

แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

โดย

นางสาวไพลิน จินตามณีพร

ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

สำนักงานประกันสังคม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 - 2561

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นางสาวไพลิน จินตตามณีพร **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 60

การวิจัยเรื่อง “แนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และเพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ โดยทำการศึกษาใน 3 ส่วนองค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกัน คือ สถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจในประเทศไทยที่มีผลต่อการประกันสังคม ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความต้องการและรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และผลกระทบกรณีการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป็นแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างประชากรของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจน กล่าวคือ การคาดการณ์ว่าโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในศตวรรษแห่งผู้สูงอายุช่วงปี 2001-2100 แต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศสำหรับสถานการณ์ของประเทศไทยพบว่า กำลังจะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ โดยในปี 2566 จะเป็น "สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" และจะเป็น "สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" ในปี 2576 ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยมีหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุ ความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุ การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพยังมีน้อย นโยบายและยุทธศาสตร์ที่รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยจากผู้สูงอายุ (ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทักษะอาชีพ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (การเตรียมความพร้อมโดยการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชนและประเทศ การเตรียมวางแผน การออม การร่วมมือกันในกลุ่ม การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ)

ข้อเสนอแนะ ระยะเวลาควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการและแรงงานสูงอายุสมัครใจจ้างและทำงานในสถานประกอบการ โดยรัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น ส่วนในระยะยาวรัฐบาลออกเป็นกฎหมายภาคบังคับให้สถานประกอบการต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำงานในลักษณะเดียวกับการจ้างแรงงานผู้พิการ

Abstract

Subject **Approach on Employment of Elderly Workers in Enterprises**

Category Social Psychology

Researcher Miss Pailin Jindamaneeporn **Field** NDC **Class** 60

The thesis “Approach on Employment of Elderly Workers in Enterprises” uses descriptive, quantitative, and qualitative research methodologies to study on demands and expectations of the enterprises employing elderly workers. This study is to ascertain problems and obstacles, as well as to form suggestions on how the enterprises employ should such workers. The research consists of 3 correlating components which affect the social security: the situation concerning elderly workers, the state of society, and the economy of Thailand. Additionally, this study takes account of all factors influencing the employment of elderly workers: the policies, the strategies, the work plans, the relating laws, the needs and opinions of stakeholders, and the effects from the enterprises employing elderly workers. These factors are taken into consideration in forming the approach on employment of elderly workers in enterprises.

The study’s results show that the World population’s structure has an apparent change. There is speculation on the World developing into Aging Society in the Century of Elderly Persons from A.C. 2001 - 2100. While each country is aging on their own terms, Thailand will be Aged Society in B.E. 2566 (A.C. 2023) and will be Hyper-Aged/Super-Aged Society in B.E. 2576 (A.C. 2033). There are many deciding factors regarding elderly employment in Thailand such as the elderly themselves (health, economy, society, and labor skill), the policies and management (laying the groundwork by cooperating between the public and the private from personal level to community level and country level, planning, saving of funds, communal collaboration, knowledge management on elderly healthcare, social and mental adjustment in Old-Age, as well as consultation on investment and savings for retirement.)

This research suggests that; in the initial period, the policies should focus on voluntary employment for both the enterprises and the elderly workers. The government

should support the institutes that hire the elderly workers, for instance; tax subsidy, encouragement on development for machines or environment that suit the working condition of the elderly. In the long term, the government should enforce the laws that make elderly employment compulsory for the enterprises in the same spirit with the invalid employment.

คำนำ

ประเทศไทยได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing population) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุสุดยอด ในระยะเวลาอันใกล้ จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้จำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรไทย เพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันอายุขัยเฉลี่ยของประชากรรวมและผู้สูงอายุก็เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ” ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และเพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ โดยมีการศึกษาสถานการณ์ผู้สูงอายุในระดับต่าง ๆ รวมทั้งของประเทศไทย ความต้องการและความคาดหวังในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบในการเสนอแนวทางที่คาดว่าจะเป็นไปได้ในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ในสถานประกอบการต่อไป

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการวางแผนและกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับการรองรับ สถานการณ์ดังกล่าวอย่างทันที่และเหมาะสม ข้อเสนอในรายงานชิ้นนี้มาจากการสังเคราะห์ สถานการณ์ องค์ความรู้จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา แผนยุทธศาสตร์และนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อเสนอในการกำหนด แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

(นางสาวไพลิน จินตามณีพร)
นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อ | ก |
| Abstract | ข |
| คำนำ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | ง |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญแผนภาพ | ซ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 2 |
| ขอบเขตของการศึกษา | 2 |
| วิธีการศึกษาและการวิเคราะห์ | 3 |
| วิธีดำเนินการวิจัย | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย | 4 |
| คำจำกัดความ | 4 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 6 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน | 7 |
| แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) | 9 |
| แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) | 10 |
| แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ. 2546 – 2564) ฉบับที่ 2 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (พ.ศ. 2552) | 11 |
| นโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน: กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) | 12 |
| แนวคิดด้านสวัสดิการสังคม (Social Welfare) | 13 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 18 |
| สรุป | 23 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการ | 24 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 24 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 25 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 26 |
| วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล | 26 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | 28 |
| สถานการณ์แรงงานสูงอายุและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | 28 |
| ความต้องการและความคาดหวังในการจ้างแรงงานสูงอายุ | 32 |
| ผลกระทบจากการจ้างผู้สูงอายุในสถานประกอบการ | 42 |
| วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดย SWOT Analysis | 44 |
| แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมี ศักดิ์ศรี | 46 |
| บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ | 50 |
| สรุป | 50 |
| ข้อเสนอแนะ | 52 |
| บรรณานุกรม | 55 |
| ภาคผนวก | 57 |
| ผนวก ก แบบสอบถามสถานประกอบการ | 58 |
| ผนวก ข แบบสอบถามผู้ร่วมงาน | 59 |
| ผนวก ค แบบสอบถามผู้สูงอายุ | 60 |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | 61 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 4-1: | แสดงเปรียบเทียบการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประเทศญี่ปุ่น นับเป็นตัวอย่างประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่เร็วกว่าประเทศอื่นๆตามมาด้วยประเทศอิตาลี เยอรมันและสวีเดน | 29 |
| 4-2: | จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการแยกตามรหัสสถานประกอบการในระบบประกันสังคม | 32 |
| 4-3: | จำนวนและร้อยละของการจ้างงานผู้สูงอายุ | 33 |
| 4-4: | จำนวนและร้อยละของช่องทางการประชาสัมพันธ์ | 33 |
| 4-5: | จำนวนและร้อยละของช่วงอายุที่สถานประกอบการจ้างงาน | 33 |
| 4-6: | จำนวนและร้อยละของค่านิยมต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ | 34 |
| 4-7: | จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานกับผู้สูงอายุ | 34 |
| 4-8: | จำนวนและร้อยละของเพศเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ | 36 |
| 4-9: | จำนวนและร้อยละของอายุผู้ร่วมงานในสถานประกอบการ | 36 |
| 4-10: | จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ร่วมงานในสถานประกอบการ | 36 |
| 4-11: | จำนวนและร้อยละของสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการ | 37 |
| 4-12: | จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางสังคม | 37 |
| 4-13: | จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์ | 38 |
| 4-14: | จำนวนและร้อยละของค่านิยมต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ | 38 |
| 4-15: | จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานกับผู้สูงอายุ | 39 |
| 4-16: | จำนวนและร้อยละอายุของผู้สูงอายุที่ร่วมแสดงความคิดเห็น | 41 |
| 4-17: | จำนวนและร้อยละของสวัสดิการที่ผู้สูงอายุต้องการได้รับจากสถานประกอบการ | 41 |
| 4-18: | จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ | 41 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ | |
| 4-1: พีระมิด แสดงโครงสร้างของประชากรโลก ในช่วง 1950-2100 | 29 |
| 4-2: จำนวนประชากรวัยต่าง ๆ ของประเทศไทย พ.ศ. 2548 – 2578 | 31 |

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ที่มีงานทำกับผู้ว่างงาน อาจมีการเข้าใจผิดกันได้ว่ามีการแบ่งแยกเป็น 2 กลุ่มออกจากกันโดยเด็ดขาด กล่าวคือ คนที่ทำงานก็ทำงานไป ส่วนคนที่ไม่ได้ทำงานก็กลายเป็นแรงงานส่วนเกินเกาะกลุ่มอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้น สังเกตได้ว่าในแต่ละเดือนจะมีบุคคลจำนวนมากต้องออกจากงาน และอีกจำนวนหนึ่งก็หางานใหม่ทำ ดังนั้น จึงมีการเคลื่อนไหวไปมาระหว่างกลุ่มคนที่เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีงานทำและกลุ่มคนที่ว่างงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนไหวเข้า ๆ ออก ๆ ของบุคคลในกำลังแรงงานอีกด้วย

ทฤษฎีที่สำคัญและนิยมใช้สำหรับการอธิบายถึง การมีงานทำ และการว่างงานในทางเศรษฐศาสตร์มี 2 ทฤษฎี คือ (สุรรัช บุนนาค และวันรัชนี มิ่งมณีนาคิน, 2520 : 41-49 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิตติยา รัตนกร, 2540 : 11 - 12)

ทฤษฎีการว่างงานของสำนักคลาสสิก (The classical Theory of Employment) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจเรื่องการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment) ซึ่งโดยความหมายคือภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคน และยินดีทำงาน ณ อัตราค่าจ้างขณะนั้น สมมุติฐานสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ ในขณะหนึ่งขณะใดระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะสมดุล ณ ระดับที่มีการจ้างแรงงานเต็มที่เสมอ การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แต่เพียงชั่วคราวและสามารถแก้ไขได้เองโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายแต่อย่างใด

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์ (John Maynard Keynes) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากกว่าทฤษฎีของสำนักคลาสสิก เพราะสามารถใช้ในระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่และที่มีการว่างงาน ความเชื่อที่สำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจ้างงานเต็มที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมช่วย จึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วเศรษฐกิจมักจะอยู่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ สมมุติฐานของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า การว่างงานเกิดขึ้นได้เสมอถ้าไม่แก้ด้วยนโยบายแล้วระบบเศรษฐกิจจะจายอยู่ในภาวะการจ้างงานไม่เต็มที่เรื่อยไปก็ได้

ทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search) นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก (Neoclassical school) เช่น ฟรีดแมน (Friedman) และ เฟลปส์ (Phelps) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการว่างงาน โดยเชื่อว่าในระบบเศรษฐกิจจะมีอัตราการว่างงานตามธรรมชาติอยู่อัตราหนึ่ง ซึ่งถูก

กำหนดโดยความผิดตัวของตลาดแรงงาน (หรือการว่างงานผิด) และการว่างงานเพราะโครงสร้างเศรษฐกิจ การดำเนินนโยบายบริหารอุปสงค์มวลรวมแบบขยายตัว อาจมีผลช่วยลดอัตราการว่างงานลงต่ำกว่า อัตราตามธรรมชาติเฉพาะในระยะสั้นเท่านั้น แต่ในระยะยาวเมื่อคนงานมีประสบการณ์เกี่ยวกับ ผลการดำเนินนโยบายการเงินการคลังแบบขยายตัว คนงานจะสามารถปรับปรุงพฤติกรรมการเสนอขาย แรงงานของตนอย่างถูกต้องทำให้อัตราการว่างงานกลับเข้าสู่อัตราธรรมชาติอย่างเดิม ดังนั้น ตามแนวคิดนี้ การไม่มีงานทำ (Non – employment) จะมี 3 ประการคือ

1. การไม่มีงานทำเพราะผลแห่งการตัดสินใจของครัวเรือนที่ไม่ต้องการให้สมาชิกบางคนทำงานในตลาด
2. การว่างงานในรูปของการลงทุนแสวงหางานทำ
3. การว่างงานเพราะความบกพร่องในตลาดแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก จึงนำเอาทฤษฎีการลงทุนแสวงหางานทำมาอธิบายอัตราการว่างงานตามธรรมชาติ โดยอธิบายว่าการที่คนงานต้องแสวงหางานทำและนายจ้างต้องแสวงหา ลูกจ้างที่ดีเพราะเหตุผล 2 ประการคือ

1. งานแต่ละอย่างในตลาดแรงงานมีความแตกต่างกันมาก เช่น งานบางอย่างต้องใช้สติปัญญา บางอย่างต้องใช้ฝีมือ บางอย่างต้องใช้กำลัง เป็นต้น คนงานก็ล้วนแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน แต่คนงานมักไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนต้องการทำว่ามีอยู่ที่ไหน เงื่อนไขการจ้างเป็นอย่างไร ฉะนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือก คนงานจึงต้องยอมสละเวลา (คือยอมว่างงาน) และรายได้เพื่อหางานทำ
2. เนื่องจากการหางานทำและการคัดเลือกคนงานย่อมมีค่าใช้จ่ายสูง ค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นค่าใช้จ่ายที่จมหายไปไม่มีวันได้คืนมา (Sunk cost) ดังนั้น ถ้าคนงานต้องการยัดงานใดเป็นอาชีพนาน ๆ เขาย่อมต้องลงทุนแสวงหางานค่อนข้างนาน จนกว่าจะแน่ใจว่าได้งานดี มิฉะนั้น จะเสียค่าใช้จ่ายไปโดยไม่คุ้ม

ทฤษฎีการลงทุนแสวงหางานทำ อธิบายการเข้าสู่ตลาดแรงงานในรูปของการมีงานทำโอกาสที่จะได้ทำงานและการว่างงาน อันเนื่องมาจากการเตรียมตัวและการมีทักษะในการหางานทำของหน่วยแรงงาน และอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีงานทำและทักษะในการหางานได้แก่ การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสมีงานทำ โดยมีแนวคิดที่ว่าในสภาพที่ตลาดแรงงานมีการให้ข่าวสารข้อมูลน้อย ทั้งนายจ้างและแรงงานขาดความรู้เกี่ยวกับโอกาสของการจ้างงานในตลาดแรงงาน ผู้ที่หางานทำมักจะไม่เลือกงานแรกที่ได้รับข้อเสนอเนื่องจากขาดข้อมูลเปรียบเทียบ จึงมักใช้เวลาหางานอื่น และข้อมูลอื่นประกอบการใช้เวลาเพื่อจะหางานทำนี้จึงนับเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของผู้หางานทำ ในกรณีนี้การว่างงานจะเกิดขึ้นเพราะปัญหาการขาดประสิทธิภาพของตลาดแรงงานในการให้ข่าวสารข้อมูลที่ชัดเจนและกว้างขวางพอที่จะทำให้ผู้หางานและผู้จ้างงานพบกันในเวลาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ข้อสรุปของทฤษฎีนี้คือ การว่างงานไม่ได้เกิดจากปัญหาความไม่สมัครใจเพียงอย่างเดียวและอาจเป็นไปได้ที่การว่างงานเป็นจำนวนมากเป็นการว่างงานชั่วคราว และเป็นไปโดยสมัครใจ เพราะใช้เวลาว่างหางานทำถือเป็นการลงทุนเพื่อผลในอนาคต และปัจจัยที่สำคัญที่จะมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานก็คือ ระบบข่าวสารแรงงานที่ได้รับ อัตราค่าจ้างที่พอใจ ทักษะในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีก เช่น ทฤษฎีดีมานด์ และซัพพลายของแรงงาน (Theory of Demand for and Supply of Labour) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลผลิตและปัจจัยที่เป็นแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน คือ จำนวนผลผลิตเปลี่ยนแปลงตามระดับการจ้างงาน ส่วนอีกทฤษฎีหนึ่งคือ Theory of Aggregate Demand โดยเนื้อหาที่สำคัญกล่าวถึงการว่างงานโดยไม่สมัครใจ เป็นการวางแผนโดยไม่ได้มีสาเหตุมาจากดีมานด์ต่อแรงงานที่มีไม่มากพอเท่านั้น แต่ยังมีสาเหตุมาจากดีมานด์รวม (aggregate demand) ที่มีไม่มากพอด้วย หรือมีผลผลิตมากเกินไป (Over Production)

ทฤษฎีจูงใจ (motivation theory) ของ maslow (1971, pp. 81-81) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (maslow's general theory of human motivation) มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่างๆ และความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (belonging needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วม และได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการเห็นคุณค่าของตนเอง (esteem needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (self - actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากอยากจะเป็นอยากจะได้

Bass (1977, pp. 142 - 149) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผน และวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจ ภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
 - 3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้
 - 3.4 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง

ภิญโญ สาร (2541, หน้า 361-361) ได้สรุปว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้โรงงานได้นานๆ หรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมของครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ปรองดองกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน
5. การบำรุงขวัญและกำลังใจ และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันในการผลิตและบริการที่หลากหลายบนฐานของเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทย เป็นคนคุณภาพที่มีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ 4: ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

การที่ประเทศไทยจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องเป็นประเทศที่ทุกคนมีโอกาสและความเสมอภาคในทุกด้าน ทั้งในมิติของการเข้าถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทรัพยากร กระบวนการยุติธรรม และบริการสาธารณะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหลักประกันทางสังคม ซึ่งในการดำเนินการจะต้องมีการปรับโครงสร้างสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพสังคมในทุก ๆ ด้านไปพร้อมกันโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ประกอบด้วย การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้คนทุกกลุ่มในหลักประกันทางสังคมที่จำเป็นในการดำรงชีพอย่างพอเพียง ทั้งนี้ ในส่วนของการสร้างหลักประกันสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยและทุกกลุ่ม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมสิทธิพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงมีตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงการให้สิทธิตามระดับขั้นความจำเป็นของแต่ละบุคคลตั้งแต่การสร้าง ความมั่นคงสำหรับตัวบุคคลจนถึงการนำไปสู่สภาพภาพของสังคมในภาพรวม อาทิ การขยายความคุ้มครองระบบประกันสังคม การพัฒนาระบบบริหารจัดการหลักประกันสุขภาพ และการเข้าถึง

การศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับ เป็นต้น และเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐาน จำเป็นในการดำรงชีวิต ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง กลุ่มผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มผู้พิการ และมีการกระจายทรัพยากรให้ทุกคนสามารถเข้าถึงอย่างเป็นธรรมควบคู่กับการสร้างโอกาสที่เป็นธรรม โดยไม่แบ่งแยกและคำนึงถึง หลักสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมในฐานะสมาชิกในสังคมที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและความสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างทั่วถึง และมีการบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมถึงการเพิ่มรายได้ให้กับกลุ่มผู้มีรายได้น้อย (ประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำที่สุด) และผู้ด้อยโอกาส โดยการสร้างศักยภาพของคนอย่างยั่งยืน ให้สามารถพึ่งตนเองได้และส่งเสริมการออมในทุกช่วงวัย เพื่อความมั่นคงทางรายได้ในสังคมสูงวัยและบรรเทาภาระทางการคลังของรัฐบาล

แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) จัดทำขึ้นเพื่อทำให้การจัดอันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity) โดย สถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) ดีขึ้น (ค่าเป้าหมาย: อันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาอย่างน้อย 1 อันดับ)

วิสัยทัศน์ “ความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยได้รับการจัดลำดับดีขึ้น”

สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน ดำเนินการโดย 1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก และในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป 5) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry)

กลยุทธ์ที่ 3 มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย

แผนงาน/โครงการ: โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ. 2546 – 2564) ฉบับที่ 2 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552

ในปี 2552 ได้มีการพิจารณาปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม จึงควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีและคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยหมายรวมถึงผู้สูงอายุที่ประสบความทุกข์ยากด้วย

การสร้างหลักประกันในวัยสูงอายุเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ 1) ประชากรช่วยตนเอง 2) ครอบครัวดูแล 3) ชุมชนช่วยเกื้อกูล 4) สังคม รัฐสนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมจะต้องเป็นการบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์ “ผู้สูงวัยเป็นหลักชัยของสังคม”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีพึ่งตนเองได้ และมีหลักประกันที่มั่นคง
2. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้สังคมไทยตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด
3. เพื่อให้ประชากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการ และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ
4. เพื่อให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ และเอกชน ตระหนักและมีส่วนร่วมในภารกิจด้านผู้สูงอายุ
5. เพื่อให้มีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุสำหรับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การบูรณาการงานด้านผู้สูงอายุ

การปรับแผนผู้สูงอายุ ฉบับที่ 2 ครั้งที่ 1 สรุปสาระสำคัญที่แตกต่างจาก ฉบับที่ 1 คือ

1. มุมมองของแผนฉบับแรกเน้นว่าผู้สูงอายุเป็น “บุคคลที่ได้ทำคุณประโยชน์ต่อสังคม และสมควรได้รับการตอบแทน” ในขณะที่แผนฉบับที่ 2 มีวิสัยทัศน์ว่าผู้สูงอายุเป็น “บุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและสมควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด แต่ในกรณีที่ตกอยู่ในสถานะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ครอบครัวและชุมชนจะต้องเป็นด่านแรกในการเกื้อกูลเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่สมเหตุสมผลได้นานที่สุด โดยมีสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริม เพื่อให้เกิดหลักประกันในวัยสูงอายุและความมั่นคงของสังคม”

2. การจำแนกมาตรการในแผนฉบับแรกมีลักษณะ “แยกส่วนตามสาขาต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงทางรายได้และการพึ่งพิง ด้านการศึกษาสังคมและวัฒนธรรม ด้านสวัสดิการ เป็นต้น” แต่ในแผนฉบับนี้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะ “บูรณาการ” และ “แบ่งออกตามเป้าหมายทางยุทธศาสตร์เป็นหลัก”

3. แผนฉบับนี้ได้กำหนด “ดัชนีและเป้าหมาย” ของมาตรการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้บรรลุจุดหมายและเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินการ และในแผนยังได้ระบุถึง “มาตรการในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม”

นโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน: กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมีความสอดคล้องกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นแผนระยะ 5 ปี แรกของการพัฒนาประเทศ ในการนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้าคือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู้ความยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเป็น 4 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นวางรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการ ขจัดอุปสรรค เร่งพัฒนา เดินหน้าขับเคลื่อน เร่งรัดการรับมือกับปัญหาเติมทักษะใหม่ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM (ย่อจากภาษาอังกฤษของศาสตร์ 4 สาขาวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) หมายถึงองค์ความรู้ วิชาการของศาสตร์ทั้งสี่ที่มีความเชื่อมโยงกันในโลกของความเป็นจริงที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ต่างๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันในการดำเนินชีวิตและการทำงาน) ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ

มิติคน: แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะหลากหลาย (multi-skill) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน: มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล .

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565 – 2569) มุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) โดยการ ปรับปรุง สร้างระบบการจ้างงาน รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ

มิติคน: แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน: มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 - 2574) มุ่งเน้น ทรัพยากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work) มีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575 - 2579) มุ่งเน้น สังคมการทำงานแห่งปัญญาโดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap: MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

แนวคิดด้านสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

ในระบบเศรษฐกิจตลาด นโยบายสวัสดิการสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการผลิตแบบอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนแปลงแผนการใช้ชีวิตของประชาชน จากสังคมครอบครัวและเครือญาติมาเป็นสังคมของการทำงาน (work society) สถานที่ทำงานและโรงงานกลายเป็นศูนย์กลางของวิถีชีวิตประจำวัน ไม่ใช่ชุมชนและหมู่บ้านเกษตรกรรม สังคมอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดปัญหาการขยายตัวของเมือง ความแออัดของประชากรในเมือง ความห่างเหินแปลกแยกของสมาชิกครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง การว่างงาน การถูกปลดออกจากงาน อุบัติเหตุและโรคร้ายจากการทำงาน ปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิต และเป็นปัญหาคุณภาพชีวิตและการดำรงชีพของกำลังแรงงาน และเนื่องจากรัฐสมัยใหม่มีแนวคิดที่ว่า กำลังแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตหลักของชาติ จึงจำเป็นที่ “รัฐ” จะต้องดูแลแก้ไขให้กำลังแรงงานเหล่านี้มีศักยภาพในทางการผลิต และมีโครงการที่จะสร้างผลผลิตให้แก่สังคมได้ หรือถ้ากำลังแรงงานนี้ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตลอดชีวิต รัฐก็จำเป็นที่จะต้องดูแลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยไม่ให้เป็นปัญหาต่อสังคม เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมโดยรวม รัฐจึงจำเป็นต้องจัดระบบการให้บริการและการดูแลปัญหาดังกล่าวของกำลังแรงงานในประเทศ ในเยอรมันเรียกนโยบายการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ว่า นโยบาย

สวัสดิการสังคม (social welfare policy) ซึ่งปรากฏอยู่ใน Social Policy Laws of the Federal Republic หรือกฎหมายว่าด้วยนโยบายสวัสดิการสังคมแห่งสหพันธ์เยอรมัน ซึ่งครอบคลุมด้าน

- การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งรัฐบาลได้จัดงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุน การศึกษาและการฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และรวมไปถึงการศึกษา และการฝึกอบรมกำลังแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสาขาการผลิตต่าง ๆ ด้วย

- การส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งได้ออกเป็นรัฐบัญญัติการส่งเสริมแรงงาน (Labour Promotion Act 1969) เพื่อประกันให้ทุกคนมีงานทำ หรือรักษาภาวะการมีงานทำให้สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยรัฐจัดการหางาน สร้างงาน ส่งเสริมธุรกิจที่เพิ่มการจ้างงาน เป็นต้น

- การคุ้มครองแรงงานและสุขภาพอนามัย โดยการมีกฎหมายบังคับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีความปลอดภัยในที่ทำงาน คุ้มครองมิให้มีการกดขี่เด็กและสตรี คุ้มครองแรงงานที่ทำงานในครัวเรือน รวมถึงคุ้มครองอาชีพพิเศษบางอาชีพ (เช่น หญิงบริการ)

- การประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมการประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ ชราภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร การเสียชีวิต ทูพพลภาพ และการว่างงาน ทั้งหมดนี้รวมกันเรียกว่า โครงการ “ความมั่นคงทางสังคม” (social security scheme) เยอรมันได้ชื่อว่าเป็นประเทศแรกที่ได้จัดให้มีการประกันสังคมโดยเริ่มจากการประกันสุขภาพ ในปี 1883 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการประกันสุขภาพ (Health Insurance Act) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นการบุกเบิกนโยบายสวัสดิการสังคมโดยรัฐอย่างเป็นระบบเป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก

แต่แนวคิดในการออกพระราชบัญญัตินี้กลับไม่ใช่แนวคิดที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือคนงาน แต่เป็นแนวคิดที่ต้องการสร้างกลไก และเครื่องมือสกัดกั้นมิให้คนงานไปร่วมกับขบวนการสังคมนิยมที่กำลังแพร่หลายอยู่ในยุโรปขณะนั้น บิสมาร์ค (Bismarck) นายกรัฐมนตรีแห่งเยอรมัน ต้องการให้คนงานมีความจงรักภักดี จึงหยิบบัญญัติสวัสดิการสังคมในรูปของการประกันสุขภาพ โดยให้คนงานจ่ายสมทบ 2/3 นายจ้าง 1/3

ก่อนหน้านี้คือปี 1878 บิสมาร์ค ได้ออกกฎหมายห้ามจัดตั้งพรรคสังคมนิยม เรียกว่า Socialist Law เนื่องจากเกรงว่าพรรคสังคมนิยมจะขยายตัวเติบโตใหญ่จนคุกคามอำนาจรัฐของตนได้ เพราะปรากฏว่า ในปี 1875 ขบวนการแรงงานสังคมนิยมใหญ่ 2 ขบวนการได้รวมตัวกัน และจัดตั้งพรรค “คนงานสังคมนิยมแห่งเยอรมนี” (Socialist Workers ‘ Party of Germany) การหยิบบัญญัติโครงการประกันสุขภาพให้ในปี 1883 และตามด้วยการประกันอุบัติเหตุในปี 1884 จึงมีเป้าหมายเพื่อช่วงชิงความจงรักภักดีจากคนงาน และเพื่อแยกสลายขบวนการสังคมนิยม ความจริงทางประวัติศาสตร์ข้อนี้หักล้างแนวคิดที่ว่า โครงการประกันสังคมเป็นโครงการของระบบสังคมนิยมที่เป็นความเชื่อของพวกเขาเสรีนิยมและอนุรักษนิยม

ในช่วงที่ บิสมาร์ค ริเริ่มโครงการประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดทำให้ หรือกำหนดให้มีขึ้น การประกันเหล่านี้เมื่อครอบคลุมหลาย ๆ ด้านก็เรียกว่า “การประกันสังคม” (social insurance) คำว่า “ประกันสังคม” และ “สวัสดิการสังคม” จึงมาก่อนคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” (social security)

สวัสดิการสังคมในเยอรมัน หากจะจัดเป็นกลุ่มสวัสดิการ อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. บริการสังคม (social services) ได้แก่ การบริการการศึกษา สาธารณสุข และที่อยู่อาศัย และส่งเสริมช่วยเหลือเยาวชน
 2. สังคมสงเคราะห์ (social assistance) คือ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ซึ่งในเยอรมันมีรัฐบัญญัติการสนับสนุนช่วยเหลือสังคม (Federal Social Support Act) ว่าด้วยข้อกำหนดด้านการช่วยเหลือบุคคลที่จำเป็นต้องช่วยเหลือ (support for needy)
 3. ประกันสังคม (social insurance) ซึ่งเริ่มจากการประกันสุขภาพ เมื่อปี ค.ศ.1883 และพัฒนามาตามลำดับ ขยายไปสู่การประกันด้านอื่นๆ คือ การคลอดบุตร การสงเคราะห์บุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ การตาย และการว่างงาน
- อ้างอิง : ฌรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. “บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย”, พิมพ์ครั้งที่ 1 เดือนธันวาคม 2546, บ.เอ็ดดิชั่นเพรส โปรดักส์ จำกัด, น. 1 - 6. แนวคิดด้านสวัสดิการสังคม

ลักษณะสำคัญของการประกันสังคมตามหลักการของ ILO ประกอบด้วย

- มีการบริหารทางการเงินตามโครงการประกันสังคม โดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งโดยปกติมักมาจากการสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ รัฐบาลจะเข้ามีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือให้เงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้
- การเข้าร่วมในโครงการจะเป็นลักษณะแบบบังคับ ซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก
- โครงการประกันสังคมกรณีประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างจะเป็นผู้สนับสนุนเงินเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งบางกรณีรัฐบาลอาจให้ความช่วยเหลือโดยจ่ายเงินสนับสนุนจากรายได้ทั่วไป
- รายได้จากเงินสมทบจะเก็บรวบรวมอยู่ในรูปกองทุนพิเศษ ซึ่งต้องนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน
- เงินส่วนที่เกินที่ไม่จำเป็นต้องนำมาใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทนในปัจจุบัน จะนำไปลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลต่อไป
- สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนจะขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นหรือการตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด
- อัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ระบุเป็นหลักประกัน

ประกันสังคมประเทศไทย

การประกันสังคมได้เข้ามาสู่ประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2495 โดยรัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้แต่งตั้ง “คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์” เพื่อพิจารณาวิธีดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านสวัสดิการสังคม และจัดเรื่องสงเคราะห์เพื่อคุ้มครองประชาชนและครอบครัว

ให้ประสบความสำเร็จ มีหลักประกันในความเป็นอยู่แห่งชีวิต เช่น ในกรณีที่มีบุตรมาก การคลอดบุตร พิจารณาสุขภาพ ฐานะ และมรดกกรรม ต่อมาในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2497 ได้มีตราพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2497 และมีประกาศพระราชบัญญัติจัดตั้ง “กรมประกันสังคม” สังกัด กระทรวงการคลัง

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 จะบังคับเฉพาะลูกจ้างที่มี รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 500 บาทขึ้นไป โดยให้ผู้ประกันตน ผู้ว่าจ้าง และรัฐบาล ออกเงินสมทบเข้า กองทุนประกันสังคม (อัตราเงินสมทบแตกต่างกันขึ้นอยู่กับช่วงรายได้ เพศ ทั้งนี้ผู้ประกันตนต้องออก เงินสมทบมากกว่าผู้ว่าจ้าง ส่วนผู้ว่าจ้างต้องออกเงินสมทบมากกว่ารัฐบาล) ทั้งนี้ผู้ประกันตนจะได้ ประโยชน์ทดแทนเพื่อการคลอดบุตร เพื่อการสงเคราะห์บุตร เพื่อการเจ็บป่วย เพื่อการพิการ หรือ พหุผลภาพ เพื่อการชราภาพ และเพื่อการฌาปนกิจ อย่างไรก็ตามในช่วงปลายปี พ.ศ. 2498 – ต้นปี 2499 ระหว่างรอการประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตพื้นที่บังคับเริ่มต้น 2 จังหวัด (พระนคร ธนบุรี) มีประชาชนออกมาคัดค้านโจมตี มีการเดินขบวน มีการวิพากษ์วิจารณ์ว่ารัฐบาลนำระบบ ประกันสังคมมาล้มบริษัทประกันชีวิตของเอกชนและเป็นการเก็บภาษีแบบใหม่ ทำให้จอมพล ป. พิบูลสงคราม ต้องระงับการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมไว้ก่อน และต่อมา (สิงหาคม 2501) รัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ยุบ “กรมประกันสังคม” ไปเป็น “กองความมั่นคงแห่งสังคม สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย” และให้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2497

ต่อมาระหว่างปี พ.ศ. 2502 – 2514 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2497 (ILO ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือทางวิชาการ) มีการพบสัมมนารับฟังความ คิดเห็นจากงานจ้าง-ลูกจ้าง-นักวิชาการ มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงประชาชน มีการให้สภาวิจัย แห่งชาติศึกษาเสนอความเห็น แต่ก็ยังไม่มีความเห็นชอบจากรัฐบาล “กรมแรงงาน” จึงเสนอ “ระบบ กองทุนเงินทดแทน” เข้ามาบรรจุไว้ใน “ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515” (พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับระบบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งให้การคุ้มครอง ผู้ใช้แรงงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการทำงาน) และรัฐบาล นายสัญญา ธรรมศักดิ์ ได้มีมติ เห็นชอบให้ประกาศใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2517 โดยปีแรกมีการบังคับใช้เฉพาะสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วขยายพื้นที่จนครบทุกจังหวัดในปี พ.ศ. 2531

สถานประกอบการและลูกจ้างในความคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2517 - 2531

| พ.ศ. | จำนวนจังหวัด | นายจ้าง/สปก. | ลูกจ้าง | หมายเหตุ |
|------|--------------|--------------|---------|--|
| 2517 | 1 | 2,492 | 272,848 | เฉพาะกทม. |
| 2519 | 6 | 3,605 | 496,700 | เพิ่มจังหวัด สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม |
| 2520 | 12 | 4,382 | 570,000 | เพิ่มจังหวัด ชลบุรี ราชบุรี สระบุรี กาญจนบุรี สงขลา ภูเก็ต |

| พ.ศ. | จำนวนจังหวัด | นายจ้าง/สปก. | ลูกจ้าง | หมายเหตุ |
|------|--------------|--------------|-----------|---|
| 2521 | 17 | 5,403 | 590,640 | เพิ่มจังหวัด เชียงใหม่ ลำปาง อุดรธานี ขอนแก่น นครราชสีมา |
| 2522 | 22 | 6,101 | 659,041 | เพิ่มจังหวัด พระนครศรีอยุธยา นครสวรรค์ อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช |
| 2523 | 25 | 7,337 | 745,513 | เพิ่มจังหวัด พิษณุโลก ยะลา ระนอง |
| 2524 | 30 | 8,465 | 797,270 | เพิ่มจังหวัด เพชรบุรี ลพบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เชียงราย บุรีรัมย์ |
| 2525 | 33 | 9,286 | 824,565 | เพิ่มจังหวัด ระยอง จันทบุรี ตรัง |
| 2527 | 36 | 11,133 | 994,190 | เพิ่มจังหวัด สุพรรณบุรี พังงา อุตรดิตถ์ |
| 2528 | 56 | 13,580 | 1,091,318 | เพิ่มจังหวัด 20 จังหวัด |
| 2529 | 66 | 14,498 | 1,179,812 | เพิ่มจังหวัด 10 จังหวัด |
| 2530 | 70 | 15,379 | 1,232,555 | เพิ่มจังหวัด ชัยนาท สิงห์บุรี ตราด อ่างทอง |
| 2531 | 73 | 16,468 | 1,346,203 | เพิ่มจังหวัด แม่ฮ่องสอน อุทัยธานี มุกดาหาร |

อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ “กฎหมายกองทุนเงินทดแทน” มีผลบังคับใช้ การเคลื่อนไหวผลักดันให้ออก “พระราชบัญญัติประกันสังคม” ในรูปแบบต่างๆ (รวมทั้งการเสนอเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของ ครม.) ยังมีต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เช่น รัฐบาลพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ (9 ธันวาคม 2523) มีมติรับหลักการให้ดำเนินการประกันสังคม และแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคม คณะรัฐมนตรีในสมัยต่อมา มีมติ (8 พฤษภาคม 2527) เห็นชอบขยายขอบเขตกองทุนเงินทดแทนให้ครอบคลุมทุกจังหวัด เพื่อเป็นพื้นฐานรองรับโครงการประกันสังคม คณะกรรมาธิการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร (30 สิงหาคม 2530) จัดสัมมนาเรื่องการประกันสังคม (ผู้เข้าร่วม 300 คน) ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้เร่งรัดการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม

ต่อมาในวันที่ 17 พฤษภาคม 2532 สภาผู้แทนราษฎร ได้มีมติรับหลักการ (ร่าง) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.... และแต่งตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญ 27 คนพิจารณา หลังจากนั้นที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร (27 กรกฎาคม 2532) ได้ให้ความเห็นชอบในวาระที่ 2 และวาระที่ 3 ก่อนนำเสนอไปยังวุฒิสภา ในการนี้วุฒิสภามีการแก้ไข (ร่าง) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.... ที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบ ทำให้ต้องมีการตั้งคณะกรรมาธิการร่วม 2 สภา อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคณะกรรมาธิการร่วมพิจารณาแล้วเห็นชอบให้เป็นไปตาม (ร่าง) ที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบ แต่วุฒิสภาก็ยังมีมติ (6 กรกฎาคม 2533) ไม่รับหลักการ (ร่าง) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ....

ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการร่วม 2 สภา ดังนั้นในวันที่ 11 กรกฎาคม 2533 สภาผู้แทนราษฎร จึงเปิดประชุมสมัยวิสามัญเป็นกรณีพิเศษ เพื่อพิจารณา (ร่าง) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ..... ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการร่วม 2 สภา (มีการถ่ายทอดสดทางสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุ) ผลที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร มีมติเอกฉันท์ 330 ต่อ 0 เห็นชอบ เป็นผลให้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรภัทร และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง “ศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ ของไทยและต่างประเทศ เพื่อการปรับปรุงกฎหมายไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายไทย เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของกฎหมาย อันเป็นอุปสรรคต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ 2) เพื่อวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส ประเทศสวีเดน และประเทศญี่ปุ่น ที่ส่งเสริมให้เกิดการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของการจัดสวัสดิการ และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุของไทย โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน และ 4) เพื่อจัดทำร่างกฎหมายตามแนวทางที่เสนอไว้ตามข้อ 3

ผลการศึกษาพบว่า

1. นโยบายและมาตรการในการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของประเทศตัวอย่าง ทั้ง 3 ประเทศ มีแนวทางการดำเนินการในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ มีการดำเนินการจัดสวัสดิการในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ในรูปของเงินช่วยเหลือต่าง ๆ 2) ในรูปของการให้บริการด้านการดูแล รวมถึงการบริหารอื่น ๆ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะเป็นสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน

2. นโยบายการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุในที่พักอาศัยของตนเอง เนื่องจากจะทำให้ผู้สูงอายุได้ใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคยและสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กับคนในครอบครัวและเพื่อนบ้านในชุมชนได้

3. นโยบายในเรื่องมาตรการเชิงป้องกัน (Prevention) เนื่องจากการที่ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและใจที่ดี ย่อมทำให้รัฐบาลมีค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุน้อยลง

4. หน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งโดยปกติจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่างสุด เว้นแต่กรณีของการจัดบริการด้านสาธารณสุขในระดับโรงพยาบาลซึ่งต้องใช้งบประมาณและบุคลากรจำนวนมากก็อาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด

5. ข้อเสนอสำหรับประเทศไทย เพื่อให้การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรกำหนดให้มีระบบการประเมินและตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

ไตรรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้อาคาร - สถานที่ ที่เป็นมิตรสำหรับผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องการออกแบบ -

ปรับปรุงที่อยู่อาศัยและอาคาร - สถานที่ ที่เป็นมิตรสำหรับผู้สูงอายุ 2) เพื่อสังเคราะห์ชุดความรู้/ประสบการณ์ ในการออกแบบ ปรับปรุงที่อยู่อาศัยและอาคาร - สถานที่ ที่เป็นมิตรสำหรับผู้สูงอายุ 3) เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมพื้นที่ต้นแบบ ปรับปรุงที่อยู่อาศัยและอาคาร - สถานที่ ที่เป็นมิตรสำหรับผู้สูงอายุ มาประยุกต์ใช้ได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม 4) เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกและเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานด้านผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในส่วนของ การปรับอาคารสถานที่

ผลการดำเนินการ พบว่า

การปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้สูงอายุสำหรับที่พักอาศัย ผู้สูงอายุต้องการได้รับความรู้เรื่องการปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น เป็นในรูปแบบการประชุม การฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย และการให้ความรู้ว่าการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมแบบไหนที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากที่สุด ยกตัวอย่างเช่น การปรับเปลี่ยนราวจับในห้องน้ำในเรื่องของวัสดุ ขนาดของราวจับ ความกว้าง ความสูง ความรู้ทุกอย่างที่ครอบคลุมทั้งหมด

การปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผู้สูงอายุสำหรับสถานที่สาธารณะ ควรมีการจัดอบรม และรวมกลุ่มของผู้สูงอายุให้บ่อยขึ้น เพราะจะได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสร้างสรรค์มุมมองใหม่ ๆ ในชุมชนของตนเอง เช่น บางชุมชนมีการจัดการที่ดีมาถ่ายทอดให้อีกแห่งรับฟัง แล้วนำไปทำ แม้ว่าอาจมีความแตกต่างในเรื่องลักษณะของพื้นที่ชุมชนไปบ้างก็ตาม

รศ.ดร. กุศล (2557) ศึกษาเรื่อง จัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติ ในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาโจทย์ของการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ทิศทางของยุทธศาสตร์ และกลไกในการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ที่ชัดเจน โดยการสังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และการดำเนินการด้านการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุทั้งในประเทศและต่างประเทศ และทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ

ผลการศึกษาพบว่าโจทย์ของการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรครอบคลุมประเด็นการส่งเสริมการจ้างงานในระบบทั้งภาครัฐและเอกชน และการขยายโอกาสด้านอาชีพของผู้สูงอายุในระบบที่ต้องการทำงาน สำหรับทิศทางของยุทธศาสตร์ และกลไกในการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุประกอบด้วย ยุทธศาสตร์สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการในระยะสั้น 3 ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์ 1 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบภาครัฐ ซึ่งมีสำนักงานข้าราชการพลเรือนเป็นกลไกดำเนินการหลัก ยุทธศาสตร์ 2 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบภาคเอกชนโดยการนำร่องการขยายอายุการจ้างงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นกลไกหลัก ยุทธศาสตร์ 3 การส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ โดยมีกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ และภาคเอกชนเป็นกลไกหลัก สำหรับยุทธศาสตร์ระยะยาว ได้แก่ ยุทธศาสตร์ 4 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และ ยุทธศาสตร์ 5 พัฒนาการจ้างงานและติดตามประเมินผล ส่วนมาตรการต่าง ๆ มีหลายมาตรการในแต่ละยุทธศาสตร์

สถิตพงศ์ (2556) ได้สังเคราะห์ข้อมูลจากเวทีวิชาการเรื่อง มโนทัศน์ใหม่นิยามผู้สูงอายุ และการขยายอายุเกษียณ ได้เสนอแนวทางการขยายอายุการทำงานภาคเอกชน ได้แก่ ควรปรับแก้ไข

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อขยายอายุเกิดสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพจาก 55 ปี เป็น 60 ปี เป็นการขยายอายุการทำงานภาคเอกชนหรืออายุเกษียณให้เทียบเท่ากับภาครัฐราชการโดยรัฐบาลจะได้รับประโยชน์ ขยายอายุการจ่ายเงินชดเชยผู้สูงอายุ ได้รับเงินสมทบเพิ่ม และลดภาระการดูแลผู้สูงอายุที่ว่างงาน ประโยชน์ที่แรงงานได้รับคือความมั่นคงทางด้านรายได้ในยามชราภาพ

ผู้วิจัยแนะนำมาตรการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับแรงงานสูงอายุได้แก่ 1) รัฐควรกำหนดอัตรารับผู้สูงอายุเข้าทำงาน 2) รัฐควรกำหนดอัตราลดหย่อนภาษีโดยให้นำค่าจ้างไปหักภาษี 2 เท่า เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ภาคเอกชนรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน 3) อัตราค่าจ้าง นายจ้างกับลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ แต่ไม่ควรต่ำกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างสุดท้ายตามความสามารถ 4) รัฐยกเว้นการเก็บเงินค่าประกันสังคมทุกกรณี

แก้วขวัญ และคณะ (2558) ได้มีการสำรวจผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงไม่ได้มีการจัดการสภาพการทำงานให้กับผู้สูงอายุอย่างมีความแตกต่างจากแรงงานในวัยหนุ่มสาว ในด้านหนึ่งอาจเป็นข้อดีที่ไม่แสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามในมุมมองด้านการเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการในอนาคตที่จะมีการขยายอายุการทำงานนั้น สถานประกอบการอาจยังดำเนินการในส่วนนี้น้อยเกินไป การจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการตัวอย่างในระดับปฏิบัติการยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก และในขณะเดียวกันการขาดแคลนแรงงานแม้ว่าเป็นช่องทางที่ดีในการสนับสนุนประเด็นของการจ้างแรงงานสูงอายุต่อ แต่ในทางปฏิบัติ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ได้ใช้แรงงานสูงอายุเพื่อแก้ปัญหา แต่เลือกการบริหารจัดการด้วยวิธีอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาแทน ทั้งนี้ จากการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ตัวอย่างของธุรกิจค้าปลีก จะประสบกับปัญหาแรงงานขาดแคลน แต่ธุรกิจในกลุ่มนี้ไม่ได้ทดแทนแรงงานด้วยแรงงานสูงอายุ เนื่องจากมีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกัน ดังนั้นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของธุรกิจเหล่านี้ขององค์กรใหญ่ ๆ จึงมีแนวคิดจัดตั้งสถานศึกษาเป็นของตนเอง เพื่อผลิตแรงงานที่มีความชำนาญเฉพาะที่ธุรกิจนั้น ๆ มีความต้องการ ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับตกแก่ทั้งสองฝ่าย คือผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเรียน อีกทั้งยังมีรายได้ระหว่างเรียนอีกด้วย ส่วนหน่วยธุรกิจนั้น ๆ ก็จะไม่ประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ซึ่งเป็นแผนการรองรับการขาดแคลนแรงงานของธุรกิจเอง รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะตามที่ธุรกิจต้องการได้อีกด้วย ซึ่งเป็นรูปแบบของการแก้ปัญหาทางธุรกิจที่แตกต่างจากเดิมที่มีการใช้แรงงานสูงอายุในขณะที่แรงงานต่างด้าวอาจไม่สามารถนำมาใช้ได้ธุรกิจประเภทนี้เนื่องจากต้องมีการพบและให้การอธิบายกับลูกค้าในส่วนธุรกิจค้าปลีกนั้นไม่นิยมปรับลดตำแหน่งงานกับแรงงานสูงอายุ หรือปรับเปลี่ยนให้แรงงานไปทำงานที่เบาแรง เช่น แม่บ้าน เพราะงานที่เป็นงานแม่บ้านทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่องค์กรนิยมจ้างแรงงานเหล่านี้จากบริษัท Sub - Contractor เพื่อลดภาระในด้านสวัสดิการ เว้นแต่พนักงานในระดับบริหาร หรือระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจจะมีการต่ออายุการทำงานเป็นรายบุคคล ขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนนั้น ๆ ดังนั้น การที่ธุรกิจค้าปลีกโตขึ้นนั้นจะส่งผลให้ตลาดแรงงานสูงอายุในธุรกิจที่เกี่ยวข้องโตขึ้น ซึ่งไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงในกรณีของสถานประกอบการประเภทโรงแรม มีข้อค้นพบเพิ่มเติม พบว่า ในปัจจุบันธุรกิจโรงแรมได้มีการแก้ปัญหาแรงงานขาดแคลนโดยใช้แรงงานต่างชาติดังมีทักษะทางภาษาที่ดีกว่าแรงงานไทย และเป็นแรงงานที่มีอายุน้อยที่ทำงาน

ในส่วนหน้าที่เป็นพนักงานต้อนรับ เนื่องจากสามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในการติดต่อสื่อสารได้ดีกว่าแรงงานไทย ส่งผลให้แนวคิดของการทดแทนแรงงานด้วยแรงงานสูงอายุจึงทำได้ยากมากขึ้นในกลุ่มงานเหล่านี้ ตัวอย่างแรงงานกลุ่มนี้ ได้แก่ แรงงานชาวจีน ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม นอกจากนี้ ในบางอุตสาหกรรมและบางประเภทของงานเป็นงานที่มีความต้องการของกิจการ ส่วนใหญ่ก็มีการขยายการทำงานให้อยู่แล้ว และเป็นฝ่ายลูกจ้างที่จะขอออกจากงานด้วยเหตุผลหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่วนใหญ่คือ ปัญหาด้านสุขภาพ ทั้งนี้ สุขภาพของแรงงานสูงอายุเป็นผลสะสมมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในอดีต ดังนั้น หากแรงงานสูงอายุมีการใช้กำลังกายที่มาก มีสุขภาพที่ไม่เหมาะสมในการทำงานเป็นเวลานาน แรงงานกลุ่มนี้เมื่อมีอายุที่สูงขึ้นย่อมมีปัญหาในด้านสุขภาพตามมา ส่งผลให้ไม่สามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานในลักษณะเดิม

ผศ.ดร.แก้วขวัญ และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง ถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย เป็นการศึกษาด้วยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานสูงวัย โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการจำนวน 4 แห่ง ที่เป็นต้นแบบที่มีการดำเนินโครงการการจ้างงานแรงงานสูงวัยอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง พบว่า

ปัจจัยส่งเสริมหรือปัจจัยที่ขัดขวางการจ้างแรงงานสูงวัยของแต่ละสถานประกอบการอาจมีความแตกต่างกัน โดยในด้านของสถานประกอบการอาจขึ้นอยู่กับประเภทของอุตสาหกรรม การจัดการความรู้ในองค์กรและความสามารถในการหาแรงงานมาทดแทนของสถานประกอบการ ในตำแหน่งงานเฉพาะ และศักยภาพทางการเงินของสถานประกอบการ (อย่างไรก็ตามสถานประกอบการในการศึกษาอาจไม่ได้มีปัญหาในด้านนี้เมื่อเทียบกับสถานประกอบการอื่น ๆ) ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญ คือ ศักยภาพทางด้านร่างกายและสุขภาพของแรงงานสูงวัย ปัจจัยทางการเงินและทัศนคติของครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงานของแรงงานสูงวัย

สำหรับข้อเสนอด้านนโยบายที่สำคัญ คือ รัฐบาลควรมีการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานแรงงานสูงวัยโดยในช่วงแรกเป็นไปด้วยความสมัครใจโดยหากมีการดำเนินการในช่วงเวลานี้ รัฐบาลอาจให้การสนับสนุนทางการเงินหรือสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เป็นแรงจูงใจให้สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่ช่วงที่สองในระยะปานกลาง รัฐบาลอาจต้องมีมาตรการเชิงบังคับในการกำหนดอัตราส่วนของการจ้างแรงงานสูงวัยที่เป็นเป้าหมายให้กับสถานประกอบการ ทั้งนี้ รูปแบบของการจ้างแรงงานสูงวัยและระบบการประเมินการทำงานต่อที่เป็นธรรม อาจให้เป็นอิสระขึ้นกับสถานประกอบการ และแรงงานจะมีการตกลงกัน ซึ่งอาจขึ้นกับประเภทของอุตสาหกรรมตำแหน่งงาน เป็นต้น และในภาพรวมการสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้สังคมตระหนักและเห็นความจำเป็นของการทำงานของผู้สูงอายุที่มีต่อสังคมไทยที่จะเป็นสังคมผู้สูงอายุจะเป็นแรงผลักดันให้นโยบายมีสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น

ธีรธรรม (2559) ศึกษาเรื่อง ศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อถอดบทเรียนการจ้างงานพนักงานสูงอายุ 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ความต้องการของนายจ้างและพนักงานถึงการจ้างงานพนักงานสูงอายุ

ผลการศึกษา พบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดจากการตกลงร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ผู้นำ กล่าวคือต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน มีความต้องการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีทัศนคติหรือมองว่า พนักงานเป็นผู้มี

พระคุณที่ทุ่มเทและรักองค์กร สำหรับพนักงานซึ่งส่วนใหญ่มีความต้องการให้องค์กรขยายการจ้างงานให้แก่ตนเอง ทั้งนี้เพราะยังเห็นว่าตนเองยังสามารถทำงานได้ ยังผูกพันกับองค์กร รวมถึงต้องการสังคม เงินและการยอมรับ

การจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่พิจารณาจากความต้องการหรือความไม่พร้อมที่จะเกษียณอายุของพนักงาน โดยองค์กรจะจัดหางานที่เหมาะสมกับพนักงาน ด้วยการไม่ให้พนักงานทำงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร หรืองานที่ต้องใช้แรงงาน นอกจากนี้การจ้างงานยังยึดหยุ่นกับความต้องการของพนักงาน เช่น บางกรณีพนักงานมาทำงาน 3 วัน เป็นต้น การจ้างงานจะมีทั้งการจ้างโดยองค์กร และผู้บริหารเป็นคนจ้างด้วยเงินส่วนตัว

องค์กรมีความกังวลว่าการจ้างงานพนักงานสูงอายุจะเป็นภาระด้านค่าใช้จ่าย และงานหรือจำนวนพนักงานสูงอายุที่สามารถจ้างได้ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงส่งเสริมให้พนักงานวางแผนชีวิตมากขึ้น ทั้งด้านการเงินและด้านสุขภาพ โดยการวางแผนทางการเงิน มีการดำเนินการใน 2 แนวทางหลักได้แก่ การป้องกันไม่ให้พนักงานมีหนี้สิน และการส่งเสริมให้พนักงานมีเงินออม ด้านการวางแผนเรื่องสุขภาพมีการดำเนินการใน 3 แนวทางหลัก ได้แก่ การส่งเสริมให้พนักงานดูแลสุขภาพ การแก้ไขปัญหาสุขภาพของพนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานมีสติในการทำงาน การจ้างพนักงานสูงอายุทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความสุขที่ได้ดูแลสมาชิกซึ่งเหมือนกับเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัว รวมถึงช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงาน (Retention)

องค์กรมีปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุหลายประการ โดยปัญหาหลักได้แก่ ทัศนคติการจัดหาตำแหน่งงานที่เพียงพอกับผู้สูงอายุในองค์กร และความกังวลว่าจะเป็นภาระขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐหลายประการ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การลดหย่อนค่าประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่พนักงาน เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอาชีพและการออมให้แก่พนักงานที่เตรียมตัวเกษียณอายุ นอกจากนี้ควรให้ความรู้เรื่องแนวทางการดำเนินการและการส่งเสริมการวางแผนชีวิตให้แก่ผู้ประกอบการ โดยทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ เช่น สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ISMED) หอการค้าและสภาอุตสาหกรรม เป็นต้น

รศ.ดร.ศุภชัย (2559) กรอบแนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัจจัยร่วมที่ทำให้การจ้างงานแรงงานสูงวัยเกิดขึ้นได้ในสถานประกอบการ ประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย ได้แก่

1. การให้ความสำคัญของสถานประกอบการ โดยอาจเป็นธรรมเนียมของสถานประกอบการ หรือ หลักการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการที่ส่งต่อรุ่นต่อรุ่น
2. ความต้องการแรงงานในบางสาขา บางอาชีพ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น สามารถรักษาความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ หากความจำเป็นนี้มีมากย่อมทำให้สถานประกอบการเลือกที่จะเก็บรักษาแรงงานในงานเหล่านี้ไว้ หรือมีการจัดระบบตัวตายตัวแทนในการเรียนรู้งานซึ่งต้องมีการอาศัยช่วงเวลาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้
3. ประเภทและความยืดหยุ่นและความสามารถทดแทนแรงงานระหว่างแรงงานสูงวัยทั้งในด้านประเภทของงาน รูปแบบของการจ้างงาน

4. การกำหนดกรอบกติกาที่เป็นที่ยอมรับที่ชัดเจนในการขยายอายุการทำงาน ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นนโยบายที่มีการประกาศและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนหรือไม่ได้ กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่พนักงานที่เข้ามาใหม่ทราบถึงกฎและกติกานี้

5. ระบบแรงงานสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบการและแรงงาน สหภาพ กลุ่มของแรงงาน เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดการกระจายและเป็นส่วนเสริมให้ระบบการบริหาร จัดการและการเผยแพร่ข้อมูลระหว่างผู้ประกอบการและลูกจ้างสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และช่วยให้การตัดสินใจหรือการดำเนินการเรื่องในเชิงนโยบายสามารถเกิดขึ้นได้อย่างเร็ว และได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

สรุป

จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ทฤษฎีการจ้าง การว่างงาน นโยบายรัฐบาล การ ศึกษาวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะต้องเตรียมการสำหรับ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ก่อนข้างเป็นประเด็นที่รัฐบาลให้ความสำคัญทั้งนโยบายในระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับหน่วยงาน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางในการ จ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ว่า หากต้องมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ควรจะมีทิศทางในการดำเนินการอย่างไร จะมีปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัด และปัจจัยใดเกี่ยวข้อง บ้าง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเป็นอย่างไร อย่างไรก็ตาม สำหรับการ วิจัยนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอแนวทางใน การจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน
 - 1.1 รูปแบบของกิจการ
 - 1.2 ประเภทอุตสาหกรรม
 - 1.3 อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ประเภทของแรงงาน
 - 2.1 แรงงานในระบบเศรษฐกิจ
 - 2.2 แรงงานนอกระบบเศรษฐกิจ
3. รูปแบบของการจ้างแรงงาน
 - 3.1 การจ้างแรงงานแบบยืดหยุ่น
 - 3.2 การจ้างแรงงานใหม่ (ไม่สนใจว่าเคยทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ หรือไม่)
 - 3.3 การจ้างแรงงานกลับเข้ามาใหม่ (เคยทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ และ เกษียณอายุ)
 - 3.4 การขยายอายุเกษียณ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น

1. สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทุกประเภทกิจการ โดยใช้ตารางมอร์แกน และสุ่มตามสัดส่วนของประเภทกิจการ จำนวน 400 แห่ง ดังนี้

- 1.1 หมวดใหญ่ A เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง
- 1.2 หมวดใหญ่ B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
- 1.3 หมวดใหญ่ C การผลิต
- 1.4 หมวดใหญ่ D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ
- 1.5 หมวดใหญ่ E การจัดหา น้ำ การจัดการน้ำเสียและของเสีย รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 1.6 หมวดใหญ่ F การก่อสร้าง
- 1.7 หมวดใหญ่ G การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์
- 1.8 หมวดใหญ่ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า
- 1.9 หมวดใหญ่ I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
- 1.10 หมวดใหญ่ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
- 1.11 หมวดใหญ่ K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย
- 1.12 หมวดใหญ่ L กิจกรรมเกี่ยวกับโภชนาการและสุขภาพ
- 1.13 หมวดใหญ่ M กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และกิจกรรมทางวิชาการ
- 1.14 หมวดใหญ่ N กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน
- 1.15 หมวดใหญ่ O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ
- 1.16 หมวดใหญ่ P การศึกษา
- 1.17 หมวดใหญ่ Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์
- 1.19 หมวดใหญ่ R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ
- 1.20 หมวดใหญ่ S กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ

1.21 หมวดใหญ่ T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน

1.22 หมวดใหญ่ U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก
สถานประกอบการที่ประกอบกิจการในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนทั้งสิ้น 224,664 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2561)

ตารางของ Krejcie & Morgan

| ประชากร | ขนาด กลุ่มตัว อย่าง | ประชากร | ขนาด กลุ่มตัว อย่าง | ประชากร | ขนาด กลุ่มตัว อย่าง | ประชากร | ขนาด กลุ่มตัว อย่าง | ประชากร | ขนาด กลุ่มตัว อย่าง |
|---------|---------------------------|---------|---------------------------|---------|---------------------------|---------|---------------------------|---------|---------------------------|
| 10 | 10 | 120 | 92 | 340 | 181 | 1200 | 291 | 8000 | 367 |
| 15 | 14 | 130 | 97 | 360 | 186 | 1300 | 297 | 9000 | 368 |
| 20 | 19 | 140 | 103 | 380 | 191 | 1400 | 302 | 10000 | 370 |
| 25 | 24 | 150 | 108 | 400 | 196 | 1500 | 306 | 15000 | 375 |
| 30 | 28 | 160 | 113 | 420 | 201 | 1600 | 310 | 20000 | 377 |
| 35 | 32 | 170 | 118 | 440 | 205 | 1700 | 313 | 30000 | 379 |
| 40 | 36 | 180 | 123 | 460 | 210 | 1800 | 317 | 40000 | 380 |
| 45 | 40 | 190 | 127 | 480 | 214 | 1900 | 320 | 50000 | 381 |
| 50 | 44 | 200 | 132 | 500 | 217 | 2000 | 322 | 75000 | 382 |
| 55 | 48 | 210 | 136 | 550 | 226 | 2200 | 327 | 100000 | 384 |
| 60 | 52 | 220 | 140 | 600 | 234 | 2400 | 331 | | |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยที่เป็นส่วนบุคคลผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุ ความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับงานใหม่ สถานะทางครอบครัว ระยะทางจากที่พักอาศัยกับที่ทำงาน การมีอาชีพใหม่ การรับรู้ข่าวสารสมัครงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เจตคติต่อการทำงาน ความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ความต้องการช่วยเหลือจากรัฐบาล ความต้องการดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบบสัมภาษณ์ข้อมูลผู้สูงอายุ ด้านการตัดสินใจกลับเข้าสู่การทำงานของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย เหตุผลในการตัดสินใจเข้าสู่การทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคของการสมัครงานและการทำงานของผู้สูงอายุ

2. แบบสอบถามสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ ข้อมูลเจ้าของกิจการ ประเภทกิจการ ระยะเวลาเปิดดำเนินการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 3 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ

3. แบบสอบถามผู้ร่วมงานผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล รายได้เงินเดือน โบนัสสวัสดิการความก้าวหน้า ชีวิตส่วนตัว วิถีชีวิต พฤติกรรม งานที่รับผิดชอบ ความรู้สึกต่อผู้สูงอายุ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ

ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรค ทศนคติ ค่านิยมที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

4. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงแรงงาน และกระทรวง พัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

1.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 จุลสาร วารสารต่าง ๆ

1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 แห่ง

3. เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้จำนวน 250 - 300 ฉบับ

3.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.3 บันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาลงรหัส บันทึกข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จำแนกการวิเคราะห์เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของ วัน เดชพิชัย (2532, 11)

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรเชิงกลุ่มกับตัวแปรเชิงปริมาณ หรือทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่าง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ระเบียบวิธีวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยประเด็นคำถามได้จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และนำมาถอดประเด็นเพื่อตั้งเป็นแนวคำถาม

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากในอนาคตอันใกล้ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกับหลาย ๆ ประเทศที่มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูงซึ่งประเทศเหล่านั้นต่างประสบปัญหาด้านการทดแทนของวัยแรงงาน อันเนื่องมาจากอัตราส่วนของประชากรในวัยแรงงานลดน้อยลง ซึ่งประเทศเหล่านั้นมีมาตรการในการแก้ปัญหาการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้นำมาปรับใช้ ได้แก่ การขยายอายุเกษียณออกไปเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ประกอบอาชีพ การเพิ่มอายุผู้มีสิทธิรับเงินสวัสดิการจากภาครัฐ การใช้นโยบายทางภาษีและการให้สิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุในการเพิ่มรายได้ในการดำรงชีพแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงานอีกด้วย นอกจากนี้ทางภาครัฐก็ยังสามารถได้รับประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุอีกด้วย

คำนิยามขององค์การสหประชาชาติกำหนดไว้ว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป สัดส่วนเกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรคือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กล่าวคือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ต่อไปอีก 30 ปี ข้างหน้าจนถึงปี พ.ศ. 2578 พบว่า โครงสร้างประชากรที่คาดว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั้น จะก่อให้เกิดปรากฏการณ์สำคัญที่มีผลต่อสังคมไทยอย่างมาก นั่นคือ การมีผู้สูงอายุมากกว่าเด็ก ซึ่งปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นจาก จำนวนเด็กที่ลดลงในขณะที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอีกประมาณ 15 ปีข้างหน้า จำนวนเด็กจะพอก ๆ กับผู้สูงอายุ หลังจากนั้น จะเกิดปรากฏการณ์มีผู้สูงอายุมากกว่าเด็ก

ด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี 2559 ผู้มีงานทำ จำนวน 4.02 ล้านคน จากจำนวนผู้สูงอายุรวม 10.91 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.8 จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 2.34 ล้านคน (ร้อยละ 58.21) และเป็นเพศหญิง 1.68 ล้านคน (ร้อยละ 41.79) เมื่อศึกษาข้อมูลลึกลงไป พบว่า ในจำนวนผู้มีงานทำที่เป็นเพศชาย เป็นการจ้างงานในระบบ ซึ่งผู้ที่ทำงานได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม เพียง 2.82 แสนคน (ร้อยละ 2.58 ของจำนวนผู้สูงอายุ) ส่วนเพศหญิง เป็นการจ้างงานในระบบ เพียง 1.73 แสนคน (ร้อยละ 1.59 ของจำนวนผู้สูงอายุ) ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว มีผู้สูงอายุที่มีงานทำในระบบ เพียงร้อยละ 4.17 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า “แรงงาน” ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่าแรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่าย

สินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ ๒ จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน แสดงว่า ลูกจ้างเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถานประกอบการ กิจการ เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อนำออกสู่ตลาดสร้างรายได้ให้แก่ นายจ้าง ขณะที่นายจ้างเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานของลูกจ้างโดยตรง มีหน้าที่ในการทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัย มีอาชีพอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เมื่อต้องทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ไม่ดีของนายจ้างเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างต้องประสบอันตรายจากการทำงาน

จากสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย นโยบายการส่งเสริมการให้ความคุ้มครอง และขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ ของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่จะเกิดขึ้นมีผลต่อการจ้างงานในอนาคต ดังนั้น การศึกษาความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการวางแผนเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การสร้างและให้หลักประกันความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุในการเพิ่มรายได้ในการดำรงชีพ รวมทั้งเป็นการนำศักยภาพผู้สูงอายุมาสร้างประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศ และเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ทางภาครัฐได้รับประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ
2. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
3. เพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

ขอบเขตการศึกษา

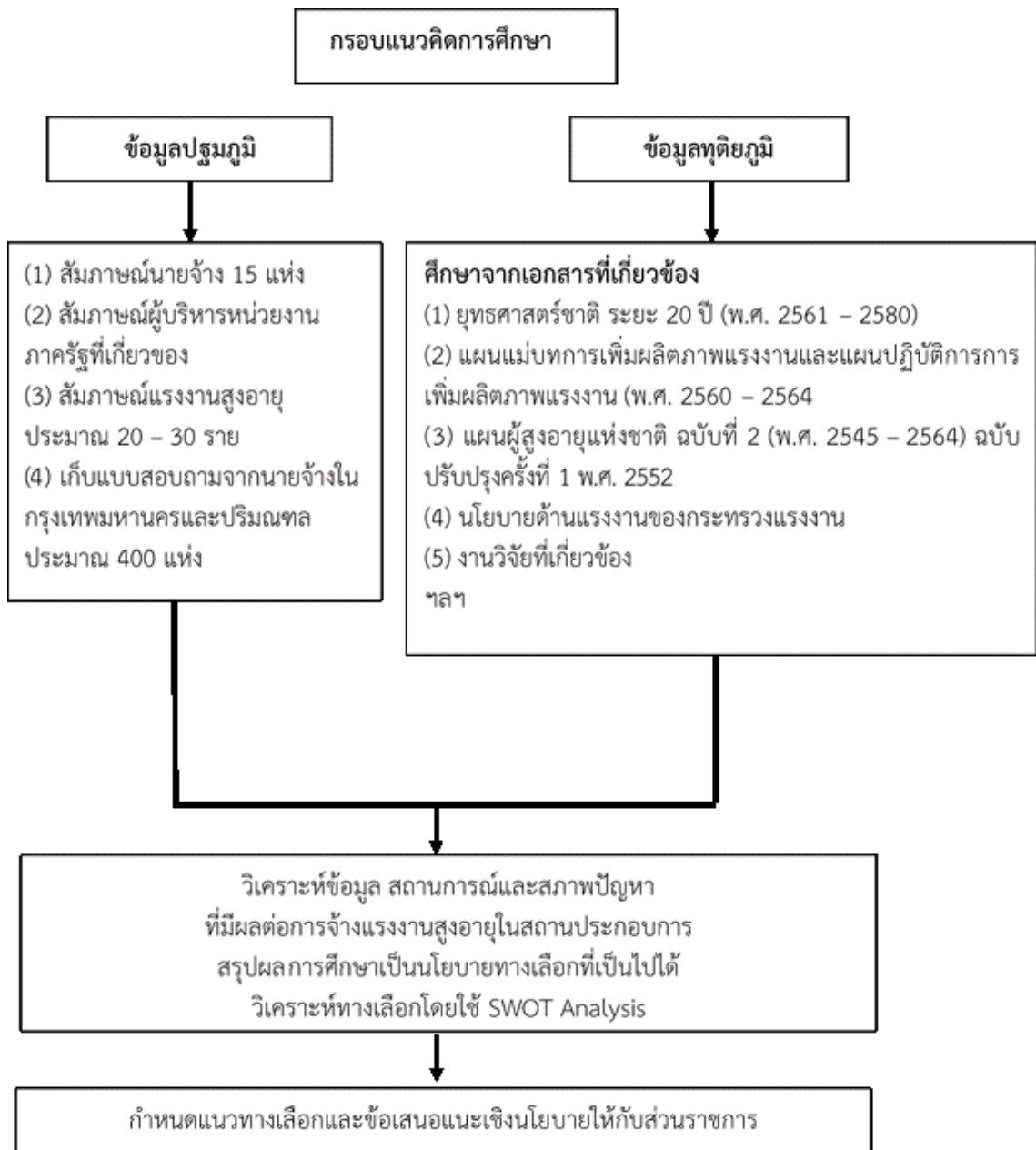
ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาสถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจในประเทศไทยที่มีผลต่อการประกันสังคม ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. สัมภาษณ์ความต้องการและรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นายจ้าง แรงงานสูงอายุ องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ เป็นต้น ที่มีผลต่อจ้างงานแรงงานสูงอายุ
3. ศึกษาผลกระทบทั้งด้านบวก และด้านลบ กรณีการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ
4. ศึกษารูปแบบ แนวทาง การจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ตลอดจนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ สถานประกอบการที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทุกประเภทกิจการ ประมาณ 400 แห่ง

วิธีการศึกษาและการวิเคราะห์



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานประกอบการที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทุกประเภทกิจการ โดยใช้ตารางมอร์แกน และสุ่มตามสัดส่วนของประเภทกิจการ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล และรับกลับคืนด้วยตัวเอง
4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของซอฟต์แวร์ด้านเนื้อหา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความต้องการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ
2. ทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
3. ทราบถึงแนวทางและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ
4. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านแรงงานได้

คำจำกัดความ

| | | |
|---------------------|---------|--|
| ประเภทสถานประกอบการ | หมายถึง | บริการหรือผลผลิตสุดท้ายของสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 |
| แรงงานสูงอายุ | หมายถึง | แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป |
| แรงงานในระบบ | หมายถึง | แรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เช่น กฎหมายประกันสังคม กฎหมายสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น |
| นายจ้าง | หมายถึง | ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้าง และให้หมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย |
| ลูกจ้าง | หมายถึง | ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย |
| ค่าจ้าง | หมายถึง | เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณ |

ตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานสูงอายุ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ และเพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถานประกอบการจำนวน 132 แห่ง ผู้สูงอายุจำนวน 75 คน และเพื่อนร่วมงาน จำนวน 224 คน โดยทำการศึกษา 1) ปัจจัยพื้นฐาน (รูปแบบของกิจการ และประเภทอุตสาหกรรม 2) ประเภทของแรงงาน (แรงงานในระบบเศรษฐกิจ และแรงงานนอกระบบเศรษฐกิจ) และ 3) รูปแบบของการจ้างงาน (การจ้างแรงงานแบบยืดหยุ่น การจ้างงานใหม่ และการจ้างแรงงานกลับเข้ามาทำงานใหม่ รวมถึงการเกษียณอายุ ผลการศึกษาพบว่า

สถานการณ์แรงงานสูงอายุและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

องค์การสหประชาชาติได้ประเมินสถานการณ์ว่าปี พ.ศ. 2544-2643 (2001-2100) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึงการมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรรวมทั่วโลกและมีแนวโน้มว่าประชากรผู้สูงอายุเหล่านี้จะมีฐานะยากจน เป็นประเด็นท้าทายทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจที่แต่ละประเทศจะต้องมีแผนรองรับ สำหรับประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ สรุปว่าไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 (2005) โดยมีประชากรผู้สูงอายุ ร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งประเทศ และคาดว่าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ในช่วงปี 2567-2568 (2024-2025)

องค์การสหประชาชาติได้นิยาม ผู้สูงอายุ หมายถึงประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไปและได้แบ่งระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
2. ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) หมายถึงสังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์
3. ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) หมายถึงสังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่

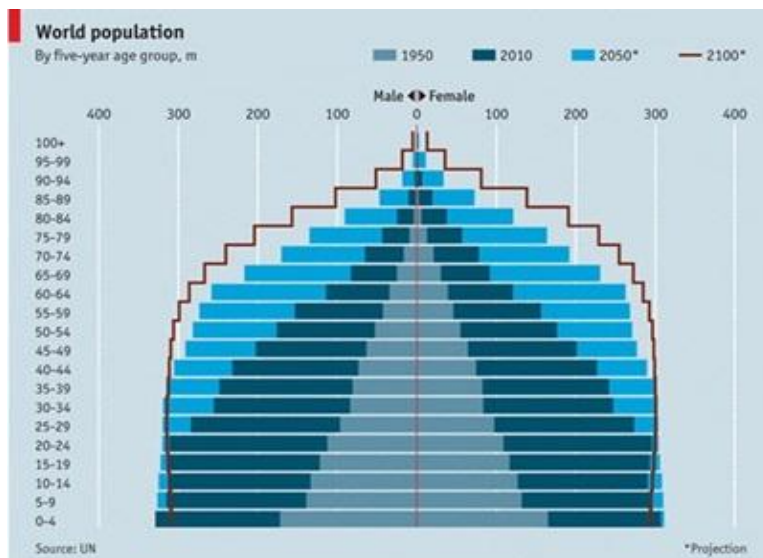
ทั้งนี้ การคาดการณ์ว่าโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในศตวรรษแห่งผู้สูงอายุช่วงปี 2001-2100 นั้น แต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางด้านสาธารณสุข การโภชนาอาหาร เป็นต้น

ตารางที่ 4-1: แสดงเปรียบเทียบการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประเทศญี่ปุ่นนับเป็นตัวอย่างประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่เร็วกว่าประเทศอื่นๆตามมาด้วยประเทศอิตาลี เยอรมัน และสวีเดน

| | When proportion of 65+ years old reaches | | | Years taken | |
|---------|--|------|------|-------------|------------|
| | 7% | 14% | 20% | 7% -> 14% | 14% -> 20% |
| Korea | 2000 | 2018 | 2026 | 18 | 8 |
| U.S. | 1942 | 2013 | 2028 | 71 | 15 |
| Germany | 1932 | 1972 | 2012 | 40 | 40 |
| Japan | 1970 | 1994 | 2006 | 24 | 12 |
| U.K. | 1929 | 1976 | 2021 | 47 | 45 |
| France | 1864 | 1979 | 2020 | 115 | 41 |
| Italy | 1927 | 1988 | 2007 | 61 | 19 |
| Sweden | 1887 | 1972 | 2012 | 85 | 40 |

International comparison of the years taken to move into the aged society

นอกจากนี้ ผลจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี มีโภชนาการทางอาหารที่ถูกหลักอนามัย ประชากรมีมาตรฐานชีวิตที่ดี มีการศึกษา มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการแพทย์ ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น อัตราการตายลดลง ประชากรมีอายุยืนยาวจนทำให้โลกเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จะเห็นได้จากปิรามิดของประชากรโลก แสดงถึงโครงสร้างของประชากรโลกเปลี่ยนไปในช่วงของผู้สูงอายุขยายมากขึ้น ตั้งแต่ ปี 2010



ภาพที่ 4-1: ปิรามิด แสดงโครงสร้างของประชากรโลก ในช่วง 1950-2100

ดังนั้น ผลกระทบและการเตรียมความพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญ ประกอบกับแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั่วโลก เมื่อมีผู้สูงอายุมากขึ้นย่อมส่งผลทำให้ ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานลดลง การออมลดลง รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่าย ทางด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลและปฐมพยาบาลผู้สูงอายุมากขึ้น หากไม่มีการเตรียมความพร้อมการจัดสรรทรัพยากรแรงงานที่จะลดลงจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้าน เศรษฐกิจและสังคมทำให้รายได้ประชาชาติลดลงได้ ดังนั้นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อม เป็นเรื่องสำคัญ ควรจะร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ชุมชนและประเทศ โดยเฉพาะการร่วมกันกระตุ้นเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีการเตรียม วางแผนการออม การร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของ ผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุน และการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ เช่น ในหลายประเทศได้มีการขยายอายุผู้เกษียณอายุ และเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีงานทำ

ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, บทความเรื่อง สังคมผู้สูงอายุ : นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

สำหรับสถานการณ์ผู้สูงอายุในอาเซียนพบว่า ปัจจุบันอาเซียนประกอบด้วยประเทศ สมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ แต่ละประเทศมีโครงสร้างประชากรแตกต่างกัน เนื่องจากจำนวนและ ลักษณะทางประชากรดั้งเดิมของแต่ละประเทศ จากการคาดการณ์โครงสร้างตามกลุ่มอายุในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2593 พบว่า

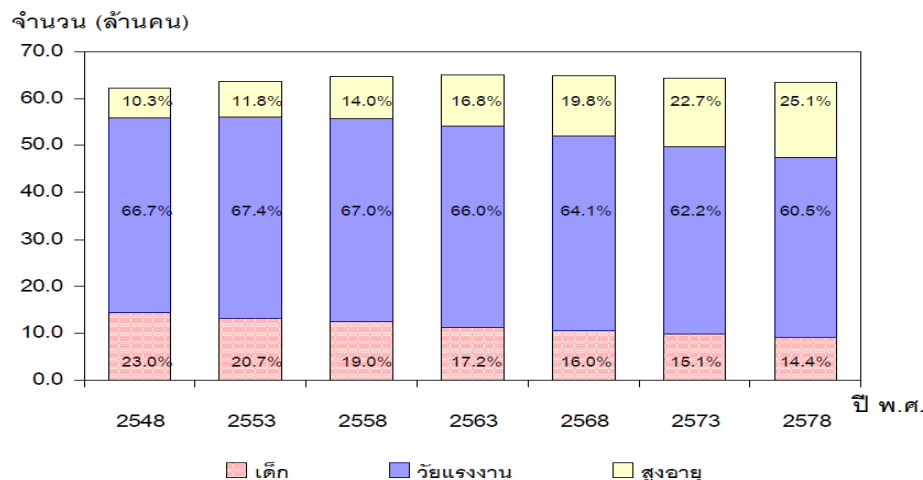
1. ประชากรวัยเด็ก (แรกเกิด – 14 ปี) มีแนวโน้มลดลงทุกประเทศ ยกเว้นประเทศ ฟิลิปปินส์ โดยประเทศที่มีประชากรวัยเด็กเริ่มลดลงในปี พ.ศ. 2558 ได้แก่ ไทยและเวียดนาม กลุ่มประเทศ ที่คาดว่าจะลดลงในปี 2573 ได้แก่ บรูไน พม่า สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย และกลุ่มประเทศที่คาดว่าจะลดลงในปี พ.ศ. 2593 ได้แก่ กัมพูชา มาเลเซีย และลาว

2. ประชากรวัยแรงงาน (15 – 59 ปี) ซึ่งเป็นกำลังแรงงานของแต่ละประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ยกเว้น ประเทศไทยและสิงคโปร์ ที่คาดการณ์ว่าจะมีแนวโน้มลดลงในปี พ.ศ. 2573 และประเทศบรูไน คาดว่าจะลดลงในปี พ.ศ. 2593

3. ประชากรสูงวัย (60 ปีขึ้นไป) โดยภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยกเว้น สิงคโปร์และไทย ซึ่งคาดการณ์ว่าจะลดลงในปี พ.ศ. 2593

จากการคาดประมาณประชากรของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ได้แสดงให้เห็นว่า ในปี 2566 ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทยจะมีจำนวน เพิ่มขึ้นเป็น 14.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 21 ของประชากรทั้งหมด เท่ากับว่าประเทศไทย จะกลายเป็น "สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" และนับจากวันนี้ไปอีกเพียง 15 ปี ในปี 2576 ประเทศไทย จะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากถึง 18.0 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 29 ของประชากรทั้งหมด ในขณะที่เวลานั้น สัดส่วนประชากรวัยเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ก็จะลดลงเรื่อย ๆ และจะลดลงเหลือเพียง ร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด ในปี 2576 จึงกล่าวได้ว่าในปี 2576 ประเทศไทยจะเป็น "สังคม สูงวัยระดับสุดยอด" แล้วเมื่อมีประชากรสูงวัย 60 ปีขึ้นไป มากถึงหนึ่งในสี่ของประชากรทั้งหมด

ที่มา : ผลการคาดประมาณจำนวนประชากรไทย พ.ศ. 2553 - 2583 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2555



ที่มา : ปัทมา ว่าพัฒนางศ์.,ปรามิทธิ์ ประสาทกุล.ประชากรไทยในอนาคต สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2557

ภาพที่ 4-2 จำนวนประชากรวัยต่าง ๆ ของประเทศไทย พ.ศ. 2548 – 2578

ผลการคาดประมาณประชากรสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่กล่าวว่า ประเทศไทยจะเป็น "สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" ในปี 2576 ประกอบกับการจัดทำสถานการณ์จำนวนประชากรวัยต่าง ๆ ของประเทศไทย พ.ศ. 2548 – 2578 ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ตามภาพที่ 4-2 มีความสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันรัฐบาลจึงให้ความสำคัญอย่างมากจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันได้มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับหน่วยงาน และเมืองค์กรต่าง ๆ ได้ทำการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมากเพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและเตรียมการรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทย กล่าวคือ

กระทรวงแรงงานได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1: การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน ดำเนินการโดย 1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก และในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป 5) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) กลยุทธ์ที่ 3 มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย รวมถึงสำนักงานประกันสังคมได้มีการศึกษาเพื่อการปฏิรูประบบบำนาญให้สามารถรองรับกับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่น สิทธิประโยชน์กรณีรับเงินบำนาญเพื่อให้ผู้ที่รับบำนาญได้รับเงินบำนาญที่เพียงพอต่อการยังชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ระยะเวลาที่จะเกษียณอายุ

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม จึงควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีและคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยหมายรวมถึงผู้สูงอายุที่ประสบความทุกข์ยากด้วย

ความต้องการและความคาดหวังในการจ้างแรงงานสูงอายุ

การศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการจ้างแรงงานสูงอายุ ดำเนินการศึกษา โดยการสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 132 แห่ง เพื่อนร่วมงาน จำนวน 224 คน และผู้สูงอายุ จำนวน 75 คน พบว่า ตารางที่ 4-2: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการแยกตามรหัสสถานประกอบการในระบบประกันสังคม

| ประเภทกิจการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| เกษตรกรรม การป่าไม้และการประมง | 3 | 2.3 |
| การผลิต | 9 | 6.8 |
| ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำและระบบการปรับอากาศ | 3 | 2.3 |
| การก่อสร้าง | 12 | 9.1 |
| การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ | 9 | 6.8 |
| การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า | 6 | 4.5 |
| ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร | 12 | 9.1 |
| ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร | 3 | 2.3 |
| กิจกรรมวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และกิจกรรมทางวิชาการ | 6 | 4.5 |
| กิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน | 3 | 2.3 |
| การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ | 21 | 15.9 |
| กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | 9 | 6.8 |
| ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ | 3 | 2.3 |
| กิจกรรมการบริการด้านอื่น ๆ | 3 | 4.5 |
| อื่น ๆ | 27 | 20.5 |
| รวม | 132 | 100 |

จากตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการที่ร่วมแสดงความเห็นแยกตามรหัสสถานประกอบการในระบบประกันสังคม

ตารางที่ 4-3: จำนวนและร้อยละของการจ้างงานผู้สูงอายุ

| ประเด็น | มีการจ้างงานผู้สูงอายุ | | ไม่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ | |
|---|------------------------|--------|---------------------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| มีการจ้างผู้สูงอายุทำงานหรือไม่ | 78 | 59.1 | 54 | 40.9 |
| มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดหาผู้สูงอายุเข้าทำงานหรือไม่ | 30 | 22.7 | 102 | 77.3 |
| มีการประชาสัมพันธ์รับผู้สูงอายุเข้าทำงานหรือไม่ | 45 | 34.1 | 87 | 65.9 |
| มีการวางแผนงานรองรับในการจ้างผู้สูงอายุทำงานหรือไม่ | 48 | 36.4 | 84 | 63.6 |

ตารางที่ 4-4: จำนวนและร้อยละของช่องทางการประชาสัมพันธ์

| ช่องทาง | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------|-------|--------|
| สำนักงานแจ้งหางาน | 6 | 4.5 |
| อินเทอร์เน็ต | 72 | 54.5 |
| โทรทัศน์ | 9 | 6.8 |
| หน่วยงานภาครัฐ | 3 | 2.3 |
| เพื่อน ๆ | 30 | 22.7 |
| อื่น ๆ | 12 | 9.1 |
| รวม | 132 | 100 |

ตารางที่ 4-5: จำนวนและร้อยละของช่วงอายุที่สถานประกอบการจ้างงาน

| ช่วงอายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| 50 – 55 ปี | 6 | 4.5 |
| 55 – 60 ปี | 72 | 54.5 |
| 61 – 65 ปี | 9 | 6.8 |
| มากกว่า 65 ปี | 3 | 2.3 |
| อื่น ๆ | 30 | 22.7 |
| รวม | 132 | 100 |

ตารางที่ 4-3 – ตารางที่ 4-5 แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการมีการจ้างผู้สูงอายุทำงาน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดหาผู้สูงอายุเข้าทำงาน มีการประชาสัมพันธ์รับผู้สูงอายุเข้าทำงานผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5 แต่ส่วนใหญ่ยังมิได้มีการวางแผนรองรับในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และต้องการจ้างผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุระหว่าง 55 – 60 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.5

ตารางที่ 4-6: จำนวนและร้อยละของค่านิยมต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

| ประเด็น | ใช่ | | ไม่ใช่ | |
|---|-------|--------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นมิตร | 132 | 100 | - | - |
| ท่านกล้ายืนหยัดทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ | 123 | 97.7 | 3 | 2 |
| ท่านไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ร่วมงานที่สูงอายุ | 126 | 95.5 | 6 | 4.5 |
| ท่านมีจิตสำนึกในการให้โอกาสผู้สูงอายุร่วมทำงาน | 132 | 100 | - | - |
| ท่านทำงานร่วมกับผู้สูงอายุด้วยความเสมอภาค | 126 | 95.5 | 6 | 4.5 |
| ท่านปฏิบัติต่อผู้สูงอายุด้วยความเสมอภาค | 123 | 93.2 | 9 | 6.8 |
| ท่านทำงานกับผู้สูงอายุโดยมุ่งหวังให้โอกาสผู้สูงอายุ | 129 | 97.7 | 3 | 2.3 |
| การทำงานร่วมกับผู้สูงอายุเป็นการแบ่งเบาภาระทางสังคม | 120 | 90.9 | 12 | 9.1 |

ตารางที่ 4-6 แสดงให้เห็นว่า เจ้าของหรือผู้แทนของสถานประกอบการมากกว่าร้อยละ 90 มีค่านิยมในทางบวกต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ กล่าวคือ การทำงานร่วมกับผู้สูงอายุอย่างเป็นมิตร ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาค ให้โอกาส และได้มีส่วนร่วมในการแบ่งเบาภาระทางสังคม

ตารางที่ 4-7: จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานกับผู้สูงอายุ

| ประเด็น | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|--------------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| สร้างภาระให้กับผู้ร่วมงาน | 12 (9.1) | 15 (11.4) | 33 (25.0) | 51 (38.6) | 21 (15.9) |
| ทำให้กระบวนการทำงานล่าช้า | 6 (4.5) | 30 (22.7) | 33 (25.0) | 57 (43.2) | 6 (4.5) |
| ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง | 3 (2.3) | 30 (22.7) | 36 (27.3) | 54 (40.9) | 9 (6.8) |

ตารางที่ 4-7: จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานกับผู้สูงอายุ (ต่อ)

| ประเด็น | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|---|-----------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| เป็นการให้โอกาส | 45 (34.1) | 75 (56.8) | 9 (6.8) | 3 (2.3) | - (-) |
| มีปัญหาด้านการ สื่อสาร | 9 (9.1) | 21 (11.4) | 45 (34.1) | 54 (40.9) | 3 (2.3) |
| เป็นการแบ่งเบาภาระ ทางสังคม | 39 (29.5) | 63 (47.7) | 24 (18.2) | 3 (2.3) | 3 (2.3) |
| เป็นการสร้างความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของสังคม | 24 (18.2) | 96 (72.7) | 9 (6.8) | - (-) | 3 (2.3) |
| ให้ผู้สูงอายุ | | | | | |
| ทำให้เห็นทักษะพิเศษ ของผู้สูงอายุ | 24 (18.2) | 84 (63.6) | 21 (15.9) | - (-) | 3 (2.3) |
| ทำให้ต้องเพิ่มขึ้นตอน ในการทำงานมากขึ้น | 6 (4.5) | 39 (29.5) | 45 (34.1) | 42 (31.8) | - (-) |
| ทำให้องค์กรสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายในการจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้สูงอายุ | 3 (2.3) | 27 (20.5) | 33 (25.0) | 57 (43.2) | 12 (9.1) |

ตารางที่ 4-7 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติของเจ้าของหรือผู้แทนสถานประกอบการมีทัศนคติในทางบวก โดยเฉพาะประเด็นการให้โอกาส เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้ผู้สูงอายุ สูงถึงร้อยละ 90.9 รองลงมาเป็นประเด็นทำให้เห็นทักษะพิเศษของผู้สูงอายุ ร้อยละ 81.8 และไม่เห็นว่าผู้สูงอายุจะสร้างภาระให้กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนไม่ได้ทำให้องค์กรสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาประเภทของสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุมากที่สุดพบว่า เป็นสถานประกอบการประเภทบริการต่าง ๆ เช่น โรงแรม ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ โดยมีความต้องการแรงงานด้านงานครัว งานบริการอื่น ๆ และงานเอกสาร ทั้งนี้ ควรพัฒนาทักษะหรือให้ความรู้ด้านมารยาทเพิ่มเติม

ตารางที่ 4-8: จำนวนและร้อยละของเพศเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | 34 | 15.2 |
| หญิง | 190 | 84.8 |
| รวม | 224 | 100.0 |

ตารางที่ 4-8 แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.8

ตารางที่ 4-9: จำนวนและร้อยละของอายุผู้ร่วมงานในสถานประกอบการ

| ช่วงอายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|-------|--------|
| 15 - 20 ปี | 2 | .9 |
| 21 - 30 ปี | 38 | 17.0 |
| 31 - 40 ปี | 62 | 27.7 |
| 41 - 50 ปี | 84 | 37.5 |
| 51 - 60 ปี | 38 | 17.0 |
| รวม | 224 | 100.0 |

ตารางที่ 4-9 แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาเป็นอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 และอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10: จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ร่วมงานในสถานประกอบการ

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| ประถมศึกษา | 2 | .9 |
| มัธยมศึกษา | 2 | .9 |
| ปวช./ปวส./อนุปริญญา | 24 | 10.7 |
| ปริญญาตรี | 170 | 75.9 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 22 | 9.8 |
| อื่นๆ ระบุ | 4 | 1.8 |
| รวม | 224 | 100.0 |

ตารางที่ 4-10 แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานที่ร่วมแสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาเป็นระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 10.7 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11: จำนวนและร้อยละของสวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการ

| สวัสดิการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|-------|--------|
| ที่พัก | 4 | 1.8 |
| โบนัส | 158 | 70.5 |
| รถรับส่ง | 2 | .9 |
| เบี้ยขยัน | 2 | .9 |
| เงินทำขวัญบุตรแรกเกิด | 4 | 1.8 |
| การช่วยเหลือการศึกษาบุตร | 4 | 1.8 |
| เงินช่วยเหลือการเสียชีวิต | 2 | .9 |
| เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ | 6 | 2.7 |
| ค่ารักษาบิดา มารดา คู่สมรส บุตร | 22 | 9.8 |
| เงินชดเชยกรณีลาออก | 4 | 1.8 |
| อื่นๆ | 14 | 6.3 |
| ไม่ระบุ | 2 | .9 |
| รวม | 224 | 100.0 |

ตารางที่ 4-11 แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่สวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการกว่าร้อยละ 70 เป็นโบนัส รองลงมาเป็นค่ารักษาบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร รวมถึงเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ ที่ร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4-12: จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางสังคม

| ประเด็น | มีผู้สูงอายุ | | ไม่มีผู้สูงอายุ | |
|--------------------------|--------------|--------|-----------------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ในครอบครัวมีผู้สูงอายุ | 206 | 92.0 | 18 | 8.0 |
| ในชุมชนมีผู้สูงอายุ | 218 | 97.3 | 6 | 2.7 |
| มีคนรู้จักเป็นผู้สูงอายุ | 224 | 100 | - | - |

ตารางที่ 4-12 แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันมีผู้สูงอายุอยู่มากเกินกว่าร้อยละ 90 สอดคล้องกับสถานการณ์ประชากรไทยที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในอัตราที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามในการสำรวจครั้งนี้ได้สอบถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ เช่น 1) การยอมรับที่จะทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ พบว่า กว่าร้อยละ 80 ยอมรับได้หากต้องทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ มีความกังวลเพียงร้อยละ 17.9 มีสัมพันธภาพที่ดีในระดับปานกลางขึ้นไป โดยอยู่ในระดับดีสูงถึงร้อยละ 62.5 มีการพูดคุยกันเป็นประจำทุกวันและเห็นว่าผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55 – 60 ปีเหมาะที่จะทำงานที่สุดงานที่เหมาะสม ได้แก่ งานธุรการ การรับโทรศัพท์ หรือการให้ข้อมูลประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 4-13: จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานสังคมสงเคราะห์

| กิจกรรม | เคยบ่อย | เคยบ้าง | ไม่เคยเลย |
|--|--------------|---------------|---------------|
| ออกค่ายอาสาพัฒนาชุมชน | 16 (7.1) | 150 (67.0) | 84 (25.9) |
| การบริจาคเงินหรือสิ่งของให้ ผู้ประสบภัย | 56 (25.0) | 156 (69.6) | 12 (5.4) |
| การบริจาคเงินหรือสิ่งของให้เด็ก ด้อยโอกาส | 62 (27.7) | 154 (68.8) | 8 (3.6) |
| เงินบริจาคเพื่อซื้อโลงศพ | 68 (30.4) | 134 (59.8) | 22 (9.6) |
| บริจาคโลหิต | 40 (17.9) | 90 (40.2) | 94 (42.0) |
| บริจาคอวัยวะหรือร่างกาย | 22 (9.8) | 36 (16.1) | 166 (74.1) |

ตารางที่ 4-13 แสดงให้เห็นว่า ผู้ร่วมงานที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสังคมสงเคราะห์ในรูปของการบริจาคเงินหรือสิ่งของให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและร่วมออกค่ายอาสา มากกว่าร้อยละ 90 มีเพียงการบริจาคโลหิต และบริจาคอวัยวะหรือร่างกายเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 50

ตารางที่ 4-14: จำนวนและร้อยละของค่านิยมต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ

| ประเด็น | ใช่ | | ไม่ใช่ | |
|---|-------|--------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุแบบ กัลยาณมิตร | 214 | 95.5 | 10 | 4.5 |
| กล้ายื่นหยัดทำงานร่วมกับ ผู้สูงอายุ | 208 | 92.9 | 16 | 7.1 |
| ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ร่วมงานที่ สูงอายุ | 214 | 95.5 | 10 | 4.5 |
| มีจิตสำนึกในการให้โอกาส ผู้สูงอายุร่วมทำงาน | 218 | 97.3 | 6 | 2.7 |
| ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุด้วย ความเสมอภาค | 210 | 93.8 | 14 | 6.3 |
| ปฏิบัติต่อผู้สูงอายุด้วยความมี น้ำใจ เมตตา และเอื้อเฟื้อ | 216 | 96.4 | 8 | 3.6 |

