



การจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย

Elderly Employment in the Eastern Hotel Businesses of Thailand

พรรัตน์ แสงดงหาญ Pornrat Sadangharn^{1,*}

¹ Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย

¹ Ph.D., Assistant Professor, Human Resource Management, Faculty of Management and Tourism, Burapha University,
Chonburi Province, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย พัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย และถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ โดยใช้การวิจัยแบบผสม ด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบข้อมูลรอบด้านพร้อมกัน (Concurrent Triangulation Strategy) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก กล่าวคือผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีความประสงค์จะจ้างพนักงานผู้สูงอายุ และในขณะเดียวกัน พนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็มีความประสงค์จะทำงานต่อเช่นกัน สำหรับรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกประกอบด้วยลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ประเภทงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ คุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ความสมัครใจของพนักงานผู้สูงอายุ ความพร้อมสถานประกอบการ และการสนับสนุนจากภาครัฐ สำหรับบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบที่เป็นกรณีศึกษาพบว่าสาเหตุสำคัญของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุ มาจากสาเหตุที่เกิดจากตัวผู้สูงอายุเองและสถานประกอบการ และพบว่าพนักงานผู้สูงอายุมีอุปสรรคปัญหาในการทำงานบ้าง ทั้งอุปสรรค

* E-mail address: pornrat@buu.ac.th

ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพและอุปสรรคปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แต่อุปสรรคเหล่านั้นสามารถป้องกันแก้ไขได้ โดยไม่มีผลกระทบรุนแรงต่อการทำงานของพนักงานผู้นสูงอายุหรือองค์กร

คำสำคัญ: การจ้างงานผู้นสูงอายุ, ธุรกิจโรงแรม, พนักงานผู้นสูงอายุ

ABSTRACT

The research aimed to survey opinion of human resource managers and elderly employees toward elderly employment in the eastern hotel businesses of Thailand, develop elderly employment model in the eastern hotel businesses of Thailand, as well as take lesson-learned from work experience of the elderly employment in the case study with an adoption of mixed research through the use of 'Concurrent Triangulation Strategy'. The findings revealed that most of the human resource managers and elderly employees agreed with the elderly employment in the eastern hotel businesses of Thailand. That is, most of the human resource managers wished to employ the elderly employees, whereas the elderly employees wished to continue their work. Regarding the elderly employment model in the eastern hotel businesses of Thailand, there was a determination for: the appropriate job assignments, the job types, the qualifications of elderly employees, the recruitment and selection, the working time, the employment contract, and the compensation and welfare for the elderly employees. However, the important factors affecting the success of the elderly employment composed of the following: the willingness of elderly employees, the readiness of hotel businesses, and the support from the government. For the lessons from the work experience of the elderly employees in the case study, it was found that the important causes for their working after retirement age composed of the causes from themselves and from the hotel businesses' work environment. The findings also revealed that the elderly employees had some obstacles or problems which related to both their health and their work. However, all these obstacles and problems could be prevented and solved without any severe effects on themselves or the hotel businesses.

Keywords: Elderly Employment, Hotel Businesses, Elderly Employees

บทนำ

ผู้สูงอายุทั่วโลกได้เพิ่มจำนวนมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและสัดส่วน ได้มีการคาดหมายว่าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 1,963 ล้านคน หรือร้อยละ 22 ในปี พ.ศ. 2593 (กุศล สุนทรธาดา, 2553) สำหรับจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2561) ได้รายงานจำนวนประชากรของประเทศไทยในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ว่ามีประชากรทั้งหมด 66,294,707 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 11,957,466 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.04 ซึ่งหมายความว่าประเทศไทยใกล้เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2556) ระบุว่าในภาวะที่ประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ หากผู้สูงอายุต้องออกจากกำลังแรงงาน โดยไม่มีรายได้จากการทำงานแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ ทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในเชิงเศรษฐกิจจากการที่ประเทศเป็นสังคมผู้สูงอายุ ที่จะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ปัญหาการจ้างงาน การทดแทนแรงงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือการจัดการความรู้ระหว่างรุ่น เป็นต้น นอกจากนี้ ภาระทางเศรษฐกิจในภาคการเงินการคลังของรัฐจะมีมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของประเทศที่จะสูงขึ้น ในขณะที่รายได้ของรัฐบาลจะลดลง เนื่องจากการที่เก็บภาษีได้ลดลง รวมถึงระดับความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมอาจลดลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศในอนาคตได้ ทั้งนี้ หากประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว จะส่งผลให้ประชากรวัยแรงงานที่เกื้อหนุนดูแลผู้สูงอายุลดลง จากปี พ.ศ. 2553 ที่มีประชากรแรงงานโดยเฉลี่ย 6 คนต่อการดูแลผู้สูงอายุ 1 คนจะลดลงเหลือแค่เพียง 2 คนในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งจะส่งผลให้คนวัยแรงงานมีภาระที่ต้องเกื้อหนุนดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559)

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนี้ นอกจากจะส่งผลกระทบในระดับมหภาคต่อการพัฒนาประเทศแล้ว ยังเป็นประเด็นที่ท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พรรัตน์ แสงเดโช, 2560ข) ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร (พรจันทร์ สุพรรณ และ ชามุขชัย บัญชาพัฒนศักดิ์, 2560) ทั้งนี้ จำนวนผู้เกษียณอายุการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องทบทวนการวางแผนกำลังคน ดำเนินการฝึกคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะความสามารถในระดับที่สามารถบริหารงานแทนพนักงานรุ่นที่เกษียณไป หรือต่ออายุงานให้คนที่เกษียณได้ทำงานอีกระยะหนึ่ง (พรหม กระเป๋าทอง และ จุลยวรรณ ด่วงโคตะ, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555) ที่เสนอว่าการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุจะต้องเน้นประเด็นการพัฒนาโอกาสในการมีงานทำของผู้สูงอายุ เช่น การขยายอายุเกษียณ การสร้างงานให้ผู้สูงอายุภายหลังการเกษียณ เป็นต้น เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้สูงอายุที่นับวันจะมีมากขึ้น และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตดังกล่าวข้างต้นแล้ว การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาคบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากเศรษฐกิจภาคตะวันออกสร้างรายได้มากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ เป็นภูมิภาคที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลากหลายประเภท ทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การค้าระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการค้าชายแดน และยังมีอาณาบริเวณติดกับชายทะเล จึงทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยว ได้แก่ โรงแรม รีสอร์ท มีความโดดเด่น และ

กลายเป็นหนึ่งในธุรกิจหลักที่สร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาในกลุ่มโรงแรมระดับตั้งแต่ 3 ดาวในภาคตะวันออก เนื่องจากเป็นโรงแรมที่มีความพร้อมในหลากหลายด้าน มีตกแต่งไว้อย่างดี ห้องพักกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ครบครัน เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงแรมมีความทันสมัย พนักงานมีความรู้ความชำนาญระดับปานกลางขึ้นไป และมีการบริการที่ได้มาตรฐาน เมื่อสำรวจจำนวนธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออก พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 424 แห่ง โดยตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี 192 แห่ง จังหวัดจันทบุรี 28 แห่ง จังหวัดระยอง 108 แห่ง จังหวัดนครนายก 27 แห่ง จังหวัดสระแก้ว 18 แห่ง จังหวัดตราด 39 แห่งและจังหวัดปราจีนบุรี 12 แห่ง (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560)

จากที่กล่าวข้างต้น ประกอบกับการศึกษาถึงรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมไทย ยังมีอย่างจำกัด จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรศึกษาถึงการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออก เพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย รวมถึงการศึกษาจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุแล้ว เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย
3. เพื่อถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นผลจากการศึกษาวิจัยในเชิงวิชาการ
2. ได้รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและเตรียมความพร้อมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออกของประเทศไทย
3. ได้ถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลในทางวิชาการที่สามารถนำไปใช้อ้างอิง รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติด้วย

