

**การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย**  
**EMPLOYMENT OF ELDERLY SKILLED WORKERS IN THAI AUTOMOBILE INDUSTRY**

พรประภา ศรีราพร<sup>1</sup>  
PORNPRAPA SRIRAPORN<sup>1</sup>  
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2561

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง และ (3) เพื่อหารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงที่เหมาะสมในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากประชากร 950 คน ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปและเป็นผู้มีทักษะสูง โดยประกอบด้วย 400 คนจาก OEM (โรงงานผลิต/ประกอบรถยนต์) และอีก 550 คนจาก Tier1 (โรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ลำดับแรกในอุตสาหกรรมยานยนต์) นำมาคำนวณโดยใช้สูตร Yamane และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกินร้อยละ 0.05 ด้วยความมั่นใจร้อยละ 95 จะได้ขนาดตัวอย่าง 286 คน หรือ ประมาณ 300 คน ได้แก่ วิศวกรผู้เชี่ยวชาญ วิศวกรอาวุโส ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ และช่างผู้ชำนาญการ ซึ่งอีกประมาณ 10 ปีข้างหน้าจะเกษียณอายุ โดยที่อายุเกษียณในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยโดยเฉลี่ย คือ 55 ปี (สภาอุตสาหกรรมยานยนต์, 2559)

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจะจ้างงานเป็นผลมาจากทักษะความชำนาญ 43% เป็นอันดับแรก และอัตราเงินเดือน 40.8% เป็นอันดับที่สอง รองลงมาคือ เทคนิคเฉพาะทาง 19.5% แต่ความต้องการจะจ้างงานไม่ได้เป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงคือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร 39.5% ความผูกพันต่อองค์กร 26.6% และรายได้หลังเกษียณ 22.7% และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง 15.5% ผู้วิจัยยังพบอีกว่ารูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงได้แก่ 1. การจ้างงานนอกระบบเช่น นอกเวลา (Part-time), ที่ปรึกษา (Consultant) ซึ่งเปรียบเทียบกับการทำงานแบบสัญญาระยะสั้น (Short-term Contracts) 2. การขยายอายุการเกษียณออกไป ทั้งนี้ควรเป็นไปตามความสมัครใจของลูกจ้างเนื่องจากพบว่ามีเพียง 6.7% ของผู้กรอกแบบสอบถามเท่านั้นที่สมัครใจทำงานต่อภายหลังเกษียณในอุตสาหกรรมยานยนต์

**คำสำคัญ :** 1. การจ้างงาน 2. ผู้สูงอายุ 3. แรงงานทักษะ 4. อุตสาหกรรมยานยนต์

---

<sup>1</sup>อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

### Abstract

This research was Employment of Elderly Skilled Workers in Thai Automobile Industry. The objectives of this research were to study factors affecting to needs of the elderly skilled workers' employment. Researcher also studied factors affecting to the elderly skilled workers' job motivation. And then, figure out about appropriate model for the elderly skilled workers' employment particularly in automobile industry. Sample group was found from 950 of population. The researcher emphasized only for 45 years old and more workers. In this group, all of them were high-skilled employee in automobile industry. This group was found for 400 OEM workers and 550 Tier1 workers. By commanding Standard errors not more than 0.05 and 95% of reliability, the researcher put 300 questionnaires into statistics calculation program, SPSS version 25. All the results were found from specialists such as engineers, middle level managers. Then, the researcher set the in-depth interviews with them 6 times. Additionally, they were almost to retire at the age of 55 years. The research results found needs of the elderly skilled workers' employment emerging. These needs were from firstly 43% of skills, secondly, 40.8% of high salary. And, 19.5% of technic followed. Next, for the elderly skilled workers' job motivations were extremely from the executives' acceptance of their abilities, 39.5%. The consecutive factors were 26% of organization commitment and 22.7% of income after retirement. The last one was 15.5% of capabilities realizing by themselves. From the last perspective, employment's models were developed; there were the followings; Part-time working, Consulting officer, Consultant with short-term contracts. By using Delaying Retirement, we could extend life time of works even longer due to their good health comparing to the past. By the way, there were only 6.7% of the sample group willing to pursue their jobs in Thai Automobile Industry.

