



มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในประเทศไทย LEGAL MEASURES TO PROTECT ELDERLY WORKERS IN THAILAND

ปณณธร หอมบุญมา และธাত্রี มหันตรัตน์*

Pannathorn Hombunma and Dhatree Mahantararat

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Faculty humanities and social sciences Phranakhon Si Ayutthay Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: Dhatreecu24@hotmail.com

Received April 17, 2026; Revised June 4, 2026; Accepted June 5, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหาการจ้างงานแรงงานสูงอายุในประเทศไทย 2. วิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุในประเทศไทยกับต่างประเทศ และ 3. กำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในประเทศไทย โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือแรงงานภาคเอกชนอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานจำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัญหาการจ้างแรงงานสูงอายุ คือ 1) สัญญาจ้างแรงงานภาคเอกชนสิ้นสุดลงเมื่ออายุครบ 55 ปี 2) นายจ้างปฏิเสธการจ้างแรงงานสูงอายุมากกว่าแรงงานทั่วไป 3) แรงงานสูงอายุไม่สามารถต่อรองค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอย่างอื่นได้ 4) ขาดหน่วยงานดูแลและขาดนโยบายการส่งเสริมผู้ประกอบการรับแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน 5) ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะ 2. ผลการเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่นและประเทศสิงคโปร์มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเฉพาะขณะที่ประเทศไทยไม่มี 3. มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในประเทศไทยประกอบด้วย 1) การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนจาก 55 ปี เป็น 60 ปี 2) กำหนดค่าตอบแทนและลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานสูงอายุ 3) ให้มีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานสูงอายุในระดับประเทศ และ 4) ให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป แรงงานเด็ก สตรี และคนพิการ

คำสำคัญ: มาตรการทางกฎหมาย, คุ้มครองแรงงาน, แรงงานสูงอายุ

Abstract

This article aimed to: 1) study the problems related to the employment of older workers in Thailand; 2) analyze and compare Thai and international laws regarding the employment of older workers; and 3) determine legal measures for the protection of older workers in Thailand. The research employed a mixed-methods approach. Quantitative data were collected from a sample of 400 private-sector workers aged 50



years and over. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.89. The data were analyzed using frequency, percentage, and standard deviation.

In addition, qualitative research was conducted with 16 key informants from labor-related organizations. The research instrument used was an in-depth interview guide, and the data were analyzed using content analysis.

The research results were as follows: 1. The problems facing the employment of older workers in Thailand are as follows: 1) Employment in the private sector ends when older workers reach the age of 55. 2) Employers are more likely to refuse to hire older workers than younger workers. 3) Older workers are unable to negotiate wages or other compensation. 4) There is a lack of supervisory agencies and policies encouraging employers to hire older workers. 5) There is no specific law protecting older workers. 2. A comparison of Thailand's labor protection laws with those of other countries reveals that Thailand does not yet have laws specifically protecting older workers, whereas Japan and Singapore do. 3. Legal measures to protect older workers should include: 1) extending the retirement age in the private sector from 55 to 60 years; 2) establishing appropriate compensation and job descriptions for older workers; 3) implementing a national policy to promote the employment of older workers; and 4) enacting specific legislation to protect older workers in the same manner as other groups, such as children, women, and persons with disabilities.

