ่งเป็นเขตอุตสาหกรรม เขตพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และเขตพัฒนาเมืองจากการลงทุนของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) โดยเบื้องต้นคาดหวังว่าจะมีการลงทุนเกิดขึ้นรวมมูลค่ากว่า 1.5 ล้านล้านบาท ภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) สามารถแบ่งได้โดยสังเขปดังนี้

1. การลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน 500,000 ล้านบาท
2. การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน 400,000 ล้านบาท
3. การก่อสร้างเมืองใหม่ โรงพยาบาล โรงเรียน และที่อยู่อาศัย 400,000 ล้านบาท
4. การท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ 200,000 ล้านบาท

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงแรงงาน (2560) ศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยได้สัมภาษณ์เชิงลึกและจัดประชุมย่อย พบว่านโยบายระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจะเป็นประโยชน์ต่อพื้นที่และประเทศในภาพรวม แต่อย่างไรก็ตามยังมีข้อกังวลเรื่องการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษกิจของพื้นที่ โดยการผลิตกำลังคนไม่ควรมุ่งแต่เฉพาะธุรกิจขนาด

ใหญ่ แต่ต้องผลิตกำลังคนให้สามารถตอบสนองความต้องการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กได้ด้วย เพราะธุรกิจเหล่านี้มีความสำคัญในฐานะของผู้ผลิตในห่วงโซ่การผลิตของอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และโดยภาพรวมการศึกษาความต้องการจ้างงานเพิ่มของอุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่ามีความต้องการจ้างงานในวุฒิ ม.3 หรือต่ำกว่า และวุฒิ ม.6 ลดลง โดยการจ้างงานในวุฒิดังกล่าวจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง ทั้งนี้เนื่องจากจะมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิตทดแทนแรงงานคนมากขึ้น เพื่อลดต้นทุนการผลิต และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นจึงเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนา

กิริยา กุลกลการ (2560) ศึกษาการบริหารจัดการทุนมนุษย์ไทยในเศรษฐกิจยุค 4.0 พบว่า การที่รัฐบาลดำเนินอุตสาหกรรม 4.0 เข้ามานั้น ส่งผลกระทบต่อแรงงานทั้งทางบวกและทางลบ โดยกลุ่มบริษัทมีแนวโน้มการใช้หุ่นยนต์หรือเครื่องจักรอัตโนมัติมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีนโยบายฝึกทักษะใหม่หรือฝึกอบรมให้กับแรงงาน หรือโยกย้ายงานแทนการปลดพนักงานออก โดยไม่มีนโยบายในการรับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น ดังนั้นภาครัฐจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเชื่อมโยงระหว่างภาคอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษาเพื่อกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องทันยุคทันสมัย ผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, หน้า ก) ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานองค์กรซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุคือ ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน มีความต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทัศนคติหรือมองว่าพนักงานเป็นผู้มีพระคุณที่ทุ่มเทและรักองค์กร สำหรับพนักงานซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการให้องค์กรขยายการจ้างงานให้แก่ตนเอง ทั้งนี้เพราะยังเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ ยังผูกพันกับองค์กร รวมถึงต้องการสังคม เงินและการยอมรับ ซึ่งการจ้างงานโดยส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการหรือความไม่พร้อมที่จะเกษียณอายุของพนักงาน โดยองค์กรจัดหางานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ขอให้ทั้งผู้บริหารและพนักงานมีความสุขเปรียบเสมือนการดูแลสมาชิกให้เหมือนกับเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัว เป็นการช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน

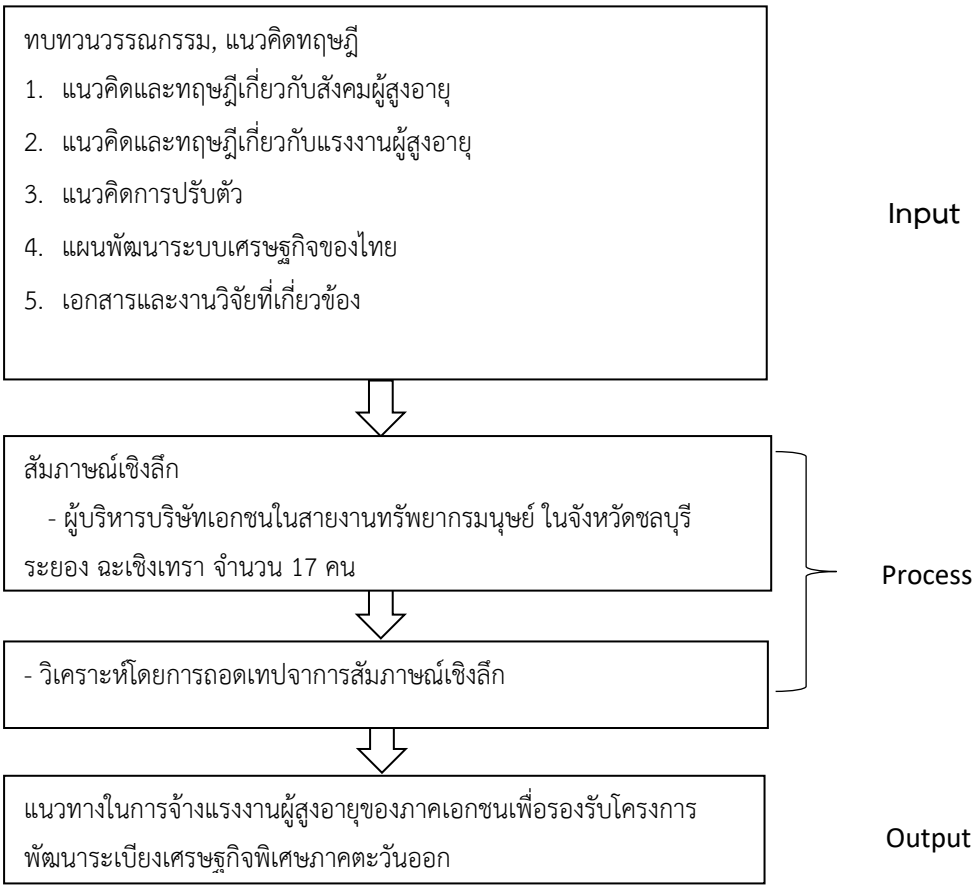
จารีย์ ปิ่นทอง ธนภรณ์ จิตตินันน์ ประภัสสร แสวงสุขสสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ (2561, หน้า 1-2) ศึกษาสังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย พบว่าบริบทตลาดแรงงานไทยและลักษณะครอบครัวของไทยมีความแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ที่เข้าสู่สังคมสูงวัยไปก่อนหน้านี้ การออกแบบนโยบายของไทยจึงควรคำนึงถึงการตัดสินใจทำงานของแรงงานไทย โดยพบว่าแรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มออกจากตลาดตั้งแต่อายุ 45 ปี และส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้มีงานทำที่มีระดับการศึกษาสูงมีโอกาสจะทำงานนานกว่า ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบนโยบายด้านแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในระยะยาว จึงควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์

โดย (1) การให้แรงงานได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและมีทางเลือกที่จะทำงานในระบบได้มากขึ้น ทั้งการเพิ่มทักษะ (Up-skill) และการเสริมทักษะใหม่ (Re-skill) ตลอดช่วงอายุการทำงาน (2) สร้างแรงจูงใจให้แรงงานทำงานมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานหญิง โดยการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่นจะเอื้อให้แรงงานสูงอายุและแรงงานหญิงสามารถหางานให้เหมาะสมตามความต้องการได้

ปิยะนันท์ ปิงวงศ์ (2560, หน้า 51) ศึกษาผลกระทบของอุตสาหกรรม 4.0 ต่อแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท โอทีซี ไดเฮ็น เอเชีย จำกัด พบว่าภายใต้ยุค 4.0 การใช้เครื่องจักรอัตโนมัติในโรงงานอุตสาหกรรมทดแทนแรงงานในสายการผลิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นสูงมาก ทำให้บริษัทไม่มีนโยบายที่จะรับพนักงานใหม่ในสายการผลิตอย่างน้อยอีก 3 ปีข้างหน้า ในขณะเดียวกันเพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการปรับลดพนักงานลง บริษัทได้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะใหม่ให้แก่แรงงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องจักรได้มากขึ้น หรือให้สามารถย้ายไปทำงานในแผนกอื่นที่เครื่องจักรยังไม่สามารถทำงานทดแทนคนได้ เช่น งานตรวจสอบมาตรฐานสินค้า เป็นต้น

พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกานต์ (2019, หน้า 148) ศึกษาความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุของแรงงานสูงอายุ (อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป) และความต้องการจ้างงานสูงอายุต่อหลังเกษียณอายุของนายจ้าง โดยการสัมภาษณ์แรงงานและนายจ้างใน 3 ภาคเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการขายส่งขายปลีก และภาคโรงแรมขภัตตาคาร รวมทั้งผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่าแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยต้องการทำงานต่อกับสถานที่ทำงานปัจจุบันและต้องการไปประกอบธุรกิจส่วนตัว ในขณะที่นายจ้างต้องการจ้างแรงงานให้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุเพียงบางรายหรือในงานเพียงบางลักษณะเท่านั้น ภาครัฐจึงควรใช้มาตรการในลักษณะจูงใจให้นายจ้างจ้างแรงงานสูงอายุต่อหลังเกษียณอายุและจูงใจให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

กรอบดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 2-2 กรอบดำเนินการวิจัย

นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. Eastern Economic Corridor (EEC) หมายถึง โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 โดยเป็นการพัฒนาเขตเศรษฐกิจใน 3 จังหวัดของภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

2. ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 60 ปี บริบูรณ์

3. แรงงานสูงอายุ หมายถึง บุคคลในองค์กรภาคเอกชนผู้มีอายุตามนโยบายการเกษียณตามที่องค์กรภาคเอกชนกำหนดไว้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ดังรายละเอียดดังนี้

กระบวนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนนุกิจ (2550) ได้กล่าวว่า เป็นการมุ่งทำความเข้าใจ ตีความ และให้ความหมายแก่ปรากฏการณ์ต่างๆ ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ พฤติกรรม และวัฒนธรรมของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกียรติสุดา ศรีสุข (2552) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เนื่องจากต้องการทราบแนวทาง ความคิดเห็น และประสบการณ์ตรง (Sharan, 1998, p.6) ของผู้บริหารในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ถึงแนวทางหรือมุมมองในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในแง่มุมต่างๆ โดยละเอียด รวมถึงข้อเสนอแนะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทยในอนาคต จึงเป็นเหตุผลที่นักวิจัยเลือกการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลเชิงลึกที่มีความจริง เป็นข้อมูลทางตรง โดยลักษณะคำถามสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และพลิกแพลงคำถามเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้ได้รายละเอียดตรงตามวัตถุประสงค์ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการ (Hakim, 1987 cited inBryman and Burgess, 1999) ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพในการทำงาน ทั้งยังเป็นการช่วยลดภาระของภาครัฐในการดูแลสังคมผู้อายุ รวมถึงเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทยที่ยังคงต้องการพึ่งพาแรงงาน

วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้คำถามปลายเปิด โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) โดยจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นความต้องการ แนวทางหรือมุมมองในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในแง่มุมต่างๆ โดยละเอียด รวมถึงข้อเสนอแนะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางใน

การจ้างแรงงานสูงอายุ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของไทยในอนาคต ในเขตพื้นที่ EEC ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา

1. การสัมภาษณ์

ในกระบวนการทำวิจัย จะเริ่มต้นด้วยการศึกษาด้วยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและเหมาะกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งจะใช้การเก็บข้อมูล 3 ประเภทจากการสัมภาษณ์ดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2553, หน้า 77-79)

1.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เป็นการทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าสู่จุดที่สนใจ เพราะผู้ถูกสัมภาษณ์บางครั้งอาจไม่ต้องการทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงทุกขั้นตอน จึงเลือกสัมภาษณ์เอาแต่จุดที่ต้องการ พยายามโยงเข้าหาประเด็นที่สัมภาษณ์

1.2 การตะล่อมกล่อมเกลา (Probe) โดยเป็นผู้ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมาใช้วาทศิลป์เพื่อให้ผู้ตอบเล่าเรื่องมาทั้งหมด โดยรุกผู้ตอบด้วยวิธีต่างๆ เช่น ตั้งคำถามจากเหตุการณ์สมมติเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและเปรียบเทียบเหตุการณ์

1.3 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนเป็นการเฉพาะเจาะจง เพราะผู้ตอบมีข้อมูลดีและกว้างขวาง โดยผู้วิจัยจะกำหนดว่าใครบ้างเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เมื่อกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักได้ถูกต้องแล้วจึงดำเนินการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ครั้งนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยการสัมภาษณ์ดังกล่าวเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน และจัดเตรียมชุดคำถามไว้ล่วงหน้า มีการดำเนินการอย่างเป็นทางการ แต่ให้มีความยืดหยุ่นในคำถามมากขึ้น โดยอาจสัมภาษณ์นอกกรอบที่วางไว้ได้ แต่จำกัดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์หรือทำการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์และพรรณนาปรากฏการณ์เพิ่มเติม และจะใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อที่จะสนิทสนมกับผู้ถูกสัมภาษณ์ ทำให้มองปรากฏการณ์เป็นธรรมชาติและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ชาย โพธิสิตา (2554, หน้า 248) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า “การมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์นั้น ผู้สัมภาษณ์ไม่ได้มีหน้าที่ยิงคำถามอย่างเดียว แต่ต้องใช้ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องราวของเขา โดยที่ไม่รู้สึกว่ากำลังถูกถาม”

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้การสังเกตและจดบันทึกภาคสนาม เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้การสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1. การสังเกต 2. การซักถาม 3. การจดบันทึก (สุภางค์ จันทวานิช, 2553, หน้า 46-47) โดยในการสังเกตจะเป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์จากลักษณะอาการที่แสดงออกควบคู่ไปกับการซักถาม และจะมีการจดบันทึกไว้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ ดังนั้นจึงใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ในการเข้าถึงและเก็บรวบรวมข้อมูล มีการแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data) ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data)

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ศึกษาวิธีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์จากเอกสารงานวิจัยเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาจะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ศึกษาจากตำราเอกสารบทความทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

2.1 ผู้วิจัยได้ลงสำรวจพื้นที่สถานประกอบการโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยการสนทนาทักทายกับผู้ประกอบการและพนักงานและสังเกต จดบันทึกและถ่ายภาพเพื่อรวบรวมรายละเอียดต่างๆ ในการจัดทำเป็นข้อมูลบริบททั่วไปของสถานประกอบการจากการลงพื้นที่สำรวจ ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความชัดเจนและกระจ่างมากยิ่งขึ้น

2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยเน้นการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง รวมถึงใช้การสังเกตการณ์ร่วมด้วยในขณะที่มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์ ในกรณีจำเป็นจึงใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดไปศึกษาแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ และความต้องการของภาคเอกชนที่มีต่อแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย และก่อนเริ่มการทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยได้จัดเตรียมการนัดหมายวันเวลาและสถานที่กับผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมกับแจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วย

2.3 ก่อนทำการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตจดบันทึกรายละเอียดและบันทึกเสียงตลอดระยะเวลาการสัมภาษณ์โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-45 นาที โดยระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้จดบันทึกประเด็นสำคัญแนวทาง ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดจนเมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลงข้อมูลต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกเป็นไปตามคำสัมภาษณ์ทุกประการ ปราศจากการตีความหรือการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ใดๆ ทั้งสิ้น รวมถึงได้ขออนุญาตติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์ภายหลังหากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลมีความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2.4 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งจะถูกนำมาทำการบันทึกและถอดเทปรายวันเพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วนเพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นในการสุ่ม (Non- Probability Sampling) โดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้วิจัยได้มีการจัดสรรตามกลุ่มจังหวัด ที่อยู่ในเขตพื้นที่ EEC ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทราเท่านั้น โดยผู้เข้าร่วมโครงการหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) คือ ไม่จำกัดขนาดหรือประเภทธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายอันเป็นการตอบโจทย์งานวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสายงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคเอกชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีข้อมูลในด้านแรงงานผู้สูงอายุที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาหรือมีความเกี่ยวข้องมากที่สุด ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว ซึ่งไม่ควรน้อยกว่า 8 คน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551) ในการนี้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 17 คน (บริษัทละ 1 คน) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด โดยแบ่งเป็นจังหวัดชลบุรีจำนวน 6 คน จังหวัดระยองจำนวน 6 คน และจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 5 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้งหมด 17 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple Random Sampling) โดยมีกระบวนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานทั่วไปจาก เอกสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย และจากเว็บไซต์ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยศึกษารูปแบบและเทคนิควิธีการสัมภาษณ์ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยอันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

4. นำผลที่ได้จากการศึกษาข้อมูล มาสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยข้อคำถามที่ได้นั้นต้องมีการกำหนดข้อคำถามหลักในการวิจัยก่อน จากนั้นจึงตั้งคำถามย่อยๆ ต่อไป (Marshall and Rossman, 1995)

5. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำประเด็นคำถาม ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามโดยพิจารณาเป็นรายข้อ หรือที่เรียกว่าการทำ IOC ทั้งนี้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์เพื่อการเก็บข้อมูลจริง

6. ดำเนินการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) โดยการถอดเทปจากการสัมภาษณ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันหรือแก้ไขอีกครั้ง

7. นำข้อคำถามที่ได้รับการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเข้าที่ประชุมกรรมการจริยธรรมเพื่อเป็นการยืนยันว่าข้อคำถามนี้มีความถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปใช้สัมภาษณ์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยดัดแปลงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของ Colaizzi (1978, cited in Beck, 1994) ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในงานวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Clark and Wheeler, 1992) ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามมาพิจารณาหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ

2. นำข้อมูลกลับมาอ่านพิจารณาอีกครั้งโดยละเอียดแล้วจึงตีความพร้อมทำการดึงข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

3. เมื่อได้ข้อความหรือประโยคที่สำคัญแล้ว จึงนำมาแสดงในรูปของแผนภาพเพื่อให้เห็นความชัดเจนในแต่ละประเด็นที่สำคัญของแต่ละด้าน

4. บันทึกรายละเอียดโดยใช้วิธีการเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน โดยจะไม่มีการนำทฤษฎีไปควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น หรือนำความคิดวิเคราะห์ความเห็นส่วนตัวเข้าไปแสดงในข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

5. หาแนวคิดทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาอธิบายข้อสรุปที่ได้รับหลังจากการตรวจสอบจากผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ในจังหวัดชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 17 คน (บริษัทละ 1 คน) โดยผู้วิจัยแบ่งประเด็นสำคัญออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอประเด็นสาระสำคัญของแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4-1 หน่วยงานของท่านมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำงานหรือไม่

รหัสหน่วยงาน	ข้อมูลทั่วไป
บ.1	มีการจ้าง
บ.2	มีการจ้าง
บ.3	ไม่มีการจ้าง
บ.4	ไม่มีการจ้าง
บ.5	มีการจ้าง
บ.6	มีการจ้าง
บ.7	ไม่มีการจ้าง
บ.8	มีการจ้าง
บ.9	ไม่มีการจ้าง
บ.10	ไม่มีการจ้าง
บ.11	ไม่มีการจ้าง
บ.12	มีการจ้าง
บ.13	ไม่มีการจ้าง
บ.14	มีการจ้าง
บ.15	มีการจ้าง

ตารางที่ 4-1 (ต่อ) หน่วยงานของท่านมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำงานหรือไม่

รหัสหน่วยงาน	ข้อมูลทั่วไป
บ.16	มีการจ้าง
บ.17	มีการจ้าง

จากตารางที่ 4.1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนจำนวน 17 คนพบว่า มีบริษัทที่ไม่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานจำนวน 7 บริษัท แต่โดยส่วนใหญ่พบว่าบริษัทมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงาน โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 10 บริษัท

