

การจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย: องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย
จากฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ Thailand Collection *
THE EMPLOYMENT OF THE ELDERLY IN THAI SOCIETY: KNOWLEDGE
FROM THE SYNTHESIS OF RESEARCH FROM THAILIS DIGITAL
COLLECTION

ปวีณา แจ้งประจักษ์
Paweena Changprachak
มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University, Thailand
E-mail: paweenay@buu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยและสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุไทยโดยใช้วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์พ.ศ. 2551-2561 จำนวน 11 เรื่อง ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทในสาขาวิชาประชากรศาสตร์มากที่สุด ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้สถิติเชิงอนุมาน เช่น การถดถอยโลจิสติกทวิภาคแบบพหุขั้นตอน สมการถดถอยโลจิสติกมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ สถานประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ เช่น กฎหมายการจ้างงานทั้งในและต่างประเทศ 2. องค์ความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุไทย พบว่าส่วนใหญ่ผู้สูงอายุตอนต้นอายุ 60-69 ปี มีความต้องการทำงานโดยมีเหตุผลได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคล เหตุผลด้านเศรษฐกิจ และเหตุผลด้านสังคม ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพและการเกื้อหนุน ทั้งนี้องค์กรส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน แต่ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมหภาค ปัจจัยด้านสถาบัน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านผู้สูงอายุ ส่วนกฎหมายในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ พบว่าประเทศไทยยังไม่มีมาตรการในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ รวมทั้งการส่งเสริม

* Received 14 June 2021; Revised 2 August 2021; Accepted 18 August 2021

การจ้างแรงงานสูงอายุทางกฎหมาย แตกต่างกับต่างประเทศที่มาตราทางกฎหมาย ดังนั้น ภาครัฐควรมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานสูงอายุและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานอย่างมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร

คำสำคัญ: การสังเคราะห์งานวิจัย, องค์ความรู้, ฐานข้อมูลปริญาานิพนธ์, การจ้างงาน, ผู้สูงอายุ

Abstract

This article aimed to synthesize general characteristics of the research and related knowledge on employment of the elderly in Thai society. Eleven Qualitative research papers published from B.E. 2551 to B.E. 2561 (A.D. 2008-2018) were synthesized. The study revealed that 1. most of the research papers are from Master of Arts in Demography and Population Studies, and they are mainly quantitative research with the application of descriptive statistics: percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics including binary logistic regression and multinomial logistic regression. The samples included the elderly people, business sectors, experts, and related documents for instance employment laws from Thailand and other countries. The study on the knowledge on the employment of Thai elderly people revealed that the young-old category aged between 60-69 years wanted to get employed because of their personal, economic, and social reasons. Factors influencing these young-old people's desire to work included personal, economic, health and support reasons. Factors influencing the employment of the elderly included macro-economy, institutes, organizational cultures, and the elderly themselves. The study on laws related to the employment of the elderly showed that unlike in other countries, in Thailand, there are no measures to protect the employment of the elderly people; moreover, there is no promotion or encouragement in the employment of the elderly. Accordingly, the public sectors need to design measures to protect the employment of the elderly, and promote and encourage the employment of the elderly by determining the tasks appropriate to the age groups and providing opportunities for the elder people to work and take part in activities as members of the organization.



Keywords: synthesis of research, knowledge, ThaiLIS Digital Collection, employment, elderly

