



รายงานฉบับสมบูรณ์ Final Report

โครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ
และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ

เสนอ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โดย
สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รายงานฉบับสมบูรณ์
Final Report

โครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ
และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ

เสนอ
กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โดย
สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๑. บุคลากรหลัก

๑.๑ หัวหน้าโครงการ

๑.๒ นักวิจัย

๑.๓ นักวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครนัย ขวัญอยู่

อาจารย์สร้อยญา เตรรัตน์

๒. บุคลากรสนับสนุน

๒.๑ ผู้จัดการโครงการ

๒.๒ ผู้ช่วยนักวิจัย

๒.๓ ผู้ช่วยนักวิจัย

๒.๔ ผู้ช่วยนักวิจัย

๒.๕ ผู้ประสานงานโครงการ

คุณรุ่งกมล โพธิสมบัติ

คุณอินทราณี ศรีบุญเรือง

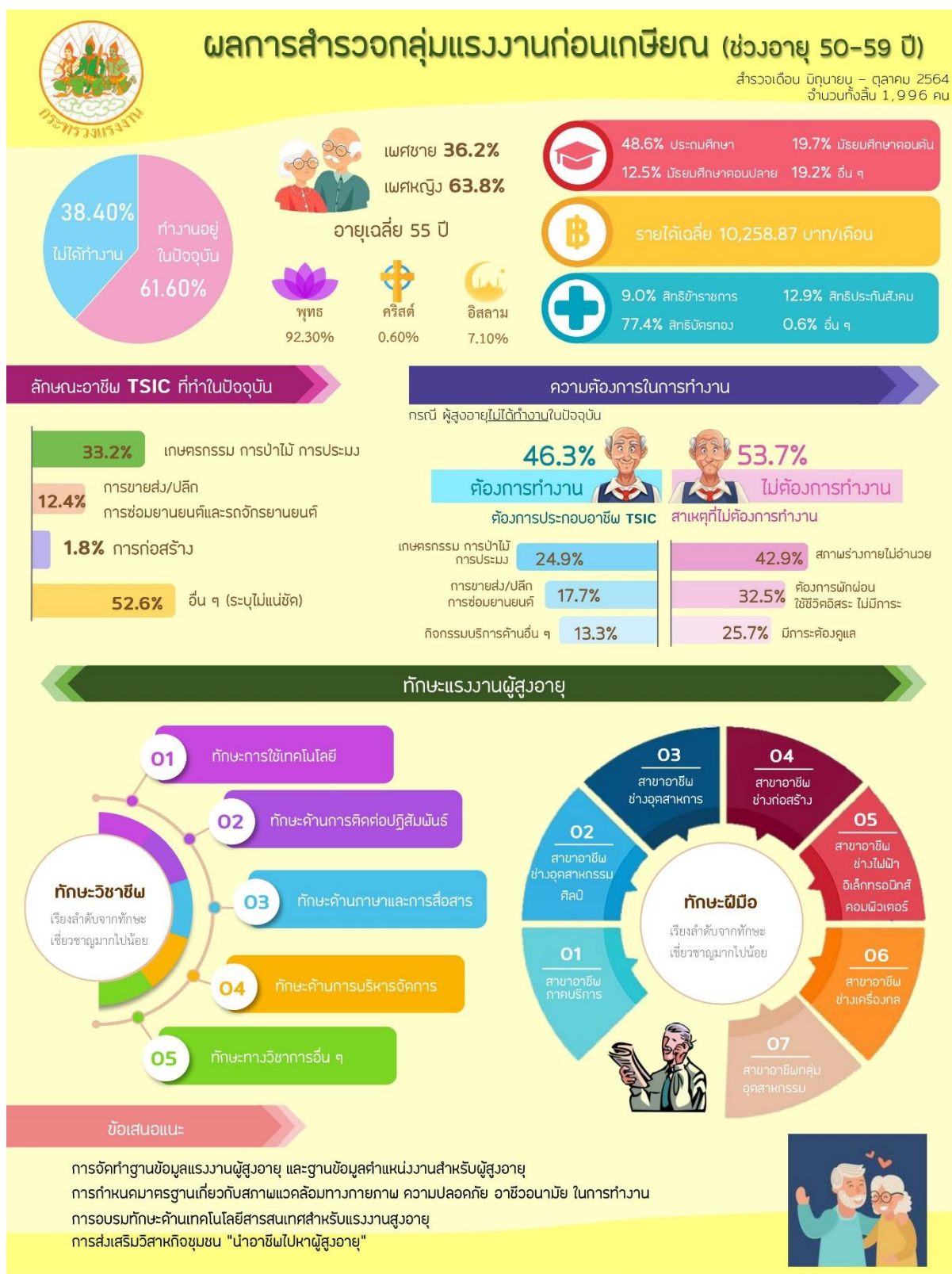
คุณอินทิรา ประกายวงศ์

คุณปรางทิพย์ เรี่ยวแรงบุญญา

คุณสุชาดา โพธิสิงห์

สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

Infographic





ผลการสำรวจกลุ่มแรงงานวัยเกษียณ (ช่วงอายุ 60-80 ปี)

สำรวจเดือน มิถุนายน - ตุลาคม 2564
จำนวนทั้งสิ้น 2,136 คน



เพศชาย 37.9%

เพศหญิง 62.1%

อายุเฉลี่ย 68 ปี



พุทธ 95.30%



คริสต์ 0.50%



อิสลาม 4.10%



68.4% ประถมศึกษา 10.2% มัธยมศึกษาตอนต้น
7.0% มัธยมศึกษาตอนปลาย 14.4% อื่น ๆ

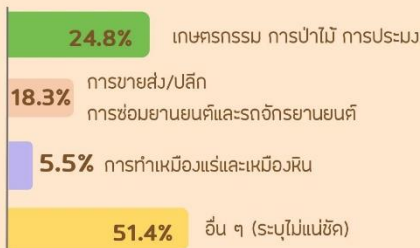


รายได้เฉลี่ย 7,295.64 บาท/เดือน



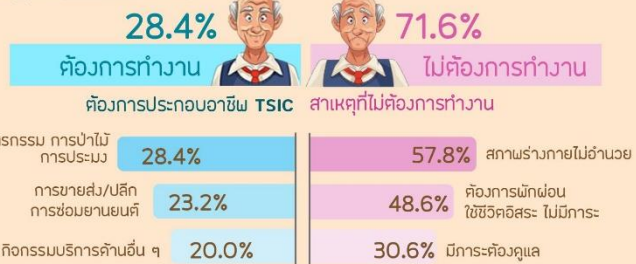
8.6% สิทธิข้าราชการ 4.0% สิทธิประกันสังคม
86.7% สิทธิบัตรทอง 0.7% อื่น ๆ

ลักษณะอาชีพ TSIC ที่ทำในปัจจุบัน



ความต้องการในการทำงาน

กรณี ผู้สูงอายุไม่ได้ทำงานในปัจจุบัน



ทักษะแรงงานผู้สูงอายุ



ข้อเสนอแนะ

การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ และฐานข้อมูลตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ
การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการทำงาน
การอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ
การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน "นำอาชีพไปหาผู้สูงอายุ"





ผลการสำรวจกลุ่มสถานประกอบการ (เอกชนและหน่วยงานรัฐ)

สำรวจเดือน มิถุนายน – ตุลาคม 2564
จำนวนทั้งสิ้น 4,057 แห่ง (เอกชน 3,402 แห่ง – ภาครัฐ 655 แห่ง)

สวัสดิการ



จำนวนแรงงานในกิจการเฉลี่ย

เอกชน 29 คน
ภาครัฐ 497 คน



อายุสถานประกอบการเฉลี่ย

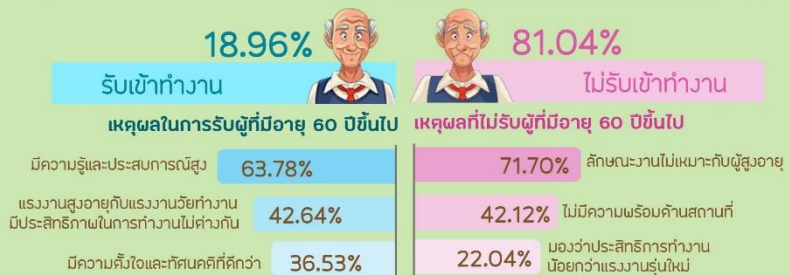


เอกชน 13.52 ปี
ภาครัฐ 29.93 ปี

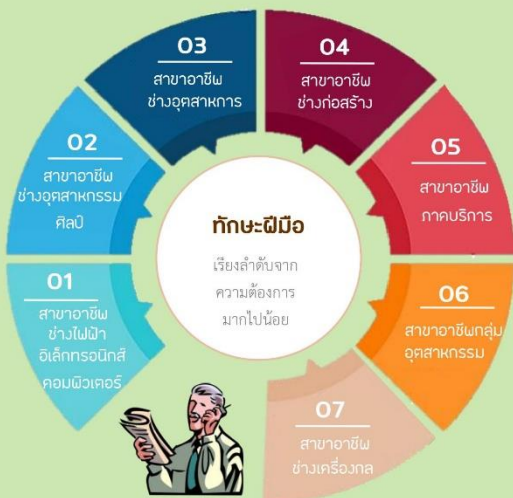
กลุ่มอุตสาหกรรม TSIC



มุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน



ทักษะแรงงานผู้สูงอายุที่สถานประกอบการต้องการ (ภาพรวม)



ข้อเสนอแนะ

การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ และฐานข้อมูลตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ
การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการทำงาน
การอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ
การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน "นำอาชีพไปหาผู้สูงอายุ"



บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา

๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในบริบทของทั้งในและต่างประเทศ

๒) เพื่อศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓) เพื่อศึกษาแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

๔) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การศึกษานี้อาศัยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจด้วยตัวอย่างและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ และ ๒) สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่ในกลุ่มแรกอาศัยเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจประกอบด้วยเนื้อหาที่ผ่านการทบทวนวรรณกรรมและการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่อีกกลุ่มใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงการจัดประชุมกลุ่มย่อย และจัดประชุมนำเสนอผลการศึกษาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย และเกี่ยวข้องกับประเด็นในการศึกษา

ผลการศึกษาอย่างสำคัญ พบว่า

ประการแรก, แรงงานไม่ว่าจะก่อนเกษียณ (ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี) หรือเกษียณแล้ว (ช่วงอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี) ไม่ได้ต้องการทำงานเมื่อเกษียณมากกว่าต้องการที่จะทำงาน โดยสาเหตุที่มีความไม่ต้องการทำงานมากที่สุด ได้แก่ สภาพร่างกายไม่อำนวย และต้องการพักผ่อน ใช้ชีวิตอิสระ ไม่มีภาระ และมีภาระต้องดูแล ตามลำดับ

ประการต่อมา, กลุ่มสถานประกอบการไม่ว่าหน่วยงานรัฐหรือเอกชนยังมีมุมมองที่ไม่ประสงค์จะรับผู้สูงอายุเข้าทำงานมากกว่าที่จะรับเข้าทำงาน ด้วยเหตุผลสำคัญ ได้แก่ ลักษณะงานที่จะรับไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ ไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ และมองว่าประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าแรงงานรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มผู้ที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานมองด้วยเหตุผลว่ามีความรู้และประสบการณ์สูง การทำงานไม่น่าจะต่างกับคนรุ่นใหม่ และมีความตั้งใจและทัศนคติที่ดีกว่า

ประการสุดท้าย, ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายด้านแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้องค่าจ้าง สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ ที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคต แม้ว่าผลการสำรวจในสองประการแรกจะไม่เอื้อให้เกิด การจ้างงานผู้สูงอายุก็ตามด้วยความจำเป็นของการขาดแคลนแรงงาน ดังนี้

- ๑) การผลักดันให้มีการขยายอายุเกษียณของข้าราชการพลเรือน
- ๒) การใช้มาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
- ๓) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ และฐานข้อมูลตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ
- ๔) การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความปลอดภัย และ อาชีวอนามัยในการทำงาน
- ๕) การอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ
- ๖) การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน “นำอาชีพไปหาผู้สูงอายุ”
- ๗) การสร้างการตระหนักรู้และความตื่นตัวต่อการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ

Executive Summary

“To Study Working Pattern, Employment, Welfare and Social Insurance of Elderly Workforce” aim

1) To study, analyze the data situation and management approach related elderly workforce both domestic and international context.

2) To study the working of elderly (TSIC, 2009), working pattern of elderly (either have or have not employer) elderly employment, related skills, social insurance wages, labor protection and welfare of elderly that appropriate with Thailand both present and future.

3) To study the approaches to support and promote employers to employ more elderly.

4) To provide labor policy recommendations to support situation has changed.

This study employ the survey research and qualitative method divided by two target populations that are 1) labor before retired and elderly labor workforce in each age ranges and 2) establishment and related government agency. For each gathering the data in each target area, we use the questionnaire to survey which develop from literature reviews and related research report. While in the another group, we use the indebt interview, focus groups and results meeting forum to get the opinions from the stakeholders and related issues in this study.

For the main findings, we found that

Firstly, the labor both before retired (50 - 59 years old) and retired (60 - 80 years old) do not want to working after retired more than want to working because they think their physical not ready to work, need a rest/independent life and have a burden of care.

Next, the establishment either government agency or private sector do not want to hire elderly because they think their job do not matching with elderly, environment not appropriate for elderly and less efficiency than new generation. In the other hand, someone think should hire the elderly because they has the knowledge and experiences, not differences when compare with new generation and more intension and quite attitude.

Last, the labor policy recommendations to support aging society in working pattern of elderly (either have or have not employer) elderly employment, related skills, social insurance wages, labor protection and welfare of elderly that appropriate with Thailand especially in the future even the survey result of every target groups show they do not want to work and not chance to hire them to get a job when retired are:

- 1) To push expand civil age of retirements
- 2) To use encourage measure for private sector to hire elderly
- 3) To construct elderly and job positioning database for elderly
- 4) To determine the standard of physical environment, safety and occupational health
- 5) To provide the IT course training for elderly workforce
- 6) To support community enterprise by “lead occupation to elderly”
- 7) To make awareness for elderly employment

บทคัดย่อ

การศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุนี้มีวัตถุประสงค์ ๔ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในบริบทของทั้งในและต่างประเทศ ๒) เพื่อศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น ๔) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีวิทยาในการศึกษาทั้งจากการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร การสำรวจ และการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างแรงงานวัยก่อนเกษียณ (อายุ ๕๐ - ๕๙ ปี) แรงงานผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๘๐ ปี) สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ การจัดประชุมกลุ่มย่อย และการนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วน

ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน ทั้งในแง่ของการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น จากตัวเลขที่พบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐเพียงร้อยละ ๒ ในเอกชนพบเพียงร้อยละ ๑๒ และในแง่ของการขยายเวลาการเกษียณอายุออกไปเพื่อให้คนที่ยังอยู่ในวัยแรงงานได้มีเวลาในการทำงานมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับความต้องการแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่จะเป็นประโยชน์ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานวัยหนุ่มสาวยังขาดหรือยังไม่มีมากพอ อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างในระดับ ๔๕ บาท/ชั่วโมง วันละ ๗ ชั่วโมง คิดเป็น ๓๑๕ บาทต่อวัน และไม่เกิน ๖ วันต่อสัปดาห์ ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีประกาศขอความร่วมมือไว้นั้น ยังถือเป็นตัวเลขที่ยังน้อยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพและภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทักษะและประสิทธิภาพของแรงงานผู้สูงอายุเหล่านี้มีคุณค่าและมูลค่ามากกว่าค่าจ้างที่ได้รับในระดับของการจ้างงานด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงานควรได้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่มีความเหมาะสมตามทักษะ และประสิทธิภาพตามลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงมาตรการอื่นในการจูงใจให้สถานประกอบการโดยเฉพาะภาคเอกชนรับแรงงานผู้สูงอายุทำงาน ซึ่งควรเริ่มจากการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐเพื่อเป็นการนำร่องและให้เห็นถึงประโยชน์ในการจ้างงาน

Abstract

This study about working patterns, employment, welfare and social security of elderly workers. It has four objectives: 1) to study and analyze situational data; and management approaches related to elderly labor in the context of both domestic and international, 2) to study the working of the elderly (Report according to industry standard TSIC 2009), working patterns of the elderly (both with employer and without employer), employment of the elderly related skills social security wages welfare and labor protection for the elderly suitable for Thailand at the present and in the future, 3) to study ways to support and encourage entrepreneurs to hire more elderly people, 4) to prepare labor policy recommendations to support the change happened. Methodology is the study of documented research, survey and in-depth interview from samples of pre-retirement workers (50 - 59 years old), elderly workers (60 - 80 years old), focus group meeting and presentations of study results and hearing opinions from all sectors.

The results of the study found that, supporting the elderly to have work in accordance with the mission of the Ministry of Labor both in terms of hiring more elderly people. From the figures found that only 2% of the elderly are employed in the government sector, in the private sector found only 12%. In terms of extending the retirement period for those who are still in the working age have more time to work in line with the need for experienced workers to work. It is beneficial for both the public and private sectors, which is what young workers lack or do not have enough. However, wages at the level of 45 baht/hour, 7 hours per day, equivalent to 315 baht/day and not more than 6 days a week. According to the Ministry of Labor has announced the request for cooperation. It is still a small number compared to the current cost of living and the changing economic situation. The skills and experience of these elderly workers are invaluable and more valuable than those received at the level of minimum wage employment. The Ministry of Labor should consider setting a reasonable wage rate based on skills. and experience according to different types of work. Including other measures to incentivize enterprises, especially the private sector, to accept elderly workers This should start from hiring older people in government agencies to pilot and see the benefits of employment.

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. ขอบเขตการศึกษา.....	๓
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๕
๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	๕
๒. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุ.....	๗
๓. แนวคิดสวัสดิการสังคม.....	๙
๔. แนวคิดเกี่ยวกับหลักประกันทางสังคม.....	๑๓
๕. สถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	๑๘
๖. สถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ.....	๒๘
๗. รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง).....	๘๐
๘. การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ครอบคลุมถึงค่าจ้าง และทักษะที่เกี่ยวข้อง.....	๘๓
๙. สวัสดิการสังคม หลักประกันทางสังคม และการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	๘๗
๑๐. แนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	๙๙
๑๑. กฎหมายและแผนงานรับรองสิทธิของผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	๑๐๒
๑๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ.....	๑๐๘
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงาน.....	๑๑๖
๑. แผนการสุ่มตัวอย่าง.....	๑๑๖
๒. เครื่องมือในการสำรวจ.....	๑๓๑
๓. แนวทางในการสำรวจ.....	๑๓๒
๔. วิธีการสำรวจ.....	๑๓๓
๕. แผนการดำเนินโครงการ (Gantt Chart).....	๑๓๔
บทที่ ๔ ผลการศึกษา.....	๑๔๔
๑. ผลการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบ การทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน ของผู้สูงอายุ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต.....	๑๔๔
๒. ผลการสำรวจความคิดเห็นกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง.....	๑๔๗

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๓. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ	
สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	๒๑๔
๔. ผลการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ	
แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง.....	๒๓๘
๕. ผลการจัดประชุมนำเสนอผลการศึกษาโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน	
การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ	๒๔๓
บทที่ ๕ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๕๐
เอกสารอ้างอิง	๒๕๕
ภาคผนวก	๒๖๖
ภาคผนวก ก แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ	
และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ	๒๖๗
ภาคผนวก ข โครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) TSIC 2009.....	๒๙๒

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง ๑	เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บท ประเด็น ความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม	๑๔
ตาราง ๒	เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐาน และหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ	๑๖
ตาราง ๓	เป้าหมายและตัวชี้วัดสำหรับแผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม.....	๑๗
ตาราง ๔	อัตราค่าตอบแทนรายชั่วโมงสูงสุดตามช่วงอายุของแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา	๗๗
ตาราง ๕	ตารางเปรียบเทียบนโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ.....	๗๙
ตาราง ๖	ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี จนถึง ๕๙ ปี ของประเทศไทย (ปี พ.ศ.๒๕๖๓).....	๑๑๖
ตาราง ๗	ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี จนถึง ๘๐ ปี ของประเทศไทย (ปี พ.ศ.๒๕๖๓).....	๑๑๙
ตาราง ๘	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานวัยก่อนเกษียณ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี.....	๑๒๒
ตาราง ๙	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุระหว่าง ๖๐ - ๘๐ ปี.....	๑๒๓
ตาราง ๑๐	จำนวนตัวอย่างรวมของกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ	๑๒๔
ตาราง ๑๑	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	๑๒๘
ตาราง ๑๒	แผนการดำเนินโครงการ	๑๓๔
ตาราง ๑๓	แผนการส่งมอบงาน.....	๑๔๒
ตาราง ๑๔	ผลการสำรวจกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ.....	๑๔๗
ตาราง ๑๕	ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ (๑).....	๑๔๘
ตาราง ๑๖	ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ (๒).....	๑๕๐
ตาราง ๑๗	ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ (๓).....	๑๕๔
ตาราง ๑๘	การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๑).....	๑๕๗
ตาราง ๑๙	การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๒).....	๑๕๙
ตาราง ๒๐	การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๓).....	๑๖๔
ตาราง ๒๑	การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๔).....	๑๖๖
ตาราง ๒๒	ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน.....	๑๖๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง ๒๓ ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ.....	๑๗๐
ตาราง ๒๔ ทักษะ ความชำนาญ ของแรงงาน.....	๑๗๒
ตาราง ๒๕ การฝึกอบรมของแรงงาน.....	๑๗๕
ตาราง ๒๖ ผลการสำรวจกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง.....	๑๗๖
ตาราง ๒๗ กลุ่มอุตสาหกรรม (TSIC).....	๑๗๗
ตาราง ๒๘ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ (๑)	๑๗๘
ตาราง ๒๙ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ (๒)	๑๘๑
ตาราง ๓๐ ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน (๑).....	๑๘๖
ตาราง ๓๑ ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน (๒).....	๑๘๑
ตาราง ๓๒ การจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน.....	๑๘๒
ตาราง ๓๓ การจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต.....	๑๘๕
ตาราง ๓๔ ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามประเภทอาชีพมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC).....	๑๘๙
ตาราง ๓๕ ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ	๒๐๓
ตาราง ๓๖ รูปแบบ แนวทางการจ้าง และความพร้อมของสถานประกอบการที่ต้องการ รับแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC).....	๒๐๗
ตาราง ๓๗ ประสิทธิภาพทำงานในการทำงานจำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC) ที่แรงงานสูงวัยต้องการทำ และการเข้าร่วมโครงการฝึกทักษะอาชีพ	๒๑๑
ตาราง ๓๘ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ	๒๑๔
ตาราง ๓๙ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ	๒๑๘
ตาราง ๔๐ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มสถานประกอบการ	๒๒๓
ตาราง ๔๑ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	๒๓๒

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ ๑	โครงสร้างของประชากรในประเทศไทย.....	๑๘
ภาพประกอบ ๒	จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๙ ปี เทียบกับผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๐
ภาพประกอบ ๓	โครงสร้างของประชากรประเทศญี่ปุ่นในรูปแบบพีระมิดอายุ	๓๓
ภาพประกอบ ๔	โครงสร้างของประชากรประเทศสิงคโปร์ในรูปแบบพีระมิดอายุ	๔๒
ภาพประกอบ ๕	แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจากการสำมะโนประชากรแต่ละครั้ง	๕๗
ภาพประกอบ ๖	โครงสร้างของประชากรประเทศจีนในรูปแบบพีระมิดอายุ	๕๘
ภาพประกอบ ๗	โครงสร้างของประชากรประเทศฝรั่งเศสในรูปแบบพีระมิดอายุ	๖๔
ภาพประกอบ ๘	โครงสร้างของประชากรประเทศสหรัฐอเมริกาในรูปแบบพีระมิดอายุ	๗๐
ภาพประกอบ ๙	อัตราการเติบโตด้านการจ้างงานทั้งหมดของประเทศสหรัฐอเมริกา ทั่วประเทศเปรียบเทียบตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๔๔ จนถึง ปี พ.ศ.๒๕๖๔	๗๖
ภาพประกอบ ๑๐	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๐	๑๐๗
ภาพประกอบ ๑๑	แผนการสุ่มตัวอย่างกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุ	๑๒๕
ภาพประกอบ ๑๒	แผนการสุ่มตัวอย่างกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้อง	๑๓๐
ภาพประกอบ ๑๓	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดระหว่าง แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ	๑๔๙
ภาพประกอบ ๑๔	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัดส่วนรายได้ตามแหล่งที่มา ระหว่างแรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ	๑๕๓
ภาพประกอบ ๑๕	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน ในปัจจุบันระหว่าง แรงงานวัยเกษียณ และแรงงานวัยก่อนเกษียณ	๑๕๓
ภาพประกอบ ๑๖	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสิทธิการรักษาพยาบาลระหว่าง แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ	๑๕๖
ภาพประกอบ ๑๗	แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างก่อนเกษียณ อายุ ๕๐ - ๕๙ ปี จำแนกตามลักษณะอาชีพหลักที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน (TSIC)	๑๕๘
ภาพประกอบ ๑๘	แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างวัยเกษียณ ตั้งแต่ ๖๐ - ๘๐ ปี จำแนกตามลักษณะอาชีพหลักที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน (TSIC)	๑๕๙
ภาพประกอบ ๑๙	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบลักษณะการทำงานระหว่าง แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ	๑๖๒

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

หน้า

ภาพประกอบ ๒๐	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบลักษณะสัญญาการจ้างงานระหว่าง แรงงานก่อนเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ	๑๖๒
ภาพประกอบ ๒๑	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบลักษณะการได้รับค่าตอบแทนระหว่าง แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ	๑๖๒
ภาพประกอบ ๒๒	แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสิทธิและสวัสดิการระหว่าง แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยเกษียณ.....	๑๖๓
ภาพประกอบ ๒๓	แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจทำงาน และช่วงอายุ	๑๖๕
ภาพประกอบ ๒๔	แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจ ไม่ต้องการทำงาน และช่วงอายุ.....	๑๖๘
ภาพประกอบ ๒๕	แผนภูมิแสดงสัดส่วนแรงงานแบ่งตามสัญญาการจ้างงาน	๑๗๙
ภาพประกอบ ๒๖	แผนภูมิแสดงสัดส่วนแรงงานแบ่งตามสัญชาติของแรงงาน.....	๑๘๐
ภาพประกอบ ๒๗	แผนภูมิแสดงสัดส่วนแรงงานแบ่งตามช่วงอายุ.....	๑๘๐
ภาพประกอบ ๒๘	แผนภูมิแสดงสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดสรรให้แก่แรงงาน.....	๑๘๔
ภาพประกอบ ๒๙	แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยรายได้ของกิจการเอกชน	๑๘๔
ภาพประกอบ ๓๐	แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยรายจ่ายของกิจการ	๑๘๕
ภาพประกอบ ๓๑	แผนภูมิแสดงสถานะของกิจการ	๑๘๕
ภาพประกอบ ๓๒	แนวคิดในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	๑๘๙
ภาพประกอบ ๓๓	เหตุผลในการไม่รับผู้สูงอายุ.....	๑๙๐
ภาพประกอบ ๓๔	เหตุผลในการรับผู้สูงอายุ.....	๑๙๐
ภาพประกอบ ๓๕	ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามประเภทอาชีพมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)	๒๐๑
ภาพประกอบ ๓๖	ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน.....	๒๐๔
ภาพประกอบ ๓๗	ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามทักษะวิชาชีพ.....	๒๐๕
ภาพประกอบ ๓๘	รูปแบบ แนวทางการจ้าง และความพร้อมของสถานประกอบการ ที่ต้องการรับแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC).....	๒๐๙

สารบัญภาพประกอบ (ต่อ)

หน้า

ภาพประกอบ ๓๙ บรรยายภาพการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group).....	๒๔๒
ภาพประกอบ ๔๐ บรรยายภาพการประชุมนำเสนอผลการศึกษา	๒๔๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

เมื่อประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้เริ่มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จากการที่อัตราการเกิด (Fertility Rate) ของแต่ละประเทศเริ่มลดลง ซึ่งแปรผกผันกับจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และอายุเฉลี่ยของผู้คนยังมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ซึ่งเป็นเหตุให้ในอนาคตทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยจะเริ่มเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) และสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ตามลำดับ ซึ่งการเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุหรือสัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลโดยตรงต่อการเติบโตของระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ เนื่องจากการที่ประชากรในประเทศมีจำนวนลดลง รายได้เฉลี่ยต่อคน (GDP Per Capita) และผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) จะลดลงตามไปด้วย กล่าวคือ อัตราการเกิดและอัตราการจ้างงานนั้นได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สัมพันธ์กับจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้น จึงเป็นเหตุให้อัตราของศักยภาพในการเกื้อหนุนผู้สูงอายุที่มีอยู่ลดลง ในขณะที่อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุกลับมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนส่งผลทางลบต่อผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (Average Productivity) ของประชากรทั้งประเทศ ไม่ว่าจะเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนลดลง การขาดแคลนแรงงาน การเก็บภาษีได้น้อยลง หรือภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการหรือหลักประกันทางสังคมมีเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ สถานะการเกื้อกูลหรือการดูแลผู้สูงอายุยังเปลี่ยนแปลงไปอีกด้วย เนื่องจากเครือข่ายการดูแลที่มีศักยภาพในการเกื้อกูลผู้สูงอายุมีแนวโน้มลดลง ยกตัวอย่างเช่น บุคคลในครอบครัวขาดการติดต่อกับผู้สูงอายุ หรือขาดการดูแลและเกื้อกูลผู้สูงอายุให้มีรายได้เพื่อการดำรงชีพอย่างเพียงพอจากทุกภาคส่วน เป็นต้น ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ว่าตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๒๕ การสมัชชาใหญ่แห่งองค์การสหประชาชาติจะได้มีมติรับรองแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ซึ่งเรียกว่า Vienna Plan และมุ่งหวังว่าแผนดังกล่าวจะสามารถก่อให้เกิดความมั่นคงต่อระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพและโภชนาการ การคุ้มครองผู้บริโภค ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ครอบครัว สวัสดิการสังคม การประกันรายได้ การจ้างงาน และการศึกษา โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสิทธิมนุษยชนที่แต่ละรัฐควรจะได้รับผิดชอบ และสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพปรากฏขึ้นครั้งแรกในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ และเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งเป็นการบังคับให้ลูกจ้างแบ่งรายได้จากการทำงานส่วนหนึ่งเพื่อเก็บออมไว้ใช้จ่ายในยามชราภาพ โดยมีนายจ้างช่วยสมทบให้ด้วย เนื่องจากนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง ส่วนรัฐบาลเป็นผู้บริหารโครงการให้มีความอยู่รอด โดยสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สิทธิประโยชน์แก่ประชาชนซึ่งเป็นลูกจ้างในระยะยาว (Long Term Benefit) ทำให้ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต และเมื่อมีสมรรถภาพหรือความสามารถในการทำงานลดลงจากความชราภาพจะสามารถช่วยสร้างหลักประกันเพื่อคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานให้ใช้ชีวิตในบั้นปลายได้อย่างมีความสุข ด้วยเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยผู้สูงอายุแล้วนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่มักมีรายได้ที่ลดลงหรือสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นเหตุให้ได้รับความเดือดร้อนต่อการดำรงชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพสามารถช่วยแบ่งเบาภาระงบประมาณจากการนำภาษีของประชาชนวัยทำงานมาจัดสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

จากการสำรวจของกรมกิจการผู้สูงอายุในปี พ.ศ.๒๕๖๒ - พ.ศ.๒๕๖๓ พบว่า โครงสร้างของประชากรของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กล่าวคือ ภายในประเทศมีจำนวนประชากรที่อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด โดยในปี พ.ศ.๒๕๖๒ จนถึง พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวนประชากรกลุ่มดังกล่าวในประเทศไทยยังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๓ และร้อยละ ๑๘.๓๐ ของประชากรทั้งหมด ตามลำดับ และในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) กล่าวคือ มีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป สูงถึงร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งหมดที่อยู่ในประเทศไทย

และจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ - พ.ศ.๒๕๖๒ ในด้านกำลังแรงงานของประเทศไทย พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ กำลังแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๕๙ ปี มีจำนวนประมาณ ๓๕.๔๑ ล้านคน และในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ได้ลดจำนวนลงเหลือประมาณ ๓๔.๐๒ ล้านคน ในขณะเดียวกัน กำลังแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น จาก ๒.๙๗ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เป็น ๔.๔๐ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ประเทศไทยมีกำลังแรงงานผู้สูงอายุต่อกำลังแรงงานทั้งหมดเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๗.๗๕ ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เป็นร้อยละ ๑๑.๔๕ ของกำลังแรงงานทั้งหมด และอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (กำลังแรงงานรวมต่อประชากรที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป) ลดลงจากร้อยละ ๗๑.๘๙ ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เหลือร้อยละ ๖๗.๙๕ ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ทั้งนี้แนวโน้มในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากกำลังแรงงานที่มีอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี ที่เพิ่มขึ้นจาก ๖.๕๒ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เป็น ๘.๑๗ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งกำลังแรงงานเหล่านี้จะเป็นแรงงานสูงอายุในอนาคต

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรของประเทศข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการมีกำลังแรงงานที่เป็นวัยทำงานที่ลดลง และมีแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ จึงได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีสวัสดิการ มีหลักประกันทางสังคม และเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น เช่น สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานมากขึ้น เนื่องจากมีกำลังแรงงานลดลง กฎหมาย กฎระเบียบการคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคมที่ยังไม่ครอบคลุมถึงการทำงานของผู้สูงอายุ และปัญหาค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพของแรงงานผู้สูงอายุ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และผลกระทบต่อสังคมและสวัสดิการของประเทศ

ดังนั้นจึงต้องมีการจัดทำโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาสถานการณ์ สภาพปัญหา และแนวทางการจัดการ อันสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างแท้จริง ตลอดจนสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ ในบริบทของทั้งในและต่างประเทศ

๒) เพื่อศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓) เพื่อศึกษาแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

๔) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๓. ขอบเขตการศึกษา

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม สภาพปัจจุบัน และแนวทางที่เหมาะสมในอนาคตเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ

๒) กำหนดแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งแรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ

๓) รับฟังความคิดเห็น และการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๔) วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และจัดทำรายงานผลการศึกษารายฉบับสมบูรณ์ เกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนผ่านของสังคมไทยไปสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต

๓.๒ ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

แรงงานก่อนวัยเกษียณ (ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี) และแรงงานผู้สูงอายุ (ช่วงอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี) สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ๖ ภาค (ตามการแบ่งของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ภาคละอย่างน้อย ๑ จังหวัด และกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่เป้าหมายสำหรับภาคกลาง โดยสำรวจความคิดเห็นกลุ่มแรงงาน จำนวน ๔,๐๐๐ ตัวอย่าง (แต่ละภาคต้องมีการเก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่างต่อ ๑ ภาค และที่เหลือสามารถคละกันได้) และกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำนวน ๔,๐๐๐ ตัวอย่าง (แต่ละภาคต้องมีการเก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่างต่อ ๑ ภาค และที่เหลือสามารถคละกันได้) รวมถึงสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งแรงงาน สถาน

ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๖ จังหวัด (๖ ภาค ภาคละอย่างน้อย ๑ จังหวัด โดยกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่สำหรับภาคกลาง)

๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดระยะเวลาในการศึกษาทั้งหมด ๑๘๐ วัน (นับถัดจากวันลงนามในสัญญา) และแบ่งออกเป็น ๓ ช่วง ดังนี้

๑) ช่วงที่ ๑ คือ การส่งมอบแผนการดำเนินโครงการ แบบสำรวจ แผนการสุ่มตัวอย่าง แนวทาง และวิธีการสำรวจ รวมถึงนำเสนอแบบสำรวจ แนวทาง และวิธีการ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ก่อนการตรวจรับงานงวดที่ ๑ และส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ ๑ (Inception Report) (ภายใน ๓๐ วัน)

๒) ช่วงที่ ๒ คือ การทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พร้อมรายงานผลการศึกษา จากนั้นจึงดำเนินการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มแรงงาน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำนวนทั้งสิ้น ๘,๐๐๐ ตัวอย่าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทั้งในแรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๖ จังหวัด (๖ ภาค ภาคละอย่างน้อย ๑ จังหวัด) ซึ่งเมื่อได้รับข้อมูลทั้งหมดแล้วจะนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ พร้อมรายงานผลการศึกษาวิจัย รวมทั้งนำเสนอความก้าวหน้าการสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึก และมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ในเดือนสุดท้ายจะเป็นการนำเสนอรายละเอียดของผลงานก่อนส่งมอบงานงวดที่ ๒ และส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ ๒ (Interim Report) (ภายใน ๑๓๕ วัน)

๓) ช่วงที่ ๓ คือ การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากนั้นจึงส่งมอบ นำเสนอ และปรับแก้ไข (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) เพื่อส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ในท้ายที่สุด (ภายใน ๑๘๐ วัน)

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

๑.๑ ความหมายของผู้สูงอายุ

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้นิยามไว้ว่า ผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันแรกเกิด ในขณะที่องค์การอนามัยโลกนั้นยังไม่ได้ให้นิยามและความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” อย่างจำเพาะเจาะจง เนื่องจากทุกพื้นที่ทั่วโลกมีการนิยามและให้ความหมายของผู้สูงอายุแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับช่วงอายุและสภาพร่างกาย (Functional markers) ตามที่แต่ละสังคมและวัฒนธรรมได้กำหนดขึ้น เช่น ประเทศแถบยุโรปหรือประเทศโลกที่ ๑ มักกำหนดให้บุคคลที่จะกลายเป็นผู้สูงอายุนั้นต้องมีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป และในบางประเทศอาจนิยามผู้สูงอายุตามช่วงอายุของการเกษียณงาน ซึ่งมีก้อยู่ระหว่าง ๕๐ - ๖๕ ปี หรือนิยามตามศักยภาพของร่างกาย โดยผู้หญิงมักอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๔๕ - ๕๕ ปี และผู้ชายอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๕๕ - ๗๕ ปี เป็นต้น

สมศักดิ์ ตรีสันติสุข (๒๕๓๙, น.๒ อ้างถึงใน สุนันทา คุ่มเพชร, ๒๕๔๕, น.๑๔) ให้ความหมายว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง วัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และหน้าที่การงานทางสังคม ซึ่งแต่ละคนนั้นอาจมีลักษณะที่ต่างกัน และยังใช้เกณฑ์อายุ ๖๐ ปี ซึ่งถือเป็นเกณฑ์อายุตามมาตรฐานสากลมาประกอบการพิจารณาด้วยว่าบุคคลใดควรเป็นผู้สูงอายุ

และ Hal (1976, น.๓-๔ อ้างถึงใน สุนันทา คุ่มเพชร, ๒๕๔๕, น.๑๕) แบ่งประเภทของผู้สูงอายุออกเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑) ผู้สูงอายุตามวัย (Chronological aging) คือ การนับช่วงเวลาที่กลายเป็นผู้สูงอายุจากวัน เดือน และปีที่เกิดของแต่ละบุคคล

๒) ผู้สูงอายุตามสภาพร่างกาย (Biological aging) หมายถึง การกลายเป็นผู้สูงอายุเมื่อมีลักษณะทางร่างกาย ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้น

๓) ผู้สูงอายุตามสภาพจิตใจ (Psychological aging) หมายถึง การกลายเป็นผู้สูงอายุที่พิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงเรื่องของการรับรู้ ความคิด ความจำ การเรียนรู้ และลักษณะของบุคลิกภาพที่ปรากฏในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ เมื่อมีอายุมากขึ้น

๔) การสูงอายุตามสภาพสังคม (Sociological aging) หมายถึง การกลายเป็นผู้สูงอายุที่พิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของบทบาทหน้าที่และสถานภาพของบุคคล เช่น ครอบครัว หน่วยงาน และองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้มักพิจารณาร่วมกับช่วงอายุตามวันเดือนปีที่เกิดด้วย

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ปรากฏให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นร่างกาย จิตใจ หรือหน้าที่การงานทางสังคม โดยที่แต่ละคนนั้นจะแสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ต่างกัน โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่จัดอยู่ในผู้สูงอายุตามสภาพร่างกายและจิตใจ ด้วยการกลายเป็นผู้สูงอายุอาจขึ้นอยู่กับพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม หรือโรคภัยของแต่ละบุคคลด้วย

๑.๒ การเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการกลายเป็นผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ซึ่งวันเพ็ญ วงศ์จันทร์ (๒๕๓๙, น.๑๐ อ้างถึงใน นันทกานต์ แสงพิทักษ์, ๒๕๕๕, น.๑๓) ได้เสนอให้เห็นถึงการเข้าสู่ช่วงวัยของผู้สูงอายุที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง ๓ ประการ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับระบบภายในร่างกายของมนุษย์ ได้แก่

๑.๑) ระบบผิวหนังที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อมีอายุมากขึ้น เช่น ผิวหนังบางลง เพราะเซลล์ผิวหนังมีจำนวนลดลง และอัตราการสร้างเซลล์ใหม่ลดลง เป็นต้น

๑.๒) ระบบประสาทและระบบประสาทสัมผัส รวมถึงเซลล์สมองและเซลล์ประสาทมีจำนวนที่ลดลง ตลอดจนระบบกล้ามเนื้อและกระดูกมีจำนวนและขนาดเส้นไขของกล้ามเนื้อลดลง ในขณะที่มีพังพืดของเนื้อเยื่อเข้ามาแทนที่มากขึ้น

๑.๓) ระบบการไหลเวียนโลหิตเปลี่ยนแปลงไป เช่น หลอดลมและปอดมีขนาดใหญ่ขึ้น แต่ความยืดหยุ่นของเนื้อปอดกลับลดลง เป็นต้น

๑.๔) ระบบทางเดินอาหารเริ่มทำงานน้อยลงและไม่แข็งแรง รวมทั้งสารเคลือบฟันที่จำเป็นต่อการสร้างเซลล์รากฟันเริ่มบางลง จึงเป็นผลให้ฟันผุได้ง่ายขึ้น และศักยภาพด้านการเคี้ยวอาหารก็ลดลงตามไปด้วย

๑.๕) ระบบทางเดินปัสสาวะและระบบสืบพันธุ์เปลี่ยนแปลงไป และอยู่ในสภาพเสื่อมถอยลง เช่น ขนาดไตที่ลดลง และในเพศชายนั้นจะพบว่ามีต่อมลูกหมากขนาดใหญ่ขึ้น และผลิตเชื้อสุมิได้น้อยลง ในขณะที่เพศหญิงจะมีรังไข่เล็กลง รวมถึงปีกมดลูกและมดลูกยังฝ่อลงตามไปด้วยเช่นกัน เป็นต้น

๑.๖) การเปลี่ยนแปลงของระบบต่อมไร้ท่อ ซึ่งเป็นผลให้ต่อมใต้สมองมีรูปร่างเปลี่ยนแปลงไป และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และอาจก่อให้เกิดอาการอ่อนเพลีย เบื่ออาหารและน้ำหนักลดลงได้

๒) การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านจิตใจและอารมณ์ ซึ่งมักสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น ความเสื่อมลงของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายเป็นผลให้ผู้สูงอายุสูญเสียความมั่นใจ การอยู่ในช่วงเกษียณอายุ หรือการสูญเสียบุคคลใกล้ชิดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว เป็นต้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจโดยตรง

๓) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม คือ การที่สภาพของการเป็นผู้สูงอายุจะต้องมีการเกษียณหน้าที่การทำงาน ตลอดจนมีภาระหน้าที่ที่ลดลง ซึ่งส่งผลให้บทบาทของผู้สูงอายุลดลงตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นมักเป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่ก่อให้เกิดข้อจำกัดในการดำรงชีวิต เช่น ความคล่องตัวในการคิด การกระทำ และการสื่อสารลดลง จนส่งผลให้สัมพันธภาพทางสังคมนั้นมีขอบเขตที่จำกัดมากขึ้น มีแรงยึดเหนี่ยวทางสังคมลดลง และนำมาซึ่งความห่างเหินทางสังคม เป็นต้น

จากที่กล่าวไปแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยที่ปรากฏให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เกิดจากการมีอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านดังกล่าวนี้ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ ตามมาด้วย และปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

๒. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุ

เมื่อผู้คนแต่ละคนได้เข้าสู่ช่วงวัยของผู้สูงอายุ ซึ่งถือเป็นช่วงวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจความต้องการของผู้สูงอายุที่อาจมีความแตกต่างจากบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยอื่น ๆ เพื่อรักษาพื้นฐานความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งศรีทัฬหภูมิ (รัตนโกศล) พานิชพันธ์ (อ้างถึงใน หมัดเพาซี รูปามา และกฤษฎา มงคลศรี, ๒๕๖๒, น.๙๑๑-๙๑๒) อธิบายถึงความต้องการของผู้สูงอายุออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑) ความต้องการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) เช่น ความต้องการพึ่งพิง การช่วยเหลือจากบุคคลในครอบครัว ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในชีวิตให้แก่ตนเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และเศรษฐกิจ เป็นต้น

๒) ความต้องการด้านการประกันรายได้ เช่น การประกันสังคมกรณีชราภาพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพ ตลอดจนช่วยลดภาระให้กับคนในครอบครัว และสังคมได้

๓) ความต้องการมีชีวิตร่วมในชุมชนและสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ บางประเภท โดยเฉพาะการมีส่วนช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น รวมทั้งช่วยพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

๔) ความต้องการที่จะลดการพึ่งพาคนอื่นลง เช่น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้

๕) ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ (The Elderly of Social Needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว กลุ่ม ชุมชนและสังคม (Sense of Belonging) ความต้องการการยอมรับและความเคารพยกย่องนับถือจากบุคคลในครอบครัวและสังคม (Sense of Recognition) ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในครอบครัว ชุมชน สังคม รวมถึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มคนดังกล่าวได้ (Better Relationships and Adaptation Adjustment) ความต้องการเป็นบุคคลสำคัญในสายตาของสมาชิกในครอบครัวของชุมชนและสังคม (Sense of Opportunity) และความต้องการมีโอกาสทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนา

๖) ความต้องการทางกายและจิตใจ (Physical and Psychological Needs) เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หรือความสำเร็จในบั้นปลายของชีวิต เป็นต้น ซึ่งถือเป็นความต้องการด้านพื้นฐาน

๗) ความต้องการทางเศรษฐกิจ เช่น การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน การได้รับโอกาสด้านการจ้างงาน เป็นต้น ด้วยการที่ผู้สูงอายุยังต้องการที่จะมีบทบาททางเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ตนเองพ้นจากสภาวะความบีบคั้นทางเศรษฐกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน

และพันธุ์ทิพย์ रामสูตร (อ้างถึงใน หมัดเฟาซี รุบามา และกฤษดา มงคลศรี, ๒๕๖๒, น.๙๑๑) ได้จำแนกความต้องการของผู้สูงอายุออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑) ความต้องการพื้นฐานหรือความต้องการสากลของผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถสรุปได้ ๓ ประการ ได้แก่

- (๑) ผู้สูงอายุต้องการที่จะมีอายุที่ยาวนาน หรืออย่างน้อยก็ได้มีชีวิตอยู่ในระยะเวลาตามที่ตนเองต้องการ
- (๒) ผู้สูงอายุต้องการที่จะรักษาและคงไว้ซึ่งพลังและศักยภาพทั้งทางด้านร่างกายและทางสมอง ให้ได้มากที่สุด รวมถึงสามารถใช้พลังและศักยภาพดังกล่าวอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้
- (๓) ผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะป้องกันและธำรงไว้ซึ่งสิทธิพิเศษที่เคยได้รับก่อนที่จะเข้าสู่ช่วงวัยของผู้สูงอายุ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ทรัพย์สิน เกียรติคุณ หรืออำนาจ เป็นต้น

๒) ความต้องการขั้นสูงหรือความต้องการเฉพาะหน้า/เป็นจุดหมายปลายทางของผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับลักษณะสังคมและวัฒนธรรมที่เข้ากับวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยผู้คนล้วนถูกขัดเกลามาจากแบบแผนและบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่ตนเองได้อาศัยหรือใช้ชีวิตอยู่

ทั้งนี้สามารถเห็นตัวอย่างความต้องการของผู้สูงอายุได้จากงานวิจัยของณัฐฐิตตา เทวเลิศสกุล, วณิศา ศิริวรสกุล และชัชสรณ์ รอดยิ้ม (๒๕๕๙) ที่ศึกษาถึงความต้องการของผู้สูงอายุในเทศบาลนครรังสิต และพบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการใน ๔ ด้านหลัก ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านรายได้ และสวัสดิการสังคม และด้านครอบครัวและสังคม ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านร่างกาย คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการศูนย์สุขภาพเพื่อดูแลและตรวจสุขภาพ ได้รับยารักษาโรค และได้รับเครื่องนุ่งห่มอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งยังต้องการสวนสุขภาพด้วย นอกจากนี้ยังต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด และถูกสุขอนามัย

๒) ด้านการพัฒนาความรู้ คือ ความต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสื่อออนไลน์ เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและใช้ติดต่อสื่อสารกับผู้คนได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น รวมถึงการเรียนรู้ในประเด็นอื่น ๆ เช่น การศึกษาดูงานในเรื่องต่าง ๆ การใช้บริการสาธารณะ การช่วยเหลือตนเอง/ผู้อื่น ในเบื้องต้นและในยามฉุกเฉิน และการเข้าสังคม เป็นต้น

๓) ด้านรายได้และสวัสดิการสังคม คือ ความต้องการรายได้และเบี้ยยังชีพ รวมถึงการได้รับการดูแลสวัสดิการที่จำเป็น โดยเฉพาะสวัสดิการด้านโภชนาการ เช่น การช่วยผู้สูงอายุในการหางาน การเพิ่มจำนวนเงินเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ หรือการจัดสรรให้ผู้สูงอายุได้รับอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการอย่างเหมาะสม เป็นต้น

