

การศึกษาแนวทางการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ กรณีศึกษา แรงงานสูงอายุในระบบและนอกระบบ ด้านสินค้าและบริการ

ศิริวรรณ รัตนประทีป*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (3) เพื่อเสนอแนวทางและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารกิจการร้านค้าแพของบริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ขนมเปี้ยะ ณ์ดฐชา จำกัด และผู้บริหารมูลนิธิกระเจกเงา ภาครฐ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางานและเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการผู้สูงอายุและแรงงานผู้สูงอายุจากกิจการร้านค้าแพของบริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) แรงงานผู้สูงอายุจากบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) แรงงานผู้สูงอายุจากบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) แรงงานผู้สูงอายุจากบริษัท ขนมเปี้ยะ ณ์ดฐชา จำกัด และแรงงานผู้สูงอายุจากมูลนิธิกระเจกเงา รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วนำมาเรียบเรียง เสนอผลงานวิจัยโดยวิธีการพรรณนา แผนภาพ ตาราง ในรูปรายงานการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลในการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ สรุปได้เป็นสองปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ด้านปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ ด้านปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เกิดจากผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และภาครัฐประเด็นสุดท้ายคือ แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยการเตรียมความพร้อมแรงงานก่อนเกษียณอายุ ทั้งควรมีการสนับสนุนให้มีมาตรการช่วยให้เกิดการจ้างงานหรือมาตรการจูงใจ และจัดให้มีหน่วยงานช่วยเหลือเรื่องการจัดหางาน ฝึกอบรม สวัสดิการ ค่าตอบแทน และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานผ่านหลายช่องทาง โดยสรุปการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานหลังเกษียณอายุ เป็นการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และยังสามารถสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุ

* คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล: siriwan.rat1737@gmail.com

วันที่รับบทความ: 20 เมษายน 2567 วันที่แก้ไขบทความล่าสุด: 14 ตุลาคม 2567 วันที่อนุมัติการตีพิมพ์: 30 ธันวาคม 2567

ไม่เป็นภาระต่อสังคมและภาครัฐในการดูแล นอกจากนี้ยังทำให้ห่างไกลโรคภัยและทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนอยู่เป็นการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นแก่ผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: แรงงานสูงอายุ การจ้างงาน สังคมผู้สูงอายุ เกษียณอายุ สถานประกอบการ

Guidelines for Thai Employers both Formal and Informal Systems of Employment for Thai Elderly in Support of Being an Aging Society: A Case of the Services and Merchandises Sector

Siriwan Rattanaprateep*

Abstract

The purpose of this research is to study guidelines for hiring elderly workers, guidelines for hiring elderly workers in enterprises to support the aging society, case studies of elderly workers in the formal and informal systems. Products and services Both to study problems and obstacles in hiring elderly workers in enterprises to support the aging society. and propose guidelines and measures to promote the employment of elderly workers in enterprises. In this research, the researcher used qualitative research methods. By observation and in-depth interviews which the information providers include Establishment administrators Ministry of Labor officials Ministry of Social Development and Human Security officials and elderly workers, a total of 17 people, to collect data on factors in hiring workers. Problems and obstacles in various aspects of employment in detail, including important recommendations related to guidelines and measures to promote employment of elderly workers. This is to be one way to support the aging society.

The results of the study found that factors affecting the employment of elderly workers in establishments It can be summarized into two main factors: internal factors and external factors. Problems and obstacles in the employment of elderly workers in enterprises Problems or obstacles from hiring elderly workers caused by the elderly establishments and the government sector. The final issue is guidelines for hiring elderly workers. By preparing workers before retirement There should also be support for measures to help create employment or incentives. and establish a department to assist with recruitment, training, welfare, compensation, and increase the publicizing of information about employment through many channels. In summary, hiring elderly workers to work after retirement. It is

* Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration.

E-mail: siriwan.rat1737@gmail.com

Received: April 20, B.E.2567 Revised: October 14, B.E.2567 Accepted: December 30, B.E.2567

to support entering the elderly society. and also promotes income generation Helping the elderly not be a burden to society and the government in taking care of them It also keeps disease away and replaces labor shortages. It creates value for the elderly.

Keywords: Elderly workers, employment, elderly society, retire, establishment of business

องค์การสหประชาชาติ รายงานว่าในปี พ.ศ.2590 จะเป็นครั้งแรกที่จำนวนประชากรอายุ 60 ปี มีมากกว่าประชากรเด็ก ลักษณะโครงสร้างทางสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมแห่งผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรของโลก ซึ่งมีอัตราการเกิดรวมถึงอายุยืนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชากรทั่วโลกจะมีอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้นอย่างน้อย 9 ปี และประชากรทั่วโลกที่มีอายุมากกว่า 65 ปี อาจมีจำนวนมากกว่า 2 พันกว่าล้านคน คิดเป็นสัดส่วน 1 ใน 5 หรือ ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งโลก และคาดว่าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้น 1,963 ล้านคนหรือร้อยละ 22 ในปีพ.ศ. 2593 นอกจากนี้ จากการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้สูงอายุในปีพ.ศ. 2593 ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่จะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมาก เป็นอันดับที่ 2 คือ รองจากประเทศสิงคโปร์ และประเทศลาว (Chareonwongsak, B.E.2555)

บทนำ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2560) จะพบว่า การสูงวัยของประชากรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สะท้อนให้เห็นว่าโลกเราในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนั้น จะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น นโยบาย การคุมกำเนิด การใส่ใจดูแลสุขภาพที่มากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการแพทย์ที่ทำให้คนอายุยืนขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติ ภายใต้ยุคแห่งการแข่งขันที่ทำให้ผู้หญิงมีการแต่งงานช้าและมีการแต่งงานลดลง ส่งผลให้อัตราการเกิดน้อยลง ขณะที่อายุขัยเฉลี่ยของผู้สูงอายุกลับสูงขึ้น โดยในปัจจุบันรัฐบาลทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตกลุ่มผู้สูงอายุดังกล่าว อีกทั้งยังสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งในหลาย ๆ ประเทศก็ได้มีการออกกฎหมายสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ

องค์การสหประชาชาติ รายงานว่าในปี พ.ศ.2590 จะเป็นครั้งแรกที่จำนวนประชากรอายุ 60 ปี มีมากกว่าประชากรเด็ก ลักษณะโครงสร้างทางสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมแห่งผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรของโลก ซึ่งมีอัตราการเกิดรวมถึงอายุยืนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชากรทั่วโลกจะมีอายุเฉลี่ยยืนยาวขึ้นอย่างน้อย 9 ปี และประชากรทั่วโลกที่มีอายุมากกว่า 65 ปี อาจมีจำนวนมากกว่า 2 พันกว่าล้านคน คิดเป็นสัดส่วน 1 ใน 5 หรือ ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งโลก และคาดว่าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้น 1,963 ล้านคนหรือร้อยละ 22 ในปี พ.ศ. 2593 นอกจากนี้ จากการคาดการณ์จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2593 ในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่จะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมาก เป็นอันดับที่ 2 รองจากประเทศสิงคโปร์ และประเทศลาว (Chareonwongsak, B.E.2555) ทำให้เมื่อ พ.ศ. 2560 รัฐบาลไทยได้ออกกฎหมายสนับสนุนให้บริษัทที่จ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เข้าทำงานและให้หน่วยงานเอกชนสามารถใช้สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ถึงร้อยละ 100 ของเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสูงอายุ (Prachachat, B.E.2561) สำหรับจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 มีมากถึง 11 ล้านคน และคาดว่าในปี พ.ศ. 2577 จะเพิ่มเป็น 19 ล้านคนหรือร้อยละ 29 ของประชากรทั้งประเทศ การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของผู้สูงอายุนี้ สืบเนื่องมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์อย่างรวดเร็วทำให้ครอบครัวมีบุตรน้อยลง ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขที่ทำให้คน

ไทยอายุยืนยาวขึ้น โดยพบว่า ในปีพ.ศ. 2553 ประชากรไทยมีอายุขัยเพิ่มขึ้น โดยเพศชายมีอายุเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 68.5 ปี ในขณะที่เพศหญิงอายุเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 75 ปี การมีสัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นนี้ส่งผลให้ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุ

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนี้นอกจากจะส่งผลกระทบต่อระดับมหภาคต่อการพัฒนาประเทศแล้ว ยังเป็นประเด็นที่ท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยโดยเฉพาะด้านการวางแผนกำลังคน

ผลกระทบต่อการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระดับมหภาคเนื่องจากต่อไปจะมีจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุการทำงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ขององค์กรให้อยู่ในระดับสมดุล เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ เสนอว่า การดำเนินนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุจะต้องเน้นประเด็นการพัฒนาโอกาสในการมีงานทำของผู้สูงอายุโดยเฉพาะการเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณ จะต้องมีการสำรวจจำนวนผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงานต่อพร้อม ๆ กับการเตรียมการในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการรองรับการทำงานของสูงอายุ ทางตรงกันข้าม หากไม่มีการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุเหล่านี้ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรู้ อีกทั้งประสบการณ์สูง และยังสามารถมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศ ผู้สูงอายุที่ทวีจำนวนมากขึ้นในอนาคตอันใกล้และอาจกลายเป็นปัญหาระยะยาวในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงจากสัดส่วนประชากรเด็ก:แรงงาน: ผู้สูงอายุในปี 2553 20.5: 67.6: 11.9 เป็น 18.3: 66.9: 14.8 ในปี 2559

ข้อมูลอ้างอิงจากงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี พ.ศ.2554 แม้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานจะไม่เปลี่ยนแปลงมากนักแต่ในอนาคตความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจอาจเพิ่มขึ้นการขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัญหาสำคัญไม่เฉพาะแต่ประเทศไทยแต่ภายใต้สถานการณ์ที่ประเทศต่าง ๆ ที่กำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างเสรีการแข่งขันเพื่อแย่งชิงแรงงานจะมีมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานคุณภาพซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยที่ นอกจากนี้ ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐและค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแล สุขภาพอนามัยและการจัดสวัสดิการทางสังคม

โดยเมื่อประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้วจะส่งผลกระทบต่อประชากรแรงงานวัยที่เกือบทุเล ผู้สูงอายุนั้นลดลงจากปี พ.ศ. 2553 มีประชากรแรงงานโดยเฉลี่ย 6 คนต่อการ ดูแลผู้สูงอายุ 1 คน จะลดลงเหลือแค่เพียง 2 คนต่อการดูแลผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งจะส่งผลให้คนวัยแรงงานมีภาระที่ต้องเกือบทุเลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น (Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute, B.E.2559) และทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานขึ้น แรงงานสูงอายุจึงเป็นอีกแนวทางเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

คำว่าแรงงานสูงอายุ เป็นแนวคิดที่ยึดสภาพร่างกายและสรีระของแรงงานเป็นหลัก ในแง่ของเกณฑ์อายุ การนิยามแรงงานสูงอายุเป็นเรื่องสำคัญทั่วโลกเนื่องจากยังไม่ค่อยชัดเจนกันว่าจะกำหนดว่าแรงงานสูงอายุควรมีอายุเท่าใดโดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การให้สิ่งจูงใจหรือการออกกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ การกำหนดค่าจ้างผู้สูงอายุ ทำให้นิยามแรงงานสูงอายุมีความหลากหลายตามบริบทของแต่ละประเทศ และศักยภาพร่างกายที่เหมาะสมทำให้นิยามค่อนข้างกว้าง ตั้งแต่อายุ 45-65 ปี อาทิ ในสหรัฐอเมริกา หมายถึง แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ขณะที่ในญี่ปุ่น หมายถึง แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป สำหรับงานวิจัยนี้แรงงานสูงอายุ หมายถึง แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยอิงนิยามของประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับพ.ร.บ. ผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 และนิยามอายุประชากรขององค์การสหประชาชาติด้วย (United Nations : UN)

การจ้างงานแรงงานสูงอายุแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ 1) การจ้างงานในระบบ คือ การจ้างงานที่มีสัญญาจ้างซึ่งสัญญาจ้างจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์ก็ได้ซึ่งบุคคล 2 ฝ่าย เรียกว่า นายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้ที่เป็นลูกจ้างยินดีทำงานให้เพื่อรับจ้าง หรือเพื่อประโยชน์อื่นจากนายจ้างและผู้ที่เป็นนายจ้างยินดีจ่ายค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนให้เพื่อประโยชน์ในการผลิต และการจำหน่ายในทางธุรกิจการค้าของตน การจ้างงานในระบบจะต้องอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เป็นต้น และคุ้มครองกับแรงงานในภาคเอกชนเท่านั้น 2) การจ้างงานนอกระบบ คือ การจ้างงานที่โดยส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างและไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานใด ๆ เช่น แรงงานภาคเกษตรกรรม ภาคขนส่งทางทะเล แรงงานอิสระต่าง ๆ เช่น คนเก็บขยะ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ทำขนมขาย หรืองานรับจ้างอื่น ๆ ที่ไม่มีนายจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มบุคคลอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และเมื่ออายุมากขึ้นก็จะเป็นแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ ซึ่งผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานโดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิม เป็นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับถ่ายทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น และลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ไม่เน้นการแข่งขัน หรือการขยายงานที่เกินขีดความสามารถแต่เน้นรายได้พอเลี้ยงตัวเองและแบ่งเบาภาระช่วยครอบครัว

โดยการจ้างแรงงานสูงอายุแบ่งเป็น 2 ส่วน คือการที่ขยายอายุการทำงานของแรงงานที่มีอยู่เดิมให้ยังคงทำงานกับสถานประกอบการโดยไม่ได้มีการเกษียณอายุก่อน (Retirement Extension) หรือการที่จ้างแรงงานสูงอายุกลับเข้ามาทำงานต่อ (Reemployment) ซึ่งทั้งสองกรณีมีความแตกต่างกันในเชิงแรงจูงใจ สิทธิประโยชน์และสภาพทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมที่ต่างกัน ทั้งนี้จากโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัยของ ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุลได้จัดรูปแบบการจ้างงานออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ เป็นการให้แรงงานมีการเกษียณอายุตามสัญญาจ้าง (ซึ่งอาจมีการกำหนดอายุเกษียณไว้แตกต่างกันในแต่ละองค์กร) กลับเข้ามาทำงานใหม่ตามปกติ (Re-Employment) เช่น เมื่อมีการเกษียณอายุก็จะมีการประชุมเพื่อจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ โดยยังคงให้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่มีการตกลงกัน ซึ่งส่วนใหญ่ก็ไม่ต่างจากเดิม ทั้งนี้หากแรงงานสูงวัยมีสิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพก็จะได้รับเงินส่วนนั้น จากกองทุนประกันสังคม และ

ได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปีก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้แต่ระยะเวลาของการสะสมเงินเข้ากองทุนก็จะเริ่มต้นใหม่ ซึ่งอาจไม่คุ้มต่อการสะสมในภาพของระยะยาว รวมทั้งสัญญาการจ้างงานใหม่ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะปีต่อปีเพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงาน กลุ่มนี้ยังเป็นระยะ ๆ และเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานสูงวัยในการกลับเข้ามาทำงานส่วนใหญ่ ยังคงเป็นการกำหนดจากสถานประกอบการ

รูปแบบที่ 2 การขยายอายุการเกษียณ (Retirement Age Extension) เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงวัยในการที่จะทำงานต่อโดยอาจมีเกณฑ์ในการเลือกให้แรงงานสูงวัยขยายอายุการทำงานได้ต่อไปอีก ส่งผลให้แรงงานสูงวัยกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม เนื่องจากยังอยู่ในสถานะของผู้ประกัน ตน จึงยังไม่ได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ จากกองทุนประกันสังคม แต่อย่างไรก็ตามแรงงานสูงวัยก็จะได้รับการสะสมช่วงเวลาตามเงื่อนไขของกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะทำให้อัตราการได้รับบำนาญสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้นจากการสมทบอย่างน้อยขั้นต่ำ 180 เดือน และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ในทุกการสมทบเพิ่มขึ้น 12 เดือน นอกจากนี้ผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจมีมูลค่าเท่าเดิม

รูปแบบที่ 3 การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และแยกออกจากสถานประกอบการ เป็นการจ้างงานโดยใช้รูปแบบของการจ้างแรงงานนอกระบบมาช่วยหรือเป็นการจ้างงานในรายชิ้น โดยจัดเป็นการทำงานนอกระบบอาศัยความชำนาญ ไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้นในการผลิตงานในลักษณะนี้จะเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถสร้างระบบควบคุมคุณภาพของงานผลิตที่เกิดภายนอกสถานประกอบการได้หรือการทำงานที่บ้านหรือในชุมชน โดยสถานประกอบการเพียงแต่จัดระบบการมอบงาน การตรวจสอบควบคุมคุณภาพชิ้นงาน การจ่ายค่าตอบแทนของสถานประกอบการก็จะมีรูปแบบเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนเป็นการจ่ายค่าตอบแทน ตามจำนวนชิ้นงานและคุณภาพงาน โดยระบบนี้จะสร้างความยืดหยุ่นให้กับผู้ประกอบการ ทั้งในด้านการลดจำนวนพนักงาน และค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่คงที่

