

ลักษณะงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในจังหวัดนครสวรรค์*

ACCESS TO EMPLOYMENT THAT IS SUITABLE AND MEETS THE NEEDS OF ENTERPRISES IN HIRING ELDERLY WORKERS IN NAKHON SAWAN PROVINCE*

สุวรรณา คุณดิลกณัฐวิสา**

(วันที่รับบทความ: 20 กันยายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ: 15 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 19 ธันวาคม 2566)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในจังหวัดนครสวรรค์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กรรมการผู้จัดการหรือตัวแทนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน จำนวน 15 คน คัดเลือกจากสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และการสนทนากลุ่ม จากตัวแทนสถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน คัดเลือกจากผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลและมีประสบการณ์ในตำแหน่งดังกล่าวไม่น้อยกว่า 5 ปี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ (1) งานตามตำแหน่งเดิมที่ทำมาก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ/การทำงาน (2) งานด้านที่ปรึกษา (3) งานบริการลูกค้า/ทำความสะอาด (4) งานในสำนักงาน/งานเอกสาร (5) งานทำสวน ตัดหญ้า ตกแต่งกิ่งไม้ และ (6) งานด้านรักษาความปลอดภัย
2. การจ้างงานของสถานประกอบการนั้นมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดว่าจะจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ (1) ด้านนโยบายของบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งหากไม่มีนโยบายดังกล่าวแล้วพนักงานที่เกษียณอายุการทำงานก็ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ (2) ด้านกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานที่บริษัทกำหนด (3) ด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร/บริษัท ที่มีต่อผู้สูงอายุ (4) ด้านตัวผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาด้านสุขภาพ ความต้องการที่จะทำงานต่อ ความรู้ความชำนาญงาน และ (5) ด้านมาตรการในการยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือหักเหส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เท่าที่ได้จ่าย เป็นค่าจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงาน

คำสำคัญ: ลักษณะงานที่เหมาะสม, ความต้องการของนายจ้าง, แรงงานผู้สูงอายุ

* เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การเข้าถึงการจ้างงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในจังหวัดนครสวรรค์

** รองศาสตราจารย์, อาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ Email: suwanna.k@nsru.ac.th

ACCESS TO EMPLOYMENT THAT IS SUITABLE AND MEETS THE NEEDS OF ENTERPRISES IN HIRING ELDERLY WORKERS IN

NAKHON SAWAN PROVINCE*

SUWANNA KHUNDILOKNATTAWASA**

(Received: September 20, 2023; Revised: December 15, 2023; Accepted: December 19, 2023)

ABSTRACT

This research is qualitative research. The objective is to analyze job characteristics that are appropriate and meet the needs of establishments in hiring elderly workers in Nakhon Sawan Province. Data were collected through in-depth interviews with key informants, including managing directors or representatives of establishments. where 15 elderly people were hired to work and group discussions from representatives of establishments expert and related agencies, totaling 15 people, analyzed data using the content analysis method.

The research results found that

1. Types of work suitable for the elderly include (1) work in the same position held before retirement/working (2) consulting work (3) customer service/cleaning work (4) work in the office/document work, (5) gardening work, cutting grass, decorating branches, and (6) security work

2. Employment of establishments has factors that determine whether to employ elderly people or not, including: (1) Company policy. This is a very important part. If there is no such policy, retired employees will not be able to continue working. (2) Regulations regarding employment that the company sets. (3) Regarding the culture of the organization/ company that affect the elderly (4) regarding the elderly, such as health problems Do you want to continue working? Knowledge and expertise, and (5) measures for exempting income tax from companies or juristic partnerships. For the money that was paid It is the wages for seniors aged sixty years and over to work.

Keywords: Appropriate job descriptions, employer needs, elderly workers.

* It is part of the research on Access to employment that is appropriate and meets the needs of enterprises in hiring elderly workers in Nakhon Sawan Province.