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับการจ้างงานสูงอายุโดยตรง เป็นเรื่องของอุปสงค์และอุปทานการจ้างงาน ซึ่งในด้านอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ ตัวแปรสำคัญในการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ ค่าจ้าง และรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน รวมถึงอัตราการทดแทนภายในระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน นอกจากนี้ ทฤษฎีวงจรชีวิตยังได้กล่าวว่าในช่วงเริ่มต้นของชีวิตไปจนกระทั่งช่วงวัยศึกษาบุคคลมีรายได้เป็นลบ เมื่อทำงานมีรายได้ จะส่งผลให้มีรายได้สูงขึ้นและสูงสุด จากนั้นจะไม่มีรายได้อีกครั้งเมื่อต้องเกษียณอายุการทำงาน ดังนั้น การที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานต่อหรือไม่ จะคำนึงถึงรายได้ที่เกิดจากการออม รวมถึงการดูแลจากบุตรหลานหรือภาครัฐ (สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2557)

ในด้านอุปสงค์แรงงานหรือความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์ตลาดแรงงานควบคู่กับการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในวัยทำงาน พบว่าจะเริ่มประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานประมาณ ปี พ.ศ. 2554 และจะค่อยๆ ทวีความรุนแรงขึ้นจนถึงจุดที่ขาดแคลนแรงงานอย่างเต็มที่ประมาณ ปี พ.ศ. 2563 ภายใต้สมมติฐานของระดับเทคโนโลยีการผลิตในปัจจุบัน ดังนั้น การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุจึงมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ยังพบว่าสาขาที่มีการจ้างงานหลังเกษียณมากที่สุด คือ โรงแรมและภัตตาคาร เกษตรกรรม และขนส่ง สำหรับเหตุผลในการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นเพราะต้องการผู้มีประสบการณ์และคนถ่ายทอดความรู้ รองลงมาเพราะความไว้วางใจ และสุดท้ายเพราะขาดแคลนแรงงาน สำหรับการวางแผนเพื่อเตรียมการจ้างผู้สูงอายุนั้น ยังมีไม่มาก สถานประกอบการ ร้อยละ 60 เห็นด้วยต่อการขยายอายุการทำงานแบบมีเงื่อนไข แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนการวางแผนเพื่อเตรียมจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ หากมีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน สถานประกอบการเห็นว่าเกณฑ์ในการคัดเลือกที่สำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ลักษณะส่วนบุคคล และสุขภาพของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ในงานเสวนาเรื่อง แรงงานสูงวัย ลมหายใจของอนาคต ที่จัดขึ้นโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่ามีการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการไม่มากนัก ขณะที่สถานประกอบการก็ขาดแคลนแรงงานที่จะมาทดแทนกลุ่มผู้สูงอายุที่เกษียณอายุออกไป จึงเกิดความไม่สมดุลในระบบแรงงานที่อาจส่งผลไปถึงเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงควรมีการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559)

เมื่อทำการเปรียบเทียบผลการประมาณการกำลังแรงงานผู้สูงอายุและความต้องการจ้างพนักงานผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่ากำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าความต้องการจ้างพนักงานผู้สูงอายุ (หงษ์ สุขทรชวกันต์ และ สายพิณ ชินตระกูลชัย, 2552) นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคสำคัญที่กีดกันไม่ให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อ โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ และทัศนคติเชิงลบที่มีต่อผู้สูงอายุ รวมถึงในบางกรณีผู้สูงอายุเองก็ไม่

ต้องการทำงานต่อ ดังนั้น การส่งเสริมการทำงานของสูงอายุจึงควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง และยังมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ยาวนานยิ่งขึ้น โดยสังคมควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้ทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับ นงนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย (2552) ที่ได้สนับสนุนว่าควรให้ผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีความต้องการทำงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสนในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐ นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่อาจจะเกิดจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคต ที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วย

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) กล่าวว่าการทำงานของสูงอายุอาจเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานกับสถานประกอบการ ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน ในขณะที่พนักงานส่วนใหญ่ต่างคาดหวังว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะได้รับการคัดเลือกจากสถานประกอบการให้ทำงานต่อ การจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่จึงพิจารณาจากความต้องการหรือความไม่พร้อมที่จะเกษียณอายุของพนักงาน โดยจะจัดหางานที่เหมาะสม ด้วยการไม่ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหรือใช้แรงงาน นอกจากนี้ การจ้างงานควรมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น บางกรณีพนักงานประสงค์จะทำงานเพียง 3 วัน เป็นต้น และยังพบว่าการทำงานของสูงอายุมีทั้งการจ้างโดยสถานประกอบการหรือผู้บริหารเป็นผู้จ้างด้วยเงินส่วนตัว

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของพรรัตน์ แสงหาญ (2558) พบว่าการทำงานของสูงอายุในภาคเอกชนควรเป็นการจ้างงานในกรณีของความสมัครใจระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงอายุในลักษณะของการจับคู่กัน (Job Matching) เป็นกรณีๆ ไป มิใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน เพราะไม่ใช่ว่าผู้สูงอายุทุกคนประสงค์ที่จะทำงานต่อ ในขณะที่สถานประกอบการเองก็ไม่สามารถรับต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดจากอัตราค่าจ้างในระดับสูงของผู้สูงอายุได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะของการส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่พึงประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงอายุและหลักความสมัครใจเป็นหลัก เช่นเดียวกับ อีคอนนิวส์ (2558) ที่ได้เสนอการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุโดยการยืดหยุ่นและสมัครใจ สถานประกอบการและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรเป็นการจ้างงานตามสมัครใจของผู้สูงอายุ การจ้างงานควรมีลักษณะยืดหยุ่นทั้งในเรื่องเวลาทำงาน รูปแบบการทำงาน และเงินเดือน โดยไม่จำเป็นต้องทำงานในตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ รัฐควรสนับสนุนและพัฒนาระบบคัดกรองผู้สูงอายุ ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการสามารถคัดกรองผู้สูงอายุที่ยังทำงานต่อได้ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง การจัดให้มีการประเมินความสามารถผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน ตลอดจนการให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่สังคมเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ ผลกระทบและความจำเป็นของการส่งเสริมให้เกิดการทำงานของสูงอายุ รวมทั้งการใช้มาตรการทางการคลังจูงใจให้เกิด

การจ้างผู้สูงอายุในสถานประกอบการ พัฒนาและอบรมเสริมทักษะให้กับแรงงานก่อนสูงอายุและแรงงานผู้สูงอายุ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นมีอีกหลายเรื่อง เช่น มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2560) จัดทำโครงการนาร่องเครือข่ายพัฒนารูปแบบการขยายอายุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ เพื่อเป็นโครงการนาร่องต้นแบบในการขยายอายุการทำงานผู้สูงอายุในระบบจากอายุ 55 ถึง 60 ปีหรือมากกว่านั้น ในขณะที่แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) ได้ศึกษาโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย เป็นการศึกษาด้วยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานสูงวัยโดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการจำนวน 4 แห่ง ที่เป็นต้นแบบที่มีการดำเนินโครงการการจ้างงานแรงงานสูงวัยอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งพบว่าสถานประกอบการต้นแบบมีความหลากหลายทั้งอุตสาหกรรมการผลิต การให้บริการ ทั้งขนาดใหญ่และเล็ก และมีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน 4 รูปแบบ คือ การขยายการเกษียณอายุการทำงาน การให้แรงงานเกษียณและจ้างกลับเข้ามาใหม่ การจ้างงานใหม่ และการใช้ระบบการจ้างงานหลายรูปแบบและยืดหยุ่น ซึ่งต่างมีข้อดีและข้อด้อยแตกต่างกันไป ส่วน ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ทำการวิจัยเรื่องศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการถอดบทเรียนจากการสัมภาษณ์องค์กร 2 แห่ง ซึ่งพบว่าการทำงานผู้สูงอายุเกิดจากการตกลงร่วมกัน ซึ่งการจ้างพนักงานสูงอายุทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความสุขที่ได้ดูแลสมาชิกซึ่งเหมือนกับเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัว รวมถึงช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อธำรงรักษาพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่มีทั้งอุปสงค์และอุปทานการจ้างงาน หากแต่การกำหนดรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุโดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรมแล้ว ยังเป็นโจทย์วิจัยที่จำเป็นต้องหาคำตอบในรายละเอียดต่อไป