รูปแบบที่ 4 การจ้างแรงงานสูงวัยใหม่โดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้น จะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อนหรือไม่ (การจ้างงานใหม่) เป็นการเปิดกว้างให้แรงงานสูงวัยที่เคยทำงานในระบบหรือนอกระบบสามารถเข้ามาในระบบได้โดยเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐาน หรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบอาชีพ สถานประกอบการ สามารถเปิดรับโดยไม่จำเป็นต้องมีการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัยหรือเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน หรืออาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่

นอกจากนี้ประเทศไทยมีมาตรการเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยหนึ่งในมาตรการที่สำคัญ คือ กลไกการขับเคลื่อนงานตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) โดยเป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสังคม ซึ่งจากข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุที่มีลักษณะการทำงานในรูปแบบอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) และมีสัดส่วนที่สูงกว่าการทำงานในระบบ

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม ซึ่งมีรูปแบบเพื่อเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งสิ้น 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบการทำงานแบบมีนายจ้างหรือ การขยายการเกษียณอายุการทำงาน โดยเน้นผู้สูงอายุที่มีการทำงานอยู่ในระบบ โดยอาจมีการแบ่งเป็น 3 รูปแบบย่อยคือการขยายอายุการเกษียณในรายบุคคลการจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ และการขยายอายุการเกษียณเป็นการทั่วไป ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และลักษณะของแรงงานที่แตกต่างกัน เช่น ช่วงอายุเงื่อนไขการทำงานเดิม ระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่จะได้หลังจากการเกษียณ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าชดเชย รวมถึงสวัสดิการเกื้อกูล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่งเสริมได้แก่ มาตรการของรัฐทางภาษีเพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่มีการแก้ไข พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้าง ในขณะที่กลไกที่อาจเป็นอุปสรรคของการขยายอายุการทำงาน ได้แก่ อายุของการเกิดสิทธิประโยชน์ชราภาพของกองทุนประกันสังคมที่กำหนดไว้ที่ 55 ปี

รูปแบบที่ 2 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบของการทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการผลิตเพื่อให้กับบริษัทรวมถึงการจัดระบบตลาดสินค้าที่มีผู้สูงอายุเป็นผู้ผลิตและเป็นผู้ขายซึ่งเป็นการดำเนินการที่มีความต่อเนื่อง แม้ว่าจะเป็นการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลา แต่มีการดำเนินการและการเปิดพื้นที่ เพื่อการทำงานของผู้สูงอายุอยู่เสมอโดยในการทำงานจะเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน หรือเป็นงานที่ไม่ต้องการประสบการณ์ในงานเดิมเหมือนรูปแบบของการขยายอายุการเกษียณในสถานประกอบการเดิม ซึ่งกลไกส่งเสริมรูปแบบของการทำงานกลุ่มนี้คือ มาตรการภาครัฐที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุเช่น การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ การทำ Platform ของตลาดสินค้าให้กับผู้สูงอายุและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการและการเพิ่มทักษะการทำงานให้ผู้สูงอายุ

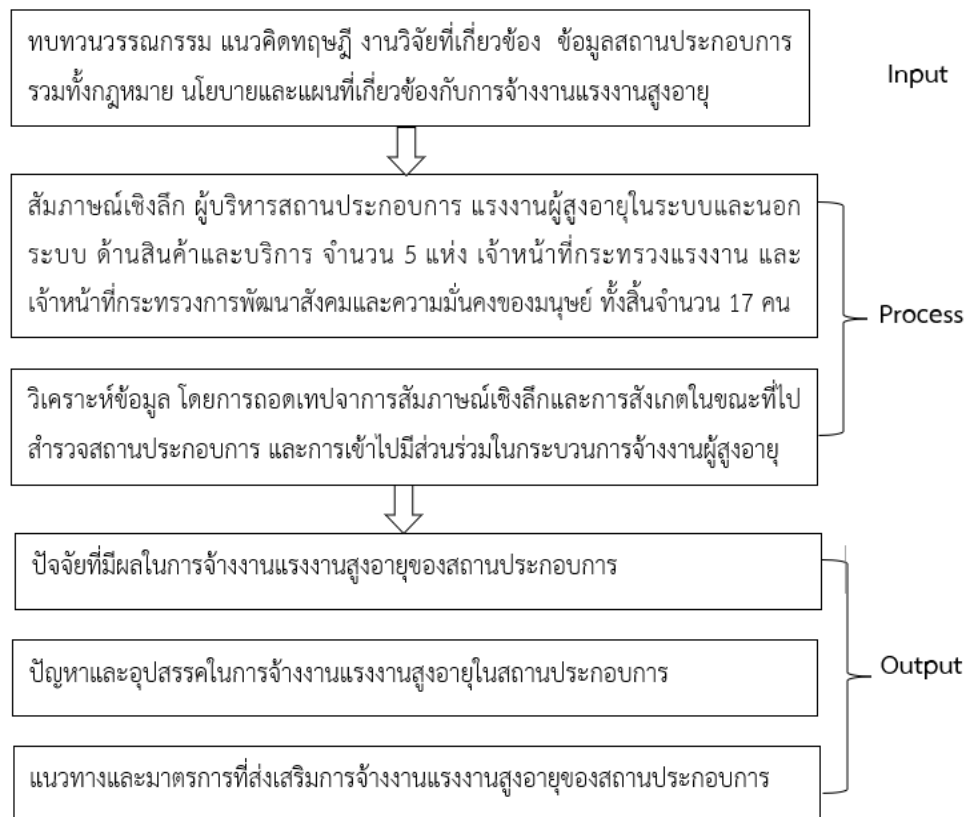
รูปแบบที่ 3 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility : CSR) ของกิจการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นงบประมาณเพื่อการจ้างผู้สูงอายุ การบริจาคเพื่อให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานซึ่งการดำเนินการลักษณะนี้ อาจไม่ได้เกิดการจ้างงานมากนักและอาจขาดความต่อเนื่อง แต่เป็นการทำให้กิจการและสังคม เกิดความตระหนักในความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ

ดังนั้น การศึกษาความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการวางแผนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การสร้างและให้หลักประกันความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุในการเพิ่มรายได้ในการดำรงชีพ รวมทั้งเป็นการนำศักยภาพของผู้สูงอายุมาสร้างประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศ และเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ทางภาครัฐได้รับ ประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ
3. เพื่อเสนอแนวทางและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ กรณีศึกษา แรงงานสูงอายุในระบบและนอกระบบ ด้านสินค้าและบริการ เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ รวมถึงเสนอแนวทางและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งมีรายละเอียดวิธีการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ แรงงานผู้สูงอายุในระบบและนอกระบบ ด้านสินค้าและบริการ (5 สถานประกอบการ) เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งหมด จำนวน 17 คน โดยคัดเลือกสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ MOU (Memorandum of Understanding)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐาน ประวัติความเป็นมา การจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์ถึงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานผู้สูงอายุ พร้อมเสนอแนวทางและมาตรการที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และวิธีการสังเกตในขณะไปสำรวจสถานประกอบการ พร้อมทั้งได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การสรรหาบุคลากรผู้สูงอายุเพื่อเข้าร่วมงาน การดำเนินงาน และประเมินผลปฏิบัติงานของผู้สูงอายุ

3. ศึกษารูปแบบและเทคนิควิธีการสัมภาษณ์ระยะเบิ่ววิธีวิจัยเชิงคุณภาพจรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยอันนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษา

4. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยข้อคำถามที่ได้นั้นต้องมีการกำหนดข้อคำถามหลักในการวิจัยก่อน จากนั้นจึงตั้งคำถามย่อยต่อไป

5. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำประเด็นคำถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามโดยพิจารณาเป็นรายข้อ

6. นำข้อคำถามที่ได้รับการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเข้าที่ประชุมกรรมการจริยธรรมเพื่อเป็นการยืนยันว่าข้อคำถามนี้มีความถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปใช้สัมภาษณ์ได้

7. การเก็บข้อมูล

8. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความแน่นอนของคำพูดในเรื่องเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่างๆ รวมทั้งเปรียบเทียบข้อมูลเรื่องเดียวกันจากผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ คน

9. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาจัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ โดยแยกแยะข้อมูลเป็นกลุ่มตามประเภท ถอดรหัสตีความ ใช้แนวคิดในการเชื่อมโยงข้อมูล พร้อมทั้งใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จนแน่ใจว่าข้อมูล ที่ได้ น่าเชื่อถือ และเที่ยงตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วมา เรียบเรียง นำเสนอผลงานวิจัยโดยวิธีการพรรณนา เสนอผ่านภาพ ข้อความ แผนภาพ ตาราง ออกมาในรูปรายงานการวิจัย

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบที่ 1 ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลในการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ สามารถสรุปได้เป็น 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยประกอบด้วยดังนี้

ปัจจัยภายใน

- (1) นโยบายของสถานประกอบการมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ แม้ว่าจะไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรหรือกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน แต่ก็ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
- (2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานประกอบการ มีผลต่อการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำคัญมากที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ
- (3) ทักษะของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้บริหารที่มีทัศนคติในเชิงบวกมองว่าความสำเร็จของสถานประกอบการมาจากบุคลากรผู้สูงอายุด้วย และคิดว่าผู้สูงอายุไม่ใช่อุปสรรคในการทำงานก็จะมีผลต่อการจ้างผู้สูงอายุ และมีการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ
- (4) อุปสงค์และอุปทานแรงงานภายในสถานประกอบการมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ จากอายุเฉลี่ยของบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น การจ้างงานผู้สูงอายุสามารถช่วยแก้ไขปัญหาลาขาดแคลนแรงงานได้ โดยการจ้างงานสูงอายุเข้าทำงานสถานประกอบการจะคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ อีกทั้งประสบการณ์การทำงานที่มีมาตลอดชีวิตจะช่วยให้สถานประกอบการบรรลุเป้าหมายได้

ปัจจัยภายนอก

- (1) กฎหมาย และข้อบังคับ นโยบายของภาครัฐมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการได้ให้ความเห็นว่าปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายของภาครัฐที่มีความชัดเจนมีผลต่อการจ้างผู้สูงอายุ ทั้งสิ่งจูงใจจากหน่วยงานภาครัฐที่มีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลดภาษีนั้นมีผลส่งผลกระทบต่อที่สถานประกอบการพิจารณาการจ้างงานผู้สูงอายุ
- (2) อุปสงค์และอุปทานของบุคลากรด้านสินค้าและบริการที่มีมาก ซึ่งในตลาดแรงงานมีจำนวนไม่เพียงพอ คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยชอบงานด้านสินค้าบริการมากนักและมีความอดทนกับสภาวะและปัญหาที่ต้องรับมือกับลูกค้าได้น้อยกว่าคนรุ่นก่อน อัตราการลาออกของคนรุ่นใหม่ต่อเดือนค่อนข้างสูง สถานประกอบการต้องเสียงบประมาณตั้งแต่การรับสมัครงาน

การส่งตรวจสุขภาพและการส่งเข้ารับการอบรมในด้านความรู้ต่างๆที่เหมาะสมกับการทำงานใหม่ ทำให้ต้องเสียงบประมาณที่สูงและเปล่าประโยชน์

