รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย

Employment Models for Elderly Workers in the Private Sector to Support Smart City Development in Roi Et Province, Thailand

Received: 16 ก.ย. 2567
Revised: 12 ธ.ค. 2567
Accepted: 12 ธ.ค. 2567

ชนาใจ หมื่นไธสง[1] และ ธิดารัตน์ สาระพล[2]
Chanajai Muenthaisong[1] and Thidarat Saraphon[2]

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนในการทำงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานผู้สูงวัยในภาคเอกชน และศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 43 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความต้องการแรงงานผู้สูงวัยภาคเอกชนพิจารณาลักษณะงานและศักยภาพของแรงงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานผู้สูงวัยภาคเอกชน พบว่า กฎหมายยังไม่ครอบคลุมแรงงานผู้สูงวัยในแง่ของการจัดสวัสดิการ และ 3) รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 3.1) ควรมีนโยบาย แผนงาน ประกาศที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงวัย 3.2) ไม่ควรขยายอายุเกษียณ ให้พิจารณาจากลักษณะงานประกอบกับความพร้อมของผู้สูงวัยในด้านสภาพร่างกาย แต่หากคำนึงถึงในอนาคตที่แรงงานขาดแคลนไม่สามารถหาคนมาทำงานได้ การขยายต้องมีมาตรการที่ชัดเจน และควรขยาย ตั้งแต่ 65-70 ปี 3.3) ความรู้ความสามารถ ทักษะที่ผู้สูงวัยควรได้รับการพัฒนา คือ ทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ 3.4) ภาครัฐโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงวัยในลักษณะของนโยบาย หรือผลักดันกฎหมายที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานผู้สูงวัย

คำสำคัญ: ผู้สูงวัย, การจ้างแรงงานผู้สูงวัย, เมืองอัจฉริยะ

Abstract

The article presents a research project entitled “Employment Models for Elderly Workers in the Private Sector to Support Smart City Development in Roi Et Province, Thailand” which aimed to study the

[1] *รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล: chanajaime@gmail.com*

[1] *อาจารย์ ดร., อาจารย์ประจำ สาขาวิชานวัตกรรมการสื่อสารและการจัดการสารสนเทศ คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล: thidarat@reru.ac.th*

[1] *Associate Professor, Ph.D., Lecturer in Public Administration, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University, Email: chanajaime@gmail.com*

[2] *Lecturer, Ph.D., Lecturer in Innovative Communication and Information Management, Faculty of Liberal Art and Science, Roi Et Rajabhat University, Email: thidarat@reru.ac.th*

demand for elderly workers in the private sector, to examine the challenges and obstacles of hiring elderly workers, and to explore employment models for elderly workers to support the smart city development in Roi Et Province. This qualitative research obtained 43 key informants through purposive sampling. Data collection employed in-depth interviews and focus group discussions. The data was analyzed using content analysis and presented through descriptive analysis.

The research results revealed that: 1) The demand for elderly workers in the private sector mostly covered their experience, skills, knowledge, and a sense of attachment to their work, 2) Challenges in hiring elderly workers included a lack of comprehensive laws addressing their welfare, and 3) Proposed employment models for elderly workers to support the smart city development highlighted the following key points. 3.1) Clear policies and plans should be implemented to support the employment of elderly workers. 3.2) The retirement age should not be extended automatically, but it should be based on the nature of the job and the individual's physical and mental readiness. However, if future labor shortages arise, an extension of up to 65-70 years may be necessary with clear regulations. 3.3) Elderly workers should develop digital and technological skills. 3.4) Government agencies should support elderly employment through relevant policies or legislation.

Keywords: The elderly, Elderly employment, Smart city

บทนำ

องค์การสหประชาชาติ (United Nation) ได้ประมาณการว่า ภายในปี ค.ศ. 2050 จะมีจำนวนประชากรบนโลกเพิ่มขึ้นอีก 2 พันล้านคน ส่งผลให้เมืองขนาดใหญ่แบบมหานคร (Mega Urban City) มีจำนวนมากขึ้นในอีก 15 ปีข้างหน้า สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันมีอัตราการอยู่อาศัยในเมืองใหญ่อยู่ที่ประมาณ 50% (สุวรรณี สิงห์ฤเดช, 2563) นอกเหนือจากเมืองขนาดใหญ่แบบมหานคร (Mega Urban City) ที่มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น ด้วยสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) หรือ โรคระบาดร้ายแรงต่าง ๆ (Pandemic) ปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้การพัฒนาเมืองใหญ่ และการเตรียมการในด้านต่าง ๆ เพื่อรับมือต่อสถานการณ์ดังกล่าว ดังนั้น "เมืองอัจฉริยะ" จึงเป็นหนึ่งในคำตอบที่จะเข้ามาช่วยบริหารเรื่องใหม่ ๆ เหล่านี้การเพิ่มขึ้นของมหานครดังกล่าวเป็นอีกหนึ่งที่มาของการสร้างเมืองอัจฉริยะ (ITU, 2022) เมืองอัจฉริยะประกอบด้วย เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ระบบขนส่งและการสื่อสารอัจฉริยะ (Smart Mobility) พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) ระบบบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) (UN-Habitat, 2020; Yigitcanlar & Lee, 2014; Morozov & Bria, 2018; Camero & Albamart, 2019)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญและจัดวางนโยบายเพื่อให้หลายจังหวัดได้เข้าสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) เพื่อตอบสนองให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มเพื่อให้มีคุณภาพชีวิต การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจที่ดี โดยให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร การขนส่ง พลังงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการให้มีการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยได้การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะนำร่อง 7 จังหวัด 10 พื้นที่ ในปี พ.ศ. 2561-2562 ได้แก่ ภูเก็ต เชียงใหม่ ขอนแก่น กรุงเทพฯ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ซึ่งในปี 2566 ได้สรุปผลและระบุความสำเร็จของ 7 จังหวัด ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) โดยยะลาเมืองอัจฉริยะ จังหวัดยะลา 2) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart

Economy) โดยยะลาเมืองอัจฉริยะ 3) พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) โดยแม่เมาะเมืองน่าอยู่ จังหวัดลำปาง 4) การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) โดยขอนแก่นเมืองอัจฉริยะ จังหวัดขอนแก่น 5) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) โดยคลองผดุงกรุงเกษม กรุงเทพมหานคร 6) การเดินทางและขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) โดยสามย่านสมาร์ทซิตี้ กรุงเทพมหานคร และ 7) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) โดยภูเก็ตเมืองอัจฉริยะ จังหวัดภูเก็ต (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2567)

จากการเข้าสู่ภาวะสูงวัยในสังคมโลกได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยช่วงปี พ.ศ. 2558 และ ปี พ.ศ. 2573 กลุ่มจำนวนประชากรของโลกจะมีอายุมากกว่า 60 ปี จากจำนวน 901 ล้านคน เป็น 1.4 พันล้านคน ในปี พ.ศ. 2593 โดยมีประชากรสูงวัยประมาณร้อยละ 56 ประชากรในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสมาชิกในยุโรปเหนือ และประเทศญี่ปุ่นได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (United Nations, 2015)

ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มสังคมสูงวัยของกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นอันดับสอง รองจากประเทศสิงคโปร์ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563; กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558) สำหรับประชากรสูงวัยในไทย ได้มีการเพิ่มขึ้นที่รวดเร็ว จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่มีทั้งหมดในปี พ.ศ. 2537 มีผู้สูงวัย ร้อยละ 6.8 พ.ศ. 2545 และพ.ศ. 2550 มีผู้สูงวัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.4 พ.ศ. 2554 มีผู้สูงวัย ร้อยละ 12.2 และ พ.ศ.2563 มีผู้สูงวัย ร้อยละ 18.1 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563) การเพิ่มขึ้นของผู้สูงวัยในประเทศไทยมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์และการลดภาวะการตายที่ทำให้คนไทยมีอายุยืนยาวขึ้น และเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ สาธารณสุขและเทคโนโลยี (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556) อีกทั้ง การที่ไทยได้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น มีโภชนาการ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557) สาเหตุเหล่านี้ส่งผลให้โครงสร้างประชากรของไทยมีการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดโครงสร้างประชากรสูงวัยหรือสังคมสูงวัย โดยจะเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไปเพิ่มมากขึ้นกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดในขณะที่วัยเด็กและแรงงานลดน้อยลงซึ่งอาจส่งผลต่อสังคมและเศรษฐกิจโดยรวม และกำลังกลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563)

สำหรับจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการขับเคลื่อนเพื่อเข้าสู่เมืองอัจฉริยะ หรือ Smart 101 มุ่งเน้นนำเสนอเทคโนโลยี และนวัตกรรมพัฒนา เพื่อสร้างความเข้มแข็ง และยั่งยืน ให้กับการพัฒนาจังหวัด ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อยู่ระหว่างการพัฒนา Smart City กระบวนการที่ผ่านมาเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2567 คือการประชุมหารือแนวทางการจัดทำข้อเสนอและการพิจารณาข้อเสนอเมืองอัจฉริยะจังหวัดร้อยเอ็ด Smart City และพิจารณายกร่างคำสั่งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ จากการที่ประชากรส่วนหนึ่งของจังหวัดร้อยเอ็ดได้เข้าสู่ภาวะสูงวัย และการเป็นผู้สูงวัยไม่ได้ส่งผลทำให้ผู้สูงวัยต้องกลายเป็นภาระพึ่งพิงผู้อื่น หากแต่ยังคงมีความรู้ความสามารถและทำประโยชน์ให้กับสังคมและเป็นวัยที่สามารถสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้ อีกทั้ง จังหวัดร้อยเอ็ดได้ขับเคลื่อนเพื่อให้เป็นเมืองอัจฉริยะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย ว่าเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานผู้สูงวัยในภาคเอกชน
3. เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย

กรอบแนวคิด

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดจังหวัดร้อยเอ็ดกับเมืองอัจฉริยะ

1.1 การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ดสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ดเริ่มต้นสู่การพัฒนาเมืองอัจฉริยะอย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาจากการออกคำสั่งจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ 1948/2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ Smart City “ร้อยเอ็ด 2020” ต่อมามีประกาศฉบับ 1/2562 เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินและคุณสมบัติ วิธีการ และกระบวนการในการพิจารณาการเป็นเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ดได้ปรับรูปกระบวนอีกครั้งโดยออกคำสั่งจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ 3588/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ Smart 101 Roi Et และบรรจุลงในแผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ.2566-2570 ตามเป้าหมายการพัฒนา “ร้อยเอ็ดเมืองเกษตรอัจฉริยะ ท่องเที่ยวสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างมูลค่า สังคมพัฒนาอย่างยั่งยืน” ในปีปัจจุบัน พ.ศ. 2567 การขับเคลื่อนโครงการเมืองอัจฉริยะร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเมืองให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมอบหมายให้สำนักงานสถิติจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อน “ร้อยเอ็ดเมืองอัจฉริยะ Roi Et Smart City” ผลจากการประชุม จังหวัดร้อยเอ็ดได้เสนอการพัฒนาเมืองอัจฉริยะจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) เรื่อง การจัดการขยะอัจฉริยะ และ 2) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) เรื่อง เมืองท่องเที่ยวอัจฉริยะ พื้นที่นำร่อง ได้แก่ พื้นที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด และจะขยายผลการดำเนินงานในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดให้ครอบคลุมการพัฒนาเมืองอัจฉริยะทั้ง 7 ด้าน (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดร้อยเอ็ด, 2567)

1.2 เมืองอัจฉริยะ Smart City มีสาระสำคัญ ดังนี้

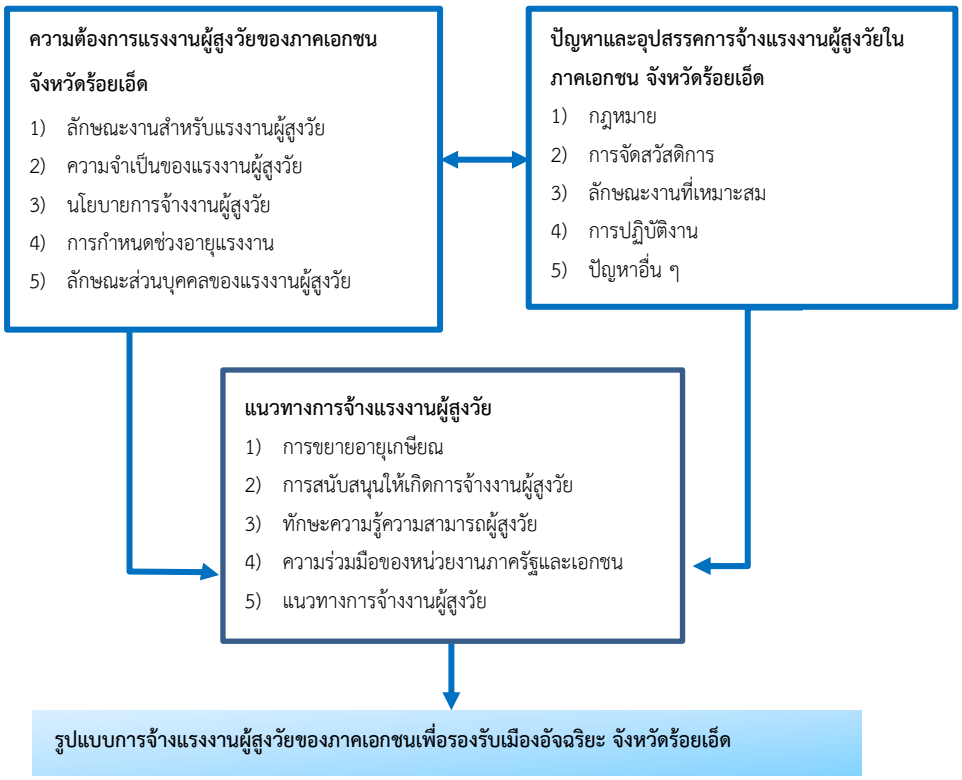
1.2.1 ประเภทเมืองอัจฉริยะ มี 2 ประเภท คือ (1) เมืองเดิม หมายถึง เมืองเดิมที่ประชากรอยู่อาศัยที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ตามบริบทความต้องการของเมือง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมือง สาธารณูปโภค ที่อยู่อาศัย พื้นที่พักผ่อน แหล่งงาน พาณิชยกรรม รวมถึงการจัดพื้นที่ของเมืองอย่างเหมาะสมกับวัฒนธรรม ประเพณี อัตลักษณ์ของเมือง (2) เมืองใหม่ หมายถึง เมืองที่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ตามบริบทความต้องการของเมือง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมือง สาธารณูปโภค ที่อยู่อาศัย พื้นที่พักผ่อน แหล่งงาน พาณิชยกรรม รวมถึงการจัดพื้นที่ของเมืองอย่างเหมาะสม

1.2.2 ลักษณะของการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ มี 7 ด้าน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ระบบขนส่งและการสื่อสารอัจฉริยะ (Smart Mobility) พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) ระบบบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance)