Keywords: Legal measures, Labor protection, Older workers

บทนำ

ปัจจุบันประชากรของประเทศไทยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากร้อยละ 6.8 ในปีพ.ศ. 2537 เป็นร้อยละ 20.0 ในปี พ.ศ. 2567 และกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยในระดับสุดยอด (Super aged society) โดยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมดหรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป สูงถึงร้อยละ 20 และเป็นอันดับสองของอาเซียนรองจากประเทศสิงคโปร์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) และในปี พ.ศ. 2583 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 20.5 ล้านคน หรือเป็นสัดส่วนร้อยละ 32 ของประชากรไทยทั้งหมดของประเทศ ขณะที่ประชากรวัยเด็ก มีจำนวนลดลงจาก 12.6 ล้านคนในปี พ.ศ. 2523 เป็น 8 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2583 คิดเป็นร้อยละ 13 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การที่ประชากรของประเทศไทยมีสัดส่วนผู้สูงอายุเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น แต่อัตราการเกิดลดลงทำให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการขาดดุลทางรายได้ เนื่องจากผู้สูงอายุมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่สูงโดยเฉพาะค่ารักษาพยาบาลขณะที่รายได้จากการทำงานลดลง ทำให้เป็นภาระแก่ภาครัฐด้านการเงินการคลังที่จะต้องดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น ประเทศไทยจึงควรมีนโยบายเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยให้ความสำคัญในภาคแรงงานสูงอายุเป็นสำคัญ (จิราพร สุตทันตะ, 2563) นอกจากนี้ แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการรับ



ค่าตอบแทนน้อยกว่าแรงงานทั่วไป การทำงานที่หนักกว่าและยังไม่มีสวัสดิการที่เหมาะสม หรือไม่
สามารถรับสวัสดิการและเลือกงานที่เหมาะสมกับช่วงอายุได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)
หลายประเทศให้ความสำคัญและแก้ไขปัญหาเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน โดยการวางแผนด้านอัตรากำลังคน
(Manpower Planning) ให้อยู่ในระดับสมดุลในภาคแรงงาน เช่น การขยายอายุการทำงานให้ยาวขึ้น
การออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุโดยตรง หรือกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคธุรกิจ
รับแรงงานสูงอายุเข้าทำงานหรือจ้างงานต่อเนื่องให้มากขึ้นตามสัดส่วนของแรงงานปกติ เป็นต้น

ดังนั้น การศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เห็นว่ามีความสำคัญ
เพื่อใช้เป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคมสูงอายุที่จะเกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งการวิจัย
ที่ผ่านมามีลักษณะในเชิงเปรียบเทียบกฎหมายมากกว่าการศึกษาวิจัยถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง
จึงควรศึกษาวิจัยถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้างแรงงานสูงอายุในประเทศไทย และเพื่อนำไปใช้
เป็นแนวทางเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนด้านแรงงานในอนาคตโดยเฉพาะแรงงานที่สูงอายุที่จะ
มีมากขึ้นไปพร้อมกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงสภาพ
ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานสูงเช่น ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ การกำหนดอายุการทำงาน
ลักษณะประเภทงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อแรงงานสูงอายุ ตลอดจนนโยบายการส่งเสริมให้ภาคเอกชน
รับแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน เพื่อนำไปสู่มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ
อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการจ้างงานแรงงานสูงอายุในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุประเทศไทย กับกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานสูงอายุต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theories) ที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทาง
ร่างกายการเสื่อมสภาพร่างกายโดยเฉพาะผู้สูงอายุซึ่งไม่สามารถทำงานในลักษณะที่ต้องใช้แรงงาน
เหมือนกับแรงงานทั่วไปได้ นอกจากนี้ยังใช้ทฤษฎีทางสังคม (Sociological Theory) อธิบายถึงบทบาท
สถานะ รูปแบบและพฤติกรรมของผู้สูงอายุที่มีต่อบทบาททางสังคม หรือทฤษฎีการแยกตัว
(Disengagement Theory) ที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่ต้องการเข้าสังคม ซึ่งหากผู้สูงอายุไม่มีกิจกรรมทำจะเกิด
ความเหงา ลดคุณค่าในตัวเอง และใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) ตามแนวคิดของ
เพค (Peck's Concept) (อ้างถึงใน นันทพล พุทธิพงษ์ และคณะ, 2563) อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลง
ด้านบุคลิกภาพ ความรู้สึกของผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้สูงอายุควรมีกิจกรรมทำอย่างสม่ำเสมอ
เพื่อคงความแข็งแรงของร่างกาย และสุดท้ายใช้ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice) ของ จอห์น
รอลส์ เพื่ออธิบายถึง “หลักแห่งความเท่าเทียมกันของเสรีภาพ” (The Principle of Equal Liberty)
ที่มนุษย์ทุกคนต้องได้รับสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานสูงสุดอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคนต้องมีโอกาสเข้าถึง