(3) จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบกับความเจริญทางการแพทย์และการดูแลตัวเองของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพที่แข็งแรง สามารถทำงานได้เช่นเดียวกับบุคลากรทั่วไป จึงทำให้มีการขยายการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อค้นพบที่ 2 ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคของผู้สูงอายุ

(1) ปัญหาด้านความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและยึดติดกับการทำงานแบบเดิมไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานปัจจุบัน

(2) ปัญหาด้านสุขภาพและความเจ็บป่วยของผู้สูงอายุ ทำให้การทำงานไม่เต็มศักยภาพ หรือตอนรับเข้าทำงานยังไม่มีปัญหาสุขภาพ แต่เมื่อทำงานไปสักระยะเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ทำให้ต้องลางานบ่อยครั้ง

ปัญหาและอุปสรรคจากสถานประกอบการ

(1) ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการ ต้องการไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของแรงงานสูงอายุที่มี

(2) การปรับสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งเน้นสิ่งที่จำเป็นในอาคารสำหรับผู้สูงอายุทำให้สถานประกอบการเองมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มเติมมากขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคจากภาครัฐ

(1) แรงงานผู้สูงอายุเป็นแรงงานนอกระบบจึงไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการเหมือนเช่นแรงงานปกติ

(2) มาตรการช่วยให้เกิดการจ้างงานหรือมาตรการจูงใจสถานประกอบการให้จ้างงานผู้สูงอายุยังไม่จูงใจสถานประกอบการเท่าที่ควร

(3) ภาครัฐได้บริหารจัดการงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อค้นพบที่ 3 ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการ ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมตามแนวทาง ดังนี้

สำหรับแรงงานสูงอายุ

- ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ปัจจัยหลักได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสุขภาพ 2) ความรู้ด้านดิจิทัล 3) การเดินทางมาทำงาน 4) ทักษะคิด ปัจจัยภายในที่เกิดจากตัวผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ปัจจัยด้าน

ความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาตัวเองของแต่ละคนมีผลต่อการทำงาน สมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการทำงาน ความอาวุโส ที่ส่งเสริมประสบการณ์การทำงาน สุขภาพพื้นฐานโดยรวม และทัศนคติในการของผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อมแรงงานก่อนเกษียณอายุช่วงอายุ 50–55 ปี ให้มีทักษะ มีความรู้ที่มีความต้องการของตลาดแรงงาน ความรู้ที่จำเป็นสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การตลาดออนไลน์, ตลาดงานในโลกยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว

- การสร้างกรอบความคิด (Mindset) สร้าง Mindset ของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)

สำหรับสถานประกอบการ

- โดยการส่งเสริมการจ้างงานของภาคสถานประกอบการต้องคำนึงถึงลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานแบบบางช่วงเวลา หรือการมีค่าจ้างค่าตอบแทนรายชั่วโมง เช่น งานในลักษณะขายของหน้าร้านเป็นช่วงเวลา เป็นต้น

- การสร้างทัศนคติเชิงบวกให้ครอบคลุมผู้สูงอายุสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ทำงาน และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุในชุมชนมีทักษะในการพึ่งตนเองหรือ Enterprise Mindset (ความเป็นวิสาหกิจ) เนื่องจากจะทำให้เกิดความยั่งยืน

สำหรับภาครัฐ

- การจัดตั้งเป็น “ศูนย์” ที่รวมทุกอย่างสำหรับสังคมสูงวัย: ศูนย์ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานในวัยสูงอายุได้อย่างรอบด้านและราบรื่น โดยในศูนย์จะรวมคนทุกวัย ให้มาทำงานร่วมกัน มีงานหลายประเภท มีมหาวิทยาลัยในพื้นที่ ภูมิภาค และในระดับท้องถิ่นให้การสนับสนุน และมีแหล่งข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมกิจการผู้สูงอายุ รวมทั้งร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ

- การออกนโยบายเชิงกระบวนการควมมองที่ platform ที่มีความหลากหลาย โดยอาจจัดทำในรูปแบบของ learning space ที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของผู้สูงอายุที่อยู่ในเมือง/ชนบท ควรพิจารณาความแตกต่างบริบทของผู้สูงอายุเมืองและผู้สูงอายุชนบทในด้านการเกษียณ

- การบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ด้วยการร่วมกันทำงานของกระทรวงต่าง ๆ ที่ให้การดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นจุดแข็งที่สามารถทำให้กลุ่มประชากรหลักของผู้สูงอายุสามารถดูแลตัวเองได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนการดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุ มีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการตามบริบทของพื้นที่ และมีการบูรณาการนำทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ มาส่งเสริมการทำงานของชมรม/โรงเรียนผู้สูงอายุ

- นโยบายรัฐต้องมีความชัดเจน เจาะลึก ต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Targeting) ภาครัฐต้องมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับ ลักษณะความต้องการการทำงาน ความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุเฉพาะกลุ่มอาชีพ โดยต้องเชื่อมโยงข้อมูลพื้นฐานความรู้ ระดับการศึกษา ภูมิสำเนา ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อจัดทำมาตรการหรือโครงการที่จำเพาะเจาะจง ปรับรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านดิจิทัล รูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จำเป็นต้องคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของพื้นที่

- การมีฐานข้อมูลด้านแรงงานในทุกระดับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพร่วมทำหน้าที่ปฏิรูปประเทศด้านแรงงาน มี Big Data ที่ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนของประเทศ (E-Workforce system) มีการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น โดย Big Data จะช่วยพยากรณ์กำลังคน การพัฒนาหาจัดหากำลังคนให้เพียงพอที่ต้องการได้หรือที่จะขาดแคลนในอนาคตได้

- มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ สำหรับแรงงานในระบบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ที่มีประเด็นรองรับการเกษียณอายุทั้งโดยการเกษียณปกติและการเกษียณก่อนกำหนด โดย “ให้นายจ้างกำหนดเรื่องการเกษียณอายุให้ลูกจ้างด้วย และถ้าหากว่าลูกจ้างและนายจ้างไม่ได้มีการกำหนดอายุการเกษียณ ก็ถือว่า อายุ 60 เป็นอายุการเกษียณได้ โดยถือว่าเป็นการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามเงื่อนไขให้กับลูกจ้าง แต่ถ้านายจ้างจะประสงค์จ้างลูกจ้างต่อก็ให้ทำข้อตกลงกันเป็นรายปีต่อไป ในส่วนนี้เป็นการคุ้มครองให้ลูกจ้างมีเงินก้อนก่อนในการเกษียณ และอีกทางก็สามารถทำงานต่อได้ด้วยถ้าทั้งลูกจ้างและนายจ้างมีความประสงค์ร่วมกัน ในขณะที่แรงงานนอกระบบ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน 2) กลุ่มแรงงานภาคเกษตร 3) กลุ่มทำงานบ้าน แม้ว่าในปัจจุบันมีกฎหมายคุ้มครองบางกลุ่ม เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน แต่อาจยังไม่ครอบคลุมกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งรัฐอาจต้องมีการเร่งรัดการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบตามกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย และได้รับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมั่นคงมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุประกอบด้วย ตัวผู้สูงอายุเอง สถานประกอบการและภาครัฐ ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือกันและกัน มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดย ผู้สูงอายุเองควรจะมีการวางแผนอนาคตและพัฒนาตัวเองเพื่อให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำงาน ในขณะที่สถานประกอบการบางส่วนที่จำเป็นต้องสร้างทัศนคติในเชิงบวกกับผู้สูงอายุรวมทั้งวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ภาครัฐเองต้องทบทวน ปรับปรุงและตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้สูงอายุ ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ เช่นเดียวกับ ศุภชัย ศรีสุภาพ กล่าวว่า หากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้มีส่วนในการดำเนินการร่วมกันก็จะทำให้การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีความพร้อมทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ

2. ปัญหาและอุปสรรคจากแรงงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่และยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ยึดติดกับตำแหน่งหน้าที่เดิมไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการมีปัญหาด้านสุขภาพ ดังนั้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ต้องมีการทำความเข้าใจให้ตรงกันโดยฝ่ายแรงงานผู้สูงอายุต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยอมรับวิธีการหรือรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปและสถานประกอบการต้องหาวิธีการที่จะทำให้แรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพสามารถทำงานได้โดยพิจารณาถึงสภาพการทำงานและองค์ความรู้ของแรงงานผู้สูงอายุเป็นหลัก โดยสรุปปัญหาและอุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเกิดจากสองปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายนอกที่เกิดจากความไม่เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและปัจจัยภายในคือการยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิมไม่เปิดรับสิ่งใหม่รวมถึงปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานผู้สูงอายุ ปัญหาและอุปสรรคจากสถานประกอบการ

3. แนวทางและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ จากผลการศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้มีการศึกษาด้าน Aging ในโครงการ Thematic Studies ซึ่งจัดทำโดยสายนโยบายการเงินพบว่า การเตรียมพร้อมเพื่อรองรับกับสังคมผู้สูงอายุของประเทศต่าง ๆ นั้นมีรูปแบบที่ประเทศไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยปรับให้เข้ากับบริบทของประเทศได้ดังนี้ (1) การขยายอายุเกษียณ (2) การสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุซึ่งเป็นนโยบายที่ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุ (3) การเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงานจะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว (4) การยกระดับคุณภาพชีวิตซึ่งจำเป็นต้องมีการวางแผนล่วงหน้าโดยภาครัฐต้องมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุและ (5) การมีส่วนร่วมและประสานงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับจาร์รี่ ปันทองและคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่องสังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทยโดยพบว่าแรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มออกจากตลาดแรงงานตั้งแต่อายุ 45 ปี ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยการ (1) การให้แรงงานได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและมีทางเลือกที่จะทำงานในระบบได้มากขึ้น รวมถึงการเพิ่มทักษะ (Up-skill) และการเสริมทักษะใหม่ (Re-skill) ตลอดช่วงอายุการทำงาน (2) สร้างแรงจูงใจให้แรงงานทำงานมากขึ้นโดยการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่นเอื้อให้แรงงานสูงอายุสามารถทำงานให้เหมาะสมตามความต้องการได้ โดยสรุปแนวทางและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ควรมีการขยายอายุการเกษียณออกไปสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นโดยมีการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่นเอื้อให้แรงงานสูงอายุสามารถทำงานได้และในระหว่างการทำงานแรงงานผู้สูงอายุต้องมีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพิ่มเติมด้วย

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ กรณีศึกษา แรงงานสูงอายุในระบบและนอกระบบ ด้านสินค้าและบริการ เพียงห้าสถานประกอบการเท่านั้น ซึ่งไม่ได้รวมสถานประกอบการด้านอื่นๆ ด้วยเหตุนี้ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุไม่สัมพันธ์กับสถานประกอบการอื่นๆ หรือสายงานที่อื่นที่แตกต่างไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ ภาครัฐควรเพิ่มประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลและการเข้าถึงฐานข้อมูลการจ้างงานผู้สูงอายุ แม้ว่าปัจจุบันภาครัฐได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น แพลตฟอร์ม Smart Jobs พบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานผู้สูงอายุที่ไม่สอดคล้องกัน ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลแรงงาน การสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการทำ ตำแหน่งงานที่เปิด จำนวนตำแหน่ง คุณสมบัติที่ต้องการ พื้นที่ที่ทำงาน รวมถึงลักษณะส่วน