๔) ด้านครอบครัวและสังคม คือ ความต้องการได้รับการดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างใกล้ชิด รวมถึงความต้องการเข้าสังคม และทำประโยชน์ให้แก่สังคมและชุมชน เช่น ความต้องการให้ลูกหลานดูแลเอาใจใส่ หรือได้รับความสนใจจากสังคม เป็นต้น

จากที่กล่าวถึงความต้องการของผู้สูงอายุไปแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่ (๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการได้รับการดูแลและรักษาโรค หรือได้อยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น (๒) ความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ต้องการได้รับการดูแลและเอาใจใส่ หรือต้องการได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่น เพื่อลดความเครียดและเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง และ (๓) ความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าสังคมและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น ทั้งนี้ความต้องการทางสังคมนั้นยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางด้านจิตใจโดยตรงด้วย

๓. แนวคิดสวัสดิการสังคม

มีผู้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” ไว้อย่างแตกต่างกัน ดังนี้

Turner (1974, p.๑๙ อ้างถึงใน ทศพล ชูเลิศ, ๒๕๕๔, น.๗) ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการสังคมไว้ว่า เป็นความพยายามให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง รวมถึงมีการพัฒนาบริการสาธารณะต่อปัจเจกบุคคลและชุมชนอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

Friedlander and Apte (1980, p.9 อ้างถึงใน สุนันทา คุ่มเพชร, ๒๕๕๕, น.๕๔) กล่าวว่า สวัสดิการสังคมถือเป็นนโยบาย ผลประโยชน์ และการบริการของประชาชน โดยต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานการณ์สังคมที่ดีกว่าที่เคยเป็นมา

Barker (1987: p.154 อ้างถึงใน มนตรี พรหมน้อย, ๒๕๕๙) ระบุว่า สวัสดิการสังคมเป็นระบบหนึ่งที่ประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ที่เป็นสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนในระดับชาติ ซึ่งประชาชนนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคม รวมถึงเศรษฐกิจ การศึกษา และสาธารณสุขด้วย ทั้งนี้อาจกล่าวในภาพรวมได้ว่า สวัสดิการสังคมในประเทศสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสถานะความอยู่ดีมีสุขของคนในประเทศ

โดยสอดคล้องกับบันทึกนี้ ทรัพย์ศิริ และคณะ (๒๕๕๐ อ้างถึงใน มนตรี พรหมน้อย, ๒๕๕๙) ที่ให้ความหมายไว้ว่าเป็นสถานะความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน และจะต้องช่วยให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วย

สุวรรณ รื่นยศ (อ้างถึงใน สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, ๒๕๕๕, น.๑๙) ให้ความหมายของงานสวัสดิการสังคมไว้ว่า เป็นการดำเนินการทุกอย่างเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มคน ชุมชน และสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน ผ่านการให้ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และการรักษาโรค รวมถึงการให้ความรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนการช่วยเหลือในเรื่องของการหารายได้และความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

เรณู โชติติก (อ้างถึงใน สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, ๒๕๕๕, น.๑๙) กล่าวว่า พื้นฐานสวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย การมีหลักประกันรายได้ขั้นต่ำ การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่ประชาชน การบริการสุขภาพ และการมีระบบการประกันสังคม

ระพีพรรณ คำหอม (๒๕๔๙: น.๖-๒๓ อ้างถึงใน มนตรี พรหมน้อย, ๒๕๕๙) ได้สรุปความหมายของสวัสดิการสังคมไว้ว่าเป็นระบบการจัดสรร และจัดการบริการทางสังคมในลักษณะของโครงการหรือบริการต่าง ๆ ให้กับทุกคนในสังคม ซึ่งต้องตระหนักถึงความเท่าเทียมและความเสมอภาค รวมถึงความเป็นธรรมด้วย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม และการพัฒนาสังคมโดยรวม รวมถึงการสร้างระบบความมั่นคงทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว

วิจิตร ระวิวงศ์ (๒๕๓๒, น.๑,๓-๔ อ้างถึงใน ทศพล ชูเลิศ, ๒๕๕๔, น.๘-๙) อธิบายความหมายของสวัสดิการสังคมไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนได้จัดขึ้นมา ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งความสำคัญของสวัสดิการสังคมนั้นอยู่ที่ประชาชน ดังนั้น เป้าประสงค์สำคัญของสวัสดิการสังคมจึงต้องการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ผ่านการสร้างหลักประกันทางสังคมในทุกด้านให้แก่ประชาชนอย่างมั่นคง ไม่ว่าจะเป็นด้านความปลอดภัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ บริการประกันสังคม (Social Insurance) บริการช่วยเหลือทางสังคม (Public Assistance) และการบริการสังคม (Social Services)

สุริดา แจ้งประจักษ์ (๒๕๖๓, น.๓๑๗-๓๑๘) ได้กล่าวถึงสวัสดิการสังคมจากคำนิยามของพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖ ไว้ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมว่าด้วยการป้องกัน การแก้ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่มีความจำเป็นสำหรับประชาชน และถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิที่ประชาชนควรจะต้องได้รับ ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การมีรายได้ กิจกรรมนันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม และยังกล่าวต่อไปอีกว่า สวัสดิการสังคมล้วนตระหนักถึงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม ตลอดจนพัฒนาแนวทางในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดสวัสดิการหรือบริการสังคมนั้นจะต้องสามารถกำหนด แนวทางการจัดสวัสดิการได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบททางสังคมของแต่ละพื้นที่ด้วย

สุภารัตน์ สุดสมบูรณ์ (๒๕๕๗) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทุกคนที่อยู่ในสังคม และจะต้องได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเสียชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา และบริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น

นอกจากนี้ Titmuss (อ้างถึงใน รัตติยา พนาจันทร์, ม.ป.ป, น.๖-๗) ได้แบ่งแนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมไว้ ๓ รูปแบบ ดังนี้

(๑) สวัสดิการสังคมแบบชั่วคราว คือ สวัสดิการสังคมที่รัฐเข้าไปช่วยเหลือและบรรเทาปัญหาให้แก่ประชาชนเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะประชาชนที่ได้รับผลกระทบและความเดือดร้อนในสังคม ตลอดจนประสบภัยพิบัติที่รุนแรง ซึ่งสวัสดิการในรูปแบบดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความเชื่อที่ว่า บุคคลในสังคมจะได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานจากแหล่งที่สำคัญ ๒ แหล่ง คือ ครอบครัวยุติธรรม (Private Market)

(๒) สวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม คือ สวัสดิการสังคมที่ประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์นั้นจะต้องมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานหรือเป็นแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ กล่าวคือ บุคคลที่มีความสามารถในการทำงานสูงจะสามารถผลิตผลผลิตได้สูงเช่นกัน และจะได้รับสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรมที่สูงตามไปด้วย ซึ่งทำให้ผู้ที่เป็กำลังแรงงานเท่านั้นถึงจะได้รับสวัสดิการในรูปแบบดังกล่าว

(๓) สวัสดิการสังคมแบบถาวร หรือสวัสดิการสังคมแบบสถาบัน คือ สวัสดิการสังคมที่ทำหน้าที่ให้ระบบสังคมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น แต่ยังคงให้ความสำคัญกับทุนและการแข่งขันทางเศรษฐกิจอยู่ ทำให้ผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพการทำงานที่สูงนั้น จะได้รับผลประโยชน์จากสินค้าและบริการสูงสุด ในขณะที่ผู้ที่มีศักยภาพน้อยกว่านั้นจะกลายเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบและประสบกับปัญหาโดยตรง ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องเข้าไปบรรเทาความเดือดร้อนและช่วยเหลือประชาชนที่อยู่ในกลุ่มดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ (๒๕๔๖ อ้างถึงใน สุธิดา แจ้งประจักษ์, ๒๕๖๓, น.๓๑๘) กล่าวถึงเป้าหมายในการจัดสวัสดิการสังคมไว้ทั้งหมด ๓ ประการ คือ มุ่งแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน (Remedial, Supplemental, Substitute or Rehabilitative Social Welfare) มุ่งป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต (Preventive Social Welfare) และมุ่งพัฒนาศักยภาพ ความคิด จิตใจ และทักษะของประชาชน (Developmental Social Welfare)

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการสังคมนั้นมีรูปแบบที่ค่อนข้างหลากหลาย ทั้งด้านการสงเคราะห์เบื้องต้น และการสงเคราะห์แบบถาวร เช่น การคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงาน การตั้งองค์กรการกุศลเพื่อให้บริการแก่ผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เป็นต้น ซึ่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลเรื่ององค์ประกอบของการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะแบบแคบมาจากพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act 1935) ของประเทศสหรัฐอเมริกา (วันทนี วาสิกะสิน และคณะ, ๒๕๔๑ อ้างถึงใน สุธิดา แจ้งประจักษ์, ๒๕๖๓, น.๓๑๘)

โดยการจัดสวัสดิการสังคมลักษณะแบบแคบตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกานั้นแบ่งเป็น ๓ บริการ ได้แก่ (๑) บริการด้านการประกันสังคม (Social Insurance) (๒) บริการด้านการช่วยเหลือประชาชนหรือบริการประชาสงเคราะห์ (Public Assistance) หรือการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) และ (๓) บริการการประกันสังคม (Social Service) (มนตรี พรหมน้อย, ๒๕๕๙)

ระพีพรรณ คำหอม (๒๕๔๕, น.๑๕-๑๘ อ้างถึงใน รัตติยา พนาจันทร์, ม.ป.ป, น.๑๐-๑๑) ได้แบ่งองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปว่ามีการใช้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

(๑) สวัสดิการสังคมแบบกว้าง ซึ่งแบ่งเป็น ๗ ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการสังคม และนันทนาการ

(๒) สวัสดิการสังคมแบบแคบ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ รูปแบบ คือ บริการประกันสังคม (Social Insurance) บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) และบริการสังคม (Social Services) โดยสวัสดิการแต่ละรูปแบบนั้นมีรายละเอียดดังนี้

(๒.๑) บริการประกันสังคม (Social insurance) คือ บริการประกันสังคมที่ประชาชนจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ซึ่งประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลในอัตราที่ไม่เกินร้อยละ ๑.๕ อย่างละเท่า ๆ กัน ซึ่งลูกจ้างนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ๗ กรณี ได้แก่ (๑) กรณีเจ็บป่วย (๒) กรณีทุพพลภาพ (๓) กรณีเสียชีวิต (๔) กรณีคลอดบุตร (๕) กรณีสงเคราะห์บุตร (๖) กรณีชราภาพ และ (๗) กรณีว่างงาน

(๒.๒) บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) คือ บริการที่รัฐให้การช่วยเหลือแก่ประชาชนหรือครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งจะมีเครื่องมือการทดสอบความจำเป็น (Means-Test) ก่อนที่จะให้ความช่วยเหลือ ซึ่งจัดอยู่ในรูปแบบของสวัสดิการสังคมแบบชั่วคราวหรือเป็นการบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้า (Relief) เช่น การให้เงิน (Cashes) การให้สิ่งของหรือเครื่องอุปโภคบริโภค (Kinds) และการให้บริการด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น บริการให้คำแนะนำปรึกษา บริการให้ความรู้ บริการฝึกอาชีพ บริการจัดหางานทำ และบริการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

(๒.๓) บริการสังคม (Social Services) คือ บริการที่รัฐ หรือเอกชนจัดขึ้น ซึ่งมักใช้กลไกตลาดเข้ามาจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคม พร้อมทั้งมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณค่าและคุณภาพ และไม่จำเป็นต้องพึ่งพากลไกของรัฐแต่เพียงอย่างเดียว เช่น บริการของโรงพยาบาลเอกชน บริการรักษาความปลอดภัย และบริการของสถานศึกษาเอกชน เป็นต้น

โดย Hugman (1988 อ้างถึงใน มนตรี พรหมน้อย, ๒๕๕๙) ได้กล่าวถึงหลักการของงานสวัสดิการสังคมไว้ว่า จะต้องคำนึงถึงความต้องการ (Needs) ความเป็นพลเมือง (Citizenship) สิทธิและความรับผิดชอบ ความเสมอภาคและความยุติธรรม (Rights and Responsibility, Equity and Fairness) ซึ่งเงื่อนไขจะขึ้นอยู่กับความจำเป็นของสังคมส่วนรวมเป็นหลัก และเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน (Social Basic Right) ที่ทุกคนพึงจะได้รับ และหลักการสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันนั้นประกอบด้วย หลักสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) การมีส่วนร่วมของคนในสังคมทุกระดับ (Participation) และความโปร่งใส (Transparency) ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงการจัดสวัสดิการสังคมที่ตรงตามความต้องการของประชาชน ความมีส่วนร่วมของประชาชน ความสม่ำเสมอ ความเท่าเทียมกัน และการเอื้อประโยชน์และไม่ผลัดภาระให้กับประชาชนด้วย (ระพีพรรณ คำหอม, ๒๕๕๗: ๒๗ - ๒๘ อ้างถึงใน มนตรี พรหมน้อย, ๒๕๕๙)

และนอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖ (อ้างถึงใน สударัตน์ สุดสมบูรณ์, ๒๕๕๗) ระบุว่า สวัสดิการสังคมเป็นระบบการจัดบริการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม รวมถึงเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดเอาไว้ ทั้งทางด้านการศึกษา สุขอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดสวัสดิการสังคมในทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสวัสดิการสังคมของประเทศไทยที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

จากที่กล่าวไปแล้วทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการสังคมเป็นบริการทางสังคมที่รัฐบาลจำเป็นต้องจัดสรรให้แก่ประชาชนในประเทศอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน อันสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงทางสังคมด้วย

๔. แนวคิดเกี่ยวกับหลักประกันทางสังคม

การยกระดับคุณภาพทางสังคมให้ทั่วถึงและครอบคลุมประชากรทุกเพศสภาวะและทุกช่วงวัย เช่น กลุ่มที่มีรายได้น้อย แรงงานนอกระบบ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ เป็นต้น ด้วยการปิดช่องว่างเกี่ยวกับประเด็นเรื่องความเป็นธรรมและการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทยนั้นนับเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะช่วยก่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติได้อย่างแท้จริง รวมทั้งยังช่วยให้การขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนอีกด้วย โดยเฉพาะการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุม เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของประชากรทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เหตุเพราะหลักประกันทางสังคมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นหลักการที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากนี้ประเทศไทยยังคงไม่มีมาตรการ กฎหมาย หรือหลักประกันทางสังคมต่าง ๆ ที่ใช้ในการคุ้มครองประชากรกลุ่มด้อยโอกาส และกลุ่มเปราะบางให้มีความมั่นคงและประสิทธิภาพ ซึ่งจะกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความเหลื่อมล้ำและความยากจนในกรณีที่มีสถานการณ์ต่าง ๆ อันก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้ ไม่ว่าจะเป็นการเจ็บป่วย ความพิการ การเสียชีวิต หรือการสิ้นสภาพของการเป็นลูกจ้าง ยกตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ.๒๕๖๐ ประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ ของแรงงานทั้งหมดในประเทศ แต่มีเพียงร้อยละ ๑๒ เท่านั้นที่มีหลักประกันทางสังคมในรูปแบบของการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมในมาตรา ๔๐ ซึ่งเป็นผลให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ขาดหลักประกันสังคมในชีวิตอย่างเป็นธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๑)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประเทศไทยจึงได้จัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการกำจัดการกระจายความเหลื่อมล้ำและความยากจนที่จะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างยั่งยืน โดยมีความสอดคล้องเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติและประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๑)

๔.๑ เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ตามเป้าหมายในข้อ ๒.๒ คือ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ตามเป้าหมายในข้อ ๒.๑ คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ เป้าหมายข้อ ๒.๒ คือ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ และเป้าหมายข้อ ๒.๓ คือ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนและท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งพาตนเอง และการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๔.๒ ประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ชาติข้อ ๔.๒ คือ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต อันประกอบด้วย ประเด็นย่อยในข้อ ๔.๒.๑ คือ ช่วงการตั้งครรภ์/วัยรุ่น ประเด็นย่อยข้อ ๔.๒.๒ คือ ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ประเด็นย่อยข้อ ๔.๒.๓ คือ ช่วงวัยแรงงาน และประเด็นย่อยข้อ ๔.๒.๔ คือ ช่วงวัยผู้สูงอายุ และในประเด็นยุทธศาสตร์ชาติข้อ ๔.๕ คือ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ในประเด็นย่อยข้อที่ ๔.๕.๓ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นยุทธศาสตร์ชาติข้อ ๔.๑ คือ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นย่อยในข้อ ๔.๑.๒ ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค ประเด็นย่อยข้อที่ ๔.๑.๔ เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน ประเด็นย่อยข้อที่ ๔.๑.๕ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม ประเด็นย่อยข้อที่ ๔.๑.๖ ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง และประเด็นย่อยข้อที่ ๔.๑.๗ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

โดยประเด็นดังกล่าวข้างต้นนี้มีเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บทในประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ดังตาราง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๑, น.๕)

ตาราง ๑ เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บท ประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		ปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐	ปี พ.ศ. ๒๕๗๑- ๒๕๗๕	ปี พ.ศ. ๒๕๗๖- ๒๕๘๐
คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	สัดส่วนประชากรไทยทั้งหมดที่ได้รับ ความคุ้มครองตามมาตรการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อย ๙ กรณี ได้แก่ ๑) เจ็บป่วย ๒) คลอดบุตร ๓) เสียชีวิต ๔) ทูพพลภาพ ๕) เงินช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร ๖) ชราภาพ ๗) ว่างาน ๘) ผู้อยู่ในอุปการะ และ ๙) การบาดเจ็บจากการทำงาน (ร้อยละ)	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐

นอกจากนี้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมยังประกอบด้วย แผนย่อยอีกจำนวน ๒ แผน ซึ่งได้แก่ ๑) การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ และ ๒) มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๑)

๑) แผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

แผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ มุ่งเน้นขยายความคุ้มครองทางสังคมขั้นต่ำให้ประชาชนทุกกลุ่มอย่างครอบคลุม ทัวถึง และเป็นธรรม โดยการผลักดันให้เกิดการสร้างระบบคุ้มครองและป้องกันแบบถ้วนหน้า รวมถึงพัฒนาระบบหลักประกันทางสังคมด้านสุขภาพและเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ตลอดจนการคุ้มครองแรงงานไทยให้มีสวัสดิภาพในการทำงาน ด้วยวิธีการยกระดับกลไกการดูแลคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีคุณค่าและคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้รับสินค้าและบริการที่ปลอดภัย ซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่ทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมได้อย่างแท้จริง โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑) ขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑) ดำเนินการโดยกำหนดระดับมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแต่ละประเภท และแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีความชัดเจน ด้วยวิธีการจัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบริการสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม และการคุ้มครองทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ครอบคลุมถึงการจัดโครงการขยายการคุ้มครองทางสังคม สำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน เพื่อป้องกันไม่ให้เป็นประชาชนทุกช่วงวัยต้องเผชิญกับสถานะความยากจน และสามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนสามารถจัดการกับความเสี่ยงทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือภัยพิบัติต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกรณีประสบกับสถานการณ์ที่ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ ดังนั้น การขยายฐานความคุ้มครองทางสังคมจะช่วยให้ประชาชนมีหลักประกันทางสังคมในการดำเนินชีวิตทางสังคมได้มากขึ้น เพื่อช่วยปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมที่ยังคงขาดประสิทธิภาพในการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒) สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒) ดำเนินการโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตระหนักของการทำงานที่มีคุณค่าจนสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของประชาชนได้ ผ่านการส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสรายได้ รวมถึงการมีสิทธิในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการในการแสดงออก การได้รับการยอมรับ การสร้างความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้มีกลไกในการพิทักษ์และคุ้มครองแรงงานอย่างครอบคลุม ทั้งแรงงานไทย แรงงานต่างชาติ แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ และการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ

เพื่อยืดเวลาที่ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม อันจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองในด้านรายได้ ตลอดจนจะกลายเป็นหนึ่งในทางเลือกสำคัญสำหรับการช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของจำนวนประชากรวัยแรงงานอีกด้วย

๑.๓) ปรับปรุงระบบและกลไกในการคุ้มครองผู้บริโภคร

แนวทางการพัฒนาที่ ๓) ดำเนินการโดยพัฒนาระบบและกลไกการคุ้มครองผู้บริโภครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภครมีความเข้มแข็ง และร่วมกันป้องกันการละเมิดสิทธิผู้บริโภครและอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริโภคร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริโภครอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาระบบรับรองคุณภาพขององค์กรคุ้มครองผู้บริโภคร เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้บริโภครให้มีความตระหนักในสิทธิหน้าที่และมีภูมิคุ้มกันในการบริโภครและซื้อสินค้า ตลอดจนส่งเสริมให้ภาคีการพัฒนาต่าง ๆ มีบทบาทในการสนับสนุนการคุ้มครองผู้บริโภครได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้แผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ มีเป้าหมายและตัวชี้วัดดังตาราง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๑, น.๘)

ตาราง ๒ เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	ปี พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่ม ด้อยโอกาสและ กลุ่มเปราะบาง ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกัน ทางสังคมเพิ่มขึ้น	สัดส่วนประชากรกลุ่มด้อยโอกาสและ กลุ่มเปราะบางที่ได้รับความคุ้มครองตาม มาตรการคุ้มครองทางสังคมอย่างน้อย ๙ กรณี ได้แก่ ๑) เจ็บป่วย ๒) คลอดบุตร ๓) เสียชีวิต ๔) ทุพพลภาพ/ ๕) เงินช่วยเหลือครอบครัว หรือบุตร ๖) ชราภาพ ๗) ว่างาน ๘) ผู้อยู่ใน อุปการะ และ ๙) การบาดเจ็บจากการทำงาน (ร้อยละ)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

๒) แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม มุ่งเน้นการพัฒนามาตรการ และพัฒนากลไกสนับสนุนช่วยเหลือประชาชนในกลุ่มเปราะบาง ซึ่งส่วนใหญ่มีความเสี่ยงสูงและ มีความสามารถในการปรับตัวต่ำ ซึ่งแผนย่อยดังกล่าวจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ของรัฐในการแก้ปัญหาให้ตรงจุดและตรงกับกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริงและเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๑)

๒.๑) การจัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีแนวทาง ในการพัฒนา คือ ดำเนินการโดยพัฒนาระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและครอบคลุม

ประชาชนครบทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย ผู้ที่เป็นเหยื่อของความรุนแรงต่าง ๆ และการค้ามนุษย์ แรงงานในภาคการผลิตที่มีความเสี่ยง ผู้ติดเชื้อ และบุคคลที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ

๒.๒) การส่งเสริมและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมให้ประชากรกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา คือ ดำเนินการโดยส่งเสริมและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมให้ประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เพื่อให้เข้าถึงบริการของรัฐบาล รวมถึงโอกาสทางสังคมได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเท่าเทียม ตลอดจนส่งเสริมความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย

๒.๓) การระดมพลังความร่วมมือสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา คือ ดำเนินการโดยส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในรูปแบบพึ่งพาตนเอง และส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันพื้นฐานในการจัดระบบการคุ้มครองทางสังคมแก่สมาชิกของตนเอง โดยมีภาคีต่าง ๆ เกื้อหนุนตามศักยภาพ/ความพร้อมของแต่ละภาคี โดยภาครัฐส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และสนับสนุนการรวมกลุ่มองค์กรชุมชนและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย รวมทั้งมีการใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการเป็นทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการคุ้มครองกลุ่มเป้าหมายในสังคม

๒.๔) การสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา คือ ดำเนินการโดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง และสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคีพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับครัวเรือนและชุมชน เพื่อนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคมสำหรับประชาชน

ทั้งนี้ แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม มีเป้าหมายและตัวชี้วัดดังตาราง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๑, น.๑๐)

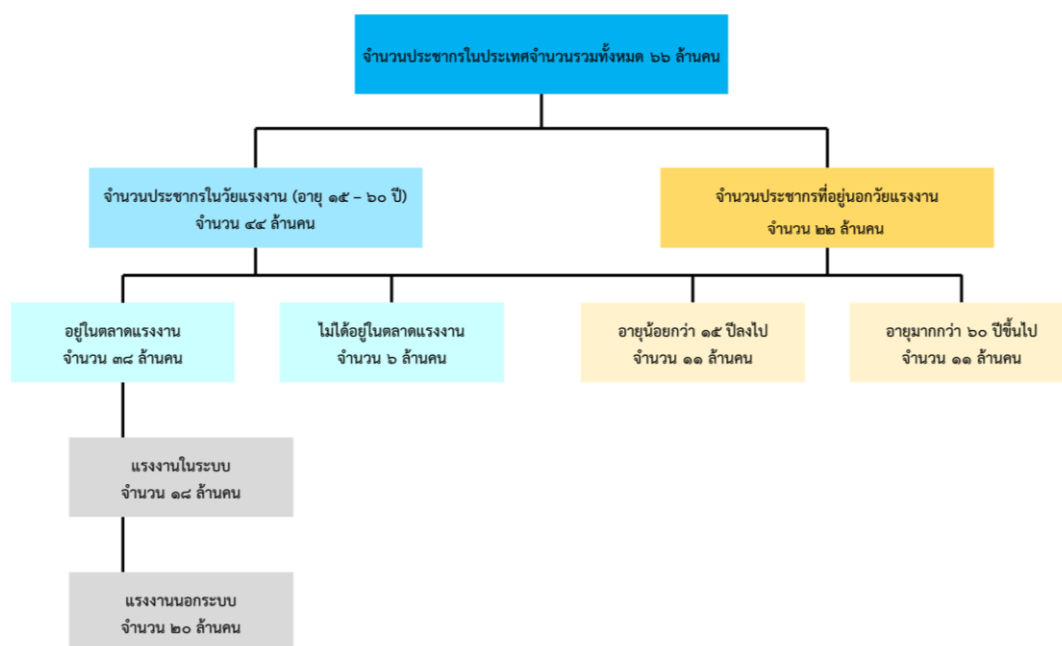
ตาราง ๓ เป้าหมายและตัวชี้วัดสำหรับแผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		ปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐	ปี พ.ศ. ๒๕๗๑- ๒๕๗๕	ปี พ.ศ. ๒๕๗๖- ๒๕๘๐
มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น	ดัชนีความยากจนแบบหลากหลายมิติของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือ	ลดลง ร้อยละ ๑๐	ลดลง ร้อยละ ๑๐	ลดลง ร้อยละ ๑๐	ลดลง ร้อยละ ๑๐

จากหลักประกันสังคมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศที่ได้กล่าวไปแล้วทั้งหมดข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นธรรมและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบและมีบูรณาการ โดยเฉพาะด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมให้มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศสภาพ และทุกกลุ่ม รวมถึงความพยายามในการปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ เนื่องจากประเด็นดังกล่าวถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ด้วยปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เสมอภาคที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยตรง ทั้งนี้ยังคำนึงถึงกลุ่มคนด้อยโอกาสและกลุ่มคนเปราะบาง ซึ่งหมายรวมถึงผู้สูงอายุด้วย กล่าวคือ ควรที่จะมีการสร้างหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต รวมถึงสอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ประเทศไทยมีการพัฒนาหลักประกันทางสังคมที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๕. สถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในปัจจุบัน ประเทศไทยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ ๖๖ ล้านคน (ข้อมูลล่าสุด ปี พ.ศ.๒๕๖๓) ประกอบด้วย ประชากรวัยแรงงาน (อายุตั้งแต่ ๑๕-๖๐ ปี) จำนวน ๔๔ ล้านคน และประชากรที่อยู่นอกวัยแรงงานจำนวน ๒๒ ล้านคน ซึ่งในกลุ่มประชากรที่เป็นแรงงานนั้นสามารถจำแนกออกเป็น ประชากรที่อยู่ในตลาดแรงงานจำนวน ๓๘ ล้านคน และไม่ได้อยู่ในตลาดแรงงานจำนวน ๖ ล้านคน โดยประชากรที่อยู่ในตลาดแรงงานนั้น แบ่งเป็นแรงงานในระบบจำนวน ๑๘ ล้านคน และแรงงานนอกระบบจำนวน ๒๐ ล้านคน ส่วนประชากรที่ไม่ได้เป็นแรงงานหรืออยู่นอกวัยแรงงาน จำแนกเป็น ประชากรที่มีอายุน้อยกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๑ ล้านคน และอายุมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๑๑ ล้านคน ซึ่งจะเห็นโครงสร้างประชากรได้จากแผนภาพ ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ๒๕๖๓)



ภาพประกอบ ๑ โครงสร้างของประชากรในประเทศไทย

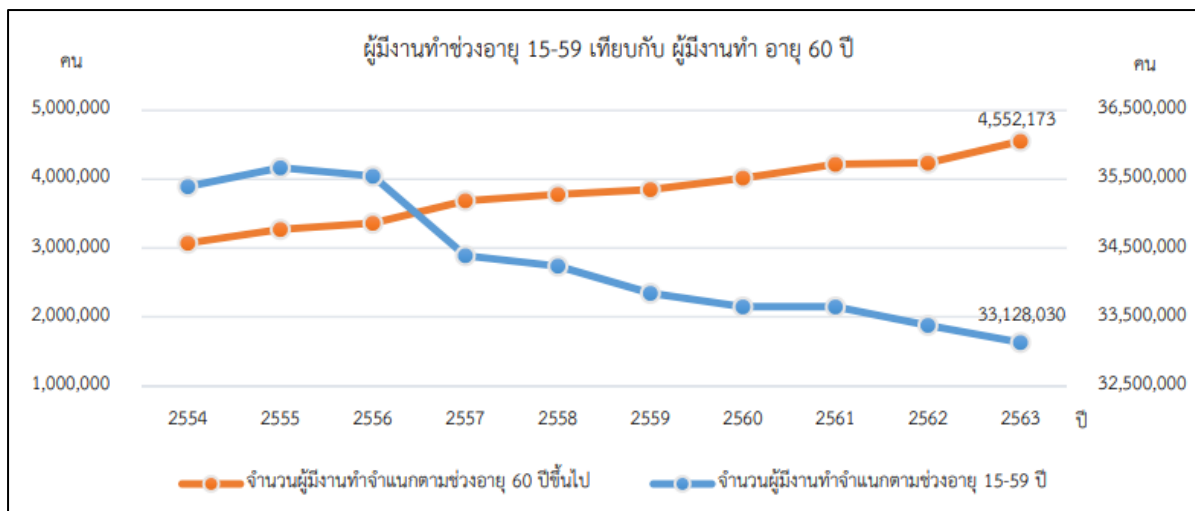
ที่มา: ดัดแปลงมาจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ๒๕๖๓

และเมื่อโครงสร้างของประชากรในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป จากการที่ประชากรในประเทศมีอัตราการเกิดที่ลดลง ซึ่งแปรผกผันกับจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และในอนาคตยังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Complete Aged Society) และสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ตามลำดับอีกด้วย ซึ่งอาภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์ (๒๕๖๐) กล่าวว่า โครงสร้างประชากรในประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๔๘ และคาดว่าจะในปี พ.ศ.๒๕๖๔ จะเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างสมบูรณ์ จากการที่มีจำนวนประชากรที่เป็นผู้สูงอายุอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปมากถึง ๑๓ ล้านคน หรือจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งหมด และยังคงคาดการณ์ต่อไปว่าในปี พ.ศ.๒๕๗๔ ประเทศไทยจะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นมากถึง ๑๙ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘ ของประชากรทั้งหมด อันส่งผลให้ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ซึ่งนับว่าประเทศไทยมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว หากเทียบกับบริบทของประเทศที่กำลังพัฒนาเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยจากจำนวนประชากรทั้งหมด พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไปนั้นมีจำนวน ๑๑,๖๒๗,๑๓๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๗ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๒ ร้อยละ ๐.๘๔ (กรมการปกครอง, ๒๕๖๓) นอกจากนี้ กระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ (๒๕๖๔) ยังกล่าวว่า ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ ประเทศไทยมีจำนวนแรงงาน ๕ คนที่จะต้องดูแลผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ๑ คน หรืออัตราส่วนจำนวนผู้สูงอายุต่อจำนวนแรงงานคิดเป็น ๑ ต่อ ๕.๐๘ คน และเมื่อเข้าสู่ปี พ.ศ.๒๕๖๔ อัตราส่วนจำนวนผู้สูงอายุต่อจำนวนแรงงานได้ลดลงอยู่ที่ ๑ ต่อ ๓.๔๔ คน หรือมีจำนวนแรงงาน ๓ คนต่อผู้สูงอายุจำนวน ๑ คน ทั้งนี้ยังคาดการณ์ต่อไปอีกว่า ในปี พ.ศ.๒๕๘๓ อัตราส่วนจำนวนผู้สูงอายุต่อจำนวนแรงงานจะลดเหลือเพียง ๑ ต่อ ๑.๗๘ คน หรือมีจำนวนแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานจำนวน ๑ - ๒ คน ต่อผู้สูงอายุจำนวน ๑ คน กล่าวคือ ประเทศไทยจะมีจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนแรงงานที่มีแนวโน้มจะลดลงอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลให้จำนวนแรงงานในประเทศไทยที่มีส่วนร่วมต่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจนั้นมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง และอาจนำมาซึ่งปัญหาและผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับมหภาค โดยเฉพาะการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และพยายามผลักดันหรือกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งหนึ่ง ด้วยภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว แรงงานผู้สูงอายุจะเริ่มเข้ามามีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับชุมชนมากขึ้น (ปรีชา คามาดี, ๒๕๖๐ อ้างถึงใน กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๖๔)

ส่วนสถานการณ์แรงงานภายใต้สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย อันที่จะช่วยให้ได้ทราบถึงแนวโน้มและทิศทางของตลาดแรงงานในอนาคตนั้น สามารถเห็นได้จากอุปทานแรงงานในภาพรวม (Labor Supply) ซึ่งวิเคราะห์ผ่านอัตราผู้มีงานทำและจำนวนแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๙ ปี และกำลังทำงานอยู่ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๙ ปี และอัตราการว่างงานของแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๙ ปี โดยจะเห็นได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น

อย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๔ จนถึง ปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีการขยายตัวเฉลี่ยแล้วประมาณร้อยละ ๔.๕๑ ต่อปี และส่งผลให้ในอนาคตตลาดแรงงานในประเทศไทยจะมีจำนวนแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๕๙ ปี และจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป เกิดช่องว่างระหว่างวัยที่ห่างขึ้นอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง ด้วยแรงงานจะทยอยเปลี่ยนผ่านเป็นผู้สูงอายุในท้ายที่สุด ซึ่งจะเห็นแนวโน้มและทิศทางของตลาดแรงงานได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ ๒ จำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๙ ปี เทียบกับผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๔ อ้างถึงใน กองเศรษฐกิจการแรงงาน
กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ.๒๕๖๔

โดยผลสำคัญที่ตามมาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยการผลิตทางด้านแรงงานมีลดลง การออมลดลง และรัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอีกด้วย ซึ่งหากขาดการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับตลาดแรงงานภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนนั้นจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจโดยตรง กล่าวคือ สถานการณ์ดังกล่าวจะส่งผลให้การเจริญเติบโตของสังคมและเศรษฐกิจจะลดตัวลง และการพัฒนาประเทศก็อาจเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สามารถสรุปผลกระทบหลักจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้ ๒ ด้าน ได้แก่ ผลกระทบทางด้านสังคมและผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ม.ป.ป.)

(๑) ผลกระทบทางด้านสังคม ประกอบด้วย

(๑.๑) ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ที่เป็นแรงงานส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานมากขึ้น และอาจต้องแบกรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุที่มีจำนวนและสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย และจากสถานการณ์ดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้มีจำนวนผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งมากขึ้น

(๑.๒) ปัญหาทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้สูงอายุขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น รู้สึกเหงาหรือน้อยใจ ซึมเศร้า และรู้สึกเป็นภาระของคนอื่น เป็นต้น รวมถึงผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานอาจมีความเครียดสะสมจากการทำงาน และไม่มีเวลาในการดูแลผู้อื่น เช่น รู้สึกเหนื่อย อยากอยู่คนเดียว

หรือไม่อยากพูดคุย/ติดต่อสื่อสารกับคนอื่น หรือต้องการเวลาในการพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายมีปัญหาทางด้านจิตใจได้

(๑.๓) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากขาดการบริหารจัดการด้านชีวิต เช่น การวางแผนการออม และการลงทุนและการบริโภค เพื่อที่จะได้เตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ หรือในช่วงบั้นปลายชีวิต ด้วยเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยผู้สูงอายุแล้วนั้นจะทำให้ขาดรายได้ เป็นต้น ซึ่งหากขาดการวางแผนและบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าว จะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ ได้รับความทุกข์ทรมานทางด้านสังคมได้ รวมถึงการที่มีจำนวนแรงงานที่ลดลง ก็จะทำให้มีรายได้ทางเศรษฐกิจลดลง ซึ่งจะส่งผลให้รัฐบาลแบกรับภาระและรับผิดชอบต่อการจัดสรรสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมให้กับผู้ที่อยู่ในช่วงวัยเกษียณ หรือกลายเป็นผู้สูงอายุมากขึ้นจนไม่ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม และอาจนำมาสู่ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้

(๒) ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

(๒.๑) ปัญหาทางด้านการผลิต คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้ทำให้ประเทศไทยมีการผลิตและกำลังแรงงานลดน้อยลง ซึ่งอาจจะส่งผลให้เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน หรือการมีค่าแรงสูงขึ้นได้

(๒.๒) ปัญหาทางด้านการลงทุนและการออม คือ การที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นนั้น ทำให้ความต้องการในการลงทุนในประเทศลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังส่งผลให้มีรายได้และการออมที่ลดลง ขณะที่ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องแบกรับภาระทางเศรษฐกิจ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่มากขึ้น ดังนั้นสถานการณ์ด้านแรงงานนั้นต้องเผชิญกับการมีจำนวนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น และส่งผลให้มีเงินออมน้อยลง จากนั้นเงินลงทุนจึงลดลงด้วย ส่วนสำหรับรัฐบาลเองนั้นก็จำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้น อันส่งผลให้การลงทุนและการออมของประเทศลดลงด้วยเช่นเดียวกัน

(๒.๓) ปัญหาทางด้านการผลิตหรือรายได้ประชาชาติ คือ เมื่อมีศักยภาพในการผลิตหรือผลิตภาพการผลิตที่ลดลง ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) หรือรายได้ประชาชาติ และรายได้เฉลี่ยต่อบุคคล จึงลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยตรง

(๒.๔) ปัญหาทางด้านการคลัง คือ เมื่อประเทศมีรายจ่ายหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จากการที่ภาครัฐจำเป็นต้องสนับสนุนค่าใช้จ่ายทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ และบริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้น รวมถึงต้องเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ถูกทอดทิ้งมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ลดลง ทำให้ประเทศมีปัญหาทางด้านการคลังได้

ขณะเดียวกัน จำนวนผู้ว่างงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๕๔ ปี ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ซึ่งพบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นถึง ๖ แสนคน หรือประมาณ ๓ ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๒ ประมาณร้อยละ ๗๓.๒๙ ซึ่งอัตราการว่างงานในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงนั้นเป็นผลมาจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในภาวะเปราะบาง พื้นตัวได้ค่อนข้างต่ำ และมีความไม่แน่นอนสูง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๖๔) ซึ่งจะเห็นแนวโน้มของตลาดแรงงานในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ได้จากผลการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ศิลปาคม (๒๕๖๔) ที่ระบุว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องเร่งปรับลด

รายจ่ายลง เพื่อประคับประคองธุรกิจของตนเอง ซึ่งทำให้สถานการณ์และทิศทางของตลาดแรงงานในประเทศไทยประกอบด้วย ๓ รูปแบบหลัก ได้แก่

(๑) แรงงานในตลาดแรงงาน ประกอบด้วย

(๑.๑) แรงงานที่มีอายุระหว่าง ๔๕ - ๕๐ ปี คือ กลุ่มแรงงานที่ต้องถูกให้เข้าโครงการสมัครใจลาออก (Early Retire) มากขึ้น

(๑.๒) แรงงานที่มีอายุงาน ๑ ปี คือ กลุ่มแรงงานที่เป็นเป้าหมายหลักในการลดจำนวนลงด้วยนายจ้างหรือผู้ประกอบการมักมองว่าแรงงานดังกล่าวมีประสบการณ์น้อยและไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินชดเชยแรงงานในจำนวนที่ค่อนข้างสูง

(๒) แรงงานกรณีว่างงาน คือ แรงงานที่ตกงาน และมีแนวโน้มที่จะตกงานอย่างถาวรหากรัฐบาลยังคงไม่มีมาตรการใด ๆ ในการช่วยเหลือ

(๓) แรงงานใหม่ที่เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ แรงงานที่เป็นเด็กจบใหม่ แรงงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ หรือแรงงานที่มีทักษะใหม่ ๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งในปี พ.ศ.๒๕๖๓ จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ มีแรงงานกลุ่มนี้ที่ว่างงานสูงถึง ๙ แสนคน ด้วยเป็นแรงงานที่จะต้องเริ่มต้นในการเรียนรู้ทักษะใหม่ (ReSkill)

และจากการสำรวจสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานหรือการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น พบว่าสำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๖๔) ได้ทำการสำรวจสถานการณ์แรงงานของผู้สูงอายุไว้หลายประเด็น ดังนี้

ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ จำนวน ๔,๗๐๔,๔๔๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙ ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด โดยจำแนกเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ ๓๔.๔ ภาคเหนือ ร้อยละ ๒๔.๐ ภาคกลาง ร้อยละ ๒๒.๗ ภาคใต้ ร้อยละ ๑๓.๐ และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๕.๙ ในขณะที่เดียวกันเมื่อพิจารณาตามเขตการปกครองจะพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานอยู่นอกเขตเทศบาล ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗ และที่เหลือทำงานในเขตเทศบาล ร้อยละ ๓๔.๓๒ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๔)

และในส่วนของคุณวุฒิของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นพบว่า แรงงานผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุที่กำลังทำงานอยู่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าประถมศึกษา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙ รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ และร้อยละ ๔.๕ ตามลำดับ นอกนั้นไม่ได้จบการศึกษาอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ ไม่มีการศึกษา และสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ ๔.๓ และสุดท้ายคือสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่ทำงานแล้วส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘ รองลงมาคือ ผู้สูงอายุที่ไม่ได้สมรสหรือเป็นโสด แยกกันอยู่ และหย่าร้างเรียบร้อยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ ๑.๘ และ ๑.๖ ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๔)

โดยยังพบต่อไปอีกว่า แรงงานผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุที่ทำงานแล้วจำนวนหนึ่งอาศัยอยู่ตามลำพังหรืออาศัยอยู่ตัวคนเดียวไปพร้อมกับการทำงานหาเลี้ยงชีพตนเอง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗.๘ ของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด และได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ ๑๑,๗๗๓ บาท ทั้งนี้เมื่อจำแนกแรงงานผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ตามอาชีพนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรกรรม

และการประมง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘ รองลงมาคือ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (ร้อยละ ๑๘.๔) ช่างฝีมือ หรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ ๘.๒) ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน (ร้อยละ ๗.๐) ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (ร้อยละ ๒.๙) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ (ร้อยละ ๑.๐) เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ (ร้อยละ ๐.๗) และประกอบอาชีพเสมียน (ร้อยละ ๐.๓) ตามลำดับ โดยอาจกล่าวได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ส่วนใหญ่นั้นทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๘ นอกนั้นคือผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่นอกภาคเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒ โดยจำแนกเป็น ธุรกิจการขายปลีก-ส่ง และการซ่อมยานยนต์ ร้อยละ ๑๔.๐ และภาคการผลิตร้อยละ ๗.๔ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๔)

และเมื่อพิจารณาตามสถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่กำลังทำงานอยู่จะพบว่า แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวที่ไม่มีลูกจ้าง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓ รองลงมาคือ ร้อยละ ๒๐.๕ ได้ช่วยเหลือธุรกิจในครัวเรือนโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ ๑๑.๙ เป็นลูกจ้างของภาคเอกชน ร้อยละ ๓.๐ เป็นนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ ร้อยละ ๒.๒ เป็นลูกจ้างของภาครัฐบาล และสุดท้าย คือ การประกอบอาชีพที่เป็น การรวมกลุ่มกันระหว่างผู้สูงอายุ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๐.๑ ในขณะที่ชั่วโมงการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ หรือผู้สูงอายุที่กำลังทำงานอยู่นั้น พบว่า ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๔๐ – ๔๙ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔ รองลงมาคือ ทำงาน ๓๐ – ๓๙ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓ และทำงาน ๕๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ นอกนั้นทำงาน ๒๐ – ๒๙ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำงาน ๑๐ – ๑๙ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำงาน ๐ ชั่วโมงหรือไม่ได้ทำงาน และทำงาน ๑ – ๙ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ ๕.๑ ๑.๓ และ ๑.๐ ตามลำดับ ส่วนอัตราค่าจ้าง หรือเงินเดือนเฉลี่ยของแรงงานผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุที่กำลังทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพอยู่ในภาคบริการและการค้ามีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ได้รับค่าจ้างเป็นเงินจำนวน ๑๕,๘๑๒ บาทต่อเดือน รองลงมา คือ ภาคการผลิตที่ได้รับเงินเป็นจำนวน ๑๑,๕๓๗ บาทต่อเดือน และภาคเกษตรกรรมจะมีค่าจ้าง หรือเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔,๙๐๖ บาทต่อเดือน ทั้งนี้ยังพบต่อไปอีกว่า การทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่นั้นเป็น แรงงานนอกระบบ กล่าวคือ เป็นผู้ที่ไม่รับการคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานซึ่งมีมากถึงร้อยละ ๘๗.๑ และนอกนั้นเป็นแรงงานในระบบ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๔)

นอกจากนี้ จากผลสำรวจเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นยังพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน และไม่ได้รับสิทธิในรักษาพยาบาลหรือได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับ อันจะช่วยเหลือยกระดับให้แรงงานผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ร้อยละ ๑๙.๓ ของแรงงานผู้สูงอายุทั้งหมดล้วนเคยได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากของมีคม (ร้อยละ ๕๕.๐) บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุการพลัดตกหรือหกล้ม (ร้อยละ ๒๔.๗) บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุชนกระแทก (ร้อยละ ๖.๑) บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุถูกไฟ/น้ำร้อนลวก (ร้อยละ ๔.๙) บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากยานพาหนะ (ร้อยละ ๒.๑) บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากสารเคมี (ร้อยละ ๑.๗) นอกนั้นได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในสาเหตุอื่น ๆ และเมื่อแรงงานผู้สูงอายุได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่จะไม่ได้ได้รับการรักษาพยาบาลอย่างถูกต้องในสถานพยาบาล ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๑ รองลงมาคือ ซ่อมยาการรักษาและพักฟื้นด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗ ส่วนที่เหลือได้เข้ารับ

การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลจำนวนไม่เกิน ๓ วัน และเกิน ๓ วัน ในร้อยละ ๓.๓ และร้อยละ ๐.๙ ตามลำดับ และในส่วนของการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและใช้สวัสดิการที่ได้รับนั้น พบว่า แรงงานผู้สูงอายุมีการใช้สวัสดิการในการรักษาพยาบาลมากถึงร้อยละ ๕๖.๕ โดยสามารถจำแนกได้ตามวิธีการเบิกจ่าย ได้แก่ บัตรประกันสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙ บริษัทประกันภัย ร้อยละ ๕.๘ ประกันสังคม ร้อยละ ๑.๙ และสวัสดิการข้าราชการอยู่ที่ร้อยละ ๐.๙ ในขณะที่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่ไม่ใช้สวัสดิการนั้นคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๔)

และเมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่แรงงานผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุที่กำลังทำงานอยู่ต้องเผชิญอยู่บ่อยครั้งนั้นพบว่า แรงงานผู้สูงอายุมีปัญหาในเรื่องของค่าตอบแทนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ รองลงมาคือ ปัญหาในเรื่องของการทำงานหนักที่ร้อยละ ๑๘.๙ นอกนั้นเป็นเรื่องของการทำงานที่ไม่ได้รับการว่าจ้างอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเกี่ยวกับการไม่มีสวัสดิการทางสังคม ปัญหาจากการทำงานไม่ตรงเวลา ปัญหาในเรื่องของการไม่มีวันหยุด ปัญหาเกี่ยวกับการมีชั่วโมงการทำงานมากเกินไป และปัญหาเกี่ยวกับการไม่สามารถขอลาเพื่อไปพักผ่อนได้ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ ๕.๙ ๑.๘ ๑.๓ ๐.๘ และ ๐.๓ ตามลำดับ ทั้งนี้ยังคงพบต่อไปอีกว่า แรงงานผู้สูงอายุเป็นกังวลในเรื่องของปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการประสบกับปัญหาในเรื่องของสารเคมี ซึ่งพบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ รองลงมาคือ ร้อยละ ๑๗.๖ กังวลว่าจะประสบกับปัญหาเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องมือในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ และร้อยละ ๗.๗ กังวลว่าการทำงานจะส่งผลอันตรายต่อระบบตาและหู นอกนั้นเป็นปัญหาเกี่ยวกับความไม่สงบและอาจเกิดการก่อการร้ายในที่ทำงาน และปัญหาในเรื่องของการทำงานในพื้นที่สูง การทำงานใต้น้ำ หรือการทำงานใต้ดิน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๓.๑ และร้อยละ ๒.๗ ตามลำดับ ในทำนองเดียวกัน ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นที่กังวลต่อแรงงานผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน ด้วยพบว่า แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาเกี่ยวกับอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗ รองลงมาคือ ปัญหาเกี่ยวกับมลพิษในเรื่องของฝุ่น คิวน์ และกลิ่นไม่พึงประสงค์ ปัญหาเกี่ยวกับการมีแสงสว่างที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ และร้อยละ ๑๕.๙ ตามลำดับ นอกนั้นเป็นเหตุผลในปัจจัยอื่น ๆ เช่น สถานที่ทำงานที่ไม่สะอาด คับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท และมีเสียงรบกวน เป็นต้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๔)