** Associate Professor, Lecturer in Political Science Nakhon Sawan Rajabhat University Email: suwanna.k@nsru.ac.th

บทนำ

ทุกประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์ภาวะประชากรสูงอายุ (Population Ageing) กล่าวคือสัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยผู้ใหญ่ตอนต้นลดลง และสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีและมากกว่า 60 ปีเพิ่มขึ้น ตามเกณฑ์ของสหประชาชาติได้กำหนดว่า เมื่อประชากรมีสัดส่วนของประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมดจัดว่าเป็นประชากรสูงอายุ (Seethong, P. & Chanpala, P., 2021, p.187) ในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 11.6 ล้านคน หรือร้อยละ 17.5 ของประชากรทั้งประเทศ และตั้งแต่ปี พ.ศ.2566 เป็นต้นไป จะมีคนไทยอายุถึง 60 ปี ปีละล้านคน และในปี พ.ศ.2576 จะมีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศ ในปี พ.ศ.2563 ประชากรไทยมีจำนวนรวม 66.5 ล้านคน มีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป 12 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ของประชากรทั้งหมด ประเทศไทยกำลังจะกลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ ภายในปี พ.ศ. 2565 นี้ เท่ากับว่าประเทศไทยใช้เวลาตั้งแต่เริ่มเป็นสังคมสูงอายุในปี พ.ศ.2548 เมื่ออัตราส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปสูงขึ้น ถึงร้อยละ 10 จนกลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปี พ.ศ.2565 (Thai Elderly Research and Development Institute Foundation, 2021, p.49)

โครงสร้างของประชากรผู้สูงอายุมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลง แรงงานที่นำไปสู่ความท้าทายขององค์การต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยองค์การ จะต้องมีการเตรียมพร้อม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานที่กำลังเปลี่ยนไป องค์การควรหาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมในการจัดการแรงงาน โดยเฉพาะการจัดการกับแรงงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างความมั่นคงกับองค์การ (Ruta, C. & Rasa, R., 2014, p.70) การจัดการกับช่วงอายุของแรงงานขององค์การในปัจจุบันถือเป็น ความท้าทายและเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดการกับการลดลงของแรงงานวัยหนุ่มสาว การเพิ่มของแรงงานสูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (Pinto, Silva, R. & Nunes, 2014, p.59)

จากข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ระบุว่าจังหวัดนครสวรรค์มีประชากร ทั้งสิ้น 1,056,908 คน (ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2563) ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุ อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 225,001 คน คิดเป็นร้อยละ 21.29 ซึ่งถือว่าจังหวัดนครสวรรค์ได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Completely Aged Society) คือจะมีประชากรผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด จังหวัดนครสวรรค์มีประชากรสูงอายุเพิ่มสูงขึ้น โดยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2559 -2563 มีประชากรผู้สูงอายุ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ร้อยละ 20.4 ถึง พ.ศ. 2563 มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ อันเนื่องมาจากการลดลงภาวะเจริญพันธุ์ และในเวลาเดียวกันคนไทยก็มีอายุยืนยาวขึ้นเรื่อย ๆ สังคมผู้สูงอายุจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจหลายประการ เช่น ประชากรวัยแรงงานลดลง การออมลดลง และ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงสิ่งที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้สูงอายุจะมีปัญหาด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สภาพจิตใจและอารมณ์ ด้านที่อยู่อาศัยตลอดจนปัญหาในการปรับตัว ดังนั้น ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิด ขึ้นกับผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมวางแผน

ชีวิตก่อนที่จะก้าวเข้าสู่วัยเกษียณหรือวัยสูงอายุ ในด้านต่าง ๆ และจังหวัดควรมีการผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมโอกาสการทำงานและเพิ่มความยืดหยุ่นในการจ้างงาน ซึ่งจากรายงาน การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย สาเหตุหลักที่ผู้สูงอายุไม่ทำงานคือ "สุขภาพ" สังเกตได้ว่า ส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ผู้สูงอายุไม่ทำงานอาจเกิดจากค่านิยมในสังคมไทยที่เมื่อสุขภาพแล้วต้องหยุดทำงาน บุตรหลานต้องเลี้ยงดู ประกอบกับโครงสร้างการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่สนับสนุนการจ้างงานในผู้สูงอายุอย่างแพร่หลาย ในจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวนกลุ่มผู้สูงอายุติดสังคมจำนวนมาก ซึ่งผู้สูงอายุในกลุ่มนี้ถือว่ามีความสำคัญที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดและในกลุ่มที่มีภูมิความรู้ที่จะช่วยพัฒนา สังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับจังหวัดได้ (Nakhon Sawan Provincial Social Development and Human Security Office, 2020)

อย่างไรก็ตามพบข้อมูลว่าผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 – 64 ปี มากกว่าครึ่งหนึ่ง ยังคงทำงานอยู่ สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุยังคงมีความประสงค์ทำงานต่อจำนวนมาก เพื่อไม่ให้เป็นการระงับของครอบครัว ดังนั้นการให้ผู้สูงอายุยังสามารถทำงานและมีรายได้ ย่อมเป็นการช่วยผู้สูงอายุและครอบครัวในเชิงเศรษฐกิจและทำให้มีความมั่นคงในด้านรายได้มากขึ้น (Chaemchan, C. & Charasit, S., 2020) สอดคล้องกับผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ที่กล่าวว่า "... ยังมีผู้สูงอายุเป็นหลักล้านหรืออย่างน้อยก็หลายแสนคนที่ยังต้องการทำงานอยู่ ฉะนั้น ถ้าหากสามารถขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุให้มียางานทำได้ นอกจากจะเป็นการสร้างรายได้ ให้แก่ผู้สูงอายุได้มีเงินออมต่อไป ก็จะได้ไม่ต้องเป็นภาระของครอบครัวในอนาคต..." (Srimod, W, 2018) ด้วยสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือและมีการเตรียมพร้อมของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตของประเทศที่จะเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาถึงลักษณะอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้แนวทางการจ้างงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการ และเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะกายภาพของแรงงานสูงอายุ ซึ่งผลตอบแทนที่จะได้รับนั้น นอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาสังคมและลดปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานแล้วยังจะช่วยลดภาระการคลังของประเทศเกี่ยวกับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ (Kittisakul, K. & Ampai, K, 2019, p.182)

จากสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย นโยบายการส่งเสริมการให้ความคุ้มครอง และขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่จะเกิดขึ้นมีผลต่อการจ้างงานในอนาคต ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “การเข้าถึงการจ้างงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

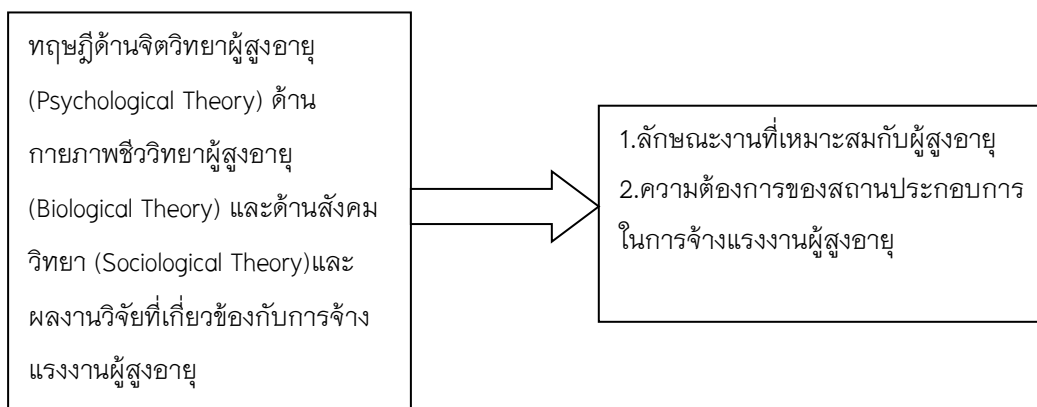
ในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในจังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการวางแผนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การสร้างและให้หลักประกันความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุในการเพิ่มรายได้ในการดำรงชีพ รวมทั้งเป็นการนำศักยภาพผู้สูงอายุมาสร้างประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศ และเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ทางภาครัฐได้รับประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมและความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในจังหวัดนครสวรรค์

กรอบแนวคิดการ

การวิจัยครั้งนี้ยึดกรอบแนวคิดเพื่อให้ครอบคลุม การวิเคราะห์การว่าจ้างผู้สูงอายุในหลากหลายมิติได้แก่ ทฤษฎีด้านจิตวิทยาผู้สูงอายุ (Psychological Theory) ด้านกายภาพชีววิทยาผู้สูงอายุ (Biological Theory) และด้านสังคมวิทยา (Sociological Theory) (ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ, 2563) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545–2564) และแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559–2563) (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2561) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ (The Madrid International Plan of Action on Ageing) (กรมกิจการผู้สูงอายุกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เช่น ปวีณา แจ้งประจักษ์ (Chaengprajak, P., 2021) พรรัตน์ แสงหาญ (Saenghan, P., 2018) และ นิภาพรณ เจนสันติกุล (2564)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวแทน ผู้บริหาร นักบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ (Key Informant) และเกี่ยวข้องโดยตรง เป็นตัวแทนจากสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในจังหวัดนครสวรรค์ โดยทำการคัดเลือกขนาดของสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มาขนาดละ 5 คน และทำการคัดเลือกแบบสุ่มด้วยการจับฉลากรายชื่อสถานประกอบการ ได้สถานประกอบการ 15 แห่ง จำนวน 15 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการจัดสนทนากลุ่ม (Group Discussion) เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นจากสถานประกอบการนำมาจัดทำข้อสรุปถึงลักษณะงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ตัวแทนสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุทำงาน ตัวแทนสถานประกอบการที่ไม่มีการจ้างผู้สูงอายุทำงาน ผู้ตัวแทนสรรพากร ตัวแทนแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ พัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดและนักวิชาการ รวมจำนวน 15 คน โดยทำการคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรในหน่วยงานและสถานประกอบการ ที่มีการรับรองจากหน่วยงานหรือสถานประกอบการว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยตรง

2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำถามกำหนดขึ้นใน 6 ประเด็น จะเปิดการสัมภาษณ์เมื่อไรก็ได้ ตามที่ผู้สัมภาษณ์เห็นว่าได้ข้อมูลจนอิ่มตัวแล้ว แบบสัมภาษณ์ได้ทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือ โดยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนโยบาย และด้านการจ้างงาน จำนวน 3 ท่าน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือประสานขอความร่วมมือสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุทำงานเพื่อขอสัมภาษณ์ และหนังสือประสานขอความร่วมมือส่งบุคลากรเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

3.2 ลงพื้นที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้ประสานงานไว้แล้ว สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นจะมีการนัดหมายวันเวลาสถานที่ เพื่อผู้วิจัยจะได้เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองยังที่ผู้ให้ข้อมูลกำหนด และดำเนินการสนทนากลุ่ม ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation method) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทดสอบข้อมูลการวิจัยกับผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายกลุ่ม และทำการเก็บ

รวบรวมข้อมูลในสถานที่และช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยเลือกวิธีใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย โดยบรรยายเป็นเนื้อหาตามที่ปรากฏในข้อความและการพิจารณาเนื้อหาโดยผู้วิจัย ไม่มีอคติหรือความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปพัวพัน เทคนิคนี้จะทำให้เนื้อหาสาระเพื่อตอบคำถามปัญหาวิจัยได้เที่ยงตรงมากที่สุด (Bobbie, E., 2001; Cooper, D. R. & Schindler, P. S., 2001)

สรุปผลการวิจัย

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม สรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ประเด็นดังนี้

1. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ มีอายุไม่เกิน 70 ปี ลักษณะของงานที่將會เป็นการเน้นให้คำปรึกษา งานบริการทั่วไป พนักงานทำความสะอาด พนักงานจัดเรียงสินค้า ซึ่งจากการสัมภาษณ์สถานประกอบการยืนยันว่าแรงงานผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา ไม่เคยหยุดงาน แต่ด้วยสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องทำงานในลักษณะที่เหมาะสมกับตนเองไม่เป็นการทำงานหนักเกินไปที่สภาพร่างกายจะรับได้ ดังนั้นลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ใช้แรงงานน้อย และมีระยะเวลาในการทำงานไม่นานเกิน 6 ชั่วโมง และไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน เพื่อที่จะได้มีเวลาพักผ่อน โดยลักษณะงานที่เหมาะสมมีดังนี้

(1) งานตำแหน่งเดิมที่ทำมาก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ/การทำงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อสรุปไว้ดังนี้

“...เป็นงานที่ทำอยู่แต่เดิมและทำที่เดิม เป็นการจ้างงานต่อหลังจากที่อายุครบ 60 ปีแล้ว บริษัทจะถามว่าทำต่อหรือไม่...”

“...ที่ทำงานมีนโยบายจ้างคนเกษียณให้มาช่วยสอนงานคนใหม่ให้เป็นการก่อนอย่างน้อย 2 ปี...”

“...ทำหน้าที่เดิมต่อจากที่ครบกำหนดเกษียณอายุจากการทำงาน บริษัทเห็นว่าเป็นตำแหน่งสำคัญก็จ้างต่อโดยทำสัญญาจ้างแบบปีต่อปี...”

“...ส่วนมากจะเป็นคนเดิมที่เคยทำงานมาก่อน ก็จะจ้างไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะบอกว่าทำไม่ไหวแล้ว...”

(2) งานด้านที่ปรึกษา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อสรุปไว้ดังนี้

“...ตอนก่อนเกษียณก็ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าแผนกพอเกษียณก็ปรับมาเป็นที่ปรึกษา...”

“...บริษัทต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถบางครั้งใช้ระบบสรรหาเข้ามาเป็นที่ปรึกษา บริษัท พอเห็นว่าคนที่เราต้องการจะเกษียณก็จะมีการทาบทามให้เข้ามาเป็นที่ปรึกษา...”

“...ที่บริษัทจะจ้างระดับผู้จัดการต่อในตำแหน่งที่ปรึกษา...”

(3) งานบริการลูกค้า/ทำความสะอาด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อสรุปไว้ดังนี้

“...อยู่อย่าง ๆ ไม่มีอะไรทำก็เปิดดูตำแหน่งงานที่รับคนแก่เข้าทำงานเห็นก็เลยมาสมัคร เป็นงานบริการลูกค้าไม่หนักเกินไปทำได้...”

“...ทางบริษัทจะมีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนผู้สูงอายุเข้ามาทำงานก็รับสมัครให้มาบริการลูกค้า ทำวันละ 4 ชั่วโมง...”

“...แม้บ้านที่ทำอยู่ก็รับสมัครมา ทำงานดี ชยัน บางงานก็เหมาะกับผู้สูงอายุมากกว่าวัยหนุ่มสาว...”

(4) งานในสำนักงาน/งานเอกสาร ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อสรุปไว้ดังนี้

“...พี่เค้าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในด้านเอกสารของบริษัทเป็นอย่างดี และที่สำคัญเป็นคนที่ยึดถือต่อองค์กรก็ต้องจ้างต่อ...”

“...งานด้านเอกสารหรือสำนักงานต้องการคนที่มิไจรงาน ก็ประกาศรับสมัครโดยจัดหางานจังหวัด ก็พิจารณาจากคุณสมบัติที่มีประกอบ...”

“...เป็นงานที่ไม่หนักเกินไปผู้สูงอายุบางคนยังแข็งแรงทำงานได้ดีและต้องการผู้มีประสบการณ์เป็นสำคัญ...”