2. การจ้างแรงงานผู้สูงวัย ศูนย์ข้อมูลทางสังคมจังหวัดร้อยเอ็ด (2567) รายการสถานการณ์ผู้สูงวัย ปี พ.ศ.2567 ว่ามีผู้สูงวัย 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 258,864 คน (ร้อยละ 20.04) โดยมีแรงงานผู้สูงวัย 123,962 คน เมื่อคิดจากประชากรทั้งหมด ปัจจุบันผู้สูงวัยที่มีงานทำ/เป็นแรงงานผู้สูงวัย จังหวัดร้อยเอ็ด คิดเป็นร้อยละ 9.65 ของประชากรทั้งหมด

รูปแบบและคุณลักษณะการจ้างแรงงานผู้สูงวัย ประกอบด้วย 1) การขยายอายุเกษียณ เพื่อเพิ่มจำนวนคนวัยทำงานซึ่งช่วยบรรเทาผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ 2) การสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงวัย เป็นนโยบายที่ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้ ผู้สูงวัยได้ นอกจากนี้มีการให้เงินสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อผู้สูงวัยด้วย 3) การเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน เป็นการช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว ทำได้ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุ โดยมากได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 4) การยกระดับคุณภาพชีวิตมี โดยภาครัฐมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูง

วัย รวมถึงการจัดสรรรายได้และรายจ่ายอย่างสมดุล 5) การมีส่วนร่วมและประสานงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน (กาณติมา พงษ์นัยรัตน์, 2564) จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ออกแบบการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย โดยมีพื้นที่วิจัย คือ ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเฉพาะเจาะจง รายละเอียด ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวนทั้งสิ้น 23 คน และสนทนากลุ่มย่อยอีก 20 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน ดังนี้ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร หรือ ตัวแทน บริษัท/ภาคเอกชน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้ประกอบการเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (บริษัทละ 1 คน) จำนวน 7 คน

1.2 ตัวแทนภาครัฐ ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง 2 คน โดยเป็นตัวแทนภาครัฐที่เป็นผู้บริหารส่วนงานระดับจังหวัด 1 คน และตัวแทนภาครัฐระดับชุมชน/หมู่บ้าน จำนวน 1 คน

1.3 ผู้สูงวัย ที่มีอายุระหว่าง 60-70 ปี จำนวน 12 คน มีเกณฑ์การพิจารณาจากผู้สูงวัยที่เคยทำงานในองค์กรต่าง ๆ กลุ่มผู้สูงวัยที่เคยทำงานในเมืองใหญ่ และกลุ่มเกษตรกรรมที่ยังคงทำนาแต่มีอาชีพเสริม กลุ่มผู้สูงวัยที่เข้าร่วมโรงเรียนผู้สูงอายุ

1.4 ผู้ให้ข้อมูล ที่เป็นนักวิชาการ ภาคเอกชน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 2 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย อาจารย์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 คน และนักวิชาการ/นักยุทธศาสตร์เมือง จำนวน 1 คน

1.5 ผู้สูงวัยจากโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 20 คน

2. เครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก 2) ประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย และ 3) แบบสังเกตการณ์/แบบจดบันทึกข้อมูลจากการสังเกต โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) ศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงวัย เมืองอัจฉริยะ เป็นต้น (2) กำหนดตัวแปร ความหมายตัวแปร ออกมาเป็นข้อคำถาม (3) ตรวจสอบความครบถ้วนของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย (4) นำแนวทาง การสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้งานจริง (5) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตามแนวทางการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นัดหมายกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นทางการและเดินทางไปเพื่อขอสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์ของการมาสัมภาษณ์ครั้งนี้และขออนุญาตบันทึกเสียง ผู้วิจัยเริ่มสัมภาษณ์ตามแนวทางการสัมภาษณ์ตามประเด็นในแนวทางการสัมภาษณ์อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 60 นาที การสนทนากลุ่มย่อย ดำเนินการโดยนัดหมายกลุ่ม ผู้สูงวัยจากโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 20 คน จัดเตรียมพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก นำประเด็นการสนทนากลุ่มจากแนวทางการสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับกลุ่มสนทนา ใช้ระยะเวลาการสนทนากลุ่มย่อย 1 ชั่วโมง 30 นาที

4. การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยก่อนการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้ถอดเทปเสียงเป็นตัวอักษรเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Triangulation) ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และอ่านทวนเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์หลาย ๆ ครั้งเพื่อทำความเข้าใจ และจัดกลุ่มของข้อมูลตามแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ และลงข้อสรุปชั่วคราวตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analytic) ประกอบการยกตัวอย่างข้อความปรากฏการณ์ร่วมกับการอ้างอิงข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Credibility) เพื่อให้การสรุปและตีความมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

สรุปผล

1. ความต้องการแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 7 หน่วยงานภาคเอกชน เป็นประเภทธุรกิจการก่อสร้าง 3 แห่ง ธุรกิจอาหารและบริการที่พัก จำนวน 2 แห่ง ธุรกิจยานยนต์ จำนวน 1 แห่ง และธุรกิจการค้าขาย (ขายปลีก/ขายส่ง) จำนวน 1 แห่ง มีการจ้างแรงงานผู้สูงวัย จำนวน 5 แห่ง และไม่มีการจ้างแรงงานผู้สูงวัยในปัจจุบัน แต่คาดว่าจะจ้างในอนาคตเนื่องจากมีนโยบายรองรับการจ้างงาน จำนวน 2 แห่ง รายละเอียดมีดังนี้

1.1 คุณลักษณะของผู้สูงวัยในหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเดิมที่เคยทำงานมาแล้ว มีประสบการณ์ และความผูกพัน รวมทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะในงานที่ทำ ทำให้ผู้ประกอบการยังคงจ้างต่อและมีการกำหนดนโยบายการจ้างงานเพื่อรองรับแรงงานสูงอายุแต่อาจต้องพิจารณาลักษณะงานให้สอดคล้องเหมาะสม ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“แรงงานสูงวัยที่จ้างอยู่ในปัจจุบันเป็นคนที่ทำงานกับเรามานานเกือบ 20 ปี มีความผูกพันและทำงานรู้ใจกัน อยากดูแลกันไปจนกว่าจะทำงานไม่ได้ แต่เราก็ต้องดูว่างานที่ทำปัจจุบันเหมาะหรือไม่ อาจต้องปรับลักษณะงานให้เข้ากับลักษณะบุคคลของเขาด้วย” (REK31, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

1.2 ความจำเป็นของแรงงานผู้สูงวัยในหน่วยงานต่อเนื่อง จากประสบการณ์ในการทำงานที่ได้สั่งสมมาหลายปี โดยเฉพาะแรงงานที่เคยอยู่ด้วยกันมานาน ๆ รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นไว้วางใจมากกว่าที่จะไปจ้างแรงงานใหม่ ทดแทนแรงงานที่มีไม่เพียงพอ ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“ส่วนใหญ่เป็นคนงานเดิมที่อายุเพิ่มขึ้นแต่ยังสามารถทำงานได้”

(REK37, การสื่อสารส่วนบุคคล, 4 กุมภาพันธ์ 2567)

1.3 นโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงวัย ปัจจุบัน หน่วยงาน 2 แห่ง ไม่มีแรงงานผู้สูงวัย แต่ผู้ประกอบการมีแนวนโยบายการจ้าง เนื่องจาก แรงงานปัจจุบันกำลังเข้าสู่การเป็นผู้สูงวัย และคาดว่าจะจ้างต่อ โดยมีแนวทางการจ้างแบบรายวันและการจ้างเหมา ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“มีนโยบายจะจ้าง รองรับแรงงานปัจจุบันที่เริ่มอายุเยอะ แต่อาจเป็นแบบการจ้างเหมา”

