

การพัฒนาแบบการรองรับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
ในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จังหวัดภูเก็ต
(The Development of Aging Workfare
Hiring Model of Hotel in Phuket)

จิรวัดน์ ทิพย์รส*, เอกพล วงศ์เสรี*

Jirawat Tippayarod* Ekkaphon Wongsaree*

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*

Human Resource Administration, Faculty of Management Sciences, Phuket Rajabhat University*

Email: Jirawat.t@pkru.ac.th

Received: 08/02/2023, Revised: 19/04/2023, Accepted: 06/04/2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1)เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตในการรองรับแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานและ 2)เพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ผลการวิจัย พบว่า กรณีที่ขาดแคลนแรงงานทางสถานประกอบการจะแก้ไขปัญหาโดยการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงาน กะทำงานของพนักงานและจ้างแรงงานสูงอายุที่เคยทำงานยังสถานประกอบการมาก่อนรวมทั้งการจ้างแรงงานสูงอายุยังพิจารณาจากมาตรฐานการด้านอาชีพที่สามารถนำมาลดหย่อนเป็นค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่า ทั้งนี้สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมมีความประสงค์ที่จะจ้างแรงงานสูงอายุในการนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในงานที่ทำของแรงงานสูงอายุเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานรวมทั้งแรงงานสูงอายุก็น่าสนใจที่จะทำงานต่อหลังจากเกษียณเพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายลักษณะตำแหน่งงานที่สถานประกอบการจ้างงานมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร การจ้างงานเป็นรูปแบบของการขยายอายุเกษียณ (รายบุคคล) สำหรับแรงงานสูงอายุที่ประสงค์จะทำงานต่อพิจารณาถึงการประเมินผลและสุขภาพของแรงงานก่อนขยายอายุเกษียณสำหรับรูปแบบการเตรียมความพร้อมการรองรับการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตควรพิจารณา 8 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนการจ้างงาน ลักษณะงานสำหรับแรงงานสูงอายุ ประเภทสัญญาจ้าง ประเภทการจัดเวลาการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยในการพิจารณาการจ้างงาน ทักษะที่ต้องการจ้างงาน และมาตรการส่งเสริมการจ้างงานสูงอายุ

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบการรองรับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ , แรงงานผู้สูงอายุ



Abstract

The research aims to investigate the problem and need of hotel enterprise in Phuket, Thailand in order to support elderly worker and develop the readiness preparation model of hiring the aging worker in the hotel enterprise of Phuket, Thailand whereby using Mixed Method research methodology in this study. The study found that in case of insufficient workforce, the hotel will solve this problem by managing the working hour as a shift work and hiring the former retirement worker. The enterprise said that to hire elderly worker can give a benefit as Tax measures that can be used to reduce the cost twice. In the meantime, the enterprise is willing to hire elderly worker to utilize their knowledge, skills, and experiences for solving an insufficient workforce as same as the elderly worker also need to work for their expenses. There are two types of vacancies for hiring aging workforce which are officer level and management level by expanded a retirement age but this condition will depend on their work performance and health.

For the readiness preparation model of hiring the aging worker in the hotel enterprise of Phuket, Thailand, the enterprise must consider eight components; Employment and support policy, Job characteristics for elderly worker, Employment contract type, Work scheduling type, Compensation and benefits factors to consider hiring, Employment attitude, and measures to promote employment of older worker.

Keywords: The Development of Aging Workforce Hiring Model, Elderly worker.

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันโลกกำลังมีประชากรสูงอายุหรือคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากถึง 962 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 13 ของประชากรโลกทั้งหมด 7,550 ล้านคน ประชากรในอาเซียนก็กำลังมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกัน ประเทศในอาเซียนที่เป็นสังคมสูงอายุแล้ว 3 ประเทศ เรียงตามลำดับร้อยละของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป คือ สิงคโปร์ (ร้อยละ 20.0)



ไทย (ร้อยละ 17.0) และเวียดนาม (ร้อยละ 11.0) (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2561, หน้า 3) เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานหากประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะการจัดการกับแรงงานสูงวัยเพื่อสร้างความมั่นคงกับองค์การ การจัดการกับช่วงอายุของแรงงานขององค์การในปัจจุบันถือเป็นความท้าทายและเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดการกับการลดลงของแรงงานวัยหนุ่มสาวการเพิ่มขึ้นของแรงงานสูงวัยที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น (Pinto et al.,2014)