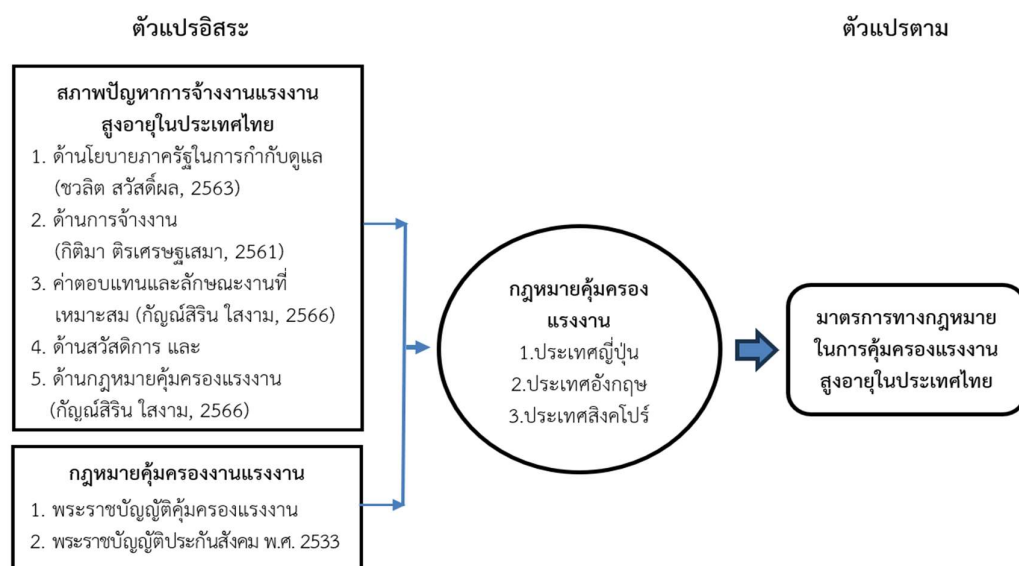
ตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกันในฐานะความเป็นคน ไม่ควรเลือกปฏิบัติที่ต่างกันด้านอายุ เช่น กรณีลูกจ้างภาคเอกชนกำหนดการทำงานเมื่ออายุครบ 55 ปี ขณะบุคลากรในภาครัฐกำหนดให้เกษียณที่อายุ 60 ปี

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุในประเทศไทย และกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศผู้นำที่มีแรงงานสูงอายุมากที่สุดของโลก ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรสูงที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และประเทศอังกฤษซึ่งเป็นประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรป

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) กิตติมา ตีระเศรษฐเสมา (2561) ศึกษาถึงมาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยที่ใช้บังคับอยู่ยังไม่เพียงพอที่จะคุ้มครองแรงงานสูงอายุในด้านค่าตอบแทน ประเภทรหรือลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 2) ปวีณา แจ่มประจักษ์ (2564) ศึกษาถึงการจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุตอนต้นอายุ 60-69 ปี มีความต้องการทำงานอยู่ โดยมีเหตุผลด้านเศรษฐกิจ 3) กัญญ์สิริน ไสงาม (2566) ศึกษาถึงการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสูงอายุ พบว่า บริษัทเอกชนจำนวนมากใช้เกณฑ์อายุ 55 ปีเลิกจ้าง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้ แนวคิดทฤษฎี กฎหมายของไทยนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ โดยมีรายละเอียด ตามแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานจำนวน 16 คน แบ่งเป็น 7 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 กรมกิจการผู้สูงอายุจำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 กรมคุ้มครองแรงงานจำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 ผู้พิพากษาศาลแรงงานจำนวน 2 คน กลุ่มที่ 4 กรมคุ้มครองสิทธิกระทรวงยุติธรรมจำนวน 2 คน กลุ่มที่ 5 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 6 นักวิชาการด้าน กฎหมาย กระบวนการยุติธรรม ด้านแรงงาน จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 7 ผู้แทนแรงงานสูงอายุจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจ้างงานแรงงานสูงอายุในประเทศไทย แบ่งเป็น 5 ระดับ 3 ตอน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) 5 ระดับ โดยนำคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เพื่อนำแบบสอบถามไปเก็บตัวอย่างจำนวน 30 ชุดก่อนนำไปเก็บจริง โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