(REK35, การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

1.4 การกำหนดช่วงอายุแรงงาน ส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดช่วงอายุแรงงานผู้สูงวัย โดยมีมุมมองว่า การจ้างแรงงานผู้สูงวัยนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะงานและศักยภาพของแรงงานเป็นสำคัญ ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“ไม่ได้กำหนด ขึ้นอยู่กับสภาพความพร้อมในการทำงานของผู้สูงวัยแต่ละคน โดยจะพิจารณาให้ทำงานในลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงวัย” (REK31, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

1.5 คุณสมบัติแรงงานสูงอายุ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและการติดต่อสื่อสาร ดังนี้ด้านร่างกาย เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง เป็นผู้สูงวัยที่พอดีกำลังแรงกายทำงานตามลักษณะงานที่เหมาะสมได้ งานส่วนใหญ่ต้องอาศัยสายตาการเขียนอ่าน ดังนั้น แรงงานผู้สูงวัยจึงควรลักษณะการมองเห็นที่เหมาะสม มีทักษะทางภาษาทั้งในการอ่าน การเขียน การพูดจา ไม่มีโรคภัยร้ายแรงหรือรุนแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ในบางงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการต้อนรับ ธุรกิจอาหารและการโรงแรม ต้องอาศัยบุคลิกภาพและความสะอาด ด้านจิตใจ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลา จิตใจเข้มแข็ง มีความเป็นธรรม ยุติธรรม มีเหตุมีผล มีจิตบริการ อารมณ์ดี ไม่ฉุนเฉียวง่าย สภาพจิตใจพร้อมในการทำงาน และด้านสังคมการติดต่อสื่อสาร แรงงานสูงวัยในหน่วยงานจำเป็นต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทั้งเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่หัวหน้าที่อายุน้อยกว่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ผู้รับบริการ พูดจาสื่อสารอย่างเข้าใจทั้งหน้าร้าน ทางโทรศัพท์ ทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“มีร่างกายที่แข็งแรง ทำงานได้ตามที่เราต้องการ ไม่มีโรคภัยที่ร้ายแรง” (REK12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 มีนาคม 2567)
“ร่าเริง พูดคุยไพเราะ มีความเป็นธรรม เข้มแข็งตัดสินใจยึดเหตุผล”

(REK11, การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 กุมภาพันธ์ 2567)

“ด้านสังคมไม่มีอะไรน่าห่วง ด้วยประสบการณ์ในการทำงาน การอยู่ในองค์กร ผู้สูงวัยจะได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน
“เป็นเสมือนที่ปรึกษาให้กับพนักงานรุ่นหลัง แต่ด้านการสื่อสารโดยเฉพาะทางดิจิทัลก็ยังมีปัญหาอยู่ รวมถึงการฟังชอบมีปัญหาไปตามอายุ” (REK31, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

2. ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานผู้สูงวัยภาคเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานผู้สูงวัยมีดังนี้

2.1 กฎหมายแรงงาน แรงงานผู้สูงวัยเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ประกันสังคม ปัจจุบันมีระบบประกันสังคมที่แรงงานผู้สูงวัยจะได้รับการคุ้มครองแต่มีกระบวนการที่ต้องดำเนินการเพิ่มเติม และมีผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ทราบว่ามีกฎหมายใดบ้างที่สนับสนุนหรือเป็นปัญหาอุปสรรคต่อแรงงานผู้สูงวัย ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“โดยส่วนใหญ่ก็คงเป็นประเด็นปัญหาด้านสวัสดิการที่ไม่รองรับแรงงานสูงวัย”

(REK31, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

2.2 การจัดสวัสดิการจำเป็นสำหรับผู้สูงวัย หน่วยงานจัดสวัสดิการด้วยตนเอง บางส่วนมีมุมมองว่าภาครัฐควรดำเนินการด้านสวัสดิการให้คุ้มครองแรงงานผู้สูงวัย และบางส่วนมองว่าหน่วยงานให้การดูแลเช่นเดียวกับพนักงานปกติทั่วไป โดยควรมีสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงวัย เช่น สิทธิ์การหยุดงาน การลาป่วย ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล การดูแลผู้สูงวัยของหน่วยงานบางประเภท เป็นต้น ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“การดูแลด้านสวัสดิการไม่ครอบคลุมแรงงานผู้สูงวัย ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องแบกรับภาระความรับผิดชอบเองในการดูแลแรงงานผู้สูงวัย” (REK31, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

2.3 ลักษณะงานที่เหมาะสม ส่วนใหญ่พิจารณาจากประเภทธุรกิจ และควรเป็นงานที่ไม่ผาดโผน ความเสี่ยงสูง เป็นการที่ไม่จำเป็นต้องอยู่กลางแจ้ง โดยทั่วไปแล้วลักษณะงานที่เหมาะสมนั้นเป็นธุรกิจในชุมชน หรือวิสาหกิจชุมชน งานใช้ฝีมือประเภทเย็บ ปัก ถัก ร้อย แต่จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลระบุชัดเจนว่าลักษณะงานเป็นตำแหน่งและบทบาทหน้าที่เดิมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ เพียงแต่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานอาจลดลง ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“ควรจะเป็นการทำงานในร่ม งานไม่หนัก การประดิษฐ์ของใช้ การทอเสื่อกก บางกลุ่มถักพรมเช็ดเท้า ซึ่งอุปกรณ์การถักพรมเช็ดเท้าสั่งมาจากออนไลน์แล้วแบ่งกันทำ” (REK12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 มีนาคม 2567)

2.4 การปฏิบัติงาน ของผู้สูงวัย จำเป็นต้องปรับภาระงานให้เหมาะสมอย่างค่อยเป็นค่อยไป ผู้จ้างงานพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง แต่ยังคงค่าจ้างไว้เท่าเดิม และผู้สูงวัยส่วนใหญ่มีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ความรอบคอบ ความละเอียด ความใส่ใจในงาน ความสม่ำเสมอ สิ่งที่ไม่เอื้ออำนวยคือสภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงเท่าเดิมและจิตใจอ่อนไหวง่าย ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“ปัจจุบันผู้สูงวัยที่เราจ้างเราให้ค่าจ้างเท่าเดิมแต่ปรับลักษณะงานให้เหมาะกับผู้สูงวัย ซึ่งแน่นอนคุณภาพงานกับค่าจ้างหากมองเชิงธุรกิจไม่คุ้มแน่นอน แต่ก็ต้องดูแลกันไป” (REK31, การสื่อสารส่วนบุคคล, 26 กุมภาพันธ์ 2567)

2.5 ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ บางครั้งอาจไม่ได้มองว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรค หากมีการจ้างงานผู้สูงวัยไม่มากนัก รวมทั้งปัญหาเพื่อนร่วมงานที่อาจจะมีความเกรงใจ ไม่กล้ามอบหมายงาน ควรพิจารณาการสร้างแรงงานทดแทนมากกว่าการจ้างแรงงานผู้อายุในบางลักษณะงาน และปัญหาความปลอดภัยในงานที่มีความเสี่ยงสูง ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“การจ้างงานผู้สูงอายุต่อในงานเดิม ทำให้สร้างแรงงานทดแทนได้ยากหรือกระทันหัน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความซื่อสัตย์และความไว้วางใจต่อกันสูง” (REK11, การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 กุมภาพันธ์ 2567)

3. รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลใรประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 การขยายอายุเกษียณ ส่วนใหญ่เห็นว่า**ปัจจุบันไม่ควรขยายอายุเกษียณ** แรงงานผู้สูงวัยพิจารณาจากลักษณะงานประกอบกับความพร้อมของผู้สูงวัยในด้านสภาพร่างกาย สุขภาพและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่หากคำนึงถึงในอนาคตที่แรงงานขาดแคลนไม่สามารถหาคนมาทำงานได้ การขยายต้องมีมาตรการที่ชัดเจน แต่ในอนาคตหากจะขยายควรขยาย ตั้งแต่ 65-70 ปี ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“อาจจะจำเป็นในอนาคตซึ่งจะเจอปัญหาขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะสายการผลิต ส่วนจะขยายไปถึงเท่าไหร่นั้นผมมองว่าก็ความไม่เกิน 65 ปี” (REK34, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2567)

“สำหรับธุรกิจของผมไม่มีปัญหาในการจ้างแรงงานผู้สูงวัยผมเห็นด้วยแต่ก็คงจ้างอายุไม่เกิน 70 ปี”

(REK35, การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

3.2 นโยบายการแจ้งแรงงานผู้สูงวัย ควรมีนโยบาย แผนงาน ประกาศที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงวัย กำหนดอัตราการจ้างงาน ภาษี การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ลักษณะงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะในชุมชนท้องถิ่น เป็นการสร้างงานสร้างอาชีพที่สามารถทำงานในชุมชนได้ ผลของการสนับสนุนอาจส่งผลกระทบต่อสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงวัยในชุมชนและสังคมได้ เช่น ผู้สูงวัยมีรายได้ ไม่ต้องเดินทางไกล สุขภาพจิตแจ่มใส ลดการพึ่งพาบุตรหลาน มีส่วนร่วมกับชุมชน ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“เน้นให้เกิดการจ้างงานภายในชุมชน สร้างงานในชุมชนให้มากขึ้น”

(REK32, การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“เป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับผู้สูงวัยที่มีศักยภาพในการทำงานเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ลดปัญหาซึมเศร้าของผู้สูงอายุ และให้ผู้สูงอายุอยู่กับสังคมมากขึ้น” (REK34, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2567)

3.3 ความรู้ความสามารถ ทักษะที่ผู้สูงวัยควรได้รับการพัฒนา คือ ทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน เนื่องจากผู้สูงวัยที่ทำงานมายาวนานต่อเนื่องจะมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ จึงไม่จำเป็นต้องพัฒนางานเดิม เพียงแต่การเข้าสู่โลกดิจิทัล มีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ แอปพลิเคชันที่แตกต่างและหลากหลายวัตถุประสงค์ ดังนั้น ควรพัฒนางานเดิมโดยเพิ่มเติมทักษะดิจิทัล ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“ปัญหาหลักๆ ของแรงงานสูงวัยอยู่ที่การเติมเต็มความรู้ใหม่โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัลที่เป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานปัจจุบัน เพราะการทำงานทุกอย่างในปัจจุบันก็ต้องทำผ่านระบบสารสนเทศแม้แต่การลงชื่อเข้าและออกงานแต่วันก็ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” (REK31, การสื่อสารส่วนบุคคล, 3 กุมภาพันธ์ 2567)

“อาจจะเพิ่มเรื่องของเทคโนโลยี เพราะปัจจุบันทุกธุรกิจมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย อย่างที่ร้านก็ขายผ่านระบบ barcode และคอมพิวเตอร์ซึ่งก็จำเป็นที่ผู้สูงอายุต้องเรียนรู้” (REK35, การสื่อสารส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2567)

3.4 ภาครัฐโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงวัยในลักษณะของนโยบาย หรือผลักดันกฎหมายที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานผู้สูงวัย มีนโยบายสวัสดิการและการประกันตนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของแรงงานผู้สูงวัย เพื่อให้ภาคเอกชนและแรงงานผู้สูงวัยมีความเชื่อมั่นในหลักการ วิธีการ การปฏิบัติงาน สามารถเผยแพร่นโยบายอย่างชัดเจน สร้างความรู้ความเข้าใจต่อภาคเอกชน ผู้ประกอบการ ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“สร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการในชุมชน โดยภาครัฐเข้าไปสนับสนุนและดูแลเรื่องของสวัสดิการและประโยชน์ที่ภาคเอกชนจะได้หากมีการจ้างแรงงานผู้สูงวัย” (REK32, การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“ออกเป็นนโยบายที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงนโยบายที่กระตุ้นแรงจูงใจภาคเอกชนให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงวัยแล้วจะได้อะไร” (REK36, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2567)

3.5 แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชน เพื่อรองรับความเป็นเมืองอัจฉริยะ เมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญ พบว่า การใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ จำเป็นเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อติดต่อ สื่อสาร ทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งทักษะแห่งอนาคตอื่น ๆ เพื่อให้ผู้สูงวัยปรับตัวในทันกับบริบททางสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาให้ผู้สูงวัยมีความรู้ความเข้าใจทักษะดิจิทัล และความเป็นเมืองอัจฉริยะที่มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ควรนำหลักการ Inclusive city หรือ เมืองที่ไม่ทอดทิ้งใครมาประยุกต์ร่วมกับแนวคิดเมืองอัจฉริยะ ตลอดจนต้องนำแนวคิด Universal Design และ Active Aging มาออกแบบร่วมกัน ขณะที่นโยบายภาครัฐนั้นควรสร้างบทบาทให้กับแรงงานสูงอายุในการมีส่วนสำคัญต่อตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

“อาจจะต้องดูเป็นรายประเด็นของเมืองอัจฉริยะว่าเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง แต่ที่น่าจะต้องจ้างต่อก็จะต้องพัฒนาทักษะอนาคตและดิจิทัลสำหรับผู้สูงวัยด้วย การสร้างความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมของผู้สูงวัยในการปรับตัวรองรับการเป็นเมืองอัจฉริยะก็สำคัญ” (REK33, การสื่อสารส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2567)

“พัฒนาพลเมืองอัจฉริยะ ยุคดิจิตอล เรื่องเงินตอนนี้คนส่วนมากไม่พกเงินสด ก็จะมีการโอนต่างๆเพราะสะดวก ผู้สูงอายุชอบหลงลืมกระเป๋าเงิน อยากให้เป็นเมืองอัจฉริยะหมดเลยอยากให้เสริมความรู้กับผู้สูงวัย อยากให้รู้จัก Facebook และ Line เพื่อเอาไว้ใช้ติดต่อกับลูกหลาน” (REK12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 มีนาคม 2567)

อภิปรายผล

1. ความต้องการแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด

คุณลักษณะของผู้สูงวัยในหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นแรงงานเดิมที่เคยทำงานมาแล้ว มีประสบการณ์ และความผูกพัน รวมทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะในงานที่ทำ ทำให้ผู้ประกอบการยังคงจ้างต่อและมีการกำหนดนโยบายการจ้างงานเพื่อรองรับแรงงานสูงอายุแต่อาจต้องพิจารณาลักษณะงานให้สอดคล้องเหมาะสม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ แก้วขวัญ

ตั้งติพงศ์กูล (2562) ซึ่งได้ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย พบว่า การจ้างงานแรงงานสูงอายุมีรูปแบบสำคัญ 2 รูปแบบคือ 1) การจ้างงานกลับมาใหม่ หรือการขยายอายุการเกษียณ และ 2) การจ้างแบบยืดหยุ่นมีความเป็นอิสระ ผลดังกล่าวยังสะท้อนเพิ่มเติมว่าแนวโน้มจำนวนแรงงานผู้สูงอายุอาจเพิ่มขึ้น ไม่ใช่เพียงภาคเอกชนที่ได้รับผลกระทบ ภาคสังคม ภาคประชาสังคมอาจมีบทบาทสำคัญในการดูแลช่วยเหลือแรงงานผู้สูงวัยทั้งในระบบและนอกระบบ