(5) งานทำสวน ตัดหญ้า ตกแต่งกิ่งไม้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อสรุปไว้ดังนี้

“...ที่เห็นคนงานกำลังตัดหญ้าก็เป็นคนงานกว่าที่เกษียณแล้วทำงานต่อ...”

“...ผู้สูงอายุบางท่านสุขภาพแข็งแรงและมีความชำนาญในการจัดสวน บางครั้งประกาศรับสมัครก็มีแต่ผู้สูงอายุมาสมัคร คนหนุ่ม ๆ ไม่มีมา...”

“...ผู้สูงอายุที่มีอายุไม่เกิน 65 ปี ยังแข็งแรงทำงานได้สบายงานดีชยัน...”

และ (6) งานรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อสรุปไว้ดังนี้

“...พนักงานรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้านกะกลางวันก็จะเป็นผู้สูงอายุกับคนหนุ่ม ๆ อยู่ด้วยกัน 2 คน...”

“...พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นผู้สูงอายุจะมีอัตราค่าดีและเป็นคนช่างสังเกต...”

“...บริษัทก็ยังให้ทำงานต่อนะ แก่มาได้ทุกคนใครเป็นพนักงานใครมาติดต่อเรื่องอะไร ไม่เป็นปัญหาในการทำงานเลย...”

2. ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างผู้สูงอายุ

ในการจ้างงานของสถานประกอบการนั้นมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดว่าจะจ้างงานผู้สูงอายุหรือไม่ มีดังนี้

(1) ด้านนโยบายของบริษัท ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งหากไม่มีนโยบายดังกล่าวแล้วพนักงานที่เกษียณอายุการทำงานก็ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้

(2) ด้านกฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานที่บริษัทกำหนด

(3) ด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร/บริษัท ที่มีต่อผู้สูงอายุ

(4) ด้านตัวผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาด้านสุขภาพ ความต้องการที่จะทำงานต่อหรือไม่ ความรู้ความชำนาญงาน

(5) ด้านมาตรการในการยกเว้นภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เท่าที่ได้จ่าย เป็นค่าจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยให้สอดคล้องกับผลการวิจัย 3 ประเด็นดังนี้

1. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันบริษัท/ห้างร้านในจังหวัดนครสวรรค์ มีทั้งที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุและไม่มีการจ้างงาน ส่วนที่มีการจ้างงานก็จะเป็นงานที่มีลักษณะไม่ได้เน้นที่แรงงาน ไม่ใช่งานที่ใช้สายตาในระยะเวลาอันยาวนาน เป็นงานที่เน้นการบริการทั่วไป พนักงานรักษาความสะอาด แม่บ้าน คนสวน คนงานทั่วไปมีทั้งที่เป็นพนักงานเก่าและจ้างเข้ามาใหม่ ตลอดจนงานที่เน้นให้คำปรึกษาแนะนำให้กับคนรุ่นใหม่ และมีระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างจะน้อยในแต่ละวัน อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในขณะนี้มีความแก่ 2 ประเภท ประเภทแรกมาจากกลุ่มที่เคยเป็นพนักงานเดิมและทำงานต่อ และอีกประเภทเป็นกลุ่มที่ว่างงานสมัครเข้ามาทำงานแห่งใหม่ เพราะว่าร่างกายยังมีความแข็งแรงสามารถทำงานได้ตามปกติถึงแม้ว่าอายุจะมากกว่า 60 ปีแล้วก็ตาม สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรพงศ์ ชวนชม ชีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (Chuanchom, P. Chanthuk, T. & Siri Wong, P., 2018, p.115) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ คือ งานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงงานมากนัก ไม่ต้องใช้ทักษะด้านความจำ ลดขั้นตอนการในการปฏิบัติงานให้น้อยลง หลีกเลี่ยงการทำงานที่มีความเครียดหรือความตึงเครียด หรือเป็นงานที่เคยปฏิบัติหรือมีประสบการณ์มาก่อน โดยเฉพาะงานประเภทด้านการฝึกอบรม ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความสัมพันธ์ที่สั่งสมมา ก่อนวัยผู้สูงอายุ เช่น วิทยากร ครู นายหน้า ฯลฯ