1.2 สูตรการคำนวณ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ แรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ลำดับแรกผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) คือ การเลือกสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นแรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มาหนึ่งจังหวัดของประเทศ เพราะประชากรตัวอย่างนั้นมีลักษณะเหมือนกันทุกจังหวัด และทุกจังหวัดมีแรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปเหมือนกัน ลำดับที่สอง ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Custer Random Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างประชากรในจังหวัดที่ถูกเลือก ซึ่งได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งใช้ตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร ซึ่งกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 หรือระดับเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรมากกว่าหนึ่งแสนคน (จำนวนสูงสุดของขนาดประชากร) ขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ที่ 400 คน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Contents Analysis) ความถี่ (Frequency) เปอร์เซนต์ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mena) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Conent Analysis Technique) โดยใช้คำถามเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุในประเทศไทย

3. การวิจัยครั้งนี้ได้ขอรับรองวิจัยในมนุษย์ตามหนังสือรับรองที่ ARU-REC/55 หมายเลขโครงการที่ 012/68 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ลงวันที่ 10 กันยายน 2568



ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ กลุ่มแรงงานสูงอายุในภาคเอกชนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.2 เพศชาย ร้อยละ 48.0 และเพศทางเลือก ร้อยละ 0.8 อายุระหว่าง 50-55 ปี ร้อยละ 47.5 อายุ 56-60 ปี ร้อยละ 23.8 ตามลำดับ ระดับการศึกษาร้อยละ 50 อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 52.3 มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย สองหมื่นถึงห้าหมื่นบาท ร้อยละ 31.3 ส่วนใหญ่ไม่ระบุอาชีพร้อยละ 29.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า แรงงานสูงอายุ ควรีอายุตั้งแต่ 61-65 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัญหาการจ้างงานแรงงานสูงอายุในประเทศไทย