บทนำ

การเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เนื่องจากอัตราการเพิ่มของประชากรไทยลดลง แต่ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นด้วยอัตราสูงขึ้น คือปีพ.ศ. 2503 มีประชากรสูงอายุคิดเป็นร้อยละ 4 ของประชากรทั้งหมด ส่วนในปีพ.ศ. 2548 คิดเป็นร้อยละ 10 และในปีพ.ศ. 2561 คิดเป็นร้อยละ 16.7 ทั้งนี้อัตราส่วนของจำนวนประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อประชากรวัยเด็ก (อายุต่ำกว่า 5 ปี) 100 คน เพิ่มจากร้อยละ 22.6 ในปีพ.ศ. 2537 เป็นร้อยละ 97.0 ในปี 2560 ซึ่งให้เห็นว่าดัชนีการสูงอายุของประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อัตราการเกิดลดลง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังแรงงานที่จำนวนแรงงานรุ่นใหม่ที่ลดลง จำนวนแรงงานการเกษียณอายุมีมากขึ้น ถึงแม้ว่าอัตราการจ้างงานในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2556 โดยหัตถ์เฉลี่ยประมาณร้อยละ 0.04 ต่อปี โดยกลุ่มแรงงานที่ลดลงส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยแรงงานซึ่งมีจำนวนประมาณ 30.7 ล้านคนและเป็นส่วนใหญ่ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ทั้งนี้ ในอีก 10 ปี ข้างหน้า วัยแรงงานดังกล่าวกลุ่มจะทยอยเปลี่ยนผ่านเป็นผู้สูงอายุอันเป็นสาเหตุให้สัดส่วนระหว่างจำนวนประชากรผู้พึ่งพิงต่อประชากร (Dependency ratio) ที่สามารถหารายได้ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (จารีย์ ปิ่นทองและคณะ, 2561) ดังนั้นรัฐบาลจึงมีควรมหาพยายามดำรงรักษาอัตราแรงงานไว้ด้วยการขยายอายุการจ้างงานแรงงานและจ้างงานแรงงานสูงอายุในสังคมไทย

จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ภาครัฐได้กำหนดแนวทางในการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านผู้สูงอายุ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ว่าด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้นด้วยการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ การสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังสำหรับผู้ประกอบการมีการจ้างงานกับผู้สูงอายุ รวมทั้งสนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน นอกจากนี้กระทรวงแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยยังได้ดำเนินโครงการนำร่องสถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกับมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสถานประกอบการจำนวน 12 แห่ง ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการขยายอายุการจ้างงานสูงวัยในสถานประกอบการ การตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุและศูนย์ขึ้นทะเบียนหางานผู้สูงอายุ ณ สำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่และสำนักงานจัดหางานจังหวัด (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559) สะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐสร้างกลไกในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยจัดทำแนวทางสนับสนุนแก่ผู้สูงอายุและผู้ประกอบการ

นอกจากนี้แล้วยังได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุอีกด้วย จากข้อมูลของสำนักสถิติแห่งชาติ พบว่า มีผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานจำนวน 3.73 ล้านคนหรือร้อยละ 88.0 โดยเป็นเพศชาย 2.15 ล้านคน (ร้อยละ 57.6) และเพศหญิง 1.58 ล้านคน (ร้อยละ 42.4) และเป็นแรงงานในระบบซึ่งหมายถึงผู้ทำงานที่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานมีจำนวน 5.07 แสนคนหรือร้อยละ 12.0 ซึ่งถือว่าแรงงานสูงอายุก่อนหน้านี้มีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับความคุ้มครองจากการจ้างงาน และอาจเกิดผลกระทบต่อผู้สูงอายุในระยะยาว จึงมีการศึกษาปรากฏการณ์และวิเคราะห์ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในสาขาวิชาที่หลากหลายทั้งทางเศรษฐศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หรือนิติศาสตร์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนจ้างงานและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การสังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรได้มีการสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวทั้งในประเด็นของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย และผลการศึกษานำมารวบรวมองค์ความรู้เพื่อใช้เป็นฐานในการศึกษาและออกแบบแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุไม่เพียงแต่รองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจแต่ยังรวมถึงการสร้างควมสมบูรณ์พูนสุขทางด้านจิตใจของผู้สูงอายุด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุไทยจากฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ Thailand Collection
2. สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุไทยจากงานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุไทยจากฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ Thailand Collection

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative Synthesis) โดยใช้วิธีการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่ตีพิมพ์พ.ศ. 2551-2561 จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท ปริญญาเอก รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน แรงงาน ผู้สูงอายุจากฐานข้อมูลปริญญาานิพนธ์ Thailand Collection (TDC) ระหว่างปีพ.ศ. 2551-2561 โดยคัดเลือกงานเฉพาะวิทยานิพนธ์วิจัยระดับปริญญาโท ปริญญาเอกและงานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้จำนวนทั้งสิ้น 11 เรื่อง



การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์งานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยใช้ค่าความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ชื่อเรื่อง ปีที่เผยแพร่ ประเภทของงานวิจัย รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล 2) ด้านผลการศึกษากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยการนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการจ้างงานและด้านจิตวิทยาโดยวิเคราะห์เชื่อมโยงผลการศึกษาเพื่อสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผลการวิจัย

จากการคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุที่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลปริณยานิพนธ์ Thailand Collection (TDC) ระหว่างปีพ.ศ. 2551-2561 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยโดยเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของแนวคิดในมิติต่างๆ ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ในช่วงปี พ.ศ. 2551-2561 โดยจำแนกข้อค้นพบเกี่ยวกับวิธีวิจัย ดังนี้

งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ที่เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2556-2561 (ร้อยละ 54.54) เป็นงานวิจัยสาขาวิชาสาขาระชากรศาสตร์ เศรษฐศาสตร์และสาขานิติศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 36.36) รองลงมาคือสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสาขาการท่องเที่ยว (ร้อยละ 9.09) รูปแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยดำเนินการมี 4 รูปแบบ ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) (ร้อยละ 45.45) การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology) (ร้อยละ 27.27) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ สถานประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ และกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ลำดับ	คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย	จำนวน (n=11)	ร้อยละ
1	ประเภทงานวิจัย		
1.1	วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท	8	72.72
1.2	วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก	1	9.09
1.3	งานวิจัย	2	18.18
2	ปีงานวิจัยที่พิมพ์		
2.1	พ.ศ. 2551-2555	5	45.45
2.2	พ.ศ. 2556-2561	6	54.54
3	สาขาวิชา		
3.1	ประชากรศาสตร์	3	27.27

ลำดับ	คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย	จำนวน (n=11)	ร้อยละ
3.2	เศรษฐศาสตร์	3	27.27
3.3	นิติศาสตร์	3	27.27
3.4	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์	1	9.09
3.5	การท่องเที่ยว	1	9.09
4.	รูปแบบการวิจัย		
4.1	การวิจัยเชิงปริมาณ	5	45.45
4.2	การวิจัยเชิงเอกสาร	3	27.27
4.3	การวิจัยแบบผสมผสาน	3	27.27
5.	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง		
5.1	กลุ่มผู้สูงอายุ	4	36.36
5.2	สถานประกอบการ	4	36.36
5.3	ผู้เชี่ยวชาญ	2	18.18
5.4	กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานสูงอายุ	3	27.27

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การใช้สถิติเชิงอนุมานการถดถอยโลจิสติกทวิภาคแบบพหุขั้นตอน สมการถดถอยโลจิสติก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการพรรณนาวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาจากเอกสาร

2. องค์ความรู้ด้านผลการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

การจ้างแรงงานสูงอายุถือว่าเป็นปรากฏการณ์ที่กลุ่มผู้วิจัยได้ให้ความสนใจเนื่องด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่สัดส่วนของผู้สูงอายุมีสูงขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในแนวเศรษฐศาสตร์ ประชากรศาสตร์ และนิติศาสตร์ โดยมีทั้งการศึกษาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์และทำนายอนาคตทั้งนี้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) สามารถการจำแนกผลการศึกษาออกเป็น 4 ประเด็นคือ สถานการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุกฎหมายในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

2.1 สถานการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า สถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ ผู้สูงอายุในวัยต้น (60-69 ปี) เป็นช่วงวัยที่ยังสามารถทำงานได้ โดยส่วนมากมักประกอบธุรกิจของตนเอง ทำการเกษตร ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว งานที่ปรึกษา ลักษณะงานส่วนใหญ่จะมีความยืดหยุ่นกำหนดเวลา ทั้งนี้เหตุผลที่ผู้สูงอายุต้องการทำงาน ได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคลคือสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานได้ เหตุผลด้านเศรษฐกิจต้องการหารายได้ เหตุผลทางสังคมไม่ต้องการเป็นภาระบุคคลอื่น ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการทำงานมีเหตุผล ได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคลคือต้องการ



