

แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพื่อลดปัญหาตลาดแรงงาน ของภาคเอกชน

Employment Guidelines for Elderly Workers to Reduce Labor Market Problems of the Private Sector

กานติมา พงษ์นัยรัตน์¹

Kantima Pongnairat

Received: August 31, 2021 Revised: September 2, 2021 Accepted: September 10, 2021

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน และ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสายงานทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรภาคเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 17 คน (บริษัทละ 1 คน) เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามปลายเปิดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต พบว่า ควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ผ่านกระบวนการแก้ไข้ปัญหา จึงถือเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงควรเน้นหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษา โดยต้องมีการกำหนดระเบียบการขยายเกณฑ์การเกษียณอายุอย่างชัดเจนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน 2) ด้านปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเรื่องเทคโนโลยี และยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ไม่ยอมรับการปรับโครงสร้าง ทำให้เกิดการไม่ยอมรับผู้บังคับบัญชาที่อายุน้อยกว่า จึงส่งผลให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท รวมถึงเรื่องสุขภาพที่อาจเป็นปัญหาในบางตำแหน่งงาน เนื่องจากสมรรถภาพทางร่างกายที่อาจไม่สามารถปฏิบัติงานบางสายงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงาน

¹ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Faculty of Political Science and Law Burapha University, E-mail: kantimap@go.buu.ac.th

ที่ใช้กำลังร่างกาย ภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป พบว่า หากไม่มีการจ้างแรงงานสูงอายุจะทำให้เกิดการขาดรายได้ ส่งผลให้ต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการรัฐ จึงก่อให้เกิดภาระของรัฐบาล อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ หากมีการจ้างแรงงานสูงอายุให้ทำงานต่อไปจะเป็นการส่งเสริมการสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและสังคม แนวทางการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ควรจัดหน้าที่งานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษางานที่เกี่ยวข้อง แรงงานสูงอายุควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) และสำหรับปัญหาด้านสุขภาพบริษัทควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดโปรแกรมการตรวจให้เหมาะสมกับช่วงอายุ

คำสำคัญ (Keywords): แรงงานสูงอายุ การจ้างงาน ตลาดแรงงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the employment guidelines for elderly workers in the private sector and, 2) to examine problems and obstacles in employing elderly workers in the private sector. In this research, the researcher used 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 results show that 1) in terms of pattern and employment guidelines for elderly workers in the future, it was found that elderly workers should be continually employed since they are workers with high working experience through the problem-solving process; hence, they are regarded as experts who are capable of transferring knowledge well. Therefore, the duty as consultants should be emphasized with clear regulations for extending the age of retirement in order to generate mutual understanding; 2) in terms of problems and obstacles occurred from employing elderly workers, it was found that most of them still do not understand technology and cling on to the traditional working style, they do not open to new changes and do not accept organizational restructuring. This situation leads to the rejection of

younger supervisors which results in a non-compliance with the company's rules and regulations. Furthermore, health issues may cause problems for some positions since their physical fitness may not be suitable to perform certain tasks, especially physically strenuous tasks. With regards to the overview of economic, social, and national aspects relating to employing elderly workers to stay in the labor market, it was found that if there is no employment of elderly workers, there will be a lack of income. As a consequence, they have to rely on state welfare which is the burden of the government and may affect the overall economic problems of the country. If elderly workers are still employed, it will promote income-generating schemes that support the elderly to not be a burden to others and society. Regarding the guidelines to solve problems or obstacles in employing elderly workers, it was found that the assigned duty should be appropriate for the age ranges or their knowledge by focusing on consulting positions on related tasks. Elderly workers should increase their working skills to Multi-Skills. Additionally, for health issues, companies should arrange annual health check-ups regularly by organizing examination programs that suit the age ranges.