จากการคาดประมาณประชากรจังหวัดภูเก็ตของสำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต จำนวนและร้อยละผู้สูงอายุจังหวัดภูเก็ต แยกตามช่วงวัยปี 2558 - 2573 สำหรับผู้สูงอายุวัยต้นอายุ 60-69 ปี พบว่า ปี 2558 มีจำนวน 27,200 คน ปี 2563 มีจำนวน 33,400 คน ปี 2568 มีจำนวน 40,200 คน และ ปี 2573 มีจำนวน 46,100 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ในปี 2573 โดยประชากรกลุ่มสูงอายุจังหวัดภูเก็ตที่อายุ 60 ปีขึ้นไปมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ (จากร้อยละ 9.7 ในปี 2558 เป็นร้อยละ 16.2 ในปี 2573) ขณะที่วัยเด็กและวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ (จากร้อยละ 15.9 ในปี 2558 เป็นร้อยละ 13.9 ในปี 2573 และร้อยละ 60.2 ในปี 2558 เป็นร้อยละ 57.1 ในปี 2573) (สถิติจังหวัดภูเก็ต, 2560) จะทำให้แรงงานขาดแคลนได้สอดคล้องกับสำนักงานจัดหางานภูเก็ตที่ได้รับข้อร้องเรียนของจังหวัดภูเก็ตเรื่องการขาดแคลนแรงงานอย่างมากซึ่งตัวเลขคนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานกับความต้องการไม่ค่อยสัมพันธ์กันทั้งส่วนของแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานมีฝีมือยังขาดแคลนจะเห็นว่าคนงานทั่วไปถดถอยออกไปค่อนข้างเยอะ เนื่องจากคนกลุ่มนี้อายุมากขึ้นส่วนวิธีการแก้ปัญหาให้แก่ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรต้องมีการจ้างหรือเพิ่มอายุงานให้มากขึ้นและรวมถึงตำแหน่งงานของผู้สูงอายุด้วยเพื่อป้องกันแรงงานขาดแคลน และการทดแทนแรงงานกลุ่มนี้ต้องไม่เอาคนต่างด้าวเข้ามาทดแทน (สำนักงานจัดหางานภูเก็ต, 2560)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจประเด็นแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ เป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมของจังหวัดภูเก็ตในการรองรับแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน รวมทั้งความต้องการของแรงงานสูงวัยที่ประสงค์จะทำงานต่อหลังจากเกษียณ การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างแรงงานสูงวัยเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และเพิ่มระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการให้ยาวขึ้นแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของจังหวัดภูเก็ต แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดการความรู้ระหว่างแรงงานสูงวัยที่มีประสบการณ์การทำงานที่สามารถนำมาเป็นโครงการนำร่องได้



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตในการรองรับแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการรองรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่มีใบอนุญาตขึ้นทะเบียนกับนายทะเบียนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 590 โรงแรม (นายทะเบียนโรงแรมจังหวัดภูเก็ต, 2562) จากการสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์ และเครือข่ายชมรมบริหารงานบุคคลจังหวัดภูเก็ตที่มีสถานประกอบการโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุและมีแนวโน้มพิจารณาจ้างแรงงานสูงอายุหลังเกษียณ จำนวน 207 โรงแรม

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรทั้งหมดที่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (1 โรงแรมต่อ 1 คน) จำนวน 207 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบสัดส่วนโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกะทู้ และอำเภอถลาง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในแต่ละประเภทโรงแรม การเก็บข้อมูลสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมที่จ้างแรงงานสูงอายุทำงานในแต่ละอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ อำเภอเมือง 86 โรงแรม อำเภอกะทู้ 73 โรงแรม อำเภอถลาง 48 โรงแรม ประชากรทั้งหมด 207 โรงแรม โดยผู้วิจัยเอาประชากรทุกหน่วยเป็นกลุ่มตัวอย่าง (population census) โดยเลือกผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุโรงแรมละ 1 คนเป็นคนให้ข้อมูล รวมประชากรทั้งหมด 207 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 199 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 96.13

2. ขอบเขตเนื้อหา

การออกแบบการวิจัยใช้วิธีการแบบผสม (Mixed methods) โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในเรื่องเดียวกันเนื่องจากจะเป็นวิธีที่ช่วยในการค้นคว้าหาคำตอบและยืนยันคำตอบซึ่งจะช่วยทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ เริ่มต้นด้วยการทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยสอบถามความคิดเห็นจากบุคคล ดังต่อไปนี้



2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปและจะเกษียณอายุในอีก 5 ปีข้างหน้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต (และ/หรือ) พนักงานงานผู้สูงอายุที่เกษียณอายุไปแล้วแต่ยังทำงานในสถานประกอบการ โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือข้อมูลอิ่มตัว(Data Saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

2.2 ผู้แทนสถานประกอบการ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

2.3 นักวิชาการ ได้แก่ นายทะเบียนโรงแรมจังหวัดภูเก็ต ผู้แทนสำนักงานจัดหางาน กองสวัสดิการสังคมเทศบาลภูเก็ต

2.4 ภาคประชาชน ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุจากชมรมผู้สูงอายุ

2.5 การถอดบทเรียนสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม 2 แห่งที่มีนโยบายในการจ้างแรงงานสูงอายุในการทำงานเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ความต้องการด้านปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการส่งเสริมนโยบายในการจ้างแรงงานเพื่อให้เกิดการขยายผลไปยังสถานประกอบการอื่นๆ ที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่อไป

จากนั้นจึงใช้การวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ในการยืนยันคำตอบ จากการสัมภาษณ์และแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ศึกษา โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ด้วยการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจจ้างงานแรงงานสูงอายุ ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานโดยตรง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ทำการศึกษา กุมภาพันธ์ – กรกฎาคม 2563