**Keywords:** 1. Employment 2. Elderly 3. Skilled workers 4. Automobile industry

### 1. ความสำคัญและมีของปัญหาที่ทำการวิจัย

การที่เศรษฐกิจจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน การจ้างงานในประเทศจะต้องอยู่ในอัตราสูง มีแรงงานที่มีคุณภาพ และมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่าย จึงจะช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจไปสู่อนาคต หากแต่ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อยู่เป็นจำนวนมาก การจะยกระดับกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมในปัจจุบันเพื่อต่อยอดการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมจึงยังคงมีอุปสรรคด้านแรงงาน มีการขาดแคลนบุคลากรในเชิงคุณภาพในทุกห่วงโซ่อุตสาหกรรม และแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับล่างที่กระจุกตัวในสายการผลิต ทำให้อุตสาหกรรมเหล่านี้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2554) ซึ่งกลุ่มอุตสาหกรรมไทยที่น่าจะต้องการแรงงานเพิ่มมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ โดยนายจ้างต้องการหาตำแหน่งงานมากที่สุด 5 ด้าน คือ วิศวกร 21% พนักงานขาย 17% พนักงานบัญชี 14% ฝ่ายธุรการ 13% และไอที 10% (บทสัมภาษณ์ของนางสาวธิดารัตน์ กาญจนวัฒน์ ผู้อำนวยการส่วนภูมิภาค ไทยและเวียดนาม กลุ่มบริษัท โอเด็คโก้ ประเทศไทย) คาดว่าความต้องการแรงงานในปี 2565 จะสูงถึง 6.5 แสนคน หรือเพิ่มขึ้นเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 9 ต่อปี สืบเนื่องมาจากเป้าหมายการผลิตรถยนต์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ตั้งเป้าหมายการผลิตในปี 2560 ไว้สูงถึง 3.5 ล้านคันต่อปี (สุदारัตน์, 2559) ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วง 3-4 ทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้ประเทศเข้าสู่การเป็นสังคมผู้วัยตั้งแต่ประมาณปี 2543-2544 คือ มีประชากรอายุ 60 ปีคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มสังคมผู้สูงวัยของกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นอันดับที่ 2 รองจากประเทศสิงคโปร์ ฉะนั้นผู้สูงวัยจึงเป็นหน่วยหนึ่งของประเทศที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เช่นที่รัฐบาลกล่าวว่าจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง การพัฒนาผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง พึ่งพาตนเอง มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีงานทำและรายได้เหมาะสมตามศักยภาพ โดยใช้แนวทางประชารัฐดำเนินมาตรการที่สำคัญ คือ (สำนักงานก.พ, 2560) การจ้างงานเป็นชิ้นงานให้แก่ผู้สูงอายุจะเป็นอีกทางเลือกในการจะลดปัญหาจากการที่จำนวนแรงงานกำลังลดลง (รศ. ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) อีก 5 ปีข้างหน้า คาดการณ์ว่าความต้องการในส่วนผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคจะมีเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 50 ของแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

ผู้วิจัยตระหนักถึงการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมนี้ในด้านความเป็นธรรมในรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม เพื่อให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างมีธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล เช่น ผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงอาจต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมถึงวันหยุดที่แตกต่างจากพนักงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงต้องการทราบแรงจูงใจในการทำงานของพวกเขาเหล่านั้น

## 2. โจทย์วิจัย

- 2.1 มีแนวโน้มความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์มากน้อยเท่าใด
- 2.2 พนักงานใกล้เกษียณอายุมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด
- 2.3 รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ควรเป็นรูปแบบใดได้บ้าง

## 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย
- 3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย
- 3.3 เพื่อพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

## 4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ผลตอบแทน ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ทำงาน และ เทคนิคเฉพาะทาง มีผลเชิงบวกต่อความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง
- 4.2 ความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง และการมีรายได้หลังเกษียณ มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง

## 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

- 5.1 ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย
- 5.2 ทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยของผู้ที่มีทักษะสูงและจะเกษียณอายุในอีก 10 ปีข้างหน้า
- 5.3 ได้พัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในอนาคต

#### 5.4 ได้ลดปัญหาการขาดแคลนพนักงานทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเมื่อถึงยุคสังคมสูงวัย

### 6. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพนำเชิงปริมาณ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (สุมิตร สุวรรณ, 2552) ได้แก่ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่จะเหมือนกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย โดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตาม คือ ความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง และแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง กับ ตัวแปรสาเหตุที่เป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะงาน (เงินเดือนสูง, ประสิทธิภาพทำงานสูง) ทักษะสูง เทคนิคเฉพาะทาง กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร สิ่งไร้ทางอารมณ์ (เงินเดือนสูง, การยอมรับจากฝ่ายบริหารระดับสูง)

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากบริษัทต่าง ๆ ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดระยองและชลบุรี เป็นจำนวน 6 บริษัท ทั้งที่เป็น OEM และ Tier 1