ตารางที่ 1 สภาพปัญหาด้านนโยบายในการกำกับดูแลแรงงานสูงอายุ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นโยบายภาครัฐในการกำกับดูแลแรงงานสูงอายุ	3.00	0.99	มาก
การจ้างแรงงานสูงอายุ	2.47	0.80	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและลักษณะงานที่เหมาะสม	2.39	1.00	น้อย
สวัสดิการแรงงานสูงอายุ	2.31	0.83	น้อย
กฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ	2.04	0.87	น้อย
รวม	2.50	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัญหาด้านนโยบายในการกำกับดูแลแรงงานสูงอายุ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) และตามด้วยด้านการจ้างแรงงานสูงอายุ ($\bar{X} = 2.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สภาพปัญหารายด้านเกี่ยวกับนโยบายภาครัฐในการกำกับดูแลแรงงานสูงอายุ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หน่วยงานภาครัฐยังไม่มียุทธศาสตร์สนับสนุนด้านงบประมาณ และส่งเสริมให้สถานประกอบการรับลูกจ้างสูงอายุเข้าทำงาน	2.04	1.01	ปานกลาง
ขาดหน่วยงานรับผิดชอบดูแลแรงงานสูงอายุทั้งระบบ	2.01	1.01	ปานกลาง
หน่วยงานภาครัฐยังไม่มียุทธศาสตร์และแผนรองรับแรงงานผู้สูงอายุทั้งระบบ	2.01	1.00	ปานกลาง
ขาดนโยบายและแผนการเพื่อรองรับแรงงานสูงอายุ	2.01	1.03	ปานกลาง
หน่วยงานภาครัฐยังไม่มียุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการรับแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน	2.04	0.91	ปานกลาง
รวม	3.00	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัญหาด้านนโยบายภาครัฐในการกำกับดูแล ได้แก่หน่วยงานภาครัฐยังไม่มียุทธศาสตร์สนับสนุนด้านงบประมาณ และส่งเสริมให้สถานประกอบการรับลูกจ้างสูงอายุเข้าทำงาน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.04$) และขาดหน่วยงานรับผิดชอบดูแลแรงงานสูงอายุทั้งระบบ ($\bar{X} = 2.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สภาพปัญหารายด้านเกี่ยวกับการจ้างแรงงานสูงอายุ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ภาคเอกชนเลิกจ้างที่อายุ 55 ปี พร้อมการสิ้นสุดสิทธิผู้ประกันตน ตามพรบ.ประกันสังคม พ.ศ.2533	3.45	1.52	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานด้อยกว่าแรงงานทั่วไป	3.10	1.42	ปานกลาง
การเลิกจ้างที่อายุ 55 ปี มิได้เกิดจากความสมัครใจ	2.65	1.50	ปานกลาง
นายจ้างปฏิเสธแรงงานสูงอายุ เพราะเห็นว่ามีปัญหาด้านสุขภาพ	2.60	1.28	ปานกลาง
นายจ้างปฏิเสธแรงงานสูงอายุเพราะเห็นว่าขาดการพัฒนาตนเอง	3.18	1.40	ปานกลาง
แรงงานสูงอายุทำงานทำยากกว่าแรงงานทั่วไป	2.40	1.36	น้อย
การเลิกจ้างที่อายุ 55 ปี ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ	2.15	1.21	ปานกลาง
ควรกำหนดอายุการเลิกจ้างแรงงานที่อายุ 60 ปี			
รวม	2.74	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัญหาด้านการจ้างงาน ได้แก่ ภาคเอกชนเลิกจ้างที่อายุ 55 ปี พร้อมสิทธิการเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานสูงอายุด้อยกว่าแรงงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4 สภาพปัญหารายด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนและลักษณะงานที่เหมาะสม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงงานสูงอายุไม่สามารถต่อรองค่าจ้าง เงินเดือนได้	2.47	1.33	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าแรงงานทั่วไป	2.47	1.33	ปานกลาง
ชั่วโมงการทำงาน ไม่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป	2.44	1.22	ปานกลาง
แรงงานสูงอายุไม่สามารถเลือกงานที่เหมาะสมกับตนได้	2.77	1.12	ปานกลาง
การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ต่างจากแรงงานทั่วไป	2.34	1.16	ปานกลาง
รวม	2.40	1.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนและลักษณะงานที่เหมาะสม ได้แก่ แรงงานสูงอายุไม่สามารถต่อรองค่าจ้าง เงินเดือนได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าแรงงานทั่วไป อยู่ในระดับเท่ากัน ($\bar{X} = 2.47$) และชั่วโมงการทำงานของแรงงานสูงอายุยังไม่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป ($\bar{X} = 2.44$) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 สภาพปัญหารายด้านเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานสูงอายุ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นายจ้างปฏิเสธการจ้าง เพราะกลัวต้องจ่ายสวัสดิการมาก	2.73	1.38	ปานกลาง
สวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสม	2.13	0.98	น้อย
เมื่อถูกเลิกจ้างที่ 55 ปีแล้วไม่ได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิการ	2.55	1.42	น้อย
แรงงานสูงอายุไม่มีอำนาจต่อรองด้านสวัสดิการ	2.47	1.37	น้อย
แรงงานสูงอายุยังต้องการทำงานอยู่ เพราะมีภาระที่ยังต้องรับผิดชอบ	1.70	0.73	น้อยที่สุด
รวม	2.31	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานสูงอายุ ได้แก่ นายจ้างปฏิเสธการจ้างเพราะกลัวต้องจ่ายสวัสดิการมาก ($\bar{X}=2.73$) รองมาคือ สวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสม ($\bar{X}=2.13$) อยู่ระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 6 สภาพปัญหารายด้านเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ	2.04	1.01	ปานกลาง
ยังไม่มีกฎหมายกำหนดนิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ”	2.02	0.95	ปานกลาง
ยังไม่มีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงานสูงอายุที่เหมาะสม	2.06	1.00	ปานกลาง
ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ	2.01	0.94	ปานกลาง
ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการรับแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน	2.06	0.98	ปานกลาง
ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนให้ทำงานไปจนอายุครบ 60 ปี เช่นเดียวกับระบบราชการ	2.10	1.06	ปานกลาง
รวม	2.04	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ($\bar{X}=2.04$) รองมาคือ ยังไม่มีกฎหมายกำหนดนิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ” ($\bar{X}=2.13$) อยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2

ผลการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ พบว่า 1) ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกับประเทศญี่ปุ่น มีกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างแรงงานสูงอายุ (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971) เพื่อส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ ประเทศสิงคโปร์



มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เรียกว่า พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ (Retirement and Re-Employment Act (RRA) 2) ในกฎหมายไทย ไม่มีนิยาม “สูงอายุ” กำหนดไว้ เช่นเดียวกับประเทศอังกฤษ 3) การจ้างงานในประเทศไทยกำหนดที่อายุ 55 ปี ขณะที่ประเทศสิงคโปร์ กำหนดที่ 62 ปี ประเทศญี่ปุ่น 65 ปี และประเทศอังกฤษถึง 60-69 ปี

วัตถุประสงค์ที่ 3

มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุในประเทศไทย ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 1. การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชน จาก 55 ปี เป็น 60 ปี และกำหนดให้มีการจ้างงานต่อเนื่องหลังอายุครบ 55 ปี โดยสมัครใจ อาจผ่านเกณฑ์ประเมินด้านสุขภาพและสมรรถภาพในการทำงาน โดยสามารถส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมต่อได้ 2. บัญญัติมาตรการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ด้านค่าตอบแทน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ/อัตราจ้างเป็นรายชั่วโมง ลักษณะงานและสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม 3. การกำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุในระดับประเทศในระยะยาวอย่างเป็นระบบ โดยมีมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการรับแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน เช่น การลดหย่อนภาษี 4. กำหนดให้มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับแรงงานเด็ก สตรี หรือคนพิการ โดยยึดหลักความเสมอภาค และควรกำหนดคำนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ไว้ในกฎหมาย

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุในประเทศไทย ประกอบด้วย

1.1 สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานสูงอายุ สถานประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่กำหนดสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อครบอายุ 55 ปี โดยยึดตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ทั้งที่แรงงานเหล่านั้นยังมีความต้องการทำอยู่ สอดคล้องกับ ปวีณา แจ่มประจักษ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย พบว่า ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุตอนต้นอายุ 60-69 ปี มีความต้องการทำงานโดยมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ และยังสอดคล้องกับ กัญญ์สิริน ไสงาม (2566) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสูงอายุ พบว่า บริษัทเอกชนจำนวนมากใช้เกณฑ์อายุ 55 ปี เป็นตัวกำหนดคุณสมบัติการเกษียณอายุของลูกจ้าง