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Qualitative and Quantitative Research Methods) ในการวิจัยเรื่องเดียวกัน เนื่องจากเป็นวิธีที่ช่วยในการค้นคว้าหาคำตอบและยืนยันคำตอบ (Exploratory and Confirmatory Questions) ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยจากวิธีการวิจัยแบบผสมสามารถเสริมต่อกันโดยใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว (Creswell, 1998; Glaser and Strauss, 1997)

วิธีการวิจัยแบบผสมเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวิจัยเรื่องนี้ เพราะเรื่องรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นเรื่องที่ยังไม่ทราบแน่ชัดว่ารูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจประเภทนี้จะมีลักษณะเป็นอย่างไร การศึกษาอย่าง

ละเอียดรอบด้านจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง สำหรับกลยุทธ์ที่ใช้คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมๆ กัน ด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบข้อมูลรอบด้านพร้อมกัน (Concurrent Triangulation Strategy) เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย (Confirm, Cross Validate) ว่าทั้งผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการยืนยันว่าผลการวิจัยที่ได้มีถูกต้องและเชื่อถือได้

สำหรับกรอบตัวแปรเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานของงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกได้จากโมเดลการทำงานของงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ (พรรัตน์ แสงหาญ, 2558) ที่พัฒนามาจากข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งจากผู้สูงอายุ ผู้แทนสถานประกอบการ นักวิชาการ และผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจนได้โมเดลการทำงานของงานสำหรับผู้สูงอายุสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในภาคตะวันออกแล้วนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อขยายผลว่ารูปแบบการทำงานของงานผู้สูงอายุดังกล่าวจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกได้หรือไม่ อีกทั้งเพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานของงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกที่สอดคล้องกับความต้องการของตัวแทนฝ่ายอุปสงค์การจ้างงานซึ่งก็คือ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และตัวแทนฝ่ายอุปทานการจ้างงาน ซึ่งก็คือ พนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกอีกด้วย ซึ่งการออกแบบการวิจัยแบบผสมครั้งนี้ ได้แสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1: การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีผสม

ที่มา: พรรัตน์ แสงหาญ, 2560 ก

ทั้งนี้ ได้แยกอธิบายรายละเอียดวิธีการดำเนินการเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบผสม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อค้นหาคำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ 2 ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการสอบถามความคิดเห็นจากบุคคลสำคัญ 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้บริหารหน่วยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานโดยตรง ส่วนอีกกลุ่ม คือ พนักงานที่อายุ 50 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้สูงอายุและบางโรงแรมมีนโยบายการเกษียณอายุที่ 55 ปี ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงเป็นผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุการทำงานในอนาคตอันใกล้

ธุรกิจโรงแรมในการศึกษานี้ หมายถึง โรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออก ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี จันทบุรี ระยอง นครนายก สระแก้ว ตราดและปราจีนบุรี โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 424 โรงแรม (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2560) สำหรับการสุ่มตัวอย่าง เบื้องต้นใช้วิธีการกำหนดจำนวนโรงแรมตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจำแนกตามรายจังหวัดที่ศึกษาและใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากการจับฉลากจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ สำหรับการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้โรงแรมตัวอย่างจำนวน 206 โรงแรม

ในส่วนของการพัฒนาเครื่องมือวิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยประยุกต์และปรับปรุงจากโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นผลการวิจัยของพรรัตน์ แสดงหาญ (2558) มากำหนดเป็นข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยจำแนกเป็นตัวแปรสำคัญเป็นกลุ่มๆ ตามกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สะดวกแก่การวิเคราะห์ข้อมูล

ในด้านคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและผู้สูงอายุตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน แยกเป็นนักวิชาการ 3 ท่าน และผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับนับถือ 2 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ซึ่งจากการหาค่าเฉลี่ยค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่ามีข้อคำถามที่คะแนน IOC มากกว่า 0.50 ทั้งสิ้น 57 ข้อ และข้อคำถามที่พิจารณาตัดทิ้งมีจำนวน 11 ข้อ จากนั้น จึงปรับปรุงเพิ่มเติมข้อคำถามและจัดหมวดหมู่ข้อคำถามใหม่อีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ที่ทำงานในโรงแรมระดับ 3 ดาวขึ้นไปในภาคตะวันออกเฉพาะส่วนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้ในแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.753 - 0.917 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

2. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case Study) ซึ่งจำเนียร จวงตระกูล (2553) กล่าวว่า “เป็นการสำรวจระบบที่มีขอบเขตในกรณีใดกรณีหนึ่ง ระบบที่มีขอบเขตนี้ถูกกำหนดโดยเวลาและสถานที่และกรณีที่ทำการศึกษา” ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากรณีของโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีงานพนักงานต่อหลังวัยเกษียณ ซึ่งการจ้างงานในลักษณะเช่นนี้ยังมีอยู่อย่างจำกัด แต่โรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาแห่งนี้ได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากและจ้างมาเป็นเวลานาน ดังนั้น จึงได้ทำการศึกษารูปแบบและวิธีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเป็นกรณีตัวอย่างสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในโรงแรมอื่นๆ สำหรับที่มาของการเลือกศึกษากรณีนี้ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้แทนกรมกิจการผู้สูงอายุ (ขณะนั้นยังเป็นสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ) โดยพรรัตน์ แสงหาญ (2558) ได้สัมภาษณ์ไว้เมื่อครั้งที่ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลสำหรับผู้สูงอายุสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ แต่ได้มีการกล่าวถึงโรงแรมแห่งนี้เป็นต้นแบบในการวิจัยถึงการจ้างงานผู้สูงอายุ หากจะศึกษาถึงการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม

ด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในโรงแรมต้นแบบที่ยังทำงานต่อหลังเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งโรงแรมแห่งนี้มีพนักงานผู้สูงอายุทั้งหมด 17 คน ทั้งนี้ มีผู้ที่สะดวกให้ข้อมูลจำนวน 12 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.58 โดยผู้ให้ข้อมูลหลักมีอายุอยู่ระหว่าง 61-79 ปี และมีระยะเวลาในการทำงานในโรงแรมต้นแบบแห่งนี้ค่อนข้างยาวนาน กล่าวคือ ทำงานมาแล้วถึง 37-45 ปี เครื่องมือในการวิจัย คือแบบแนวทางการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Question) โดยใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure) เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ตามวิธีการของ Patton (1990) และจำเนียร จวงตระกูล (2553) โดยออกแบบคำถามจากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีตัวอย่างคำถาม เช่น เพราะเหตุใดท่านจึงตัดสินใจทำงานต่อหลังการเกษียณอายุการทำงาน ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นอย่างไร เป็นต้น