Keywords: Elderly workers, employment, labor market

บทนำ (Introduction)

การยกระดับประเทศให้เป็นฐานการผลิตและส่งออก เพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจทั้งด้านการค้าและการลงทุน โดยวิธีสร้างแรงดึงดูดให้นักลงทุนจากต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศนั้น เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาที่หลายประเทศใช้เป็นแนวทาง สำหรับการพัฒนาของประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในหลากหลายมิติตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2559 มีจังหวัดนำร่อง ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง โดยมีเป้าหมายเพื่อ 1) ยกระดับพื้นที่ให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย 2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและสภาพแวดล้อมเมือง 4) อำนวยความสะดวกและสิทธิประโยชน์แก่นักลงทุน และ 5) สนับสนุนอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและท่องเที่ยว กลุ่มนักลงทุนมาจากหลากหลายประเทศ ทั้งประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน ประเทศจีน

ประเทศอินเดียและประเทศอื่น ๆ ที่สนใจเข้าร่วมลงทุน โดยเฉพาะกลุ่มนักลงทุนจากประเทศจีนนั้นพบว่า มีความร่วมมือใน 6 อุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยกัน คือ 1) กลุ่มดิจิทัล 2) กลุ่มหุ่นยนต์ 3) กลุ่มการบิน 4) กลุ่มยานยนต์สมัยใหม่ 5) กลุ่มการแพทย์ และกลุ่มที่ 5 คือ กลุ่มการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (คณิต แสงสุวรรณ, 2561) อีกทั้งประเทศไทยมีปัจจัยสำคัญที่เป็นข้อได้เปรียบในการทำให้การลงทุนจีนให้ความสนใจเข้าร่วมลงทุน ทั้งความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ เนื่องด้วยประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของกลุ่มอาเซียนจึงทำให้เกิดความสะดวกในด้านการขนส่งเพื่อการกระจายสินค้า รวมถึงการมีวัฒนธรรมอันดีงาม มีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย การเดินทางที่สะดวก ระบบขนส่งที่เอื้ออำนวยต่อธุรกิจ รวมถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยและจีนที่มีมาอย่างยาวนาน แต่เหตุผลสำคัญที่ทำให้ให้นักธุรกิจจีนสนใจลงทุนในประเทศไทย คือ นโยบายด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการลงทุน และถึงแม้ว่า ประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลก็ซุดก็ตาม นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนจากต่างชาติไม่เคยเปลี่ยนแปลง จึงทำให้นักลงทุนเกิดความมั่นใจที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย (ภาณติมา พงษ์นัยรัตน์, 2560 : 688-689)

ในขณะที่ประเทศไทยมีเป้าหมายส่งเสริมระบบเศรษฐกิจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ แต่ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งวัยเด็กและวัยแรงงานกลับมีสัดส่วนลดลง ในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุกลับมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจึงเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศจากข้อมูลของ United Nations World Population Ageing พบว่า หลังจากปี 2552 ประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิงอันได้แก่เด็กและผู้สูงอายุ จะมีจำนวนมากกว่าประชากรในวัยแรงงาน และในปี 2560 จะเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประชากรเด็กน้อยกว่าผู้สูงอายุและจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไป จากข้อมูลของกรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) พบว่า สถิติผู้สูงอายุในประเทศไทยที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ การบริหารงานของภาครัฐรวมถึงผลกระทบด้านสังคม แต่หากพิจารณาอย่างรอบด้านแล้วจะพบว่ากลุ่มสูงอายุ คือ กลุ่มแรงงานที่มีการสะสมประสบการณ์ทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้มาตลอดช่วงอายุงาน จึงถือเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังคงมีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานต่อไปได้ โดยข้อดีของแรงงานผู้สูงอายุนอกจากการมีประสบการณ์ทำงานที่ดีแล้ว ยังมีความสุขุมรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาว นอกจากนี้ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานเห็นว่า ในอนาคตตนเองจะได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดความรักในองค์กรและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังเป็นการช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการจัด

กิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention) และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อีกด้วย (ธีรธรรม วุฒินวัตรชัยแก้ว, 2559 : ก) ข้อดีของการต่ออายุงานวัยเกษียณ คือ กลุ่มแรงงานสูงอายุจะมีความพร้อมด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ และเป็นผู้มีประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะไปสู่คนรุ่นหลังได้ ทำให้องค์กรลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านพัฒนาบุคลากร รวมถึงเป็นการช่วยเหลือสังคมผู้สูงอายุให้มีงานทำมีรายได้ พึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของสังคมและรัฐบาล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2561)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพื่อลดปัญหาตลาดแรงงานของภาคเอกชน เป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงงานให้อยู่ในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น เพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่กำลังเกิดขึ้น รวมถึงเป็นการรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC โดยหากภาครัฐและภาคเอกชนมีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ ภาระของรัฐบาลในการดูแลสังคมผู้สูงอายุอาจลดน้อยลง นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในอนาคตได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามปลายเปิดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความเป็นในการสุ่ม (Non-Probability Sampling) โดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้วิจัยได้มีการจัดสรรตามกลุ่มจังหวัด ที่อยู่ในเขตพื้นที่ EEC ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เท่านั้น โดยผู้เข้าร่วมโครงการหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) คือไม่จำกัดขนาดหรือประเภทธุรกิจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายอันเป็นการตอบเจตงานวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสายงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาคเอกชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีข้อมูลในด้านแรงงานผู้สูงอายุที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา หรือมีความเกี่ยวข้องมากที่สุด ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว ซึ่งไม่ควรน้อยกว่า 8 คน (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 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. ผู้วิจัยค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานทั่วไปจากเอกสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย และจากเว็บไซต์ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยศึกษารูปแบบและเทคนิควิธีการสัมภาษณ์ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยอันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

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

5. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำประเด็นคำถาม ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามโดยพิจารณาเป็นรายข้อ

6. ดำเนินการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) โดยการถอดเทปจากการสัมภาษณ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันหรือแก้ไขอีกครั้ง

7. นำข้อความที่ได้รับการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเข้าที่ประชุมกรรมการจริยธรรมเพื่อเป็นการยืนยันว่า ข้อความนี้มีความถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปใช้สัมภาษณ์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

1. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามมาพิจารณาหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ

2. นำข้อมูลกลับมาอ่านพิจารณาอีกครั้งโดยละเอียดแล้วจึงตีความพร้อมทำการตั้งข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

3. เมื่อได้ข้อความหรือประโยคที่สำคัญแล้ว จึงนำมาแสดงในรูปของแผนภาพเพื่อให้เห็นความชัดเจนในแต่ละประเด็นที่สำคัญของแต่ละด้าน

4. บันทึกรายละเอียดโดยใช้วิธีการเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน โดยจะไม่มีกรนำทฤษฎีไปควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น หรือนำความคิดวิเคราะห์ความเห็นส่วนตัวเข้าไปแสดงในข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

5. หาแนวคิดทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาอธิบายข้อสรุปที่ได้รับหลังจากการตรวจสอบจากผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ด้านแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต โดยส่วนใหญ่เห็นว่าควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สะสมประสบการณ์มาอย่างต่อเนื่อง พบเจอปัญหาและอุปสรรคมากมาย ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาแล้ว จึงถือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นหน้าที่ที่เหมาะสมจึงควรเน้นการเป็นที่ปรึกษา โดยเฉพาะการเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหาร เนื่องจากตลอดชีวิตการทำงานได้