1.2 ค่าตอบแทนและการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสม เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดนิยามคำว่า “แรงงานสูงอายุ” ไว้ ทำให้การบังคับใช้เกิดปัญหาการตีความ ซึ่งแรงงานสูงอายุไม่สามารถเลือกงานที่เหมาะสมตามช่วงอายุหรือตามสภาพความเป็นจริงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา ติรเศรษฐเสมา (2561) ได้ทำการศึกษาถึงมาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า บทบัญญัติทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยที่ใช้บังคับ ยังไม่เพียงพอที่จะคุ้มครองการทำงานสำหรับผู้สูงอายุในด้านค่าตอบแทนประเภทหรือลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

1.3 ด้านนโยบายการจ้างงานและหน่วยงานกำกับดูแล จากการศึกษา พบว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังขาดความชัดเจนด้านนโยบายเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ ซึ่งต่างกับประเทศญี่ปุ่น มีนโยบายส่งเสริมอาชีพหรือการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน



ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของ ขวลิต สวัสดิ์ผล (2563) ที่ได้ทำการศึกษาถึงนโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า มาตรการที่ภาครัฐใช้สำหรับการจ้างแรงงานสูงอายุ เป็นเพียงมาตรการจูงใจให้บริษัทหรือนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน สามารถนำเงินค่าจ้างมายกเว้นภาษีเงินได้ 2 เท่าของเงินเดือน ตามประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560) ซึ่งมีได้มีลักษณะบังคับแต่อย่างใด

1.4 ด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะ มีแต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป เด็ก สตรี และคนพิการ สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญ์สิริน ไสงาม (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการทางกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ อีกทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้กำหนดนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ไว้ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติเนื่องจากนายจ้างไม่ต้องการจ้างแรงงานสูงอายุเพราะเห็นว่าด้อยประสิทธิภาพกว่าแรงงานทั่วไป ดังนั้น การกำหนดค่าจ้าง การมอบหมายงานขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างฝ่ายเดียว

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการศึกษาเปรียบเทียบ การคุ้มครองแรงงานสูงอายุตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ พบว่า ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะ ต่างจากประเทศญี่ปุ่น มีกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างแรงงานสูงอายุ (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971) ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นจัดเตรียมระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว The Long-term care insurance (LTCI) โดยมีกฎหมายบังคับให้นายจ้างมีระบบประกันการจ้างงานต่อเนื่องหลักเกียณที่ 60 ปี ไปจนอายุ 65 ปี เพื่อตอบสนองต่อสังคมสูงอายุ นอกจากนี้กฎหมายแรงงานของไทย ไม่มีนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ขณะที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดนิยามสูงอายุไว้ที่ 65 ปี โดยใช้นโยบายประเทศอัจฉริยะ (Smart Nation) เพื่อใช้แก้ปัญหาสังคมสูงอายุมานับตั้งแต่ปี 2557 เน้นการให้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจให้แรงงานสูงอายุตั้งศักยภาพมาใช้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้จัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวของผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพและส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2562) สำหรับการจ้างงานนั้น ภาคเอกชนส่วนใหญ่จะเลิกจ้างตามสัญญาเมื่ออายุ 55 ปี ต่างจากประเทศญี่ปุ่นกำหนดอายุไว้ที่ 65 ปี สิงคโปร์ 62 ปี โดยมีกฎหมายบังคับให้ต่อสัญญาจ้างได้ถึงอายุ 65 ปี หากหน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือต่อสัญญาจ้างผู้สูงอายุ มีบทลงโทษตามกฎหมาย นอกจากนี้ ประเทศไทยยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการส่งเสริมหรือสนับสนุนการจ้างแรงงานสูงอายุ

วัตถุประสงค์ที่ 3 มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ประกอบด้วย

1. การขยายอายุการทำงาน นายจ้างในภาคเอกชนส่วนใหญ่ทำสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อมีอายุครบ 55 ปีทั้งที่แรงงานเหล่านั้นประสงค์ทำงานอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2563) ที่ศึกษาถึงสภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย พบว่า การขยายอายุการเกษียณ เป็นหนึ่งในรูปแบบสำหรับการจ้างแรงงานสูงอายุที่เหมาะสม