ทั้งนี้จากการสำรวจเกี่ยวกับแรงงานหรือการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยในเรื่องสถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ของสำนักงานสถิติแห่งชาตินั้น สอดคล้องกับโครงการศึกษาวิจัยครั้งนี้ในลักษณะที่ว่า มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุผ่านพื้นที่การทำงานและการประกอบอาชีพ รวมถึงการจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมในประเด็นต่าง ๆ เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง หรือสิทธิในการรักษาพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่แรงงานผู้สูงอายุต้องเผชิญขณะที่กำลังทำงานอยู่ อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยในโครงการครั้งนี้มีความแตกต่างกันในประเด็นของการมุ่งเน้นศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงาน (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง และค่าจ้างหลักประกันทางสังคม รวมถึงสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพื่อรองรับและเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคงและเป็นพลวัต ตลอดจนมีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานด้วย

ในขณะเดียวกัน พรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ (๒๕๖๐) ยังได้กล่าวให้เห็นอีกว่า ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุคือ ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน และอัตราการทดแทนภายในใจของผู้สูงอายุระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน (สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, ๒๕๕๖) ความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ไม่อยากเป็นภาระใคร และไม่มีทางเลือกหรือเงินออม (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๑) ต้องการหารายได้ สุขภาพแข็งแรงและยังมีแรงทำงานอยู่ และเหตุผลอื่น ๆ เช่น เป็นอาชีพที่มีอยู่เดิม และมีหนี้สิน (กุลล สุนทรธาดา, ๒๕๕๓) ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๕๘ อ้างถึงใน พรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ, ๒๕๖๐) ที่ระบุว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ในช่วงเกษียณอายุแล้วยังประสงค์หรือต้องการที่จะทำงานต่อไป เนื่องจากยังคงมีภาระค่าใช้จ่ายของตนเองที่ต้องรับผิดชอบอยู่ เช่น รายจ่ายส่วนตัว การดูแลสุขภาพในครอบครัว และรายจ่ายด้านสุขภาพ ซึ่งสมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ (๒๕๕๑ อ้างถึงใน พรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ, ๒๕๖๐) ได้ทำการศึกษาโครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ ซึ่งพบว่า หลังเกษียณอายุผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงาน โดยสามารถแยกเป็นปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

(๑) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ แรงงานผู้สูงอายุคิดว่าตนเองยังคงสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยเหลือตนเอง และรู้สึกเบื่อเมื่ออยู่เฉย ๆ

(๒) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานผู้สูงอายุต้องการหารายได้ ยังมีหนี้สินอยู่ ไม่มีเงินออมไว้ใช้ในยามชราภาพ รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ และไม่มีสิทธิได้รับรายได้อื่น ๆ

(๓) ปัจจัยด้านสังคม คือ แรงงานผู้สูงอายุไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่น ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมไว้ และต้องการเงินไปทำบุญ

อย่างไรก็ตาม เมื่อประเทศไทยได้เริ่มก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เช่นเดียวกับหลายประเทศสาเหตุจากการที่อัตราการเกิด (Fertility Rate) ของแต่ละประเทศเริ่มลดลง ซึ่งแปรผกผันกับจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และอายุเฉลี่ยของผู้คนยังมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ซึ่งเป็นเหตุให้ในอนาคตทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยจะเริ่มเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) และสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ตามลำดับ ทำให้ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุเพื่อตอบสนองและรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุต่อไปในอนาคต นั่นคือ การขยายอายุการเกษียณอายุราชการจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๓ ปี ในขณะเดียวกันยังได้มีการออกมาตรการทางกฎหมายเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้เข้าสู่ระบบในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้กระทรวงแรงงานยังได้ประกาศขอความร่วมมือให้ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานหรือลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุจ่ายค่าตอบแทนให้กับกลุ่มคนดังกล่าวอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท ต้องมีระยะเวลาในการว่าจ้างไม่เกิน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และไม่ให้ทำงานทั้งสัปดาห์หรือจะต้องทำงานน้อยกว่า ๗ วันต่อสัปดาห์ ทั้งนี้จะต้องเป็นการจ้างงานที่ปราศจากความเสี่ยงหรือไม่เป็นอันตรายต่อลักษณะทางกายภาพและจิตใจของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในชุมชน รวมถึงเป็นสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและบริการสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนสนับสนุน

การประกอบอาชีพ และถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุแก่ประชาชนทั่วไปโดยมีเป้าหมายจะจัดตั้งถึง ๗,๗๗๖ แห่งทั่วประเทศ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, ๒๕๖๒)

โดยแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนก็ล้วนให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งภาครัฐนั้นได้กำหนดและจัดวางแนวทางต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ โดยมีกรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.) (Department of Older Persons) ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) (Ministry of Social Development and Human Security) เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลและเตรียมการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุโดยเฉพาะ และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งมีเนื้อหาและประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง ช่วยเหลือ และรองรับแรงงานผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ “มาตรา (๓) ว่าด้วยการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุ”

นอกจากนี้ในส่วนของการบริหารจัดการบุคลากรผู้สูงอายุของภาคเอกชนในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ยังได้ตระหนักถึงความสำคัญของสังคมผู้สูงอายุเช่นกัน ซึ่งมีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้ (ธาดา ราชกิจ, ๒๕๖๒)

(๑) ขยายอายุการทำงาน/การทำสัญญาจ้างพิเศษ คือ การที่แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในปัจจุบันล้วนมีศักยภาพและความสามารถในการทำงานที่ค่อนข้างมาก หากเทียบกับในอดีต ทำให้นโยบายหรือมาตรการของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรได้ขยายอายุการทำงานของบุคคลที่กำลังจะเข้าสู่ช่วงอายุ ๖๐ ปี ให้สามารถทำงานต่อไปได้ หรืออาจกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างพิเศษเพื่อจัดจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่องค์กรยังคงอยากให้ร่วมงานต่อไป เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานผู้สูงอายุมีรายได้และยังคงได้ประกอบอาชีพต่อไป

(๒) พัฒนาทักษะเพิ่มเติม คือ การกำหนดนโยบายช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุผ่านการส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุมีการพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ หรือทักษะใหม่ ๆ เพิ่มเติม ด้วยทักษะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสามารถและทักษะที่เพิ่มขึ้น สามารถช่วยเหลือให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

(๓) เพิ่มตำแหน่งงานใหม่ คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดหรือพัฒนาตำแหน่งงานใหม่เพื่อรองรับแรงงานผู้สูงอายุที่ทำการช่วยเหลือองค์กรหรือหน่วยงานมาโดยตลอด ซึ่งส่วนใหญ่นั้นจะเป็นตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ตำแหน่งใหม่อาจยุบตำแหน่งได้ในภายหลัง เนื่องจากตำแหน่งใหม่ถูกจัดตั้งขึ้นบนฐานของการเจาะจงแรงงาน กล่าวคือ ตำแหน่งใหม่สร้างขึ้นเพื่อรองรับแรงงานผู้สูงอายุคนเดิมในองค์กร ไม่ใช่การสรรหาแรงงานคนใหม่

(๔) เพิ่มตำแหน่งงานใหม่เพื่อสรรหาและจัดจ้างผู้สูงอายุที่สนใจจะร่วมงานกับองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ คือ การกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติ (Qualification) ไปจนถึงขอบข่ายการทำงาน (Scope of work) รูปแบบใหม่ เพื่อให้ตำแหน่งงานนั้นมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

(๕) ปรับอัตราจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสม คือ การให้ความสำคัญต่อสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุอย่างเจาะจง โดยเฉพาะการรักษาพยาบาล เนื่องจากแรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องได้รับสิทธิสวัสดิการดังกล่าวมากกว่าช่วงวัยอื่น

(๖) การสร้างความภูมิใจในการทำงาน คือ การช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุจนสามารถสร้างคุณค่าและความภูมิใจในการทำงานให้กับแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง

(๗) การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น (Generation) คือ การให้ความสนใจในการเชื่อมความสัมพันธ์ต่างวัย และจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม หรือสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้แรงงานต่างวัยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สำหรับประเทศไทยได้มีการออกมาตรการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องในภาคเอกชน โดยเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายให้ภาคเอกชนต่ออายุการทำงานหรือขยายเวลาการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่เข้าสู่ช่วงวัยก่อนเกษียณ เพื่อเป็นการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนมีจ้างงานแบบต่อเนื่อง กล่าวคือ มีการจ้างงานแรงงานต่อหลังจากที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป พร้อมทั้งมีการปรับระบบประกันสังคมในส่วน of บำนาญชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำมาตรการ แนวทางส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ.๒๕๕๗ โดยมีมาตรการที่สำคัญด้วยกัน ๓ มาตรการ ได้แก่ (๑) มาตรการระยะสั้น ว่าด้วยการจูงใจในการจ้างงาน การสนับสนุนช่วยเหลือโดยภาครัฐ รวมถึงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือผู้สูงอายุ (๒) มาตรการระยะกลาง ว่าด้วยความพร้อมและการประสานงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และ (๓) มาตรการระยะยาว ว่าด้วยมาตรการด้านกฎหมาย ซึ่งในมาตรการที่ (๓) ข้อ (๓.๑) เป็นมาตรการคุ้มครองการจ้างงานแรงงานวัยก่อนเกษียณที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป ที่ว่า ศึกษาการกำหนดอัตราภาษีใหม่ให้กับแรงงานที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไปและยังคงทำงานอยู่ ได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ (พรรัตน์, อภิญา และ ณัฏ, ๒๕๖๐)

นอกจากนี้ยังมีประกาศจากกระทรวงแรงงานเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง ส่งเสริม และการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม ด้วยถือเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยได้มีการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงานจัดหางานทุกแห่งจัดตั้งเจ้าหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่ตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

(๒) จัดให้มีการอบรมทักษะอาชีพหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุตามอัธยาศัย

(๓) จัดให้มีศูนย์กลางด้านข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุอย่างเฉพาะเจาะจง ณ สำนักงานจัดหางานทุกแห่ง

(๔) เปิดให้มีบริการจัดหาอาชีพที่เหมาะสมตามควรแก่สภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

จากสถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย สามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างของตลาดแรงงานในประเทศไทยจะสัมพันธ์กับแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ด้วยสัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุและผู้ที่อยู่ในช่วงวัยเกษียณมากขึ้น ดังนั้นทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมจะต้องคำนึงถึงการเตรียมความพร้อมปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น โดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังแรงงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การเตรียมวางแผนการออม การใช้ชีวิตในบั้นปลาย การร่วมมือกัน

ในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ และการปรับตัวทางด้านสังคม และจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ เป็นต้น ซึ่งต้องตระหนักถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่างวัยของแรงงาน รวมถึงสวัสดิการสังคมและหลักประกันทางสังคมสำหรับแรงงาน ตลอดจนการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วย เนื่องจากคุณภาพชีวิตของแรงงานในประเทศ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงทางสังคมที่ช่วยให้พนักงานลงทุน มีความเชื่อมั่นในตลาดแรงงานของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจนำแนวทางในการบริหารจัดการ ตลาดแรงงานภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุจากต่างประเทศเข้ามาปรับและประยุกต์ใช้ได้ โดยจะเห็นได้ในหัวข้อถัดไป

๖. สถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

จากมุมมองในด้านประชากรศาสตร์ ที่มุ่งอธิบายในเชิงโครงสร้าง การขยายตัว และการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประชากร ตลอดจนอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการวางแผนและบริหารจัดการระบบสวัสดิการสังคมภายใต้สถานการณ์สังคมสูงอายุท่ามกลางยุคร่วมสมัยนั้นได้มีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุทั้งหมด ๓ ประการ ได้แก่ แนวคิดในเชิงการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ (The Social Welfare for Elderly) แนวคิดในการดูแลรักษาสุขภาพผู้สูงอายุ (The Geriatrics and Health Care of Elderly) และแนวคิดในเชิงพฤฒาวิทยา (Gerontology) โดยทั้ง ๓ แนวคิดนี้มีจุดเน้นหรือจุดมุ่งหมายหลักที่สอดคล้องกัน คือ การให้ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุ แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงมีประเด็นสำคัญบางประการที่แต่ละแนวคิดมีความเฉพาะและแตกต่างจากแนวคิดอื่น ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) แนวคิดในเชิงการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ (The Social Welfare for Elderly) ซึ่งมีจุดเน้นเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศ และการจัดสวัสดิการนั้นยังขึ้นอยู่กับอุดมการณ์และระบอบที่มาของสวัสดิการอีกด้วย ซึ่งอาจจำแนกเป็น ๓ รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิมในเชิงอนุรักษ (Conservative) แบบในประเทศภาคพื้นยุโรป (Continental) และแบบในประเทศที่ใช้ระบบสังคมประชาธิปไตย (Social-Democratic State)

๒) แนวคิดในการดูแลรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นแนวทางที่อาศัยผลการศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ในการตั้งคำถามและหาวิธีการในการดูแลรักษาสุขภาพและป้องกันโรคภัย

๓) แนวคิดในเชิงพฤฒาวิทยา คือ วิชาการแขนงหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาถึงความชราภาพหรือมีจุดเน้นเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติที่เน้นการป้องกันหรือมาตรการในการเตรียมความพร้อมรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงมากกว่าการแก้ไข ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงวิชาการว่าด้วยการจัดการกับสถานการณ์สังคมสูงอายุที่เห็นว่าควรที่จะมองภาพรวมของการจัดการต่อผู้สูงอายุโดยใช้สหสาขาวิชาการมารองรับ และมุ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์สังคมสูงอายุนั้นควรที่จะมองไปที่ภาพรวม รวมถึงศึกษาปรากฏการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตลอดจนการจัดสภาวะแวดล้อมทางสังคมและบริบทของสังคมผู้สูงอายุ (ดำรงศักดิ์ จันทพิชัย, ๒๕๖๓)

นอกจากนี้ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ยังได้นำเสนอให้เห็นถึงสถานการณ์ของการเป็นสังคมผู้สูงอายุทั่วโลก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ๑๐ ประเทศแรกที่มีจำนวนผู้สูงอายุในอัตราสูงสุด คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศอิตาลี ประเทศโปรตุเกส ประเทศฟินแลนด์ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมนี ประเทศกรีซ ประเทศบัลแกเรีย ประเทศโครเอเชีย และประเทศมอลตา ตามลำดับ (UN, 2563) ในขณะที่เดียวกันประเทศสิงคโปร์ยังถือเป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่เข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยมีจำนวนผู้สูงอายุร้อยละ ๒๐.๔ เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดในประเทศ (UN, 2561)

และจากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ในหลายประเทศทั่วโลกจะต้องมีการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานและการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับและเตรียมความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้พลเมืองภายในประเทศได้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความแตกต่างกันได้อย่างครอบคลุมด้วย เพราะตระหนักถึงความสำคัญของสังคมสูงอายุ ILO จึงกำหนดข้อตกลง/อนุสัญญา/แนวทาง/นโยบาย เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

๑) ความเป็นมาข้อมูลพื้นฐาน

กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) มุ่งเน้นการสร้างความเท่าเทียมด้านการจ้างงาน และต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวอย่างเคร่งครัดด้วย ทั้งนี้กฎหมายฉบับดังกล่าวยังเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘ ซึ่งมุ่งความเท่าเทียมในการจ้างงานด้วย ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องคำนึงถึงศักยภาพและความสามารถของแรงงานเป็นหลัก โดยเฉพาะการไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุ (กิตติสุตา กิตติศักดิ์กุล, และเกียรติพร อำไพ, ๒๕๖๒, น. ๑๘๑) รวมถึงอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๖๒ ว่าด้วยแรงงานผู้สูงอายุ ค.ศ. ๑๙๘๐ ที่กล่าวถึงการสร้างความเท่าเทียมด้านโอกาสแก่แรงงานผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานเกษียณอายุ และการเข้าถึงโครงการเกษียณอายุ (จุฬา จงสถิตย์ถาวร, ๒๕๖๐, น. ๖๒) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แต่ละประเทศทั่วโลกมีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น อันเป็นการเตรียมความพร้อมต่อตลาดแรงงาน เพื่อรองรับสภาวะทางเศรษฐกิจภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดในอนาคตได้ต่อไป

โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) ในปี พ.ศ. ๒๔๖๒ ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมทางสังคม ส่งเสริมในเรื่องการมีงานทำ การแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน คุณภาพชีวิต หลักประกันและความมั่นคงในการทำงานของแรงงานทั่วโลก รวมทั้งส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล ตลอดจนต้องการให้รัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ร่วมกันสร้างความยุติธรรมในสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้นในโลก จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๔๘๙ ได้มีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นแทนสันนิบาตชาติ และทำให้ ILO กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized Agency) องค์การแรกที่สหประชาชาติต้องรับผิดชอบดูแล

ประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก (อังคณา เดชะโกเมนทร์, ม.ป.ป.; สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒; กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.)

๒) พันธกิจและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดพันธกิจดำเนินงานในรูปแบบของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๔ ประการ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒)

(๑) ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

(๒) สร้างโอกาสการทำงานให้กับผู้หญิงและผู้ชาย เพื่อให้เข้าถึงการจ้างงานที่มีคุณค่าและได้รับรายได้ที่เหมาะสม

(๓) เสริมสร้างให้มีการคุ้มครองด้านการประกันสังคมที่มีประสิทธิภาพอย่างถ้วนหน้า

(๔) สร้างความเข้มแข็งให้กับระบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม

๓) กิจกรรมหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องดำเนินกิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ นั่นคือการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) ซึ่งภายใต้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย อนุสัญญา ข้อแนะ และพิธีสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒; อังคณา เดชะโกเมนทร์, ม.ป.ป.)

(๑) อนุสัญญา (Convention) คือ ตราสารที่มีสภาพบังคับและได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกที่ได้สัตยาบันอนุสัญญานั้น ๆ แล้ว และสามารถเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงานสภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตนเอง โดยภายหลังที่ได้สัตยาบันแล้วจะต้องมีการออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาและต้องขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญาด้วย เช่น การยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติที่ขัดกับอนุสัญญา เป็นต้น ทั้งนี้มีอนุสัญญาจำนวน ๘ ฉบับที่เกี่ยวข้องกับการมีนโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวทั้งหมด แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม ด้วยเป็นประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานเรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งประกอบด้วย

- เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ครอบคลุม อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ปี พ.ศ.๒๔๙๑ และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ปี พ.ศ.๒๔๙๒

- การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบครอบคลุมอนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ปี พ.ศ.๒๔๗๓ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ปี พ.ศ.๒๕๐๐

- การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ครอบคลุม อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ปี พ.ศ.๒๕๑๖ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ปี พ.ศ.๒๕๔๒

- การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ครอบคลุม อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ปี พ.ศ.๒๔๙๔ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation) ปี พ.ศ.๒๕๐๑

(๒) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) คือ ตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ และไม่เปิดให้สัตยาบัน แต่เป็นการระบุถึงวิธีการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณาและนำไปเป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ ซึ่งมี ๒ ประเภท ได้แก่

- ข้อเสนอแนะเสริมอนุสัญญา คือ การอธิบาย เพิ่มเติม หรือชี้แนะรายละเอียดแนวทางปฏิบัติให้แก่อนุสัญญาฉบับนั้น ๆ

- ข้อเสนอแนะที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ คือ ตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็นด้านแรงงานที่มีความสำคัญจนถึงขั้นต้องออกเป็นอนุสัญญาหรือเป็นประเด็นที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ พิจารณาแล้วว่า ยังไม่ควรให้มีสถานะบังคับใช้ในรูปแบบอนุสัญญา

(๓) พิธีสาร (Protocol) คือ ตราสารที่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เนื่องจากอนุสัญญาบางฉบับมีเนื้อหาหรือข้อกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วและไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขออกเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่ แต่ด้วยบริบททางสังคมอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ทำให้เนื้อหาและบทบัญญัติของอนุสัญญาไม่ครอบคลุมบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ จึงจำเป็นต้องบัญญัติข้อกำหนดเพิ่มเติมโดยให้อยู่ในรูปแบบของพิธีสารแนบท้ายอนุสัญญา เพื่อให้อนุสัญญามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันเฉพาะอนุสัญญา โดยไม่ให้สัตยาบันพิธีสารได้ แต่ไม่สามารถให้สัตยาบันเฉพาะพิธีสาร แต่ไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญา และเมื่อให้สัตยาบันพิธีสารเรียบร้อยแล้ว พิธีสารฉบับนั้นจะมีฐานะเทียบเท่าอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไปแล้วในทันที

๔) โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

โครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย องค์การไตรภาคี (รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง) ๓ องค์การ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒)

(๑) การประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) คือ การประชุมใหญ่ประจำปี จัดขึ้นในเดือนมิถุนายนของทุกปี ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยประเทศสมาชิกจะต้องส่งผู้แทนทั้ง ๓ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาลจำนวน ๒ คน ฝ่ายนายจ้างจำนวน ๑ คน และฝ่ายลูกจ้างจำนวน ๑ คน รวมถึงให้มีที่ปรึกษาของฝ่ายต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมด้วย ซึ่งการประชุมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ ในด้านแรงงานและสังคม พร้อมทั้งพิจารณาการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ การกำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ (Conventions and Recommendation) การรับรองงบประมาณ แผนงาน และการเลือกตั้งคณะประสานการ (Governing Body)

(๒) คณะประศาสน์การ (Governing Body) คือ คณะกรรมการบริหารสูงสุดขององค์การ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ และกำหนดโครงการงบประมาณ เพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่รับรอง ซึ่งการจัดประชุมจะมีขึ้นปีละ ๓ ครั้ง ครั้งละประมาณ ๒ สัปดาห์ ในเดือนมีนาคม เดือนพฤศจิกายน และ ๑ วัน หลังการประชุมใหญ่ในเดือนมิถุนายน รวมทั้งยังมีการเลือกตั้งผู้อำนวยการใหญ่ด้วย (Director-General)

คณะประศาสน์การมีประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดที่มีวาระการดำรงตำแหน่งจากการเลือกตั้งวาระ ๑ ปี และสมาชิกคณะประศาสน์การเป็นองค์การไตรภาคีที่มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี ประกอบด้วย สมาชิกประจำ (Regular Member) และสมาชิกสำรอง (Deputy Member)

(๓) สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) คือ สำนักงานที่ทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขาธิการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นสำนักงานประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะประศาสน์การ และมติของที่ประชุมใหญ่ โดยเปรียบเสมือนหน่วยงานประจำที่มีผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และดำรงตำแหน่งวาระละ ๕ ปี นอกจากนี้ยังมีสำนักงานภูมิภาค สำนักงานย่อย ศูนย์ระหว่างประเทศเพื่อการอบรมวิชาชีพและวิชาการ (International for Advanced Technical and Vocational Training) และสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาด้านแรงงาน (International Institute for Labour Studies)

ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นสถานการณ์และแนวทางการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างสถานการณ์และแนวทางการบริหารจัดการของ ๕ ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศจีน ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจากทั้ง ๕ ประเทศนั้นมีสถานการณ์ของสังคมผู้สูงอายุ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ แนวทางการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลายเป็นแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงมีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานของผู้สูงอายุที่น่าสนใจและสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการตลาดแรงงานภายใต้สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

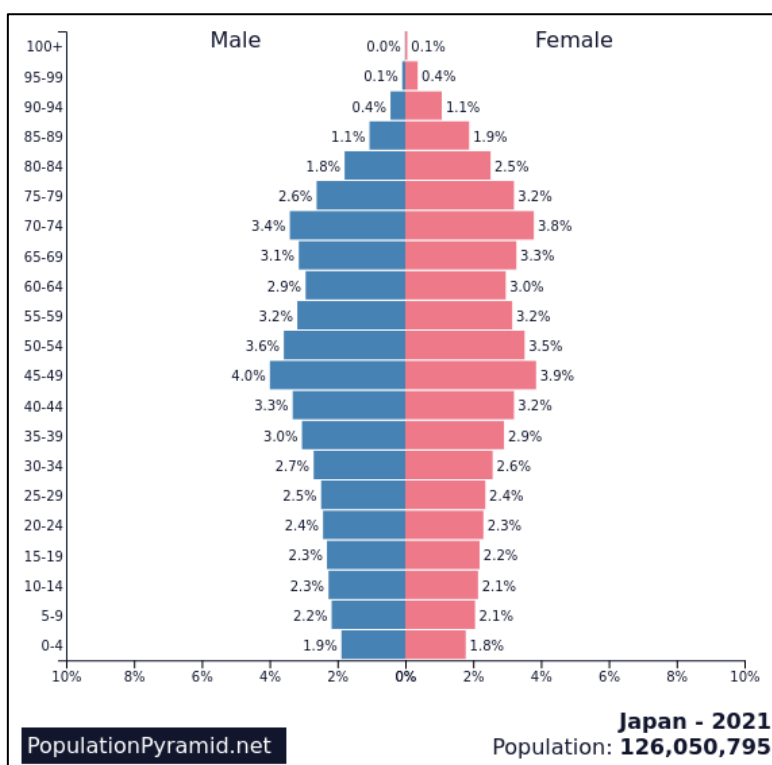
๖.๑ ประเทศญี่ปุ่น

๑) สถานการณ์ผู้สูงอายุ

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ประเทศญี่ปุ่นเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๑๓ นอกจากนี้สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปยังมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกัน จนทำให้ในปี พ.ศ.๒๕๓๗ ประเทศญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) และในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ในท้ายที่สุด โดยจากสถิติประชากรในปี พ.ศ.๒๕๖๓ พบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๖.๑๗ ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วมากถึง ๓๐๐,๐๐๐ คน ทำให้ประมาณร้อยละ ๒๘.๗ หรือมากกว่า ๑ ใน ๔ ของประชากรทั้งหมดในประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป (Japan salaryman, 2563) และมีการคาดการณ์ต่อไปอีกว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๘ สัดส่วนโครงสร้างประชากรของประเทศญี่ปุ่นนั้นจะมีจำนวนผู้สูงอายุ ๑ คน ต่อจำนวนประชากรวัยแรงงาน ๒ คน

(รุจิระ บุนนาค, ๒๕๖๔) ในทำนองเดียวกัน ทั้งในเขตเมืองและชนบทมีจำนวนของผู้สูงอายุคิดเป็น ๑ ใน ๓ ของประชากรทั้งหมดนั้น กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการของประเทศไทยจึงได้เปิดเผยข้อมูลต่อไปว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ประเทศไทยมีผู้สูงอายุที่อายุมากกว่า ๑๐๐ ปีขึ้นไป สูงถึง ๗๑,๒๗๕ คนทั่วประเทศ และยังมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ในปัจจุบันญี่ปุ่นจึงมีความคิดเรื่องการปรับอายุปลดเกษียณจาก ๖๕ ปี เป็น ๗๗ ปี เพื่อไม่ให้ญี่ปุ่นตกอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานแบบฉับพลัน (ฟิสิกส์ จิรวิญญู, ม.ป.ป.)

นอกจากนี้โครงสร้างจำนวนประชากรของประเทศไทยปัจจุบันนี้ยังมีจำนวนประชากรทั้งหมดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสัมพันธ์กับการมีอัตราการเกิดที่ลดลง อันส่งผลให้ประเทศไทยมีพีระมิดอายุในรูปแบบดอกบัวตูม หรือ พีระมิดแบบหดตัว (Constrictive Pyramid) ดังนี้



ภาพประกอบ ๓ โครงสร้างของประชากรประเทศไทยในปัจจุบันในรูปแบบพีระมิดอายุ
ที่มา: PopulationPyramid.net, 2564

นอกจากนี้ The National institute of population and social security research ยังได้คาดการณ์ต่อไปอีกว่า จำนวนประชากรในประเทศไทยจะลดลงจาก ๑๒๗ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ สู่ ๑๑๑ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๘๓ และในปี พ.ศ.๒๕๘๘ ประเทศไทยจะมีจำนวนแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๒๐ - ๕๙ ปี ในสัดส่วนที่เท่ากับจำนวนผู้สูงอายุ นั่นคือ มีสัดส่วนจำนวนประชากรที่เป็นวัยแรงงานเพียงร้อยละ ๔๑ ของประชากรทั้งหมด ซึ่งใกล้เคียงกับสัดส่วนจำนวนประชากรผู้สูงอายุ จากนั้นจะลดเหลือ ๑๐๐ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๙๖ และท้ายที่สุดจะมีจำนวนประชากรญี่ปุ่นเหลือ ๘๘ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๖๐๘ ทั้งนี้การคาดการณ์ดังกล่าวเป็นการคาดการณ์ในกรณีที่มีการเจริญเติบโตในระดับปานกลาง แต่ในกรณีที่มีการคาดการณ์จากการเจริญเติบโตในระดับต่ำจะพบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๗๙ จำนวนประชากรในประเทศไทย

จะลดลงเหลือเพียง ๘๒ ล้านคน และในจำนวนดังกล่าวนี้จะมีประชากร ๑ ใน ๓ ที่กำลังจะกลายเป็นผู้สูงอายุ กล่าวคือ อาจเหลือจำนวนประชากรที่เป็นแรงงานประมาณ ๑ ใน ๓ ของแรงงานทั้งหมด นอกนั้นเป็นประชากรที่อยู่ในกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ และเป็นผู้สูงอายุเรียบร้อยแล้ว (European Parliament Research Service, 2564)

โดยสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นดังกล่าวนี้มีสาเหตุ ๒ ประการ ได้แก่ (๑) ประชากรญี่ปุ่นมีอายุยืนยาวมากขึ้น และ (๒) อัตราการเกิดของประเทศญี่ปุ่นลดลง ซึ่งในปรากฏการณ์ปัญหาด้านโครงสร้างประชากรของประเทศญี่ปุ่นนั้นเป็นผลมาจาก ๒ ปัจจัยที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ การที่มนุษย์มีอายุขัยเฉลี่ยสูงขึ้นและมีอัตราการเจริญพันธุ์ลดลง และจากข้อมูลทางสถิติในปี พ.ศ.๒๕๖๒ พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ อายุเฉลี่ยของประชากรญี่ปุ่นสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในรอบ ๒-๓ ทศวรรษที่ผ่านมา โดยอายุขัยเฉลี่ยของประชากรญี่ปุ่นในผู้หญิงอยู่ที่ ๘๗.๔๕ ปี และผู้ชายอยู่ที่ ๘๑.๔๑ ปี (European Parliament Research Service, 2564)

อย่างไรก็ตาม การกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุของญี่ปุ่นส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณด้านการดูแลสุขภาพและด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุ เนื่องจากภายใต้สถานการณ์ของการมีแรงงานวัยทำงานที่ลดลง รวมทั้งสถานการณ์ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาด้านแรงงาน การย้ายถิ่น ด้านทรัพยากรมนุษย์ ระดับการครองชีพ รวมถึงความมั่นคงของครอบครัวและการใช้ชีวิตของปัจเจกบุคคล เป็นต้น (สุทิน สายสงวน, ๒๕๕๒)

๒) นโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย ๒ กฎหมาย ได้แก่ กฎหมายการรักษาความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๑๔ (The Act on Stabilization of Employment of Older Persons 1971) ฉบับแก้ไข และกฎหมายมาตรการจ้างงาน พ.ศ.๒๕๐๙ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (Thailand Development Research Institute, 2560)

๒.๑) กฎหมายมาตรการจ้างงาน พ.ศ.๒๕๐๙ ตามพระราชบัญญัติการจ้างงานฉบับที่ ๑๓๒ มีการกล่าวถึงการจ้างงานผู้สูงอายุไว้ด้วยกัน ๓ มาตรา (Ministry of Justice, 2554) ดังนี้

(๑) มาตรา ๔ มาตรการโดยรัฐบาลแห่งชาติ **วรรค ๗ (VII)** ว่าด้วยการขยายอายุเกษียณ ภาคบังคับและการนำกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง อำนาจความสะดวกด้านการจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องการกลับเข้ามาทำงานใหม่ รวมถึงการสร้างโอกาสในการจ้างงานที่หลากหลาย พร้อมทั้งปรับปรุงมาตรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานได้ตรงตามความต้องการและตรงตามความสามารถโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพื่อรับรองความมั่นคงในการทำงานของผู้สูงอายุ

(๒) มาตรา ๑๐ ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจในโอกาสที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงอายุในการจัดหางานและการจ้างงาน กล่าวคือ การห้ามเลือกปฏิบัติในด้านอายุ เพื่อเป็นการสร้างความเท่าเทียมกันในการรับสมัครเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถและศักยภาพของแรงงานเป็นหลัก นายจ้างต้องให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการจัดหางานและจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

(๓) **มาตรา ๒๓** ว่าด้วยการประสานงานและการให้ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการการจ้างงานจังหวัด และองค์การการจ้างงานผู้สูงอายุ ประเทศญี่ปุ่น รวมถึงผู้ทบทวนผลภาพและผู้จัดทำงานต้องให้ความร่วมมือกัน เพื่อให้การจ้างงานและการได้รับผลตอบแทนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒) กฎหมายการรักษาความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๑๔ (The Act on Stabilization of Employment of Older Persons 1971) และฉบับแก้ไข มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ผ่านการขยายอายุเกษียณ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครงานใหม่ และการจัดตั้งศูนย์จัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (Thailand Development Research Institute, 2560; คณะกรรมาธิการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, ๒๕๖๒)

(๑) การขยายอายุเกษียณ แต่เดิมประเทศไทยส่งเสริมให้แรงงานสามารถทำงานได้จนครบอายุ ๖๐ ปี และต่อมาได้ขยายอายุเกษียณของแรงงานให้เป็น ๖๕ ปี ทั้งนี้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องดำเนินการตาม ๓ มาตรการตามกฎหมายกำหนดเอาไว้ด้วย ได้แก่ การขยายอายุเกษียณเป็น ๖๕ ปี การใช้ระบบจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ ๖๕ ปี และการยกเลิกระบบเกษียณอายุ ทั้งนี้หากไม่ดำเนินการตามมาตรการความมั่นคงด้านการจ้างงานในแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน จะได้รับหนังสือแนะนำให้ดำเนินการมาตรการจากรัฐบาล และหากยังไม่ปฏิบัติตาม สถานประกอบการนั้น ๆ จะถูกเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประเทศไทยมีมาตรการด้านการจ้างงานที่มั่นคงมากยิ่งขึ้น

(๒) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครงานใหม่ คือ ผู้ประกอบการต้องดำเนินการมาตรการช่วยเหลือพนักงานที่มีอายุระหว่าง ๔๕ - ๖๕ ปี ในการสมัครงานใหม่เมื่อเกิดการเลิกจ้าง ผ่านการช่วยหาประกาศรับสมัครงาน หรือการออกหนังสือช่วยเหลือในการหางานตามความประสงค์ของแรงงาน ทั้งนี้หากมีการเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมากผู้ประกอบการจะต้องยื่นหนังสือชี้แจงต่อสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ (Hello Work)

(๓) การจัดตั้งศูนย์จัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุ ภาครัฐญี่ปุ่นจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุ (Silver Human Resources Center: SHRC) ในทุกจังหวัด เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เกษียณอายุ หรือการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงสามารถทำงานได้ ทั้งในรูปแบบงานระยะสั้นและงานที่ใช้แรงงานน้อย หรือเหมาะกับลักษณะร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมถึงเหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุทุกรูปแบบ ทั้งนี้ผู้สูงอายุจะได้รับการแนะนำงาน และการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่องานจากศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ เช่น การสร้างและเสนอโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานชั่วคราวหรือในระยะสั้น จากนั้นจึงแนะนำงาน และจัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ทั้งนี้ ภายใต้กฎหมายดังกล่าวยังได้มีการกำหนดมาตรการเสริมขึ้นมาเพิ่มเติม เพื่อช่วยกระตุ้นและผลักดันให้ผู้สูงอายุได้รับความมั่นคงด้านการจ้างงานมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

- มาตรการทั่วไป คือ มาตรการที่จัดทำขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ซึ่งใน ปี พ.ศ.๒๕๕๙ ประเทศไทยได้มีการเพิ่มจำนวนสถานที่ที่ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้โดยที่ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุ รวมถึงสามารถทำงานในท้องถิ่นหรือกิจกรรมทางสังคมตามที่ต้องการได้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังควรที่จะได้รับความช่วยเหลือในการหางานใหม่อย่างเหมาะสม เพียงพอ และจริงจัง ตลอดจน

สถานประกอบการจะต้องได้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้มีแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- แผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนของญี่ปุ่น (Japan's Plan for Dynamic Engagement of All Citizens) ตามที่ได้มีมติ ครม. ในวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙ ได้แก่ การให้ผู้ประกอบการทุกรายมีหน้าที่ดำเนินการตามมาตรการการจ้างงานแรงงานที่ต้องการทำงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี หรือมากกว่า ๖๕ ปี รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป และได้รับการจ้างงานใหม่ หรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่จะต้องได้รับการคุ้มครองจากการประกันกรณีว่างงานด้วย

รวมทั้งยังมีระบบเงินอุดหนุนต่าง ๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุจากรัฐบาลด้วย ผ่านโครงการ Self Career Dock ที่สร้างโอกาสในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้านอาชีพแก่ผู้สูงอายุเป็นระยะๆ ตามโอกาส โดยมีสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ (Hello Work) ควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ (Thailand Development Research Institute, 2560) ตลอดจนกำหนดให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดกับผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุด้วย (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, ๒๕๖๑)

และในปี พ.ศ.๒๕๖๔ รัฐบาลญี่ปุ่นมีการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวเพิ่มเติม ซึ่งกฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔ กล่าวคือ มีการเสนอทางเลือกแก่ผู้ประกอบการทั้งหมด ๕ ข้อ ได้แก่ (Kensuke Otsuki, and Sho Ando, 2564)

- (๑) การขยายอายุเกษียณจาก ๖๕ ปี เป็น ๗๐ ปี
- (๒) การยกเลิกการเกษียณอายุ
- (๓) การจัดให้มีระบบการจ้างงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะมีอายุถึง ๗๐ ปี
- (๔) การใช้ระบบสัญญาเอาท์ซอร์หรือฟรีแลนซ์แก่พนักงานสูงอายุเพื่อให้สามารถทำงานต่อเนื่องไปจนถึงอายุ ๗๐ ปี
- (๕) การจ้างงานผู้สูงอายุทำงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางกุศลเพื่อสังคมของบริษัท

และจากการประเมินของนักวิจัยญี่ปุ่นเองนั้นพบว่า นโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุที่ได้กล่าวไปแล้วทั้งหมดข้างต้นนั้นนับว่าประสบความสำเร็จอย่างมาก เนื่องจากช่วยให้อัตราการว่างงานของผู้สูงอายุลดลง และอัตราการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุยังคงที่หรือไม่ลดลงมาจนถึงปัจจุบัน

๓) แนวทางกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

มาตรการกระตุ้นการทำงานของผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นที่สำคัญและดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง คือ การออกกฎหมายรักษาความมั่นคงด้านการจ้างงานของผู้สูงอายุตามที่ได้กล่าวเอาไว้แล้วข้างต้น เพื่อรองรับประเด็นปัญหาการขยายอายุเกษียณที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้นตามกฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งกฎหมายที่ออกมาครั้งแรกก็ยังไม่ลงตัวมากเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอายุเกษียณและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ทำให้รัฐบาลญี่ปุ่นมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๑๔ ซึ่งตอนนั้นยังคงให้คำนิยามไว้ว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป และได้มีการแก้ไขกฎหมายฉบับดังกล่าวมากถึง ๘ ครั้ง โดยได้แก้ไขครั้งสุดท้ายในปี พ.ศ.๒๕๕๙ โดยกฎหมายนี้

มีสาระสำคัญคือ การสร้างมาตรการโดยรวมเพื่อรักษาการจ้างงานของผู้สูงอายุ และการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับผู้สูงอายุ ผ่านการขยายเวลาเกษียณอายุ และการใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่อง (Thailand Development Research Institute, 2560)

นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังมีแนวทางในการกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเป็นรูปธรรมด้วย ซึ่งประกอบด้วยแนวทางหลัก ๔ แนวทาง ได้แก่ แนวทางวัฒนธรรมการทำงานของประเทศญี่ปุ่น แนวทางสังคมคนไม่แก่ (Ageless Society) แนวทางการบริการจัดหางานผู้สูงอายุ และแนวทางด้านสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) แนวทางวัฒนธรรมการทำงานของประเทศญี่ปุ่น คือ แนวทางที่ทำให้ชาวญี่ปุ่นมีมุมมองต่อการทำงานของผู้สูงอายุในเชิงบวก กล่าวคือ การจ้างงานผู้สูงอายุถือเป็นการเคารพในการทำงานและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร (Shibata, H., 2556 อ้างถึงใน พงษ์มนัส ตีออด, พระมหาไฉลศักดิ์ ปญญาวโร และพระครูปลัดสุราวุธ แสงมะโน, ๒๕๖๔, น.๒๓๓) ซึ่งการสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีมุมมองต่อผู้สูงอายุในฐานะที่เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือ ในขณะที่เดียวกันจะต้องช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถมองตนเองในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีศักยภาพในการทำงานได้ด้วย โดยสรุปแล้ว แนวทางดังกล่าวสามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเปิดโอกาสในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุต้องการที่จะเข้าไปทำงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

(๒) แนวทางสังคมคนไม่แก่ (Ageless Society) คือ แนวทางที่เกิดขึ้นภายใต้ร่างนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ กล่าวคือ ประชากรญี่ปุ่นที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป จะไม่ถูกมองว่าแก่หรือเข้าสู่วัยชราภาพ หากแต่ยังเป็นกลุ่มคนที่มีความกระฉับกระเฉง และสามารถใช้ชีวิตตามความปรารถนา รวมทั้งยังมีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานด้วย พร้อมทั้งชะลออายุรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้สูงอายุจากปัจจุบันที่รับเงินในอายุ ๖๕ ปีเลือกที่จะรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่อายุ ๗๐ ปีแทน กล่าวคือ ยิ่งรับช้า ยิ่งได้เงินมากขึ้น โดยคาดหวังให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานต่อไปแม้ว่าจะเกษียณอายุแล้วก็ตาม

(๓) แนวทางการบริการจัดหางานผู้สูงอายุ คือ การที่รัฐบาลญี่ปุ่นเปิดบริการจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุใน ๓ รูปแบบ ได้แก่ การจัดหางานผ่านศูนย์บริการจัดหางาน (Hello Work) การจัดหางานผ่านศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ (Silver Human Resource Center) และการจัดหางานผ่านศูนย์สนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น (Active Senior Employment Support Center: ASESC) ซึ่งแต่ละรูปแบบมีสาระสำคัญดังนี้

(๓.๑) การจัดหางานผ่านศูนย์บริการจัดหางาน (Hello Work) คือ บริการจัดหางานสาธารณะของประเทศญี่ปุ่น จัดตั้งตามอนุสัญญาว่าด้วยการบริการจัดหางาน ฉบับที่ ๘๘ ซึ่งเป็นศูนย์บริการจัดหางานให้แก่บุคคลทั่วไปโดยไม่จำกัดอายุ แต่อย่างไรก็ตาม ยังคงประสบปัญหาในการจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุ ด้วยงานที่จัดทำให้ผู้สูงอายุนั้นมักเป็นงานที่มีคุณภาพต่ำ และเป็นอาชีพที่แรงงานวัยทำงานไม่สนใจหรือไม่ให้ความสนใจ รวมถึงพนักงานที่ช่วยจัดหางานยังมีปัญหาด้านการให้คำแนะนำเกี่ยวกับตำแหน่งงานใหม่ ๆ สำหรับผู้สูงอายุ และในการจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุของพนักงานยังคงมีทัศนคติเหมารวม (Stereotype) ต่อผู้สูงอายุ กล่าวคือ ยังคงมีทัศนคติเชิงลบต่อแรงงานผู้สูงอายุอยู่ (OECD, 2561, น.9 - 10)

(๓.๒) การจัดหางานผ่านศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ (Silver Human Resource Center) คือ ศูนย์บริการจัดการหางานให้แก่ผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัดของประเทศไทย ซึ่งมีทั้งหมด ๑,๒๙๙ แห่ง ทั้งในรูปแบบงานระยะสั้นและงานที่ใช้แรงงานน้อย รวมทั้งมีการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ศูนย์บริการดังกล่าวได้รับความนิยมจากผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก

(๓.๓) ศูนย์สนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น (Active Senior Employment Support Center (ASESC) มีทั้งหมด ๑๐ แห่งในโตเกียว คือ ศูนย์จัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป โดยศูนย์ดังกล่าวทำหน้าที่ในการส่งเสริมการจ้างงานให้แก่ผู้สูงอายุ และทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ (Yu-Mi, J., 2562 อ้างอิงใน พงษ์มนัส ตีออด, พระมหาวิไลศักดิ์ ปญญาโร และพระครูปลัดสุราณี แสงมะโน, ๒๕๖๔, น.๒๓๔)

(๓.๔) โครงการ Self Career Dock คือ โครงการที่เปิดให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่ กลุ่มคนทุกช่วงวัย โดยจะพิจารณาและคัดเลือกตำแหน่งงานที่เหมาะสมตามอายุ จำนวนปีทำงาน และตำแหน่ง ของแต่ละบุคคล รวมทั้งยังสามารถช่วยให้คำแนะนำ การปรับแก้แผนงานในสายอาชีพ การสร้างเป้าหมาย ด้านการทำงานของผู้เข้ารับบริการให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาทักษะ ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นด้วย ทั้งนี้ในกรณีของผู้สูงอายุ ผู้ให้คำปรึกษาจะพิจารณาจากประวัติการทำงานที่ผ่านมา พร้อมกับรายงานปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขและสร้างแรงจูงใจในด้านอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ (โยชิอิโระ ยามาซิตะ, ๒๕๕๖)

(๔) แนวทางด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ คือ การที่รัฐบาลญี่ปุ่นพยายามจูงใจให้แรงงานผู้สูงอายุ ทำงานอย่างต่อเนื่องไปจนถึงอายุ ๗๐ ปี ด้วยมุ่งหวังว่าแรงงานผู้สูงอายุจะยังคงทำงานต่อไปโดยไม่เลือก ที่จะเกษียณอายุ โดยแนวทางดังกล่าวอยู่ระหว่างการอนุมัติและวางแผนในการร่างกฎหมายเพื่อขยาย อายุเกษียณแรงงานญี่ปุ่น ซึ่งประกอบด้วยแนวทางด้านสวัสดิการผู้สูงอายุที่สำคัญ ดังนี้

การปรับลดสวัสดิการของแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๖๐ - ๖๔ ปี ในรูปแบบของการขยาย สิทธิในการเลือกรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพิ่มขึ้น หากแรงงานเลือกที่จะเกษียณและรับเงินบำนาญ ตอนมีอายุ ๗๐ ปี ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่เลือกรับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในช่วง ๖๐ - ๖๔ ปี จะได้รับเงิน น้อยกว่าพนักงานที่เกษียณอายุและเลือกรับเงินตอนอายุ ๗๐ ปี เป็นอย่างมาก เพื่อจูงใจให้แรงงานผู้สูงอายุ ยืดหรือขยายอายุการทำงานออกไป นอกจากนี้ แรงงานผู้สูงอายุที่เลือกจะทำงานจนมีอายุครบ ๗๐ ปี ยังได้รับ ค่าตอบแทนและเงื่อนไขการจ้างงานที่ดีขึ้นด้วย เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นต้องการส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุ เลือกที่จะทำงานได้ยาวนานขึ้น (The Japantimes, 2561; The Japantimes, 2563) เช่น จำนวนเงิน บำเหน็จและบำนาญที่จะได้รับนั้นขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการจ่ายเงินสมทบหรือค่าจ้างที่แรงงานได้รับ (ซึ่งค่าจ้างที่ได้รับจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น) ซึ่งเป็นผลให้แรงงานผู้สูงอายุจะได้รับเงินสมทบ ในจำนวนที่มากกว่าแรงงานวัยก่อนเกษียณ (Supanun Chumjai, 2560) รวมทั้งยังมีแนวทางในการปรับปรุง หลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ (Social Security Cost) และการคุ้มครองการประกันการว่างงาน ในผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานใหม่ ตลอดจนมีระบบเงินอุดหนุนสำหรับสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน ผู้สูงอายุด้วย (Thailand Development Research Institute, 2560) เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบเศรษฐกิจ

และตลาดแรงงานที่อยู่ภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมั่นคง

นอกจากนี้ยังมีการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านการจ่ายเงินอุดหนุนแก่บริษัทหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อแก่การทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การกำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับสรีระร่างกายของผู้สูงอายุ เป็นต้น หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน (Universal design) ตลอดจนมีการรายงานข้อมูลการทำงานของสูงอายุให้แก่รัฐบาลได้ทราบ เพื่อผลักดันและกระตุ้นให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น อันสามารถช่วยเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงเป็นการเปิดทางเลือกให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้นอีกด้วย

๔) ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

ในปี พ.ศ.๒๕๓๘ ประเทศญี่ปุ่นมีจำนวนแรงงานที่มีอายุ ๑๕ - ๖๔ ปี จำนวน ๘๗.๒๖ ล้านคน แต่ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ กลับมีจำนวนแรงงานลดลงเหลือเพียง ๗๕.๔๕ ล้านคน หรือลดลงมากถึง ๑๑.๘๑ ล้านคน และยังมีการคาดการณ์ว่าจะลดลงเหลือเพียง ๖๘.๗๕ ล้านคน และมีเพียง ๔๘ ล้านคน ในปี พ.ศ.๒๕๗๓ และปี พ.ศ.๒๖๐๖ ตามลำดับ นอกจากนี้ได้มีการคาดการณ์จากองค์กร Persol Research and Consulting อีกว่า ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๓ ประเทศญี่ปุ่นจะขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวน ๖.๔๔ ล้านคน (The Japantimes, 2564)