ตารางที่ 4-2 หน่วยงานของท่านกำหนดอายุของแรงงานผู้สูงอายุหรือแรงงานวัยเกษียณไว้ที่เท่าใด

รหัสหน่วยงาน	ข้อมูลทั่วไป
บ.1	60 ปี
บ.2	60 ปี
บ.3	55 ปี
บ.4	60 ปี
บ.5	55 ปี
บ.6	60 ปี
บ.7	55 ปี
บ.8	60 ปี
บ.9	55 ปี
บ.10	55 ปี
บ.11	55 ปี
บ.12	60 ปี
บ.13	55 ปี
บ.14	60 ปี
บ.15	60 ปี
บ.16	65 ปี
บ.17	60 ปี

จากตารางที่ 4-2 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนจำนวน 17 คน พบว่าโดยส่วนใหญ่บริษัทมีการกำหนดอายุวัยเกษียณสำหรับการจ้างแรงงานไว้ที่ 60 ปี จำนวน 9 บริษัท โดยมี 1 บริษัทที่กำหนดอายุวัยเกษียณไว้ที่ 65 ปี และสำหรับบริษัทที่ไม่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่กำหนดอายุวัยเกษียณไว้ที่ 55 ปี พบว่ามีจำนวน 7 บริษัท

ตารางที่ 4-3 หน่วยงานของท่านจ้างแรงงานอายุมากที่สุดกี่ปี

รหัสหน่วยงาน	**ข้อมูลทั่วไป**
บ.1	72 ปี
บ.2	60 ปี
บ.3	55 ปี
บ.4	65 ปี
บ.5	55 ปี
บ.6	60 ปี
บ.7	57 ปี
บ.8	40 ปี
บ.9	47 ปี
บ.10	55 ปี
บ.11	58 ปี
บ.12	60 ปี
บ.13	49 ปี
บ.14	60 ปี
บ.15	60 ปี
บ.16	65 ปี
บ.17	62 ปี

จากตารางที่ 4-3 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนจำนวน 17 คน พบว่าบริษัทที่มีการจ้างแรงงานไว้ทำงาน โดยส่วนใหญ่เกษียณตามช่วงอายุที่กำหนดไว้คือ 60 ปี จำนวน 5 บริษัท และมีบางบริษัทที่มีการขยายอายุการเกษียณออกไป โดยอายุมากสุดที่บริษัทยังคงให้ทำงานคืออายุ 72 ปี รองลงมาคืออายุ 65 ปีและ 62 ปี ตามลำดับ สำหรับบริษัทที่ไม่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุพบว่ามีบางบริษัทที่เริ่มมีการขยายอายุการเกษียณออกไป ปัจจุบันที่อายุมากสุดคือ

58 ปี รองลงมาคือ 57 ปี โดยขยายจากอายุ 55 ปี นอกจากนี้ยังมีบางบริษัทที่ยังไม่มีพนักงานถึงเกณฑ์อายุเกษียณตามที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4-4 หน่วยงานของท่านจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพศใดมากที่สุด

รหัสหน่วยงาน	**ข้อมูลทั่วไป**
บ.1	เพศชาย
บ.2	เพศชาย
บ.3	เพศชาย
บ.4	เพศชาย
บ.5	เพศหญิง
บ.6	เพศชาย
บ.7	เพศอื่นๆ
บ.8	เพศชาย
บ.9	เพศชาย
บ.10	เพศชาย
บ.11	เพศชาย
บ.12	เพศชาย
บ.13	เพศชาย
บ.14	เพศชาย
บ.15	เพศหญิง
บ.16	เพศชาย
บ.17	เพศชาย

จากตารางที่ 4-4 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนจำนวน 17 คน พบว่าบริษัทมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพศชายมากที่สุดจำนวน 14 บริษัท จ้างแรงงานผู้สูงอายุเพศหญิงมากที่สุดพบว่ามีจำนวน 2 บริษัท และมีบางบริษัทที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นเพศอื่นๆ มากที่สุดจำนวน 1 บริษัท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

โดยมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-5 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป เพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป
บ.1	เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ เพราะเป็นการส่งเสริมการจ้างงาน ทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีรายได้ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาลทางด้านการนำส่งภาษีเพื่อนำไปพัฒนาประเทศ
บ.2	เห็นว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเป็นประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง มีความผูกพันกับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีในการทำงานมากกว่าคนรุ่นใหม่
บ.3	เป็นเรื่องดีที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากประสบการณ์ของผู้สูงอายุจะช่วยพัฒนาองค์กรและบุคลากรโดยรวมได้ และปัจจุบันเทคโนโลยีทางการแพทย์พัฒนามากขึ้น จึงทำให้คนมีอายุยืนยาว มีสมรรถภาพที่แข็งแรงพร้อมที่จะทำงานได้ยาวนานยิ่งขึ้น
บ.4	เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและใช้ประสบการณ์ทำงานของแรงงานผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์ได้
บ.5	เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพราะเป็นการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีรายได้ และได้บริหารร่างกายไปในตัว ทำให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นกว่าการอยู่บ้านเพียงอย่างเดียว
บ.6	เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพราะบางท่านยังเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง พร้อมที่จะทำงานต่อไปได้
บ.7	เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มคนสูงอายุมีงานทำ มีรายได้
บ.8	เป็นการดีในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพราะการจ้างแรงงานกลุ่มนี้ทำให้องค์กรอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในวิชาชีพเพื่อช่วยต่อยอดและพัฒนาได้

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป
บ.9	เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ แต่ควรจ้างให้เหมาะกับตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือเฉพาะทางหรืองานบริหารจะเหมาะสมมากกว่า
บ.10	เห็นด้วย เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการทำงาน
บ.11	เห็นด้วย เพราะแรงงานผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี
บ.12	เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
บ.13	เห็นควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพราะเป็นการสนับสนุนเศรษฐกิจ ทำให้เกิดรายได้ในครัวเรือนหมุนเวียนเพิ่มมากขึ้น เป็นการส่งเสริมการจับจ่ายใช้สอยส่งลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศมีการขับเคลื่อน
บ.14	ไม่เห็นด้วย เนื่องจากสถานการณ์ในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เราจึงจำเป็นต้องปรับตามให้ทัน ดังนั้นในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไปอาจประสบปัญหา เช่น การปรับตัว การคิดและการแก้ไขปัญหาจะเน้นรูปแบบเดิม แนวความคิดในการปรับเปลี่ยนจึงน้อยลง
บ.15	เห็นด้วย เนื่องจากปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ไม่สามารถเติบโตและเติมเต็มตลาดแรงงานได้ทัน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไม่พอต่อความต้องการ รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุยังคงมีความสามารถที่จะทำงานได้อยู่
บ.16	ผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถทำงานได้ ควรให้ทำงานต่อไป เพราะผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการทำงานและทักษะความสามารถเป็นอย่างดี
บ.17	เห็นด้วยที่จะให้แรงงานผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ควรพิจารณาเฉพาะบางตำแหน่ง

จากตารางที่ 4-5 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป เพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC พบว่ามีเพียง 1 รายเท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ คือ บ.14 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) เนื่องจากเห็นว่าสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต เราจึงจำเป็นต้องปรับตามให้ทัน ดังนั้นการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป อาจทำให้การปรับตัวในการคิดและการแก้ไขปัญหาที่ยังคงเน้นรูปแบบเดิม ทำให้ไม่ทันก่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต แต่โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป เนื่องจากเป็นการส่งเสริมการจ้างงาน ทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีรายได้ (บ.1 นามสมมติ, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563; บ.5 นามสมมติ,

สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563; บ.7 นามสมมติ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563; และ บ.13 นามสมมติ, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564) ทั้งยังส่งผลให้เกิดการสนับสนุนระบบเศรษฐกิจให้หมุนเวียนด้วย นอกจากนี้แรงงานผู้สูงอายุถือเป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงสามารถช่วยพัฒนาองค์กรและบุคลากรโดยรวมได้เป็นอย่างดี ดังความเห็นของ บ.2 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.3 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.4 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.6 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.7 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); บ.10 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.11 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.16 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) และ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) นอกจากนี้ บ.15 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) ยังแสดงความคิดเห็นว่าในปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ไม่สามารถเติบโตและเติมเต็มตลาดแรงงานได้ทัน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุยังคงมีความสามารถที่จะทำงานได้อยู่เพียงแต่ลักษณะการจ้างงานควรมีความเหมาะสม เช่น ควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือเฉพาะทาง หรืองานบริหารมากกว่าลักษณะงานทั่วไป ดังความเห็นของ บ.9 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2563)

ตารางที่ 4-6 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านจุดแข็งของแรงงานสูงอายุที่จำเป็นหรือเกิดประโยชน์ต่อการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC

รหัสหน่วยงาน	**ความคิดเห็นด้านจุดแข็งของแรงงานผู้สูงอายุที่จำเป็นหรือเกิดประโยชน์ต่อการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC**
บ.1	จุดแข็งด้านประสบการณ์ เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ทำให้มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะรอบด้านและมีองค์ความรู้ที่หลากหลาย สามารถส่งต่อองค์ความรู้ไปยังแรงงานหนุ่มสาวเพื่อใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้
บ.2	มีประสบการณ์การทำงานสูง รักองค์กร และมีทัศนคติที่ดี จึงไม่ต้องปรับตัว
บ.3	ด้าน Technical Skill ในการเป็นที่ปรึกษา และพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ ด้าน Soft Skill ในส่วนการเป็น Role Model หรือเป็น successor ให้กับบุคลากรทั้งรุ่นปัจจุบันและรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี
บ.4	ประสบการณ์การทำงาน ช่วยให้มีความรอบรู้ในสายงาน และส่งต่อความรู้ให้กับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าได้