2. ควรกำหนดมาตรการต่าง ๆ ไว้ในกฎหมาย เช่น กำหนดลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทน หรือค่าแรงขั้นต่ำ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ

นันทพล พุทธิพงษ์ และคณะ, (2563) ที่ทำการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ควรต้องมีการบัญญัติมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงานเพราะอาศัยเหตุที่แตกต่างเกี่ยวกับอายุ

3. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานให้มีความชัดเจนและครอบคลุมในกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

3.1 นโยบายการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ ตามแนวคิดพลังสูงอายุ (Active Aging) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นขององค์การอนามัยโลกที่นำเสนอกรอบแนวคิดพหุพลัง (Active Aging) ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี (Health) การมีหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต (Security) และการมีส่วนร่วม (Participation)

3.2 นโยบายการพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงอายุ ควรส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิต สอดคล้องกับ สิริพร พงศ์ศิริกุล และคณะ (2567) ได้ศึกษา ถึงแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงาน พบว่า ผู้สูงอายุจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยี ด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษด้านการศึกษาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานสูงอายุ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



แผนภาพที่ 2 Model มาตรการทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุแบบบูรณาการ

จากแผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนจาก 55 ปีเป็น 60 ปี ถือเป็นมาตรการทางกฎหมายที่สำคัญ นอกจากนี้ควรมีกฎหมายคุ้มครองผู้สูงอายุเฉพาะ และกำหนดคำนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ไว้ในกฎหมาย ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ เช่น ลักษณะหรือประเภทงานที่เหมาะสม และสิ่งสำคัญคือต้องมีนโยบายเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม



สรุป

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสูงอายุที่จะเกิดขึ้นกับสังคมไทยควรมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเฉพาะเพื่อจัดระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน และนโยบายจะต้องชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

รัฐบาลควรเร่งกำหนดนโยบายการขยายอายุการทำงานของภาคเอกชนจาก 55 ปี เป็น 60 ปี กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมคุ้มครองสิทธิ ควรเร่งผลักดันออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในรายละเอียด เกี่ยวกับรูปแบบ ประเภทของงาน ลักษณะงานที่เหมาะสมของแรงงานสูงอายุ เพื่อกำหนดรายละเอียดอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัญณศิริ นิสิต. (2566). การส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานสูงอายุ [วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

<https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/13426/1/2614000541.pdf>

กิตติมา ตีระเศรษฐี. (2561). มาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ. *วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 8(1), 265–287. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/article/view/199563>

จิราพร สุทัศน์. (2563). การคุ้มครองแรงงานสูงอายุจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุอายุในการจ้างงาน [รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

ชลิต สวัสดิ์ผล. (2563). นโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*, 13(1), 117–132. <https://www.ombudsman.go.th>

นันทพล พุทธิพงษ์, ศศิประภา ศิษย์ วรรณการ และวิณัฐา แสงสุข. (2563). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 9(2), 141–159. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/247519>

นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2563). สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(1), 50–66. <https://so01.tci-thaijo.org>

ปวีณา แจ่มประจักษ์. (2564). การจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย: องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยจากฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 8(10), 100–112. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*, 115(8 ก), 1–44.



- สิริพร พงศ์หิรัญสกุล, พัชรี ฉลาดธัญกิจ, ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี, กาญจนา จินดานิล, และสุกัญญา ตั้งประเสริฐ. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงาน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 12(1), 135–147. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/263450>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *สถานการณ์ความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ*. <https://ebooks.m-society.go.th/uploads/ebooks/pdf/644f3a41c8dd2.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). *แรงงานสูงอายุในประเทศไทยลิ่งคโปร์*. <https://www.parliament.go.th>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2562*. <https://www.nso.go.th>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper & Row.