2. ความต้องการของสถานประกอบการในการจ้างผู้สูงอายุ

จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ ยังมีความต้องการที่จะจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กรณี (1) เป็นการจ้างพนักงานเก่าที่เคยเกษียณอายุให้อยู่ทำงานต่อ และ (2) เป็นการจ้างผู้สูงอายุที่เคยเกษียณจากงานแล้วมาสมัครเข้าทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก สถานประกอบการดังกล่าวเห็นว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในหน้าที่ที่ทำมาแล้ว มีความชำนาญมากกว่าการจ้างพนักงานใหม่ ๆ ที่เป็นวัยทำงาน หากเป็นการจ้างงานต่อเนื่องจากคนเก่าที่เคยเกษียณยิ่งพิจารณาได้ง่ายเพราะมีประวัติการทำงานอยู่แล้ว ประกอบกับทางผู้บริหารมีนโยบายให้จ้างคนเก่ามากกว่าจ้างคนใหม่จนกว่าจะไม่สามารถทำงานได้โดยเป็นการสอบถามความสมัครใจ และยังมีความสามารถที่จะทำงานต่อไปได้ งานที่ทำอยู่ก็มีความต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก ซึ่งในการจ้างงานจะมีลักษณะสัญญาจ้างรายปี หรือเป็นระยะเวลาที่ชัดเจนขึ้นอยู่กับความ

สมัครใจทั้งสองฝ่าย สอดคล้องกับการศึกษาของ ปวีณา แจ่มประจักษ์ (Chaengprajak, P., 2021, p.106) ปัจจัยที่มีผลการต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ประสบการณ์ความชำนาญในงาน ความรับผิดชอบ และความพร้อมของร่างกาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรัตน์ แสงหาญ (Saenghan, P., 2018, p.131) ที่ระบุว่ารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก จะพิจารณาจากลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ พบว่าการจ้างงานในงาน ภาคเอกชนมีความเหมือนกัน คือ ยังไม่มีการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจน แต่การจ้างงานจะพิจารณาจากลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ ศักยภาพของผู้สูงอายุ ลักษณะของการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ การขยายเวลาการเกษียณอายุ และการจ้างกลับเข้าทำงาน ส่วนมากเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ทำสัญญาจ้างเป็นรายปีหรือสัญญาจ้าง 3 ปี

3. ความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนหรือส่งเสริม

พบว่า บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือสถานที่ต้องการจากผู้สูงอายุเข้าทำงาน ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมในเรื่อง (1) มาตรการเกี่ยวกับการยกเว้นภาษี และ (2) สนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุเพิ่มเติม นั้นเนื่องมาจากการจ้างงานดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งเป็นการกำหนดนโยบายที่ทางผู้บริหารต้องการจ้างผู้สูงอายุให้อยู่ทำการต่อแต่เนื่องจากในการจ้างงานผู้ที่มีอายุเกินกว่า 60 ปีขึ้นไปยังไม่มีความเหมาะสมแนวทางการช่วยเหลือทั้งนายจ้างและลูกจ้างผู้สูงอายุที่ชัดเจนและครอบคลุม จึงเป็นที่มาของความต้องการให้ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของอาทิตยา โภคสุทธิ และคณะ (Phokasut, A. et al., 2020, p.181) พบว่าปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยไม่ครอบคลุมประเด็นในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ขาดมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนในด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงมาตรการในการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และการศึกษาของ จุฬารัตน์ จงสถิตธาวร (Jongsathitthaworn, C., 2017, p.55) กล่าวว่า กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย จำเป็นต้องมีมาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้มีความครอบคลุมและชัดเจน ก่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้สูงอายุทั้งในด้านขอบเขตการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการเลิกจ้าง สอดคล้องกับรูปแบบของหลักเกณฑ์ส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัดนครสวรรค์ ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่สถานประกอบการต้องการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้สูงอายุที่สนใจและต้องการหางานทำให้ทั่วถึง