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การศึกษาครั้งนี้รูปแบบการวิจัยเป็นรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Qualitative and quantitative research methods) ในการวิจัยเรื่องเดียวกันเนื่องจากเป็นวิธีที่ช่วยให้การค้นคว้าหาคำตอบและยืนยันคำตอบซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

4.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) คำถามแบบสัมภาษณ์แบบมีกึ่งโครงสร้าง (semi-structure) เพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นผู้วิจัยและคณะได้กำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ จำแนกเป็น 3 ชุดคำถาม ดังต่อไปนี้ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ แรงงานสูงอายุ 55 ปีขึ้นไป, แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสถานประกอบการ นักวิชาการ ผู้แทนภาครัฐและภาคประชาชน และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก



สำหรับการถอดบทเรียนสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม 2 แห่งที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุทำงาน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และแรงงานสูงอายุที่มีการจ้างงาน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยการเลือกตัวอย่างเฉพาะที่ให้ประเด็นสำคัญ (Key Information) ให้สอดคล้องกับการวิจัย

4.3 แบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนารูปแบบการรองรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ธุรกิจโรงแรม จังหวัดภูเก็ต เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือการวิจัยมีคุณภาพด้านตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด นำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.812 เป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและคณะดำเนินการโดยการทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูลหลัก จากนั้นคณะผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ ด้วยการแนะนำตัวเองและแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และอธิบายเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยผู้วิจัยจะมีการอบรมผู้ช่วยวิจัยที่จะขอความยินยอมและมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยเข้าร่วมโครงการเป็นกลุ่มแรงงานสูงอายุ 55 ปีขึ้นไปและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยการทำหนังสือเชิญชวนและการไปพบด้วยตนเองกับผู้เข้าร่วมวิจัยให้เอกสารชี้แจงอธิบายรายละเอียดของโครงการ วัตถุประสงค์ของการวิจัย และประเด็นที่จะสอบถามหรือสัมภาษณ์เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้มีการซักถามหรือนำข้อมูลกลับไปศึกษาก่อนโดยให้เวลาในการตัดสินใจ โดยมีการชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบถึงขั้นตอนการเก็บข้อมูล รวมทั้งมาตรการการป้องกันความลับของข้อมูล และมีการบันทึกเสียงเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผลการดำเนินงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรม จังหวัดภูเก็ตในการรองรับแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากที่สุดจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 152 คนคิดเป็น



ร้อยละ 76.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.37 สังกัดโรงแรมประเภท 4 (โรงแรมที่ให้บริการห้องพัก ห้องอาหารหรือสถานที่สำหรับบริการอาหารหรือสถานที่สำหรับประกอบอาหารสถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการและห้องประชุมสัมมนา)จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8

ลักษณะการจ้างงานพนักงานในสถานประกอบการ กรณีสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมขาดแคลนแรงงานด้วยการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงาน กะทำงานของพนักงานที่มีอยู่เดิมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมา คือ จ้างแรงงานสูงอายุที่เคยทำงานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 25.6

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมใช้รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุโดยการต่ออายุให้ผู้เกษียณทำงานต่อ มากที่สุด จำนวน 126 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมา คือ จ้างผู้เกษียณแล้วกลับมาทำงานใหม่ จำนวน 51 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 25.6 และ รับทั้งพนักงานที่เกษียณเดิมและผู้เกษียณ จากที่อื่น จำนวน 15 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 7.53

ปัจจุบันมีสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมดำเนินการจ้างแรงงานสูงอายุ จำนวน 152 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 76.4 และ กำลังวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานและมีแนวโน้มพิจารณาจ้างแรงงานผู้สูงอายุหลังเกษียณ จำนวน 47 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 23.6

อายุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมมีการจ้างแรงงานสูงวัยเกินกว่า 60 ปี มากที่สุดจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคือ อายุ 55 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และอายุ 56-60 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมส่วนใหญ่จะจ้างแรงงานสูงอายุหลังเกษียณอายุต่อทันทีจำนวน 136 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมา คือ ใช้เวลาไม่เกิน 3 เดือนในการพิจารณาจ้างแรงงานสูงอายุกลับเข้าทำงาน จำนวน 20 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 10.1 และ ใช้เวลาไม่เกิน 1 เดือน จำนวน 19 โรงแรม คิดเป็นร้อยละ 9.5

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการรองรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการเตรียมความพร้อมการรองรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตมาจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้มาเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยในการจ้างงานเพื่อนำมาสร้างเป็นข้อคำถามวิจัย วิเคราะห์แต่ละปัจจัยด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1 และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เป็นการหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เป็นการยืนยันลักษณะของตัวบ่งชี้ภายในแต่ละตัวของแต่ละองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง



ประจักษ์ ซึ่งก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้ศึกษาความเหมาะสมของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ก่อน ซึ่งผลวิเคราะห์ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบว่า ค่า KMO เท่ากับ .866 ซึ่งมากกว่า .800 มีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ

รายการ	μ	σ	ระดับ
นโยบายและการสนับสนุนการจ้างงานต่อแรงงานสูงอายุ	4.04	.702	เห็นด้วย
ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ	3.95	.723	เห็นด้วย
ประเภทสัญญาการจ้างแรงงานสูงอายุ	3.96	.789	เห็นด้วย
ประเภทของการจัดเวลาทำงานของแรงงานสูงอายุ	4.03	.754	เห็นด้วย
การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.98	.738	เห็นด้วย
ปัจจัยในการพิจารณาการจ้างแรงงานสูงอายุ	3.94	.625	เห็นด้วย
ทัศนคติต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	3.90	.758	เห็นด้วย
มาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ	4.04	.700	เห็นด้วย

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ เรียงลำดับมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนการจ้างงานต่อแรงงานสูงอายุ รองลงมา คือ มาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ และประเภทของการจัดเวลาทำงานของแรงงานสูงอายุ ตามลำดับ

ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ .866 แสดงให้ว่าตัวแปรของปัจจัยชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Kim & Mueller, 1978) ต่อมาผลการวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 (Chi-Square = 9391.788) แสดงว่า ตัวแปรสามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ นอกจากนั้นผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) พบว่า ความร่วมกัน (Communalities) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่น้อยกว่า 0.30 (สุวิมล ติรกานนท์, 2553, หน้า 36) พบว่า สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบ ได้จำนวน 8 องค์ประกอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบแต่ละ



ตัวชี้วัดมีทั้งหมด 47 ตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.666 - 0.895 ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ขึ้นไปจึงมีแนวโน้มที่สามารถเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของปัจจัยในการพิจารณาการจ้างแรงงานสูงอายุ มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบย่อยที่ 1 เรียกชื่อว่า “ปัจจัยในการพิจารณาการจ้างแรงงานสูงอายุ” อธิบายได้ด้วย 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.787 – 0.875 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 9.048 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสมเท่ากับ 19.251

องค์ประกอบย่อยที่ 2 เรียกชื่อว่า “ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ” อธิบายได้ด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.782 – 0.880 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 8.261 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสมเท่ากับ 36.828

องค์ประกอบย่อยที่ 3 เรียกชื่อว่า “การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ” อธิบายได้ด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.863 – 0.920 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 5.054 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสมเท่ากับ 47.581

องค์ประกอบย่อยที่ 4 เรียกชื่อว่า “มาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ” อธิบายได้ด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.866 – 0.904 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 4.714 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสมเท่ากับ 57.610

องค์ประกอบย่อยที่ 5 เรียกชื่อว่า “ประเภทของการจัดเวลาทำงาน” อธิบายได้ด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.701 – 0.851 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 3.526 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสมเท่ากับ 65.113

องค์ประกอบย่อยที่ 6 เรียกชื่อว่า “นโยบายการสนับสนุนการจ้างงาน” อธิบายได้ด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.872 – 0.910 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 2.820 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสม เท่ากับ 71.114

องค์ประกอบย่อยที่ 7 เรียกชื่อว่า “ประเภทสัญญาการจ้างงาน” อธิบายได้ด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.831 – 0.889 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 2.416 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสมเท่ากับ 76.255

องค์ประกอบย่อยที่ 8 เรียกว่า “ทัศนคติต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ” อธิบายได้ด้วย 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.822 – 0.884 ส่วนค่าไอเกน เท่ากับ 1.546 ค่าความแปรปรวนร่วมสะสมเท่ากับ 79.545

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis: CFA)

ผลการวิเคราะห์หาค่าการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของสาเหตุและความต้องการของสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตในการรองรับแรงงานสูงอายุเข้าทำงานเป็นการยืนยัน



ลักษณะของตัวบ่งชี้ภายในแต่ละตัวของแต่ละองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ในการยืนยันรูปแบบการเตรียมความพร้อมการรองรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ตได้ 8 องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันของการพัฒนารูปแบบการรองรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการธุรกิจโรงแรมจังหวัดภูเก็ต พบองค์ประกอบเชิงยืนยัน 8 องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืน ความสอดคล้องและความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ($\chi^2 = 1667.980$, $df = 997$, $\chi^2/df = 1.67$, $CFI = 0.918$, $TLI = 0.911$, $RMSEA = .064$, $SRMR = 0.054$)

นโยบายและการสนับสนุนการจ้างงานต่อแรงงานสูงอายุในการจ้างงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่าสาเหตุย่อยที่สามารถอธิบายนโยบายและการสนับสนุนการจ้างงานต่อแรงงานสูงอายุในการจ้างงานได้ดีที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพและทักษะเฉพาะทางสำหรับการทำงานของแรงงานสูงอายุ ($\beta = .921$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนนโยบายและการสนับสนุนการจ้างงานต่อแรงงานสูงอายุในการจ้างงานได้ร้อยละ 84.80 ($R^2 = .848$)

ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่ามีลักษณะงานย่อยสำหรับผู้สูงอายุที่สามารถอธิบายลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุได้ดีที่สุด คือ งานเอกสาร/งานในสำนักงาน ($\beta = .905$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 81.90 ($R^2 = .819$)

ประเภทสัญญาการจ้างแรงงานสูงอายุ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่าประเภทสัญญาการจ้างแรงงานสูงอายุน้อยที่สามารถอธิบายประเภทสัญญาการจ้างแรงงานสูงอายุได้ดีที่สุด คือ สัญญาจ้างตามช่วงเวลา ($\beta = .914$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนประเภทสัญญาการจ้างแรงงานสูงอายุได้ร้อยละ 83.60 ($R^2 = .836$)

ประเภทของการจัดเวลาทำงานของแรงงานสูงอายุ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่า ประเภทของการจัดเวลาทำงานของแรงงานสูงอายุน้อยที่สามารถอธิบายประเภทของการจัดเวลาทำงานของแรงงานสูงอายุได้ดีที่สุด คือ การลดชั่วโมงการทำงาน ($\beta = .918$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 84.20 ($R^2 = .842$)

การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่าการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถอธิบายประเภทของการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการได้ดีที่สุด คือ การจ่ายโดยลดค่าตอบแทนลงคิดเป็นร้อยละจากค่าตอบแทนเดิม ($\beta = .932$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 86.90 ($R^2 = .869$)



ปัจจัยในการพิจารณาการจ้างแรงงานสูงอายุ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่า ปัจจัยในการพิจารณาการจ้างแรงงานสูงอายุที่สามารถอธิบายปัจจัยในการพิจารณาการจ้างแรงงานสูงอายุได้ดีที่สุด คือ มาตรการด้านภาษีในการจ้างแรงงานสูงอายุ ($\beta = .912$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 84.90 ($R^2 = .849$)

ทัศนคติต่อการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่าลักษณะย่อยของทัศนคติต่อการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุที่สามารถอธิบายทัศนคติต่อการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุได้ดีที่สุด คือ แรงงานผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับพนักงานต่างวัยได้ดี ($\beta = .881$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77.7 ($R^2 = .777$)

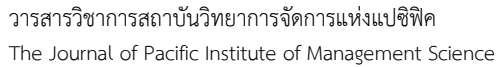
มาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุที่เหมาะสม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปรากฏว่า ลักษณะย่อยมาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุที่เหมาะสมที่สามารถอธิบายมาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุที่เหมาะสมได้ดีที่สุด คือ มาตรการด้านสังคมการสนับสนุนโครงการทางสังคม ($\beta = .921$) ซึ่งสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 84.80 ($R^2 = .848$)

อภิปรายผล

รูปแบบแนวทางด้านแรงงานผู้สูงอายุในต่างประเทศทั้งญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และสิงคโปร์ ส่วนใหญ่มีมาตรการกระตุ้นการจ้างงานสูงอายุโดยออกกฎหมายห้ามกำหนดข้อจำกัดทางอายุเป็นเงื่อนไขการจ้างงานรวมถึงขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี (อรรถวัฒน์ พูนสวัสดิ์ และวริยา ลำเลิศ, 2560; สถาบันไทยพัฒน์, 2563) เห็นได้ว่าเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทั้งในระดับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์และระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ตามนิยามของสหประชาชาติ (United Nations, 2013) ในแต่ละประเทศจะให้ความสำคัญการจ้างแรงงานสูงอายุเข้าทำงานหรือมีการขยายอายุเกษียณ จาก 60 ปีเป็น 65 ปี สำหรับประเทศไทยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ยังคงอายุเกษียณเป็น 60 ปี ประเทศไทยคาดว่าในพ.ศ.2564 จะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากถึงร้อยละ 20 และในพ.ศ.2574 จะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 28 (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2564) ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมมีการจ้างงานแรงงานสูงอายุโดยช่วงอายุมีสูงกว่า 60-70 ปี จะพิจารณาการจ้างหลังจากเกษียณมีการต่อสัญญาจ้างงานทันทีทำให้เห็นว่าประเทศไทยมีแนวโน้มการจ้างงานแรงงานสูงอายุในหลายธุรกิจเช่นกัน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561; พรรัตน์ แสดงหาญและคณะ, 2560 ; วรรณภา ลือกิตตินันท์ , 2560 และอัศวินท์ ศาสนพิทักษ์, 2560)



การจ้างแรงงานสูงอายุจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่านโยบายและการสนับสนุนการจ้างงานต่อแรงงานสูงอายุนั้น พิจารณาจากการพัฒนาศักยภาพทักษะเฉพาะทางของแรงงานสูงอายุ การขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานเป็นการจ้างงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดการความรู้ในตำแหน่งงานที่ยังไม่สามารถรับพนักงานใหม่มาทดแทนตำแหน่งเกษียณการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ Lu, Kao & Hsieh (2011) พบว่าเหตุผลที่สำคัญของการจ้างแรงงานสูงอายุเป็นผลมาจากการขาดแคลนแรงงานและสุริย์ เข็มทอง และคณะ (2561) อุปสงค์และอุปทานแรงงานภายในองค์กรมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากอายุเฉลี่ยของบุคลากรในโรงแรมมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น การจ้างงานผู้สูงอายุสามารถช่วยแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานได้และช่วยการแก้ไขปัญหาคุณภาพของแรงงานได้ ส่วนใหญ่องค์กรจะคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้ช่วยดูแลและถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรใหม่ นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่อยู่กับองค์กรมานานจะมีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี และยังคงคำนึงถึงนโยบายการจ้างงานของธุรกิจโรงแรมที่มีความชัดเจนในระเบียบเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานสูงอายุซึ่งโดยส่วนใหญ่จากการวิจัยจะเป็นขยายอายุการเกษียณทำงานต่อในตำแหน่งงานที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งงานที่มีทักษะการทำงานโดยเปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุที่ประสงค์ทำงานต่อและทางโรงแรมอาจมีเกณฑ์ในการสรรหาภายในคัดเลือกพนักงานด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่ายระหว่างแรงงานสูงอายุและทางโรงแรม รูปแบบการขยายอายุการเกษียณนั้นสถานประกอบที่เป็นโรงแรมต้นแบบและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บางส่วนมองว่าส่งผลดีต่อการจ้างงานทำให้สถานประกอบการไม่ขาดแคลนแรงงาน แต่ยังกังวลในส่วนของการราชบัญญัติประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ในการใช้สิทธิเนื่องจากการขยายอายุการเกษียณทำให้แรงงานยังไม่ได้พ้นจากสภาพการจ้างงานของธุรกิจจะส่งผลต่อการไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนประกันสังคม สอดคล้องกับสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2562) ได้ให้ข้อเสนอการขยายอายุเกษียณแรงงานที่ยังไม่พ้นสภาพการจ้างงานกรณีพระราชบัญญัติประกันสังคมแรงงานก็จะได้รับการสะสมช่วงเวลาที่เพิ่มขึ้นตามเงื่อนไขของกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะทำให้อัตราการได้รับบำนาญสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้นจากการสมทบอย่างน้อยขึ้นต่ำ 180 เดือน และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ในทุกการสมทบเพิ่มขึ้น 1.2 เดือนโดยประกันสังคมใหม่ที่มีการขยายอายุการทำงานนั้นแรงงานก็ไม่เสียสิทธิจากระยะเวลา การจ่ายสมทบแต่ไม่ได้เงินก้อน นายจ้างและลูกจ้างอาจมีข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเงินชดเชยการออกจากงาน โดยการแบ่งจ่ายเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แรงงานทำงานต่อ



198



สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมมีทัศนคติต่อการจ้างแรงงานสูงอายุโดยส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานสูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับพนักงานต่างวัยได้ดี สามารถรับความเครียดจากการทำได้ และแรงงานสูงอายุเป็นผู้ที่มีทักษะแรงงานรวมทั้งความขยันอดทน สอดคล้องกับเกสร อึ้งสวรรค์, 2559; Jenkins & Poulsto, 2014; Gobel & Zwick, 2013; Kadehors & Hanse, 2012 ผู้สูงอายุมีแรงจูงใจในการอุทิศตนจะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนผลประโยชน์ให้แก่บุคคล และองค์การด้วยการยกย่องให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ให้การอบรมและคำแนะนำผู้อื่นแสดงบทบาทการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคคลอื่นๆในองค์การ ผู้สูงอายุมีความน่าเชื่อถือมีประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งมีความรักดีต่อองค์การ ยกเว้นในการปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยียังมีน้อยควรมีการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยการพิจารณาการจ้างแรงงานสูงอายุนั้น พบว่า มาตรการด้านสังคมการสนับสนุนโครงการทางสังคม การสนับสนุนทางการเงินสำหรับสถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุ และมาตรการด้านภาษีส่งผลต่อการพิจารณาการจ้างงานเนื่องจากสามารถลดหย่อนค่าใช้จ่ายขององค์การหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปและมีค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน สถานประกอบการสามารถจ้างผู้สูงอายุได้ไม่เกิน 10% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ผลวิจัยพบว่า สถานประกอบการธุรกิจโรงแรมมีการจ้างแรงงานสูงอายุและบางสถานประกอบการกำลังวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานและมีแนวโน้มในการจ้างแรงงานสูงอายุหลังเกษียณเช่นกัน สอดคล้องกับสถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559); ธนภรณ์ จิตตินันทน์ และณัฏกานต์ กุลนาถศิริ (2560) พบว่า ปัจจุบันองค์การภาคธุรกิจได้ให้ความสำคัญและมีการตอบสนองต่อนโยบายของภาครัฐในการผลักดันโครงการธุรกิจที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุทั้งในด้านการจัดหาอาชีพ ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมีติด้านการจ้างงาน ภาคธุรกิจสามารถดำเนินนโยบายด้านการขยายเวลาในการจ้างงานโดยการปรับเปลี่ยนนโยบายการจ้างงานการสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้เกษียณอายุที่มีศักยภาพและมีความต้องการที่จะทำงานหรือการรับผู้เกษียณอายุแล้วกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นโยบายและการสนับสนุนการจ้างแรงงานสูงอายุในธุรกิจโรงแรมเป็นผลมาความต้องการด้านแรงงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนแรงงาน และใช้ประโยชน์ความรู้ความสามารถประสบการณ์การทำงานที่มีต่อแรงงานสูงอายุ ควรมีการพัฒนาศักยภาพทักษะเฉพาะทางสำหรับ



แรงงานสูงอายุเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสนับสนุนการเพิ่มและการเสริมทักษะของแรงงานสูงอายุทั้งการเพิ่มทักษะเดิมที่แรงงานมีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น (Up-skill) และการเสริมทักษะใหม่ (Re-skill) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดการความรู้ระหว่างแรงงานสูงอายุและพนักงานภายในองค์กร รวมทั้งการมีนโยบายการจ้างงานตั้งแต่วัยสัปดาห์ พันธกิจ เป้าหมาย และทัศนคติของฝ่ายบริหารต้องปรับกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคสังคมผู้สูงอายุ ในด้านนโยบายและการสนับสนุนการจ้างงานต่อแรงงานสูงอายุผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เห็นด้วยว่าการมีนโยบายการสนับสนุนการจ้างงานของโรงงานที่มีความชัดเจน การพัฒนาศักยภาพทักษะเฉพาะทางสำหรับการทำงานต่อของแรงงานสูงอายุในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งงานใหม่ที่สามารถเน้นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดการความรู้ระหว่างแรงงานสูงอายุที่มีประสบการณ์การทำงานที่สามารถนำมาเป็นโครงการนำร่องได้

2. รูปแบบการจ้างงานจะเป็นการจ้างรายบุคคลขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างสถานประกอบการและแรงงานสูงอายุ ไม่ได้เป็นการขยายอายุการเกษียณสำหรับแรงงานสูงอายุทุกคนในสถานประกอบการจะพิจารณาการจ้างงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนและจำเป็นเน้นลักษณะงานต่อเนื่องจากงานเดิมที่ทำดังนั้นสถานประกอบที่มีนโยบายในการจ้างแรงงานสูงอายุต่อ่นั้นควรจัดทำฐานข้อมูลหรือสำรวจความต้องการของแรงงานสูงอายุที่ประสงค์จะทำงานต่อโดยพิจารณาถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานเดิมและสุขภาพของแรงงานสูงอายุในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง

3. ทัศนคติที่มีต่อการทำงานมีผลต่อการขยายอายุการทำงานและมีผลต่อสถานประกอบการในการกำหนดมาตรการการจ้างงานแรงงานสูงอายุ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุและแรงงานสูงอายุจึงจำเป็นการจ้างแรงงานสูงอายุควรมีการทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรมีความเกื้อกูลต่อกันมีการพิจารณาและวิเคราะห์ถึงศักยภาพขององค์กรทั้งในปัจจุบันและระยะยาวเพราะการจะสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรนั้นต้องคำนึงถึงความยั่งยืน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการจ้างแรงงานสูงอายุจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและยังส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุของแรงงานการได้ประโยชน์จากแรงงานนั้นไม่ได้เป็นเรื่องที่ไม่ดีสำหรับสถานประกอบการแต่สถานประกอบการควรมีการเรียนรู้ที่จะบริหารผลประโยชน์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

4. การจ่ายค่าตอบแทนจากข้อค้นพบจากการวิจัย คือ การจ่ายโดยลดค่าตอบแทนลงคิดเป็นร้อยละจากค่าตอบแทนเดิม เนื่องจากลดชั่วโมงการทำงานลงหรือทำงานบางเวลา(เลือกช่วงเวลาการทำงาน) ดังนั้น สถานประกอบการต้องทำความเข้าใจกับแรงงานสูงอายุในการแจ้งข้อตกลงการทำงานเพื่อให้แรงงานได้ตัดสินใจต่อการจ้างงานหรือมีสวัสดิการด้านต่างๆในการจ้าง



ใจให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณ เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี การประกันชีวิต การออมเงินเพื่อการลงทุน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประเด็นเรื่องการขยายอายุการเกษียณหรือการต่ออายุการเกษียณด้วยการลดชั่วโมงการทำงานลงหรือทำงานบางเวลา (เลือกช่วงเวลาการทำงาน) ควรพิจารณารูปแบบการขยายอายุการเกษียณ (รายบุคคล) โดยมีการทำสัญญาการจ้างงานตามช่วงเวลา หรือสัญญาจ้างงานปีต่อปี หน่วยงานภาครัฐควรทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์การเกษียณอายุเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ เช่น สำนักงานประกันสังคม กรณีชราภาพที่ควรกำหนดกฎหมายรองรับในการให้แรงงานสูงอายุที่มีอายุครบตามเกณฑ์สามารถที่จะขอยื่นสิทธิในการรับเงินก้อนบำเหน็จได้และยังคงสิทธิในการเป็นผู้ประกันต่อเนื่องได้ โดยได้รับสิทธิตามสิทธิเดิม รวมทั้งการใช้มาตรการทางภาษีในการลดหย่อนค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ หรือการสนับสนุนดอกเบี้ยต่ำสำหรับสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุสำหรับจ้างงานในสถานประกอบการให้มีการส่งเสริมการจ้างงานเพิ่มขึ้น