2. ปัญหาและอุปสรรคการจ้างแรงงานผู้สูงอายุภาคเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนใหญ่ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ มักจะพิจารณาจากประเภทธุรกิจ และควรเป็นงานที่ไม่ผาดโผน ความเสี่ยงสูง เป็นการที่ไม่จำเป็นต้องอยู่กลางแจ้ง โดยทั่วไปแล้วลักษณะงานที่เหมาะสมนั้นเป็นธุรกิจในชุมชน หรือวิสาหกิจชุมชน งานใช้ฝีมือประเภทเย็บ ปัก ถัก ร้อย แต่จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลระบุชัดเจนว่าลักษณะ งานเป็นตำแหน่งและบทบาทหน้าที่เดิมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ เพียงแต่ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานอาจลดลง สอดคล้องกับพัชรพงศ์ ชวนชม, ธีระวัฒน์ จันทึก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561) ที่อธิบายการพิจารณาลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุต้องคำนึงถึงสภาพร่างกายที่ของผู้สูงอายุเอง การทำงานของอวัยวะมีการเสื่อมเกิดขึ้น เนื่องจากวัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายมาก ทั้งความสามารถในการมองเห็นและการได้ยินที่ลดลง ดังนั้นการจ้างแรงงานผู้สูงวัยในภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นตั้งแต่นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือในประเภทธุรกิจและลักษณะงานที่เหมาะสมกับทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคเอกชนในท้องถิ่น/ชุมชนที่สามารถรองรับแรงงานผู้สูงวัยได้

3. รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด

การขยายอายุเกษียณผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันไม่ควรขยายอายุเกษียณ แรงงานผู้สูงวัยพิจารณาจากลักษณะงานประกอบกับความพร้อมของผู้สูงวัยในด้านสภาพร่างกาย สุขภาพและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่หากคำนึงถึงในอนาคตที่แรงงานขาดแคลนไม่สามารถหาคนมาทำงานได้ การขยายต้องมีมาตรการที่ชัดเจน และควรขยาย ตั้งแต่ 65-70 ปี ผลดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ผู้สูงวัยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นกลไกอย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และพบว่าภาคเอกชนเป็นภาคส่วนที่สำคัญในการที่จ้างแรงงานสูงวัย และเสนอให้ภาครัฐปรับเปลี่ยน และขยายการจ้างงานหรือขยายช่วงเวลาเกษียณออกไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะ จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาตามประเภทความเป็นเมืองอัจฉริยะ จะอยู่ในประเภทเมืองอัจฉริยะน่าอยู่ ที่มีสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างจากพื้นที่เป้าหมายที่เป็นเมืองเศรษฐกิจ และมีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม

จากการสรุปผล อภิปรายผล ข้างต้น ผู้วิจัยได้วางกรอบผลการวิจัยในแต่ละประเด็น ดังนี้

รูปแบบการจ้างงานของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. แรงงานผู้สูงวัย องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความสำคัญและจำเป็นของแรงงานผู้สูงวัยโดยพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานที่ได้สั่งสมมาหลายปี โดยเฉพาะแรงงานที่เคยอยู่ด้วยกันมานาน ๆ รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นไว้วางใจมากกว่าที่จะไปจ้างแรงงานใหม่ ทดแทนแรงงานที่มีไม่เพียงพอ ที่ต้องการแรงงานผู้สูงวัยในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ลักษณะการจ้างงานผู้สูงวัย ประกอบด้วยการจ้างแรงงานเดิมหรือการจ้างต่อ และ การจ้างใหม่ เนื่องจากขาดแคลน/ทดแทนแรงงาน

1.3 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่ผู้สูงวัยควรได้รับการพัฒนา คือ ทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน เนื่องจากผู้สูงวัยที่ทำงานมายาวนานต่อเนื่องจะมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ จึงไม่จำเป็นต้องพัฒนางานเดิม เพียงแต่การเข้าสู่โลกดิจิทัล มีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ แอปพลิเคชันที่แตกต่างและหลากหลายวัตถุประสงค์ ดังนั้น ควรพัฒนางานเดิมโดยเพิ่มเติมทักษะดิจิทัล

1.4 คุณสมบัติของแรงงานสูงวัย

1.4.1 ด้านสภาพร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง ทำงานตามลักษณะงานที่เหมาะสมได้ สามารถใช้สายตา การอ่าน การดู การฟังได้ ไม่มีโรคภัยร้ายแรงที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน

1.4.2 ด้านสภาพจิตใจ มีความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลา จิตใจเข้มแข็ง มีความเป็นธรรม ยุติธรรม มีเหตุมีผล มีจิตบริการ อารมณ์ดี ไม่ฉุนเฉียวง่าย สภาพจิตใจพร้อมในการทำงาน

1.4.3 ด้านสังคมและการติดต่อสื่อสาร ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ผู้รับบริการ พูดจาสื่อสารอย่างเข้าใจทั้งส่วนตัว ทางโทรศัพท์ ทางสื่อสังคมออนไลน์

2. ภาคเอกชน องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 นโยบายการจ้างงาน หน่วยงานภาคเอกชนมีนโยบายการจ้างงาน ควรจัดทำเป็นนโยบายลายลักษณ์อักษร ที่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับแรงงานผู้สูงวัยโดยเฉพาะ และนโยบายการจ้างงานนั้นต้องสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ

2.2 ประเภทธุรกิจ/ลักษณะงาน พิจารณาจากประเภทธุรกิจเป็นสำคัญ เป็นงานที่ไม่มีความเสี่ยงหรือความเสี่ยงน้อย อาจเป็นธุรกิจในชุมชน หรือวิสาหกิจชุมชน การการปฏิบัติงานของผู้สูงวัย จำเป็นต้องปรับภาระงานให้เหมาะสมอย่างค่อยเป็นค่อยไป พิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

2.3 แนวทางการจ้างงานผู้สูงวัย เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital literacy) การใช้เทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อติดต่อ สื่อสาร ทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งทักษะแห่งอนาคตอื่น ๆ เพื่อให้ผู้สูงวัยปรับตัวในทันกับบริบททางสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ภาครัฐโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงวัยในลักษณะของนโยบาย หรือผลักดันกฎหมายที่เอื้อต่อการจ้างแรงงานผู้สูงวัย มีนโยบายสวัสดิการและการประกันตนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของแรงงานผู้สูงวัย เพื่อให้ภาคเอกชนและแรงงานผู้สูงวัยมีความเชื่อมั่นในหลักการวิธีการ การปฏิบัติงาน สามารถเผยแพร่นโยบายอย่างชัดเจน สร้างความรู้ความเข้าใจต่อภาคเอกชน ผู้ประกอบการ

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยหลักแล้ว คือ กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ประกันสังคม การคุ้มครองแรงงานผู้สูงวัย ความรู้ความเข้าใจของภาคเอกชน

3.3 สวัสดิการแรงงานผู้สูงวัย ภาครัฐและเอกชนควรจัดสัดส่วนการจัดสวัสดิการคุ้มครองแรงงานผู้สูงวัย ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงวัย เช่น สิทธิ์การหยุดงาน การลาป่วย ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล การดูแลผู้สูงวัยของหน่วยงานบางประเภท เป็นต้น

4. เมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) จังหวัดร้อยเอ็ดมุ่งเน้นความเป็นเมืองอัจฉริยะในประเด็นของการเกษตรอัจฉริยะ (Smart Farmer) ร่วมกับการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสภาวะแวดล้อมอย่างเป็นระบบ การพัฒนาพื้นที่ทางธรรมชาติ พื้นที่สีเขียวร่วมกับการอนุรักษ์พลังงาน ตามเป้าหมายของแผนจังหวัดในการวางแผนพัฒนาพื้นที่สีเขียว ด้วยระบบพื้นที่สาธารณะสีเขียวเขตเมือง (Urban Park System) และเทคโนโลยีอาคารอนุรักษ์พลังงาน (Green Building) การวางจุดยุทธศาสตร์สีเขียวไว้ส่วนกลางซึ่งเป็นพื้นที่สาธารณะใจกลางจังหวัด มีหอโหวด (101 Tower) เป็นจุดศูนย์กลางสำคัญ โดยรอบเป็นบึงพลาญชัยได้รับการพัฒนาให้เป็นพื้นที่สีเขียว และขยายสู่ศูนย์ราชการระดับจังหวัด จุดยุทธศาสตร์ระดับอำเภอ/ตำบล หรือชุมชน การสร้างเมืองคาร์บอนต่ำ

4.2 เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) จังหวัดร้อยเอ็ดยังเน้นการพัฒนาความเป็นเมืองอัจฉริยะด้วยการสร้างสรรค์เมืองท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เศรษฐกิจชุมชน เชื่อมโยงกับเกษตรอัจฉริยะด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

โดยการผลักดันจุดเด่นให้เป็นที่รู้จักในระดับชาติ นานาชาติ ด้วยการส่งเสริมการเกษตรอัจฉริยะสู่เศรษฐกิจอัจฉริยะหรือเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เนื่องจากอาชีพหลักของจังหวัดคือเกษตรกร พืชเศรษฐกิจสำคัญคือข้าวหอมมะลิ และพืชเศรษฐกิจอื่น ๆ เช่น พืชสมุนไพร ต่อยอดสู่เศรษฐกิจ SMEs และ StartUp และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและทางธรรมชาติที่สำคัญ

4.3 ระบบขนส่งและการสื่อสารอัจฉริยะ (Smart Mobility) การพัฒนาระบบขนส่งที่สะดวก สบาย มีประสิทธิภาพ ด้วยการวิเคราะห์และพัฒนาระบบรถโดยสารขนส่งสาธารณะภายในตัวเมือง สู่แหล่งท่องเที่ยวหรือแหล่งเศรษฐกิจสำคัญ และความปลอดภัยในการเดินทางและขนส่ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ระบบการขนส่งในปัจจุบันยังเป็นปัญหาในด้านการขาดระบบขนส่งมวลชนที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทั่วถึง โดยเฉพาะในจุดยุทธศาสตร์ท่องเที่ยวที่สำคัญยังอาศัยระบบขนส่งส่วนบุคคล ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาระดับชาติที่เมืองรอง หรือเมืองชนบทยังคงต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนที่ควรดำเนินการจึงเป็นการสร้างเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่ปลอดภัยเป็นเบื้องต้น เช่น ถนนมีคุณภาพและเข้าถึงทุกชุมชนเศรษฐกิจ ระบบไฟฟ้าและกล้องวงจรปิดระหว่างเส้นทาง เป็นต้น

4.4 พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานการนำพลังงานทางเลือก พลังงานสะอาด (Renewable Energy) มาใช้ เช่น เชื้อเพลงชีวมวลไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน และไฟฟ้าจากพลังงานอื่น เช่น ชีวมวล แสงอาทิตย์ ลม และสร้างความคุ้มค่าในการใช้พลังงานหลัก พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดด้วยสภาพภูมิศาสตร์ภูมิอากาศ พลังงานทางเลือกส่วนใหญ่มักเป็นพลังงานชีวมวลจากวัสดุเหลือทิ้งจากการเกษตร ขยะอินทรีย์ มูลปศุสัตว์ กากวัสดุจากพืช รวมถึงพืชเชื้อเพลิงชนิดต่าง ๆ ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากที่ยังไม่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างพลังงานอัจฉริยะ ในส่วนนนี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องเพื่อผสานความร่วมมือทั้งเชิงนโยบาย เชิงวิชาการและการปฏิบัติงานในพื้นที่

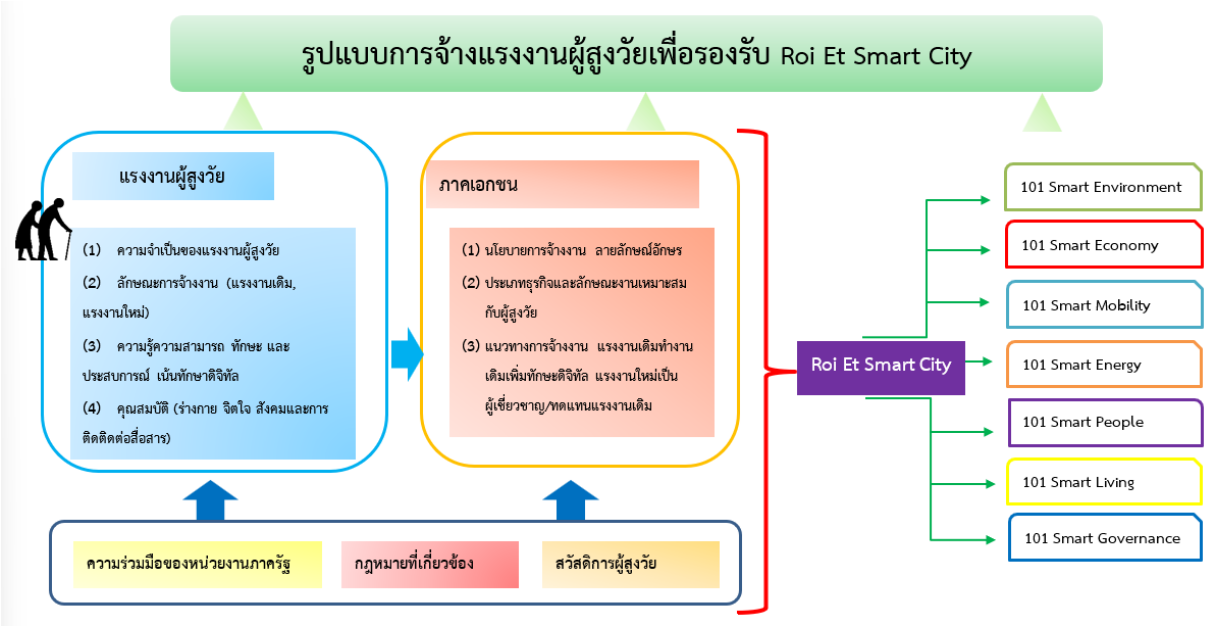
4.5 พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) การพัฒนาพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizens) พัฒนาพลเมืองให้มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและการดำรงชีวิต สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้นอกระบบรวมถึงการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความหลากหลายทางสังคม ในขณะที่ภูมิปัญญาดั้งเดิมยังถูกอนุรักษ์ ฟื้นฟู และต่อยอดสู่ความเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้ พลเมืองจังหวัดร้อยเอ็ดมีความตื่นรู้ด้านดิจิทัลเป็นอย่างมาก ผู้สูงวัยในชุมชน/ท้องถิ่นมีการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลค่อนข้างสูง สามารถใช้งานงานอุปกรณ์ได้ แต่ยังคงขาดการต่อยอดไปสู่ความสามารถในการใช้งานเชิงพาณิชย์ ซึ่งต้องอาศัยโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีระดับจังหวัด รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงวัยได้พัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เช่น การสร้างพื้นที่สร้างสรรค์สูงวัย (Elderly Creative Space) การดำเนินกิจกรรมพ่อใหญ่แม่ใหญ่ใฝ่รู้ สูงวัยดิจิทัล การใช้แอปพลิเคชั่นที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงวัย เป็นต้น