2. ในการเกี่ยวกับการสนับสนุนมาตรการทางภาษีนั้น สรรพากรพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ควบคุมการอบรม แนะนำให้ความรู้แก่สถานประกอบการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น

3. หน่วยงานภาครัฐควรมีการศึกษาข้อมูลที่สถานประกอบการได้เสนอแนวทางไป กำหนดเป็นมาตรการในการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษามาตรการการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่สถานประกอบการต้องการเพื่อ เป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล

2. ศึกษาปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยไม่ ครอบคลุมประเด็นในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

references

- Asawanirundon, C. et al. (2020). *Project for employment models for the elderly in the Thai private sector: flexibility, productivity and protection*. Thai Elderly Research and Development Institute Foundation. Bangkok: National Research Council of Thailand.
- Babbie, E. (2001). *The practice of social research*. 9thed. Belmont: Wadsworth.
- Chaemchan, C. & Charasit, S. (2020). *Situation and trends. The work of Thai elderly people: Analysis of national survey data*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research Mahidol University.
- Chaengprajak, P., (2021). Employment of the elderly in Thai society: knowledge from research synthesis, *Mahachula Nakathas Journal*, 8(10), pp.100–112.
- Chuancom, P. Chanthuk, T. & Siriwong, P. (2018). Job characteristics suitable for elderly workers. *Research and Development Journal Valaya Alongkorn under the Royal Patronage*. 13(1) , pp.107–116.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2001). *Business research methods*. New York: McGraw–Hill Companies.
- Department of Elderly Affairs, Ministry of Social Development and Human Security. (2019). *Measures to drive the national agenda on the aging society* (revised edition). (2nd printing). Bangkok: Amarin Printing and Balancing.

- Jensantikul, N. (2021). Employment of the elderly: principles and implementation in government and private sector work. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 38(1), pp.201–221.
- Jongsathitthaworn, C. (2017). Laws on employment of the elderly. *Journal of Law Assumption – University*, 8(1), pp.51–68.
- Kittisakkul, K. & Ampai, K. (2019). Legal protection measures regarding the employment of the elderly in semi-skilled and unskilled labor. *Ratchaphak Journal*, 13(30), pp.174–187.
- Nakhon Sawan Provincial Statistical Office. (2021). *Nakhon Sawan Province Statistical Report for the year 2021*. Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Provincial Hall.
- Office of Social Development and Human Security, Nakhon Sawan Province. (2020). *Report on the social situation in Nakhon Sawan Province, year 2020*. Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Provincial Hall.
- Phokasut, A. et al. (2020). Legal problems regarding hiring elderly workers in Thailand. *Suthiparitat Journal*, 34(112), pp.180–198.
- Pinto, Silva, R. & Nunes (2014). Managing an aging workforce: What is the value of human resource management practices for different age groups of worker? *.Review of Applied Management Studies*, 12, pp.58–68.
- Ruta, C. & Rasa, R. (2014). Challenges of managing an ageing workforce. *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 156, pp.69–73.
- Saenghan, P. (2018). Employment of the elderly in the hotel business in the eastern region of Thailand. *Mahanakorn Technology Business Administration Journal*, 15(2), pp.131–157.
- Seethong, P. & Chanpala, P. (2021). Curriculum for the Elderly School of Khelang Nakhon Municipality, Mueang Lampang District, Lampang Province. *Journal of Academic and Social Sciences. Nakhon Sawan Rajabhat University*, 17(2), pp.188–198.
- Srimod, W. (2018). *Encourage the elderly to work after retirement and save for a life that is not a burden on their families*. Availble on <https://www.posttoday.com/politic/report/459329>. (Retrieved 25 October 2022).

Suwanrada, W. et al. (2018). *Project to study the current situation of employment. Continuing in the establishment and attitude of employers in the private sector.* Faculty of Economics Chulalongkorn University.

Thai Elderly Research and Development Institute Foundation. (2021). *Situation of the Thai elderly 2020.* Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. Mahidol University.