



รายงานการวิจัย

โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย:

ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง

(Non-Standard Employment for Older Persons in
the Thai Private Sector: Flexibility Productivity and Protection)

ดร.ชลธิชา อัสวรินทร์

ดร.ชฎาธาร โอษฐ์

นายวัชร เพชรดิน

นางสาววิมลพัชร มานิตศรีศักดิ์

นางสาวนลัท จิลลานนท์

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยโดย
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

สิงหาคม 2563



รายงานการวิจัย

โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย:

ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง

(Non-Standard Employment for Older Persons in
the Thai Private Sector: Flexibility Productivity and Protection)

ดร.ชลธิชา อัสวนิรันดร์

ดร.ชฎาธาร โอษฐ์

นายวัชร เพชรดิน

นางสาววิรัชพัชร มานิตศรีศักดิ์

นางสาวนลัท จิลลานนท์

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยโดย
มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

สิงหาคม 2563

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยโครงการ “รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง (Non-Standard Employment for Older Persons in the Thai Private Sector: Flexibility Productivity and Protection)” ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2561 คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณสำนักงานการวิจัยแห่งชาติที่ให้ทุนสนับสนุนในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ แพทย์หญิงลัดดา ดำริการเลิศ ผู้อำนวยการแผนงานบริหารจัดการโครงการวิจัยท้าทายไทยฯ และ ดร. นายแพทย์ภูษิต ประคองสาย ผู้จัดการแผนงานบริหารจัดการโครงการวิจัยท้าทายไทยฯ และทีมงานทุกท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดการดำเนินโครงการ

คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณตัวแทนจากหน่วยงานเอกชนทุกหน่วยงานที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์แก่คณะผู้วิจัย รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่มีค่าและเป็นประโยชน์สำหรับดำเนินการโครงการนี้อย่างดียิ่ง

ท้ายที่สุดคณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณที่ปรึกษาโครงการฯ รองศาสตราจารย์ ดร.วิราภรณ์ โพธิศิริ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ ที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในระหว่างการดำเนินโครงการ และการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คณะผู้วิจัย
สิงหาคม 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานเอกชนที่ร่วมลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562 เพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานจริงที่เกิดขึ้น และผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงศึกษาประเด็นการจ้างงานของผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้าง นโยบายของแต่ละหน่วยงานที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งใช้ข้อมูลหลักจากการเก็บแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า การให้สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นใดแก่การทำงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนโยบายของบริษัท บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานด้วยว่าเป็นแบบเต็มเวลาหรือบางเวลา ซึ่งจะได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน ทั้งนี้ ในมุมมองของผู้สูงอายุ พบว่า รูปแบบการทำงานบางเวลา-รายวัน เป็นรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม รองลงมาคือ แบบบางเวลา-รายเดือน เนื่องจากมีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง สำหรับมิติของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุกับเพื่อนร่วมงานนั้น ในภาพรวม ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุสามารถให้คำปรึกษาทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิต อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่งานที่ต้องใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้ากับลูกค้า

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุรายบุคคล ซึ่งคำนวณจากผลผลิตจากการทำงานและต้นทุนที่ใช้ทั้งทางตรงทางอ้อม พบว่า ส่วนใหญ่สามารถให้ผลิตภาพการทำงานที่ใกล้เคียงกับวัยแรงงานอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน โดยเฉพาะเมื่อแยกพิจารณาถึงลงไปผลิตซึ่งประกอบด้วยประสิทธิภาพการทำงานกับทัศนคติ ผู้สูงอายุมีโอกาสที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าหรือเทียบเท่าแรงงานทั่วไป (ร้อยละ 57) แต่เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติการทำงานแล้ว โอกาสที่ผู้สูงอายุจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีมากกว่าแรงงานทั่วไป (ร้อยละ 68) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งงานของการบริการลูกค้า การให้ข้อมูลลูกค้า และคอลเซ็นเตอร์ที่เน้นการใช้ชุดทักษะด้านการสื่อสาร ประสานงาน รวมถึงชุดทักษะด้านทัศนคติการบริการในการทำงาน

ท้ายที่สุด การศึกษานี้ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน โดยอยู่บนพื้นฐานของการได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมทั้งในมิติของนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงาน โดยสิ่งสำคัญอันดับแรกในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ เพิ่มประสิทธิภาพของ MOU ที่เหลือระยะเวลาอีกครั้งทางให้มีการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และหาแนวทางออกร่วมกัน และในขณะเดียวกันภาครัฐจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลและการเข้าถึงฐานข้อมูลการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุและนายจ้างอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: รูปแบบการจ้างงานแบบไม่มาตรฐาน, ความยืดหยุ่นเชิงหน้าที่, ผลิตภาพการทำงานเชิงทักษะ, ผู้สูงอายุ, ภาคเอกชนของไทย

Abstract

The study of non-standard employment for older persons in the Thai private sector: flexibility, productivity and protection aims to explore suitable job positions and investigate an extent of productivity of older persons' employment in the organizations which signed Memorandum of Understanding on promoting employment for older persons with Ministry of Labour on March 13, 2019. Four targets of data collection comprise older persons, colleagues, supervisors and human resource officers. In addition, the related public stakeholders such as the department of employment and social security office, Ministry of Labour and also the revenue department, Ministry of Finance have been in-depth interviewed.

The results show that a part-time on daily basis is the most suitable pattern for older persons' employment since it could contribute to flexible working conditions matching to their needs. Remuneration and benefits provided to older worker mostly depended on a company policy, which not less than laws specified. Colleagues addressed that the older persons would inspire and strengthen positive attitudes of working environments and efficiently handle complaints and provide information to the customers by their communicating skills.

Taking into consideration of individual productivity which calculated from output and cost factors by supervisors' perspective, there were slight differences of productivity between the older persons and their colleagues. When calculating their output consisted of working performance and attitude factors, it presented that there are 57% of sampling older had performance nearly their colleagues' performance. Apparently, in term of attitude, the older were differences by higher than their colleague 68%, especially for the job positions of customer services, information providers and call centers who utilize a skillset of communicating, coordinating and also positive attitude towards servicing.

In conclusion, this study delivers recommendations for promoting an employment of older persons in both public and private sector. All efforts to this should be undertaken by an equality basis and bring to win-win situation for all stakeholders. Government should take the first step to manage and improve the utilization of database of older worker according to real demand and supply of market which will finally result in efficient employment.

Key words: non-standard employment, functional flexibility, productivity skill,
older persons, Thai private sector

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	i
บทคัดย่อ	ii
Abstract	iii
สารบัญ	v
สารบัญตาราง	viii
สารบัญแผนภาพ	x
สารบัญแผนภูมิ	xii
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ขอบเขตการศึกษา	4
1.4 คำจำกัดความ	4
1.5 ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ภาพรวมตลาดแรงงานของประเทศไทย	7
2.2 สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย	12
2.2.1 ภาพรวมการทำงานของผู้สูงอายุระดับประเทศ	12
2.2.2 แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ (Smart Job Center)	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	24
2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการจ้างงาน	24
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	27
2.3.3 แนวคิดสถาบันความคุ้มครองทางสังคมแก่ผู้สูงอายุ	34
2.3.4 แนวคิดการวัดผลผลิตภาพแรงงาน	36
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ	43
2.4.1 การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย	43
2.4.2 การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ	51
2.5 บทสรุป	57

	หน้า
บทที่ 3 แนวนโยบายที่ให้ความคุ้มครองกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยและต่างประเทศ	59
3.1 แนวนโยบายที่ให้ความคุ้มครองกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย	59
3.1.1 กฎหมาย	60
3.1.2 นโยบาย	62
3.1.3 แผนหรือยุทธศาสตร์	72
3.1.4 แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิและความคุ้มครองด้านการทำงานของผู้สูงอายุ	79
3.2 แนวนโยบายที่ให้ความคุ้มครองกับการทำงานของผู้สูงอายุในต่างประเทศ	86
3.2.1 กรอบมาตรฐานสากลเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถและคุ้มครองการทำงานของสูงอายุ	86
3.2.2 แนวนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในภาพรวม	87
3.2.3 กรณีศึกษาของแต่ละประเทศ	90
3.3 ประสิทธิภาพการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการทำงานของสูงอายุในประเทศไทย และต่างประเทศ	91
บทที่ 4 ระเบียบวิธีวิจัย	101
4.1 การออกแบบวิธีวิจัย	101
4.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ	102
4.3 การศึกษาเชิงปริมาณ	102
4.3.1 กลุ่มเป้าหมาย	103
4.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
4.3.3 วิธีการเก็บข้อมูล	105
4.3.4 ผลการเก็บข้อมูล	106
4.4 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	107
บทที่ 5 การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย	109
5.1 โครงสร้างองค์กรและสรุปลักษณะของบริษัทเอกชนกลุ่มเป้าหมาย	110
5.2 นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของบริษัทเอกชน และประเด็นสำคัญ	118
5.3 บทสรุป	125
บทที่ 6 สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย	127
6.1 ลักษณะส่วนบุคคล	127
6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	129
6.3 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	143

	หน้า
6.4 ทักษะที่ผู้ร่วมงานมีต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ	151
บทที่ 7 ผลภาพการทำงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย	157
7.1 แนวทางการคำนวณผลภาพ	157
7.1.1 นิยามผลภาพ	157
7.1.2 ปัจจัยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์	158
7.1.3 การคำนวณ	159
7.2 ผลการศึกษา	160
7.2.1 ผลภาพโดยรวม	161
7.2.2 ผลภาพจำแนกตามเพศ	164
7.2.3 ผลภาพจำแนกตามกลุ่มอายุ	166
7.2.4 ผลภาพจำแนกตามการศึกษา	168
7.2.5 ผลภาพจำแนกตามรูปแบบการทำงาน	170
7.2.6 ผลภาพจำแนกตามลักษณะของงาน	172
7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลภาพและลักษณะงาน	174
7.4 บทสรุป	177
บทที่ 8 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	179
8.1 สรุปผลภาพรวมของผลการศึกษา	179
8.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	185
8.2.1 ข้อเสนอแนะด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	185
8.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มผลภาพการทำงาน (Productivity)	187
8.2.3 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความคุ้มครองจากการทำงาน (Protection)	188
8.2.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในภาพรวม	189
8.3 ข้อจำกัดของการศึกษา	190
บรรณานุกรม	193
ภาคผนวก	201

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2-1	ประมาณการความต้องการแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2563-2571	9
ตารางที่ 2-2	ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรก ที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2558-2563	21
ตารางที่ 2-3	ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรก ที่มีผู้สูงอายุสมัครเข้าทำงานมากที่สุด ปี พ.ศ. 2558-2563	21
ตารางที่ 2-4	เปรียบเทียบส่วนเกินผู้สมัครและอัตราการแข่งขันของตำแหน่งงานผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2558-2563	22
ตารางที่ 2-5	ความสัมพันธ์ระหว่างกฎและพันธะสัญญาของการจ้างงาน	25
ตารางที่ 2-6	ประเภทความยืดหยุ่นของแรงงาน	27
ตารางที่ 2-7	สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	29
ตารางที่ 2-8	สรุปทฤษฎีด้านชีววิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	32
ตารางที่ 2-9	สรุปทฤษฎีด้านสังคมวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	33
ตารางที่ 2-10	แนวทางการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิสำหรับการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานในภาคบริการ	38
ตารางที่ 2-11	การศึกษาการวัดผลผลิตภาพแรงงานในภาคบริการ	40
ตารางที่ 2-12	ผลการศึกษาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย	47
ตารางที่ 2-13	การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ	54
ตารางที่ 3-1	กองทุนประกันสังคม	85
ตารางที่ 3-2	ปฏิญญาทัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยการเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน	87
ตารางที่ 3-3	ความคุ้มครอง Social Protection สำหรับผู้สูงอายุในต่างประเทศ	93
ตารางที่ 4-1	สรุปวิธีการศึกษาและกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์	101
ตารางที่ 4-2	สรุปหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ	103
ตารางที่ 4-3	สรุปผลการเก็บข้อมูลผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่าง	107
ตารางที่ 5-1	สรุปข้อดีข้อด้อยของการจ้างงานผู้สูงอายุ	121
ตารางที่ 6-1	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ	128
ตารางที่ 6-2	ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันจำแนกตามประเภทธุรกิจ (เรียงลำดับ)	134

		หน้า
ตารางที่ 6-3	ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ประเภทธุรกิจ รูปแบบการจ่าย ค่าตอบแทน และค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน	137
ตารางที่ 6-4	ผลประโยชน์อื่น ๆ และสวัสดิการที่ผู้สูงอายุได้รับ จำแนกตามประเภท ธุรกิจ	140
ตารางที่ 6-5	หน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นตัวอย่างของการศึกษา	152
ตารางที่ 6-6	ทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุโดยทั่วไปก่อนและหลังการทำงานร่วมกัน	153
ตารางที่ 6-7	ทัศนคติที่ผู้ร่วมงานมีต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ	154
ตารางที่ 7-1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่นำมาใช้วิเคราะห์ผลผลิตภาพการ ทำงาน	161

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 2-1 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามประเภทแรงงานและเพศ ปี พ.ศ. 2562	13
แผนภาพที่ 2-2 เงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทน	26
แผนภาพที่ 2-3 แนวคิดและทฤษฎีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	28
แผนภาพที่ 2-4 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของสถาบันแรงงานและสถาบันทางสังคม	34
แผนภาพที่ 3-1 กรอบการดำเนินงานของคณะ E6	64
แผนภาพที่ 3-2 สรุปการดำเนินงานตามแนวนโยบายสานพลังประชารัฐ	69
แผนภาพที่ 3-3 การส่งเสริมการทำงานและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุโดยกระทรวงแรงงาน	71
แผนภาพที่ 3-4 ระบบบำนาญบำนาญในประเทศไทย	84
แผนภาพที่ 3-5 ISO/CD 23617 – Ageing Societies: Guidelines for an age inclusive workforce	89
แผนภาพที่ 3-6 อัตราการจ้างงานประจำในนิวซีแลนด์เปรียบเทียบกับประเทศสมาชิก OECD ปีค.ศ. 2017	95
แผนภาพที่ 3-7 อัตราการจ้างงานอายุระหว่าง 55-64 ปี ในกลุ่มประเทศ OECD	97
แผนภาพที่ 3-8 อัตราการจ้างงานอายุระหว่าง 65-69 ปี ในกลุ่มประเทศ OECD	98
แผนภาพที่ 4-1 สรุปขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้	106
แผนภาพที่ 5-1 ช่วงเวลาของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละองค์กร	110
แผนภาพที่ 5-2 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท ซีเอดีเคชั่น จำกัด (มหาชน)	112
แผนภาพที่ 5-3 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)	113
แผนภาพที่ 5-4 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)	114
แผนภาพที่ 5-5 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่นซิสเทม จำกัด	115
แผนภาพที่ 5-6 การเลื่อนตำแหน่งงาน และกลุ่มตำแหน่งงานของบริษัท เรสเทรอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด	116
แผนภาพที่ 5-7 แผนผังโครงสร้างองค์กร: โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์	117
แผนภาพที่ 5-8 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท โรงเส้นหมี่ช่อเฮง จำกัด	118
แผนภาพที่ 5-9 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน	120
แผนภาพที่ 6-1 สรุปจำนวนผู้สูงอายุตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามประเภทธุรกิจ	127
แผนภาพที่ 6-2 สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรได้รับจากการทำงาน	151

	หน้า
แผนภาพที่ 7-1	ปัจจัยที่ใช้คำนวณผลิตภาพการทำงานผู้สูงอายุ
แผนภาพที่ 7-2	กรอบการคำนวณผลิตภาพ

สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
แผนภูมิที่ 2-1	ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังแรงงานและการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2554-2561	8
แผนภูมิที่ 2-2	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน ปี พ.ศ. 2560	10
แผนภูมิที่ 2-3	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน ปี พ.ศ. 2560	11
แผนภูมิที่ 2-4	เปรียบเทียบร้อยละการทำงานของผู้สูงอายุระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562	12
แผนภูมิที่ 2-5	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามประเภทแรงงาน ปี พ.ศ. 2557- 2562	13
แผนภูมิที่ 2-6	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2562	14
แผนภูมิที่ 2-7	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี พ.ศ. 2562	15
แผนภูมิที่ 2-8	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และ เพศ ปี พ.ศ. 2562	16
แผนภูมิที่ 2-9	เหตุผลสำคัญที่ผู้สูงอายุยังทำงานอยู่ ปี พ.ศ. 2560	17
แผนภูมิที่ 2-10	เหตุผลสำคัญที่สุดของผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. 2560	17
แผนภูมิที่ 2-11	แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2563	19
แผนภูมิที่ 2-12	เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่นายจ้างต้องการจ้างงานกับผู้สูงอายุที่ สมัครงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2563	20
แผนภูมิที่ 2-13	จำนวนแรงงานสูงอายุจำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ. 2562	23
แผนภูมิที่ 4-1	จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในแต่ละหน่วยงานภาคเอกชน	104
แผนภูมิที่ 6-1	รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน จำแนกตามประเภทธุรกิจ	130
แผนภูมิที่ 6-2	รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน จำแนกตามกลุ่มอายุ	130
แผนภูมิที่ 6-3	จำนวนชั่วโมงที่ผู้สูงอายุทำงานต่อวัน จำแนกตามรูปแบบการทำงานและ ประเภทธุรกิจ	131
แผนภูมิที่ 6-4	จำนวนวันที่ผู้สูงอายุทำงานต่อสัปดาห์ จำแนกตามรูปแบบการทำงานและ ประเภทธุรกิจ	132
แผนภูมิที่ 6-5	ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน	133
แผนภูมิที่ 6-6	ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันจำแนกตามรูปแบบการทำงาน	135
แผนภูมิที่ 6-7	ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันจำแนกตามกลุ่มอายุ	135

	หน้า
แผนภูมิที่ 6-8	รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนแต่ละรูปแบบ จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน 137
แผนภูมิที่ 6-9	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน 139
แผนภูมิที่ 6-10	การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ หรือสวัสดิการจากการทำงานของสูงอายุ จำแนกตามประเภทธุรกิจ 140
แผนภูมิที่ 6-11	เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ผู้สูงอายุยังทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ และรูปแบบ การทำงาน 142
แผนภูมิที่ 6-12	ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของผู้สูงอายุ 142
แผนภูมิที่ 6-13	ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ 144
แผนภูมิที่ 6-14	ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตาม รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน 144
แผนภูมิที่ 6-15	ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตาม กลุ่มอายุ 145
แผนภูมิที่ 6-16	ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงานและประเภทธุรกิจ 146
แผนภูมิที่ 6-17	ความคิดเห็นต่อจำนวนวันการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนก ตามรูปแบบการทำงานและประเภทธุรกิจ 147
แผนภูมิที่ 6-18	ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันการทำงานที่เหมาะสมสำหรับ ผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ 148
แผนภูมิที่ 6-19	รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตาม รูปแบบการทำงานและประเภทธุรกิจ 149
แผนภูมิที่ 6-20	รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่ม อายุ 149
แผนภูมิที่ 6-21	รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เหมาะสมสำหรับ ผู้สูงอายุ จำแนกตามตำแหน่งงาน 150
แผนภูมิที่ 7-1	ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพและทัศนคติต่อการ ทำงานของผู้สูงอายุและวัยทำงานอื่น ๆ 162
แผนภูมิที่ 7-2	ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ เทียบกับแรงงานทั่วไป 163
แผนภูมิที่ 7-3	การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ 165

		หน้า
แผนภูมิที่ 7-4	การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ	165
แผนภูมิที่ 7-5	การกระจายของข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจด้านต้นทุนที่ใช้ และความ พึงพอใจด้านผลผลิตของการทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ	165
แผนภูมิที่ 7-6	การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ	167
แผนภูมิที่ 7-7	การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามอายุ	167
แผนภูมิที่ 7-8	การกระจายของข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจด้านต้นทุนที่ใช้ และความ พึงพอใจของการทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามอายุ	167
แผนภูมิที่ 7-9	การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา	169
แผนภูมิที่ 7-10	การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา	169
แผนภูมิที่ 7-11	การกระจายของข้อมูลจำแนกตามต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจของการ ทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา	169
แผนภูมิที่ 7-12	การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงาน	171
แผนภูมิที่ 7-13	การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงาน	171
แผนภูมิที่ 7-14	การกระจายของข้อมูลจำแนกตามต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจของการ ทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงาน	171
แผนภูมิที่ 7-15	การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามลักษณะของงาน	173
แผนภูมิที่ 7-16	การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามลักษณะของงาน	173
แผนภูมิที่ 7-17	การกระจายของข้อมูลจำแนกตามต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจของการ ทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามลักษณะของงาน	174
แผนภูมิที่ 7-18	ความสัมพันธ์ของผลผลิตภาพการทำงานและลักษณะงาน	176

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรค่อนข้างรวดเร็วเนื่องด้วยการลดลงของการเกิดและการตาย ทำให้โครงสร้างอายุของประชากรกลายเป็นสังคมสูงวัย โดยสัดส่วนผู้สูงอายุของประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว จากร้อยละ 11.1 ในปี พ.ศ. 2548 เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.6 ในปี พ.ศ. 2558 และมีการคาดการณ์ว่าจะเพิ่มสูงขึ้นเป็นเกือบร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2563 และเพิ่มเป็นร้อยละ 30 ในปี พ.ศ. 2578 (United Nations, 2019) สิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเป็นสังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว คือ สัดส่วนของวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเด็นที่น่ากังวลจากสถานการณ์ทางประชากรที่เปลี่ยนไปนี้ คือ ประเทศอาจต้องเผชิญกับปัญหาการพึ่งพิงของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ในทางเดียวกัน ศักยภาพการเกื้อหนุนของวัยแรงงานจะมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้จากข้อมูลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 ได้สะท้อนว่า ผู้สูงอายุเกือบร้อยละ 40 มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน¹ และผู้สูงอายุเกือบ 1 ใน 5 ยังคงอยู่ในภาวะลำบาก มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และยังคงอาศัยรายได้หลักจากบุตรอยู่ถึงร้อยละ 34.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561a)

แม้ว่าโครงสร้างประชากรที่ไทยกำลังประสบอยู่ดูเหมือนจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไม่มากนักน้อย เนื่องจากจำนวนแรงงานที่เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มพึ่งพิงทางเศรษฐกิจก็มีสัดส่วนสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในวิกฤตยังมีโอกาสในการสร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรนี้จากการปันผลทางประชากรครั้งที่ 2 (The Second Demographic Dividend) โดยการปันผลครั้งนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจในประเทศ (Lee and Mason, 2006) ซึ่งการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุส่วนหนึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อผู้สูงอายุมีความมั่งคั่งและมั่นคง จึงจำเป็นต้องมีการสะสมทุนในขณะที่อยู่ในวัยแรงงานเพื่อนำทรัพย์สินที่เก็บออมไว้มาใช้จ่ายหรือลงทุนในช่วงเกษียณอายุ ทำให้ส่งผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ แต่จากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ผู้สูงอายุในปัจจุบันยังคงอยู่ภาวะยากลำบากเนื่องจากขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้นการเปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุในปัจจุบันก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน และหากผู้สูงอายุในปัจจุบันเข้ามามีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจมากขึ้น ก็จะสามารถทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจและเป็นการลดภาระพึ่งพิงของประเทศลงอีกด้วย (ศุภเจตน์ จันทร์สาสน์, 2555) นอกจากนี้ การที่ประชากรมีอายุคาดเฉลี่ยที่

¹ เส้นความยากจน (Poverty line) กำหนดไว้ที่รายได้ 2,686 บาทต่อเดือน (ปี พ.ศ. 2560) จัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ชื่อเดิมคือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) เพื่อใช้ประเมินสถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศไทย

ยาวนานขึ้น แสดงถึงโอกาสที่ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้นานมากขึ้น ซึ่งไม่เพียงเป็นการช่วยเพิ่มแรงงานในตลาดแรงงานเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานของประเทศ แต่ยังเป็นการช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระของบุตรหลานและครอบครัว รวมถึงการที่ยืดอายุการทำงานในตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มโอกาสให้ประชากรสะสมทุนและการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามสูงอายุที่ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสให้เกิดการปันผลทางประชากรครั้งที่ 2 อีกทางหนึ่งด้วย

โดยสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยจากข้อมูลการสำรวจประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ายังมีผู้สูงอายุไม่น้อยที่ยังทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว (ร้อยละ 35.1) และยังมีผู้สูงอายุส่วนหนึ่งที่ยังมีความต้องการทำงานและกำลังหางานทำอยู่ (ร้อยละ 24.6) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561a) ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน ปี พ.ศ. 2560 ที่พบว่าผู้สูงอายุที่ยังทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี จาก 3.45 ล้านคนในปี พ.ศ. 2556 เพิ่มขึ้นเป็น 4.06 ล้านคนในปี พ.ศ. 2560 โดยกว่าครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุทำงานอยู่ในภาคการเกษตรกรรม (ร้อยละ 58.8) รองลงมาอยู่ในภาคการค้าและบริการ และภาคการผลิต (ร้อยละ 30.4 และร้อยละ 10.8 ตามลำดับ) มีจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ประมาณ 6 ชั่วโมงต่อวัน) และมีเงินเดือนหรือค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 11,600 บาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561b) หากพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุตามสถานภาพการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 เป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว และช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งถือเป็นรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ ยังมีกว่า 1 ใน 10 ของผู้สูงอายุที่ยังทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนที่มีกฎระเบียบในการทำงานค่อนข้างชัดเจน และที่เหลือมีสถานภาพการทำงานเป็นนายจ้าง ลูกจ้างรัฐบาล และการทำงานรวมกลุ่ม ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561b) ซึ่งความแตกต่างของการทำงานนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุแต่ละคนมีข้อจำกัดหรือเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้ลักษณะหรือรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุมีความแตกต่างกัน

ประเทศไทยมีมาตรการที่สำคัญหลายมาตรการเพื่อรองรับการทำงานของผู้สูงอายุ โดยเป็นภารกิจหนึ่งของการขับเคลื่อนประชารัฐเพื่อสังคม (E6) คือ การส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ อันเป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งได้กำหนดรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การทำงานแบบมีนายจ้างหรือการขยายการเกษียณอายุการทำงาน การทำงานไม่เต็มเวลา และการทำงานโดยผ่านกลไกการทำ CSR ของกิจการต่าง ๆ (ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ, 2562) นอกจากนี้ประเด็นการทำงานของผู้สูงอายุยังเป็นหนึ่งในมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ โดยอยู่ภายใต้มาตรการหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัย มาตรการย่อยที่ 1.2 (S2) ส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ โดยให้มีการกำหนดงาน อาชีพ และระยะเวลาที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ซึ่งควรมีการกำหนดโครงการที่สำคัญเพื่อส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุตามช่วงวัย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์, 2561) นอกจากนี้เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น รัฐบาลจึงได้ออกมาตรการจูงใจโดยการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 กำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุมาหักเงินภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ร้อยละ 100 ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน โดยรายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษี ต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การจ้างงานของผู้สูงอายุเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและมีแนวทางที่ชัดเจน เมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2562 จึงได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ” ทั้งหมด 23 หน่วยงาน ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐ 11 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สภาคนสาสนนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย และหน่วยงานภาคเอกชน 12 หน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีงานทำ โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับอายุ และประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ เพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจของประเทศ และลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยมีระยะเวลาของบันทึกความเข้าใจ 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้

จากตัวอย่างมาตรการเหล่านี้จะเห็นได้ว่าภาครัฐค่อนข้างตื่นตัวกับประเด็นดังกล่าวอย่างจริงจัง ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการที่ผู้สูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานที่นานขึ้นย่อมเป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม และเพื่อให้การดำเนินการตามมาตรการเหล่านี้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างแท้จริง การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ จะนำมาสู่ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในอนาคต การศึกษารัั้งนี้จึงมีความสนใจศึกษารายละเอียดรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ” และศึกษาสถานการณ์การทำงานจริงของผู้สูงอายุในหน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนาม MOU เช่น ลักษณะงานที่ผู้สูงอายุได้รับมอบหมาย รูปแบบการจ้างงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ผู้สูงอายุได้รับจากการทำงาน เป็นต้น เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการตามนโยบายที่ระบุใน MOU และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับหน่วยงานภาคเอกชนในการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์

1) ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการทำงานจริง และผลผลิตการทำงานของผู้สูงอายุในหน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ”

2) ศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้างในหน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ”

3) ศึกษาและวิเคราะห์ประสิทธิผลของบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ” เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจ้างงานและการทำงานของผู้สูงอายุตามแนวทางในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุกับรูปแบบที่เกิดขึ้นจริง

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูลในหน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ” ซึ่งมีทั้งหมด 12 หน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง พบว่า มีบางหน่วยงานที่ยังไม่ได้จ้างงานผู้สูงอายุจริง เนื่องจากยังไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมถึงในช่วงเวลาของการเก็บข้อมูล มีบางหน่วยงานที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร ทำให้ไม่สะดวกในการให้คณะผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลได้ ด้วยเหตุดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงเพิ่มหน่วยงานเอกชนเพื่อเป็นตัวอย่างของการศึกษาอีก 2 หน่วยงาน ทำให้ในการศึกษาครั้งนี้มีหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน โดยแบ่งเป็นหน่วยงานเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ 5 หน่วยงาน และหน่วยงานเอกชนที่เพิ่มเข้ามาใหม่อีก 2 หน่วยงาน

1.4 คำจำกัดความ

ผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนของการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย 2 กลุ่มเป้าหมายตามอายุที่สิ้นสุดการทำงานของภาคเอกชน และอายุตามคำจำกัดความของผู้สูงอายุทั่วไป ได้แก่ 1) ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ที่ได้สิ้นสุดการทำงานในหน่วยงานเอกชนนั้น และได้รับการจ้างงานต่อเนื่องในหน่วยงานเดิม และ 2) ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงานเอกชนตัวอย่าง

1.5 ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้เป็นการนำเสนอสถานการณ์จริงของรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานให้ผู้สูงอายุ” รวมถึงการวัดผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุในหน่วยงานซึ่งศึกษาทั้งจากมุมมองของผู้สูงอายุที่ทำงาน ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงาน ซึ่งนำมาถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพยังคงอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป และน่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนหรือองค์กรธุรกิจต่าง ๆ มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบการจ้างงานและผลิตภาพจากการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นการศึกษาที่ต้องวิเคราะห์ในหลากหลายภาคส่วน ทั้งในส่วนของแรงงาน ได้แก่ ผู้สูงอายุ ส่วนของผู้นำจ้าง ส่วนของการส่งเสริมจากภาครัฐ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้น ในบทนี้จึงเป็นการรวบรวมและทบทวนข้อมูล สถานการณ์ แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

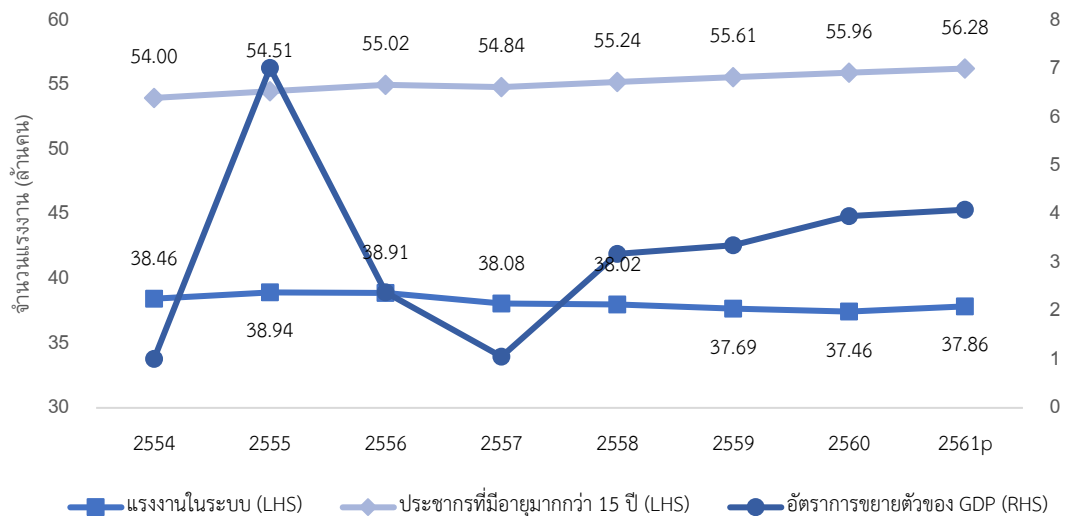
เนื้อหาในบทนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ภาพรวมตลาดแรงงานของประเทศไทย ในส่วนนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ความต้องการ และแนวโน้มการจ้างงานแรงงานของหน่วยเศรษฐกิจในประเทศไทย 2) สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ส่วนนี้เป็นการนำเสนอภาพรวมการทำงานของผู้สูงอายุระดับประเทศ และแนวโน้มความต้องการแรงงานสูงอายุในตลาดแรงงาน 3) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นการรวบรวมทฤษฎีที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์การทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งครอบคลุมทั้งมุมมองนายจ้าง ผู้สูงอายุ และเพื่อนร่วมงาน และส่วนที่ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาในส่วนนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดแต่ละหัวข้อ ดังนี้

2.1 ภาพรวมตลาดแรงงานของประเทศไทย

เมื่อพิจารณาอัตราการเติบโตแรงงานของประเทศไทย พบว่าในระยะสั้น ความต้องการแรงงานของประเทศมีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา สาเหตุเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและเศรษฐกิจโลก ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตเพื่อตอบสนองต่อการบริโภคที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแนวโน้มแรงงานที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ในแผนภูมิที่ 2-1 พบว่า มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนแรงงานที่อยู่ในระบบประมาณ 37.86 ล้านคน ซึ่งลดลงจากปี พ.ศ. 2554 ประมาณ 6 แสนคน ซึ่งการลดลงของแรงงานข้างต้น มีทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานที่อยู่ในระบบกับประชากรที่มีอายุมากกว่า 15 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มกำลังแรงงานของประเทศ พบว่ามีทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างชัดเจน โดยระหว่างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2561 แนวโน้มของกลุ่มประชากรที่มีอายุ 15 ปี มีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง นับดังกล่าว มีความเป็นไปได้สูงว่าตลาดแรงงานของประเทศในช่วงระยะเวลา 7 ปีที่ผ่านมา แรงงานในตลาดมีการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การขยายตัวของแรงงานภายในประเทศมีอัตราการขยายตัวที่มากกว่าความต้องการภาคเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวอาจนำไปสู่อัตราการว่างงานที่สูงขึ้น

แผนภูมิที่ 2-1 ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังแรงงานและการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศระหว่างปี พ.ศ. 2554-2561



ที่มา: LHS: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

RHS: สถิติบัญชีประชาชาติของประเทศไทย พ.ศ.2561 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาการคาดการณ์ความต้องการแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2563-2571 ในตารางที่ 2-1 พบว่า สถานการณ์ความต้องการแรงงานเข้าสู่ในระบบเศรษฐกิจยังคงมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยความต้องการแรงงานในปี พ.ศ. 2571 มีประมาณ 36.68 ล้านคน ซึ่งมีความต้องการลดลงราว 6.6 แสนคน จากปี พ.ศ. 2563 ทั้งนี้ เมื่อแยกตามระดับการศึกษาพบว่า แรงงานระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นกลุ่มแรงงานที่มีอุปสงค์เพิ่มสูงขึ้นมากที่สุด ขณะที่แรงงานระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความต้องการลดลงมากที่สุด ประมาณ 6 หมื่นคน

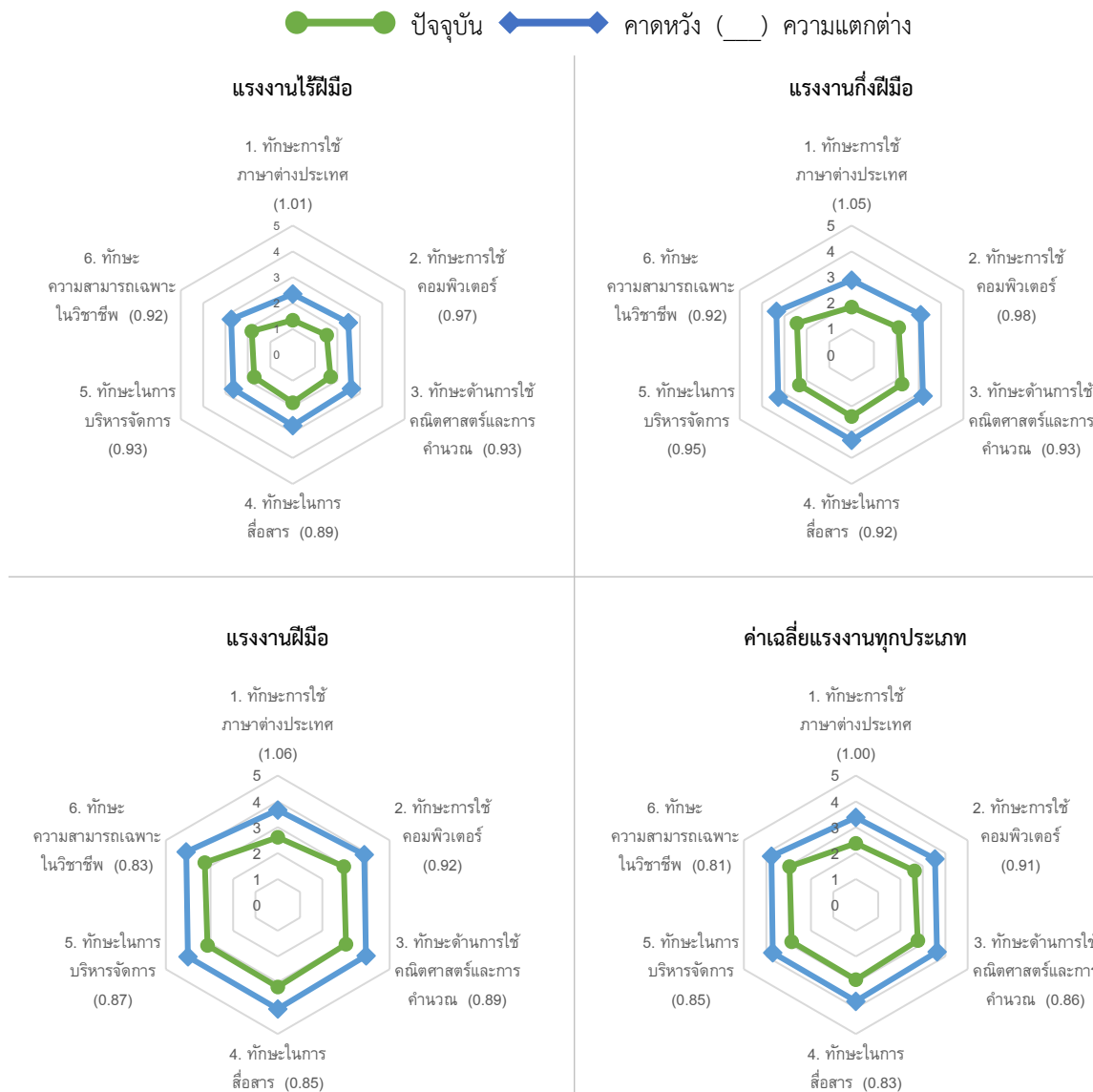
ตารางที่ 2-1 ประมาณการความต้องการแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2563-2571

ปี พ.ศ.	ระดับการศึกษา							รวม
	ต่ำกว่า ม.3	ม.3	ม.6	ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
พ.ศ. 2563	17.51	6.18	1.40	-4.70	1.89	-4.89	0.77	37.35
พ.ศ. 2565	17.43	6.18	1.40	-4.70	1.89	-4.85	0.76	37.21
พ.ศ. 2567	17.32	6.18	1.41	-4.70	1.89	-4.81	0.74	37.03
พ.ศ. 2569	17.20	6.18	1.41	-4.69	1.89	-4.77	0.72	36.86
พ.ศ. 2571	17.08	6.18	1.41	-4.69	1.89	-4.73	0.71	36.68
ความต้องการแรงงาน ปี พ.ศ. 2571 เทียบกับ ปี พ.ศ. 2563 (คน)	-431,835	-7,204	10,689	-10,518	3,614	-163,078	-66,541	-664,873

ที่มา: ประมาณการอุปสงค์การจ้างงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย
กระทรวงแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโดยละเอียดถึงสิ่งที่นายจ้างต้องการ จากการสำรวจทักษะของผู้ทำงานในปี พ.ศ. 2560 แสดงในแผนภูมิที่ 2-2 พบว่า ทักษะของแรงงานที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจทุกทักษะต่ำกว่าความคาดหวังของนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านภาษาต่างประเทศ พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงานทุกประเภทมีทักษะด้านนี้ต่ำกว่าทักษะที่นายจ้างต้องการมากที่สุด รองลงมาคือทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และทักษะการคิดคำนวณ ตามลำดับ ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาทักษะที่โดดเด่นของแรงงานในแต่ละประเภทพบว่า แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ มีทักษะที่โดดเด่น คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ส่วนแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะที่โดดเด่นทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

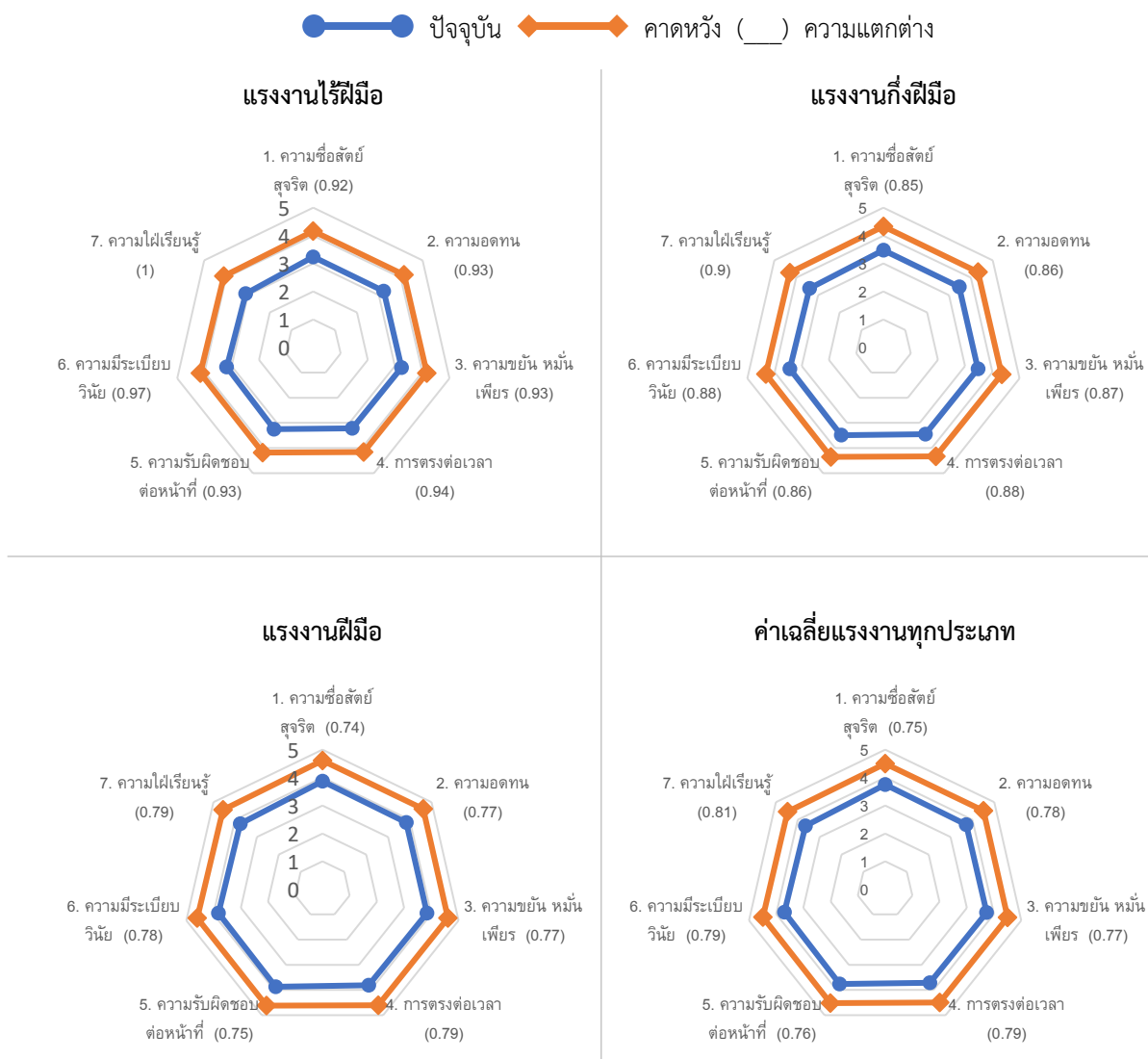
แผนภูมิที่ 2-2 ความต้องการด้านทักษะของพนักงานปี พ.ศ. 2560



ที่มา: สรุปผลการสำรวจอุปสงค์ PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน กระทรวงแรงงาน

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะของลูกจ้าง ในแผนภูมิที่ 2-3 พบว่าคุณลักษณะ 7 ด้านในการทำงาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย และความใฝ่รู้ มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยระหว่างสถานะปัจจุบันของแรงงาน กับสิ่งที่นายจ้างคาดหวังไว้ โดยคุณสมบัติที่เด่นที่สุดของค่าเฉลี่ยแรงงานทุกประเภท ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และความขยันหมั่นเพียร ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 2-3 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานปี พ.ศ. 2560



ที่มา: สรุปผลการสำรวจอุปสงค์ PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน กระทรวงแรงงาน

2.2 สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย

2.2.1 ภาพรวมการทำงานของผู้สูงอายุระดับประเทศ

ประเด็นการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุเริ่มมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่โครงสร้างประชากรของไทยกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยแผนภูมิที่ 2-4 แสดงสัดส่วนการทำงานของผู้สูงอายุระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562 พบว่า เมื่อเทียบกับสัดส่วนตลาดแรงงานของทั้งประเทศ ผู้สูงอายุมีสัดส่วนในตลาดประมาณร้อยละ 10 และเมื่อเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดพบว่ามีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 35 ยังคงทำงานอยู่ในระบบเศรษฐกิจ ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาอัตราการว่างงานของกำลังแรงงานทั้งประเทศ พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2562 อัตราการว่างงานเท่ากับร้อยละ 0.98 เพิ่มจากปี พ.ศ. 2557 ที่มีอัตราการว่างงานเท่ากับ 0.84 หรือเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 0.14 นัยของตัวเลขดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานของผู้สูงอายุยังคงมีสัดส่วนที่คงที่ และอาจเผชิญกับสถานะการแข่งขันกับตลาดวัยแรงงาน (อายุ 15-60 ปี) ในอนาคตอันใกล้

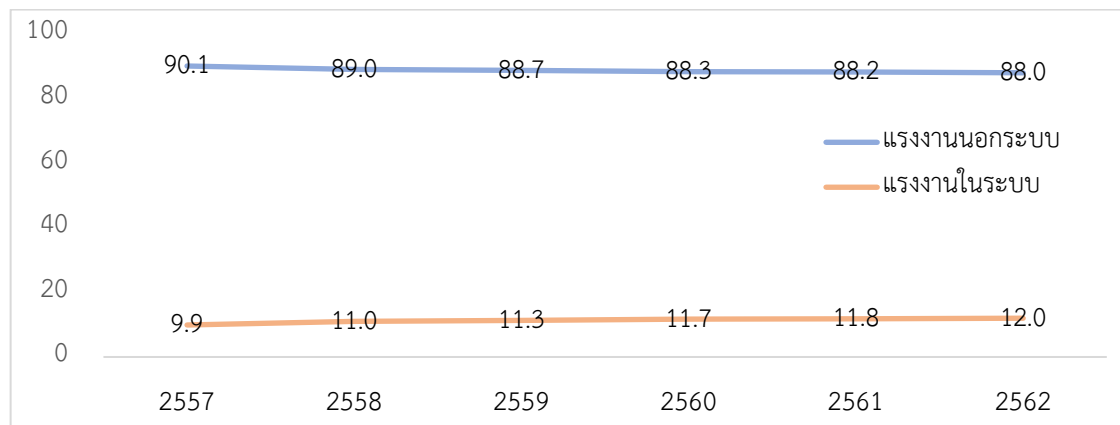
แผนภูมิที่ 2-4 เปรียบเทียบร้อยละการทำงานของผู้สูงอายุระหว่างปี พ.ศ. 2557-2562



ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

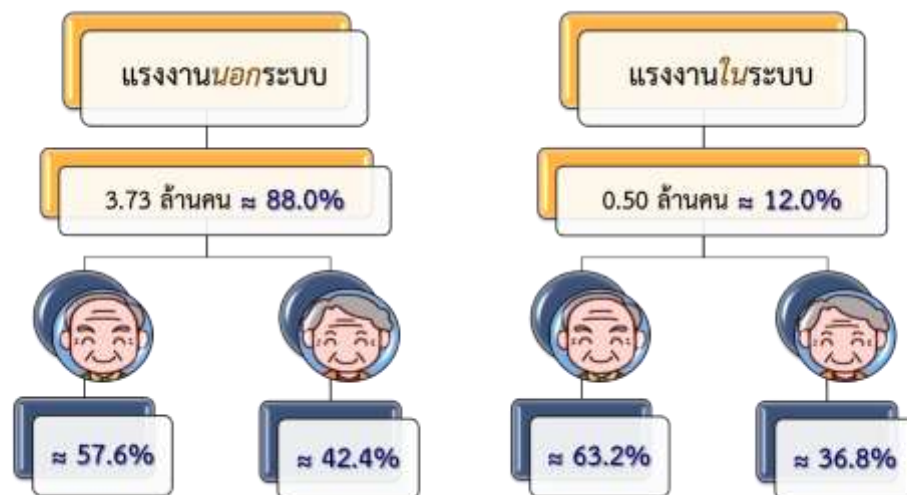
เมื่อพิจารณากลุ่มผู้สูงอายุที่ยังอยู่ในตลาดแรงงาน จากข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบตั้งแต่ปี พ.ศ.2557-2562 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ² โดยแนวโน้มดังกล่าวค่อนข้างคงที่ โดยที่ผู้สูงอายุชายจะมีสัดส่วนของผู้ที่ทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุหญิงเล็กน้อย (แผนภูมิที่ 2-5 และแผนภาพที่ 2-1)

แผนภูมิที่ 2-5 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามประเภทแรงงาน ปี พ.ศ. 2557-2562



ที่มา: สำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2557-2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพที่ 2-1 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามประเภทแรงงานและเพศ ปี พ.ศ. 2562

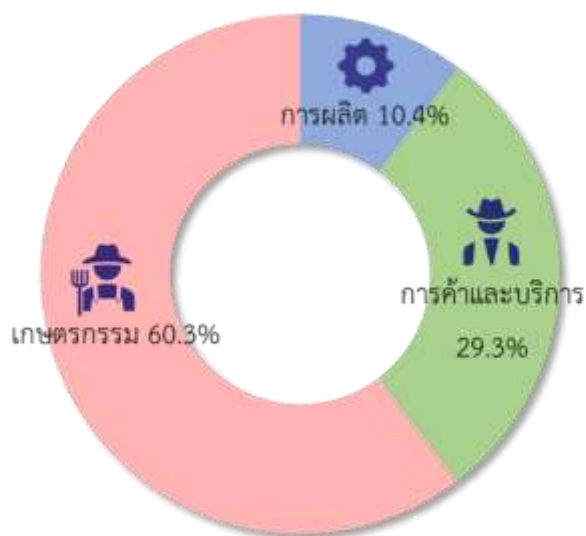


ที่มา: สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

² แรงงานนอกระบบตามการนิยามของการสำรวจนี้ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมตามพรบ.ประกันสังคม มาตรา 33, 39 และ 40 จากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

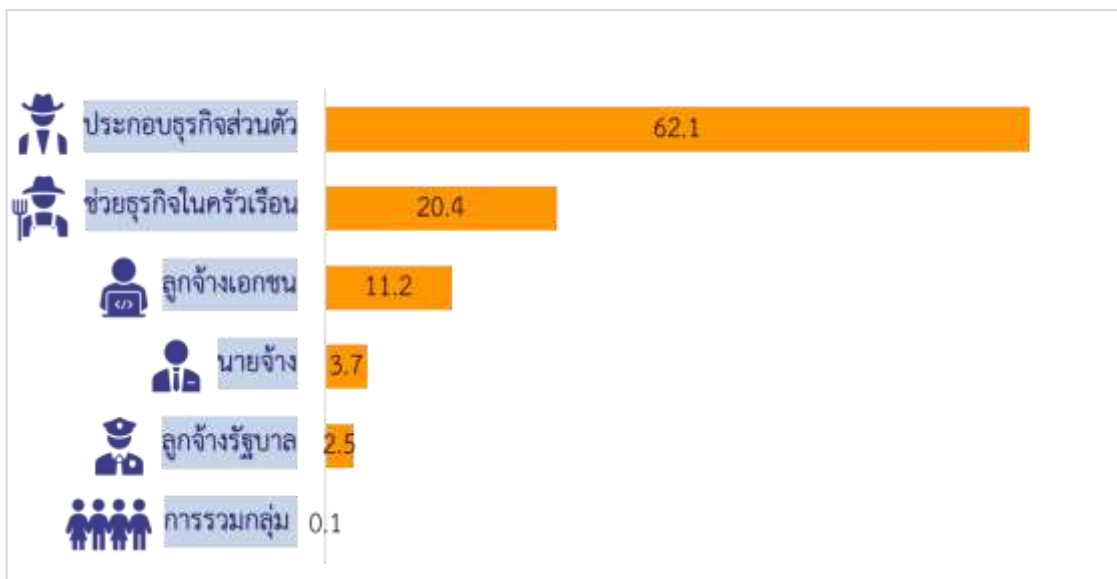
โดยในปี พ.ศ. 2562 พบว่า มีผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ประมาณ 4 ล้านกว่าคน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ของประชากรทั้งหมด โดยประมาณร้อยละ 60 ของผู้สูงอายุทำงานในภาคเกษตรกรรม รองลงมาทำงานในภาคการค้าและการบริการ และการผลิตตามลำดับ (แผนภูมิที่ 2-6) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า กว่าร้อยละ 60 ประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งอาจเป็นธุรกิจของตนเองโดยลำพัง หรืออาจมีบุคคลอื่นมาช่วยด้วย เช่น ค้าขาย เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป เป็นต้น รองลงมา ประมาณร้อยละ 20 เป็นการช่วยธุรกิจในครัวเรือน หมายรวมถึงผู้สูงอายุที่ช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในการทำเกษตร หรือธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน และประมาณร้อยละ 10 ทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน ซึ่งกลุ่มนี้อาจเป็นกลุ่มที่ทางองค์กรมีการจ้างงานต่อเนื่องหลังจากสิ้นสุดอายุการทำงานแล้ว โดยผู้สูงอายุที่เหลือมีสถานภาพการทำงานเป็น นายจ้าง ลูกจ้างรัฐบาล และการรวมกลุ่มตามลำดับ (แผนภูมิที่ 2-7)

แผนภูมิที่ 2-6 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2562



ที่มา: สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

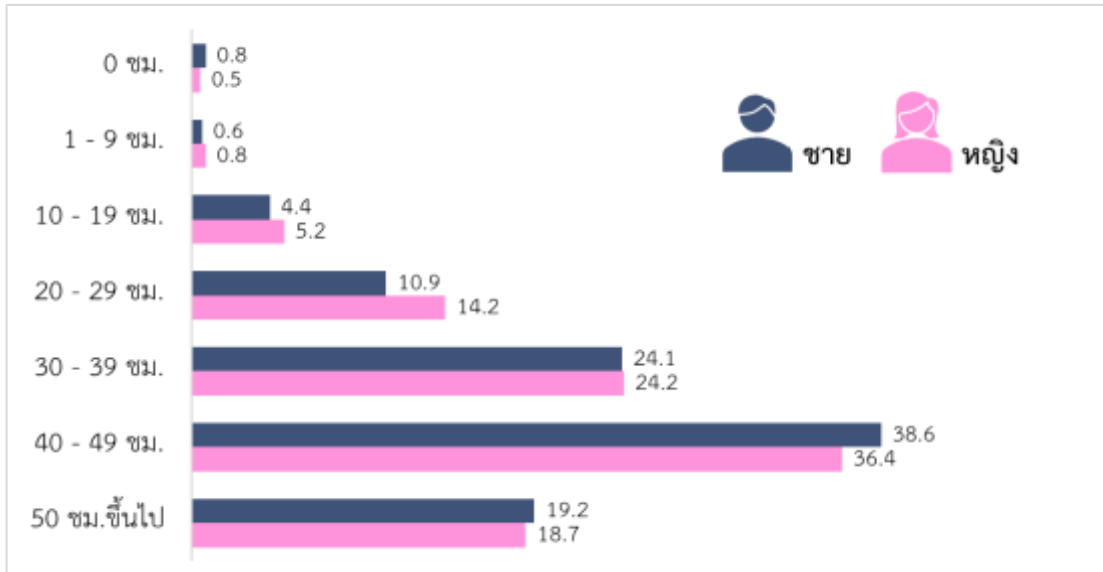
แผนภูมิที่ 2-7 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ปี พ.ศ. 2562



ที่มา: สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

จำนวนเวลาในการทำงาน ก็เป็นประเด็นที่สำคัญสำหรับการทำงานของสูงอายุ เนื่องด้วยผู้สูงอายุอาจมีปัญหาด้านสุขภาพ หรือข้อจำกัดทางร่างกาย ทำให้เวลาที่ผู้สูงอายุใช้ในการทำงานอาจสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามจากข้อมูลเวลาการทำงานของผู้สูงอายุ (แผนภูมิที่ 2-8) พบว่า ผู้สูงอายุมีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ยประมาณ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยผู้สูงอายุที่ทำงาน 40-49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีสัดส่วนสูงที่สุด (ร้อยละ 38.6) หากแปลงเป็นจำนวนชั่วโมงต่อวัน เท่ากับว่า ผู้สูงอายุทำงานวันละประมาณ 6-7 ชั่วโมง ซึ่งถือว่ามีความยาวในการทำงานที่ไม่ได้แตกต่างจากจากประชากรวัยทำงาน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะส่วนใหญ่ผู้สูงอายุเป็นแรงงานนอกระบบ และทำงานอยู่ภาคเกษตรกรรม จึงไม่สามารถกำหนดเวลาทำงานได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ประมาณ 1 ใน 5 ของผู้สูงอายุทำงาน 30-39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอีกประมาณเกือบร้อยละ 20 ทำงานตั้งแต่ 50 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ โดยหากเปรียบเทียบการทำงานของผู้สูงอายุชายและหญิง เห็นได้ว่า ผู้สูงอายุหญิงจะมีชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่าผู้สูงอายุเพศชาย

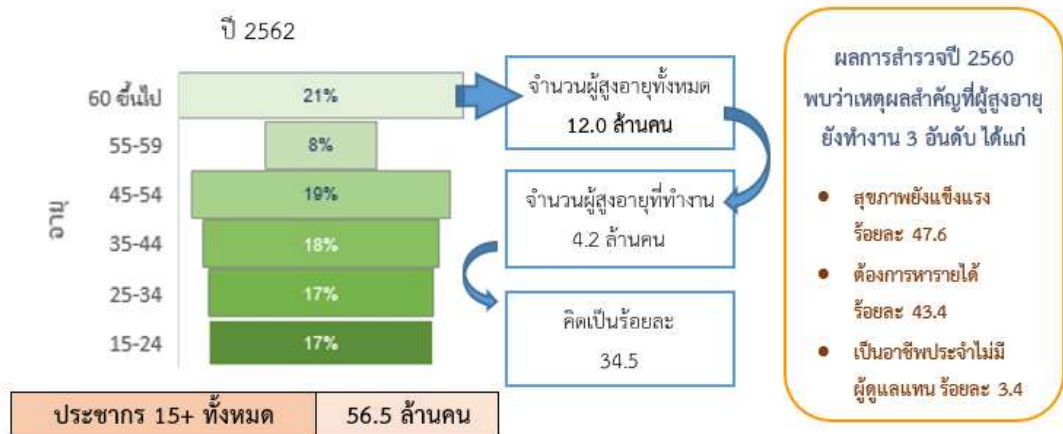
แผนภูมิที่ 2-8 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และเพศ ปี พ.ศ. 2562



ที่มา: สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

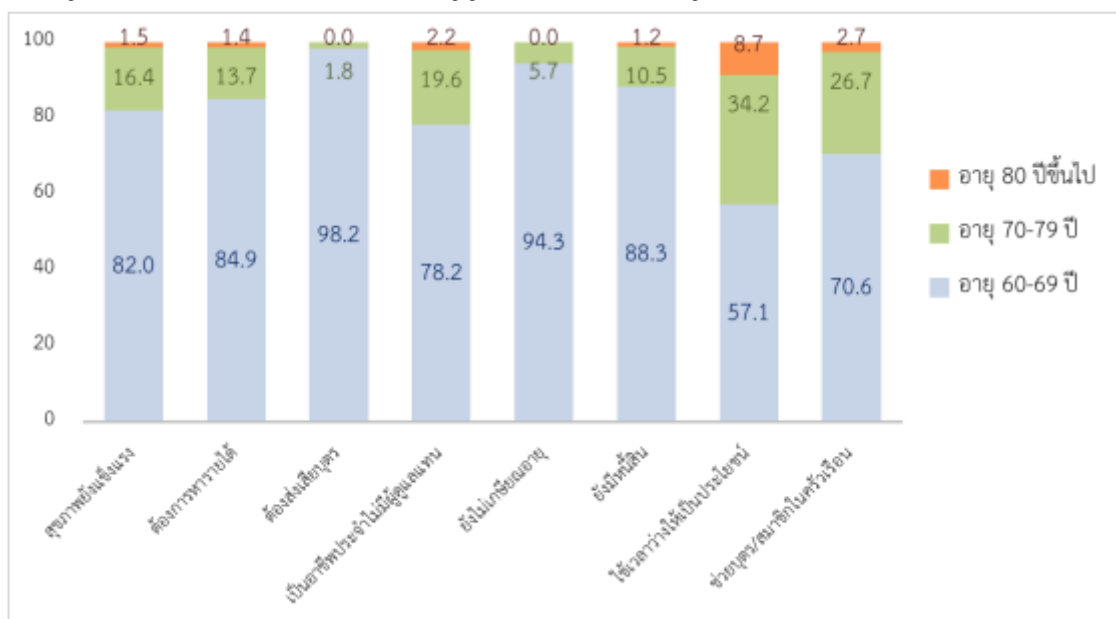
นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลของการทำงานของผู้สูงอายุ ข้อมูลจากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทยปี พ.ศ.2560 (แผนภูมิที่ 2-9) พบว่า สาเหตุสำคัญที่ผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะทำงานต่อหลังจากเกษียณ ได้แก่ สุขภาพยังแข็งแรง (ร้อยละ 47.6) และต้องการหารายได้ (ร้อยละ 43.4) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เกือบครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุอาจประสบกับข้อจำกัดทางการเงิน จึงมีความจำเป็นต้องทำงานแม้ว่าจะเป็นผู้สูงอายุแล้ว และเมื่อแบ่งตามกลุ่มอายุของผู้สูงอายุตามแผนภูมิที่ 2-10 แล้วจะสามารถเห็นความแตกต่างของเหตุผลที่ทำงาน กล่าวคือ ในวัยผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) เหตุผลของการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นเหตุผลในทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการหารายได้ ต้องส่งเสียบุตร ยังมีหนี้สิน ในขณะที่ผู้สูงอายุตอนกลาง (อายุ 70-79 ปี) และผู้สูงอายุตอนปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) เหตุผลนอกเหนือจากเรื่องเศรษฐกิจเริ่มมีสัดส่วนที่สูง เช่น อยากให้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ช่วยบุตร/สมาชิกในครัวเรือน เป็นต้น

แผนภูมิที่ 2-9 เหตุผลสำคัญที่ผู้สูงอายุยังทำงานอยู่ ปี พ.ศ. 2560



ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร และการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภูมิที่ 2-10 เหตุผลสำคัญที่สุดของผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. 2560



ที่มา: สำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แม้ว่าที่ผ่านมาจะมีการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เห็นได้ว่า ปัจจุบันผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานมีประมาณ 1 ใน 3 ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุในตลาดแรงงานนั้นไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก และส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุยังเป็นแรงงานนอกระบบ และทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นภาคส่วนที่ค่อนข้างมีความไม่แน่นอนของรายได้ สวัสดิการต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่ยังต้องทำงานเพราะต้องการหารายได้มาเลี้ยง

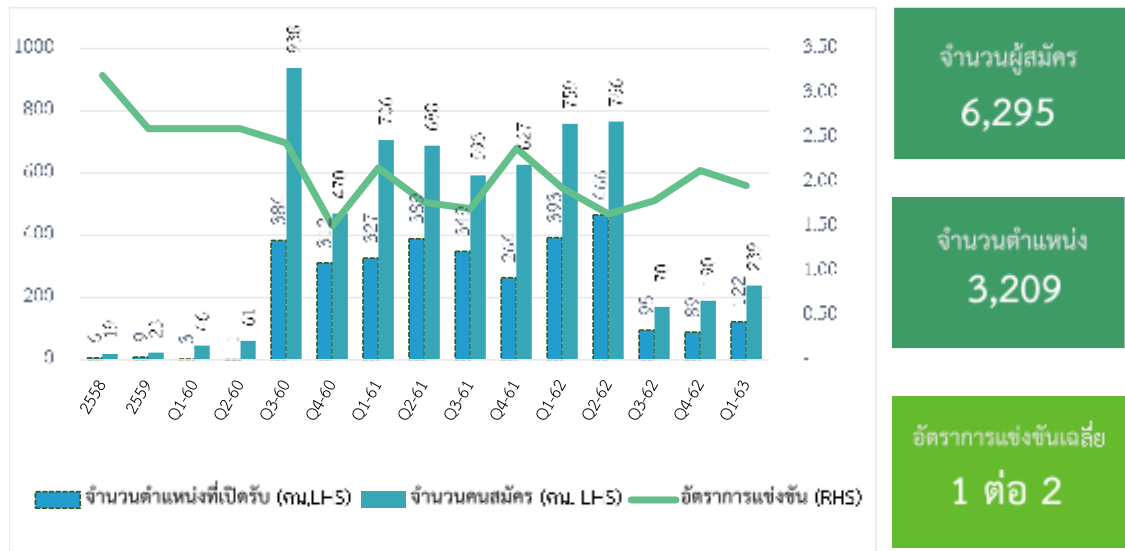
ชีพ ซึ่งจากผลที่พบนี้ สะท้อนว่า การทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งอาจยังไม่เหมาะสมกับความต้องการและข้อจำกัดทางด้านร่างกายของผู้สูงอายุเท่าไรนัก ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการจ้างงาน หรือ การดึงให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในระบบมากขึ้นนั้น จำเป็นต้องทราบตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถมีงานทำ มีรายได้ และมีสวัสดิการที่เหมาะสม

2.2.2 แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

การจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุเป็นการจ้างแรงงานทางเลือกที่มีตำแหน่งเปิดรับที่ค่อนข้างจำกัด ทั้งลักษณะของเนื้องาน และจำนวนที่เปิดรับ โดยจากแผนภูมิที่ 2-11 แสดงแนวโน้มความต้องการแรงงานของผู้สูงอายุในตลาดแรงงานของประเทศไทย ผ่านเว็บไซต์ Smart Job Center³ ของกรมการจัดหางาน ระหว่างปี พ.ศ. 2558 ถึงไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2563 ความต้องการแรงงานของผู้สูงอายุมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวนผู้สูงอายุที่ทำการสมัครเข้าทำงานอย่างชัดเจน โดยในปี พ.ศ. 2560 ไตรมาสที่ 3 จำนวนตำแหน่งงานที่เปิดรับผู้สูงอายุ มีจำนวน 384 ตำแหน่ง ขณะที่ผู้สมัคร 938 คน หรือ คิดเป็นอัตราส่วนการแข่งขัน ประมาณ 1 ตำแหน่ง ต่อการแข่งขัน 2.44 คน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ถึง ปี พ.ศ. 2563 พบว่าแนวโน้มอัตราการแข่งขันโดยเฉลี่ยยังคงอยู่ในระดับ 1 ตำแหน่ง ต่อ 2 คน ซึ่งมีแนวโน้มปรับตัวลดลงเล็กน้อย นอกจากนี้ จากแผนภูมิที่ 2-11 ยังแสดงให้เห็นได้ว่า ปริมาณการจ้างงานผู้สูงอายุยังมีแนวโน้มปรับตัวลดลง ตั้งแต่ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา สาเหตุอาจเกิดจากภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศที่มีแนวโน้มหดตัว ตามภาวะเศรษฐกิจโลก และการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งมีผลกระทบต่อผลิตในระบบเศรษฐกิจอย่างชัดเจน

³ เว็บไซต์ <https://smartjob.doe.go.th//JSK/JobAnnounce/JobMatching> จัดทำขึ้นโดยกรมการจัดหางาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แรงงานที่ต้องการเข้าสู่แรงงานในระบบ โดยเว็บไซต์ดังกล่าว ครอบคลุมแรงงาน ทั้งผู้หางานทั่วไป ผู้พิการ และผู้สูงอายุ

แผนภูมิที่ 2-11 แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาส 1)

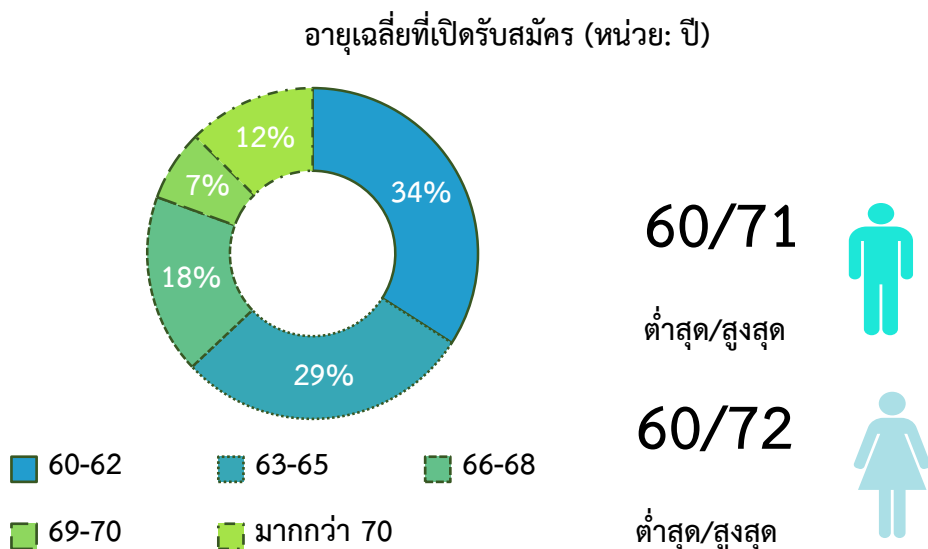
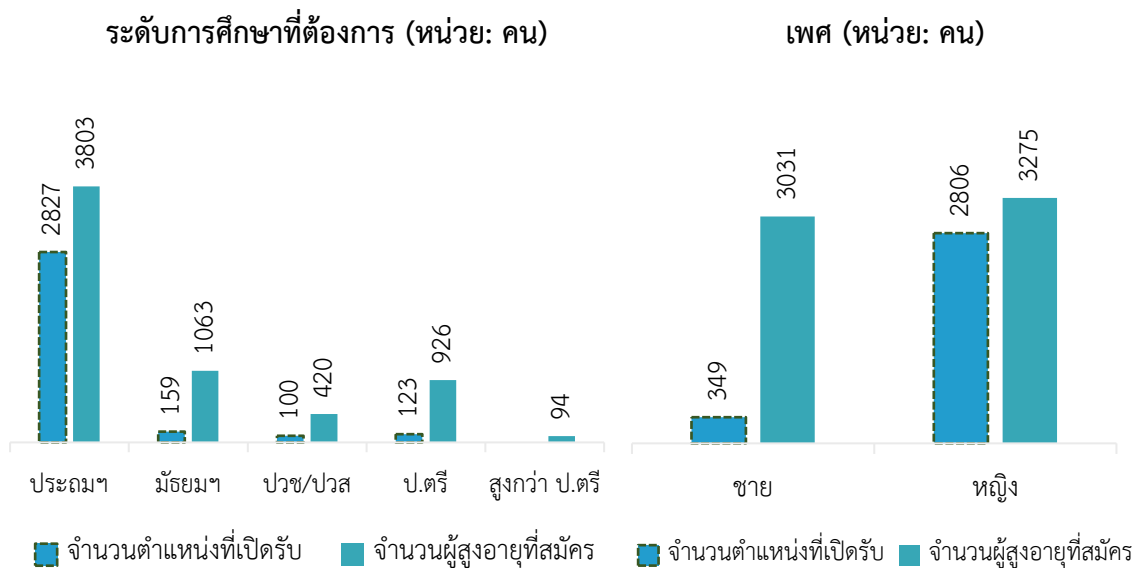


ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาแผนภูมิที่ 2-12 ซึ่งแสดงคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่นายจ้างต้องการจ้างงาน พบว่า ในด้านการศึกษา วุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่นายจ้างต้องการจ้างงานมากที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษา รองลงมาได้แก่ มัธยมศึกษา และปวช./ปวส. ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการสมัครงานของผู้สูงอายุ โดยวุฒิประถมศึกษา มีความต้องการประมาณ 4,000 ตำแหน่ง รองลงมามัธยมศึกษาและปริญญาตรี ปวช./ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

นัยที่สำคัญดังกล่าว ซึ่งชี้ว่าตำแหน่งงานที่นายจ้างเปิดรับผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงเป็นตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะฝีมือน้อย หรือเป็นแรงงานทั่วไป นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตำแหน่งงานแยกตามเพศ ยังพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ จำนวนของตำแหน่งที่เปิดรับผู้สูงอายุชายกับจำนวนผู้สูงอายุชายที่สมัครงานมีความแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน โดยผู้สูงอายุเพศชายมีความต้องการทำงานประมาณ 3,000 คน แต่มีตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเพศชายมีเพียง 349 ตำแหน่ง หรือสัดส่วนการแข่งขันประมาณ 1 ตำแหน่ง ต่อ 9 คน ซึ่งสูงกว่าสัดส่วนโดยเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมดถึง 7 คน ต่อ 1 ตำแหน่ง

แผนภูมิที่ 2-12 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่นายจ้างต้องการจ้างงานกับผู้สูงอายุที่สมัครงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2563



ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาช่วงอายุที่เปิดรับสมัครของผู้สูงอายุ พบว่า อายุที่เปิดรับสมัคร ผู้สูงอายุเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน โดยช่วงอายุที่ต้องการโดยเฉลี่ยต่ำสุดที่ 60 ปี และสูงสุดที่ 72 ปี ทั้งนี้ช่วงอายุที่มีความต้องการของตลาดแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุด คือ ช่วง 60-62 ปี

เมื่อพิจารณาตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทของงานในตารางที่ 2-2 และตารางที่ 2-3 ที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุ พบว่า 5 อันดับแรก ที่มีจำนวนตำแหน่งที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุมาก ได้แก่ พนักงานบริการ เสมียน และพนักงานในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ แรงงานในภาคการผลิต ร้อยละ 27.6 ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน นักสังคมสงเคราะห์ ร้อยละ 8.8 ผู้จัดการ/ผู้ประกอบวิชาชีพในภาคธุรกิจ การค้า และการขนส่ง ร้อยละ 6.5 และ วิศวกร ผู้ควบคุม นายช่าง และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ร้อยละ 5.5 ตามลำดับ ทั้งนี้ สิ่งที่น่าสนใจจากตัวเลขตำแหน่งที่เปิดรับ พบว่า มากกว่าร้อยละ 70 ของตำแหน่งงานที่เปิดรับ เป็นแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง หรือทักษะขั้นสูง แต่เป็นแรงงานทั่วไป โดยใช้ความสามารถพื้นฐาน ที่ไม่มีความซับซ้อนมากและใช้กำลังแรงงานเป็นหลัก

ตารางที่ 2-2 ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรก ที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2558-2563

อันดับ	ตำแหน่งงาน	จำนวนที่เปิดรับ	ร้อยละ
1	พนักงานบริการ เสมียน และพนักงานในร้านค้าและตลาด	1,573	49.0
2	แรงงานในภาคการผลิต	885	27.6
3	ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน นักสังคมสงเคราะห์	281	8.8
4	ผู้จัดการ/ผู้ประกอบวิชาชีพ ในภาคธุรกิจ การค้า และการขนส่ง	209	6.5
5	วิศวกร ผู้ควบคุม นายช่าง และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผลิต	178	5.5
6	อื่น ๆ	83	2.6
รวม		3,209	100

ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 2-3 ตำแหน่งงาน 5 อันดับแรก ที่มีผู้สูงอายุสมัครเข้าทำงานมากที่สุด ปี พ.ศ. 2558-2563

อันดับ	ตำแหน่งงาน	จำนวนผู้สมัคร	ร้อยละ
1	พนักงานบริการ เสมียน และพนักงานในร้านค้าและตลาด	2,911	46.2
2	แรงงานในภาคการผลิต	1,611	25.5
3	ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน นักสังคมสงเคราะห์	519	8.2
4	ผู้จัดการ/ผู้ประกอบวิชาชีพ ในภาคธุรกิจ การค้า และการขนส่ง	510	8.1
5	วิศวกร ผู้ควบคุม นายช่าง และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผลิต	402	6.4
6	อื่น ๆ	353	5.6
รวม		6,306	100

ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

เมื่อพิจารณาความต้องการสมัครเข้าทำงานของผู้สูงอายุ ประกอบกับตำแหน่งที่เปิดรับพบว่าแม้แรงงานทั่วไป (อันดับที่ 1-2) จะมีส่วนเกินของความต้องการแรงงานมากกว่าแรงงานมีทักษะ (อันดับที่ 3-5) แต่แรงงานในกลุ่มดังกล่าวกลับมีอัตราการแข่งขันต่ำกว่าแรงงานมีทักษะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ในตลาดแรงงานผู้สูงอายุ นายจ้างยังคงมีความต้องการจ้างแรงงานทั่วไปมากกว่าแรงงานมีทักษะ หรือแรงงานเฉพาะทาง

ตารางที่ 2-4 เปรียบเทียบส่วนเกินผู้สมัครและอัตราการแข่งขันของตำแหน่งงานผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2558-2563