ในขณะเดียวกัน ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน พบว่า ๑ ใน ๔ ของประชากรผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่า ๓ ล้านคน หรือคิดเป็นประมาณ ๘.๙๒ ล้านคน กล่าวคือ จำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๓ ของจำนวนประชากรทั้งหมด และเป็นแรงงานผู้สูงอายุอยู่ที่ร้อยละ ๑๓ ของแรงงานทั้งหมด โดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือ OECD (2562) ได้คาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๐ อัตราการเข้าร่วมของแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๕๕-๗๔ ปี ของประเทศญี่ปุ่นจะเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ ๖ แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นมักประสบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นความไม่มั่นคง และการได้รับค่าตอบแทนน้อย (The Japantimes, 2564) ซึ่งภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เป็นทางการหมายถึง แรงงานผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานจะต้องอยู่ในสถานะของแรงงานนอกระบบ การทำงานนอกเวลา ทำการ มีสัญญาจ้างชั่วคราวหรือสัญญาระยะสั้น และอาจรวมไปถึงการทำงานโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (The Japantimes, 2558) ทำให้การจ้างงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เป็นทางการนับเป็นงานที่ไม่มั่นคงและส่งผลกระทบต่อประเทศญี่ปุ่นยังต้องตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นดังกล่าวอยู่ เพื่อยกระดับให้ตลาดแรงงานในประเทศสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการสำรวจของรัฐบาลญี่ปุ่น ผลการสำรวจพบว่า สถานประกอบการร้อยละ ๙๙.๘ ล้วนเห็นด้วยที่จะให้มีการจ้างแรงงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี และสถานประกอบการร้อยละ ๓๐ ยังเห็นด้วยกับการจ้างงานแรงงานที่มีอายุมากกว่า ๖๕ ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม แรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไปและได้รับการจ้างงานใหม่นั้น ส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้สัญญาหลังเกษียณ (Post-Retirement Contracts) ซึ่งทำให้แรงงานผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนที่น้อยลงในขณะที่มีลักษณะการทำงานเท่าเดิมหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ในปี พ.ศ.๒๕๑๓ รัฐบาลญี่ปุ่นจัดงบประมาณจำนวนร้อยละ ๖ ของรายได้ทั้งหมดของรัฐเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการสังคม จากนั้นในปี พ.ศ.๒๕๓๕ จึงเพิ่มสัดส่วนขึ้นเป็นร้อยละ ๑๘ และมีการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ.๒๕๖๘ ค่าใช้จ่ายในโครงการสวัสดิการของรัฐมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ ๒๗ โดยแนวทางการจัดสวัสดิการนั้นได้รับเงินสมทบมาจากภาษีของประชาชน ซึ่งถูกจัดเก็บมาจากกลุ่มคนในวัยทำงาน จึงเป็นผลให้แรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป ในประเทศญี่ปุ่นจะเกษียณอายุเมื่อมีอายุ ๗๐ ปี โดยเลือกที่จะทำงานต่อ (Second Career) ทั้งในตำแหน่งที่มีรายได้สูง และตำแหน่งที่ใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานส่งสัญญาณไฟในเขตก่อสร้าง แรงงานกวาดใบไม้ พนักงานจัดชั้นสินค้า พนักงานในสถานีรถไฟใต้ดิน หรือแม้แต่ในร้านอาหารที่มีคนมาใช้บริการอย่างหนาแน่น ทั้งนี้รูปแบบการทำงานหลักที่แรงงานผู้สูงอายุเลือกทำคือ อาชีพอิสระ รองลงมาคือ แรงงานในภาคเกษตรกรรม และผู้บริหารนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งเหตุผลที่แรงงานผู้สูงอายุเลือกทำงานต่อนั้นเป็นเพราะได้เข้าสังคม กล่าวคือ การทำงานช่วยให้ชาวญี่ปุ่นได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และยังสามารถนำรายได้ที่ได้จากการทำงานมาพักผ่อนได้อีกด้วย (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, ๒๕๖๐)

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นถึงการจัดการและดูแลสังคมผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ โดยประเทศญี่ปุ่นได้ใช้แนวทางเชิงผสมผสานเพื่อพัฒนาและยกระดับนโยบายการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับประโยชน์ทั่วถึงทุกกลุ่ม เช่น ในปี พ.ศ.๒๕๔๓ รัฐบาลญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายระบบการประกันสุขภาพครอบครัว รวมทั้งแผนงานและโครงการปลุกย้อยอื่น ๆ ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นการสร้างหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงให้กับประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น โดยครอบคลุมทั้งระบบบำนาญและบำนาญสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนระบบการดูแลสุขภาพในระยะยาวที่มีการตระหนักถึงประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เนื่องจากครอบคลุมถึงผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้และขาดการดูแลช่วยเหลือจากคนในครอบครัว

อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวกลับส่งผลให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นประเทศญี่ปุ่นจึงบริหารจัดการและวางแผนแนวความคิดรูปแบบใหม่เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐที่มีมากขึ้น จนเกินกำลังหรือขีดความสามารถของรัฐ ทำให้ชาวญี่ปุ่นอยู่ภายใต้ความคุ้มครองภายใต้แผนประกันสุขภาพที่จัดโดยหน่วยงานหรือแผนประกันสุขภาพของรัฐบาล และแผนประกันสุขภาพแห่งชาติแค่เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง ซึ่งแผนทั้ง ๓ ประเภทยานั้นสามารถส่งผลให้ชาวญี่ปุ่นมากถึงร้อยละ ๗๘ ได้รับความคุ้มครองในเรื่องของสุขภาพอย่างครอบคลุม และชาวญี่ปุ่นที่อายุมากกว่า ๗๐ ปีขึ้นไป จะได้รับบริการรักษาทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ด้วยภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้ จะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลโดยตรงด้วยเหตุนี้ การที่ชาวญี่ปุ่นมีอายุที่ยาวนานขึ้นจึงเป็นผลให้ชาวญี่ปุ่นจำเป็นต้องประหยัดมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับภาระค่าใช้จ่ายหลังเกษียณด้วยตนเอง จากการที่รัฐไม่ได้ทำการช่วยเหลือเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมอย่างครอบคลุมเหมือนเช่นเคย (ดำรงศักดิ์ จันโททัย, ๒๕๖๓) ซึ่งการจัดการสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นนั้นมีรากฐานทางความคิดมาจากแนวคิดพหุวิทยา (Gerontology) ที่มุ่งนำเอาองค์ความรู้ในหลายด้านหรือแบบสหวิทยาการมาปรับใช้โดยเน้นกระบวนการป้องกันหรือเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้ามากกว่าที่จะมุ่งแก้ไขแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น และในทางปฏิบัติยังได้ใช้วิธีการทั้งในเชิงป้องกัน

และแก้ไขเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการทางวิชาการและมาตรฐานสากล ตลอดจนมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเรื่อง “เมืองที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ” ขององค์การอนามัยโลกอีกด้วย

๕) มาตรการ การส่งเสริม การคุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณ

เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศญี่ปุ่นนั้นเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก ทำให้ประเทศญี่ปุ่นมีการให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจจากการประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้รัฐบาลหรือหน่วยงานในประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดนโยบายเพื่อคุ้มครองและสนับสนุนการจ้างงานแรงงานสูงวัย ไม่ว่าจะเป็นการบริการที่สนับสนุนการหางานอย่างการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น (Active Senior Employment Support Center: ASEC) ที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองให้ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป ได้รับการจ้างงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (พงษ์มนัส และคณะ, ๒๕๖๔) และกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๑๔ (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Person 1971) มีการกำหนดมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุว่าด้วยการช่วยเหลือผู้สูงอายุสมัครงานใหม่ นั่นคือ หากมีการจ้างงานผู้ที่มีอายุระหว่าง ๔๕ - ๖๕ ปี แล้วนายจ้างมีความประสงค์ที่จะเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องช่วยเหลือลูกจ้างในการหางานใหม่ และในกรณีที่มีการเลิกจ้างแรงงานในช่วงอายุดังกล่าวเป็นจำนวนมาก นายจ้างจำเป็นต้องออกหนังสือช่วยเหลือในการหางานด้วย

จะเห็นได้ว่า ทั้ง ASEC และ Law Concerning Stabilization of Employment of Older Person 1971 เป็นกฎหมายที่กำหนดมาเพื่อการสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานสูงอายุครอบคลุมแรงงานวัยก่อนเกษียณด้วย นอกจากนี้ ประเทศญี่ปุ่นยังมีมาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณว่าด้วยการให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้าง กรณีที่มีการจ้างแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๔๕ - ๕๙ ปี โดยนายจ้างได้รับเงินอุดหนุน ๑๐๐,๐๐๐ เยนต่อคนต่อเดือน ในช่วงการทดลองงานสูงสุดไม่เกิน ๓ เดือน (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ, ๒๕๖๒) และยังมีมาตรการให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือให้แก่ผู้เริ่มต้นทำธุรกิจใหม่สำหรับผู้ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, ม.ป.ป.)

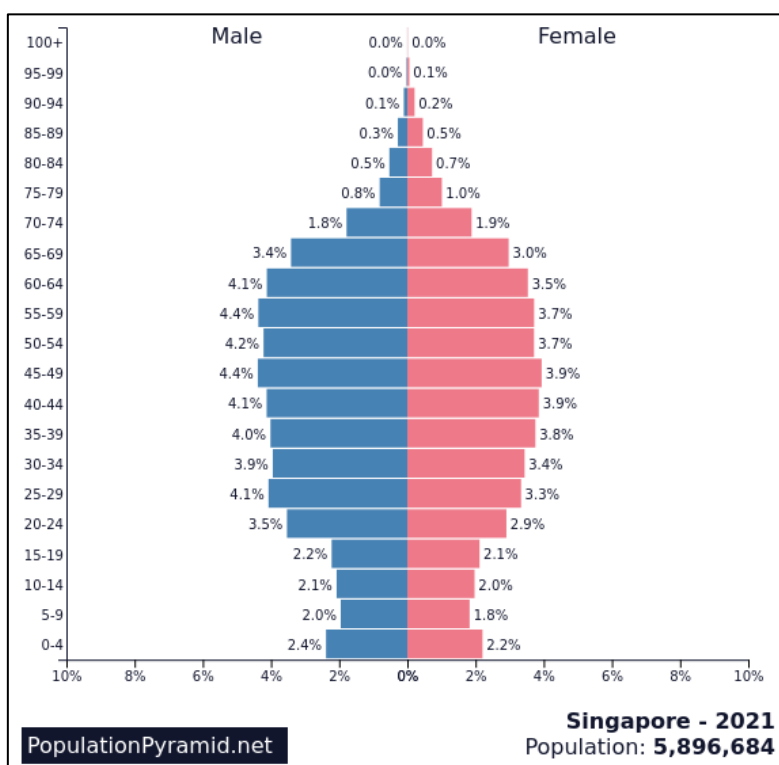
๖.๒ ประเทศสิงคโปร์

๑) สถานการณ์ผู้สูงอายุ

ประเทศสิงคโปร์กำลังเผชิญกับภาวะประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยอายุขัยของประชาชนและการลดลงของอัตราการเจริญพันธุ์ ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ประเทศสิงคโปร์เป็น ๑ ในประเทศที่มีค่าเฉลี่ยอายุขัยของประชากรสูงที่สุดในโลก แต่ในขณะเดียวกันอัตราการเจริญพันธุ์กลับลดลงมากที่สุดในโลกเช่นเดียวกัน ซึ่งอัตราส่วนระหว่างเด็กเกิดใหม่และผู้หญิงนั้นอยู่ที่ ๐.๘๓ ต่อ ๑ เท่านั้น หรืออาจกล่าวได้ว่าประเทศสิงคโปร์มีอัตราการเกิดที่ค่อนข้างต่ำ โดยอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรคิดเป็นร้อยละ ๐.๑ เท่านั้น ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นช้าลงและอาจติดลบได้ในท้ายที่สุด ในขณะเดียวกัน ชาวสิงคโปร์ยังมีอายุยืนเฉลี่ยแล้วสูงถึง ๘๓ ปี ซึ่งจำแนกเป็นอายุเฉลี่ยของผู้ชายคือ ๘๑ ปี และอายุเฉลี่ยของผู้หญิงคือ ๘๕ ปี (Thailand Development Research Institute, 2561) ซึ่งนับว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่ประชากรที่อายุยืนยาวที่สุดในโลก รวมทั้งยังมีประชากรที่อายุมากกว่า ๑๐๐ ปีขึ้นไป

ประมาณ ๑,๓๐๐ คน จากจำนวนประชากรไม่ถึง ๖ ล้านคนอีกด้วย (ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ, ๒๕๖๒) ส่วนอายุมัธยฐาน (Median Age) ของชาวสิงคโปร์ยังเพิ่มขึ้นจาก ๓๙.๗ ปี ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ เป็น ๕๓.๔ ปี ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนมีอายุที่ยืนยาวขึ้น (Raudhah Hirschmann, 2563)

และในปี พ.ศ.๒๕๖๓ พบว่า ประเทศสิงคโปร์มีจำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ - ๖๙ ปี จำนวน ๒๒๔,๙๐๐ คน จากนั้นยังมีการคาดการณ์ต่อไปว่า ในปี พ.ศ.๒๕๗๘ จำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปจะอยู่ที่ร้อยละ ๓๒ และจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๓๓ ในปี พ.ศ.๒๕๙๓ หรือมีผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปคิดเป็น ๑ ใน ๓ ของจำนวนประชากรทั้งหมดในประเทศสิงคโปร์ (Raudhah Hirschmann, 2563) นอกจากนี้การที่โครงสร้างจำนวนประชากรของประเทศสิงคโปร์นั้นมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ ด้วยมีอัตราการเกิดและอัตราการเสียชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้โครงสร้างทางอายุของประเทศสิงคโปร์ปรากฏให้เห็นเป็นพีระมิดอายุในรูปแบบทรงกรวยปากแคบ หรือพีระมิดแบบคงที่ (Stationary Pyramid) ดังนี้



ภาพประกอบ ๔ โครงสร้างของประชากรประเทศสิงคโปร์ในรูปแบบพีระมิดอายุ

ที่มา: PopulationPyramid.net, 2564

นอกจากนี้ยังคาดการณ์อีกว่า ประเทศสิงคโปร์ในปี พ.ศ.๒๕๙๓ อัตราการพึ่งพาในผู้สูงอายุ (Old-age Dependency ratio) ของประเทศสิงคโปร์มีอัตราที่เพิ่มขึ้น จากในปี พ.ศ.๒๕๕๔ ที่ผู้สูงอายุจำนวน ๑๒.๖ คน ที่จะต้องพึ่งพิงแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๖๔ ปี จำนวน ๑๐๐ คน หรือสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อจำนวนแรงงานคิดเป็น ๑๒.๖ ต่อ ๑๐๐ คน เป็นการที่ผู้สูงอายุจำนวน ๒๑.๖ คน จะต้องพึ่งพิงแรงงานจำนวน ๑๐๐ คน ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ หรือสัดส่วนของผู้สูงอายุต่อจำนวนแรงงานคิดเป็น ๒๑.๖ ต่อ ๑๐๐ คน

ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่มีจำนวนแรงงานเท่าเดิม (Raudhah Hirschmann, 2563)

จากสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์ข้างต้นสามารถสะท้อนให้เห็นว่า การที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นนั้น สามารถส่งผลกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยตรง ด้วยมีกำลังผลิตที่ลดลงจากการที่มีอัตราการเกิดและจำนวนแรงงานที่มีแนวโน้มว่าจะลดลง ในขณะที่จำนวนผู้สูงอายุได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้รัฐบาลจำเป็นต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริการสาธารณสุขและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจึงกลายเป็นภารกิจหลักของรัฐบาลสิงคโปร์ เนื่องจากนโยบายการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุได้อย่างมั่นคง (Raudhah Hirschmann, 2563)

ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ รัฐบาลสิงคโปร์จึงได้เสนอแนวทางในการช่วยเหลือด้านการรักษาสุขภาพ และค่าครองชีพแก่ประชากรที่เกิดก่อนปี พ.ศ.๒๕๓๓ มีความต้องการด้านสุขภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุก็ได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ทำให้ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ประเทศสิงคโปร์ได้จัดตั้งศูนย์ให้บริการแก่ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน ๗๘ แห่ง ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็น ๒ เท่า นับจากปี พ.ศ.๒๕๕๔ และยังมีการประสานงานร่วมกันระหว่างองค์กรต่าง ๆ เพื่อทำงานร่วมกันอีกด้วย เช่น ความเชื่อมโยงระหว่างองค์กร DBS/POSB เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดการสื่อสารกับผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น จากนั้นในปี พ.ศ.๒๕๖๒ รัฐบาลสิงคโปร์ก็ได้ดำเนินการจัดตั้งบ เมอร์เดการ์ เจเนอเรชัน แพ็กเกจ (Merdeka Generation Package) ซึ่งเป็นงบประมาณเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน โดยเฉพาะในด้านการรักษาพยาบาล ครอบคลุมกลุ่มประชาชนที่มีรายได้น้อย และแรงงานหรือผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ (Raudhah Hirschmann, 2563) เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ยังมีการกำหนดมาตรการและนโยบายมาใช้ในรองรับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย ซึ่งเริ่มจากการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาชุมชน เยาวชน และการกีฬา (MCYS) เพื่อดูแลผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ โดยจะทำงานร่วมกับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งยังได้แต่งตั้งรัฐมนตรีจากกระทรวงต่าง ๆ ขึ้นมาเป็นคณะกรรมการฯ ที่กำกับดูแลในด้านผู้สูงอายุโดยตรงด้วย เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ภายใต้คำขวัญ “Successful Ageing for Singapore” ซึ่งมีการวางมาตรการและนโยบายไว้ดังนี้ (Chatchada, 2561)

(๑) แผนนโยบายของรัฐในการส่งเสริมให้มีการจ้างงานและเพิ่มความมั่นคงทางการเงินให้แก่ประชาชนในรูปแบบของการเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับประชาชน เพื่อพัฒนาและยกระดับตลาดแรงงานในประเทศ รวมถึงเป็นการเพิ่มความสามารถในการหารายได้ให้กับแรงงานในระยะยาวด้วย ทั้งนี้รัฐบาลยังมีส่วนร่วมในการจัดสรรและวางแผนรายรับและรายจ่ายของประชาชนให้เป็นไปอย่างสมดุล ผ่านการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund: CPF) เพื่อเป็นหลักประกันยามเกษียณ และเป็นการส่งเสริมการออมให้แก่ประชาชนชาวสิงคโปร์

(๒) แผนนโยบายของรัฐที่กำหนดให้มีการดูแลสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุอย่างรอบด้านในราคาย่อมเยา โดยนโยบายนี้มุ่งเน้นการดูแลผู้สูงอายุและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพโดยมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ซึ่งในทุก ๆ ปีรัฐบาลจะใช้จ่ายเงินงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อให้เกิดการศึกษาด้านการดูแลสุขภาพ และการตรวจสุขภาพของผู้สูงอายุตามนโยบายดังกล่าวด้วย

(๓) แผนนโยบายของรัฐในการช่วยเหลือผู้สูงอายุเพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยภาครัฐเป็นผู้วางระบบโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อผู้สูงอายุ เช่น การออกแบบอาคาร สถานที่สาธารณะ และระบบขนส่งมวลชนที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ตลอดจนการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

(๔) แผนนโยบายของรัฐในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาว โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น การพัฒนางานด้านบริการเพื่อผู้สูงอายุ ปรับปรุงนโยบายด้านเงินอุดหนุนแก่อาสาสมัคร สนับสนุนการฝึกอบรมด้านการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ

โดยนโยบายดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับหลักการ ๓ ประการของระบบประกันสังคมประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วย (Chatchada, 2561)

(๑) การพึ่งพาตนเองและการมีความรับผิดชอบต่อสังคม

(๒) การพึ่งพาครอบครัว

(๓) การได้รับความร่วมมือจากตัวแทนของทุกภาคส่วน ครอบคลุมทั้งระดับชาติและระดับภูมิภาค เช่น ชุมชน และองค์กร เป็นต้น

ทั้งนี้ยังมีกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เพื่อบำรุงรักษาและสร้างระบบที่เน้นให้บุคคลในครอบครัวรับหน้าที่ดูแลเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัวที่กรณีเกษียณอายุหรือกลายเป็นผู้สูงอายุแล้ว ซึ่งหากบุคคลใดไม่รับผิดชอบหรือเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุก็สามารถฟ้องร้องเรียกค่าเลี้ยงดูจากบุตรของตนเองได้ รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับองค์กรชุมชนท้องถิ่น เพื่อเป็นกลไกในการดูแลประชาชนที่ประสบความลำบากให้เป็นไปอย่างครอบคลุมและทั่วถึงมากขึ้น นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการพัฒนาเด็ก การส่งเสริมการมีคู่ การสมรส และการเพิ่มจำนวนประชากรภายใต้มาตรการต่าง ๆ ได้แก่ แผนการสนับสนุนทางการเงินสำหรับครอบครัวที่มีบุตร โดยรัฐจะช่วยแบ่งเบาภาระทางการเงินให้แก่ครอบครัวดังกล่าวในรูปแบบการให้เงินสด และสมทบทุนบัญชีเงินฝากซึ่งสามารถนำไปใช้จ่ายสำหรับเลี้ยงดูบุตรได้ รวมทั้งยังให้เงินช่วยเหลือในการจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรที่ศึกษาในโรงเรียนที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงศึกษาธิการ และใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลของบุตรได้ทุกประเภท ตลอดจนประกาศใช้นโยบายการแต่งงานและแพ็คเกจการเลี้ยงดูบุตร เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนแต่งงานและมีบุตร ผ่านการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ การแต่งงาน การมีบุตร การเลี้ยงดูบุตร และการสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในครอบครัว (Chatchada, 2561)

จากสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์ที่กล่าวไปแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าประเทศสิงคโปร์ค่อนข้างให้ความสำคัญกับการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก ด้วยมีการวางแผนมาตรการ และนโยบายมาใช้เตรียมความพร้อมและรองรับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างจริงจังและเป็นระบบ ทำให้ประเทศสิงคโปร์ถือเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

๒) นโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์ คือ พระราชบัญญัติเกษียณอายุ และการจ้างงานใหม่ (Retirement and Re-Employment Act–RRA) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, ๒๕๕๙)

พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวได้มีนโยบายขยายอายุเกษียณ ซึ่งถือเป็นแนวทางหลักในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน หรือเลือกที่จะรับการจ้างงานใหม่ที่สอดคล้องกับศักยภาพและประสิทธิภาพของตนเอง ทั้งนี้แรงงานผู้สูงอายุจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและจะได้รับการจ้างงานใหม่ (Re-Employment) ด้วย ซึ่งการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว ผู้สูงอายุจะต้องมีคุณสมบัติ ๒ ประการ ได้แก่ เป็นชาวสิงคโปร์หรือผู้ที่พำนักถาวรในประเทศสิงคโปร์ และมีการทำงานร่วมกับสถานประกอบการในช่วงอายุก่อน ๕๕ ปี

นอกจากนี้หลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ยังได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ว่าจะต้องไม่เกิน ๖๒ ปี และแรงงานอายุ ๖๒ ปี จะได้รับการจ้างงานใหม่ ซึ่งในสัญญาจ้างสำหรับการจ้างงานใหม่ในแรงงานผู้สูงอายุนั้นจะต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย ๑ ปี และแรงงานผู้สูงอายุสามารถต่อสัญญาได้ทุกปีจนกว่าจะมีอายุครบ ๖๕ ปี อย่างไรก็ตาม แรงงานผู้สูงอายุยังสามารถขยายระยะเวลาในการจ้างงานจนถึง ๖๗ ปี ได้ โดยที่นายจ้างจะบังคับให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ได้ ซึ่งแรงงานผู้สูงอายุที่จะได้รับความคุ้มครองภายใต้กฎเกณฑ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีคุณสมบัติ ๕ ประการ ได้แก่

(๑) เกิดตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๕ ในกรณีที่ถูกจ้างที่เกิดระหว่าง ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๔๓ ถึงมิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๕ นายจ้างจะเสนอการจ้างงานใหม่ให้กับลูกจ้างจนลูกจ้างมีอายุครบ ๖๕ ปี

(๒) เป็นชาวสิงคโปร์หรือผู้ที่พำนักถาวรในประเทศสิงคโปร์ (Permanent Resident)

(๓) ทำงานกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการอย่างน้อย ๓ ปี ก่อนที่จะมีอายุครบ ๖๒ ปี

(๔) นายจ้างหรือผู้ประกอบการมีการประเมินความพึงพอใจในด้านการทำงาน

(๕) ผ่านการตรวจสุขภาพและได้รับการรับรองทางการแพทย์ว่าสามารถทำงานต่อได้

ส่วนของค่าตอบแทนนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือแรงงาน ทั้งนี้ต้องพิจารณาจากหน้าที่ที่ลูกจ้างหรือแรงงานได้รับผิดชอบ รวมถึงตามแนวทางไตรภาคีในการเจรจาด้วย (Tripartite Guidelines on Re-employment of Older Employee)

นอกจากนี้รัฐบาลยังมีการจ่ายเงินพิเศษเพื่อสนับสนุนให้นายจ้างมีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น (Special Employment Credit: SEC) ด้วย ซึ่งเป็นนโยบายการให้เงินสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุที่ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๖ จนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งช่วงระยะเวลาในการรับเงินสนับสนุนจะถูกแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง คือ สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุระหว่างเดือน

มกราคมจนถึงเดือนมิถุนายนสามารถเบิกจ่ายเงินสนับสนุนจากภาครัฐได้ภายในเดือนกันยายน แต่หากมีการจ้างงานผู้สูงอายุระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงธันวาคมจะสามารถเบิกจ่ายเงินสนับสนุนได้ในเดือนมีนาคมของปีถัดไป โดยนโยบายดังกล่าวนั้นจะเป็นการสนับสนุนเงินผ่านการจ่ายเงินสมทบให้กับนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป และมีรายได้ไม่เกิน ๔,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๙๘,๗๐๘.๘๕ บาท เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ทั้งนี้การจะให้เงินสมทบสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุที่มากขึ้นนั้นจะพิจารณาจากช่วงอายุของแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น แรงงานที่มีอายุ ๕๕ - ๕๙ ปี จะได้รับเงินสนับสนุนสูงสุดร้อยละ ๓ ของค่าจ้างรายเดือน แรงงานที่มีอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี จะได้รับเงินสนับสนุนสูงสุดร้อยละ ๕ ของค่าจ้างต่อเดือน และแรงงานที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปจะได้รับเงินสนับสนุนสูงสุดร้อยละ ๘ ของค่าจ้างรายเดือน พร้อมทั้งบวกเพิ่มให้อีกร้อยละ ๓ จนกว่าจะมีอายุครบ ๖๗ ปี หรือมากกว่าตามที่ข้อบังคับทางกฎหมายได้กำหนดเอาไว้ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ เงินสนับสนุนดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับอายุของแรงงานและค่าจ้าง กล่าวคือ ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ แรงงานที่มีอายุระหว่าง ๕๕ - ๕๙ ปี ได้รับเงินสนับสนุนร้อยละ ๒ ของค่าจ้างรายเดือน และปรับลดลงเป็นร้อยละ ๑ ของค่าจ้างรายเดือนในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ส่วนแรงงานอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี ได้รับเงินสนับสนุนสูงสุดร้อยละ ๓ ของค่าจ้างรายเดือน ส่วนแรงงานอายุ ๖๕ - ๖๖ ปี ได้รับเงินสนับสนุนสูงสุดร้อยละ ๕ ของค่าจ้างรายเดือน และแรงงานอายุ ๖๗ ปีขึ้นไป ได้รับเงินสนับสนุนสูงสุดร้อยละ ๕ ของค่าจ้างรายเดือน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีการจ้างงานแรงงานพิการด้วย ซึ่งหากมีการจ้างงานแรงงานพิการจะได้รับเงินสนับสนุนร้อยละ ๑๖ ของค่าจ้างต่อเดือน แต่ไม่เกิน ๒๔๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๕,๙๒๐.๒๑ บาท (Inland Revenue Authority of Singapore, 2563)

การจ่ายเงินพิเศษเพื่อการสนับสนุน หรือ Special Employment Credit (SEC) จะทำการจ่ายเงินให้กับนายจ้างตามอายุของลูกจ้าง ในปี ๒๕๕๙ ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป ได้รับเงินสนับสนุนสำหรับค่าจ้างของลูกจ้างอัตราสูงสุดร้อยละ ๘ และลูกจ้างที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป ได้รับเงินสนับสนุนอัตราสูงสุดร้อยละ ๑๑ ในปี ๒๕๖๐ ลูกจ้างที่มีอายุ ๕๕ - ๕๙ ปี ได้รับเงินสนับสนุนอัตราสูงสุดร้อยละ ๓ ลูกจ้างที่มีอายุ ๖๐-๖๔ ปี ได้รับเงินสนับสนุนอัตราสูงสุดร้อยละ ๕ ส่วนลูกจ้างที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป ได้รับเงินสนับสนุนอัตราสูงสุดร้อยละ ๘ แต่ถ้าหากลูกจ้างได้รับค่าจ้างเกิน ๓,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ เงินช่วยเหลือก็จะลดลงไปด้วย (สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, ๒๕๕๙)

รายได้ลูกจ้างต่อเดือน (ดอลลาร์สิงคโปร์)	เงินสนับสนุนที่นายจ้างได้รับเพื่อจ้างลูกจ้างต่อเดือน (ดอลลาร์สิงคโปร์)		
	อายุ ๕๕ - ๕๙ ปี	อายุ ๖๐ - ๖๔ ปี	อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป
๕๐๐	๑๕	๒๕	๔๐
๑,๐๐๐	๓๐	๕๐	๘๐
๑,๕๐๐	๔๕	๗๕	๑๒๐
๒,๐๐๐	๖๐	๑๐๐	๑๖๐
๒,๕๐๐	๗๕	๑๒๕	๒๐๐
๓,๐๐๐	๙๐	๑๕๐	๒๔๐
๓,๕๐๐	๔๕	๗๕	๑๒๐
ตั้งแต่ ๔,๐๐๐ เหรียญขึ้นไป	๐	๐	๐

ในขณะเดียวกันรัฐบาลสิงคโปร์ยังมีการวางแผนเพิ่มอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับแรงงานผู้สูงอายุด้วย (Center Provident Fund: CPF) ซึ่งระยะเวลาในการเพิ่มอัตราเงินสมทบนั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ โดยเงินสมทบในแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า ๖๐ ปี จะมีอัตราเงินสมทบอยู่ที่ร้อยละ ๓๗ ส่วนแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๖๐ - ๖๕ ปี จะได้รับอัตราเงินสมทบอยู่ที่ร้อยละ ๑๖.๕ และเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ ๑๘.๕ ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้งนี้ในเป้าหมายระยะยาวอาจเพิ่มสูงถึงร้อยละ ๒๖ และแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๖๕ - ๗๐ ปี อัตราเงินสมทบปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ ๑๒.๕ และเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ ๑๔ ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ โดยเป้าหมายระยะยาวจะเพิ่มสูงถึงร้อยละ ๑๖.๕ สุดท้ายแรงงานที่มีอายุมากกว่า ๗๐ ปีขึ้นไป จะได้รับอัตราเงินสมทบเท่าเดิมที่ร้อยละ ๑๒.๕ ซึ่งจากการเพิ่มเงินสมทบให้แก่แรงงานผู้สูงอายุในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น รัฐบาลจะทำการจ่ายเงินชดเชยให้แก่นายจ้างด้วย (CPF Transition Offset: CTO) โดยคิดเป็นร้อยละ ๕๐ หรือครึ่งหนึ่งของอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น ในแรงงานอายุระหว่าง ๕๕ - ๖๕ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ซึ่งรัฐบาลจะมีการชดเชยเงินให้แก่นายจ้างร้อยละ ๐.๕ ส่วนในแรงงานอายุระหว่าง ๖๕ - ๗๐ ปี นายจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๐.๕ จึงมีการชดเชยเงินให้แก่นายจ้างร้อยละ ๐.๒๕ เป็นต้น ซึ่งนโยบายดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากการเพิ่มอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ส่งผลให้นายจ้างมีค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น โดยจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๕๕ - ๗๐ ปี อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การจ่ายเงินชดเชยให้แก่นายจ้างจะขึ้นอยู่กับรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่จ่ายให้แก่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สูงสุดไม่เกิน ๖,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) ต่อเดือน หรือคิดเป็น ๑๔๘,๑๔๔.๓๗ บาทต่อเดือน และการเบิกจ่ายเงินชดเชยให้แก่นายจ้างจะถูกแบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ในช่วงเวลาเดียวกันกับการจ่ายเงินพิเศษเพื่อสนับสนุนให้นายจ้างมีการจ้างงานผู้สูงอายุ (Special Employment Credit หรือ SEC) ตามที่กล่าวไปแล้วข้างต้น (Inland Revenue Authority of Singapore, 2563)

นอกจากนี้ ยังมีมาตรการ และการสนับสนุนที่ให้กับแรงงานผู้สูงอายุ (แนวน้ำ, ๒๕๖๑) ได้แก่

(๑) Medisave เริ่มนำมาปรับใช้วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๒๗ เป็นระบบสะสมกองเงินเพื่อสุขภาพหลังเกษียณ โดยสมาชิกต้องแบ่งรายได้เข้า Medisave Account เพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพในอนาคต โดยแบ่งเงินมาจาก Central Provident Fund (CPF) ซึ่งมีเงื่อนไข ๒ ประการ คือ ต้องเป็นโรงพยาบาลรัฐ หรือโรงพยาบาลเอกชนที่ได้รับการอนุมัติ และต้องเป็นสมาชิก และครอบครัวซึ่งไม่จำเป็นต้องมีสัญชาติสิงคโปร์ แต่ปู่ย่าตายายต้องเป็นสัญชาติสิงคโปร์หรือตั้งถิ่นฐานอยู่ถาวร (สำนักงานแรงงานในสิงคโปร์, ๒๕๕๙; Law for ASEAN, ๒๕๖๐)

(๒) Enhancement for Active Senior (EASE) เป็นระบบที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุในการจัดหาบ้านที่สะดวกสบายและปลอดภัย รวมทั้งมีการจัดตั้งอุปกรณ์พิเศษเพื่อป้องกันการลื่นของผู้สูงอายุ เช่น กระเบื้องปูพื้นกันลื่นในห้องน้ำ ราวจับในห้องน้ำ และทางลาดหรือทางเข้าพิเศษ (HealthHub, 2563)

ครัวเรือนในสิงคโปร์				
ประเภทแพลตฟอร์ม	๑ - ๓ คนต่อห้อง	๔ คนต่อห้อง	๕ คนต่อห้อง	ขนาดพิเศษ
จ่ายเอง (ดอลลาร์สิงคโปร์)	๑๒๕ (๕%)	๑๘๗.๕๐ (๗.๕%)	๒๕๐ (๑๐%)	๓๑๒.๕๐ (๑๒.๕%)
รัฐบาลจ่าย (ดอลลาร์สิงคโปร์)	๒,๓๗๕ (๙๕%)	๒,๓๑๒.๕๐ (๙๒.๕%)	๒,๒๕๐ (๙๐%)	๒,๑๘๗.๕๐ (๘๗.๕ %)

(๓) ComCare Long Term Assistance เป็นโครงการที่ให้การเงินสนับสนุนผู้สูงอายุสัญชาติสิงคโปร์หรือพำนักอยู่ในสิงคโปร์ถาวรที่ไม่สามารถทำงานได้ หรือผู้สูงอายุที่ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เพียงพอ เช่น เงินช่วยเหลือจาก กองทุนเลี้ยงชีพหลังเกษียณ และเงินบำนาญ เป็นต้น รวมถึงช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีรายได้ในครัวเรือนต่ำกว่า ๑,๙๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือรายได้ของแต่ละคนในครอบครัวต่ำกว่า ๖๕๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ โดยผู้สูงอายุเหล่านี้จะได้รับเงินสนับสนุน เพื่อนำไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งจำนวนเงินที่ช่วยเหลือขึ้นอยู่กับขนาดของครัวเรือน พร้อมทั้งมีการช่วยเหลือบุตรหลานคนละ ๑๕๐ ดอลลาร์สิงคโปร์

โดยจะเห็นอัตราเงินช่วยเหลือที่จะได้รับตามประเภทของครัวเรือนได้ดังตาราง

ประเภทครัวเรือน		อัตราเงินช่วยเหลือ (ดอลลาร์สิงคโปร์)
ขนาดของครัวเรือน	๑ คน	๖๐๐
	๒ คน	๑,๐๐๐
	๓ คน	๑,๔๐๐
	๔ คน	๑,๗๕๐
การช่วยเหลือเด็กเพิ่มเติม		๑๕๐

นอกจากนี้ยังช่วยเหลือทางการเงินด้านการแพทย์ หรือด้านสุขอนามัย อีกทั้งยังช่วยเหลือในเรื่องสิ่งของจำเป็นต้องใช้เพียงครั้งเดียวเช่น อุปกรณ์ทางการแพทย์ หรือเครื่องใช้ในครัวเรือน และการเข้าถึงการสนับสนุนทางสังคมอีกมากมาย (MSF, 2562)

(๔) Silver Support Scheme เป็นโครงการที่สนับสนุนเงินช่วยเหลือให้กับผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป และมีรายได้น้อย โดยมีการพิจารณาจากค่าจ้าง การสนับสนุนในครัวเรือน และขนาดของครัวเรือน ผู้สูงอายุที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดจะได้รับเงินระหว่าง ๑๘๐ และ ๙๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ ทุกๆ ๓ เดือน ส่วนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในอพาร์ทเมนต์ขนาดเล็กกว่าหรือมีรายได้ภายในครัวเรือนต่ำกว่าเกณฑ์จะได้รับเงินสนับสนุนสูงขึ้นกว่าเดิม (Silver Support, 2564)

(๕) Pioneer Generation Package เป็นโครงการที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗ และได้ขยายไปจนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งเริ่มมีการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่อายุมากกว่า ๖๕ ปีขึ้นไป โดยผู้สูงอายุจะได้รับเงินช่วยเหลือจาก Medisave Top - up ระหว่าง ๒๕๐ - ๙๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.๒๔๘๘ - ๒๔๙๒ จะได้รับเงิน ๒๕๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ ช่วงปี พ.ศ.๒๔๘๓ - ๒๔๘๗

จะได้รับ ๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ ช่วงปี พ.ศ.๒๕๓๘ - ๒๕๔๒ จะได้รับ ๗๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ และช่วงปี พ.ศ.๒๕๓๗ ลงมา จะได้รับ ๙๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (Ministry of Health, 2564)

(๖) Lease Buyback Scheme เป็นโครงการที่สามารถสร้างรายได้จากที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุสามารถขายสัญญาเช่าบางส่วนของที่อยู่อาศัยให้กับการเคหะแห่งชาติสิงคโปร์และสามารถต่อระยะสัญญาเช่าได้ตามผู้อยู่อาศัยที่อายุน้อยที่สุดในนั้น ขั้นตอนดำเนินการขายจะนำไปสมทบกับบัญชีเกษียณอายุของ CPF และสามารถนำไปเข้าร่วม CPF Life เพื่อเป็นรายได้ต่อเดือนที่ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยต้องมีเงื่อนไขดังนี้ (Housing & Development Board, 2564)

เกณฑ์วัด	คุณสมบัติ
อายุ	เจ้าของทุกคนมีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป
สัญชาติ	สัญชาติสิงคโปร์อย่างน้อย ๑ คน
รายได้	มีรายได้ในครัวเรือนทั้งหมด ๑๔,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน
ประเภทที่พัก	ได้ทั้งหมด
กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน	ไม่ครอบครองบ้านหลังที่สอง
ระยะเวลาการอยู่อาศัยขั้นต่ำ	อย่างน้อย ๕ ปี
ระยะเวลาสัญญาเช่า	อย่างน้อย ๒๐ ปี

(๗) Senior Citizen Concession Card เป็นโครงการที่ใช้บัตรสำหรับผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปเพื่อจ่ายค่าธรรมเนียมในอัตราต่ำกว่าปกติเช่น รถเมล์ MRT และ LRT (Transit Link Pte Ltd, n.d.) ดังตัวอย่างการลดอัตราค่าบริการรถสาธารณะ (SGCGO, 2562)

ระยะทาง (กิโลเมตร)	ค่าธรรมเนียม เมื่อใช้บัตร (เซ็นต์)	ค่าธรรมเนียม เมื่อใช้เงินสด (เซ็นต์)
มากกว่า ๓.๒	๕๕	๑๕๐
๓.๓ - ๔.๒	๖๒	๑๗๐
๔.๓ - ๕.๒	๖๙	๑๗๐
๕.๓ - ๖.๒	๗๖	๑๗๐
๖.๓ - ๗.๒	๘๒	๑๙๐
๗.๓ - ๘.๒	๘๘	๑๙๐
๘.๓ - ๙.๒	๘๘	๑๙๐
๙.๓ - ๑๐.๒	๘๘	๒๑๐
๑๐.๓ - ๑๕.๒	๘๘	๒๓๐
๑๕.๓ - ๑๙.๒	๘๘	๒๔๐
๑๙.๓ - ๒๓.๒	๘๘	๒๕๐
มากกว่า ๒๓.๒	๘๘	๒๖๐

และสุดท้ายยังมีการจัดตั้งโครงการ Part Time Re-Employment Grant เพื่อเป็นการสนับสนุนทางการเงินแก่นายจ้างที่เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องมากขึ้น พร้อมทั้งยังเป็นการคงไว้ซึ่งจำนวนแรงงานในระบบการทำงานหรือตลาดแรงงาน ด้วยจะให้เงินสนับสนุนแก่แรงงานผู้สูงอายุที่ต้องการจะทำงานต่อไปด้วย เนื่องจากเป็นระบบหนึ่งที่จูงใจให้สถานประกอบการเกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และในขณะเดียวกันยังกระตุ้นให้ผู้สูงอายุมีการทำงานอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ซึ่งถือเป็นการดูแลและควบคุมให้แรงงานที่กำลังทำงานอยู่มีภาระงานที่ลดน้อยลง โดยสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับเงินจำนวน ๑๒๕,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๓,๐๘๖,๒๐๓.๑๐ บาท และสำหรับแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสนับสนุนเป็นเงินจำนวน ๒,๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๖๑,๗๒๔.๐๖ บาท แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเงินสนับสนุนจะต้องมีจำนวนไม่เกิน ๕๐ คน ต่อ ๑ สถานประกอบการ

จากมาตรการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในประเทศสิงคโปร์ที่กล่าวไปแล้วข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า ประเทศสิงคโปร์มีการผลักดันให้สถานประกอบการมีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ผ่านนโยบายขยายอายุเกษียณ การจ่ายเงินสมทบให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ตลอดจนได้รับการจัดหางาน และทำงานในบทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุแต่ละคน เพื่อส่งเสริมการจ้างงานใหม่ และการปรับตัวของแรงงานที่มีอายุสูงขึ้น

๓) แนวทางกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แนวทางในการกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในประเทศสิงคโปร์ ประกอบด้วย (สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, ๒๕๕๙)

(๑) การให้เงินสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ (Senior Worker Early Adopter Grant หรือ SWEAG)

โครงการฯ ดังกล่าวสนับสนุนเงินเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุและกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจัดตั้งขึ้นเนื่องจากการที่รัฐบาลสิงคโปร์ได้วางแผนกำหนดอายุเกษียณขั้นต่ำและอายุการจ้างงานใหม่อยู่ที่ ๖๕ และ ๗๐ ปี ตามลำดับ โดยจะต้องมีผลบังคับใช้โดยสมบูรณ์ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๓ ทั้งนี้ในวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ได้มีการปรับเปลี่ยนอายุเกษียณขั้นต่ำเป็น ๖๓ ปี และมีการจ้างงานใหม่ในแรงงานผู้สูงอายุจนถึงอายุ ๖๘ ปี โดยรัฐบาลจะให้การสนับสนุนทางการเงินแก่สถานประกอบการเป็นจำนวน ๑๒๕,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๓,๐๘๓,๓๙๒.๖๓ บาท พร้อมทั้งยังสนับสนุนเงินให้แก่แรงงานคนละ ๒,๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๖๑,๖๖๗.๘๕ บาท เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างขยายระยะเวลาในการเกษียณอายุของแรงงาน รวมถึงเป็นการเพิ่มการจ้างงานใหม่ในแรงงานผู้สูงอายุโดยต้องมีสัญญาจ้างอย่างน้อย ๓ ปีขึ้นไป ทั้งนี้ นายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรฐานไตรภาคีว่าด้วยการปฏิบัติในสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุด้วย (Tripartite Standard on Age-Friendly Workplace Practices) และหากสถานประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการก่อนวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ จำเป็นต้องยืดอายุเกษียณของแรงงานอย่างน้อยที่ ๖๒ ปี และจะต้องมีการจ้างงานแรงงานจนกว่าแรงงานจะมีอายุครบ ๖๗ ปี ส่วนสถานประกอบการที่สมัครเข้าร่วม

โครงการหลังวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ จำเป็นต้องยืดอายุเกษียณออกไปมากกว่า ๖๒ ปี และอายุสูงสุดที่จะต้องมีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ คือ มากกว่า ๖๗ ปี ขึ้นไป ยกตัวอย่างเช่น หากสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการในวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔ สถานประกอบการจำเป็นต้องยืดอายุเกษียณอย่างน้อยที่ ๖๖ ปี และจ้างงานแรงงานอายุสูงสุด ๗๑ ปี เป็นต้น

(๒) โครงการ Workfare

โครงการ Workfare เป็นโครงการสนับสนุนทางการเงินให้แก่แรงงานผู้สูงอายุที่ต้องการจะฝึกอบรมทักษะ ผ่านการช่วยสมทบรายได้ เงินสะสมหลังเกษียณอายุ และให้เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ซึ่งโครงการดังกล่าวนี้ จะถูกแบ่งออกเป็น ๒ โครงการย่อย ได้แก่ Workfare Income Supplement Scheme (WIS) และ Workfare Training Support (WTS) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, ๒๕๕๙)

(๒.๑) โครงการ Workfare Income Supplement Scheme (WIS)

โครงการ Workfare Income Supplement Scheme (WIS) เป็นโครงการที่รัฐบาลให้เงินสนับสนุนให้แก่แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานต่อเนื่องและเข้าฝึกอบรมทักษะฝีมือ รวมถึงนายจ้างที่ส่งแรงงานผู้สูงอายุเข้าฝึกอบรมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย ซึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ การเพิ่มรายได้และเงินออมที่ต้องใช้ในยามปลดเกษียณของแรงงานที่มีรายได้น้อย และมีอายุมาก เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป โดยผู้ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ได้แก่ (๑) กลุ่มคนที่มีรายได้น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ๑,๙๐๐ เหรียญสิงคโปร์ และมีอายุมากกว่า ๓๕ ปี (ไม่มีการจำกัดอายุในกรณีทุพพลภาพ) หรือ (๒) กลุ่มที่รับจ้างประจำหรือผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัวหรือกลุ่มทำงานอิสระ (Self-employment) โดยต้องเปิดเผยรายได้ รวมถึงสมทบเงินเข้ากองทุนการออมเพื่อรักษาพยาบาล (Medisave) นอกจากนี้ โครงการ WIS ยังเชื่อมโยงกับกองทุนสวัสดิการแห่งชาติ (Central Provident Fund-CPF) ในการช่วยลดต้นทุนนายจ้าง โดยลดเงินสะสมจากนายจ้างแก่ลูกจ้างที่มีรายได้น้อยและอายุมากกว่า ๓๕ ปี รวมทั้งลดเงินสมทบจากลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีรายรับเพิ่มขึ้น (อมรเทพ, ม.ป.ป.)

และตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๐ WIS ได้มีการปรับการจ่ายเงิน โดยร้อยละ ๔๐ จะจ่ายเป็นเงินสด ส่วนที่เหลือจะจ่ายผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (CPF) และเกณฑ์การจ่ายเงินจะแบ่งตามช่วงอายุ ๔ ช่วงอายุ (สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, ๒๕๕๙) ดังนี้

อายุ ๓๕ - ๔๔ ปี	จะได้รับเงิน	๑,๕๐๐ เหรียญสิงคโปร์
อายุ ๔๕ - ๕๔ ปี	จะได้รับเงิน	๒,๒๐๐ เหรียญสิงคโปร์
อายุ ๕๕ - ๕๙ ปี	จะได้รับเงิน	๒,๙๐๐ เหรียญสิงคโปร์
อายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป	จะได้รับเงิน	๓,๖๐๐ เหรียญสิงคโปร์

ในกรณีผู้ทุพพลภาพที่อายุน้อยกว่า ๓๕ ปี จะได้รับเงินสูงสุด ๑,๔๐๐ เหรียญสิงคโปร์

(๒.๒) โครงการ Workfare Training Support (WTS)

โครงการ Workfare Training Support (WTS) เป็นโครงการที่สร้างขึ้นมาเพื่อสนับสนุนโครงการ WIS เพื่อช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยให้สามารถยกระดับทักษะผ่านการฝึกอบรมได้ เพื่อเพิ่มรายได้และโอกาสการจ้างงาน ซึ่งภายในโครงการนั้นจะมีโปรแกรมฝึกอบรมที่ผู้ฝึกอบรมสามารถกำหนดเองได้ นอกจากนี้ผู้ว่างงานและผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วก็สามารถเข้าร่วมโครงการฯ ได้ด้วยเช่นกัน โดยผู้เข้าร่วมฯ จะได้รับเงินอุดหนุนค่าอบรมสูงถึงร้อยละ ๙๕ และได้รับเงินจาก Training Commitment Award ภายหลังจากสำเร็จการฝึกอบรมเป็นจำนวนสูงสุด ๔๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๙,๘๖๕.๘๕ บาท กล่าวคือ แรงงานผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยและมีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หรือได้เข้ารับการอบรมยกระดับฝีมือจะได้รับเงินสนับสนุนในรูปแบบเงินสดสามารถนำไปเป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปได้ หรืออาจอยู่ในรูปแบบของการให้เงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าลดหย่อนเมื่อเข้าอบรมยกระดับฝีมือหรือเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน ในขณะเดียวกันนายจ้างที่ส่งแรงงานผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยเข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับสวัสดิการ ๒ ประเภทเป็นสิ่งที่ตอบแทน ได้แก่ เงินสวัสดิการรายได้เพิ่มเติม และเงินสวัสดิการสนับสนุนการฝึกอบรม

(๓) การให้เงินสนับสนุนปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อผู้สูงอายุ (WorkPro)

Workpro เป็นโครงการที่พัฒนาขึ้นโดยกระทรวงกำลังคน (Ministry of Manpower) เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงสถานที่ทำงานของสถานประกอบการให้เอื้อต่อการดำรงชีพของแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งแบ่งเป็นโครงการย่อย ๓ โครงการ ได้แก่ Age Management Grant, Job Redesign Grant และ Work-Life Grant ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (Ministry of Manpower, 2563)

(๓.๑) โครงการ Age Management Grant

โครงการ Age Management Grant เป็นโครงการที่รัฐบาลจะให้เงินสนับสนุนเป็นเงินจำนวน ๒๐,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๔๙๓,๒๙๒.๔๖ บาท แก่สถานประกอบการเพื่อนำเงินสนับสนุนดังกล่าวไปใช้ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อแรงงานผู้สูงอายุ รวมทั้งการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ด้านการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมให้แก่ นายจ้างอีกด้วย ซึ่งจะได้รับเงินสนับสนุน โครงการดังกล่าวประกอบด้วย หลักการสำคัญ ๗ ด้าน ได้แก่

- การจ้างงานอย่างเป็นธรรม
- การจ้างงานใหม่ในผู้สูงอายุ
- การปรับปรุงออกแบบงาน (Job Redesign)
- การจัดการงานแบบยืดหยุ่น
- การจัดการเชิงปฏิบัติ
- โปรแกรมการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี
- การจ้างงานอย่างหลากหลาย

(๓.๒) โครงการ Job Redesign Grant

โครงการ Job Redesign Grant เป็นโครงการที่รัฐบาลให้เงินสนับสนุนจำนวน ๓๐,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๗๓๙,๙๓๘.๖๘ บาท แก่สถานประกอบการ เพื่อช่วยเหลือสถานประกอบการในการสร้างรูปแบบงานที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสมกับแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป ผ่านการปรับโครงสร้างการทำงาน การเสริมสร้างผลิตภาพ การสร้างความพึงพอใจแก่แรงงาน การพัฒนาพื้นที่ตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) กล่าวคือ เป็นการ จัดสภาพแวดล้อม และสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับสรีระของพนักงาน ควบคู่ไปกับการตระหนักถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน

(๓.๓) โครงการ Work-Life Grant

โครงการ Work-Life Grant เป็นโครงการที่รัฐบาลให้เงินสนับสนุนจำนวน ๑๐๕,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๒,๕๘๙,๗๘๕.๓๙ บาท แก่สถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการงานให้มีความยืดหยุ่นในด้านเวลา สถานที่ และภาระงาน

โดยรัฐบาลยังได้กำหนดและรายได้เฉลี่ยของแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปให้สูงขึ้นด้วย จากเดิมอยู่ที่ ๑,๑๖๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๒๘,๖๘๔.๗๐ บาท ในปี พ.ศ.๒๕๔๔ เป็น ๒,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือคิดเป็น ๒๘,๖๘๔.๗๐ บาท ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ทั้งนี้ในกรณีที่แรงงานผู้สูงอายุมีศักยภาพในการทำงานต่อ แต่นายจ้างไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม นายจ้างจะต้องจ่ายเงินช่วยเหลือให้กับแรงงานผู้สูงอายุในระหว่างที่แรงงานผู้สูงอายุกำลังหางานใหม่ด้วย (Employment Assistance Payment- EAP) โดยจะต้องจ่ายเป็นเงินค่าจ้างเป็นจำนวน ๓ เดือน คิดเป็นเงินไม่น้อยกว่า ๔,๕๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือ ๑๑๑,๑๘๖.๘๘ บาท แต่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือ ๒๔๗,๐๘๑.๙๖ บาท ส่วนในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานผู้สูงอายุได้งานใหม่แล้วอย่างน้อย ๑๘ เดือน นายจ้างสามารถจ่ายเงินช่วยเหลือน้อยลงได้ โดยต้องจ่ายเป็นเงินค่าจ้างให้แก่แรงงานผู้สูงอายุเป็นจำนวน ๒ เดือน ไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือ ๗๔,๐๓๘.๕๕ บาท แต่ไม่เกิน ๗,๐๐๐ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) หรือ ๑๗๒,๗๕๖.๖๒ บาท เพื่อเป็นการกระตุ้นให้แรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน และได้รับการจ้างงานใหม่มากขึ้น (สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์, ๒๕๕๙)

จากแนวทางในการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศสิงคโปร์ สรุปได้ว่ารัฐบาลสิงคโปร์ได้ใส่ใจแรงงานผู้สูงอายุในรูปแบบของการสนับสนุนทางการเงิน และความพยายามในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภาระงานในการทำงานให้สอดคล้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการ รวมถึงแรงงานผู้สูงอายุมีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและการจ้างงานภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุอย่างเป็นไปในแนวทางเดียวกัน พร้อมทั้งยังเพิ่มโอกาสให้แรงงานผู้สูงอายุที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนมากขึ้นอีกด้วย

๔) ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

เมื่อรัฐบาลสิงคโปร์มีการกำหนดแผนในการขยายช่วงเวลาในการเกษียณอายุออกไปจากเดิมที่มีอายุ ๖๒ ปี กลายเป็น ๖๕ ปี และอนุญาตให้มีการต่ออายุการทำงานหรือการทำงานใหม่ได้จนถึงอายุ ๗๐ ปี จากเดิม ๖๗ ปี การให้เงินสนับสนุนสถานประกอบการที่จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงมีการเพิ่มอัตราการสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญตามที่ได้กล่าวเอาไว้ทั้งหมดข้างต้นนั้น เป็นผลมาจากความต้องการในการแก้ไขปัญหาของตลาดแรงงานที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ เช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วยมีอัตราการเกิดที่น้อยลง ในขณะที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น (ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ, ๒๕๖๒)

โดยในช่วงปี พ.ศ.๒๕๕๓ - ๒๕๕๘ ตลาดแรงงานของประเทศสิงคโปร์เริ่มได้รับผลกระทบจากการที่มีจำนวนแรงงานที่ลดลง และในปี พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ พบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labour Force Participation Rate: LFPR) ได้มีอัตราที่ลดลงด้วย ทำให้รัฐบาลผลักดันและส่งเสริมการดำเนินโครงการหรือนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้เมื่อเข้าสู่ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานได้มีอัตราเพิ่มขึ้นเล็กน้อยที่ ๖๗.๗ ๖๘.๐ และ ๖๘.๑ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานด้วยอัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไปในประเทศสิงคโปร์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ.๒๕๕๓ แรงงานกลุ่มดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ ของแรงงานทั้งหมด แต่ในระยะ ๑๐ ปีต่อมาหรือในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๕.๗ ของแรงงานทั้งหมด (Ministry of Manpower, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ Raudhah Hirschmann (2563) ที่พบว่า สถานประกอบการในประเทศสิงคโปร์มีการจ้างแรงงานที่มีอายุระหว่าง ๖๕ - ๖๗ ปี เข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ.๒๕๖๑ มีจำนวนแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปมากถึง ๑๔๕,๐๐๐ คน ในขณะที่ ๑๐ ปีที่แล้วมีเพียง ๕๐,๐๐๐ คน โดยสถานประกอบการในรูปแบบอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศสิงคโปร์ได้เปิดโอกาสให้แรงงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังสามารถรองรับการขยายตัวของแรงงานผู้สูงอายุที่อาจมีเพิ่มขึ้นในอนาคตด้วย เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแบบผู้สูงอายุ หรืออุตสาหกรรมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น

จากการสำรวจฐานเงินเดือนจากการทำงานตามค่ามัธยฐาน (ไม่รวมเงินในกองทุนเลี้ยงชีพ) ของประชากรจากกระทรวงแรงงานของสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประชากรที่อยู่ในแต่ละช่วงวัย โดยมีตั้งแต่อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ซึ่งจะมีฐานเงินเดือนที่แตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้ (Angela Koo, 2564)

อายุ (ปี)	ฐานเงินเดือน (ดอลลาร์สิงคโปร์)
๑๕ - ๑๙	๑,๐๐๐
๒๐ - ๒๔	๒,๔๐๕
๒๕ - ๒๙	๓,๔๖๘
๓๐ - ๓๔	๔,๕๐๐
๓๕ - ๓๙	๕,๓๓๓
๔๐ - ๔๔	๕,๕๕๐

อายุ (ปี)	ฐานเงินเดือน (ดอลลาร์สิงคโปร์)
๔๕ - ๔๙	๕,๐๐๐
๕๐ - ๕๔	๔,๑๑๗
๕๕ - ๕๙	๓,๑๕๐
๖๐ ปีขึ้นไป	๒,๑๖๗

นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุยังได้ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอีกด้วย โดยรายงานจาก The Lee Kuan Yew school of Public Policy พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ประเทศสิงคโปร์ได้มีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่เพียงลำพัง จะต้องมีเงินเป็นจำนวนมากถึง ๑,๓๗๙ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) ต่อเดือน หรือคิดเป็น ๓๔,๐๗๓.๐๐ บาทต่อเดือน ในขณะที่ประชากรที่มีอายุระหว่าง ๕๕ - ๖๔ ปี ต้องมีเงินจำนวน ๑,๗๒๑ ดอลลาร์สิงคโปร์ (SGD) ต่อเดือน หรือ ๔๒,๕๒๓.๓๐ บาทต่อเดือน เพื่อใช้สำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และจากการสำรวจพบว่า ร้อยละ ๕๕ รู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมที่ดีและเพียงพอสำหรับการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีในยามแก่ชรา ด้วยไม่มีความพร้อมทางการเงิน (Raudhah Hirschmann, 2563) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุ และสถานการณ์ค่าครองชีพนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้ที่อยู่ในช่วงวัยเกษียณจะมีค่าครองชีพในอัตราที่สูงขึ้น ด้วยต้องมีรายจ่ายเกี่ยวกับการจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือค่าใช้จ่ายในการดูแลด้านสุขภาพที่อาจเพิ่มมากขึ้น รวมถึงค่าใช้จ่ายในระหว่างเวลาว่างและค่าใช้จ่ายในกรณีฉุกเฉิน เช่น อาหาร การขนส่ง สาธารณูปโภค หรือกิจกรรมนันทนาการที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต เป็นต้น

ทั้งนี้ สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ ที่กล่าวไปข้างต้นเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งเท่านั้น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประเทศสิงคโปร์ได้วางรากฐานสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในหลายมิติ ทั้งการสร้างระบบการดูแลคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบการจ้างงาน และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างคนในสังคมทุกภาคส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ

๕) มาตรการ การส่งเสริม การคุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณ

รัฐบาลสิงคโปร์ได้มีการกำหนดมาตรการและนโยบายด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองผู้สูงอายุภายใต้คำขวัญ “Successful Ageing for Singapore” มีการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการจ้างงานและการเพิ่มความมั่นคงทางการเงินให้แก่ผู้สูงอายุ โดยการเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิตและความสามารถในการเพิ่มรายได้ รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund: CPF) เพื่อเป็นหลักประกันยามเกษียณและเป็นการส่งเสริมการออมให้แก่ประชาชนชาวสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ยังมีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินกองทุนหลังเกษียณอายุ ๓ กองทุนหลักด้วยกัน เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ได้แก่ (๑) Central Provident Fund (CPF) (๒) The CPF Lifelong Income For The Elderly (CPF LIFE) และ (๓) Retirement Sum Scheme ซึ่งในกองทุน Retirement Sum Scheme หรือกองทุนที่ (๓) นั้น เป็นเงินกองทุนเพื่อให้สมาชิกได้มีเงินใช้หลังเกษียณ โดยสมาชิกจะได้รับเงินรายเดือนสำหรับการเลี้ยงชีพขั้นพื้นฐานหลังเกษียณอายุประมาณ ๒๐ ปี

และในปี ค.ศ.๒๐๐๙ CPF LIFE หรือกองทุนที่ (๒) ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกมากขึ้น เมื่อสมาชิกอายุครบ ๕๕ ปี CPF จะสร้างบัญชีที่เรียกว่า Retirement Account: RA โดยเป็นการโอนเงินจาก OA (Ordinal Account) และ SA (Special Account) เพื่อเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณ ดังนั้น กองทุน Retirement Sum Scheme จึงเป็นเสมือนกองทุนที่คุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณที่มีอายุ ๕๕ ขึ้นไป ได้มีรายได้ไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ

และในมาตรการการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุโดยการจ่ายเงินชดเชยให้แก่นายจ้าง เพื่อจ้างแรงงานสูงอายุสัญญาพิเศษ (Special Employment Credit: SEC) รัฐบาลมีการจ่ายเงินอุดหนุน ค่าจ้างที่จ้างงานชาวสิงคโปร์ที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป และมีรายได้ไม่เกิน ๔,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ โดยการจ่ายเงินจะเป็นการคำนวณตามอัตราส่วนร้อยละของค่าจ้างในการจ้างงานแรงงานสูงอายุครอบคลุม แรงงานวัยก่อนเกษียณที่อายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป แบ่งเป็น ๓ ช่วงอายุ ได้แก่ (๑) ลูกจ้างอายุ ๕๕ - ๕๙ ปี จะได้รับเงินสูงสุดร้อยละ ๓ ของค่าจ้างรายเดือน (๒) ลูกจ้างอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี จะได้รับเงินสูงสุดร้อยละ ๕ ของค่าจ้างรายเดือน และ (๓) ลูกจ้างอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสูงสุดร้อยละ ๘ ของค่าจ้างรายเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินอุดหนุนเพิ่มเติมร้อยละ ๓ จนกระทั่งการขยายอายุการจ้างงานใหม่ได้ถูกนำมาใช้ ซึ่งมาตรการ SEC ได้บังคับใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ.๒๐๑๒ และสิ้นสุดในปี ค.ศ.๒๐๑๗ โดยมีการขยายระยะเวลา การบังคับใช้เพิ่มอีก ๓ ปี ในปี ค.ศ.๒๐๑๗ - ๒๐๑๙ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างพิจารณาว่าจะมีการขยายผลบังคับใช้เพิ่มเติมหรือไม่ (พัชรพรรณ และคณะ, ๒๕๖๒)

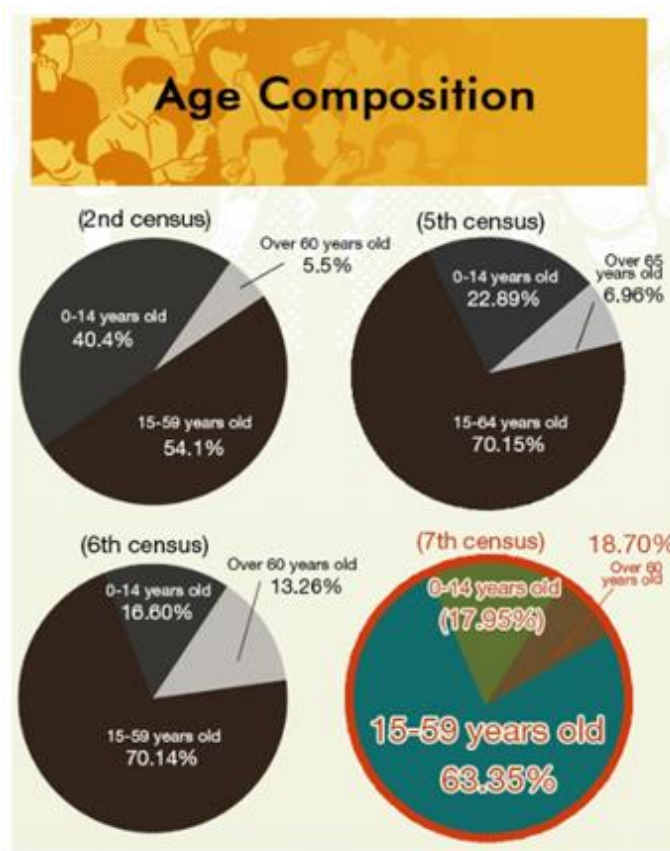
๖.๓ ประเทศจีน

๑) สถานการณ์ผู้สูงอายุ

ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากในรอบ ๑๐ ปี ประเทศจีนมีอัตราการเกิดลดลงและอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มสูง ในอดีตประเทศจีนดำเนินนโยบายแบบเหมา ที่ไม่มีการควบคุมจำนวนประชากร รัฐบาลจีนพยายามลดจำนวนประชากรผ่านการดำเนินนโยบายลูกคนเดียว (One Child Policy) ในปี พ.ศ.๒๕๒๒ นโยบายดังกล่าวประสบความสำเร็จ ส่งผลให้อัตราการเกิดของ ประเทศจีนลดลงจากสัดส่วนเด็ก ๕ คน ต่อผู้หญิง ๑ คน ในปี พ.ศ.๒๕๑๓ เป็นเด็ก ๑.๖ คน ต่อผู้หญิง ๑ คน ในปี พ.ศ.๒๕๔๓ - ๒๕๕๓ ทั้งนี้ เมื่อมีอัตราการเกิดลดลงและอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างพีระมิด ประชากรของประเทศจีนเกิดการเปลี่ยนแปลง ประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๗ ของประชากร ทั้งหมด ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ คาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๓๐ ในปี พ.ศ.๒๕๘๓ หากพิจารณาอัตราส่วน การพึ่งพาของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ ๑๗ ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นร้อยละ ๕๓ ในปี พ.ศ.๒๖๐๓ (C. Textor, 2564) อย่างไรก็ตาม รัฐบาลจีนเองก็ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการผ่อนปรนนโยบาย ลูกคนเดียวมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๖ และดำเนินนโยบายลูกคนที่สองในปี พ.ศ.๒๕๕๙ แต่เมื่อผ่านไป ๕ ปี ปรากฏว่านโยบายดังกล่าวไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ จะเห็นได้จากการเก็บข้อมูลสำมะโนประชากรครั้งที่ ๗ ที่มีการรายงานเมื่อกลางปี พ.ศ.๒๕๖๔ ที่พบว่า จำนวนประชากรวัยทำงาน (อายุ ๑๕ - ๕๙ ปี) และอัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้รัฐบาลจีนเดินหน้านโยบายลูกคนที่สาม โดยจะมีการสนับสนุนนโยบายข้างต้น เช่น การลดค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา การปรับปรุงระเบียบการลาคลอดบุตรและประกันคลอดบุตรให้มีความเหมาะสมครอบคลุมมากขึ้น เป็นต้น (เหวิน ปิน, ๒๕๖๔)

การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุในประเทศจีนเกิดจากประชากรจีนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๙๓ - ๒๕๐๓ หรือกลุ่ม Baby boomer ที่กลายมาเป็นประชากรสูงอายุในปัจจุบัน ส่งผลให้จำนวนผู้สูงอายุของจีนเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว นั่นทำให้จำนวนประชากรวัยทำงานมีจำนวนน้อยลง เพราะกลายเป็นผู้สูงอายุเสียส่วนใหญ่ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานวัยทำงานจะมีจำนวนน้อยลง แต่ภาพรวมจำนวนประชากรวัยทำงานยังมีมากถึง ๘๘๐ ล้านคน โดยเมืองที่มีอัตราส่วนประชากรวัยทำงานมากที่สุดคือ มณฑลกว่างตุง ในกรุงปักกิ่ง (เหวิน ปิน, ๒๕๖๔) การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรของ ประเทศจีนที่มีจำนวนแรงงานวัยทำงานลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศจีน เนื่องจากรูปแบบทางเศรษฐกิจของประเทศจีนขึ้นอยู่กับจำนวนแรงงานราคาถูกจำนวนมาก ปัจจุบันรัฐบาลจีน ส่งเสริมการผลิต เปลี่ยนผ่านรูปแบบทางเศรษฐกิจจากการผลิตที่เน้นแรงงานไปสู่กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ที่สร้างคุณค่า (C. Textor, 2564)

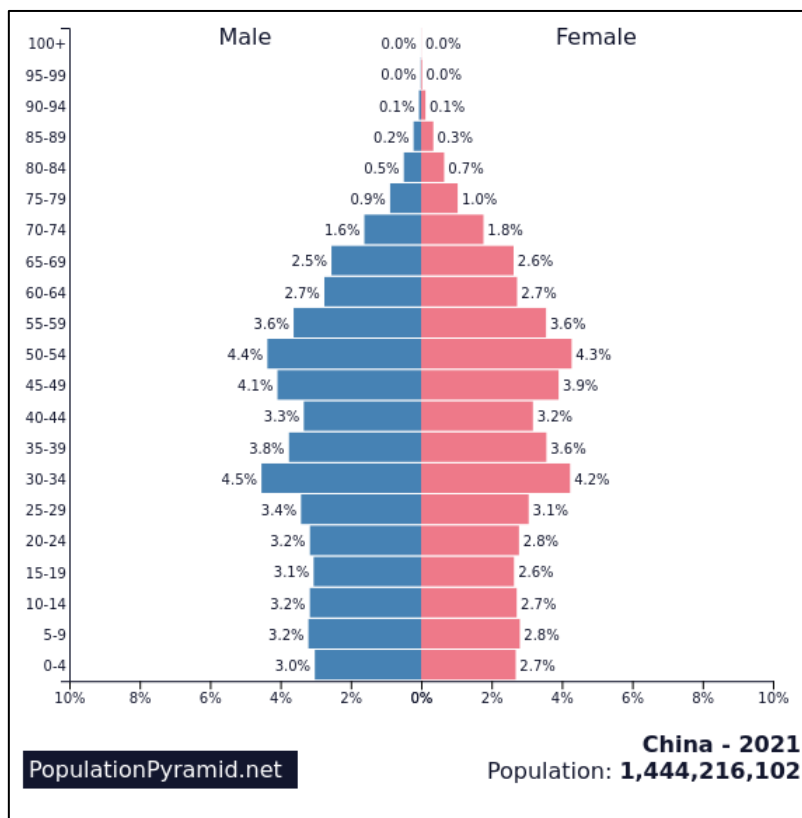
รัฐบาลจีนดำเนินการพัฒนาระบบบำนาญ (Public Pension System) ในอดีตผู้ได้รับบำนาญ มักเป็นแรงงานในเมือง ส่วนแรงงานเกษียณอายุในชนบทจำเป็นต้องพึ่งพาความสัมพันธ์ของครอบครัวเป็นหลัก ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ รัฐบาลจีนริเริ่มพัฒนาระบบบำนาญให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม จนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ระบบดังกล่าวได้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานทั้งหมด แต่ระบบดังกล่าวเบิกจ่ายให้แก่แรงงานในระดับที่ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและยังคงต้องพึ่งพิงความสัมพันธ์ของครอบครัวเพิ่มเติม (C. Textor, 2564)



ภาพประกอบ ๕ แนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจากการสำมะโนประชากรแต่ละครั้ง

ที่มา: เหวิน ปิน, ๒๕๖๔

นอกจากนี้โครงสร้างจำนวนประชากรของประเทศจีนนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ ด้วย มีอัตราการเกิดและอัตราการเสียชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้โครงสร้างทางอายุของประเทศจีนปรากฏให้เห็นเป็นพีระมิดอายุในรูปแบบทรงกรวยปากแคบ หรือพีระมิดแบบคงที่ (Stationary Pyramid) ดังนี้



ภาพประกอบ ๖ โครงสร้างของประชากรประเทศจีนในรูปแบบพีระมิดอายุ
ที่มา: PopulationPyramid.net, 2564

จากสถานการณ์โครงสร้างประชากรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมผู้สูงอายุดังที่กล่าวมานั้น ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์แรงงานโดยตรง เนื่องจากการที่กำลังแรงงานมีอายุมากขึ้นจนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ นั้นหมายถึงการลดลงของกำลังแรงงาน ซึ่งหากเป็นสถานการณ์ปกติจะต้องมีคนที่เป็นวัยก่อนกำลังแรงงาน (อายุน้อยกว่า ๑๕ ปี) มาทดแทน แต่การที่อัตราการเกิดก็ลดลงด้วยจึงทำให้ไม่มีคนในวัยดังกล่าวมาทดแทน ยิ่งไปกว่านั้น หากพิจารณาถึงทัศนคติของคนวัยที่พร้อมมีบุตรจะพบว่า กลุ่มคนเหล่านี้ก็ไม่ได้มีความคิดที่จะมีบุตรอีกด้วย จากปัจจัยหลายประการข้างต้นจึงทำให้รัฐบาลจีนต้องรีบแก้ไขปัญหาก่อนที่ทั้งประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) จนเกิดปัญหาด้านแรงงานอย่างรุนแรง

ในปัจจุบันประเทศจีนได้มีการจำแนกระบบการเกษียณอายุไว้ ๒ ระบบ คือ (๑) ระบบทางการ ให้อำนาจแก่แรงงานในเขตเมือง ซึ่งพนักงานในเมืองจะได้รับเงินบำนาญจำนวนมากและต้องเผชิญกับการเกษียณภาคบังคับ เพศชายอายุ ๖๐ ปี เพศหญิง ๕๐ ปี และ (๒) ระบบไม่ทางการ ซึ่งจะให้อำนาจแก่ผู้ที่อยู่ในชนบท แรงงานนอกระบบต้องพึ่งพาครอบครัวในวัยชราและมีอายุงานยืนยาวขึ้น โดยทั้งสองระบบแสดงให้เห็นความแตกต่างทางเพศและอายุเกษียณอย่างชัดเจนของชุมชนเมืองและชนบท ซึ่งบ่งชี้ได้ว่าผู้สูงอายุในชนบทมีแนวโน้มที่จะทำงานได้เป็นเวลานานและมีความพร้อมในด้านร่างกายสูง (John Giles et.al, 2554)

๒) นโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

เป็นที่เข้าใจกันดีว่าแรงงานที่เป็นคนในวัยแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๕๙ ปี) ย่อมทำงานได้คุ้มค่าจ้าง และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงกว่าผู้สูงอายุมาก แต่ในสังคมที่มีจำนวนผู้สูงอายุและผู้สูงอายุบางคน ก็ยังสามารถทำงาน หรือยังต้องการที่จะทำงานอยู่ จะต้องอาศัยกลไกทางกฎหมายเพื่อดึงให้ผู้สูงอายุ อยู่ในระบบแรงงานต่อไปด้วย อย่างไรก็ตาม ประเทศจีนยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงาน ผู้สูงอายุโดยเฉพาะ แต่ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก็มีการกล่าวถึงผู้สูงอายุอยู่บ้าง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

(๑) The Labor Law

กฎหมายการจ้างงานของประเทศจีนมีการดำเนินการตามกฎหมายฉบับหนึ่งที่ชื่อว่า The Labor Law ที่เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๓๘ โดยเนื้อหาของกฎหมายประกอบด้วยรายละเอียด การจ้างงานในวัยแรงงานที่อายุ ๑๖ - ๕๙ ปี ซึ่งมีการกล่าวถึงแรงงานผู้สูงอายุเพียงเรื่องเดียวคือ การประกันสังคมกรณีชราภาพที่กล่าวไว้ว่ารัฐมีหน้าที่จัดให้มีระบบประกันสังคมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความช่วยเหลือและเงินทดแทนเมื่อชราภาพ เจ็บป่วย หรือประสบอันตรายจากการทำงาน วางงาน หรือคลอดบุตร (สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, ๒๕๕๘)

(๒) The Employment Contract Law

กฎหมายสัญญาจ้างงาน หรือ The Employment Contract Law มีการกล่าวถึง แรงงานผู้สูงอายุอยู่เพียงประเด็นเดียวคือ การเกษียณอายุการทำงาน ตามกฎหมายนี้มีการระบุว่า ลูกจ้าง หรือแรงงานที่เป็นเพศชายจะเกษียณเมื่ออายุ ๖๐ ปี ส่วนลูกจ้างหรือแรงงานที่เป็นเพศหญิงจะเกษียณ เมื่ออายุ ๕๕ ปี สำหรับผู้หญิงที่เป็นพนักงานบริษัทหรือข้าราชการ และ ๕๐ ปี สำหรับผู้หญิงใช้แรงงาน และจากการที่สังคมจีนก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ ในการประชุมโครงสร้างแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ๕ ปี ฉบับที่ ๑๔ (ค.ศ.๒๐๑๑ - ๒๐๑๕) ของสาธารณรัฐประชาชนจีนและเป้าหมายระยะยาวปี ค.ศ.๒๐๓๕ รัฐบาลจีนได้ให้ความสำคัญกับแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ๒ ด้าน เพื่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานในสังคมสูงอายุ โดยการยกระดับคุณภาพแรงงานใหม่ สร้างระบบการเรียนรู้ ตลอดชีพสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่การจ้างงานที่มากขึ้นและคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

(๒.๑) นโยบายด้านการศึกษา ข้อที่ (๑) กล่าวว่า ในปี ค.ศ.๒๐๒๕ หรือ พ.ศ.๒๕๖๘ ประชากร วัยแรงงาน (ช่วงอายุ ๑๖ - ๕๙ ปี) จะได้รับการศึกษาเฉลี่ยประมาณ ๑๑.๓ ปี (ระดับมัธยมศึกษา ปีที่ ๒ ขึ้นไป) จากเดิม ๑๐.๘ ปี ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ และอัตราการลงทะเบียนในระดับอุดมศึกษาจะเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ ๖๐ (ฝ่ายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง, ๒๕๖๔)

(๒.๒) นโยบายด้านสังคม เนื่องจากจีนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจากอัตราการเกิดในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ลดลงร้อยละ ๑๕ จำนวนคนวัยทำงานลดลง รัฐบาลจีนจึงมีนโยบายในการแก้ไขคือ ต้องพยายามยกระดับ คนยากจนเป็นชนชั้นกลาง โดยการยกระดับเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้จีน มีศักยภาพในการเติบโต และเพิ่มการเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานของผู้สูงอายุให้ครอบคลุมร้อยละ ๙๕ ของประชากร

นอกจากนี้ทางรัฐบาลจีนยังมีแผนนโยบายทยอยขยายอายุเกษียณจากปัจจุบันที่กำหนดให้ผู้ชาย เกษียณอายุที่ ๖๐ ปี ในขณะที่ผู้หญิงเกษียณอายุที่ ๕๐ ปี ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณมานานกว่า ๔ ทศวรรษ เพื่อลดผลกระทบด้านลบของประชากรสูงอายุ ระบบประกันสังคม การคุ้มครองประกัน การว่างงาน และความต้องการแรงงาน ขณะที่วัยแรงงานมองว่า การยืดอายุเกษียณทำให้มีคนทำงาน ในช่วงวัยอาวุโสมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการลดโอกาสในการจ้างงานแรงงานวัยหนุ่มสาว ทางรัฐบาลจีนจึงชะลอ

นโยบายการขยายอายุเกษียณออกไปและยังคงอายุเกษียณไว้ตามกฎหมายเดิม เพื่อป้องกันผลกระทบต่อการจ้างงานของแรงงานวัยหนุ่มสาว (Zhang, 2564)

แม้ว่าในปัจจุบันจีนเริ่มมีการวางแผนขยายอายุเกษียณ แต่ก็ยังขาดกฎหมายและนโยบายในการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจน จึงเกิดเหตุการณ์ “การจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา” (Hidden Employment) ในการจ้างงานผู้สูงอายุ และด้วยข้อจำกัดของประเทศจีนที่มีจำนวนผู้สูงอายุที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ดีเป็นจำนวนมาก แต่ผู้สูงอายุกลุ่มดังกล่าวกลับมีการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำ และขาดนโยบายในการคุ้มครองผู้สูงอายุที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงยังไม่มีมีการจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นระบบมากนัก (Hong Gong et.al., 2558) นอกจากนี้ แม้ว่าในประเทศจีนจะเผชิญกับความท้าทายสำคัญที่เกิดจากการที่มีจำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากจำนวนประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ – ๕๕ ปี เปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๓ และ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ในรอบ ๑๐ ปี ลดลงมากกว่า ๔๐ ล้านคน ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยทำงานของประเทศจีนเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดลดลงตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อเทียบจำนวนประชากรวัยแรงงานทั้งหมดระหว่างประเทศจีนกับทุกประเทศทั่วโลก นับว่า ประเทศจีนจำนวนประชากรวัยแรงงานมากที่สุด ซึ่งทำให้ประเทศจีนยังคงมีข้อได้เปรียบในด้านโครงสร้างประชากรในด้านตลาดแรงงาน และความต่อเนื่องของอุปทานด้านแรงงาน กล่าวคือ ประเทศจีนไม่ได้ประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งทำให้นโยบาย หรือกฎหมายสำคัญที่ใช้รองรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นไปในลักษณะของการจ่ายเงินปันผลตามผลทางเศรษฐกิจที่ขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอายุของประชากรในประเทศ ซึ่งเมื่อมีสัดส่วนของประชากรวัยทำงานที่ค่อนข้างมาก รัฐบาลจีนจึงมีศักยภาพในการจ่ายเงินปันผลมาก พร้อมทั้งยังมีการจ่ายเงินปันผลตามความสามารถของประชาชนด้วย โดยเฉพาะการมีระดับการศึกษาหรือมีความเชี่ยวชาญสูง อันส่งผลให้ประชากรในประเทศมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นตามไปด้วย เช่น ประชาชนมีระดับการศึกษาสูงขึ้น และมีสุขภาพดีขึ้น เป็นต้น (Qiu Haifeng, 2564)

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการกลางพรรคคอมมิวนิสต์จีนและคณะรัฐมนตรีจีนได้มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการรับมือสังคมผู้สูงอายุในการกำหนดและจัดวางกรอบสำหรับการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ครอบคลุมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านสุขภาพ (๒) ด้านเศรษฐกิจ (๓) ด้านนวัตกรรม (๔) ด้านสภาพแวดล้อม และ (๕) ด้านสังคม (มติชนออนไลน์, ๒๕๖๔) รวมถึงการพัฒนาการกระจายรายได้ การเพิ่มเงินบำนาญ และระบบประกันสังคมให้มีความมั่นคงและเป็นธรรม เพื่รองรับการดูแลผู้สูงอายุให้ได้ตามมาตรฐานประเทศสังคมนิยมในอีก ๓๐ ปี ข้างหน้า หรือภายในปี พ.ศ.๒๕๙๓ ให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ด้วยในช่วงดังกล่าวจำนวนผู้สูงอายุในประเทศจีนจะเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ ๓๔.๙ ของประชากรทั้งหมดในประเทศ หรือคิดเป็นประมาณ ๘๐๐ ล้านคน นอกจากนี้ แผนดังกล่าวยังกำหนดให้มีการพัฒนาระบบสาธารณสุข การศึกษาเรื่องสุขภาพ และการป้องกันและการรักษาโรคที่มีคุณภาพสูงด้วยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ผู้จัดการออนไลน์, ๒๕๖๒) ทั้งนี้ยังมีการตระหนักถึงการปรับปรุงคุณภาพของแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับโครงสร้างการจ้างงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านตลาดแรงงานมากขึ้นโดยใช้มาตรการตอบโต้เชิงรุกด้วย เช่น การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม การยกระดับการศึกษา การปรับระบบประกันสังคมให้สมบูรณ์และครอบคลุม การชะลอหรือการขยายอายุเกษียณ หรือการปรับปรุงระบบสุขภาพให้รอบด้าน เป็นต้น เนื่องจากจะช่วยพัฒนาและยกระดับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น ตลอดจนสร้างความได้เปรียบให้กับตลาดแรงงาน

ของประเทศจีน ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวถูกระบุอยู่ในข้อเสนอของ 14th Five-Year Plan ที่เป็นแผนระยะยาวจนถึงปี พ.ศ.๒๕๗๘ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ (Qiu Haifeng, 2564)

(๑) การสร้างระบบการศึกษาคุณภาพสูง

รัฐบาลจีนพยายามที่จะเพิ่มจำนวนเฉลี่ยให้ประชาชนได้รับการศึกษานานขึ้น กล่าวคือภายในปี พ.ศ.๒๕๖๘ ประชากรแต่ละคนจะต้องได้รับการศึกษาเฉลี่ยแล้ว ๑๑.๓ ปี รวมทั้งยังมุ่งมั่นที่จะสร้างและพัฒนาระบบการศึกษาและระบบการเรียนรู้ให้เป็นไปในลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยในอนาคตทักษะและความสามารถมีความจำเป็นอย่างมากต่อการสร้างความมั่นคงของตลาดแรงงาน

(๒) การเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อมองภาพในระยะสั้นจะพบว่า ประชากรวัยแรงงานของประเทศจีนนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากและเพียงพอต่อการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หากเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่ต้องประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงานจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กล่าวคือ มีอุปทานด้านแรงงานที่เกินความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้นโยบายของรัฐบาลจีนมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น รวมถึงการผลักดันให้มีการจ้างงานในตำแหน่งที่สอดคล้องและครอบคลุมกับความรู้ความสามารถของประชากรในประเทศมากขึ้น

๓) แนวทางกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จากการศึกษาของ Carla Henry et. Al (2561) พบว่า ผู้สูงอายุในชนบทของจีนมีแนวโน้มและความต้องการที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานค่อนข้างสูง ด้วยเหตุผลด้านความจำเป็นมากกว่าการเต็มใจกลับเข้าสู่การทำงานอีกครั้ง โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่ได้อยู่ในความดูแลจากบุตรหลาน เนื่องจาก ผู้สูงอายุในชนบทไม่ได้รับเงินบำนาญบำนาญ รวมถึงสวัสดิการสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพ และรายได้ไม่เพียงพอทำให้ผู้สูงอายุต้องการรายได้ ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลจีนอยู่ในระหว่างพิจารณาการเปลี่ยนแปลงอายุเกษียณเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและยาวนานขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นคงด้านรายได้ของแรงงานสูงอายุ และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานสูงอายุในสังคมเมือง แต่สำหรับการทำงาน of แรงงานนอกระบบ ยังมีข้อจำกัดในการจูงใจให้เกิดการจ้างงาน อาจทำได้เพียงการขยายหลักประกันสุขภาพและเพิ่มแผนการบำนาญบำนาญทางสังคมแทน แต่รัฐบาลเองก็ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่การทำงาน อาจเป็นเพราะการขยายอายุเกษียณทำให้มีคนทำงานในช่วงวัยอาวุโสมากขึ้น ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการจ้างงานในวัยหนุ่มสาวของจีน และเนื่องด้วยประเทศจีนยังคงมีความเคร่งครัดในเรื่องวัฒนธรรมและระบบการตอบแทนบุญการ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จึงได้รับการดูแลจากบุตรหลาน

๔) ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

การจ้างแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุในประเทศจีนพบว่า ในปี ค.ศ.๒๐๑๐ มีผู้สูงอายุถูกจ้างเป็นแรงงานกว่า ๕๓.๗๓ ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี ค.ศ.๒๐๐๕ จากร้อยละ ๓๐ เป็นร้อยละ ๓๓ ของแรงงานทั้งหมด หากพิจารณาถึงแนวโน้มกิจกรรมหลังเกษียณของผู้สูงอายุจะพบว่ามีกิจกรรมที่หลากหลายมาก ซึ่งหนึ่งในกิจกรรมเหล่านั้น มีบางส่วนที่ยังคงเลือกทำงานต่อแม้ว่าจะเกษียณอายุแล้วก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้นยังมีรายงานว่า ผู้สูงอายุในชนบทกว่าร้อยละ ๒๔.๒ ยังมีความต้องการทำงาน โดยเป็นผู้สูงอายุเพศชายที่มีอายุอยู่ระหว่าง ๖๐ - ๖๙ ปี เป็นกลุ่มผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ยังต้องการทำงาน (Sun Juanjuan, 2558)

ผู้สูงอายุที่ยังมีความต้องการทำงานมักประกอบอาชีพใน ๖ อาชีพ ได้แก่ (๑) เปิดร้านค้า (๒) ยามรักษาความปลอดภัย (๓) พนักงานทำความสะอาด (๔) แม่บ้าน (๕) ปลุกต้นไม้หรือดูแลสวน และ (๖) พนักงานล้างจาน (ฝ่ายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง, ๒๕๖๔)

๕) มาตรการ การส่งเสริม การคุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณ

สำหรับประเทศจีน มีการนำมาตรการส่งเสริมการมีบุตรมาใช้มากขึ้น เพื่อเพิ่มจำนวนประชากร เข้ามาทดแทนประชากรผู้สูงอายุ โดยมีการสนับสนุนการเงิน และนโยบายสนับสนุนคู่สมรสให้มีบุตรมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพแรงงาน และโครงสร้างของประชากร (Reuters Staff, 2563)

ปี พ.ศ.๒๕๓๙ The Law on the Protection of the Rights and Interests of the Elderly ของกระทรวงทรัพยากรมนุษย์และสวัสดิการสังคม ประเทศจีน ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานรัฐทุกภาคส่วน เพิ่มการลงทุนต่อการบริการผู้สูงอายุตามการพัฒนาเศรษฐกิจและความต้องการด้านบริการของผู้สูงอายุ ปรับปรุงพัฒนาการบริการในชนบทและส่งเสริมองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญเพื่อการรักษาทางการแพทย์ การช่วยเหลือฉุกเฉิน และการศึกษาด้านจิตวิทยา รวมถึงสนับสนุนเงินทุนให้แก่ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว และเป็นผู้พิการที่มีปัญหาทางการเงิน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุทางสังคม และความปลอดภัยของสถานบันชาติ สังคมและครอบครัวที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Yue Liu, 2560)

ปี พ.ศ.๒๕๕๔ The Construction of Healthcare Plan for the Elderly แผนพัฒนา ปี พ.ศ.๒๕๕๔ - ปี พ.ศ.๒๕๕๔ ของสภารัฐมนตรี ส่งเสริมการสร้างบ้านพักและชุมชนเพื่อสนับสนุนการบริการ ผู้สูงอายุ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากิจการและอุตสาหกรรมของผู้สูงอายุให้มีการจัดเตรียมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมถึงการบริการทางการแพทย์ และในปี พ.ศ.๒๕๕๖ The Revised Law on the Protection of the Rights and Interests of the Elderly ของกระทรวงกิจการ พลเรือน มีการปรับขยายมาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุมากขึ้น ได้แก่ การร่วมมือในครอบครัว การต้องการ ด้านจิตวิญญาณ ระบบบำนาญหลายระดับ และระบบประกันสุขภาพ โดยเน้นความสำคัญด้านการบริการ ผู้สูงอายุประจำวัน ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมที่น่าอยู่ และการให้สิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรมของสาธารณะ (Yue Liu, 2560)

แนวทางการส่งเสริมผู้สูงอายุของประเทศจีนส่วนใหญ่เป็นการปูเส้นทางและเตรียมพร้อม เพื่อเข้าสู่วัยชราด้วยการมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาระบบบำนาญ ซึ่งเป็นการเพิ่มเงินบำนาญให้กับผู้สูงอายุ ที่เกษียณเพื่อการดำรงชีวิต และการพัฒนาด้านสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บ้านพักคนชรา การบริการทางการแพทย์ รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันต่าง ๆ จัดสภาวะแวดล้อมที่ดีต่อการดูแลผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการมีบุตรมากกว่า ๑ คน เพื่อเพิ่มประชากรด้วยการสนับสนุนการเงิน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่คู่สมรส

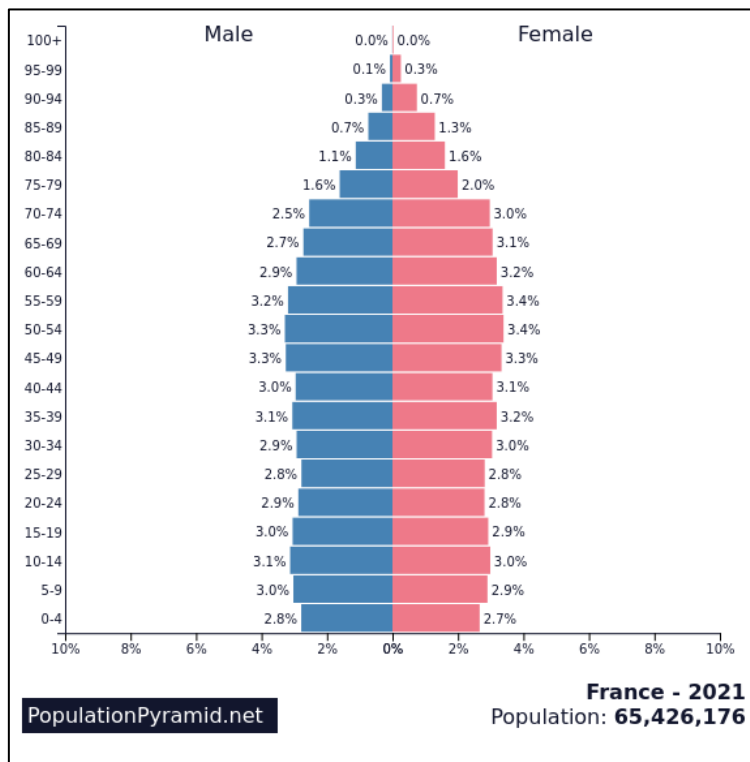
๖.๔ ประเทศฝรั่งเศส

๑) สถานการณ์ผู้สูงอายุ

ประเทศฝรั่งเศสนับเป็นประเทศแรกที่เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ได้ไวที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทั่วโลก นั่นคือ มีสัดส่วนของจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ ๗ มาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๐๗ และได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี พ.ศ.๒๕๒๒ อย่างไรก็ตาม จำนวนปีที่สัดส่วนผู้สูงอายุในประเทศฝรั่งเศสที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๗ เป็นร้อยละ ๑๔ หรือการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์นั้นใช้เวลามากถึง ๑๑๕ ปี ทำให้ประเทศฝรั่งเศสมีเวลาในการวางแผนและปรับโครงสร้างทางสังคม รวมถึงเศรษฐกิจ เพื่อรองรับกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ (ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ, Thailand Creative and Design Center (TCDC) และสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน), ๒๕๕๙)

จากข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับโครงสร้างประชากรของประเทศฝรั่งเศสของ Knoema (2564) พบว่าในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ประเทศฝรั่งเศสมีจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปคิดเป็นสัดส่วนมากถึงร้อยละ ๒๐.๘ (ของประชากรทั้งหมด) ซึ่งจำนวนผู้สูงอายุในปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓ จากปี พ.ศ.๒๕๑๔ โดยเฉลี่ยแล้วมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๐.๙๖ ต่อปี ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ Statista Research Department (2564) ที่ระบุว่า สถิติจำนวนประชากรของประเทศฝรั่งเศสในวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔ มีจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นจำนวน ๑๓.๔๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕.๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมด และในจำนวนดังกล่าว (ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป) ยังประกอบด้วยผู้สูงอายุที่มีอายุ ๗๕ ปีขึ้นไปถึงร้อยละ ๙.๕๑ อีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการคาดการณ์อีกว่า ในปี พ.ศ.๒๕๗๓ และ พ.ศ.๒๕๙๓ ประเทศฝรั่งเศสจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป สูงขึ้นประมาณร้อยละ ๒๕ และร้อยละ ๓๐ ตามลำดับ ทั้งนี้ยังกล่าวด้วยว่า ผู้คนที่มียุคตั้งแต่ ๘๕ ขึ้นไป จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (D. Béland & J.-P. V. Durandal, 2013) ส่วน J. CAPITAINE & F. CAUDRON (2560) ยังได้คาดการณ์ต่อไปว่า ในปี พ.ศ.๒๖๐๓ ประเทศฝรั่งเศสจะมีจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปประมาณ ๒๔ ล้านคน หรือคิดเป็นมากกว่าร้อยละ ๓๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

นอกจากนี้โครงสร้างจำนวนประชากรของประเทศฝรั่งเศสนั้นยังมีที่มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ มีรูปแบบของอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรที่ค่อนข้างต่ำ อันส่งผลให้ประเทศฝรั่งเศสมีพีระมิดอายุในพีระมิดทรงกรวยปากแคบ หรือพีระมิดแบบคงที่ (Stationary Pyramid) ดังนี้



ภาพประกอบ ๗ โครงสร้างของประชากรประเทศฝรั่งเศสในรูปแบบพีระมิตอายุ
ที่มา: PopulationPyramid.net, 2564

โดยการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นในประเทศฝรั่งเศสนั้นเป็นผลมาจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงด้วยประชากรวัยแรงงานไม่นิยมและต้องการที่จะมีลูกในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้อัตราการเจริญพันธุ์โดยรวม (TFR) ในรอบ ๑๐ ปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๓ - พ.ศ.๒๕๖๓) นั้นลดลงจากการมีบุตรประมาณ ๒.๘ ต่อผู้หญิง ๑ คน เป็น ๑.๘ ต่อผู้หญิง ๑ คน และต่ำกว่าอัตราการเจริญพันธุ์สุทธิที่กำหนดไว้ประมาณ ๒.๑ นอกจากนี้การที่ประชาชนมีอายุขัยที่เพิ่มขึ้นก็นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สถานการณ์ของผู้สูงอายุปรากฏให้เห็นในลักษณะที่กล่าวไปแล้วข้างต้นด้วยเช่นกัน โดยอายุขัยเฉลี่ยของชาวฝรั่งเศสคืออายุประมาณ ๘๐ ปี

ดังนั้นโดยสรุปแล้ว สถานการณ์ของผู้สูงอายุในประเทศฝรั่งเศสนั้นเกิดจาก ๒ ปัจจัยหลัก คือ ผู้คนมีอัตราการเจริญพันธุ์หรือมีบุตรที่ลดลง ทำให้มีจำนวนเด็กเกิดใหม่ที่ลดลงตามไปด้วย และสัมพันธ์กับการที่ผู้คนมีอายุขัยที่ยาวนานขึ้น อันทำให้มีจำนวนผู้สูงอายุที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุในท้ายที่สุด

๒) นโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศฝรั่งเศส คือ กฎหมายการจัดการด้านอายุการทำงานและระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญดังนี้ (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑)