พักผ่อน เหตุผลด้านเศรษฐกิจคือไม่มีปัญหาทางการงาน เหตุผลทางสังคมคือต้องดูแลบ้านหรือคนในครอบครัว ทั้งนี้รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ มักมีความต้องการทำงานเบากว่าเดิม ทำงานเดิม หรืองานที่เหมาะสม เช่น งานที่ใช้ทักษะสูง ส่วนแรงงานที่ขาดแคลน คือแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ส่วนความต้องการจ้างงาน พบว่าองค์กรส่วนใหญ่ไม่มีแผนการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ทั้งนี้เงื่อนไขในการทำงานของผู้สูงอายุ คือตัวผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นของเวลา การดูแลสุขภาพและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และการขาดแคลนทุนในการทำงานหลังเกษียณ นอกจากนี้ผู้ประกอบการบางส่วนมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุว่าเป็นผู้ที่มักมีอาการเจ็บป่วย ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน แต่มีข้อดีคือมีคุณธรรม น่าเชื่อถือและมีมนุษยสัมพันธ์

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่มีผลการต่อการจ้างงานผู้สูงอายุแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ เงินบำนาญบำนาญ ภาวะหนี้สิน ปัจจัยด้านสุขภาพและการเกื้อหนุน ได้แก่ ภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ การเกื้อหนุนของสมาชิกในครอบครัว 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมหภาค คือ ความต้องการจ้างแรงงานจะเพิ่มขึ้นถ้าเศรษฐกิจขยายตัว ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสถาบัน คือ กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ ทัศนคติและบรรทัดฐานของนายจ้างที่มีต่อผู้สูงอายุ และปัจจัยด้านผู้สูงอายุ คือ ประสบการณ์ความชำนาญในงาน ความรับผิดชอบ ความพร้อมของร่างกาย

2.3 กฎหมายในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

การศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ แบ่งออกเป็นประเด็น ได้แก่ มาตรการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ การส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ และการจ้างแรงงานสูงอายุในภาคเอกชน มีรายละเอียดดังนี้

มาตรการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ไม่มีการบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่งผลให้แรงงานผู้สูงอายุยังไม่มีมาตรการคุ้มครองโดยเฉพาะ แตกต่างกับต่างประเทศที่มีกฎหมายกำหนด เช่น อัตราส่วนการจ้างแรงงาน อัตราค่าจ้าง ลักษณะของงาน เป็นต้น ทั้งนี้พบว่าแรงงานสูงอายุประสบปัญหาที่สำคัญคือ การคุ้มครองแรงงานสูงอายุโดยกำหนดอายุของลูกจ้างสูงอายุที่ 60 ปีขึ้นไปไม่เกิดประโยชน์สำหรับคนสูงอายุที่ทำงานจริง เนื่องจากผู้ที่มีอายุ 60 ปสวส่วนใหญ่จะเป็นวัยที่เกษียณอายุจึงไม่ได้ทำงาน ปัญหาในการจ้างงาน คือ นายจ้างจะพยายามกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ โดยการกำหนดอายุของผู้สมัคร ปัญหาการคุ้มครองผู้สูงอายุระหว่างทำงาน ปัญหาการเลิกจ้างผู้สูงอายุ มีการศึกษามาตรการกฎหมายในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน พบว่า สิทธิได้รับเงินกรณีชราภาพ

กำหนดให้ผู้มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างจึงมีสิทธิ ทำให้ส่วนใหญ่ภาคเอกชนกำหนดอายุเกษียณที่อายุ 55 ปี ซึ่งในต่างประเทศจะมีเกณฑ์อายุที่ขยายกว่า เช่น การกำหนดอายุเกษียณที่ขยายกว่าประเทศไทย เช่น ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศสาธารณรัฐฝรั่งเศส ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ประเทศสหราชอาณาจักร ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศออสเตรเลียกำหนดที่อายุ 65 ปี

มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ พบว่า ในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ ซึ่งหากมีปัญหาเลิกจ้างแรงงานสูงอายุ จะส่งกระทบต่อการสร้างรายได้เลี้ยงดูตัวเองของผู้สูงอายุ และกองทุนประกันสังคมจะมีภาระในการจ่ายประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ทั้งนี้ในต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ได้มีมาตรการทางกฎหมายการส่งเสริมการจ้างงานสูงอายุที่ไม่มีลักษณะบังคับ แต่เน้นความร่วมมือจากนายจ้างในการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้น โดยหน่วยงานของรัฐจะวางแนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุและติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การจ้างผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน การจัดงานให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์และเงินอุดหนุนแก่นายจ้าง เช่น สิทธิประโยชน์ในด้านภาษีและเงินอุดหนุน