อันดับ	ตำแหน่งงาน	ส่วนเกินผู้สมัคร	อัตราการแข่งขัน ต่อ 1 ตำแหน่ง
1	พนักงานบริการ เสมียน และพนักงานในร้านค้าและตลาด	-1,338	1.85
2	แรงงานในภาคการผลิต	-726	1.82
3	ครู อาจารย์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน นักสังคมสงเคราะห์	-238	1.85
4	ผู้จัดการ/ผู้ประกอบวิชาชีพ ในภาคธุรกิจ การค้า และการขนส่ง	-301	2.44
5	วิศวกร ผู้ควบคุม นายช่าง และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการผลิต	-224	2.26
6	อื่น ๆ	-270	4.25
รวม		-3,097	1.97

ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาแรงงานสูงอายุในระดับทั่วไปแยกตามระดับการศึกษา แสดงในแผนภูมิที่ 2-13 พบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมาคือระดับปริญญาตรีและมัธยมศึกษาซึ่งมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เปิดรับซึ่งส่วนใหญ่เปิดรับแรงงานที่ไม่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง แต่เน้นสำหรับงานทั่วไป หรือ ใช้ทักษะการทำงานไม่มาก

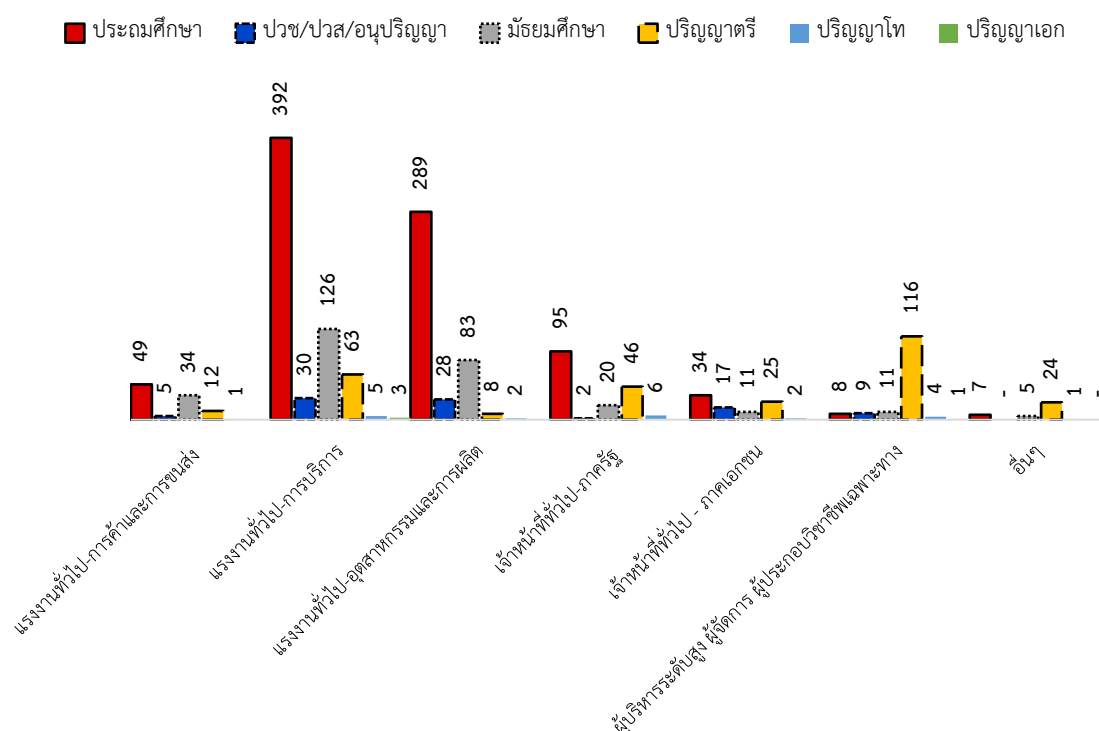
ประเด็นที่น่าสนใจคือ ในกลุ่มแรงงานสูงอายุโดยเฉพาะการทำงานในภาคบริการ มีสัดส่วนของผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรีมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ทั่วไป ซึ่งสะท้อนว่าผู้สูงอายุที่มีทักษะเฉพาะทางหรือมีฝีมือ (skill labor) ยินดีที่จะลดระดับลงมาทำงานที่มีความซื่อหรือไร้ทักษะ (unskilled labor) ทั้งนี้ มีเหตุผลความเป็นไปได้ของลดระดับดังกล่าว อาจเกิดขึ้นจาก 2 ประเด็น ได้แก่

(1) **ต้องการรายได้:** ผู้สูงอายุในกลุ่มนี้ คือ ต้องการรายได้เนื่องจากยังคงมีภาระหนี้สิน และมีรายได้หลังการเกษียณไม่พอค่าใช้จ่าย ซึ่งเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่เปิดรับส่วนใหญ่จากต้องการเพียงผู้ที่จบประถมศึกษาเท่านั้น อีกทั้งจากค่าสถิติในแผนภูมิที่ 2-12 ยังชี้ว่า ผู้สูงอายุที่ได้งานส่วนใหญ่

อายุระหว่าง 60-62 ปี ดังนั้น เพื่อให้ตนเองมีรายได้ ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จึงยอมลดเงินเดือนมาทำงานที่ใช้ทักษะน้อยกว่า

(2) **ต้องการสังคม:** ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ คือ กลุ่มที่ไม่ได้สนใจเกี่ยวกับทักษะทางการทำงาน แต่ต้องการการเข้าสังคม ได้พบปะกับผู้คน หรือ ได้ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะมี ความเครียดน้อยกว่ากลุ่มแรก โดยมีความเต็มใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากกว่า

แผนภูมิที่ 2-13 จำนวนแรงงานสูงอายุจำแนกตามระดับการศึกษา ปี พ.ศ. 2562



ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กล่าวโดยสรุป ตลาดแรงงานผู้สูงอายุเมื่อพิจารณาจากฐานข้อมูล Smart Job Center โดยกรมการจัดหางาน ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาสที่ 1) พบว่า ปัจจุบันแนวโน้มภาวะการแข่งขันการทำงานของผู้สูงอายุปรับตัวลดลง นับดังกล่าวดังแสดงถึงความต้องการแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ช่วงอายุที่เปิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน พบว่า ช่วงอายุระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่จำนวนที่เปิดรับนั้นมีความต้องการผู้สูงอายุเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณารายละเอียดของตำแหน่งงานที่เปิดรับในตลาดแรงงาน พบว่า ความต้องการจ้างงานส่วนใหญ่ยังคงต้องการแรงงานทั่วไปมากกว่าแรงงานมีทักษะ หรือแรงงานเฉพาะทาง ซึ่งสอดคล้องกับระดับการศึกษาของตำแหน่งงานที่เปิดรับที่ต้องการเพียงการศึกษาระดับประถมศึกษาสูงสุด ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่มีทักษะและวุฒิการศึกษาที่สูงกว่า อาจเข้าไปแข่งขันในตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะ

ฝีมือน้อยน้อยกว่า ซึ่งมีอัตราการแข่งขันที่ต่ำกว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจทำให้ประเทศสูญเสียแรงงานที่มีทักษะฝีมือได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานในสังคมสูงวัยที่ยั่งยืนจำเป็นต้องเรียนรู้และศึกษาลึกลงไปถึงรากฐานและที่มาทางความคิดของคนในสังคมต่าง ๆ ต่อแรงงาน การทำความเข้าใจดังกล่าว จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งในมิติของผู้ว่าจ้าง เพื่อนร่วมงาน และผู้สูงอายุ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ในการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องทบทวนให้ครอบคลุมทั้งแนวคิดและมุมมองของนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ รายละเอียดแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการจ้างงาน

แนวคิดพื้นฐานการจ้างงานมีเนื้อหาครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ ทั้งด้านการจ้างงาน การคัดเลือกพนักงาน การจัดสรรสวัสดิการ การฝึกอบรม การประเมินผลการจ้างงาน และความยืดหยุ่นในงาน

Mardens (1999) ได้นำเสนอทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน (Theory of Employment System) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายข้อจำกัดของนายจ้างในการว่าจ้างงาน กำกับดูแล และประเมินผลของพนักงาน ทั้งนี้ ทฤษฎีที่สร้างขึ้นได้ให้ความสำคัญถึงความหลากหลายของแรงงานที่มีอยู่ในตลาดว่าเป็นสถาบันหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ โดยการว่าจ้าง (employment) ที่เกิดขึ้นถูกมองว่าเป็นธุรกรรมทางเศรษฐกิจ (economic transactions) ระหว่างการขายหรือการให้บริการของลูกจ้าง กับการจ่ายค่าตอบแทนที่วัดจากค่าของงานโดยนายจ้างหรือบริษัท (the supply of labour services in exchange for reward/pay) ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่ถูกประเมิน (evaluation) ดังนั้น นายจ้างจึงต้องเข้าใจและให้ความสำคัญถึงความสามารถเฉพาะด้านของแรงงาน และจัดสรรให้แรงงานเหล่านั้นอยู่ในพื้นที่/ขอบข่ายงานที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของตัวเองและสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้จ่ายไป

ทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกฎ (rule) ซึ่งออกโดยผู้ว่าจ้าง กับพันธะสัญญา (contractual constraints) ซึ่งเป็นสิ่งที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติ โดยกฎจะต้องเป็นการบังคับใช้ที่โปร่งใส (enforceability) กล่าวคือ สัญญาการว่าจ้างงานจะต้องมีความชัดเจนและยืดหยุ่นเพื่อปกป้องผู้ว่าจ้าง ขณะเดียวกันก็สร้างพันธะสัญญากับลูกจ้างให้มีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทฤษฎีได้แบ่งกฎของการว่าจ้างงานดังตารางที่ 2-5 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกฎและพันธะสัญญาของการจ้างงาน โดยการบังคับใช้ที่โปร่งใส ซึ่งเป็นกฎที่จะบังคับใช้ได้สำเร็จก็ต่อเมื่อการจัดสรรลูกจ้างมีความสอดคล้องกับประเภทของงาน ดังนั้น ทฤษฎีจึงได้แบ่งประเภทของงานออกเป็น 2 ส่วน จำแนกตามลักษณะของงาน ได้แก่ เน้นงานเป็นศูนย์กลาง (task-centered) และเน้นกระบวนการเป็นศูนย์กลาง (function-centered) ใน

ทำนองเดียวกัน ประสิทธิภาพซึ่งเป็นพันธะสัญญาของลูกจ้างจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อรายละเอียดของงานสามารถจูงใจให้ลูกจ้างสามารถไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ความยากง่ายของการเข้าใจในรายละเอียดงานจึงถูกนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ การลงมือปฏิบัติในสายงานการผลิต (production approach) ซึ่งรายละเอียดของงานไม่มีความซับซ้อนมาก และสายงานฝึกอบรม (training approach) ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่มีความซับซ้อนจะต้องมีการฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะการทำงานด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกันทั้งด้านกฎและพันธะสัญญา จะได้รูปแบบของการว่าจ้างงานออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 ปฏิบัติตามกฎหมายการทำงานอย่างเคร่งครัด (Work rule post) เป็นรูปแบบงานที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ของงาน (task) ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งงานจะต้องมีลักษณะไม่ซับซ้อนมาก ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและแรงจูงใจจะมีลักษณะของ on-the-job training หรือการฝึกฝนโดยเน้นการลงมือปฏิบัติที่หน้างานเป็นหลัก

รูปแบบที่ 2 ปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย (Job Territory/Tools of Trade Rule) เป็นรูปแบบงานที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ของงาน (task) โดยงานจะมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ดังนั้น จึงต้องมีการฝึกอบรมเฉพาะด้าน

รูปแบบที่ 3 ปฏิบัติงานตามความสามารถที่ได้จ้างเห็นสมควร (Competence Rank Rule) เป็นรูปแบบงานที่ลูกจ้างจะถูกจัดไปให้ไปอยู่ในงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ซึ่งงานในลักษณะนี้จะพิจารณาจากความยากง่ายของงานและทักษะที่จำเป็น

รูปแบบที่ 4 คือ ปฏิบัติงานตามความคุณสมบัติที่ลูกจ้างมี (Qualification Rule) เป็นรูปแบบงานการจัดสรรลูกจ้างให้ไปอยู่ในงานที่ต้องมีการฝึกอบรมด้านทักษะเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่ 3 และ 4 นั้น จะเน้นการวัดระดับทักษะ การสอบที่ให้ใบมาตรฐานทางวิชาชีพเพื่อบ่งชี้ถึงความชำนาญ หรือความเป็นมืออาชีพในสาขาอาชีพนั้น ๆ

ตารางที่ 2-5 ความสัมพันธ์ระหว่างกฎและพันธะสัญญาของการจ้างงาน

แนวทางการบังคับใช้	ประเภทของงาน	
	การลงมือปฏิบัติ	การฝึกอบรม
งานเป็นศูนย์กลาง	ปฏิบัติตามกฎหมายการทำงาน	เน้นขอบเขตงาน
กระบวนการเป็นศูนย์กลาง	ลำดับความสามารถ	คุณสมบัติที่ครบถ้วน

ที่มา: ประมวลผลจาก Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford University Press.

จากการจัดสรรลูกจ้างให้มีความสอดคล้องกับประเภทงานทั้ง 4 รูปแบบนั้น จึงนำไปสู่กระบวนการออกแบบงานและการระบุคุณสมบัติของลูกจ้าง โดยพิจารณาจากเนื้องานทั้งหมดที่บริษัทได้กำหนดไว้ในภาพรวม เพื่อนำไปสู่การวางแผนกำลังคน (manpower planning) และการว่าจ้าง (employment) โดยเชื่อมโยงตั้งแต่การออกแบบเนื้องาน (job design/job description) การกำหนดค่าตอบแทน (pay criteria/pay scale) จนกระทั่งการจ่ายค่าตอบแทน รายละเอียดแสดงดังแผนภาพที่ 2-2

แผนภาพที่ 2-2 เส้นใยการจ่ายค่าตอบแทน



ที่มา: ประยุกต์จาก Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press

นอกจากนี้ การว่าจ้างงานตามมาตรฐาน (Standard Employment) จะต้องประกอบด้วยโครงสร้างขององค์กร (Organization Chart) ที่ชัดเจน ซึ่งโครงสร้างองค์กรดังกล่าวนี้ จะแบ่งระบบของงานออกเป็นสายงานหรือกลุ่มงาน (horizontal dimension) เพื่อสร้างขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน และในแต่ละกลุ่มงานประเภทเดียวกัน ยังสามารถแบ่งออกเป็นลำดับขั้นของความเชี่ยวชาญ (vertical dimension) ซึ่ง 2 ตัวแปรสำคัญ กล่าวคือ ประเภทของเนื้องานและลำดับขั้นของความเชี่ยวชาญนั้น จะถูกตีความเป็น คุณค่าของงาน (job value) ที่เชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงรวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมกับประเภทของงานและระดับความเชี่ยวชาญนั้น ๆ หากแต่การว่าจ้างงานแบบที่ไม่ตรงตามมาตรฐาน (non-standard employment) จะมีความยืดหยุ่น (flexibility) เข้ามาเกี่ยวข้องกับพันธสัญญาจ้างงานในความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างสูง

ตารางที่ 2-6 ประเภทความยืดหยุ่นของแรงงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ตามกรอบแนวคิดของศาสตราจารย์ Marino Regini (2000) โดยในรูปแบบที่ 1 คือ ความยืดหยุ่นในเชิงจำนวน (numerical flexibility) คือการเพิ่ม-ลดจำนวนพนักงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบที่ 2 คือ ความยืดหยุ่นในเชิงหน้าที่/ภารกิจ (functional flexibility) เป็นความยืดหยุ่นลักษณะของการหมุนงาน (rotation) ภายใน รูปแบบที่ 3 คือ ความยืดหยุ่นทางด้านโครงสร้างค่าตอบแทน (wage flexibility) เพื่อปรับตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และเพื่อให้

แข่งขันได้ต่อไป และรูปแบบสุดท้าย คือ ความยืดหยุ่นเชิงการปรับเปลี่ยน (temporal flexibility) เป็นความยืดหยุ่นที่ปรับตัวตามการขึ้นลงของความต้องการในลักษณะที่เป็นวัฏจักรหรือฤดูกาล ซึ่งความยืดหยุ่นทั้ง 4 ประเภทดังกล่าวนี้ จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจของนายจ้างเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและอาจจะเกิดขึ้นในความสัมพันธ์หรือพันธสัญญาการว่าจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบนกระบวนการการสื่อสารและเจรจาต่อรอง

ตารางที่ 2-6 ประเภทความยืดหยุ่นของแรงงาน

ประเภทความยืดหยุ่นของแรงงาน	ลักษณะของความยืดหยุ่น
ความยืดหยุ่นเชิงจำนวน (numerical flexibility)	จำนวนพนักงานในแต่ละส่วนงานสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องได้ตามความต้องการ
ความยืดหยุ่นเชิงหน้าที่ (functional flexibility)	พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบได้ตามความต้องการ
ความยืดหยุ่นเชิงค่าตอบแทน (wage flexibility)	โครงสร้างค่าตอบแทนสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างอิสระเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะการแข่งขันของตลาดแรงงาน
ความยืดหยุ่นเชิงการปรับเปลี่ยน (temporal flexibility)	จำนวนแรงงานที่จ้างทั้งหมดสามารถปรับเปลี่ยนตามการขึ้นลงของความต้องการในลักษณะที่เป็นวัฏจักรหรือฤดูกาล

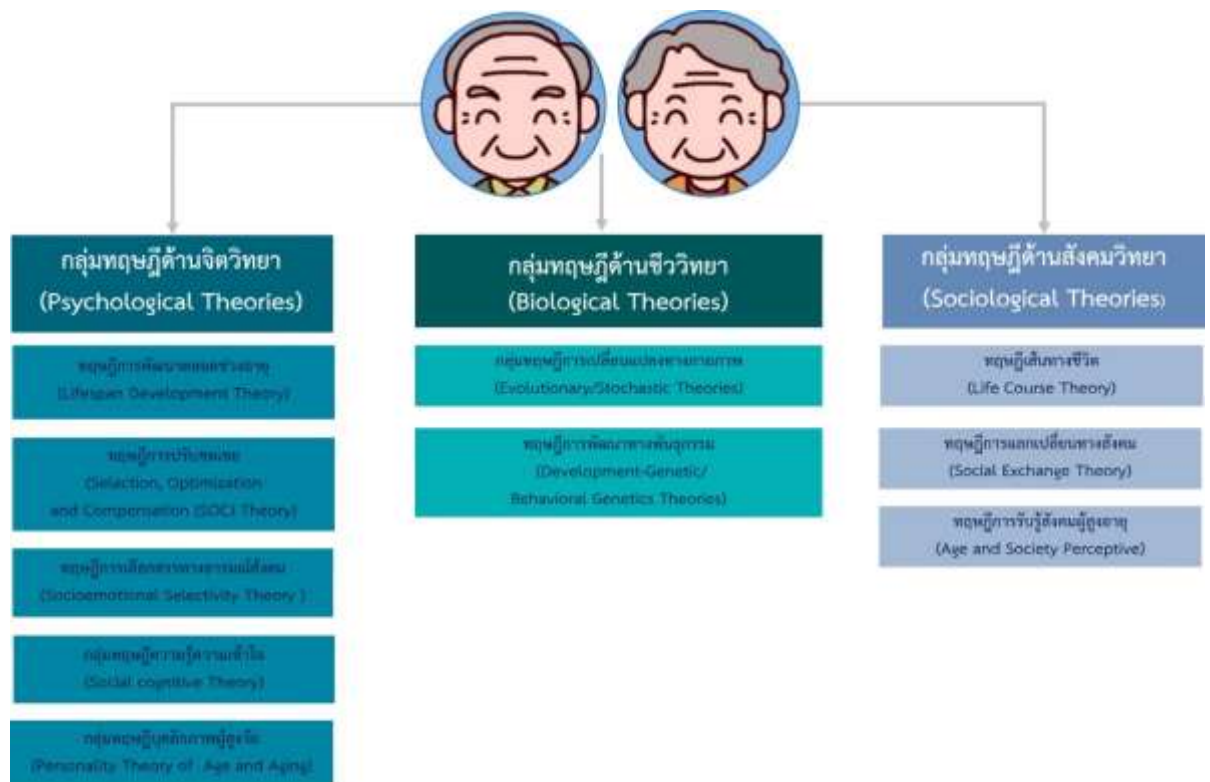
ที่มา: Regini, M. (2000). Why Deregulate Labour Market? Oxford University Press.

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

แนวคิดและทฤษฎีการว่างงานสำหรับผู้สูงอายุได้มีการพัฒนาและถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ที่ทับซ้อน (intersectionality) ของผู้สูงอายุ กล่าวคือการพิจารณาความสามารถการทำงานของสูงอายุ ไม่สามารถแยกส่วนออกมาพิจารณาได้เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ซึ่งมีการสั่งสมประสบการณ์การใช้ชีวิตรมาอย่างยาวนาน มีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย เช่น ความคิด ความเชื่อ ศาสนา ภาษา ประสบการณ์การทำงาน

ดังนั้น การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีการจ้างงานในส่วนนี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เข้าใจถึงสถานะและความต้องการของผู้สูงอายุ โดยแบ่งการทบทวนออกเป็น 3 กลุ่มทฤษฎี เพื่อให้ครอบคลุมการวิเคราะห์การว่าจ้างผู้สูงอายุในหลากหลายมิติ ได้แก่ ทฤษฎีด้านจิตวิทยาผู้สูงอายุ (Psychological Theory) ด้านกายภาพชีววิทยาผู้สูงอายุ (Biological Theory) และด้านสังคมวิทยา (Sociological Theory) รายละเอียดแสดงแผนภาพที่ 2-3

แผนภาพที่ 2-3 แนวคิดและทฤษฎีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ



ที่มา: สังเคราะห์และสรุปโดยคณะผู้วิจัย

1. ทฤษฎีด้านจิตวิทยาผู้สูงอายุ

ทฤษฎีในกลุ่มนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา อธิบายและสร้างความเข้าใจสภาวะทางจิตวิทยาของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดรูปแบบงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้สูงอายุ โดยหลักสำคัญของทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตใจเมื่อเข้าสู่วัยชรา ทั้งในมิติของการเรียนรู้ การพัฒนาตัวเอง ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น สารสำคัญของทฤษฎีและแนวทางการประยุกต์ใช้ สรุปในตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2-7 สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ	แนวทางการประยุกต์ใช้
ทฤษฎีการพัฒนาตลอดช่วงอายุ ^a (Life-Span Development Theory)	มนุษย์ทุกคนมีการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต โดยการพัฒนาจะแบ่งออกเป็นช่วงระยะเวลาตามเงื่อนไขของการดำเนินชีวิต โดยแต่ละช่วงเวลา มนุษย์จะมีการปรับตัวและเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีปัจจัยหลักที่มีอิทธิพล ได้แก่ ลักษณะทางชีววิทยา สังคมและวัฒนธรรมที่มนุษย์เผชิญ	การพัฒนาในช่วงวัยผู้สูงอายุ เป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาตลอดช่วงอายุ ซึ่งเป็นช่วงของการประยุกต์ใช้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับอิทธิพลและเรียนรู้อยู่มา โดยเป็นช่วงอายุที่มีการถดถอยในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	การมอบหมายงานให้กับผู้สูงอายุ ควรสอดคล้องกับประสบการณ์หรือทักษะเดิมที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญหรือเคยทำมาก่อน ควรเลี่ยงงานที่ต้องใช้ทักษะใหม่เข้มข้น โดยการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี
ทฤษฎีการปรับชดเชย ^b (Selection, Optimization and Compensation (SOC) Theory)	ในแต่ละช่วงอายุ มนุษย์ทุกคนมีความพยายามที่จะบริหารทรัพยากรที่ตนหามาได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือ ให้มีความสูญเสียที่น้อยที่สุด แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความสามารถในการหาได้ (Availability) และ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในขณะนั้น	ผู้สูงอายุจะมีการตั้งเป้าหมาย และพยายามบรรลุเป้าหมายนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีความสามารถในการชดเชยข้อจำกัด (เวลา, สุขภาพ และ ประสิทธิภาพการทำงาน)	ต้องเน้นงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีความซับซ้อนน้อย มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาในการเรียนรู้และปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถชดเชยข้อจำกัดของตนเองได้มากขึ้น
ทฤษฎีการเลือกสรรทางอารมณ์สังคม ^c (Socioemotional Selectivity Theory)	มนุษย์จะมีการเลือกอย่างระมัดระวังเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น โดยเลือกที่จะลดการปฏิสัมพันธ์กับสังคม เนื่องจากจะทำให้ตนเองต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของตนเอง เช่น เวลา ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน โดยการเข้าร่วมปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะได้รับอิทธิพลอย่างมาก จากปัจจัยด้านอารมณ์และความรู้สึกของความใกล้ชิด (Closeness) ที่มีต่อสังคมนั้น	ผู้สูงอายุจะให้ระดับความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม หรือ ให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมที่เป็นสาธารณะหรือส่วนรวม จากความพึงพอใจด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ในสังคม	การสร้างบรรยากาศหรือสภาพการทำงานต้องส่งเสริมการให้เกียรติ การยอมรับ ผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด และความพึงพอใจ เพื่อให้ไปสู่ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจากผู้สูงอายุ

ตารางที่ 2-7 สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ	แนวทางการประยุกต์ใช้
กลุ่มทฤษฎีความรู้ ความเข้าใจ ^d (Cognitive Theory)	ทักษะความรู้และความเข้าใจของแต่ละบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะทางพันธุกรรม และประสบการณ์และการรับรู้ที่ได้สั่งสมมา โดยความสามารถในการเรียนรู้และการทำความเข้าใจดังกล่าวจะแตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ	เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ บุคคลจะเริ่มมีเชาว์ปัญญา (Intelligence) ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ลดลง ทั้งเชาว์ปัญญาดั้งเดิม (Fluid Intelligence) หรือเชาว์ปัญญาที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและลักษณะของร่างกาย และเชาว์ปัญญาที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ (Crystallized Intelligence) โดยเชาว์ปัญญาด้านนี้จะเสื่อมเมื่ออายุเลย 70 ปี ซึ่งช้ากว่าเชาว์ปัญญาดั้งเดิมที่เริ่มเสื่อมเมื่ออายุเลย 60 ปี	การมอบหมายงานที่ใช้ทักษะประสบการณ์ และความชำนาญให้กับผู้สูงอายุ ควรพิจารณาอายุของผู้สูงอายุเข้าร่วมด้วย
กลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพ ผู้สูงวัย ^e (Personality Theory of Age and Aging)	การพัฒนาบุคลิกภาพตามช่วงอายุ มี 2 แนวคิดหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาบุคลิกภาพในแต่ละช่วงอายุได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ที่สำคัญในชีวิต และ (2) การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นการพัฒนาไปตามลักษณะบุคลิกภาพเริ่มต้นที่บุคคลนั้นเป็น โดยอายุที่เพิ่มขึ้นจะยิ่งทำให้เกิดการสร้างบุคลิกภาพที่แสดงถึง ความเป็นตัวของตัวเอง (Ego) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	ในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจะคาบเกี่ยวกับ เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อแสดงออกถึงความเป็นห่วงคนรุ่นหลัง กับความพึงพอใจในตนเอง (Ericson's Model ขั้นที่ 7-8) ซึ่งในส่วนนี้ผู้สูงอายุจะมีลักษณะที่ต้องการถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ ให้กับคนรุ่นหลัง พร้อมกับการแสดงถึงความพอใจในการใช้ชีวิตของตนเองในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา	แนวทางการมอบหมายงานควรพิจารณางานที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ถ่ายทอด แบ่งปัน ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ให้กับคนรุ่นหลัง

ที่มา: รวบรวมและประมวลจาก

(a) Chibucos, Leite et al. (2004)

(b) Neugarten (1968) และ Baltes and Baltes (1990)

(c) (d) Baltes and Rudolph (2012)

(e) Neugarten (1968) และ Schroots (1997)

2. ทฤษฎีด้านชีววิทยาผู้สูงอายุ

การทบทวนทฤษฎีในกลุ่มนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระของผู้สูงอายุ ทั้งด้านพลังกำลัง และด้านกายภาพที่สำคัญต่าง ๆ เช่น การปรับตัวต่อแสง การเผาผลาญพลังงาน การเปลี่ยนแปลงด้านภูมิคุ้มกัน โดยการศึกษาได้ยกทฤษฎี 2 ทฤษฎีสำคัญ เพื่อมาประกอบการศึกษารูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่

(1) กลุ่มทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ (Evolutionary/Stochastic Theories): อธิบายการเปลี่ยนแปลงด้านสรีระของผู้สูงอายุ

(2) ทฤษฎีการพัฒนาทางพันธุกรรม (Development-Genetic/Behavioral Genetics Theories): อธิบายการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านกายภาพที่ได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม (genetics) ซึ่งมีผลต่อพลังกำลังและความสามารถในการคิดคำนวณของผู้สูงอายุ

โดยรายละเอียดของแต่ละทฤษฎี พร้อมด้วยการเชื่อมโยงลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แสดงในตารางที่ 2-8

3. ทฤษฎีสังคมวิทยาผู้สูงอายุ

ทฤษฎีในกลุ่มสังคมวิทยา มีความสำคัญในการอธิบายถึงบทบาททางสังคมของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานภาพของผู้สูงอายุในสังคมหรือสถานที่ต่าง ๆ ตลอดจนการแสวงหาบทบาทหรือกิจกรรมทางสังคมที่ผู้สูงอายุต้องการ ในการศึกษาได้รวบรวมทฤษฎีสำคัญ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษารูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ 3 ทฤษฎี (ตารางที่ 2-9) ได้แก่

(1) ทฤษฎีเส้นทางชีวิต (Life Course Theory): อธิบายบทบาทในแต่ละช่วงเวลาของผู้สูงอายุ และเป้าหมายในการบรรลุบทบาทนั้น

(2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory): อธิบายเงื่อนไขการแลกเปลี่ยนทางสังคมของผู้สูงอายุ

(3) ทฤษฎีการรับรู้สังคมผู้สูงอายุ (Age and Society Perceptive): อธิบายถึงมุมมองของผู้สูงอายุต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง

ตารางที่ 2-8 สรุปทฤษฎีด้านชีววิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

กลุ่มทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ผลการศึกษาที่สำคัญ	แนวทางการประยุกต์ใช้
กลุ่มทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ^า (Evolutionary /Stochastic Theories)	ผู้สูงอายุจะมีการเสื่อมของระบบต่าง ๆ ของร่างกายในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ ระบบภูมิคุ้มกันและระบบกล้ามเนื้อ โดยกล้ามเนื้อส่วนใดที่ไม่มีการใช้งานจะเป็นไปตามเงื่อนไขการคัดเลือกตามธรรมชาติ (natural selection)	แม้ว่าผู้สูงอายุจะมีความสามารถในการทำงานที่อาศัยความรวดเร็วได้น้อยกว่าวัยทำงานช่วงอื่น ๆ แต่พบว่าเมื่อเทียบสัดส่วนกับข้อผิดพลาด ผู้สูงอายุจะเกิดข้อผิดพลาดน้อยกว่า	การทำงานของผู้สูงอายุควรหลีกเลี่ยงงานที่ต้องใช้กล้ามเนื้อสูง และรวมถึงงานที่มีผลต่อการเผาผลาญพลังงานสูงเช่น งานที่ต้องยกของหนัก งานกลางแจ้ง
ทฤษฎีการพัฒนาทางพันธุกรรม ^บ (Development-Genetic/Behavioral Genetics Theories)	ลักษณะที่ปรากฏของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากความผันแปรของพันธุกรรมและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นได้เผชิญมาในแต่ละช่วงอายุ	ผลการศึกษาในกลุ่มผู้สูงอายุพบว่า ผลจากพันธุกรรมจะมีอิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ อิทธิพลปานกลางในด้านสุขภาพ และอิทธิพลสูงในด้านการรับรู้ (cognition) โดยในด้านนี้ทักษะด้านความจำจะมีอิทธิพลน้อยกว่าด้านการสื่อสาร	การพิจารณารูปแบบงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ ควรพิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อม (บุคลิกภาพ พละกำลัง ความสามารถในการมองเห็น) มากกว่าทักษะที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม (ความจำ, ทักษะการสื่อสาร)

ที่มา: รวบรวมและประมวลจาก Pedersen (1996)

ตารางที่ 2-9 สรุปทฤษฎีด้านสังคมวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

กลุ่มทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ผลการศึกษาที่สำคัญ	แนวทางการประยุกต์ใช้
ทฤษฎีเส้นทางชีวิต ^a (Life Course Theory)	การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล มีเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพ เช่น พัฒนาการทางร่างกาย ลักษณะทางจิตวิทยา ครอบครัว ชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ ที่บุคคลนั้นเติบโตมา ส่งผลให้ในแต่ละช่วงชีวิต บุคคลจะมีบทบาทที่แตกต่างออกไป	ผู้สูงอายุจะนำเอาประสบการณ์หรือบทบาทต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต มาปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ภายใต้เงื่อนไขของการมีชีวิตอยู่ของตนเอง โดยเฉพาะสถานะทางสุขภาพ ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อจำกัดในการนำเอาประสบการณ์มาปรับใช้	การมอบหมายงานให้ผู้สูงอายุ ควรพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของผู้สูงอายุในการประยุกต์ใช้ประสบการณ์ ที่ผ่านมา โดยอาจพิจารณาความเหมาะสมร่วมกับปัจจัยด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ
ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ^b (Social Exchange Theory)	การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ (Cost-Benefit Analysis) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในสังคม	ผู้สูงอายุจะให้ความร่วมมือน้อยลง เมื่อมีความรู้สึกว่าการขึ้นนั้นจะต้องใช้ต้นทุน ข้อจำกัดของตัวเองมาก (เช่นเวลา)	การมอบหมายงานให้กับผู้สูงอายุ ควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมทางด้านเวลา ไม่สั้นและไม่ยาวจนเกินไป
ทฤษฎีการรับรู้สังคมผู้สูงอายุ ^c (Age and Society Perceptive)	บุคคลเมื่อเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ จะมีมุมมองความเป็นผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน และต้องการความเคารพจากวัยหนุ่มสาวในหลากหลายมิติ และการมีตัวตนในสังคม	มุมมองสถานะของผู้สูงอายุจะเกิดทั้งด้านบวก ได้แก่ ผู้อาวุโส มีประสบการณ์ทำงาน และมุมมองด้านลบ ได้แก่ ผู้ที่ทำงานได้อย่างเชื่องช้า และหลงลืมได้ง่าย ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างสถานะที่ไม่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในที่ทำงานได้	การสร้างค่านิยมและการรับรู้ในที่ทำงานเกี่ยวกับภาวะสูงวัย เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานผู้สูงอายุ

ที่มา: รวบรวมและประมวลจาก (a) Pedersen (1996) and Hanson, Cooper et al. (2016) (b) และ (c) Pedersen (1996)

2.3.3 แนวคิดสถาบันความคุ้มครองทางสังคมแก่ผู้สูงอายุ

แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) เป็นกรอบแนวคิดที่ถูกเสนอขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในสังคม โดยแนวคิดดังกล่าวจะให้ความสำคัญกับป้องกัน (preventing) บริหารจัดการ (managing) และ การเอาชนะ (overcoming) ภัยคุกคามที่มีผลต่อคุณภาพการใช้ชีวิตของคนในสังคม โดยนโยบายส่วนใหญ่ที่มีจุดมุ่งหมายในการเสริมสร้างความคุ้มครองทางสังคม จะให้ความสำคัญการยกระดับประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจและสังคม และการลดความเสี่ยงจากการแสดงออกทางคิดเห็น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่สวัสดิภาพทางสังคมที่สูงขึ้น การลดความยากจน และการสร้างความมั่นคงให้กับคนในสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (2014) ได้นำเสนอแนวคิดสถาบันความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Institutions) เพื่อใช้วิเคราะห์ภาพรวมหรือภาพใหญ่ของการกำกับดูแลตลาดแรงงาน (Labour Market Regulation) โดยเฉพาะในประเด็นของความคุ้มครอง ความมั่นคงและสวัสดิการทางสังคม (Social Protection, Social Security and Social Welfare) และเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ รายละเอียดของกรอบแนวคิด แสดงผังแผนภาพที่ 2-4

แผนภาพที่ 2-4 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของสถาบันแรงงานและสถาบันทางสังคม



ที่มา: ประยุกต์จาก ILO. (2014). Labour and Social Protection Institutions (Chapter 6). In Developing with Jobs. (2014) World of Work Report.

แนวคิดข้างต้น ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันภาคแรงงาน และสถาบันความคุ้มครองทางสังคม โดยสถาบันทั้งสองมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันเพียงกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานเท่านั้น กล่าวคือ สถาบันทางแรงงานที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการรักษาผลประโยชน์ของแรงงานที่ทำอยู่ในภาคแรงงาน ผลประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจะจัดสรรให้จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อการสนับสนุนในขณะเวลาที่ทำงานอยู่เท่านั้น ดังนั้น ความเกี่ยวข้องที่เกิดขึ้นกับสถาบันความคุ้มครองจึงตกอยู่กับประชากรในสังคมที่อยู่ในวัยแรงงานเท่านั้น

นอกจากนี้ Freeman (2009) ให้ข้อคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์ทั้งสองสถาบัน ส่งผลกระทบกับความต้องการของตลาดแรงงานใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นที่ 1 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสองสถาบันให้เข้มแข็ง จะทำให้เกิดการบิดเบือนความต้องการแรงงานในกรณีที่มีการจัดสรรสวัสดิการที่ไม่มีความสมดุล เช่น การจัดสรรแรงงานไม่สอดคล้องกับรูปแบบการผลิต นำไปสู่การเพิ่มต้นทุนการผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาคือผลิตภาพแรงงานที่ลดลง และประเด็นที่ 2 ได้แก่ การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานบางกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างแรงงานที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นทำงาน และแรงงานที่ใกล้เกษียณ ในมุมมองของสถาบันความคุ้มครองทางสังคม การบรรลุวัตถุประสงค์ คือ วัยทำงานต้องมีความพร้อมก่อนการใช้ชีวิตหลังการเกษียณ ซึ่งต้องมีความพร้อมทางการเงิน (income security) ส่งผลให้ความต้องการความคุ้มครองแรงงานเพิ่มสูงขึ้นตามอายุงาน และอาจนำไปสู่การได้รับสิทธิประโยชน์ที่อาจมากกว่าแรงงานที่อยู่ในวัยเริ่มทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานที่อยู่ในระบบ

อีกหนึ่งคำสำคัญในงานวิจัยนี้ คือ ความคุ้มครองทางสังคม หรือ Social Protection โดยในส่วนของ ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่ว่าด้วยรัฐสวัสดิการและสวัสดิการทางสังคม (The Three World of Welfare Capitalism) ของศาสตราจารย์ Gosta Esping-Anderson เข้ามา เนื่องด้วยแนวคิดดังกล่าวชี้ถึงความแตกต่างของสถาบันทางสังคมและประวัติศาสตร์ของแต่ละประเทศที่ส่งผลทำให้เกิดการสร้างรัฐสวัสดิการออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน โดยใช้กรณีศึกษาของทุนนิยมอุตสาหกรรมในยุโรปและได้แบ่งรัฐสวัสดิการในกลุ่มประเทศทุนนิยมอุตสาหกรรมในตะวันตกออกเป็น 3 กลุ่ม กล่าวคือ 1. กลุ่มเสรีนิยม ที่รัฐเข้าไปแทรกแซงกลไกตลาดน้อยและให้สวัสดิการแก่กลุ่มเฉพาะคนที่ยากลำบาก เช่น สหรัฐอเมริกา 2. กลุ่มอนุรักษ์นิยม ที่รัฐเข้าไปแทรกแซงกลไกตลาดปานกลางและบทบาทด้านสถาบันสังคมยังมีส่วนสำคัญในการกำกับดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ในแต่ละกองทุน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละสาขาอาชีพ ตัวอย่างเช่น ฝรั่งเศส และ 3. กลุ่มสังคมนิยมประชาธิปไตย ที่รัฐเข้าไปแทรกแซงกลไกตลาดสูง โดยในกลุ่มนี้รัฐจะมีบทบาทสูงในการจัดหาสวัสดิการประชาชนให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย

โดยคณะผู้วิจัยตั้งใจจะนำกรอบทฤษฎีที่ว่าด้วยรัฐสวัสดิการและสวัสดิการทางสังคมมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ภาพรวมหรือภาพใหญ่ของการกำกับดูแลตลาดแรงงาน (Labour Market Regulation) โดยเฉพาะในประเด็นของความคุ้มครอง ความมั่นคง และสวัสดิการทางสังคม (Social Protection, Social Security and Social Welfare) และเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ

2.3.4 แนวคิดการวัดผลิตภาพแรงงาน

ผลิตภาพ (Productivity) คือ การคำนวณหาสัดส่วนของผลผลิต (output) ต่อ ปัจจัยการผลิต (input) ของสินค้าหรือบริการชนิดหนึ่ง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดประสิทธิภาพ (efficiency) ของการผลิต โดยสิ่งที่ทำให้การวัดผลิตภาพมีความแตกต่างกันออกไป คือ การให้คำจำกัดความของผลผลิตและปัจจัยการผลิต ทั้งนี้ Britan and Chang (1984) ได้ทำการวัดผลิตภาพระดับหน่วยผลิต (firm level) ให้ข้อคิดเห็นว่า การวัดผลิตภาพมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ องค์ประกอบเชิงปริมาณ (quantification) ซึ่งเป็นการวัดผลผลิตและปัจจัยการผลิตจากหน่วยเริ่มต้น (original unit) เช่น คนต่อชั่วโมง (man-hour) หน่วยเงิน จำนวนชั่วโมง เป็นต้น และองค์ประกอบเชิงคุณภาพ (qualification) เป็นการวัดผลที่มีการแปลงหน่วย (conversion) จากหน่วยเริ่มต้น ไปสู่หน่วยใหม่ที่ต้องการ ซึ่งในเชิงคุณภาพนี้จะถูกกำหนดจากจำนวนปัจจัยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เป็นหลัก

ดังนั้น นิยามของการวัดผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity Measurement) จึงหมายถึง การคำนวณหาผลลัพธ์ที่เกิดจากการเปรียบเทียบผลผลิต (outputs) ที่ได้กับการเพิ่มขึ้นของแรงงานหนึ่งคน (inputs) โดยการวัดผลิตภาพสามารถวัดได้หลายทาง เช่น การวัดด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ เวลาที่ใช้ รวมถึงทรัพยากรที่ใช้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่จัดเก็บ ซึ่งการวัดผลิตภาพของแรงงานสามารถพิจารณาได้จาก 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ การวัดผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน (Labour Productivity per Employed Person) และ การวัดผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงเฉลี่ย (Labour Productivity per Hour Worked) มีสูตรการคำนวณ คือ

(1) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน

$$\text{ผลิตภาพแรงงาน} = \frac{\text{ผลผลิตในหนึ่งช่วงเวลา}}{\text{จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต}}$$

(2) ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน

$$\text{ผลิตภาพแรงงาน} = \frac{\text{ผลผลิตในช่วงเวลาหนึ่ง}}{\text{จำนวนชั่วโมงการทำงาน}}$$

ทั้งนี้ ปัจจุบันผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยทั้ง 2 รูปแบบของประเทศไทย จัดทำโดย 2 หน่วยงานหลัก ในรูปแบบของดัชนี ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้จัดทำและเผยแพร่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคน และสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม ได้จำแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมงทำงาน โดยเริ่มเผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543

อย่างไรก็ตาม งานศึกษาของ Swick, Bathgate et al. (2006) ให้ข้อคิดเห็นว่า การวัดผลิตภาพของภาคบริการ (services) มีความแตกต่างออกไปจากภาคการผลิตอื่น ๆ ในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากผลผลิตของภาคบริการ ซึ่งเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่มีความเข้มข้นของแรงงานค่อนข้างสูง ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (preference) และอรรถประโยชน์ที่ได้รับ (utility) ไม่มีผลผลิตที่ชัดเจนหรือจับต้องได้ (apparent productivity) ดังนั้น จึงเกิดข้อถกเถียงและข้อโต้แย้งที่จะนำการวัดผลิตภาพแบบเดิมที่นับจำนวนผลิตผลที่เกิดขึ้น มาใช้ในการวัดผลิตภาพของภาคบริการ นอกจากนี้ Sanchez (2011) ยังชี้ให้เห็นว่าการวัดผลิตภาพของแรงงานในภาคบริการมีความแตกต่างไปจากรูปแบบเดิมของการวัดผลิตภาพ โดยงานศึกษาได้เสนอว่าแนวคิดการวัดผลผลิตของภาคบริการเพื่อใช้คำนวณผลผลิตภาพของแรงงาน ควรกำหนดจากมูลค่าเพิ่มของการให้บริการ เช่น อรรถประโยชน์ (uniqueness) คุณภาพของงาน (quality) ความสะดวกสบาย (convenience) เป็นต้น

ประเด็นถัดมา คือ แนวทางในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้คำนวณมูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นจากการให้บริการ โดยการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สามารถแบ่งออกเป็นได้ 2 วิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่

1. การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลในลักษณะนี้ จะถูกใช้เพื่อวัดผลิตภาพของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่ม โดยรูปแบบที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจะเป็นการลงพื้นที่สำรวจภาคสนาม การใช้แบบสอบถาม ทั้งในการวัดผลิตภาพโดยใช้ข้อมูลในลักษณะนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลิตภาพแรงงาน จะทำให้เข้าใจถึงความต้องการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นของการทำงาน ได้ชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวัดผลิตภาพของแรงงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 วิธีหลัก แสดงในตารางที่ 2-10 ดังนี้

ตารางที่ 2-10 แนวทางการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิสำหรับการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานในภาคบริการ

วิธี	รายละเอียดวิธีการ	ข้อดี	ข้อจำกัด
Supervisor (Manager) Rating	เก็บข้อมูล/สอบถาม จากหัวหน้างานอย่างเดียว	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยผู้ที่เชี่ยวชาญ/รอบรู้/มีประสบการณ์/คุ้นเคยกับผู้ปฏิบัติงานได้ และเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ผลผลิตภาพรายบุคคล (individual productivity) อีกทั้งวิธีการนี้จะให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะของงาน จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์เฉพาะกลุ่ม	เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากทัศนคติของนายจ้าง/หัวหน้างาน อาจเกิดความลำเอียง (bias) ระหว่างหัวหน้างาน/ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน/พนักงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่อยู่มานานแล้ว
Employer-Employee Dataset Matching	เก็บข้อมูล/สอบถาม จากหัวหน้างาน/นายจ้าง และพนักงานในแผนก/ลูกจ้าง แล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ/เทียบเคียงกัน	สามารถลดผลกระทบจากความลำเอียงระหว่างหัวหน้างาน/นายจ้าง และพนักงานในแผนก/ลูกจ้าง	ในบางกรณีข้อมูลที่ตรงกัน จะทำให้เกิดความล่าช้าในการตรวจสอบ (validation) ข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรวมระดับอุตสาหกรรมที่มีจำนวนของกลุ่มตัวอย่างมาก นอกจากนี้ bias อาจเกิดขึ้นอย่างมากในสาขาการบริการ เนื่องจากการวัดผลผลิตที่มีลักษณะนามธรรม (subjective)
Experiment Testing	ทำการจำลองสถานการณ์ให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	สามารถจำลองสถานการณ์ที่ต้องการศึกษาได้	เนื่องจากการสมมติเหตุการณ์ในอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น ผู้เข้าร่วม/ลูกจ้าง อาจใช้ความเคยชิน/ข้อคิดเห็นที่เกินความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้เกิด bias ของผลการศึกษาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหา time variant

ตารางที่ 2-10 แนวทางการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิสำหรับการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานในภาคบริการ

วิธี	รายละเอียดวิธีการ	ข้อดี	ข้อจำกัด
Job Performance Ranking, or Production Record	เปรียบเทียบผลผลิตที่ได้ (เช่น จำนวนงาน ที่ทำได้, คุณภาพของงาน, ระยะเวลาที่ใช้) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสูงสุด-ต่ำสุด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ประมาณค่าผลผลิต โดยรวม	สามารถใช้ข้อมูลที่มีการบันทึกไว้	ไม่สามารถทราบเหตุผลที่อยู่เบื้องหลัง/เหตุผลสนับสนุน (เช่น นโยบายของนายจ้าง, ความต้องการ/อุปสรรคในการทำงาน) ที่ส่งผลกับผลงาน/ผลผลิตของ ลูกจ้าง/ผู้ถูกประเมินได้

ที่มา: สังเคราะห์และสรุปโดยคณะผู้วิจัย

2. การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การใช้ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ เป็นวิธีการที่สะดวกและรวดเร็วที่สุด เนื่องจากมีการจัดเก็บข้อมูลไว้แล้ว แหล่งข้อมูลที่สำคัญได้แก่ การสำรวจ การสำมะโน หรือ ข้อมูลรายงานสถิติที่เผยแพร่ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของการใช้ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิจะเหมาะกับการวิเคราะห์ในระดับอุตสาหกรรม หรือระดับประเทศ หรือระดับมหภาค เพื่อตอบคำถามในลักษณะของ การเคลื่อนย้ายของอุตสาหกรรม (Industrial Mobility) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิต เป็นต้น สำหรับข้อจำกัดที่สำคัญคือไม่สามารถอธิบายลงลึกในรายละเอียดเฉพาะกลุ่ม หรือรายสาขาการผลิตได้ เช่น ปัญหาสภาพแวดล้อมของการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

ตารางที่ 2-11 สรุปแนวทางการวิเคราะห์ผลผลิตภาพในภาคบริการ ข้อมูล/แนวทางการเก็บข้อมูล และแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษาการวัดผลผลิตภาพแรงงานในรายงานเล่มนี้

ตารางที่ 2-11 การศึกษาการวัดผลผลิตภาพแรงงานในภาคบริการ

งานศึกษา	วัตถุประสงค์การศึกษา	ลักษณะข้อมูลที่ใช้	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา/ข้อเสนอ	ข้อจำกัด
Nongnuch and Pisut (2016)	ศึกษาผลของอาชีพแรงงานต่อผลผลิตภาพของแรงงานสูงอายุไทยโดยเปรียบเทียบกับแรงงานวัยหนุ่มสาว	ข้อมูลทุติยภูมิ/รายงานสถิติ	ใช้แบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ในการประมาณค่าความยืดหยุ่นของการทดแทนกันระหว่างแรงงานผู้สูงอายุกับแรงงานวัยหนุ่มสาว	การเปลี่ยนแปลงของผลผลิตภาพแรงงานตามอายุขึ้นอยู่กับทั้งอาชีพของแรงงานและภาคเศรษฐกิจที่แรงงานทำงานอยู่ โดยแรงงานสูงอายุที่ประกอบอาชีพที่มีทักษะจะมีความสามารถทำงานต่อไปได้ยาวนานกว่าแรงงานสูงอายุที่ไร้ทักษะ ส่วนผลผลิตภาพของแรงงานไร้ทักษะใน ภาคการค้าและบริการ ลดลงเร็วกว่าแรงงานไร้ทักษะในภาคอุตสาหกรรมการผลิต	การศึกษาเป็นการศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ เนื่องจากเป็นการใช้ข้อมูลการสำรวจ/สำมะโน จึงทำให้ไม่สามารถอธิบายสาเหตุเบื้องหลังของผลผลิตภาพที่วัดออกมาได้อย่างชัดเจน
Rust and Huang (2012)	ศึกษาการเพิ่มผลผลิตภาพสูงสุดในภาคการบริการ โดยการทดแทนกันระหว่างแรงงาน และการใช้เทคโนโลยี	ข้อมูลทุติยภูมิจากบริษัท	ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์จากแผนกลยุทธ์ของการดำเนินงาน (Strategic Decision Variable) ใน 2 ช่วงเวลา ได้แก่ ปี 2002 และ 2007	ในระยะสั้น การดำเนินงานควรให้ความสำคัญของคุณภาพการให้บริการ มากกว่าการใช้เทคโนโลยี เพื่อลดต้นทุนการผลิต เนื่องจากผลผลิตภาพในภาคการบริการมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพของการบริการ ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ของการประกอบกิจการของบริษัท	ข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลทุติยภูมิจากบริษัท 2 ช่วงเวลา ซึ่งทั้งสองช่วงเวลานั้น ข้อมูลกลุ่มไม่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน ซึ่งอาจทำให้เกิด bias ของผลการศึกษาได้

ตารางที่ 2-11 การศึกษาการวัดผลิตภาพแรงงานในภาคบริการ

งานศึกษา	วัตถุประสงค์การศึกษา	ลักษณะข้อมูลที่ใช้	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา/ข้อเสนอ	ข้อจำกัด
Skirbekk (2008)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุ	ข้อมูลitudinal/รายงานการสำรวจ งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง	คำนวณค่าดัชนี เปรียบเทียบระหว่างผลิตภาพและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยเปรียบเทียบ 2 ช่วงเวลา ได้แก่ ปี 1960 และ 1998	ผลผลิตตามช่วงอายุ (Age-Productivity) ของสาขาการผลิตจะผันแปรตามช่วงเวลา ขึ้นอยู่กับความต้องการของตลาดแรงงาน ถ้า ณ เวลานั้นสาขาการผลิตต้องแรงงานที่มีคุณลักษณะเริ่มต้นเฉพาะ (สาขาการศึกษาที่จบ, ประสบการณ์ทำงาน) ผลิตภาพแรงงานจะเคลื่อนไปยังสาขาการผลิตที่มีแรงงานวัยหนุ่มสาว	เนื่องจากการใช้ข้อมูล 2 ช่วงเวลาเหมือนงานศึกษาของ Rust and Huang (2012) ซึ่งอาจทำให้เกิด bias ในลักษณะเดียวกันได้
Remery et. al (2003)	ศึกษาผลิตภาพของแรงงานตามอายุ	ปฐมนิเทศ/สำรวจภาคสนาม	Supervisor rating ของพนักงานแต่ละช่วงอายุ	ผู้สูงอายุอาจถูกมองว่าไม่มีประสิทธิภาพการทำงาน (less productive) เมื่อในสถานที่ทำงาน/แผนกนั้น มีจำนวนผู้สูงอายุมากเกินไป	การศึกษานี้คำนวณผลในภาพรวม อาจเกิด bias จากเนื้อหาของที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะกายภาพของผู้สูงอายุ
Schwartzman et al. (1987), Blum et. al. (1970)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทักษะการทำงาน	ปฐมนิเทศ/ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างแรงงาน	จำลองสถานการณ์ให้แรงงานเข้าทดสอบหลายๆ ครั้ง (test and retest)	ทักษะการสื่อสาร (verbal skill) จะไม่ลดลงตามอายุ แต่ทักษะด้านความเร็ว และความสามารถในการใช้เหตุผลจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น	การทดสอบมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเวลา ซึ่งผลการศึกษาอาจได้รับ bias จากอายุของเข้าร่วมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำถามที่มีต้องมีการคาดการณ์ในระยะยาว

ตารางที่ 2-11 การศึกษาการวัดผลผลิตภาพแรงงานในภาคบริการ

งานศึกษา	วัตถุประสงค์การศึกษา	ลักษณะข้อมูลที่ใช้	วิธีการศึกษา	ผลการศึกษา/ข้อเสนอ	ข้อจำกัด
Waldman and Avolio (1986)	ศึกษาอายุต่อประสิทธิภาพ (Performance) การทำงานในภาคการบริการ (ฝ่ายขาย)	ปฐมนิเทศ/สำรวจภาคสนาม	Supervisor rating ของพนักงานแต่ละช่วงอายุ	พบว่าอายุที่มากขึ้นมีผลต่อผลผลิตภาพแรงงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น	การศึกษานี้ใช้ 18 Supervisors ประเมินกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทัศนคติในบางปัจจัยที่มีต่อพนักงานของแต่ละ Supervisor อาจมีความแตกต่างกัน

ที่มา: สังเคราะห์และสรุปโดยคณะผู้วิจัย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

การทบทวนเอกสารในส่วนนี้จะทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายของผู้สูงอายุตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ของทั้งประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อเชื่อมโยงไปถึงกรณีศึกษาของสถานประกอบการที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ในประเด็นเกี่ยวกับการทำงานหรือลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมไปถึงการศึกษาผลิตภาพการทำงานของแรงงานสูงอายุด้วย

2.4.1 การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มมีการตื่นตัวเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในหลากหลายมิติ โดยสามารถพิจารณาได้จากการพยายามผลักดันเรื่องการแก้ไขนิยามของ “ผู้สูงอายุ” ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณ โดยมีงานวิจัยที่พบว่าคนไทยที่อายุอยู่ในช่วง 60–64 ปี ส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพดี และยังคงสามารถทำงานได้อยู่จำนวนมาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สูงอายุมีแนวโน้มในการมีสุขภาพที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกิดแนวคิดในการเปลี่ยนหลักเกณฑ์ในการนิยามผู้สูงอายุจากเดิมที่วัดจากอายุปีตามปฏิทิน มาเป็นการใช้จำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่ (remaining life expectancy) กล่าวคือ แต่เดิมกำหนดให้ผู้ที่มีอายุ 60 ปีเป็นผู้สูงอายุ แต่ต่อมาได้มีการเสนอแนะให้เลื่อนอายุผู้สูงอายุจาก 60 ปี เป็น 65 ปี เนื่องจากจำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่คือประมาณ 17 ปีเท่ากัน ซึ่งการเลื่อนอายุของผู้สูงอายุนี้มีผลทั้งในด้านจิตวิทยาที่ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองลดลง และอาจนำไปสู่การขยายอายุเกษียณ หรืออายุที่เริ่มได้รับสวัสดิการการทำงานที่ยาวนานขึ้น มีผลทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคุณค่าต่อครอบครัว สังคม นอกจากนี้ยังส่งผลต่อระบบการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ จำนวนผู้สูงอายุในวัยที่ได้รับสวัสดิการก็จะลดน้อยลง จำนวนปีที่ผู้สูงอายุจะได้รับสวัสดิการก็จะสั้นลง ทำให้ภาระของรัฐลดลง และที่สำคัญน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่คาดว่าจะช่วยแก้ปัญหาค่าครองชีพและแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ที่ผ่านมามีงานวิจัยหลายเรื่องที่ทำการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ หรือ การจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาวัยแรงงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีความเป็นอยู่ที่ดีในบั้นปลาย จากข้อมูล ในมุมมองทางเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2554 ยังคงมีผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่น้อยโดยหนึ่งในสามของผู้สูงอายุมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน ประมาณร้อยละ 33.8 ของจำนวนผู้สูงอายุ แม้ว่าจะอัตราส่วนนี้จะลดลงจากปี พ.ศ. 2545 ที่มีสูงถึงร้อยละ 46 ของจำนวนผู้สูงอายุ ทั้งนี้ แหล่งรายได้ที่สำคัญของผู้สูงอายุยังมาจากสถาบันครอบครัว คือ การดูแลของบุตรหลาน รองลงมาคือการทำงานและเบี้ยยังชีพ ตามลำดับ (มูลนิธิสถาบันพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2557) นอกจากนี้จากการสำรวจยังพบว่าผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60–64 ปี มากกว่าครึ่งหนึ่งยังคงทำงานอยู่ ดังนั้นการให้ผู้สูงวัยยังสามารถ

ทำงานและมีรายได้ย่อมเป็นการช่วยผู้สูงอายุและครอบครัวในเชิงเศรษฐกิจและทำให้มีความมั่นคงในด้านรายได้มากขึ้น

รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 2 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่ การจ้างงานต่อเนื่อง หรือ การขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่เดิมให้สามารถทำงานต่อกับหน่วยงานเดิม โดยอาจทำงานในตำแหน่งเดิมหรือมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือ ปรับภาระงานเพื่อให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้น และ การจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งทั้งสองกรณีอาจมีความแตกต่างกันในเชิงของแรงจูงใจ สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการยังจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ทั้ง 2 ฝ่ายจะได้รับ สถานประกอบการอาจมีการพิจารณาถึงต้นทุนในการจ้างงานผู้สูงอายุ การบริหารจัดการแรงงานต่างวัย ในขณะที่แรงงานสูงอายุเองมีความต้องการทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ที่ยอมรับและเห็นคุณค่าในตัวผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบอื่น ๆ อีก เช่น การจ้างงานผู้สูงอายุที่เกษียณแล้วกลับมาทำงานใหม่ในที่ทำงานเดิม ซึ่งอาจกลับมาทำงานได้ทั้งตำแหน่งงานเดิมหรือตำแหน่งงานใหม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถที่ตกลงกัน หรือเป็นการจ้างงานในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นอิสระ โดยใช้รูปแบบการจ้างแรงงานนอกระบบมาใช้เช่น การรับงานกลับไปทำที่บ้าน การจ้างงานเป็นชิ้นงาน ทั้งนี้ในแต่ละรูปแบบการจ้างงานก็อาจมีลักษณะค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการที่แตกต่างกัน

ประเด็นการศึกษาผลิตภาพแรงงาน ก็เป็นอีกประเด็นที่มีการศึกษาไว้ในหลากหลายประเภทอุตสาหกรรม แต่ส่วนใหญ่เป็นการวัดผลิตภาพของแรงงานทั้งหมด ซึ่งยังมีการศึกษาไม่มากนักที่ศึกษารายละเอียดของผลิตภาพแรงงานของวัยสูงอายุโดยเฉพาะ โดยผลการศึกษา พบว่า ผลิตภาพของแรงงานนั้นมีความแตกต่างกันในแต่ละประเภทของอุตสาหกรรม รวมทั้งแรงงานที่อายุแตกต่างกันก็มีผลิตภาพที่แตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรมด้วย โดยเมื่อแรงงานอายุมากขึ้นจะมีผลิตภาพลดลงอย่างชัดเจนในอุตสาหกรรมการผลิต ในขณะที่ภาคการค้าขายส่ง-ขายปลีก และโรงแรม-ภัตตาคาร อายุไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลิตภาพของการทำงานลดลง แรงงานยังสามารถมีผลิตภาพอยู่ในระดับสูงและขึ้นสูงที่สุดในช่วงอายุ 60-64 ปี สำหรับภาคการค้าและบริการ ผลิตภาพของแรงงานระหว่างแรงงานที่อายุมากกับอายุน้อยไม่ได้มีผลิตภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งแรงงานที่อายุ 50-54 ปี เป็นวัยที่ให้ผลิตภาพในประเภทอุตสาหกรรมนี้สูงที่สุด นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาผลิตภาพของแรงงานโดยใช้แบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์เพื่อประมาณค่าผลิตภาพและต้นทุนของแรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมที่มีแรงงานสูงอายุทำงานอยู่ โดยผลที่ได้ยืนยันว่า อายุไม่ได้ส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานลดลง ซึ่งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ไม่พบการลดลงของผลิตภาพการทำงานในกลุ่มแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยิ่งกว่านั้นในภาคการค้าและการบริการ และภาคการค้าขายส่ง-ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคาร พบการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพการทำงานของแรงงานสูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากผลดังกล่าวสามารถสะท้อนได้ว่า ผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้ และให้ผลิตภาพของการทำงานได้ไม่แตกต่างจากแรงงานที่อายุน้อยกว่า โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมประเภทการค้าและการบริการ

รวมถึงการขายส่ง-ขายปลีก และโรงแรม-ภัตตาคาร หรือที่เรียกอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นอุตสาหกรรมภาคบริการ ซึ่งลักษณะงานที่ผู้สูงอายุทำอาจจะไม่ใช่งานที่ต้องใช้แรงมากนัก แต่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะอื่น ๆ มากกว่า เช่น ทักษะด้านการบริการ การแก้ปัญหา หรือ การสื่อสาร เป็นต้น

การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น สถานการณ์ปัจจุบัน และแนวทางการปรับตัวของสถานประกอบการก็เป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ในปัจจุบันสถานประกอบการเอกชนเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานที่มีฝีมือ และแรงงานทักษะต่ำ ซึ่งการปรับตัวของสถานประกอบการต่อสถานการณ์ดังกล่าว ส่วนหนึ่งคือการจ้างงานผู้สูงอายุมาเพื่อทดแทนในบางตำแหน่งงาน โดยการจ้างงานมีหลายรูปแบบ ทั้งการจ้างพนักงานที่กำลังจะหมดสัญญาหรือเกษียณอายุต่อเนื่องไปอีกระยะหนึ่ง หรือการจ้างพนักงานที่เกษียณไปแล้วกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง ทั้งในตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความสามารถทางฝีมือ รวมไปถึงตำแหน่งคนงานทั่วไป ซึ่งเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกผู้สูงอายุมาทำงานนั้น สถานประกอบการให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความชำนาญ ความรู้และทักษะ และสุขภาพ โดยเห็นว่า จุดแข็งที่สำคัญของพนักงานสูงอายุ คือ การมีความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ แต่ในขณะเดียวกันก็มีจุดอ่อนในเรื่องปัญหาสุขภาพ หรือการมีปัญหาในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตาม สถานประกอบการยังมีทัศนคติและความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่อาจต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่ให้ผู้สูงอายุทำต้องเหมาะสมกับสุขภาพร่างกาย หรือ ข้อจำกัดต่าง ๆ

นอกจากนี้ งานวิจัยหลายเรื่องจะเน้นย้ำเรื่องผลกระทบหลังจากการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณ หรือ การเพิ่มระยะเวลาให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานที่นานขึ้น ซึ่งมีทั้งผลกระทบในทางบวกและทางลบ โดยสำหรับนายจ้าง การเลื่อนอายุเกษียณทำให้นายจ้างมีต้นทุนในการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทั้งการจ่ายค่าจ้างและการให้สวัสดิการ แต่เมื่อพิจารณาผลกระทบระดับบุคคล จะพบว่า รายได้หรือสวัสดิการของผู้สูงอายุที่ทำงานจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ยังทำงานต่อทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นการลดภาระการคลังของภาครัฐ เนื่องจากรัฐบาลสามารถมีรายได้เพิ่มจากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และที่สำคัญการขยายอายุเกษียณการทำงานสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรได้บ้าง ดังนั้นเพื่อบรรเทาผลของการชะลอตัวลงทางเศรษฐกิจอาจต้องมีมาตรการอื่น ๆ มารองรับในระยะยาว ได้แก่ การส่งเสริมการออม และการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต จากผลกระทบที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การจ้างงานผู้สูงอายุนั้นมีแนวโน้มจะมีผลกระทบทางบวกมากกว่าทางลบ ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องสวัสดิการของผู้สูงอายุ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล รมรณรงค์ให้คนทำงานรักษาสุขภาพเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีตั้งแต่วัยหนุ่มสาว เพื่อจะได้มีแรงทำงานต่อเนื่องไปจนเมื่อถึงวัยสูงอายุ พร้อมทั้งยังแนะนำเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของผู้สูงอายุ ว่าสถานประกอบการควรใส่ใจสภาพแวดล้อมสำหรับผู้สูงอายุเพื่อเป็นการสนับสนุนและดูแลให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการศึกษามาตรการจูงใจนายจ้างให้จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน การศึกษาส่วนใหญ่ชี้ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในช่วงแรกควรเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยความสมัครใจ โดยภาครัฐควรใช้มาตรการจูงใจมากกว่าการใช้ภาคบังคับ เช่น นโยบายภาษี โดยเฉพาะการลดหย่อนภาษีแก่นายจ้างที่จ้างแรงงานสูงอายุหรือผู้สูงอายุ รวมถึงการดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ เช่น ค่าประกันสุขภาพ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น และในระยะต่อมา รัฐอาจมีมาตรการเชิงบังคับในการกำหนดอัตราส่วนของการจ้างแรงงานสูงอายุที่เป็นเป้าหมายให้กับสถานประกอบการ

โดยจากการทบทวนวรรณกรรมของสัดส่วนเฉลี่ยการจ้างงานผู้สูงอายุต่อจำนวนการจ้างงานทั้งหมดของกลุ่มประเทศ OECD จากฐานข้อมูล The OECD Employment Database ระบุว่า สัดส่วนเฉลี่ยการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ที่ 9.3 % ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมด โดยประเทศโรมาเนียมีสัดส่วนเฉลี่ยการจ้างงานผู้สูงอายุต่ำที่สุดอยู่ที่ 1.80 % ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมด และประเทศเกาหลีใต้มีสัดส่วนเฉลี่ยการจ้างงานผู้สูงอายุสูงที่สุดอยู่ที่ 31.30 % ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมด ซึ่งกลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนเฉลี่ยการจ้างงานผู้สูงอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 9.3 % ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมด ได้แก่ กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ฝรั่งเศส เยอรมัน ญี่ปุ่น อังกฤษ ออสเตรเลีย แคนาดา และสหรัฐอเมริกา ในทางตรงกันข้าม กลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนเฉลี่ยการจ้างงานผู้สูงอายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย 9.3 % ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมด ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ เอสโตเนีย แลตเวีย ลิทัวเนีย บราซิล เม็กซิโก ชิลี โคลอมโบ นิวซีแลนด์ และตุรกี เป็นต้น

ทั้งนี้ ในส่วนของประเทศไทยซึ่งปัจจุบันมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการอยู่แล้ว ภาครัฐอาจนำข้อกำหนดดังกล่าวมาปรับใช้ในกรณีการจ้างงานผู้สูงอายุ หรืออาจพิจารณาขอให้สถานประกอบการนำการจ้างผู้สูงอายุมาทดแทนการจ้างงานคนพิการ โดยอาจเป็นการทดแทนบางส่วนของคนพิการด้วยการจ้างผู้สูงอายุก็ได้ ที่อาจจะเป็นในรูปแบบของการดำเนินนโยบายให้ลูกจ้างเอกชนหรือลูกจ้างรัฐบาลเลื่อนอายุเกษียณจากการทำงาน หรือส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนของนายจ้าง (ทั้งภาครัฐ ในฐานะนายจ้างของลูกจ้างภาครัฐ และเอกชน ในฐานะนายจ้างของลูกจ้างเอกชน) ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาในการขับเคลื่อนเชิงนโยบายต่อไป อย่างไรก็ตาม การกำหนดอัตราส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุนี้นควรมีการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดการจ้างงานจริงในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยตรงแทนการสมทบเงินเข้ากองทุนซึ่งอาจไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้สูงอายุสมดังเจตนารมณ์ของนโยบาย

ตารางที่ 2-12 ผลการศึกษาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ประเด็นการศึกษา	ผลการศึกษา/ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อวิพากษ์/แนวทางการประยุกต์ใช้
นิยามผู้สูงอายุ	การเปลี่ยนแปลงนิยามผู้สูงอายุ จะส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ผลกระทบทางบวกของการเลื่อนอายุเริ่มต้นผู้สูงอายุให้สูงขึ้น จะมีผลเชิงจิตวิทยาทำให้รู้สึกว่าเป็นผู้สูงอายุช้าลง โดยเฉพาะการมีประสิทธิภาพในการจัดการกับการป่วย เช่น ลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะทุพพลภาพ และ ความดันโลหิตสูง ซึ่งเกิดจากการมีทัศนคติทางบวกที่เชื่อว่าตนเองยังมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมในบ้าน กิจกรรมนอกบ้าน (functional health) ได้ดี ด้านผลกระทบทางลบการเปลี่ยนนิยามผู้สูงอายุ ทำให้ได้รับสิทธิ และสวัสดิการช้าลง ซึ่งอาจนำไปสู่แรงต่อต้านจากผู้สูงอายุที่มีความพร้อมหลังการเกษียณได้	การกำหนดนิยามของผู้สูงอายุส่งผลกระทบสำคัญใน 2 มิติ ได้แก่ 1) การขยายอายุเกษียณ หรืออายุที่เริ่มได้รับสวัสดิการการทำงานที่ยาวนานขึ้น และ 2) ภาพแทนความจริง (stereotype) ของผู้สูงอายุ ซึ่งทั้งสองมิติ นำไปสู่การถกเถียงในหลากหลายประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญ การรับรู้เกี่ยวกับผู้มีอายุมากขึ้น เช่น ผู้สูงอายุคนชรา คนแก่ คนเฒ่า เป็นต้น
การขยายอายุเกษียณ	การเลื่อนอายุเกษียณจากการทำงาน ทำให้นายจ้างมีต้นทุนในการจ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่องประกอบด้วย 1) ค่าจ้างส่วนเพิ่ม และ 2) สวัสดิการส่วนเพิ่ม นอกจากนี้การศึกษายังชี้ว่า เมื่อเปรียบเทียบผลได้ผลเสียโดยสุทธิ ในภาคเอกชนผลมีต้นทุนส่วนเพิ่มเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับภาครัฐ เนื่องจาก รัฐบาลสามารถมีรายได้เพิ่มจากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	การดำเนินนโยบายให้ลูกจ้างเอกชนหรือลูกจ้างรัฐบาลเลื่อนอายุเกษียณจากการทำงานหรือส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่อง พบว่า ทำให้รายได้ และสวัสดิการของลูกจ้างในระดับบุคคลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการออม และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ขณะที่ภาคเอกชนจะมีต้นทุนแรงงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ว่าไม่พบหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของการทำงานต่อเนื่องของผู้สูงอายุกับอัตราว่างงานของแรงงานจบใหม่

ตารางที่ 2-12 ผลการศึกษาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ประเด็นการศึกษา	ผลการศึกษา/ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อวิพากษ์/แนวทางการประยุกต์ใช้
การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	อุปสรรคที่สำคัญต่อการจ้างผู้สูงอายุโดยไม่มีมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐจะทำให้ภาคเอกชนมองเป็นส่วนที่เสียประโยชน์มากกว่า จึงควรมีมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐให้ภาคเอกชนได้ประโยชน์ โดยต้องไม่ลืมว่าเมื่อผู้ทำงานเข้าสู่ในภาวะสูงวัยตามกำหนดระยะเวลา จะก่อให้เกิดการว่างงานนอกระบบมากขึ้น ซึ่งภาครัฐจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมาเพื่อสนับสนุนคนกลุ่มนี้ แต่ถ้าหากสามารถทำให้เกิดการทำงานเกิดขึ้นในผู้สูงวัยจะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐ รวมถึงชะลอปัญหาการขาดแรงงานคุณภาพในระบบ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่อการพัฒนา ภาครัฐควรกำหนดอัตราการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานในแต่ละบริษัท โดยสามารถใช้นโยบายภาษีเป็นแรงจูงใจให้กับภาคเอกชน นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มบริษัทที่ทำการศึกษาเพื่อนร่วมงานและนายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ	● การจ้างแรงงานสูงวัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธี คือ การที่ขยายอายุการทำงานของแรงงานที่มีอยู่เดิมให้ยังคงทำงานกับสถานประกอบการโดยไม่ได้มีการเกษียณอายุก่อน (retirement extension) หรือ การที่จ้างแรงงานสูงวัยกลับเข้ามาทำงานต่อ (re-employment) ซึ่งทั้งสองกรณีอาจมีความแตกต่างกันในเชิงของแรงจูงใจ สิทธิประโยชน์ และสภาพทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาอาจต้องมีการกำหนดมาตรการที่แตกต่างรวมถึงการใช้ नियามของการจ้างแรงงานสูงวัยด้วยความระมัดระวัง ● ข้อเสนอด้านนโยบายที่สำคัญที่ควรนำไปพิจารณาต่อ คือ แนวทางส่งเสริมในระยะสั้นและระยะยาว โดยในระยะสั้น มาตรการควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ หากมีการดำเนินการในช่วงเวลานี้ รัฐบาลให้การสนับสนุนทางการเงินหรือสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เป็นแรงงานจูงใจให้สถานประกอบการ เพื่อให้เวลาแก่สถานประกอบการในการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนในระยะยาว รัฐบาลต้องมีมาตรการเชิงบังคับในการกำหนดอัตราส่วนของการจ้างแรงงานสูงวัยที่เป็นเป้าหมายให้กับสถานประกอบการ ทั้งนี้รูปแบบของการจ้างแรงงานสูงวัยและระบบการประเมินการทำงานต่อที่เป็นธรรม อาจให้เป็นอิสระขึ้นกับสถานประกอบการและแรงงานจะมีการตกลงกัน

ตารางที่ 2-12 ผลการศึกษาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ประเด็นการศึกษา	ผลการศึกษา/ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อวิพากษ์/แนวทางการประยุกต์ใช้
การจ้างแรงงาน ต่อเนื่องในผู้สูงอายุ	● ผลการศึกษาชี้ว่าการจ้างงานต่อเนื่องในสถานประกอบการ จะจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ไขการขาดแคลนแรงงานของบริษัท โดยใช้วิธีการจ้างพนักงานที่กำลังจะหมดสัญญาหรือจะเกษียณอายุต่อเนื่องออกไปอีกระยะหนึ่ง โดยทำงานเต็มเวลา (กรณีบริษัทมหาชน ร้อยละ 60.6 และบริษัทจำกัด ร้อยละ 25.0) หรือจ้างพนักงานที่เคยทำงานแต่ออกจากบริษัทไปแล้ว กลับเข้ามาทำงานใหม่โดยทำงานเต็มเวลา (กรณีบริษัทมหาชน ร้อยละ 47.9 และบริษัทจำกัด ร้อยละ 41.2) ส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุที่ไม่เคยทำงานในบริษัทมาก่อน ให้มาทำงานในบริษัทยังมีไม่มากนัก ● นอกจากนี้ จ้างงานพนักงานสูงอายุ ในกลุ่มบริษัท (มหาชน) ส่วนใหญ่จะจ้างมาเพื่อปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษา ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค ในขณะที่ บริษัทจำกัดจะจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค หรือคนงานทั่วไป โดยเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกผู้สูงอายุมาทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์และความชำนาญ ความรู้และทักษะ	● การส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุในภาคเอกชนยังกระจุกตัวอยู่ในแรงงานที่มีทักษะสูง โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคหรือสาขาเฉพาะด้าน ส่งผลให้การดำเนินนโยบายส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีความเข้มข้นในการใช้ปัจจัยแรงงาน (labor intensive) ● แนวทางส่งเสริมที่สำคัญที่รัฐควรให้การส่งเสริม ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์ การเรียนรู้ตลอดชีพ การพัฒนาทักษะด้านไอที ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับการจ้างงานต่อเนื่องแม้อายุมากขึ้น