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านจุดแข็งของแรงงานผู้สูงอายุที่จำเป็นหรือเกิดประโยชน์ต่อการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC
บ.5	การมีประสบการณ์ในสายงานที่ดี
บ.6	ด้านประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสายงาน
บ.7	มีความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
บ.8	ประสบการณ์ ความชำนาญในวิชาชีพ
บ.9	มีประโยชน์ในระดับบริหารเป็นอย่างมาก
บ.10	ทักษะความชำนาญ และประสบการณ์ที่ยาวนาน
บ.11	ความเชี่ยวชาญในงาน มีประสบการณ์ มีความรับผิดชอบ และรอบคอบ
บ.12	มีประสบการณ์ เชี่ยวชาญในงานเฉพาะทางมากกว่าคนรุ่นใหม่ สามารถให้คำแนะนำต่อคนรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี
บ.13	คนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากตามไปด้วย
บ.14	มีประสบการณ์ทำงานที่ชำนาญด้านต่างๆ สูง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี โดยเฉพาะในสภาวะกดดัน
บ.15	ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีของแรงงานผู้สูงอายุ
บ.16	การผ่านงานมาอย่างชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงานและความอดทนสู้งานของผู้สูงอายุ
บ.17	ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาสามารถนำมาบอกต่อกับพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ได้เป็นอย่างดี มีการแชร์ความรู้รวมถึงข้อผิดพลาดที่พบ จึงทำให้บริษัทมีผลประกอบการที่ดีขึ้นจากผลงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน รวมถึงการเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและการมีวินัยที่ดีของแรงงานผู้สูงอายุ

จากตารางที่ 4-6 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านจุดแข็งของแรงงานสูงอายุที่จำเป็นหรือเกิดประโยชน์ต่อการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC พบว่าจุดแข็งของแรงงานสูงอายุคือการมีความมรู้ มีประสบการณ์ที่ดีทั้งด้านบริหารและความชำนาญในวิชาชีพมากกว่าคนรุ่นใหม่ ดังความเห็นของ บ.2 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.4 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.5 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.6 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.7 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); บ.8 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); บ.10 นาม

สมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.12 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564); บ.13 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564); บ.15 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) และ บ.16 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) ทั้งยังทำให้สามารถช่วยสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การมีทักษะรอบด้าน และการมีองค์ความรู้ที่หลากหลายของแรงงานผู้สูงอายุยังสามารถส่งต่อองค์ความรู้ไปยังแรงงานรุ่นใหม่ เพื่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ส่งผลให้บริษัทมีผลประกอบการที่ดีขึ้นจากผลงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ดังความเห็นของ บ.1 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.6 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.12 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564) และ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) โดยสามารถเป็นที่ปรึกษาได้ทั้งด้าน Technical Skill ด้าน Soft Skill รวมถึงการเป็น Role Model หรือเป็น successor ให้กับบุคลากรทั้งรุ่นปัจจุบัน และรุ่นใหม่ได้ ดังความเห็นของ บ.3 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563) นอกจากนี้แรงงานผู้สูงอายุโดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก เข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับ ดังความเห็นของ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) และเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความอดทนต่อการทำงานมากกว่าคนรุ่นใหม่ ดังความเห็นของ บ.11 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564) และที่สำคัญคือแรงงานผู้สูงอายุสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะในสภาวะกดดัน เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังความเห็นของ บ.14 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

ตารางที่ 4-7 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC

รหัสหน่วยงาน	**ความคิดเห็นด้านองค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC**
บ.1	คอมพิวเตอร์ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องใช้ในการประกอบการทำงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น
บ.2	ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านภาษาอังกฤษ
บ.3	ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
บ.4	ด้านดิจิตอล และทัศนคติสมัยใหม่เพื่อให้เข้ากับการทำงานกับคนรุ่นใหม่ได้ เช่น การเปิดใจรับฟังพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านองค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC
บ.5	ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาหลักที่จะใช้ในการสื่อสารกับนักลงทุนต่างชาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น
บ.6	ความรู้ในเรื่องของ Technology, IT, Digital
บ.7	เทคโนโลยีที่ทันสมัย
บ.8	ด้าน Social Medea เพื่อจะได้ทันต่อภาวะเศรษฐกิจโลก
บ.9	เทคโนโลยี เป็นสื่อกลางในการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร และช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
บ.10	ด้านการใช้ Computer
บ.11	ความคิดในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
บ.12	การบริหาร ภาษา เทคโนโลยี และกฎหมาย
บ.13	เทคโนโลยีใหม่ๆ ในยุคปัจจุบัน
บ.14	การคิดแบบ Mine Mapping (แผนภูมิความคิด)
บ.15	ความรู้ด้าน IT และการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย
บ.16	การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
บ.17	การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่

จากตารางที่ 4-7 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC พบว่าโดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าเพื่อให้การทำงานในองค์กรเกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่น การมีความรู้และความเข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญยิ่ง ดังนั้นการใช้คอมพิวเตอร์เป็นจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ ดังความเห็นของ บ.1 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.2 (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.3 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.6 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.7 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); บ.9 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2563); บ.10 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.11 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.13 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18

มกราคม 2564); บ.15 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564); บ.16 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) และ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) รวมถึงทักษะด้านการสื่อสาร ถือเป็นอีกหนึ่งทักษะที่จำเป็น ดังนั้นภาษาอังกฤษจึงจำเป็นและสำคัญอย่างมาก ดังความเห็นของ บ.2 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.5 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563) และ บ. 12 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564) นอกจากนี้ยังมีทักษะอื่นที่จำเป็น เช่น ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในหน้าที่การทำงาน ดังความเห็นของ บ.12 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564) การคิดแบบ Mine Mapping (แผนภูมิความคิด) ดังความเห็นของ บ.14 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) โดยสรุปแรงงานผู้สูงอายุควรเพิ่มทักษะการทำงานแบบ Multi Skill มากขึ้น และเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมให้ทันสถานการณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ รวมถึงการเข้าถึงสื่อโซเชียลต่างๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อสภาวะเศรษฐกิจโลก ดังความเห็นของ บ.8 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563)

ตารางที่ 4-8 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป

รหัสหน่วยงาน	**ความคิดเห็นด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ**
บ.1	การส่งเสริมการจ้างงาน เป็นการช่วยลดอัตราการว่างงานของประเทศ
บ.2	แรงงานสูงอายุ เป็นแรงงานที่มีความสามารถ บางท่านสามารถทำงานได้อีกนาน (มากกว่า 60ปี) ซึ่งดีกว่าการให้อยู่บ้านอย่างเดียวโดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ และอาจเป็นปัญหาสังคมในอนาคต
บ.3	ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะ Asian Society การรับแรงงานผู้สูงอายุจะช่วยทดแทนการขาดแคลนแรงงานได้
บ.4	ช่วยให้ผู้สูงอายุมีงานทำ และอาจทดแทนแรงงานที่ขาดตลาด
บ.5	การจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำให้มีเงินใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศดีขึ้น
บ.6	สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว และเป็นการช่วยผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ
บ.7	ทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้ สามารถดูแลตัวเองและครอบครัว ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติเข้มแข็ง

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
บ.8	ด้านเศรษฐกิจ: เพิ่มความเชื่อมั่นจากนักลงทุนต่างชาติ, ด้านสังคม: ช่วยลดอัตราการเป็นโรคอัลไซเมอร์, ด้านระดับประเทศ: ลดอัตราการว่างงาน
บ.9	ช่วยลดอัตราการว่างงาน
บ.10	ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ ผู้สูงอายุสามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ไม่เป็นภาระกับผู้อื่นหรือสังคม
บ.11	การทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้บางคนสุขภาพเสื่อมช้าลงกว่าในอดีต และยังมีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและสังคม
บ.12	ทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้ใช้จ่ายเพียงพอสำหรับการยังชีพ โดยไม่เป็นภาระแก่สังคม หรือลูกหลาน และเป็นการสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุด้วย
บ.13	ไม่เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทำให้เศรษฐกิจขับเคลื่อนได้ และทำให้เกิดรายได้ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น
บ.14	ทำให้เศรษฐกิจของประเทศพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และมั่นคง
บ.15	ทำให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจุบันขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่ตลาดมีความต้องการอยู่มาก และเมื่อคนกลุ่มสูงวัยต้องเกษียณอายุออกไป ทำให้ขาดรายได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการก่อให้เป็นภาระของภาครัฐ ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ
บ.16	ทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้ ไม่เป็นภาระของลูกหลานและสังคม
บ.17	ทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีรายได้ที่จะดูแลตนเองและครอบครัว เมื่อมีเงินใช้จ่ายเศรษฐกิจก็จะดีขึ้น อีกทั้งเป็นการลดภาระการดูแลของรัฐบาล นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานของบริษัท ที่บริษัทเห็นความสำคัญทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัทมากขึ้น

จากตารางที่ 4-8 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไปพบว่าโดยส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานสูงอายุเป็นแรงงานที่มีคุณภาพมีความสามารถหลายท่านสามารถทำงานได้อีกนาน (อายุมากกว่า 60ปี) นอกจากนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุถือเป็นการส่งเสริมการจ้างงาน ช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้ทำให้ไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและสังคม และยังช่วยลด

อัตราการว่างงานรวมถึงไม่เกิดการขาดแคลนแรงงานในประเทศ ดังความเห็นของ บ.1 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.2 (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.3 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.4 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.5 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.6 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.7 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); บ.9 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2563); บ.10 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.11 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.13 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564); บ.12 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564); บ.13 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564); และ บ.16 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ บ.15 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) ที่ให้ความเห็นว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจุบันและในอนาคตจะมีการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถที่ตลาดมีความต้องการอยู่มาก และเมื่อกลุ่มแรงงานสูงอายุต้องเกษียนอายุออกไป ทำให้ขาดรายได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการรัฐ ก่อให้เป็นภาระของรัฐบาลในอนาคตส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ดังความเห็นของ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) นอกจากนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุยังส่งผลดีด้านสุขภาพอีกด้วย สอดคล้องกับความเห็นของ บ.8 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563) และ บ.11 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564) ที่กล่าวว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำให้สุขภาพเสื่อมช้าลง ช่วยลดปัญหาโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ และลดอัตราการเป็นโรคอัลไซเมอร์ได้ อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่อยู่ในวัยแรงงานให้รู้สึกเกิดความจงรักภักดีกับบริษัท เนื่องจากเห็นว่าบริษัทให้การดูแลเป็นอย่างดี เข้าใจถึงความจำเป็นในการทำงานของพนักงาน ดังความเห็นของ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564)