รัฐบาลประเทศฝรั่งเศสต้องการที่จะผลักดันให้แรงงานผู้สูงอายุที่ว่างงานกลับเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อลดปัญหาด้านการผลิตที่เกิดขึ้นและช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุที่ว่างงานลดการพึ่งพาสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของรัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้ออกกฎหมายการจัดการด้านอายุการทำงานและระบบสวัสดิการผู้สูงอายุขึ้นมา เพื่อใช้ในการจัดวางนโยบายสนับสนุนความมั่นคงทางด้านรายได้และการใช้ชีวิตของแรงงาน รวมถึงการสนับสนุนการจ้างงานหลักเกษียณ และการใช้ต้นแบบประกันสังคมควบคู่ไปกับระบบคุ้มครองสังคมหรือระบบความช่วยเหลือทางสังคม (l'aide sociale) ในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน ซึ่งรัฐบาลตั้งความหวังไว้ว่า นอกจากการผลักดันแรงงานผู้สูงอายุให้เข้าสู่ระบบการทำงานจะเป็นผลดีต่อการผลิตแล้ว ยังเป็นการลดภาระของรัฐบาลที่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุ ทั้งค่าครองชีพ บริการสาธารณะ และบริการสุขภาพอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการและวางแผนนโยบายด้านการขยายอายุเกษียณจาก ๖๐ ปี ไปสิ้นสุดที่ ๖๘ ปีในอนาคต เนื่องจากต้องการที่จะเร่งสนับสนุนการทำงานของสูงอายุอย่างเป็นระบบและแบบแผน ซึ่งในส่วนของการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นมีนโยบายสำคัญดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๖; สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑)

(๑) นโยบายการขยายอายุการทำงานแบบประชารัฐและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาทางกฎหมายในเรื่องของการแก้ไขชั่วโมงการทำงานของแรงงานในประเทศฝรั่งเศสนั้น รัฐบาลได้ดำเนินการปรับแก้ไขจากชั่วโมงการทำงานของแรงงานจะต้องไม่เกิน ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้องทำงานเฉลี่ยแล้ว ๓๕ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งหลังจากแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลให้นายจ้างและผู้ประกอบการใช้ช่องว่างทางกฎหมายในการให้แรงงานทำงานโดยที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งเป็นบทบัญญัติทางกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ให้กับนายจ้างและผู้ประกอบการมากเกินไป ซึ่งทำให้แรงงานผู้สูงอายุซึ่งมีบทบาทสำคัญในสหภาพแรงงาน เรียกร้องให้รัฐบาลรับผิดชอบและปรับแก้ไขนโยบายเรื่องชั่วโมงการทำงานและการต่อขยายอายุการทำงานขึ้นมาใหม่ โดยให้อิงชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายเดิมกำหนด และรัฐบาลจึงได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเรียกร้องโดยเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน สวัสดิการสังคม ครอบครัว และความสัมพันธ์ของฝรั่งเศส เพื่อนำไปเสนอต่อรัฐบาล ซึ่งในส่วนของการขยายการว่าจ้างผู้สูงอายุนั้นได้มีผลบังคับใช้ในรัฐบาลก่อน ส่วนในรัฐบาลท้องถิ่นนั้นจะต้องดำเนินการสำรวจจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่มีอยู่ในปัจจุบันก่อน และค่อยนำมาวางโครงสร้างการพัฒนาแผนการใหม่ด้านการขยายการว่าจ้างผู้สูงอายุต่อไป

(๒) มาตรการจูงใจในการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ

มาตรการจูงใจในการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุที่สำคัญของประเทศฝรั่งเศส คือ นโยบายและมาตรการที่ใช้ในการจัดการกับนายจ้างและผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ นั่นคือ นายจ้างและผู้ประกอบการจะต้องใช้ความพยายามในการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในระบบไม่เกษียณอายุก่อนกำหนด รวมทั้งต้องมีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป ซึ่งหากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด รัฐบาลก็จะไม่ให้ความช่วยเหลือนายจ้างและผู้ประกอบการที่ไม่ให้ความร่วมมือ และยังเพิ่มบทลงโทษด้วยการบังคับให้นายจ้างและผู้ประกอบการมีการจ่ายมาตรการภาษีที่แพงกว่า โดยจะยกเลิกการเก็บภาษีกับบริษัทที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป

(๓) การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคการศึกษา

เมื่อประเทศฝรั่งเศสมีสัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุที่เกษียณอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นได้ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ด้านแรงงานจนทำให้ภาคอุตสาหกรรมของฝรั่งเศสได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ภาคการเกษตร ภาคบริการ การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ รถไฟ และบุคลากรในสายงานขนส่ง รัฐบาลฝรั่งเศสได้ตระหนักถึงปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) จึงได้มีการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านแรงงานผู้สูงอายุผ่านภาคอุตสาหกรรมแต่ละกลุ่ม โดยแยกตามปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การขาดแคลนแรงงานจากการเกษียณอายุหรือการลาออกเนื่องจากภาระงานที่หนักจนเกินไป ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า และปัญหาสวัสดิการเกี่ยวกับประกันสังคม โดยรัฐบาลยังได้มีการมอบหมายให้มีการจัดตั้งหน่วยงานในภาคการศึกษาและภาคเอกชนขึ้นมาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้านประกันสังคมโดยเฉพาะอีกด้วย เป็นต้น นอกจากนี้ภาคการศึกษาและภาคเอกชน ถือว่ามีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนนโยบายเพื่อจัดการปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุและการวางแผนการขยายการจ้างงานหลังการเกษียณอายุของแรงงานในระบบให้สัมพันธ์กับแนวโน้มของประชากรของประเทศที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศฝรั่งเศสอีกด้วย

(๔) มาตรการสนับสนุนอื่น ๆ โดยภาครัฐ

มาตรการสนับสนุนอื่น ๆ โดยภาครัฐนั้นส่วนใหญ่ปรากฏให้เห็นในรูปแบบของการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อดูแลแรงงานผู้สูงอายุทั้งก่อนเกษียณ ว่างาน และหลังเกษียณโดยเฉพาะ เช่น การให้คำปรึกษา การสมัครงาน การเตรียมตัวในการกลับเข้ามาทำงาน การจัดระบบหางานแบบ One stop Service รวมถึงการเปลี่ยนนิยามของผู้สูงอายุ เป็นต้น รวมถึงมาตรการด้านสวัสดิการในเรื่องของสุขภาพเพื่อเป็นมาตรการเสริมให้กับผู้สูงอายุ

จากมาตรการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในประเทศฝรั่งเศสข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่ามีการผลักดันให้สถานประกอบการมีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ผ่านนโยบายขยายอายุเกษียณ มาตรการด้านภาษี การสำรวจสถานการณ์ผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมของแต่ละพื้นที่ และมาตรการเสริมอื่น ๆ

๓) แนวทางกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างหนักและปัญหาการว่างงานของผู้สูงอายุในประเทศนั้น รัฐบาลประเทศฝรั่งเศสจึงได้มีนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยหางานให้กับผู้สูงอายุด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น การเสนองานให้กับผู้สูงอายุที่ว่างงานจนกว่าผู้สูงอายุจะได้รับความพึงพอใจและกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง และการเสนอเงินจูงใจและเงินโบนัส รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นใดที่รัฐบาลกำหนดให้เป็นแรงจูงใจ หากแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าไปทำงานแล้ว เป็นต้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้ส่งผลให้แรงงานผู้สูงอายุบางส่วนตัดสินใจที่จะขยายอายุเกษียณจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๒ ปี ตามที่รัฐบาลกำหนด รวมถึงมีการลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุต่อหรือการรับแรงงานผู้สูงอายุที่ว่างงานกลับเข้ามาทำงานใหม่ นอกจากนี้รัฐบาลยังพยายามที่จะลดการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพสำหรับแรงงานกรณีว่างงานลงด้วย และมีการสร้างระบบการเงินการคลังของประเทศ โดยเฉพาะระบบบำนาญด้านอายุการประกันสังคมที่เอื้อต่อการจูงใจให้กับแรงงานผู้สูงอายุในการทำงานต่อหรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑)

แนวทางดังกล่าวทั้งหมดข้างต้นที่รัฐบาลได้จัดวางและกำหนดเอาไว้ได้ส่งผลให้สถานการณ์ด้านแรงงานผู้สูงอายุมีทิศทางและแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยสามารถกระตุ้นและผลักดันให้ผู้สูงอายุที่ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔) ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

เมื่อประเทศฝรั่งเศสกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้วนั้น ทำให้ประสบกับปัญหาด้านแรงงานเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ด้วยอุตสาหกรรมภายในประเทศนั้นต้องการกำลังการผลิตแต่กลับขาดแรงงานที่จำเป็นต่อการผลิตต้นระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ แต่ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญของประเทศฝรั่งเศสคือ การว่างงานของผู้สูงอายุ ซึ่งมีประมาณร้อยละ ๔๗ จากจำนวนแรงงานผู้สูงอายุทั้งหมด กล่าวคือ เป็นสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน แต่ต้องการทำงาน ด้วยยังไม่มีการจัดวางระบบการจ้างงานในผู้สูงอายุอย่างชัดเจน และจำนวนผู้สูงอายุที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นส่งผลให้อัตราด้านกำลังแรงงานไม่เพียงพอที่จะผลิตรายได้เพื่อใช้ในการจัดสรรสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังมีค่าเฉลี่ยอายุการเกษียณที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว นั่นคือ แรงงานชายและแรงงานหญิงมีอายุเกษียณเฉลี่ยแล้ว ๕๙.๓ ปี และ ๕๙.๔ ปี ตามลำดับ ซึ่งเป็นผลให้รัฐบาลเร่งนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการเกษียณอายุโดยการขยายอายุเกษียณ ซึ่งได้ประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวในปี พ.ศ.๒๕๖๑ โดยขยายอายุเกษียณจาก ๖๐ ปี เป็น ๖๒ ปี และในอนาคตอาจจะมีการจัดวางนโยบายขยายอายุเกษียณไปถึง ๖๘ ปี (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑)

นอกจากนี้สถานการณ์ด้านแรงงานผู้สูงอายุในประเทศฝรั่งเศสยังพบปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วย เนื่องจากรัฐบาลได้มีนโยบายด้านการจ้างงานที่ค่อนข้างเอื้อประโยชน์ให้กับนายจ้างแต่เพียงอย่างเดียว นั่นคือ นายจ้างสามารถจ้างและเลิกจ้างแรงงานได้ตามความพึงพอใจ ซึ่งภายใต้ต้นนโยบายดังกล่าว แรงงานผู้สูงอายุมีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างสูงกว่าแรงงานในกลุ่มอื่นด้วย

ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านอัตราการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศฝรั่งเศสที่มีเพียงร้อยละ ๖.๓ ของแรงงานทั้งหมด และจากตัวเลขดังกล่าวได้ส่งผลให้ประเทศฝรั่งเศสถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุต่ำที่สุดเป็นอันดับ ๒ ของโลก (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑; เอลิมพล พลมข, ๒๕๖๑)

แต่อย่างไรก็ตาม รัฐบาลฝรั่งเศสก็ได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับตลาดแรงงานที่ปรากฏให้เห็นในช่วงต้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ และการกำหนดแนวทาง นโยบาย หรือมาตรการต่าง ๆ ที่เป็นการกระตุ้นและจูงใจให้ทั้งนายจ้างและผู้ประกอบการ รวมถึงแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างจริงจัง

๕) มาตรการ การส่งเสริม การคุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณ

สำหรับประเทศฝรั่งเศส การจ้างงานยังคงเป็นการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการรับเข้าทำงาน ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ถูกเลิกจ้างเมื่ออายุ ๕๐ ปี ภายใต้เงื่อนไขของแผนทางสังคม ซึ่งเป็นโครงการสำรองที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการหาทางเลือกในการเลิกจ้าง ค่าตอบแทน และการให้ความช่วยเหลือในการหางานใหม่ และในปี ค.ศ.๒๐๐๙ มีการออกกฎหมายให้นายจ้างต้องจ้างบริษัทที่เชี่ยวชาญในการช่วยเหลือแรงงานอาวุโสในการหางานใหม่ ภาครัฐมีการให้เงินช่วยเหลือจำนวน ๒,๐๐๐ ยูโร ให้แก่บริษัทที่มีการจ้างแรงงานที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี (Ruzica Matic, 2554) แต่ยังไม่มีการออกกฎหมายหรือมาตรการในการคุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณอย่างชัดเจน เนื่องจาก ประเทศฝรั่งเศสมีอัตราการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุค่อนข้างต่ำ และอัตราการจ้างงานสำหรับผู้ที่มีอายุ ๕๕ - ๖๔ ปี ยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประเทศเมื่อเทียบกับประเทศของ OECD แม้ว่าจะมีการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้ที่มีอายุ ๕๕ - ๕๙ ปี เพิ่มขึ้นก็ตาม

นอกจากนี้ Stefano Scarpetta ผู้อำนวยการฝ่ายจัดหางาน แรงงาน และกิจการสังคมของ OECD ยังมีการเสนอว่า ภาครัฐและภาคเอกชนควรมีการกำหนดเป้าหมายทางสังคมที่ชัดเจนในการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้กลับเข้ามาทำงาน หรือจ้างงานแบบต่อเนื่อง เพื่อให้การจ้างงานมีคุณภาพ ก่อนที่จะมีการได้รับเงินบำนาญอย่างเต็มจำนวน และยังมีข้อเสนอที่ OECD เสนอให้แก่ฝรั่งเศส (OECD, 2557) ดังนี้

(๑) ต่อต้านการเลือกปฏิบัติทางอายุ ไม่สนับสนุนทัศนคติการมองอายุเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญต่อการขยายอายุเกษียณและกีดกันนายจ้างจากการรับสมัครคนงานที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี

(๒) ไม่สนับสนุนการเจรจาตัดสินสัญญาเมื่อเกษียณสำหรับหน่วยงานและบริษัท

(๓) มีการบริการจัดหางานอย่างจริงจังในการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ว่างงานให้กลับเข้าสู่การจ้างงาน

(๔) พิจารณาความต้องการแรงงานสูงอายุมากกว่าการฝึกอบรมวิชาชีพ

(๕) จัดลำดับความสำคัญของการฝึกอบรมและการเข้าถึงการทำงานนอกเวลา (Part-time)

๖.๕ ประเทศสหรัฐอเมริกา

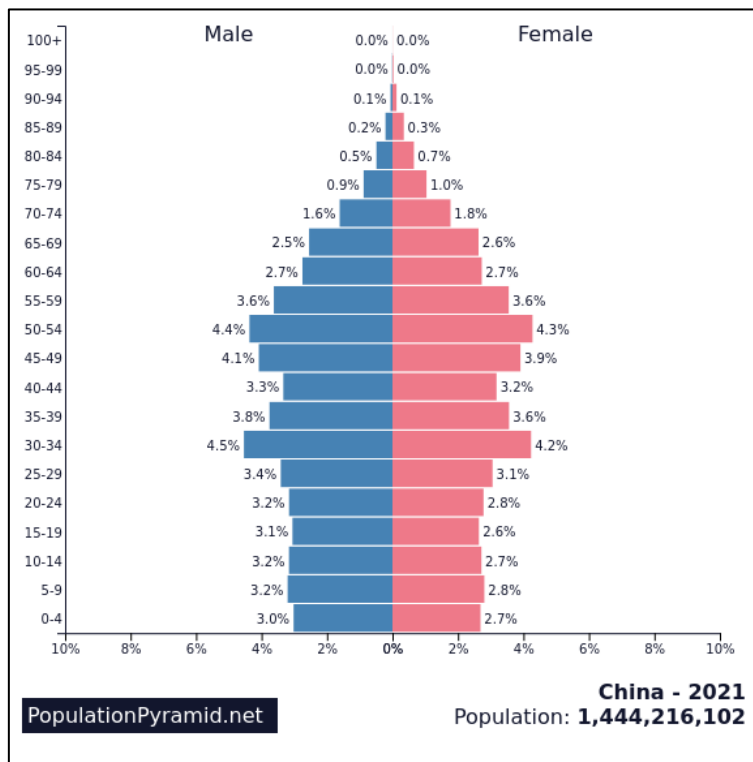
๑) สถานการณ์ผู้สูงอายุ

ประเทศสหรัฐอเมริกานับเป็นหนึ่งในประเทศที่มีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มสูงอย่างรวดเร็ว โดยสำนักงานสำมะโนประชากรสหรัฐอเมริกาเผยว่า ประเทศสหรัฐอเมริกามีจำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปี ขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.๒๔๘๙ - ๒๕๐๗ ซึ่งอยู่ในช่วงวัยของ Baby boomer มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ประเทศสหรัฐอเมริกามีจำนวนประชากรผู้สูงอายุหรือมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปประมาณ ๗๖,๔๒๔,๐๐๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๙ ของประชากรทั้งหมด และในจำนวนประชากรผู้สูงอายุดังกล่าวยังประกอบด้วยผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปประมาณ ๑๓,๗๘๗,๐๔๔ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๔.๑๘ ของประชากรทั้งหมด (สำนักสำมะโนประชากรสหรัฐอเมริกา, ๒๕๖๓; Emmons William R., 2564)

เมื่อพิจารณาการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุในช่วงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ พบว่าในปี ๒๕๖๒ จำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ๑,๖๘๘,๙๒๔ คน หรือเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๓ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๑ ซึ่งส่งผลให้อายุมัธยฐาน (Median age) ของประชากรสหรัฐอเมริกาเพิ่มขึ้นจาก ๓๗.๒ ปี ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เป็น ๓๘.๔ ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น ๔๓ ปี ในปี พ.ศ.๒๖๐๓ ในขณะเดียวกันประชากรที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปหรืออยู่ในช่วงวัยของ Baby Boomer ซึ่งเป็นประชากรรุ่นแรกของประเทศสหรัฐอเมริกานับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๔ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นสัดส่วน ๑ ใน ๓ ของประชากรทั้งหมด (สำนักสำมะโนประชากรสหรัฐอเมริกา, ๒๕๖๓) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (ม.ป.ป.) ที่ระบุว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ประเทศสหรัฐอเมริกามีจำนวนประชากรที่อายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไปมากถึงร้อยละ ๑๖.๒๙ ซึ่งได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดในปี พ.ศ.๒๖๐๓ ที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๙ ของประชากรทั้งหมดของประเทศสหรัฐอเมริกา และยังคงคาดการณ์ต่อไปอีกว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๖๐๓ จำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป จะขยายตัวสูงขึ้นมากถึงร้อยละ ๗๕.๗๑ ในขณะที่อัตราการขยายตัวของประชากรแรกเกิดจนถึงอายุ ๑๕ ปี เพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๑๔.๗๔ เท่านั้น (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ, ๒๕๖๒)

ปัจจุบันอัตราส่วนระหว่างผู้สูงอายุต่อวัยทำงานในปี พ.ศ.๒๕๖๓ อยู่ที่ ๑ ต่อ ๓.๕ และสำนักสำมะโนประชากรสหรัฐอเมริกายังคาดการณ์ต่อไปว่า ในปี พ.ศ.๒๖๐๓ เมื่อประชากรสหรัฐอเมริกาทุก ๆ ๑ คน เข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ อัตราส่วนระหว่างผู้สูงอายุกับวัยทำงานจะมีค่าเท่ากับ ๑ ต่อ ๒.๕ (รัตพล อ่อนสนิท, ๒๕๖๑)

นอกจากนี้โครงสร้างจำนวนประชากรของประเทศสหรัฐอเมริกานั้นมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ ด้วยมีอัตราการเกิดและอัตราการเสียชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้โครงสร้างทางอายุของประเทศสหรัฐอเมริกามีลักษณะเป็นพีระมิดอายุในรูปแบบทรงกรวยปากแคบ หรือพีระมิดแบบคงที่ (Stationary Pyramid) ดังนี้



ภาพประกอบ ๘ โครงสร้างของประชากรประเทศสหรัฐอเมริกาในรูปแบบพีระมิดอายุ

ที่มา: PopulationPyramid.net, 2564

โดยสรุปแล้ว สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นมีความคล้ายคลึงกับประเทศอื่น ๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ด้วยอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ รวมถึงประชากรในประเทศมีอายุเฉลี่ยที่ยาวนานขึ้น ซึ่งทำให้ประชากรที่เป็นผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete aged society) ในท้ายที่สุด

๒) นโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

นโยบายหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกา มีดังนี้

(๑) Older American Act of 1965 (OAA)

กฎหมายผู้สูงอายุชาวอเมริกันปี 1965 หรือ OAA เป็นกฎหมายฉบับแรกที่รัฐบาลกลางจัดทำขึ้นเพื่อบริการและช่วยเหลือผู้สูงอายุ มีการลงนามในกฎหมายเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๙๖๕ เพื่อให้มีการบริการและสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุโดยเฉพาะ รวมถึงมีการจัดตั้งหน่วยงานการบริหารการสูงวัย หรือ “AOA” ซึ่งเป็นหน่วยงานประสานงานจากรัฐบาลกลางเกี่ยวกับการบริการ OAA ประกอบด้วยเครือข่ายการบริหารการสูงวัยทั้งหน่วยงานผู้สูงอายุระดับรัฐบาลกลาง หน่วยงานผู้สูงอายุระดับรัฐ และหน่วยงานในพื้นที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น เพื่อการดูแลผู้สูงอายุอย่างครบด้านและครอบคลุมทุกภาคพื้นที่ทั้งกลุ่มชนเผ่าและชาวฮาวายพื้นเมือง เช่น บริการของศูนย์ผู้สูงอายุ บริการภายในบ้าน โครงการโภชนาการ เช่น การส่งอาหารถึงบ้าน การสนับสนุนผู้ดูแลแก่ครอบครัว เป็นต้น โดยสัดส่วนของการให้เงินสนับสนุนจะเป็นการกระจายตามสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปในแต่ละมลรัฐ ยกเว้นกรณีของโครงการสนับสนุนผู้ให้บริการดูแลผู้สูงอายุที่นับจากประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ ๗๐ ปี ขึ้นไป

กฎหมายผู้สูงอายุชาวอเมริกัน 1965 หรือ OAA ประกอบด้วย มาตราทั้งหมด ๗ มาตรา ซึ่งมีมาตราที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ๒ มาตรา โดยทั้ง ๒ มาตรามีความเกี่ยวเนื่องกัน (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๖๒) ดังนี้

มาตราที่ ๔ (Title IV) ให้ทุนสนับสนุนแก่โครงการฝึกอบรม โครงการวิจัย และโครงการปฏิบัติการนำร่องการดำเนินงานในมาตราที่ ๕

มาตราที่ ๕ (Title V) กระทรวงแรงงานจัดการดำเนินการโครงการจ้างงานในการบริการชุมชนสูงอายุ (The Senior Community Service Employment Program: SCSEP) เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการจ้างงานไม่เต็มเวลา (Part-time employment) แก่ผู้ที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไปที่มีรายได้ต่ำ ตกงาน และมีศักยภาพต่ำได้มีงานทำ กลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีกครั้ง

ดังนั้นกฎหมาย Older American Act of 1965 (OAA) จึงมีวัตถุประสงค์หลักในการมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับรายได้ที่เพียงพอในวัยเกษียณอายุ โอกาสในการได้รับการจ้างงาน การอบรมพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงบริการสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้านที่อยู่อาศัย การดูแลและฟื้นฟูระยะยาว และในปี ค.ศ.๒๐๒๐ มีการอนุมัติและแก้ไขกฎหมายสนับสนุนผู้สูงอายุชาวอเมริกันอีกครั้งสำหรับปีงบประมาณ ๒๐๒๐ - ๒๐๒๔ เพื่อแก้ไขปัญหาและการสร้างขีดความสามารถให้แก่ภาครัฐและภาคท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจในการจัดสรรการบริการโครงการสนับสนุนผู้ดูแลครอบครัวแห่งชาติ (National Family Caregiver Services) และขยายเวลาการบังคับใช้พระราชบัญญัติ RAISE Family Caregiver และพระราชบัญญัติ Supporting Raising Grandparents โดยการให้เวลาเพิ่มขึ้นอีก ๑ ปี (Administration for Community Living, 2564)

(๒) The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)

กฎหมายที่ถูกบังคับใช้โดยคณะกรรมการเพื่อความเสมอภาคในการทำงานของประเทศสหรัฐอเมริกา (Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) โดยผ่านการแก้ไขมาแล้วถึง ๕ ครั้ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่เปลี่ยนระบบสวัสดิการแบบ Welfare เป็น Workfare เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางสังคม โดยเฉพาะการป้องกันไม่ให้ผู้สูงอายุถูกเลือกปฏิบัติและถูกกีดกันจากการทำงานหรือการจ้างงาน ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวให้ความคุ้มครองแรงงานที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป โดยให้ถือว่าผู้ที่อยู่ในช่วงวัยดังกล่าวเป็นแรงงานผู้สูงอายุ ด้วยในด้านการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกามักพบว่า แรงงานผู้สูงอายุประสบปัญหาด้านการจ้างงานค่อนข้างมาก เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกจ้างงานบุคลากรโดยพิจารณาจากข้อจำกัดด้านอายุมากกว่าความสามารถของแรงงาน ซึ่งส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่สามารถรักษาสถานะการทำงานไว้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังเสียเปรียบเมื่อต้องหางานใหม่ และอาจถูกเลือกปฏิบัติจากผู้ประกอบการ ทำให้ปัญหาดังกล่าวกลายเป็นเรื่องปกติที่แรงงานผู้สูงอายุจะต้องเผชิญ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุ เพราะคำนึงถึงข้อจำกัดด้านอายุ (กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา, ๒๕๖๔)

ดังนั้นกฎหมาย The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) จึงถูกจัดทำขึ้นมาเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการในประเทศสหรัฐอเมริกามีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น พร้อมทั้งตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของความสามารถในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านอายุ เพื่อป้องกัน

ไม่ให้แรงงานผู้สูงอายุถูกเลือกปฏิบัติ และเป็นการช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่ได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขด้านอายุด้วย กล่าวคือ กฎหมายฉบับดังกล่าวถูกบังคับใช้ผ่านองค์กรสิทธิพลเมืองสหรัฐอเมริกา (Civil Right Center: CRC) มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติด้านอายุในทุกสถานประกอบการ และในทุกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาลกลาง จนอาจกล่าวได้ว่า จะไม่มีประชาชนคนใดในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ถูกกีดกันจากการเข้าร่วมกิจกรรม ถูกปฏิเสธจากการได้รับผลประโยชน์ หรือถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากปัจจัยด้านอายุ (กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา, ๒๕๖๔)

อย่างไรก็ตาม ประเทศสหรัฐอเมริกายังได้เริ่มกำหนดการเกษียณอายุของประชาชนให้อยู่ที่ ๖๕ ปี มาตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๔๖๓ แม้ว่าอายุเฉลี่ยในช่วงเวลาดังกล่าวจะอยู่ที่ ๖๑.๗ ปีเท่านั้น ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๒๐ สภาองเกรสในประเทศสหรัฐอเมริกาได้บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุและการจ้างงาน (The Age Discrimination in Employment Act) ซึ่งไม่อนุญาตให้สถานประกอบการใด ๆ ที่ไม่ใช่รัฐบาลกลาง^๑ บังคับให้ประชาชนมีการเกษียณอายุก่อน ๗๐ ปี จากนั้นจึงได้ยกเลิกการบังคับเกษียณอายุอย่างสิ้นเชิงสำหรับผู้ทำงานในส่วนกลางของรัฐบาลกลาง โดยในปี พ.ศ.๒๕๒๑ มีการขยายอายุเกษียณออกไปเป็น ๗๐ ปี และในปี พ.ศ.๒๕๒๙ ได้ยกเลิกการกำหนดการเกษียณอายุของแรงงาน ซึ่งข้อบังคับดังกล่าวได้ถูกบังคับใช้ในทุกภาคส่วน เว้นแต่ในบริษัทที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๒ คน และบางสายงานที่ปัจจัยด้านอายุส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ตำรวจ นักบิน หรือพนักงานดับเพลิง เป็นต้น (อรรถวัฒน์ พูนสวัสดิ์ และวิริยา ลำเลิศ, ๒๕๖๐)

จากนโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในประเทศสหรัฐอเมริกาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า มีการผลักดันให้สถานประกอบการมีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ผ่านการหล่อหลอมและขัดเกลาความคิดและพฤติกรรมให้ผู้คนในสังคม รวมถึงสถานประกอบการมีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุที่จะกลายเป็นแรงงานผู้สูงอายุเป็นหลัก ซึ่งการวางนโยบาย หรือกฎหมายในลักษณะดังกล่าวนี้จะช่วยให้ประเทศสหรัฐอเมริกาสามารถรับมือกับแรงงานผู้สูงอายุภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของประชาชนให้มีมุมมองเชิงบวกต่อผู้สูงอายุมากขึ้น

๓) แนวทางกระตุ้นผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แนวทางการกระตุ้นผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกาให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีดังต่อไปนี้

(๑) Senior Community Service Employment Program

ประเทศสหรัฐอเมริกามีโครงการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ โครงการ Senior Community Service Employment Program (SCSEP) ซึ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นโครงการเพิ่มเติมจาก The America Job Centers system (ETA) ที่เป็นโครงการการจัดหางานหลักครอบคลุมประชาชนชาวอเมริกาทุกกลุ่ม (แผนกบริหารและการฝึกอบรมสหรัฐอเมริกา, ๒๕๖๔)

^๑ รัฐบาลกลาง (Federal) คือ รัฐบาลระดับประเทศ ๑ คณะ และรัฐบาลส่วนกลางของรัฐต่าง ๆ ที่ครอบคลุมรัฐทั้งหมดของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ โดยอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญสหรัฐในสภาองเกรส ประธานาธิบดี และศาลสหพันธรัฐตามลำดับ และมีสถานที่นัดพบสำคัญคือ ศาลากลาง ทำเนียบขาว และอาคารศาลฎีกา ตามลำดับ ซึ่งรัฐบาลกลางมีหน้าที่สำคัญในการตรากฎหมายและควบคุมและดูแลงบประมาณ โดยที่แต่ละรัฐจะต้องปฏิบัติตามแนวทางของรัฐบาลกลาง (The White House, N.D.; สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ม.ป.ป.)

โครงการจ้างงานผู้สูงอายุ SCSEP ดังกล่าวเป็นบริการทางสังคม ภายใต้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุอเมริกา (The Older Americans Act) ซึ่งปรากฏให้เห็นในลักษณะของการจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกา รวมทั้งยังมีโปรแกรมฝึกอบรมทักษะการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย หรือว่างงาน ตลอดจนเป็นผู้เข้าร่วมที่มาจากการติดต่อเข้ารับบริการและถูกคัดเลือกเข้ามาผ่านโครงการ The America Job Centers โดยผู้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ (แผนกบริหารและการฝึกอบรมสหรัฐอเมริกา, ๒๕๖๔)

- บุคคลทั่วไปอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป และบุคคลทั่วไปที่มีอายุ ๖๕ ปี ขึ้นไป
- ว่างงาน
- มีรายได้ครัวเรือนไม่เกินกว่าร้อยละ ๑๒๕ ของระดับความยากจนของรัฐบาลกลาง (Federal poverty level)

- ทหารผ่านศึก
- ผู้สูงอายุที่แต่งงานแล้ว
- ผู้พิการ
- ผู้ที่มีทักษะการอ่านออกเขียนได้จำกัด
- ผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบท
- คนไร้บ้าน
- ผู้ที่มีโอกาสการจ้างงานน้อย
- ผู้ที่ล้มเหลวในการหางานจากโครงการ American Job Center

โดยผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับประสบการณ์การทำงานจากหลายภาคส่วน ได้แก่ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร องค์กรของภาครัฐ โรงเรียน โรงพยาบาล และศูนย์บริการสุขภาพเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งภายใต้โครงการจ้างงานผู้สูงอายุ SCSEP มีสถานประกอบการที่เข้าร่วมมากกว่า ๔๐ ล้านแห่ง เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมฯ ได้ฝึกฝนและปรับปรุงทักษะการทำงานที่จำเป็น โดยผู้เข้าร่วมจะทำงานเฉลี่ยแล้วประมาณ ๒๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และได้รับค่าจ้างตามระบบการจ้างงานของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น (แผนกบริหารและการฝึกอบรมสหรัฐอเมริกา, ๒๕๖๔) กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมโครงการจ้างงานผู้สูงอายุ SCSEP จะได้รับทั้งค่าตอบแทน/ค่าจ้างและการเพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน

(๒) การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคธุรกิจด้านสุขภาพ

สถานประกอบการด้านสุขภาพหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภาคธุรกิจด้านสุขภาพค่อนข้างประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยมีการเสนอตารางการทำงานที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ ยกตัวอย่างเช่น Bon Secours Virginia Health System ระบุว่า แรงงานผู้สูงอายุสามารถสลับตารางการทำงานระหว่าง ๑๖ ชั่วโมงและ ๒๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้ แต่ยังคงได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพเท่าเดิม เป็นต้น รวมทั้งยังมีการเสนอให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานนอกเวลา หรือทำงานจากที่บ้านได้อีกด้วย ในขณะเดียวกัน สถานประกอบการบางแห่งยังมีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุแบบชั่วคราว ตลอดจนมีการปรับระบบการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ (Carol Hymowitz, 2562)

นอกจากเหตุผลด้านการขาดแคลนแรงงานในภาคธุรกิจสุขภาพแล้ว ข้อดีของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นได้ส่งผลให้สถานประกอบการมีบุคลากรที่มีประสบการณ์และสามารถเป็นผู้ฝึกสอนทักษะต่าง ๆ ให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนการผลิตเปลี่ยนแรงงานด้วย (Carol Hymowitz, 2562)

(๓) การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคธุรกิจอาหาร

สถานประกอบการในภาคธุรกิจร้านอาหารได้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น เช่นเดียวกัน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนแรงงานในประเทศธุรกิจฟาสต์ฟู้ด โดยมีการจ้างพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ขึ้นไป เข้ามาทำงานแทนที่แรงงานวัยทำงานที่มักเลือกที่จะประกอบอาชีพหรือทำงานในธุรกิจร้านอาหารน้อยลง นอกจากนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๗ ธุรกิจฟาสต์ฟู้ดในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มที่จะจ้างพนักงานที่มีอายุระหว่าง ๖๕ - ๗๔ ปี เข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ ทั้งนี้แรงงานผู้สูงอายุที่เข้ามาทำงานจะต้องทำงานไม่เกิน ๕ ชั่วโมงต่อวัน รวมถึงได้รับค่าแรงขั้นต่ำประมาณ ๑๐ ดอลลาร์ต่อชั่วโมง และได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากสถานประกอบการ เช่น ส่วนลดสินค้าร้อยละ ๑๐ เป็นต้น โดยการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานในร้านอาหารนั้นมีข้อดีหลายประการ เช่น แรงงานผู้สูงอายุมีทักษะการเข้าสังคมมากกว่าเด็กรุ่นใหม่ที่เคยโตมาพร้อมเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งกลุ่มพนักงานผู้สูงอายุไม่มีแนวคิดเปลี่ยนงานหรือมองหาความก้าวหน้าทางอาชีพอีกต่อไป จึงมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น (Voice Online, 2561)

(๔) การปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ

นายจ้างหรือผู้ประกอบการในประเทศสหรัฐอเมริกาได้พยายามปรับปรุงลักษณะของการจ้างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการรักษาและคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการเสนอให้แรงงานผู้สูงอายุมีทางเลือกในการเกษียณอายุ (เช่น สามารถเลือกเกษียณอายุอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้) การจัดเตรียมรูปแบบงานและระยะเวลาการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและผ่อนคลายมากขึ้น ซึ่งรูปแบบงานนี้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุนั้นประกอบด้วย (L.Eyster, R. W. Johnson and E. Toder, 2551)

- การทำงานนอกเวลาหรือแบบ Part-time

- การมีตารางการทำงานและเวลาที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Work Schedules)

ซึ่งสามารถช่วยให้แรงงานสามารถควบคุมเวลาและวันทำงานด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม หรือการมีตารางการทำงานที่บีบอัด (Compressed Work Schedules) ซึ่งจะช่วยทำให้แรงงานใช้ระยะเวลาในการทำงานได้นานขึ้น แต่มีจำนวนวันในการทำงานต่อสัปดาห์น้อยลง

- การแบ่งปันงาน (Job Sharing)

- การแลกเปลี่ยนเนื้องานภายในบริษัทหรือองค์กรให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่แรงงานที่ทำงานแบบ Part-time และยังสามารถเสนอรูปแบบงานใหม่ ๆ ได้ตามความสมัครใจและความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุ

- การทำงานแบบระยะไกล (Telework Arrangements) คือ การเปิดโอกาสให้แรงงานสามารถเลือกที่จะทำงานจากที่บ้านหรือทำงานจากที่ใดก็ได้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงรูปแบบงานที่เหมาะสมกับวิธีการทำงานในลักษณะดังกล่าวด้วย

- โปรแกรมสโนว์เบิร์ด (Snowbird Programs) ซึ่งช่วยและเตรียมความพร้อมให้แรงงานสามารถเดินทางไปยังสถานที่ ๒ แห่ง ตามฤดูกาลหรือสภาพเศรษฐกิจที่กระจายไปตามฐานลูกค้าในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น บริการค้าปลีกและดูแลสุขภาพของลูกค้าที่มีการย้ายถิ่น เป็นต้น

นอกจากนี้ ประเทศสหรัฐอเมริกายังได้มีการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมตลาดแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการดูแลเรื่องข้อมูลแรงงานและนำเอาข้อมูลแรงงานมาเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจด้วย ซึ่งประกอบด้วยมาตรการสำคัญ ดังนี้ (L.Eyster, R. W. Johnson and E. Toder, 2551)

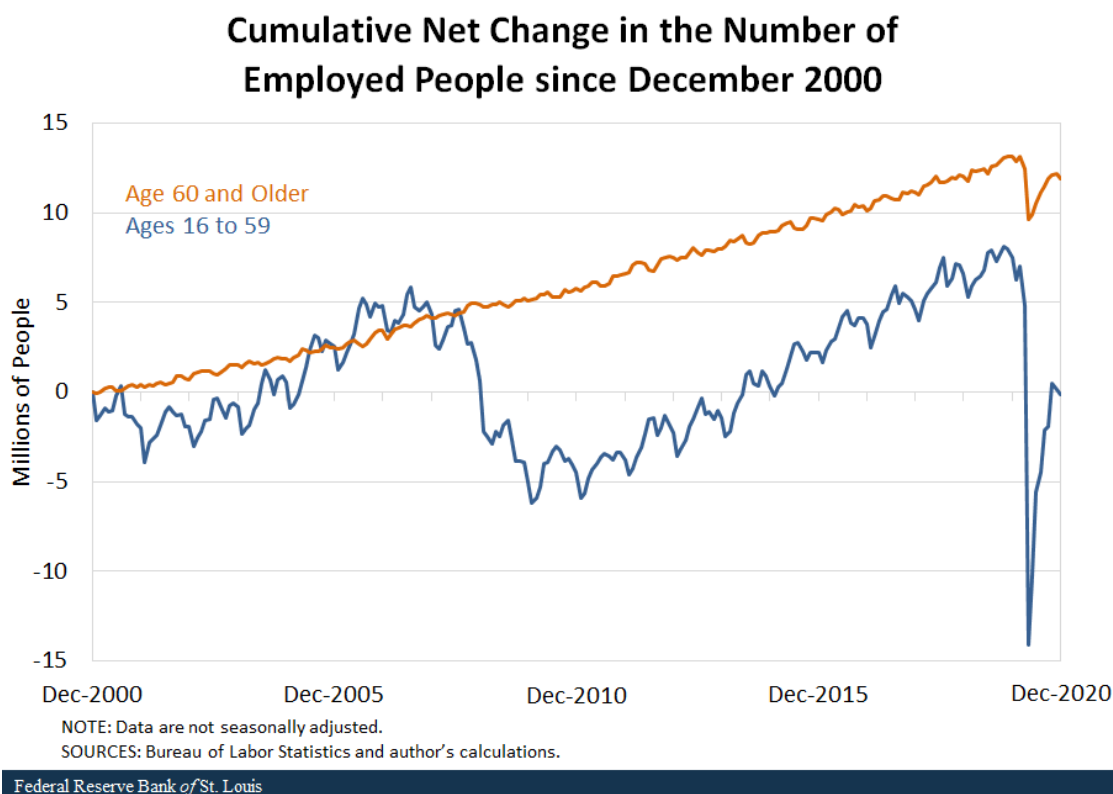
(๑) การช่วยหางานให้แก่ผู้สูงอายุผ่านศูนย์การทำงานและอาชีพ โดยสามารถขอความช่วยเหลือได้ที่ One-Stop Career ทั้งช่องทางแบบออฟไลน์ (On-site) และออนไลน์ (Online) นอกจากนี้ภายใต้ระบบดังกล่าวยังมีการพัฒนาระบบโปรโตคอลเพื่อฝึกอบรมให้ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานเข้าใจในอุปสรรคและการจ้างงานภายในสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น โดยมุ่งเน้นความสำคัญของทักษะและประสบการณ์ของแรงงานมากกว่าที่จะสนใจสรีระทางร่างกาย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีภาพลักษณ์เชิงบวกต่อแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเป็นการเปิดให้คำปรึกษาด้านการจ้างงานและการทำงานเพื่อให้สามารถจัดหางานได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุให้มากที่สุดอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการหางาน วิธีการสัมภาษณ์งาน และวิธีการรับมือกับปัญหา/อุปสรรคหรือรูปแบบงานต่าง ๆ ตลอดจนยังให้ความสำคัญกับการปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุด้วย

(๒) การให้ความรู้นายจ้าง สถานประกอบการ และสมาคมอุตสาหกรรมเกี่ยวกับประโยชน์ของการจ้างงานและคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดตั้งโครงการประทับตราบริษัทหรือองค์กรที่ได้รับการยืนยันจากทางกรว่ามีสภาพการทำงานที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้แรงงานผู้สูงอายุกลับมาทำงานมากขึ้น

ทั้งนี้ระบบการจ้างงานของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นนโยบายที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมการจัดหางานให้แก่แรงงานที่ว่างงาน ซึ่งระบบดังกล่าวยังประสบปัญหา เนื่องจากระบบมักไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้ กล่าวคือ ระบบไม่สามารถหางานให้ตรงต่อความต้องการของผู้สูงอายุ รวมทั้งไม่มีการจัดอบรมทักษะให้แก่ผู้สูงอายุที่กำลังหางาน ทำให้ในอนาคตยังต้องมีการจัดทำมาตรการ นโยบาย หรือแนวทางในการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

๔) ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

ในปัจจุบันหรือนับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๔ ตลาดแรงงานผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ได้มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลทางสถิติที่พบว่า อัตราการจ้างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการที่มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้น นั่นคือ ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีอัตราการเติบโตด้านการจ้างงานทั้งหมดทั่วประเทศสูงถึงร้อยละ ๑๐.๑ เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.๒๕๕๓ ดังนี้ (Emmons William R., 2564)



ภาพประกอบ ๙ อัตราการเติบโตด้านการจ้างงานทั้งหมดของประชากรสหรัฐอเมริกาทั่วประเทศ
เปรียบเทียบตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๕๔ จนถึง ปี พ.ศ.๒๕๖๔

ที่มา: Emmons William R., 2564

โดยแนวโน้มดังกล่าวเกิดขึ้นจากการที่ตลาดแรงงานของประชากรสหรัฐอเมริกามีจำนวนประชากรที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไปสูงขึ้นและเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้เมื่อเทียบข้อมูลทางสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๓ จนถึง พ.ศ.๒๕๖๓ หรือ ๒๐ ปีที่ผ่านมา พบว่า มีจำนวนแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นสูงถึง ๑๑,๘๗๙,๐๐๐ คน จาก ๙,๒๙๗,๐๐๐ ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เป็น ๒๑,๑๗๖,๐๐๐ ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ หรือจากจำนวนผู้สูงอายุร้อยละ ๒๐.๙ ของแรงงานทั้งหมด เป็นร้อยละ ๒๗.๗ ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งคิดเป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงไปสูงถึงร้อยละ ๑๒๗.๘ ในขณะที่จำนวนแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ - ๕๖ ปี มีจำนวนลดลงประมาณ ๑๑๒,๐๐๐ คน จาก ๑๒๘,๕๕๙,๐๐๐ คน ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เป็น ๑๒๘,๔๔๗,๐๐๐ ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ หรือคิดเป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงที่ลดลงประมาณร้อยละ ๐.๑ แต่อย่างไรก็ตาม จากการเพิ่มขึ้นของแรงงานผู้สูงอายุได้ส่งผลให้สถานการณ์ด้านตลาดแรงงานในประเทศครอบคลุมแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไปนั้น

เติบโตสูงขึ้นถึงร้อยละ ๘.๕ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ตลาดแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาในรอบ ๒๐ ปีที่ผ่านมา เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก และภายใต้ปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ว่าสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุในประเทศ (Emmons William R., 2564

ทั้งนี้ในปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีแรงงานผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ประมาณร้อยละ ๑๙ ของแรงงานทั้งหมดในประเทศ ด้วยสถานประกอบการส่วนหนึ่งได้มีการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น และจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุโดยคำนึงถึงประสบการณ์และทักษะเป็นหลัก และยังได้ประกาศเป้าหมายใหม่ในการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุว่า ภายในปี พ.ศ.๒๖๐๓ จะต้องเพิ่มเป็นร้อยละ ๒๙ (ประชากรธุรกิจ, ๒๕๖๑)

ในทำนองเดียวกัน จากผลสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกายังได้ระบุว่า ร้อยละ ๖๐ ของผู้สูงอายุทั้งหมดในประเทศนั้นตัดสินใจที่จะทำงานต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีอายุครบ ๖๕ ปี แล้วก็ตาม รวมทั้งยังมองหาอาชีพเสริมหรืองานอดิเรกด้วย เช่น งานช่วยเหลือสังคม คุณครู อาจารย์ หรือการท่องเที่ยว เป็นต้น (Thailand Creative & Design Center (TCDC), ม.ป.ป.)