ตารางที่ 2-12 ผลการศึกษาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ประเด็นการศึกษา	ผลการศึกษา/ข้อเสนอเชิงนโยบาย	ข้อวิพากษ์/แนวทางการประยุกต์ใช้
ผลิภาพการทำงาน ของผู้สูงอายุ	● ผลิภาพของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิตนั้นลดลงต่ำกว่าวัยหนุ่มสาวอย่างมีนัยสำคัญเมื่อแรงงานมีอายุระหว่าง 55-59 ปี แต่ผลิภาพแรงงานในภาคการขายส่ง-ขายปลีกฯ และโรงแรม-ภัตตาคารยังคงอยู่ในระดับสูงได้นานและขึ้นสูงสุดก่อนที่จะลดลงต่ำกว่าวัยหนุ่มสาวค่อนข้างมากในช่วงอายุ 60-64 ปี สำหรับภาคการค้าและบริการ ผลิภาพของแรงงานเพิ่มได้สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญช่วงอายุ 50-54 ปี ผลจากการประมาณการไม่ได้แสดงให้เห็นว่าแรงงานสูงอายุที่ทำงานในภาคนี้มีผลิภาพน้อยไปกว่าแรงงานหนุ่มสาว ● นอกจากนี้ ผลการศึกษาภาคสนามระบุว่า การตัดสินใจจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่อไปนั้น ควรเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะการตัดสินใจจ้างแรงงานต่อของนายจ้างนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่วัดได้จากการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญด้านอื่นที่วัดไม่ได้ของลูกจ้างด้วย และลูกจ้างบางคนต้องการหยุดทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันเมื่ออายุ 55 ปี ซึ่งเป็นอายุก่อนเกษียณที่ 60 ปี	● ผลิภาพแรงงานสูงอายุแปรผันตามปัจจัยด้านสุขภาพ โดยปัญหาสุขภาพเป็นปัญหาสำคัญในการตัดสินใจทำงานอยู่ต่อไปของลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างจะยินดีที่จะทำงานต่อไปอีกหากยังมีสุขภาพที่ดี ดังนั้นแนวทางสำคัญ คือ ภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทในด้านการดูแลสุขภาพของลูกจ้างตั้งแต่วัยทำงาน ซึ่งจะสามารถชะลอการลดลงผลิภาพแรงงานที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มความสามารถให้ทำงานได้หลังการเกษียณอายุ ● ทั้งนี้การใช้มาตรการจูงใจให้นายจ้างให้ความสำคัญด้านสุขภาพของลูกจ้างในวัยทำงาน เช่น การตรวจร่างกายประจำปี หรือช่วยให้ลูกจ้างได้รับการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคม ควรเป็นไปในลักษณะจูงใจ มากกว่าการใช้ภาคบังคับ เช่น นโยบายภาษี โดยอนุญาตให้ค่าใช้จ่ายอุปกรณ์เพื่ออาชีวอนามัยที่เอื้อการทำงานสามารถนำไปหักภาษีได้ เป็นต้น

ที่มา: สรุปรวโดยคณะผู้วิจัย

2.4.2 การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ให้ข้อคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ การเพิ่มการจ้างงานในผู้สูงอายุจะส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ การจ้างงานผู้สูงอายุจะทำให้ภาครัฐลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุในหลังเกษียณโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่รัฐจะต้องจัดหาให้ กอปรกับการขยายระยะเวลาการทำงานให้กับผู้สูงอายุจะนำไปสู่การยืดระยะเวลาในการจ่ายเงินบำนาญให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งรัฐสามารถนำเงินส่วนดังกล่าวไปบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาของประเทศต่อไปได้ ยกตัวอย่างเช่น การศึกษาในกลุ่มประเทศ OECD โดย PwC (2018) พบว่าประเทศที่มีการขยายตัวของการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุจะสามารถกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้มาก สาเหตุเนื่องจากการเพิ่มจ้างงานในผู้สูงอายุจะทำให้ผู้สูงอายุมีระยะเวลาในการหารายได้เพิ่มมากขึ้น อันนำไปสู่การขยายตัวของการบริโภค ขณะเดียวกัน ภาครัฐสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ และการจ่ายเงินเบี้ยบำนาญ นอกจากนี้ รายงานดังกล่าวยังชี้ให้เห็นว่า หากประเทศในกลุ่ม OECD สามารถส่งเสริมการทำงานในกลุ่มผู้สูงอายุได้ระดับเดียวกับประเทศนิวซีแลนด์⁴ จะส่งผลให้กลุ่มประเทศดังกล่าวมี GDP เพิ่มขึ้นถึง 3.5 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการรับรู้และการตอบสนองต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ในระดับบุคคล ทั้งในมุมมองของความต้องการของผู้สูงอายุ ความต้องการของนายจ้าง และความต้องการของเพื่อนร่วมงาน งานศึกษาส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นว่า การรับรู้หรือการตอบสนองต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุหรือการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นไปในทิศทางลบ กล่าวคือ นายจ้างและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติทางลบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติกับผู้สูงอายุในที่ทำงาน เพิกเฉย และไม่ยอมรับการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ ส่งผลให้ความใกล้ชิดกับผู้สูงอายุเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ขณะเดียวกันทัศนคติของผู้สูงอายุต่อการทำงานหลังเกษียณพบว่ามีความพึงพอใจด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมอื่น ๆ เพียงเล็กน้อยเท่านั้น สาเหตุสำคัญ เกิดจากการถูกจัดให้ทำงานในสิ่งที่ไม่มีความถนัด หรือ ไม่มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่ได้ทำมาก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนำไปสู่การลดการแลกเปลี่ยนทางสังคมหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุ เพื่อนร่วมงาน และนายจ้าง ทั้งกิจกรรมที่เป็นสาธารณะหรือส่วนรวม ผลสุดท้ายที่ตามมา คือ ความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

⁴ ประเทศนิวซีแลนด์ เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุ (55-64 ปี) โดยในปี พ.ศ. 2561 ประเทศนิวซีแลนด์ถูกจัดให้เป็นประเทศที่มีสัดส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นอันดับ 2 รองจากไอซ์แลนด์ โดยการศึกษาดังกล่าวได้ใช้ประเทศนิวซีแลนด์เป็นมาตรฐาน (benchmark) ของการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุ

ยกตัวอย่างเช่น งานศึกษาของ Heisler and Bandow (2018) และ Meadows (2003) ที่ทำการศึกษางานของกลุ่มผู้สูงอายุ ในยุโรป และสหรัฐอเมริกา พบว่า หลังจากผ่านอายุเกษียณอย่างเป็นทางการของข้อกำหนดแต่ละประเทศ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานประจำเหมือนอย่างที่เคยทำก่อนเกษียณ โดยแรงงานสูงวัยส่วนมากต้องย้ายงานหรือโยกย้ายตำแหน่งงาน/แผนก ส่งผลให้การที่จะกลับไปทำงานทำหลังจากเกษียณอายุแล้วเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก และใช้เวลานานกว่าจะหางานใหม่ได้ นอกจากนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวยังชี้ว่าทัศนคติเชิงลบของนายจ้างต่อการรับสมัครผู้สมัครสูงอายุ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานช้าลง ไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ฯลฯ ส่งผลให้ในกลุ่มประเทศดังกล่าว ยังไม่มีนโยบายเพื่อการทำงานของผู้สูงอายุที่แน่นอน โดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทน ระบบประกัน และสวัสดิการทั้งของภาครัฐและเอกชน สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ในหลายประเทศยังขาดความเร่งด่วนในหมู่นายจ้างในการประเมินและวางแผนสำหรับแรงงานสูงอายุ นายจ้างส่วนใหญ่ไม่มีกระบวนการในการประเมินผลกระทบในเรื่องดังกล่าวเกินหนึ่งหรือสองปี และส่วนใหญ่ไม่ได้กระตือรือร้นในการรับสมัครแรงงานผู้สูงอายุ

รวมไปถึงจากการสำรวจล่าสุดของบริษัทในประเทศญี่ปุ่น โดย ร้อยละ 99.5 ของบริษัทได้แนะนำขั้นตอนที่จำเป็นภายใต้กฎหมาย โดยในเวลาเดียวกันนี้มีบริษัทเพียงร้อยละ 2.7 ที่ได้ยกเลิกระบบการเกษียณอายุและมีบริษัทอีกร้อยละ 16.1 ที่เพิ่มอายุการเกษียณอายุภาคบังคับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 81.3 ทำการจ้างพนักงานใหม่เมื่อพวกเขาเข้าถึงอายุเกษียณที่ 60 ปีโดยเปลี่ยนสถานะจากพนักงานประจำปกติให้เป็นพนักงานพิเศษซึ่งโดยทั่วไปจะมีการลดค่าจ้างหรือเงินเดือนลง

ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาในมุมมองของผลลัพธ์การทำงานผู้สูงอายุ งานศึกษาส่วนใหญ่การให้ความสำคัญการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ หรือ การลงทุนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ มีน้อยมาก ทั้งในช่วงระยะเวลาก่อนการเกษียณหรือการเกษียณแล้ว ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความกังวลต่อปัจจัยด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ผู้สูงอายุเป็นวัยแรงงานที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพค่อนข้างสูง หากลงทุนในการพัฒนาทักษะให้กับผู้สูงอายุแล้วและผู้สูงอายุทำงานต่อได้เพียงระยะเวลาอันสั้นเท่านั้น ผลที่ตามมาคือนายจ้างจะเกิดต้นทุนค่าเสียโอกาสในการนำเงินเหล่านั้นไปลงทุนในการพัฒนาบุคคลอื่นที่อยู่ในวัยแรงงานที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำงานได้ยาวนานกว่าผู้สูงอายุ

Znidaršič (2012) ซึ่งทำการศึกษางานของผู้สูงอายุในสหภาพยุโรป/สหราชอาณาจักร ชี้ว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ว่า การลงทุนในผู้สูงอายุเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าเนื่องจากอาจเกิดปัญหาด้านอื่นตามมาในอนาคต เช่น ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านความจำ ซึ่งนำไปสู่การมีทัศนคติทางลบต่อการจ้างงานร่วมกับผู้สูงอายุตาม อย่างไรก็ตาม งานศึกษานี้ได้ให้ข้อคิดเห็นที่สำคัญ คือ นโยบายการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ควรเริ่มตั้งแต่อ่อนการเกษียณอายุ โดยภาครัฐและภาคเอกชนควรดำเนินการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ โดยในงานศึกษาเชื่อว่าทักษะที่ถูกฝึกฝนแล้วจะสามารถนำไปใช้ได้อย่างน้อย 3-5 ปี ซึ่งการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวจะทำให้การลงทุนในการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุไม่สูญเปล่า ขณะเดียวกัน ยังเป็นการสร้าง

แรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุในการพัฒนาทักษะ และมีเป้าหมายในการนำทักษะเหล่านั้นไปใช้ ซึ่งผลที่ตามมาจะทำให้เกิดทัศนคติของผู้สูงอายุในการดูแลตัวเองตามมา

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาด้านการดำเนินนโยบายและการสนับสนุนจากภาครัฐ พบว่า ในภูมิภาค หรือประเทศต่าง ๆ ของโลก มีการดำเนินนโยบายเพื่อรองรับการทำงานของผู้สูงอายุ ในหลากหลายมิติ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การส่งเสริมตลาดแรงงานของผู้สูงอายุเพื่อชดเชยการขาดแคลนแรงงานของประเทศ ซึ่งนโยบายที่มักจะถูกหยิบยกขึ้นมาดำเนินการ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญของผู้สูงอายุ โดยผลการศึกษาบางส่วน ชี้ว่า การปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญ มีผลอย่างยิ่งต่อสถานะของแรงงานในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสงค์และอุปทานต่อแรงงานที่ไม่อยู่ในสถานะคุณภาพ ยกตัวอย่างงานศึกษาของ Malkova (2020) ซึ่งได้ทำการศึกษาการปฏิรูปโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญของสหภาพโซเวียต ผลการศึกษาชี้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ ด้วยการปฏิรูปโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญของวัยเกษียณอายุ ผลในระยะสั้นอาจช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แต่ผลในระยะยาวที่ตามมาคือ จะกระทบกับโครงสร้างของตลาดแรงงาน โดยการเปลี่ยนโครงสร้างในระดับประเทศ อาจนำไปสู่การเกิดแรงงานล้นตลาด เนื่องจากการขยายระยะเวลาการเกษียณออกไป อาจเกิดภาวะที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ต้องการออกนอก ระบบ ท้ายที่สุดจะนำไปสู่การแข่งขันของแรงงานในตลาดแรงงานแทนซึ่งอาจจะไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

นอกจากนี้ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญ ยังมีข้อคิดเห็นที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การสร้างภาระการคลังระหว่างรุ่น กล่าวคือ การขยายเพดานหรือการขยายระยะเวลาการจ่ายเงินบำนาญจะส่งผลให้เกิดการขยายระยะเวลาในการใช้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ นานขึ้น เนื่องจากแรงงานยังอยู่ในระบบ ผลที่ตามมาอาจนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรมระหว่างรุ่นต่อรุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัยเริ่มทำงาน กับวัยที่กำลังจะเกษียณอายุ

ตัวอย่างงานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ Huang, Lin et al. (2019) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญในไต้หวัน ทั้งนี้ ปัจจุบันไต้หวันประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง รัฐบาลจึงใช้มาตรการอย่างเร่งด่วนในการสร้างแรงจูงใจในการจ้างผู้สูงอายุ เพื่อปัญหาในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งผลที่ตามมาคือ เกิดความกังวลของวัยเริ่มทำงานต่อความมั่นคงหลังการเกษียณอายุ กล่าวคือ การปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญ ยังมีการขยายระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบมากเท่าไร นั่นหมายความว่าค่าใช้จ่ายถ้วนเฉลี่ยแรงงานของทั้งระบบจะเพิ่มขึ้น หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การดำเนินนโยบายดังกล่าวจะทำให้เกิดภาระทางการคลังของวัยที่เริ่มทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทำให้วัยเริ่มทำงานรับรู้ถึงความไม่เสมอภาค และอาจนำไปสู่การไม่ยอมรับในการขยายการทำงานให้กับกลุ่มผู้สูงอายุได้

รายละเอียดผลการศึกษาและแนวทางการประยุกต์ใช้จากการศึกษาในต่างประเทศ แสดงในตารางที่ 2-13 ดังนี้

ตารางที่ 2-13 การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

งานศึกษา	ประเทศที่ ทำการศึกษา	วัตถุประสงค์หลัก ของการศึกษา	แนวทาง/นโยบาย/ข้อคิดเห็น ต่อการ สนับสนุนการทำงานในผู้สูงอายุ	อุปสรรคที่สำคัญ	แนวทางการแก้ปัญหา
Pwc (2018)	กลุ่มประเทศ OECD	การส่งเสริมให้เกิด การจ้างงานใน ผู้สูงอายุ ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญใน พัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศ	ส่งเสริมให้เพิ่มการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในช่วงอายุ 55-64 ปี โดยแนวทางที่ สำคัญประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ นโยบาย ด้านเงินบำนาญ นโยบายด้านอายุการเกษียณ และนโยบายด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อม การทำงาน	ความกังวลด้านการยอมรับผู้สูงอายุ ในสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพการ ทำงานของผู้สูงอายุ และค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มมากขึ้นของนายจ้าง	แนวทางที่สำคัญคือการสร้างแรงจูงใจ ให้กับผู้สูงอายุในการทำงานต่อ ซึ่งจะ นำไปสู่ทัศนคติในการดูแลตัวเองตามมา รวมถึงส่งเสริมทัศนคติและสร้าง วัฒนธรรมทางบวกต่อการทำงานของ ผู้สูงอายุในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดวัฒนธรรมการแบ่งแยกอายุ
Heisler and Bandow (2018)	สหรัฐอเมริกา	แนวโน้มการขาด แคลนแรงงาน และเพื่อส่งเสริม ให้เกิดความมั่นคง ในผู้สูงอายุใน หลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการเงิน ด้าน สุขภาพ ด้านการ พัฒนาตนเอง	นโยบายหลักเน้นไปยังการผูกมัดให้เกิดการจ้าง งานต่อเนื่องในผู้สูงอายุก่อนการเกษียณ และ การรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยสร้างแรงจูงใจใน หลากหลายมิติ ทั้งการปรับปรุงรูปแบบการ ทำงานให้มีความยืดหยุ่น การสร้างวัฒนธรรม องค์กร เป็นต้น การจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม	อุปสรรคสำคัญ คือ การรับรู้ของคน ในองค์กรต่อการทำงานผู้สูงอายุใน ด้านลบ เช่น การทำงานเคลื่อนไหว เชื่องช้า การทำงานที่ไม่สามารถ ปรับตัวให้กับเทคโนโลยีได้ ส่งผลให้ เกิดแรงจูงใจในการจ้างผู้สูงอายุ น้อย	สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการยอมรับ ผู้สูงอายุ โดยอาจจัดกิจกรรมที่ให้ ผู้สูงอายุมีบทบาทในการเป็นผู้ให้ คำปรึกษา (Mentor) ในลักษณะงานที่ สอดคล้องกับทักษะเดิมที่ผู้สูงอายุได้ ทำมาก่อนการเกษียณ และสร้าง แรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในผู้สูงอายุ

ตารางที่ 2-13 การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

งานศึกษา	ประเทศที่ ทำการศึกษา	วัตถุประสงค์หลัก ของการศึกษา	แนวทาง/นโยบาย/ข้อคิดเห็น ต่อการ สนับสนุนการทำงานในผู้สูงอายุ	อุปสรรคที่สำคัญ	แนวทางการแก้ปัญหา
Žnidaršič (2012) Meadows (2003)	สหภาพ ยุโรป/สหราชอาณาจักร	แนวทางการ ส่งเสริมการ ฝึกอบรมใน ผู้สูงอายุ	นโยบายการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ควรเริ่มตั้งแต่ก่อนการเกษียณอายุ โดยภาครัฐ และภาคเอกชนควรดำเนินการฝึกอบรมทักษะ ที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ โดยในงานศึกษาเชื่อว่า ทักษะที่ถูกฝึกฝนแล้วจะสามารถนำไปใช้ได้ อย่างน้อย 3-5 ปี	นายจ้างทัศนคติที่ว่า การลงทุนใน ผู้สูงอายุเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า เนื่องจากอาจเกิดปัญหาด้านอื่น ตามมาในอนาคต เช่น ปัญหาด้าน สุขภาพ ปัญหาด้านความจำ	ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะใน ความสนใจ/ความต้องการ ของ ผู้สูงอายุ จะทำให้ผู้สูงอายุมีเป้าหมาย ในการนำทักษะเหล่านั้นไปใช้ ซึ่งผลที่ ตามมาจะทำให้เกิดทัศนคติของ ผู้สูงอายุในการดูแลตัวเองตามมา
Malkova (2020)	สหพันธรัฐ รัสเซีย	ถอดบทเรียนการ ปฏิรูประบบ บำนาญในปี ค.ศ. 1964 และ 1969	การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงานในกลุ่ม ผู้สูงอายุ ด้วยการปฏิรูปโครงสร้างการจ่ายเงิน บำนาญของวัยเกษียณอายุ ผลในระยะสั้นอาจ ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แต่ผลใน ระยะยาวที่ตามมาคือ จะกระทบกับโครงสร้าง ของตลาดแรงงาน	การเปลี่ยนโครงสร้างใน ระดับประเทศ อาจนำไปสู่การเกิด แรงงานล้นตลาด เนื่องจากอาจเกิด ภาวะที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่ต้องการ ออกนอกระบบ (จากการขยาย ระยะเวลาการเกษียณออกไป)	การกำหนดโครงสร้างการจ่ายเงิน บำนาญในระดับประเทศ ต้องมีความ ยืดหยุ่น และมีลักษณะเป็นทางเลือก โดยทั้งสองฝ่าย ได้แก่ นายจ้างและ ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการ แรงงานในระดับจุลภาค (บริษัท)
Lee and Kim (2017)	สาธารณรัฐ เกาหลี	ทัศนคติของ แรงงานช่วง เปลี่ยนผ่านการ เกษียณอายุ และ ผลลัพธ์ต่อสุขภาพ	แรงงานเข้าสู่ช่วงการเกษียณอายุมีผลอย่างมาก ต่อการดูแลสุขภาพ ผลการศึกษาชี้ว่า แม้ ก่อนการเกษียณอายุจะมีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง แต่เมื่อหลังการเกษียณอายุ แรงงานจะ เกิดแรงกดดันในหลากหลายด้าน ส่งผลต่อ สุขภาพจิต และความมั่นคงในด้านการเงิน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านลบต่อการดูแล สุขภาพกายอย่างรวดเร็ว	ทัศนคติของนายจ้างต่อ ประสิทธิภาพ/ความพึงพอใจ ผลลัพธ์ของการทำงาน กัดดันให้ เกิดความเครียดของลูกจ้างต่อ สถานการณ์หลังการเกษียณ	ส่งเสริมให้เกิดการขยายการจ้างงาน ต่อ โดยการปรับปรุงเงื่อนไขการว่าจ้าง ที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับ ความต้องการทั้งสองฝ่าย ก่อนถึงช่วงเปลี่ยน ผ่านการเกษียณอายุ

ตารางที่ 2-13 การศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

งานศึกษา	ประเทศที่ ทำการศึกษา	วัตถุประสงค์หลัก ของการศึกษา	แนวทาง/นโยบาย/ข้อคิดเห็น ต่อการ สนับสนุนการทำงานในผู้สูงอายุ	อุปสรรคที่สำคัญ	แนวทางการแก้ปัญหา
Oshio, Shimizutani et al. (2020)	ญี่ปุ่น	มุมมองเชิงสถาบัน ต่อการจ้างงาน ผู้สูงอายุ	แม้ว่าประเทศญี่ปุ่นจะอยู่ในสภาวะที่ขาดแคลน แรงงานทั้งจากภายในประเทศ และ ต่างประเทศ แต่กลับพบว่า มุมมองเชิงสถาบัน ต่อการจ้างงานผู้สูงอายุภายหลังการเกษียณมี ทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งจากนายจ้างที่ ไม่ต้องการจ้าง และลูกจ้างที่ไม่มีแรงจูงใจใน การทำงาน สาเหตุสำคัญมาจากทัศนคติ/ วัฒนธรรมองค์กร มองว่าผู้สูงอายุทำงานได้ช้า มีผลผลิตการทำงานน้อย เมื่อเทียบกับสิ่งที่ ต้องจ่าย ได้แก่ ค่าจ้าง เงินสมทบ ภาษีต่าง ๆ	ทัศนคติต่อการทำงานหลังการ เกษียณทั้งจากผู้ว่าจ้างที่มองว่ามี ต้นทุนในการจ้างมากกว่าผลผลิตที่ ได้จากการจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่มาจาก การเก็บภาษีและการจ่ายเงิน บำนาญที่ไม่สอดคล้องกับภาวะ ตลาด และลูกจ้างที่มองว่าค่าจ้าง หลังจากการเกษียณลดลงอย่างไม่ สมเหตุสมผล	ผลการศึกษาชี้ว่า ความเป็นไปได้ใน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ปฏิรูป โครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญ พิจารณาอายุการเกษียณ และให้การ สนับสนุนค่าจ้าง (ส่วนต่าง) กับลูกจ้าง
Huang, Lin et al. (2019) Hsieh and Tung (2016)	สาธารณรัฐ จีน (ไต้หวัน)	ผลการจ้างงาน ผู้สูงอายุต่อการ ขยายตัวทาง เศรษฐกิจ	การจ้างแรงงานสูงอายุสามารถช่วยบรรเทา ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และส่งผลให้เกิด การขยายตัวทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ดีตาม ประเด็นที่ต้องพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง คือ การปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายเงินบำนาญ อาจ ส่งผลต่อภาระทางการคลังระหว่างรุ่น (intergeneration) ยิ่งมีการขยายระยะเวลา การจ่ายเงินสมทบมากเท่าไร นั้นหมายความว่า ค่าใช้จ่ายถัวเฉลี่ยแรงงานของทั้งระบบจะเพิ่มขึ้น	ปัจจุบันไต้หวันประสบกับปัญหา การขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง (มากกว่าญี่ปุ่น สหรัฐฯ อังกฤษ) รัฐบาลจึงใช้มาตรการอย่างเร่งด่วน ในการสร้างแรงจูงใจในการจ้าง ผู้สูงอายุเพื่อปัญหาในการแก้ไข ปัญหา ซึ่งให้ความสำคัญกับภาระ การคลังระหว่างรุ่นน้อย	การพิจารณาในองค์รวมถึงโครงสร้าง เงินบำนาญ เพื่อสร้างความเป็นธรรม ระหว่างรุ่นต่อรุ่น ปัจจัยสำคัญที่ควร พิจารณาได้แก่ ความเท่าเทียมกัน (equality)

ที่มา: สรุปรวโดยคณะผู้วิจัย

2.5 บทสรุป

แม้ว่าปัจจุบันประเทศไทยจะยังไม่ประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงเหมือนดังหลาย ๆ ประเทศ แต่เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความต้องการการทำงานของกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่า สัดส่วนความต้องการของผู้สูงอายุที่ต้องการกลับเข้ามาทำงานในระบบมีสัดส่วนมากกว่า 1 ใน 3 ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยสาเหตุสำคัญมากจากความต้องการทางด้านการเงินและอีกครั้งหนึ่งต้องการทำงานเพราะสุขภาพทางด้านร่างกายที่ยังแข็งแรงอยู่

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาให้รอบด้านของการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่ยังคงแนะนำให้มีการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการจ้างงาน เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นกลุ่มแรงงานที่ต้องมีการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ทั้งด้านจิตวิทยา ด้านกายภาพ และด้านสังคม ซึ่งหากขาดการบูรณาการส่วนใดส่วนหนึ่ง อาจทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งส่วนที่เพิ่มเติมมาขึ้นมาเป็นต้นทุนที่นายจ้างจะต้องแบกรับไว้ ทั้งต้นทุนทางด้านการเงิน และต้นทุนแฝงอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ในบทถัดไป จะเป็นรวบรวมและวิเคราะห์ กฎหมาย นโยบาย และแผนหรือยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมในการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

บทที่ 3

แนวนโยบายที่ให้ความคุ้มครองกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย และต่างประเทศ

3.1 แนวนโยบายที่ให้ความคุ้มครองกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย

การคุ้มครองทางสังคม หมายถึงการช่วยเหลือต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและแผนงานที่ออกแบบมาเพื่อลดความยากจน ความไม่เสมอภาคกัน และความเปราะบาง โดยการช่วยเหลือคนยากจน บุคคลกลุ่มเสี่ยง กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุ เยาวชน สตรี เด็ก ผู้ที่อยู่ในสถานะทุพโภชนาการ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ และแรงงานข้ามชาติ รวมถึงการช่วยเหลือต่อครอบครัวและชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถให้สามารถจัดการความเสี่ยงได้ดียิ่งขึ้น และเพิ่มการเข้าถึงบริการที่สำคัญและโอกาสต่าง ๆ โดยเสมอภาคกัน โดยการบังคับใช้ระบบการคุ้มครองทางสังคมนี้จะต้องสอดคล้องกับบรรดากฎหมาย นโยบายและกฎระเบียบภายในประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน⁵

ในส่วนของแนวนโยบายที่ให้ความคุ้มครองกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยช่วงที่ผ่านมา สภาพัฒน์ฯ หรือ สปช. ได้เสนอข้อเสนอปฏิรูประบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัย (วาระปฏิรูปที่ 30) โดยเน้นการปฏิรูปทางเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับการขาดแคลนแรงงานและการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ กรณีของข้าราชการ อายุเกษียณจากการทำงานอยู่ที่ 63 ปี โดยที่ข้าราชการในบางสาขาที่มีความขาดแคลนสูง อาจได้รับการอนุมัติให้ทำงานต่อเนื่องไปอีก กรณีลูกจ้างในภาคเอกชน ปัจจุบันไม่มีกฎหมายที่กำหนดอายุเกษียณอย่างเป็นทางการ แต่จะขึ้นอยู่กับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและรูปแบบการจ้างงานของบริษัทหรือสถานประกอบการแต่ละแห่ง (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2561)

อย่างไรก็ดี การส่งเสริมการทำงานของสูงอายุเป็นประเด็นที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายนโยบายและแผนระดับชาติ ทั้งในส่วนของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2546 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553) นโยบายรัฐบาล เช่น มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) รวมถึงแผนและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2558) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) และแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559-2563) ฯลฯ เงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้อำนาจ นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้ ถูกขับเคลื่อนไปอย่างบรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารประเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประเด็นนี้อย่างต่อเนื่อง และภาคเอกชนจะต้องเข้ามามีบทบาทเชิงรุกหรือมีส่วนร่วมในการผลักดันให้มีการดำเนินการอย่างเป็น

⁵ กรอบและแผนการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งมาตรการคุ้มครองทางสังคมระดับภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปี พ.ศ. 2563

รูปธรรม (วรวุฒิ สุวรรณระดา, 2561) ในส่วนต่อไป จะกล่าวถึงรายละเอียดของกฎหมาย นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย

3.1.1 กฎหมาย

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 20 ซึ่งจัดร่างโดยคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ในระหว่าง พ.ศ. 2557 – 2560 ซึ่งมีหลักสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุอยู่ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553)

มาตรา 11 (3) ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

ในส่วนนี้ มีองค์การของรัฐที่มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิดังกล่าว คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ กระทรวงแรงงานได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม ลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2547 ว่า

- ให้สำนักงานจัดหางานทุกแห่งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ
- จัดอบรมทักษะอาชีพหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามอัธยาศัย
- จัดให้มีศูนย์กลางข้อมูลทางการอาชีพและตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ณ สำนักงานจัดหางานทุกแห่ง
- จัดหาอาชีพที่เหมาะสมตามควรแก่สภาพให้แก่ผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ส่วนราชการหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนมีส่วนร่วมเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) ประกาศกระทรวงแรงงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ กระทรวงแรงงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ จึงได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ กระทรวงแรงงานจึงขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะให้ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งมีได้ทำงานประจำในสถานประกอบกิจการและประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลา ดำเนินการดังต่อไปนี้

- จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท โดยใช้กับการจ้างงานผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง และมีสัญชาติไทย เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สามารถครองชีพอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม
- การจ้างงานผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ ตัวอย่างตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ 1) งานเสมียนพนักงาน เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบันทึก จัดทำ จัดเก็บ คำนวณ และเรียกใช้ข้อมูล เป็นต้น 2) งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า เช่น ค้าขาย ขายส่ง ขายปลีก พนักงานขายตรง พนักงานขายในร้านค้าและตลาด พนักงานขายและพนักงานสาธิตสินค้า เป็นต้น 3) งานอาชีพด้านบริการ เช่น งานบริการในโรงแรม/ภัตตาคาร พนักงานบริการทั่วไป พนักงานเก็บเงินหน้าเคาน์เตอร์ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น 4) งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น ปฏิบัติงานที่เป็นงานง่าย ๆ ที่ทำเป็นประจำในงานการผลิต การขนส่ง และคลังสินค้า เป็นต้น 5) งานหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น งานช่างฝีมือของชาวบ้านที่ประดิษฐ์เป็นเครื่องใช้ไม้สอยภายในบ้าน ให้เป็นสิ่งที่สนองความเชื่อถือทางด้านประเพณี ศาสนา ใช้เพื่อความสวยงามสนองความสดชื่นจิตใจ และเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว
- เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีข้อจำกัดทางกายภาพและสุขภาพ จึงควรจัดเวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด ดังนั้น การตกลงกำหนดเวลาทำงานรายชั่วโมง จึงไม่ควรเกินวันละ 7 ชั่วโมง ทั้งนี้ การกำหนดเวลาทำงานดังกล่าวเป็นข้อเสนอแนะให้กับสถานประกอบกิจการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจำนวนชั่วโมงสำหรับคิดค่าตอบแทนของผู้สูงอายุ

4) ภูมิปัญญาผู้สูงอายุไทย

ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2542 เป็นวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงเจริญพระชนมายุครบ 72 พรรษา ประกอบกับองค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นปีสากลว่าด้วยผู้สูงอายุ รัฐบาล องค์กรเอกชน ประชาชน และสถาบันต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้สูงอายุที่ได้ทำประโยชน์ในฐานะ “ผู้ให้” แก่สังคมมาโดยตลอด จึงควรได้รับผลใน

ฐานะเป็น “ผู้รับ” จากสังคมด้วย ปฏิญญาผู้สูงอายุไทยจึงเป็นพันธกรณีเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ซึ่งมีสาระสำคัญตอนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ ความเป็นผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยและตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นชีวิตมีคุณค่า ทั้งนี้ ยังได้กำหนดว่า รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคม ต้องกำหนดนโยบายและแผนหลักด้านผู้สูงอายุ ส่งเสริมและประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

5) พระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ประกาศให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน 3 หมวด 3 ในลักษณะ 2 แห่งประมวลรัษฎากรให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 10 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ เฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป โดยไม่รวมถึงกรณีการจ้างผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างในแต่ละเดือนเกินกว่า 15,000 บาท ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน

3.1.2 นโยบาย

1) นโยบายรัฐบาล

1.1) มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ

วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2561 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันบูรณาการขับเคลื่อนสังคมไทยให้เป็นสังคมสูงอายุที่มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันและเท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งมีเป้าหมายหลัก คือ “ผู้สูงอายุเป็นพหุพลัง (active ageing) ร่วมขับเคลื่อนเพื่อพัฒนา” โดยการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ เป็นการบูรณาการความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายภาคราชการที่เกี่ยวข้อง 6 กระทรวงหลัก ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก 10 มาตรการย่อย โดยประเด็นเรื่อง **จ้างงานผู้สูงอายุ** ปรากฏในมาตรการหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัยที่ มาตรการย่อยที่ 1.2 ส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ โดยให้มีการกำหนดงาน อาชีพ และระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ สร้างผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุ ผ่านการสนับสนุนจากประชารัฐ วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจเพื่อสังคม นอกจากนี้ได้มีการกำหนด

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย คือ “ร้อยละ 80 ของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน และมีงานทำ” และมีการกำหนดโครงการสำคัญ เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุตามช่วงวัย (วัยต้น วัยกลาง วัยปลาย) และยกระดับผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุเพื่อเข้าตลาดสากล

1.2) กลไกการขับเคลื่อนงานตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลได้วางแผนไว้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและพัฒนากลไกการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ นโยบายสานพลังประชารัฐนั้นเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญที่รัฐบาลนำมาใช้ในการขับเคลื่อนประเทศตามแผนการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี อีกทั้งได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาผสมผสานเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ โดยนโยบายนี้จะอาศัยกลไกความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นการสร้างความร่วมมือเพื่อสานพลังประชารัฐจากทุกภาคส่วนของประเทศให้เข้ามามีส่วนช่วยกันเดินหน้าพัฒนาปฏิรูปประเทศ รวมถึงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยนโยบายสานพลังประชารัฐมีวัตถุประสงค์หลักทั้งหมด 3 ข้อ ได้แก่ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทย และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ในการดำเนินงานนโยบายสานพลังประชารัฐนั้น คณะรัฐมนตรีมีมติแต่งตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน 12 คณะ ประกอบด้วย คณะทำงานกลุ่มตัวขับเคลื่อน 6 D และคณะทำงานกลุ่มปัจจัยสนับสนุน 6 E⁶ โดยภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุจะอยู่ในส่วนของคณะทำงานกลุ่มปัจจัยสนับสนุน 6 E ในปัจจัยสนับสนุนลำดับที่ E6 คือ ประชารัฐเพื่อสังคม

คณะทำงานประชารัฐเพื่อสังคม E6 ถูกจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 และมีการประชุมคณะทำงานครั้งแรก เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหัวหน้าทีมภาครัฐ ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ เป็นหัวหน้าทีมภาคประชาสังคม และประธานอาวุโสหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นหัวหน้าทีมภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ “ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” เพื่อร่วมเดินหน้า 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

⁶ คณะทำงานกลุ่มตัวขับเคลื่อน 6 D ประกอบด้วย (D1) การยกระดับนวัตกรรม และ Digitalization (D2) การส่งเสริม SMEs และ Productivity (D3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว และ Mice (D4) การส่งเสริมการค้าธุรกิจบริการและการลงทุนในต่างประเทศ (D5) การพัฒนาคลัสเตอร์ภาคอุตสาหกรรมที่เป็น New S-Curve และ (D6) การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่ สำหรับคณะทำงานกลุ่มปัจจัยสนับสนุน 6 E ประกอบด้วย (E1) การดึงดูดการลงทุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ (E2) การยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (E3) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E4) การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ (E5) การศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ และ (E6) ประชารัฐเพื่อสังคม

- การส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของคนพิการ นำโดยหอการค้าไทย
- การส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุ นำโดยกรมกิจการผู้สูงอายุ
- การออมเพื่อการเกษียณอายุ นำโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อการอยู่อาศัย นำโดยบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
- ความปลอดภัยทางถนน นำโดย บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

แผนภาพที่ 3-1 กรอบการดำเนินงานของคณะ E6



ที่มา: กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. 2560

โดยหนึ่งในภารกิจหลักของคณะทำงานชุดนี้ คือ การส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุ มีการดำเนินงานโดยเร่งสร้างและขยายโอกาสในการมีงานทำให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างงานในชุมชน ลดการพึ่งพิงและลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัว ตลอดจนลดการขาดแคลนแรงงาน โดยในปีพ.ศ. 2561 กำหนดเป้าหมายการส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุ ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวม 58,000 คน ซึ่งมีประเด็นต้องขอการสนับสนุน เช่น จ้างงานผู้สูงอายุไม่เกิน 15,000 บาท/เดือน และนำมาลดหย่อนภาษีได้ ผู้สูงอายุสามารถสมัครกองทุนประกันสังคมได้ จ่ายค่าแรงแบบไม่เต็มเวลาได้ ซึ่งจากภารกิจดังกล่าว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้นำไปดำเนินการแล้ว ดังนี้

- **แรงงานในระบบ** มีแนวทางการดำเนินงาน ได้แก่ การส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุในกลุ่มธุรกิจบริการ และกลุ่มธุรกิจอื่น การรณรงค์ ส่งเสริมสนับสนุนการจ้างงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ขยายอายุถึง 60 ปี การรณรงค์สร้างแรงกระตุ้นแก่สังคมในหัวข้อ “ร่วมมือร่วมใจ จ้างผู้สูงวัยทำงาน” หน่วยงานรับผิดชอบหลัก ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กรมกิจการผู้สูงอายุ
- **แรงงานนอกระบบ** มีแนวทางการดำเนินงาน ได้แก่ การผลักดันส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน และต่อยอดวิสาหกิจชุมชนเดิมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ การผลักดันการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุให้หน่วยงานอื่น ทั้งในชุมชนและนอกชุมชน การส่งเสริมการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน (care giver) หน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ กรมกิจการผู้สูงอายุ ประสานข้อมูลจากกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพาณิชย์ และหน่วยงานอื่น ๆ (องค์กร ชุมชน และองค์กรสาธารณประโยชน์)
- โดยผลการดำเนินงานที่สำคัญในช่วงปี พ.ศ. 2559–2560 ที่มีการขับเคลื่อนตามแนวทางประชารัฐเพื่อสังคม โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในประเด็นการส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ พบว่า มีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ 9,239 คน ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาคเอกชน 9,115 คน และส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำในรูปแบบอาชีพอิสระ 19,630 คน รวมเป็น 37,984 คน จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ 58,000 คน

นอกจากนี้ ในด้านแรงงานนอกระบบ กรมกิจการผู้สูงอายุร่วมกับชมรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อผู้สูงวัย จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมวิสาหกิจชุมชนผู้สูงอายุสู่การค้าออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เข้าร่วมอบรมได้มีแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาสินค้าชุมชน การนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาช่วยส่งเสริมการขายสินค้าและเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าออนไลน์ ระหว่างวันที่ 30 เมษายน – 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ณ ศูนย์การเรียนรู้และฝึกอบรมด้านผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี และการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและส่งเสริมการตลาดออนไลน์สำหรับวิสาหกิจชุมชนผู้สูงอายุ จำนวน 2 รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 27-29 สิงหาคม พ.ศ. 2561 และรุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 5-7 กันยายน พ.ศ. 2561 ณ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ด้านการบริหารสินค้าและบริการ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ และการตั้ง

ราคาสินค้าได้อย่างเหมาะสม การถ่ายทอดเคล็ดลับด้านการตลาด การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า การออกโปรโมชั่นแบบโดนใจลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้และความเข้าใจเรื่องการบริหารการขาย การจัดเตรียมสินค้า การบริหารคำสั่งซื้อได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบรรจุกฎณ์และการจัดส่งที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ประสานศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 12 แห่ง ผู้นำวิสาหกิจชุมชน เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจการสินค้าชุมชน อีกทั้ง กรมกิจการผู้สูงอายุ ร่วมกับ บมจ. กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (CAT telecom) เพิ่มช่องทางค้าขายออนไลน์ให้กับผู้สูงอายุ ผ่านโครงการ i get โดยวิทยากรจาก CAT ให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการเตรียมความพร้อมวิสาหกิจชุมชนผู้สูงอายุสู่การค้าออนไลน์ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการลงพื้นที่ รวบรวมสินค้าจากศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ 12 แห่ง เพื่อนำขึ้นระบบ i get ต่อไป โดยผลการดำเนินงานส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุปี พ.ศ. 2561 บูรณาการความร่วมมือจากกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) กองทุนผู้สูงอายุ และวิสาหกิจชุมชน ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561 มีจำนวน 17,154 คน

นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยเมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2562 พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้เป็นประธานในพิธีลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย และหน่วยงานภาคเอกชน 12 แห่ง อาทิ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล จำกัด บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่นซิสเต็ม จำกัด บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท อินเด็คซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลไลแอนซ์ จำกัด บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท เมซโซ จำกัด รวม 23 หน่วยงาน ตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” สร้างคุณค่า สร้างหลักประกันที่มั่นคงทางรายได้ให้ผู้สูงอายุ เป้าหมาย 100,000 คน ทั่วประเทศ อีกทั้ง กระทรวงแรงงานยังได้มีการขับเคลื่อนส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว กล่าวคือ

- ช่วงอายุสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ : ใช้สำหรับการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป
- ประเภทงาน : งานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ หรืองานซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างผู้สูงอายุ
- อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง : อัตราเดียวเท่ากันทั่วประเทศไม่ต่ำกว่า 45 บาทต่อชั่วโมง การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ โดยไม่ควรเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์

โดยในปี พ.ศ. 2562 มีเป้าหมาย 100,000 คน แบ่งเป็นแรงงานผู้สูงอายุในระบบจำนวน 20,000 คน ประกอบด้วย 1) ลูกจ้างเอกชน 15,000 คน 2) ลูกจ้างภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ 5,000 คน และแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ จำนวน 80,000 คน ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 70,000 คน 2) ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 10,000 คน และเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น

รัฐบาลยังได้ออกมาตรการจูงใจ โดยการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ มากเกินภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่า ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน และผู้สูงอายุต้องมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น และผู้สูงอายุที่จะเข้าทำงานจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณอายุงานและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นจ้างให้ทำงานต่อ เป็นต้น หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานก็ได้ และต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ทั้งนี้ รายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษี ต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

การลงนาม MOU ในครั้งนี้ เป็นการขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” ซึ่งกรมการจัดหางานได้จัดขึ้น โดยบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีเจตจำนงที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนเป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ ลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาลในด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ มีสาระสำคัญคือ

- ทั้งสามฝ่ายร่วมมือขับเคลื่อนมาตรการรองรับสังคมสูงอายุด้วยการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ
- ภาครัฐให้การประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ
- ภาคเอกชนกำหนดนโยบายเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการของตนเอง ได้แก่ 1) จ้างงานผู้สูงอายุตามกรอบนโยบายที่สถานประกอบการกำหนด 2) จัดทำแผนการเตรียมความพร้อมรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ 3) จัดส่งตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุให้หน่วยงานภาครัฐ (ถ้ามี)
- ภาคประชาสังคมขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ อาทิ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุและหน่วยงานในภาคีเครือข่ายร่วมกันส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต มีระยะเวลาของบันทึกความเข้าใจ 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้เป็นต้นไป

สำหรับช่องทางการรับสมัคร มี 5 ช่องทางคือ 1) ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด 2) สถานประกอบการ 3) เว็บไซต์ www.smartjob.doe.go.th 4) ตู้งาน (job box) 5) สายด่วน 1506 โดยจะเป็นการเปิดรับสมัครพร้อมกันทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

จากแผนการดำเนินงานของทุกภาคส่วนตามแนวนโยบายสานพลังประชารัฐ สามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ 3-2 ได้ ดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ 3-2 สรุปการดำเนินงานตามแนวนโยบายสานพลังประชารัฐ



ที่มา: สรุปโดยคณะผู้วิจัย

2) นโยบายกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการด้านแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย มีหน้าที่ในการส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองการทำงาน และสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่แรงงานทุกคน ซึ่งแรงงานสูงอายุ เป็นกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่มีความสำคัญต่อตลาดแรงงานในปัจจุบัน ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงมีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานสูงอายุ เพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัย และให้ความสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุ เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองได้ โดยมีภารกิจและการบริการด้านแรงงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

2.1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ถือเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีหน้าที่หลักในการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานนโยบายและแผน และบูรณาการงานด้านผู้สูงอายุระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสังกัดกระทรวง โดยมีการแต่งตั้งผู้แทนกระทรวงแรงงานร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านผู้สูงอายุ และร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานสูงอายุในเรื่อง “การส่งเสริมการทำงาน การหารายได้ การฝึกอาชีพ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการต่ออายุงานให้กับผู้สูงอายุ”

2.2) กรมการจัดหางาน มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และบริการจัดหางานที่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุ จัดอบรมเพิ่มเติมทักษะหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามอัธยาศัย รวมทั้งจัดให้มีศูนย์กลางข้อมูลทางอาชีพ และตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ และจัดหาอาชีพที่เหมาะสมตามสมควรแก่ผู้สูงอายุ

2.3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้บริการผู้สูงอายุในการฝึกทักษะและพัฒนาฝีมือร่วมกันในหลักสูตรปกติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้มีการจัดการฝึกเฉพาะกลุ่มให้กับผู้สูงอายุ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นวิทยากร หรือคณะอนุกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีการจัดสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางการเงินของลูกจ้าง เช่น การออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2.5) สำนักงานประกันสังคม เป็นการให้ความคุ้มครองผู้ประกันตนที่อายุเกิน 55 ปี โดยจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจากกองทุนประกันสังคม ใน 2 กรณี ได้แก่ กรณีเงินบำนาญชราภาพ และกรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

แผนภาพที่ 3-3 การส่งเสริมการทำงานและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุโดยกระทรวงแรงงาน



ข้อมูลล่าสุดจากแผนภาพที่ 3-3 ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2562 ผู้สูงอายุในประเทศไทย (60 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 11.80 ล้านคน โดยยังทำงานอยู่ 4.36 ล้านคน (ทั้งในระบบและนอกระบบ) และไม่ได้ทำงานอีก 7.44 ล้านคน โดยรัฐมีเป้าหมายในการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบจำนวน 20,000 คน เน้นการจ้างงานต่อเนื่อง 10,000 คน มีการทำได้จริง 44,801 คน โดยได้รับความคุ้มครองในระบบประกันสังคมมาตรา 33 ส่วนการสนับสนุนแรงงานนอกระบบจำนวน 80,000 คน เน้นการฝึกทักษะอาชีพ และหางานให้ทำ โดยจะได้รับความคุ้มครองผ่านประกันสังคมมาตรา 39 และมาตรา 40 นอกจากนี้ยังมีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานและการมีรายได้ โดยการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ และมีช่องทางหางานให้ทำ ณ ศูนย์บริการจัดการงาน 87 แห่งทั่วประเทศ รวมถึง Smart Job Center และที่สำคัญคือการปฏิรูประบบบำนาญของสำนักงานประกันสังคม มีการขยายโอกาสในการรับสมัครผู้ประกันตนมาตรา 40 จาก 60 ปี เป็น 65 ปี

3.1.3 แผนหรือยุทธศาสตร์

1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

ปัจจุบันประเทศไทยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะยาวขึ้นมา เพื่อเป็นแผนแม่บทในการกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานทุกภาคส่วนดำเนินงานตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่พึงประสงค์นั้น ได้มีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม

ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ วัยเรียน วัยรุ่น นักศึกษา วัยแรงงาน และวัยสูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สำหรับช่วงวัยสูงอายุจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ผ่านการเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้และให้ผู้สูงอายุมีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนฯ ฉบับนี้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศ และที่สำคัญแผนฯ ฉบับนี้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ ในการพัฒนาประเทศในระยะแผนฯ นี้ มีจุดเด่นของการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ ทำให้ยุทธศาสตร์ในแผนฯ นี้จึงกำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรก ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดกลไกขับเคลื่อน และการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ

โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ที่มีเป้าหมายหนึ่งให้ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) มีงานทำและรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ (เป้าหมายที่ 2.4) ซึ่งภายใต้เป้าหมายนี้ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ โดยให้มีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น

สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และสนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

3) แผนประชากรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

แผนประชากรนี้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างและการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสของพื้นที่ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และการเตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายประชากรวัยแรงงานอย่างเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 โดยการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุนี้ถูกบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพประชากรไทยทุกช่วงวัย เพื่อเป็นพลังต่อการเจริญเติบโตของประเทศ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาอยู่หลายประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมการขยายอายุเกษียณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการที่ผู้สูงอายุยังอยู่ในตลาดแรงงาน สามารถรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการขยายโอกาสของการมีงานทำในกลุ่มผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้มีการจ้างงานทั้งในและนอกระบบ การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่แรงงานสูงอายุ ด้วยการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านการทำธุรกิจ การจัดหาแหล่งเงินทุน การเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างอาชีพ รวมทั้งการปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่มั่นคงต่อไป

ซึ่งในปัจจุบันได้มี (ร่าง) แผนประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป็นแนวทางการพัฒนาประชากรในระยะยาว และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งการพัฒนาที่กำหนดในร่างแผนฯ นี้ คำนึงถึงความแตกต่างของคนแต่ละรุ่นที่มีทัศนคติและวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน โดยแผนฯ ฉบับนี้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประชากรไทยเกิดและเติบโตอย่างมีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมยกระดับการพัฒนาประเทศ” ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพประชากร เน้นการพัฒนาและยกระดับศักยภาพประชากรให้มีผลิตภาพเพิ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญ โดยการเพิ่มกำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในตลาดแรงงาน⁷

⁷ (http://www.nesdb.go.th/mobile_detail.php?cid=7&nid=6692)

4) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.

2552

แผนฯ นี้สืบเนื่องมาจากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2525 ถึง พ.ศ. 2544 ที่เป็นแผนระดับชาติฉบับแรกของประเทศไทยระยะ 20 ปี ที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางและขอบเขตการพัฒนาผู้สูงอายุไทยในประเด็น สุขอนามัย การศึกษา ความมั่นคงทางสังคมและวัฒนธรรม และบริการสวัสดิการทางสังคม และผู้สูงอายุฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ถึง พ.ศ. 2564 นี้ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ และมีหลักประกันที่มั่นคง ขณะเดียวกันจะมุ่งส่งเสริมให้สังคมไทยตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และเสริมสร้างคุณค่าของผู้สูงอายุให้ร่วมเป็นพลังในการพัฒนาสังคม

แผนฯ นี้ มีความแตกต่างจากแผนฯ ฉบับที่ 1 คือ

1) แผนฯ ฉบับแรกมองผู้สูงอายุว่า เป็นบุคคลที่ได้ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและสมควรได้รับการตอบแทนจากสังคม แต่แผนฯ ฉบับที่ 2 มองว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ยังมีประโยชน์ต่อสังคม และสมควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้นานที่สุด ในกรณีที่ต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น ครอบครัวและชุมชนจะต้องเป็นภารกิจแรกในการเกื้อกูลเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพและสมเหตุสมผลได้นานที่สุด โดยให้มีสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริม เพื่อให้เกิดหลักประกันในวัยสูงอายุและความมั่นคงของสังคม

2) แผนฯ ฉบับแรกแยกส่วนตามสาขาในการคุ้มครองผู้สูงอายุ แต่แผนฯ ฉบับที่ 2 นี้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะบูรณาการและแบ่งออกตามเป้าหมายทางยุทธศาสตร์หลัก

3) แผนฯ ฉบับที่ 2 กำหนดดัชนีและเป้าหมายของมาตรการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและการติดตามการประเมินผลการดำเนินการ ซึ่งแผนฯ ฉบับแรกไม่มีการประเมินผล

โดยแผนฯ ฉบับที่ 2 นี้มีวิสัยทัศน์ว่า “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม” กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ประการคือ

1. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ
2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
3. ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
4. ยุทธศาสตร์ด้านการบริการจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ
5. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

ภายใต้แผนผู้สูงอายุฯ ฉบับนี้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไว้ที่ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ โดยมีมาตรการส่งเสริม

ด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุเป็นมาตรการหลัก เพื่อขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงานขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สามารถขับเคลื่อนงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่สำคัญให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน ซึ่งกลุ่มผู้สูงอายุ ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายของแผนฯ ฉบับนี้

วิสัยทัศน์ของแผนฯ ฉบับนี้ คือ “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ซึ่งมียุทธศาสตร์ทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ โดยประเด็นการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุถูกบรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับกำลังแรงงาน ซึ่งหมายรวมถึงผู้สูงอายุ ให้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย โดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำการประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการทำงานอย่างยั่งยืน ซึ่งมีกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ) และมีโครงการที่สำคัญ เช่น โครงการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ และแรงงานพิการ และโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เป็นต้น และกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กำลังแรงงาน มีโครงการที่สำคัญ คือ โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

6) แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 พ.ศ. 2559-2563

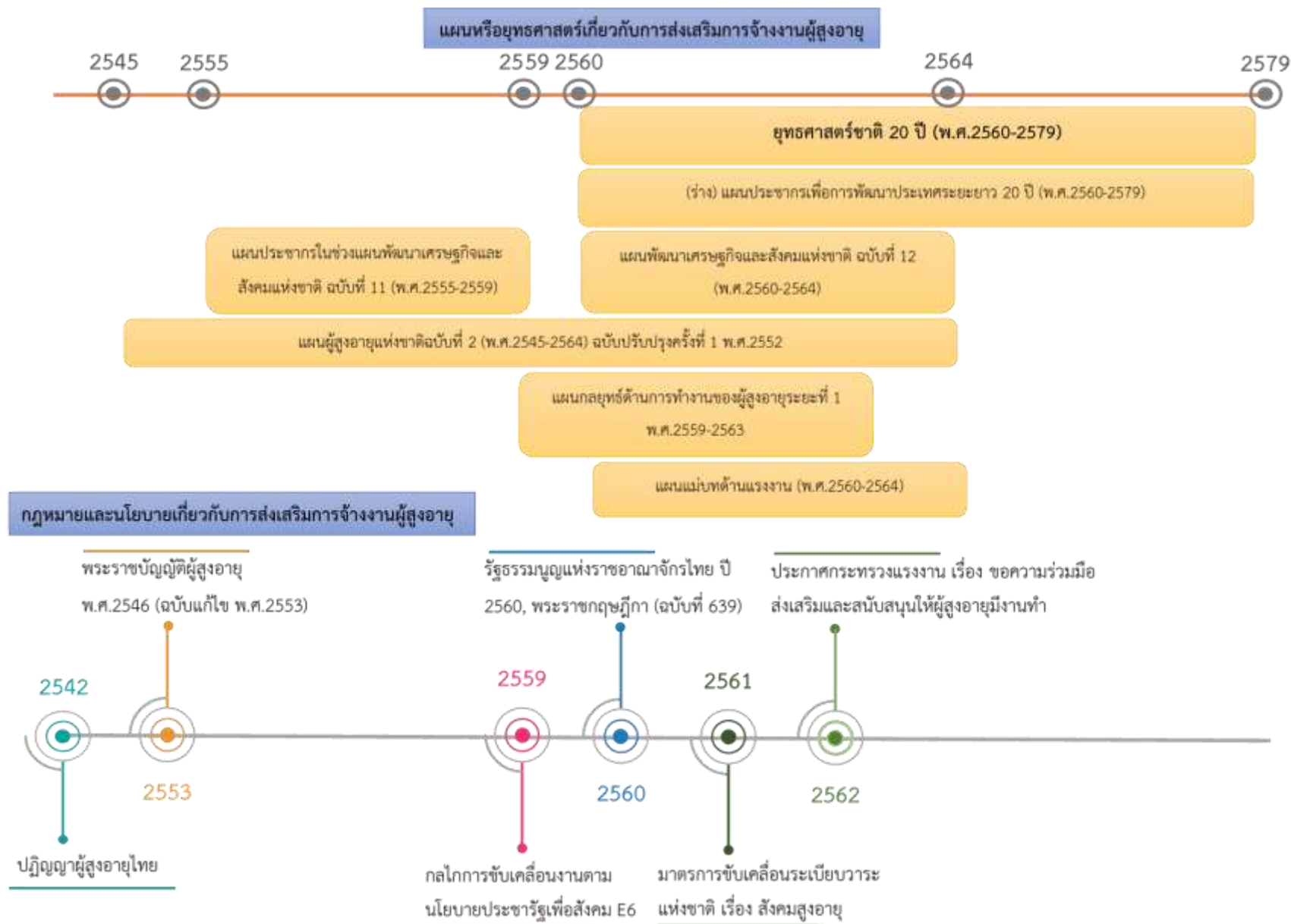
จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ทั้งสองรอบ ต่างชี้ให้เห็นว่ายุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ มาตรการการส่งเสริมการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุยังไม่บรรลุผล ยังขาดแผนปฏิบัติที่ช่วยผลักดันหรือขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงเป็นที่มาของการจัดทำแผนฉบับนี้ขึ้นมา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีกรอบแนวทางในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยเน้นการทำงานอย่างบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

แผนกลยุทธ์นี้จัดทำขึ้นเป็นแผนระยะ 5 ปี ซึ่งใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 รวมถึงผลการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบกับการนำแนวคิด พหุผลพล (active aging) มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพลังการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งเน้นให้นโยบายและยุทธศาสตร์เน้นการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจที่มั่นคงและการคุ้มครองทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ ด้วยการส่งเสริมโอกาสใน

การมีรายได้ที่พอเพียง และการขยายโอกาสในการทำงานให้นานขึ้น หรือสร้างงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ

แนวคิดพื้นฐานของแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ เชื่อมโยงกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 ทั้งวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โดยวิสัยทัศน์ของแผนกลยุทธ์นี้ คือ **“ผู้สูงวัยคือหลักชัยของสังคม”** ด้วยความสามารถพึ่งตนและมีส่วนร่วมเป็นกำลังในการผลิตเชิงเศรษฐกิจ และมีทั้งหมด 5 กลยุทธ์ คือ

- กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน เป็นการลดอุปสรรคจากการต้องเดินทางไปทำงานไกลจากภูมิลำเนาของผู้สูงอายุ เพิ่มโอกาสในการทำงานเชิงเศรษฐกิจโดยทำงานภายในบ้านหรือภายในชุมชน รวมทั้งเพื่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความถนัดและความสามารถอย่างเหมาะสม โดยผู้สูงอายุเป็นผู้ใช้ภูมิปัญญาและออกความคิด มีคนรุ่นหลังมาช่วยในขั้นตอนการผลิต การตลาด และการส่งเสริมการขาย
- กลยุทธ์ด้านการขยายอายุเกษียณราชการ โดยกำหนดการขยายอายุเกษียณของภาครัฐในสายงานที่ขาดแคลนที่ไม่ใช่ตำแหน่งงานบริหาร และมีเกณฑ์กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการทำงานผู้ที่ได้รับการขยายอายุเกษียณ พร้อมทั้งปรับระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้สอดคล้องกับการขยายอายุเกษียณราชการ
- กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน เป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้ภาคเอกชนต่ออายุการทำงานหรือขยายระยะเวลาการทำงานให้กับลูกจ้างผู้สูงอายุด้วยมาตรการประเภทต่าง ๆ รวมถึงปรับระบบประกันสังคมในส่วนของบำนาญชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ 55 ปี
- กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสพการณ์การทำงาน และสมรรถนะทางกาย เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้สูงอายุที่ปรารถนาจะทำงาน และช่วยเพิ่มจำนวนแรงงานในระบบให้เพียงพอ โดยการสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงานผู้สูงอายุในงานที่เหมาะสมกับวัยวุฒิและสมรรถนะ รวมถึงพัฒนาศักยภาพและทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ เน้นการสร้างตลาดแรงงานผู้สูงอายุทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนายจ้างที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานผู้สูงอายุให้เที่ยงตรงและทันสมัย และภาคส่วนต่าง ๆ สามารถเข้าถึงได้



กล่าวโดยสรุป กฎหมาย นโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น มีจุดเริ่มต้นอย่างเป็นรูปธรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 และได้รับการวางแผนไปถึง ปี พ.ศ. 2579 โดยถูกขับเคลื่อนจากหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหลากหลายหน่วยงาน ประกอบด้วยกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ กระทรวงแรงงาน กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นเบื้องต้น อีกทั้งลำดับศักดิ์ของกฎหมาย นโยบาย แผนและยุทธศาสตร์ ยังแตกต่างกันออกไปในมิติของความศักดิ์สิทธิ์และผลบังคับใช้ อย่างไรก็ตามต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการสนับสนุนและการคุ้มครองการทำงานของกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

โดยในชั้นของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย จะประกอบไปด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560 มาตรา 74, พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553) มาตรา 11 (3), ประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ, ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย ประกาศใช้ ณ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560

ในส่วนของนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย จะประกอบไปด้วยนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ดังนี้ มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ, กลไกการขับเคลื่อนงานตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) และนโยบายกระทรวงแรงงานที่ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ซึ่งตั้งเป้าหมายในปี พ.ศ. 2562 ไว้ที่ 100,000 คน

ในส่วนของแผนหรือยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต โดยช่วงวัยสูงอายุจะมีจุดเน้นที่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศผ่านการเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ และการมีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ สำหรับส่วนของผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) ให้มีงานทำและรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ, แผนประชากรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559), แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545–2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552, แผนแม่บทแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) และแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559-2563) ที่มีวิสัยทัศน์ให้ผู้สูงวัยคือหลักชัยของสังคม

3.1.4 แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิและความคุ้มครองด้านการทำงานของผู้สูงอายุ

1) ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

ผู้สูงอายุจะได้รับบริการด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม เมื่อ 16 กันยายน พ.ศ. 2547) โดยองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิดังกล่าว คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวง ศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงฯ เรื่องการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุในด้านการบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข ด้านการศึกษาและข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องนี้ คือ จัดให้มีการพัฒนาความรู้ด้านผู้สูงอายุในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ส่วนกระทรวงแรงงานมีประกาศกระทรวงฯ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสมดังที่ ได้กล่าวไปข้างต้น ในส่วนของประกาศกฎกระทรวง ไม่ว่าจะเป็นการให้สำนักงานจัดหางานทุกแห่งจัด ให้มีเจ้าหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่ ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุ การจัดอบรมทักษะอาชีพหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามอัธยาศัย การจัดให้มีศูนย์กลางข้อมูลทางการอาชีพและตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ณ สำนักงานจัดหางานทุกแห่ง และการจัดหาอาชีพที่เหมาะสมตามควรแก่อัตภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

2) ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนนี้ ซึ่งผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับ การคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มี รายได้น้อยตามมาตรา 15/3 กล่าวคือ กองทุนผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์เพื่อ การยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ผู้สูงอายุซึ่งมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ สัญชาติไทย ไม่เป็นผู้ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิ ประโยชน์อื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ได้จัดให้ อย่างเป็นประจำ จะได้รับการช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนตลอดชีวิต โดยแบ่งตามช่วงอายุ แบบขั้นบันได รายละเอียดดังกล่าวปรากฏในส่วนของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545- 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552

3) ด้านกองทุนผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุได้รับการให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพรายบุคคล และรายกลุ่มสำหรับผู้สูงอายุ โดยต้องชำระคืนเป็นรายงวด ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี โดยไม่มีดอกเบี้ย

4) สิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุของสำนักงานประกันสังคม

ปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่มีบทบัญญัติรับรองสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ สำหรับผู้สูงอายุที่เคยทำงานในสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปและมีฐานะเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อาจได้รับสิทธิบางประการในกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ หากมีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด

ผู้ประกันตน หมายถึง สมาชิกผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนทั้ง 7 กรณี มี 3 ประเภท คือ ผู้ประกันตนมาตรา 33, มาตรา 39, มาตรา 40

1. ผู้ประกันตนมาตรา 33 หมายถึง ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ และลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้วยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างเดิมอยู่ให้ถือว่า เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ต่อไป

2. ผู้ประกันตนมาตรา 39 หมายถึง ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ที่มีคุณสมบัติ คือ เคยทำงานให้กับนายจ้าง และได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

3. ผู้ประกันตนมาตรา 40 หมายถึง ผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ลูกจ้างตามมาตรา 33 ที่สมัครเป็นผู้ประกันตนมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ (แก้ไขอายุเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563)

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิ ในการรับประโยชน์ทดแทนของบุคคลที่สมัครเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมา กฎหมายดังกล่าวให้แรงงานอิสระ เช่น อาชีพพ่อค้าแม่ค้า แม่บ้าน เกษตรกร คนขับมอเตอร์ไซด์รับจ้าง ฯลฯ สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้ 3 ทางเลือก โดยส่งเงินสมทบตามความสามารถของแต่ละบุคคล

ทางเลือก 1 ผู้ประกันตนจ่าย 70 บาทต่อเดือน รับสิทธิประโยชน์ 3 กรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ และตาย

ทางเลือก 2 ผู้ประกันตนจ่าย 100 บาทต่อเดือน รับสิทธิประโยชน์ 4 กรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และชราภาพ (รับบำเหน็จ) 50 บาท

ทางเลือก 3 ผู้ประกันตนจ่าย 300 บาทต่อเดือน รับสิทธิประโยชน์ 5 กรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย ชราภาพ (รับบำเหน็จ) และสงเคราะห์บุตร ทางเลือกที่ 3 นี้สิทธิประโยชน์มากขึ้น ได้รับเงินทดแทนจากการขาดรายได้ หากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นอนพัก

รักษาตัวในโรงพยาบาล รับวันละ 300 บาท ในกรณีไม่นอนพักในโรงพยาบาลแต่มีใบรับรองแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ได้รับวันละ 200 บาท โดยระยะเวลาในการนอนพักรักษาตัวกับไม่นอนพักรักษาตัวรวมกันไม่เกิน 90 วันต่อปี

ข้อดีของมาตรา 40 ทางเลือกที่ 3 คือ การส่งเงินสมทบในแต่ละเดือนเหมือนกับการฝากเงินออมไว้ใช้ในระยะยาว เวลาที่ต้องการหยุดพักจากการทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ก็สามารถรับเงินก้อนเป็นเงินบำเหน็จชราภาพ และหากส่งมาครบตามระยะเวลาที่ทางสำนักงานประกันสังคมกำหนด ทางสำนักงานประกันสังคมก็จะให้เงินก้อนอีกจำนวนหนึ่ง

ปัจจุบันกองทุนประกันสังคมที่สร้างขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีการแบ่งออกเป็นกองทุนย่อยหลายกองทุน ซึ่งแต่ละกองทุนมีการให้สิทธิประโยชน์ในกรณีที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของกองทุนนั้น ๆ โดยสำนักงานประกันสังคมได้เก็บเงินเข้ากองทุนประเภทต่าง ๆ โดยมีกฎระเบียบภายใต้พระราชบัญญัติของแต่ละกองทุนที่ระบุอัตราการเก็บเงินเข้ากองทุน ดังนี้

(1) กองทุนเงินทดแทน

กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเป็นรายปีให้กับสำนักงานประกันสังคม ซึ่งนายจ้างแต่ละบริษัทจะจ่ายเงินสมทบไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของธุรกิจ ซึ่งกองทุนเงินทดแทนจะใช้ในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต จากการทำงานให้นายจ้างเท่านั้น

กองทุนเงินทดแทนเป็นส่วนที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบและให้ความคุ้มครองเฉพาะจากการทำงานเท่านั้น แต่มี 7 กิจกรรมที่ได้รับการยกเว้น ดังนี้

- ราชการส่วนกลาง, ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- รัฐวิสาหกิจ
- กิจกรรมเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างตลอดปีและไม่มียานในลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- ครู หรือ ครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน
- กิจกรรมที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
- ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่หรือการค้าแผงลอย

(2) กองทุนชราภาพ

กองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มาตรา 46 บัญญัติให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์

ทดแทนกรณีชราภาพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎหมาย แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนกรณีชราภาพในกรณีต่อไปนี้

- ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือนไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม
- ผู้ประกันตนมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์
- ความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงแล้ว

โดยสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับ แบ่งเป็น

- เงินบำนาญชราภาพ (รายเดือน) ให้จ่ายเป็นรายเดือนในอัตรา 15% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราบำนาญชราภาพขึ้นอีก 1% ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน เช่น ทำงาน 20 ปี ได้ 20% ของค่าเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย

- เงินบำเหน็จชราภาพ (จ่ายครั้งเดียว) จะบังคับจ่ายให้กับผู้ประกันตน 2 กรณี คือ กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเท่ากับจำนวนสะสมที่ผู้ประกันตนจ่ายสะสมในกองทุนชราภาพ แต่ถ้าหากจ่ายเงินสะสมตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเท่ากับจำนวนเงินสะสมที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบในกรณีชราภาพ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด สำหรับกรณีผู้รับเงินบำเหน็จบำนาญเสียชีวิตก่อนจะได้รับเงินชราภาพ กองทุนจะจ่ายเป็นเงินบำเหน็จชราภาพแก่ทายาท แต่ถ้าหากผู้รับเงินบำนาญตายภายใน 60 เดือนหลังจากได้สิทธิรับเงินบำนาญชราภาพ กองทุนฯ จ่ายเงินบำเหน็จจำนวน 12 เท่า ของบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับให้กับทายาท ดังรายละเอียดเงื่อนไขที่ทำให้เกิดสิทธิการได้รับบำนาญชราภาพและบำเหน็จชราภาพพร้อมประโยชน์ทดแทน

5) ความรับผิดชอบต่อสังคมของเอกชน (CSR) กับการทำงานของผู้สูงวัย

นอกเหนือจากสิทธิหรือความคุ้มครองที่ภาครัฐดำเนินการให้กับผู้สูงอายุในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและรายได้แล้ว ในปัจจุบันภาครัฐได้มีการดึงภาคส่วนเอกชนให้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้นสำหรับการทำงานของผู้สูงอายุ ภาคธุรกิจสามารถนำประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อตลาดกลุ่มผู้สูงอายุ และการพัฒนากระบวนการทางธุรกิจที่ดำเนินอยู่ให้พร้อมรองรับต่อโครงสร้างกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลง ภายใต้รูปแบบ CSR-in-process อาทิ การจ้างงานผู้สูงอายุ การจัดซื้อผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจที่ดำเนินการโดยผู้สูงอายุ รวมถึงการพัฒนาสินค้าและบริการสำหรับผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้แสดงศักยภาพ ภูมิปัญญา การใช้ความรู้และประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมทั้งสามารถสร้างอาชีพและรายได้ที่ต่อเนื่องหลังเกษียณอายุ โดยองค์กรธุรกิจสามารถดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุได้ใน 4 มิติ ได้แก่

(1) **มิติด้านการจ้างงาน (employment)** ภาคธุรกิจสามารถดำเนินนโยบายด้านนี้ได้โดยการขยายเวลาการจ้างงาน โดยการปรับเปลี่ยนนโยบายการจ้างงานของบริษัทให้สามารถจ้างผู้เกษียณอายุที่มีศักยภาพ และมีความต้องการที่จะทำงาน หรือ การรับผู้เกษียณอายุแล้วกลับเข้ามาทำงาน ในตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

(2) **มิติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (procurement)** ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัท เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ภาคธุรกิจจะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างกับคู่ค้าซึ่งเป็นภาคธุรกิจด้วยกัน องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการส่วนนี้ โดยการผลักดัน และสนับสนุนสินค้าและบริการจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มแม่บ้าน ที่ดำเนินงานโดยกลุ่มผู้สูงอายุ ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างของบริษัท

(3) **มิติด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการ (development)** กลุ่มผู้สูงอายุถือเป็นกลุ่มลูกค้าใหม่ที่น่าสนใจ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หลายองค์กรได้มีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านการออกแบบ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและการให้บริการ เพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ ให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ โดยมีการคำนึงถึงในด้านต่าง ๆ อาทิ การออกแบบอาคารสถานที่ตามอารยสถาปัตย์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ การให้ข้อมูลที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ

(4) **มิติด้านการลงทุนหรือร่วมทุน (investment)** เป็นการลงทุนหรือร่วมลงทุนในโครงการที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุหรือมีผู้สูงอายุเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์จากการร่วมทุน ทั้งในแง่ของการจัดหาทุน การสนับสนุนเงินทุน และร่วมลงทุนทำธุรกิจที่เกี่ยวกับกลุ่มผู้สูงอายุ หรือให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ประกอบการ

6) ลักษณะระบบบำนาญในประเทศไทย

ระบบบำนาญในประเทศไทยนับเป็นหลักประกันและความคุ้มครองที่สำคัญระบบหนึ่งสำหรับแรงงานสูงอายุที่ทำงานในภาคเอกชน โดยระบบบำนาญที่ใช้ในประเทศไทยจะแสดงในแผนภาพที่ 3-4 ดังนี้

แผนภาพที่ 3-4 ระบบบำเหน็จบำนาญในประเทศไทย



ที่มา: อนพัทย์ หนองคูและพรพรรณ นันทแพทย์ (2559) และ สุภาณี จันทรมาศและนภาพร วิริยานุพงศ์ (2558)

(1)เสาหลักที่ 0 (Pillar 0: non-contributory) เป็นระบบประกันสังคมแบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง ไม่ต้องมีส่วนร่วมในการออมเพื่อให้ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐ ถือเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน โดยเป็นระบบการคุ้มครองดูแลจากภาครัฐ และใช้เงินงบประมาณจากภาษีของประชาชน ซึ่งสวัสดิการภายใต้เสานี้ ได้แก่ 1) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (old-age allowance) โดยได้รับเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนในอัตราที่เพิ่มขึ้นตามช่วงอายุของประชาชนผู้มีสิทธิ โดยผู้สูงอายุอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จะได้รับเบี้ยยังชีพเดือนละ 600-1,000 บาท และ 2) บำเหน็จบำนาญข้าราชการแบบเดิม (Old Civil Service Pensions) ซึ่งเป็นสวัสดิการสำหรับข้าราชการ

(2)เสาหลักที่ 1 (Pillar 1: mandatory) เป็นการออมภาคบังคับ ซึ่งเป็นหลักประกันทางสังคมที่รัฐจัดให้แก่แรงงานในระบบ เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงหลังการเกษียณในระดับพื้นฐาน โดยผู้ส่งเงินสมทบจะได้รับผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเมื่อเกษียณ (defined contribution system) ซึ่งในประเทศไทย ได้แก่ กองทุนประกันสังคม (Social Security Fund) จัดตั้งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งครอบคลุมแรงงานในระบบตามมาตรา 33 และ 39 ของ

กฎหมายดังกล่าว (ประกอบด้วยแรงงานที่มีอายุ 15–60 ปี แรงงานที่อายุเกิน 60 ปี แต่ยังได้รับการจ้างงานต่อ และแรงงานที่ออกจากงานก่อนอายุ 60 ปีแต่ยังคงส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคม) ณ ปี พ.ศ. 2561 ผู้ประกันตนในความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคมทุกมาตรา มีจำนวน 15,994,591 คน แบ่งเป็นแรงงานในระบบ 13,160,631 คนและแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 40 จำนวน 2,833,960 คน (ตารางที่ 3-1)

ตารางที่ 3-1 กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคม	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561
จำนวนสถานประกอบการ	409,977	417,011	422,748	429,070	435,303	444,868	471,406
จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ตามมาตรา 33	11,712,016	9,781,101	10,029,777	10,391,761	10,511,821	10,840,579	11,599,338
จำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม ตามมาตรา 39	984,758	1,074,223	1,124,765	1,196,762	1,286,133	1,373,595	1,561,293
ผู้ประกันตน มาตรา 40	1,301,780	1,578,088	2,471,116	2,200,667	2,243,727	2,432,927	2,833,960

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน

(3)เสาหลักที่ 2 (Pillar 2: mandatory) เป็นการออมภาคบังคับ (mandatory savings) เพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อรวมกับการออมแบบเสาหลักที่ 1 แล้ว โดยกำหนดผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับหลังเกษียณโดยผู้ส่งเงินสมทบจะได้รับผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อรองรับการเกษียณ (defined contribution system) โดยผู้ออมจะได้รับเงินสะสมพร้อมผลตอบแทนจากกองทุนเมื่อเกษียณ ซึ่งผู้ออมสามารถกำหนดรูปแบบนโยบายการลงทุนและรูปแบบการรับผลประโยชน์ ในประเทศไทยมี กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(4)เสาหลักที่ 3 (Pillar 3: voluntary) เป็นระบบการออมแบบสมัครใจ (voluntary savings) เพื่อให้แรงงานมีความสามารถในการออมเงินและเพิ่มรายได้หลังการเกษียณเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพิ่มเติมจากการออมแบบเสาหลักที่ 1

และ 2 โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกมีหลายทางเลือกในการลงทุน (employee's choices) และมีการกำหนดอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน (defined contribution) และบริหารจัดการกองทุนโดยภาคเอกชน ได้แก่ 1) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund: PVD) ซึ่งเป็นกองทุนการออมแบบผูกพันระยะยาว (contractual savings) เพื่อการเกษียณอายุสำหรับบุคคลทั่วไป รวมถึงพนักงานรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างประจำส่วนราชการ (ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530) 2) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund: RMF) ซึ่งเป็นกองทุนรวมประเภทหนึ่งที่ส่งเสริมการออมและการลงทุนระยะยาวเพื่อใช้ในยามเกษียณอายุ 3) กองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบตามตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และ 4) กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ซึ่งเป็นกองทุนการออมเพื่อการชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิกและเป็นหลักประกันการให้ประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบบำนาญเมื่อสมาชิกสิ้นสมาชิกภาพ