ตารางที่ 4-9 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

รหัสหน่วยงาน	**ความคิดเห็นด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ**
บ.1	ปัญหาด้านการสื่อสาร
บ.2	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งบางท่านยังยึดติดการทำงานแบบเดิมๆ
บ.3	Generation Gap และ Technology
บ.4	ไม่มีอุปสรรค
บ.5	ปัญหาทางด้านเทคโนโลยี แรงงานสูงอายุอาจไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
บ.6	มีอุปสรรคเรื่องการใช้อุปกรณ์ IT และการรู้เท่าทัน Technology ในยุคปัจจุบัน
บ.7	ไม่มีอุปสรรค
บ.8	มีปัญหาในด้านสุขภาพ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่
บ.9	สำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานในส่วนที่ต้องใช้แรงกาย เช่น งานยก แบก หาม พบว่ามีปัญหาเรื่องสุขภาพเป็นหลัก ส่วนงานบริหารไม่มีปัญหาใดๆ
บ.10	แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่จะมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง จึงส่งผลต่อการทำงาน คืออาจทำงานให้กับบริษัทได้ไม่เต็มที่
บ.11	ปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีไม่ทัน และด้านสุขภาพที่ทำงานหนักมากไม่ได้
บ.12	ด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ
บ.13	มีความล้าสมัยในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ
บ.14	1) สภาพร่างกายที่เสื่อมไปตามอายุ 2) ความคิดและความกระตือรือร้นในการทำงาน
บ.15	ด้านโครงสร้างและกฎระเบียบ เนื่องจากการต่ออายุงานไม่ได้หมายความถึงการต่ออายุตำแหน่ง ดังนั้นอาจประสบปัญหาด้านโครงสร้าง การไม่ยอมรับผู้บังคับบัญชาที่อายุน้อยกว่า ทำให้ส่งผลถึงการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท
บ.16	อาจมีปัญหาเกี่ยวกับด้านสุขภาพบ้าง
บ.17	ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ

จากตารางที่ 4-9 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุพบว่า บางหน่วยงานไม่พบปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังความเห็นของ บ.4 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.7 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); และ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) แต่โดยส่วนใหญ่พบว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอาจทำให้หน่วยงานประสบปัญหาและอุปสรรคด้านความล้าสมัยในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การไม่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งบางท่านยังคงยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมๆ ดังความเห็นของ บ.2 (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.3 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.5 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.6 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.8 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563) และ บ.11 นาม

สมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); นอกจากนี้ปัญหาด้านสุขภาพยังคงเป็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากสมรรถภาพทางร่างกายที่อาจไม่สามารถปฏิบัติงานบางสายงานได้ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้กำลังแรงกาย เช่น งานแบกหาม เป็นต้น ดังความเห็นของ บ.8 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563) บ.9 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2563); บ.10 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564); บ.11 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564) บ.12 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564); บ.14 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) และ บ.16 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) และอีกหนึ่งประเด็นที่น่าสนใจที่เป็นอุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุคือ การไม่ยอมรับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกฎระเบียบขององค์กร เนื่องจากการต่ออายุงานไม่ได้หมายความถึงการต่ออายุตำแหน่ง ดังนั้นอาจประสบปัญหาด้านโครงสร้าง การไม่ยอมรับผู้บังคับบัญชาที่อายุน้อยกว่า จึงส่งผลถึงการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ดังความเห็นของ บ. 15 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

ตารางที่ 4-10 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

รหัสหน่วยงาน	**ความคิดเห็นด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ**
บ.1	เน้นให้ติดต่อสื่อสารเฉพาะภายในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเท่านั้น
บ.2	เปลี่ยนจากผู้ปฏิบัติมาเป็นที่ปรึกษา หรือผู้สอนงานจะเหมาะสมกว่า
บ.3	ให้ทำเฉพาะหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีรูปแบบเดิมที่คุ้นเคย หรือให้อยู่ในตำแหน่งที่ปรึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาในงาน
บ.4	ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ
บ.5	หากต้องฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุให้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ อาจไม่คุ้มค่ากับการลงทุน จึงควรปรับหน้าที่มาเป็นที่ปรึกษาหรือป้องกันปัญหาจากงาน โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา
บ.6	ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่คุ้นเคย ส่วนเทคโนโลยีสมัยใหม่อาจต้องค่อยๆ เรียนรู้
บ.7	ไม่มีอุปสรรคที่ต้องแก้ไข
บ.8	ปรับให้ทำงานในหน้าที่ที่ต้องใช้แรงกายน้อยลง หรือเน้นการเป็นที่ปรึกษามากขึ้น
บ.9	เปลี่ยนจากผู้ปฏิบัติมาเป็นที่ปรึกษา หรือผู้สอนงาน
บ.10	ปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ โดยเน้นทักษะด้านอื่นที่สำคัญ ที่ส่งผลดีกับบริษัทได้มากกว่า

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
บ.11	ปรับเปลี่ยนหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีให้น้อยลง เน้นการทำงานด้านการเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาในงาน ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพด้วย
บ.12	ลดปริมาณงานที่ต้องใช้แรงกายให้น้อยลง
บ.13	ให้ใช้เทคโนโลยีที่คุ้นเคย และค่อยพัฒนาทักษะเพิ่มเติมจากการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่
บ.14	ปรับให้ทำงานในหน้าที่ที่ต้องใช้แรงกายน้อยลง โดยเน้นเป็นผู้ควบคุมงานมากขึ้น
บ.15	ควรเริ่มต้นจากการปรับปรุงกฎระเบียบให้เรียบร้อยก่อน จะทำให้การทำงานชัดเจนยิ่งขึ้น
บ.16	จัดให้มีสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอและให้ทำงานอย่างเหมาะสมกับวัยและความสามารถ
บ.17	จัดให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับองค์ความรู้และสมรรถภาพของพนักงาน

จากตารางที่ 4-10 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุพบว่า มีบางบริษัทที่เห็นว่าไม่จำเป็นต้องปรับหรือแก้ไขใดๆ เนื่องจากไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังความคิดเห็นของ บ.4 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); และ บ.7 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563) แต่โดยส่วนใหญ่เห็นว่าเพื่อป้องกันปัญหาและอุปสรรคในการทำงานโดยเฉพาะด้านสุขภาพ องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอและให้ทำงานอย่างเหมาะสมกับวัยและความสามารถ ดังความเห็นของ บ.16 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) และเพื่อลดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลกระทบด้านสุขภาพ องค์กรควรปรับเปลี่ยนหรือหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องใช้แรงกาย แต่เน้นการทำงานด้านที่ปรึกษา การเป็นผู้ตรวจสอบหรือเป็นผู้ควบคุมงานน่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากกว่า ดังความเห็นของ บ.2 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.3 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.8 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); บ.9 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2563); บ.10 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564) และ บ.14 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) สำหรับปัญหาด้านการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้แรงงานผู้สูงอายุทำงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีเดิมที่คุ้นเคย ร่วมกับการทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสม เช่น การเป็นที่ปรึกษา

ปัญหาในงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะหากองค์กรต้องฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุให้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างชำนาญ อาจไม่เป็นการคุ้มค่าต่อการลงทุน ดังนั้นจึงควรปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้เหมาะสมกับองค์ความรู้และสมรรถภาพของพนักงาน ดังความเห็นของ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) สอดคล้องกับความเห็นของ บ.5 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.6 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.11 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564) และ บ.13 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564) ที่กล่าวว่าควรจัดให้แรงงานผู้สูงอายุทำงานด้านที่ปรึกษาหรือวางแผนป้องกันปัญหาจากงาน โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาน่าจะเป็นประโยชน์ในภาพรวมต่อองค์กรมากที่สุด ในด้านของภาษาหรือการสื่อสารเห็นควรเน้นเฉพาะภายในหน่วยงานหรือในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังความเห็นของ บ.1 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563) นอกจากนี้เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้การทำงานของแรงงานผู้สูงอายุมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น องค์กรควรเริ่มต้นจากการปรับปรุงโครงสร้างและกฎระเบียบให้เรียบร้อยก่อน ดังความเห็นของ บ.15 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

ตารางที่ 4-11 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

รหัสหน่วยงาน	**ความคิดเห็นด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต**
บ.1	ควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยหน้าที่ในงานควรเน้นด้านความชำนาญการเฉพาะด้านจากตำแหน่งเดิมของแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากสะสมประสบการณ์มาอย่างต่อเนื่อง จึงมีความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี
บ.2	ควรทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานให้กับพนักงานรุ่นใหม่
บ.3	ควรให้เป็นต้นแบบหรือเป็นวิทยากรพิเศษพูดเกี่ยวกับด้าน Soft Skill หรือพูดเพื่อปรับทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้กับพนักงานรุ่นใหม่
บ.4	ควรให้เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน หรืออยู่ฝ่ายฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
บ.5	ควรปรับหน้าที่มาเป็นที่ปรึกษา ถ่ายทอดปัญหาที่พบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาจากการทำงาน

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

รหัสหน่วยงาน	ความคิดเห็นด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต
บ.6	ให้ปฏิบัติในหน้าที่ที่คุ้นเคย ในกรณีที่ทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้แรงกาย อาจมีการประเมินศักยภาพว่าสามารถทำงานได้หรือไม่ หากทำไม่ได้ให้ปรับมาเป็นที่ปรึกษาในงานนั้นๆ
บ.7	ควรจ้างให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้พนักงานรุ่นใหม่
บ.8	ให้ทำงานในหน้าที่ที่ต้องใช้แรงกายน้อยลง หรือเน้นการเป็นที่ปรึกษามากขึ้น
บ.9	ให้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน หรือผู้ควบคุมงานให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าคนรุ่นใหม่
บ.10	ควรให้ทำงานในตำแหน่งที่ปรึกษาในระดับบริหาร เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานมาตลอดชีวิตของอายุการทำงาน จึงสะสมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรไว้อย่างมากมาย
บ.11	ควรเน้นการทำงานเป็นที่ปรึกษา แก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้น จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก
บ.12	ลดปริมาณงานที่ต้องใช้แรงกายให้น้อยลง และค่อยๆ ฝึกพัฒนาการเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้มากขึ้น
บ.13	ควรให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา
บ.14	เป็นที่ปรึกษาหรือเน้นการเป็นผู้ควบคุมงานน่าจะเหมาะสมที่สุด
บ.15	ควรขยายเกณฑ์การเกษียณอายุออกไปอีก 5 ปี
บ.16	ควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงงานผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งคนรุ่นใหม่ยังมีไม่เท่า
บ.17	ควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป เพราะแรงงานผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถส่งต่อองค์ความรู้ให้กับคนรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี โดยจัดตำแหน่งหรือหน้าที่งานที่เหมาะสมกับองค์ความรู้และสมรรถภาพ

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคตพบว่า เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุ

เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงสะสมประสบการณ์มาอย่างต่อเนื่อง ดังความเห็นของ บ.16 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) จึงเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี ดังความเห็นของ บ.1 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ บ.2 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2563); บ.4 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2563); บ.5 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); และ บ.7 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563) รวมถึงตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวกับการเป็นที่ปรึกษา โดยเป็นการค่อยๆ ฝึกฝนพัฒนาการเป็นที่ปรึกษาที่ดี ดังความเห็นของ บ.12 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564) ด้วยเหตุผลที่ว่าตลอดอายุการทำงานเคยพบเจอปัญหาและอุปสรรคมากมาย ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ มาแล้ว และเพื่อเป็นการดูแลรักษาสุขภาพของแรงงานผู้สูงอายุไม่ให้ใช้แรงกายจนเกินไป ดังนั้นหน้าที่ที่เหมาะสมจึงควรเน้นการเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นหน้าที่ที่เหมาะสมกับองค์ความรู้และสมรรถภาพของแรงงานผู้สูงอายุ ดังความเห็นของ บ.5 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2563); บ.8 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2563); บ.13 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564); บ.14 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564) และ บ.17 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2564) โดยเฉพาะการเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหาร เนื่องจากตลอดชีวิตการทำงานได้มีการสะสมข้อมูลไว้อย่างมากมาย จึงอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรในภายหน้าได้ ดังความเห็นของ บ.10 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564) แต่ทั้งนี้องค์กรต้องเปิดใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของแรงงานผู้สูงอายุเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้วย แต่ก่อนที่จะถึงเรื่องการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน องค์กรควรมีการขยายเกณฑ์การเกษียณอายุก่อนโดยเริ่มต้นจากการขยายออกไป 5 ปี เนื่องจากอายุ 65 ปี ของแรงงานผู้สูงอายุ ยังถือว่ามีศักยภาพที่สามารถทำงานได้ ดังความเห็นของ บ.15 นามสมมติ (สัมภาษณ์, 22 มกราคม 2564)

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ศึกษาแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน รวมถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนว่าพบปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นตัวแบบในการนำไปสู่การวางแผนทั้งเชิงรุกและเชิงรับของภาครัฐในการกำหนดนโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย ซึ่งเป็นการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจของประเทศให้นำไปสู่การพัฒนาในอนาคตสู่ความมั่นคงในภาพรวมของประเทศต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลเชิงลึกที่มีความจริง เป็นข้อมูลทางตรง โดยลักษณะคำถามสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ และพลิกแพลงคำถามให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้ได้รายละเอียดตรงตามวัตถุประสงค์ครอบคลุมทุกประเด็นที่ต้องการ โดยกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสายงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 17 คน (บริษัทละ 1 คน) โดยอาศัยเวลาและสถานที่ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก โดยผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย
การอภิปรายผลการศึกษา
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สามารถสรุปผลการวิจัยด้วยประเด็นสำคัญต่างๆ ต่อไปนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไป จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนพบว่าโดยส่วนใหญ่บริษัทมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป โดยกำหนดช่วงอายุการเกษียณไว้ที่ 60 ปี แต่ด้วยศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้หลายบริษัทมีการขยายอายุการเกษียณออกไป โดยพบว่าปัจจุบันมีบางบริษัทจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ

มากถึง 72 ปี ให้ทำงานต่อเนื่องจากการเห็นศักยภาพในการทำงาน และสำหรับบริษัทที่แจ้งว่าไม่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่มีการกำหนดอายุการเกษียณไว้ที่ 55 ปี แต่จากการสัมภาษณ์พบว่ามีบางบริษัทเริ่มเห็นความสำคัญของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จึงเริ่มมีการขยายช่วงอายุการเกษียณออกไป เช่น จากเดิมกำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ 55 ปี ปัจจุบันมีการต่ออายุสัญญาการทำงานจนถึง 58 ปี โดยมีการประเมินจากสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศอื่นๆ เนื่องจากมีข้อจำกัดน้อยกว่า

2. ด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป จากประเด็นนี้พบว่ามีเพียง 1 คนเท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้คงอยู่ในตลาดแรงงาน เนื่องจากเห็นว่าสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีตเป็นอย่างมาก ดังนั้นการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป อาจทำให้การปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากระบบการคิดและการแก้ไขปัญหาของแรงงานผู้สูงอายุยังคงเน้นเป็นรูปแบบเดิม แต่โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุถือเป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง สามารถช่วยพัฒนาองค์กรและบุคลากรโดยรวมได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีรายได้ ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนระบบเศรษฐกิจให้หมุนเวียน และปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ยังไม่สามารถเข้ามาเติมเต็มตลาดแรงงานได้ทัน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ

3. ด้านจุดแข็งของแรงงานผู้สูงอายุที่จำเป็นหรือเกิดประโยชน์ต่อการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทเอกชนพบว่า แรงงานผู้สูงอายุคือคนที่มีองค์ความรู้ มีประสบการณ์ที่ดีทั้งด้านบริหารและความชำนาญในวิชาชีพมากกว่าคนรุ่นใหม่ จึงทำให้สามารถช่วยสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการมีทักษะรอบด้านและการมีองค์ความรู้ที่หลากหลายของแรงงานผู้สูงอายุนี้ สามารถส่งต่อองค์ความรู้ต่างๆ ไปยังแรงงานรุ่นใหม่เพื่อใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานรุ่นใหม่ว่าทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แรงงานผู้สูงอายุเป็นผู้ที่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก เข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับ ดังนั้นการดำรงตนในการทำงานจึงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงและมีความอดทนต่อการทำงานมากกว่าคนรุ่นใหม่ และที่สำคัญคือแรงงานผู้สูงอายุสามารถควบคุมอารมณ์การทำงานได้ดีโดยเฉพาะในสภาวะกดดัน เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

4. ด้านองค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC พบว่าองค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคือ การสร้างความรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญยิ่งในปัจจุบัน การสื่อสารถือเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญมาก

เช่นกัน ดังนั้นการมีความรู้เรื่องภาษาอังกฤษจึงไม่ควรมองข้าม รวมถึงองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องในหน้าที่การทำงาน เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องในหน้าที่งาน การคิดแบบ Mine Mapping (แผนภูมิความคิด) การเข้าถึงสื่อโซเชียลต่างๆ เพื่อให้รู้ทันต่อสภาวะเศรษฐกิจโลก ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบ Multi Skill และพยายามเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น

5. ด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไปพบว่า หากไม่มีการจ้างแรงงานสูงอายุจะทำให้เกิดการขาดรายได้ ส่งผลให้ต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการรัฐ จึงก่อให้เกิดภาระของรัฐบาลซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ แต่หากมีการจ้างแรงงานสูงอายุให้ทำงานต่อไปถือเป็นการส่งเสริมการสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและสังคม และมีผู้กล่าวว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอาจทำให้สุขภาพของผู้สูงอายุเสื่อมช้าลง ช่วยลดปัญหาโรคซึมเศร้า และลดอัตราการเป็นโรคอัลไซเมอร์ได้ดีอีกด้วย อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานคนอื่นๆ ให้เกิดความจงรักภักดีกับบริษัทมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเห็นว่าบริษัทให้การดูแลเป็นอย่างดี เข้าใจถึงความจำเป็นในการทำงานเพื่อหารายได้ของพนักงาน และนอกจากนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจุบันและในอนาคตจะมีการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ตลาดแรงงานความต้องการ จนอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้

6. ด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่าปัญหาหรืออุปสรรคส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ และบางท่านยังคงยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่เดิม ไม่ยอมรับการปรับโครงสร้างทำให้เกิดการไม่ยอมรับผู้บังคับบัญชาที่อายุน้อยกว่า จึงส่งผลให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท นอกจากนี้ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุคือเรื่องสุขภาพ เนื่องจากสมรรถภาพทางร่างกายที่อาจไม่สามารถปฏิบัติงานบางสายงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้กำลังแรงกาย แต่ยังพบว่ามีบางบริษัทที่เห็นว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ในการทำงาน

7. ด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุพบว่า ควรจัดหน้าที่งานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นให้เป็นผู้ควบคุมงานหรือเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพงาน เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุโดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรอบคอบในการทำงานสูง หรืออาจให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง เพราะถือเป็นผู้มีประสบการณ์เข้าใจสถานการณ์และเรื่องราวที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งวิธีนี้บริษัทจะได้รับประโยชน์มากกว่า นอกจากนี้การปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับช่วงอายุยังเป็นการป้องกันปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีของแรงงานผู้สูงอายุได้อีกด้วย แต่ก่อนที่จะเริ่มการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำงานบริษัทควรมีการปรับปรุงโครงสร้างและกฎระเบียบต่างๆ ให้เรียบร้อยก่อน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจและยอมรับการ

เปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่ที่เกิดขึ้น สำหรับปัญหาด้านสุขภาพบริษัทควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดโปรแกรมการตรวจให้เหมาะสมกับช่วงอายุ และยังพบว่าบางบริษัทเห็นว่าไม่จำเป็นต้องปรับหรือแก้ไขใดๆ เนื่องจากไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยบริษัทได้มีการออกแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้แรงงานผู้สูงอายุอยู่แล้ว

8. ด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต โดยส่วนใหญ่เห็นว่าควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สะสมประสบการณ์มาอย่างต่อเนื่อง พบเจอปัญหาและอุปสรรคมากมาย ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ มาแล้ว จึงถือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นหน้าที่ที่เหมาะสมจึงควรเน้นการเป็นที่ปรึกษา โดยเฉพาะการเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหาร เนื่องจากตลอดชีวิตการทำงานได้มีการสะสมข้อมูลไว้อย่างมากมาย จึงอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรในภายภาคหน้าได้ โดยในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ก่อนถึงวัยสูงอายุ บริษัทต้องมีการวางแผนให้มีการฝึกฝนพัฒนาการเป็นที่ปรึกษา เพื่อที่ในอนาคตจะสามารถทำหน้าที่การเป็นที่ปรึกษาที่ดีได้ แต่ทั้งนี้บริษัทต้องเปิดใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของแรงงานผู้สูงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้วย แต่สิ่งอื่นใดก่อนที่จะมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของแรงงานผู้สูงอายุ บริษัทควรมีระเบียบการขยายเกณฑ์การเกษียณอายุให้ชัดเจนก่อน เช่น การขยายจากอายุการเกษียณ 60 ปี ออกไปอีก 5 ปี เนื่องจากเห็นว่า อายุ 65 ปี ของแรงงานผู้สูงอายุ ยังถือว่ามีศักยภาพที่สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี

ภาพที่ 5-1 แนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

หมายเหตุ: แนวทางดังกล่าวเป็นการได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทรา

การอภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการอภิปรายถึงแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในประเด็นสำคัญต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน

การที่รัฐบาลได้มีการดำเนินนโยบายเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการจัดตั้งระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรือ EEC โดยมีจังหวัดนำร่อง ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยมีอุตสาหกรรมหลักคือกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อาหารแห่งอนาคต และกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) ได้แก่ หุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัล และการแพทย์ครบวงจร (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561, เว็ปไซต์) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยกลับมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทั้งวัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุกลับมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในอีก 18 ปีข้างหน้า ผู้สูงอายุจะคิดเป็นร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2561, เว็ปไซต์) ซึ่งสอดคล้องกับ ชมพูนุท พรหมศักดิ์ (2556) ที่กล่าวว่าปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลง ดังนั้นกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่ถือว่าเป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการจ้างงาน ทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีรายได้ ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนระบบเศรษฐกิจให้หมุนเวียน และปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ยังไม่สามารถเข้ามาเติมเต็มตลาดแรงงานได้ทัน ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยในปัจจุบันมีกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่ในตลาดแรงงานจำนวนถึง 148,478 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.42 ของแรงงานในสถานประกอบการทั้งหมด จึงถือได้ว่ามีส่วนร่วมในการร่วมกันขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560, เว็ปไซต์) โดยกระทรวงแรงงาน (2560) ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) พบว่ามีความต้องการจ้างงานในวุฒิ ม.3 หรือต่ำกว่าเป็นจำนวนมาก

โดยสรุปจากการดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล แรงงานถือเป็นปัจจัยหลักในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่เนื่องจากประเทศไทยอยู่ในช่วงการปรับโครงสร้างประชากร ทำให้แรงงานวัยรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่ทันความต้องการ ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางออกที่ดี อีกทั้งยังเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานจนมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่เป็นอย่างดีอีกด้วย

2. ด้านจุดแข็งของแรงงานผู้สูงอายุ

หากพิจารณาอย่างรอบด้านแล้วจะพบว่ากลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ คือกลุ่มแรงงานที่มีการสะสมประสบการณ์ทำงานมาอย่างยาวนาน ซึ่งผ่านกระบวนการเรียนรู้มาตลอดช่วงอายุงาน เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเป็นอย่างดี จึงถือเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังคงมีศักยภาพที่ดี รวมถึงมีความรับผิดชอบและมีความพร้อมที่จะทำงานต่อไปได้ โดยข้อดีของแรงงานสูงอายุนอกจากการมีประสบการณ์ทำงานที่ดีแล้ว ยังมีความสุขุมรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาว (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559, หน้า ก) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561, เว็ปไซต์) ที่กล่าวว่านอกจากกลุ่มแรงงานสูงอายุจะมีความพร้อมด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิแล้ว ยังเป็นผู้มีประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นหลังได้ จึงถือเป็นประโยชน์ที่เกิดกับองค์กรที่ได้แรงงานที่มีทักษะ มีประสบการณ์ และทำให้องค์กรไม่ต้องสร้างคนใหม่ เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายได้ด้วย รวมถึงเป็นการช่วยเหลือสังคมผู้สูงอายุให้มีงานทำมีรายได้ พึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของสังคมหรือของรัฐบาล

โดยสรุปแรงงานผู้สูงอายุมีจุดแข็งหลายประการด้วยกัน ทั้งด้านการมีประสบการณ์ที่สะสมมาอย่างยาวนาน การเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร รู้กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทเป็นอย่างดี รวมถึงมีความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน นอกจากนี้ยังอาจเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ได้อีกด้วย

3. ด้านการพัฒนาองค์ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นแก่แรงงานผู้สูงอายุ

เทคโนโลยีถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งกับการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละช่วงยุคของเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานนั้นได้ ดังที่เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล (2543, อ้างถึงใน พัทธ์ธิดา วัฒนธรรม, 2557) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานคือ การที่บุคคลสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการปรับตัวนั้นมี 3 รูปแบบด้วยกันคือ การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน นอกจากนี้ยังรวมถึงองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้ด้านกฎหมาย การคิดแบบ Mine Mapping (แผนภูมิความคิด) การเข้าถึงสื่อโซเชียลต่างๆ เพื่อให้ทันต่อสภาวะเศรษฐกิจโลก ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบ Multi Skill และพยายามเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรทำงานประสานกันในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกัน

โดยสรุปผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งด้านการทำความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยี รวมถึงองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบ Multi Skill ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญมากกับการทำงานในยุคปัจจุบัน

4. ด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไปถือเป็นการส่งเสริมการสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและต่อสังคม รวมถึงไม่ต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการจากภาครัฐ เพราะหากผู้สูงอายุไม่มีรายได้จากการทำงาน หรือหารายได้เพื่อดูแลตนเองและครอบครัวไม่ได้แล้ว ภาครัฐจำเป็นต้องเข้ามาดูแลจึงอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้ นอกจากนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมองว่าในอนาคตตนเองจะได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention) และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อีกด้วย (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559, หน้า ก

โดยสรุปการจ้างแรงงานผู้สูงอายุสร้างผลดีทั้งต่อภาคเศรษฐกิจ สังคมและระดับประเทศ เนื่องจากการที่ผู้สูงอายุสามารถสร้างรายได้ด้วยตนเอง ทำให้ไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นรวมถึงลดการพึ่งพาเงินสวัสดิการจากภาครัฐลงได้

5. ด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

ปัญหาหรืออุปสรรคของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุโดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ และบางท่านยังคงยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่เดิม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการมีปัญหาด้านสุขภาพ โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้กำลังแรงกายในการทำงาน เช่น งานแบกหาม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการทำความเข้าใจให้ตรงกัน โดยฝ่ายแรงงานผู้สูงอายุต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับวิธีการหรือรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป และฝ่ายองค์กรต้องหาวิธีการที่จะทำให้แรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพสามารถทำงานได้ โดยพิจารณาถึงสภาพการทำงานและองค์ความรู้ของแรงงานผู้สูงอายุเป็นหลัก

โดยสรุปปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเกิดจากสองปัจจัยหลัก คือปัจจัยภายนอกที่เกิดจากความไม่เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และปัจจัยภายในคือการยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานผู้สูงอายุเอง

6. ด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ องค์กรควรจัดหน้าที่งานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นให้เป็นผู้ควบคุมงานหรือเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพงาน ดังที่ ปิยะนันท์ ปิงวงศ์ (2560, หน้า 51) กล่าวว่า เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการปรับลดพนักงานลง

บริษัทได้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะใหม่ให้แก่แรงงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องจักรได้มากขึ้น หรือให้สามารถย้ายไปทำงานในแผนกอื่นที่เครื่องจักรยังไม่สามารถทำงานทดแทนคนได้ เช่น งานตรวจสอบมาตรฐานสินค้า สอดคล้องกับความเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย (2560) ที่กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ นั้น มีรูปแบบที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับบริบทของประเทศได้ โดยการเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาวซึ่งภาครัฐต้องมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยการมีส่วนร่วมและประสานงานกันของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

โดยสรุปเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุองค์กรควรจัดหน้าที่งานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นให้เป็นผู้ควบคุมงานหรือเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพงาน นอกจากนี้ควรเพิ่มทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการทำงานควบคู่ไปด้วย