### 7. ผลการวิจัย

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 300 คน เป็นเพศหญิง 146 คน และเพศชาย 128 คน อื่น ๆ 26 คน ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาจบปริญญาโท และจบปริญญาเอก 26 คน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมยานยนต์มากกว่า 15 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดตอบแบบสอบถามว่าสมัครใจทำงานหลังเกษียณเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากบริษัทที่ดำเนินกิจการในไทยมากกว่า 15 ปี รองลงมาเป็นบริษัทที่ดำเนินกิจการในไทยเป็นเวลา 10-15 ปี และในจำนวนนี้ส่วนหนึ่งเป็นบริษัทของชาวต่างชาติ

## ปัจจัยที่ส่งผลให้นายจ้างเกิดความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง

| Model      | Unstandardized |            | Standardize |       | Sig.   |
|------------|----------------|------------|-------------|-------|--------|
|            | Coefficients   |            | d           |       |        |
|            | B              | Std. Error | Beta        | t     |        |
| (Constant) | .133           | .180       |             | .742  | .459   |
| Salary     | .206           | .027       | .408        | 7.594 | .000** |
| Skills     | .232           | .045       | .431        | 5.107 | .000** |
| Experience | .054           | .048       | .094        | 1.128 | .260   |
| Technic    | .109           | .034       | .195        | 3.179 | .002*  |

R = .459, R<sup>2</sup> = .210, R Adj = .200 SEE = .423, F = 19.594, sig = .000

## ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง

| Model       | Unstandardized |            | Standardize | t      | Sig. |
|-------------|----------------|------------|-------------|--------|------|
|             | Coefficients   |            | d           |        |      |
|             | B              | Std. Error | Beta        |        |      |
| (Constant)  | -.124          | .134       |             | -.925  | .356 |
| Self        | .155           | .033       | .127**      | 4.699  | .000 |
| Organizatio | .266           | .024       | .343**      | 11.272 | .000 |
| n           |                |            |             |        |      |
| Accept      | .395           | .025       | .457**      | 15.587 | .000 |
| Income      | .227           | .027       | .249**      | 8.501  | .000 |

R = .918, R<sup>2</sup> = .842, R Adj = .840, SEE = .305, F = 19.594, sig = .000

## 8. สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลให้นายจ้างเกิดความต้องการจะจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง พบว่า มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.459 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 0.423 ค่าความสมรูปทางสถิติเท่ากับ F = 19.594 อย่างมีนัยสำคัญ พบว่าเป็นผลมาจากทักษะความชำนาญ (Skills) เท่ากับ 43% เป็นอันดับแรก และอัตราเงินเดือน (Salary) เท่ากับ 40.8% เป็นอันดับที่สอง รองลงมาคือ เทคนิคเฉพาะ

ทาง (Technic) เท่ากับ 19.5% แต่ความต้องการจะจ้างงานไม่ได้เป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงาน (Experience) แต่อย่างใด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงมีความสำคัญเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ การได้รับการยอมรับจากฝ่ายบริหารเป็นอันดับแรก ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.457 รองลงมาเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.343 และลำดับต่อมาเป็นผลมาจากการได้รับรายได้หลังเกษียณอายุ ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.249 และลำดับสุดท้ายเป็นผลมาจากการยอมรับในความสามารถของตนเอง ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.127

ผู้วิจัยพบว่า รูปแบบการจ้างงานหลังเกษียณที่ส่งผลให้ลูกจ้างที่มีทักษะสูง ซึ่งกำลังจะเป็นผู้สูงอายุยังยินดีที่จะทำงานต่อ ได้แก่

1. การจ้างงานนอกระบบเช่น นอกเวลา (Part-time), ที่ปรึกษา (Consultant) ซึ่งเปรียบเทียบได้กับรูปแบบที่พรรัตน์ แสดงหาญ วิจัยค้นพบข้างต้นคือ การทำงานบางเวลา (Part-time Working) และ การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น (Short-term Contracts) หรือการจ้างงานใหม่ในฐานะที่ปรึกษา (Consultant)

2. การขยายอายุการเกษียณออกไป เนื่องจากคนไทยในปัจจุบันมีสุขภาพดีและอายุยืนกว่าในอดีตที่ผ่านมา การขยายอายุการทำงานเป็นทางเลือกหนึ่งในภาวะที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานรุนแรงขึ้น