ภาพรวมของระบบบำนาญของไทยสามารถสรุปตามแผนภาพที่ 3-4 ดังนั้น การมีหลักประกันรายได้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำรงชีพของผู้สูงอายุ เพราะการก้าวสู่ “สังคมสูงวัย” ถือเป็นความท้าทายของหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยที่จำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรและวางแผนรองรับประชากรสูงอายุ ซึ่งกำลังเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ภายในปี พ.ศ. 2613 ร้อยละ 20 ของประชากรโลกจะกลายเป็นคนวัยเกษียณ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ (ageing society) แล้วโดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) เกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

3.2 แนวนโยบายที่ให้ความคุ้มครองกับการทำงานของผู้สูงอายุในต่างประเทศ

3.2.1 กรอบมาตรฐานสากลเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถและคุ้มครองการทำงานของ ผู้สูงอายุ

จากกรอบและแผนการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางมาตรการคุ้มครองทางสังคมระดับภูมิภาค ที่มีวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2568 (ค.ศ. 2025) และมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนความอยู่ดีมีสุข สวัสดิการ และความเป็นอยู่ของประชาชนตลอดช่วงชีวิต บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ 4 ข้อที่สำคัญ คือ

- 1) ลดความยากจน ความไม่เสมอภาค ความเปราะบาง และความเสี่ยงอื่น ๆ
- 2) เสริมสร้างขีดความสามารถของกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- 3) เสริมสร้างความครอบคลุมและยกระดับการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ และการคุ้มครองทางสังคมโดยเท่าเทียมกัน สำหรับคนยากจน บุคคลกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ซึ่งรวมถึง

แต่ที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะคนพิการ ผู้สูงอายุ เยาวชน สตรี เด็ก ผู้ที่อยู่ในสภาวะทุพโภชนาการ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ และแรงงานข้ามชาติ

4) มุ่งไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกันของกลุ่มเป้าหมาย

โดยมีหลักการสำคัญที่จะยึดมั่นในการปฏิบัติตามร่วมกัน คือ ต้องดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับบรรดากฎหมายภายในประเทศ นโยบายของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และการคุ้มครองทางสังคมที่กำหนดไว้ในแต่ละประเทศ รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นเร่งด่วนในแต่ละประเทศโดยสามารถปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีแนวนโยบายและแนวทางการปฏิบัติดังรายละเอียดในข้อ 3.2.2

3.2.2 แนวนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในภาพรวม

จากปฏิญญากัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ ในประเด็นของการเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน ได้ระบุข้อตระหนักถึงการเพิ่มอัตราประชากรสูงอายุและความจำเป็นของการปรับการดูแลสุขภาพและระบบการสนับสนุนทางสังคม เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวาระปฏิบัติการข้อที่ 2 และ 3 ดังแสดงในตารางที่ 3-2 ดังนี้

ตารางที่ 3-2 ปฏิญญากัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยการเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน

วาระปฏิบัติการ	ข้อที่ 2 ส่งเสริมความเป็นปึกแผ่นของคนระหว่างวัย เพื่อนำไปสู่สังคมของคนทุกช่วงวัย โดยสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิ ประเด็น และความท้าทายของความสูงอายุ และการก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ	ข้อที่ 3 ส่งเสริมการทำงานฐานสิทธิ และความต้องการที่จำเป็นตลอดทุกช่วงวัย โดยให้ผู้สูงอายุได้รับโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะ การเสริมสร้างรายได้ บริการสุขภาพ และสารสนเทศจำเป็น ตลอดจนมาตรการในการป้องกัน การคุ้มครองทางกฎหมายและระบบการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ
เป้าหมาย	ที่ 2.1 เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของผู้สูงอายุ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม เกิดการยอมรับ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในสังคม เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ	ที่ 3.1 เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับระบบการคุ้มครองทางสังคมและระบบการสนับสนุนสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน และการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน
กิจกรรม	ที่ 2.1.1 ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของผู้สูงอายุ ให้การศึกษาแก่สังคมในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของผู้สูงอายุ	ที่ 3.1.1 พัฒนาหรือตรวจสอบระบบการคุ้มครองทางสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นกลุ่มประกันภัยและความช่วยเหลือด้าน

ตารางที่ 3-2 ปฏิญญาก้าวลั้มเปอร์ว่าด้วยการเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน

	และตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุต่อสังคมในอดีตและที่เป็นไปได้ โดยมีแผนงานใช้สื่อในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการรับรู้ผ่านกลไกพหุนิยม	สวัสดิการ และการประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุ ที่ 3.1.2 พัฒนา ตรวจสอบหรือปรับปรุงระบบการดูแลและสนับสนุนผู้สูงอายุแบบบูรณาการแห่งชาติ ซึ่งควรเน้นการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว ที่ 3.1.3 พัฒนาหรือตรวจสอบนโยบายระดับชาติ แผนงาน แนวทางการทำงาน และการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ
ตัวชี้วัด	1. จำนวนและประเภทแผนงานการสื่อสารสาธารณะและการเผยแพร่ข้อมูลด้านผู้สูงอายุผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคม และสื่อในรูปแบบอื่น การสำรวจระดับการรับรู้ของสังคม 2. อัตราร้อยละของผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงาน	1. มีระบบ/ชุดการคุ้มครองทางสังคมแห่งชาติสำหรับผู้สูงอายุ เช่น โครงการประกันสังคมและสุขภาพ ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง 2. มีระบบการดูแลและสนับสนุนผู้สูงอายุแบบบูรณาการแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลระยะยาวและการสนับสนุนผู้ดูแล 3. มีกฎหมายจ้างงาน นโยบายและแผนงานที่เป็นมิตรกับผู้สูงวัย และการริเริ่มของภาคเอกชนที่คล้ายกัน

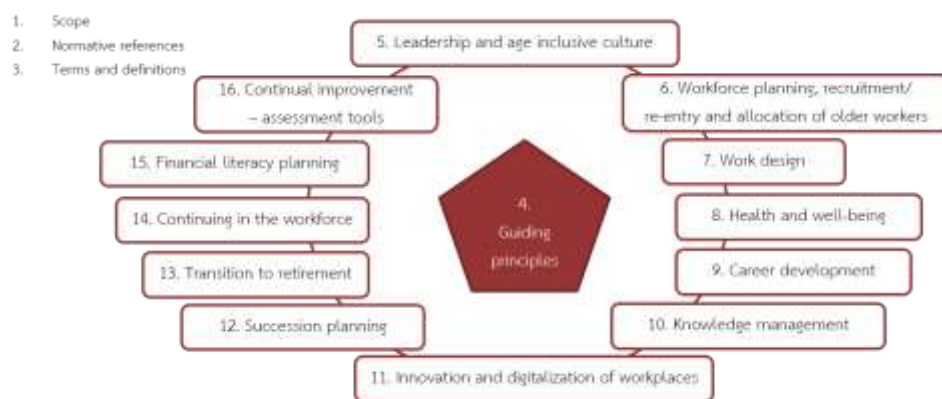
ที่มา: ปฏิญญาก้าวลั้มเปอร์ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน (2560) สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กล่าวโดยสรุป แนวนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในภาพรวมจากกรอบมาตรฐานสากลเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถและคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุเน้นย้ำถึงการบูรณาการเรื่องประชากรสูงอายุในนโยบายสาธารณะและแผนการพัฒนาและแผนงานระดับชาติ โดยเฉพาะการกำหนดการเกษียณอายุ นโยบายการจ้างงานที่ยืดหยุ่น คุ้มครองและครอบคลุม (an age inclusive workforce)

ด้วยเหตุนี้จึงมีมาตรฐานสากล ISO/CD 23617 ว่าด้วยการคำนึงถึงผู้ทำงานสูงวัยไว้ในระบบมาตรฐานการจ้างงานและการทำงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุให้มีความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและการคุ้มครอง ซึ่งประกอบไปด้วยมิติ

ต่าง ๆ จำนวน 12 มิติ ซึ่งประกอบไปด้วยมิติผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร (leadership and age inclusive culture), การวางแผนกำลังพล การรับเข้าทำงาน และการแบ่งงาน (workforce planning, recruitment/re-entry and allocation of older workers), การออกแบบเนื้องาน (work design), สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (health and well-being), ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (career development), การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (knowledge management), นวัตกรรมขององค์กรและการก้าวสู่ระบบดิจิทัล (innovation and digitalization of workplaces), การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (succession planning), การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณและการเตรียมพร้อม (transition to retirement), การทำงานต่อเนื่อง (continuing in the workforce), ความรู้ทางการเงิน (financial literacy planning) และการประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continual improvement – assessment tools) ดังในรายละเอียดของแผนภาพที่ 3-5

แผนภาพที่ 3-5 ISO/CD 23617 – Ageing Societies: Guidelines for an age inclusive workforce



ที่มา: <https://www.iso.org/standard/76420.html>

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานสากล ISO/CD 23617 ว่าด้วยการคำนึงถึงผู้สูงอายุวัยไว้ในระบบมาตรฐานการจ้างงานและการทำงาน ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุให้มีความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและการคุ้มครองทั้งหมด 12 มิติสามารถใช้เป็นกรอบมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุในองค์กรได้ อย่างไรก็ตาม มาตรฐานสากล ISO/CD 23617 ดังกล่าวนี้อยู่ในขั้นเริ่มต้นของการพัฒนา (under-development) และยังไม่ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้งานจริง

3.2.3 กรณีศึกษาของแต่ละประเทศ

ในส่วนกรณีศึกษาของแต่ละประเทศ จะแสดงถึงสถานการณ์ ความท้าทาย แผนงานปัจจุบัน และแผนงานในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุของประเทศสมาชิกอาเซียน + 3 บางประเทศ ได้แก่ ประเทศลาว กัมพูชา พม่า มาเลเซีย และเกาหลีใต้

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะเข้าสู่สังคมสูงอายุเต็มตัวภายในปี พ.ศ. 2578 โดยจะมีประชากรสูงอายุจำนวน 888,126 คนหรือเท่ากับร้อยละ 10.2 ของประชากรทั้งประเทศ โดยมีนโยบายปัจจุบันเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความปลอดภัยและสุขภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงาน และเตรียมแผนงานในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อกำหนดเพื่อดูแลคุ้มครองเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การปรับแผนยุทธศาสตร์ชาติ การวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การขอความสนับสนุนและให้ความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับองค์กรที่ทำงานด้านการสนับสนุนผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดทำ capacity building ให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ และเสริมสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ลาวยังประสบกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการขาดกฎหมายโดยตรงเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การขาดการเก็บข้อมูลที่แน่นอนเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และการจัดสรรงบประมาณที่จะมาดูแลโครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ประชากรสูงอายุในประเทศกัมพูชาจะเพิ่มขึ้นเป็น 1.99 ล้านคน หรือเท่ากับร้อยละ 11 ของประชากรในประเทศในปี พ.ศ. 2573 ในปัจจุบัน ผู้สูงอายุในกัมพูชากำลังเผชิญปัญหาเรื่องประกันสังคมซึ่งนับเป็นประเด็นหลักที่สำคัญจากความท้าทายทั้งหมด 5 ประการที่ประเทศกัมพูชา กำลังเผชิญอันได้แก่ การไม่มีกองทุนประกันสังคม (National Security Fund) สำหรับผู้สูงอายุ การที่รัฐไม่มีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การที่ผู้สูงอายุเองไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของตนเอง การขาดรายได้เมื่อสูงอายุ ทศนคติที่ดูหมิ่นผู้สูงอายุในสังคม และการขาดสาธารณูปโภคที่เหมาะสม ซึ่งรัฐบาลกัมพูชาเองก็มีแผนงานที่วางไว้ในอนาคตประกอบไปด้วย การจัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การสร้างสำนักงานดูแลผู้สูงอายุโดยตรงในพนมเปญ และการปรับร่างรัฐธรรมนูญในข้อที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในหลายวาระ

ประเทศพม่าให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุและเรื่องประกันสังคม ซึ่งสะท้อนจากการเปิด day care center สำหรับผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2556 อีกทั้งยังมีโครงการสำคัญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ 2 โครงการ ได้แก่ National Social Protection Strategic Plan และ Replication of Older People's Self-Help Groups (OPSHGs) รวมถึงการขยายอายุสำหรับผู้ที่มีสิทธิรับเงินบำนาญทางสังคมเป็น 85 ปีขึ้นไปในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ที่สำคัญพมามีกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้ว ซึ่งระบุให้บริษัทดูแล/จ้างผู้สูงอายุดังนี้ 1) มีการจัดงานในรูปแบบ part-time สำหรับผู้สูงอายุ 2) จัดให้มีการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ 3) จัดอบรมเพื่องานด้านอาชีวศึกษาและทักษะต่าง ๆ สำหรับแรงงานสูงอายุ 4) ดำเนินการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับนายจ้างที่ให้โอกาสการทำงานแก่ผู้สูงอายุ

ประเทศมาเลเซียยังไม่มีกฎหมายที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ อีกทั้งยังได้ระบุอุปสรรคที่พบในการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุ 9 ประการดังนี้ คือ 1) เงินหลัง

เกษียณ 2) เงินบำเหน็จบำนาญ 3) บำนาญหลังเกษียณอายุ 4) สวัสดิการต่าง ๆ 5) การเข้าถึงสวัสดิการที่จำกัด 6) การบริหารความคาดหวัง 7) โครงสร้างค่าจ้างตามความอาวุโส 8) บทบาทของผู้สูงอายุ 9) การจัดการความคาดหวังของสังคม อย่างไรก็ตาม ประเทศมาเลเซียกำลังเตรียมแผนงานที่ครอบคลุมเพื่อส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุประกอบด้วย 9 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับอุปสรรคที่พบในการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มผู้สูงอายุที่ระบุไว้ในข้างต้น

เกาหลีใต้มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุในประเทศภายใต้ชื่อโครงการ "Silver Success Program" ซึ่งเป็นโปรแกรมให้คำปรึกษาสำหรับผู้สูงอายุ โดยให้เข้าร่วม 6 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อปรับปรุงการเขียนประวัติย่อ (resume) เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ที่จะได้รับเข้าทำงาน และเป็นโปรแกรมเสริมศักยภาพเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีความมั่นใจในการค้นหาอาชีพของตนเอง โครงการ "Silver Success Program" ยังรวมถึงการออกแบบอาชีพตลอดชีวิต และการฝึกอบรมระบบอาชีพตลอดชีวิตอีกด้วย

3.3 ประสิทธิภาพการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยและต่างประเทศ

ในภาพรวมที่ผ่านมา ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงาน และการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งปรากฏในกฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นที่อาจสรุปได้ว่าเป็นไปในทิศทางที่ดีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ทั้งในส่วนของขยายอายุการทำงาน และการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง หรือการจ้างงานใหม่ อย่างไรก็ตาม หากวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศอื่น ๆ ที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยเช่นเดียวกับประเทศไทย พบว่า “การคุ้มครองด้านการทำงานและสวัสดิการ” ที่ให้แก่แรงงานสูงอายุในประเทศไทยนั้นยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมขึ้นได้

โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษางานของอาจารย์ศุภชัยและคณะ (2562) และนำมาเรียบเรียงดังปรากฏในตารางที่ 3-3 ในส่วนของการคุ้มครองผู้สูงอายุในต่างประเทศมาจัดกลุ่มเพิ่มเติมตามเกณฑ์สัดส่วนการแบ่งอายุประเทศที่มีจำนวนประชากรสูงอายุนาน/น้อย โดยใช้จำนวน % ของผู้สูงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปของประเทศต่าง ๆ อ้างอิงจาก World Population Prospects 2019 (United Nations) ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงอายุนานที่สุดยอด (super-aged society) เป็นประเทศพัฒนาแล้วทั้งหมด โดยมีสัดส่วนประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ได้แก่ ฝรั่งเศส เยอรมัน ฟินแลนด์ และญี่ปุ่น ซึ่งรัฐจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้สูงอายุในระดับที่ดีถึงดีมาก ครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุแทบทุกด้าน มีระบบบำนาญที่แน่นอน รัฐสวัสดิการ การดูแลสิ่งแวดล้อมในสถานที่ต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุจะได้ใช้งาน รวมไปถึงเน้นมาตรการเสริมแรงจูงใจในการทำงานต่อหลังอายุเกษียณ เช่น การจ่ายเงินเข้าระบบประกันบำนาญมาจากเงินที่มาจากนายจ้างโดยตรง หรือแรงงานสูงอายุที่ตัดสินใจทำงานต่อ จะได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม เป็นต้น

เนื่องจากประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงอายุนี้อายุระดับสูงสุด ทำให้เห็นภาพสถานการณ์ที่ชัดเจนเรื่องสัดส่วนของวัยทำงานที่ลดลงจนต้องพึ่งพาแรงงานสูงวัยในการเพิ่ม GDP และขับเคลื่อนประเทศ

ส่วนประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงที่เข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (complete-aged society) กล่าวคือมีสัดส่วนประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ แคนาดา และอังกฤษ โดยรัฐจะมีระบบบำนาญทั่วไปที่ยังมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละปี มีการขยายอายุการทำงาน สวัสดิการจากนายจ้าง และมีการปรับเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น งาน part-time หรือ งานที่ให้กลับไปทำที่บ้านได้

ในส่วนประเทศไทยนั้นยังถือว่าเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุช้ากว่าประเทศตัวอย่างอื่น ๆ แต่ก็ควรเร่งหามาตรการดูแลและคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุยังอยากอยู่ในตลาดแรงงาน และช่วยขับเคลื่อนประเทศต่อไป ปัจจัยสำคัญของการจ้างงานแรงงานสูงอายุ คือ นโยบายบำนาญสาธารณะ (public pension policies) อายุคาดเฉลี่ย (life expectancy) และการดูแลรับผิดชอบ (caring responsibilities) มาตรการนโยบายที่ประสบความสำเร็จรวมไปถึงการเพิ่มอายุเกษียณ, การสนับสนุนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น, การปรับปรุงความยืดหยุ่นของระบบบำนาญ และโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานสูงวัยให้กลายเป็น digital adopter

ตารางที่ 3-3 ความคุ้มครอง Social Protection สำหรับผู้สูงอายุในต่างประเทศ

ความคุ้มครอง	Complete-Aged					Super-aged			
	ไทย 14%	สิงคโปร์ 14%	เกาหลีใต้ 16%	แคนาดา 18%	อังกฤษ 19%	ฝรั่งเศส 21%	เยอรมัน 22%	ฟินแลนด์ 23%	ญี่ปุ่น 28%
1. ระบบบำนาญขั้นพื้นฐาน ระบบบำนาญภาครัฐ	/		/	/	/	/	/	/	/
2. ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System, NPS)			/						
3. การขยายอายุการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/
4. โครงการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการปรับปรุงสถานที่ทำงาน สถานที่พักผ่อน สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานในช่วงเวลาพัก รวมไปถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง		/	/	/		/	/		
5. ระบบสวัสดิการของสถานประกอบการ			/		/	/	/		
6. วางแผนนโยบายด้านแรงงานสูงอายุ	/								/
7. การใช้กฎหมายบังคับนายจ้าง หรือกฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ, มาตรการการกำหนดโควตาให้สถานประกอบการจ้างแรงงานสูงอายุ		/	/						/
8. ระบบการประกันอุบัติเหตุและอุบัติเหตุในการทำงาน				/			/		
9. โครงการลดชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	/		/						
10. สนับสนุนการจ้างแรงงานต่างชาติ		/		/					
11. การขยายอายุเกษียณในระบบบำนาญ	/								/
12. มาตรการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ			/						
13. ระบบบำนาญเฉพาะกลุ่ม									/
14. ระบบบำนาญตามความสมัครใจ									/

ตารางที่ 3-3 ความคุ้มครอง Social Protection สำหรับผู้สูงอายุในต่างประเทศ

ความคุ้มครอง	Complete-Aged					Super-aged			
	ไทย 14%	สิงคโปร์ 14%	เกาหลีใต้ 16%	แคนาดา 18%	อังกฤษ 19%	ฝรั่งเศส 21%	เยอรมัน 22%	ฟินแลนด์ 23%	ญี่ปุ่น 28%
15. ระบบสุขภาพแห่งชาติ, ระบบการประกันอุบัติเหตุในภาคอุตสาหกรรมภายใต้กฎหมายมาตรฐานแรงงาน			/						
16. ระบบการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Program)			/						
17. การออกใบอนุญาตให้ทำงานในประเทศ Employment Pass ให้กับแรงงานต่างชาติ		/							
18. การจ่ายเงินเข้าระบบประกันบำนาญมาจากเงินของนายจ้าง							/		
19. แรงงานสูงอายุที่ตัดสินใจทำงานต่อ จะได้รับสวัสดิการเพิ่มเติม							/		
20. รัฐบาลให้ค่าจ้างในลักษณะของแรงงานที่มีฝีมือและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น					/				
21. รัฐจัดสวัสดิการด้านการพักผ่อนและการท่องเที่ยว กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุโดยไม่คิดมูลค่า						/			

หมายเหตุ: 1. ประเทศที่เลือกมาเปรียบเทียบในตาราง อ้างอิงจากโครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) – (ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ, 2562)

2. จำนวน % ของผู้สูงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปของประเทศต่าง ๆ อ้างอิงจาก World Population Prospects 2019 (United Nations)⁸

3. การจัดกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จำแนกโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ 1. Aged Society (7% ขึ้นไป) 2. Complete-aged Society (14% ขึ้นไป) และ 3. Super-aged Society (20% ขึ้นไป) อ้างอิงจากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561

⁸ <https://population.un.org/wpp/Graphs/Probabilistic/PopPerc/900>

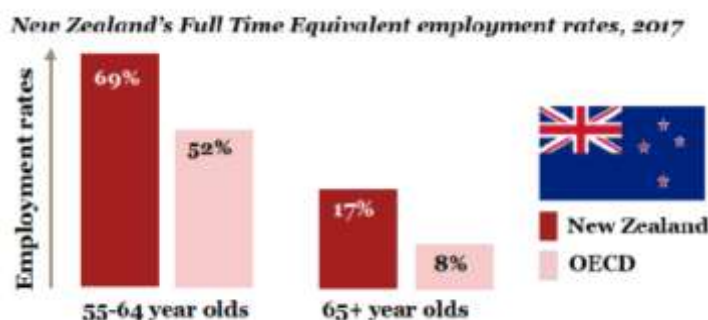
คณะผู้วิจัยยังได้ศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคุ้มครองผู้สูงอายุในต่างประเทศผ่าน PwC Golden Age Index ปี ค.ศ. 2016 (New Zealand) และ PwC Golden Age Index⁹ ปี ค.ศ. 2018 (UK) พบว่าประเทศไอซ์แลนด์ นิวซีแลนด์ อิสราเอล เอสโตเนีย และสวีเดนเป็นกลุ่มประเทศผู้นำในสมาชิก OECD ในดัชนี Golden Age ปี ค.ศ. 2018 ที่มีความได้เปรียบทางเศรษฐกิจ เมื่ออัตราการจ้างงานสำหรับผู้ที่มีอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไปมีจำนวนเพิ่มขึ้น

สำหรับรัฐบาลของประเทศสมาชิก OECD การปฏิรูประบบบำนาญและให้แรงจูงใจทางการเงินอื่น ๆ สามารถส่งเสริมการเกษียณอายุให้ช้าลงได้ และในปี ค.ศ. 2018 นี้มีข้อมูลแสดงอัตราการจ้างงานสำหรับแรงงานที่มีอายุมากขึ้น พบว่าแรงจูงใจทางการเงินสามารถอธิบายการตัดสินใจของแรงงานที่ต้องการจะทำงานต่อ เช่น นโยบายเงินบำนาญและผลประโยชน์ของครอบครัว และการมีอายุคาดเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้นยังเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ยาวนานขึ้นอีกด้วย

สิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเทศนิวซีแลนด์คือ นิวซีแลนด์ขึ้นมาอยู่ที่อันดับ 2 ใน Golden Age Index ปี ค.ศ. 2016 รองจากประเทศไอซ์แลนด์ซึ่งเป็นอันดับ 1 เนื่องจากการเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดของแรงงานอายุระหว่าง 55-64 ปีในตลาดแรงงาน ขาวนิวซีแลนด์รุ่น Baby Boomer กลุ่มใหญ่ยังอยู่ในระบบการทำงาน และมีการคาดการณ์ว่าจำนวนแรงงานสูงอายุในนิวซีแลนด์จะมีมากถึง 823,000 คน ในปี ค.ศ. 2036 เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานสูงอายุ 486,000 คน ในปี ค.ศ. 2011 และอัตราการจ้างงานระหว่างแรงงานสูงอายุเพศหญิงยังคงคล้ายคลึงกับแรงงานเพศชายด้วย

ประเทศสมาชิก OECD ต่าง ๆ พยายามใช้ประเทศนิวซีแลนด์เป็นมาตรฐาน (benchmark) ในการพัฒนาเรื่องแรงงานสูงอายุ (ในช่วงแรก ๆ ยังใช้มาตรฐานจากประเทศสวีเดน แต่เนื่องจากประเทศสวีเดนตกไปอยู่ที่อันดับ 5 แล้ว จึงมีการเปลี่ยนแปลง)

แผนภาพที่ 3-6 อัตราการจ้างงานประจำในนิวซีแลนด์เปรียบเทียบกับประเทศสมาชิก OECD ปี ค.ศ. 2017



ที่มา: PwC Golden Age Index 2018 (UK)

⁹ PwC's Golden Age Index คืองานศึกษาที่เกี่ยวกับประชากรสูงวัยในโลกและผลกระทบที่ประชากรสูงวัยมีต่อตลาดแรงงาน โดยทางบริษัท PricewaterhouseCoopers ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทตรวจสอบบัญชีแห่งที่ใหญ่ที่สุดในโลกได้สร้างดัชนี Golden Age ขึ้นมาเพื่อศึกษาการว่าจ้างงานของแรงงานอายุระหว่าง 55-65 ปีของประเทศสมาชิก OECD

เหตุผลที่ประเทศนิวซีแลนด์พัฒนาด้านแรงงานสูงอายุไปได้ไกลกว่าประเทศอื่น คือ

1. นโยบายสาธารณะที่ชื่อ New Zealand's Superannuation (NZS) ที่เน้นผลประโยชน์แก่ผู้สูงอายุที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานต่อหลังอายุเกษียณ โดยมีการเพิ่มเงิน (incentive) ให้เป็นแรงจูงใจในการอยากทำงานต่อหลังเกษียณ
2. วัฒนธรรมของประเทศที่ไม่ดูหมิ่นผู้สูงอายุหรือแรงงานสูงวัย รวมไปถึงแรงสนับสนุนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ช่วยส่งเสริมการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ
3. รูปแบบการทำงานที่มีความคล่องตัว (flexible) ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุแต่ละคนได้ เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) และการทำงานเป็นกะ ซึ่งเหมาะสมกับวิถีชีวิตของผู้สูงอายุส่วนใหญ่
 - a. ร้อยละ 47 ของแรงงานอายุระหว่าง 50-75 ปีสนใจทำงานต่อเมื่อสามารถทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) ได้
 - b. ร้อยละ 35 ของแรงงานอายุระหว่าง 50-75 ปีสนใจทำงานต่อเมื่อสามารถทำงานจากที่บ้านได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการส่งเสริมให้แรงงานสูงวัยยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน คือ

1. รัฐบาลควรแนะนำมาตรการหรือนโยบายเพื่อส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกภายหลังการเกษียณอายุ หรือสร้างความยืดหยุ่นในการเกษียณอายุ โดยนโยบายที่พึงประสงค์อาจรวมถึงการปฏิรูปบำนาญ และแรงจูงใจทางการเงินเพื่อส่งเสริมการทำงานต่อ
2. รัฐบาลยังสามารถทำงานร่วมกับนายจ้างในแผนการที่สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมตลอดชีวิต การทำงานของแรงงาน และควรกระชับกฎระเบียบในการเลือกปฏิบัติของตลาดแรงงานกับแรงงานสูงวัย เช่น ในขั้นตอนการสรรหาจัดจ้าง
3. นโยบายการทำงานของธุรกิจควรมีลักษณะที่ยืดหยุ่น เช่น ยกเลิกอายุเกษียณ นอกจากนั้นยังควรขยายโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานสูงอายุ (เช่น การให้คำปรึกษาสำหรับทักษะดิจิทัล)
4. ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้ทั้งแรงงานสูงวัยและแรงงานวัยปกติทำงานร่วมกันได้ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมงานให้กับคนงานที่มีอายุมากกว่า หรือออกแบบสถานที่ทำงานสำหรับคนงานที่มีอายุมาก
5. นายจ้างควรสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานและอนุญาตให้เลือกวิธีหรือระบบเกษียณอายุได้เอง และบริษัทควรมีการออกแบบโรงงาน สำนักงาน สถานที่ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงและสนับสนุนคุณค่าของแรงงานสูงอายุ

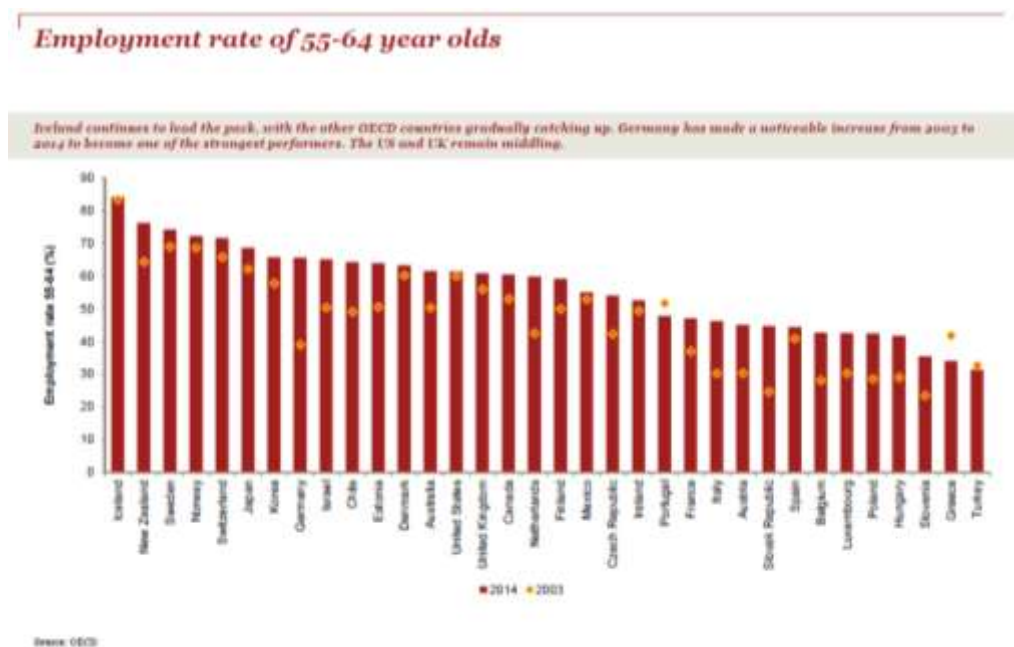
จากรายงาน Golden Age Index ปี ค.ศ. 2016 ยังระบุ 3 รูปแบบสำคัญที่ช่วยทำให้ตลาดแรงงานสูงอายุของประเทศที่จัดการได้ดีประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมการเกษียณอายุช้า โดยส่วนนี้อาจจะประสบความสำเร็จผ่านการปฏิรูประบบบำนาญ หรือการสร้างแรงจูงใจทางการเงินอื่น ๆ ที่สนับสนุนให้คนงานที่จะทำงานหลังการเกษียณอายุอย่างเป็นทางการ

- การปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยผู้กำหนดนโยบายสามารถมุ่งเน้นการส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิตและการฝึกอบรม ซึ่งสามารถเพิ่มทักษะ (upskill) แรงงานสูงอายุและอาจลดการว่างงานของแรงงานที่มีอายุมาก

- ดำเนินการลดอุปสรรคการจ้างงานสำหรับแรงงานสูงอายุ โดยนโยบายสาธารณะที่สามารถ เน้นกฎระเบียบที่เข้มงวดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติของตลาดแรงงานกับแรงงานสูงอายุ

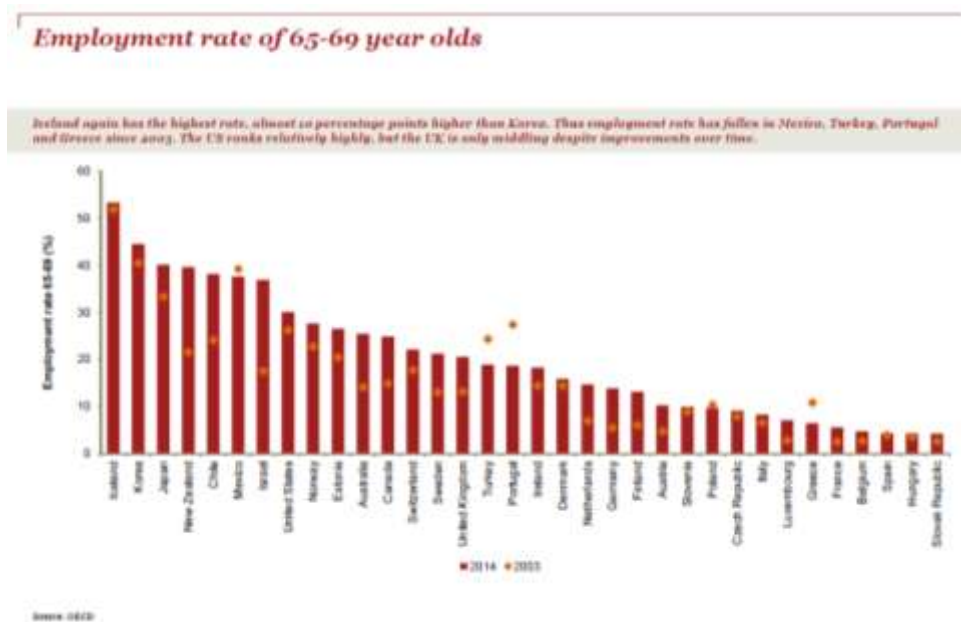
แผนภาพที่ 3-7 อัตราการจ้างงานผู้ที่มีอายุระหว่าง 55-64 ปี ในกลุ่มประเทศ OECD



ที่มา: PwC Golden Age Index 2016

ประเทศไอซ์แลนด์มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55-64 ปีเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศสวีเดน ตามลำดับ

แผนภาพที่ 3-8 อัตราการจ้างงานผู้ที่มีอายุระหว่าง 65-69 ปี ในกลุ่มประเทศ OECD



ที่มา: PwC Golden Age Index 2016

ประเทศไอซ์แลนด์มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 65-69 ปีเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่นตามลำดับ

สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีการทำงานจนถึงอายุ 80 ปีในประเทศญี่ปุ่นนี่จะเป็นการต่อสัญญาแบบรายปี ซึ่งรายละเอียดจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยการขยายอายุการทำงานครั้งนี้มีส่วนช่วยกระตุ้นให้ธุรกิจค้าปลีกรายอื่น ๆ หันมาสนใจลงทุนในทรัพยากรบุคคลมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาสังคมสูงวัยในประเทศ ที่ผู้สูงอายุต้องเกษียณออกมาอยู่ตามลำพังอย่างเดียว และช่วยลดการขาดแคลนแรงงานที่กำลังเป็นวิกฤตใหญ่ในสังคมญี่ปุ่น (Shumpei Sakai, 2020)

โดยสรุปแล้ว แนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุในระดับองค์กร ควรให้มีความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่น การคุ้มครอง และควรครอบคลุมมิติต่าง ๆ จำนวน 12 มิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยมิติผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร (leadership and age inclusive culture), การวางแผนกำลังพล การรับเข้าทำงาน และการแบ่งงาน (workforce planning, recruitment/re-entry and allocation of older workers), การออกแบบเนื้องาน (work design), สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (health and well-being), ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (career development), การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (knowledge management), นวัตกรรมขององค์กรและการก้าวสู่ระบบดิจิทัล (innovation and digitalization of workplaces), การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (succession planning), การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณและการเตรียมพร้อม (transition to retirement), การทำงานต่อเนื่อง (continuing in the workforce),

ความรู้ทางการเงิน (financial literacy planning) และการประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (continual improvement – assessment tools)

ในส่วนของการส่งเสริมและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น มีจุดเริ่มต้นอย่างเป็นทางการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 และได้รับการวางแผนไปถึง ปี พ.ศ. 2579 ผ่านตัวบทกฎหมาย นโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่ถูกขับเคลื่อนจากหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ อันประกอบด้วยกลุ่มงานแรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุและแรงงานพิการ กระทรวงแรงงาน, กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นเบื้องต้น โดยในชั้นของกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย จะประกอบไปด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560 มาตรา 74, พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553) มาตรา 11 (3), ประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ, ปฎิญญาผู้สูงอายุไทย ประกาศใช้ ณ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560

อีกทั้งยังมีมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ, กลไกการขับเคลื่อนงานตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) และนโยบายกระทรวงแรงงานที่ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นส่วนของนโยบายภาครัฐ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต โดยช่วงวัยสูงอายุจะมีจุดเน้นที่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศผ่านการเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ และการมีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ สำหรับส่วนของผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) ให้มีงานทำและรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ, แผนประชากรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559), แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545–2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552, แผนแม่บทแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) และแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559-2563) ที่มีวิสัยทัศน์ให้ผู้สูงวัยคือหลักชัยของสังคม

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่าประเทศไทย พบว่าไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ หากแต่ยังมีระดับการพัฒนาที่ต่ำกว่า จึงควรเร่งหามาตรการดูแลและคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุยังอยากอยู่ในตลาดแรงงาน และช่วยขับเคลื่อนประเทศต่อไป ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุ คือ นโยบายบำนาญสาธารณะ แรงจูงใจทางการเงิน อายุขัย สุขภาพและความรับผิดชอบในการดูแลรักษา (caring responsibilities) ดังนั้น มาตรการเพิ่มเติมที่ควรส่งเสริมรวมถึงการเพิ่มอายุเกษียณ, การสนับสนุนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น, การปรับปรุงความยืดหยุ่นของระบบบำนาญ และโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงาน

สูงวัยเพื่อเพิ่มพูน digital literacy เพื่อให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการทำงานในองค์กรเอกชนในระบบต่อไป

ยิ่งไปกว่านั้น มาตรการการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4 ปี พ.ศ. 2558) ของประเทศไทยยังคงติดเงื่อนไขของ “อายุ” ซึ่งในมาตรา 33 ระบุไว้ที่อายุ 60 ปี จากการเก็บข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมพบว่า ทางประกันสังคมอยากเป็นผู้ดำเนินการในส่วนนี้ แต่การดูแลคุ้มครองแรงงานสูงอายุในระบบภายใต้มาตรา 33 กระทำไม่ได้เนื่องจากติดเงื่อนไขกฎหมายการใช้เงินผิดประเภท ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมายหรือกฎระเบียบเงื่อนไขอายุในพระราชบัญญัติประกันสังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบสามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมภายใต้มาตรา 33 ได้ รวมถึงการเพิ่มสิทธิประโยชน์ที่เน้นมิติสุขภาพ และการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่แรงงานผู้สูงอายุให้ความสำคัญมากที่สุดในส่วนของการคุ้มครอง

บทที่ 4

ระเบียบวิธีวิจัย

ในส่วนนี้เป็นการอธิบายถึงระเบียบวิธีที่ใช้สำหรับการศึกษา โดยในการออกแบบการวิจัยครั้งนี้ ใช้ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้อธิบายถึงรายละเอียดขั้นตอนของแต่ละวิธี ดังนี้

4.1 การออกแบบวิธีวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบไปด้วยการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถตอบคำถามวิจัยได้ตรงกับวัตถุประสงค์แต่ละข้อ โดยการศึกษาเชิงปริมาณเป็นการศึกษารูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในหน่วยงานตัวอย่าง รวมถึงวิเคราะห์ผลผลิตภาพของการทำงานตามประเภทธุรกิจ และตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุทำ สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้างหรือฝ่ายบุคคลของหน่วยงานที่เป็นตัวอย่าง เพื่อศึกษานโยบายในการจ้างงาน รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานจริง รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับนโยบายที่ช่วยส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์หน่วยงานราชการที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อค้นหาแนวทางและนโยบายที่จะสามารถขยายผลให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุได้ในวงกว้างมากขึ้น สรุปวิธีการศึกษาดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 สรุปวิธีการศึกษาและกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์	วิธีการศึกษา	กลุ่มเป้าหมาย
1. ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการทำงานจริง และผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ	เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม	1. ผู้สูงอายุ 2. หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก 3. เพื่อนร่วมงาน
2. ศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้างหรือฝ่ายบุคคลในหน่วยงานเอกชน	เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเชิงลึก	1. นายจ้าง/ฝ่ายบุคคล
3. ค้นหาข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	สังเคราะห์ข้อมูลจากทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	1. ผู้สูงอายุ 2. นายจ้าง/ฝ่ายบุคคล 3. หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก 4. เพื่อนร่วมงาน

4.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาคั้งนี้ เริ่มต้นด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการประสานขอเข้าพบฝ่ายบุคคลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือฝ่ายบริหารงานบุคคลของแต่ละบริษัทเอกชนที่เป็นตัวอย่างบริษัทละประมาณ 2-3 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเชิงลึก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะการจ้างงาน รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ สวัสดิการที่ให้แก่ผู้สูงอายุ แรงจูงใจหรือเหตุผลของการจ้างงาน ผลกระทบทางบวกและผลกระทบทางลบที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานผู้สูงอายุ ความต้องการหรือความคาดหวังจากการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงข้อเสนอแนะต่อมาตรการหรือนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ

โดยในการเข้าสัมภาษณ์นี้ มีบริษัททั้งหมด 5 แห่งที่อนุญาตให้ทีมวิจัยเข้าไปเก็บข้อมูล ดังนี้

1. บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส)
2. บริษัท ซีอีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
3. บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)
4. บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (KFC)
5. บริษัท โกซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

โดยนอกเหนือจากการเข้าสัมภาษณ์ตัวแทนของบริษัทเอกชนที่เป็นตัวอย่างแล้ว ทีมวิจัยยังได้เข้าเก็บข้อมูลหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ได้แก่ **กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม** เพื่อทราบสถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุระดับประเทศในปัจจุบัน นโยบายที่ภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินนโยบาย สวัสดิการที่ให้แก่ผู้สูงอายุที่ทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

4.3 การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาคั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูลในหน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” ซึ่งมีทั้งหมด 12 หน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตาม ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง พบว่า มีบางหน่วยงานที่ยังไม่ได้จ้างงานผู้สูงอายุจริง เนื่องจากยังไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมถึงในช่วงเวลาของการเก็บข้อมูล มีบางหน่วยงานที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร ประกอบกับเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทำให้ไม่สะดวกในการให้คณะผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลได้ คณะผู้วิจัยจึงเพิ่มหน่วยงานเอกชนเพื่อเป็นตัวอย่างของการศึกษาอีก 2 หน่วยงาน ทำให้ในการศึกษาคั้งนี้มีหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน โดยแบ่งเป็นหน่วยงานเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความ

เข้าใจ 5 หน่วยงาน และหน่วยงานเอกชนที่เพิ่มเข้ามาใหม่อีก 2 หน่วยงาน และสามารถแบ่งเป็นประเภทธุรกิจได้ 4 ประเภท ดังนี้

ตารางที่ 4-2 สรุปหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ประเภทธุรกิจ	ชื่อบริษัท
ขายปลีก	1. บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส)
	2. บริษัท ซีอีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
	3. บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)
	4. บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (KFC)
โทรคมนาคม	5. บริษัท โกลบอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทในเครือของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
บริการด้านสุขภาพ	6. บริษัท เอส. เมดิคอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์)*
การผลิต	7. บริษัท โรงเส้นหมี่ขอเฮง จำกัด*

หมายเหตุ: * เป็นหน่วยงานเอกชนที่ไม่ได้มีการลงนามใน MOU ครั้งนี้ แต่คณะผู้วิจัยเพิ่มเข้ามา เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุจริงอย่างต่อเนื่อง

4.3.1 กลุ่มเป้าหมาย

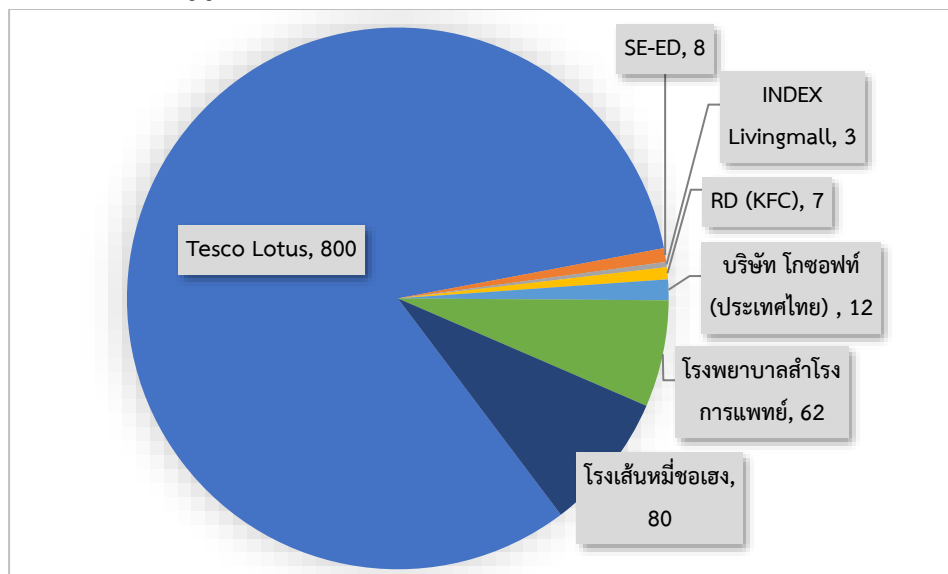
ในบริษัทเอกชนที่เป็นหน่วยงานเป้าหมายของการศึกษา คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่เป็นเป้าหมายของการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณทั้งหมดเป็น 3 กลุ่มเพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1) กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ หมายรวมถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่เข้าทำงานใหม่ตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” ในหน่วยงาน และ ผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปที่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องในหน่วยงานเดิม โดยทั้ง 2 กลุ่มต้องทำงานในหน่วยงานมาตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป

เนื่องด้วย ในบางหน่วยงานมีผู้สูงอายุทำงานอยู่ตามสาขาทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้นก่อนการเก็บข้อมูลจริง คณะผู้วิจัยได้ประสานไปยังหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างทั้ง 7 แห่งเพื่อขอจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานจริง ซึ่งมีผู้สูงอายุทำงานรวมทุกแห่งทั้งหมด 972 คน (แผนภูมิที่ 4-1)

แผนภูมิที่ 4-1 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในแต่ละหน่วยงานภาคเอกชน



หมายเหตุ: เป็นจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานจริงในช่วงการเก็บข้อมูล (ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 – เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563)

2) กลุ่มหัวหน้างานผู้สูงอายุที่ทำงาน

หัวหน้างานของผู้สูงอายุนี้ กำหนดให้เป็นหัวหน้างานหลักของผู้สูงอายุ หรือเป็นผู้รับผิดชอบการทำงานของผู้สูงอายุโดยตรง เช่น ผู้จัดการสาขา หัวหน้าแผนก เป็นต้น ในกรณีที่หัวหน้างานรับผิดชอบผู้สูงอายุหลายท่าน สามารถให้หัวหน้างานตอบแบบสอบถามหลายชุดได้ โดยแต่ละชุดเป็นการตอบข้อมูลของผู้สูงอายุแต่ละคน

3) ผู้ร่วมงานของผู้สูงอายุที่ทำงาน

กลุ่มเป้าหมายนี้ หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ หรือมีการติดต่อประสานงานกับผู้สูงอายุโดยตรง เช่น เพื่อนร่วมงานแผนกเดียวกัน ผู้ร่วมงานในแผนกอื่น ๆ ที่ต้องประสานงานกัน โดยผู้สูงอายุ 1 ท่าน จะเก็บข้อมูลผู้ร่วมงานประมาณ 1-2 ท่าน

โดยสรุป คุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

- 1) ผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานมาตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไปทุกคน
- 2) หัวหน้างานหลักของผู้สูงอายุ
- 3) ผู้ร่วมงานกับผู้สูงอายุที่ทำงานร่วมกัน หรือประสานงานกับผู้สูงอายุ
- 4) เป็นเพศหญิงและเพศชาย
- 5) เป็นผู้ที่มีความสนใจในการตอบแบบสอบถาม

4.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่สำคัญในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยรายละเอียดของแบบสอบถามจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงาน

วัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลชุดนี้ เพื่อทราบถึงคุณลักษณะของผู้สูงอายุที่ทำงาน รูปแบบการทำงานจริงของผู้สูงอายุในบริษัท หมายรวมถึงลักษณะงาน เวลาการทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการ แรงจูงใจหรือเหตุผลของการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ความคาดหวังหรือความต้องการจากการทำงาน และความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

แบบสอบถามประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านครอบครัวและการอยู่อาศัย

ส่วนที่ 5 ข้อมูลด้านสุขภาพ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

2) กลุ่มหัวหน้างานผู้สูงอายุที่ทำงาน

วัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลชุดนี้ เพื่อศึกษาผลผลิตภาพหรือผลลัพธ์ของการทำงานของ ผู้สูงอายุ ทักษะคิดต่อการทำงาน รวมถึงมุมมองที่มีต่อการทำงานของ ผู้สูงอายุ โดยแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์การทำงาน และทักษะคิดที่มีต่อการทำงานของ ผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3) กลุ่มผู้ร่วมงานของผู้สูงอายุที่ทำงาน

วัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลชุดนี้ เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ข้อดีและอุปสรรคที่เกิดจากการ ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุโดยทั่วไปก่อนและหลังการทำงานร่วมกัน

ส่วนที่ 3 ทัศนคติที่มีต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4.3.3 วิธีการเก็บข้อมูล

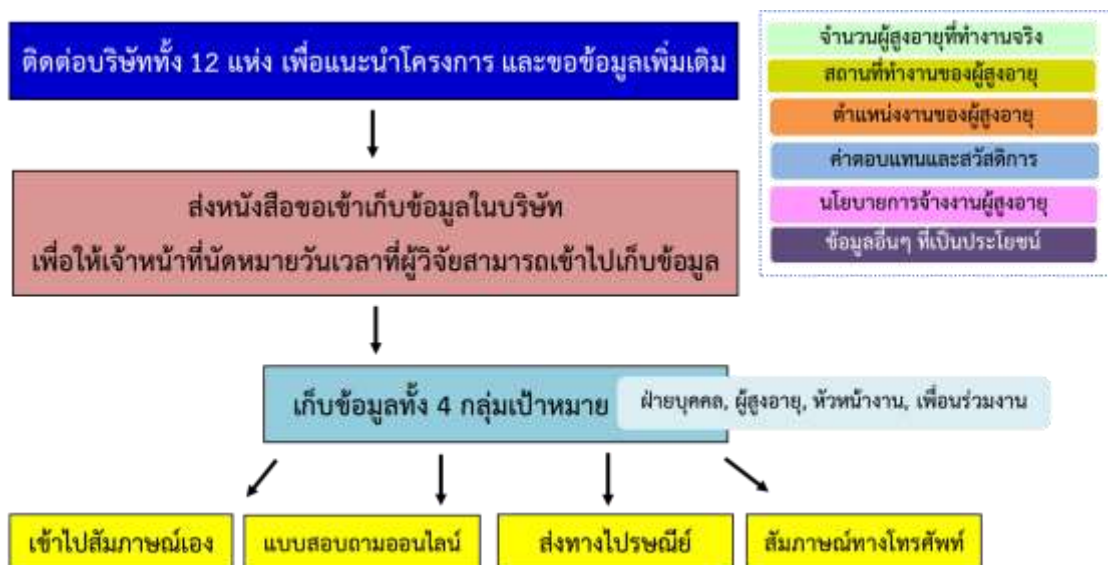
ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ประสานขอความร่วมมือจากบริษัทที่เป็นตัวอย่าง ทั้ง 7 แห่งเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูลทั้งหมด 4 วิธี ได้แก่

- ในกรณีที่หน่วยงานมีการจ้างงานผู้สูงอายุเฉพาะในกรุงเทพมหานคร และบริษัทยินดี ให้ทีมวิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์เองได้ ผู้วิจัยจะเดินทางเข้าไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ณ

สถานที่ที่กลุ่มเป้าหมายทำงาน โดยประสานกับฝ่ายบุคคลและหัวหน้าสาขา เพื่อนัดหมายวันและเวลาล่วงหน้า โดยเลือกวันและเวลาที่กระทบต่อการทำนายน้อยที่สุด

- หากหน่วยงานใดมีผู้สูงอายุทำงานอยู่ตามสาขาที่อยู่ต่างจังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับฝ่ายบุคคลของบริษัทนั้นๆ เพื่อขอความร่วมมือให้กระจายแบบสอบถามไปยังสาขาที่ผู้สูงอายุทำงานอยู่
- เนื่องด้วย ในระหว่างช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ได้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ส่งผลให้ทีมวิจัยต้องมีการปรับวิธีการเก็บข้อมูล เป็นการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และประสานให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้กระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย และนัดวันเวลาเพื่อให้ทีมวิจัยเข้าไปรับแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลแล้วกลับคืน
- ในกรณีที่หน่วยงานบางแห่งให้ผู้สูงอายุปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ฝ่ายบุคคลได้ให้รายชื่อพร้อมเบอร์ติดต่อ เพื่อให้ทีมวิจัยสามารถสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ได้ โดยทีมวิจัยจะประสานกลุ่มเป้าหมายล่วงหน้าเพื่อนัดวันและเวลาในการโทรศัพท์ไปสัมภาษณ์

แผนภาพที่ 4-1 สรุปขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้



ที่มา: สรุปโดยคณะผู้วิจัย

4.3.4 ผลการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลาเกือบ 6 เดือน ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 – กรกฎาคม พ.ศ. 2563 เนื่องด้วยการประสานขอเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายของแต่ละบริษัทใช้ระยะเวลาดำเนินการนาน ประกอบกับเป็นช่วงเกิดการแพร่ระบาดของ

ของเชื้อโควิด-19 ทำให้ต้องมีการประสานหน่วยงานและปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูลตามความเหมาะสม ทั้งนี้ โครงการได้กลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 468 ราย และภายหลังจากการจัดกาข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป ได้ข้อมูลที่น่าสนใจทั้งหมด 460 ราย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปหน่วยงานเอกชนตัวอย่าง จำนวนตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล และผลการเก็บข้อมูล แสดงดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 สรุปผลการเก็บข้อมูลผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่าง

ชื่อบริษัท	จำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดที่ทำงาน (คน)	ผู้สูงอายุที่เก็บข้อมูลได้	
		จำนวน	ร้อยละ
1. Tesco Lotus	800	329	41.1
2. SE-ED	8	2	25.0
3. INDEX Living Mall	3	2	66.7
4. RD (KFC)	7	4	57.1
5. บริษัท โกซอฟท์ (ประเทศไทย)	12	12	100.0
6. โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์	62	39	62.9
7. โรงเส้นหมี่ช่อเฮง	80	80	100.0
รวม	972	468	48.1

4.4 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบไปด้วยการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นตัวเลข เพื่ออธิบายสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ ในประเด็นเรื่องรูปแบบการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และนำเสนอเป็นค่าร้อยละสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้างหรือฝ่ายบุคคลของบริษัท ซึ่งสามารถให้รายละเอียดเพิ่มเติมจากข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ผลการศึกษาครบทุกมิติและชัดเจนมากขึ้น

ผลการศึกษาทั้งสองส่วนจะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชนได้อย่างครบถ้วน และสามารถสะท้อนสถานการณ์การจ้างงานจริงในปัจจุบัน โดยประกอบด้วยข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะสำหรับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต ที่จำเป็นต้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวผู้สูงอายุที่ทำงาน นายจ้างหรือบริษัทที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน และภาครัฐที่เป็นองค์กรออกนโยบายและขับเคลื่อนให้เกิดความเป็นรูปธรรมต่อไป

บทที่ 5

การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย

ภาคเอกชนของไทยเริ่มปรับตัวเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2559 โดยเฉพาะกลยุทธ์ข้อที่ 3 กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน และกลยุทธ์ข้อที่ 4 กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์การทำงาน และสมรรถนะทางกายเพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานให้ผู้สูงอายุที่ปรารถนาจะทำงาน และช่วยเพิ่มจำนวนแรงงานในระบบให้เพียงพอ ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวได้ระบุถึงแนวทางปฏิบัติของการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไว้อย่างเป็นรูปธรรม 4 แนวทาง กล่าวคือ (1) การสร้างแรงจูงใจเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้ภาคเอกชน เพื่อต่ออายุการทำงานหรือขยายระยะเวลาการทำงานให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุด้วยมาตรการประเภทต่าง ๆ เช่น มาตรการด้านระบบสวัสดิการสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ (2) การปรับระบบประกันสังคมในส่วนของบำนาญชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ 55 ปี (3) การสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจ้างงานผู้สูงอายุในงานที่เหมาะสมกับวัยวุฒิและสมรรถนะ และ (4) การพัฒนาศักยภาพและทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่องโดยให้เหมาะสมกับวัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น พบว่ามีรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ การจ้างผู้สูงอายุคนใหม่เข้ามาทำงาน (senior new entry) การจ้างผู้ที่เคยอยู่เดิมเข้ามาทำงานใหม่อีกรอบหนึ่ง (re-employment) และการจ้างผู้ที่กำลังจะออกจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุให้ทำงานเดิมหรืองานใหม่ในสถานที่ทำงานเดิมต่อไป (continuous employment) (วรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ, 2561) โดยบริษัทส่วนใหญ่จะนำนโยบาย E6 จากภาครัฐมาแปลงเป็นนโยบายของบริษัทและกำหนดเป็นโครงการต่าง ๆ ออกมา ตัวอย่างเช่น “โครงการ 60 ปียังมีไฟในการทำงาน” ของบริษัท ซีอีดีเคชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ “โครงการ 60 ยังแจ๋ว” ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด เป็นต้น

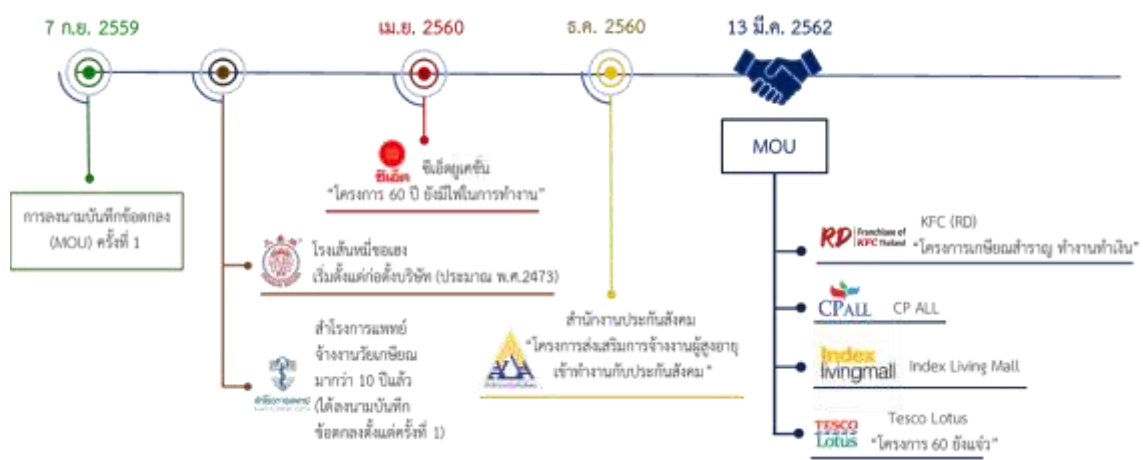
ในบทนี้แสดงผลการศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของประเทศไทย ซึ่งแบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์กรและสรุปลักษณะของบริษัทเอกชนกลุ่มเป้าหมาย ส่วนที่ 2 นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของบริษัทเอกชน และประเด็นที่สำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และส่วนสุดท้ายเป็นบทสรุป โดยในการดำเนินงานที่ผ่านมา คณะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากบริษัทเอกชนทั้งหมด 7 หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท ซีอีดีเคชั่น จำกัด (มหาชน), บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด, บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด, บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิมอลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), บริษัท ซอเฮง จำกัด และบริษัท เอส.เมดิคอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์) ในส่วนของหน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ 3 หน่วยงาน ได้แก่ กองวิชาการแผนภาษี กรมสรรพากร, กรมการจัดหางาน และ

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน เพื่อเข้าพบฝ่ายบุคคลหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

5.1 โครงสร้างองค์กรและสรุปลักษณะของบริษัทเอกชนกลุ่มเป้าหมาย

จากแผนภาพช่วงเวลาของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละองค์กร หากนับการลงนามบันทึกข้อตกลง MOU (Memorandum of Understanding) ครั้งที่ 2 เป็นจุดเริ่มต้นของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละองค์กร จะสามารถแบ่งกลุ่มองค์กรออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ กล่าวคือ กลุ่มองค์กรที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุก่อนการมี MOU ซึ่งประกอบไปด้วย บริษัท ซีอีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน) โรงงานเส้นหมี่ขอเอง สำโรงการแพทย์ และสำนักงานประกันสังคม และกลุ่มองค์กรที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุหลังการมี MOU ซึ่งประกอบไปด้วย บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด และบริษัท เรสเทอรองต์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยแต่ละบริษัทจะมีรายละเอียดจุดเริ่มต้นของนโยบายและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุแตกต่างกันออกไป หากแต่มีจุดประสงค์ที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานให้ผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น

แผนภาพที่ 5-1 ช่วงเวลาของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละองค์กร



ที่มา: สรุปโดยคณะผู้วิจัย

อย่างไรก็ตาม ก่อนหน้านี้ได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลง MOU ครั้งที่ 1 ในวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2559 ระหว่างกระทรวงแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) กับสถานประกอบการจำนวน 12 แห่ง อันประกอบด้วยบริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัด, บริษัทโฮมโปร จำกัด, บริษัทเซ็นทารา โรงแรมและรีสอร์ท, บริษัทโตชิบ้า (ไทยแลนด์) จำกัด, บริษัทผิงน้อยเบเกอรี่ จำกัด, บริษัทอีโน (ไทยแลนด์) จำกัด,

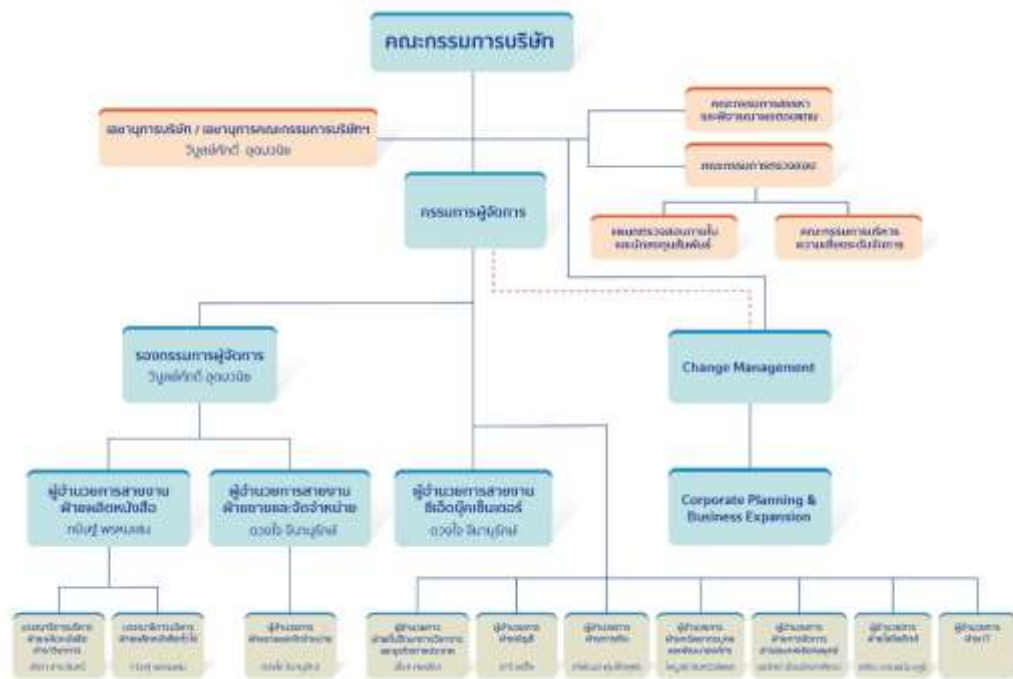
บริษัท อีซูซู ซีซีเค จำกัด, บริษัท ไชยบุญ จำกัด, บริษัท ทีวีพีไทยรุ่ง จำกัด, บริษัท ไทยรุ่ง पार्टเนอรั จำกัด และบริษัท เอส. เมดิคอล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์) โดยมีเจตจำนงที่จะส่งเสริมความร่วมมือในการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายการขยายอายุการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ให้เป็นต้นแบบในการขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่น ๆ และยังมีองค์กรภาคีอื่น ๆ ให้การสนับสนุน ได้แก่ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

กลุ่มบริษัทเอกชนที่เป็นตัวอย่างของการศึกษา ประกอบไปด้วยบริษัทที่ลงนามบันทึกข้อตกลงในครั้งที่ 2 และที่ไม่ได้ลงนาม ซึ่งมีรายละเอียดของโครงสร้างองค์กรและลักษณะดังต่อไปนี้

บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน) เริ่มต้นโครงการ “60 ปี ยังมีไฟในการทำงาน” ตั้งแต่เดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2560 โดยเป็นรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุแบบจ้างเข้ามาใหม่ จุดเริ่มต้นของโครงการมาจากผลการวิเคราะห์โครงสร้างตำแหน่งงานและแผนการสืบทอดตำแหน่ง (succession plan) ภายในองค์กร ที่สะท้อนปัญหาของอัตราการลาออก (turnover rate) ที่สูงของกลุ่มพนักงานวัยรุ่น จึงส่งผลให้บริษัทตัดสินใจเปิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาดังกล่าวนี้ โดยในช่วงแรกของการเริ่มต้นโครงการ มีผู้สูงอายุมาสมัครประมาณ 100 คน หากแต่เมื่อทำงานไปได้สักระยะหนึ่งสามารถแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุที่มาสมัครงานได้ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทำงานระยะสั้น โดยทำงานได้เพียง 1 เดือน, ระยะกลาง คือ 3-5 เดือน และระยะยาว คือทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องด้วยเหตุผลทางด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ ส่งผลให้อัตราการลาออก (turnover rate) ในช่วงแรกเริ่มโครงการ “60 ปี ยังมีไฟในการทำงาน” สูงเกินกว่า 100 %

บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน) เน้นรับผู้สูงอายุเข้าทำงานในตำแหน่งบริการลูกค้า (Customer Service) ในสาขาร้านหนังสือซีเอ็ด โดยมีหน้าที่ดูแลจัดวางหนังสือตามชั้นวางหนังสือ และหาหนังสือให้ลูกค้าที่เข้ามาสอบถาม ผู้สูงอายุที่เข้ามาทำงานจะถูกประเมินผลงานและถูกควบคุมดูแลโดยผู้จัดการร้าน ส่วนใหญ่จะให้ผู้สูงอายุทำงานเพียง 1 ท่านต่อ 1 สาขา ถ้าผู้สูงอายุท่านใดมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีก็จะให้เข้าไปช่วยในส่วนของ Cashier ด้วย ปัจจุบัน จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานกับบริษัทมีประมาณ 8 คน หากแต่แผนในอนาคตมีแนวโน้มรับผู้สูงอายุเข้าทำงานเพิ่ม หลังจากการปรับโครงสร้างองค์กรตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

แผนภาพที่ 5-2 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท ซีอีดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)



ที่มา: <http://corporate.se-ed.com/web/guest/chart>

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีการจ้างงานผู้สูงอายุใน 2 รูปแบบ คือ การจ้างต่อเนื่อง และการจ้างใหม่ โดยเปิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงานในหลายตำแหน่งงาน แยกย่อยออกไปตามบริษัทลูกในเครือดังปรากฏในแผนภาพที่ 5-3 ซึ่งทีมวิจัยได้รับอนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ 2 บริษัทในเครือ ได้แก่ บริษัท ซีพี ออลล์ (head office) และบริษัท Go Soft โดยส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานแบบจ้างต่อเนื่องเมื่อครบอายุเกษียณในตำแหน่งแม่บ้าน เป็นสัญญาจ้างแบบปีต่อปี มีหน้าที่ทำความสะอาดตามจุดหรือสถานที่ที่ได้รับมอบหมาย และคอยรับส่งเอกสารระหว่างชั้นในอาคารสำนักงานใหญ่ โดยพนักงานแม่บ้านดังกล่าวได้รับความไว้วางใจสูงจากบริษัทเนื่องจากประสบการณ์งานทำงานที่ยาวนานและผลงานที่ดี

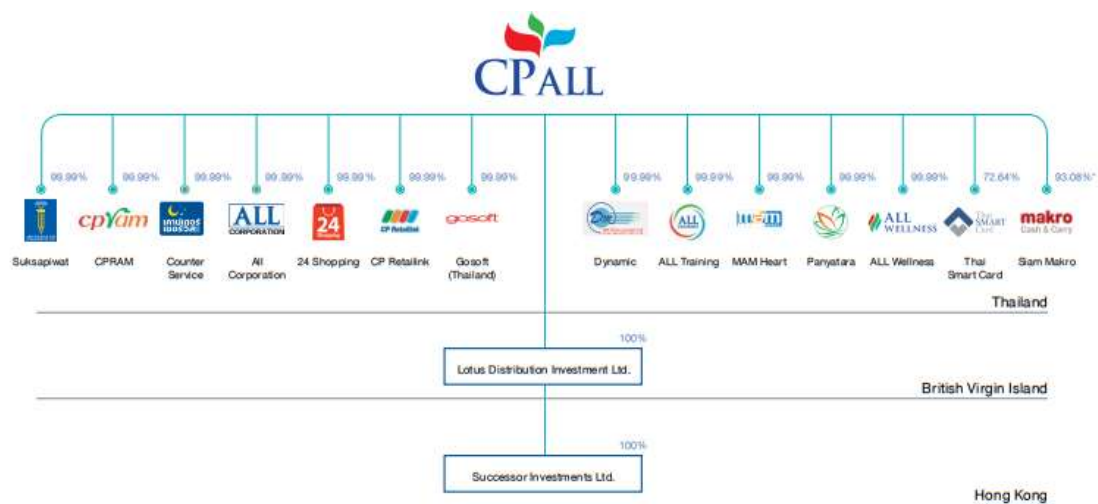
ใน ปี พ.ศ. 2562 เป็นปีครบรอบ 30 ปี ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัทจึงมีนโยบาย “ส่งมอบคุณค่าของงาน” ให้กับพนักงานรุ่นต่อไป ซึ่งเป็นการส่งมอบบทเรียนที่มีคุณค่าที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์การทำงานอันล้ำค่าจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งงานที่บริษัทวางแผนที่จะจ้างผู้สูงอายุทำงานอย่างต่อเนื่องหลังเกษียณอายุในระยะอันใกล้นี้ คือ ตำแหน่งกลุ่มบัญชี ซึ่งสามารถทำงานที่บ้านได้ (work from home) โดยให้เข้ามาทำงานประมาณ 1-3 วัน ต่อสัปดาห์ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ลดปัญหาการเดินทาง สามารถสร้างสมดุลในการทำงานและการดูแลครอบครัวได้ ซึ่งในอีก 2 ปีข้างหน้า พนักงานกลุ่มบัญชีนี้จะเกษียณอายุกันจำนวนมาก จึงส่งผลให้บริษัทจำเป็นต้องปรับรูปแบบการทำงานโดยเน้นที่ความ

ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลา (time management) การบันทึกผลงานในระบบ access และ พิจารณาที่ผลลัพธ์ของงาน (output) เป็นสำคัญ

สำหรับรูปแบบการจ้างงานแบบการจ้างใหม่นั้น บริษัทมีความเห็นว่าเป็นการทำ Corporate Social Responsibility (CSR) หรือความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ต่อยอดจากโครงการจ้างงานผู้พิการ ซึ่งผู้สูงอายุในกลุ่มนี้ ทำงานเพียง 3 วันต่อสัปดาห์ ประมาณ 7 ชั่วโมงต่อวัน และได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 330 บาทต่อวัน โดยบริษัทเปิดรับอยู่ 3 ตำแหน่ง กล่าวคือ (1) Call Center (พนักงานรับโทรศัพท์) ของบริษัท Go Soft ที่เปิดรับบุคคลที่อายุ 60 ปีขึ้นไป โดยมีหน้าที่รับโทรศัพท์ รับข้อเสนอแนะ ดิชม และติดต่อประสานงานต่อเมื่อมีข้อร้องเรียนจากลูกค้าร้าน 7-11 ในแต่ละสาขา (2) แม่บ้านตามสาขา 7-11 ซึ่งเป็นคนในชุมชนที่คุ้นเคยกับพื้นที่ และ (3) คนดูแลพื้นที่หน้าร้าน 7-11 ขายของแคตตาล็อก และตรวจ audit ร้านในเบื้องต้น ซึ่งเป็นคนในชุมชนที่เชื่อมโยงท้องถิ่นและคุ้นเคยกับพื้นที่

โดยคณะวิจัยมีข้อสังเกตว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานในบริษัท Go Soft จะเป็นผู้สูงอายุที่เคยทำงานในตำแหน่งสูงมาก่อนที่จะเกษียณ โดยต้องใช้ความสามารถในการติดต่อประสานงานให้ทุกฝ่ายราบรื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์ค่อนข้างสูง เนื่องจากต้องรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ทำงานในตำแหน่งแม่บ้านและคนดูแลพื้นที่หน้าร้านตามสาขา 7-11 จะเป็นผู้สูงอายุที่มีความสามารถทำงานเป็นทีม และความสามารถในการทำกิจกรรม CSR ร่วมกับชุมชน

แผนภาพที่ 5-3 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



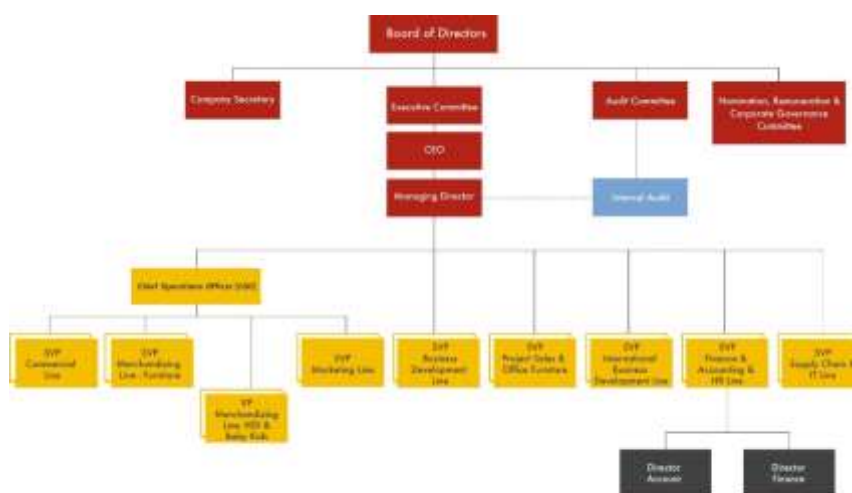
ที่มา: <https://www.cpall.co.th/about-us/about-cp-all/group-structure/>

บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) มีการจ้างงานผู้สูงอายุใน 2 รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่อง และการจ้างงานแบบจ้างใหม่ เช่นเดียวกับบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในส่วนของการจ้างต่อเนื่องจะมี 3 กลุ่มตำแหน่งงาน คือ (1) กลุ่มขายที่ทำยอดขายสูง (2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านดีไซน์ (Design Specialist) และ (3) กลุ่มป้องกันการสูญเสีย (Loss Prevention) ซึ่งมีความรู้ด้านกฎหมาย ซึ่งในปัจจุบัน บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบจ้างต่อเนื่องในตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 43 คน เป็นสัญญาจ้างแบบปีต่อปี มีทั้งแบบทำงานเต็มเวลา (5 วัน) และทำงานบางเวลา (3 วัน) โดยมีเพดานอายุที่ 67 ปี

ในส่วนของการจ้างงานแบบจ้างใหม่ บริษัทเปิดรับผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไป เข้าทำงานในตำแหน่งบริการลูกค้า (Customer Service) เน้นดูแลสินค้าประเภทของตกแต่งบ้าน (Home and Decorative Items: HDI) และ (Home Furnishing Sales :HFS) โดยมีหน้าที่ดูแล จัดเรียงสินค้าในชั้นวางให้เป็นระเบียบเรียบร้อย พร้อมช่วยลูกค้าหาสินค้าตามที่ถูกค้าต้องการ

การสัมภาษณ์รับเข้าทำงาน ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา โดยพิจารณาที่สุขภาพ ประสิทธิภาพและศักยภาพในการขายเป็นสำคัญ สามารถสมัครผ่าน 3 ช่องทางสำคัญ คือ เข้ามาสมัครที่สาขา, สมัครทางออนไลน์ และกระทรวงแรงงาน โดยบริษัทให้ทดลองงานประมาณ 4 เดือน และประเมินผลงานโดยหัวหน้าสาขา ลักษณะการทำงานเป็นแบบบางเวลา 7 ชั่วโมงต่อวัน มี 2 กะ คือ เริ่มต้น 10.00 น. และ 11.00 น. และผู้สูงอายุจะได้รับการอบรม 3 แบบ กล่าวคือ (1) ปฐมนิเทศ ร่วมกับพนักงานทั่วไป (2) อบรมผลิตภัณฑ์และการบริการ และ (3) อบรมทักษะที่ละชั้นในแต่ละแผนก ซึ่งจะมีการวัดผล pre-and-post Test ในแต่ละครั้งของการอบรมด้วย

แผนภาพที่ 5-4 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)



ที่มา: <http://investor.indexlivingmall.com/en/corporateinformation/management/organization-chart>

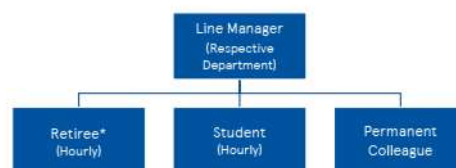
บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด ริเริ่ม “โครงการ 60 ยังแจ๋ว” ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน เมษายน ปี พ.ศ. 2562 เปิดรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เข้าร่วมงานใน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ บริการลูกค้า (Customer Service), แคชเชียร์ และดูแลจัดเรียงสินค้า (แบ่งเป็นสินค้าของสด และสินค้าของใช้ทั่วไป) โดยเป็นบริษัทที่ให้ผู้สูงอายุทำงานจำนวนชั่วโมงน้อยที่สุดในบรรดาบริษัทที่คณะวิจัยได้เข้าสัมภาษณ์ คือ 3-4 ชั่วโมงต่อวัน โดยเทสโก้โลตัสยังให้โอกาสนักเรียนและนักศึกษาเข้าสมัครทำงานในตำแหน่งดังกล่าวด้วย ทำให้ผู้สูงอายุที่ร่วมงานกับบริษัทนี้ มีโอกาสได้ทำงานและเรียนรู้ในการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานหลากหลายช่วงอายุ