ตารางที่ 4-14: จำนวนและร้อยละของค่านิยมต่อการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ (ต่อ)

| ประเด็น | ใช่ | | ไม่ใช่ | |
|--|-------|--------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ถือว่าผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน | 220 | 98.2 | 4 | 1.8 |
| เคารพและเปิดใจรับฟังความเห็นผู้สูงอายุ | 220 | 98.2 | 4 | 1.8 |

ตารางที่ 4-14 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ายินดีที่จะสามารถร่วมงานกับผู้สูงอายุได้มากกว่าร้อยละ 90 และเห็นว่าผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานรวมถึงการเคารพและเปิดใจรับฟังความเห็นผู้สูงอายุถึงร้อยละ 98.2

ตารางที่ 4-15: จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานกับผู้สูงอายุ

| ประเด็น | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|--|-------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| สร้างภาระให้กับผู้ร่วมงาน | 14 (6.3) | 6 (2.7) | 104 (46.4) | 84 (37.5) | 16 (7.1) |
| ทำให้กระบวนการทำงานล่าช้า | 8 (3.6) | 24 (10.7) | 92 (41.1) | 92 (41.1) | 8 (3.6) |
| ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรลดลง | 10 (4.5) | 10 (4.5) | 94 (42.0) | 96 (42.9) | 14 (6.3) |
| เป็นการให้โอกาส | 46 (20.5) | 142 (63.4) | 32 (14.3) | 2 (0.9) | 2 (0.9) |
| มีปัญหาด้านการสื่อสาร | 16 (7.1) | 30 (13.4) | 120 (53.6) | 54 (24.1) | 4 (1.8) |
| เป็นการแบ่งเบาภาระทางสังคม | 30 (13.4) | 136 (60.7) | 48 (21.4) | 6 (2.7) | 4 (1.8) |
| เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้ผู้สูงอายุ | 42 (18.8) | 146 (65.2) | 32 (14.3) | 2 (0.9) | 2 (0.9) |
| ทำให้รู้สึกเหมือนได้ทำบุญ | 46 (20.5) | 114 (50.9) | 44 (19.6) | 18 (8.0) | 2 (0.9) |
| ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น | 28 (12.5) | 152 (67.9) | 40 (17.9) | 2 (0.9) | 2 (0.9) |

ตารางที่ 4-15: จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานกับผู้สูงอายุ (ต่อ)

| ประเด็น | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
|---|-----------------------|--------------|---------------|-----------------|------------------------------|
| ทำให้ต้องเพิ่มขึ้นตอน ในการทำงานมากขึ้น | 4 (2.7) | 40 (17.9) | 118 (52.7) | 54 (24.1) | 6 (2.7) |
| ทำให้องค์กรสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายในการจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้สูงอายุ | 12 (5.4) | 14 (6.3) | 80 (35.7) | 100 (44.6) | 18 (8.0) |

ตารางที่ 4-15 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติของผู้ร่วมงานที่ทำงานในสถานประกอบการ เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุพบว่า มีความรู้สึกในด้านบวกกับการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ เช่น กว่าร้อยละ 40 คิดว่าผู้สูงอายุไม่เป็นภาระในการทำงานหรือเป็นเหตุให้การทำงานล่าช้า รวมทั้งไม่ทำให้ ต้องเพิ่มขึ้นตอนหรือสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน แต่กลับมี ความเห็นว่า การทำงานร่วมกับผู้สูงอายุเป็นการเพิ่มโอกาสและแบ่งเบาภาระทางสังคม รวมทั้งทำให้ ได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะพิเศษจากผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วผู้ร่วมงานทุกเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ มีความเห็นร่วมกันว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้สูงอายุได้โดยไม่รู้สึกลัว ผู้สูงอายุเป็นภาระของการทำงาน แต่กลับเป็นการสร้างโอกาสในการทำงาน เป็นแบ่งเบาภาระทางสังคม สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่ง เดียวกันของสังคม ตลอดจนเป็นช่องทางหนึ่งที่จะทำให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะพิเศษของผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายและมีระยะเวลาในการสั่งสม ประสบการณ์และเทคนิคในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ตารางที่ 4-16: จำนวนและร้อยละอายุของผู้สูงอายุที่ร่วมแสดงความคิดเห็น

| ช่วงอายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| 51 - 55 ปี | 18 | 24.0 |
| 56 - 60 ปี | 27 | 36.0 |
| มากกว่า 60 ปี | 30 | 40.0 |
| รวม | 75 | 100.00 |

ตารางที่ 4-16 แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่ร่วมแสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 56 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0

ตารางที่ 4-17: จำนวนและร้อยละของสวัสดิการที่ผู้สูงอายุต้องการได้รับจากสถานประกอบการ

| สวัสดิการ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|-------|--------|
| ที่พัก | 21 | 28.0 |
| โบนัส | 9 | 12.0 |
| ค่ารักษาพยาบาล | 3 | 4.0 |
| สิทธิทายาทในการทำงาน | 6 | 8.0 |
| เบี้ยขยัน | 3 | 4.0 |
| เงินช่วยเหลือการเสียชีวิต | 6 | 8.0 |
| เงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ | 6 | 8.0 |
| ค่ารักษาบิดา มารดา คู่สมรส บุตร | 21 | 28.0 |
| รวม | 75 | 100.0 |

ตารางที่ 4-17 แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่สวัสดิการที่ได้รับจากสถานประกอบการกว่า ร้อยละ 70 เป็นโบนัส รองลงมาเป็นค่ารักษาบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร และเงินกู้เพื่อการเคหะสงเคราะห์ ที่ร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4-18: จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

| ประเด็น | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|------------------------------------|-----------------------|--------------|-------------|-----------------|--------------------------|
| มีความสุขกับการทำงาน | 6 (8.0) | 48 (64.0) | 3 (4.0) | - | 3 (4.0) |
| ภูมิใจในการทำงาน | 6 (8.0) | 48 (64.0) | 3 (4.0) | - | 3 (4.0) |
| มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 21 (28.0) | 36 (48.0) | - | - | 3 (4.0) |
| ประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน | 6 (8.0) | 42 (56.0) | 9 (12.0) | - | 3 (4.0) |
| มั่นใจที่จะทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ | 15 (20.0) | 42 (56.0) | - | - | 3 (4.0) |
| ปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง | 3 (4.0) | 54 (72.0) | - | - | 3 (4.0) |
| มีความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ | - | 54 (72.0) | 3 (4.0) | - | 3 (4.0) |

ตารางที่ 4-18: จำนวนและร้อยละของทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ (ต่อ)

| ประเด็น | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
|----------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|--------------------------|
| เพื่อนร่วมงาน | 9 | 48 | - | - | 3 |
| ช่วยเหลือยามที่ ต้องการ | (12.0) | (64.0) | | | (4.0) |

ตารางที่ 4-18 แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุมีความคิดว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ กล่าวคือ มากกว่าร้อยละ 50 คิดว่าหากได้รับโอกาสในการทำงานหรือริเริ่มงานใหม่ ๆ จะมีความรู้สึก มีความสุข ภูมิใจ สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณากลุ่มผู้สูงอายุที่ร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วส่วนใหญ่มีช่วงอายุมากกว่า 60 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นว่า พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ มีความสุข และภูมิใจที่จะได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น บางรายมีความรู้สึกที่สามารถทำงานประเภทใด ๆ ก็ได้ บางรายรับงานไปทำงานที่บ้าน

ผลกระทบจากการจ้างผู้สูงอายุในสถานประกอบการ

ในการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการทั้งปัจจัยจากผู้สูงอายุ ปัจจัยจากผู้ร่วมงาน และปัจจัยของสถานประกอบการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจากผู้สูงอายุ

1.1 ปัจจัยด้านสุขภาพ ซึ่งหมายรวมถึงสุขภาพทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ รวมถึงปัญหาด้านความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวัน จากการสำรวจสุขภาพประชาชนโดยการตรวจร่างกายพบว่า โรคที่มักพบในผู้สูงอายุ ได้แก่ โรคความดันเลือดสูง เบาหวาน ข้ออักเสบ/ข้อเสื่อม โรคถุงลมโป่งพอง/หลอดลมปอดอุดกั้นเรื้อรัง หลอดเลือดหัวใจตีบ กล้ามเนื้อหัวใจตาย และอัมพาต ด้านจิตใจพบว่า ผู้สูงอายุมีอาการวิตกกังวล ว้าวุ่น เสียชีวิต ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิตใหม่ ไม่ได้รับการดูแลจากลูกหลานและคนใกล้ชิด สูญเสียคู่ชีวิต ญาติมิตร เพื่อนสนิท ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ตัดสินใจช้า ปัญหาการขาดผู้ดูแล เนื่องจากขนาดของครอบครัว เล็กลง สมาชิกในครอบครัวต้องออกไปศึกษาหรือทำงานนอกบ้าน และครอบครัวมีรายได้น้อย ปัญหาความต้องการบริการที่หลากหลาย เช่น ระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุการบริการถึงบ้าน การจัดกิจกรรม นันทนาการ และการได้รับข้อมูลข่าวสารในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของตนเองน้อยมาก จึงทำให้มีการใช้บริการน้อยและครอบครัวต้องรับภาระมากขึ้น ประกอบกับข้อมูลจากศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและสังคมธนาคารไทยพาณิชย์ เมื่อเดือนพฤษภาคม 2560 ระบุว่า แนวโน้มอายุขัยเฉลี่ยของคนจะเพิ่มขึ้น เป็น 80 ปี ในปี พ.ศ. 2563 จะทำให้สัดส่วนผู้สูงอายุติดบ้านและติดเตียงซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการดูแลมากที่สุดเพิ่มขึ้น

1.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2545, 2554 และ 2557, สำนักงานสถิติแห่งชาติ และ ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและคุณภาพชีวิต, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า หนึ่งในสามของผู้สูงอายุมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน (เส้นความยากจน คือ ตัวชี้วัดสถานภาพทางเศรษฐกิจ และเป็นมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำที่เป็นจำนวนเงิน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายของปัจเจกบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งอาหารและสิ่งจำเป็นที่ไม่ใช่อาหารในขั้นพื้นฐานที่ทำให้ สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ปี 2559 เท่ากับ 2,667 บาท/เดือน) เนื่องจากความสามารถในการทำงานลดลง ไม่มีงานทำ เกษียณจากการทำงาน รายได้ลดน้อยลงจากเดิม ต้องพึ่งพารายได้จากบุตรหลานหรือญาติ บางคนขาดการเกื้อหนุน ผลผลิตรวมของประเทศลดลง เนื่องจากแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง ขณะที่แรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้รายได้จากภาษีเงินได้ลดลง หรือร้อยละ 56.6 ผู้เกษียณอายุเองไม่มีรายได้ต้องนำเงินออมออกมาใช้ส่งผลกระทบต่อการลงทุนและการออมทั้งในระดับครัวเรือนและระดับประเทศ นอกจากนี้ ภาระงบประมาณจะเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากรัฐต้องจัดสรรค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่ภาระทางการคลัง เกี่ยวกับโครงสร้างประกันสังคม และโครงสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จากการประมาณการจำนวนผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพและจำนวนเงิน พบว่า ในปี 2561 มีจำนวนผู้สูงอายุมากถึง 8.4 ล้านคน ใช้เงินจำนวนกว่า 66,000 ล้านบาท (เป็นข้อมูลผู้สูงอายุที่ได้ลงทะเบียนเพื่อขอรับเบี้ยยังชีพและงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามปีงบประมาณ)

1.3 ปัจจัยด้านสังคม ปัจจุบันผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือต้องรับภาระในการเลี้ยงดูลูกหลานมากขึ้น ทั้งที่สภาพร่างกายไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน บางครอบครัวปล่อยปละละเลยเด็ก แต่ส่งเงินจุนเจือบ้าง ในขณะที่บางครอบครัวไม่ส่งเงินให้เลย นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพยังไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นพลังในการพัฒนาประเทศ ถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาสู่คนรุ่นใหม่ แต่มีทัศนคติในเชิงลบว่า ผู้สูงอายุเป็นภาระมากกว่าเป็นพลัง ส่งผลกระทบต่อจิตใจต่อผู้สูงอายุ

1.4 ปัจจัยด้านทักษะอาชีพ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งของสังคมและองค์กร ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเฉพาะทางที่ต้องใช้ประสบการณ์และทักษะพิเศษ เช่น ทักษะทางด้านการแพทย์ วิศวกรรม การวิจัย เป็นต้น การใช้แรงงานสูงอายุทำงานหรือเป็นที่ปรึกษาจะเป็นการเสริมสร้างความรู้ ภูมิปัญญาให้แก่คนรุ่นใหม่ รวมทั้งเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น สามารถรักษาความ สามารถในการผลิตของสถานประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเป็นกำลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ การที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับโลก และภายในประเทศ ซึ่งมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ รวมถึงการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุภาครัฐจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ดังนี้

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4: ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยการสร้างศักยภาพของคนอย่างยั่งยืน

ให้สามารถพึ่งตนเองได้และส่งเสริมการออมในทุกช่วงวัย เพื่อความมั่นคงทางรายได้ในสังคมสูงวัยและบรรเทาภาระทางการคลังของรัฐบาล

2.2 แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน ดำเนินการโดย 1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก และในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป 5) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) ซึ่งจะดำเนินการในแรงงานทุกช่วงวัย

2.3 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ดำเนินการโดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม จึงควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีและคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยหมายรวมถึงผู้สูงอายุที่ประสบความทุกข์ยากด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลจะให้ความสำคัญและมีนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุทั้งในระดับประเทศ ระดับองค์กร แต่การบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุของรัฐยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง กล่าวคือ ปัจจุบันการดำเนินงานในระดับนโยบายมีหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ผู้สูงอายุเข้าถึงนโยบายได้มากขึ้น แต่ยังคงมีผู้สูงอายุบางส่วนที่ยังเข้าไม่ถึงสิทธิที่รัฐจัดให้การจัดสวัสดิการและการดูแลผู้สูงอายุที่รัฐจัดให้ยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม ขาดการกำหนดรูปแบบและมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน และไม่มีระบบการส่งต่อที่เชื่อมโยงกัน

วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดย SWOT Analysis

1. จุดแข็ง (Strength: S)

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 4: ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยการสร้างศักยภาพของคนอย่างยั่งยืน ให้สามารถพึ่งตนเองได้และส่งเสริมการออมในทุกช่วงวัย เพื่อความมั่นคงทางรายได้ในสังคมสูงวัยและบรรเทาภาระทางการคลังของรัฐบาล

1.2 แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน

1.3 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ดำเนินการโดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม

1.4 แรงงานไทยมีแนวโน้มการขยายตัวลดลง เนื่องจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

1.5 นโยบายการส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานสูงอายุทำงาน “สร้างงาน เพิ่มรายได้”

2. จุดอ่อน (Weakness: W)

2.1 ผู้สูงอายุมีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น จากการตรวจร่างกายพบว่า ผู้สูงอายุ มักป่วยเป็นโรคความดันเลือดสูง เบาหวาน ข้ออักเสบ/ข้อเสื่อม โรคถุงลมโป่งพอง/หลอดลมปอดอุดกั้นเรื้อรัง หลอดเลือดหัวใจตีบ กล้ามเนื้อหัวใจตาย และอัมพาต ด้านจิตใจพบว่า ผู้สูงอายุมีอาการวิตกกังวล ว้าเหว่ เดียวดาย ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิตใหม่

2.2 ผู้สูงอายุมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน

2.3 ปัจจุบันผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือต้องรับภาระในการเลี้ยงดู ลูกหลานมากขึ้น ทั้งที่สภาพร่างกายไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน บางครอบครัวปล่อยปละละเลย

2.4 ปัจจัยด้านทักษะอาชีพ ผู้สูงอายุบางรายขาดองค์ความรู้หรือความสามารถในการทำงาน

2.5 แรงงานได้รับความคุ้มครองไม่ทั่วถึง

2.6 ผู้สูงอายุขาดศักยภาพและอำนาจในการต่อรอง

2.7 ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศไม่เป็นมาตรฐานและไม่เอื้อต่อการส่งเสริมด้านการมีงานทำ

3. โอกาส (Opportunity: O)

3.1 มีช่องทางในการบูรณาการนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุให้มีความเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

3.2 นโยบายส่งเสริมหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน

3.3 การลงทุนทางด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ได้แก่ การลงทุนใน ทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ได้แก่ การศึกษา การวิจัย การลงทุนในสุขภาพ และการประกันชีวิต เป็นต้น เนื่องจากมนุษย์ เป็นทั้งเจ้าของวัตถุดิบ เป็นแรงงาน เป็นผู้ผลิต และเป็นผู้บริโภค

3.4 การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้นานขึ้นตรงกับที่ผู้สูงอายุบุคคลนั้น ยังคงมีความรู้ ความสามารถ และมีสุขภาพดี

4. อุปสรรค (Threat: T)

4.1 โครงสร้างประชากรไทยมีการเปลี่ยนแปลงประชากรวัยเด็กและวัยแรงงาน มีแนวโน้มที่ลดลง เนื่องจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์

4.2 การดำเนินการนโยบายเกี่ยวกับสูงอายุ ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (มีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงาน ขาดการบูรณาการ)

4.3 นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพกำลังคนไม่มีทิศทางที่ชัดเจน

4.4 สังคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีศักดิ์ศรี

สถานการณ์การก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุ (Ageing Society) ของประเทศไทยตั้งแต่ปี 2552 - 2553 เป็นต้นมา โดยมีอัตราการเพิ่มประชากรผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ซึ่งคาดว่าจะเป็สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี 2567 และเป็ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ในปี พ.ศ.2573 สถานการณ์ดังกล่าวนำมาซึ่งความเสี่ยงของประเทศในเรื่องของโครงสร้างแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความมั่นคงทางรายได้ของผู้สูงอายุ อันส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต นโยบายรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการรองรับการเป็สังคมผู้สูงอายุหลากหลายแนวทาง เช่น การเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การขยายอายุเกษียณ อย่างไรก็ตามการดำเนินการนโยบายต่าง ๆ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น จะต้องมีกระบวนการการทำงานหรือการกำหนดนโยบาย กำหนดภารกิจของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยจะต้องทำสิ่งใดบ้าง เพื่อป้องกันปัญหาความซ้ำซ้อน ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญควรมีการจัดตั้งสำนักงานจ้างงานสาธารณะ เพื่อเป็ตัวกลางในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือควรมีการออกแบบกลุ่มงานหรือส่วนที่รับผิดชอบหลักสำหรับการจ้างงานผู้พิการที่เป็การเฉพาะในหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว ตามระบบของประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะคล้ายคลึงกับประเทศไทยในระบบการเมือง การปกครอง โดยคำนึงถึงทั้งโครงสร้างของหน่วยงาน กำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ตามกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การให้คำปรึกษาในการหางานทำ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็แรงงานกลุ่มที่บางรายเป็แรงงานที่ออกจากงานแล้วและบางรายยังอยู่คงทำงานอยู่ในสถานประกอบการ การให้คำปรึกษาในการหางานทำอาจจะต้องดำเนินการให้ตรงกับความต้องการและคุณสมบัติของผู้สูงอายุ

1.1 กลุ่มที่ออกจากงานแล้ว

1.1.1 ควรให้การสนับสนุนให้คำปรึกษาที่เกี่ยวกับการจ้างงานโดยมีการให้คำแนะนำที่สอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งการแนะนำเพื่อเตรียมการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.1.2 ควรให้คำปรึกษาที่เกี่ยวกับอาชีพและการจัดหางานโดยมีการขึ้นทะเบียนผู้สมัครงาน ให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เกี่ยวกับวิธีเฉพาะในการหางาน แนะนำศูนย์อาชีพท้องถิ่น เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาศักยภาพตนเอง

1.1.3 ควรให้การช่วยเหลือในการรับบริการต่างๆ การสนับสนุนในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคม การสนับสนุนการเพิ่มพลังทางสังคม การให้คำปรึกษาฉันท์เพื่อน ให้การสนับสนุนต่าง ๆ การแนะนำสถาบันเฉพาะทางให้ และมีการตั้งคณะบริหารจัดการเพื่อการช่วยเหลือตนเองในท้องถิ่นขึ้น

1.1.4 มีการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การวัดผลประเมินผลด้านอาชีพ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเภทงานและวิธีการทำงาน ที่ยึดตามความต้องการของแต่ละบุคคล หากจำเป็นก็จะมีให้การสนับสนุนเป็พิเศษที่ศูนย์ที่จัดตั้ง

1.2 กลุ่มที่ยังทำงานอยู่ ผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานและพัฒนาศักยภาพ

1.2.1 สนับสนุนให้มีการแนะแนวและให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ และการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2.2 การพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะการสื่อสารและความสื่อสารระหว่างบุคคล การฝึกใช้แรงงานขั้นพื้นฐาน การฝึกอาชีพหรือทักษะพื้นฐาน ๆ อาชีพอิสระ เป็นต้น

1.2.3 จัดโปรแกรมส่งเสริมการเปลี่ยนถ่ายงานเพื่อที่จะเปลี่ยนเข้าสู่การทำงานประจำ การให้การสนับสนุนการทำงาน ณ สถานที่ประกอบการ มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หาสถานที่ทำงานที่เหมาะสมให้ และปรับให้เข้ากับที่ทำงานเมื่อได้รับเข้างานแล้ว

1.2.4 การฝึกอบรมอาชีพสาธารณะ โดยจัดให้มีหลักสูตรพิเศษและสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกขึ้น

1.2.5 ฝึกอบรมการปรับเข้ากับงานจะมีการปฏิบัติงานจริง ณ ที่ทำงานเพื่อผู้ฝึกงานจะได้ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ระยะเวลาฝึก : ภายใน 6 เดือน (ภายใน 1 ปี สำหรับวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง และผู้ฝึกงานที่เป็นผู้สูงอายุ)

2. การให้การสนับสนุนในการหางาน สำหรับก่อนจ้างงาน และเมื่อเข้าทำงาน

2.1 การขึ้นทะเบียนและจัดหางานด้วยการสมัครงานที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานในระดับจังหวัด ผู้สมัครจะได้รับการขึ้นทะเบียนหางาน โดยพิจารณาจากความสามารถและคุณลักษณะที่ตรงกับงาน เมื่อจำเป็นควรมี เจ้าหน้าที่ ร่วมติดตามไปผู้สมัครงาน เมื่อมีการแนะนำงานด้วย

2.2 จัดโปรแกรมทดลองจ้างงานด้วยสัญญาจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลาตายตัวกับนายจ้าง จะมีการทดลองจ้างงานเป็นระยะเวลา 3 เดือน ความกังวลที่เกิดจากงานจะลดลง และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะมีมากขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการจ้างงานประจำ

2.3 การสนับสนุนแบบองค์รวมในการทำงานและด้านชีวิตโดยจัดให้คำปรึกษาแบบองค์รวม และการช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการจ้างงานและชีวิต ผ่านการให้คำปรึกษา ณ ศูนย์จ้างงานและช่วยเหลือชีวิต

3. การสนับสนุนเมื่อออกจากงานและเปลี่ยนงาน และการสนับสนุนเพื่อกลับเข้าทำงานใหม่

3.1 ให้การปรึกษาด้านอาชีพ การจัดหางาน และการจ่ายค่าประกันการจ้างงาน ผู้สมัครงานจะได้ขึ้นทะเบียนผู้หางาน โดยการยึดตามความต้องการของบุคคลนั้น ๆ กรมการจัดหางานควรจัดหางานให้ เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง การได้รับค่าเบี่ยงเบนขั้นพื้นฐานจากระบบประกันสังคมหลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนที่จำเป็นในการเข้าชื่อเป็นผู้ว่างงานหากต้องการหางานอื่น เป็นไปได้ที่จะใช้รายการสนับสนุนดังนี้ 1. ให้คำปรึกษาในการหางาน 2. เตรียมความพร้อมการทำงานและฝึกงาน

3.2 นอกจากการให้โอกาสในการทำงานและกิจกรรมการผลิต ยังให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อที่พวกเขาสามารถเข้าทำงานได้

4. การให้การสนับสนุนผู้สูงอายุทำงานที่บ้าน

4.1 การให้การช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อผู้สูงอายุทำงานที่บ้าน ซึ่งอาจดำเนินการ โดยการตั้งองค์กรที่ได้รับงานจากผู้จ้างงานและทำการส่งต่องานแก่ผู้สูงอายุ หน่วยงานระดับ ท้องถิ่นผ่านกระบวนการสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยให้การสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น คำแนะนำและคำยืนยันงาน รวมทั้งทำการจ่ายเงินค่าจ้างให้ นอกจากนี้ ยังจัดฝึกอบรมอาชีพและ สนับสนุนการจ้างงาน เป็นต้น

4.2 การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษและรางวัลพิเศษเพื่อสนับสนุนผู้สูงอายุที่ทำงานที่บ้าน โดยการให้เงินช่วยเหลือพิเศษและรางวัลพิเศษแก่นายจ้างที่ทำการจัดจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำงานที่บ้าน โดยยึดตามจำนวนเงินที่จ่ายค่าจ้าง

5. การให้การสนับสนุนนายจ้าง

5.1 ตำแหน่งงานว่างและการจัดหางาน (เลือกงานให้แก่ผู้สูงอายุ) มุ่งเน้นที่การยื่น เสนอตำแหน่งงานว่าง และการแนะนำผู้สูงอายุที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างรายใหม่

5.2 จัดทำโครงการทดลองจ้างงาน เพื่อลดความกังวลเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุ ก่อนที่จะบรรจุผู้สูงอายุเป็นพนักงานประจำ อาจมีการให้รางวัลสนับสนุน เงินเดือน หรืองบประมาณ สำหรับลูกจ้าง โดยการจ่ายให้นายจ้างระหว่างช่วงทดลองจ้างงาน

5.3 การส่งเสริมเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับงานโดยการให้ คำแนะนำและข้อมูลหลากหลายในเรื่องการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ

5.4 จัดสรรเงินสนับสนุนเพื่อการพัฒนาการจ้างงานผู้สมัครที่ทำการจ้างได้ยากโดย ลูกจ้างจะได้รับเงินบางส่วนจากเงินเดือน เป็นระยะเวลาหนึ่ง หากนายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุที่แนะนำ จากสำนักงานจัดหางาน

5.5 การให้รางวัลสนับสนุนในขั้นแรกวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่ไม่มี ประสบการณ์ในการจ้างผู้สูงอายุมาก่อนจะมีคุณสมบัติในการรับรางวัล ตามความเหมาะสม

5.6 เงินสนับสนุนในการอำนวยความสะดวกในการก่อตั้งบริษัทสาขาพิเศษในกรณีที่มี การก่อตั้งบริษัทสาขาพิเศษขึ้นหรือบริษัทที่จ้างลูกจ้างผู้สูงอายุเป็นปริมาณมาก และมีการจ้างงาน ผู้สูงอายุ 10 คนหรือมากกว่านั้น

5.7 เงินสนับสนุนภายใต้ระบบภาษีและเงินเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุเงินสนับสนุนจะ จ่ายให้แก่ นายจ้างที่จัดเตรียมหรือปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ที่จำเป็นต่อการจ้างงาน ผู้สูงอายุหรือมีมาตรการพิเศษที่ใช้จัดการจ้างงานอย่างเหมาะสม

5.8 มาตรการจูงใจทางภาษีอากรแก่บริษัทที่จ้างผู้พิการมีมาตรการจูงใจทางภาษี อากรแก่บริษัทที่จัดจ้างผู้สูงอายุหลายมาตรการ

เมื่อวิเคราะห์บริบทของประเทศไทย หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการจ้าง งานผู้สูงอายุ คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย

เมื่อผู้สูงอายุมีความประสงค์ที่จะทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งใหม่ หรือสถานที่ทำงานใหม่ ผู้สูงอายุควรมีสถานที่ที่จะต้องลงทะเบียนความต้องการในการปฏิบัติงาน ตาม ความสะดวกและเหมาะสม การอยู่อาศัย ต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้ารับลงทะเบียน และประสานงาน หน่วยงานอื่น เพื่อดำเนินการ เช่น เมื่อวิเคราะห์เบื้องต้นว่า ผู้สูงอายุยังต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทางอาชีพ โดยการส่งผู้สูงอายุหรือประสานงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จนผู้สูงอายุปฏิบัติงานทำ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยพิจารณาใน 3 ส่วนองค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกัน คือ สถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจในประเทศไทยที่มีผลต่อการประกันสังคม ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความต้องการและรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นายจ้าง แรงงานสูงอายุ องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ที่มีผลต่อจ้างงานแรงงานสูงอายุ และผลกระทบกรณีการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป็นแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

สรุป

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ พบว่า โครงสร้างประชากรของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจน กล่าวคือ การคาดการณ์ว่าโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในศตวรรษแห่งผู้สูงอายุช่วงปี 2001-2100 แต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางการแพทย์ การโภชนาอาหาร เป็นต้น โดยในภูมิภาคอาเซียนซึ่งประกอบด้วยประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ แต่ละประเทศมีโครงสร้างประชากรแตกต่างกัน เนื่องจากจำนวนและลักษณะทางประชากรดั้งเดิมของแต่ละประเทศ มีแนวโน้มที่ประชากรช่วงวัยทำงาน (อายุระหว่าง 15 – 60 ปี) ส่วนใหญ่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ยกเว้น ประเทศไทยและสิงคโปร์ ที่คาดการณ์ว่าจะมีแนวโน้มลดลงในปี พ.ศ. 2573 และประเทศบรูไน คาดว่าจะลดลงในปี พ.ศ. 2593 สำหรับประชากรสูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำหรับสถานการณ์ของประเทศไทยพบว่า กำลังจะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ โดยในปี 2566 จะเป็น "สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" และนับจากวันนี้ไปอีกเพียง 15 ปี (ปี 2576) ประเทศไทยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากถึง 18.0 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 29 ของประชากรทั้งหมด ในขณะเดียวกันนั้น สัดส่วนประชากรวัยเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ก็จะลดลงเรื่อย ๆ และจะลดลงเหลือเพียงร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด ในปี 2576 จึงกล่าวได้ว่าในปี 2576 ประเทศไทยจะเป็น "สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" แล้วเมื่อมีประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มากถึงหนึ่งในสี่ของประชากรทั้งหมด แต่การสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจยามชราภาพของภาครัฐในปัจจุบัน ยังดำเนินการได้ครอบคลุมผู้ที่ทำงานในระบบเพียง 12-13 ล้านคนเท่านั้น ขณะที่ยังมีประชากรวัยทำงานอีกกว่า 30 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วย เกษตรกร แรงงานรับจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แม่บ้าน ฯลฯ

ที่รัฐยังไม่ได้ดำเนินการให้มีหลักประกันทางเศรษฐกิจยามชราภาพ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน/การจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ต่อเนื่อง สามารถพึ่งพิงตนเองได้ โดยไม่เป็นภาระพึ่งพิงประชากรวัยแรงงาน และทำให้ผู้สูงอายุมีความภาคภูมิใจที่สามารถยังประโยชน์ต่อครอบครัวและประเทศชาติได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

การศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการร่วมกับสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทยทำให้เห็นว่า การขับเคลื่อนประเด็นการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยมีความสำคัญด้วยหลายเหตุผลหลายประการ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุ ส่งผลให้มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการพัฒนาทางด้านทางการแพทย์ การโภชนาอาหาร ทำให้มนุษย์มีอายุยืนยาวขึ้น ทั้งนี้ จากข้อมูลดัชนีวัดความยืนยาวของชีวิต (Longevity) พบว่า ประชากรไทยมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อปี พ.ศ. 2538-2539 อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเพศชายเท่ากับ 70 ปี เพศหญิงเท่ากับ 75 ปี จากการประมาณการโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติภายใน 30 ปีข้างหน้า อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของเพศชายจะเปลี่ยนเป็น 76 ปี และเพศหญิงเป็น 82.7 ปี ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างประชากรผู้สูงอายุและกำลังแรงงาน รวมถึงรูปแบบการอยู่อาศัยของครัวเรือนไทยจะเปลี่ยนไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรคือ ผู้สูงอายุจะอยู่ตามลำพังมากขึ้น

2. ความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุเนื่องจากปัญหาความยากจน ระบบบำเหน็จบำนาญที่ยังไม่ครอบคลุมแรงงานทุกคนและยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ แม้ว่ากองทุนประกันสังคมจะเปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิก แต่เป็นรูปแบบที่สมาชิกต้องจ่ายเงินฝ่ายเดียว และผลตอบแทน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่จูงใจ

3. การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพยังมีน้อย คนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการออมที่ไม่เอื้อต่อการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ยังขาดวินัยในการออม มีการบริโภคนิยมตามกระแสโลกาภิวัตน์ ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ผลตอบแทนจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากต่ำมาก จึงทำให้การออมของครัวเรือนอยู่ในระดับต่ำ

4. นโยบายและยุทธศาสตร์ที่รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติโดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม กระทรวงแรงงาน ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1: การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน ดำเนินการโดย 1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก และในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป 5) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) กลยุทธ์ที่ 3 มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย รวมถึงสำนักงานประกันสังคมได้มีการศึกษาเพื่อการปฏิรูประบบบำนาญให้สามารถรองรับกับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลจะให้ความสำคัญและมีนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุทั้งในระดับประเทศ ระดับองค์กร แต่การบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุของรัฐยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง กล่าวคือ ปัจจุบันการดำเนินงานในระดับนโยบายมีหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ผู้สูงอายุเข้าถึงนโยบายได้มากขึ้น แต่ยังคงมีผู้สูงอายุบางส่วนที่ยังเข้าไม่ถึงสิทธิที่รัฐจัดให้การจัดสวัสดิการและการดูแลผู้สูงอายุที่รัฐจัดให้ยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม ขาดการกำหนดรูปแบบและมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน และไม่มีระบบการส่งต่อที่เชื่อมโยงกัน

ข้อเสนอแนะ

ในอนาคตการจ้างงานผู้สูงอายุจะเป็นภาระขององค์กร และสถานประกอบการบางแห่ง ที่มีข้อจำกัดในการรองรับพนักงานสูงอายุ แต่หากไม่จ้างปัญหานี้ก็จะกลายเป็นปัญหาของสังคม ดังนั้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการที่จะเป็นสังคมสูงอายุเต็มรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอีก 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2573) จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำแนวทางการดำเนินการที่เป็นภาพใหญ่ของประเทศ (National road map) โดยการสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้มีการจ้างงาน มีมาตรการในการจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อและมาตรการจูงใจให้นายจ้างจ้างงานต่อ รวมทั้งการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

มาตรการระยะสั้น

ระยะแรกนี้ควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการและแรงงานสูงอายุสมัครใจจ้างและทำงานในสถานประกอบการ โดยรัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การลดหย่อนค่าประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่พนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ รูปแบบในการจ้างงานแรงงานสูงอายุสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ อาทิ

1. สำหรับพนักงานที่มีความต้องการและความคาดหวังว่าจะได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องเพราะคิดว่า ถ้าตนเองอายุ 55 หรือ 60 ปียังสามารถทำงานได้ ยังไม่ต้องการให้ตนเองเป็นภาระของสมาชิกในครอบครัว สถานประกอบการอาจขยายอายุการเกษียณเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อ โดยสถานประกอบการอาจกำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าผู้สูงอายุคนใดควรทำงานต่อไป ซึ่งการจ้างงานสถานประกอบการอาจจะหาตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ไม่เป็นภาระต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

2. การจ้างแรงงานแบบยืดหยุ่น โดยสถานประกอบการอาจจ้างผู้สูงอายุทำงานเป็นรายชิ้น ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการ เป็นงานที่อาศัยความชำนาญ

ของผู้สูงอายุ มีคุณลักษณะเฉพาะสามารถควบคุมคุณภาพของงานได้จากชิ้นของงาน สถานประกอบการ กำหนดเพียงระบบการส่งมอบงานและการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน

3. การจ้างแรงงานใหม่เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงอายุที่มีการเกษียณอายุการทำงานแล้ว มีโอกาสได้กลับเข้ามาทำงานในระบบอีกครั้ง และเป็นการรองรับแรงงานที่มีศักยภาพสูง

4. การพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงอายุให้มีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการจ้างงาน ของสถานประกอบการได้ เช่น การพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านมารยาททาง สังคม เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการ ของผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมความสามารถในการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้

มาตรการระยะยาว

1. รัฐบาลออกเป็นกฎหมายภาคบังคับให้สถานประกอบการต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ทำงานในลักษณะเดียวกับการจ้างแรงงานผู้พิการทำงานในสถานประกอบการขึ้นอยู่กับประเภทของ สถานประกอบการ โดยรูปแบบการจ้างงานอาจจะมีความยืดหยุ่นให้เป็นการตกลงร่วมกันระหว่าง สถานประกอบการและแรงงานสูงอายุ

2. การบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจงานร่วมกันหรือเชื่อมโยง เพื่อให้ เกิดความยั่งยืนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบก่อนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสุดยอดในอนาคต อันใกล้นี้ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยการ 1) ส่งเคราะห์ช่องว่างในการขับเคลื่อนการจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุ 2) การกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุที่ชัดเจน ในอนาคต 3) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนเหมาะสมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และทำงาน อย่างบูรณาการกันทุกฝ่าย 4) ผลักดันนโยบายให้เป็นนโยบายของรัฐบาล/นโยบายแห่งรัฐและอยู่ใน แผนบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความต่อเนื่อง 5) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น 6) การปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนสังคมในทางบวกต่อผู้สูงอายุและยอมรับบทบาทของ ผู้สูงอายุ

3. พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยจำแนกเป็น

3.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุซึ่งควรบัญญัติรวมไว้ในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ไว้ให้ชัดเจน หมายถึงบุคคลใด อายุเท่าใด รวมทั้งกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับแรงงานสูงอายุ เช่น จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ ระยะเวลา ทำงานในแต่ละวันให้สอดคล้องกับประเภทของงาน จัดสวัสดิการแก่แรงงานสูงอายุ (การตรวจสุขภาพ ประจำปี การจัดอบรม รวมถึงการสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุพัฒนาทักษะของตนเองให้เข้ากับยุคสมัย และลักษณะการทำงาน)

3.2 กฎหมายส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยให้สิทธิแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้าง สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่เป็นแรงงานสูงอายุเพื่อส่งไปอบรม หรือเพื่อพิจารณา ปรับเปลี่ยนลักษณะงานได้ รวมทั้งบัญญัติเรื่องการสนับสนุนของภาครัฐต่อนายจ้างในการจ้างแรงงาน สูงอายุ

กิจกรรมประกอบแนวทางการดำเนินการ

1. การให้คำปรึกษาในการหางานทำ เกี่ยวกับการจ้างงาน การหางาน การเพิ่มศักยภาพในอาชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานในสถานประกอบการได้ตรงกับความต้องการและคุณสมบัติของผู้สูงอายุ โดยดำเนินการครอบคลุมกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มที่ยังทำงานอยู่ในสถานประกอบการ และกลุ่มที่ออกจากงานแล้ว