2.4 ข้อเสนอแนะและแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุ

รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุควรมีการกำหนดถึงลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ประเภทงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุ คุณสมบัติของพนักงานผู้สูงอายุ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุ ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

องค์กรธุรกิจเพื่อสังคมควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพการผลิต (Productive Aging) โดยการเสริมสร้างทักษะทางอาชีพพร้อมกับการสร้างงานและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิก โดยการทำงานของผู้สูงอายุด้วยการผสมผสานแรงงานหลายช่วงวัย เข้าไว้ในองค์กรเดียวกัน หรือการใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุรวมเข้ากับการบริหารจัดการกระบวนการทำงานในการสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสม ทั้งนี้การบริหารจัดการจ่ายผลตอบแทนจากการทำงานของผู้สูงอายุในองค์กรธุรกิจเพื่อสังคม การจ่ายค่าตอบแทนแบบผสมผสานที่เป็นเงินกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน อาทิ สวัสดิการในฐานะลูกจ้าง การจ่ายเป็นอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

มาตรการทางกฎหมาย คือ ควรออกกฎหมายให้หน่วยงานรัฐ เอกชนรับผู้สูงอายุต่อหลังเกษียณอายุตามความสมัครใจ กำหนดมาตรการทางด้านภาษีให้กับองค์กรธุรกิจเพื่อสังคม เพราะมีต้นทุนที่สูงกว่าการประกอบกิจการภาคธุรกิจ ส่วนข้อเสนอต่อนายจ้างคือเงื่อนไขด้านเวลา สามารถลาหยุดไปพบแพทย์ไม่คิดเป็นวันลา นายจ้างต้องยืดหยุ่นเรื่องการ



ทำงาน ต้องการให้ดูแลเรื่องสุขภาพ และต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม รวมทั้งต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ทำงานอื่น ๆ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยการจ้างงานผู้สูงอายุ การจ้างงานแรงงานสูงอายุ เป็นแนวทางใหม่ที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในช่วงปี 2551 สอดคล้องกับการเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทยในปีพ.ศ. 2548 ประกอบการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ส่งผลให้สาขาวิชาที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวางแผนด้านประชากร และแรงงานได้มีการศึกษาประเด็นนี้ ได้แก่ สาขาประชากรศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ ซึ่งทำให้สังคมเกิดความเข้าใจถึงสถานการณ์เกี่ยวกับความต้องการทำงานของผู้สูงอายุและความต้องการรับแรงงานสูงอายุของผู้ประกอบการ นอกจากนี้พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสูงอายุที่ยังไม่มีบัญญัติในกฎหมายไทย ส่งผลให้สาขานิติศาสตร์ได้ทำการศึกษาโดยใช้กรณีศึกษากฎหมายจากต่างประเทศเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่สังคมและรัฐบาลควรให้ความสำคัญ

2. สถานการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพและการเกื้อหนุน ได้แก่ ภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุ การเกื้อหนุนของสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีเหตุผลทางสังคมที่เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจทำงาน คือ ไม่ต้องการเป็นภาระลูกหลานและบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้ตนเองด้อยคุณค่าและหมดประโยชน์ ทั้งนี้ผู้สูงอายุในช่วงต้นอายุ 60-69 ปีมีความต้องการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประกอบธุรกิจของตนเอง หรือการทำงานที่ใช้ทักษะสูง เนื่องจากสุขภาพแข็งแรง และมีความพร้อมในการทำงาน (สมรักษ์ รักษาทรัพย์และคณะ, 2551); (ธราทิพย์ พ่วงเชียง, 2555) สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางด้านสังคมของอีริคสัน (Erikson's Psychosocial Development Theory) ที่กล่าวว่า พัฒนาการทางด้านสังคมของวัยผู้สูงอายุจะมีลักษณะความมั่นคงทางใจ - ความรู้สึกสิ้นหวัง (Ego Integrity Versus Despair) ผู้สูงอายุจะหวนคิดถึงในช่วงวัยที่ผ่านมาของตนเอง หากตนเองประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ และตนเองมีความพึงพอใจกับช่วงชีวิตที่ผ่านมา ผู้สูงอายุเหล่านั้นจะมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งในด้านครอบครัว การทำงาน มีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self - Esteem) จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขกับช่วงชีวิตที่เหลืออยู่ (Santrock, J. W., 2012) ในทางตรงกันข้ามหากผู้สูงอายุมองย้อนกลับไปในช่วงชีวิตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันแล้วเกิดความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตก็จะรู้สึกท้อแท้ต่อการดำเนินชีวิต ไม่มีความสุขกายสุขใจจึงทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวังจนอาจถึงขั้นไม่อยากจะมีชีวิตอยู่อีกต่อไป (ศรีเรือน แก้ว