จุดเริ่มต้นของ “โครงการ 60 ยังแจ๋ว” ประกอบด้วย 3 เหตุผล คือ (1) ผลการทำวิจัยร่วมกับ Mercer พบว่าแนวโน้มตลาดแรงงานจะขาดแคลนแรงงาน (2) ผลกระทบจากสังคมสูงอายุที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้บริษัทวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือ และ (3) บริษัทเคยทำโครงการเกี่ยวกับการจ้างงานนักเรียน จึงต่อยอดมาที่การจ้างงานผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจากประกาศกระทรวงแรงงานในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ ที่ระบุไว้ไม่ต่ำกว่า 45 บาทต่อชั่วโมง เอื้อให้เกิดความยืดหยุ่นในการจ้างงานรายชั่วโมง จึงส่งผลให้บริษัทตัดสินใจเริ่มต้นโครงการดังกล่าว

บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด มีเป้าหมายในการจ้างงานผู้สูงอายุจำนวน 1,000 คน โดยในปัจจุบัน มีผู้สูงอายุทำงานกับบริษัทจำนวนประมาณ 800 คน กระจายอยู่ตามสาขาซึ่งตอนนี้มีประมาณ 2,000 สาขาทั่วประเทศไทย ผู้สูงอายุที่เข้าทำงานกับบริษัทจะได้รับการอบรมใน 2 ส่วน กล่าวคือ ปฐมนิเทศ “ผู้จัดการเล่าสู่กันฟัง” และ การเรียนบนออนไลน์ (e-learning) ในส่วนของการเพิ่มทักษะต่าง ๆ

แผนภาพที่ 5-5 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด

แผนผังโครงสร้างองค์กร – โครงการ 60 ยังแจ๋ว



*หมายเหตุ : แผนกที่ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป สามารถทำงานได้ โดยให้ปฏิบัติงานที่ ที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัด ดังนี้

- Customer Service Desk -ให้บริการลูกค้า ณ จุดบริการลูกค้า
- Cashier
- Fresh (Produce, Meat & Seafood, Meal solution, Bakery hub & seller) - ดูแล แนะนำ และจัดเรียงสินค้า
- Grocery - ดูแล แนะนำ และจัดเรียงสินค้า

1



ที่มา: ฝ่ายการบุคคลของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด

บริษัท เรสเทอรองต์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด เปิดรับผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไป เข้าทำงานในตำแหน่งบริการลูกค้า โดยให้เริ่มจากการเป็น Team Member เรียนรู้การทำงานทุกอย่างภายในร้าน และเมื่อมีการทำงานถึงระยะเวลาที่กำหนด จึงให้มีการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยผู้จัดการร้านจะดูแลเรื่องความเหมาะสมและมอบหมายงานแก่ผู้สูงอายุที่ทำงานแต่ละท่านแตกต่างกันไป แต่ส่วนมากจะให้ดูแลความเรียบร้อยบริเวณหน้าร้านเป็นหลัก โดยระบบการทำงานและเลื่อนตำแหน่งภายในร้าน KFC จะใช้แบบเดียวกันทั้งกับผู้สูงอายุและวัยอื่น ๆ

ในส่วนของตำแหน่งงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มตามแผนภาพที่ 5-6 กล่าวคือ Front of House, Middle of House, Back of House and Home Service โดยในกลุ่มฟังก์ชัน Front of House จะประกอบไปด้วยตำแหน่งงานต่าง ๆ ดังนี้คือ Cashier, Soft serve, Drink, Krushers, Drive-thru, Presenter ในกลุ่มฟังก์ชัน Middle of House จะมี 3 ตำแหน่งงาน คือ Supply base, Assembler, Expeditor สำหรับกลุ่มฟังก์ชัน Back of House จะมีเพียงตำแหน่งเดียว คือ Cook และในส่วนของ Home Service จะมีเพียงตำแหน่งเดียวเช่นกัน คือ Wow ซึ่งทำหน้าที่ส่งอาหารตามบ้าน (เดลิเวอรี่)

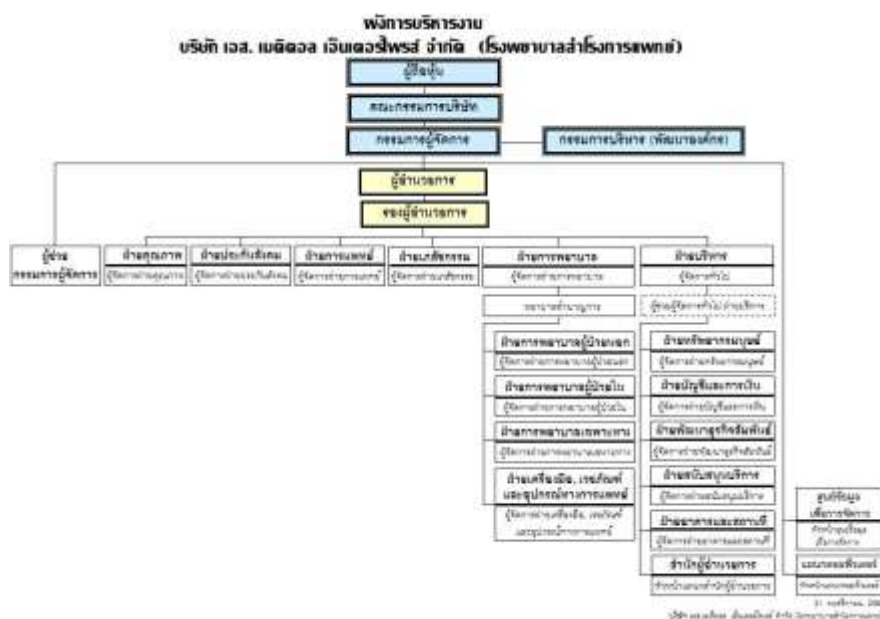
การอบรมส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องความปลอดภัยของอาหาร (food safety) การสุ่มตรวจคุณภาพ (quality audit) และการบริการตามมาตรฐาน (service standard) โดยมีระดับการเลื่อนขั้นอยู่ 5 ระดับ กล่าวคือ (1) Team Member (2) Star (3) All Star R1 (4) All Star R2 (5) SM – Senior Manager ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2562 KFC (RD) มีสาขาประมาณ 203 สาขาทั่วประเทศ โดยฝ่ายบุคคลวางแผนในการจ้างงานผู้สูงอายุที่สาขาละประมาณ 1-3 คน ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

แผนภาพที่ 5-6 การเลื่อนตำแหน่งงาน และกลุ่มตำแหน่งงานของบริษัท เรสเทอรองต์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด



ที่มา: ฝ่ายการบุคคลของบริษัท เรสเทอรองต์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด

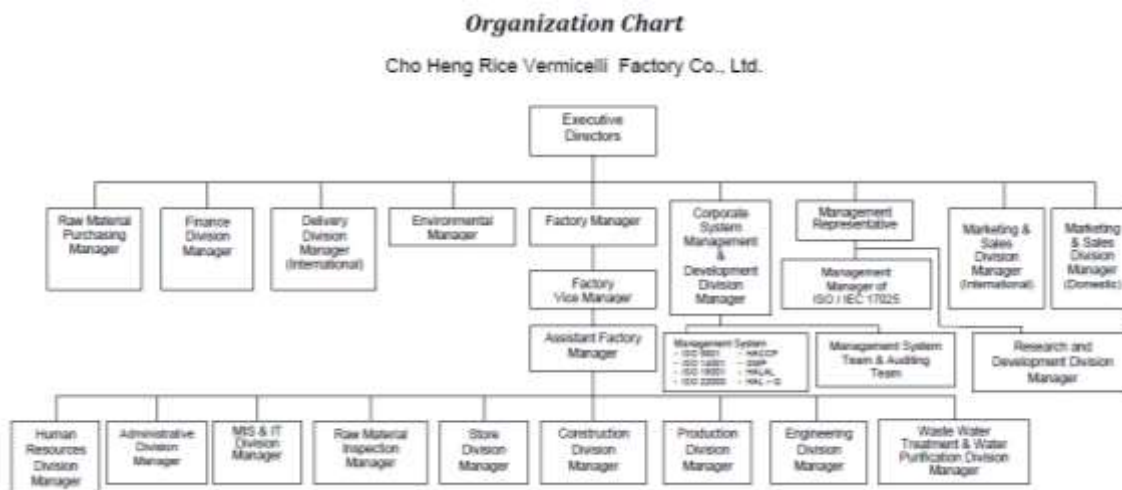
แผนภาพที่ 5-7 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท เอส. เมติคอล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด
(โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์)



บริษัท โรงเส้นหมี่ขอเฮง จำกัด เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่เน้นการจ้างงานแบบจ้างต่อเนื่อง รูปแบบการทำงานคล้ายระบบครอบครัว มีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานต่อเนื่องจำนวนหลายราย ช่วยควบคุมคุณภาพของสินค้าและสอนงานแก่พนักงานรุ่นใหม่ ในตำแหน่งงานในรายละเอียด ดังนี้คือ พนักงานผลิตและบรรจุแป้ง, พนักงานผลิตเส้นหมี่, พนักงานบรรจุเส้นหมี่, เจ้าหน้าที่ไฟฟ้า, แม่บ้าน, พนักงานขับรถ, เจ้าหน้าที่เอกสาร, เจ้าหน้าที่เครื่องกลโรงงาน, พนักงานรักษาความปลอดภัย, ผู้ช่วยหัวหน้ากะ, รองหัวหน้าแผนก, หัวหน้ากะบรรจุแป้ง, เจ้าหน้าที่จัดส่งสินค้า, เจ้าหน้าที่ดูแลงานกลางคืน, เจ้าหน้าที่

คลังวัสดุ, เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ, พนักงานติดรถ, เจ้าหน้าที่ประสานงานฝ่ายบริหาร, หัวหน้ากะพลาสติก และพนักงานขาย

แผนภาพที่ 5-8 แผนผังโครงสร้างองค์กร: บริษัท โรงเส้นหมี่ขอเฮง จำกัด



ที่มา: ฝ่ายการบุคคลของบริษัท โรงเส้นหมี่ขอเฮง จำกัด

กล่าวโดยสรุป องค์กรต่าง ๆ ที่คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจะมีรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุใน 2 รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบจ้างต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณที่อายุ 55 ปี และการจ้างงานแบบจ้างใหม่สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยตำแหน่งงานที่เปิดรับก็จะมีแตกต่างกันไปตามรูปแบบการจ้างงาน กล่าวคือ หากเป็นการจ้างต่อเนื่อง ตำแหน่งงานจะเป็นงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือเป็นงานในตำแหน่งเดิมที่เคยทำอยู่ก่อนแล้ว ในขณะที่หากเป็นการจ้างงานใหม่ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่จะเป็นงานในลักษณะทั่วไป เน้นการบริการลูกค้าที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษ และส่วนใหญ่จะไม่จำกัดวุฒิการศึกษา หากแต่พิจารณาที่มีดีสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นประการสำคัญ สัญญาการจ้างงานจะอยู่ที่การตกลงกัน ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะปีต่อปี ชั่วโมงการทำงานค่อนข้างยืดหยุ่น และเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้สูงอายุยังคงได้รับการอบรมตามลำดับขั้น ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่แต่ละองค์กรระบุไว้ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้

5.2 นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของบริษัทเอกชน และประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ในส่วนที่ 2 นี้ จะนำเสนอผลการศึกษาเบื้องต้นของประเด็นรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุที่ได้จากการเข้าสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุทั้ง 5 บริษัท ดังที่ระบุไปข้างต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลักของแต่ละบริษัท ส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ โดยจะมีชื่อเรียกของตำแหน่งแตกต่างกันไปตามแต่ละบริษัท ตัวอย่างเช่น รองผู้จัดการทั่วไปส่วนงานทรัพยากร

บุคคลกระจายสินค้า ด้านทรัพยากรบุคคลกระจายสินค้าและสนับสนุนการสรรหา, ผู้จัดการแผนกฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์, ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ศูนย์ HR Information System ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), ผู้จัดการแผนกสรรหาบุคลากร ของบริษัทซีเ็ดบู้ค เซนเตอร์, ผู้อำนวยการฝ่ายสรรหาบุคลากรและผู้มีศักยภาพสูง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มบริษัท ของบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน), Division Manager Human Resources, Recruitment and Strategy ของ Big C Supercenter Public Co.,Ltd. , Chief People and Culture Officer ของ Restaurants Development Co.,Ltd., Manager Human Resource Recruitment and Sourcing ของ Index Living Mall Public Company Limited, Human Resource Manager ของบริษัท เมซโซ จำกัด ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการตั้งกรอบอัตราค่าจ้าง การสรรหาบุคลากร การกำหนดอัตราค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ ซึ่งแบ่งประเด็นการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ กล่าวคือ ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์กรและนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวกับการจ้างงานและการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนที่ 2 รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ และส่วนที่ 3 แรงจูงใจ ความคาดหวัง รวมถึงข้อเสนอแนะต่อมาตรการหรือนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ โดยประกอบไปด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างองค์กรและนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวกับการจ้างงานและการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ
2. ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ผู้สูงอายุได้รับมอบหมาย
3. กระบวนการสรรหาและคัดเลือก
4. รูปแบบการจ้างงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานและช่วงเวลาการทำงาน
5. การเติบโตในสายอาชีพหรือสายงาน การพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ การย้ายตำแหน่งงาน รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ให้รุ่นอื่น
6. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
7. สวัสดิการ ระบบการประกันสังคม สวัสดิการการรักษาพยาบาล การจ่ายเงินชดเชย
8. แรงจูงใจหรือเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการจ้างงานผู้สูงอายุ
9. ความต้องการหรือความคาดหวังจากการจ้างงานผู้สูงอายุ
10. ผลกระทบทางบวก (ข้อดี) ของการจ้างผู้สูงอายุ
11. ผลกระทบทางลบ (ปัญหาหรืออุปสรรค) ที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานผู้สูงอายุ
12. ข้อเสนอแนะต่อมาตรการหรือนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ

ผลการศึกษาพบว่า บริษัทเอกชนกลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ 2 รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณที่อายุ 55 ปี และการจ้างงานแบบจ้างใหม่สำหรับกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานที่เปิดรับส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับงานภาคการบริการ โดยจากแผนภาพที่ 5-9 แสดงให้เห็นถึงตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน โดยหาก

เป็นการจ้างต่อเนื่องจะมีทั้งตำแหน่งงานในระดับสูง และหากเป็นการจ้างต่อเนื่องระดับทั่วไป จะประกอบไปด้วย ตำแหน่งงานแม่บ้านที่สำนักงานใหญ่ที่ทำหน้าที่เดินเอกสาร งานบริการลูกค้า พนักงานธุรการ พนักงานโอเปอเรเตอร์ พนักงานผลิตและบรรจุแป้ง และพนักงานผลิตและบรรจุเส้นหมี เป็นต้น ขณะที่การจ้างใหม่จะมีเฉพาะในตำแหน่งระดับทั่วไป ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งงานที่การศึกษานี้ให้ความสำคัญ อันประกอบไปด้วย ตำแหน่งงานบริการลูกค้า จัดเรียงสินค้า แคชเชียร์ แม่บ้าน คนดูแลร้าน และคอลเซ็นเตอร์ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5-9 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน



หมายเหตุ: เป็นตำแหน่งงานที่เก็บข้อมูลจากบริษัทที่อยู่ในภาคบริการ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ค้าปลีก บริการด้านสุขภาพ โทรคมนาคม และด้านการผลิต

การจ้างงานผู้สูงอายุจากกลุ่มบริษัทเอกชนตัวอย่างจะอยู่ในภาคบริการ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ ขายปลีก โทรคมนาคม การบริการด้านสุขภาพ และการผลิต โดยสามารถสรุปรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) การจ้างต่อเนื่องเต็มเวลา ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานประมาณ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน และทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ ค่าตอบแทนจ่ายเป็นรายวันเฉลี่ยอยู่ที่ 330 บาทต่อวัน (2) การจ้างใหม่แบบบางเวลา ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานประมาณ 3-5 ชั่วโมงต่อวัน และทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ค่าตอบแทนจ่ายเป็นรายชั่วโมงเฉลี่ยอยู่ที่ 45-50 บาทต่อชั่วโมง โดยวิธีการสมัครจะมีช่องทางคล้ายกัน คือการเดินเข้ามาสมัครที่บริษัท หรือผ่านระบบออนไลน์ และส่วนใหญ่จะสัมภาษณ์โดยฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานของแต่ละสาขา ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะเลือกทำงานในสาขาที่ใกล้บ้านและเดินทางสะดวก ในส่วนของคุณสมบัติที่ฝ่ายบุคคลใช้ในการสรรหาและคัดเลือกจะพิจารณาที่สุขภาพ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นประการสำคัญ สัญญาการจ้างงานจะอยู่ระหว่างการตกลงระหว่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบปีต่อปี

จำนวนวันและชั่วโมงการทำงานค่อนข้างยืดหยุ่นประมาณ 5-6 วันต่อสัปดาห์หรือเข้างานเป็นกะประมาณ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน หัวหน้างานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยแรงงานสูงอายุยังคงได้รับการพัฒนาทักษะและการอบรมตามลำดับขั้น ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่แต่ละองค์กรระบุไว้ซึ่งไม่น้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้ โดยสวัสดิการเบื้องต้นที่ผู้สูงอายุได้รับจากองค์กร ประกอบไปด้วยสิทธิการตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิสมทบค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยันรายเดือน คุปองส่วนลดเพื่อซื้อสินค้าหรืออาหาร ชุติยนิฟอร์ม อีกทั้งบางบริษัทยังเพิ่มเติมสวัสดิการพิเศษให้แรงงานสูงอายุ เช่น กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนเงินทดแทน ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม และประกันสุขภาพกลุ่ม

จากตารางที่ 5-1 สามารถสรุปข้อดี-ข้อด้อยของการจ้างงานผู้สูงอายุจากมุมมองของฝ่ายบุคคลได้ดังนี้ ในส่วนของข้อดี ฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานมองว่าผู้สูงอายุมาเต็มเต็มช่วยงาน ทดแทนตำแหน่งงานได้ดี เข้าหาลูกค้าได้ดี มีความรับผิดชอบดี รับผิดชอบสูง ผู้สูงอายุน่าเชื่อถือมากกว่า และอดทนกว่า เช่น เห็นอะไรไม่เป็นระเบียบจะช่วยจัด เพื่อนร่วมงานก็มองว่าผู้สูงอายุมาช่วยแบ่งเบาภาระ เต็มเต็ม เช่น ช่วยจัดเรียงสินค้า แนะนำลูกค้าด้วยความใจเย็น ยิ่งไปกว่านั้น ในตำแหน่งงานคอลเซ็นเตอร์ ซึ่งขาดแคลนแรงงานมาก การได้ผู้สูงอายุที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ สื่อสารเก่ง มาทำงานในส่วนนี้ก็น่าจะช่วยบรรเทาปัญหานี้ได้ ในทางตรงกันข้าม ข้อด้อยที่สะท้อนจากฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานจากการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนหนึ่งของผู้สูงอายุที่มาสมัคร เป็นผู้บริหารจากภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ จึงมีความคาดหวังในเงินเดือน และในรายได้สูง เมื่อความคาดหวังกับความเป็นจริงไม่สอดคล้องกัน จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุทำงานกับบริษัทได้เพียงระยะเวลาสั้น ๆ และความหลากหลายของช่วงวัยในองค์กร ทำให้ต้องมียุทธศาสตร์สร้างความเข้าใจ และการสื่อสารระหว่างกัน อย่างน้อย 6 เดือน

ตารางที่ 5-1 ข้อดี-ข้อด้อยของการจ้างงานผู้สูงอายุจากมุมมองของฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างาน

ข้อดี	ข้อด้อย
- ผู้สูงอายุมาเต็มเต็มช่วยงาน ทดแทนตำแหน่งงานได้ดี เข้าหาลูกค้าได้ดี ความรับผิดชอบดี - Sense of ownership สูง รับผิดชอบสูง เช่น เห็นอะไรไม่เป็นระเบียบจะช่วยจัด พนักงานมองว่าผู้สูงอายุมาช่วยแบ่งเบาภาระ เต็มเต็ม เช่น ช่วยจัดเรียงสินค้า แนะนำลูกค้า - มองเป็น CSR เหมือนต่อยอดจากโครงการจ้างผู้พิการ/จ้างเด็กนักเรียน เห็นด้วยกับโครงการของรัฐบาลพร้อมสนับสนุน เพราะโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไป อยากให้ภาครัฐ PR more positively / Campaign เยอะๆ เพื่อสร้าง	- การสื่อสาร ความเข้าใจระหว่างวัย ความสัมพันธ์วัยรุ่นต้องเปิดใจสูงวัยต้องปรับตัว (อย่างน้อย 6 เดือน) - ความหลากหลายในองค์กร ต้องมียุทธศาสตร์ปรับความเข้าใจ และการสื่อสารระหว่างกัน - ส่วนใหญ่ผู้สูงวัยที่มาสมัคร เป็นผู้บริหารจากภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ จึงมีความคาดหวังในเงินเดือน ในรายได้สูง

ตารางที่ 5-1 ข้อดี-ข้อด้อยของการจ้างงานผู้สูงอายุจากมุมมองของฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างาน

ข้อดี	ข้อด้อย
การรับรู้ การยอมรับ ภาคเอกชนจะได้ ปฏิบัติงานง่าย - ผู้สูงอายุน่าเชื่อถือมากกว่า และอดทนกว่า - Call Center ขาดแคลนแรงงาน การได้ผู้สูงอายุ ที่พิมพ์ได้ และพูดจาดีมาทำงานน่าจะดี	

ที่มา: สรุปรวโดยคณะผู้วิจัย

โดยประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นสำคัญ คือ (1) สถานการณ์ของ MOU และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น (2) สวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคม และ (3) นโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะในส่วนของมาตรการจูงใจลดหย่อนภาษี

1. สถานการณ์ของ MOU และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ปัจจุบันการใช้ประโยชน์จาก MOU ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ถือว่า มีประสิทธิภาพน้อยมาก เนื่องจากไม่มีการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ทั้งการแนวทางการประเมินผล การประชุม ติดตามงาน จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับ MOU ในส่วนของภาครัฐสะท้อนว่า

“โครงการรวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ MOU นี้มีอายุ 3 ปี ต้องมีการประเมินโครงการครั้งแรก 6 เดือนหลังการดำเนินโครงการ MOU นั้นค่อนข้างเปิดกว้าง มีการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ ให้อิสระกับสถานประกอบการ มีการจัดการนัดพบ และดูจะเน้นไปที่กลุ่มผู้สูงอายุที่ยังต้องการทำงาน เนื่องจากยังมีภาระค่าใช้จ่ายทั้งของตนเองและครอบครัวมองว่าโครงการนี้ประสบผลสำเร็จไม่ถึง 50% เนื่องจากกฎหมายยังไม่จูงใจพอทั้งนโยบายลดหย่อนภาษีให้สถานประกอบการไม่ตอบสนองต่อความเป็นจริง และไม่มีมาตรการชัดเจนที่จะอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการตัดสินใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการที่ควรให้ รวมถึงฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน ฯลฯ”

ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ 1

“ในการดำเนินงานตาม MOU ควรมีการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ เพื่อพิจารณาถึงผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการขับเคลื่อนต่อไปในอนาคต ทุกฝ่ายที่ลงนามไป ควรประชุมหารือ และปฏิบัติงานร่วมกัน

อย่างจริงจัง และควรมีการพัฒนาฐานข้อมูล ทั้งของผู้สูงอายุและสถานประกอบการ เพื่อ match ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ และความ ต้องการจ้างงานของสถานประกอบการได้ตรงกันมากที่สุด (Smart Job Center)”

ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ 2

2. สวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคม ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิหรือสวัสดิการจากการทำงานในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งในประเด็นนี้ บริษัทหลายบริษัทจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานรายชั่วโมง ซึ่งน่าจะทำให้สามารถเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุได้ เพราะสำหรับแรงงานสูงอายุบางคน อาจจะต้องการทำงานแค่วันละไม่กี่ชั่วโมง ซึ่งบางครั้งก็ตรงกับความต้องการและความคุ้มค่าของบริษัทที่ต้องการแรงงานมาทำงานในช่วงเวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง หรือแค่บางช่วงเวลา

อย่างไรก็ตาม การพิจารณากฎหมายรายชั่วโมง จะต้องมีการพิจารณาถึงข้อกฎหมายด้านความคุ้มครองในการทำงานด้วย เนื่องจากหากเป็นการจ้างรายชั่วโมง และมีการเกิดอุบัติเหตุขึ้นในระหว่างวันเพื่อมาทำงาน แรงงานผู้สูงอายุอาจจะไม่ได้รับความคุ้มครองได้ และสร้างความประหลาดใจให้กับความมั่นคงในการดำเนินชีวิตได้ อีกทั้ง การพิจารณาปรับปรุงข้อกฎหมายความคุ้มครองควรพิจารณาถึงประเด็นสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การออม การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำกัดแต่เฉพาะลูกจ้างประจำคือกลุ่มแรงงานที่ถูกกว่าจ้างในลักษณะของแรงงานรายเดือน หรือ รายวัน ดังที่สะท้อนจากฝ่ายบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งว่า

“ส่วนหนึ่งที่อยากจะฝากถึงหน่วยงานรัฐ ก็คือ วันนี้ประกันสังคมยังไม่รองรับในเรื่องของรักษาพยาบาลให้กับพนักงานกลุ่มนี้ อยากจะฝากว่าทำอย่างไรที่จะสามารถให้คนกลุ่มนี้ได้สวัสดิการจากภาครัฐมากยิ่งขึ้นด้วย บริษัทที่มีสวัสดิการส่วนหนึ่งให้แล้ว เราพร้อมที่จะสนับสนุนประกันสังคมของกลุ่มเกษียณอายุกลุ่มนี้นะคะ แล้วก็อีกข้อหนึ่ง คือ ในเรื่องของภาครัฐ ในเรื่องของกระทรวงแรงงาน พรบ.คุ้มครองแรงงานต่าง ๆ อยากจะขอให้มีความ flexible นิดนึงนะคะ ความยืดหยุ่น สามารถจะลดหรือเพิ่มชั่วโมงทำงานของกลุ่มคนเหล่านี้ได้หรือไม่ พร้อมที่ให้คนกลุ่มเหล่านี้ มาทำงานลักษณะเป็น part-time ได้ไหม สุดท้ายที่อยากจะฝาก ในเรื่องของประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน วันนี้ RD เรามีลิงประกาศรับสมัครงานของเราเอง แต่เราก็ไม่แน่ใจว่า channel ของเราจะไปไกลแค่ไหน เรามีอยู่ที่สาขาอยู่ต่างจังหวัดด้วย ถ้าหากภาครัฐสามารถช่วยประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานกลุ่มนี้ได้ เราก็จะสามารถได้ candidate มากยิ่งขึ้น”

ผู้แทนจากหน่วยงานเอกชน 1

สวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคมจากภาครัฐจะสามารถเป็นหลักประกันและช่วยสร้างความมั่นใจให้กับทั้งส่วนของฝ่ายบุคคลและผู้สูงอายุได้ ดังที่ฝ่ายบุคคลสะท้อนให้เห็นถึงข้อกังวลในส่วนนี้ว่า

“พนักงานสูงอายุหลายคนกังวลเรื่องของกฎหมายว่าพอหลังจากที่เลยเกษียณแล้วกลัวบริษัทจะหาเหตุทำให้เขาต้องออกและเขาจะไม่ได้เงินเกษียณเขาก็กลัวตรงนี้เขาก็เลยอยากได้เงินก้อน ตอนหลังเราก็มารู้กันว่าถ้าคุณต่อเกษียณกับเราไปก็ต่อไป อายุงานไปเรื่อย ๆ อายุงานก็ยืดยาวออกไปเรื่อย ๆ โอเคเกษียณห้าสิบห้าตามหลักบริษัท ใช่ว่าเราก็เรื่อย ๆ ก็คุณเกษียณเมื่อไหร่เราค่อยให้ค่าเงินเกษียณคุณคือเหตุผลมันก็คือ เราเจอว่าคนที่เกษียณไปแล้วหลังจากเกษียณแล้ว ได้เงินไปแล้ว ใช้เงินหมด”

ผู้แทนจากหน่วยงานเอกชน 2

3. นโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะในส่วนของมาตรการจูงใจลดหย่อนภาษี กฎหมายยังไม่จูงใจพอทั้งนโยบายลดหย่อนภาษีให้สถานประกอบการไม่ตอบสนองต่อความเป็นจริง อีกทั้ง การรับรู้เรื่องการลดหย่อนภาษียังไม่ทั่วถึง และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงการลดหย่อนภาษียังไม่ตรงกัน ดังสะท้อนจากฝ่ายบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งว่า

“เช่นอนาคตเรารู้อยู่แล้วว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สูงวัยเมื่อประเทศไทยจะเข้าสู่สูงวัย สัดส่วนของฐานปิรามิดข้างบนมันกว้างขึ้นมันจะสัดส่วนมันน่าจะอยู่ชักรเท่าไร ถ้าเอาบริษัทแตก ๆ ออกมามันน่าจะอยู่ชักรเท่าไรแล้วก็ลิมิตเงินออกมา โอเคใช้ได้คือไม่เกินหมื่นห้าก็ไม่ได้ว่าอะไรแต่หมายความว่าที่เราจ้างมาทั้งหมดคือเขาได้เงินเดือนเท่าไรแต่คิดที่หมื่นห้าก็ไม่ได้คิดนะ แต่อันนี้คือเราต้องจ้างไม่เกินหมื่นห้าถึงจะไปเคลมภาษีได้ถ้าใครก็ตามที่เกินแล้ว อย่างป้าได้แล้ว เกินมาแล้วเราก็เคลมไม่ได้ ประเด็นอยู่ที่ตรงนี้ต้องไม่เกินหมื่นห้าถึงจะเคลมได้ ซึ่งถ้าเราต่ออายุเกษียณคนไม่มีใครเลยที่ได้ต่ำกว่าหมื่นห้า ไม่มี ๆ ได้เยอะทุกคน ป้า ๆ แค่วุฒิ ม.6 เองยังเกินเลย” รวมถึงประเด็นการรับรู้ที่ยังไม่ทั่วถึงเพราะมีฝ่ายบุคคลของบริษัทเอกชนจำนวนหนึ่งถามมาว่า “การลดหย่อนภาษีจากการจ้างงานผู้สูงอายุ ทำย้อนหลังได้ไหม”

ผู้แทนจากหน่วยงานเอกชน 2

นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาปรับบทบาทจากการเป็นผู้ออกนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ มาเป็นหน่วยงานเชิงปฏิบัติการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือสามารถใช้ประโยชน์จากกองทุน

หมุนเวียนที่แต่ละหน่วยงานมี และทำการจัดสรร/บริหารจัดการ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับความต้องการและงบประมาณของหน่วยงาน ปัจจุบัน หน่วยงานรัฐบางแห่งได้เริ่มดำเนินการแล้ว เช่น กองทุนสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น โดยหากดำเนินการมาตรการนี้กันอย่างทั่วถึง จะสามารถเพิ่มจำนวนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ แนวทางการส่งเสริมการจ้างงาน อาจพิจารณาจากขนาดของมูลค่ากองทุนหมุนเวียน เช่น 100 ล้านบาท ควรจ้าง 20 คน หรือ ถ้า 200 ล้านบาท จ้าง 30 คน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้นโยบายมีความยืดหยุ่นและดำเนินการได้รวดเร็ว (อาจไม่ต้องขออนุมัติคณะกรรมการกองทุน ซึ่งอาจใช้เวลานาน)

5.3 บทสรุป

หากนับการลงนามบันทึกข้อตกลง MOU ครั้งที่ 2 เป็นจุดเริ่มต้นของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละองค์กร จะสามารถแบ่งกลุ่มองค์กรเอกชนออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มองค์กรที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุก่อนการมี MOU และกลุ่มองค์กรที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุหลังการมี MOU ซึ่งแรงจูงใจเบื้องต้นในการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานของแต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นเพราะผลจากการลงนามบันทึกข้อตกลง MOU เพราะการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านการทำ CSR (Corporate Social Responsibility) หรือเพราะการวิเคราะห์โครงสร้างภายในองค์กรที่พบปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน และอัตราการลาออกที่สูงในบางตำแหน่งงาน

หากแต่หลังจากการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานจริง ผลการศึกษาพบว่าทุกองค์กรกลุ่มเป้าหมายต่างสะท้อนออกมาในทิศทางเดียวกันว่ารู้สึกคุ้มค่าในการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งในแง่ของความสามารถในการทำงาน และทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความอดทน ความน่าเชื่อถือ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นสัญญาณที่ดีของการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน โดยบริษัทเอกชนกลุ่มเป้าหมายมีรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ 2 รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณที่อายุ 55 ปี และการจ้างงานแบบจ้างใหม่สำหรับกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานที่เปิดรับส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับงานภาคการบริการ โดยเฉพาะตำแหน่งงานบริการลูกค้า จัดเรียงสินค้า แคชเชียร์ ธุรการ แม่บ้าน และคอลเซนเตอร์

ในส่วนของการจ้างใหม่ซึ่งเป็นรูปแบบการจ้างงานที่การศึกษานี้ให้ความสำคัญ จะมีลักษณะของการจ้างงานแบบ part-time ที่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา หากแต่พิจารณาที่สุขภาพ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นประการสำคัญ สัญญาการจ้างงานจะอยู่ที่การตกลงระหว่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบปีต่อปี จำนวนวันและชั่วโมงการทำงานค่อนข้างยืดหยุ่น หัวหน้างานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยแรงงานผู้สูงอายุยังคงได้รับการพัฒนาทักษะและการอบรมตามลำดับขั้น ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่แต่ละองค์กรระบุไว้ซึ่งไม่น้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้ โดยสวัสดิการเบื้องต้นที่ผู้สูงอายุได้รับจากองค์กร ประกอบไปด้วยสิทธิการตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิสมทบค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยันรายเดือน คุปองส่วนลดเพื่อซื้อสินค้าหรือ

อาหาร ชุติญนิฟอร์ม อีกทั้งบางองค์กรเอกชนยังเพิ่มเติมสวัสดิการพิเศษให้แรงงานสูงอายุ เช่น กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนเงินทดแทน ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม และประกันสุขภาพกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากฝ่ายการบุคคลของบริษัทเอกชน และหน่วยงานภาครัฐสะท้อนถึง 4 ประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ (1) การติดตามผล MOU โดยทุกฝ่ายที่ลงนามไปควรนัดประชุมหารือ และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างจริงจัง (2) การสร้างแนวทางปฏิบัติการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการตัดสินใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการที่ควรให้ รวมถึงฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน (3) การเพิ่มสวัสดิการและความคุ้มครองที่ตอบสนองต่อความต้องการให้กับแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะในส่วนของเงื่อนไขของการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนของประกันสังคม มาตรา 33 และการเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาล ดูแลสุขภาพซึ่งเป็นจุดที่บริษัทเอกชนและผู้สูงอายุให้ความสำคัญ และ (4) การปรับนโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะการเพิ่มแรงจูงใจทางการเงินให้ภาคเอกชนผ่านมาตรการลดหย่อนภาษีเพื่อช่วยลดต้นทุนให้ภาคเอกชนในการจ้างงาน นอกจากการส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุแล้ว หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาปรับบทบาทจากการเป็นผู้ออกนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ มาเป็นหน่วยงานเชิงปฏิบัติการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานด้วย

บทที่ 6

สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย

ผลการศึกษาในบทนี้นำเสนอผลการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์จริงของการทำงานของผู้สูงอายุในหน่วยงานภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการทำงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ รวมถึงความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งข้อมูลที่น่าสนใจใช้วิเคราะห์เป็นข้อมูลของผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่าง 7 บริษัท โดยเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 468 คน จากผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด 972 คน ทั้งนี้เนื่องด้วยแต่ละบริษัทค่อนข้างมีความแตกต่างกันของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน กล่าวคือ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส) มีผู้สูงอายุตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้คิดเป็นร้อยละ 70 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ดังนั้น หากนำเสนอเฉพาะภาพรวมของผู้สูงอายุทั้งหมด อาจทำให้ผลการศึกษาเกิดความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ คณะผู้วิจัยจึงวิเคราะห์และนำเสนอผลแต่ละประเด็นโดยจำแนกตามประเภทธุรกิจ และหลังจากมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำให้เหลือผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่างในการวิเคราะห์ส่วนนี้ 460 คน โดยสรุปตามประเภทธุรกิจ ดังนี้

แผนภาพที่ 6-1 สรุปจำนวนผู้สูงอายุตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำแนกตามประเภทธุรกิจ



6.1 ลักษณะส่วนบุคคล

จากผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด 460 คน กว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.5) อีกร้อยละ 41.5 เป็นเพศชาย เมื่อจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า ทุกประเภทธุรกิจ มีผู้สูงอายุหญิงทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุชาย โดยเฉพาะประเภทธุรกิจโทรคมนาคม และบริการด้านสุขภาพ ที่เป็นผู้สูงอายุหญิงกว่าร้อยละ 80 สำหรับอายุของผู้สูงอายุที่ทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ประมาณ 63 ปี โดยมีอายุต่ำสุดอยู่ที่ 55 ปี และอายุสูงที่สุดคือ 86 ปี หากจำแนกเป็นกลุ่มอายุพบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุที่ทำงานจะอยู่ใน

วัยสูงอายุตอนต้น ซึ่งประมาณครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุมีอายุในช่วง 60-64 ปี (ร้อยละ 59.3) และอีกร้อยละ 27.6 อยู่ในกลุ่มอายุ 65-69 ปี และยังมีผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่อีกร้อยละ 6.4 มีอายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป ซึ่งอายุเฉลี่ยของผู้สูงอายุไม่ค่อยมีความแตกต่างกันระหว่างประเภทธุรกิจมากนัก โดยธุรกิจบริการด้านสุขภาพมีผู้สูงอายุที่ทำงานอายุค่อนข้างต่ำกว่าประเภทธุรกิจอื่น และที่น่าสนใจคือ ธุรกิจประเภทยานพาหนะ มีผู้สูงอายุที่อายุมากถึง 86 ปีทำงานอยู่ ในขณะที่อายุน้อยที่สุด คือ 55 ปี สามารถสะท้อนว่า ธุรกิจประเภทค้าปลีกน่าจะมีตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่รองรับผู้สูงอายุในกลุ่มอายุที่ค่อนข้างหลากหลาย

ระดับการศึกษาของผู้สูงอายุที่ทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 36.9) รองลงมา จบการศึกษาประถมศึกษาและต่ำกว่า ปวช./ปวส./อนุปริญญา มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ (ร้อยละ 17.8 ร้อยละ 16.2 ร้อยละ 13.6 และร้อยละ 12.1 ตามลำดับ) และมีไม่ถึงร้อยละ 5 ที่ไม่ได้เรียนหนังสือ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุที่ทำงานค่อนข้างมีการศึกษาที่หลากหลาย ดังนั้น การศึกษาอาจไม่ได้มีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นในบางธุรกิจที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปค่อนข้างสูง คือ ธุรกิจโทรคมนาคม ที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ในขณะที่ธุรกิจด้านการผลิตส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุที่ทำงานจบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า สำหรับสถานภาพสมรส พบว่า กว่าร้อยละ 60 ของผู้สูงอายุที่ทำงานสมรสแล้ว และเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงสุดในทุกประเภทธุรกิจ

ตารางที่ 6-1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ลักษณะส่วนบุคคล	รวม	ประเภทธุรกิจ			
		ขายปลีก	โทรคมนาคม	บริการด้านสุขภาพ	การผลิต
เพศ					
ชาย	41.5%	43.8%	16.7%	12.8%	50.0%
หญิง	58.5%	56.2%	83.3%	87.2%	50.0%
กลุ่มอายุ (ปี)					
ต่ำกว่า 60 ปี	6.6%	0.3%	0.0%	76.9%	0.0%
60-64 ปี	59.3%	60.2%	100.0%	20.5%	69.6%
65-69 ปี	27.6%	31.6%	0.0%	0.0%	27.8%
70 ปีขึ้นไป	6.4%	7.9%	0.0%	2.6%	2.5%
อายุเฉลี่ย (ปี)	63.5	64.3	61.5	57.9	63.3
อายุน้อยสุด (ปี)	55.0	55.0	60.0	55.0	60.0
อายุสูงสุด (ปี)	86.0	86.0	63.0	70.0	76.0

ตารางที่ 6-1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ลักษณะส่วนบุคคล	รวม	ประเภทธุรกิจ			
		ขายปลีก	โทรคมนาคม	บริการด้านสุขภาพ	การผลิต
การศึกษา					
ไม่ได้เรียน	3.4%	1.1%	0.0%	0.0%	13.9%
ต่ำกว่าประถมศึกษา	6.6%	1.1%	0.0%	7.7%	24.1%
ประถมศึกษา	11.2%	0.7%	0.0%	20.5%	45.6%
มัธยมศึกษาตอนต้น	12.1%	16.1%	0.0%	5.1%	5.1%
มัธยมศึกษาตอนปลาย	13.6%	15.3%	0.0%	28.2%	3.8%
ปวช.	7.5%	8.8%	0.0%	10.3%	1.3%
ปวส./อนุปริญญา	8.7%	10.2%	8.3%	10.3%	1.3%
ปริญญาตรี	31.6%	39.8%	66.7%	17.9%	5.1%
สูงกว่าปริญญาตรี	5.3%	6.9%	25.0%	0.0%	0.0%
สถานภาพสมรส					
โสด	16.1%	17.3%	8.3%	28.9%	7.6%
สมรสแล้ว	61.8%	55.3%	66.7%	60.5%	88.6%
หม้าย	13.5%	17.0%	16.7%	5.3%	1.3%
หย่า/แยกกันอยู่	8.6%	10.3%	8.3%	5.3%	2.5%

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

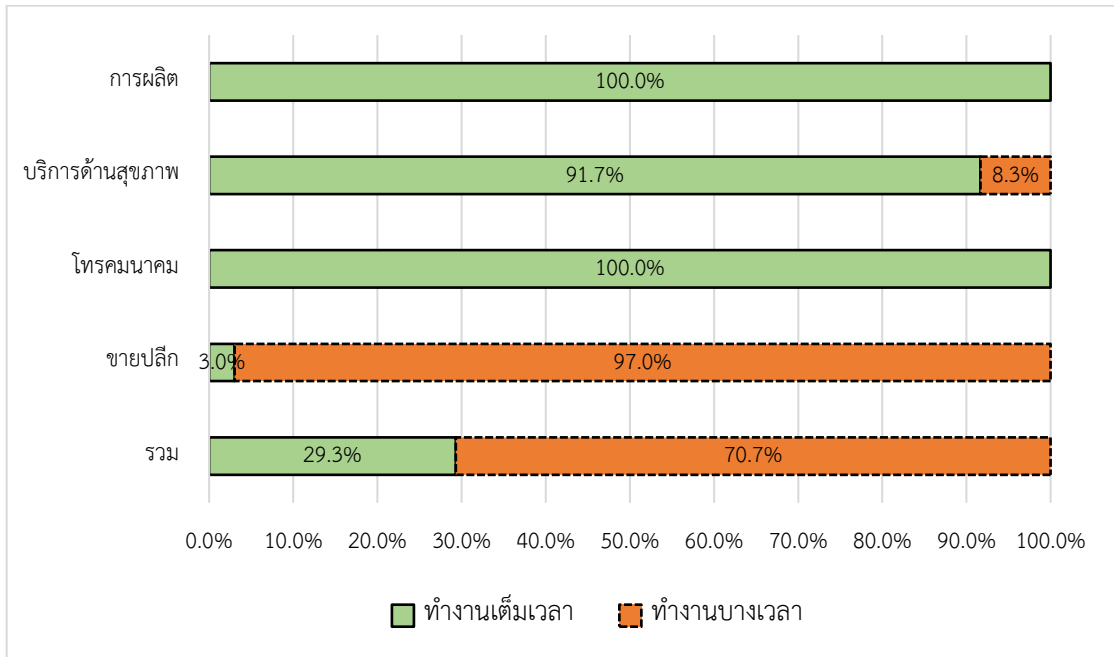
6.2.1 รูปแบบการทำงาน

เมื่อพิจารณารูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน (แผนภูมิที่ 6-1) พบว่า ในภาพรวมกว่าร้อยละ 70 ของผู้สูงอายุมีรูปแบบการทำงานบางเวลา ซึ่งการทำงานในรูปแบบนี้สะท้อนถึงการมีความยืดหยุ่นในเรื่องจำนวนวันและเวลาของการทำงาน ซึ่งถือเป็นความตกลงร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุกับหัวหน้างาน สำหรับอีกร้อยละ 29.3 ของผู้สูงอายุทำงานแบบเต็มเวลา คือ มีจำนวนเวลาการทำงานที่เท่ากับวัยทำงานวัยอื่น ๆ ซึ่งหากจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า จาก 3 ใน 4 ของประเภทธุรกิจ เกือบทั้งหมดผู้สูงอายุมีรูปแบบการทำงานแบบเต็มเวลา โดยเฉพาะธุรกิจโทรคมนาคม และการผลิตที่เป็นการทำงานเต็มเวลาทั้งหมด ในขณะที่ธุรกิจขายปลีกจะเป็นลักษณะของการทำงานแบบบางเวลา ซึ่งเป็นงานที่สามารถทำเสร็จได้ภายในเวลาที่ผู้สูงอายุทำในแต่ละครั้ง

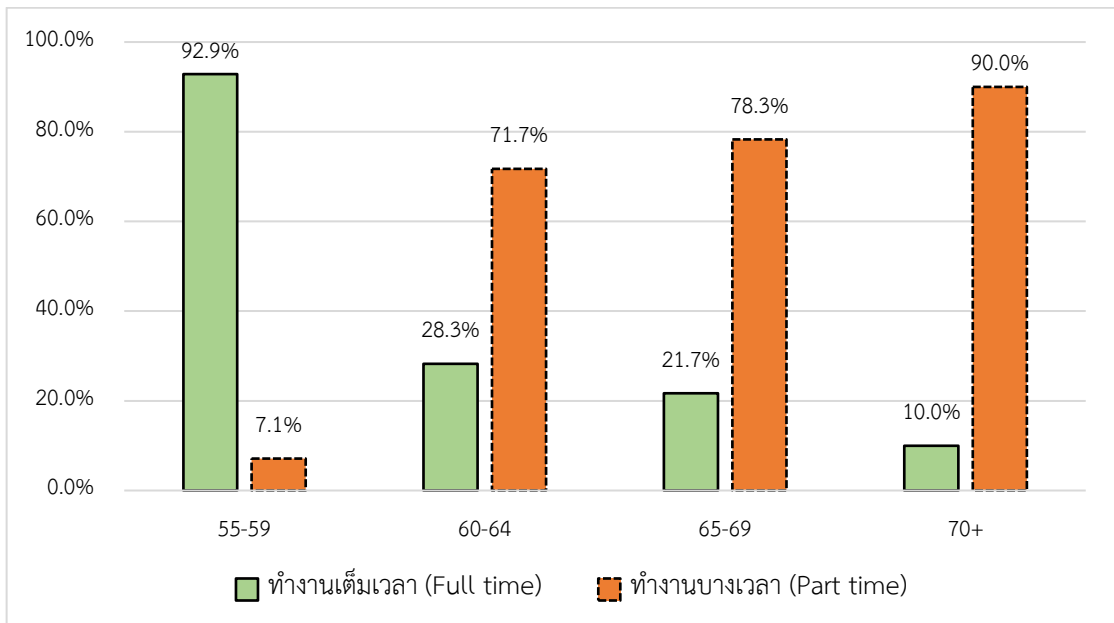
หากวิเคราะห์รูปแบบการทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุ สามารถเห็นได้ว่า ช่วงก่อนวัยสูงอายุ (อายุ 55-59 ปี) ส่วนใหญ่จะทำงานแบบเต็มเวลาเกือบทั้งหมด แต่ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป สัดส่วนของผู้ที่ทำงานแบบบางเวลาจะสูงกว่าการทำงานแบบเต็มเวลาอย่างชัดเจน และสัดส่วนจะเพิ่มขึ้นตามอายุที่มากขึ้น โดยในผู้สูงอายุกลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป จะทำงานแบบบางเวลาเกือบทั้งหมด

(แผนภูมิที่ 6-2) ซึ่งก็ถือเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างสอดคล้องกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดที่อาจส่งผลต่อการทำงานได้ลดลง รวมถึงความต้องการของผู้สูงอายุเองที่เมื่ออายุสูงขึ้น ก็อาจมีความต้องการทำงานในปริมาณที่น้อยลง

แผนภูมิที่ 6-1 รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน จำแนกตามประเภทธุรกิจ



แผนภูมิที่ 6-2 รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน จำแนกตามกลุ่มอายุ

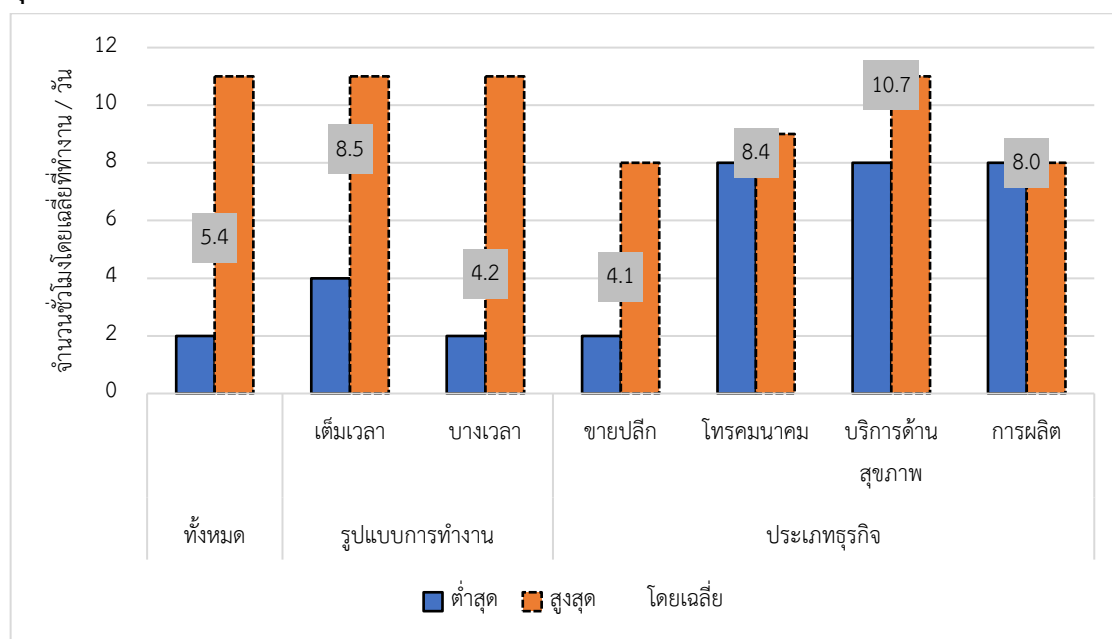


6.2.2 ระยะเวลาในการทำงาน

รูปแบบของการทำงานมักจะเป็นตัวกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ทั้งจำนวนชั่วโมงต่อวัน และจำนวนวันต่อสัปดาห์ ซึ่งจากแผนภูมิที่ 6-3 ที่แสดงจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่ทำงานต่อวัน โดยในภาพรวมผู้สูงอายุทำงานโดยเฉลี่ย 5.4 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่ำสุดอยู่ที่ 2 ชั่วโมงต่อวัน และชั่วโมงสูงสุดอยู่ที่ 11 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งถือว่าชั่วโมงที่ผู้สูงอายุทำงานค่อนข้างแตกต่างกัน หากจำแนกตามรูปแบบการทำงาน สามารถเห็นได้ว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานเต็มเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยมากกว่าผู้สูงอายุที่ทำงานบางเวลาประมาณเท่าตัวหนึ่ง (8.5 ชั่วโมงต่อวัน เปรียบเทียบกับ 4.2 ชั่วโมงต่อวัน) โดยทั้ง 2 รูปแบบการทำงานยังมีความแตกต่างกันที่จำนวนชั่วโมงการทำงานต่ำสุด ที่แบบเต็มเวลามีการทำงานขั้นต่ำอยู่ที่ 4 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่การทำงานบางเวลาที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานเพียง 2 ชั่วโมงต่อวัน โดยที่จำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุดเท่ากันอยู่ที่ 11 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงการทำงานที่ยืดหยุ่นของผู้สูงอายุที่ทำงานแบบบางเวลาที่ค่อนข้างสามารถกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานของตนเองได้

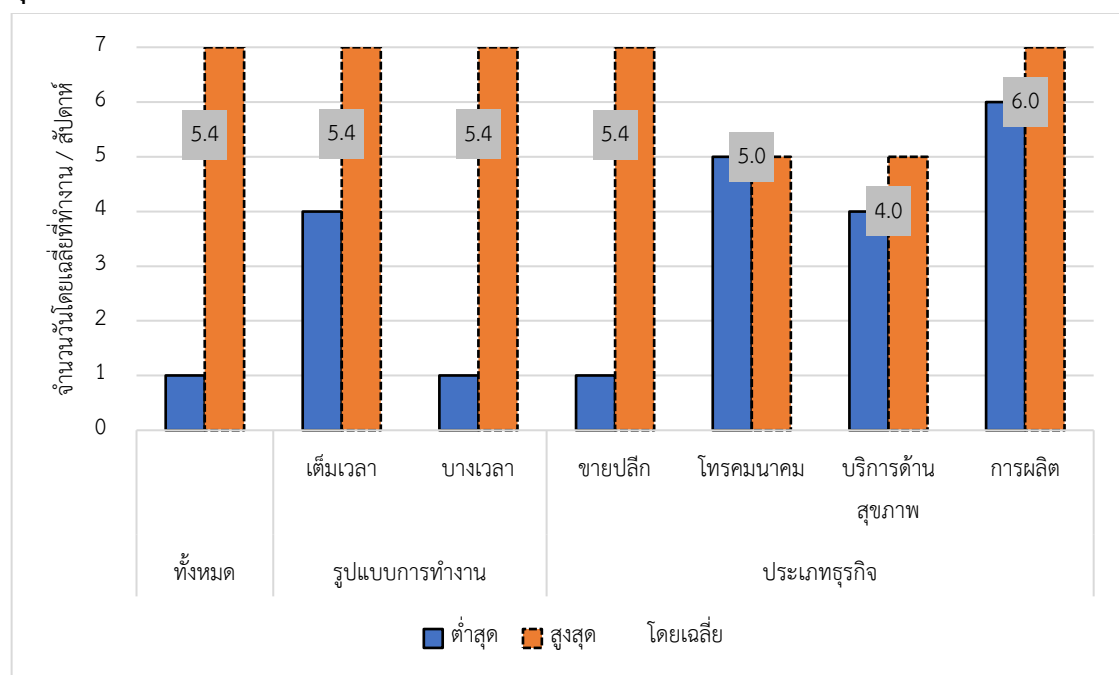
สำหรับจำนวนชั่วโมงการทำงานของแต่ละประเภทธุรกิจ พบว่า ค่อนข้างแตกต่างกันในแต่ละธุรกิจ โดยผู้สูงอายุที่ทำงานในธุรกิจประเภทบริการด้านสุขภาพจะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยที่สูงที่สุด อยู่ที่ 10-11 ชั่วโมงต่อวัน รองลงมาคือ ธุรกิจโทรคมนาคม และการผลิตซึ่งมีจำนวนชั่วโมงการทำงานใกล้เคียงกัน คือ ประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่ผู้สูงอายุในธุรกิจขายปลีกมีจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยเพียง 4 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ผลดังกล่าวสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานของแต่ละประเภทธุรกิจที่จะเป็นตัวกำหนดเวลาในการทำงานของผู้สูงอายุ

แผนภูมิที่ 6-3 จำนวนชั่วโมงที่ผู้สูงอายุทำงานต่อวัน จำแนกตามรูปแบบการทำงานและประเภทธุรกิจ



ในขณะที่จำนวนชั่วโมงที่ผู้สูงอายุทำงานต่อวันค่อนข้างมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาตามรูปแบบการทำงาน และประเภทธุรกิจ แต่เมื่อพิจารณาจำนวนวันที่ผู้สูงอายุทำงานต่อสัปดาห์กลับไม่พบความแตกต่าง (แผนภูมิที่ 6-4) โดยไม่ว่าผู้สูงอายุทำงานรูปแบบใด ทั้งทำงานแบบเต็มเวลา และบางเวลา หรือประเภทธุรกิจทั้ง 4 ประเภท ผู้สูงอายุจะมีจำนวนวันที่ทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 5 วันต่อสัปดาห์ แต่ประเด็นที่น่าสนใจอยู่ตรงความแตกต่างระหว่างจำนวนวันที่ต่ำสุดและสูงสุดที่ผู้สูงอายุทำงานต่อสัปดาห์ โดยหากผู้สูงอายุทำงานแบบเต็มเวลา จำนวนวันที่ทำงานค่อนข้างจะไม่ค่อยมีความแปรปรวนกันมากนัก คือ อยู่ระหว่าง 4-7 วันต่อสัปดาห์ แต่หากผู้สูงอายุทำงานแบบบางเวลา ผู้สูงอายุสามารถเลือกจำนวนวันทำงานได้ว่าจะทำงานเพียงแค่ 2 วันต่อสัปดาห์ หรือต้องการทำงานทุกวัน ซึ่งก็สะท้อนถึงการเลือกทำงานได้ตามความต้องการและข้อตกลงกันระหว่างผู้สูงอายุกับนายจ้างเช่นเดียวกับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่อวัน

แผนภูมิที่ 6-4 จำนวนวันที่ผู้สูงอายุทำงานต่อสัปดาห์ จำแนกตามรูปแบบการทำงานและประเภทธุรกิจ

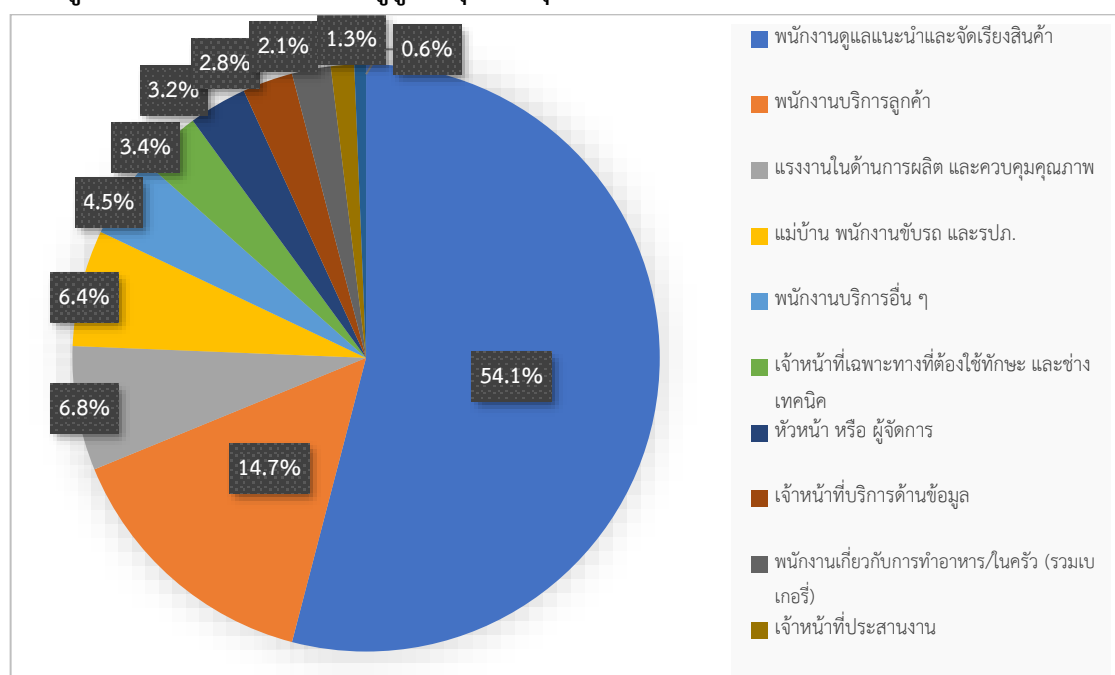


6.2.3 ตำแหน่งงาน

ในการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุครั้งนี้ พบว่า ผู้สูงอายุทำงานในตำแหน่งที่หลากหลายมาก แต่ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ ไม่ใช่งานที่ต้องใช้แรงกายเยอะจนเกินไป โดยตำแหน่งพนักงานดูแลและนำจัดเรียงสินค้าเป็นตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุกว่าครึ่งหนึ่งทำอยู่ในปัจจุบัน (ร้อยละ 54.1) รองลงมาคือ พนักงานบริการลูกค้า (ร้อยละ 14.7) ซึ่งทั้ง 2 ตำแหน่งงานนี้เป็นตำแหน่งที่ค่อนข้างมีความใกล้ชิดกับลูกค้า หรือ ผู้มารับบริการ ต้องมีการสื่อสารประสานงานกับผู้อื่นอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นบริษัทจึงมีความต้องการที่จะจ้างผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ ใจรักบริการมาทำงานในตำแหน่งประเภทนี้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุก็ยังสามารถทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ แรงงานในด้านการผลิต และควบคุมคุณภาพ แม่บ้าน พนักงานขับรถ ropic. เจ้าหน้าที่เฉพาะทาง ช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่บริการข้อมูล เจ้าหน้าที่ประสานงาน เป็นต้น (แผนภูมิที่ 6-5)

เมื่อจำแนกตำแหน่งงานตามประเภทธุรกิจ พบว่า ผู้สูงอายุทำงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไปตามประเภทธุรกิจ โดยธุรกิจขายปลีก ตำแหน่งงานหลัก ๆ ที่ผู้สูงอายุทำ คือ พนักงานดูแลและนำจัดเรียงสินค้า และพนักงานบริการลูกค้า ธุรกิจโทรคมนาคม ผู้สูงอายุทั้ง 12 คนทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล หรือ Call Center สำหรับธุรกิจบริการด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุทำงานเป็นเจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือช่างเทคนิคในสัดส่วนที่สูงที่สุด รองลงมา ทำงานในตำแหน่งแม่บ้าน พนักงานขับรถ ropic. รวมถึงเจ้าหน้าที่ประสานงาน ธุรกิจด้านการผลิต เกือบครึ่งของผู้สูงอายุทำงานในตำแหน่งแรงงานในด้านการผลิต และควบคุมคุณภาพ แม่บ้าน พนักงานขับรถ ropic. และเป็นหัวหน้า หรือ ผู้จัดการแผนก หรือคนคุมกะ ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 6-5 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน



ตารางที่ 6-2 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันจำแนกตามประเภทธุรกิจ (เรียงลำดับ)

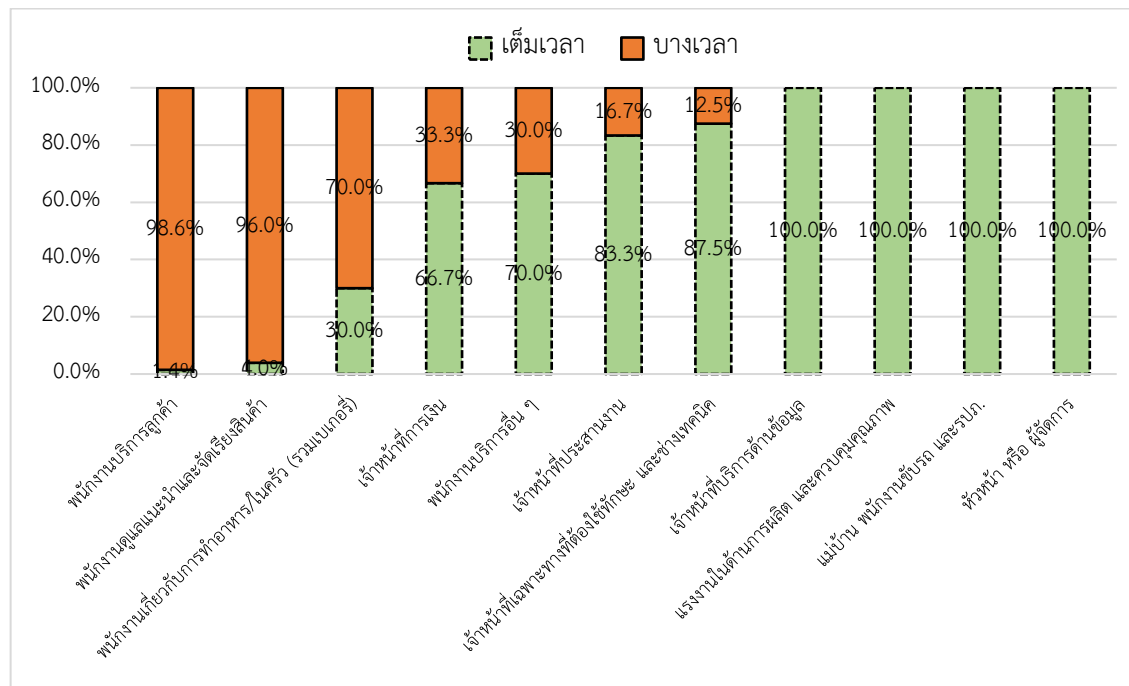
ขายปลีก	โทรคมนาคม	การบริการด้านสุขภาพ	การผลิต
- พนักงานดูแลแนะนำจัดเรียงสินค้า - พนักงานบริการลูกค้า - พนักงานเกี่ยวกับการทำอาหาร/ในครัว - พนักงานบริการอื่น ๆ - เจ้าหน้าที่การเงิน - เจ้าหน้าที่ประสานงาน	เจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล	- เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะ และช่างเทคนิค - แม่บ้าน พนักงานขับรถ รปภ. - เจ้าหน้าที่ประสานงาน - พนักงานเกี่ยวกับการทำอาหาร - เจ้าหน้าที่การเงิน - หัวหน้าหรือผู้จัดการ - เจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล	- แรงงานในด้านการผลิต และควบคุมคุณภาพ - แม่บ้าน พนักงานขับรถ รปภ. - หัวหน้าหรือผู้จัดการ - พนักงานบริการอื่น ๆ - เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะ และช่างเทคนิค - เจ้าหน้าที่ประสานงาน

นอกจากนี้ยังได้จำแนกตำแหน่งงานตามรูปแบบการทำงาน เพื่อที่ว่าตำแหน่งงานมีรูปแบบการจ้างงานแตกต่างกันหรือไม่ จากแผนภูมิที่ 6-6 เห็นได้ว่า ตำแหน่งงานที่เป็นงานบริการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ให้บริการ ได้แก่ พนักงานบริการลูกค้า พนักงานดูแลแนะนำจัดเรียงสินค้า และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำอาหาร ทำงานในครัว มีการจ้างงานแบบบางเวลาสูงกว่าแบบเต็มเวลาอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากเป็นงานบริการที่สามารถทำเสร็จได้ในเวลา ไม่มีเงื่อนไขด้านเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง และสามารถให้ผู้อื่นทำงานทดแทนได้เมื่อผู้สูงอายุทำงานครบตามเวลา ในขณะที่ตำแหน่งงานที่เหลือส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานแบบเต็มเวลา โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล แรงงานในการผลิต การควบคุมคุณภาพ แม่บ้าน พนักงานขับรถ รปภ. และผู้ที่เป็หัวหน้า หรือ ผู้จัดการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องมีความต่อเนื่องของเวลาในการทำงาน เป็นงานที่มีความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล

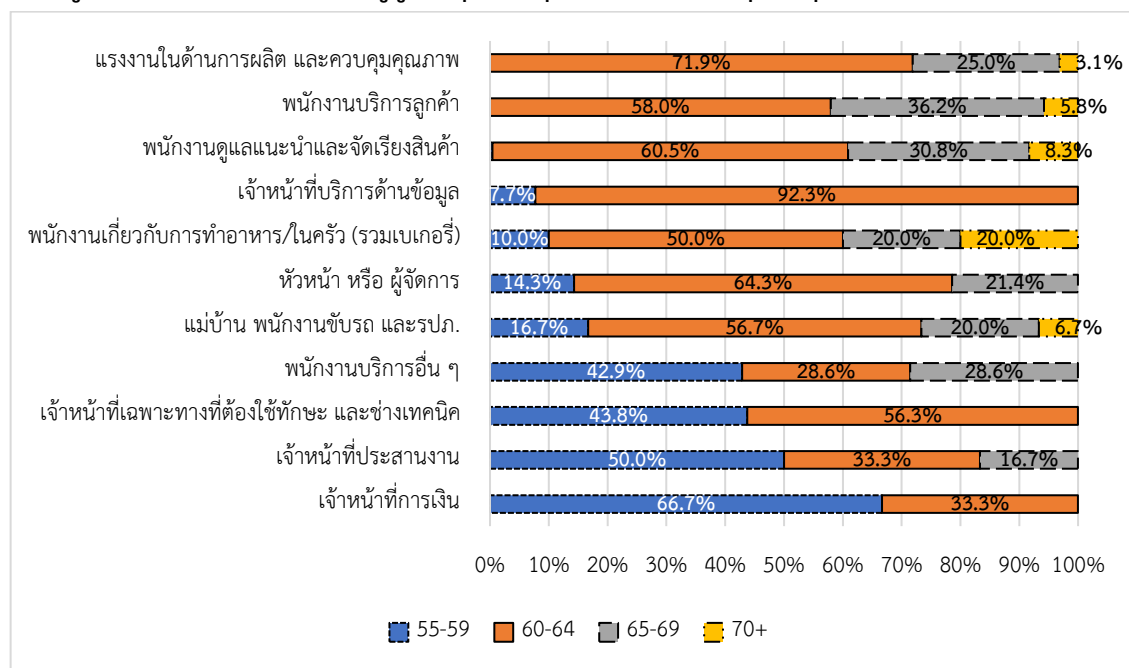
อายุก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการเลือกทำตำแหน่งงานของผู้สูงอายุ เพราะลักษณะของการทำงานในแต่ละตำแหน่งงานก็มีความแตกต่างกัน ผู้สูงอายุที่มีอายุแตกต่างกันอาจเหมาะสมกับตำแหน่งที่ไม่เหมือนกัน โดยผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่อายุไม่มาก โดยเฉพาะในวัยก่อนสูงอายุ (อายุ 55-59 ปี) ทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องอาศัยทักษะ หรือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรืองานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดมากกว่าในวัยอื่นๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่ประสาน เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะ และช่างเทคนิค เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุอายุ 60-64 ปี ก็สามารถทำงานในตำแหน่งงานเกือบทั้งหมดได้ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่เฉพาะทาง ช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล และแรงงานในด้านการผลิตและควบคุมคุณภาพ สำหรับผู้สูงอายุที่อายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไปก็ยังมีโอกาสในการทำงานอยู่ ในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการ

ทำอาหาร/ในครัว พนักงานดูแลและจัดเรียงสินค้า แม่บ้าน พนักงานขับรถ และรปภ. พนักงานบริการลูกค้า หรือแม้กระทั่งเป็นแรงงานในการผลิต และควบคุมคุณภาพ ซึ่งสะท้อนได้ว่า จริง ๆ แล้ว ผู้สูงอายุยังมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่หลากหลาย และหากเป็นตำแหน่งงานด้านการให้บริการทั่ว ๆ ไป ที่อาจไม่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญ หรือทักษะเฉพาะทางจนเกินไป ก็น่าจะเป็นตำแหน่งงานที่ควรส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป

แผนภูมิที่ 6-6 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันจำแนกตามรูปแบบการทำงาน



แผนภูมิที่ 6-7 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันจำแนกตามกลุ่มอายุ



6.2.4 ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น

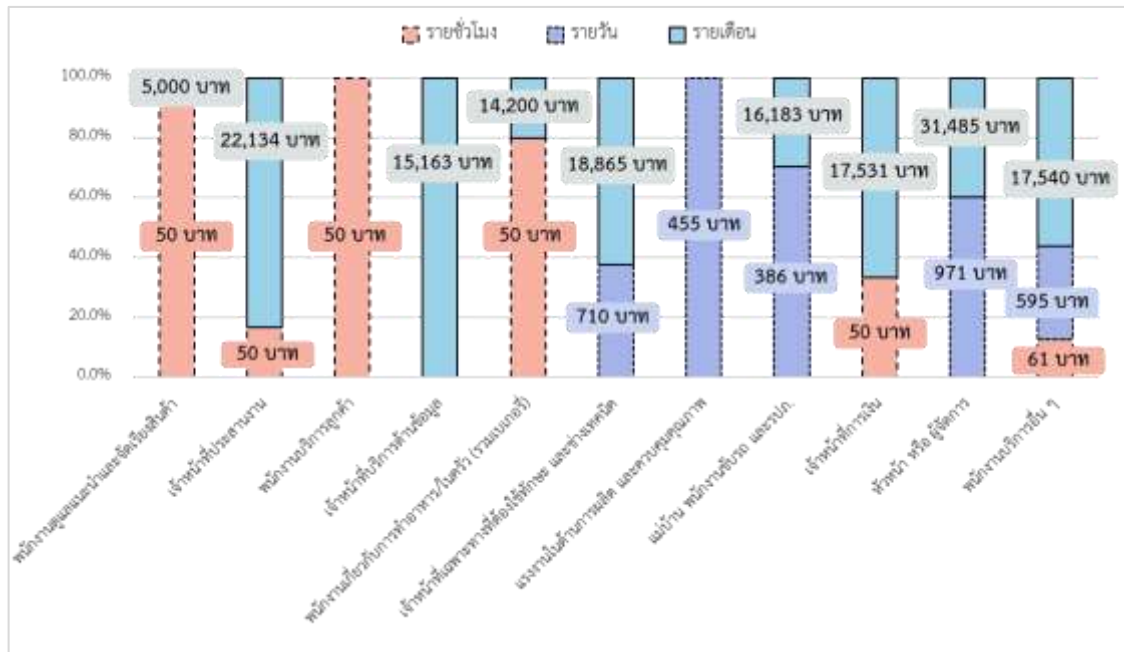
ในประเด็นการทำงานของผู้สูงอายุ นอกจากจะมีเรื่องรูปแบบการทำงาน และระยะเวลาการทำงานแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญ โดยรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนจะมีความยืดหยุ่นตามการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งมี 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ จ่ายเป็นรายชั่วโมง จ่ายเป็นรายวัน และจ่ายเป็นรายเดือน จากแผนภูมิที่ 6-8 เป็นการแสดงรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของผู้สูงอายุ และค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้สูงอายุ ซึ่งพบว่า แต่ละตำแหน่งงานมีทั้งการจ่ายค่าตอบแทนเพียงรูปแบบ หรือมีการจ่ายในหลายรูปแบบ แต่ทั้งนี้ก็อาจขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานและนโยบายการจ่ายค่าจ้างของแต่ละบริษัทด้วย โดยตำแหน่งงานที่การจ่ายค่าตอบแทนแบบเดียว ได้แก่ พนักงานบริการลูกค้า โดยจ่ายเป็นรายชั่วโมงแบบเดียว ตำแหน่งแรงงานด้านการผลิต และควบคุมคุณภาพ จะจ่ายเป็นรายวัน และเจ้าบริการด้านข้อมูล จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน

สำหรับตำแหน่งงานที่ส่วนใหญ่เป็นการจ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมง ได้แก่ พนักงานแนะนำและจัดเรียงสินค้า พนักงานที่ทำอาหาร/ทำงานในครัว โดยค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 50 บาทต่อชั่วโมง ซึ่งสูงกว่าค่าตอบแทนขั้นต่ำที่อยู่ในประกาศกระทรวงแรงงาน เดือนมีนาคม พ.ศ. 2562¹⁰ สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายวัน ส่วนใหญ่จะจ่ายให้แม่บ้าน พนักงานขับรถ รปภ. รวมถึง ผู้ที่เป็นผู้จัดการหรือหัวหน้าส่วนงาน หัวหน้ากะ ซึ่งมีความแตกต่างกันของค่าตอบแทนในแต่ละตำแหน่ง โดยอยู่ระหว่าง 386-971 บาทต่อวัน และตำแหน่งที่จ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือนเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญ และช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่การเงิน พนักงานบริการอื่น ๆ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนอยู่ในช่วง 14,200-31,485 บาทต่อเดือนตามแต่ละตำแหน่งงาน

เนื่องด้วยแต่ละประเภทธุรกิจก็มีการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งงานที่ตรงกัน ซึ่งตารางที่ 6-3 เป็นการแสดงรายละเอียดของการรูปแบบจ่ายค่าตอบแทนและค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งงานเดียวกัน แต่ประเภทธุรกิจแตกต่างกัน จะเห็นถึงความยืดหยุ่นในประเด็นการจ่ายตอบแทนของผู้สูงอายุ และสามารถเป็นข้อมูลให้ผู้สูงอายุเลือกตำแหน่งงานในประเภทธุรกิจที่เหมาะสมกับความต้องการรายได้ของตนเอง

¹⁰ ประกาศกระทรวงแรงงาน เดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ โดยขอความร่วมมือให้จ่ายค่าตอบแทนอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท

แผนภูมิที่ 6-8 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนแต่ละรูปแบบ จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน



ตารางที่ 6-3 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ประเภทธุรกิจ รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน และค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน

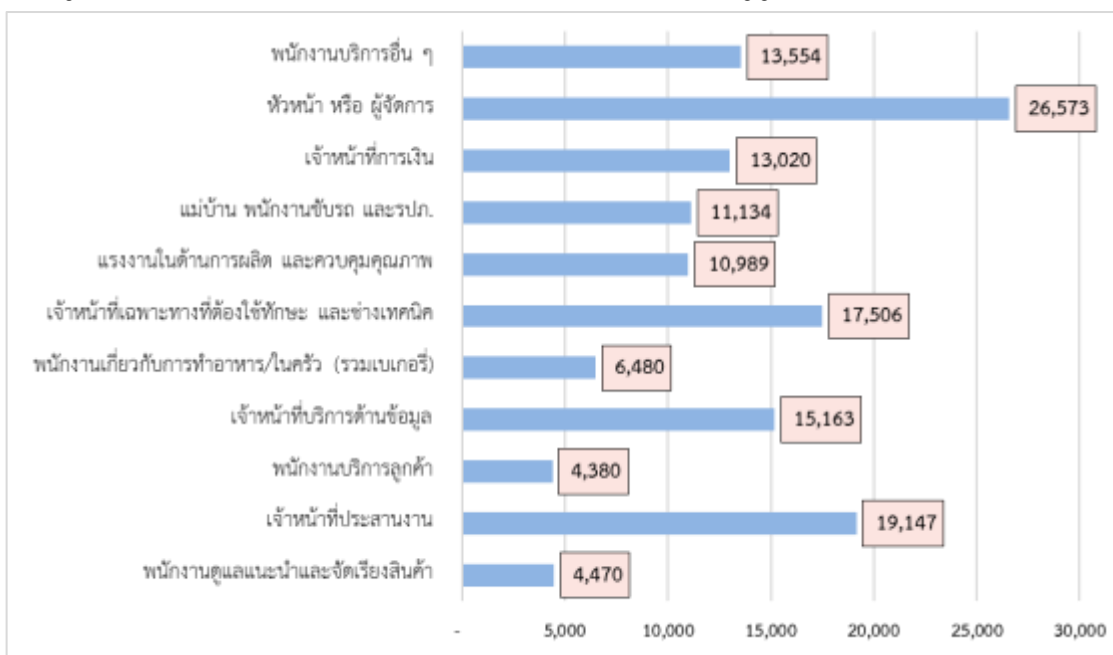
ตำแหน่งงาน	ประเภทธุรกิจ	รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน (บาท)		
		รายชั่วโมง	รายวัน	รายเดือน
พนักงานดูแลและนำและจัดเรียงสินค้า	ค้าปลีก	50		5,000
เจ้าหน้าที่ประสานงาน	ค้าปลีก	50		
	บริการด้านสุขภาพ			16,118
	ด้านการผลิต			28,150
พนักงานบริการลูกค้า	ค้าปลีก	50		
เจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล	โทรคมนาคม			15,000
	บริการด้านสุขภาพ			17,118
พนักงานเกี่ยวกับการทำอาหาร/ในครัว	ค้าปลีก	50		
	บริการด้านสุขภาพ			14,200
เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะ และช่างเทคนิค	บริการด้านสุขภาพ		559	17,535
	ด้านการผลิต		786	26,850
แรงงานในด้านการผลิต และควบคุมคุณภาพ	ด้านการผลิต		455	

ตารางที่ 6-3 ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ประเภทธุรกิจ รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน และ ค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทน

ตำแหน่งงาน	ประเภทธุรกิจ	รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน (บาท)		
		รายชั่วโมง	รายวัน	รายเดือน
แม่บ้าน พนักงานขับรถ และรถป.	บริการด้านสุขภาพ		341	12,346
	ด้านการผลิต		395	17,462
เจ้าหน้าที่การเงิน	ค้าปลีก	50		
	บริการด้านสุขภาพ			17,531
หัวหน้า หรือ ผู้จัดการ	บริการด้านสุขภาพ			18,955
	ด้านการผลิต		971	37,750
พนักงานบริการอื่น ๆ	ค้าปลีก	50		
	บริการด้านสุขภาพ		71	15,237
	ด้านการผลิต		595	24,450

เมื่อนำค่าตอบแทนแต่ละประเภทและจำนวนเงินที่ได้มาคิดเป็นรายได้ต่อเดือนของผู้สูงอายุ (แผนภูมิที่ 6-9) พบว่า ตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุมีรายได้สูงที่สุด คือ หัวหน้า หรือผู้จัดการ มีรายได้เฉลี่ย 26,573 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ประสานงาน (19,147 บาทต่อเดือน) เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะ และช่างเทคนิค (17,506 บาทต่อเดือน) พนักงานบริการอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่การเงินที่มีรายได้ใกล้เคียงกัน (13,554 บาทต่อเดือน และ 13,020 บาทต่อเดือน ตามลำดับ) โดยตำแหน่งที่ได้เงินเดือนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พนักงานบริการลูกค้า พนักงานดูแลแนะนำ และจัดเรียงสินค้า และพนักงานเกี่ยวกับการทำอาหาร/ในครัว ซึ่งได้เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานด้วย เพราะทั้ง 3 ตำแหน่งงานนี้เป็นตำแหน่งงานที่ส่วนใหญ่จ้างงานแบบบางเวลา

แผนภูมิที่ 6-9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามตำแหน่งงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน

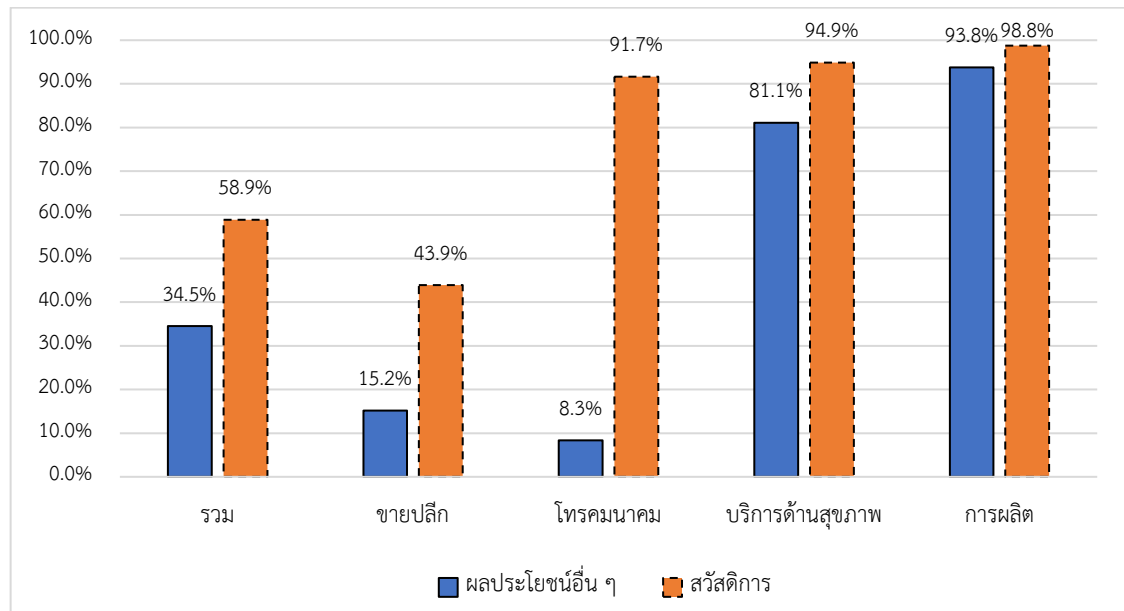


นอกจากการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานแล้ว ผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยขยัน ฯลฯ และสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ ก็เป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงานเพิ่มเติม โดยแผนภูมิที่ 6-10 แสดงผลว่า ร้อยละ 34.5 ของผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์อย่างน้อย 1 เรื่อง และประมาณครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการจากการทำงานอย่างน้อย 1 เรื่อง ซึ่งยังถือว่ายังเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับวัยแรงงานอื่น ๆ ที่ทำงานในตำแหน่งงานเดียวกัน เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยที่ค่อนข้างมีข้อจำกัดด้านอายุในการได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตามกฎหมาย ดังนั้นการให้สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นใด ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนโยบายของบริษัทว่าจะมีแนวทางในการให้อย่างไร บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานด้วยว่าเป็นแบบเต็มเวลาหรือบางเวลา ซึ่งจะได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน

ทั้งนี้เมื่อจำแนกตามประเภทธุรกิจ จะเห็นได้ว่า ธุรกิจขายปลีก เป็นธุรกิจที่ให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ผู้สูงอายุค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับธุรกิจประเภทอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งงานที่เป็นแบบบางเวลา มีการเข้างานตามจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันที่ค่อนข้างหลากหลายทำให้มีข้อจำกัดในการให้สิ่งอื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทน โดยในกรณีที่ให้ผลประโยชน์อื่น ๆ จะให้ในรูปแบบของค่าล่วงเวลา หรือส่วนลดสำหรับการซื้อสินค้าของบริษัท สำหรับสวัสดิการที่ให้ ได้แก่ ประกันสังคม (ในกรณีอายุต่ำกว่า 60 ปี) และการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ในขณะที่ธุรกิจด้านบริการสุขภาพ และการผลิตเป็นธุรกิจที่ให้ทั้งสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ค่อนข้างสูง เกือบทั้งหมดของผู้สูงอายุที่ทำงานจะได้รับทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่

ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร ค่าพาหนะ และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ประกันสังคม เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ประกันกลุ่ม (ตารางที่ 6-4)

แผนภูมิที่ 6-10 การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ หรือสวัสดิการจากการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามประเภทธุรกิจ



ตารางที่ 6-4 ผลประโยชน์อื่น ๆ และสวัสดิการที่ผู้สูงอายุได้รับ จำแนกตามประเภทธุรกิจ

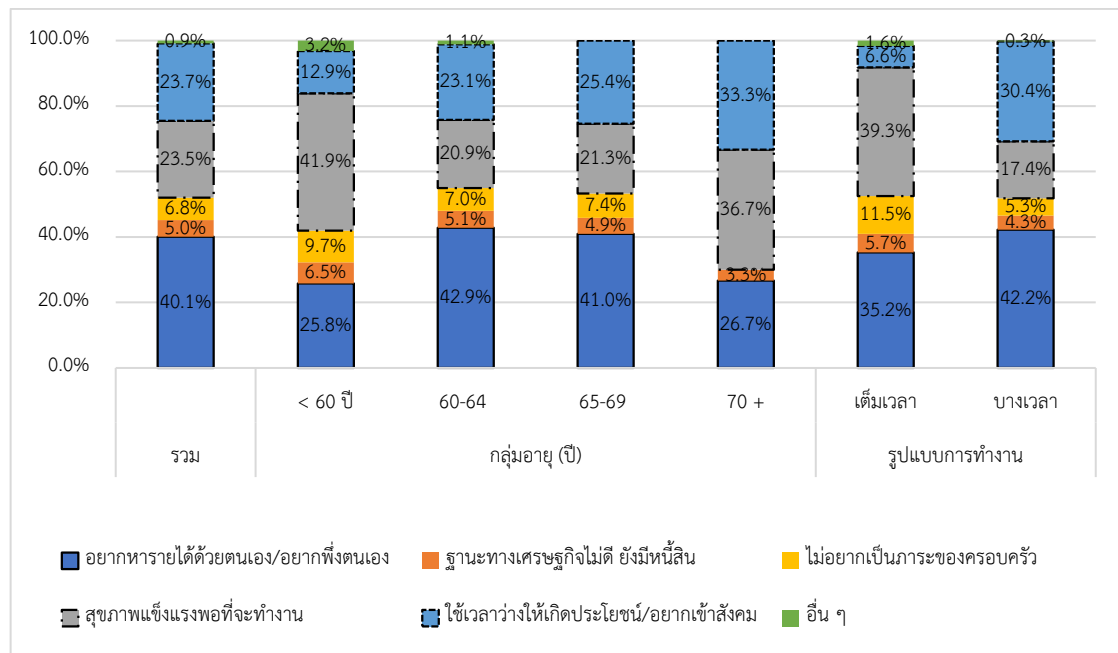
	ประเภทธุรกิจ			
	ขายปลีก	โทรคมนาคม	บริการด้านสุขภาพ	การผลิต
ผลประโยชน์อื่น ๆ				
ค่าล่วงเวลา	/	/	/	/
อาหาร (ค่าอาหาร/อาหารเป็นมื้อ)			/	
ค่าพาหนะ				/
ส่วนลดสำหรับการซื้อของบริษัท	/			
สวัสดิการ				
ประกันสังคม	/		/	/
เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล	/	/	/	
ประกันกลุ่ม		/	/	

6.2.5 ประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง

นอกเหนือจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของผู้สูงอายุแล้ว การศึกษารังนี้ยังสนใจศึกษาถึงสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้มีความต้องการทำงานแม้ว่าจะเป็นวัยที่น่าจะสิ้นสุดการทำงานแล้วก็ตาม (แผนภูมิที่ 6-11) โดยในภาพรวมผู้สูงอายุเกือบครึ่งให้เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเศรษฐกิจ (ร้อยละ 45.1) คือ อยากรายได้ด้วยตนเองหรืออยากพึ่งตนเอง และยังมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ดี ยังมีหนี้สินและยังต้องการรายได้เพื่อเลี้ยงตนเอง รองมา คือ อยากใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ยังอยากเข้าสังคม อยากพบปะพูดคุยกับผู้อื่น และสุขภาพแข็งแรงมากพอที่จะสามารถทำงานต่อไปอีกได้ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ผู้สูงอายุตอบค่อนข้างใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 23.7 และร้อยละ 23.5 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของเหตุผลการทำงานระหว่างกลุ่มอายุที่ต่างกัน กล่าวคือ ในกลุ่มอายุก่อนวัยสูงอายุนั้น เจื่อนไขสำคัญที่ยังทำงานเป็นเรื่องของสุขภาพ เกือบครึ่งหนึ่งของผู้ที่อายุต่ำกว่า 60 ปีให้เหตุผลว่า สุขภาพแข็งแรงมากพอที่ยังทำงานได้ รองลงมา เป็นเรื่องของการหารายได้ และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สำหรับกลุ่มสูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) สาเหตุหลักที่ตัดสินใจทำงาน เนื่องมาจากอยากรายได้ด้วยตนเอง อยากพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด รองลงมาถึงเป็นเรื่องของการใช้เวลาว่าง อยากเข้าสังคม และประเด็นเรื่องสุขภาพ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่อายุ 70 ปีขึ้นไปหากจะทำงานต่อได้นั้น ต้องเน้นเรื่องการมีสุขภาพที่ดี หากสุขภาพยังแข็งแรงและไปทำงานไวกก็เลือกที่จะยังทำงานต่อไป (ร้อยละ 36.7) นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับการเข้าสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกบ้านเพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (ร้อยละ 33.3) และถัดมาจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ อยากพึ่งตนเอง (ร้อยละ 26.7)

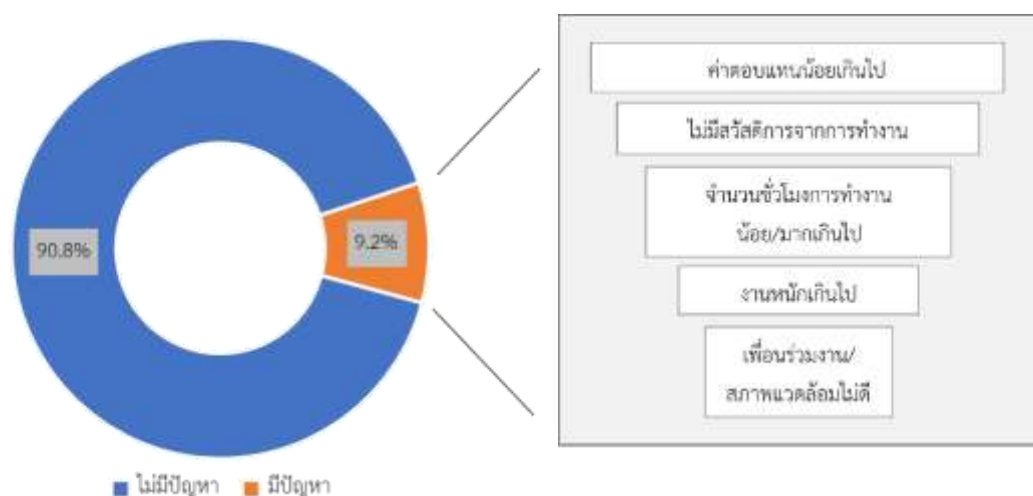
หากพิจารณาเหตุผลของการทำงานตามรูปแบบของการทำงาน จะพบว่า ผู้สูงอายุที่เลือกทำงานเต็มเวลา จะพิจารณาถึงเจื่อนไขด้านสุขภาพสำคัญที่สุด หากสุขภาพแข็งแรง ยังทำงานไวกก็เลือกที่จะทำงานเต็มเวลา รองลงมาคือ อยากรายได้ และไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว ตามลำดับ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ทำงานบางเวลา เหตุผลที่สำคัญคือ การอยากรายได้ อยากพึ่งตนเอง (ร้อยละ 42.2) และอยากใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ อยากเข้าสังคมมากกว่าอยู่บ้านอย่างเดียว (ร้อยละ 30.4) และเหตุผลเรื่องสุขภาพเป็นเหตุผลลำดับถัดมา (ร้อยละ 17.4)

แผนภูมิที่ 6-11 เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ผู้สูงอายุยังทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ และรูปแบบการทำงาน



แผนภูมิที่ 6-12 แสดงประเด็นเรื่องปัญหาที่เกิดจากการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาจากการทำงานใด ๆ เลย มีเพียงประมาณ 1 ใน 10 ของผู้สูงอายุที่ระบุว่าตนเองมีปัญหา โดยปัญหาในอันดับต้น ๆ เป็นเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้น้อยเกินไป และไม่มีสวัสดิการจากการทำงาน รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง มีทั้งผู้สูงอายุที่ระบุว่าน้อยเกินไป และมากเกินไป รวมถึงมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องภาระหน้าที่ที่ต้องทำอาจหนักเกินไป และมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดีเท่าที่ควร

แผนภูมิที่ 6-12 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของผู้สูงอายุ



6.3 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

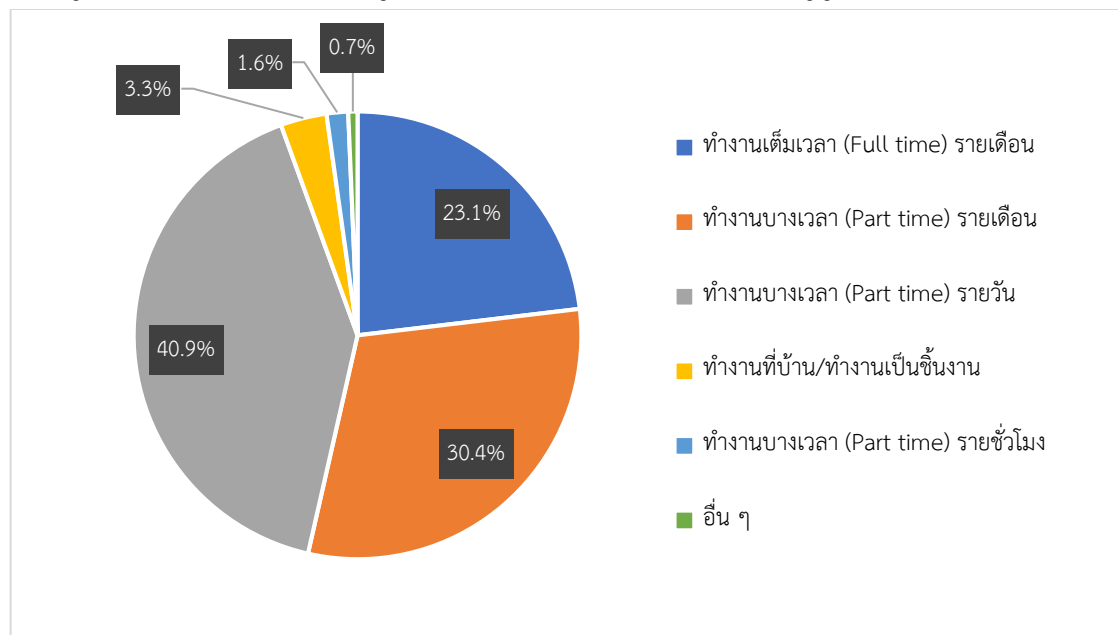
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้นอกเหนือจากศึกษารูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นจริงของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ยังศึกษาถึงรูปแบบการทำงานที่ผู้สูงอายุคิดว่าเหมาะสมสำหรับตัวเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุต่อไป โดยประกอบไปด้วย รูปแบบการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน (จำนวนชั่วโมงและจำนวนวัน) รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรได้รับจากการทำงาน รายละเอียดดังนี้

6.3.1 รูปแบบการทำงานที่เหมาะสม

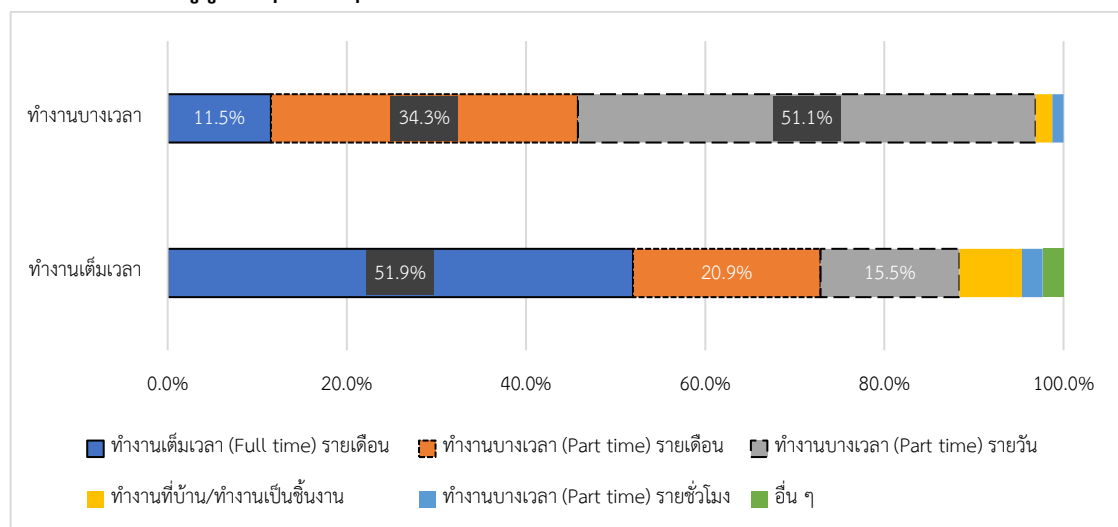
หากแบ่งรูปแบบการทำงานออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ ทำงานเต็มเวลา-รายเดือน, ทำงานบางเวลา-รายเดือน, ทำงานบางเวลา-รายวัน, ทำงานบางเวลา-รายชั่วโมง และทำงานที่บ้าน/ทำงานเป็นชิ้นงาน จากแผนภูมิที่ 6-13 แสดงผลว่า โดยส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ผู้สูงอายุคิดว่าการทำงานแบบบางเวลาเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งผู้สูงอายุเห็นว่าการทำงานแบบบางเวลา-รายวันเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด (ร้อยละ 40.9) รองลงมาคือ การทำงานแบบบางเวลา-รายเดือน (ร้อยละ 30.4) และผู้สูงอายุเกือบ 1 ใน 4 เห็นว่าการทำงานแบบเต็มเวลา-รายเดือนก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสม ในขณะที่มีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 3 ที่เห็นว่าการรับงานไปทำที่บ้าน หรือ การทำงานเป็นชิ้นงานเป็นการทำงานที่เหมาะสม

ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตามรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน (แผนภูมิที่ 6-14) พบว่ารูปแบบการทำงานที่คิดว่าเหมาะสมส่วนใหญ่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานจริงในปัจจุบัน กล่าวคือ หากผู้สูงอายุที่ทำงานแบบเต็มเวลา ก็ยังคงเห็นว่ารูปแบบนี้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ แต่หากผู้สูงอายุทำงานแบบบางเวลา ก็จะทำให้เห็นว่า การทำงานแบบบางเวลาไม่ว่าจะเป็นรายวัน หรือรายเดือนเป็นรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

แผนภูมิที่ 6-13 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ



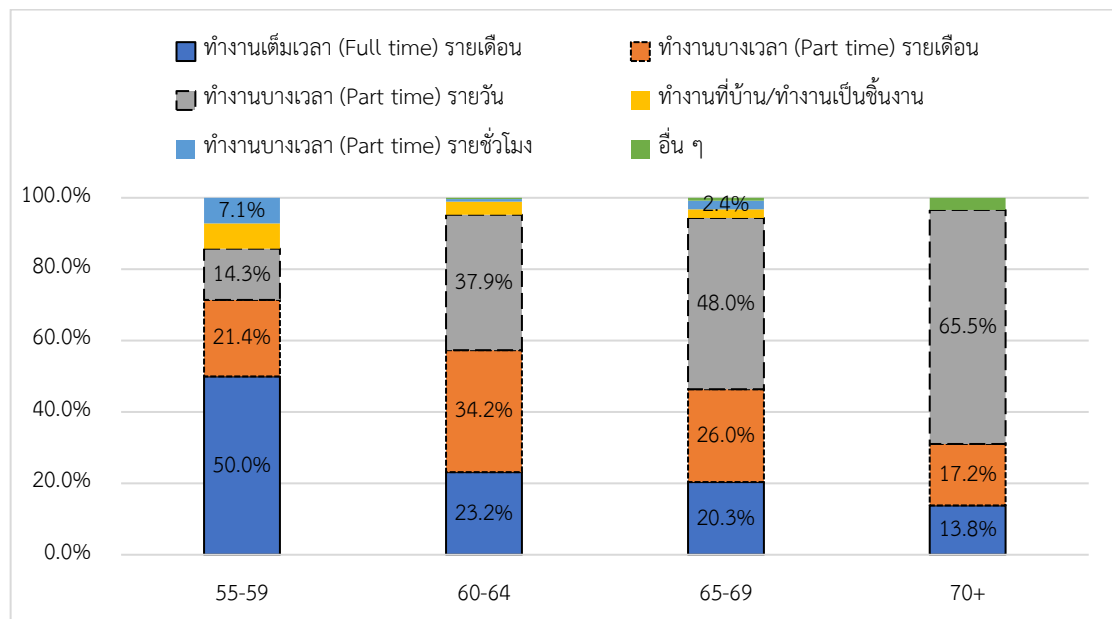
แผนภูมิที่ 6-14 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน



นอกจากนี้เมื่อจำแนกรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมตามกลุ่มอายุ สามารถสะท้อนได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ยังไม่เข้าสู่วัยสูงอายุ (อายุ 55-59 ปี) เกินครึ่งที่คิดว่าการทำงานแบบเต็มเวลา เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ แต่สัดส่วนนี้ก็ลดลงในกลุ่มอายุมากขึ้น และจะถูกแทนที่ด้วยรูปแบบการทำงานแบบบางเวลา โดยผู้สูงอายุที่อายุน้อยกว่าจะมีความต้องการทำงานบางเวลา แบบรายเดือนสูงกว่าผู้สูงอายุที่อายุมากกว่า แต่เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น จะเปลี่ยนเป็นต้องการทำงานแบบบางเวลา รายวันในสัดส่วนที่สูงที่สุด (แผนภูมิที่ 6-15) ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทำงานแบบยืดหยุ่นของผู้สูงอายุ แม้ว่าตอนที่อายุยังไม่เยอะจะอยากทำงานแบบเต็มเวลา เพื่อให้มี

รายได้ที่แน่นอน และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่ออายุมากขึ้นก็ยังมีต้องการทำงานอยู่ แต่เห็นควรให้ปรับการทำงานให้เป็นแบบบางเวลา สามารถทำงานได้ตามเงื่อนไข ความต้องการ หรือข้อจำกัดของแต่ละบุคคล และไม่เป็นการผูกมัดในเรื่องระเบียบข้อบังคับการเข้าทำงานมากเกินไป

แผนภูมิที่ 6-15 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ



6.3.2 ระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม

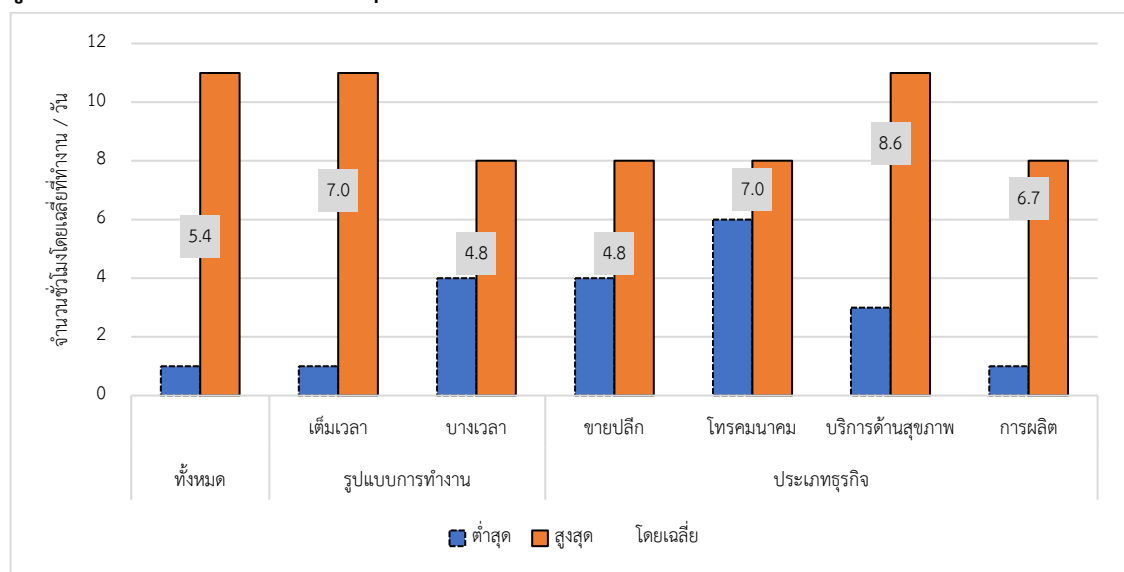
จากแผนภูมิที่ 6-16 แสดงจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมต่อวันของผู้สูงอายุ โดยผลพบว่า ผู้สูงอายุมีความคิดว่าการทำงานวันละประมาณ 5 ชั่วโมงเป็นเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำงานของสูงอายุ ไม่นานเกินไปจนอาจทำให้ผู้สูงอายุทำงานไม่ไหว หรือไม่น้อยเกินไปจนผู้สูงอายุไม่คุ้มกับการเดินทางออกมาทำงาน โดยจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมนี้ก็สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่แบบเต็มเวลาก็จะมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่าการทำงานแบบบางเวลา และเมื่อจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า ธุรกิจบริการด้านสุขภาพเป็นธุรกิจที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสูงสุด อยู่ที่ประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน รองลงมาคือ โทรมนาคมน และการผลิต ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมใกล้เคียงกัน และธุรกิจขายปลีกเป็นธุรกิจที่เหมาะสมกับจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยที่สุด คือ ประมาณ 4-5 ชั่วโมงต่อวัน

สำหรับแผนภูมิที่ 6-17 แสดงจำนวนวันที่เหมาะสมต่อการทำงานใน 1 สัปดาห์ ซึ่งพบว่า ผู้สูงอายุต้องการทำงานประมาณ 5 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งไม่ว่าจะจำแนกตามรูปแบบการทำงาน หรือประเภทธุรกิจ ก็ให้ผลที่ค่อนข้างใกล้เคียงกันทั้งหมด แต่ประเด็นที่น่าสนใจ คือ รูปแบบการทำงานแบบเต็มเวลามีจำนวนวันที่เหมาะสมต่อการทำงานค่อนข้างกระจายตัว คือ มีพิสัยระหว่างจำนวนวันสูงสุด

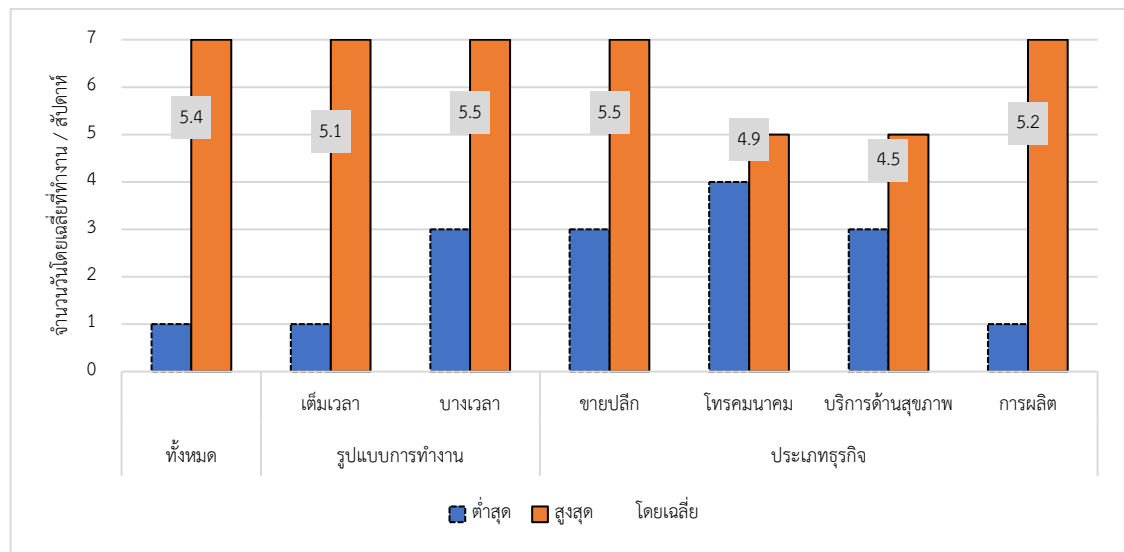
และต่ำสุดค่อนข้างสูง โดยจำนวนวันที่น้อยที่สุดที่ผู้สูงอายุคิดว่าเหมาะสมสำหรับการทำงานเต็มเวลา คือ การทำงานเพียง 1 วันต่อสัปดาห์ ในขณะที่การทำงานแบบบางเวลา จำนวนวันที่ต่ำสุดอยู่ที่ 3 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งเมื่อนำข้อมูลทั้งจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันที่เหมาะสมมาวิเคราะห์ร่วมกัน อาจสะท้อนได้ว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานเต็มเวลา มีความต้องการทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มากแต่ทำในจำนวนวันที่น้อย ในขณะที่ ผู้สูงอายุที่ทำงานบางเวลา เห็นควรว่าให้ทำงานแต่ละวันในจำนวนชั่วโมงที่ไม่เยอะมาก แต่สามารถทำงานได้จำนวนวันที่มากต่อสัปดาห์

ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมที่ผู้สูงอายุต้องการกับจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันการทำงานจริงในปัจจุบัน (แผนภูมิที่ 6-3 และ แผนภูมิที่ 6-4) พบว่า โดยรวมจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมจะมีจำนวนชั่วโมงที่น้อยกว่าการทำงานจริงในปัจจุบันประมาณ 1-2 ชั่วโมง แต่จำนวนวันที่ต้องการทำงานต่อสัปดาห์กลับไม่ค่อยมีความแตกต่างจากการทำงานจริงมากนัก ซึ่งสะท้อนว่าผู้สูงอายุแม้ว่าจะทำงานได้ แต่ก็ต้องการทำงานต่อวันในเวลาที่ลดลงกว่าเดิม เพื่อให้ได้มีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น หรือ พักผ่อนเพิ่มมากขึ้น แต่สามารถทำงานได้ตามจำนวนวันที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

แผนภูมิที่ 6-16 ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงานและประเภทรูทกิจ

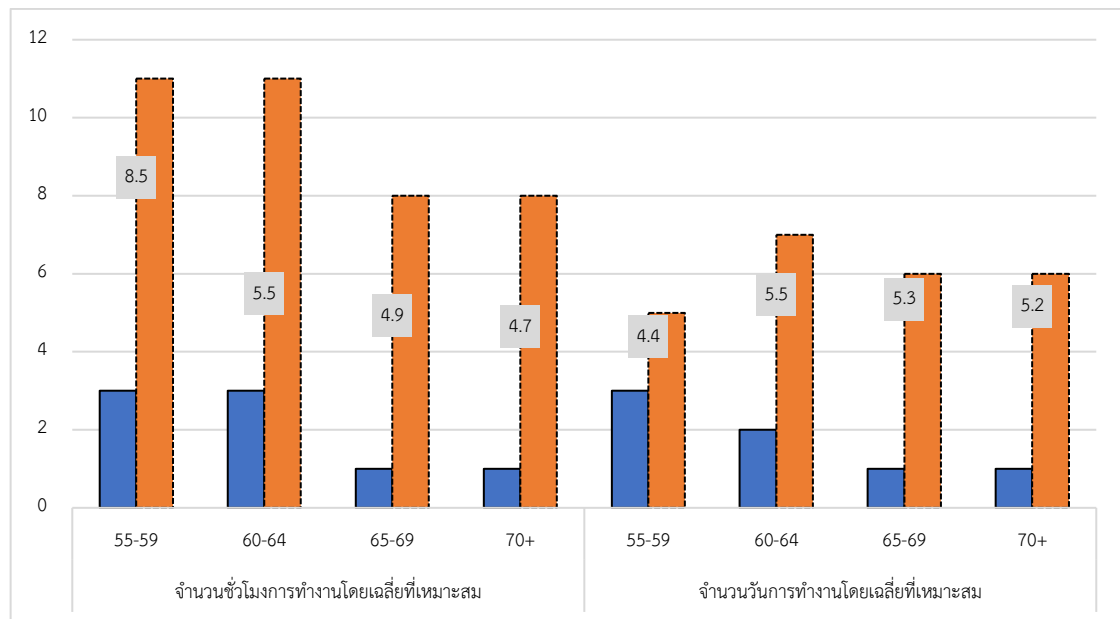


แผนภูมิที่ 6-17 ความคิดเห็นต่อจำนวนวันการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงานและประเภทธุรกิจ



หากพิจารณาระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมตามกลุ่มอายุ พบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันที่ผู้สูงอายุคิดว่าเหมาะสมจะลดลงตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น โดยวัยก่อนสูงอายุยังมีความต้องการทำงานแบบเต็มเวลาคือประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเหลือเพียง 4-5 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุเมื่อพิจารณาเรื่องจำนวนวันที่เหมาะสมต่อการทำงาน โดยภาพรวมผู้สูงอายุก็ยังเห็นว่า การทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์เป็นการทำงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ (แผนภูมิที่ 6-18) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การทำงานที่เหมาะสมและมีความยืดหยุ่นต่อผู้สูงอายุ ควรพิจารณาประเด็นเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันมากกว่าจำนวนวันต่อสัปดาห์ ซึ่งควรจะเป็นการทำงานที่ใช้เวลาไม่มากเกินไปต่อวัน โดยน่าจะอยู่ที่ประมาณ 4-6 ชั่วโมง และผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ 5 วันเท่ากับการทำงานโดยปกติ

แผนภูมิที่ 6-18 ความคิดเห็นต่อจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ

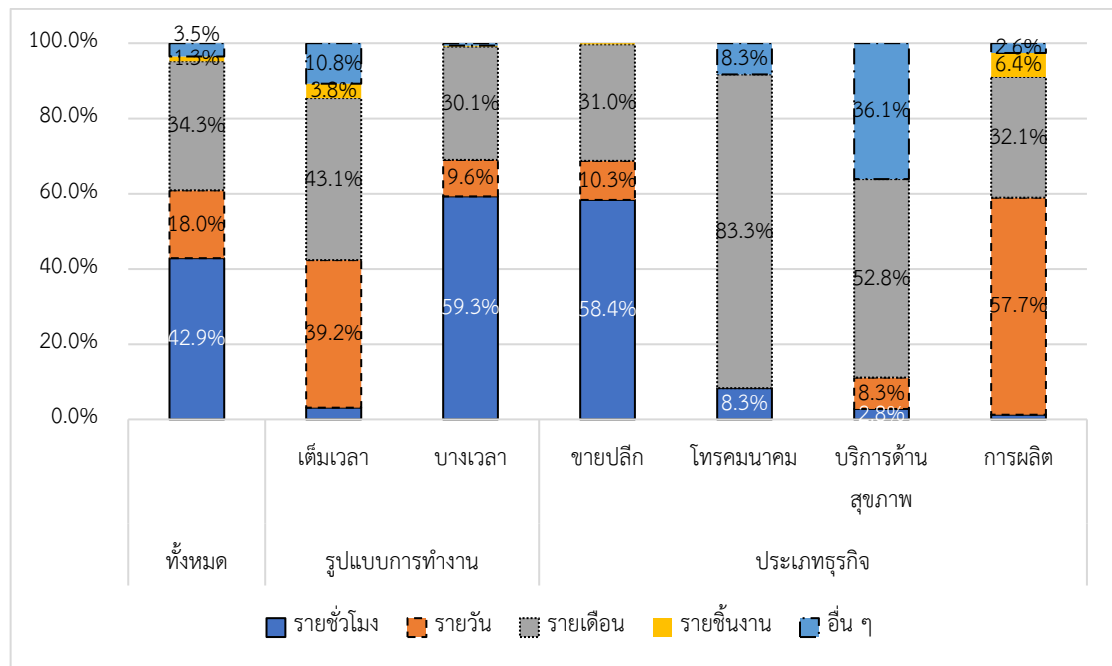


6.3.3 ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม

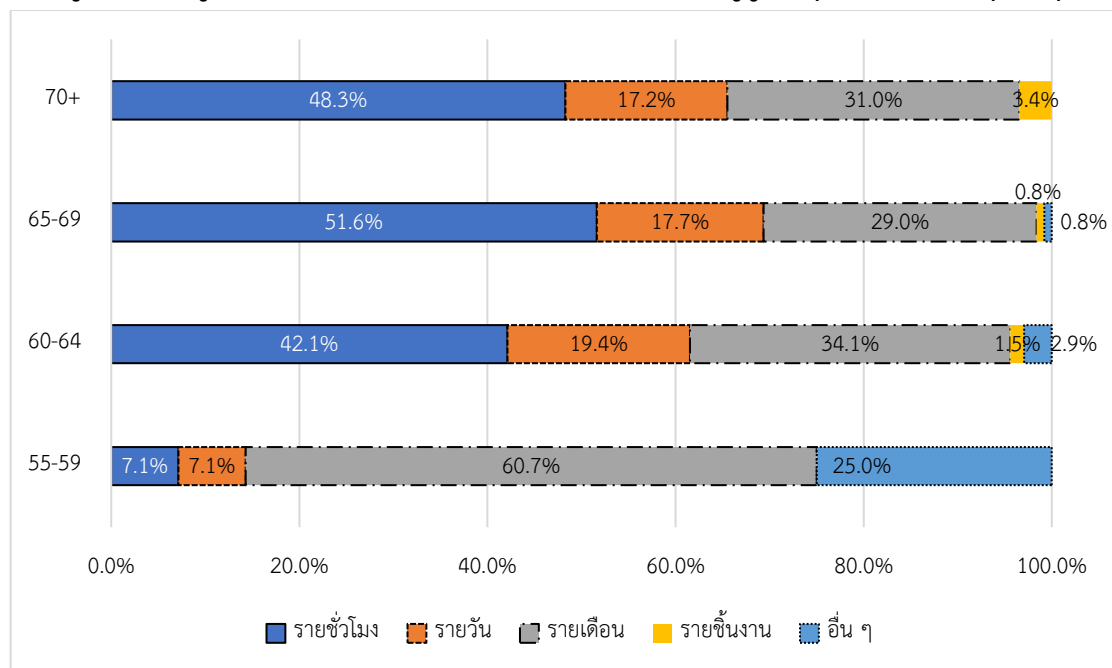
รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ผู้สูงอายุคิดว่าเหมาะสม (แผนภูมิที่ 6-19) เห็นได้ว่า เกือบครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุเห็นควรให้มีการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมง (ร้อยละ 42.9) รองลงมา เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน (34.3) และรายวัน (ร้อยละ 18.0) ที่เหลือเป็นการจ่ายแบบอื่นอีกเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานของ ผู้สูงอายุในปัจจุบัน โดยหากผู้สูงอายุทำงานแบบเต็มเวลาก็เห็นควรให้จ่ายตอบแทนเป็นรายเดือน และ ในกรณีที่ผู้สูงอายุทำงานบางเวลา ก็มีความต้องการให้จ่ายค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมง สำหรับผู้สูงอายุ ที่ทำงานในประเภทธุรกิจที่ต่างกันก็มีความต้องการในรูปแบบค่าตอบแทนที่แตกต่าง ซึ่งในธุรกิจ โทรมคมนาคม และบริการด้านสุขภาพ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือนเป็นรูปแบบที่ผู้สูงอายุเห็นว่า เหมาะสมมากที่สุด ธุรกิจขายปลีก รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนควรเป็นรายชั่วโมง ในขณะที่ธุรกิจด้านการผลิตมีความต้องการให้จ่ายเงินเป็นรายวัน ซึ่งรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมนี้ค่อนข้าง สอดคล้องกับรูปแบบที่ผู้สูงอายุได้รับอยู่ในปัจจุบันอยู่แล้ว ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับนโยบายของบริษัท และ ตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุทำด้วย

สำหรับรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมจำแนกตามกลุ่มอายุในแผนภูมิที่ 6-20 สะท้อนถึงความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยในกลุ่มอายุ 55-59 ปี มีความคิด อยากให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบรายเดือน เนื่องด้วยกลุ่มนี้ยังน่าจะเป็นกลุ่มที่ทำงานเต็มเวลา และต้องการรายได้ที่แน่นอน สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีความต้องการค่าตอบแทนที่เป็น รายชั่วโมงมากที่สุด คิดค่าตอบแทนตามชั่วโมงการทำงานจริง

แผนภูมิที่ 6-19 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงานและประเภทธุรกิจ



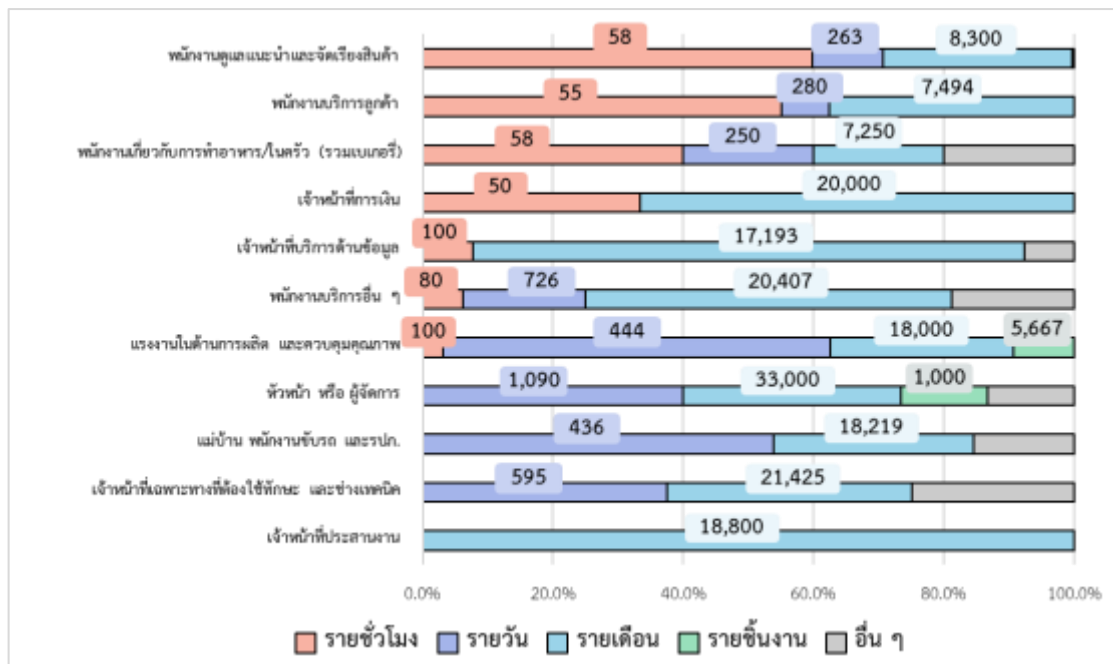
แผนภูมิที่ 6-20 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ



หากวิเคราะห์ตามตำแหน่งงานดังแผนภูมิที่ 6-21 สามารถเห็นได้ว่า แต่ละตำแหน่งงานมีความต้องการให้จ่ายค่าตอบแทนในหลากหลายรูปแบบ โดยพนักงานดูแลและจัดเรียงสินค้า พนักงานบริการลูกค้า พนักงานเกี่ยวกับการทำอาหาร/ในครัว เป็นตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุมีความต้องการให้จ่ายค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมงสูงสุด สำหรับตำแหน่งงานที่เป็นแรงงานในด้านการผลิต

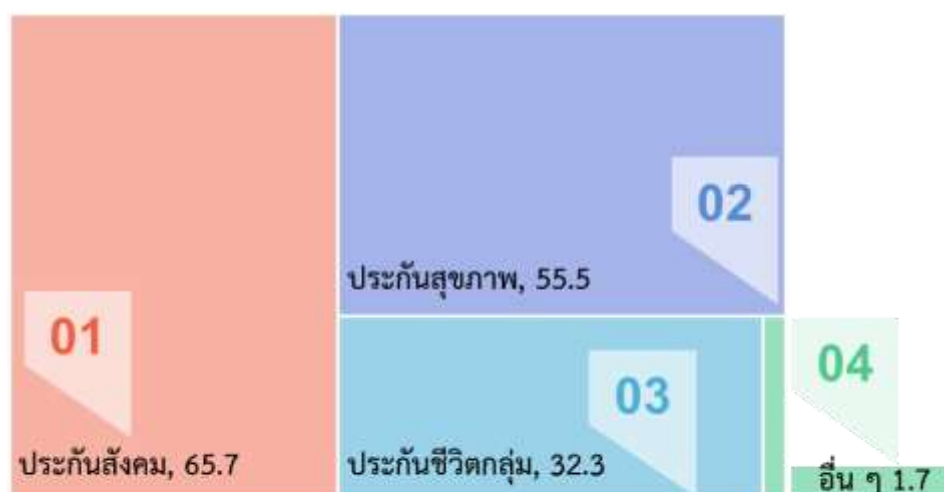
และควบคุมคุณภาพ แม่บ้าน พนักงานขับรถ รถป. เป็นตำแหน่งงานที่เหมาะสมสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวัน ในขณะที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล พนักงานบริการอื่น ๆ เห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือนเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ใช้ทักษะ หรือช่างเทคนิค เห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนทั้งแบบรายวันและรายเดือนมีความเหมาะสมทั้ง 2 แบบ ซึ่งประเด็นที่น่าสนใจคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมในแต่ละรูปแบบนั้น ค่อนข้างสูงกว่าค่าตอบแทนที่ได้จริงในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนแบบรายวัน อยู่ระหว่าง 50-100 บาท (เฉลี่ยเท่ากับ 58 บาทต่อชั่วโมง) สำหรับค่าตอบแทนรายวันอยู่ระหว่าง 250-1,090 บาท (เฉลี่ยเท่ากับ 437 บาทต่อวัน) และรายเดือนอยู่ในช่วง 7,250-33,000 บาท (เฉลี่ยเท่ากับ 12,004 บาทต่อเดือน)

แผนภูมิที่ 6-21 รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ จำแนกตามตำแหน่งงาน



สำหรับสวัสดิการที่ผู้สูงอายุเห็นว่าควรได้รับจากการทำงาน โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุต้องการได้รับการคุ้มครองโดยการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม โดยเฉพาะในมาตรา 33 ที่มีการสมทบจากนายจ้างส่วนหนึ่ง และผู้สูงอายุเองก็ยินดีสมทบเองอีกส่วนหนึ่ง เพื่อให้ได้สิทธิในการรักษาพยาบาล รองลงมา คือ ต้องการให้มีประกันสุขภาพ หรือการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ และการทำประกันชีวิตกลุ่มก็เป็นสวัสดิการอีกส่วนหนึ่งที่ผู้สูงอายุเห็นว่าควรได้รับ (แผนภาพที่ 6-2)

แผนภาพที่ 6-2 สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรได้รับจากการทำงาน



6.4 ทักษะที่ผู้ร่วมงานมีต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

การทำงานของผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะคนในวัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาศาสนาการงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะคนในวัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาศาสนาการงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะคนในวัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาศาสนาการงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะคนในวัยที่แตกต่างกัน

6.4.1 หน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นตัวอย่างของการศึกษา

โครงการวิจัยนี้ได้ทำการสำรวจหน่วยงานภาคเอกชนทั้งหมด 7 หน่วยงาน โดยในส่วน ผลการศึกษาของผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุสามารถทำการสำรวจและเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส) สามารถเก็บข้อมูลจาก กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ร่วมงานของผู้สูงอายุได้เป็นสัดส่วน ร้อยละ 55.5 รองลงมา บริษัท โรงเส้นหมี่ ขงเฮง จำกัด ร้อยละ 27.9 ถัดมา บริษัท เอส. เมดิคอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรง การแพทย์) ร้อยละ 13.6 บริษัท เรสเทอรองต์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (KFC) ร้อยละ 1.6 บริษัท อิน เด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 1.1 และ บริษัท ซีอีเดียเคชั่น จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 0.4 ตามลำดับ ในส่วนของบริษัท โกซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สามารถทำการสำรวจและเก็บข้อมูลได้เพียง 3 กลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ได้แก่ ผู้สูงอายุที่ทำงาน หัวหน้างาน และนายจ้างหรือฝ่ายบุคคล (ตารางที่ 6-5)

ตารางที่ 6-5 หน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นตัวอย่างของการศึกษา

หน่วยงานภาคเอกชน 7 หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัส)	314 คน	55.5
2. บริษัท ซีอีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)	2 คน	0.4
3. บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)	6 คน	1.1
4. บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (KFC)	9 คน	1.6
5. บริษัท โกซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทในเครือของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)	0 คน	0
6. บริษัท เอส. เมดิคอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์)	77 คน	13.6
7. บริษัท โรงเส้นหมี่ขอเฮง จำกัด	158 คน	27.9
รวม	566 คน	100.0

6.4.2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ร่วมงานส่วนนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการเลือกวิเคราะห์เฉพาะผู้ร่วมงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป โดยพบว่า ผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเพศชาย ร้อยละ 28.5 ผู้ร่วมงานของผู้สูงอายุจะมีช่วงอายุตั้งแต่ 17 ปี ไปจนถึง 76 ปี อายุของผู้ร่วมงานโดยเฉลี่ยอยู่ประมาณ 38 ปี โดยมีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุเริ่มตั้งแต่ 1 เดือน จนถึง 44 ปี และส่วนใหญ่เป็นผู้ร่วมงานที่ทำงานในส่วนงานเดียวกันกับผู้สูงอายุ ร้อยละ 87.8 และเป็นผู้ร่วมงานในส่วนงานที่ติดต่อประสานงานกัน ร้อยละ 12.2

ในส่วนของลักษณะโดยทั่วไปของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุจำนวนเกินครึ่งเป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.4 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 39.6 สำหรับอายุของผู้สูงอายุที่ทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ประมาณ 63 ปี โดยมีอายุดำสุดอยู่ที่ 55 ปี และอายุสูงที่สุดคือ 86 ปี โดยผู้สูงอายุจำนวนเกินครึ่งมีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 54.7 รองลงมา อายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.6 และอายุการทำงาน 1-2 ปี ร้อยละ 3.7 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานของผู้สูงอายุที่ทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุทำงานในตำแหน่งพนักงานดูแลและจัดเรียงสินค้าเป็นสัดส่วนสูงที่สุด ร้อยละ 22.4 รองลงมา เป็นตำแหน่งแรงงานในด้านการผลิต และควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 18.6 ถัดมา แม่บ้าน พนักงานขับรถ และพนักงานรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 17.4 เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะและช่างเทคนิค ร้อยละ 9.3 พนักงานบริการอื่น ๆ ร้อยละ 9.0 หัวหน้า หรือผู้จัดการ ร้อยละ 8.7 เจ้าหน้าที่ประสานงาน ร้อยละ 8.1 พนักงานเกี่ยวกับการทำอาหาร/ในครัว ร้อยละ 3.8 พนักงานบริการลูกค้า ร้อยละ 1.5 เจ้าหน้าที่บริการด้านข้อมูล และเจ้าหน้าที่การเงิน ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

6.4.3 ทักษะที่มีต่อผู้สูงอายุโดยทั่วไปก่อนและหลังการทำงานร่วมกัน

เมื่อพิจารณาถึงทัศนคติโดยทั่วไปที่ผู้ร่วมงานมีต่อผู้สูงอายุว่าเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบก่อนการทำงานและหลังการทำงานร่วมกันมีความแตกต่างกันหรือไม่ จะพบว่า ผู้ร่วมงานโดยส่วนใหญ่มีทัศนคติโดยทั่วไปที่เป็นเชิงบวกกับผู้สูงอายุอยู่แล้ว ซึ่งหลังจากที่ผู้ร่วมงานได้มีการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุก็พบว่า ในภาพรวม ผู้ร่วมงานมีทัศนคติโดยทั่วไปต่อผู้สูงอายุเป็นไปในเชิงบวกเพิ่มมากขึ้นอีก ยกเว้นประเด็นที่ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ควรได้รับความเคารพนับถือเสมอซึ่งหลังจากการทำงานร่วมกันแล้วมีสัดส่วนของร้อยละที่ลดลง แต่ก็ลดลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

เมื่อทำการคำนวณคะแนนทัศนคติ โดยกำหนดให้ข้อคำถามเชิงบวกที่มีคำตอบเห็นด้วย เป็น 1 คะแนน และคำตอบไม่เห็นด้วย เป็น 0 คะแนน กำหนดให้ข้อคำถามเชิงลบที่มีคำตอบเห็นด้วย เป็น 0 คะแนน และคำตอบไม่เห็นด้วย เป็น 1 คะแนน ดังนั้น ในการคำนวณจะได้ระดับคะแนนสูงสุดเป็นจำนวน 5 คะแนน และระดับคะแนนต่ำสุดเป็นจำนวน 0 คะแนน โดยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติโดยทั่วไปก่อนการทำงานและหลังการทำงานร่วมกันที่ผู้ร่วมงานมีต่อผู้สูงอายุนั้น ค่าเฉลี่ยหลังจากที่ได้มีการทำงานร่วมกันเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย (ตารางที่ 6-6)

ตารางที่ 6-6 ทักษะที่มีต่อผู้สูงอายุโดยทั่วไปก่อนและหลังการทำงานร่วมกัน

คำถาม	ก่อนการทำงาน		หลังการทำงาน	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ผู้สูงอายุมักเป็นคนน่าเบื่อ ขี้บ่น	24.2	75.8	10.2	89.8
2. ผู้สูงอายุมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	90.4	9.6	92.5	7.5
3. ผู้สูงอายุมักเป็นภาระแก่บุตรหลานหรือครอบครัว	12.8	87.2	9.3	90.7
4. ผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้	93.8	6.2	95.0	5.0
5. ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ควรได้รับความเคารพนับถือเสมอ	95.6	4.4	95.4	4.6
คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติ	4.4		4.6	

6.4.4 ทักษะที่มีต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ

จากการสอบถามความคิดเห็น ความรู้สึก และความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้สูงอายุ โดยให้ผู้ร่วมงานตอบว่า เห็นด้วยหรือพึงพอใจในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุดในประเด็นต่าง ๆ พบว่า ในภาพรวม ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ค่อนข้างดี และเป็นไปในเชิงบวกต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้สูงอายุเป็นที่ปรึกษาที่ดี รู้สึกสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ ตามลำดับ ในส่วนของประเด็นที่ผู้ร่วมงานเห็นไปในเชิงลบ ได้แก่ การสื่อสารกับผู้สูงอายุเป็นไปด้วยความยากลำบาก ผู้สูงอายุทำความเข้าใจกับเนื้อหางาน

ซ้ำ และรู้สึกงานล่าช้าเมื่อมีผู้สูงอายุทำงานร่วมด้วย ซึ่งเป็นผลให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการในการทำงานกับคนในวัยเดียวกันมากกว่าผู้สูงอายุในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง

ในการประเมินทัศนคติที่ผู้ร่วมงานมีต่อผู้สูงอายุ วัดจากระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ คำตอบของแต่ละข้อจะถูกแปลงเป็นค่าคะแนน โดยกำหนดให้ข้อคำถามเชิงบวก ในความเห็น “มากที่สุด” และ “มาก” มีคะแนน 1 คะแนน, “ปานกลาง” มีคะแนน 0 คะแนน, “น้อย” และ “น้อยที่สุด” มี -1 คะแนน ในกรณีข้อคำถามที่เป็นเชิงลบ จะให้คะแนนในทิศทางตรงกันข้าม โดยในความเห็น “มากที่สุด” และ “มาก” มีคะแนน -1 คะแนน, “ปานกลาง” มีคะแนน 0 คะแนน, “น้อย” และ “น้อยที่สุด” มี 1 คะแนน ดังนั้นเมื่อรวมคะแนนจากทุกข้อแล้ว จะมีคะแนนสูงสุด 13 คะแนน และคะแนนต่ำสุด -13 คะแนน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่าทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุเป็นไปในทิศทางที่ค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่อนข้างสูง (ตารางที่ 6-7)

ตารางที่ 6-7 ทัศนคติที่ผู้ร่วมงานมีต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การสื่อสารกับผู้สูงอายุเป็นไปด้วยความยากลำบาก	2.1	8.1	30.7	23.9	35.2
2. ผู้สูงอายุทำความเข้าใจกับเนื้อหางานช้า	3.5	9.2	33.4	36.9	17.0
3. ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง	24.2	39.0	32.2	3.0	1.6
4. ผู้สูงอายุเป็นที่ปรึกษาที่ดี	26.5	45.1	23.5	4.1	0.9
5. รู้สึกงานล่าช้าเมื่อมีผู้สูงอายุทำงานร่วมด้วย	2.1	8.7	29.9	22.4	36.9
6. ผู้สูงอายุสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้	28.3	43.8	23.5	3.2	1.2
7. ต้องการทำงานร่วมกับคนในวัยเดียวกันมากกว่าผู้สูงอายุ	8.8	21.2	36.2	19.6	14.1
8. รู้สึกสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ	22.6	44.9	27.6	3.4	1.6
9. เมื่อมีผู้สูงอายุมาทำงานช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น	28.7	38.4	28.1	3.4	1.4
10. ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลืองานได้อย่างเต็มที่	32.3	35.9	27.2	3.7	0.9
11. ท่านคิดว่าผู้สูงอายุเหมาะสมกับตำแหน่งงานนี้เพียงใด	31.1	37.6	26.9	3.2	1.2
12. ท่านคิดว่าผู้สูงอายุควรยังทำงานต่อหรือไม่	33.2	43.6	18.2	3.2	1.8
13. ท่านคิดว่าผู้สูงอายุสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของท่าน/กลุ่มของท่านในระดับใด	25.1	41.0	29.0	3.7	1.2
คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติ	7.2				

6.4.5 ข้อดี และปัญหาหรืออุปสรรคจากการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

ในส่วนข้อดีจากการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่จะระบุว่าผู้สูงอายุสามารถช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ หรือภาระงานได้ดี เป็นส่วนเสริมที่มาช่วยเติมเต็มให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ลูกค้ายได้รับการดูแลเพิ่มขึ้นและมีความพึงพอใจมากขึ้น รองลงมา ผู้ร่วมงานระบุว่าผู้สูงอายุยังคงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอยู่ มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ และยังสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การทำงานร่วมกับผู้สูงอายุยังช่วยทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น สนุกและมีสีสันมากขึ้น ผู้สูงอายุยังมีอุปนิสัยที่ดี มีน้ำใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อีกด้วย รวมไปถึงผู้สูงอายุยังเป็นที่ปรึกษาที่ดีในทุก ๆ เรื่อง ทั้งด้านการทำงานและการใช้ชีวิต และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกันได้

สำหรับปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ พบว่า ประเด็นหลัก ๆ จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผู้สูงอายุทำงานได้ค่อนข้างล่าช้า เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานอยู่บ้าง และในบางบริษัทผู้สูงอายุทำงานน้อยเกินไป ชั่วโมงการทำงานค่อนข้างน้อย ทำให้การสอนงานเป็นไปอย่างไม่ค่อยต่อเนื่อง ประเด็นถัดมาจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดทางด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น ยกของหนักไม่ค่อยได้ ยืนนาน ๆ ไม่ค่อยไหว เป็นต้น อีกทั้ง ประเด็นปัญหาในเรื่องของการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี เกิดปัญหาการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน หรือมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันอยู่บ้าง และผู้สูงอายุบางท่านจะไม่ค่อยเข้าใจวิธีการใช้ และไม่สามารถใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์บางอย่างได้

6.4.6 ทศนคติต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุในภาพรวม

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุอยู่แล้วตั้งแต่ก่อนที่จะได้ทำงานร่วมกัน และหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน ผู้ร่วมงานก็มีทั้งทัศนคติโดยทั่วไป และทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งผู้สูงอายุนั้น เหมือนเป็นส่วนเติมเต็มที่มาช่วยเหลือ มาให้คำปรึกษา หรือแบ่งเบาภาระหน้าที่ ทำให้การทำงานของผู้ร่วมงานมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์และผลการวิเคราะห์ของฝ่ายบุคคลที่เป็นไปในทิศทางบวก เช่นเดียวกัน โดยพบว่า แต่ละหน่วยงานจะยังไม่ค่อยพบปัญหาเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน (generation gap) ซึ่งฝ่ายบุคคลนั้น ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานวัยอื่นกับพนักงานสูงอายุเป็นไปอย่างราบรื่น หากฝ่ายบุคคลมีการสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานทุกคน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ทุกคนรู้สึกสามัคคีมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ก็จะเป็นส่วนช่วยไม่ให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานร่วมกันได้

อีกทั้ง ผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันก็เป็นผู้สูงอายุที่มีความเต็มใจในการมาสมัครงานด้วยตนเอง ผู้สูงอายุบางท่านที่ได้ลองทำงานประมาณ 2-3 วัน แล้วรู้สึกว่าการทำอะไร หรือไม่ชอบลักษณะของงานจะลาออกไปเอง รวมไปถึงฝ่ายบุคคลก็เป็นผู้คัดกรองผู้สูงอายุที่จะรับเข้ามาทำงานด้วยการประเมินเบื้องต้นแล้วว่า ไม่มีปัญหาหรือข้อจำกัดเรื่องสุขภาพมากนัก ฝ่ายบุคคลของทุกบริษัทจะมีการคำนึงถึงเรื่องการเดินทางของผู้สูงอายุ โดยจะให้ผู้สูงอายุทำงานในสาขาที่ใกล้บ้านเป็นหลัก ด้วยเหตุที่ผู้สูงอายุเองก็เป็นผู้ที่เต็มใจในการมาทำงาน ฝ่ายบุคคลเองก็มีการคัดกรองผู้สูงอายุที่จะเข้า

มาทำงานในเบื้องต้นแล้ว ดังนั้น ผู้สูงอายุที่กำลังทำงานอยู่ในปัจจุบันจึงเป็นผู้สูงอายุที่ค่อนข้างมีความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านของสภาพจิตใจ และด้านร่างกาย จึงสามารถที่จะช่วยเหลืแบ่งเบาภาระงานของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี และไม่ค่อยมีปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (generation gap) ในการทำงานร่วมกันมากนัก นอกจากนี้ หากผู้สูงอายุท่านใดที่ค่อนข้างมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การทำงานในระบบมาก่อน มีความรู้ทางด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยี ก็จะเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกสนใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

บทที่ 7

ผลิภาพการทำงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย

ผลิตภาพ (Productivity) การทำงานของผู้สูงอายุ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งพิจารณาถึงต้นทุนที่คุ้มค่าต่อการจ้างงาน ผลิตภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงานทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายละเอียดงาน ค่าตอบแทน เวลาการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน หรือสวัสดิการการทำงาน เป็นต้น โดยหากผลิตภาพของบุคคลเพิ่มขึ้น ย่อมเพิ่มโอกาสในการสร้างผลตอบแทนหรือสร้างความราบรื่นในการขับเคลื่อนองค์กรได้ตามไปด้วย ดังนั้น ผลิตภาพจึงมีความสำคัญทั้งต่อนายจ้างในมุมมองของความคุ้มค่าต่อการจ้างงานและสามารถสะท้อนถึงศักยภาพที่แท้จริงขององค์กร ด้านลูกจ้าง ผลิตภาพ สามารถใช้เป็นเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน

7.1 แนวทางการคำนวณผลิตภาพ

7.1.1 นิยามผลิตภาพ

แนวคิดการวัดผลิตภาพการทำงาน โดยทั่วไปคือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ในการผลิตหรือการดำเนินงาน (input) ซึ่งมักจะหมายถึงต้นทุนต่าง ๆ ที่ต้องใช้สำหรับการผลิตหรือการบริการ ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการการทำงาน และต้นทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เวลาการสอนงาน การควบคุมงาน เป็นต้น และผลผลิต (output) ซึ่งมักจะหมายถึงผลผลิตที่สามารถผลิตออกมาได้จริง ซึ่งสามารถพิจารณาได้หลากหลายแนวทางขึ้นอยู่กับประเภทของงาน ซึ่งผลผลิตบางอย่างอาจวัดได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนั้น การนิยาม input กับ output ตลอดจนปัจจัยที่นำมาใช้ชี้วัด รวมถึงวิธีการวัดจึงอาจแตกต่างกันไปตามการตีความและการใช้งานของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามท้ายที่สุดแล้ว การวัดผลิตภาพการทำงาน ก็คือการสร้างดัชนีที่เพื่อนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือศักยภาพของการทำงาน

จากแนวคิดของการวัดผลิตภาพข้างต้น การวัดผลิตภาพในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งเป็นการวัดผลิตภาพในภาคบริการ ที่ลักษณะของธุรกิจให้ความสำคัญกับระดับความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นหลัก ดังนั้น ผลผลิตที่ออกมาส่วนใหญ่จึงไม่ได้อยู่ในรูปแบบที่สามารถจับต้องได้ และเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้จึงนิยามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณผลิตภาพ ดังนี้

ผลผลิต คือ ความพึงพอใจของลูกค้า ผู้รับบริการ หรือ ผู้ที่ต้องทำงานต่อเนื่องกับแรงงานนั้น

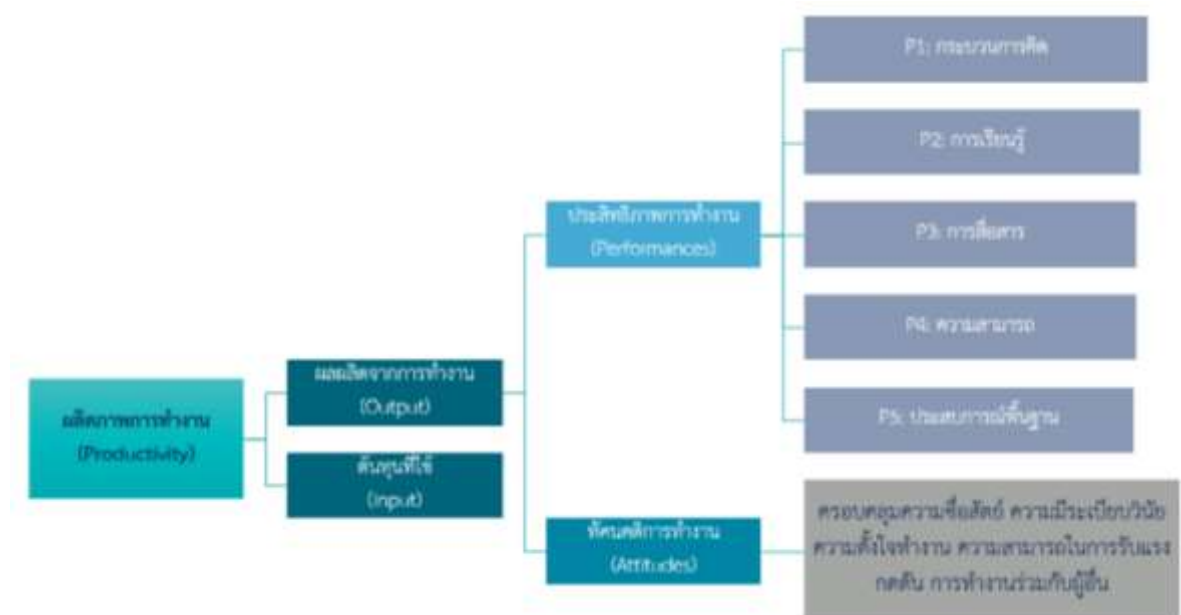
ต้นทุน คือ ปัจจัยที่ใช้สำหรับการจ้างแรงงานนั้น ครอบคลุมทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน

จากนิยามข้างต้น ผลผลิตการทำงาน ในการศึกษานี้ จึงหมายถึง
**ผลผลิต คือ ระดับความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นจากให้บริการหรือการดำเนินงานของ
 แรงงานใดแรงงานหนึ่ง เมื่อเทียบกับต้นทุนการจ้างแรงงานนั้น ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน**

7.1.2 ปัจจัยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

จากนิยามผลผลิตข้างต้น เพื่อให้การคำนวณผลผลิตการทำงานมีความสอดคล้องกับ
 บริบทของภาคบริการมากที่สุด การศึกษาครั้งนี้ จึงได้จำแนกปัจจัยที่นำมาใช้ในการคำนวณผลผลิต
 ของเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลผลิต (output) และต้นทุน (input) โดยในส่วนของผลผลิต ประกอบด้วย 2
 ปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน (performance) และทัศนคติการทำงาน (attitudes)
 รายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 7-1

แผนภาพที่ 7-1 ปัจจัยที่ใช้คำนวณผลผลิตการทำงานผู้สูงอายุ



ที่มา: สังเคราะห์โดยคณะผู้วิจัย

(1) ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานในที่นี้ หมายถึง ความสามารถของผู้สูงอายุที่ส่งผลหรือมีผลต่อ
 ผลการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุ ในตำแหน่งงานนั้น โดยปัจจัยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้าน
 ประสิทธิภาพการทำงาน ได้ประยุกต์จากรายงานการสำรวจจุดประสงค์แรงงาน จำแนกตามทักษะที่
 นายจ้างต้องการ ของกระทรวงแรงงาน¹¹ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

¹¹ PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน, **ความต้องการด้านทักษะของพนักงาน** [ออนไลน์], 10 สิงหาคม 2563.
 แหล่งที่มา: http://manpower.mol.go.th/pmanp_2017/index.php/main/table_view/47

- กระบวนการคิด (P1) ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดของงาน ทักษะคิด
ต่อการทำงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- การเรียนรู้ (P2) ครอบคลุมการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การตอบข้อซักถาม การให้
คำแนะนำ
- การสื่อสาร (P3) ครอบคลุมการสื่อสารทั้งผู้รับบริการ และผู้ร่วมงาน
- ความสามารถ (P4) ครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพของที่ส่งมอบ การปฏิบัติงาน
- ประสบการณ์พื้นฐาน (P5) ครอบคลุมความสามารถในการทำงานพื้นฐาน เช่น การ
ใช้เทคโนโลยี การใช้อุปกรณ์สำนักงาน

(2) ทักษะในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ขยายการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมด้านทักษะคิดของแรงงาน เนื่องจาก
ทักษะคิดจะเป็นตัวผลักดันผลผลิตจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับความพึงพอใจทั้งจากลูกค้า
ผู้รับบริการ หรือหัวหน้างาน โดยทักษะคิดที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ จะครอบคลุมความซื่อสัตย์
ความมีระเบียบวินัย ความตั้งใจทำงาน ความสามารถในการรับแรงกดดัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น

7.1.3 การคำนวณ

การคำนวณผลผลิตภาพของผู้สูงอายุ จะใช้การคำนวณแบบบุคคล (Individual
Productivity) เช่นเดียวกับงานศึกษาของ Britan and Chang (1984) โดยจะใช้หลักการค่าเฉลี่ยแบบ
ถ่วงน้ำหนัก ดังนี้

$$\text{Individual Productivity}_i = \frac{\sum_i Q_i}{q_j}$$

เมื่อ Q_i คือ ผลผลิตจากการทำงาน (Output) ซึ่งคำนวณจาก ผลรวมของความพึง
พอใจจาก และ q_j คือ ต้นทุนหรือปัจจัยที่ใช้ j (Input j) โดยต้นทุนดังกล่าว เป็นต้นทุนสำหรับการทำงาน
ของผู้สูงอายุทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาในการสอนงาน การตรวจสอบงาน
สำหรับการคำนวณผลผลิต ประกอบด้วย ผลผลิตด้านประสิทธิภาพการทำงาน (Q_p) และทักษะคิดที่มีต่อ
งาน (Q_a) มีสูตรการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนัก ดังนี้

$$Q_i = \sum_n Wp_n Qp_n + \sum_m Wa_m Qp_m$$

โดยที่ Wp เป็นค่าถ่วงน้ำหนักของผลผลิตด้านประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย n
ปัจจัย และ Wa เป็นค่าถ่วงน้ำหนักด้านทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วย m ปัจจัย ทั้งนี้ รายละเอียดของปัจจัยที่
นำมาคำนวณทั้งหมด แสดงในภาคผนวก 2 (เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย)

สำหรับการประเมิน จะใช้วิธี Supervisor Rating เนื่องจาก สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยผู้ที่เชี่ยวชาญ/รอบรู้/มีประสบการณ์/คุ้นเคยกับผู้ปฏิบัติงานได้ และเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ผลิตรายบุคคล อีกทั้งวิธีการนี้จะให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับทักษะหรือลักษณะของงาน จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์เฉพาะกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งในหลายบริษัทเพิ่งเริ่มมีการจ้างงานแรงงานกลุ่มนี้ ดังนั้น ข้อมูลที่จัดเก็บจึงอาจไม่เพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์ การประเมินโดยหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานและคุ้นเคยกับระบบการทำงานของแต่ละบริษัท จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ลดความเอนเอียงของการประเมินในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้นำการสำรวจข้อคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมในการวิเคราะห์ด้วย รายละเอียดการคำนวณแสดงในแผนภาพที่ 7-2

แผนภาพที่ 7-2 กรอบการคำนวณผลิตรายบุคคล



ที่มา: สังเคราะห์โดยคณะผู้วิจัย

7.2 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาผลิตรายบุคคลการทำงานของผู้สูงอายุในส่วนนี้ ได้คำนวณจากตัวอย่างทั้งสิ้น 204 ตัวอย่าง จากการสุ่มตัวอย่างของกลุ่มผู้สูงอายุตามสถานประกอบการต่าง ๆ ทั้งนี้ เมื่อเทียบเคียงกับการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของ Yamane (1967) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการคำนวณครั้งนี้ จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่า $\pm 7\%$ (หรือความเชื่อมั่นร้อยละ 93) โดยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ในตารางที่ 7-1

ตารางที่ 7-1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่นำมาใช้วิเคราะห์ผลผลิตภาพการทำงาน