ในด้านคุณภาพของแบบแนวทางการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุและการทำงานในธุรกิจโรงแรมจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าใช้ได้และมีกรปรับปรุงวิธีการใช้คำพูดเล็กน้อย หลังจากนั้น จึงปรับแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง ส่วนด้านคุณภาพของตัวผู้วิจัยเอง ผู้วิจัยได้นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์ที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลที่มิได้เป็นกลุ่มเป้าหมายแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ เป็นพนักงานที่อายุเกิน 50 ปีในธุรกิจโรงแรมอื่น เพื่อเป็นการฝึกซ้อมการสัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์จริง และเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการจากการสัมภาษณ์ ซึ่งจากการทดลองสัมภาษณ์พบว่ายังมีคำถามบางข้อที่ผู้ตอบยังเข้าใจไม่ตรงกับประเด็นที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ปรับเปลี่ยนวิธีการถามอีกครั้ง จนพบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจในประเด็นคำถามเป็นอย่างดี จึงใช้แบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลจริง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและการบันทึกเสียงเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน และใช้ฟังซ้ำเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หลังการสัมภาษณ์ ได้ถอดข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อเรียบเรียงข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Atlas ti ในการประมวลผลข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยยุทธศาสตร์แบบกรณีศึกษาในครั้งนี้ ได้มีการจัดการข้อมูลด้วยการจัดทำรายละเอียดการให้สัมภาษณ์ โดยถอดเนื้อหาทุกคำพูด พร้อมๆ กับวิเคราะห์บริบทโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษา จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์จัดแยกประเภทข้อมูล (Categorical Aggregation) และใช้วิธีการตีความหมายตรง (Direct Interpretation) ซึ่งเป็นการหาความหมาย (Meanings) จากกรณีศึกษาด้วยการแยกแยะข้อมูลออกเป็นส่วนๆ แล้วนำกลับมารวมใหม่ให้มีความหมายมากยิ่งขึ้น (จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบรอบทิศ (Data Triangulation) โดยเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ ว่ามีความเหมือนกันหรือไม่ รวมทั้งเก็บรวบรวมเอกสารทั้งหมดเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของข้อมูลตั้งแต่เริ่มทำการวิจัย (Audit Trail) นอกจากนี้ ได้มีการตรวจทานข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) ด้วยการส่งผลการวิเคราะห์ข้อให้ให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบด้วยตนเองอีกครั้ง ก่อนการนำไปสรุปผล สำหรับจรรยาบรรณในการวิจัย ได้ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความยินยอมอย่างเป็นทางการก่อนการเข้าสัมภาษณ์ทุกครั้ง และรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลด้วยการกำหนดรหัสของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งชื่อผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะถูกแทนด้วยรหัสที่กำหนดไว้ พร้อมกับให้สัญญากับผู้ให้ข้อมูลว่าจะไม่นำข้อมูลที่ไปเผยแพร่โดยอ้างชื่อผู้ให้ข้อมูลหรือเปิดเผยถึงผู้ให้ข้อมูลในทุกกรณี

3. การวิเคราะห์ผลการวิจัยแบบผสม

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมกัน ด้วยกลยุทธ์การตรวจสอบข้อมูลรอบด้านพร้อมกัน (Concurrent Triangulation Strategy) ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยทั้งสองวิธีอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่ง Creswell (2009) ได้ระบุว่าการวิจัยแบบผสมในลักษณะนี้ เป็นการบูรณาการที่ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล (Data Collection) และนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยใช้การตีความ (Interpretation) พิจารณาความสอดคล้องของผลวิจัยที่ได้ หากผลวิจัยที่ได้จากการวิจัยทั้งสองวิธีเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Well-validated) ก็เป็นการแสดงว่าผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ สำหรับการวิเคราะห์ผลการวิจัยแบบผสมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องและความแตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องกันได้นำไปสู่ข้อสรุปของการวิจัยนี้ ส่วนประเด็นที่ยังแตกต่างกัน ไม่สามารถยืนยันได้ในกรณีนี้ ได้นำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือกับที่ปรึกษานายกสมาคมโรงแรมไทยภาคตะวันออกในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อกระจายแบบสอบถามไปยังผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 206 โรงแรมที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น ได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 327 ฉบับ ประกอบด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จำนวน 36 ฉบับ และพนักงานผู้สูงอายุจำนวน 275 ฉบับ ส่วนอีก 16 ฉบับไม่ระบุ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วได้ผลดังนี้

1.1 ความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก

จากการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก ในภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุจำนวน 255 คน (ร้อยละ 82.0) ไม่เห็นด้วยจำนวน 32 คน (ร้อยละ 10.3) และไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 24 คน (ร้อยละ 7.7)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าจากผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 61.2) ไม่เห็นด้วยและไม่แสดงความคิดเห็นจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 19.4) ส่วนพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 233 คน (ร้อยละ 84.7) ไม่เห็นด้วยจำนวน 25 คน (ร้อยละ 9.1) และไม่แสดงความคิดเห็นจำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.2) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1: จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ (n = 327)

ความคิดเห็นมีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ	ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ (n=36)	ร้อยละ	พนักงานผู้สูงอายุ (n=275)	ร้อยละ	รวม (n=311)	ร้อยละ
เห็นด้วย	22	61.2	233	84.7	255	82.0
ไม่เห็นด้วย	7	19.4	25	9.1	32	10.3
ไม่แสดงความเห็น	7	19.4	17	6.2	24	7.7

ที่มา: พรรณิณี แสงหาญ, 2560 ก

สำหรับเหตุผลประกอบความคิดเห็นที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออก ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ (จำนวน 6 คน) และพนักงานผู้สูงอายุ (จำนวน 66 คน) เห็นตรงกันว่าผู้สูงอายุเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความชำนาญในอาชีพ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงแรมได้ อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความอดทน และมีความรับผิดชอบ สำหรับเหตุผลรองลงมาที่ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุเห็นด้วย

ตรงกัน คือ เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ และลดการพึ่งพิงผู้อื่นของผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความต้องการทำงานต่อ ก็เห็นควรจ้างให้ทำงานต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงพนักงานรุ่นน้องหรือพนักงานใหม่ได้ รวมถึงการที่วัยแรงงานมีจำนวนน้อยลงก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่พนักงานผู้สูงอายุเห็นว่าสมควรจ้างผู้สูงอายุต่อไป

อย่างไรก็ดี ยังมีผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อย ที่ไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เห็นด้วยได้แสดงความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มพนักงานผู้สูงอายุว่างานโรงแรมไม่เหมาะสมกับพนักงานผู้สูงอายุ โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่างานโรงแรมเป็นงานที่ต้องการความรวดเร็วทางด้านกายภาพในการให้บริการ และเป็นงานที่ต้องอาศัยความคล่องแคล่วในการให้บริการ ทั้งนี้ ในกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ได้มีความเห็นเกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุว่าผู้สูงอายุมีร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง สุขภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย ในขณะที่กลุ่มพนักงานผู้สูงอายุเห็นว่าผู้สูงอายุบางคนปรับตัวเข้ากับระบบงานใหม่ได้ช้า และวิธีการทำงานไม่สอดคล้องกับคนรุ่นใหม่ จึงไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม

สำหรับความประสงค์ที่จะจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และความประสงค์จะทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก พบว่าในภาพรวม ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 55.6) ไม่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 19.4) และไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน 9 คน (ร้อยละ 25.0) สำหรับพนักงานผู้สูงอายุพบว่า ในภาพรวมพนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่จำนวน 174 คน (ร้อยละ 63.3) แสดงความต้องการทำงานหลังเกษียณ ในขณะที่พนักงานผู้สูงอายุจำนวน 71 คน (ร้อยละ 25.8) ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณ และอีก 30 คน (ร้อยละ 10.9) ไม่แสดงความคิดเห็น ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2: จำนวน และร้อยละของความประสงค์ที่จะจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และความประสงค์จะทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก

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

ที่มา: พรรณิณี แสงหาญ, 2560 ก

1.2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการทำงานของสูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก

รูปแบบการทำงานของสูงอายุที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ คุณสมบัติของผู้สูงอายุ การสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุ ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะงานย่อยทั้ง 5 ลักษณะงาน จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ลักษณะงานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.84) เป็นงานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเกษียณ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.71) งานที่ไม่ต้องใช้พละกำลัง ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.76) งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.83) และงานที่ไม่มีเสียงดังอีกที ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับประเภทงานย่อยทั้ง 9 ประเภทงาน จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ งานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.85) งานตามตำแหน่งงานเดิมที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.84) งานสอนพี่เลี้ยง ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.85) งานวิทยากร ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.90) งานกำกับดูแลการทำงาน ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.85) งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.92) งานในสำนักงาน ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.92) งานบริการลูกค้า ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.97) และงานเอกสาร ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติของผู้สูงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคุณสมบัติของผู้สูงอายุทั้ง 5 คุณสมบัติ จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ประสบการณ์ความชำนาญในงาน ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.66) ทักษะที่ดีต่อโรงแรม ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.68) ความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.68) ความสนใจที่จะทำงานต่อ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.74) และสุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานต่อได้ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อการสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับวิธีการสรรหาและการคัดเลือกทั้ง 8 ลักษณะ จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ การต่อสัญญา ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.80) คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.73) คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.78) คัดเลือกจากการสัมภาษณ์ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.71) คัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.86) เปิดรับสมัครโดยทั่วไป ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.85) เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.86) และคัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับลักษณะย่อยทั้ง 4 ลักษณะ จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ การต่อสัญญา สัญญาการจ้างงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เช่น รายปีหรือมากกว่าตามแต่ตกลงกัน ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.82) ทำงานเต็มเวลา (full-time) ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.93) สัญญาการจ้างงานต่อเนื่องระยะยาว ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.85) และ ทำงานบางส่วนเวลา (Part-time) ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเห็นด้วยกับลักษณะย่อยทั้ง 5 ลักษณะ จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.83) สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.84) ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.79) ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.86) และ สวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 3: ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก (n=327)

ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย	4.20	0.84	เห็นด้วย
งานเดิมที่มีประสบการณ์ทำมาก่อนเกษียณ	4.15	0.71	เห็นด้วย
งานที่ไม่ต้องใช้พลละกำลัง	4.08	0.76	เห็นด้วย
งานที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก	4.03	0.83	เห็นด้วย
งานที่ไม่เสี่ยงดังอีกที	4.01	0.83	เห็นด้วย
ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
งานด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ	4.14	0.85	เห็นด้วย
งานตามตำแหน่งงานเดิมที่ทำอยู่	3.96	0.84	เห็นด้วย
งานสอน พี่เลี้ยง	3.94	0.85	เห็นด้วย
วิทยากร	3.90	0.90	เห็นด้วย
งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.83	0.92	เห็นด้วย
งานในสำนักงาน	3.72	0.92	เห็นด้วย
งานบริการลูกค้า	3.71	0.97	เห็นด้วย
งานเอกสาร	3.56	0.92	เห็นด้วย
คุณสมบัติของผู้สูงอายุ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
ประสบการณ์ความชำนาญในงาน	4.37	0.66	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทัศนคติที่ดีต่อโรงแรม	4.31	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความรู้ความสามารถ	4.27	0.68	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสนใจที่จะทำงานต่อ	4.25	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
สุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานต่อได้	4.23	0.72	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การสรรหาและคัดเลือก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
การต่อสัญญา	4.09	0.80	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการทดสอบความสามารถ	4.08	0.73	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการประเมินผลงานที่ผ่านมา	4.02	0.78	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการสัมภาษณ์	3.94	0.71	เห็นด้วย
คัดเลือกจากความเห็นผู้บริหาร	3.88	0.86	เห็นด้วย
เปิดรับสมัครโดยทั่วไป	3.84	0.85	เห็นด้วย

ตารางที่ 3: (ต่อ)

การสรรหาและคัดเลือก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
เปิดรับสมัครเฉพาะผู้ที่เคยทำงานในโรงแรมมาก่อน	3.83	0.86	เห็นด้วย
คัดเลือกจากการตรวจสอบสุขภาพ	3.81	0.87	เห็นด้วย
ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
สัญญาการทำงานมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด	3.96	0.82	เห็นด้วย
ทำงานเต็มเวลา (full-time)	3.91	0.93	เห็นด้วย
สัญญาการทำงานต่อเนื่อง ระยะยาว	3.81	0.85	เห็นด้วย
ทำงานบางส่วนเวลา (part-time)	3.78	0.87	เห็นด้วย
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป	4.12	0.83	เห็นด้วย
สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้อยู่อาศัย	4.08	0.84	เห็นด้วย
ค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ	4.07	0.79	เห็นด้วย
ค่าตอบแทนตามแต่จะตกลงกันเป็นรายกรณี	3.94	0.86	เห็นด้วย
สวัสดิการตามที่ตกลงกันเป็นรายกรณี	3.91	0.88	เห็นด้วย

ที่มา: พรรณัน แสงหงาญ, 2560 ก

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 สาเหตุของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้อยู่อาศัยในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

สำหรับสาเหตุสำคัญของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้อยู่อาศัย ประกอบด้วยสาเหตุที่เกิดจากตัวผู้อยู่อาศัยเองและสาเหตุจากสถานประกอบการหรือโรงแรม ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 4 โดยพนักงานผู้อยู่อาศัยแต่ละคนมีเหตุผลในการตัดสินใจทำงานต่อหลังวัยเกษียณแตกต่างกัน สามารถจำแนกเป็นเหตุผลส่วนตัว ประกอบด้วยยังรักในงานที่ทำ ประเมินว่าตนเองยังแข็งแรงทำงานต่อได้ และไม่ต้องการอยู่บ้านเฉยๆ เหตุผลอีกประการ คือ เหตุผลทางครอบครัว เช่น ความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่ต้องมีรายได้ใช้จ่ายสำหรับครอบครัว ความเห็นชอบในการให้ทำงานต่อของคนในครอบครัว ในขณะที่เหตุผลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ประกอบด้วยการที่ผู้บริหารโรงแรมตั้งแต่รุ่นผู้ก่อตั้งจนถึงผู้บริหารในปัจจุบัน มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานผู้อยู่อาศัยทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ก็เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมที่ทำให้พนักงานผู้อยู่อาศัยตัดสินใจทำงานต่อ

ตารางที่ 4: สาเหตุของการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
1. พนักงานผู้สูงอายุ	- เหตุผลส่วนบุคคล - เหตุผลทางครอบครัว	“ผมถามตัวเองเป็นหลัก หนึ่งเราแข็งแรง และสองสมองยังใช้ได้อยู่ และอีกอย่างหนึ่งคือว่าถ้าเรายู่นบ้านก็อาจจะเป็นคนแก่ไปเลยก็ได้ แต่ถ้าเรายู่นโรงแรม ถ้าเราทำงานได้ active ตลอดเวลา” “ทำต่อดีกว่า เพราะทำงานดีกว่าอยู่บ้านเปล่า ๆ จะเหงา” “ก็เศรษฐกิจด้วย ต้องดูแลหลาน เงินทองไม่ค่อยพอใช้ ก็ต้องกลับมาทำต่อ” “ภาระผูกพัน หมายความว่าผู้สูงอายุเกิน 60 ปีแล้ว ครอบครัวเป็นอย่างไร ลูกหลานเป็นอย่างไร เรื่องนี้ถือว่าสำคัญมาก”
2. สถานประกอบการ	- นโยบายผู้บริหาร - วัฒนธรรมองค์กร	“แล้วแต่นายจ้าง ถ้านายจ้างมีนโยบายจะไม่จ้าง เราก็ต้องยอม” “เป็นนโยบาย บางโรงแรม 55 ปีเขาก็ให้เกษียณแล้ว ... แต่ในเวลาเดียวกันนั้น ทางโรงแรมอาจจะคิดว่าผู้อาวุโสจะต้องเป็นผู้ที่ชำนาญการ เก่ง เร็ว คล่อง ความสามารถดีกว่าเด็กรุ่นใหม่ ถ้าลองมาเปรียบเทียบกับกันดูแล้ว เขาก็จะจ้างผู้อาวุโสเพิ่มขึ้น” “ทั้งงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ ทุกอย่าง Happy ถึงอยู่ต่อ” “อยู่กันเป็นพี่น้องกัน ช่วยกันให้เสร็จ เหมือนพี่น้องกัน ทำให้เราสบายใจ”

ที่มา: พรรณัน แสงหาญ, 2560 ข

2.2 รูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

สำหรับรูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ พบว่าเป็นการสรรหาและคัดเลือกจากภายใน (Internal Recruitment and Selection) และจ้างต่อเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจากคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ สุขภาพแข็งแรง และมีความซื่อสัตย์ และภักดีต่อโรงแรม ส่วนลักษณะงานที่ทำเป็นงานเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณอายุการทำงาน โดยทำงานแบบเต็มเวลา (Full-time) และได้รับสวัสดิการเช่นเดิม แต่สัญญาจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกันตามแต่การตกลงเป็นรายกรณีไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5: รูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
1. การสรรหาและคัดเลือก	- สรรหาและคัดเลือกภายใน	“ส่วนมากโรงแรมก็ไม่ได้จ้างคนข้างนอก ผู้สูงอายุก็คือคนที่เกษียณ” “โรงแรมเรามีนโยบายว่าเราไม่จ้างคนข้างนอกมาเป็นหัวหน้า เราจะทำให้ตำแหน่งจากการโยกย้ายภายใน” “ส่วนมากจะเป็นคนภายในมากกว่า เหมือนรู้จักกันนี้แล้ว ... หัวหน้าแผนกอยู่แล้ว คนนี้ดีมาก...ก็จะจ้างคนนี้อยู่ไปเรื่อยๆ จนกว่าเขาวันหนึ่งเขาจะบอกว่าไม่ไหวแล้ว”