## 9. อภิปรายผล

การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในบริษัทเอกชนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ควรเป็นการจ้างงานในกรณีของความสมัครใจกันทั้งสองฝ่ายระหว่างบริษัทกับผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง ไม่ใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน เพราะไม่ใช่กับผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงทุกคนเต็มใจที่จะทำงานต่อ ดังจะเห็นได้จากแบบสอบถามที่ถามความสมัครใจในการทำงานหลังเกษียณพบว่า มีเพียง 90 คนจาก 300 คนที่สมัครใจ ในขณะเดียวกันบริษัททั้ง OEM และ Tier1 เองก็ไม่สามารถแบกรับต้นทุนที่เกิดขึ้นจากอัตราค่าจ้างในระดับสูงมากพอที่จะสามารถล่อใจให้ทำงานต่อภายหลังเกษียณอายุได้ ผู้วิจัยเห็นตรงกับงานวิจัยของพรรัตน์ แสดงหาญ (2558) และเป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน ต้องพิจารณาจากความสมัครใจเป็นหลัก

ผู้วิจัยพบว่า มีเพียง 6.7% ของผู้กรอกแบบสอบถามเท่านั้นที่สมัครใจทำงานต่อภายหลังเกษียณในอุตสาหกรรมยานยนต์ ดังนั้นการจ้างงานผู้สูงอายุในบริษัทเอกชนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรม

ยานยนต์ควรเป็นการจ้างงานในกรณีของความสมัครใจกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงอายุ ในลักษณะของการจับคู่งาน (Job Matching) เป็นกรณี ๆ ไปมิใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน

## 10. ข้อเสนอแนะ

### 10.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

10.1. การกำหนดอายุเกษียณในภาคเอกชน เป็นเรื่องของนายจ้างที่จะกำหนดไว้ในระเบียบการจ้างงาน โดยนายจ้างอาจกำหนดอายุเกษียณมากกว่าหรือน้อยกว่า 60 ปีก็ได้ เพราะการเกษียณอายุในภาคเอกชนจึงถือเป็น การเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างอายุเกินและขาดคุณสมบัติ ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

### 10.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

10.2.1 ควรใช้วิธีการดังต่อไปนี้ในการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูง

10.2.2 ควรให้การขยายอายุเกษียณเป็นไปด้วยความสมัครใจของลูกจ้างและนายจ้าง

10.2.3 ควรให้อิสระทางด้านเวลาการทำงานโดยให้ทำงานแบบยืดหยุ่น โดยให้อำนาจการตัดสินใจด้วยความเคารพ ให้เกียรติและยกย่อง โดยอาจมอบใบประกาศเชิดชูเกียรติยศ โดยในเนื้องานควรมอบหมายงานที่ไม่ด่วนแต่สำคัญให้เช่น การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การฝึกอบรม เป็นต้น เนื่องจากงานประเภทนี้จะไม่ค่อยกดดันกับเวลามากนัก จึงสามารถให้ทำงานแบบยืดหยุ่นด้านเวลาได้

### 10.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแต่ภาคเอกชนเท่านั้น และเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในการวิจัยครั้งต่อ ๆ ไปควรทำเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐบ้าง และในอุตสาหกรรมอื่น ๆ บ้าง

## 11. เอกสารอ้างอิง

พรรัตน์ แสงหาญ.(2558). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ในอุตสาหกรรมยานยนต์; การวิจัยแบบผสม.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยบูรพา.

สวรัย บุญยมนานท์ และปภัศร ชัยวัฒน์.(2556), โครงการทบทวนวรรณกรรมบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบาย การขยายอายุการทำงานจากสามประเทศ (สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส และสิงคโปร์). มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.



วรเวศม์ สุวรรณระดา.(2556). บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากประเทศญี่ปุ่น. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

Morrow-Howel, N. and Wang, I.(2013).Productive engagement of older adults:Elements of across-cultural research agenda. Ageing International, 38(2), 159-170.

Rix., E.S. (2005). Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Workers employment Europe and Japan. AARP Public Policy Institute. The Stanford Centre On Longevity(2013).Adapting to an Aging Workforce.

## 12. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากท่าน ผศ.ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และคณาจารย์ที่กรุณาให้ความรู้ ความเอาใจใส่ดูแล ทั้งท่านที่สอนและท่านที่เป็นที่ปรึกษา ได้แก่ รศ.ศิริพร สัจจามันท์ ดร.สุชาติ ปริกทยานนท์ และดร.ศิริชญาณ์ การะเวก ขอขอบพระคุณผู้บริหารส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ท่านจากบริษัทต่าง ๆ คือ ไทยรุ่ง-ยูเนี่ยนคาร์ มาสด้า โตโยต้า ที.อาร์.ดับบลิว คอนติเนนทัล ธนบุรีประกอบรถยนต์ ไทยซัมมิต และเดนโซ ไว้ ณ ที่นี้ ด้วยสำหรับความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้