ข้อมูล	จำนวน (คน)
เพศ	
ชาย	75
หญิง	130
อายุ	
ต่ำกว่า 60 ปี	25
60-64 ปี	125
65 ปี ขึ้นไป	54
ระดับการศึกษา	
ประถมศึกษา/ต่ำกว่า	65
มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	80
ปริญญาตรี/สูงกว่า	60
ประเภทการทำงาน	
รายชั่วโมง	110
รายวัน	52
รายเดือน	39
อื่น ๆ	2
ลักษณะงานจำแนกตามทักษะสำคัญที่ใช้ใน	
เน้นการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	103
เน้นการสื่อสาร และการประสานงาน	39
เน้นการใช้ทักษะทางวิชาชีพ และความสามารถเฉพาะทาง	25
เน้นทัศนคติด้านการบริการในการทำงาน	15
เน้นบริหารจัดการระดับสูง	8
อื่น ๆ	15

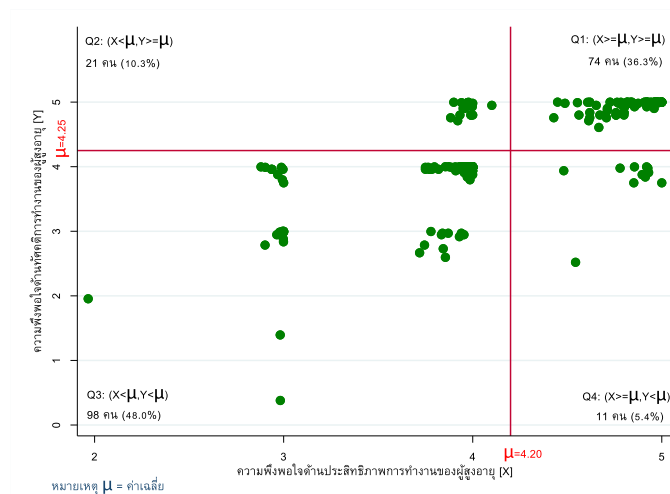
7.2.1 ผลผลิตภาพโดยรวม

แผนภูมิที่ 7-1 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพและทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุกับแรงงานทั่วไปในตำแหน่งหรือในแผนกเดียวกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติของผู้สูงอายุมีความใกล้เคียงกับวัยแรงงานอื่น ๆ ทั้งนี้ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของทั้งประสิทธิภาพการทำงาน และทัศนคติมาพิจารณาการกระจายตัว พบว่า ในจตุรภาคที่ 1 ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกของการทำงาน กล่าวคือ ทั้งประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติของการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ที่เกินมาตรฐาน ซึ่งในจตุรภาคนี้ สัดส่วนของผู้สูงอายุมีสัดส่วนที่สูงกว่าวัยแรงงานอื่นประมาณร้อยละ 5 ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณา จตุรภาคที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนที่แสดงถึงความพึง

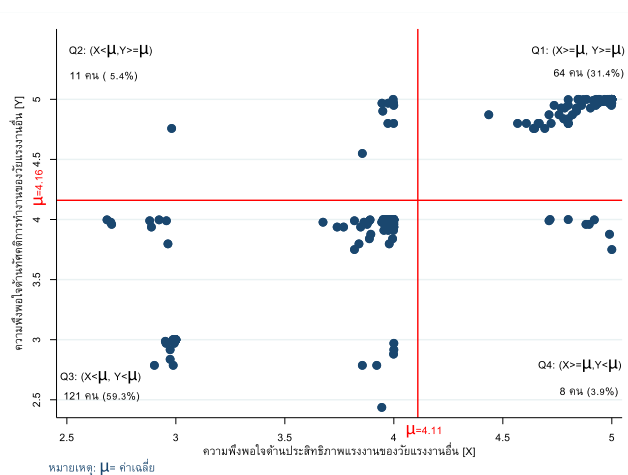
พอใจด้านประสิทธิภาพและทัศนคติต่อการทำงานที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย พบว่า วัยแรงงานอื่นมีสัดส่วนที่สูงกว่าผู้สูงอายุถึงร้อยละ 10 นัยของการกระจายตัวดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า การทำงานของผู้สูงอายุสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับนายจ้างได้ใกล้เคียงหรือมากกว่าวัยแรงงานอื่น ทั้งด้านประสิทธิภาพและทัศนคติต่อการทำงาน

แผนภูมิที่ 7-1 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพและทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุและวัยทำงานอื่น ๆ

(1) ผู้สูงอายุ



(2) วัยทำงานอื่นๆ

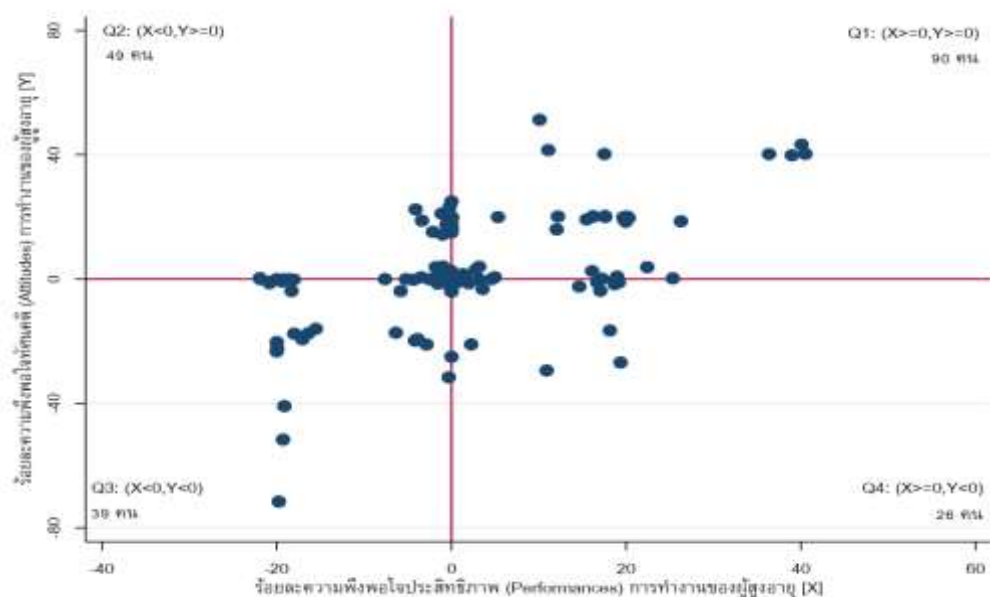


ในแผนภูมิที่ 7-2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติการทำงานของผู้สูงอายุ เมื่อเทียบกับแรงงานทั่วไปในตำแหน่งหรือในแผนกเดียวกัน พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพและทัศนคติในการทำงานที่สูงกว่าวัยแรงงานทั่วไป โดยพิจารณาได้จากจตุรภาคที่ 1 (Q1) ของแผนภาพ ซึ่งมีผู้สูงอายุ 90 คน มีหรือคิดเป็นร้อยละ 44 ของผู้สูงอายุทั้งหมดที่เป็นตัวอย่าง

ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาจตุรภาคที่ 3 (Q3) ซึ่งแสดงสัดส่วนของประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติเชิงลบของการทำงานของผู้สูงอายุเมื่อเทียบกับแรงงานทั่วไป พบว่า มีผู้สูงอายุที่อยู่ในลักษณะนี้เพียง 39 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 19 ของกลุ่มผู้สูงอายุทั้งหมด

เมื่อพิจารณาแยกปัจจัยระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติการทำงาน พบว่า ด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน (จตุรภาคที่ 1 และ จตุรภาคที่ 4) โดยส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบวกมากถึง 116 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57 ของผู้สูงอายุตัวอย่าง ขณะที่ด้านทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ (จตุรภาคที่ 1 และ จตุรภาคที่ 2) พบว่า 139 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 68 ของผู้สูงอายุตัวอย่างที่มีทัศนคติที่ดี ทั้งนี้ อาจสรุปได้ว่าในเชิงประสิทธิภาพการทำงานกลุ่ม ผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าหรือเทียบเท่าแรงงานทั่วไป (ร้อยละ 57) แต่เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติการทำงานแล้ว พบว่าผู้สูงอายุมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีมากกว่าแรงงานทั่วไป (ร้อยละ 68) อย่างชัดเจน

แผนภูมิที่ 7-2 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุเทียบกับแรงงานทั่วไป



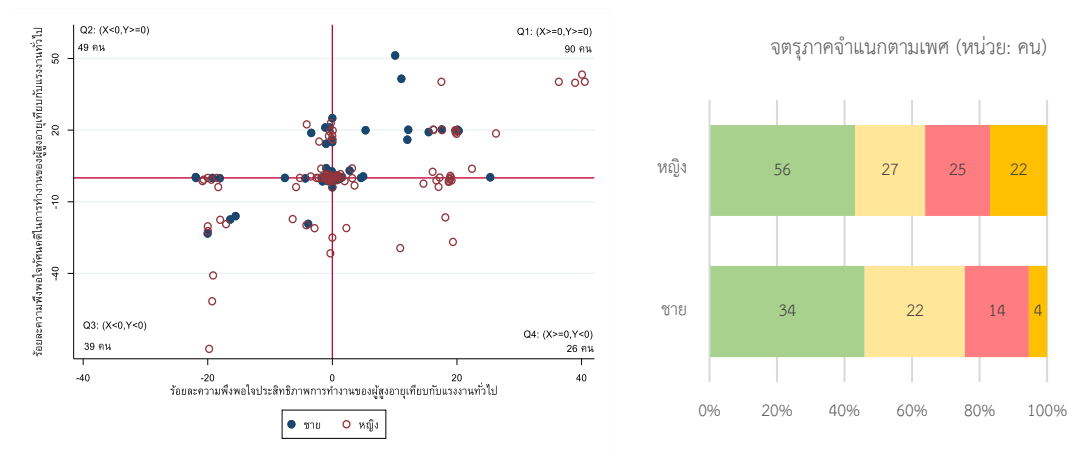
7.2.2 ผลิตภาพจำแนกตามเพศ

เมื่อพิจารณาผลิตภาพจำแนกตามเพศของผู้สูงอายุ ในแผนภูมิที่ 7-3 พบว่า การกระจายตัว ของประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ของทั้งผู้สูงอายุเพศชายและเพศหญิง มากกว่าร้อยละ 40 (สี่สิบ) กระจายตัวอยู่ในจตุรภาคที่ 1 โดย เพศชายมีสัดส่วนสูงกว่าเพศหญิงเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจตุรภาคที่ 3 ซึ่งเป็นลักษณะของผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติในการทำงานต่ำกว่าวัยทำงานอื่น ๆ พบว่า ผู้สูงอายุเพศหญิงมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 20 ส่วนเพศชายมีสัดส่วนร้อยละ 19 นัยดังกล่าวมีความเป็นไปได้ว่าการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยด้านเพศ กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงสามารถให้ผลิตภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

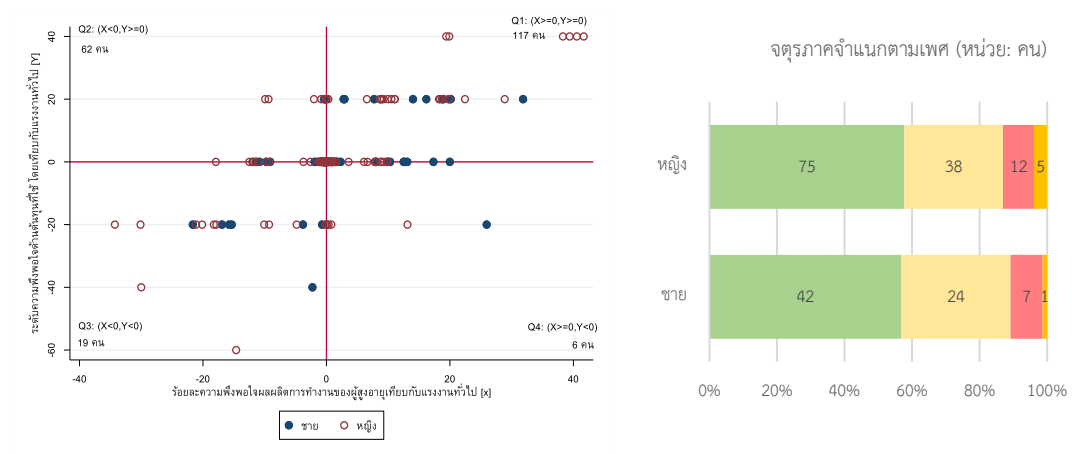
ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ (ต้นทุน) และผลผลิต จากการทำงานของผู้สูงอายุ ในแผนภูมิที่ 7-4 พบว่า การกระจายตัวของผลผลิตที่ได้และต้นทุนที่ใช้ จากการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า มากกว่าร้อยละ 50 ของทั้งเพศชายและเพศหญิง กระจายตัวอยู่ในจตุรภาคที่ 1 นั่นคือ ผู้สูงอายุให้ผลผลิตที่พึงพอใจเมื่อเทียบกับต้นทุนหรือปัจจัยที่ใช้ไป ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาสัดส่วนในจตุรภาคที่ 3 ซึ่งแสดงถึงการมีผลิตภาพการทำงานที่ต่ำกว่าวัยทำงานอื่น พบว่า ผู้สูงอายุทั้งเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ประมาณร้อยละ 9

แผนภูมิที่ 7-5 แสดงการกระจายตัวของต้นทุนและผลผลิตที่ได้จากการทำงานของ ผู้สูงอายุ พบว่า ความพึงพอใจด้านต้นทุนของผู้สูงอายุเพศชายและเพศหญิงแตกต่างเพียงเล็กน้อย แต่ ด้านการกระจายของผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุเพศหญิงมีการกระจายตัวที่มากกว่าเพศชาย ชัดเจน เนื่องจากอาจมีปัจจัยทางด้านอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น จึงอาจทำให้ผลผลิตจากการ ทำงานของผู้สูงอายุเพศหญิงมีโอกาสที่จะแปรปรวนสูงกว่าผู้สูงอายุเพศชาย

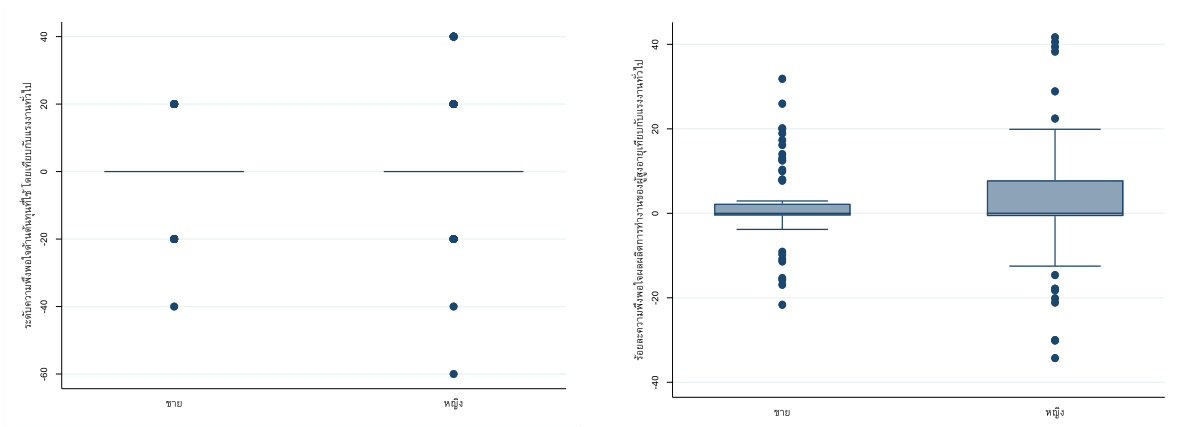
แผนภูมิที่ 7-3 การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ



แผนภูมิที่ 7-4 การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ



แผนภูมิที่ 7-5 การกระจายของข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจด้านต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจด้านผลผลิตของการทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามเพศ

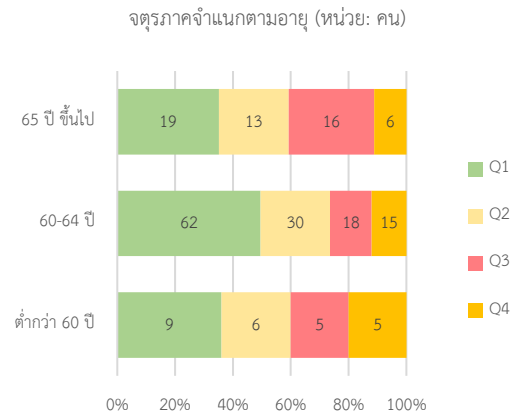
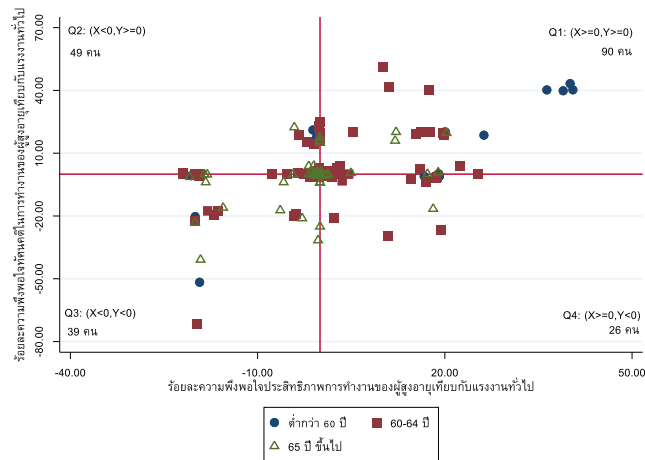


7.2.3 ผลิตภาพจำแนกตามกลุ่มอายุ

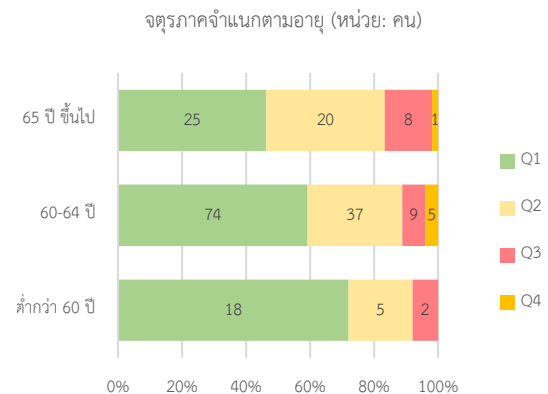
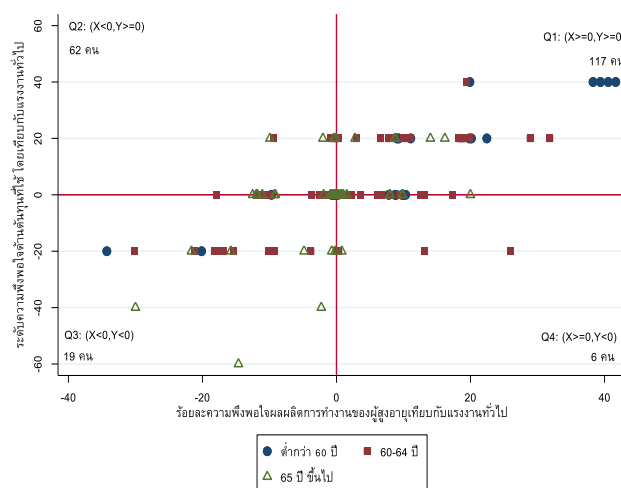
เมื่อพิจารณาผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามอายุในแผนภูมิที่ 7-6 พบว่า ผู้สูงอายุ 60-64 ปี มีสัดส่วนของผู้ที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานที่ดี (จตุรภาคที่ 1) สูงที่สุด (ร้อยละ 61) ขณะที่ผู้สูงอายุกลุ่มอายุอื่น ๆ มีสัดส่วนที่อยู่ในจตุรภาคที่ 1 น้อยกว่าร้อยละ 40 แสดงให้เห็นว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานอย่างชัดเจน สิ่งที่น่าสนใจจากความสัมพันธ์ดังกล่าว คือ กลุ่มผู้สูงอายุที่อายุระหว่าง 60-64 ปี เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะให้ประสิทธิภาพการทำงานและมีทัศนคติทางบวก มากกว่าผู้ที่ยังไม่ใช่วัยสูงอายุ (อายุน้อยกว่า 60 ปี) ทั้งนี้ สาเหตุความเป็นไปได้ อาจเกิดขึ้นจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) การต่ออายุการทำงานหลังการเกษียณ กล่าวคือ ในวัยก่อนเกษียณอาจมีความกังวลเรื่องการจ้างงานต่อเนื่อง อาจถูกเลิกจ้างหรือไม่ได้จ้างงานต่อ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และทัศนคติในด้านลบต่อการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ลดลง และ (2) ความกังวลด้านการหางานใหม่ กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่เกษียณออกมาแล้ว หากต้องการกลับเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องเผชิญกับตำแหน่งงานที่จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับทักษะที่ตนเองมี หรือประสบการณ์ทำงานก่อนการเกษียณ ส่งผลให้ไม่เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ (ต้นทุน) และผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุ ในแผนภูมิที่ 7-7 แสดงการกระจายตัวของผลผลิตที่ได้และต้นทุนที่ใช้จากการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า กลุ่มผู้ที่ยังไม่ถึง 60 ปี และกลุ่มอายุ 60-64 ปี เกินครึ่งกระจายตัวอยู่ในจตุรภาคที่ 1 หมายถึง ผู้สูงอายุให้ผลผลิตที่พึงพอใจเมื่อเทียบกับต้นทุนหรือปัจจัยที่ใช้ไป แต่อย่างไรก็ตาม หากเปรียบเทียบทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว พบว่า ผู้ที่ยังไม่ถึง 60 ปี มีสัดส่วนในจตุรภาคที่ 1 มากกว่าผู้สูงอายุอายุ 60-64 ปี ทั้งนี้ อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านต้นทุนที่ผู้สูงอายุมีความเป็นไปได้ว่าจะใช้ต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมมากกว่าผู้ที่ยังไม่ถึง 60 ปี ดังนั้น เมื่อเทียบกับผลผลิตจากการทำงาน ผลิตภาพจากการทำงานจึงอาจน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแผนภูมิที่ 7-8 ที่แสดงการกระจายตัวของต้นทุนและผลผลิตที่ได้จากการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่าการกระจายตัวของต้นทุนของผู้ที่ต่ำกว่า 60 ปี มีการกระจายตัวมากกว่ากลุ่มผู้สูงอายุ 60-64 ปี ส่งผลให้โอกาสในการเกิดผลิตภาพการทำงานในทิศทางบวก สูงกว่ากลุ่มผู้สูงอายุ

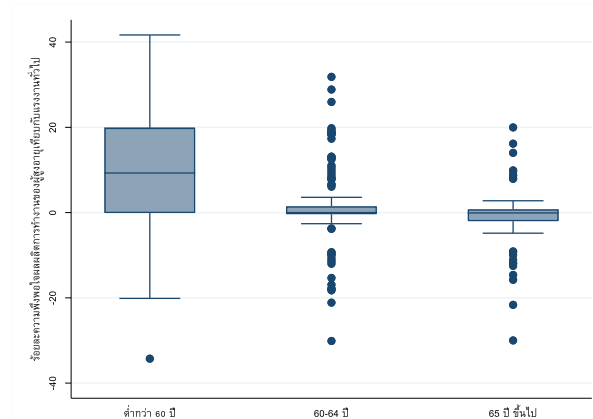
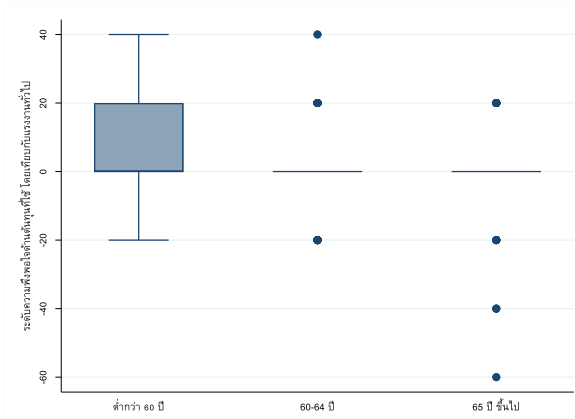
แผนภูมิที่ 7- 6 การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ



แผนภูมิที่ 7-7 การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ



แผนภูมิที่ 7-8 การกระจายของข้อมูลจำแนกตามความพึงพอใจด้านต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจของการทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามกลุ่มอายุ

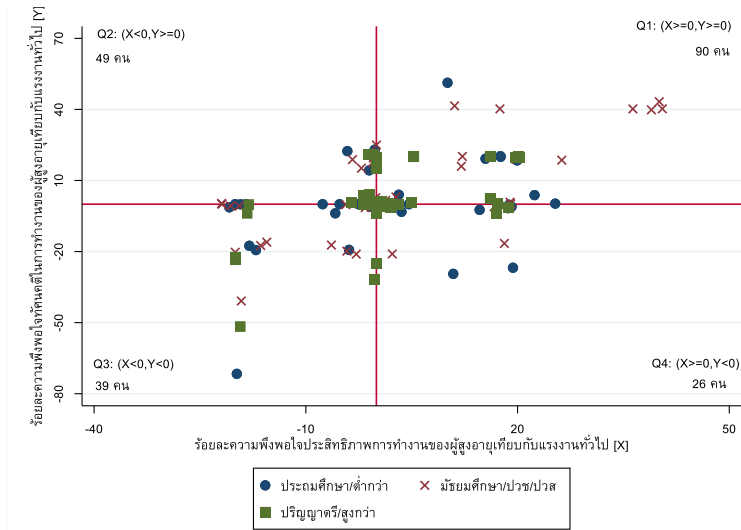


7.2.4 ผลผลิตภาพจำแนกตามระดับการศึกษา

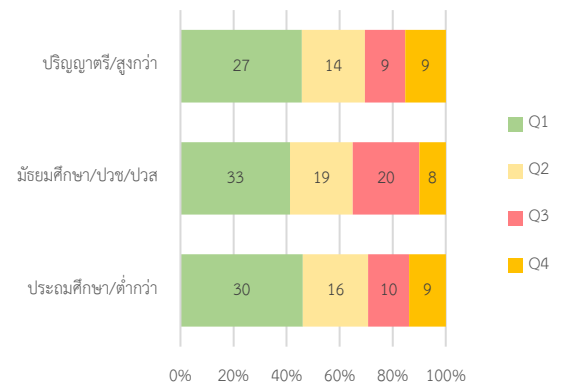
เมื่อพิจารณาผลผลิตภาพการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้สูงอายุ ในแผนภูมิที่ 7-9 พบว่า มากกว่าร้อยละ 40 ของผู้สูงอายุทุกระดับการศึกษามีการกระจายตัวของประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานอยู่ในจตุรภาคที่ 1 แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติในทิศทางบวก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจตุรภาคที่ 3 ซึ่งเป็นลักษณะของผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติในการทำงานต่ำกว่าวัยทำงานอื่น ๆ พบว่า ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. มีสัดส่วนมากกว่าระดับการศึกษาอื่น

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ (ต้นทุน) และผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุ ในแผนภูมิที่ 7-10 พบว่า ผู้สูงอายุที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะให้ผลผลิตที่ดีที่สุด (จตุรภาคที่ 1) รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการกระจายตัวของข้อมูล ในแผนภูมิที่ 7-11 พบว่า เมื่อพิจารณาผลผลิตการทำงาน พบการกระจายตัวของข้อมูลในแต่ละระดับการศึกษาค่อนข้างชัดเจน ซึ่งหมายถึงการให้ผลผลิตที่หลากหลายในแต่ละระดับการศึกษา แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาด้านต้นทุน กลับพบว่า การกระจายตัวของข้อมูลในแต่ละระดับการศึกษาอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสะท้อนว่าการจ้างผู้สูงอายุในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ให้ความรู้สึกคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน

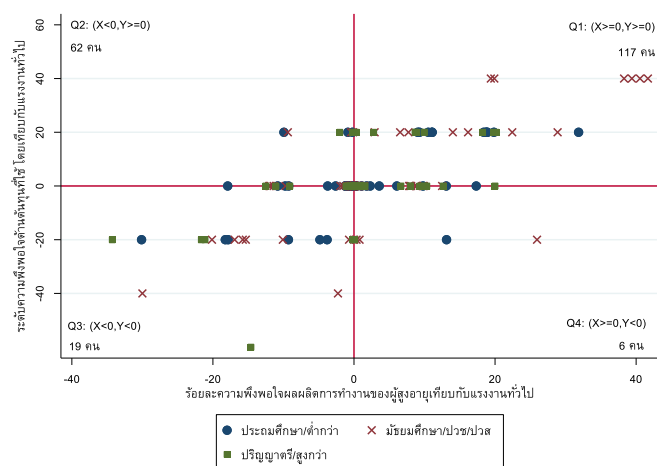
แผนภูมิที่ 7-9 การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา



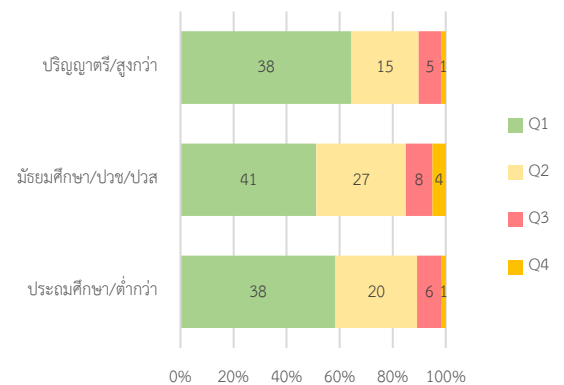
จตุรภาคจำแนกตามทักษะงาน (หน่วย: คน)



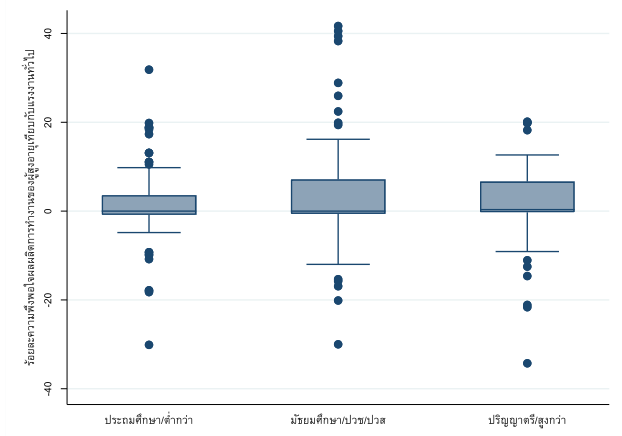
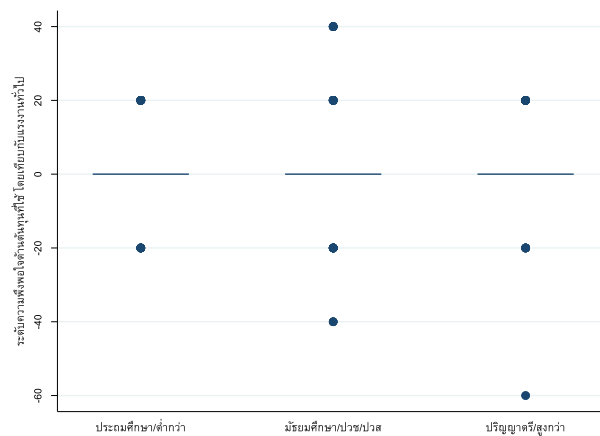
แผนภูมิที่ 7- 10 การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา



จตุรภาคจำแนกตามทักษะงาน (หน่วย: คน)



แผนภูมิที่ 7-11 การกระจายของข้อมูลจำแนกตามต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจของการทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามระดับการศึกษา



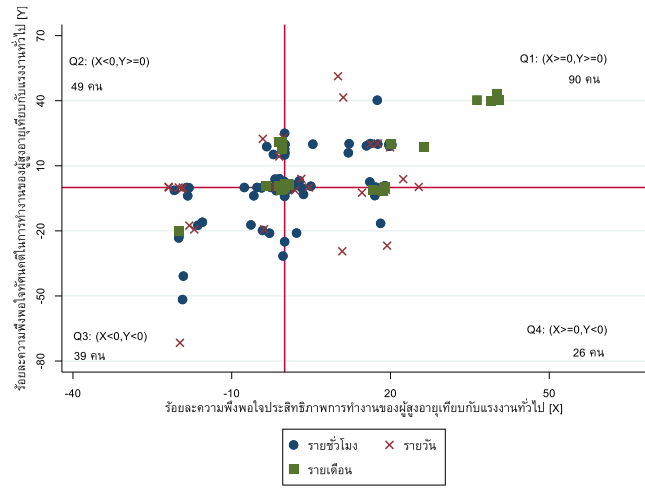
7.2.5 ผลผลิตภาพจำแนกตามรูปแบบการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงาน ในแผนภูมิที่ 7-12 พบว่า การกระจายตัวของประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานรายเดือนและรายวันเป็นรูปแบบที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุกระจายตัวอยู่ในจตุรภาคที่ 1 ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 55-60) ซึ่งแตกต่างกับการจ้างงานแบบรายชั่วโมง ซึ่งมีสัดส่วนน้อยกว่าร้อยละ 40 โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุที่มีการจ้างงานแบบรายเดือนมีสัดส่วนของผู้ที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานที่สูง คือ ผู้สูงอายุอาจเกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน และมีความวิตกต่อการเลิกจ้างน้อยกว่าการจ้างงานรูปแบบอื่น ๆ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ออกมาทั้งประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติของการทำงานจึงเป็นไปได้ในทิศทางบวก ซึ่งแตกต่างจากการจ้างงานแบบรายชั่วโมง ที่อาจทำให้ผู้สูงอายุเกิดความวิตกต่อการเลิกจ้าง อันนำไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานที่น้อยลง ดังแสดงในจตุรภาคที่ 3 ที่สัดส่วนของผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานแบบรายชั่วโมง มีสัดส่วนสูงสุด

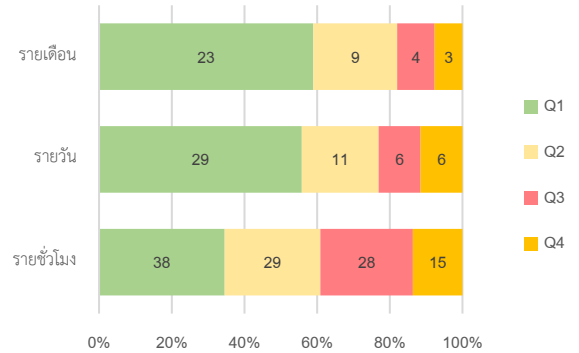
ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ (ต้นทุน) และผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุ (แผนภูมิที่ 7-13) พบว่าไปในทิศทางเดียวกันกับการกระจายตัวของประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติการทำงาน โดยมากกว่าร้อยละ 80 ของผู้สูงอายุที่ทำงานแบบรายเดือน กระจายตัวอยู่ในจตุรภาคที่ 1 แสดงถึง ผู้สูงอายุให้ผลผลิตที่พึงพอใจเมื่อเทียบกับต้นทุนหรือปัจจัยที่ใช้ไป

แผนภูมิที่ 7-14 ซึ่งแสดงการกระจายตัวของต้นทุนและผลผลิตที่ได้จากการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ความพึงพอใจด้านต้นทุนของผู้สูงอายุแต่ละรูปแบบการทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ขณะที่ผลผลิตจากการทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยรูปแบบการทำงานแบบรายชั่วโมงมีความแปรปรวนค่อนข้างสูง และกระจายตัวไปในทิศทางลบ ซึ่งแสดงถึงผลผลิตที่ได้จากการทำงานน้อยกว่าแรงงานวัยทำงานอื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่ผลผลิตภาพการทำงานที่เป็นไปในทิศทางลบ ในทางกลับกัน เมื่อพิจารณารูปแบบการทำงานแบบรายเดือน พบว่า การกระจายตัวของข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในทิศทางบวก ซึ่งแสดงถึงผลผลิตภาพการทำงานที่ค่อนข้างสูงกว่ารูปแบบการทำงานอื่นๆ นับดังกล่าวดังกล่าวแสดงว่ารูปแบบการทำงานแต่ละรูปแบบนั้นมีต้นทุนในการจ้างผู้สูงอายุทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพการทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่รูปแบบการทำงานจะส่งผลอย่างสำคัญต่อผลผลิตที่ได้จากการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความแตกต่างของผลผลิตภาพการทำงานอย่างชัดเจน

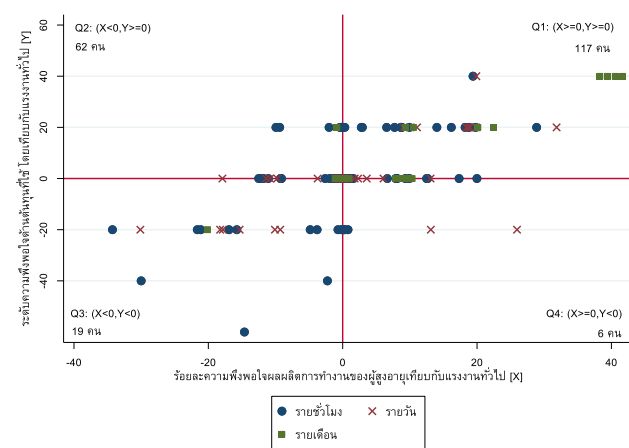
แผนภูมิที่ 7-12 การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงาน



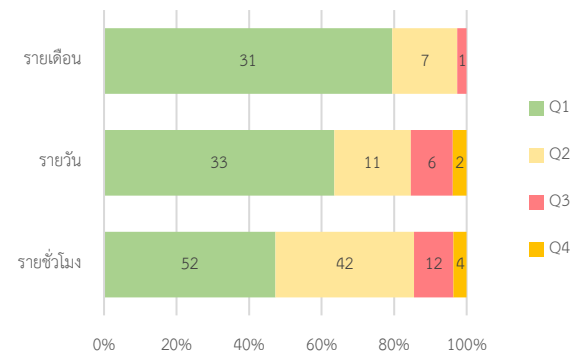
จตุรภาคจำแนกตามรูปแบบการทำงาน (หน่วย: คน)



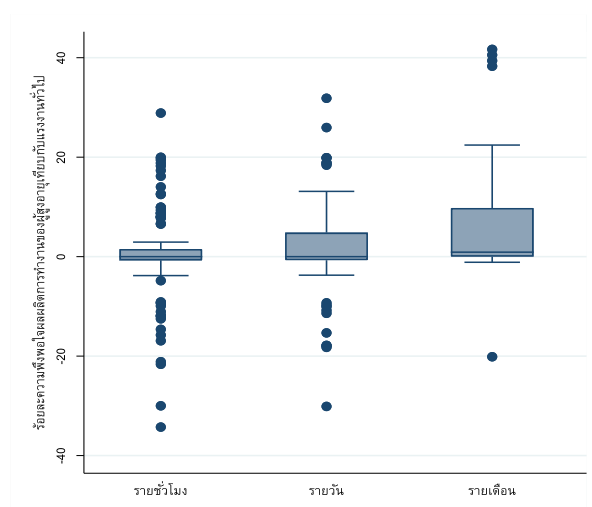
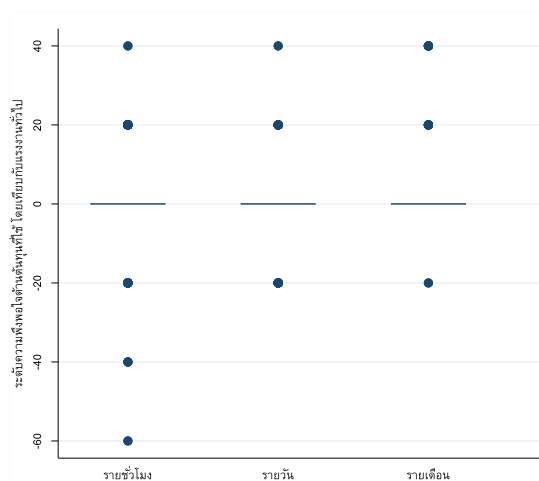
แผนภูมิที่ 7- 13 การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงาน



จตุรภาคจำแนกตามรูปแบบการทำงาน (หน่วย: คน)



แผนภูมิที่ 7-14 การกระจายของข้อมูลจำแนกตามต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจของการทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามรูปแบบการทำงาน



7.2.6 ผลิตภาพจำแนกตามลักษณะของงาน

เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพการทำงานและลักษณะงานของผู้สูงอายุ การศึกษานี้ ได้จัดกลุ่มลักษณะของ (skill set) ขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยพิจารณาจากความสอดคล้องกันของทักษะการทำงานในตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (รายละเอียดแสดงในบทที่ 6) เพื่อให้บริษัทอื่นนอกเหนือจากกลุ่มบริษัทตัวอย่าง สามารถใช้เป็นแนวทาง (guideline) ในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ของบริษัทได้ ยกตัวอย่าง เช่น หากตำแหน่งงานในบริษัท ก คือ ตำแหน่ง A มีลักษณะงานที่สำคัญ คือ เน้นด้านการบริหารฯ และทักษะวิชาชีพ ทางบริษัทสามารถพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองในผลการศึกษานี้ควบคู่ไปพร้อมกันได้ รายละเอียดแสดงดังนี้

กลุ่มที่ 1: เน้นการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้แก่ พนักงานดูแลแนะนำและจัดเรียงสินค้า (พนักงานที่อยู่ตามแผนกต่าง ๆ เช่น ชั่งผัก ผลไม้ อาหารสด เสื้อผ้า อยู่ตามชั้นสินค้า, ซีอีโอ, อินเทอร์เน็ต)

กลุ่มที่ 2: เน้นการสื่อสาร และการประสานงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่ประสานงาน และบริการด้านข้อมูล เจ้าหน้าที่ประสานงาน และบริการด้านข้อมูล

กลุ่มที่ 3: เน้นการใช้ทักษะทางวิชาชีพ และความสามารถเฉพาะทาง ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่เฉพาะทางที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางและช่างเทคนิค

กลุ่มที่ 4: เน้นทัศนคติด้านการบริการในการทำงาน ได้แก่ แม่บ้าน พนักงานขับรถและรถป. และพนักงานเกี่ยวกับการทำอาหาร/ในครัว (รวมเบเกอรี่)

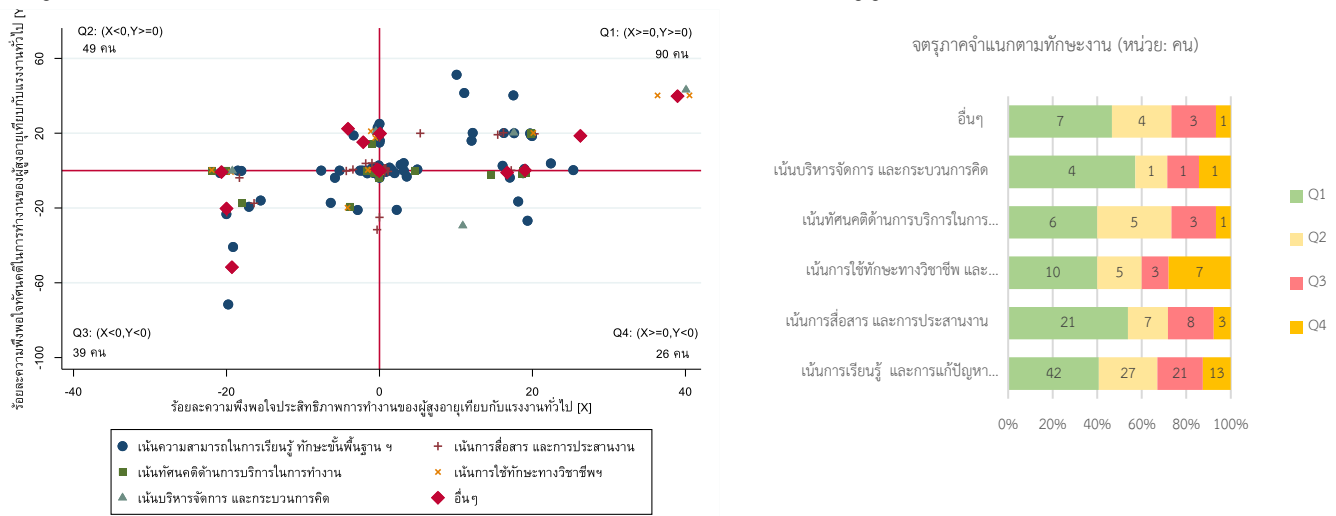
กลุ่มที่ 5: เน้นบริหารจัดการ และกระบวนการคิด ได้แก่ หัวหน้า หรือ ผู้จัดการ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลิตภาพจำแนกตามลักษณะงานของผู้สูงอายุ¹² ในแผนภูมิที่ 7-15 พบว่า การกระจายตัวของประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ของแต่ละลักษณะงานมากกว่าร้อยละ 40 (สี่สิบ) กระจายตัวอยู่ในจตุรภาคที่ 1 นั่นคือ ประสิทธิภาพและทัศนคติในการทำงานของผู้สูงอายุเป็นไปในทิศทางบวกหรือส่งเสริมให้เกิดผลผลิตทางบวก โดยเมื่อพิจารณาแยกตามลักษณะงาน พบว่า งานที่เน้นการบริหารจัดการในระดับสูง เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ หรือ ผู้บริหาร ผู้สูงอายุจะมีประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากที่สุด (ประมาณร้อยละ 70) รองลงมา คือตำแหน่งงานที่เน้นการสื่อสาร (ร้อยละ 50) ส่วนงานในลักษณะที่เน้นด้านทักษะทางวิชาชีพ เน้นการสื่อสาร และเน้นการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า พบว่า การมีประสิทธิภาพและทัศนคติเชิงบวก (จตุรภาคที่ 1) มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

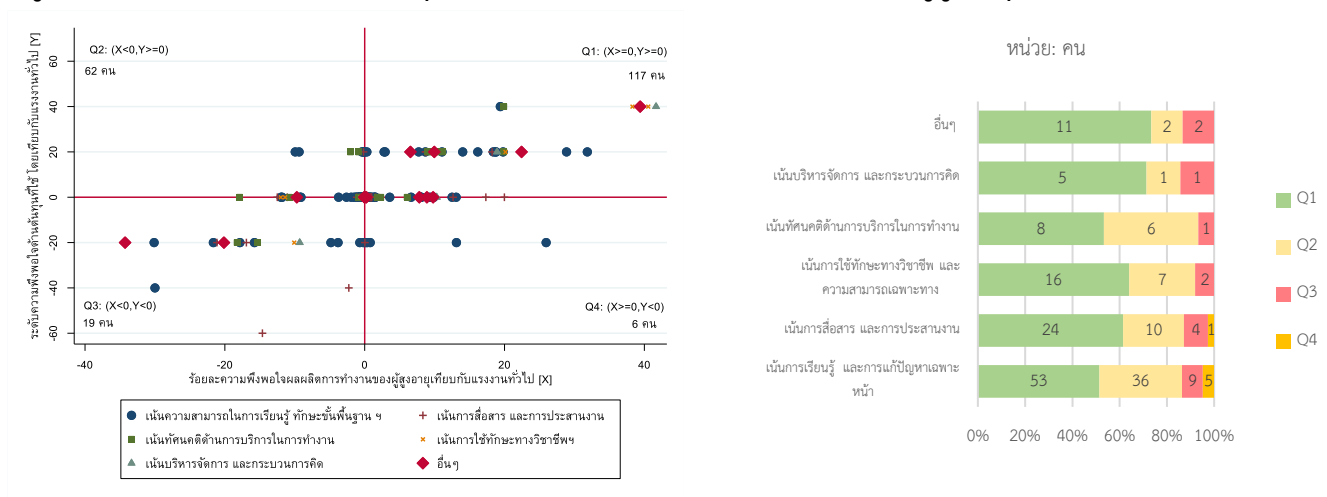
¹² อย่างไรก็ตาม ในงานศึกษาในอนาคต หากกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายและมีจำนวนมากพอ การแบ่งกลุ่มลักษณะงานอาจใช้แนวคิดการแบ่งกลุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (clustering) โดยพิจารณาจากลักษณะการดำเนินงานหรือประเภทธุรกิจของบริษัทแต่ละบริษัทแทน ซึ่งจะช่วยให้ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทของบริษัทหรือภาคธุรกิจมากขึ้น

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแผนภูมิที่ 7-17 ที่แสดงการกระจายตัวของต้นทุนและผลผลิตที่ได้จากการทำงานของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ลักษณะงานที่เน้นการเรียนรู้และการแก้ไขเฉพาะหน้า มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อยมาก โดยจากความพึงพอใจด้านต้นทุน พบว่า ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ และแรงงานทั่วไป แทบไม่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่มีการกระจายตัวชัดเจน ได้แก่ ผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งนัยดังกล่าว แสดงว่างานที่เน้นด้านการเรียนรู้และแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า ผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุมีโอกาสแปรปรวนสูง

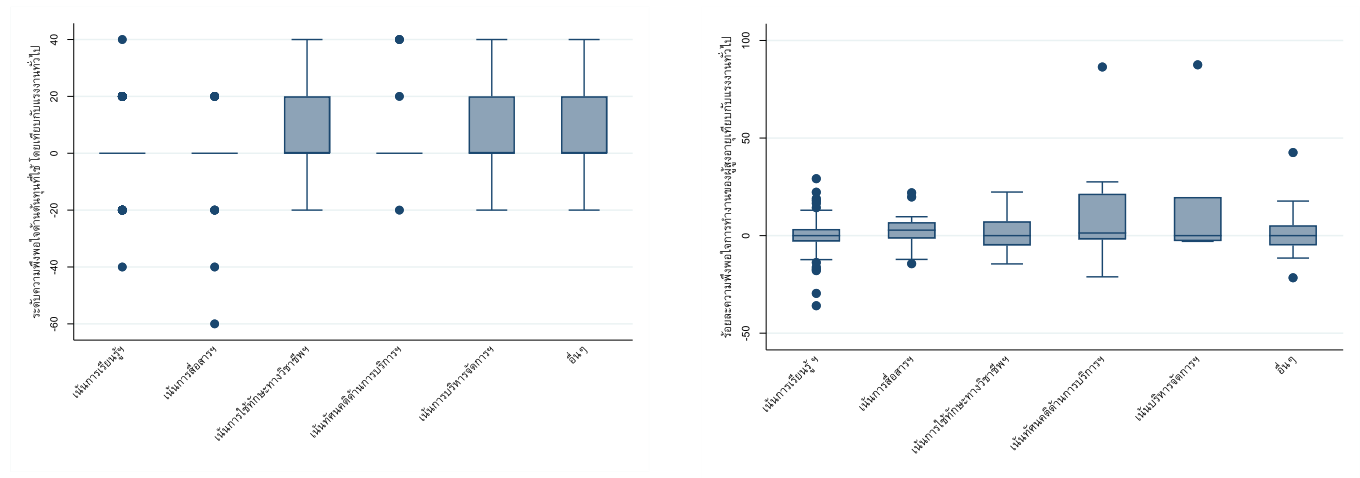
แผนภูมิที่ 7-15 การกระจายตัวของทัศนคติและประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามลักษณะของงาน



แผนภูมิที่ 7-16 การกระจายตัวของต้นทุนที่ใช้และความพึงพอใจต่อการทำงานของผู้สูงอายุ จำแนกตามลักษณะของงาน



แผนภูมิที่ 7-17 การกระจายของข้อมูลจำแนกตามต้นทุนที่ใช้ และความพึงพอใจของการทำงานผู้สูงอายุ จำแนกตามลักษณะของงาน



7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตภาพและลักษณะของงาน

การศึกษาในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตภาพการทำงานและลักษณะงานของงานที่ผู้สูงอายุทำ ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะถูกระบุออกมาในรูปของอันดับ (ranking) ของแต่ละปัจจัย สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 7-18 โดยหากผู้สูงอายุทำงานในตำแหน่งหรือลักษณะที่เหมาะสมกับตนเอง ผู้สูงอายุย่อมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

(1) **เพศ** พบว่า เพศชายจะมีผลผลิตภาพการทำงานที่ดีที่สุดหากทำงานลักษณะที่เน้นการบริหารจัดการระดับสูง ที่ต้องมีการตัดสินใจและความเป็นผู้นำ และรองลงมาคือ การทำงานในตำแหน่งที่ใช้ทักษะทางวิชาชีพ หรือ ความชำนาญเฉพาะทาง ในขณะที่เพศหญิงถ้าทำงานในงานที่เน้นการสื่อสารหรือประสานงาน และงานที่เป็นการเรียนรู้หรือการใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจะมีผลผลิตภาพการทำงานที่สูงกว่าวัยแรงงานอื่น

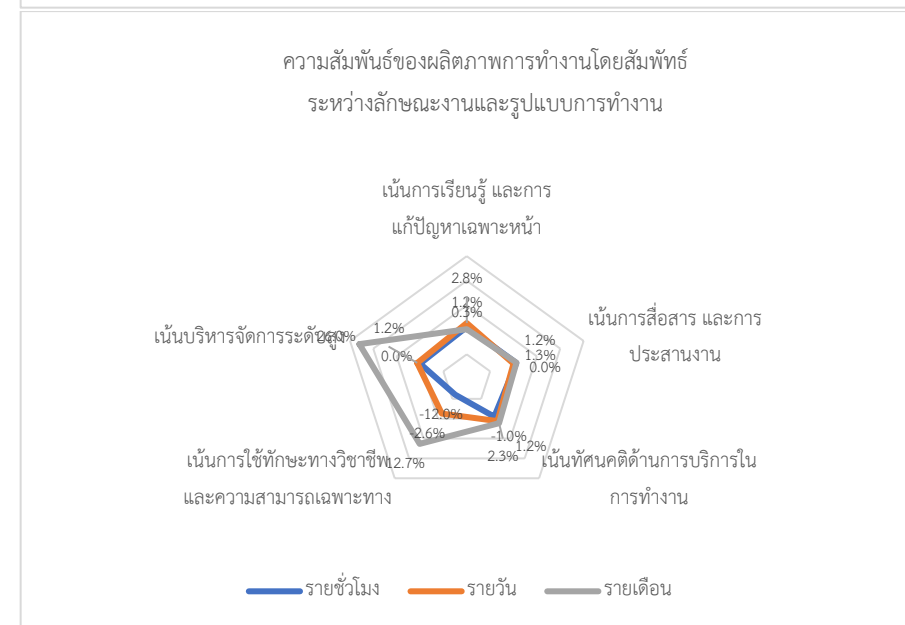
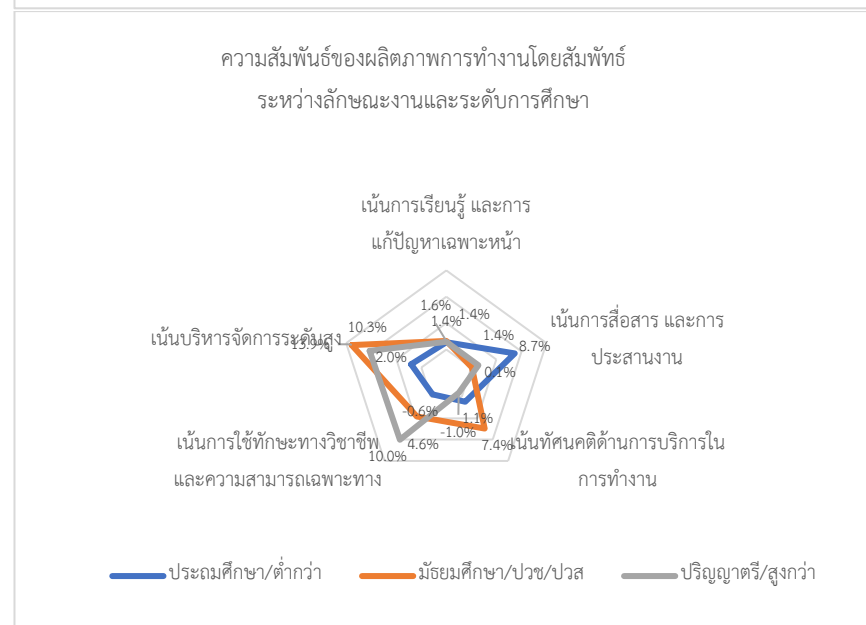
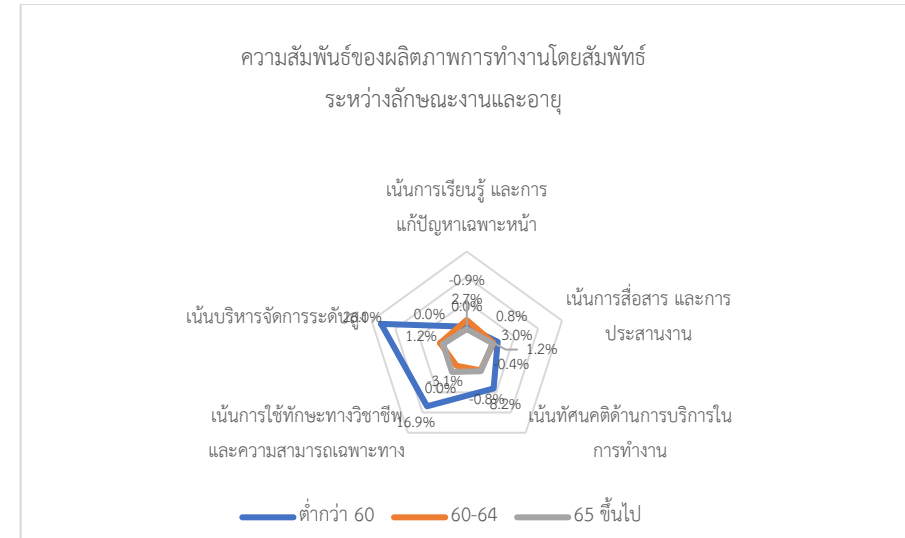
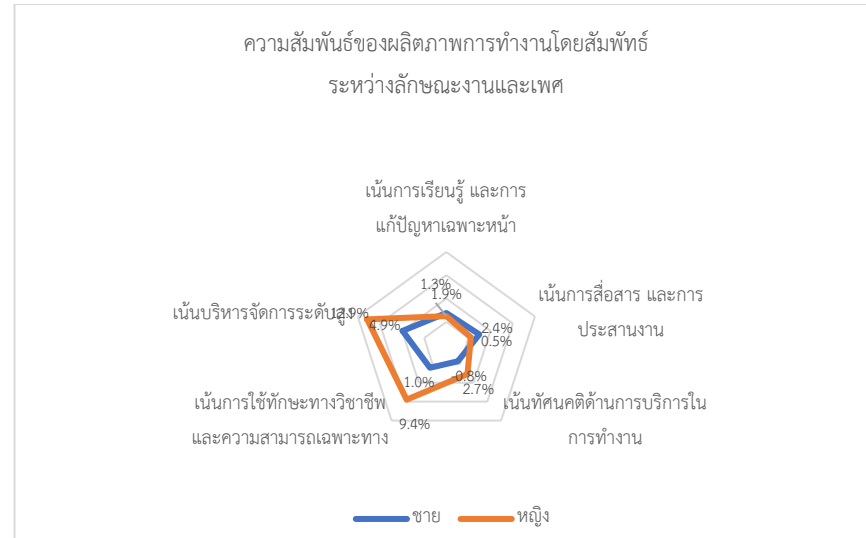
(2) **กลุ่มอายุ** เมื่อเทียบ 3 กลุ่มอายุ ผลที่ได้พบว่า กลุ่มที่อายุต่ำกว่า 60 ปีจะให้ผลผลิตภาพการทำงานที่สูงกว่า 2 กลุ่มอายุที่เหลือ โดยเฉพาะงานที่เน้นการบริหารจัดการระดับสูงและการที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในขณะที่ผู้สูงอายุ 60-64 และ 65 ปีขึ้นไปนั้นให้ผลผลิตภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยงานที่ใช้การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาเฉพาะ และงานที่เน้นการสื่อสารและการประสานงานจะให้ผลผลิตภาพที่สูง

(3) **ระดับการศึกษา** เมื่อแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ในแต่ละระดับการศึกษาจะให้ผลผลิตภาพการทำงานในลักษณะงานที่ต่างกันอย่างออกไป กล่าวคือ ผู้ที่จบระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า หากทำงานที่เน้นการสื่อสารและการประสานงานจะให้ผลผลิตภาพที่ดีที่สุด สำหรับระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. หากทำงานที่เน้นการบริหารงาน บริหารจัดการ จะทำงานออกมาได้มีผลผลิตภาพที่ดี และ

ในขณะที่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ผู้ที่ทำงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางหรือความเชี่ยวชาญชั้นสูง รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระดับสูง ก็จะทำให้ผลผลิตที่สูงกว่าแรงงานวัยอื่นอย่างชัดเจน

(4) **รูปแบบการทำงาน** การทำงานแบบรายชั่วโมงในลักษณะงานที่เน้นทัศนคติในการบริการ มีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ รวมถึงงานที่ใช้การสื่อสารและการประสานงาน ก็จะทำให้งานออกมาดีที่สุด สำหรับการทำงานแบบรายวัน การทำงานที่ใช้การเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมถึงงานที่ต้องใช้การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จะให้ผลผลิตการทำงานออกมาสูง และการทำงานแบบรายเดือน หากได้ทำงานในลักษณะของการบริหารจัดการระดับสูง หรือการใช้กระบวนการคิดในการทำงาน และการใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการทำงาน จะให้งานที่ออกมามีผลผลิตที่สูงที่สุด

แผนภูมิที่ 7- 18 ความสัมพันธ์ของผลิภาพการทำงานและลักษณะของงาน



7.4 บทสรุป

ผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งในมุมมองของผลผลิตภาพในภาพรวม มุมมองด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติต่อการทำงาน และมุมมองด้านผลผลิตและต้นทุนที่ใช้ โดยในความสัมพันธ์ดังกล่าวชี้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถให้ผลผลิตภาพการทำงานที่ใกล้เคียงกับวัยแรงงานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านทัศนคติกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่าค่อนข้างแตกต่างจากวัยแรงงานอื่นอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงาน และผลผลิตภาพ พบว่าในแต่ละคุณลักษณะของผู้สูงอายุก็ให้ผลผลิตภาพการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุของผู้สูงอายุ ตลอดจนรูปแบบการจ้างงาน ซึ่งหากสามารถสร้างการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะผู้สูงอายุ จะทำให้ผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นและนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของศักยภาพในภาคธุรกิจได้

บทที่ 8

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

8.1 สรุปผลภาพรวมของผลการศึกษา

การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยอาจมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการมีจำนวนแรงงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มพึ่งพิงทางเศรษฐกิจกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่ยังมีศักยภาพในการสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้โดยการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ยังคงทำงานอยู่แม้ว่าจะเกษียณอายุแล้ว ซึ่งการทำงานของผู้สูงอายุนอกจากทำให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นภาระของบุตรหลานและครอบครัว ยังสามารถช่วยทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่ดีขึ้น และสามารถคงศักยภาพในการทำงานของตนเองออกไปได้นานขึ้น ภาครัฐเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานของผู้สูงอายุจึงมีการออกมาตรการที่สำคัญหลายมาตรการเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ และมีความพยายามเพิ่มบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น โดยมีการลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (MOU) เมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2562 โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับอายุ และประสบการณ์ ซึ่งมีหน่วยงานเอกชนที่ร่วมลงนามทั้งหมด 12 แห่ง

ทั้งนี้ เนื่องจากผ่านช่วงระยะเวลาในการลงนามมาระยะหนึ่งแล้ว คณะผู้วิจัยจึงเห็นควรให้มีการศึกษาสถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานเอกชนที่ร่วมลงนาม เพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานจริงที่เกิดขึ้น และศึกษาผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อแสดงถึงความคุ้มค่าในการจ้างงานของผู้สูงอายุของหน่วยงานเอกชน รวมถึงศึกษาประเด็นการจ้างงานของผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้าง นโยบายของแต่ละหน่วยงานที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ อันจะนำมาสู่ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินนโยบายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต การศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เหมาะสมและครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยการศึกษาในเชิงปริมาณเป็นการศึกษาเพื่อค้นหาสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ได้แก่ รูปแบบการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการจากการทำงาน รวมถึงศึกษาผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุว่าอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างจากวัยทำงานอื่น และมีความคุ้มค่าสำหรับการจ้างงานหรือไม่ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเชิงปริมาณทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้สูงอายุหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก และเพื่อนร่วมงานของผู้สูงอายุ

ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) คือ เลือกเก็บข้อมูลในหน่วยงานเอกชนที่ลงนามใน MOU ทั้ง 12 แห่ง แต่ในระหว่างการเก็บข้อมูลจริง พบว่าบางหน่วยงานยังไม่มีมีการจ้างงานผู้สูงอายุจริง ประกอบกับเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ทำให้ไม่สะดวกในการให้คณะผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลได้ จึงเหลือหน่วยงานเอกชน 5

หน่วยงาน คณะผู้วิจัยจึงเพิ่มหน่วยงานเอกชนเข้ามาเพื่อเป็นตัวอย่างอีก 2 หน่วยงาน ทำให้ในการศึกษาครั้งนี้มีหน่วยงานเอกชนที่เป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน โดยมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งขอความร่วมมือให้ผู้สูงอายุที่ทำงานทุกคน รวมถึง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้มีความสมัครใจตอบแบบสอบถาม

สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาแนวนโยบายสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุของแต่ละบริษัท ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อลดอุปสรรคในการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเชิงลึก โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ฝ่ายบุคคล หรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้คณะผู้วิจัยยังเข้าเก็บข้อมูลหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นของการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศ ได้แก่ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม

ผลการศึกษาทั้งสองส่วนจะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในภาคเอกชนได้อย่างครบถ้วน และสามารถสะท้อนสถานการณ์การจ้างงานจริงในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะสำหรับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต ที่จำเป็นต้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวผู้สูงอายุที่ทำงาน นายจ้างหรือบริษัทที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน และภาครัฐที่เป็นองค์กรออกนโยบายและขับเคลื่อนให้เกิดความเป็นรูปธรรมต่อไป

หากนับการลงนามใน MOU นี้เป็นจุดเริ่มต้นของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละหน่วยงาน จะสามารถแบ่งกลุ่มหน่วยงานเอกชนออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มหน่วยงานที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุก่อนการมี MOU ซึ่งประกอบไปด้วย บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน) โรงงานเส้นหมี่ชอเฮง และสำโรงการแพทย์ และกลุ่มหน่วยงานที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุหลังการมี MOU ซึ่งประกอบไปด้วย บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชันซิสเต็ม จำกัด และบริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด

แม้ว่าแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นเพราะผลจากการลงนามใน MOU การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านการทำ CSR (Corporate Social Responsibility) หรือเพราะการวิเคราะห์โครงสร้างภายในองค์กรที่พบปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน และอัตราการลาออกที่สูงในบางตำแหน่งงาน แต่หลังจากการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานจริง ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ทุกหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างต่างสะท้อนออกมาว่ารู้สึกคุ้มค่าในการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งในแง่ของความสามารถในการทำงาน และทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความอดทน ความน่าเชื่อถือ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นสัญญาณที่ดีของการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน

หน่วยงานเอกชนในการศึกษาครั้งนี้มีรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ 2 รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณที่อายุ 55 ปี และการจ้างงานแบบจ้างใหม่สำหรับกลุ่มอายุ 60 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งงานที่เปิดรับส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับงานภาคการบริการ โดยเฉพาะตำแหน่งงานบริการลูกค้า จัดเรียงสินค้า แคชเชียร์ ธุรการ แม่บ้านและคอลเซนเตอร์ ในส่วนของการจ้างใหม่ซึ่งเป็น

รูปแบบการจ้างงานที่การศึกษานี้ให้ความสำคัญ จะมีลักษณะของการจ้างงานแบบบางเวลาที่ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา หากแต่พิจารณาที่สุขภาพ ความสามารถในการทำงานและประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ สัญญาการจ้างงานจะอยู่ที่การตกลงระหว่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบปีต่อปี จำนวนวันและชั่วโมงการทำงานค่อนข้างยืดหยุ่นประมาณ 5-6 วันต่อสัปดาห์และเข้างานเป็นกะประมาณ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน หัวหน้างานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยแรงงานผู้สูงอายุยังคงได้รับการพัฒนาทักษะและการอบรมตามลำดับขั้น ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่แต่ละองค์กรระบุไว้ซึ่งไม่น้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้ โดยสวัสดิการเบื้องต้นที่ผู้สูงอายุได้รับจากองค์กรประกอบไปด้วยการตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิสมทบค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยันรายเดือน อีกทั้งบางหน่วยงานยังเพิ่มเติมสวัสดิการพิเศษให้แรงงานสูงอายุ เช่น กองทุนเงินทดแทน ประกันอุบัติเหตุกลุ่มและประกันสุขภาพกลุ่ม

หากวิเคราะห์รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานเอกชนในบริบทของประเทศไทยเปรียบเทียบกับทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน (theory of employment system) ที่คณะผู้วิจัยได้นำมาเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา จะพบว่าการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานเอกชนของไทยสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของระบบของการว่าจ้างที่เน้นงานเป็นศูนย์กลาง (task-centered) โดยพิจารณาที่ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ โดยนายจ้างหรือฝ่ายบุคคลจะกำหนดตำแหน่งงานหรือลักษณะของงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และสร้างความตกลงในการทำงานร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ รูปแบบการทำงาน เวลาในการทำงาน เนื้องาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการเบื้องต้น และอื่น ๆ ตั้งแต่ก่อนเริ่มต้นทำงาน หากแต่ยังมีความยืดหยุ่นในเชิงหน้าที่ (functional flexibility) ผ่านการทำงานเป็นทีม โดยผู้สูงอายุสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนไปยังการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตนมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาก่อนได้

ในประเด็นของความคุ้มครองหรือสวัสดิการที่ได้จากการทำงานของผู้สูงอายุ ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งปรากฏในกฎหมาย ยุทธศาสตร์และแผนงานต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม จากการให้ข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่าหากเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศอื่น ๆ ที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยเช่นกัน พบว่ามาตรการดูแลและคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุยังอยากอยู่ในตลาดแรงงาน และช่วยขับเคลื่อนประเทศต่อไปในประเทศไทยนั้นยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของนโยบายบำนาญสาธารณะ (Public Pension Policies) ความรับผิดชอบในการดูแลรักษา (caring responsibilities) การสนับสนุนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น การปรับปรุงความยืดหยุ่นของระบบบำนาญ และโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานสูงวัยให้กลายเป็น Digital Adopter เป็นต้น

ทั้งนี้ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากฝ่ายการบุคคลของบริษัทเอกชน และหน่วยงานภาครัฐสะท้อนถึง 4 ประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ (1) การติดตามผล MOU โดยทุกฝ่ายที่ลงนามไปควรนัดประชุมหารือ และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างจริงจัง (2) การสร้างแนวทางปฏิบัติการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการตัดสินใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เช่น การจ่าย

ค่าจ้าง สวัสดิการที่ควรให้ รวมถึงฐานข้อมูลของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน (3) การเพิ่มสวัสดิการและความคุ้มครองที่ตอบสนองต่อความต้องการให้กับแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในส่วนของเงื่อนไขของการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนของประกันสังคม มาตรา 33 และการเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาล ดูแลสุขภาพซึ่งเป็นจุดที่บริษัทเอกชนและผู้สูงอายุให้ความสำคัญ และ (4) การปรับนโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะการเพิ่มแรงจูงใจทางการเงินให้ภาคเอกชนผ่านมาตรการลดหย่อนภาษีเพื่อช่วยลดต้นทุนให้ภาคเอกชนในการจ้างงาน

สำหรับผลการเก็บข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่าง 460 คนที่ทำงานอยู่ใน 4 ประเภทธุรกิจ ได้แก่ ขายปลีก โทรมคมนาคม บริการด้านสุขภาพ และการผลิต โดยส่วนใหญ่ทำงานแบบบางเวลา ซึ่งสะท้อนถึงการมีความยืดหยุ่นในเรื่องจำนวนวันและเวลาของการทำงาน ซึ่งถือเป็นความตกลงร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุกับหัวหน้างาน ซึ่งรูปแบบการทำงานนี้ก็มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุ โดยช่วงก่อนวัยสูงอายุ (อายุ 55-59 ปี) ส่วนใหญ่จะทำงานแบบเต็มเวลาเกือบทั้งหมด แต่ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป สัดส่วนของผู้ที่ทำงานแบบบางเวลาจะสูงกว่าการทำงานแบบเต็มเวลาอย่างชัดเจนและสัดส่วนจะเพิ่มขึ้นตามอายุที่มากขึ้น โดยในผู้สูงอายุกลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป จะทำงานแบบบางเวลาเกือบทั้งหมด สำหรับตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุทำค่อนข้างหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ ไม่ใช่งานที่ต้องแรงกายเยอะจนเกินไป โดยเกือบครึ่งของผู้สูงอายุทำงานในตำแหน่งพนักงานดูแลและนำจัดเรียงสินค้า รองลงมาคือ พนักงานบริการลูกค้า ซึ่งทั้ง 2 ตำแหน่งงานนี้เป็นตำแหน่งที่ค่อนข้างมีความใกล้ชิดกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ต้องมีการสื่อสาร ประสานงานกับผู้อื่นอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นบริษัทจึงมีความต้องการที่จะจ้างผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความใจรักบริการมาทำงานในตำแหน่งประเภทนี้ ซึ่งหากพิจารณาถึงรูปแบบการจ้างงานร่วมด้วย จะพบว่าตำแหน่งงานที่เป็นงานบริการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ให้บริการ ได้แก่ พนักงานบริการลูกค้า พนักงานพนักงานดูแลและนำจัดเรียงสินค้า และพนักงานที่เกี่ยวกับการทำอาหารทำงานในครัว มีการจ้างงานแบบบางเวลาสูงกว่าแบบเต็มเวลาอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากเป็นงานบริการที่สามารถทำเสร็จได้ในเวลา ไม่มีเงื่อนไขด้านเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง และสามารถให้ผู้อื่นทำงานทดแทนได้เมื่อผู้สูงอายุทำงานครบตามเวลา

หากพิจารณาเรื่องระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุทำงานโดยเฉลี่ย 5.4 ชั่วโมงต่อวัน โดยผู้สูงอายุที่ทำงานเต็มเวลาจะมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยมากกว่าผู้สูงอายุที่ทำงานบางเวลาประมาณเท่าตัวหนึ่ง แต่ไม่พบความแตกต่างกันในจำนวนวันของการทำงานต่อสัปดาห์ โดยไม่ว่าผู้สูงอายุทำงานรูปแบบใด ทั้งทำงานแบบเต็มเวลาและบางเวลาในประเภทธุรกิจทั้ง 4 ประเภท ผู้สูงอายุจะมีจำนวนวันที่ทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 5 วันต่อสัปดาห์ ทั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจของผู้สูงอายุที่ทำงานแบบบางเวลา ที่ค่อนข้างมีความแตกต่างระหว่างจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันที่ทำงานที่ต่ำสุดกับจำนวนที่สูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ทำงานแบบบางเวลาสามารถเลือกทำงานได้ตามความต้องการและตามข้อตกลงที่ได้ทำร่วมกับนายจ้าง

การจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุในปัจจุบันมีทั้งหมด 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ จ่ายเป็นรายชั่วโมง จ่ายเป็นรายวัน และจ่ายเป็นรายเดือน ซึ่งในแต่ละตำแหน่งงานและประเภทธุรกิจค่อนข้างมีความหลากหลายของรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานและนโยบายการจ่ายค่าจ้างของแต่ละบริษัท โดยหากจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมงจะเฉลี่ยอยู่ที่ 50 บาทต่อชั่วโมง จ่ายเป็นรายวันจะอยู่ระหว่าง 386-971 บาทต่อวัน และหากเป็นรายเดือนจะมีค่าตอบแทนอยู่ในช่วง 14,200-31,485 บาท นอกจากนี้ ในแต่ละประเภทธุรกิจก็มีการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งงานที่ตรงกันแต่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเห็นถึงความยืดหยุ่นในประเด็นการจ่ายตอบแทนของผู้สูงอายุ และสามารถเป็นข้อมูลให้ผู้สูงอายุเลือกตำแหน่งงานในประเภทธุรกิจที่เหมาะสมกับความต้องการรายได้ของตนเอง

สำหรับสวัสดิการ หรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงาน มีเพียงประมาณ 1 ใน 3 ของผู้สูงอายุที่ได้รับผลประโยชน์ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ฯลฯ และอีกประมาณครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุที่ได้รับสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพ ฯลฯ ซึ่งยังถือว่ายังเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับวัยแรงงานอื่นที่ทำงานในตำแหน่งงานเดียวกัน เนื่องมาจากผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยที่ค่อนข้างมีข้อจำกัดด้านอายุในการได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตามกฎหมาย ดังนั้นการให้สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นใด ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนโยบายของบริษัทว่าจะมีแนวทางในการให้อย่างไร บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานด้วยว่าเป็นแบบเต็มเวลาหรือบางเวลา ซึ่งจะได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน

นอกจากนี้ เมื่อให้ผู้สูงอายุตอบรูปแบบการทำงานที่คิดว่าเหมาะสม โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุคิดว่าการทำงานแบบบางเวลาเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งผู้สูงอายุเห็นว่าการทำงานแบบบางเวลา-รายวันเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด รองลงมาคือ การทำงานแบบบางเวลา-รายเดือน ซึ่งก็มีความแตกต่างกันไปตามอายุของผู้สูงอายุ ซึ่งผู้ที่ยังไม่เข้าสู่วัยสูงอายุ (อายุ 55-59 ปี) เกินครึ่งที่คิดว่าการทำงานแบบเต็มเวลาเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ แต่สัดส่วนนี้ก็ลดลงในกลุ่มอายุมากขึ้น และจะถูกแทนที่ด้วยรูปแบบการทำงานแบบบางเวลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทำงานแบบยืดหยุ่นของผู้สูงอายุ แม้ว่าตอนที่อายุยังไม่เยอะจะอยากทำงานแบบเต็มเวลา เพื่อให้มีรายได้ที่แน่นอนและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่ออายุมากขึ้นก็ยังมีความต้องการทำงานอยู่ แต่เห็นควรให้ปรับการทำงานให้เป็นแบบบางเวลา สามารถทำงานได้ตามเงื่อนไข ความต้องการ หรือข้อจำกัดของแต่ละบุคคล และไม่เป็นการผูกมัดในเรื่องระเบียบข้อบังคับการเข้าทำงานมากเกินไป สำหรับระยะเวลาที่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุต้องการทำงานในจำนวนชั่วโมงต่อวันที่ลดลงกว่าปัจจุบัน แต่สามารถทำงานได้ตามจำนวนวันที่ทำตอนนี้ ดังนั้น การทำงานที่เหมาะสมและมีความยืดหยุ่นต่อผู้สูงอายุ ควรพิจารณาประเด็นเรื่องจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันมากกว่าจำนวนวันต่อสัปดาห์ ซึ่งควรจะเป็นการทำงานที่ใช้เวลาไม่มากเกินไป โดยน่าจะอยู่ที่ประมาณ 4-6 ชั่วโมง และผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ 5 วันเท่ากับการทำงานโดยปกติ

โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมนั้น ผู้สูงอายุเกือบครึ่งหนึ่งเห็นควรให้มีการจ่ายค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมง รองลงมา เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน และรายวัน แต่ทั้งนี้ รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน โดยหากผู้สูงอายุทำงานแบบเต็มเวลาก็เห็นควรให้จ่ายตอบแทนเป็นรายเดือน และในกรณีที่ผู้สูงอายุทำงานบางเวลา ก็มีความต้องการให้จ่ายค่าตอบแทนแบบรายชั่วโมง สำหรับสวัสดิการที่ผู้สูงอายุเห็นว่าควรได้รับจากการทำงาน โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุต้องการได้รับการคุ้มครองโดยการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม โดยเฉพาะในมาตรา 33 ที่มีการสมทบจากนายจ้างส่วนหนึ่ง และผู้สูงอายุเองก็ยินดีสมทบเองอีกส่วนหนึ่ง เพื่อให้ได้สิทธิในการรักษาพยาบาล รองลงมา คือ ต้องการให้มีประกันสุขภาพ หรือการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ และการทำประกันชีวิตกลุ่มก็เป็นสวัสดิการอีกส่วนหนึ่งที่ผู้สูงอายุเห็นควรได้รับ

สำหรับมิติของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุกับเพื่อนร่วมงานนั้น ในภาพรวม ผู้ร่วมงานมีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อผู้สูงอายุอยู่แล้วตั้งแต่ก่อนที่จะได้ทำงานร่วมกัน และหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน ผู้ร่วมงานก็มีทั้งทัศนคติโดยทั่วไป และทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งผู้สูงอายุเปรียบเหมือนเป็นส่วนเสริมที่มาช่วยเติมเต็ม มาคอยให้คำปรึกษา หรือแบ่งเบาภาระหน้าที่ ทำให้การทำงานของผู้ร่วมงานมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของฝ่ายบุคคลที่เป็นไปในทิศทางบวกเช่นเดียวกัน โดยพบว่า แต่ละหน่วยงานจะยังไม่ค่อยพบปัญหาเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน (generation gap) ซึ่งฝ่ายบุคคลนั้นถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานวัยอื่นกับพนักงานสูงอายุเป็นไปอย่างราบรื่น หากฝ่ายบุคคลมีการสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ทุกคนรู้สึกมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ก็จะเป็นส่วนที่ช่วยไม่ให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานร่วมกันได้ อีกทั้ง ผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันก็เป็นผู้สูงอายุที่มีความเต็มใจในการมาสมัครงานด้วยตนเอง รวมไปถึงฝ่ายบุคคลก็ทำการประเมินเบื้องต้นแล้วว่า ผู้สูงอายุไม่มีข้อจำกัดเรื่องสุขภาพและการเดินทางมากนัก ดังนั้น ผู้สูงอายุที่กำลังทำงานอยู่ในปัจจุบันจึงเป็นผู้สูงอายุที่ค่อนข้างมีความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านของสภาพจิตใจและด้านร่างกาย จึงสามารถที่จะช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ประเด็นเรื่องผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ ถือเป็นประเด็นที่สามารถสะท้อนถึงความคุ้มค่าของการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานเอกชน เนื่องด้วยการศึกษาครั้งนี้ งานที่ผู้สูงอายุทำเป็นงานบริการทั้งหมด ไม่สามารถวัดผลผลิตเป็นชิ้นงานได้ ดังนั้น จึงใช้การวัดมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากการให้บริการ หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุแทน โดยการประเมินผลผลิตนี้ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน (ประเมินผลของการทำงาน) และทัศนคติการทำงาน (ประเมินความคิดหรือมุมมองที่มีต่อการทำงาน) และนำมาเปรียบเทียบกับต้นทุนของการจ้างงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ เวลาในการสอนงาน เป็นต้น โดยผลการศึกษา พบว่า ทั้งในมุมมองของผลิตภาพในภาพรวม มุมมองด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติต่อการทำงาน และมุมมองด้านผลผลิตและต้นทุนที่ใช้ ต่างชี้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถให้ผลิตภาพการทำงานที่ใกล้เคียงกับวัยแรงงานอื่น ที่ทำงานในตำแหน่ง

เดียวกัน โดยเฉพาะเมื่อแยกวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพกับทัศนคติออกจากกัน พบว่า ในเชิงประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มผู้สูงอายุมีโอกาสที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าหรือเทียบเท่าแรงงานทั่วไป (ร้อยละ 57) แต่เมื่อพิจารณาด้านทัศนคติการทำงานแล้ว โอกาสที่ผู้สูงอายุจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีมากกว่าแรงงานทั่วไป (ร้อยละ 68) อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ยังได้นำเอาปัจจัยเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการทำงาน และลักษณะงานของผู้สูงอายุมาวิเคราะห์ร่วมด้วย โดยเฉพาะการจำแนกตามลักษณะงาน ที่สามารถบอกได้ว่าผู้สูงอายุทำงานลักษณะแบบใดที่จะให้ผลผลิตที่สูงที่สุด ซึ่งสำคัญสำหรับบริษัทที่จะตัดสินใจจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยงานที่โดดเด่นที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับวัยแรงงานอื่น คือ งานที่เน้นการบริหารจัดการในระดับสูง หรือเน้นกระบวนการคิด เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ ผู้บริหาร และงานที่เน้นการสื่อสาร และการประสานงาน เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน พนักงานบริการลูกค้า และหากพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการจ้างงานโดยนำต้นทุนมาวิเคราะห์ จะพบว่า งานที่เน้นการบริหารจัดการในระดับสูง เน้นทัศนคติการให้บริการ เน้นด้านทักษะทางวิชาชีพ และเน้นการสื่อสารจะมีความคุ้มค่าต่อการจ้างงานในระดับสูงเมื่อเทียบกับวัยแรงงานอื่น เช่น ตำแหน่งหัวหน้า ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ประสานงาน พนักงานบริการลูกค้า พนักงานเกี่ยวกับทำอาหาร แม่บ้าน เป็นต้น ในขณะที่งานที่เน้นด้านการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ากลับให้รู้สึกว่าคุณค่าที่น้อยที่สุด เพราะต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและสอดคล้องกับพฤติกรรมของกลุ่มผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นข้อเสียเปรียบของผู้สูงอายุ และนำไปสู่การสร้างผลผลิตของการทำงานที่ลดลง

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.2.1 ข้อเสนอแนะด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ความยืดหยุ่นนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการออกแบบ (job design) รูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุจะมีรูปแบบและเงื่อนไขในการทำงานที่แตกต่างออกไปจากวัยแรงงานอื่น โดยข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา มีดังนี้

1. ฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนสายงาน (Job Transition)

เมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านชีววิทยาย่อมส่งผลต่อรูปแบบและเงื่อนไขในการทำงาน การพิจารณาความรับผิดชอบงานของผู้สูงอายุ ตลอดจนรูปแบบเวลาที่ใช้การทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นายจ้างต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการจ้างงานต่อเนื่องหลังการเกษียณอายุ การฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนสายงานก่อนการเกษียณอายุ (job transition support) จึงมีความสำคัญในแง่ของการเตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุให้พร้อมสำหรับงานในตำแหน่งใหม่ หรือ งานที่มีฟังก์ชันการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยนโยบายนี้ จะช่วยดึงดูดผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณให้ทำงานกับบริษัทต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ควรพิจารณาไปด้วย ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบและรูปแบบการ

ทำงาน (รายชั่วโมง/รายวัน/รายเดือน) ที่สอดคล้องกับบริบทหรือลักษณะของการประกอบธุรกิจของบริษัท

2. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบช่วยเหลือกัน (Job Sharing)

รูปแบบการทำงานแบบช่วยเหลือกัน (Job Sharing) ระหว่างผู้สูงอายุและวัยทำงานอื่น ๆ ในแผนกหรือตำแหน่งเดียวกัน นับว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับการทำงานของผู้สูงอายุ กล่าวคือ การแบ่งงานกันทำ (sharing) จะเป็นการกระจายความรับผิดชอบให้หลากหลาย ซึ่งช่วยให้นายจ้างหรือหัวหน้างานสามารถพิจารณาและบริหารจัดการ แนวทางในการจัดสรรลักษณะงาน และเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ ในกรณีที่ผู้สูงอายุมาจากการเปลี่ยนสายงาน ซึ่งไม่ใช่ทักษะดั้งเดิมที่ตนเองถนัด การแบ่งงานกันทำ จะช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นกับงานได้ นอกจากนี้ งานศึกษาในหลาย ๆ งาน ยังชี้ว่า การมอบหมายงาน/ตำแหน่ง ในลักษณะของการผสมผสานวัยทำงาน (mixed-age working/ Intergenerational solidarity) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานในการศึกษานี้ ที่ชี้ว่าการมีผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งในคณะทำงานสามารถช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

3. การมีแนวทางที่ชัดเจนในการจ้างงานเฉพาะกลุ่ม

ประเด็นหนึ่งที่สะท้อนออกมาจากผลการศึกษา คือ ประเด็นเรื่องระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ซึ่งทั้งมุมมองของฝ่ายบุคคลและจากตัวผู้สูงอายุเอง มีความเห็นตรงกันว่ารูปแบบที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คือ การจ้างงานผู้สูงอายุแบบยืดหยุ่น หรือ แบบบางเวลา ที่ควรให้ผู้สูงอายุและนายจ้างสามารถกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันร่วมกันได้ โดยทำงานแต่ละวันในจำนวนชั่วโมงที่ไม่เยอะมาก ควรอยู่ระหว่าง 4-6 ชั่วโมงต่อวัน แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คือ บางบริษัทมีการจ้างงานผู้สูงอายุแบบบางเวลา แต่ให้ทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน เนื่องมาจากเกิดความสับสนกับระเบียบข้อบังคับในการจ้างงาน โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 ที่ระบุว่าค่าจ้างต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ซึ่งอยู่ระหว่าง 313-336 บาทตามแต่ละพื้นที่¹³ แต่หากปฏิบัติตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ที่ขอความร่วมมือให้จ่ายค่าตอบแทนอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท และบริษัทจ้างงานผู้สูงอายุเพียงวันละ 4-6 ชั่วโมง เมื่อคิดคำนวณค่าจ้างต่อวันก็จะเป็นเงินที่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด จึงจำเป็นต้องจ้างผู้สูงอายุให้ทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีการจ้างงานผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต จำเป็นต้องมีแนวทางในการจ้างงานที่ชัดเจนเฉพาะกลุ่มให้กับหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานอื่นที่จะมีการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อลดความสับสน และความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ซึ่ง

¹³ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) ประกาศ ณ วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ.2562

นำไปสู่โอกาสที่จะไม่จ้างงานผู้สูงอายุ ในทางเดียวกัน จะเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้บริษัทเอกชนว่า หากจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานจะไม่ปฏิบัติอะไรที่อาจขัดต่อกฎหมาย

8.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน (Productivity)

1. การกำหนดสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน และ การพัฒนาทักษะหรือการอบรมทักษะใหม่ (upskill/reskill)

การกำหนดสายอาชีพมีผลอย่างยิ่งต่อผลผลิตการทำงานของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ผลผลิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะและรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ ยกตัวอย่าง เช่น ปัจจัยด้านอายุ ผู้สูงอายุแต่ละช่วงวัยให้ผลผลิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้สูงอายุที่มีอายุต่ำกว่า 60 ปี จะให้ผลผลิตการทำงานสูงในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และทักษะทางวิชาชีพ ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุที่อายุระหว่าง 60-64 ปี และ อายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จะให้ผลผลิตที่ดีในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะด้านสื่อสาร ดังนั้น การวางแผนสายอาชีพให้กับผู้สูงอายุจึงเป็นการวางแผนพัฒนาการทำงานของผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเงื่อนไขของการทำงาน ซึ่งจะช่วยการเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน (job rotation) ของการทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ที่ผลผลิตการทำงานที่สูง นอกจากนี้ การอบรมหรือพัฒนาทักษะยังคงมีความจำเป็นอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของนายจ้าง แต่อาจต้องคำนึงถึงลักษณะส่วนบุคคลของผู้สูงอายุร่วมด้วย เช่น อายุ ข้อจำกัดด้านร่างกาย รูปแบบการทำงาน เป็นต้น

2. เพิ่มบทบาทการทำงานของผู้สูงอายุที่ต้องใช้ทัศนคติเข้ามาเกี่ยวข้อง

นอกจากการจัดสรรงานตามช่วงอายุแล้ว จากผลการศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกทำงานต่อหลังการเกษียณ พบว่า เหตุผลหนึ่งที่ผู้สูงอายุต้องการทำงานต่อเนื่อง หรือ กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง คือ การทำงานหลังการเกษียณสามารถช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ทั้งด้านสถานะจิตใจ (mental health) และร่างกาย (physical health) ดังนั้น ผู้สูงอายุในกลุ่มนี้จะเข้าทำงานด้วยทัศนคติในเชิงบวก เนื่องจากมองว่าการทำงานหลังการเกษียณจะช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเอง นอกจากนี้งานศึกษาที่ผ่านมายังให้ข้อคิดเห็นว่าผู้สูงอายุจะมีทักษะหลังเกษียณ (age-appreciating skills) ในด้านการควบคุมสติ การเจรจาต่อรอง และความเสถียรอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งส่วนใหญ่จะสูงกว่าวัยทำงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ผลผลิตการทำงานที่พบว่ามากกว่าร้อยละ 70 ผู้สูงอายุมีทัศนคติการทำงานที่ส่งผลต่อผลผลิตของงานสูงกว่าวัยทำงานอื่น ๆ ในแผนกหรือตำแหน่งเดียวกัน

ดังนั้น แนวทางหนึ่งในการเพิ่มผลผลิตการทำงาน คือ การจัดสรรงานที่เน้นทักษะด้านอารมณ์และการสื่อสาร (soft skills) เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคล หรือ บริการลูกค้า ซึ่งงานในส่วนนี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุนำประสบการณ์ที่ตนเองได้สั่งสมมาออกมาถ่ายทอด ซึ่งจะสนับสนุนให้ผู้สูงอายุรู้สึกถึงการเพิ่มขึ้นของคุณค่าตัวเอง อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตการทำงานที่สูงขึ้น

8.2.3 ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความคุ้มครองจากการทำงาน (Protection)

1. การปรับสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของ ผู้สูงอายุ (Universal Design: Design for All)

เนื่องด้วยวัยสูงอายุเป็นวัยที่อวัยวะต่าง ๆ เริ่มมีความเสื่อมถอย เช่น สายตา การได้ยิน กล้ามเนื้อไม่แข็งแรง ลูกนั่งลำบาก เดินลำบาก ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุมีตำแหน่งงานหรือลักษณะของงานที่จำเป็นต้องมีการเคลื่อนไหวในพื้นที่ทำงานค่อนข้างเยอะ เช่น พนักงานจัดเรียงสินค้า พนักงานแนะนำสินค้า ผู้ที่ปฏิบัติงานในครัว หรือ พนักงานบริการลูกค้า ดังนั้น หากบริเวณของพื้นที่ทำงานไม่ปลอดภัยมากเพียงพอ ผู้สูงอายุอาจเกิดอุบัติเหตุ หกล้ม ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวได้ ดังนั้น การปรับสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สถานประกอบการควรให้ความสำคัญ โดยจากงานวิจัยหลายชิ้น มีข้อเสนอเรื่องสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้งานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเน้นสิ่งที่จำเป็นในอาคารสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ลิฟท์ บันไดเลื่อน ทางลาด ประตูและทางเดินที่กว้าง บันไดที่ไม่สูงหรือชันเกินไปพร้อมราวจับ พื้นที่ไม่ลื่น มีบริเวณพักผ่อนที่มีเก้าอี้ที่นั่งพักที่มีความสะดวกสบาย มีป้ายบอกทางที่เพียงพอ และลักษณะห้องน้ำที่เหมาะสม (ส้วมแบบนั่งห้อยขา มีราวจับ) เป็นต้น

2. ส่งเสริมการสร้างค่านิยมด้านความเสมอภาคในที่ทำงาน

ในบางหน่วยงานเอกชนได้ดำเนินกิจกรรมระหว่างผู้สูงอายุกับวัยทำงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเข้าใจถึงเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ วัยรุ่นหรือวัยแรงงานอื่น ๆ สามารถทำงานได้คล่องแคล่วและว่องไวมากกว่าผู้สูงอายุ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้สูงอายุจะมีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจสามารถใช้เป็นทางลัดในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้เช่นเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมในการสร้างค่านิยมดังกล่าวจะช่วยลดทัศนคติเชิงลบ ที่มองว่าผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่มีการทำงานเชื่องช้าและไม่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารกับผู้สูงอายุเป็นไปด้วยความยากลำบาก ผู้สูงอายุทำความเข้าใจกับเนื้อหางานช้า และรู้สึกลำบากกว่าเมื่อมีผู้สูงอายุทำงานร่วมด้วย

ดังนั้น การส่งเสริมการสร้างค่านิยมด้านความเสมอภาคในที่ทำงานจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ขณะเดียวกัน ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่รู้สึกถึงคุณค่าตัวเองเพิ่มขึ้น ลดโอกาสการแยกตัวออกห่าง อันเป็นต้นเหตุให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงาน และหากสามารถสร้างค่านิยมด้านความเสมอภาคในที่ทำงานได้ ผลผลิตการทำงานก็จะเพิ่มตามไปด้วย

3. การตั้งศูนย์/หน่วยงาน/กลไก เพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษา (complaints mechanism and support) ภายในหน่วยงาน

ในบางสถานการณ์อาจเกิดปัญหาด้านทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกันในที่ทำงาน ระหว่างผู้สูงอายุและวัยทำงานอื่น ๆ เช่น การถูกแบ่งแยก การถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งอาจนำไปสู่การทำงานภายใต้สภาวะจำยอมของผู้สูงอายุ การจัดตั้งศูนย์/หน่วย/กลไก เพื่อให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาการทำงาน จึงเปรียบเสมือนเป็นส่วนงานที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ระบายความอัดอัดหรือปัญหาที่เกิดขึ้น

จากการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขต่อไปได้ ซึ่งถือเป็นการคุ้มครองผู้สูงอายุจากการทำงานในอีก
นัยหนึ่ง

4. การส่งเสริมการออมของผู้สูงอายุ

การส่งเสริมการออมของผู้สูงอายุนับว่าเป็นมาตรการสำคัญที่สถานประกอบการ
จะต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างการจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุในภาวะ
ฉุกเฉิน และสร้างความมั่นคงหลังการเกษียณอายุให้กับผู้สูงอายุ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายบุคคล
พบว่า การสร้างแรงจูงใจด้านการเงิน เช่นการจัดตั้งกองทุน หรือ การจ่ายเงินก้อนจากบริษัทเมื่อ
ผู้สูงอายุเกษียณจากบริษัท เป็นมาตรการที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี
ผู้สูงอายุจะรู้สึกว่าจะเกิดความมั่นคงด้านการเงินหลังการเกษียณ และมีเงินใช้จ่ายยามฉุกเฉิน ซึ่งผลที่
ตามมา คือ ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.2.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในภาพรวม (เรียงลำดับตามความสำคัญ)

1. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ MOU

ปัจจุบันการใช้ประโยชน์จาก MOU ฉบับนี้ ถือว่ามีประสิทธิภาพน้อยมากแม้ว่าจะ
ผ่านการดำเนินงานมาแล้วกว่าครึ่งทาง เนื่องจากไม่มีการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ทั้งการแนวทางการ
ประเมินผล การประชุม ติดตามงาน ดังนั้น แนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์
จาก MOU คือ เน้นการสื่อสารระหว่างหน่วยงานและหาแนวทางทางออกร่วมกัน โดยประกอบด้วย 3
ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลและติดตามงาน โดยคณะกรรมการ
ดังกล่าว ควรประกอบด้วยทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อกำหนดเงื่อนไขสำหรับการ
ประเมินผลและติดตามถึงประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และอุปสรรคของการดำเนินการตาม MOU

ขั้นตอนที่ 2 ติดตามและประเมินผลของ MOU ทั้งนี้ รายงานการติดตามและการ
ประเมินผล รวมถึงข้อเสนอแนะ ควรมีการกระจายไปถึงผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อรับทราบถึง
สถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุง MOU ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง และประสานหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ต้องมีการร่วมมือกับหน่วยงานที่อยู่นอก MOU เพิ่มเติม

2. การเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ

ภาครัฐควรเพิ่มประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลและการเข้าถึงฐานข้อมูลการจ้างงาน
ผู้สูงอายุ ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจุบันภาครัฐได้เริ่มดำเนินการจัดทำข้อมูลและความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ
เช่น แพลตฟอร์ม Smart Jobs แต่กลับพบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานผู้สูงอายุที่ไม่สอดคล้องกัน เช่น ผู้สูงอายุมีการกระจุกตัวอยู่ใน
บางตำแหน่ง ขณะที่บางตำแหน่งที่นายจ้างต้องการไม่มีผู้สูงอายุเข้ามาสมัคร

ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลแรงงาน การสำรวจความต้องการทำงานของ
ผู้สูงอายุเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการทำ ตำแหน่งงานที่เปิด จำนวนตำแหน่ง คุณสมบัติ

ที่ต้องการ พื้นที่ที่ทำงาน ฯลฯ รวมถึงลักษณะส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ จะช่วยให้ภาครัฐดำเนินโครงการหรือจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้ผู้สูงอายุหรือวัยก่อนสูงอายุ เพื่อให้มีความสามารถหรือทักษะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างอย่างแท้จริง ตลอดจนการดำเนินการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งนายจ้าง และผู้สูงอายุ จะช่วยเพิ่มการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่ภาครัฐจัดทำไว้ได้ดียิ่งขึ้น

3. ปรับปรุงกฎระเบียบและความคุ้มครองให้ครอบคลุมกลุ่มผู้สูงอายุ

ตามที่ได้มีการประกาศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 ส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานเป็นรายชั่วโมงได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสอดคล้องข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 พบว่า กฎหมายเหล่านี้กล่าว ยังคงมุ่งเน้นคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุประเภทรายวันและรายเดือนเป็นหลัก แม้จะมีการพูดถึงการคำนวณค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง แต่ค่าจ้างก็ยังผูกพันกับวันทำงาน รวมถึงวันหยุดหรือวันลา ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคล พบว่า การมีระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานรายชั่วโมงมาช่วยสนับสนุนจะสามารถเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุได้ เพราะสำหรับแรงงานสูงอายุบางคนอาจจะต้องการทำงานแค่วันละไม่กี่ชั่วโมง ซึ่งบางครั้งก็ตรงกับความต้องการและความคุ้มค่าของบริษัทที่ต้องการแรงงานมาทำงานในช่วงเวลาเพียงไม่นาน แต่อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงนี้จำเป็นต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อสิทธิและความคุ้มครองที่ผู้สูงอายุพึงได้รับในกรณีที่ผู้สูงอายุที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนอาจถูกเปลี่ยนสภาพเป็นการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงแทน หรือทำให้สิทธิการได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างลดลง ทั้งนี้การจ้างงานรายชั่วโมงไม่ควรให้ค่าจ้างผู้สูงอายุต่ำกว่าค่าจ้างรายวันตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจมีความแตกต่างกับการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ที่เป็นเพื่อเพียงกระตุ้นให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาตระหนักในเรื่องความสำคัญของการทำงาน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานมากกว่าการหารายได้เลี้ยงชีพเป็นหลัก

นอกจากนี้ ในระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติ ควรมีการเพิ่มสวัสดิการและความคุ้มครองที่ตอบสนองต่อความต้องการให้กับแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกองทุนประสังคม ซึ่งถือเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับ แต่กลับติดขัดในส่วนของเงื่อนไขอายุของการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนของประกันสังคม มาตรา 33 นอกจากนี้ควรพิจารณาถึงประเด็นสวัสดิการอื่น ๆ เช่น การทำประกันกลุ่ม การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เพราะผู้สูงอายุเป็นวัยที่ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ ดังนั้นจึงควรมีสวัสดิการส่วนนี้เข้ามาช่วยเหลือ

8.3 ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษานี้กำหนดขอบเขตของหน่วยงานตัวอย่าง คือ หน่วยงานเอกชนที่ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ 12 แห่ง ผลการศึกษานี้จึงสามารถอธิบายสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของภาคเอกชนเพียงส่วนหนึ่ง ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในระดับประเทศ และเนื่องด้วยข้อจำกัด

ของการขอเข้าเก็บข้อมูลทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลในหน่วยงานเอกชนทั้งหมดที่ลงนามใน MOU ได้ จึงจำเป็นต้องเพิ่มหน่วยงานอื่นที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบการจ้างงานต่อเนื่องซึ่งอาจไม่ใช่ เป้าหมายของการจ้างงานใน MOU นอกจากนี้ประเด็นการศึกษาเรื่องผลผลิตภาพการทำงานไม่สามารถ วัดผลผลิตของงานเป็นชิ้นงานได้เพราะเป็นการทำงานในภาคบริการ ดังนั้นจึงใช้การประเมิน ประสิทธิภาพและทัศนคติการทำงานของผู้สูงอายุโดยหัวหน้างานแทน (supervisor rating) จึงอาจ เกิดความอคติในการให้ข้อมูลได้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ 6 Sustainable 4 Change. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). [ออนไลน์]. สิทธิและสวัสดิการผู้สูงอายุ. เข้าถึงได้จาก : <http://www.dop.go.th/th/benefits/3/765>.
- กรมสรรพากร. (2562). [ออนไลน์]. รายละเอียดของมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ. เข้าถึงได้จาก : <http://newstartup.rd.go.th/taxdeduct/index1.jsp>.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2546 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). [ออนไลน์]. กองทุนเงินทดแทน. เข้าถึงได้จาก : http://www.mol.go.th/employee/compensation_%20fund.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). [ออนไลน์]. ค่าชดเชย. เข้าถึงได้จาก : <http://www.mol.go.th/employee/content/page/5788>.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ (วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562). แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/prakad_elderly-compensation_for3march2019.pdf
- การวัดผลิตภาพเพิ่ม (Productivity Measurement). Retrieved by [http://e-book.ram.edu/e-book/h/HR416\(48\)/HR416-5.pdf](http://e-book.ram.edu/e-book/h/HR416(48)/HR416-5.pdf)
- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย. รายงานวิจัย. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เสนอต่อ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์.

- นงนุช สุนทรชวากานต์ และคนอื่นๆ. (2556). การศึกษาผลิตภาพแรงงานตามอายุของแรงงานและการทำงานของแรงงานสูงอายุในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าและบริการและ ภาคการขนส่ง-ขายปลีก และโรงแรม-ภัตตาคาร. รายงานวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เสนอต่อมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2558). แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559-2563). แหล่งที่มา: <http://thaitgri.org/?p=37642>
- รศรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ. (2556). มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ : มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. แหล่งที่มา: www.ratchakitcha.soc.go.th เรื่องผู้สูงอายุ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน.
- วรเวศม์ สุวรรณระดา และคนอื่นๆ. (2556). ผลกระทบด้านมหภาคและจุลภาคของการขยายอายุเกษียณ. รายงานวิจัย. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- วรเวศม์ สุวรรณระดา และคนอื่นๆ. (2561). โครงการการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของการจ้างงานต่อเนื่องในสถานประกอบการและทัศนคติของนายจ้างในภาคเอกชน. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับทุนสนับสนุนโดยแผนงานบริหารจัดการโครงการวิจัยท้าทายไทย กลุ่มเรื่อง Active and Productive Ageing สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์ (2562) โครงการ “การส่งเสริมการมีรายได้และมืงานทำของผู้สูงอายุในกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสาม”.
- ศุภเจตน์ จันทร์สาสน. (2555). พฤติพลังของผู้สูงอายุไทย การปันผลทางประชากร โอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในสังคมสูงวัย ในวารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 4(7), 201-214.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และอนิน อรุณเรืองสวัสดิ์. (2562). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายภาครัฐเพื่อสังคม (E6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันวิจัยเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2014). Productivity Mindset: จิตสำนึกและพฤติกรรมในการเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน. <https://www.ftpi.or.th/download/seminar-file/Productivity%20Mindset%20%20P%20talk%20June%202014.pdf>
- สถาบันไทยพัฒน์ มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2562). [ออนไลน์]. โครงการส่งเสริมการค้าเงินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ. เข้าถึงได้จาก : <http://www.thaicr.com/2016/06/age-friendly-business.html>.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนประชากร ในช่วง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานประกันสังคม. (2562). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.sso.go.th/wpr/>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2560). กรอบและแผนการดำเนินงาน
ตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางมาตรการคุ้มครองทางสังคม
ระดับภูมิภาค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2560). ปฏิญญาควาลัมเปอร์ว่าด้วย
เรื่องผู้สูงอายุ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุในอาเซียน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2557). ผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ
ด้านแรงงานผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2556 และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุ
ประจำปีงบประมาณ 2557 (ภายใต้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับ
ปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2559). แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560-
2564). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561a). รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560.
กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561b). สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560.
กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2560-2579. แหล่งที่มา:
www.thaigov.go.th
- สุปาณี จันทรมาศ และนวพร วิริยานุพงศ์ (2556). ระบบบำนาญบำนาญของไทย. ค้นเมื่อ 12
กรกฎาคม 2563, จาก สำนักนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
เว็บไซต์: <http://www2.fpo.go.th/S-I/Source/Article/Article146.pdf>.
- อนพัทธ์ หนองคู และพรพรรณ นันทแพทย์ (2559). การวิเคราะห์รูปแบบการออมสำหรับวัยสูงอายุใน
ประเทศไทยและต่างประเทศ. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 6(1), 145 -153.

ภาษาอังกฤษ

Anderson, G. E. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.

Authority of the House of Commons. (2018). Older people and employment. Retrieved from <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/359/359.pdf>

Baltes, B. and C. W. Rudolph (2012). A Review of Aging Theories and Modern Work Perspectives The Oxford Handbook of Work and Aging.

Baltes, P. B. and M. M. Baltes (1990). Psychological Perspectives on Successful Aging: The Model of Selective Optimization with Compensation, Cambridge University Press.

Bawden-Davis, J. (2018). Why hiring older workers can be good for business. Retrieved from <https://www.americanexpress.com/en-us/business/trends-and-insights/articles/why-hiring-older-workers-can-be-good-for-business/>

Chibucos, T. R., et al., Eds. (2004). Life-Span Developmental Theory. Readings in Family Theory, SAGE Publications, Inc.

Farrell, C. (2019). Why older workers are the economy's hidden asset. Retrieved from <https://www.fastcompany.com/90310785/advantages-of-hiring-older-workers>

Freeman, R. B. (2009). Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market Distortions or Efficient Institutions? N. B. o. E. R. (NBER). Cambridge.

Hanson, M. A., et al. (2016). "Developmental Aspects of A Life Course Approach to Healthy Ageing." The Journal of Physiology **594**(8): 2147-2160.

Harris, B. (2017). The job market is booming for older workers. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/this-is-why-the-job-market-is-booming-for-older-workers>

Heisler, W. and D. Bandow (2018). "Retaining and Engaging Older Workers: A Solution to Worker Shortages in The U.S. ." Business Horizons **61**: 421-430.

Hsieh, K. Y.-C. and A.-C. Tung (2016). "Taiwan's National Pension Program: A Remedy for Rapid Population Aging?" The Journal of the Economics of Ageing **8**: 51-66.

Huang, W.-H., et al. (2019). "Impact of Population and Workforce Aging on Economic Growth: Case Study of Taiwan." Sustainability **11**.

- ILO. (2014). Employment Patterns and their Link with Economic Development (Chapter 3). In *Developing with Jobs. (2014) World of Work Report.*
- ILO. (2014). Labour and Social Protection Institutions (Chapter 6). In *Developing with Jobs. (2014) World of Work Report.*
- ILO. (2014). Social Protection, Living Standards and Economic Development: Overview of Trends and Assessment of Policies (Chapter 7). In *Developing with Jobs. (2014) World of Work Report.*
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success.* McGraw-Hill Education.
- Lee, R.; & Mason, A. (2006). What is the Demographic Dividend?. *Finance and Development.* 43(3).
- Lee, J. and M.-H. Kim (2017). "The Effect of Employment Transitions on Physical Health among the Elderly in South Korea: A Longitudinal Analysis of the Korean Retirement and Income Study." *Social Science & Medicine* **181**: 122-130.
- Malkova, O. (2020). "Did Soviet Elderly Employment Respond to Financial Incentives? Evidence from Pension Reforms." *Journal of Public Economics* **182**: 1-13.
- Marsden, D. (1995). *Management Practices and Unemployment.* Discussion Paper No. 241, May 1995. Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Marsden, D. (1995). *The Impact of Industrial Relations Practices on Employment and Unemployment.* Discussion Paper No.240, May 1995. Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity.* Oxford University Press.
- Marsden, D. (2000). *Job Regulation, the Employment Relationship, and the Organisation of Labour Institutions.* Industrielle Beziehungen, 7. Jg., Heft 4, 2000.
- Meadows, P. (2003). *Retirement Ages in the UK: A Review of the Literature.* The Department of Trade and Industry London: Employment Market Analysis and Research
- Miller, M. (2018). Companies need older workers: here is why. Retrieved from <https://www.reuters.com/article/us-world-work-olderworkers/companies-need-older-workers-here-is-why-idUSKBN1JH15F>
- Neugarten, B. L. (1968). *Middle Age and Aging.* Chicago, University of Chicago Press.

- Nikkei Asian Review. (2020). Japan raises maximum age for starting pension benefits to 75. Retrieved from <https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-raises-maximum-age-for-starting-pension-benefits-to-75>.
- OECD (2018), Working Better with Age: Japan, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264201996-en>
- Oshio, T., et al. (2020). "Examining How Elderly Employment is Associated with Institutional Disincentives in Japan." Journal of The Japanese and International Economies **56**.
- Pedersen, N. L. (1996). Gerontological Behavior Genetics. Handbook of the psychology of aging (4th ed.). K. W. Schaie and S. Willis. San Diego, CA, Academic Press.
- PwC Golden Age Index. (2016). How well is New Zealand harnessing the power of an older workforce?. Retrieved from <https://www.pwc.co.nz/pdfs/pwc-golden-age-index-2016-nz.pdf>.
- PwC Golden Age Index. (2017). How well is the Canadian economy harnessing the power of an older workforce?. Retrieved from <https://businessinsurrey.com/wp-content/uploads/2018/05/pwc-canada-golden-age-index-2017.pdf>.
- Pwc (2018). PwC Golden Age Index: Unlocking a Potential \$3.5 Trillion Prize from Longer Working Lives. J. Hawksworth, C. Stubbings, C. Cheung, S. Utkarshini and S. Goel.
- Regini, M. (1987). Industrial Relations in the Phase of "Flexibility". International Journal of Political Economy.
- Regini, M. (2000). The Dilemmas of Labour Market Regulation. Oxford University Press.
- Sanchez, A. M. (2011). "Productivity in the Services Sector: Conventional and Current Explanations." The Service Industries Journal: 1-29.
- Schroots, J. J. F. (1997). "Theoretical Developments in the Psychology of Aging." The Gerontologist **36**(6): 742-748.
- Shumpei Sakai. (2020). Japan retailer pushes limit of retirement age, making 80 the new 65. Retrieved from <https://asia.nikkei.com/Business/Retail/Japan-retailer-pushes-limit-of-retirement-age-making-80-the-new-65>.
- Swick, R., et al. (2006). Services Producer Price Indices: Past, Present, and Future U. S. B. o. L. Statistics.

- Takenaka, H. (2019). Elderly workers: Expectations and challenges. Retrieved from <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2019/03/26/commentary/japan-commentary/elderly-workers-expectations-challenges/#.XRwxN-gzblU>
- Toossi, M. & Torpey, E. (2017). Older workers: Labor force trends and career options. Retrieved from https://www.bls.gov/careeroutlook/2017/article/older-workers.htm?view_full
- Uchuikawa, S. (2014). Industrial Clusters, Migrant Workers, and Labour markets in India. Palgrave Macmillan.
- United Nations. (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision. From Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
- Usami, K. (Ed.). (2010). Non-Standard Employment under Globalisation: Flexible Work and Social Security in the Newly Industrializing Countries. Palgrave Macmillan.
- Waldman, D. A. and B. J. Avolio (1986). "A Meta-Analysis of Age Differences in Job Performance." Journal of Applied Psychology **71**(1): 33-38.
- Wandner, S., Balducchi, D. & Leary, C. (2018). Public Employment Policy for an Aging Workforce. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6144510/>
- Wood, J. (2018). These countries are gaining the most by employing older workers. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2018/08/older-workers-employment-oecd-economies/>
- Zipperer, B. (2015). How is ageing affecting US unemployment rates?. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2015/12/how-is-ageing-affecting-us-unemployment-rates>
- Žnidaršič, J. (2012). " Continuous Education Of Older Employees: Cost Or Benefit? ." International Business & Economics Research Journal **11**(8): 911-920.

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1 - ใบรับรองโครงการวิจัย

ภาคผนวก 2 - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก 1 - ใบรับรองโครงการวิจัย



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์: 0-2218-3202, 0-2218-3049 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 049/2563

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 261.1/62 : รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง
ผู้วิจัยหลัก : ดร.ชลธิชา อัสวนิรันดร์
หน่วยงาน : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ Belmont Report 1979, Declaration of Helsinki 2013, Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOM) 2016, มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (มคจค.) 2556, นโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ 2558 อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม 
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปรีดา ทัศนประดิษฐ์)
ประธาน

ลงนาม 
(รองศาสตราจารย์ ดร.นันท์ ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 4 กุมภาพันธ์ 2563

วันหมดอายุ : 3 กุมภาพันธ์ 2564

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและหนังสือแสดงความยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แบบสอบถามและแนวคำถาม



เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการผิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 02-14) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ภาคผนวก 2 - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



หน่วยงาน _____

ID _____

(สำหรับนักวิจัย)

(ร่าง)

แนวคำถามสำหรับนายจ้างหรือฝ่ายบุคคล

โครงการศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง

1. โครงสร้างองค์กร
2. นโยบายที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
3. ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ผู้สูงอายุได้รับมอบหมาย
4. กระบวนการสรรหาและคัดเลือก
5. รูปแบบสัญญาจ้างงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน
6. การเติบโตในสายอาชีพหรือสายงาน การพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ การย้ายตำแหน่งงาน
การถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ให้รุ่นอื่น
7. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์
- 8.สวัสดิการ ระบบการประกันสังคม สวัสดิการการรักษาพยาบาล การจ่ายเงินชดเชย
9. แรงจูงใจหรือเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการจ้างงานผู้สูงอายุ
10. ความต้องการหรือความคาดหวังจากการจ้างงานผู้สูงอายุ
11. ผลกระทบทางบวก (ข้อดี) ของการจ้างงานผู้สูงอายุ
12. ผลกระทบทางลบ (ปัญหาหรืออุปสรรค) ที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานผู้สูงอายุ
13. ข้อเสนอแนะต่อมาตรการหรือนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ



เลขที่โครงการวิจัย..... 261.1/62
วันที่รับรอง..... - 4 ก.พ. 2563
วันหมดอายุ..... - 3 ก.พ. 2564



หน่วยงาน _____

ID _____

(สำหรับนักวิจัย)

แบบสอบถามสำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน

โครงการศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยโครงการ “รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง” ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของการเก็บแบบสอบถามชุดนี้ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนที่ลงนามในบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการทำงานจริงของผู้สูงอายุ แรงจูงใจหรือเหตุผลของการทำงาน ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ความคาดหวังจากการทำงาน รวมถึงความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านสถานะทางเศรษฐกิจ
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านครอบครัวและการอยู่อาศัย
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลด้านสุขภาพ
- ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ผลจะเป็นในภาพรวม

ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะเป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้



เลขาธิการโครงการวิจัย

261.1/62
- 4 ก.พ. 2563

วันรับรอง

- 3 ก.พ. 2564

วันหมดอายุ

คณะผู้วิจัย

คำชี้แจง: โปรด ☐ ล้อมรอบคำตอบที่ท่านเลือก หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง “_____”

ชื่อบริษัท _____

สาขาที่ตั้งของบริษัท 1. สำนักงานใหญ่ 2. สาขา (ระบุ) _____

ส่วนงาน/แผนก _____

ตำแหน่ง _____

จังหวัดที่อาศัยอยู่ปัจจุบัน _____ จังหวัดที่ทำงานปัจจุบัน _____

จังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาเดิม _____

หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ _____

วันที่ให้ข้อมูล วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ.2563

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- 1.2 ปัจจุบันท่านอายุเท่าใด (บันทึกอายุเต็มปี) อายุ _____ ปี
- 1.3 ท่านจบการศึกษาชั้นสูงสุดชั้นใด
1. ไม่ได้เรียน 2. ต่ำกว่าประถมศึกษา 3. ประถมศึกษา
4. มัธยมศึกษาตอนต้น 5. มัธยมศึกษาตอนปลาย
6. ปวช. 7. ปวส. / ปวท. / อนุปริญญา
8. ปริญญาตรี 9. สูงกว่าปริญญาตรี
10. อื่น ๆ (ระบุ) _____
- 1.4 ปัจจุบันท่านมีสถานภาพสมรสอะไร (สมรส คือ จดทะเบียนสมรสหรือไม่ก็ได้)
1. โสด 2. สมรสและอยู่บ้านเดียวกัน 3. สมรสแต่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกัน
4. หม้าย 5. หย่า 6. แยกกันอยู่
- 1.5 ปัจจุบันท่านมีบุตรที่มีชีวิตกี่คน (ถ้าไม่มีเลยใส่ 0) จำนวน _____ คน



ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

(A) การทำงานในอดีต (งานสุดท้ายที่ทำก่อนเกษียณหรือก่อนหยุดทำงาน)

A2.1 ก่อนท่านเกษียณ ท่านเคยทำงานมาก่อนหรือไม่ 1. ไม่เคย (ข้ามไปส่วน B) 2. เคย

A2.2 ท่านเคยทำงานที่บริษัทแห่งนี้มาก่อนหรือไม่ 1. ไม่เคย 2. เคย (ข้ามไปข้อ 2.4)

A2.3 ก่อนท่านเกษียณ ท่านทำงานในหน่วยงานประเภทใด

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| 1. หน่วยงานราชการ | 2. หน่วยงานเอกชน |
| 3. รัฐวิสาหกิจ | 4. ทำธุรกิจหรือกิจการของตนเอง |
| 5. อื่น ๆ (ระบุ) _____ | |

A2.4 ก่อนท่านเกษียณ ท่านทำงานในตำแหน่งใด _____

A2.5 ก่อนท่านเกษียณ ท่านได้รับสวัสดิการจากการทำงานอะไรบ้าง

- | | | |
|---------------------------|----------------|---------------------------------|
| 1. ไม่ได้รับ | 2. ประกันสังคม | 3. การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ |
| 4. เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล | 5. ประกันกลุ่ม | 6. อื่น ๆ (ระบุ) _____ |

(B) การทำงานในปัจจุบัน

B2.6 เพราะเหตุใดท่านมีความต้องการทำงานแม้ว่าจะสิ้นสุดการทำงานแล้ว (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. อยากหารายได้ด้วยตนเอง/อยากพึ่งตนเอง | 2. ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ยังมีหนี้สิน |
| 3. ไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว | 4. สุขภาพแข็งแรงพอที่จะทำงาน |
| 5. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์/อยากเข้าสังคม | 6. อื่น ๆ (ระบุ) _____ |

B2.7 เหตุผลข้างต้นข้อใดเป็นเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ท่านต้องการทำงาน (ตอบเพียงคำตอบเดียว)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. อยากหารายได้ด้วยตนเอง/อยากพึ่งตนเอง | 2. ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ยังมีหนี้สิน |
| 3. ไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว | 4. สุขภาพแข็งแรงพอที่จะทำงาน |
| 5. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์/อยากเข้าสังคม | 6. อื่น ๆ (ระบุ) _____ |

B2.8 ปัจจุบันท่านทำงานตำแหน่งใด _____



261.1/62
เลขที่โครงการวิจัย
- 4 ก.พ. 2563
วันที่รับรอง
- 3 ก.พ. 2564
วันหมดอายุ

B2.9 หน้าที่ความรับผิดชอบ / ลักษณะงานของท่านในตำแหน่งปัจจุบัน

(ระบุ) _____

B2.10 ท่านเริ่มทำงานที่บริษัทนี้ในตำแหน่งปัจจุบันเมื่อใด เดือน _____ ปี พ.ศ. _____

B2.11 รูปแบบการทำงานของท่านในปัจจุบันเป็นแบบใด

1. ทำงานเต็มเวลา (Full time)

2. ทำงานบางเวลา (Part time)

3. ทำงานเป็นชิ้นงาน

4. อื่น ๆ (ระบุ) _____

B2.12 ท่านทำงานโดยเฉลี่ยวันละกี่ชั่วโมง จำนวน _____ ชั่วโมงต่อวัน

B2.13 ท่านทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน จำนวน _____ วันต่อสัปดาห์

B2.14 ท่านได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างไร

1. รายชั่วโมง จำนวน _____ บาท/ชั่วโมง 2. รายวัน จำนวน _____ บาท/วัน

3. รายเดือน จำนวน _____ บาท/เดือน 4. อื่น ๆ (ระบุ) _____

B2.15 นอกจากค่าจ้างในการทำงานแล้ว ท่านได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการทำงานอื่นอีกหรือไม่
อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. ไม่ได้รับ 2. ค่าล่วงเวลา 3. อาหาร (ค่าอาหาร/อาหารเป็นมื้อ)

4. ค่าพาหนะ 5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

B2.16 ท่านได้รับสวัสดิการจากการทำงานหรือไม่ อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. ไม่ได้รับ 2. ประกันสังคม 3. เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล

4. ประกันกลุ่ม 5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

B2.17 ปัจจุบันท่านมีปัญหาจากการทำงานหรือไม่ อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. ไม่มีปัญหา 2. ค่าตอบแทนน้อยเกินไป

3. หน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมายหนักเกินไป 4. ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป

5. ไม่มีสวัสดิการจากการทำงาน 6. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้อ

7. เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้/ลำบาก 8. อื่น ๆ (ระบุ) _____



4

เลขที่โครงการวิจัย

๒๕๖๑-๑/๖๒

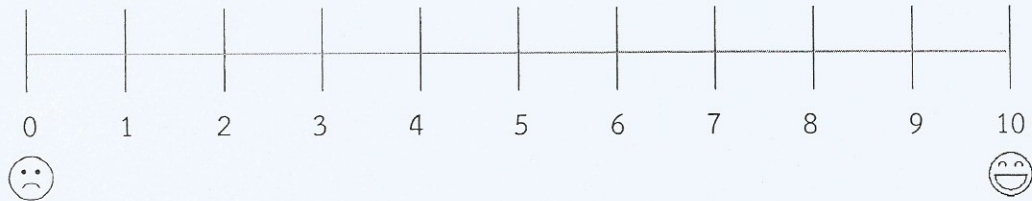
วันที่รับรอง - 4 ก.พ. 2563

วันหมดอายุ - 3 ก.พ. 2564

B2.18 ท่านคิดจะทำงานต่อไปอีกกี่ปี (อาจเป็นงานที่ทำปัจจุบัน หรืองานอื่น ๆ ในอนาคตก็ได้) จำนวน _____ ปี

B2.19 ในการทำงานปัจจุบัน ท่านมีความพึงพอใจโดยรวมมากน้อยเพียงใด จากคะแนน 0-10 คะแนน

(โดย 0 คะแนน หมายถึง ไม่พึงพอใจเลย, 10 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมาก)



ส่วนที่ 3: ข้อมูลด้านสถานะทางเศรษฐกิจ

3.1 ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านมีรายได้ในการเลี้ยงชีพ/ครอบครัวที่นอกเหนือจากการทำงานหรือไม่

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. ไม่มี
2. คู่สมรส
3. บุตรชาย/บุตรสาว
4. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
5. ญาติ
6. เบี้ยยังชีพ
7. เงินจากภาครัฐอื่น ๆ (เช่น บำเหน็จ/บำนาญข้าราชการ บำเหน็จ/บำนาญชราภาพของกองทุนประกันสังคม เป็นต้น)
8. อื่น ๆ (ระบุ) _____

3.2 ปัจจุบัน แหล่งรายได้ใดเป็นแหล่งรายได้หลักในการเลี้ยงชีพ/ครอบครัว (ตอบเพียงคำตอบเดียว)

1. ตนเอง
2. คู่สมรส
3. บุตรชาย/บุตรสาว
4. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
5. ญาติ
6. เบี้ยยังชีพ
7. เงินจากภาครัฐอื่น ๆ (เช่น บำเหน็จ/บำนาญข้าราชการ บำเหน็จ/บำนาญชราภาพของกองทุนประกันสังคม เป็นต้น)
8. อื่น ๆ (ระบุ) _____

3.3 ปัจจุบัน ท่านมีรายได้จากทุกแหล่งเดือนละเท่าใด

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. 10,000 – 19,999 บาท
3. 20,000 – 29,999 บาท
4. 30,000 – 39,999 บาท
5. 40,000 – 49,999 บาท
6. ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป



- 3.4 ปัจจุบัน ท่านมีหนี้สินอยู่บ้างหรือไม่ (รวมหนี้สินจากบัตรเครดิต) 1. ไม่มี 2. มี
- 3.5 ปัจจุบัน ท่านมีการออมเงินหรือมีทรัพย์สินเพื่อเป็นการออมหรือไม่ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน)
1. ไม่มี 2. มี
- 3.6 ปัจจุบันท่านเป็นสมาชิกกองทุนใดต่อไปนี้

คำถาม	การเป็นสมาชิก	
	ไม่เป็น	เป็น
1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0	1
2. กองทุนประกันสังคม	0	1
3. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	0	1
4. กองทุนการออมแห่งชาติ	0	1
5. กลุ่มสัจจะออมทรัพย์	0	1
6. ฌาปนกิจสงเคราะห์	0	1
7. ซื้อกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMFs)	0	1
8. ซื้อกองทุนหุ้นระยะยาว (LTFs)	0	1
9. กองทุนอื่น ๆ (ระบุ) _____	0	1

- 3.7 ปัจจุบัน ท่านมีรายจ่ายในชีวิตประจำวันประเภทใดบ้าง โปรดเรียงลำดับจากค่าใช้จ่ายมากไปน้อย

___ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่น ค่าเช่า ค่าซ่อมแซม/ปรับปรุงบ้าน ของแต่งบ้าน ฯลฯ

___ ค่าของใช้ภายในบ้าน เช่น เตาแก๊ส เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องนอน รวมถึงเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ฯลฯ

___ ค่าของใช้ส่วนบุคคล เช่น แปรง/ยาสีฟัน สบู่ เครื่องสำอางค์ นาฬิกาข้อมือ ฯลฯ

___ ค่าอาหาร รวมวัตถุดิบในการประกอบอาหาร

___ ค่าเวชภัณฑ์ ค่ายา และค่ารักษาพยาบาล

___ ค่าเดินทาง และการสื่อสาร เช่น ผ่อนรถ ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ ค่าโทรศัพท์รายเดือน เป็นต้น

___ ค่าจ้างคนรับใช้ คนงาน

___ ค่าใช้จ่ายเพื่อความบันเทิง การอ่าน และศาสนา เช่น ไปเที่ยว ทำบุญ หนังสือ ฯลฯ

___ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (ระบุ) _____



เลขที่โครงการวิจัย..... 261-1/62
- 4 ก.พ. 2563
วันที่รับรอง.....
- 3 ก.พ. 2564
วันหมดอายุ.....

3.8 โดยรวม ท่านคิดว่ารายได้ทั้งหมดเมื่อเทียบกับรายจ่ายแล้วเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือไม่

- | | |
|---------------|------------------------|
| 1. ไม่เพียงพอ | 2. เพียงพอเป็นบางครั้ง |
| 3. เพียงพอ | 4. เกินเพียงพอ |

3.9 ท่านพึงพอใจในภาวะการเงินของตนเองเพียงใด

- | | | |
|------------|---------|------------|
| 1. ไม่พอใจ | 2. พอใจ | 3. พอใจมาก |
|------------|---------|------------|

3.10 ปัจจุบัน ท่านได้รับสวัสดิการจากภาครัฐใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. เบี้ยยังชีพ | 2. บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) |
| 3. บำเหน็จ/บำนาญชราภาพจากประกันสังคม | 4. อื่น ๆ (ระบุ) _____ |

ส่วนที่ 4: ข้อมูลด้านครอบครัวและการอยู่อาศัย

4.1 ปัจจุบัน ลักษณะที่อยู่อาศัยของท่านเป็นแบบใด

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1. บ้านเดี่ยว | 2. บ้านแฝด/ทาวน์เฮาส์/ทาวน์โฮม |
| 3. คอนโดมิเนียม/แมนชั่น | 4. แฟลต/อพาร์ทเมนต์/หอพัก |
| 5. ตึกแถว/ห้องแถว | 6. อื่น ๆ (ระบุ) _____ |

4.2 บ้านที่อยู่ปัจจุบันนี้เป็นของใคร

- | | | |
|-----------------------|--------------------------------|--------------------|
| 1. บ้านของตนเอง | 2. คู่สมรส | 3. บุตรชาย/บุตรสาว |
| 4. หลาน (บุตรของบุตร) | 5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส | 6. ญาติ |
| 7. เป็นบ้านเช่า | 8. อื่น ๆ (ระบุ) _____ | |

4.3 ในบ้านของท่านมีสมาชิกทั้งหมดกี่คน (รวมตัวท่านเอง)

- | | |
|----------------|--------------------------------|
| 1. อยู่คนเดียว | 2. มากกว่า 1 คน จำนวน _____ คน |
|----------------|--------------------------------|

4.4 (หากอยู่มากกว่า 1 คน) ท่านอยู่บ้านนี้กับใครบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------|
| 1. คู่สมรส | 2. บุตรชาย | 3. บุตรสาว |
| 4. ลูกเขย/ลูกสะใภ้ | 5. หลาน (บุตรของบุตร) | 6. พ่อ/แม่ |
| 7. พี่/น้อง/ญาติ | 8. เพื่อน | 9. ผู้รับจ้างดูแล |
| 10. ผู้อาศัย/คนรับใช้/ลูกจ้าง | 11. อื่น ๆ (ระบุ) _____ | |



เลขที่โครงการวิจัย..... 261.1/62

วันที่รับรอง..... - 4 ก.พ. 2563

วันหมดอายุ..... - 3 ก.พ. 2564

4.5 ในปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการเกื้อหนุนด้านการเงินจากสมาชิกในครอบครัวบ้างหรือไม่ จากใครบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- | | | |
|------------------|------------------------|-----------------------|
| 1. ไม่ได้รับ | 2. คู่สมรส | 3. บุตรชาย |
| 4. บุตรสาว | 5. ลูกเขย/ลูกสะใภ้ | 6. หลาน (บุตรของบุตร) |
| 7. พี่/น้อง/ญาติ | 8. อื่น ๆ (ระบุ) _____ | |

4.6 ท่านเป็นหลักในการดูแลหรือเลี้ยงดูบุตรหรือหลานหรือไม่ (หมายรวมถึง การให้เงิน หรือการดูแลความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน)

- | | |
|-----------|--------|
| 1. ไม่ใช่ | 2. ใช่ |
|-----------|--------|

ส่วนที่ 5: ข้อมูลด้านสุขภาพ

5.1 ใน 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านรู้สึกว่าคุณภาพร่างกายของท่านเป็นอย่างไร

- | | | |
|----------|---------------|------------|
| 1. ดีมาก | 2. ดี | 3. ปานกลาง |
| 4. ไม่ดี | 5. ไม่ดีมาก ๆ | |

5.2 เมื่อเปรียบเทียบสุขภาพร่างกายของท่านกับคนในวัยเดียวกัน ท่านคิดว่าสุขภาพร่างกายของท่านเป็นอย่างไร

- | | | |
|--------------|---------------|--------------|
| 1. ดีกว่ามาก | 2. ดีกว่า | 3. เหมือนกัน |
| 4. แย่กว่า | 5. แย่กว่ามาก | |

5.3 เมื่อเปรียบเทียบสุขภาพร่างกายของท่านเองระหว่างปัจจุบันกับเมื่อ 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านคิดว่าสุขภาพร่างกายของท่านเป็นอย่างไร

- | | | |
|--------------|---------------|--------------|
| 1. ดีกว่ามาก | 2. ดีกว่า | 3. เหมือนกัน |
| 4. แย่กว่า | 5. แย่กว่ามาก | |

5.4 ท่านสามารถมองเห็นได้ชัดเจนหรือไม่

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 1. ชัดเจนโดยไม่ต้องใส่แว่น/เลนส์ตา | 2. ชัดเจนแต่ต้องใส่แว่น/เลนส์ตา |
| 3. ไม่ชัดเจน | |



เลขที่โครงการวิจัย..... 261-1/62
วันที่รับรอง..... - 4 ก.พ. 2563
วันหมดอายุ..... - 3 ก.พ. 2564

5.5 ท่านสามารถได้ยินเสียงชัดเจนหรือไม่

1. ชัดเจนโดยไม่ต้องใส่เครื่องช่วยฟัง
2. ชัดเจนแต่ต้องใส่เครื่องช่วยฟัง
3. ไม่ชัดเจน

5.6 ใน 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยป่วยจนกระทั่งไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้หรือไม่

1. ไม่ป่วย (ข้ามไปข้อ 5.9)
2. ป่วย

5.7 ครั้งสุดท้ายที่ท่านป่วยจนกระทั่งไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ ท่านรักษาพยาบาลโดยวิธีใด

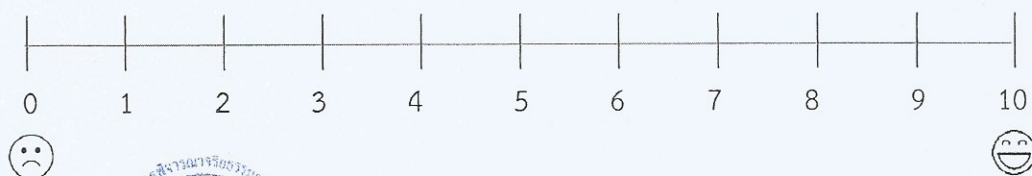
1. ไม่ได้รักษา (ข้ามไปข้อ 5.9)
2. ซื้อ/หายากินเอง
3. ไปโรงพยาบาลรัฐ
4. ไปโรงพยาบาลเอกชน
5. ไปคลินิกเอกชน
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

5.8 ครั้งสุดท้ายที่ท่านรักษาพยาบาลโดยวิธีในข้อ 5.7 ค่ารักษาพยาบาลมาจากแหล่งใด

1. เงินของตนเอง/คู่สมรส
2. เงินของบุตร
3. เงินของสมาชิกในครอบครัว
4. บัตรประกันสุขภาพของรัฐ
5. บัตรประกันสังคม
6. ประกันสุขภาพของเอกชน
7. อื่น ๆ (ระบุ) _____

5.9 ใน 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความสุขในชีวิตมากน้อยเพียงใด จากคะแนน 0-10 คะแนน

(โดย 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความสุขเลย, 10 คะแนน หมายถึง มีความสุขมาก)



เลขที่โครงการวิจัย..... 261-1/62
- 4 ก.พ. 2563
วันที่รับรอง.....
- 3 ก.พ. 2564
วันหมดอายุ.....

5.10 ใน 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีอาการ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกต่อไปนี้ในระดับใด ¹

คำถาม	ระดับอาการ ความคิดเห็น หรือความรู้สึก			
	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1. รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย (มีคุณค่ามีประโยชน์)	0	1	2	3
2. รู้สึกกังวลใจ	0	1	2	3
3. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนรอบข้าง	0	1	2	3
4. เห็นว่าปัญหาส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่ท่านสามารถแก้ไขได้	0	1	2	3
5. รู้สึกยินดีกับความสำเร็จของคนอื่น	0	1	2	3
6. รู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์	0	1	2	3
7. รู้สึกภูมิใจหรือพึงพอใจกับความสามารถของตนเอง	0	1	2	3
8. มีเพื่อนหรือคนอื่น ๆ ช่วยเหลือท่านเมื่อท่านต้องการ	0	1	2	3
9. ครอบครัวของท่านมีความรักและผูกพันต่อกัน	0	1	2	3
10. สมาชิกของครอบครัวให้ความช่วยเหลือท่าน	0	1	2	3

ส่วนที่ 6: ความคิดเห็นต่อรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

6.1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้สูงอายุ ท่านคิดว่าผู้สูงอายุทั่วไปยังต้องการทำงานตอนเป็นผู้สูงอายุหรือไม่

1. ไม่ต้องการทำงานแล้ว (ข้ามไปข้อ 6.3)

2. ยังต้องการทำงาน

6.2 เพราะเหตุใด ท่านจึงคิดว่าผู้สูงอายุทั่วไปยังต้องการทำงานต่อ โปรดเรียงลำดับ 3 อันดับแรก

จากความสำคัญจากมากไปน้อย (ข้ามไปข้อ 6.4)

___ ต้องการรายได้

___ เป็นความชอบส่วนตัว

___ ไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว

___ เข้าร่วมสังคม/มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

___ เป็นการทำให้ร่างกายและจิตใจยังกระตือรือร้น

___ อื่น ๆ (ระบุ) _____

¹ ประยุกต์มาจากแบบประเมินสุขภาพจิตผู้สูงอายุ ฉบับสั้น Thai Geriatric Mental Health Assessment Tool (T-GMHA-15)

โดย สำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข



6.3 เพราะเหตุใด ท่านจึงคิดว่าผู้สูงอายุทั่วไปไม่ต้องการทำงานต่อ โปรดเรียงลำดับ 3 อันดับแรก

จากความสำคัญจากมากไปน้อย

_____ สุขภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานต่อ _____ ต้องดูแลกันในครอบครัว

ทักษะของตนเองไม่เอื้อต่อการทำงานต่อ การเดินทางลำบาก

อยากไปทำสิ่งที่ตนเองสนใจอยากทำ (เช่น พักผ่อน ท่องเที่ยว จัดอาสา ฯลฯ)

อื่น ๆ (ระบุ) _____

6.4 ในความเห็นของท่าน รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุคือรูปแบบใด

1. ทำงานเต็มเวลา (Full time) รายเดือน 2. ทำงานบางเวลา (Part time) รายเดือน

3. ทำงานบางเวลา (Part time) รายวัน

5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

6.5 เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม (คำตอบในข้อ 6.4) กับรูปแบบการทำงานจริงของท่าน ท่านมีความเห็นอย่างไร

1. เหมือนกัน/ไม่แตกต่าง
2. แตกต่างกันเล็กน้อยและยอมรับได้

3. แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง แต่ยอมรับได้

4. แตกต่างกันอย่างค่อนข้างมากและเห็นควรให้บริษัท/หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยน

5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

6.6 ในความเห็นของท่าน จำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุคือเท่าใด

ระบุจำนวน _____ ชั่วโมงต่อวัน

ระบุจำนวน _____ วันต่อสัปดาห์

6.7 เมื่อเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานที่เหมาะสม (คำตอบในข้อ 6.6) กับจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันในการทำงานจริงของท่าน ท่านมีความเห็นอย่างไร

1. เหมือนกัน/ไม่แตกต่าง
2. แตกต่างกันเล็กน้อยและยอมรับได้

3. แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง แต่ยอมรับได้

4. แตกต่างกันอย่างมากระหว่างและเห็นควรให้บริษัท/หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยน

5. อื่น ๆ (ระบุ) _____



มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร

267.1/62

- 4 ก.พ. 2563

- 4 D.W. 2563

- 3 ก.พ. 2564

- 3 N.W. 2564

6.8 ในความเห็นของท่าน การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุควรเป็นอย่างไร

1. รายชั่วโมง จำนวน _____ บาท/ชั่วโมง
2. รายวัน จำนวน _____ บาท/วัน
3. รายเดือน จำนวน _____ บาท/เดือน
4. รายชิ้นงาน จำนวน _____ บาท/ชิ้น
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

6.9 เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม (คำตอบในข้อ 6.8) กับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจริง ท่านมีความเห็นอย่างไร

1. เหมือนกัน/ไม่แตกต่าง
2. แตกต่างกันเล็กน้อยและยอมรับได้
3. แตกต่างกันค่อนข้างมาก แต่ยอมรับได้
4. แตกต่างกันค่อนข้างมากและเห็นควรให้บริษัท/หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยน
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

6.10 ในความเห็นของท่าน ผู้สูงอายุที่ยังทำงานควรได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานและจากภาครัฐอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. ประกันสังคม
2. ประกันสุขภาพของหน่วยงาน
3. ประกันชีวิตกลุ่ม
4. อื่น ๆ (ระบุ) _____

6.11 เมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการจากการทำงานที่เหมาะสม (คำตอบในข้อ 6.10) กับสวัสดิการที่ท่านได้รับจริง ท่านมีความเห็นอย่างไร

1. เหมือนกัน/ไม่แตกต่าง
2. แตกต่างกันเล็กน้อยและยอมรับได้
3. แตกต่างกันค่อนข้างมาก แต่ยอมรับได้
4. แตกต่างกันค่อนข้างมากและเห็นควรให้บริษัท/หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยน
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

6.12 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(ระบุ) _____

จบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ



261-1/62
- 4 ก.พ. 2563
วันที่รับรอง.....
- 3 ก.พ. 2564
วันหมดอายุ.....



หน่วยงาน _____

ID _____

(สำหรับนักวิจัย)

แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุ (สำหรับหัวหน้างาน)

โครงการศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยโครงการ “รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง” ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของการเก็บแบบสอบถามชุดนี้ คือ หัวหน้างานของผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลผลิตภาพหรือผลลัพธ์ของการทำงานทัศนคติต่อการทำงาน รวมถึงมุมมองที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์การทำงานและทัศนคติที่มีต่อการจ้างงานของผู้สูงอายุ
- ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ผลจะเป็นในภาพรวม ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะเป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้



คณะผู้วิจัย

261-1/62

- 4 ก.พ. 2563

วันที่รับ

- 3 ก.พ. 2564

รับทราบ

คำชี้แจง: โปรด ☐ ล้อมรอบคำตอบที่ท่านเลือก หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง “ _____ ”

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

1. ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ (หัวหน้างาน)

- 1.1 ชื่อ _____ 1.2 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
1.3 อายุ _____ ปี 1.4 อายุการทำงาน _____ ปี
1.5 ตำแหน่งงาน _____
1.6 ระยะเวลาการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ _____ ปี

(ผู้วิจัยเป็นผู้กรอกข้อมูล)

2. ข้อมูลผู้สูงอายุ

- 2.1 ชื่อ _____ 2.2 อายุ _____ ปี
2.3 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2.4 อายุการทำงาน 1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 - 2 ปี 3. 2 ปีขึ้นไป
2.5 ตำแหน่งงาน _____

ส่วนที่ 2: ผลลัพธ์การทำงานและทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

2.1 ในตำแหน่งงานนี้ ท่านให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงานแต่ละด้านดังต่อไปนี้ แตกต่างกันหรือไม่ หากท่านให้ความสำคัญในแต่ละด้านไม่เท่ากัน โปรดเรียงลำดับความสามารถที่ท่านให้ความสำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด

1. ให้ความสำคัญเท่ากัน

2. ให้ความสำคัญไม่เท่ากัน (โปรดเรียงลำดับจากความสำคัญลำดับที่ 1 ถึง ลำดับที่ 5)

_____ กระบวนการคิด ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดของงาน ทัศนคติต่อการทำงาน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง

_____ การเรียนรู้ ครอบคลุมการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การตอบข้อซักถาม การให้คำแนะนำ

_____ การสื่อสาร ครอบคลุมการสื่อสารทั้งผู้รับบริการ และผู้ร่วมงาน

_____ ความสามารถ ครอบคลุมเนื้อหาผลลัพธ์ของงาน คุณภาพของงาน การปฏิบัติงาน

_____ ทักษะพื้นฐาน ครอบคลุมความสามารถในการทำงานพื้นฐาน เช่น การใช้เทคโนโลยี การใช้ อุปกรณ์สำนักงาน



2.2 ให้ท่านประเมินความพึงพอใจต่อผลลัพธ์การทำงานและทัศนคติที่มีต่อการทำงานของทั้งผู้สูงอายุกับพนักงานวัยอื่นที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน โดย

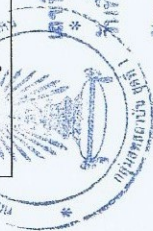
ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของท่านโดยประเมินเป็นรายบุคคล

พนักงานวัยอื่น หมายถึง พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันกับผู้สูงอายุซึ่งมีอายุต่ำกว่า 60 ปีบริบูรณ์ โดยเป็นการประเมินในภาพรวม

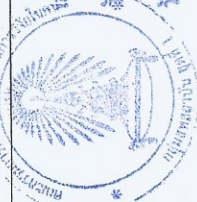
ระดับ 5 หมายถึง ระดับที่ท่านเห็นว่า พึงพอใจมากที่สุด/เหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง ระดับที่ท่านเห็นว่า พึงพอใจน้อยที่สุด/เหมาะสมน้อยที่สุด

หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ									
	ผู้สูงอายุ					พนักงานวัยอื่น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลลัพธ์การทำงาน										
1. ความเข้าใจในเนื้อหาและรายละเอียดของงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้/การฝึกอบรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. คุณภาพของงานที่ส่งมอบ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนสมบูรณ์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี สามารถต่อยอดการทำงานได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. การสอบถามหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. ความสามารถในการรับสาร ความสามารถในการเข้าใจและตีความคำสั่งหรือข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1


 เลขที่โครงการวิจัย 261.1/62
 - 4 ก.พ. 2563
 ที่ได้รับรอง.....
 - 3 ก.พ. 2564
 รับผิดชอบ.....

หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ										
	ผู้สูงอายุ					พนักงานวัยอื่น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8. การยอมรับข้อผิดพลาด และพยายามปรับปรุงเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นอีก	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
9. ความสามารถในการสื่อสาร สามารถสื่อสาร โน้มน้าว หรือติดต่อประสานงานโดยไม่มีข้อผิดพลาด	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
10. ความพยายามในการเรียนรู้ขอบเขตงานที่กว้างขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานได้หลากหลายมากขึ้น	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
11. การใช้อุปกรณ์สำนักงาน (เครื่องถ่ายเอกสาร, โทรศัพท์, โทรสาร)	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
12. การใช้เทคโนโลยี (โปรแกรมคอมพิวเตอร์, รับ-ส่ง อีเมล)	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
13. การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัวเพื่อเข้ากับทีมงาน	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
14. ความตรงต่อเวลาของการส่งงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
15. ความสามารถในการจดจำ/ความสามารถในการฟัง	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
16. ความตื่นตัวในการทำงาน/ความกระตือรือร้น	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
โดยรวมท่านพอใจกับผลลัพธ์ของการทำงานในระดับใด	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
ทัศนคติ											
1. ความซื่อสัตย์ในการทำงาน/ความจงรักภักดีต่อบริษัท	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
2. ความมีระเบียบวินัย และการปฏิบัติตามกฎของบริษัท	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
3. ความตั้งใจทำงาน/ความขยัน	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1


 เลขที่โครงการวิจัย..... 261-1/62
 ดำเนินงาน..... - 4 ก.พ. 2563
 วันหมดอายุ..... - 3 ก.พ. 2564

ระดับความพึงพอใจ												
หัวข้อการประเมิน	ผู้สูงอายุ					พนักงานวัยอื่น						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
4. ความมีน้ำใจ/ความพยายามช่วยเหลือผู้อื่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
5. ความสามารถในการรับแรงกดดัน/ความอดทน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
6. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
7. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
8. การคิดหรือมีทัศนคติในแง่บวก (Positive Thinking)	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
9. ความมุ่งมั่น/ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
โดยรวมท่านพอใจกับทัศนคติของผู้สูงอายุในระดับใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
ภาพรวมในการปฏิบัติงาน												
1. ท่านคิดว่าพนักงานท่านนี้มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานนี้ในระดับใด												
2. ท่านคิดว่าผลลัพธ์ที่ได้ (งานที่ส่งมอบ, ผลผลิตที่ได้) เทียบกับ ต้นทุน (ค่าใช้จ่าย, การฝึกอบรม, ต้นทุนด้านเวลา) ของพนักงานท่านนี้ มีความเหมาะสมในระดับใด												
3. จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ท่านให้ความสำคัญระหว่าง “ผลลัพธ์การทำงาน” กับ “ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน” มากน้อยเพียงใด (โปรดระบุคะแนนหน้าคำตอบ)	ผลลัพธ์การทำงาน _____ ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน _____					ผลลัพธ์การทำงาน _____ ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน _____						


 เลขที่โครงการวิจัย 261.1/62
 - 4 ก.พ. 2563
 วันที่รับรอง
 รักษมนอดุ -3 ก.พ. 2564

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(ระบุ)



ศูนย์โครงการวิจัย..... 261-1/62
- 4 ก.พ. 2563
วันที่รับรอง.....
- 3 ก.พ. 2564
วันหมดอายุ.....

จบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ



หน่วยงาน _____

ID _____

(สำหรับนักวิจัย)

แบบสอบถามทัศนคติต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ (สำหรับผู้ร่วมงาน)

โครงการศึกษารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยโครงการ “รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง” ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของการเก็บแบบสอบถามชุดนี้ คือ ผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติที่มีต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ข้อดีและปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุโดยทั่วไปก่อนและหลังการทำงานร่วมกัน
- ส่วนที่ 3 ทัศนคติที่มีต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ผลจะเป็นในภาพรวม ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะเป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้



961.1/62

- 4 ก.พ. 2563

- 3 ก.พ. 2564

คณะผู้วิจัย

คำชี้แจง: โปรด ☐ ล้อมรอบคำตอบที่ท่านเลือก หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง “ _____ ”

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

1. ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ (ผู้ร่วมงาน)

- 1.1 ชื่อ _____ 1.2 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
1.3 อายุ _____ ปี 1.4 อายุการทำงาน _____ ปี
1.5 ตำแหน่งงาน _____
1.6 ระยะเวลาการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ _____ ปี
1.7 ความสัมพันธ์กับผู้สูงอายุ 1. ส่วนงานเดียวกัน 2. ส่วนงานที่ติดต่อประสานงานกัน

(ผู้วิจัยเป็นผู้กรอกข้อมูล)

2. ข้อมูลผู้สูงอายุ

- 2.1 ชื่อ _____ 2.2 อายุ _____ ปี
2.3 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2.4 อายุการทำงาน 1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 - 2 ปี 3. 2 ปีขึ้นไป
2.5 ตำแหน่งงาน _____

ส่วนที่ 2: ทศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุโดยทั่วไปก่อนและหลังการทำงานร่วมกัน

ท่านเห็นด้วยกับเรื่องต่อไปนี้หรือไม่

คำถาม	ก่อนการทำงาน		หลังการทำงาน	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ผู้สูงอายุมักเป็นคนน่าเบื่อ ขี้บ่น	1	2	1	2
2. ผู้สูงอายุมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	1	2	1	2
3. ผู้สูงอายุมักเป็นภาระแก่บุตรหลานหรือครอบครัว	1	2	1	2
4. ผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้	1	2	1	2
5. ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ควรได้รับความเคารพนับถือเสมอ	1	2	1	2



261-1/62
-4 ก.พ. 2563
-3 ก.พ. 2564

ส่วนที่ 3: ทศนคติที่มีต่อการร่วมงานกับผู้สูงอายุ

3.1 ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้สูงอายุในเรื่องต่อไปนี้ระดับใด

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด/พึงพอใจมากที่สุด/ดีมากที่สุด

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด/พึงพอใจน้อยที่สุด/ดีน้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การสื่อสารกับผู้สูงอายุเป็นไปด้วยความยากลำบาก	5	4	3	2	1
2. ผู้สูงอายุทำความเข้าใจกับเนื้อหางานช้า	5	4	3	2	1
3. ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
4. ผู้สูงอายุเป็นที่ปรึกษาที่ดี	5	4	3	2	1
5. รู้สึกงานล่าช้าเมื่อมีผู้สูงอายุทำงานร่วมด้วย	5	4	3	2	1
6. ผู้สูงอายุสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้	5	4	3	2	1
7. ต้องการทำงานร่วมกับคนในวัยเดียวกันมากกว่าผู้สูงอายุ	5	4	3	2	1
8. รู้สึกสบายใจเมื่อทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ	5	4	3	2	1
9. เมื่อมีผู้สูงอายุมาทำงานช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น	5	4	3	2	1
10. ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลืองานได้อย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
11. ท่านคิดว่าผู้สูงอายุเหมาะสมกับตำแหน่งงานนี้เพียงใด	5	4	3	2	1
12. ท่านคิดว่าผู้สูงอายุควรยังทำงานต่อหรือไม่	5	4	3	2	1
13. ท่านคิดว่าผู้สูงอายุสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของท่าน/กลุ่มของท่านในระดับใด	5	4	3	2	1

3.2 จากการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ ท่านคิดว่ามีข้อดีอย่างไรบ้าง (โปรดระบุอย่างน้อย 3 ข้อ)

(ระบุ) _____

3.3 จากการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ ท่านคิดว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรบ้าง (โปรดระบุอย่างน้อย 3 ข้อ)

(ระบุ) _____



เลขที่โครงการวิจัย..... 261.1/62
 ผู้วิจัย..... - 4 ก.พ. 2563
 รับรอง..... - 3 ก.พ. 2564
 3

ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(ระบุ) _____



จบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ

เลขที่โครงการวิจัย..... 261.1/62
วันที่รับรอง..... - 4 ก.พ. 2563
วันหมดอายุ..... - 3 ก.พ. 2564

โครงการวิจัย

รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง
(Non-Standard Employment for Older Persons in the Thai Private Sector: Flexibility
Productivity and Protection)

หน่วยงานที่รับทุน: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วังใหม่ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

หัวหน้าโครงการ:

ดร.ชลธิชา อัสวรินทร์
อีเมล: Chonticha.A@chula.ac.th
โทรศัพท์: 02-218-7477

นักวิจัยโครงการ:

ดร.ชฎาธาร โอษฐ์
อีเมล: Chadatan.O@chula.ac.th
โทรศัพท์: 02-218-7358

นายวัชร เพชรดิน
อีเมล: watchara.pechdin@gmail.com

นักวิจัยผู้ช่วย:

นางสาววิมลพัชร มานิตศรีศักดิ์
อีเมล: phat.wirun@hotmail.com

นางสาวนลัท จิลลานนท์
อีเมล: nalat.chill@gmail.com