2. การส่งเสริมการออมสำหรับแรงงานสูงอายุและส่งเสริมการออมภาษีอิสระ หน่วยงานภาครัฐควรมีการส่งเสริมรูปแบบการออม/สวัสดิการในรูปแบบของสวัสดิการการออมของแรงงานสูงอายุในแต่ละจังหวัดเพื่อเป็นการวางแผนการออมเงิน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณแหล่งทุนมา ณ ที่นี้

บรรณานุกรม

- เกสร อึ้งสวรรค์. (2559). การพัฒนาตัวแบบเชิงนโยบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานของผู้สูงอายุที่กลับสู่กำลังแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนภรณ์ จิตตินันท์ และ ณิชนางค์ กุลนาถศิริ. (2560). ถอดบทเรียนนโยบายรับมือสังคมสูงวัยจากต่างประเทศ. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคกลาง. 9 (7) : 1-17.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- นายทะเบียนโรงแรมภูเก็ต. (2562). ข้อมูลโรงแรมจังหวัดภูเก็ต (แยกรายตำบล)และจำนวน



โรงแรมที่มีใบอนุญาต (แยกรายอำเภอและตามประเภทโรงแรม). ภูเก็ต:
สำนักงานจังหวัดภูเก็ต.

พรประภา ศรีราพร. (2562). การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย.
วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 10(1), 77-85.

พรรัตน์ แสงงาญ, อภิญา อิงอาจ, และ ณภัค ธนเดชะวัฒน์. (2560). การพัฒนารูปแบบ
การจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
พิมพ์วรรณ วิเศษศรี. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยหลักต่อความต้องการจ้างงานประชากร
วัยทำงานวัยปลาย: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่จดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
ประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรพงศ์ ชวนชม, อีระวัฒน์ จันทิก, และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ลักษณะงานที่เหมาะสม
กับแรงงานผู้สูงอายุ. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 13 (1) : 107-116.

มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สถาบันไทยพัฒนา. (2559). แนวทาง
การดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม (CSR)กิจการเพื่อสังคม(SE)สำหรับผู้สูงอายุโครงการการ
ส่งเสริมความร่วมมือส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมผู้สูงอายุ. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก
<http://www.dop.go.th/th/know/4/123>

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2561). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2560.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดียนตุลา.

วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). องค์ประกอบการบริหารแรงงานสูงอายุในอุตสาหกรรม
ผลิตของประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ. 8 (1) : 1-12.

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(2562, 12 กันยายน). โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของ
ผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน
2562 จาก <http://www.dop.go.th/th/know/4/152>

สุรีย์ เข้มทอง, จิระภรณ์ ตันติชัยรัตนกุล, อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ, ภาวิน ชินะโชติ, กัลยณัฐ
กิตติพงศ์พิทยา, สุรเดช หวังทอง, และ อัจฉรีย์ ลิ้มปมนต์. (2561). นโยบายการ
จ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเครือข่ายไทย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวิมล ตีรภานนท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:



- โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. เอกสารวิชาการสังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2564
<http://www.parliament.go.th/library>
- สำนักงานจัดหางานภูเก็ต. (2560). จังหวัดภูเก็ต สถิติมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคใต้. 9 (4). 1-13.
- สำนักสถิติจังหวัดภูเก็ต. (2560). วิเคราะห์และสรุปสถานการณ์เรื่อง“ผู้สูงอายุ”. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://phuket.nso.go.th/images/new/mindmap_statEX/data/velder.pdf
- อรรถวัฒน์ พูนสวัสดิ์ และ วริยา ลำเลิศ. (2560). สภาพสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันกับความเหมาะสมต่อการกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุของประเทศไทย.วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5 (3) : 83-93.
- อัศวินท์ ศาสนพิทักษ์. (2560). การขยายอายุที่จะเกษียณในสังคมผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11 (24) : 90-96.
- Gobel, C & Zwick, T. (2013). Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers. Labour Economics. 22 : 80-93.
- Jenkins, A & Poulston, J. (2014). Manager’s perceptions of older workers in British hotels. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 33(1) : 54-72.
- Kadefors, R. & Hanse, J.J. (2012). Employers’ Attitude Toward Older Worker an Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed to Reenter Working Life. *Nordic journal of working life studies*. 2(3) : 1-19.
- Lu, L., Kao, S.F., & Hsieh, Y.H. (2011). Attitudes towards older people and manager’s intention to hire older worker: A Taiwanese study. *Educational Gerontology*. 37 : 835-853.
- Pinto, Silva Ramos & 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, 58-68.
- United Nations. (2013). *World Population Ageing 2013*. Department of Economic and Social Affairs Population Division. New York: United Nations.