จากการสำรวจจากบริษัทจัดการเงินเดือนและสวัสดิการ ADP พบว่า สหรัฐอเมริกามีแนวโน้มจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้เข้าสู่ระบบงานประจำมากกว่าการเลือกที่จะจ้างงานแรงงานวัยหนุ่มสาวถึงร้อยละ ๑๔.๕ อย่างไรก็ตาม อัตราการเติบโตของค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๗ ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า ๒๔ ปี อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๙ ต่อปี ในขณะที่ต่ำกว่าแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๒๕ - ๔๔ ปี ที่มีอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๑ ต่อปี นอกจากนี้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไปที่มีการเปลี่ยนงานยังมีอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ ๔.๑ หรือคิดเป็น ๓๗.๓๒ ดอลลาร์ ส่วนแรงงานผู้สูงอายุที่เลือกที่จะทำงานอยู่ในตำแหน่งเดิมจะได้รับอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงประมาณ ๓๖.๗๙ ดอลลาร์ ซึ่งหากเทียบกันแล้วอาจกล่าวได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุที่เปลี่ยนตำแหน่งงานจะได้รับค่าตอบแทนรายชั่วโมงในสัดส่วนที่สูงกว่า ทั้งนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการให้อัตราค่าตอบแทนสูงสุดในการทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงอายุ โดยแบ่งเป็น ๔ ช่วงอายุ (Patrick J. Kiger, 2564) ดังนี้

ตาราง ๔ อัตราค่าตอบแทนรายชั่วโมงสูงสุดตามช่วงอายุของแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา

ลำดับที่	ช่วงอายุ	ค่าตอบแทนสูงสุด (ดอลลาร์/ชั่วโมง)
๑	แรงงานอายุต่ำกว่า ๒๔ ปี	๑๕.๙๙
๒	กลุ่มแรงงานอายุ ๒๕ - ๔๔ ปี	๒๖.๔๕
๓	กลุ่มแรงงานอายุ ๔๕ - ๕๔ ปี	๔๕.๐๔
๔	แรงงานอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป	๔๕.๑๔

ทั้งนี้อัตราค่าตอบแทนรายชั่วโมงในการทำงานแรงงานสูงอายุยังมีความแตกต่างกันระหว่างชายและหญิงอีกด้วย โดยแรงงานชายที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปี ขึ้นไป จะได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๙.๖๘ ดอลลาร์ต่อชั่วโมง ขณะที่แรงงานหญิงที่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป จะได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยเพียง ๒๙.๒๒ ดอลลาร์ต่อชั่วโมง ซึ่งถือว่าอัตราการเติบโตของค่าจ้างของประเทศสหรัฐอเมริกาชะลอตัวลงเมื่อเทียบกับไตรมาสแรกของปี พ.ศ.๒๕๖๔ แต่กลับมีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาต้องการที่จะจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น แต่จากวิกฤตการณ์ด้านโรคระบาดอันส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง

ทางเศรษฐกิจจึงเป็นผลให้ค่าตอบแทนที่แรงงานผู้สูงอายุได้รับอยู่ในอัตราเท่าเดิมเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า (Patrick J. Kiger, 2564)

๕) มาตรการ การส่งเสริม การคุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณ

ปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกา มีสัดส่วนของประชากรสูงอายุต่อประชากรในประเทศ อยู่ในระดับกลาง แต่กลับมีผู้สูงอายุที่เข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานในสัดส่วนที่สูงกว่าประเทศส่วนใหญ่ในกลุ่ม OECD โดยมีสัดส่วนแรงงานที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป มากกว่า ๑ ใน ๓ หรือร้อยละ ๓๗.๓ ของแรงงาน ในสหรัฐอเมริกา และเกือบ ๑ ใน ๓ ของกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ (อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป) ถือเป็นกลุ่มแรงงานหลักที่สำคัญเทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน มีการจ้างงานแรงงานวัยก่อนเกษียณแทบทุกภาคส่วนตามหมวดหมู่งานอุตสาหกรรม และมีการจ้างงานในภาคการดูแลสุขภาพ (Health Care) มากที่สุด (Jennifer and Carlos, 2563)

และในกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน (ADEA) ได้มีการจัดทำโครงการบริการจ้างงานผู้อาวุโสในชุมชน (Senior Community Service Employment Program: SCSEP) เพื่อมุ่งเน้นการช่วยเหลือด้านการจัดหางาน การให้เงินสนับสนุนฝึกอบรม และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานให้แก่ผู้ที่ตกงานและผู้ที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไปแต่มีรายได้น้อย ได้มีโอกาสเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรไม่แสวงหากำไร ซึ่งช่วงอายุดังกล่าวได้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไปที่มีความพร้อมในการทำงาน ดังนั้น กฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน ADEA จึงเป็นเสมือนกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานวัยก่อนเกษียณของประเทศสหรัฐอเมริกา

จากที่กล่าวไปทั้งหมดข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าทั้งในประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศจีน ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกาล้วนให้ความสำคัญในเรื่องของสถานการณ์และแนวทางในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุภายใต้สถานการณ์สังคมสูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำมาใช้ในสังคมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจมีบางประเด็นที่สามารถนำมาปรับหรือประยุกต์ใช้ในประเทศไทยได้อีกด้วย โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ

และจากการทบทวนประสบการณ์ในมาตรการที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศที่มีบทเรียนที่ดีครอบคลุม ๕ ประเทศข้างต้นนั้นพบว่า สิ่งที่ประเทศไทยเราสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์กับการเตรียมความพร้อมและการเตรียมการให้ความช่วยเหลือเมื่อสถานการณ์แรงงานเราเปลี่ยนไปเมื่อสังคมไทยกลายเป็นสังคมสูงอายุในระดับสุดยอดในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า ได้แก่

- ๑) การขยายอายุเกษียณออกไปจากเดิม ๖๐ ปี เป็นอย่างน้อย ๖๕ - ๗๐ ปี
- ๒) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่เกษียณไปก่อนหน้านี้แล้วได้กลับเข้าสู่ระบบการทำงาน โดยคำนึงถึง ความเหมาะสมของช่วงวัยและประสบการณ์ของแรงงานแต่ละคน
- ๓) การจัดตั้งศูนย์จัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ
- ๔) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานให้กับผู้สูงอายุ และสำหรับการจ้างงานให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานให้กับผู้ประกอบการหรือนายจ้าง

๕) การดูแลสุขภาพและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างรอบด้านในราคาที่เหมาะสม รวมถึงมีการตรวจสุขภาพและได้รับการรับรองทางการแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

๖) การสนับสนุนเงินเพื่อสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

๗) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีในสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ

๘) โครงการจัดอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในบริบทของต่างประเทศสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น จึงทำการสรุปเป็นตารางการเปรียบเทียบนโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อให้ง่ายต่อการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเตรียมความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนผ่านของสังคมไทยไปสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ดังนี้

ตาราง ๕ ตารางเปรียบเทียบนโยบาย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ

ประเด็น	ประเทศ					
	ไทย	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์	สาธารณรัฐประชาชนจีน	ฝรั่งเศส	สหรัฐอเมริกา
๑. สถานการณ์ผู้สูงอายุ						
๑) สัดส่วนผู้สูงอายุ (ข้อมูลปี พ.ศ.๒๕๖๒) (United Nations New York, 2562)	ร้อยละ ๑๒.๔	ร้อยละ ๒๘.๐	ร้อยละ ๑๒.๔	ร้อยละ ๑๑.๕	ร้อยละ ๒๐.๔	ร้อยละ ๑๖.๒
๒) สัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุ/ผู้สูงอายุที่ทำงาน	ร้อยละ ๓๗	ร้อยละ ๑๓	ร้อยละ ๒๕.๗	ร้อยละ ๓๓	ร้อยละ ๕๓	ร้อยละ ๑๙
๒. นโยบายหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ						
๑) การขยายอายุเกษียณ	ไม่มี	มี (๗๐ ปี)	มี (๖๗ ปี)	ไม่มี	มี (๖๒ ปี)	มี (๗๐ ปี)
๒) กฎหมายจ้างงานผู้สูงอายุเฉพาะ	ไม่มี	มี	มี	ไม่มี	มี	มี
๓) การอุดหนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ	ไม่มี	มี	มี	ไม่มี	มี	มี
๓. มาตรการอื่น ๆ ที่สำคัญและน่าสนใจ						
๑) ระบบส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ		โครงการ Self Career Dark และ Silver Human Resources Center: SHRC			One-stop Service	One-stop Career

และจากการทบทวนประสบการณ์ในมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศที่มีบทเรียนที่ดีครอบคลุม ๕ ประเทศข้างต้นนั้นพบว่า สิ่งที่ประเทศไทยเราสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์กับการเตรียมความพร้อมและการเตรียมการให้ความช่วยเหลือเมื่อสถานการณ์แรงงานเราเปลี่ยนไปเมื่อสังคมไทยกลายเป็นสังคมสูงอายุในระดับสุดยอดในอีกไม่กี่ปีข้างหน้านี้ได้แก่

- ๑) การขยายอายุเกษียณออกไปจากเดิม ๖๐ ปี เป็นอย่างน้อย ๖๕ - ๗๐ ปี
- ๒) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่เกษียณไปก่อนหน้านี้แล้วได้กลับเข้าสู่ระบบการทำงานที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของแต่ละคนใหม่
- ๓) การจัดตั้งศูนย์จัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ
- ๔) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงผู้ประกอบการในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน
- ๕) การดูแลสุขภาพและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างรอบด้านในราคาที่เหมาะสม รวมถึงมีการตรวจสุขภาพและได้รับการรับรองทางการแพทย์ว่าสามารถทำงานได้
- ๖) การสนับสนุนเงินเพื่อสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะกับการทำงานของผู้สูงอายุ
- ๗) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีในสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ
- ๘) โครงการจัดอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

๗. รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง)

จากการที่โครงสร้างของประชากรในประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไป และก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบนั้นได้ส่งผลให้ผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.๒๕๕๙ เรื่องภาวะการทำงานของประชากรในประเทศไทย พบว่า ร้อยละ ๓๗ ของผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป หรือผู้สูงอายุที่อยู่ในช่วงเกษียณเรียบร้อยแล้วยังคงทำงานอยู่ และประกอบด้วย กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๑ และกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานไม่เต็มเวลาร้อยละ ๑๖ (ปีพ.ศ. ๒๕๖๑)

โดยสถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปนั้นพบว่า สามารถจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุได้ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานไม่เต็มเวลา และกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ ๒ กลุ่มหลัง มีลักษณะการทำงานอยู่ ๒ รูปแบบหลักคือ แรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานไม่เต็มเวลา และแรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษา เช่น ปวส. อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เป็นต้น มีแนวโน้มที่จะไม่ทำงานเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าประถมศึกษา และอยู่ในระดับประถมศึกษาที่มีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานทั้งในรูปแบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ส่วนผู้สูงอายุที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจะเลือกทำงานแบบไม่เต็มเวลา ในทางกลับกันผู้สูงอายุที่ไม่มีการศึกษาส่วนใหญ่มักจะทำงานในรูปแบบเต็มเวลา ในขณะเดียวกันนั้น ผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตเมืองมักเลือกที่จะทำงานแบบเต็มเวลามากกว่าทำงานแบบไม่เต็มเวลา ส่วนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่

นอกเขตเมืองมักเลือกทำงานแบบไม่เต็มเวลา นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนมากกว่า ๔ คนขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะไม่ทำงาน เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่อยู่ตัวคนเดียว ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีจำนวนสมาชิก ๒ - ๓ คน มีโอกาสที่จะทำงานอยู่ทั้งการทำงานแบบเต็มเวลาและทำงานแบบไม่เต็มเวลาในลักษณะเช่นเดียวกับผู้สูงอายุที่อยู่ตัวคนเดียว โดยลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับภาวะการพึ่งพิงครอบครัวของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่อยู่ในครอบครัวที่มีจำนวนสมาชิกมาก จะได้รับการเกื้อหนุนจากครอบครัวมากกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีสมาชิกจำนวนน้อยกว่า หรืออาศัยอยู่ตัวคนเดียว จึงไม่จำเป็นต้องมีการทำงานเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุระหว่าง ๗๐ - ๗๙ ปี และ ๘๐ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานไม่เต็มเวลา เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่ยังคงอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๖๐ - ๖๙ ปี ด้วยมีลักษณะทางกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งนี้ผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๗ จะทำงานในภาคเกษตรกรรม รองลงมาคือ ร้อยละ ๓๑ ทำงานในภาคบริการ และร้อยละ ๑๒ เป็นการทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยผลการศึกษายังพบต่อไปอีกว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานแบบเต็มเวลามากกว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในภาคใต้

จากที่กล่าวไปข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยส่วนใหญ่ นั้นเป็นการเลือกทำงานเนื่องจากมีความจำเป็นมากกว่าการทำงานที่เกิดจากความสมัครใจหรือเลือกที่จะทำด้วยตนเอง และยังมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีอายุที่เพิ่มขึ้นก็ตาม

และจากข้อมูลของกระทรวงแรงงานยังได้กล่าวอีกว่า ใน ปี พ.ศ.๒๕๖๐ ประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑.๓๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘ ของประชากรทั้งหมดในประเทศ ซึ่งในจำนวนดังกล่าวนี้มีแรงงานผู้สูงอายุประมาณ ๔.๐๖ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ ของผู้สูงอายุทั้งหมด โคนจำแนกเป็นแรงงานผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบจำนวน ๐.๔๗ ล้านคน และผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบจำนวน ๓.๕๙ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๘ และร้อยละ ๘๘.๔๒ ตามลำดับ กล่าวคือ แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานนอกระบบหรือประกอบอาชีพส่วนตัว และส่วนน้อยเลือกทำงานในระบบและเป็นลูกจ้างของบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุตสาหกรรมด้านการประกอบ ซึ่งเหตุผลหลักที่แรงงานผู้สูงอายุยังเลือกที่จะทำงานอยู่ มีดังนี้ (ไทยรัฐฉบับพิมพ์, ๒๕๖๒; สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, ๒๕๖๑)

๑) เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ คือ การที่แรงงานผู้สูงอายุเลือกที่จะทำงานต่อเพราะต้องการช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงมีความต้องการที่จะหารายได้เพื่อการดำรงชีพ

๒) เหตุผลทางด้านสังคม คือ ความต้องการใช้เวลาว่างที่เป็นประโยชน์ ความต้องการช่วยเหลือสังคม และความต้องการพึ่งพาตนเอง ด้วยไม่อยากเป็นภาระทางสังคมหรือภาระของลูกหลาน

๓) เหตุผลทางด้านสุขภาพ คือ แรงงานผู้สูงอายุยังมีสุขภาพที่แข็งแรงอยู่ หรือต้องการทำงานเพื่อรักษาสุขภาพให้มีความแข็งแรงอย่างต่อเนื่อง

โดยแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักเลือกประกอบอาชีพเกี่ยวกับงานที่ใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น เกษตรกรรม และการประมง เป็นต้น รองลงมาคือ การเป็นพนักงานบริการ พนักงานขายหรือจำหน่ายสินค้า ช่างฝีมือ และอาชีพอื่น ๆ ที่มีภาระงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ (ไทยรัฐฉบับพิมพ์, ๒๕๖๒; สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, ๒๕๖๑)

นอกจากนี้ การสำรวจสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานหรือการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้น พบว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๖๔) ได้สำรวจการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานจะพบว่า แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ประกอบธุรกิจส่วนตัวที่ไม่มีลูกจ้าง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓ รองลงมาคือ ร้อยละ ๒๐.๕ ได้ช่วยเหลือธุรกิจในครัวเรือนโดยที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ ๑๑.๙ เป็นลูกจ้างของภาคเอกชน ร้อยละ ๓.๐ เป็นนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ ร้อยละ ๒.๒ เป็นลูกจ้างของภาครัฐบาล และสุดท้าย คือ การประกอบอาชีพ ที่เป็นการรวมกลุ่มกันระหว่างผู้สูงอายุ ซึ่งลักษณะการทำงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการทำงานของผู้สูงอายุ ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปในประเทศไทยนั้นมีทางเลือกค่อนข้างน้อย และไม่มียุทธศาสตร์หรือหน่วยงานใดให้การสนับสนุนหรือรองรับแรงงานผู้สูงอายุอย่างยืดหยุ่น เป็นระบบและจริงจัง จึงเป็นเหตุให้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ เลือกที่จะประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวที่ไม่มีลูกจ้างมากกว่าการทำงานในรูปแบบอื่น ในทางกลับการผลสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๕๘ อ้างถึงใน พรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ, ๒๕๖๐) กลับระบุว่า ผู้สูงอายุที่อยู่ในช่วงเกษียณอายุแล้วส่วนใหญ่นั้นยังคงประสงค์หรือต้องการที่จะทำงานในสถานที่เดิมต่อไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘ รองลงมาคือ ต้องการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔ และร้อยละ ๔.๒ ต้องการทำงานเป็นลูกจ้างในสถานที่ใหม่

และชลธิชา อัศวินรัตน (๒๕๖๓) ได้แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน ของประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุมีอยู่ ๒ รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากที่แรงงานมีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป และการจ้างงานแบบใหม่สำหรับกลุ่มแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ซึ่งลักษณะงานที่เปิดรับแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่นั้นจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับภาคการบริการในลักษณะของการบริการลูกค้า การจัดเรียงสินค้า พนักงานเก็บเงินหรือแคชเชียร์ ธุรกิจการแม่บ้าน และศูนย์บริการข้อมูลลูกค้าหรือคอลเซนเตอร์ (Call Center) โดยสถานประกอบการจะพิจารณาและคำนึงถึงสุขภาพ ความสามารถในการทำงาน และประสบการณ์ของแรงงานผู้สูงอายุเป็นสำคัญ ซึ่งในส่วนของสัญญาจ้างจะอยู่ที่การตกลงระหว่างกัน แต่ส่วนใหญ่นั้นจะเป็นสัญญาแบบรายปี และมีจำนวนวันหรือชั่วโมงในการทำงานที่ค่อนข้างยืดหยุ่น ประมาณ ๕ - ๖ วันต่อสัปดาห์ และเข้างานเป็นกะประมาณ ๗ - ๘ ชั่วโมงต่อวัน นอกจากนี้แรงงานผู้สูงอายุยังได้รับการพัฒนาทักษะและการอบรมตามลำดับขั้น รวมถึงได้รับสวัสดิการและอัตราค่าตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิสมทบค่ารักษาพยาบาล และเบี้ยขยัน

ทั้งนี้ ผลการสำรวจความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๕๘ อ้างถึงใน พรรัตน์ แสดงหาญ และคณะ, ๒๕๖๐) พบว่า สาขาที่มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุกรณีเกษียณอายุแล้วนั้นคือ โรงแรมและภัตตาคาร เกษตรกรรมและขนส่ง เนื่องจากร้อยละ ๕๔.๒ ของสาขาดังกล่าวไม่มีการกำหนดอายุในการทำงาน อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติดังกล่าวในสาขาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๔ ของแรงงานทั้งหมดที่เปิดโอกาสให้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปสามารถทำงานต่อไปได้ กล่าวคือ สาขาอื่น ๆ มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุเพียงร้อยละ ๔ เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการที่มีการจ้างงานหลังวัยเกษียณในสาขาโรงแรมและภัตตาคาร เกษตรกรรม และขนส่ง ได้คำนึงถึงประสบการณ์ของแรงงานเป็นสำคัญ

ด้วยอาชีพในสาขาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์และสามารถถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว รูปแบบการจ้างงานของผู้สูงอายุยังคงไม่เปิดกว้างมากเท่าที่ควร ด้วยยังคงขาดการวางแผนและกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน จนส่งผลให้การจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยถูกจำกัดอยู่ที่การทำงานในธุรกิจส่วนตัวเป็นหลัก

๘. การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ครอบคลุมถึงค่าจ้าง และทักษะที่เกี่ยวข้อง

ตามที่ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๘ และเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ โดยคาดการณ์ต่อไปว่าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดภายในปี พ.ศ.๒๕๗๕ จนกล่าวได้ว่า สถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ การคลัง และสังคมโดยตรง ด้วยการที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มากขึ้นนั้นไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่เป็นวัยแรงงานที่มีแนวโน้มจะลดลงอย่างต่อเนื่อง จากการที่มีอัตราการเกิดลดลง ทำให้ประเทศไทยได้ตระหนักถึงปัญหาของการขาดแคลนแรงงานที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว และได้จัดทำนโยบายในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ และ พ.ศ.๒๕๖๒ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) โดยการขอความร่วมมือกับทางสถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ บริบูรณ์ขึ้นไป และทำงานบางช่วงเวลาดำเนินการดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒)

๑) จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท ซึ่งในกรณีที่ทำงานไม่เต็มชั่วโมง ให้ปัดเป็น ๑ ชั่วโมง ครอบคลุมแรงงานผู้สูงอายุที่มีสัญชาติไทยทุกคน และทุกเพศ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสามารถรองรับอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม

๒) การจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้สูงอายุ กล่าวคือ การทำงานของผู้สูงอายุจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น การทำงานเป็นเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต หรืองานหัตถกรรมพื้นบ้าน เป็นต้น กล่าวคือ ผู้สูงอายุควรได้รับการจ้างงานในโรงงานที่มีลักษณะดังนี้

(๑) การทำงานเกี่ยวกับการบันทึก จัดทำ จัดเก็บ คำนวณ และการเรียกใช้ข้อมูล รวมถึงการจัดการเดินทาง การให้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการประสานงาน หรือเป็นเสมียนพนักงาน/พนักงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน

(๒) การทำงานเกี่ยวกับการค้า เช่น การค้าขาย การเป็นพนักงานขาย หรือพนักงานสาธิตสินค้า เป็นต้น

(๓) การทำงานเกี่ยวกับการบริการ เช่น งานบริการในสถานประกอบการประเภทโรงแรม/ภัตตาคาร การเป็นพนักงานบริการทั่วไป พนักงานเก็บเงินหน้าเคาน์เตอร์ และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๔) การทำงานเกี่ยวกับการผลิต เช่น การปฏิบัติงานง่าย ๆ ที่เป็นลักษณะทำเป็นประจำ (Routine) ในงานการผลิต การขนส่ง และคลังสินค้า เป็นต้น

(๕) การทำงานเกี่ยวกับหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น งานช่าง หรืองานฝีมือ เป็นต้น

(๖) งานที่มีความเกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับภาระงานในข้อ (๑) - (๖)

๓) ระยะเวลาในการทำงานของผู้สูงอายุไม่ควรเกินวันละ ๗ ชั่วโมง และไม่ควรเกินสัปดาห์ละ ๖ วัน หรือมีการจัดเวลาในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๔๖ ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ (๓) ที่กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพอย่างเหมาะสม และในวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๓ ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ หรือการฝึกอาชีพผู้สูงอายุ ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๖๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ประกาศนโยบาย เน้นหนัก นั่นคือ นโยบายเร่งด่วน ข้อ ๔.๑.๕ เร่งรัดให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ที่มีอายุ ตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป และจะกลายมาเป็นแรงงานผู้สูงอายุ โดยประเด็นสำคัญของการกำหนดอัตราค่าจ้างผู้สูงอายุคือ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความมั่นคงทางด้านรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงสามารถช่วยลดปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานได้ ทั้งนี้การที่คิดอัตราการจ้างเป็นรายชั่วโมงนั้นจะช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับทั้งแรงงานผู้สูงอายุและสถานประกอบการที่ว่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ด้วยแรงงานผู้สูงอายุบางส่วนอาจไม่พร้อมที่จะทำงานเต็มเวลา (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, ๒๕๖๑)

และเมื่อสังคมไทยกำลังจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุในระดับสุดยอดนั้น สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญค่อนข้างมากคือ ทักษะของแรงงานที่เกี่ยวข้องหรือมีความสำคัญกับตลาดแรงงานในประเทศ เนื่องจากทักษะดังกล่าวจะสามารถนำไปพัฒนาระบบเศรษฐกิจภายในประเทศได้อย่างมั่นคง และหากมีการบูรณาการร่วมกันเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน การจ้างงาน หลักประกันและสวัสดิการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุและแรงงานที่กำลังจะกลายเป็นผู้สูงอายุ ระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน รวมถึงภาครัฐและเอกชนนั้น จะยิ่งช่วยส่งเสริมให้ประเทศไทยมีแนวทางในการบริหารจัดการระบบแรงงานและรองรับสังคมผู้สูงอายุทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างยั่งยืนโดยแท้จริง โดยเฉพาะเมื่อตลาดแรงงานกำลังจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบขนานใหญ่ ทั้งตลาดแรงงานสำหรับคนรุ่นใหม่ไปจนถึงตลาดแรงงานสำหรับรองรับผู้สูงอายุ และสภาวะการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ที่จะทำให้เกิดการปรับตัวในด้านตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก ซึ่งทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมเมื่อประเทศไทยต้องก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีดังนี้ (ธาดา ราชกิจ, ๒๕๖๒)

๑) ศักยภาพด้านเทคโนโลยี

จากการที่ในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่โลกเทคโนโลยีดิจิทัลหรือ Internet of Things อย่างเต็มรูปแบบ ทำให้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานในทุกอุตสาหกรรม และเป็นเหตุให้งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของแรงงานผู้สูงอายุ นั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเตรียมความพร้อมและรับมือเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุภายใต้สภาวะดังกล่าวอย่างรอบคอบ

และควรเน้นหนักไปที่การส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุทำหน้าที่ดูแลระบบโดยภาพรวมมากกว่าที่จะคิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยเป็นทักษะเบื้องต้นที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ และอัตราค่าตอบแทนในส่วนดังกล่าวยังถูกกว่าการจ้างงานแรงงานที่อยู่ในวัยแรงงานอีกด้วย

๒) ศักยภาพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ

ภายใต้สังคมโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันนี้ การอนุรักษ์ภูมิปัญญาดั้งเดิมหรือท้องถิ่นถือเป็นเรื่องที่ได้รับการนิยมนับเป็นอย่างมาก และมีแนวโน้มว่าจะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นงานทำมือหรือแฮนด์เมด (Hand-made) และงานฝีมือต่าง ๆ ซึ่งงานประเภทดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มาจากทักษะในด้านงานฝีมือของผู้ที่มีประสบการณ์เป็นสำคัญ จึงจะทำให้ชิ้นงานหรือผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไป ดังนั้นผู้สูงอายุจึงเหมาะสมเป็นอย่างมากต่อเนื้องานในลักษณะดังกล่าว และควรผลักดัน รวมถึงส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในตนเองได้อย่างภาคภูมิใจ

๓) ศักยภาพการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้

แรงงานผู้สูงอายุ นับเป็นบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยสำคัญที่ได้ผ่านการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ต่าง ๆ มาอย่างยาวนาน ทำให้องค์ความรู้ของผู้สูงอายุกลายเป็นสิ่งที่ทรงคุณค่าและสมควรที่จะถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และรับทราบร่วมกัน ซึ่งทักษะและประสบการณ์ดังกล่าวอาจผลักดันให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบของวิทยากร ผู้ถ่ายทอดความรู้ หรือการเปิดสอนหลักสูตรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔) ศักยภาพด้านงานขาย

ทักษะด้านการขาย เป็นทักษะที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์เป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องของทักษะการวางตัวและการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการพูด การฟัง การโน้มน้าว หรือการบริการ ซึ่งส่งผลให้งานขายกลายเป็นแนวทางอาชีพหนึ่งที่มีความนิยมในแรงงานผู้สูงอายุ

๕) ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้า

นอกเหนือไปจากศักยภาพด้านงานขายแล้วนั้น การบริการลูกค้าก็เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่มีความนิยมในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน เนื่องจากงานบริการไม่มีข้อจำกัดเรื่องช่วงวัย ทั้งยังอาศัยบุคลิกภาพที่มีความใจเย็น มีทักษะการสื่อสารที่ดี และการช่วยเหลือผู้อื่น ตลอดจนประสบการณ์ที่ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งทำให้แรงงานผู้สูงอายุมีภาพลักษณ์ที่ค่อนข้างดีต่องานเกี่ยวกับการให้บริการ

๖) ศักยภาพด้านงานการบัญชีและการเงิน

งานด้านบัญชีและการเงินนั้นเป็นงานที่อาศัยประสบการณ์ที่ค่อนข้างมาก ด้วยการที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงินนั้นจะต้องมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มากก่อน จึงจะยังมีศักยภาพและความสามารถที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วยจะช่วยให้เนื้องานมีความละเอียด สามารถคิดได้อย่างรอบด้าน รอบคอบ และชัดเจน ซึ่งทักษะดังกล่าวจะเป็นเหตุให้ผู้สูงอายุมีทักษะที่เหนือกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

๗) ศักยภาพด้านการลงทุน

ทักษะเกี่ยวกับการลงทุน ทั้งด้านข้อมูลและการวิเคราะห์นั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์ที่ค่อนข้างหลากหลาย โดยเฉพาะทักษะการคิดและวิเคราะห์ และความสามารถในการเสาะหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อตลาดของการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นตลาดหุ้น และอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นผลให้แรงงานผู้สูงอายุมีข้อได้เปรียบและน่าเชื่อถือมากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่าเช่นเดียวกับทักษะในด้านบัญชีและการเงิน

๘) ศักยภาพด้านการเป็นแหล่งข้อมูลวิจัย

เมื่อโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนั้น กลุ่มเป้าหมายสำคัญที่จะใช้ในการทำวิจัยแต่ละด้านคือกลุ่มผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุกลายเป็นแหล่งข้อมูลวิจัยสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งการวิจัยทางการตลาด การวิจัยทางสังคม และการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งทักษะและศักยภาพหลักของผู้สูงอายุสามารถใช้เป็นแหล่งข้อมูลและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสังคมในระดับชาติต่อไปได้

และภายใต้สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุนั้น การจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก ด้วยจะช่วยเตรียมความพร้อมและรับมือกับปัญหาด้านตลาดแรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว จากการที่แรงงานผู้สูงอายุมีประสบการณ์ ศักยภาพ และทักษะที่ค่อนข้างหลากหลาย ทั้งนี้ภายในองค์กรหรือสถานประกอบการก็ควรที่จะปรับตัวและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมกับการจ้างงานผู้สูงอายุด้วย ไม่ว่าจะเป็นการจัดระบบการเดินทางไป - กลับที่ทำงาน การจัดซอฟต์แวร์หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีตัวหนังสือที่ชัดเจน มีตารางการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ รวมถึงการจัดสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมกับสรีระของผู้สูงอายุ และการปรับปรุงพื้นที่และเครื่องแต่งกายให้มีความเหมาะสมกับเนื้องานและสรีระของผู้สูงอายุ เพื่อสร้างคุณค่าความสบายใจและความปลอดภัยให้กับแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม (กรมการจัดหางาน, ๒๕๖๒)

ทั้งนี้ปรีชา คำมาตี วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจิรวรรณ คงคล้าย (๒๕๖๐) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยได้ทำการเสนอแนะข้อเสนอแนะในการวางแผนการจัดการแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ผ่านการใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของแรงงานผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำน้ององค์กรจะต้องปรับทัศนคติในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงยอมรับในความแตกต่างของบุคคลในด้านอายุ และเพิ่มทางเลือกให้ผู้สูงอายุได้มีการทำงานที่มีความเหมาะสมกับเนื้องานได้อย่างแท้จริง และรัชพล อ่ำสุขและปัทพร สุคนธมาน (๒๕๕๙) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการแรงงานผู้สูงอายุไว้ว่า นายจ้างและบุคคลทั่วไปควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และรัฐบาลควรที่จะมีการจัดทำและกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น เช่น มาตรการลดภาษีสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ หรือทุกภาคส่วนเปิดรับให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น

๙. สวัสดิการสังคม หลักประกันทางสังคม และการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

นอกจากการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือกลับเข้ามาทำงาน รวมถึงได้รับการจ้างงานมากขึ้นนั้นจะมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศแล้วนั้น (ด้วยสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานภายใต้สังคมผู้สูงอายุที่จะเกิดขึ้นในอนาคต) สวัสดิการสังคม หลักประกันทางสังคมและการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุก็มีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างมากเช่นเดียวกัน ด้วยประเด็นดังกล่าวถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งจากงานศึกษาของสุภารัตน์ สดสมบูรณ์ (๒๕๕๗) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย” ได้กล่าวถึงรูปแบบของสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยไว้ว่าประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑) การประกันสังคม (Social Insurance) คือ ระบบประกันสังคมที่เป็นมาตรการสำคัญในการจัดสวัสดิการทางสังคมในประเทศไทย โดยมีสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งการประกันสังคมนั้นเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตและคุ้มครองลูกจ้าง รวมถึงปัญหาการขาดรายได้เพื่อการดำรงชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ และถือเป็นหลักประกันทางสังคมในประเทศไทยที่ประกอบด้วยกองทุนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ๙ ประเภท ได้แก่

(๑) กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการออมสำหรับกลุ่มแรงงานที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชนของกระทรวงแรงงาน

(๒) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งเป็นกองทุนภาคบังคับสำหรับกลุ่มข้าราชการ

(๓) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียน (กสจ.) ซึ่งจะได้รับเงินบำเหน็จสำหรับลูกจ้างและเงินที่สมาชิกส่งสมทบเข้ากองทุนเป็นผลประโยชน์ในกรณีชราภาพ

(๔) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการออมแบบสมัครใจ

(๕) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นการออมแบบสมัครใจสำหรับกลุ่มประชาชนทั่วไปที่มีกำลังการออมในระดับค่อนข้างมาก

(๖) กองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นการออมภาคบังคับสำหรับคณาจารย์

(๗) กองทุนทวีสุข ซึ่งเป็นกองทุนทวีสุข ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธอส.) เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรได้ออมเงิน เพื่อนำไปใช้เป็นสวัสดิการให้แก่ตนเองและครอบครัว

(๘) กองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการออมในระดับชุมชน เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

(๙) กองทุนการออมชราภาพ (กอช.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงการคลัง และเป็นกองทุนการออมเพื่อการชราภาพขั้นพื้นฐานแบบสมัครใจ

๒) บริการด้านการช่วยเหลือสาธารณะ (Public Assistance) หรือการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) คือ การช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน ด้อยโอกาสทางสังคม ไร้ที่พึ่งพา หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการสังคม และองค์กรภาคเอกชน เป็นต้น ทั้งนี้ก่อนที่ประชาชน

จะได้รับความช่วยเหลือจะต้องผ่านการทดสอบความจำเป็น (Means-Test) ก่อน ซึ่งบริการดังกล่าวมักปรากฏให้เห็นในรูปแบบของการบรรเทาทุกข์เฉพาะหน้า (Relief) เช่น การให้เงิน (Cashes) การให้สิ่งของหรือเครื่องอุปโภคและบริโภค (Kinds) และการให้บริการอื่น ๆ ที่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำปรึกษาหรือบริการให้ความรู้ เป็นต้น กล่าวคือ เป็นการสงเคราะห์แบบให้เปล่าและไม่มีข้อผูกมัดสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยมีรูปแบบของสวัสดิการ ดังนี้

(๑) เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ คือ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพแบบให้เปล่าในลักษณะของขั้นบันได โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง ๖๐ - ๖๙ ปี ๗๐ - ๗๙ ปี ๘๐ - ๘๙ ปี และ ๙๐ ปีขึ้นไป จะได้รับเบี้ยยังชีพอยู่ที่คนละ ๖๐๐ บาท ๗๐๐ บาท ๘๐๐ บาท และ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน ตามลำดับ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือสาธารณะที่จัดอยู่ในรูปแบบสวัสดิการสังคมแบบถาวร

(๒) กองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง คือ การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุกรณีที่เกิดอันตรายจากการถูกละเมิดกรรม ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย ถูกทอดทิ้ง ความช่วยเหลือในการจัดงานศพผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน และให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนเรื่องที่พักอาศัย อาหาร และเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งดำเนินการโดยกองทุนดูแลผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ

(๓) การรับให้คำปรึกษาทางคดีหรือคำแนะนำที่เกี่ยวข้องในทางคดีสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุจากการทารุณกรรมและถูกทอดทิ้ง ซึ่งดำเนินการโดยกระทรวงยุติธรรม

(๔) การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินการโดยกระทรวงคมนาคม และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารหรือยานพาหนะสำหรับผู้สูงอายุตามความเหมาะสม โดยจะลดค่าโดยสารครึ่งราคา ทั้งรถไฟ รถไฟฟ้า รถ บขส. และ ขสมก. ทั้งนี้ในส่วนของการบินนั้น จะลดค่าโดยสารที่บินเดินทางท่องเที่ยวในประเทศ ร้อยละ ๑๕ ซึ่งดำเนินการโดยกระทรวงคมนาคม

๓) บริการการประกันสังคม (Social Service) คือ การจัดสรรสวัสดิการและบริการทางสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของประชาชน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นสวัสดิภาพของบุคคลเป็นสำคัญ และมักเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในลักษณะต่าง ๆ ที่คำนึงถึงความมั่นคง ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งสามารถเลือกใช้บริการตามความต้องการของตนเองได้ เช่น บริการสุขภาพอนามัย บริการสถานพักพิง บริการด้านการศึกษา บริการสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือบริการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น ทั้งนี้การบริการสังคมนั้นประกอบด้วยบริการทั้งหมด ๕ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่

(๑.๑) หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า คือ หลักประกันทางสังคมที่ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยครอบคลุมการตรวจสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ซึ่งดำเนินงานโดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

(๑.๒) การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข คือ การจัดช่องทางบริการสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะ ซึ่งแยกออกจากผู้รับบริการทั่วไปในแผนกผู้ป่วยนอก ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ -๒๕๖๔)

(๑.๓) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล คือ โครงการดูแลสุขภาพที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น นั่นคือ ประชาชนในพื้นที่ สถานบริการสุขภาพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บนพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับหุ้นส่วนการดูแล

(๑.๔) การดูแลที่บ้าน (Home Care) คือ การให้บริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุและผู้ป่วยถึงที่บ้าน สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นผู้ป่วยที่มีอาการไม่รุนแรงจนเข้าขั้นวิกฤต และไม่สะดวกในการเดินทางมารักษาที่โรงพยาบาล อันจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการเดินทางให้แก่ผู้รับบริการได้

(๑.๕) โครงการอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.) คือ โครงการที่มุ่งแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุที่ขาดผู้ดูแล ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ถูกทอดทิ้ง ถูกเพิกเฉยหรือละเลย และผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลอย่างไม่ถูกต้อง โดยจะดำเนินการโดยอาสาสมัครที่ถูกเรียกว่า อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) หรือเป็นประชาชนในชุมชนที่สมัครใจทำหน้าที่ดังกล่าวก็ได้

(๒) ด้านการศึกษา ได้แก่

(๒.๑) การศึกษานอกโรงเรียน โดยศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (ศกพ.) ได้พัฒนาแนวทางการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุตามความต้องการและความสนใจของผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ การเสริมสร้างคุณค่าและการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับผู้สูงอายุ และการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ เป็นต้น

(๒.๒) การศึกษาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เช่น ชมรมการศึกษาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (Old People Playing Young Club: OPPY) เพื่อเผยแพร่ความรู้และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้แก่ผู้สูงอายุ แต่ผู้สูงอายุจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าบริการด้วยตนเอง เป็นต้น

(๓) ด้านที่อยู่อาศัย คือ การสงเคราะห์ที่อยู่อาศัยและการดูแลในรูปแบบของการให้บริการในสถานสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุ ครอบคลุมความจำเป็นด้านปัจจัย ๔ และบริการด้านการรักษาพยาบาล รวมถึงกายภาพบำบัด ศาสนกิจ งานอดิเรก นันทนาการ และกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม โดยในปัจจุบันมีสถานสงเคราะห์ของรัฐ ๒๑ แห่ง

(๔) ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ ได้แก่ กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ซึ่งจะจัดทำโครงการที่ยึดหลักการให้ผู้สูงอายุเป็นแกนนำในการกำหนดและตัดสินใจ ร่วมกันในการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุด้วยตนเอง

(๕) ด้านบริการสังคมและนันทนาการ ได้แก่

(๕.๑) ชมรมผู้สูงอายุ คือ การรวมกลุ่มกันทางสังคมของผู้สูงอายุที่มีความสนใจและอุดมการณ์ร่วมกันในลักษณะของเครือข่าย เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการสร้างคุณภาพทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม เพื่อเพิ่มคุณค่าและคุณประโยชน์ให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงบุคคลในครอบครัว และสังคม ซึ่งมีสภาผู้สูงอายุและกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ และมีกลุ่มผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นเองเป็นผู้ดำเนินการหลัก

(๕.๒) ศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ คือ สถานที่ที่เป็นศูนย์รวมขององค์กรชุมชนผู้สูงอายุ เพื่อจัดกิจกรรมด้านสุขภาพ สังคม จิตใจ และปัญญา ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานคือ การใช้ชุมชนเป็นฐานในการให้บริการเพื่อดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว ซึ่งเป็นการจัดบริการแบบองค์รวม

(๕.๓) ศูนย์ชุมชนเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งเปิดให้บริการโดยที่ไม่คิดค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการบริการเกี่ยวกับการทำกายภาพบำบัด อาชีวบำบัด การออกกำลังกาย ศาสนกิจ กิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ

(๕.๔) ศูนย์บริการผู้สูงอายุในวัด ซึ่งเป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในชุมชนของตนเอง และมีวัดหรือสถาบันทางศาสนาเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม

(๕.๕) กองทุนผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกองทุนที่ใช้ในการสนับสนุนและอุดหนุนโครงการสำหรับองค์กรของผู้สูงอายุ หรือองค์กรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ เพื่อคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนให้กลุ่มผู้สูงอายุมีศักยภาพ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔) การช่วยเหลือเกื้อกูลของภาคประชาชน คือ การจัดสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมพื้นฐานจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งถือเป็นสวัสดิการสังคมแบบชั่วคราว เช่น การจัดสวัสดิการชุมชนที่ครอบคลุมตั้งแต่การเกิด ชราภาพ เจ็บ และเสียชีวิต กลุ่มออมทรัพย์ที่มีรูปธรรมก้าวหน้าชัดเจนทั้งเชิงองค์ความรู้ กลไก และพื้นที่ดำเนินการ รวมถึงภาคธุรกิจเอกชนที่ในปัจจุบันได้ปรับบทบาทเข้ามาช่วยเหลือร่วมรับผิดชอบปัญหาสังคมมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการโดยปัจเจกชนอีกด้วย เช่น การซื้อประกันชีวิตรูปแบบต่าง ๆ ผ่านกิจการประกันภัยของเอกชน ซึ่งช่วยเติมเต็มหรือยกระดับสวัสดิการสังคมโดยรวมให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

และข้อมูลของกองทุนผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ (ม.ป.ป.) และสถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราช ญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ (ม.ป.ป.) ยังได้กล่าวถึงสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุในประเทศไทยไว้ว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป ควรที่จะได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ด้านการแพทย์และสาธารณสุข คือ ผู้สูงอายุพึงจะได้รับการอำนวยความสะดวกด้านความรวดเร็วในการรับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ผ่านช่องทางพิเศษที่จัดทำขึ้นเฉพาะผู้สูงอายุ

๒) ด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสาร คือ ผู้สูงอายุพึงจะได้รับการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารตามอัธยาศัยในรูปแบบของการจัดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนให้มีหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และมีรายการต่าง ๆ เพื่อผู้สูงอายุ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปจนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ โดยต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓) ด้านการประกอบอาชีพ ฝึกอาชีพที่เหมาะสม คือ ผู้สูงอายุพึงจะได้รับข้อมูล คำปรึกษา และข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน การจัดหางาน การรับสมัครงาน บริการข้อมูลทางอาชีพ ตำแหน่งว่างงาน การอบรม และการฝึกอาชีพ ซึ่งได้มีการจัดตั้งศูนย์การข้อมูลทางอาชีพ และตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ณ สำนักงานจัดหางานทุกแห่งเรียบร้อยแล้ว

๔) ด้านการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่าย/ชุมชน คือ ผู้สูงอายุพึงจะได้รับการส่งเสริมและการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมภายในชุมชน หรือระหว่างชุมชนในรูปแบบของชมรมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการใช้ศักยภาพผู้สูงอายุ ซึ่งอาจเพิ่มการจัดกิจกรรมทางกีฬา นันทนาการ และการถ่ายทอดภูมิปัญญา

๕) ด้านการอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ และบริการสาธารณะอื่น คือ ผู้สูงอายุพึงจะได้รับการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ โดยที่จะต้องได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย เช่น การจัดพาหนะที่เหมาะสมกับสรีระร่างกายของผู้สูงอายุ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุที่มาใช้บริการในพื้นที่ต่าง ๆ เป็นต้น

๖) ด้านการลดหย่อนค่าโดยสาร และการอำนวยความสะดวกในการเดินทางสาธารณะในประเทศไทย คือ ผู้สูงอายุพึงจะได้รับการลดค่าโดยสารครั้งราคาตลอดทาง ทุกสถานี และทุกสาย (ไม่รวมค่าธรรมเนียม) ทั้งนี้ผู้สูงอายุจะต้องแจ้ง และแสดงบัตรประจำตัวประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ก่อนซื้อตั๋วโดยสารบริการขนส่งสาธารณะ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุไม่ต้องเข้าแถวเพื่อรอซื้อตั๋ว มีที่นั่งสำหรับการรอรับตัว และมีพนักงานในการช่วยยกสัมภาระ ซึ่งในส่วนของสิทธิประโยชน์ด้านการลดหย่อนค่าโดยสาร และการอำนวยความสะดวกในการเดินทางสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุนั้นมีรายละเอียดที่จำแนกตามประเภทของรถสาธารณะดังนี้

๖.๑) แอร์พอร์ต เรล ลิงค์ คือ ผู้สูงอายุได้รับการลดค่าโดยสารให้ผู้สูงอายุครั้งราคา โดยใช้บัตรผู้สูงอายุ (Senior card) และยกเว้นค่าโดยสารในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ซึ่งตรงกับวันที่ ๑๓ เมษายนของทุกปี

๖.๒) รถไฟฟ้าใต้ดิน (MRT) คือ ผู้สูงอายุได้รับการลดค่าโดยสารครั้งราคาตามข้อบังคับที่กำหนด และยกเว้นค่าโดยสารในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ซึ่งตรงกับวันที่ ๑๓ เมษายน ของทุกปี

๖.๓) รถไฟฟ้า (BTS) คือ ผู้สูงอายุได้รับการลดค่าโดยสารครั้งราคา โดยใช้บัตรโดยสาร Rabbit แบบ Senior และผู้สูงอายุจะได้รับสิทธิ์บริการที่สถานีหมอชิต สยาม อโศก อ่อนนุช และช่องนนทรี

๖.๔) รถโดยสารประจำทาง ขสมก. คือ ผู้สูงอายุได้รับการลดค่าโดยสารครั้งราคา (ไม่รวมค่าธรรมเนียม) ตลอดวัน และยกเว้นค่าโดยสารในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ซึ่งตรงกับวันที่ ๑๓ เมษายน ของทุกปี นอกจากนี้ ยังมีการจัดที่นั่งสำรองที่เว้นไว้สำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ

๖.๕) รถโดยสารบริษัท ขนส่ง จำกัด (บขส.) คือ ผู้สูงอายุได้รับการลดค่าโดยสารครั้งราคา (ไม่รวมค่าธรรมเนียม) และหมายรวมถึงการจัดที่นั่งพักผ่อนและห้องสุขาให้กับผู้สูงอายุด้วย

๖.๖) เครื่องบินการบินไทย คือ ผู้สูงอายุได้รับการอำนวยความสะดวกในการขึ้นเครื่องบินเป็นลำดับแรก

๖.๗) ท่าอากาศยาน คือ ผู้สูงอายุได้รับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ลิฟต์ โทรศัพท์ ทางลาด ห้องสุขา มุมพักผ่อน และพื้นที่จอดรถรับ-ส่งสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ รวมถึงดำเนินการตามมาตรการกำหนดให้สายการบินถือปฏิบัติทำให้ผู้โดยสารสูงอายุขึ้นเครื่องบินลำดับแรก

๖.๘) เรือด่วนเจ้าพระยา เรือในคลองแสนแสบ และเรือข้ามฟาก คือ ผู้สูงอายุที่ใช้บริการเรือโดยสารประจำทางในแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่ เรือด่วนเจ้าพระยา (ยกเว้นเรือพิเศษธงเขียว และเรือทัวร์ธงฟ้า) เรือในคลองแสนแสบ และเรือข้ามฟากจะได้รับการลดค่าโดยสารครั้งราคา

๗) ด้านการยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ คือ การที่ผู้สูงอายุจะได้รับการยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ เช่น พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ อุทยานแห่งชาติ อุทยานประวัติศาสตร์ สถานที่ท่องเที่ยวในความรับผิดชอบขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และองค์การสวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้น

๘) ด้านการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ได้รับอันตรายจากการถูกทารุณกรรม หรือถูกแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง คือ ผู้สูงอายุจะได้รับการให้คำแนะนำ ปกป้อง และให้ความช่วยเหลือในกรณีถูกทารุณกรรม แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และถูกทอดทิ้ง จะได้รับการช่วยเหลือตาม

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนการช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกทารุณกรรม หรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง และการให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่น ที่เกี่ยวข้องในทางการแก้ไขปัญหาครอบครัว

๙) ด้านการให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี และในทางการแก้ไขปัญหาครอบครัว คือ ผู้สูงอายุพึงได้รับการให้คำแนะนำ ปรีกษา และให้ความช่วยเหลือในกรณีผู้สูงอายุที่ถูกทารุณกรรม แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และถูกทอดทิ้ง โดยจะได้รับความช่วยเหลือตามประกาศกระทรวง การพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริม และสนับสนุนการช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกทารุณกรรม หรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง ซึ่งจะเปิดบริการให้คำแนะนำ ปรีกษา และดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาครอบครัว

๑๐) ด้านการช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย อาหาร และเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง คือ ในกรณี ที่ผู้สูงอายุได้รับความเดือดร้อนจะได้รับความช่วยเหลือตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน การจัดที่พักอาศัย อาหาร และเครื่องนุ่งห่มให้แก่ผู้สูงอายุตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง

๑๑) ด้านการช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพ คือ ผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดเอาไว้ ได้แก่ เป็นผู้มีสัญชาติไทย และจะต้องไม่เป็นผู้ที่ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ได้จัดให้เป็นประจำ โดยจะได้รับความช่วยเหลือ ในรูปแบบของเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนตลอดชีวิต และแบ่งตามช่วงอายุแบบขั้นบันได ดังนี้

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ – ๖๔ ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพเดือนละ ๖๐๐ บาท

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่อายุ ๗๐ – ๗๔ ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพเดือนละ ๗๐๐ บาท

ผู้ที่มีอายุตั้งแต่อายุ ๘๐ – ๘๔ ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพเดือนละ ๘๐๐ บาท

ผู้ที่มีอายุ ๙๐ ปีขึ้นไป จะได้รับเบี้ยยังชีพเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

๑๒) ด้านการสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี คือ ผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ที่ได้กำหนดเอาไว้จะได้รับความช่วยเหลือรายละ ๒,๐๐๐ บาท นั่นคือ จะต้องเป็นผู้ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ขึ้นไป มีสัญชาติไทย อยู่ในครอบครัวที่ยากจนตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย/กรุงเทพมหานคร/เมืองพัทยา รวมถึงไม่มีญาติหรือมีญาติแต่มีฐานะยากจนและไม่สามารถ จัดการศพตามประเพณีได้ ตลอดจนเป็นผู้สูงอายุที่ยากจนและไม่ได้รับการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) สามารถมอบหมายให้นายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน/ประธาน ชุมชน/ผู้อำนวยการสำนักงานเขต/นายอำเภอ/นายกเมืองพัทยา เป็นผู้ออกหนังสือรับรองให้ได้

๑๓) ด้านการจัดบริการสถานที่ท่องเที่ยว การจัดกิจกรรมกีฬา และนันทนาการตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติประกาศกำหนด ประกอบด้วย

๑๓.๑) ด้านการท่องเที่ยว คือ การจัดกิจกรรมและโครงการสำหรับผู้สูงอายุ

๑๓.๒) ด้านกีฬาและนันทนาการ คือ การได้รับบริการตรวจสอบสุขภาพ การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย การใช้บริการในสนามกีฬา สวนสุขภาพ ลานกีฬาแอโรบิก สนามเปตอง ห้องออกกำลังกาย และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา หรือการลีลาศ เป็นต้น

๑๓.๓) ด้านการจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกด้านพิพิธภัณฑ โบราณสถาน หอจดหมายเหตุแห่งชาติ และการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติกำหนด ทั้งนี้ ผู้สูงอายุจะได้รับบริการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการจัดเจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น ลิฟต์ พื้นเรียบ รวบันได ทางลาด รวจับในห้องน้ำ หรือจัดบริการรถเข็น เป็นต้น

๑๔) ด้านการลดหย่อนภาษีเงินได้ และการลดหย่อนภาษีให้แก่ผู้บริจาคทรัพย์สินให้แก่กองทุนผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่เลี้ยงดูบิดาหรือมารดาที่เป็นผู้สูงอายุจะได้รับการลดหย่อนภาษีเงินจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท รวมถึงผู้ที่บริจาคทรัพย์สินให้แก่กองทุนผู้สูงอายุสามารถนำไปเสริมไปลดหย่อนภาษีได้

๑๕) ด้านกองทุนผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุสามารถกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพโดยปราศจากดอกเบี้ยทั้งในรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งต้องชำระคืนเป็นรายงวด ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๓ ปี