กังวล, 2553) นอกจากผู้สูงอายุที่มีความมั่นคงทางใจ จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าก็จะพยายามดึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ที่มีอยู่ออกมาโดยการถ่ายทอดประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้แก่บุคคลรุ่นหลัง (มาจรี อุไรรัตน์ และมาลี สบายยิ่ง, 2560) ลักษณะงานที่ต้องการทำ จึงเน้นการให้คำปรึกษา มากกว่าการเป็นใช้แรงงานหนักซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พัชรพงศ์ ชวนชม และคณะ, 2561) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ คือ งานด้านที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ งานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความสัมพันธ์ที่สั่งสมมาก่อนวัยผู้สูงอายุ ซึ่งงานเหล่านี้จะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกสามารถพึ่งพาตนเองได้ ทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขมากขึ้น

ความต้องการจ้างงานขององค์กรส่วนใหญ่ไม่มีแผนการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ซึ่งมีสาเหตุจากเงื่อนไขในการทำงานของผู้สูงอายุ คือตัวผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นของเวลา การดูแลสุขภาพและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่สำคัญ คือ ผู้ประกอบการมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุว่าเป็นผู้ที่มีมักมีอาการเจ็บป่วย ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งถือว่าได้ว่าเป็นความอคติหรืออคติเกี่ยวกับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, 2562) ที่พบว่าประชากรวัยทำงานในจังหวัดชลบุรีมีอคติต่อผู้สูงอายุอยู่ในระดับปานกลางแม้ว่าจะไม่ได้มีทัศนคติเชิงลบ แต่ก็ไม่ได้มีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ เนื่องจากวิธีคิดของคนในสังคมมักมองผู้สูงอายุแบบเหมารวม (stereotype) ว่าจะมีโรคภัยไข้เจ็บเพิ่มขึ้นตามอายุ ควรพักผ่อนและได้รับการดูแลรักษา และไม่ควรรอยู่ในระบบเศรษฐกิจเนื่องจากไม่มีประโยชน์ต่อสังคมในด้านการเป็นผู้ผลิต เป็นผู้ใ้ความสามารถ

ดังนั้น ถ้าสังคมต้องการให้ผู้สูงอายุยังคงเป็นแรงงานจึงควรมีการวางแผนในการรักษาตนเองให้มีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง โดยได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว เพื่อให้ผู้สูงอายุคงความสามารถทั้งทางด้านร่างกายและสติปัญญาที่พร้อมกับการทำงานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิด Active Ageing ขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ที่ว่าภาวะพลัมพลังจะเป็นหนทางที่จะยกระดับคุณภาพในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุโดยต้องมีการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีสุขภาพกายสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการดำเนินชีวิต ตลอดจนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองเท่าที่ผู้สูงอายุจะทำได้ โดยภาวะพลัมพลังจะประกอบไปด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ 1. การมีสุขภาพที่ดี (Health) 2. การมีส่วนร่วม (Participation) และ 3. การมีหลักประกันและความมั่นคง (Security)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร เช่น ความสามารถของนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร ด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น การขยายตัวของเศรษฐกิจ กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ, 2559) ที่ศึกษาเรื่องถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย พบว่า ปัจจัยส่งเสริมหรือปัจจัยที่ขัดขวางการจ้างแรงงานสูงวัยของแต่ละสถานประกอบการ อาจมีความแตกต่างกันด้านของสถานประกอบการอาจขึ้นกับประเภทของอุตสาหกรรม การจัดการ



ความรู้ในองค์กรและความสามารถในการหาแรงงานมาทดแทนของสถานประกอบการในตำแหน่งงานเฉพาะและศักยภาพทางการเงินของสถานประกอบการ

4. มาตรการทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับจ้างแรงงานสูงอายุ จำเป็นต้องมีการพิจารณาอย่างมาก เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุที่ชัดเจน มีเพียงมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นนโยบายของภาครัฐที่ดำเนินการเป็นโครงการนำร่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิ หรือความไม่ธรรมแก่ผู้สูงอายุได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2564) ที่ทำการศึกษาสภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย พบว่า สภาพปัญหาด้านกฎหมายกรณีแรงงานสูงอายุทำงานภาคเอกชนอาจถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ด้านลักษณะงานที่แรงงานสูงอายุถูกให้ทำงานเกินเวลาที่กำหนด ด้านการเลือกปฏิบัติจากนายจ้างที่ปฏิเสธการรับเข้าทำงาน รวมทั้งด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงาน และการลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานสูงอายุ ดังนั้นประเด็นทางด้านกฎหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเนื่องจากเป็นกลไกที่สำคัญในการรองรับการจัดการแรงงานสูงอายุ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ สามารถสรุปได้ว่า การจ้างงานผู้สูงอายุหรือการจ้างแรงงานสูงอายุในประเทศไทยกำลังเป็นที่สนใจจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและผู้สูงอายุ รวมทั้งวงการวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ ประชากรศาสตร์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรในสังคมสูงอายุที่สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ส่วนประชากรในวัยแรงงานลดลง จึงทำให้มีการศึกษาถึงอุปสงค์และอุปทานของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งในมิติของผู้สูงอายุเรื่องความต้องการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้สูงอายุ และมิติของผู้ประกอบการเรื่องความต้องการจ้างงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ผู้สูงอายุมีความต้องการทำงาน เนื่องด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ส่วนผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้วางแผนในการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงานได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และปัจจัยทางด้านสถาบันหรือมาตรการส่งเสริมจากรัฐ ดังนั้นเพื่อให้เกิดการสร้างกลไกในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อรองรับสถานการณ์แรงงานขาดแคลนในอนาคตจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ คือ ผู้สูงอายุจะต้องเตรียมความพร้อมต่อการทำงานในช่วงหลังเกษียณอายุทั้งด้านสุขภาพ องค์ความรู้ หรือความเกื้อหนุนจากครอบครัว ส่วนภาครัฐจะต้องมีมาตรการทางด้านกฎหมายหรือมาตรการในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเกิดแรงจูงใจในการจ้างแรงงานสูงอายุต่อไป อีกทั้งยังต้องมีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานสูงอายุทั้งในประเด็นการเลือกปฏิบัติ ระยะเวลาการทำงานและสัญญาการจ้างงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- แก้วขวัญ ตั้งติพงค์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบที่มีการจ้างแรง. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- จารย์ ปิ่นทองและคณะ. (2561). สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย. เรียกใช้เมื่อ 11 กรกฎาคม 2564 จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/AgePeriodCohort.pdf>
- เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2562). วายาคติต่อผู้สูงอายุของประชากรวัยทำงานในจังหวัดชลบุรี: ผลจากแบบวัด The Fraboni Scale of Ageism (FSA). วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 11(2), 223-244.
- ธราทิพย์ พ่วงเชียง. (2555). ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 4(1), 50-66.
- พัชรพงศ์ ชวนชม และคณะ. (2561). ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(1), 107-116.
- มาตุรี อุไรรัตน์ และมาลี สบายยิ่ง. (2560). การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา มูลนิธิสงเคราะห์คนชราอนาถาแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา. วารสารกึ่งวิชาการ, 38(1), 29-44.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). ก.แรงงาน-สสส.-มส.ผส. จับมือสถานประกอบการ12แห่งลงนามบันทึกข้อตกลงต้นแบบนำร่องขยายอายุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ. เรียกใช้เมื่อ 9 ธันวาคม 2563 จาก <https://thaitgri.org/?p=37814>
- ศรีเรื่อน แก้วก้วาล. (2553). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม 1 แนวคิดเชิงทฤษฎี – วัยเด็กตอนกลาง(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์และคณะ. (2551). โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). ดัชนีพหุพลังผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเท็กซ์ แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่นจำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.



Santrock, J. W. (2012). Essentials of life - span development (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.