ตารางที่ 5: (ต่อ)

ประเภทข้อมูล (Category)	ความหมายที่แท้จริง (Meanings)	ตัวอย่างคำสัมภาษณ์
2. คุณสมบัติที่กำหนด	- มีความรู้ความสามารถ - มีสุขภาพแข็งแรง - มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร	“ประเด็นสำคัญที่สุดคือผลงาน คนที่เกษียณแล้วทำงานต่อได้ ต้องมีผลงานการทำงานที่ดี แล้วก็รักองค์กร” “ประวัติการทำงานดีและสุขภาพดีคือสำคัญที่สุด” “สุขภาพดีสำคัญ...ยังไม่เกษียณก็สุขภาพดี เกษียณแล้วก็สุขภาพดี” “ความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่ทำอยู่”
3. ลักษณะงาน	- งานเดิมที่ทำก่อนเกษียณอายุการทำงาน	“ตอนก่อนเกษียณก็เป็นหัวหน้าแต่พอเกษียณแล้วก็ เป็น advisor แต่ก็ยังทำงานเหมือนเดิม...ก็ยังทำเอง ก็ยังลงมือทำอยู่” “งานประจำที่ทำอยู่ ไม่มีข้อแตกต่าง หมายถึงงานที่เราทำอยู่ต่อเนื่องกัน เคยทำมาอย่างไรก่อนเกษียณหรือเกษียณแล้วงานก็ทำเหมือนกัน” “ผมเป็นหัวหน้าตั้งแต่ก่อนเกษียณอยู่แล้ว งานเหมือนเดิมเลย”
4. ระยะเวลาการทำงาน	- ทำงานแบบเต็มเวลา	“ถือเป็นงาน Full Time แต่เป็น Full Time แบบเขาจ้าง 3 วัน” “ทำเต็มเวลาเหมือนเดิม” “ก็ยังทำงานเหมือนเดิม ก็คือทำงานเป็น Full Time เหมือนเดิม”
5. สัญญาจ้างงาน	- ตามแต่ตกลงเป็นรายการนี้	“สัญญาจ้างเราทำ เราต้องทำสัญญาปีต่อปี” “สัญญาจ้างงานเป็นปีต่อปี เพราะว่าเขาจะเลิกจ้างเราเมื่อไหร่ก็ได้” “ก็ไม่ปีต่อปีนะ...ก็คือหมายถึงว่าเรายังอยู่ไปเรื่อย ๆ แต่ถ้าคิดว่าเราจะไป เราต้องลาเขาล่วงหน้าให้ทราบว่าจะไม่ทำ”
6. ค่าตอบแทน	- ตามแต่ตกลงเป็นรายการนี้	“เงินเดือนก็ได้เหมือนเดิม แต่เงินเดือนไม่ขึ้นนะคะ แล้วพี่ก็ไม่อยากให้เขาขึ้นหรอกค่ะ แต่ก็ได้โบนัส ก็ได้เหมือนเดิม” “เมื่อก่อนทำงาน 5 วัน ตอนนี้อาจทำ 3 วันก็ลดลงตามอัตราส่วน เราถือว่ายุติธรรมนะ โรงแรมก็ได้เอาเปรียบเรา เราไม่ได้เอาเปรียบโรงแรม” “แล้วแต่ที่ทางนายจ้างจะให้เราเท่าไร แล้วแต่ตกลงกัน”
7. สวัสดิการ	- เหมือนเดิมก่อนเกษียณอายุการทำงาน	“เหมือนเดิมทุกอย่าง” “เหมือนเดิมครับ” “สวัสดิการเหมือนเดิมครับ”

ที่มา: พรรณิณ แสงตหาญ, 2560 ข

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยแบบผสม

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และเหตุผลสำคัญที่สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ เหตุผลของพนักงานผู้สูงอายุเอง ทั้งในด้านความประสงค์ต่อรายได้ ความต้องการทางสังคม และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากพนักงานผู้สูงอายุในโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาได้ชี้ถึงเหตุผลเพิ่มเติมที่มาจากสถานประกอบการมีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความประสงค์จะการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต และพนักงาน

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก สำหรับรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ นั้น พบว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกันในด้านคุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ สวัสดิการสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ได้พบรายละเอียดบางประการที่แตกต่างกันบ้างในด้านลักษณะงานและประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ ที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าพนักงานผู้สูงอายุในโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษายังคงทำงานเดิมที่เคยทำก่อนการเกษียณอายุการทำงาน แต่ผลการวิจัยเชิงปริมาณเห็นว่า ลักษณะงานและประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุควรมีลักษณะต่างไปจากเดิม โดยควรปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะงานที่ไม่ใช้สายตา พล่งกำลังหรืออยู่ในที่มีเสียงอึกทึกมากนัก โดยพนักงานผู้สูงอายุควรทำงานประเภทการเป็นวิทยากร งานสอน หรือการกำกับดูแลการทำงาน นอกจากนี้ ประเด็นที่ผลการวิจัยทั้งสองแบบต่างกันอีกประเด็นหนึ่ง คือ ประเด็นค่าตอบแทน ที่ผลการวิจัยเชิงปริมาณจากการสำรวจความคิดเห็นพนักงานผู้สูงอายุและผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เห็นว่า พนักงานผู้สูงอายุควรได้รับค่าตอบแทนต่อจากเดิมที่เคยได้ก่อนเกษียณอายุ แต่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าพนักงานผู้สูงอายุในโรงแรมที่เป็นกรณีศึกษาได้รับค่าตอบแทนตามแต่การตกลงเป็นรายการ

อภิปรายผลการวิจัย

การทำงานหลังวัยเกษียณเป็นเรื่องที่พบได้โดยทั่วไปในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ เช่น ประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป (Rix, 2005) รวมถึงประเทศอื่นๆ เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี สหราชอาณาจักร และฝรั่งเศส (พรรัตน์ แสงหาญ, 2557; อรพินท์ สพฤกษ์ชัย และ นพวรรณ ศรีเกตุ, 2556) นักวิชาการต่างเห็นพ้องต้องกันว่าผู้สูงอายุยังคงมีศักยภาพในการทำงานและยังสามารถทำงานต่อได้ (Kluge and Krings, 2008; McKinnon, 2010; Morrow-Howell and Wang, 2013; Organization for Economic Co-operation and Development, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Choo (1999) ที่พบว่าสถานประกอบการจำนวนมากมีแนวโน้มที่จะจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น เช่นเดียวกับ Elliott (1995) ที่กล่าวว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อเนื่องการ ทั้งนี้ รูปแบบการจ้างงานอาจแตกต่างกันไปตามแต่บริบทของแต่ละสถานประกอบการและพื้นที่ (World Health Organization, 1955) ดังนั้น จึงเป็นไปได้สูงที่พนักงานผู้สูงอายุไทยจะสามารถทำงานต่อหลังวัยเกษียณได้เช่นกัน และสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559) ที่ชี้ว่าแนวโน้มผู้สูงอายุที่ทำงานต่อสูงขึ้น เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลที่พนักงานผู้สูงอายุยังต้องการทำงานต่อด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจที่ต้องการมีรายได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลียพร อมรวัฒนา (2551) มุลินธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (2551) กุศล สุนทรธาดา (2553) สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) Kim and Feldman (2000) และ Wang *et al.*, (2008) และเหตุผลที่มาจากครอบครัวสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานของ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556)