2. การให้การสนับสนุนในการหางาน สำหรับก่อนจ้างงาน และเมื่อเข้าทำงาน สามารถดำเนินการได้โดยการขึ้นทะเบียนและจัดหางานด้วยการสมัครงานที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานในระดับจังหวัด จัดโปรแกรมทดลองจ้างงานด้วยสัญญาจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลา การสนับสนุนแบบองค์รวมในการทำงานและด้านชีวิตโดยจัดให้คำปรึกษาแบบองค์รวม และการช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการจ้างงานและชีวิต ผ่านการให้คำปรึกษา ณ ศูนย์จ้างงานและช่วยเหลือชีวิต

3. การสนับสนุนเมื่อออกจากงานและเปลี่ยนงาน และการสนับสนุนเพื่อกลับเข้าทำงานใหม่ เช่น ให้การปรึกษาด้านอาชีพ การจัดหางาน และการจ่ายค่าประกันการจ้างงานผู้สมัครงาน จะได้ขึ้นทะเบียนผู้หางาน เตรียมความพร้อมการทำงานและฝึกงาน และการให้โอกาสในการทำงาน และกิจกรรมการผลิต ยังให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อที่พวกเขาสามารถเข้าทำงานได้

4. การให้การสนับสนุนผู้สูงอายุทำงานที่บ้าน โดยการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานที่บ้าน ซึ่งอาจดำเนินการโดยการตั้งองค์กรที่ได้รับงานมาจากผู้จ้างงานและทำการส่งต่องานแก่ผู้สูงอายุ หน่วยงานระดับท้องถิ่นผ่านกระบวนการสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยให้การสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษและรางวัลพิเศษเพื่อสนับสนุนผู้สูงอายุที่ทำงานที่บ้าน โดยการให้เงินช่วยเหลือพิเศษและรางวัลพิเศษแก่นายจ้างที่ทำการจัดจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำงานที่บ้าน โดยยึดตามจำนวนเงินที่จ่ายค่าจ้าง

5. การให้การสนับสนุนนายจ้าง โดยการยื่นตำแหน่งงานว่างและการจัดหางาน (เลือกงานให้แก่ผู้สูงอายุ) จัดทำโครงการทดลองจ้างงาน อาจมีการให้รางวัลสนับสนุน เงินเดือน หรืองบประมาณสำหรับลูกจ้าง โดยการจ่ายให้นายจ้างระหว่างช่วงทดลองจ้างงานการส่งเสริมเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดสรรเงินสนับสนุนเพื่อการพัฒนาการจ้างงานผู้สมัครที่ทำการจ้างได้ยาก การให้รางวัลสนับสนุนในขั้นแรกวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่ไม่มีประสบการณ์ในการจ้างผู้สูงอายุมาก่อน เงินสนับสนุนภายใต้ระบบภาษีและเงินเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ มาตรการจูงใจทางภาษีอากรแก่บริษัทที่จ้างผู้พิการมีมาตรการจูงใจทางภาษีอากรแก่บริษัทที่จ้างผู้สูงอายุหลายมาตรการ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

สำนักงานประกันสังคม,กองวิชาการและแผนงาน. ประกันสังคมอยู่คู่สังคมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2545.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน,กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564).
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, 2559

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน,กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ
มนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
บางกอกบล็อก, 2559

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี
(พ.ศ. 2560 – 2579). www.nesdb.go.th, 2560.

วิทยาป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.),นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 59.
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580). 2561

วารสาร

จุฬา จงสถิตถาวร, “กฎหมายการจ้างแรงงานสูงอายุ” นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1
(มกราคม – มิถุนายน 2560). หน้า 51 – 68.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. “การศึกษาวิจัยแนวทางและ มาตรการส่งเสริม
การมีงานทำในผู้สูงอายุ”. เอกสารการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ, (2551).

สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ, และนนุช อีทธิวิเศษ “โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการ
ทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ”. เอกสารการวิจัย, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน, (2551) .

ดวงพร พรพิทักษ์พันธุ์. “ระบบประกันสังคมกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ”. เอกสารวิจัย, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, (2557).

ข้อมูลที่มีเนื้อหาเต็มบนอิเล็กทรอนิกส์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, บทความเรื่อง สังคมผู้สูงอายุ : นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ.(ออนไลน์)

เข้าถึงได้จาก <http://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom12/05-01.html>

บริษัท ไทยรับประกันภัยต่อ จำกัด (มหาชน). สังคมผู้วัยในอาเซียน.(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก

<http://www.thaire.co.th/research.asp>.

ศิวลาภ สุขไพบุลญ์วัฒน์, บทความเรื่อง “บทบาทของผู้สูงอายุต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย” วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 9 ฉบับที่ 17 มกราคม - มิถุนายน 2560. เข้าถึงได้จาก:

<http://ejournals.swu.ac.th/index.php/swurd/article/view/9022>

ไตรรัตน์ จารุทัศน์ (2556), โครงการ “การจัดการความรู้อาคาร - สถานที่ ที่เป็นมิตรสำหรับผู้สูงอายุ”

เข้าถึงได้จาก <http://thaitgri.org/?p=37448>.

สัมฤทธิ์ ศรีอำรงสวัสดิ์, กนิษฐา บุญธรรมเจริญ. การสังเคราะห์ระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวสำหรับประเทศไทย เข้าถึงได้จาก

<http://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/2902?locale-attribute=th>.

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัดราชัยแก้ว, “ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน” เข้าถึงได้จาก

<http://thaitgri.org/?p=37637>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามสถานประกอบการ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามผู้ร่วมงาน

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามผู้สูงอายุ

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อ – นามสกุล | นางสาวไพลิน จินตามณีพร |
| วัน เดือน ปีเกิด | 3 พฤศจิกายน 2505 |
| การศึกษา | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| ประวัติการทำงานโดยย่อ | |
| 2526 - 2533 | สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย |
| 2534 - 2545 | นักวิชาการประกันสังคม 7 กระทรวงแรงงาน |
| 2553 - 2554 | ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม |
| 2554 - 2556 | ผู้อำนวยการศูนย์สารนิเทศ |
| 2556 - 2558 | ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 6 |
| 2558 - 2559 | ประกันสังคมจังหวัดเชียงราย (ผู้อำนวยการสูง) |
| 2559 - 2561 | ประกันสังคมจังหวัดลำพูน (ผู้อำนวยการสูง) |
| 2561 – ปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 |
| ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2 |

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ
ผู้วิจัย นางสาวไพลิน จินตามณีพร หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากในอนาคตอันใกล้ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกับหลาย ๆ ประเทศที่มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูงซึ่งประเทศเหล่านั้นต่างประสบปัญหาด้านการทดแทนของวัยแรงงาน อันเนื่องมาจากอัตราส่วนของประชากรในวัยแรงงานลดน้อยลง ซึ่งประเทศเหล่านั้นมีมาตรการในการแก้ปัญหาการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้นำมาปรับใช้ ได้แก่ การขยายอายุเกษียณออกไปเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ประกอบอาชีพ การเพิ่มอายุผู้มีสิทธิรับเงินสวัสดิการจากภาครัฐ การใช้นโยบายทางภาษีและการให้สิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุในการเพิ่มรายได้ในการดำรงชีพแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงานอีกด้วย นอกจากนี้ทางภาครัฐก็ยังได้รับประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุอีกด้วย

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรคือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กล่าวคือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ต่อไปอีก 30 ปี ข้างหน้าจนถึงปี พ.ศ. 2578 พบว่า โครงสร้างประชากรที่คาดว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั้น จะก่อให้เกิดปรากฏการณ์สำคัญที่มีผลต่อสังคมไทยอย่างมาก นั่นคือ การมีผู้สูงอายุมากกว่าเด็ก ซึ่งปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นจาก จำนวนเด็กที่ลดลงในขณะที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอีกประมาณ 15 ปีข้างหน้า จำนวนเด็กจะพอกๆ กับผู้สูงอายุ หลังจากนั้น จะเกิดปรากฏการณ์มีผู้สูงอายุมากกว่าเด็ก

ด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี 2559 ผู้มีงานทำ จำนวน 4.02 ล้านคน จากจำนวนผู้สูงอายุรวม 10.91 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.8 จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 2.34 ล้านคน (ร้อยละ 58.21) และเป็นเพศหญิง 1.68 ล้านคน (ร้อยละ 41.79) เมื่อศึกษาข้อมูลลึกลงไป พบว่า ในจำนวนผู้มีงานทำที่เป็นเพศชาย เป็นการจ้างงานในระบบซึ่งผู้ที่ทำงานได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม เพียง 2.82 แสนคน (ร้อยละ 2.58 ของจำนวนผู้สูงอายุ) ส่วนเพศหญิง เป็นการจ้างงานในระบบ เพียง 1.73 แสนคน (ร้อยละ 1.59 ของจำนวนผู้สูงอายุ) ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว มีผู้สูงอายุที่มีงานทำในระบบ เพียงร้อยละ 4.17 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า “แรงงาน” ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่าแรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิด

ดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และ ส่วนที่ ๒ จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน แสดงว่า ลูกจ้างเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถานประกอบการ กิจการ เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อนำออกสู่ตลาดสร้างรายได้ให้แก่ นายจ้าง ขณะที่นายจ้างเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติงานของลูกจ้างโดยตรง มีหน้าที่ในการทำให้ลูกจ้าง มีความปลอดภัย มีอาชีพอนามัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เมื่อต้องทำงานอยู่ในสถาน ประกอบกิจการของนายจ้าง การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ไม่ดีของนายจ้างเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้ลูกจ้างต้องประสบอันตรายจากการทำงาน

จากสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย นโยบายการส่งเสริมการ ให้ความคุ้มครอง และขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ ของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่จะเกิดขึ้นมีผลต่อการจ้างงานในอนาคต ดังนั้น การศึกษาความ ต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการวางแผนเพื่อรองรับการ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การสร้างและให้หลักประกันความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุในการเพิ่มรายได้ใน การดำรงชีพ รวมทั้งเป็นการนำศักยภาพผู้สูงอายุมาสร้างประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับ ประเทศ และเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ทางภาครัฐได้รับ ประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของสถานประกอบการในการจ้าง แรงงานสูงอายุ
2. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
3. เพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาสถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจในประเทศไทยที่มีผลต่อการ ประกันสังคม ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. สืบหาความต้องการและรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นายจ้าง แรงงานสูงอายุ องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ เป็นต้น ที่มีผลต่อจ้างงานแรงงาน สูงอายุ
3. ศึกษาผลกระทบทั้งด้านบวก และด้านลบ กรณีการจ้างแรงงานสูงอายุในสถาน ประกอบการ
4. ศึกษารูปแบบ แนวทาง การจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ ตลอดจนการ บริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ สถานประกอบการที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทุกประเภทกิจการ ประมาณ 400 แห่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานประกอบการที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทุกประเภทกิจการ โดยใช้ตารางมอร์แกน และสุ่มตามสัดส่วนของประเภทกิจการ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล และรับกลับคืนด้วยตัวเอง
4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงานสูงอายุ สภาพสังคม เศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ พบว่า โครงสร้างประชากรของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจน กล่าวคือ การคาดการณ์ว่าโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในศตวรรษแห่งผู้สูงอายุช่วงปี 2001-2100 แต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางการแพทย์ การโภชนาอาหาร เป็นต้น โดยในภูมิภาคอาเซียนซึ่งประกอบด้วยประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ แต่ละประเทศมีโครงสร้างประชากรแตกต่างกัน เนื่องจากจำนวนและลักษณะทางประชากรดั้งเดิมของแต่ละประเทศ มีแนวโน้มที่ประชากรช่วงวัยทำงาน (อายุระหว่าง 15 – 60 ปี) ส่วนใหญ่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ยกเว้น ประเทศไทยและสิงคโปร์ ที่คาดการณ์ว่าจะมีแนวโน้มลดลงในปี พ.ศ. 2573 และประเทศบรูไน คาดว่าจะลดลงในปี พ.ศ. 2593 สำหรับประชากรสูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำหรับสถานการณ์ของประเทศไทยพบว่า กำลังจะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ โดยในปี 2566 จะเป็น "สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" และนับจากวันนี้ไปอีกเพียง 15 ปี (ปี 2576) ประเทศไทยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากถึง 18.0 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 29 ของประชากรทั้งหมด

การศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการร่วมกับสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทยทำให้เห็นว่า การขับเคลื่อนประเด็นการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยมีความสำคัญด้วยหลายเหตุผลหลายประการ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุ ส่งผลให้มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการพัฒนาทางด้านการแพทย์ การโภชนาอาหาร ทำให้มนุษย์มีอายุยืนยาวขึ้น ทั้งนี้ จากข้อมูลดัชนีวัดความยืนยาวของชีวิต (Longevity) พบว่า ประชากรไทยมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อปี พ.ศ. 2538-2539 อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเพศชายเท่ากับ 70.0 ปี เพศหญิงเท่ากับ 75.0 ปี จากการประมาณการโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติภายใน 30 ปีข้างหน้า อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของเพศชายจะเปลี่ยนเป็น 76.0 ปี และเพศหญิงเป็น 82.7 ปี ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างประชากรผู้สูงอายุและกำลังแรงงาน รวมถึงรูปแบบการอยู่อาศัยของครัวเรือนไทยจะเปลี่ยนไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรคือ ผู้สูงอายุจะอยู่ตามลำพังมากขึ้น

2. ความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุเนื่องจากปัญหาความยากจน ระบบบำเหน็จบำนาญที่ยังไม่ครอบคลุมแรงงานทุกคนและยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ แม้ว่ากองทุนประกันสังคมจะเปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิก แต่เป็นรูปแบบที่สมาชิกต้องจ่ายเงินฝ่ายเดียว และผลตอบแทน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่ได้รับยังไม่จูงใจ

3. การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพยังมีน้อย คนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการออมที่ไม่เอื้อต่อการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ยังขาดวินัยในการออม มีการบริโภคนิยมตามกระแสโลกาภิวัตน์ ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ผลตอบแทนจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากต่ำมาก จึงทำให้การออมของครัวเรือนอยู่ในระดับต่ำ

4. นโยบายและยุทธศาสตร์ที่รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติโดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม กระทรวงแรงงาน ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1: การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน ดำเนินการโดย 1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก และในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป 5) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) กลยุทธ์ที่ 3 มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย รวมถึงสำนักงานประกันสังคมได้มีการศึกษาเพื่อการปฏิรูประบบบำนาญให้สามารถรองรับกับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลจะให้ความสำคัญและมีนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุทั้งในระดับประเทศ ระดับองค์กร แต่การบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุของรัฐยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง กล่าวคือ ปัจจุบันการดำเนินงานในระดับนโยบายมีหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ผู้สูงอายุเข้าถึงนโยบายได้มากขึ้น แต่ยังคงมีผู้สูงอายุบางส่วนที่ยังเข้าไม่ถึงสิทธิที่รัฐจัดให้การจัดสวัสดิการและการดูแลผู้สูงอายุที่รัฐจัดให้ยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม ขาดการกำหนดรูปแบบและมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน และไม่มีระบบการส่งต่อที่เชื่อมโยงกัน

ข้อเสนอแนะ

ในอนาคตการจ้างงานผู้สูงอายุจะเป็นภาระขององค์กร และสถานประกอบการบางแห่งที่มีข้อจำกัดในการรองรับพนักงานสูงอายุ แต่หากไม่จ้างปัญหานี้ก็จะกลายเป็นปัญหาของสังคม ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการที่จะเป็นสังคมสูงอายุเต็มรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอีก 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2573) จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำแนวทางการดำเนินการที่เป็นภาพใหญ่ของประเทศ (National road map) โดยการสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้มีการจ้างงานมีมาตรการในการจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อและมาตรการจูงใจให้นายจ้าง จ้างงานต่อ รวมทั้งการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

มาตรการระยะสั้น

ระยะแรกนี้ควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการและแรงงานสูงอายุสมัครใจจ้างและทำงานในสถานประกอบการ โดยรัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักรหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การลดหย่อนค่าประกันสังคมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่พนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ รูปแบบในการจ้างงานแรงงานสูงอายุสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ อาทิ

1. สำหรับพนักงานที่มีความต้องการและความคาดหวังว่าจะได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องเพราะคิดว่า ถ้าตนเองอายุ 55 หรือ 60 ปียังสามารถทำงานได้ ยังไม่ต้องการให้ตนเองเป็นภาระของสมาชิกในครอบครัว สถานประกอบการอาจขยายอายุการเกษียณเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อ โดยสถานประกอบการอาจกำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าผู้สูงอายุคนใดควรทำงานต่อไป ซึ่งการจ้างงานสถานประกอบการอาจจะหาตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ไม่เป็นภาระต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

2. การจ้างแรงงานแบบยืดหยุ่น โดยสถานประกอบการอาจจ้างผู้สูงอายุทำงานเป็นรายชิ้น ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการ เป็นงานที่อาศัยความชำนาญของผู้สูงอายุ มีคุณลักษณะเฉพาะสามารถควบคุมคุณภาพของงานได้จากชิ้นของงาน สถานประกอบการกำหนดเพียงระบบการส่งมอบงานและการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน

3. การจ้างแรงงานใหม่เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงอายุที่มีการเกษียณอายุการทำงานแล้วมีโอกาสได้กลับเข้ามาทำงานในระบบอีกครั้ง และเป็นการรองรับแรงงานที่มีศักยภาพสูง

4. การพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงอายุให้มีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการจ้างงานของสถานประกอบการได้ เช่น การพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านมารยาททางสังคม เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมความสามารถในการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้ ทั้งนี้ เมื่อมีการเสริมศักยภาพแล้วจะต้องมีการเตรียมการรองรับหรือส่งเสริมการขายเพื่อสร้างรายได้ให้กับผู้ที่ฝึกอาชีพ

มาตรการระยะยาว

1. รัฐบาลออกเป็นกฎหมายภาคบังคับให้สถานประกอบการต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำงานในลักษณะเดียวกับการจ้างแรงงานผู้พิการทำงานในสถานประกอบการขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบการ โดยรูปแบบการจ้างงานอาจจะต้องมีความยืดหยุ่นให้เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและแรงงานสูงอายุ

2. การบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจงานร่วมกันหรือเชื่อมโยง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบก่อนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสุดยอดในอนาคตอันใกล้ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยการ 1) สันเคราะห์ช่องว่างในการขับเคลื่อนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 2) การกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุที่ชัดเจนในอนาคต 3) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนเหมาะสมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และทำงานอย่างบูรณาการกันทุกฝ่าย 4) ผลักดันนโยบายให้เป็นนโยบายของรัฐบาล/นโยบายแห่งรัฐและอยู่ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความต่อเนื่อง 5) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) การปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนสังคมในทางบวกต่อผู้สูงอายุและยอมรับบทบาทของผู้สูงอายุ

3. พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยจำแนกเป็น

3.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุซึ่งควรบัญญัติรวมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ไว้ให้ชัดเจน หมายถึงบุคคลใด อายุเท่าใด รวมทั้งกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับแรงงานสูงอายุ เช่น จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ ระยะเวลาทำงานในแต่ละวันให้สอดคล้องกับประเภทของงาน จัดสวัสดิการแก่แรงงานสูงอายุ (การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดอบรม รวมถึงการสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุพัฒนาทักษะของตนเองให้เข้ากับยุคสมัยและลักษณะการทำงาน)

3.2 กฎหมายส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยให้สิทธิแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้างสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่เป็นแรงงานสูงอายุเพื่อส่งไปอบรม หรือเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนลักษณะงานได้ รวมทั้งบัญญัติเรื่องการสนับสนุนของภาครัฐต่อนายจ้างในการจ้างแรงงานสูงอายุ