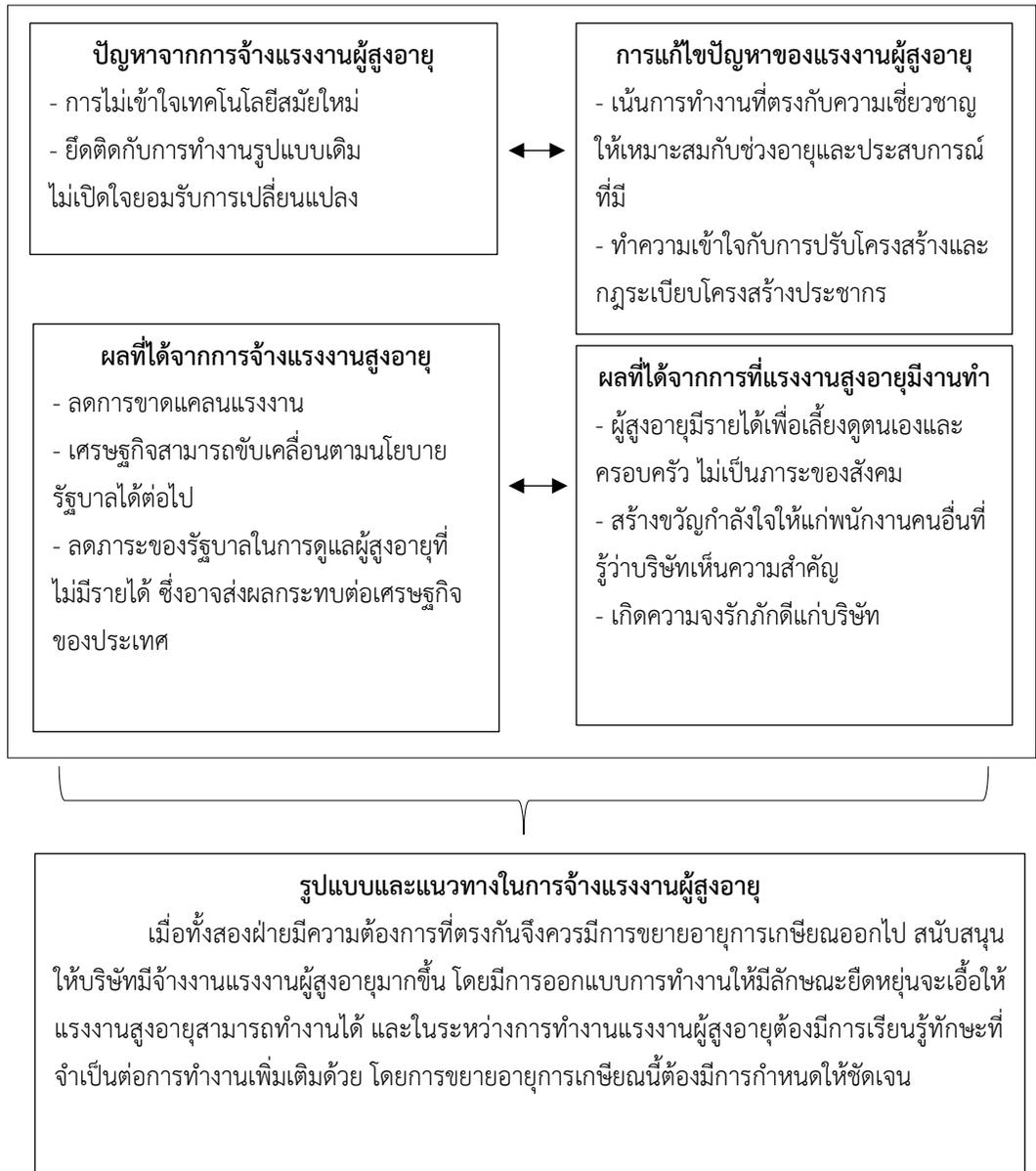
มีการสะสมข้อมูลไว้อย่างมาก จึงอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรในภายภาคหน้าได้ โดยในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ก่อนถึงวัยสูงอายุ บริษัทต้องมีการวางแผนให้มีการฝึกฝนพัฒนาการเป็นที่ปรึกษา เพื่อที่ในอนาคตจะสามารถทำหน้าที่การเป็นที่ปรึกษาที่ดีได้ แต่ทั้งนี้ บริษัทต้องเปิดใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของแรงงานผู้สูงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้วย แต่สิ่งอื่นใดก่อนที่จะมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของแรงงานผู้สูงอายุ บริษัทควรมีระเบียบการขยายเกณฑ์การเกษียณอายุให้ชัดเจนก่อน เช่น การขยายจากอายุการเกษียณ 60 ปี ออกไปอีก 5 ปี เนื่องจากเห็นว่าอายุ 65 ปี ของแรงงานผู้สูงอายุ ยังถือว่ามีความสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี

2. ด้านปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ปัญหาหรืออุปสรรคส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ และบางท่านยังคงยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่เดิม ไม่ยอมรับการปรับโครงสร้างทำให้เกิดการไม่ยอมรับผู้บังคับบัญชาที่อายุน้อยกว่า จึงส่งผลให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท นอกจากนี้ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ คือ เรื่องสุขภาพ เนื่องจากสมรรถภาพทางร่างกายที่อาจไม่สามารถปฏิบัติงานบางสายงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้กำลังร่างกาย แต่ยังคงพบว่า มีบางบริษัทที่เห็นว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้อยู่ในตลาดแรงงานต่อไป พบว่า หากไม่มีการจ้างแรงงานสูงอายุจะทำให้เกิดการขาดรายได้ ส่งผลให้ต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการรัฐ จึงก่อให้เกิดภาระของรัฐบาล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ แต่หากมีการจ้างแรงงานสูงอายุให้ทำงานต่อไปจะเป็นการส่งเสริมการสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและสังคม และมีผู้กล่าวว่า การจ้างแรงงานผู้สูงอายุอาจทำให้สุขภาพของผู้สูงอายุเสื่อมช้าลง ช่วยลดปัญหาโรคซึมเศร้า และลดอัตราการเป็นโรคอัลไซเมอร์ (Alzheimer's) ได้ดีอีกด้วย อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ให้เกิดความจงรักภักดีกับบริษัทมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเห็นว่า บริษัทให้การดูแลเป็นอย่างดี เข้าใจถึงความจำเป็นในการทำงานเพื่อหารายได้ของพนักงาน และนอกจากนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำให้เกิดความสมดุลในตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจุบันและในอนาคตจะมีการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการ จนอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้ และการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ควรจัดหน้าที่งานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นให้เป็นผู้ควบคุมงานหรือเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพงาน เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรอบคอบในการทำงานสูง หรืออาจให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง เพราะถือเป็นผู้มีประสบการณ์เข้าใจ

สถานการณ์และเรื่องราวที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งวิธีนี้บริษัทจะได้รับประโยชน์มากกว่า นอกจากนี้การปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับช่วงอายุยังเป็นการป้องกันปัญหา ด้านการใช้เทคโนโลยีของแรงงานผู้สูงอายุได้อีกด้วย แต่ก่อนที่จะเริ่มการปรับเปลี่ยนรูปแบบ หรือวิธีการทำงานบริษัทควรมีการปรับปรุงโครงสร้างและกฎระเบียบให้เรียบร้อยก่อน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่ที่เกิดขึ้น สำหรับปัญหาด้านสุขภาพ บริษัทควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดโปรแกรมการตรวจให้เหมาะสมกับช่วงอายุ และยังพบว่าบางบริษัทเห็นว่าไม่จำเป็นต้องปรับหรือแก้ไข เนื่องจากไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยบริษัทได้มีการออกแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้แรงงานผู้สูงอายุแล้ว องค์ความรู้หรือทักษะที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนา คือ การสร้างความรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญยิ่งในปัจจุบัน การสื่อสารถือเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญมากเช่นกัน ดังนั้นการมีความรู้เรื่องภาษาอังกฤษจึงไม่ควรมองข้าม รวมถึงองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องในหน้าที่การทำงาน เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องในหน้าที่งาน การคิดแบบ Mine Mapping (แผนภูมิความคิด) การเข้าถึงสื่อโซเชียล (Social Media) เพื่อให้รู้ทันต่อสภาวะเศรษฐกิจโลก ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) และพยายามเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น

สถานประกอบการ

แรงงานผู้สูงอายุ



ภาพที่ 1: แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพื่อลดปัญหาตลาดแรงงานของภาคเอกชน