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าสถานประกอบการก็มีความต้องการจ้างพนักงานผู้อยู่อาศัยต่อเช่นกัน เป็นผลวิจัยที่สอดคล้องกับงานของสมรภัร รักษาทรัพย์ และคณะ (2553) ศูนย์บริการวิชาการแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) และมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้อยู่อาศัยไทย (2560) ทั้งนี้ การจ้างงานผู้อยู่อาศัยมีรายละเอียดในการจ้างงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปที่ใช้กับวัยแรงงาน (Choo, 1999; Calo, 2008) เป็นประเด็นที่พบในผลการวิจัยนี้เช่นกัน สำหรับข้อค้นพบว่ารูปแบบการทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้อยู่อาศัยในธุรกิจโรงแรมต้นแบบ ควรเป็น การจ้างงานในกรณีของความสมัครใจร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้อยู่อาศัย ในลักษณะของการ จับคู่งาน (Job matching) เป็นกรณีๆ ไป มิใช่การขยายอายุการเกษียณสำหรับทุกคน เป็นข้อค้นพบที่ สอดคล้องกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะของการ ส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความ สอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้อยู่อาศัยที่ประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิง กายภาพของผู้อยู่อาศัยและหลักความสมัครใจ ซึ่งเป็นประเด็นที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้เช่นกัน และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรรัตน์ แสงดงหาญ (2557) และ Sadangham (2016) ที่พบว่าควร พิจารณาคุณสมบัติของผู้อยู่อาศัยจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประสบการณ์ ความสมัครใจที่จะทำงานต่อ ความรู้ความสามารถและสุขภาพที่แข็งแรง ส่วนวิธีการสรรหาคัดเลือกนั้น ควรสรรหาจากภายในองค์กร และคัดเลือกจากผลงานในอดีตเป็นลำดับแรก ลักษณะงานเป็นงานเดิมที่ทำเป็นประจำโดยใช้ ประสบการณ์ รวมถึงสัญญาจ้างและค่าตอบแทนจะเป็นไปตามข้อตกลงเป็นรายกรณีไป เช่นเดียวกันกับ ผลการวิจัยของ จริญญา วงษ์พรหม และคณะ (2558) ที่ระบุว่างานที่ผู้อยู่อาศัยควรเป็นงานเดิมที่มี ประสบการณ์ และเป็นงานที่ไม่หนักเกินไปมีเหมาะสมกับพนักงานผู้อยู่อาศัย และสมรภัร รักษาทรัพย์ และคณะ (2553) ที่พบว่าการกำหนดค่าตอบแทนพนักงานผู้อยู่อาศัยควรคำนึงถึงประสบการณ์ของ ผู้อยู่อาศัยด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการดังนี้

1. การจ้างงานผู้อยู่อาศัยในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออกของประเทศไทยที่เป็นข้อค้นพบจาก การวิจัยนี้ เป็นการจ้างต่อเป็นรายบุคคลตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานผู้อยู่อาศัยและสถาน ประกอบการ มิใช่เป็นการขยายอายุการเกษียณสำหรับพนักงานทุกคน และเป็นการจ้างต่อโดยใช้การ คัดเลือกจากพนักงานเดิมที่ทำงานอยู่แล้ว ดังนั้น สถานประกอบการจึงควรเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวกับศักยภาพการทำงาน of พนักงาน รวมถึงข้อมูลสุขภาพพนักงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา จ้างงานผู้อยู่อาศัยต่อไป

2. สถานประกอบการควรสำรวจความต้องการของพนักงานในด้านการงานต่อหลังวัย เกษียณ และควรส่งเสริมกิจกรรมให้พนักงานผู้อยู่อาศัยเตรียมความพร้อมตนเอง หากต้องการงานต่อ หลังวัยเกษียณ เช่น การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การพัฒนาทักษะการทำงานสมัยใหม่ การทำงานร่วมกับคนต่างวัย เป็นต้น

พรรัตน์ แสงดงหาญ

3. สถานประกอบโดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรม อาจนำรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุจากโรงแรมต้นแบบในกรณีศึกษาไปประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบายและวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุให้ชัดเจน กำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ รวมถึงเตรียมความพร้อมในการที่จะมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เนื่องจากการจ้างงานผู้สูงอายุแต่ละรายจะมีรายละเอียดในการจ้างงานที่แตกต่างกัน

4. สถานประกอบการควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความรักและความภักดีต่อองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจทำงานต่อหลังวัยเกษียณ

สำหรับข้อเสนอในทางนโยบาย มีดังต่อไปนี้

1. ภาครัฐควรทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างจริงจัง นอกจากกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่กล่าวแล้ว ภาครัฐควรมีมาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุโดยดำเนินการร่วมกับสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม

2. ควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ โดยให้เล็งเห็นถึงความสามารถและคุณค่าของผู้สูงอายุ รวมถึงให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ

3. ภาครัฐและสถานประกอบการควรมีนโยบายการส่งเสริมการออม รวมถึงนโยบายในการดูแลสุขภาพในเชิงการป้องกันให้กับพนักงานตั้งแต่วัยหนุ่มสาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาในเชิงลึกในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุว่าแต่ละปัจจัยมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุน้อยเพียงใด

2. ควรศึกษาถึงแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม กรณีการจ้างงานผู้สูงอายุต่อหลังจากการเกษียณการทำงาน

3. ควรขยายผลไปศึกษาถึงภาคส่วนอื่น เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานวัยหนุ่มสาวกับผู้สูงอายุ เพื่อหาข้อสรุปเชิงประจักษ์ในประเด็นนี้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ (เงินอุดหนุนจากรัฐบาล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เลขที่สัญญา 34/2560 ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติและมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการด้วยการสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามจนทำให้ได้ผลการวิจัยในครั้งนี้

รายการอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. 2560. **ที่พักรับรอง**. สืบค้นวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <https://thai.tourismthailand.org/%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%81>
- กุลศล สุนทรธาดา. 2553. คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้อยู่อาศัยไทย. ใน สุชาติดา ทวีสิทธิ์ และสวริย์ บุญยมา นนท์ (บรรณาธิการ). **ประชากรและสังคม 2553: คุณค่าผู้อยู่อาศัยในสายตาสังคมไทย**. เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 374. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- แก้วขวัญ ตั้งติพวงศ์กุล และ ศุภชัย ศรีสุชาติ. 2559. **โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันการวิจัยและพัฒนาผู้อยู่อาศัยไทย.
- จรัญญา วงษ์พรหม และคณะ. 2558. **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย เรื่อง กลไกการส่งเสริมการมีงานทำของผู้อยู่อาศัยที่เป็นแรงงานนอกระบบ**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้อยู่อาศัยไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จำเนียร จวงตระกูล. 2553. **การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือการสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- ชลัยพร อมรวัฒนา และคณะ. 2551. **การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้อยู่อาศัย**. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. 2559. **โครงการศึกษาการจ้างแรงงานผู้อยู่อาศัยในภาคเอกชน**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้อยู่อาศัยไทย.
- นนุช สุนทรชวกันต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย. 2552. **การสร้างโอกาสการทำงานของผู้อยู่อาศัย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้อยู่อาศัยไทย.
- พรจันทร์ สุพรรณ และ ชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์. 2560. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการธุรกิจที่พักอาศัยผู้อยู่อาศัยในประเทศไทย**. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. ปีที่ 14. ฉบับที่ 2. 59-69.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. 2557. **แนวโน้มการจ้างงานในสังคมผู้อยู่อาศัย**. วารสารคน. ปี 2557. ฉบับที่ 2. 81-85.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. 2558. **รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้อยู่อาศัยในอุตสาหกรรมยานยนต์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. 2560 ก. **รายงานฉบับสมบูรณ์ การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้อยู่อาศัยในธุรกิจโรงแรมภาคตะวันออก**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- พรรัตน์ แสดงหาญ. 2560 ข. **การทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม.** ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการทฤษฎาการมนุษยระดับชาติครั้งที่ 1/2560. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 42-54.
- พรหม กระเป่าทอง และ จุลยวรรณ ดั่งโคตะ. 2555. **การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2556. **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556.** กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2559. **สรุปผลการสัมมนา “แรงงานสูงวัย ลมหายใจของอนาคต.** มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. สืบค้นวันที่ 5 เมษายน 2561 จาก <http://thaitgri.org>.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2560. **โครงการนำร่องเครือข่ายพัฒนารูปแบบการขยายอายุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ.** สืบค้นวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://thaitgri.org/?tag=%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. 2551. **รายงานฉบับสมบูรณ์การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555. **นโยบาย การวางแผนและบทบาทของผู้สูงอายุ.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2561. **มิเตอร์ประเทศไทย.** สืบค้นวันที่ 24 พฤศจิกายน 2561 จาก <http://www.thailandometers.mahidol.ac.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2551. **การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ. 2551. **โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2552. **รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2559. **รายงานเบื้องต้นการสำรวจผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2559.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. 2556. **การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของ ผู้สูงอายุ.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

- สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. 2557. แนวทางการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- อีคอนนิวส์. 2558. การทำงานของผู้สูงอายุ ความจำเป็นที่ต้องผลักดัน. สืบค้นวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560 จาก <http://www.econnews.org/578.html>
- อรพินท์ สพ์โชคชัย และ นพวรรณ ศรีเกตุ. 2556. การศึกษาเปรียบเทียบและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุและการขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- Calo, T. J. 2008. Talent Management in the Era of the Aging Workforce: the Critical Role of Knowledge Transfer. **Public Personnel Management**. Vol. 37. No. 4. 403–416.
- Choo, T. E. 1999. The Aging Workforce: Some Implications, Strategies and Policy Considerations for Human Resource Managers. **Asia Pacific of Human Resource**, Vol. 37. No. 2. 60–75.
- Creswell, J. W. 2009. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. Thousand Oaks: Sage.
- Creswell, J. W. 1998. **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions**. London: Sage.
- Elliott, R. H. 1995. Human Resource Management's Role in the Future Aging of the Workforce. **Review of Public Personal Administration**. Vol. 15. No. 2. 6–17.
- Glaser, B.G. and Strauss, A.L. 1997. **The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research**. Chicago: Aldine Pub.
- Kim, S., and Feldman, D.C. 2000. Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and its Consequences for Quality of Life in Retirement. **Academy of Management Journal**. Vol. 43. No. 6. 1195–1210.
- Kluge, A., and Krings, F. 2008. Attitudes toward Older Workers and Human Resource Practice. **Swiss Journal of Psychology**. Vol. 67. No. 1. 61–64.
- McKinnon, R. 2010. An Ageing Workforce and Strategic Human Resource Management: Staffing Challenges for Social Security Administrations. **International Social Security Review**. Vol. 63. No. 3-4. 91-113.
- Morrow-Howell, N. and Wang, Y. 2013. Productive Engagement of Older Adults: Elements of a Cross-cultural Research Agenda. **Ageing International**. Vol. 38. No. 2. 159-170.

- Organization for Economic Co-operation and Development: OECD. 2006. **Aging and Employment**. Organization for Economic Co-operation and Development.
- Patton, M. 1990. **Qualitative Evaluation and Research Methods**. Beverly Hills, CA: Sage.
- Rix., E.S. 2005. **Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Workers Employment in Europe and Japan**. AARP Public Policy Institute.
- Sadangharn, P. 2016. Age Discrimination and the Opportunities for Elderly Employment: The Case of the Thai Automotive Industry. **The International Journal of Aging and Society**. Vol. 6. No. 3. 17-27.
- Wang M, Zhan Y, Liu S, and Shultz KS. 2008. Antecedents of Bridge Employment: a Longitudinal Investigation. **Journal of Applied Psychology**. Vol. 93. No. 4. 18-30.
- World Health Organization. 1955. The Employment of Elderly Persons. **Bulletin of the World Health Organization**. Vol. 13. No.4. 595-603.

รายการอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

- Chalaiporn Armonwattana, et.al. 2008. **The Research of Elderly Employment Promotion. Project of Implementing the National Economic and Social Development Plan**. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board. (In Thai)
- College of Population Studies, Chulalongkorn University. 2012. **Policy, Planning, and Role of Elderly**. Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai)
- EconNews. 2015. **Elderly Employment, The Need for Encouragement**. Retrieved August 1, 2017 from <http://www.econnews.org/578.html> (In Thai)
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. 2013. **Situation of Thai Elderly 2013**. Bangkok: Amarin Printing and Publishing. (In Thai)
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. 2016. **Seminar Conclusion: Elderly Employment**. Retrieved 5 April 2017 from <http://thaitgri.org>. (In Thai)
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. 2017. **Pilot Project of Elderly Retirement Extension Network Development**. Retrieved November 1, 2018 from <http://thaitgri.org/?tag=%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3> (In Thai)
- Institute of Population and Social Research. Mahidol University. 2018. **Thailandometers**. Retrieved November 24, 2018 from <http://www.thailandometers.mahidol.ac.th>. (In Thai)

- Jamnean Joungtrakul. 2010. **Qualitative Research: A Tool for Knowledge Creation for National Development.** Bangkok: Business Law Centre International Company Limited. (In Thai)
- Jaranya Wongprom, *et al.*, 2015. **Mechanisms for Promotion of Employment of Older Persons who are Informal Laborers.** Bangkok: Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute, Thai Health Promotion Foundation. (In Thai)
- Keawkwan Tangtipongkul and Supachai Srisuchart. 2016. **Lesson Learned from the Elderly Employment Companies.** Bangkok: Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (In Thai)
- Kusol Soonthorndhada. 2010. The Economic Value of Thai Elderly. in Suchada Thaweessit and Sawarai Boonyamanond (Editors). **Population and Social 2013: Value of the Elderly from the Eyes of Thai Society.** Institute of Population and Social Research. Mahidol University. No.374. Nakornpatom: Population and Social Publishing. (In Thai)
- National Statistical Office. 2016. **Survey Report of Ageing Workforce in Thailand 2016.** Bangkok: National Statistical Office. (In Thai)
- National Labor Development Advisory Council. 2013. **Promotion of Career Opportunities and Elderly Employment.** Bangkok: Ministry of Labor. (In Thai)
- National Labor Development Advisory Council. 2014. **Approach of Career Development and Elderly Employment: Case Study of Elderly Employment in Production Industry.** Bangkok: Ministry of Labor. (In Thai)
- Nongnuch Soonthornchawagan and Saipin Cintakulchai. 2009. **Job Opportunities Creation for the Elderly.** Bangkok: Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (In Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Board. 2008. **Promotion of Elderly Employment.** Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board. (In Thai)
- Office of Small and Medium Enterprises Promotion. 2009. **Situation of Small and Medium Enterprises Report.** Bangkok: Office of Small and Medium Enterprises Promotion. (In Thai)
- Orapin Sobchokchai and Noppawan Srigat. 2013. **Lesson Learned and Experience in Policies and Implementation for Aging Society and Extension of Retirement Age in South Korea.** Bangkok: Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (In Thai)

- Pornjun Suphan and Chanchai Bunchapattanasakda. Factors Affecting on the Business Achievement of Senior Home in Thailand. **MUT Journal of Business Administration**. Vol. 14. No. 2. 59-79. (In Thai)
- Phom Kapaothong and Julaiwan Doungkota. 2012. **Preparation for Asian Economic Community**. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (In Thai)
- Pornrat Sadangharn. 2014. **Employment Trend in Aging Society**. People Magazine 2/2557, 81-85. (In Thai)
- Pornrat Sadangharn. 2015. **Final Report of Elderly Employment Model Development in Thai Automotive Industry**. Bangkok: The Thailand Research Fund. (In Thai)
- Pornrat Sadangharn. 2017 A. **Final Report of Elderly Employment in the Eastern Hotel Businesses**. Bangkok: National Research Council of Thailand. (In Thai)
- Pornrat Sadangharn. 2017 B. **Working after Retirement of Elderly Employees in a Hotel Business**. in proceedings of National Conference of Human Resource Management 1/2017. 42-54. Bangkok: Personnel Management Association of Thailand. (In Thai)
- Somrak Raksathap, *et al.*, 2008. **The Project of Suitable Occupation of Older Workers**. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (In Thai)
- Teetham Wutiwatchaieaw. 2006. **The Study of Elderly Employment in Private Sector**. Bangkok: Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (In Thai)
- Thailand Development Research Institute. 2008. **Final Report of Retirement Extension and Saving for Elderly**. Bangkok: Thailand Development Research Institute. (In Thai)
- Tourism Authority of Thailand. 2017. **Where to stay**. Retrieved February 4, 2017 from <https://thai.tourismthailand.org/%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B9%88%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%81> (In Thai)