4.6 การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) การเมืองที่ให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต เช่น การบริการด้านสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุการเพิ่มความปลอดภัยของประชาชนด้วยการเฝ้าระวังภัยจากอาชญากรรม การส่งเสริมให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตที่เหมาะสม โดยทั่วไปการดำเนินชีวิตมักประกอบด้วย สุขภาพ อาหาร การเดินทาง ความปลอดภัย ในระดับพื้นที่มีความพยายามสร้างแอปพลิเคชั่นเพื่อนำสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างในชีวิต เช่น เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดจัดทำแอพ Smart 101 เพื่อเป็นช่องทางอำนวยสะดวกให้กับคนในพื้นที่เทศบาล แม้จะยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่การสร้างจุดศูนย์รวมข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการดำรงชีวิตในจังหวัดเป็นสิ่งสำคัญ ในเบื้องต้นจังหวัดร้อยเอ็ดจำเป็นต้องสร้างศูนย์ข้อมูลร้อยเอ็ดที่รวบรวมจัดเก็บและเตรียมเผยแพร่ทั้งในส่วนพื้นที่ราชการ ณ ที่ตั้ง และออนไลน์ โดยประชาชนในพื้นที่เป้าหมายรับรู้และใช้งานได้

4.7 ระบบบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) การพัฒนาระบบบริการและธรรมาภิบาลภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐในรูปแบบเบ็ดเสร็จในทุกหน่วยงานบริการประชาชน เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่เริ่มต้นจากระดับ

จังหวัดจำเป็นที่ต้องดำเนินการควบคู่กับระดับประเทศ แม้ว่าบางประเด็นยังมีข้อตัวบทกฎหมายที่จำกัดการทำงานของระบบ แต่การศึกษาแนวทางด้วยการลงทุนทางการวิเคราะห์และออกแบบระบบบริหารภาครัฐระดับจังหวัดยังคงจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อแสดงให้เห็นถึงเป้าหมาย การนำเอา IoT มาใช้งานควบคู่กับ Open Data ที่มีข้อจำกัดและอุปสรรคมากมาย โดยอาจสร้างเป็นชุดข้อมูลสำคัญ (Dataset) ของส่วนงานบริหารภาครัฐระดับจังหวัดก่อนพัฒนาทั้งระบบจังหวัด

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล สังเคราะห์ออกมาเป็น“รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย” ดังนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยเพื่อรองรับ Roi Et Smart City

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การจัดทำนโยบายภาครัฐเพื่อสนับสนุนแรงงานผู้สูงวัยในจังหวัดร้อยเอ็ด ในระดับจังหวัด และเชื่อมโยงสู่นโยบายการจ้างงานของภาคเอกชน ซึ่งผลการศึกษานี้ พบว่า การขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงวัยส่วนใหญ่มาจากภาคเอกชนมากกว่าได้รับการสนับสนุนภาครัฐ ซึ่งควรจะวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงวัยของภาครัฐในจังหวัด ตามลำดับที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์และสรุปหน่วยงานภารกิจหลัก และหน่วยงานภารกิจเสริม

1.2 ควรสนับสนุนการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงวัย แรงงานผู้สูงวัย รองรับสังคมผู้สูงวัย เนื่องจากจังหวัดร้อยเอ็ดมีสัดส่วนแนวโน้มผู้สูงวัยและแรงงานผู้สูงวัยเพิ่มขึ้น ประกอบกับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ 101 Smart City ที่กำลังขับเคลื่อนอย่างเข้มข้น

2. ข้อเสนอแนะในทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษารูปแบบและแนวทางการจ้างงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเสริมข้อมูลเชิงคุณภาพ พัฒนารูปแบบและแนวทางนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อไปได้

2.2 ควรกำหนดประเภทธุรกิจและลักษณะงานของภาคเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งการเชื่อมโยงภาคเอกชนดังที่กำหนดสู่การพัฒนาร้อยเอ็ดเมืองอัจฉริยะ

2.3 การต่อยอดงานวิจัย ควรกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ชัดเจนขึ้นโดยการสร้างตัวแปรต้นจากแนวคิดเมืองอัจฉริยะ ที่ระบุจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นเมืองอัจฉริยะ และ แนวคิดผู้สูงอายุ ที่ระบุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย รูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับเมืองอัจฉริยะ จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย ได้รับงบประมาณสนับสนุนงานมูลฐาน (Fundamental Fund) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่ได้สนับสนุนงานทางวิชาการมาโดยตลอด

เอกสารอ้างอิง

กาณติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). *แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงวัยของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.* ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล. (2562). *การขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงวัยภาคเอกชนในประเทศไทย.* เศรษฐสาร. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567, จาก https://setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/20

พัชรพงศ์ ชวนชม, ธีระวัฒน์ จันทึก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ.*วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13*(1), 107-116.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2557). *นิยาม: สังคมผู้สูงวัย.* สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567, จาก http://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom12/05-01.html

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2563). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

ศูนย์ข้อมูลทางสังคมจังหวัดร้อยเอ็ด. (2567). *สถานการณ์ทางสังคมจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี 2567 : สถานการณ์ผู้สูงวัย.* ร้อยเอ็ด: สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ด.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). *สถานการณ์ผู้สูงวัยไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สุวรรณี สิงห์ฤเดช. (2563). *เมืองอัจฉริยะ (Smart City) ต้องมีเทคโนโลยีสำคัญอะไรบ้าง?*. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567, จาก https://www.greennetworkthailand.com/เมืองอัจฉริยะ-smart-city

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดร้อยเอ็ด. (2567). *ร้อยเอ็ดหารือการจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาการเป็นเมืองอัจฉริยะ “ร้อยเอ็ดเมืองอัจฉริยะ Smart City”.* สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก https://roiet.prd.go.th/th/content/category/detail/id/877/iid/318177

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดร้อยเอ็ด. (2567). *จังหวัดร้อยเอ็ดร่วมกับ DEPA -ขับเคลื่อนโครงการเมืองอัจฉริยะร้อยเอ็ดยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและพัฒนาร้อยเอ็ดให้ก้าวทันเทคโนโลยี.* สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2566, จาก https://roiet.prd.go.th/th/content/category/detail/id/877/iid/310063

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2567). *การส่งเสริมเมืองอัจฉริยะ*. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2567, จาก https://www.depa.or.th/th/smart-city-plan/existing-smart-city

Camero, S.A. and Albamart, E. (2019). *City and information technology. A review*. Retrieved Jan 25, 2024, From https://smartcitycluster.org/wp-content/uploads/2021/03/smart-city-and-it-review-2019.pdf

ITU. (2022). *The United for Smart Sustainable Cities.* Retrieved Jan 25, 2024, From https://u4ssc.itu.int/

Morozov, E. and Bria, F. (2018). *Rethinking the Smart City Democratizing Urban Technology.* Retrieved Jan 25, 2024, From ttps://onlineopen.org/media/article/583/open_essay_2018_morozov_rethinking.pdf

United Nations. (2015). *World population ageing 2015*. New York: United Nations.

UN-Habitat. (2020). *People-Centered Smart Cities*. Retrieved Jan 3, 2024, From https://unhabitat.org/programme/people-centered-smart-cities

Yigitcanlar, T. and Lee, S. H. (2014). Korean ubiquitous-eco-city: A smart-sustainable urban form or a branding hoax?. *Technological Forecasting & Social Change, 89*, 100 –114.