7. ด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

จากผลการศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทย (2560) ได้มีการศึกษาด้าน Aging ในโครงการ Thematic Studies ซึ่งจัดทำโดยสายนโยบายการเงินพบว่า การเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ นั้น มีรูปแบบที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับบริบทของประเทศได้ดังนี้ 1) การขยายอายุเกษียณ 2) การสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นนโยบายที่ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุ 3) การเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว 4) การยกระดับคุณภาพชีวิตซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนล่วงหน้า โดยภาครัฐต้องมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ และ 5) การมีส่วนร่วมและประสานงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับจารีย์ ปิ่นทอง ธนภรณ์ จิตตินันน์ ประภัสสร แสวงสุขสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ (2561, หน้า 1-2) ที่ได้ศึกษาเรื่องสังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย โดยพบว่าแรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มออกจากตลาดแรงงานตั้งแต่อายุ 45 ปี และส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยการ 1) การให้แรงงานได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและมีทางเลือกที่จะทำงานในระบบได้มากขึ้น รวมถึงการเพิ่มทักษะ (Up-skill) และการเสริมทักษะใหม่ (Re-skill) ตลอดช่วงอายุการทำงาน 2) สร้างแรงจูงใจให้แรงงานทำงานมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานหญิง โดยการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่นจะเอื้อให้แรงงานสูงอายุและแรงงานหญิงสามารถหางานให้เหมาะสมตามความต้องการได้

โดยสรุปรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคตควรมีการขยายอายุการเกษียณออกไป สนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยมีการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะ

ยืดหยุ่นจะเอื้อให้แรงงานผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ และในระหว่างการทำงานแรงงานผู้สูงอายุต้องมีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพิ่มเติมด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการดำเนินนโยบายภาครัฐเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการจัดตั้งระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) หรือ EEC ทำให้มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากโครงสร้างของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากร ทำให้แรงงานวัยหนุ่มสาวมีจำนวนลดลง แต่กลับมีแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อเป็นการทำให้นโยบายยังคงขับเคลื่อนต่อไปได้ จึงควรส่งเสริมกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานในตลาดแรงงานต่อไปได้ โดยมีการจัดหน้าที่ที่เหมาะสมกับช่วงอายุ ทักษะ หรือความรู้ความสามารถ เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุถือเป็นกลุ่มแรงงานที่มีประสบการณ์สูง จึงสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงาน รวมถึงถ่ายทอดให้กับคนรุ่นหลังได้

2. เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระยะยาว ทุกภาคส่วนจำเป็นต้องส่งเสริมศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดการฝึกอบรมบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อรองรับกับผลกระทบของการเคลื่อนเข้าสู่สังคมสูงวัยในอนาคต

3. ภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องประสานร่วมมือกัน โดยมีการวางแผนออกแบบล่วงหน้าทั้งด้านการพัฒนาองค์ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับกับการทำงานในอนาคต โดยการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องเพื่อผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์แรงงานผู้สูงอายุและแรงงานช่วงอายุอื่นด้วย เพื่อเป็นการทราบแนวคิดในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต่อไปควรเพิ่มวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นถึงช่วงอายุที่เหมาะสมแก่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง โดยเชิญผู้เข้าร่วมที่มีความหลากหลายทั้งด้านอายุ ตำแหน่งงาน และอาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ควรเชิญตัวแทนจากภาครัฐเข้าร่วมสนทนากลุ่มด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย

บรรณานุกรม

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). *ระบบสถิติการลงทะเบียนผู้สูงอายุของประเทศไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.dop.go.th/th/know/1

กระทรวงแรงงาน. (2560). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564 (ฉบับทบทวน).* วันที่ค้นข้อมูล 7 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.industry.go.th/psd/joomlatools-files/docman-files.pdf

กาณติมา พงษ์นัยรัตน์, (2560). บทความวิชาการ เรื่อง “เหตุใด...ประเทศไทยจึงเป็นจุดสนใจของนักลงทุนจีน?”. *มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์* ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (ฉบับพิเศษ) ประจำเดือนเมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2560.

กิริยา กุลกลการ. (2560). *การบริหารจัดการทุนมนุษย์ไทยในเศรษฐกิจยุค 4.0.* กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย.* เชียงใหม่: ครองช่าง.

คณิศ แสงสุพรรณ, (2561). *Grand Strategy on Belt and Road Initiative and the EEC.* สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. วันที่ค้นข้อมูล 7 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.eeco.or.th/sites/default/files/Grand.pdf

จารีย์ ปิ่นทอง ธนภรณ์ จิตตินันน์ ประภัสสร แสวงสุขสสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ. (2561). *โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีนัยต่อการดำเนินนโยบายสายนโยบายการเงิน: สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย.* ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ชมพูนุช พรหมภักดิ์. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 3 (16).

ชัยรัตน์ บรรเทาทุกข์. (2562). *อุตสาหกรรมไทยในยุค 4.0 กับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม.* NECTEC Annual Conference and Exhibitions: NECTEC ACE 2019.. โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ (เซ็นทรัลลาดพร้าว). 9 กันยายน 2562.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). *โครงการ Thematic Studies: แนวทางการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ.* วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article_21Jun2017.pdf

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน.* รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการ. ทุนสนับสนุนโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (มส.ผส.)

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

เบญจมาศ แสนธิการ และโสภี อิธบาลราษฎร์. (2556). *การรับรู้ การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจที่มีต่อการทำงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วันที่ค้นข้อมูล 8 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.info.ms.su.ac.th/sums02/PDF01/2556/GB/9.pdf

ปิยะนันท์ ปิงวงศ์. (2560). *ผลกระทบของอุตสาหกรรม 4.0 ต่อแรงงาน*. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ.

พัทธ์ธิดา วัตตธรรม. (2557). *ทัศนะของแรงงานอุตสาหกรรมการผลิตต่อความมั่นคงในการทำงานภายใต้ประชาคมอาเซียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต.

พิสุทธิ์ กุลธนวิทย์ และนงนุช สุนทรชวกานต์ (2019). การตัดสินใจและจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ: บทสำรวจภาคสนาม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ. (2561). *สัดส่วนประชากรที่มีอายุน้อยกว่า 15 ปี และ 60 ปีหรือมากกว่า*. วันที่ค้นข้อมูล 6 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก *http://fopdev.or.th/*

ศุภกิจ วงศ์วิวัฒนนุกิจ. (2550). *พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2561). *เมื่อคำว่า แรงงานสูงอายุ (ไม่เท่ากับ) ตัวเลข*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://tdri.or.th/2018/10/aging-workers/

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). *ขยายการจ้างงานวัยเกษียณ ต้นแบบการเรียนรู้โดยโรงพยาบาลสำโรงการแพทย์และบริษัทเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน)*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://resource.thaihealth.or.th/media/knowledge/17072

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, (สิงหาคม 2561). *แผนการดำเนินงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. วันที่ค้นข้อมูล 7 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.eeco.or.th/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, (2560). *การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2560*. วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก www.nso.go.th เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2562.

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2552). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546.* วันที่ค้นข้อมูล 5 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.dop.go.th/download/laws/regulation_th_20152509163042_1.pdf

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2562). *การขับเคลื่อนการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ และการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค.* วันที่ค้นข้อมูล 8 มกราคม 2563, เข้าถึงได้จาก https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/848327

Clarke, J. B., & Wheeler, S. J. (1992). A view of phenomenon of caring in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing,* 12(17), 1283-1290.

Hakim, 1987 cited in Bryman and Burgess, (1999). *Journal International Journal of Social Research Methodology.* Volume 2, 1999 - Issue 2. (Cited 2020 Jan 7) Available from http://thaitgri.org/?p=36746

Lamonphet Apisitniran. (2018). EEC Office assigned B100bn yearly target. Available from https://www.bangkokpost.com/business/1568110/eec-office-assigned-b100bn-yearly-target

Marshall, C. &Rossman, G. B.. (1995), *Disigning Qualitative Research.* USA: Sage Publications.

Sharan, B. M. (1998). *Qualitative research and case study application in education.* California: Jossey-Bass Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ทำการวิจัยขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ในช่อง☐หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

1. *รหัส*.....
2. หน่วยงานของท่านมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำงานหรือไม่
   ☐ มีการจ้าง ☐ ไม่มีการจ้าง
3. หน่วยงานของท่านกำหนดอายุของแรงงานผู้สูงอายุหรือแรงงานวัยเกษียณไว้ที่เท่าใด.....
4. หน่วยงานของท่านจ้างแรงงานสูงอายุที่มีอายุมากที่สุดกี่ปี.....
5. หน่วยงานของท่านจ้างแรงงานสูงอายุเพศใดมากที่สุด
   ☐ เพศชาย ☐ เพศหญิง ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ 2 แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไปเพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC

.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่าจุดแข็งด้านใดของแรงงานผู้สูงอายุที่จำเป็นหรือเกิดประโยชน์ต่อการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC

.....
.....
.....

3. ท่านคิดว่าองค์ความรู้หรือทักษะด้านใดบ้างที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนาเพื่อเป็นการรองรับการลงทุนในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกหรือ EEC

.....
.....
.....

4. ท่านคิดว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไปก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมด้านเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

5. ท่านคิดว่าในการจ้างแรงงานสูงอายุในหน่วยงานของท่านอาจพบปัญหาหรือมีอุปสรรคใดบ้าง

.....
.....
.....

6. ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในหน่วยงานของท่านควรทำอย่างไร

.....
.....
.....

7. ท่านคิดว่ารูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคตควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

ภาคผนวก ข.
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ที่ อว ๘๑๑๑/ ๐๙๐๓

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงานวิจัย

เรียน ดร.เกศสุดา เพชรดี

ด้วย ดร.กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบางส่วนเวลาภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ได้รับทุนอุดหนุนวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ หัวข้อเรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงานวิจัย ของ ดร.กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ โดยจะนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงผลงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น และใช้เป็นแนวปฏิบัติในอนาคตต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรพงษ์ บัวหล้า)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
โทร. ๐-๓๘๑๐-๒๓๖๙
โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๔๗๕

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ งานวิจัย และบริการวิชาการ โทร ๒๓๖๙ ต่อ ๑๓๐
ที่ อว ๘๑๑๑/ ๐๓๙๑ **วันที่** ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงานวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์

ด้วย ดร.กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำบางส่วนเวลาภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ได้รับทุนอุดหนุนวิจัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ หัวข้อเรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงานวิจัย ของดร.กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ โดยจะนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงผลงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น และใช้เป็นแนวปฏิบัติในอนาคตต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรพงษ์ บัวหล้า)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์