บุคคลของผู้สูงอายุ จะช่วยให้ภาครัฐดำเนินโครงการหรือจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้ผู้สูงอายุหรือวัยก่อนสูงอายุ เพื่อให้มีความสามารถหรือทักษะที่ตรงกับ ความต้องการของสถานประกอบการได้ ตลอดจนการดำเนินการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งนายจ้าง และผู้สูงอายุ จะช่วยเพิ่มการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่ภาครัฐจัดทำไว้ได้ดียิ่งขึ้น

2. ภาครัฐและภาคเอกชนควรมีแนวร่วมในการปฏิบัติที่สอดคล้องกันเพื่อเป็นนโยบายที่ยั่งยืนพร้อมกับการส่งเสริมพัฒนาต่อไปในอนาคต เช่น การเพิ่มสื่อกลางการกระจายข้อมูลผู้สูงอายุเพื่อให้ได้งาน จัดให้มีการเก็บข้อมูลส่วนกลางที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถเข้าถึงรวมทั้งแบ่งปันข้อมูลร่วมกันได้ ทั้งประวัติส่วนตัวข้อมูลผู้สูงอายุ ประเภทของงานและความถนัดที่ต้องการ และควรส่งเสริมผู้สูงอายุที่ขาดทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ พื้นฐาน การเข้าถึงข้อมูลด้านการสมัครงาน การสมัครงานทางเว็บไซต์ ตลอดจนให้คำแนะนำในความรู้ทักษะพื้นฐานที่ตลาดแรงงานต้องการ ขณะเดียวกันควรให้การส่งเสริมผู้สูงอายุที่ยังมีความรู้ ความสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลรุ่นต่อไป ให้มีงานที่เหมาะสมเพื่อนำไปต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น

3. ปรับปรุงกฎระเบียบและความคุ้มครองให้ครอบคลุม กลุ่มผู้สูงอายุ ตามที่ได้มีการประกาศ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2566 ส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานเป็นรายชั่วโมงได้ แต่เมื่อพิจารณาความสอดคล้องข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 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 ยังมุ่งเน้นคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ ประเภทรายวันและรายเดือนเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อสิทธิและความคุ้มครองที่ผู้สูงอายุ พึงได้รับในกรณีที่ผู้สูงอายุที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือนอาจถูกเปลี่ยนสภาพเป็น การจ้างงานเป็นรายชั่วโมงแทน หรือทำให้สิทธิการได้รับค่าชดเชยจากการเลิกจ้างลดลง ทั้งนี้การจ้างงานรายชั่วโมงไม่ควรให้ค่าจ้างผู้สูงอายุต่ำกว่าค่าจ้างรายวันตามที่กฎหมายกำหนด

4. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ MOU ปัจจุบันการใช้ประโยชน์จาก MOU ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ถือว่ายังมีประสิทธิภาพน้อย เนื่องจากไม่มีการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการประเมินผล การประชุมติดตามงาน รวมถึงข้อเสนอแนะ ควรมีการกระจายไปถึงผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อรับทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุง MOU ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีที่ต้องมีการร่วมมือกับหน่วยงานที่อยู่นอก MOU เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนสายงาน เมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อรูปแบบและเงื่อนไขในการทำงาน การฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนสายงานก่อน การเกษียณอายุจึงสำคัญในแง่ของการเตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุให้พร้อมสำหรับงานในตำแหน่งใหม่ หรืองานที่มีการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

2. ส่งเสริมการสร้างค่านิยมด้านความเสมอภาคในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเงื่อนไขการทำงานที่แตกต่างกัน วัยแรงงานอื่น ๆ สามารถทำงานได้คล่องแคล่วและว่องไวมากกว่าผู้สูงอายุ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้สูงอายุจะมีประสบการณ์มากกว่า การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยลดความรู้สึกเชิงลบ ที่มองว่าผู้สูงอายุทำงานช้า ยากลำบากในการสื่อสาร การส่งเสริมการสร้างค่านิยมด้านความเสมอภาคในที่ทำงานจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่รู้สึกถึงคุณค่าตัวเองเพิ่มขึ้น ลดโอกาสการแยกตัวออกห่าง

3. การปรับสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องด้วยวัยสูงอายุเป็นวัยที่อวัยวะต่าง ๆ เริ่มมีความเสื่อมถอย ลูกนั่งลำบาก เดินลำบาก ดังนั้น หากบริเวณของพื้นที่ทำงานไม่ปลอดภัยมากเพียงพอ ผู้สูงอายุอาจเกิดอุบัติเหตุ การปรับสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สถานประกอบการควรให้ความสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆของแรงงานผู้สูงอายุเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น และควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก มีความสมบูรณ์ เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อผลการศึกษาวิจัย
2. ควรมีการศึกษาถึงตำแหน่งงานที่พนักงานหลังเกษียณอายุสามารถทำได้ดีหรือตำแหน่งที่ขาดแคลนในภาคธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญเป็นพิเศษเพื่อเป็นเตรียมพร้อมในการรับมือกับการขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงาน

Reference

Chareonwongsak, K. (B.E.2555). *Khan Trium Kwam Prom Pratet Thai Su Prachakom Setthakit Asean*.

Retrieved from <https://www.kriengsak.com/node/2201>.

Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute (TGRI). (B.E.2559). *Situation of The Thai Elderly 2016*. Nakhon Phathom: Printory.

Prachachat. (B.E.2561). *Raeng Ngan Wai Kasearn Cha Kayai Ayu Khan Thum Ngan Mak Keung – Ped Sathiti Khan Chang Ngan Poo Sung Ayu Tuw Lok*. Retrieved July 5, B.E.2566 from <https://www.prachachat.net/breaking-news/news-106357>