ที่มา : การสังเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัย (ข้อมูลภาคสนาม)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการอภิปรายถึงแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อลดปัญหาตลาดแรงงานของภาคเอกชนในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต จากผลการศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทย (2560) ได้มีการศึกษาด้าน Aging ในโครงการ Thematic Studies ซึ่งจัดทำโดยสายนโยบายการเงิน พบว่า การเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุของประเทศต่าง ๆ นั้น มีรูปแบบที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับบริบทของประเทศได้ดังนี้ 1) การขยายอายุเกษียณ 2) การสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นนโยบายที่ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุ 3) การเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว 4) การยกระดับคุณภาพชีวิตซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนล่วงหน้า โดยภาครัฐต้องมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ และ 5) การมีส่วนร่วมและประสานงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับจาร์รี่ ปิ่นทอง และคณะ (2561 : 1-2) ที่ได้ศึกษาเรื่องสังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย โดยพบว่า แรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มออกจากตลาดแรงงานตั้งแต่อายุ 45 ปี และส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยการ 1) การให้แรงงานได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและมีทางเลือกที่จะทำงานในระบบได้มากขึ้น รวมถึงการเพิ่มทักษะ (Up-skill) และการเสริมทักษะใหม่ (Re-skill) ตลอดช่วงอายุการทำงาน 2) สร้างแรงจูงใจให้แรงงานทำงานมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานหญิง โดยการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่นจะเอื้อให้แรงงานสูงอายุและแรงงานหญิงสามารถหางานให้เหมาะสมตามความต้องการได้ โดยสรุปรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคตควรมีการขยายอายุการเกษียณออกไป สนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยมีการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่นจะเอื้อให้แรงงานผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ และในระหว่างการทำงานแรงงานผู้สูงอายุต้องมีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพิ่มเติมด้วย

2. ด้านปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ และบางท่านยังคงยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่เดิม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการมีปัญหาด้านสุขภาพ โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้กำลังแรงกายในการทำงาน เช่น งานแบกหาม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการทำความเข้าใจให้ตรงกัน โดยฝ่ายแรงงานผู้สูงอายุต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับวิธีการหรือรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป และฝ่ายองค์กรต้องหาวิธีการที่จะทำให้แรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพสามารถทำงานได้ โดยพิจารณาถึงสภาพการทำงานและองค์ความรู้ของแรงงานผู้สูงอายุเป็นหลัก โดยสรุปปัญหาหรือ

อุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเกิดจากสองปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายนอกที่เกิดจากความไม่เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และปัจจัยภายใน คือ การยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิม ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ รวมถึงปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานผู้สูงอายุเอง ด้านภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม และระดับประเทศ จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไปถือเป็นการส่งเสริมการสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นและต่อสังคม รวมถึงไม่ต้องพึ่งพาเงินสวัสดิการจากภาครัฐ เพราะหากผู้สูงอายุไม่มีรายได้จากการทำงาน หรือหารายได้เพื่อดูแลตนเองและครอบครัวไม่ได้แล้ว ภาครัฐจำเป็นต้องเข้ามาดูแลจึงอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้ สอดคล้องกับ ธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว (2559: ก) ที่กล่าวว่า การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมองว่าในอนาคตตนเองจะได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังเป็นการช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention) และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อีกด้วย โดยสรุปการจ้างแรงงานผู้สูงอายุสร้างผลดีทั้งต่อภาคเศรษฐกิจ สังคมและระดับประเทศ เนื่องจากการทำงานที่ผู้สูงอายุสามารถสร้างรายได้ด้วยตนเอง ทำให้ไม่เป็นภาระต่อผู้อื่นรวมถึงลดการพึ่งพาเงินสวัสดิการจากภาครัฐลงได้ การแก้ไขปัญหานี้หรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ กล่าวคือ องค์กรควรจัดหน้าที่ยานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นให้เป็นผู้ควบคุมงานหรือเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพงาน ปิยะนันท์ ปิงวงศ์ (2560: 51) กล่าวว่า เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการปรับลดพนักงานลง บริษัทได้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะใหม่ให้แก่แรงงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเครื่องจักรได้มากขึ้น หรือให้สามารถย้ายไปทำงานในแผนกอื่นที่เครื่องจักรยังไม่สามารถทำงานทดแทนคนได้ เช่น งานตรวจสอบมาตรฐานสินค้า สอดคล้องกับความเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย (2560) ที่กล่าวว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุของประเทศต่าง ๆ นั้น มีรูปแบบที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับบริบทของประเทศได้ โดยการเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาวซึ่งภาครัฐต้องมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยการมีส่วนร่วมและประสานงานกันของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสรุปเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหานี้หรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุองค์กรควรจัดหน้าที่ยานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นให้เป็นผู้ควบคุมงานหรือเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพงาน นอกจากนี้ควรเพิ่มทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการทำงานควบคู่ไปด้วย การพัฒนาองค์ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นแก่แรงงานผู้สูงอายุ เทคโนโลยี

ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งกับการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละช่วงยุคของเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานนั้นได้ สอดคล้องกับ เกษม เฉลิมชนะกิจโกศล (2543, อ้างถึงใน พัทธิธิดา วัฒนธรรม, 2557) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยการปรับตัวยังมี 3 รูปแบบด้วยกัน คือ การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน นอกจากนี้ยังรวมถึงองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความรู้ด้านกฎหมาย การคิดแบบ Mine Mapping (แผนภูมิความคิด) การเข้าถึงสื่อโซเชียล (Social Media) เพื่อให้ทันต่อสภาวะเศรษฐกิจโลก ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) และพยายามเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ทันสมัยทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรทำงานประสานกันในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกัน โดยสรุปผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการปรับตัวทั้งด้านการทำความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยี รวมถึงองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญมากกับการทำงานในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

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

2. ภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องประสานร่วมมือกัน โดยมีการวางแผนออกแบบล่วงหน้าทั้งด้านการพัฒนาองค์ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับกับการทำงาน

ในอนาคต โดยการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องเพื่อผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์แรงงานผู้สูงอายุและแรงงานช่วงอายุอื่นด้วย เพื่อเป็นการทราบแนวคิดในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

2. ปรับเปลี่ยนรูปแบบในการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มขึ้น โดยเชิญผู้เข้าร่วมที่มีความหลากหลายทั้งด้านอายุ ตำแหน่งงาน และอาชีพ เป็นต้น นอกจากนี้ควรเชิญตัวแทนจากภาครัฐเข้าร่วมสนทนากลุ่มด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). “ระบบสถิติการลงทะเบียนผู้สูงอายุของประเทศไทย” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.dop.go.th/th/know/1> สืบค้น 5 มกราคม 2563.
- กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2560, เมษายน-มิถุนายน). “เหตุใด...ประเทศไทยจึงเป็นจุดสนใจของนักลงทุนจีน?”. *مجล สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(2) (ฉบับพิเศษ) : 677-690.
- คณิต แสงสุพรรณ. (2561). “Grand Strategy on Belt and Road Initiative and the EEC” สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.eeco.or.th/sites/default/files/Grand.pdf> สืบค้น 7 มกราคม 2563.
- จารีย์ ปิ่นทอง ธนภรณ์ จิตตินันน์ ประภัสสร แสงสุขสสันต์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ. (2561). *โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีนัยต่อการดำเนินนโยบายสายนโยบายการเงิน: สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). “โครงการ Thematic Studies: แนวทางการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.bot.or.th/Thai/Research AndPublications/ DocLib_/Article_2 1 Jun20 1 7. pdf สืบค้น 5 มกราคม 2563.
- ธีรธรรม วุฒินิวัตร์ชัยแก้ว. (2559). *โครงการศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน*. รายงานฉบับสมบูรณ์. ทุนสนับสนุนโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (มส.ผส.).
- บุญธรรม กิจปริดาภิรุตธี. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ปิยะนันท์ ปิงวงศ์. (2560). *ผลกระทบของอุตสาหกรรม 4.0 ต่อแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัทธ์ธิดา วัตตธรรม. (2557). *ทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมการผลิตต่อความมั่นคงในการทำงานภายใต้ประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). “ขยายการจ้างงานวัยเกษียณ ต้นแบบการเรียนรู้โดยโรงพยาบาลสำโรงการแพทย์และบริษัทเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน)” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://resource.thaihealth.or.th/media/knowledge/17072> สืบค้น 5 มกราคม 2563.

- Clarke, J. B., & Wheeler, S. J. (1992). A view of phenomenon of caring in nursing practice. **Journal of Advanced Nursing**, 12(17), 1283-1290.
- Marshall, C. & Rossman, G. B.. (1995) **Disigning Qualitative Research**. USA: Sage Publications.