โดยสอดคล้องกับข้อมูลของสมชัย จิตสุชน และคณะ (๒๕๕๔, น.๔ อ้างถึงใน รัตติยา พนาจันทร์, ม.ป.ป, น.๙-๑๐) ที่ได้แบ่งรูปแบบของระบบสวัสดิการสังคมไว้ว่าประกอบด้วย ๓ รูปแบบ (3 Pillars of Welfare System) ดังนี้

๑) การให้บริการสังคม (Social service) คือ การที่รัฐให้บริการขั้นพื้นฐานกับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจัดอยู่ในรูปแบบของการจัดสวัสดิการสังคมแบบถาวร เช่น การให้การศึกษาฟรี ๑๕ ปี การให้ประกันสุขภาพ และการให้บริการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เป็นต้น

๒) การประกันสังคม (Social security) หมายถึง การจัดสวัสดิการสังคมแบบชั่วคราว ในกรณีที่ประชาชนประสบปัญหาเป็นครั้งคราว เช่น ตกงาน และราคาพืชผลตกต่ำ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม สวัสดิการสังคมบางประเภทอาจถูกจัดอยู่ในแบบถาวร เช่น สิทธิได้รับประโยชน์จากการว่างงานในระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน เป็นต้น

๓) การช่วยเหลือทางสังคม (Social assistance) หมายถึง สวัสดิการสังคมที่มุ่งดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น คนพิการ และผู้ป่วยเรื้อรังที่ไม่สามารถทำงานได้ เป็นต้น ซึ่งอาจจัดอยู่ในรูปแบบของสวัสดิการสังคมทั้งแบบกึ่งชั่วคราวและกึ่งถาวร เนื่องจากผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์นั้นอาจมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกัน

และในส่วนการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุและหลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรมนั้น มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๖๓)

๑) สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย

๑.๑) สิทธิเวลาทำงานปกติ ได้แก่

(๑) งานทั่วไป

แรงงานหรือลูกจ้างที่ทำงานในกลุ่มงานทั่วไปจะต้องทำงานไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่ตกลงกัน แต่จะต้องไม่เกิน ๙ ชั่วโมงต่อวัน และรวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(๒) งานอันตราย

แรงงานหรือลูกจ้างที่ทำงานในกลุ่มอันตรายจะต้องทำงานไม่เกิน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และรวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

๑.๒) สิทธิเวลาพัก

เวลาพักของแรงงานหรือลูกจ้างนั้นจะต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อวัน หลังจากที่ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง โดยอาจตกลงเวลาพักกันเป็นช่วงก็ได้ แต่ต้องมีเวลาพักก่อนทำงานล่วงหน้าเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที ในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาเกินกว่า ๒ ชั่วโมง

๑.๓) สิทธิวันหยุด

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องไม่น้อยกว่า ๑ วันต่อสัปดาห์ โดยจะต้องมีระยะห่างไม่เกิน ๖ วัน และในกรณีงานประเภทโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในถิ่นทุรกันดาร หรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน

(๒) วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี เป็นวันหยุดที่ราชการประกาศให้เป็นวันหยุดประจำปี หรือวันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๓ วันต่อปี รวมวันแรงงานแห่งชาติ

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องไม่น้อยกว่า ๖ วันต่อปี เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้กับนายจ้างติดต่อกันมาแล้วครบ ๑ ปี หรือตามที่นายจ้างกำหนดให้มี และในกรณีที่ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ ๑ ปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง โดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

๑.๔) การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน ๓๖ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นรายการ

๑.๕) วันลา

(๑) วันลาป่วย

ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยจะต้องได้รับค่าจ้างในส่วนที่ลาป่วยได้รับไม่เกิน ๓๐ วันต่อปี

(๒) วันลากิจ

ลากิจได้ไม่น้อยกว่า ๓ วันทำงานต่อปี โดยจะต้องได้รับค่าจ้างในส่วนที่ลาเกิน ๓ วันทำงานต่อปี

(๓) วันลาฝึกอบรม

ลูกจ้างหรือแรงงานมีสิทธิลาฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลาชัดเจนและแน่นอน ซึ่งอาจแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เพื่อให้ นายจ้างได้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วันก่อนวันลา

๑.๖) ค่าตอบแทนในการทำงาน

(๑) ค่าจ้าง

ค่าจ้างที่ลูกจ้างหรือแรงงานได้รับจะต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวันหรือลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานจะต้องคำนวณเป็นหน่วย และสำหรับลูกจ้างรายเดือนจะต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คูณด้วย ๓๐

(๒) ค่าจ้างในวันหยุด

ลูกจ้างหรือแรงงานมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ดังนี้

(๒.๑) วันหยุดประจำปี สัปดาห์ ยกเว้น ลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒.๒) วันหยุดตามประเพณี

(๒.๓) วันหยุดประจำปี

(๓) ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน (OT) จะต้องเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ค่าทำงานในวันหยุด

ค่าทำงานในวันหยุดจะต้องเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หรือเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

(๕) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุดจะต้องเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๓ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยสำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

๑.๗) การหยุดกิจการชั่วคราว

กรณีนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการของนายจ้าง จนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ อันไม่ใช่เหตุสุดวิสัย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของค่าจ้างวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับ ก่อนที่นายจ้างจะหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน ณ สถานที่ทำงานหรือที่อื่นตามที่ตกลงกัน และภายในระยะเวลาที่กำหนดให้เป็นวันจ่ายค่าจ้าง รวมทั้ง

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ ก่อนวันเริ่มหยุดกิจการ ไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ

๑.๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

โดยการเลิกจ้าง หมายถึง การสิ้นสุดนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างลูกจ้าง โดยวิธีการใด ๆ ที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างหรือลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเหตุให้นิติสัมพันธ์นั้นสิ้นสุดไป ได้แก่

- (๑) การสิ้นสุดของสัญญาจ้าง
- (๒) การบอกเลิกสัญญาจ้าง ไม่ว่าสัญญานั้นจะเป็นหนังสือหรือเป็นข้อตกลงด้วยวาจา ก็ตาม
- (๓) การที่นายจ้างไม่ให้งานและไม่จ่ายค่าจ้าง เพราะเหตุตามข้อ (๑) หรือ (๒) หรือการกระทำโดยการไม่ให้ลูกจ้างทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง
- (๔) การเกษียณอายุ ไม่ว่าโดยวิธีการใดที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือการที่ลูกจ้างใช้สิทธิแสดงเจตนาขอเกษียณอายุ และในกรณีที่ไม่มีการระบุการเกษียณอายุเอาไว้ ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี ขึ้นไปสามารถแสดงเจตนาขอเกษียณอายุต่อนายจ้าง ซึ่งมีผลบังคับเมื่อครบ ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่นายจ้างได้รับทราบ

ส่วนค่าชดเชยกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างนั้นมีเงื่อนไขสำคัญดังนี้

- (๑) หากลูกจ้างหรือแรงงานทำงานไม่ครบ ๑๒๐ วัน จะไม่ได้รับค่าชดเชยใด
- (๒) หากลูกจ้างทำงานครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน
- (๓) หากลูกจ้างทำงานครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน
- (๔) หากลูกจ้างทำงานครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน
- (๕) หากลูกจ้างทำงานครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน
- (๖) หากลูกจ้างทำงานครบ ๑๐ ปี แต่ไม่ครบ ๒๐ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน

- (๗) หากลูกจ้างทำงานครบ ๒๐ ปี นายจ้างจะต้องจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน และค่าชดเชยพิเศษ มีเงื่อนไขสำคัญดังนี้

ในกรณีที่นายจ้างย้ายที่ตั้งสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างไม่ประสงค์ไปทำงาน ณ สถานที่ตั้งแห่งใหม่ เนื่องจากลูกจ้างหรือครอบครัวของลูกจ้างได้รับผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติ ลูกจ้างจะต้องแจ้งบอกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายจ้างปิดประกาศแจ้งย้ายที่ตั้งสถานประกอบกิจการ โดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

ทั้งนี้มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (๒๕๖๐) ได้ทำการเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบาย เพื่อจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุไว้ ๓ ประการ ได้แก่

๑) ให้ความสำคัญกับปริมาณมาสร้างประโยชน์ต่อยอดเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางอาชีพและการดำรงชีวิต ในระยะยาวมากกว่าการให้สวัสดิการในเรื่องของเบี้ยยังชีพ เนื่องจากการให้เบี้ยยังชีพเป็นเพียงรูปแบบ สวัสดิการที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้เพียงในระยะสั้นเท่านั้น

๒) ควรปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดสวัสดิการทางสังคมในรูปแบบการสงเคราะห์ เป็นการจัดสวัสดิการ ทางสังคมที่อยู่ในรูปแบบของสิทธิที่พึงจะได้รับ กล่าวคือ สวัสดิการทางสังคมถือเป็นสิทธิพลเมือง ขั้นพื้นฐานที่ไม่ว่าประชาชนจะเป็นเพศใด อยู่ในช่วงวัยใด หรือมีสถานะทางสังคมแบบใดก็ควรที่จะมีสิทธิ ในการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงทุกภาคส่วนได้อย่างทั่วถึง

๓) ควรที่จะกระจายความรับผิดชอบในเรื่องของสิทธิสวัสดิการทางสังคม ด้วยการให้ภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีศักยภาพอย่างเพียงพอและเหมาะสมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนในเรื่องของสวัสดิการทางสังคม สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระทางงบประมาณของภาครัฐ

และจากผลสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๕๘ อ้างถึงใน พรรัตน์ แสงหาญ และคณะ, ๒๕๖๐) พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริม การทำงานผู้สูงอายุ ดังนี้

๑) การใช้มาตรการจูงใจ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุขยายเวลาในการทำงาน เช่น สร้างงานที่ยืดหยุ่น และเหมาะสม เพิ่มการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ส่วนด้านสถานประกอบการนั้นจะต้องสร้างแรงผลักดัน ให้กับผู้ประกอบการเพื่อกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เช่น การสร้างความตระหนักของผลกระทบ จากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การกำหนดงานเฉพาะที่ผู้สูงอายุจะได้รับการพิจารณาพิเศษ และการปรับปรุง เงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น

๒) การลดอุปสรรคต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ผ่านการสร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การปรับเงื่อนไขการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และการเดินทางและใช้ชีวิตให้เหมาะสม ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุออกมาทำงานและใช้ชีวิตในสังคมมากยิ่งขึ้น

๓) มาตรการสนับสนุน ด้วยการปรับปรุงกฎหมายและไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานผู้สูงอายุ รวมถึงการสร้าง ระบบคัดกรองและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน การพัฒนาระบบประเมินและการกำหนด อัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสมรรถนะ และการให้มีศูนย์บริการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ

๔) การสร้างระบบการเงินการคลังมหภาค เพื่อพัฒนาระบบบำนาญ ระบบบำนาญ และการออม ให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการขยายอายุการทำงาน รวมทั้งมีกลไกในการจัดการ และพิจารณา นโยบาย และมาตรการที่ครอบคลุมระบบบำนาญและระบบบำนาญทุกกลุ่มเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

๕) การเตรียมความพร้อมในด้านประชากร เพื่อรองรับการเป็นผู้สูงอายุในอนาคต โดยเฉพาะ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในประเทศมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีการพัฒนาทักษะและอาชีพ ที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ความต้องการของผู้สูงอายุ รวมถึงการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้

เพื่อสร้างความตระหนักถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและผลกระทบในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สังคมเกิดความพร้อมในทุกมิติ ทั้งผู้ประกอบการ ตัวบุคคล/แรงงาน ครอบครัว และสถาบันต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นพบว่า ปรากฏให้เห็นสวัสดิการสังคมในหลายรูปแบบ แต่ยังคงขาดการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมและทั่วถึง เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขได้อย่างแท้จริง ซึ่งบุหลัน ทองกลีบ (๒๕๕๐ อ้างถึงใน สุदारัตน์ สุดสมบูรณ์, ๒๕๕๗) ได้เสนอให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุไว้ ดังนี้

๑) รัฐบาลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการให้บริการสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุจากเชิงรับเป็นเชิงรุก รวมถึงเปลี่ยนจากการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุมาเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ กล่าวคือ เป็นการแก้ไขปัญหามาพื้นฐานข้อเท็จจริงอย่างแท้จริง

๒) รัฐบาลจะต้องสนับสนุนให้มีการดำเนินการโดยชุมชนและเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง โดยให้รัฐมีบทบาทในการกำหนดแนวนโยบายในภาพกว้าง เช่น การสร้างอาชีพและรายได้ และการออม เป็นต้น

๓) รัฐบาลควรสนับสนุนด้านงบประมาณต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุตามข้อเท็จจริง

๔) รัฐบาลจะต้องขยายอายุเกษียณในบางอาชีพออกไปตามความจำเป็น

๕) รัฐบาลจะต้องสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุตามความรู้ความสามารถ โดยให้มีมาตรการลดภาษีสำหรับองค์กรที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ

๖) รัฐบาลจะต้องสนับสนุนงบประมาณสำหรับหน่วยงานที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยให้มีความยืดหยุ่นทั้งทางค่าจ้างและวิธีการจ้าง รวมถึงความเป็นวิชาชีพหรือความชำนาญในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับที่ต่ำกว่าหรือสูงกว่า

๗) รัฐบาลจะต้องสนับสนุนให้ครอบครัวดูแลผู้สูงอายุ โดยให้มีมาตรการในการลดภาษีสำหรับบุตรที่ดูแลบิดา มารดา หรือญาติสายตรงที่เป็นผู้สูงอายุ

๘) รัฐบาลจะต้องส่งเสริมการประกันตนเองของประชาชนก่อนจะเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งจะต้องมีความหลากหลายมากกว่าการประกันชีวิตและประกันสุขภาพ ทั้งนี้จะควรที่จะมีการศึกษาถึงความต้องการของผู้สูงอายุตามช่วงวัยต่าง ๆ ก่อนด้วย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๙) รัฐบาลจะต้องสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมของผู้สูงอายุที่นอกเหนือไปจากการรวมกลุ่มของชมรมผู้สูงอายุเพิ่มเติมด้วย

๑๐) รัฐบาลจะต้องสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมของผู้สูงอายุในวัดและโรงเรียนตามแนวทางที่ได้รับพระราชทาน กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน หรือเรียกรวมกันว่า “บวร”

ดังนั้นการเพิ่มบทบาทของรัฐบาลและภาครัฐในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุนั้นถือเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นเป็นอย่างมาก ด้วยจะช่วยให้รูปแบบของการให้สวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ทุกภาคส่วนก็ควรที่จะมีการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุร่วมกันด้วย เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนได้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑๐. แนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในประเทศไทยได้มีโครงการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุในรูปแบบค่อนข้างหลากหลาย และครอบคลุมถึงประสบการณ์และทักษะที่เกี่ยวข้องของผู้สูงอายุแต่ละคน โดยมีงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

กรมการจัดหางาน (๒๕๖๓) ได้จัดโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย ๔ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม ๑ อำเภอ ๑ ภูมิปัญญา กิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงาน สร้างความมั่นคงของผู้สูงอายุ กิจกรรมการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน และกิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) กิจกรรม ๑ อำเภอ ๑ ภูมิปัญญา คือ การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในสาขาต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้ให้คนในชุมชน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่หรือถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นจนสามารถนำไปประกอบอาชีพต่อไปได้ โดยมีเป้าหมายหลักคือการจ้างให้ผู้สูงอายุจำนวน ๑๐๔ คนมาเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ และได้ดำเนินการนำร่องในพื้นที่ ๑๖ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดลพบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดจันทบุรี จังหวัดลำปาง จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดสกลนคร จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดพัทลุง จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดปัตตานี

๒) กิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงาน สร้างความมั่นคงของผู้สูงอายุ คือ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการจ้างงานต่อผู้สูงอายุในสถานประกอบการต่าง ๆ ผ่านบริการการจัดหางาน โดยมีเป้าหมายหลักคือ การที่มีผู้สูงอายุเข้ามาใช้บริการการจัดหางานเป็นจำนวน ๙๖๕ คน และผู้สูงอายุที่มาใช้บริการจะต้องมีงานทำจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ที่เข้าใช้บริการ

๓) กิจกรรมการสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวนี้จะจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุจำนวน ๒๐ คน เพื่อทำงานในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยผ่านสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑๐ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสระบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดสกลนคร จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสงขลา โดยมีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด ๑๔๔ วัน วันละ ๓ ชั่วโมง ซึ่งผู้สูงอายุจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ ๒๕๐ บาท

๔) กิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน คือ กิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความต้องการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ และเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ประกอบอาชีพตามที่ต้องการได้มากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายคือ จะต้องสำรวจผู้สูงอายุให้ได้เป็นจำนวนทั้งหมด ๑๓,๕๐๐ คน

และจากการจัดกิจกรรมข้างต้น ส่งผลให้กรมการจัดหางานในปัจจุบัน (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ.๒๕๖๒) ได้มีการจัดหาตำแหน่งให้กับแรงงานผู้สูงอายุเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๖๖ คน และมีผู้สูงอายุที่มาใช้บริการแล้วทั้งหมด ๙๒๔ คน และได้รับการบรรจุแล้วเป็นจำนวน ๗๓๒ คน การบรรจุแล้วเป็นจำนวน ๗๓๒ คน ซึ่งส่วนใหญ่นั้นประกอบอาชีพหรือเป็นแรงงานในด้านการผลิตมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานดูแลความปลอดภัย แม่บ้าน พนักงานบริการลูกค้า เสมียน และพนักงานทั่วไป ตามลำดับ และในส่วนของภาครัฐ

ได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ - ๗๕ ปีขึ้นไปในหน่วยงานของกรมการจัดหางานเพื่อเป็นต้นแบบในเรื่องของการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย (กรมการจัดหางาน, ๒๕๖๓)

และในส่วนของกรมสรรพากร (๒๕๖๓) ได้มีการออกมาตรการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยให้สิทธิบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหักรายจ่ายได้เป็นจำนวน ๒ เท่าของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่แรงงานหรือลูกจ้างที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป และจะต้องมีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างผู้สูงอายุได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งมาตรการดังกล่าวได้ส่งผลให้ปี พ.ศ.๒๕๖๑ ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการจ้างงานผู้สูงอายุและสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุเป็นจำนวนทั้งหมด ๒๘๗ ล้านบาท ทั้งนี้ นอกจากผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ จะได้รับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีในการใช้สิทธิหักรายจ่ายได้ ๒ เท่าแล้วนั้น ยังเป็นการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานผู้สูงอายุมีงานทำอีกด้วย

กรมกิจการผู้สูงอายุ (๒๕๖๑) ได้ดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑) แรงงานในระบบ มีการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของแรงงานผู้สูงอายุในกลุ่มธุรกิจบริการ และกลุ่มธุรกิจอื่น พร้อมทั้งยังสนับสนุนและแรงจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุตาม พ.ร.บ. คุ่มครองแรงงาน เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบหลักคือ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกรมกิจการผู้สูงอายุ

๒) แรงงานนอกระบบ มีการส่งเสริมและผลักดันให้มีการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน และต่อยอดให้วิสาหกิจชุมชนเดิมเปิดโอกาสและจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ทั้งในและนอกชุมชน เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีรายได้และมีงานทำอย่างเต็มที่ตนเองปรารถนา ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบนั้นได้แก่ กรมกิจการผู้สูงอายุที่จะดำเนินการประสานข้อมูลจากกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพาณิชย์ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานมีเป้าหมายขับเคลื่อนส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ - ๖๙ ปี เป็นจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ คน ภายใต้โครงการรวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ซึ่งจำแนกเป็นผู้สูงอายุในระบบจำนวน ๒๐,๐๐๐ คน (ประกอบด้วย ลูกจ้างเอกชนจำนวน ๑๕,๐๐๐ คน และลูกจ้างภาครัฐและรัฐวิสาหกิจจำนวน ๕,๐๐๐ คน) และผู้สูงอายุนอกระบบ ๘๐,๐๐๐ คน (ประกอบด้วยผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพอิสระจำนวน ๗๐,๐๐๐ คน และรับงานไปทำที่บ้านจำนวน ๑๐,๐๐๐ คน) ซึ่งสามารถสมัครได้ผ่าน ๕ ช่องทาง ได้แก่ (๑) ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด (๒) สถานประกอบการ (๓) เว็บไซต์ www.smartjob.doe.go.th (๔) ตู้งาน (Job Box) และ (๕) สายด่วน ๑๕๐๖ โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องรับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (ไทยรัฐฉบับพิมพ์, ๒๕๖๒)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ ในขณะที่กรมการจัดหางานจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุในทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับช่วงวัยและประสบการณ์ รวมถึงในส่วนของการประกอบอาชีพอิสระ และการเป็นศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุมีทักษะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่วนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะรับผิดชอบในส่วนของการให้ความรู้ในด้านสวัสดิการ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ และเสริมสร้างความรู้ให้กับแรงงานผู้สูงอายุ และสำนักงานประกันสังคมจะปรับระบบประกันสังคมให้สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุมีรายละเอียดที่สำคัญคือ จะต้องจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป และมีประเภทงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อแรงงานผู้สูงอายุ เช่น งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า และงานอาชีพด้านบริการ เป็นต้น ซึ่งแรงงานผู้สูงอายุจะได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงในอัตราที่เท่ากันคือ ไม่ต่ำกว่า ๔๕ บาทต่อชั่วโมง และต้องทำงานไม่เกิน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๖ วันต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุให้เข้าทำงานมากขึ้น ผ่านการตราพระราชกฤษฎีกาตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๖๓๖) พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล มีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ มากเกินกว่าภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ ๒ เท่า ทั้งนี้จะต้องเป็นการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุที่มีสัญชาติไทย และเป็นลูกจ้างภายในอยู่ก่อนแล้วเท่านั้น เว้นแต่แรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวจะมีการขึ้นทะเบียนงานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และรายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษีต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท (ไทยรัฐฉบับพิมพ์, ๒๕๖๒)

อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาของการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยจุฬา จงสถิตถาวร (๒๕๖๐ อ้างถึงใน วรรณวนิช สว่างแจ้ง, ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุไว้ว่าเกี่ยวเนื่องกับปัญหาในด้านกฎหมายการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุโดยตรง เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะนำมาซึ่งปัญหาการจ้างงานในแรงงานผู้สูงอายุในหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

โดยงานศึกษาของอรรถพร บัวพิมพ์ (๒๕๕๒ อ้างถึงใน วรรณวนิช สว่างแจ้ง, ม.ป.ป.) ได้ระบุถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ และพบว่า ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหลายฉบับ ซึ่งประกอบด้วย กฎหมายฝ่ายนิติบัญญัติจำนวน ๔ ฉบับ คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ พระราชบัญญัติจัดตั้งและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ และกฎหมายฝ่ายบริหารจำนวน ๑ ฉบับ คือ ประกาศกระทรวงแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๗ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม แต่กฎหมายดังกล่าวกลับยังไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ ด้วยยังขาดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ และประกาศกระทรวงแรงงานฯ ที่มุ่งคุ้มครองแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป และก่อให้เกิดปัญหาสำคัญหลายประการ เช่น (๑) ปัญหาการใช้แรงงาน คือ กฎหมาย

ในประเทศไทยยังคงไม่มีการบัญญัตินิยามคำว่า “แรงงานผู้สูงอายุ” ทำให้ไม่มีกฎหมายคุ้มครองการกำหนดลักษณะงานหรือวันทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุไว้อย่างแน่ชัด และนำมาซึ่งปัญหาการใช้แรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ แต่ละสภาพทางกายภาพหรือจิตใจ หรือเพศของแรงงานผู้สูงอายุ (๒) ปัญหาการจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการ คือ ไม่มีการจัดสวัสดิภาพที่เหมาะสมกับช่วงวัยของแรงงานผู้สูงอายุ เช่น สถานที่ทำงาน เป็นต้น และไม่มีกฎหมายกำหนดสวัสดิการของแรงงานผู้สูงอายุตามช่วงอายุ รวมถึงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานหรือการเรียนรู้งานใหม่ (๓) ปัญหาการเลือกปฏิบัติ คือ ประเทศไทยไม่มีมาตรการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในส่วนของประกาศโฆษณา การจ้างงาน การทำสัญญา การย้ายงาน และการเลิกจ้าง รวมทั้งมีแต่มาตรการคุ้มครองแรงงานเชิงบังคับและควบคุมแรงงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และ (๔) ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการแสดงความต้องการทำงานเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยเกษียณของแรงงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวไปทั้งหมดข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นหัวข้อ ๕ สถานการณ์และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย หัวข้อ ๗ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) หัวข้อ ๘ การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย (ครอบคลุมถึงค่าจ้างและทักษะที่เกี่ยวข้อง) หัวข้อ ๙ สวัสดิการสังคม หลักประกันทางสังคม และการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย และหัวข้อ ๑๐ แนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย สามารถสรุปได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุจะกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเป็นอย่างมากในอนาคต เนื่องจากการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุจะช่วยสนับสนุนให้ตลาดแรงงานและระบบเศรษฐกิจสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงต่อไป อีกทั้งทักษะและศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุยังสามารถส่งเสริมให้ตลาดแรงงานที่อาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีความก้าวหน้าได้มากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม รูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยยังคงมีข้อจำกัดและขาดความชัดเจนอยู่หลายประการ ซึ่งหากต้องการจะผลักดันให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นส่วนสำคัญของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องมีการกำหนดแนวทางบริหารจัดการแรงงานและเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน และครอบคลุมถึงการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมด้วย

๑๑. กฎหมายและแผนงานรับรองสิทธิของผู้สูงอายุในประเทศไทย

เมื่อประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๔๘ การกำหนดสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุผ่านกฎหมาย และแผนงานต่าง ๆ อย่างเป็นทางการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้สูงอายุถือเป็นกลุ่มบุคคลที่ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากรัฐ รวมไปถึงได้รับการคุ้มครองและรับรู้สิทธิและสวัสดิการอย่างชัดเจน ซึ่งผู้สูงอายุนั้นมีสิทธิที่จะรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยประเทศไทยได้มีกฎหมายและแผนงานต่าง ๆ ที่ทางรัฐได้จัดขึ้นมาเพื่อรับรองสิทธิของผู้สูงอายุ ดังนี้

๑๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในราชกิจจานุเบกษา (๒๕๖๐, น.๘-๑๘) ได้กำหนดบทบัญญัติที่บรรจุหลักการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ และได้กำหนดหลักการให้ความช่วยเหลือและสิทธิที่ผู้สูงอายุควรรับรู้จำนวนทั้งหมด ๒ หมวดดังนี้

๑) หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

(๑) มาตรา ๒๗ วรรค ๓ กำหนดว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานภาพของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

(๒) มาตรา ๒๗ วรรค ๔ กำหนดว่า มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองความสะดวกให้แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมโดยวรรคสาม

(๓) มาตรา ๔๑ วรรค ๑ กำหนดว่า บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิ

(๓.๑) ได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

(๔) มาตรา ๔๘ วรรค ๒ กำหนดว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกิน ๖๐ ปี และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

(๕) มาตรา ๕๙ วรรค ๑ กำหนดว่า รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

(๖) มาตรา ๖๑ กำหนดว่า รัฐต้องจัดให้มีมาตรการหรือกลไกที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภคด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ข้อมูลที่เป็นจริง ด้านความปลอดภัย ด้านความเป็นธรรมในการทำสัญญา หรือด้านอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภค

๒) หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

(๑) มาตรา ๗๑ วรรค ๓ กำหนดว่า รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟู และเยียวยาผู้ถูกกระทำการดังกล่าว

(๒) มาตรา ๗๑ วรรค ๔ กำหนดว่า ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม

(๓) มาตรา ๗๔ วรรค ๑ กำหนดว่า รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

๑๑.๒ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๓ รวมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๐

กฎหมายว่าด้วยผู้สูงในประเทศไทยนั้น มีการตรากฎหมายมาแล้วทั้งหมด ๓ ฉบับ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการคุ้มครองและการสนับสนุนต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐมากขึ้น โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (วรรณวนิช สว่างแจ้ง, ๒๕๖๐)

๑) ตามมาตรา ๑๑ (พ.ศ.๒๕๔๖) กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ได้แก่

(๑) การบริหารทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุ เป็นกรณีพิเศษ

(๒) การศึกษา การศาสนา และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

(๓) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

(๔) การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

(๕) การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน

(๖) การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยต่อผู้สูงอายุโดยตรง ทั้งในส่วนของอาคารสถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะต่าง ๆ

(๗) การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารหรือค่ายานพาหนะตามความเหมาะสม

(๘) การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกทารุณกรรม ถูกแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง

(๙) การให้คำแนะนำ ปรีกษา และดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในทางคดีหรือในทางแก้ไข ปัญหาครอบครัว

(๑๐) การจัดที่พักอาศัย อาหาร และเครื่องนุ่งห่มตามความจำเป็นให้ทั่วถึง

(๑๑) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

(๑๒) การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี

(๑๓) การอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๒) ตามมาตรา ๔ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๑ วรรค ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๓) ได้กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนในเรื่องการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมจากรัฐ

๓) ตามมาตรา ๓ แก้ไขเพิ่มเติมความเป็น อนุมาตรา ๑๑ ทับ ๑ ของมาตรา ๑๑ (ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๐) ซึ่งได้กำหนดว่า ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพจากรัฐ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย

๑๑.๓. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาเป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสในการเข้าถึงสิทธิผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ได้แก่

- ๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- ๒) การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) การสร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๔) การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ๕) การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- ๖) การสร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยตรง เนื่องจากแผนงานดังกล่าวมุ่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพต่อการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในทุกด้าน โดยขับเคลื่อนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสร้างศูนย์ดิจิทัลชุมชน การสร้างกลไกติดตามข้อมูลข่าวสารแบบทันสถานการณ์ (Real time) หรือการจัดทำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิที่ประชาชนควรรับรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของการให้บริการสิทธิหรือสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา สาธารณสุข หรือบริการอื่น ๆ จากรัฐ เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการเพิ่มโอกาสทางสังคมให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยสร้างสรรค์ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงได้ และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก รวมไปถึงการรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ๒๕๕๙)

๑๑.๔ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๕ - พ.ศ.๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๕๒

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ (๒๕๕๓) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงวัยที่มีคุณภาพ
- ๒) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
- ๓) ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
- ๔) การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากร

ด้านผู้สูงอายุ

๕) การประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุนั้นได้มีมาตรการเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพในการเข้าถึงสื่อเพื่อรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับนี้ล้วนให้ความสำคัญต่อการรับรู้สิทธิและสวัสดิการในกลุ่มผู้สูงอายุทั้งสิ้น

๑๑.๕ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ.๒๕๕๑ บรรพ ๓ เอกเทศ สัญญา ๑ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ มีบัญญัติที่สำคัญเบื้องต้นว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญา ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้าง ตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” และเพื่อให้เกิดความยุติธรรม ความสงบ และปลอดภัย ในการจ้างงานจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเข้ามาแทรกแซงเกี่ยวกับการจ้างงานเพื่อให้เกิดความสงบ และปลอดภัย โดยบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ ในลักษณะที่ว่า การมีกฎหมายเข้ามารองรับด้านการจ้างงานและการทำงานของแรงงานที่จะต้องได้รับ ค่าตอบแทนอยู่เสมอ อันจะช่วยส่งเสริมความมั่นคงด้านการจ้างงานให้แก่แรงงานมากขึ้น

๑๑.๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๐) มาตรา ๕

ในพระราชบัญญัตินี้ “นายจ้าง” หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง และ (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการ แทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย” ส่วน “ลูกจ้าง” หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” และ “ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน ทั้งหมดหรือแค่บางส่วนของงานใด เพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงาน ที่ทำนั้น” (นิสาชล ฉัตรทอง, ๒๕๖๔) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๐) มาตรา ๕ มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในลักษณะที่ว่า แรงงานหรือลูกจ้างจะต้องได้รับ ค่าจ้างเมื่อได้รับการจ้างงานหรือเข้ามาทำงานกับนายจ้างหรือผู้ว่าจ้าง ด้วยการช่วยเพิ่มความชัดเจน ให้กับคำนิยามของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจ้างงาน

๑๑.๗ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๑ มีสาระสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ดังนี้

๑) ค่าจ้าง หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาในการทำงานปกติ ซึ่งอาจแบ่งเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (นิสาชล ฉัตรทอง, ๒๕๖๔)

๒) ค่าจ้างในวันทำงาน หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

๓) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

๑๑.๘ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๐



ภาพประกอบ ๑๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๐

ตามมาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุ ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน หรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงกันหรือกำหนด การเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลง หรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า ๖๐ ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่แสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง

การกำหนดค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุ ในปัจจุบันตามประกาศกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒ เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ โดยขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์จะให้ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เข้าทำงานในลักษณะที่ไม่ใช่งานประจำและประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลา (Part - Time) ให้ดำเนินการดังนี้

๑) จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท

๒) การจ้างผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เพื่อทำงานเสมือน พนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิตงานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

๓) ระยะเวลาการทำงานไม่ควรเกินวันละ ๗ ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ ๖ วัน

ณ ขณะนี้คณะกรรมการค่าจ้างยังไม่มีมีการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ/ค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากประเทศไทยยังประสบกับวิกฤตเศรษฐกิจ และการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 และคณะกรรมการค่าจ้าง มีมติเห็นชอบให้สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อติดตามและพิจารณาสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การครองชีพ แรงงาน สังคม และผลกระทบของจังหวัดในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน รวมถึงรายงานผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การจ้างงาน ค่าจ้างและรายได้ของแรงงานในจังหวัดนั้น ๆ อย่างใกล้ชิด

๑๑.๙ พระราชบัญญัติรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย (Forms of Employment Contract)

พระราชบัญญัติรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย (Forms of Employment Contract) มี ๔ ประเภท คือ ๑) การตกลงด้วยวาจา สัญญานี้ก็มีผลผูกพันสามารถบังคับตามกฎหมาย ๒) มีหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ๓) ต้องทำเป็นหนังสือสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีลายมือชื่อของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายลงไว้ และ ๔) ต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ (นิศาล ฉัตรทอง, ๒๕๖๔)

อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปได้ว่าการจ้างงาน คือ การให้บุคคลอื่นทำงานให้โดยมีสินจ้างหรือค่าตอบแทนเป็นการตอบแทน และสัญญาจ้างแรงงานจึงเกิดขึ้น ซึ่งตามกฎหมายประกอบด้วย “ผู้จ้าง” ซึ่งเป็นการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างที่เสนอค่าจ้าง และ “ลูกจ้าง” เป็นการตอบสนองด้วยการทำงานต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยส่วนใหญ่แล้วสัญญาจ้างงานจะกระทำด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ถือว่าสัญญาการจ้างงานที่เกิดขึ้นครบบริบูรณ์ และจำเป็นต้องมีกฎหมายตามกฎหมายมาบังคับใช้ตามนิติสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอยู่ในรูปของบทบัญญัติทางแพ่ง เพื่อกำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบของคู่สัญญา และเพื่อให้แต่ละฝ่ายเกิดความสงบและปลอดภัย โดยมีสัญญาจ้างเป็นหลักประกัน ดังนั้น เมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ การขยายการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นพลังสำคัญที่สามารถช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคตได้อย่างมั่นคง รวมทั้งจะต้องมีการคำนึงถึงความต่อเนื่องในการจ้างงาน โอกาสในการทำงาน และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุด้วย (นิศาล ฉัตรทอง, ๒๕๖๔)

๑๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

นับตั้งแต่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุโดยตรง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านอื่น ๆ ดำเนินโครงการหรือแผนงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุในปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนที่จะกลายเป็นผู้สูงอายุในอนาคต โดยมีตัวอย่างโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ ดังนี้

๑๒.๑ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้นประกอบไปด้วยหน่วยงานหลัก คือ กรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล เพื่อที่จะสามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และผู้คนทุกช่วงวัยอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงได้ริเริ่มโครงการแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ซึ่งประกอบด้วย โครงการระบบสารสนเทศ และแนวทางการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์ปฏิบัติการของ พม. และมอบหมายให้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (๒๕๖๑) เป็นที่ปรึกษาและจัดทำแผนดังกล่าว โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑๒ มีนาคม - ๒๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมีการสำรวจ วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล จากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกรมกิจการผู้สูงอายุ แนวโน้มการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในปี พ.ศ.๒๕๕๙ และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งหมด ๑๐ ครั้ง มีผลการศึกษา ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ SWOT ในกรมกิจการผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบไปด้วยจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรค โอกาสและปัจจัยภายนอกของกรม สถานภาพปัจจุบันของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการธุรกรรมหลัก และอัตรากำลัง โดยนำมาวิเคราะห์เบื้องต้นเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ พบว่า การจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุควรมุ่งเน้นการบริการโดยให้ผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลาง ทั้งในเรื่องของข้อมูลสนับสนุนกิจกรรมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุในภาวะยากลำบาก การสงเคราะห์ในการจัดงานศพผู้สูงอายุตามประเพณี การปรับสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อประชาชน การดูแลผู้สูงอายุที่รับบริการในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม การจัดทำข้อมูลคลังปัญญาผู้สูงอายุ ข้อมูลอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ข้อมูลการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ และข้อมูลโรงเรียนผู้สูงอายุ (ศูนย์การเรียนรู้ผู้สูงอายุ) โดยการจัดตั้งกรมกิจการผู้สูงอายุให้เป็นศูนย์ข้อมูลกลาง ด้านผู้สูงอายุ ผ่านการจัดวางระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนางานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมบริการ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง รวมถึงบุคลากรมีวัฒนธรรมดิจิทัลที่สามารถขับเคลื่อนให้กรมกิจการผู้สูงอายุกลายเป็นองค์กรดิจิทัลแบบเปิด และมีความเชื่อมโยงกันของฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่สำคัญ

๒) ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนากรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อเปลี่ยนผ่านให้กรมกิจการผู้สูงอายุ ให้กลายเป็นองค์กรดิจิทัล และมีการบริการแบบดิจิทัล ประกอบด้วย

(๑) การวางสถาปัตยกรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ (Government Enterprise Architecture Framework) เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาโครงการบูรณาการงานของกรมกิจการผู้สูงอายุด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล ในการยกระดับการพัฒนาผู้สูงอายุและสังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ ทั้งยังสามารถให้บริการ ด้านการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการทางสังคมได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล แบบเปิดและมีความเชื่อมโยงกันของข้อมูล

(๒) การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านดิจิทัล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) (Smart Digital Officers และ Smart Digital Aging Citizens Development) เพื่อใช้ในการดำเนินโครงการ Open and Connected Government และวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต อันจะทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมบริการผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัลและความรู้ดิจิทัล เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ และสวัสดิการทางสังคมตามสิทธิที่พึงมีได้

(๓) การจัดทำแผนพัฒนากระบวนการทำงานและระบบศูนย์กลางข้อมูลผู้สูงอายุดิจิทัล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) (Digital DOP Action Plan) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานทั้งในส่วนของการบริหารจัดการภายในและการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ผลการออกแบบสถาปัตยกรรมระบบกรรณการผู้สูงอายุ ที่ใช้สำหรับการบริหารจัดการกระบวนการและข้อมูลให้มีมาตรฐาน เพื่อทำให้ฟังก์ชันที่เกี่ยวข้องกันสามารถทำงานร่วมกันได้ รวมถึงสามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้ประมวลผลร่วมกัน และให้บริการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำ Business-driven และ Data-driven มาใช้พัฒนากระบวนการที่เน้นการบูรณาการ และเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร ก่อนที่จะมีการพัฒนาแอปพลิเคชันที่ใช้ในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดทำสถาปัตยกรรมระบบองค์กรที่ประกอบด้วย Business Models, Data Reference Models และชุดมาตรฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูล รวมถึง Technology Reference Models โดยด้านแอปพลิเคชัน (Applications) จะมุ่งเน้นการพัฒนาบริการโดยมีผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลาง และออกแบบโดยการนำข้อมูลที่ได้มาจากการบูรณาการ ซึ่งจะให้บริการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เป็น One-Stop Shop หรือ Single Window อีกทั้งยังมีการจัดทำฐานข้อมูลและทัศนภาพธุรกิจของกรรณการผู้สูงอายุ ที่เรียกรวมกันว่าแผนงาน Business Scenario เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางดำเนินงาน (Road Map) และร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรรณการผู้สูงอายุ ระยะ ๓ ปี ต่อไปโดยมุ่งเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมสู่ยุคดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ได้มุ่งเน้นพัฒนาระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบการวิจัยและนวัตกรรมภายในประเทศ โดยมีการกิจสำคัญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น งานโครงสร้างพื้นฐานและการบริการ งานพัฒนาระบบและนวัตกรรมดิจิทัล งานแผนตรวจสอบ และความมั่นคงทางไซเบอร์ เป็นต้น ซึ่งมุ่งที่จะให้บริการสาธารณะ และเป็นศูนย์กลางของโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำประเทศไทยให้เข้าสู่เศรษฐกิจแห่งนวัตกรรม โดยคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้หลักการ (ร่าง) นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และส่งให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พิจารณาในรายละเอียด ซึ่งร่างดังกล่าวมีสาระสำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาใน ๔ มิติ ได้แก่ ความสามารถในการแข่งขัน การลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาอย่างยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม และการสร้างคนและองค์ความรู้ โดยมีกลไกขับเคลื่อนผ่าน ๔ แพลตฟอร์ม ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ การวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ รวมถึงโปรแกรมที่ ๑๖ การปฏิรูประบบ อว. (Reinventing Universities & Research System) ซึ่งเป็นประเด็นคาบเกี่ยวของทั้ง ๔ แพลตฟอร์ม นอกจากนี้ยังมีโครงการ Flagship ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วย

ฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น Thai Ageing Research & Innovation Platform ที่มุ่งทำงานเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์สังคมผู้สูงอายุ รวมถึงการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในแต่ละพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบรองรับสังคมสูงวัยและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคต หรือการเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่มีระดับความพร้อมของเทคโนโลยี (TRL: Technology Readiness Levels) ที่อยู่ในระดับสูง (TRL ๕ ถึง ๗) เพื่อรองรับการเกิดขึ้นของ Tech-Based Enterprise ของประเทศไทยในอนาคต เป็นต้น (กองบรรณาธิการวิจัยออนไลน์, ๒๕๖๒; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ๒๕๖๒)

๑๒.๓ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

สำนักงานวิจัยแห่งชาติ (วช.) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) และกรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.) ได้ร่วมมือกันในการผลักดันเพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการขับเคลื่อนงานนวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และนำมาสู่การลงทุนบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกันทั้ง ๓ ฝ่าย (MOU) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการกำหนดนโยบาย วางแผน การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ ทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวได้รับการบริการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาระบบนำร่องสารสนเทศ ทั้งนี้สำนักงานการวิจัยแห่งชาติได้ตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมและให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้สูงอายุและคนพิการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำรงชีวิตประจำวัน การส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจ หรือการดูแลความปลอดภัย ดังนั้น ประโยชน์ที่ได้รับจากผลงานวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งสามารถนำมาสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตรงความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.), ๒๕๖๓)

๑๒.๔ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อกำกับดูแล และคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยประกอบด้วย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑-๑๐ และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด โดยการตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการให้แรงงานผู้สูงอายุได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งได้กำหนดสิทธิการเกษียณอายุของลูกจ้างและคุ้มครองลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุ และนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่ออายุครบ ๖ ปี ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเอาไว้ เพื่อใช้เป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ

๑๒.๕ กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรด้านสุขภาพที่มุ่งเน้นอย่างยิ่งเรื่องการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีต่อประชาชนทุกช่วงวัย ความมั่นคงด้านสุขภาพ การดูแลรักษา และการสร้างส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพที่ถูกต้อง เพื่อดูแลสุขภาพตนเอง และคนอื่นๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้วางแนวทางการขับเคลื่อนระบบสุขภาพรองรับสังคมสูงวัย

กระทรวงสาธารณสุข และแผนบูรณาการขับเคลื่อนระบบสุขภาพรองรับสังคมสูงอายุ กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕ (กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๒)

๑) แผนบูรณาการขับเคลื่อนระบบสุขภาพรองรับสังคมสูงอายุ กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕ แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๕ กลุ่ม

๑.๑) กลุ่มที่ ๑ ผู้ที่มีสุขภาพดี และช่วยเหลือตนเองได้

มาตรการที่ ๑ การส่งเสริมประชาชนก่อนวัยสูงอายุเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ทุกคนมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการจัดทำกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น

(๑) โครงการบูรณาการสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุและคนพิการ

(๒) โครงการ“ชะลอชรา ชีวยืนยาว” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ : พัฒนาระบบประเมินคัดกรองสุขภาพและเข้าถึงระบบบริการสุขภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(๓) โครงการพัฒนาระบบการป้องกันโรคระดับทุติยภูมิ (Secondary prevention) เพื่อดูแลรักษากลุ่มอาการหรือโรคที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ

(๔) โครงการเตรียมความพร้อมกลุ่มวัยทำงาน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการเกิดกลุ่มอาการผู้สูงอายุที่มีสาเหตุจากโรคที่เกิดจากการทำงาน

(๕) โครงการจัดระบบอาชีพอนามัยสำหรับแรงงานสูงอายุ

๑.๒) กลุ่มที่ ๒ ผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยเฉียบพลัน และสามารถฟื้นฟูได้

มาตรการที่ ๒ การพัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ เพื่อการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพ และการรักษาทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานและครอบคลุม โดยมีการจัดทำกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น

(๑) โครงการการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมและระบบการดูแลผู้สูงอายุสมองเสื่อมสำหรับประเทศไทย (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕)

(๒) โครงการจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุในสถานบริการสุขภาพแบบบูรณาการ (Seamless health care)

(๓) โครงการพัฒนาระบบการป้องกันภาวะหกล้มและดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ

(๔) โครงการการดูแลสุขภาพช่องปากพร้อมมูลเพื่อผู้สูงอายุแบบไร้รอยต่อ

(๕) โครงการพัฒนารูปแบบการดูแลระยะกลางในผู้สูงอายุที่มีภาวะหกล้มและได้รับการผ่าตัดเปลี่ยนข้อสะโพกเทียม

๑.๓) กลุ่มที่ ๓ ผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง และมีภาวะพึ่งพิง

มาตรการที่ ๓ การยกระดับการดูแลผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ ผ่านการร่วมมือของชุมชนและครอบครัว โดยมีการจัดทำกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น

(๑) โครงการพระสงฆ์กับการพัฒนาสุขภาพ

(๒) โครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Term Care) ในชุมชน ปี พ.ศ.๒๕๖๓: จัดทำ/พัฒนา หลักสูตร/คู่มือ/แนวทาง การอบรมการดูแลส่งเสริมป้องกันด้านสุขภาพ ในผู้สูงอายุ

(๓) โครงการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพช่องปาก

(๔) โครงการฝึกอบรมทักษะสำหรับพยาบาลที่ให้การดูแลระยะยาวในประเทศ (Skill Training for long term Care Nurse in Thailand) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๑.๔) กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้ป่วยระยะสุดท้าย

มาตรการที่ ๔ การคงคุณภาพชีวิตจากโรคที่คุกคาม รวมถึงป้องกัน/บรรเทาความทรมาน โดยมีการจัดทำกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น

(๑) โครงการจัดประชุม ๕th National Palliative and Hospital Care Conference

(๒) โครงการบูรณาการพัฒนามาตรฐานการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง กรมการแพทย์

(๓) โครงการพัฒนาเครือข่ายและสร้างต้นแบบการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง ในเขตบริการสุขภาพที่ ๑

๑๒.๖ กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง

กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ได้มีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยการยกเว้นภาษีเงินได้ให้กับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลตามพระราชกฤษฎีกา ในประมวลรัษฎากร พ.ศ.๒๕๖๐ ดังนี้

มาตราที่ ๓ ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปเข้าทำงาน สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ เฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น ในกรณีที่ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานจากหลายบริษัทในเวลาเดียวกัน บริษัทที่ได้รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนจะได้รับสิทธิในการยกเว้นภาษีเงินได้ โดยยกเว้นการจ้างงานผู้สูงอายุที่ให้ค่าตอบแทนเกินหนึ่งหมื่นห้าพันบาท

มาตราที่ ๔ ผู้สูงอายุตามมาตราที่ ๓ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑) มีสัญชาติไทย

๒) เป็นลูกจ้างผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้รับเข้าทำงานไว้ก่อนแล้ว หรือได้ขึ้นทะเบียนหางานกับกรมจัดหางานของกระทรวงแรงงาน

๓) ไม่เคยเป็นกรรมการหรือหุ้นส่วนของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุ หรือบริษัทที่อยู่ในเครือเดียวกัน

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยมีองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ ดังนี้ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, ๒๕๖๐)

๑) กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานร่วมสังกัดที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ คือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์ กรมอนามัย และกรมสุขภาพจิต โดยจัดให้มีช่องทางพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในการรับบริการด้านสุขภาพในสถานพยาบาลของรัฐ และคลินิกสำหรับผู้สูงอายุในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศโดยเฉพาะ รวมถึงบริการสุขภาพที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุ การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ การจัดอบรม

ด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การให้บริการด้านคำปรึกษาแก่ผู้ช่วยสูงอายุ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

๒) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารและจัดทำสื่อสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและการจัดอบรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องทั้งในระบบและนอกระบบ

๓) กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เปิดบริการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพแก่ผู้สูงอายุ รวมถึงส่งเสริมให้มีการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุในชุมชน

๔) กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาส การกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ รวมถึงมีโครงการประกันชีวิตแบบสะสมเงินเดือน และโครงการสวัสดิการประกันหม่กองทุนเกษียณอายุราชการ เพื่อเตรียมความพร้อมทางเศรษฐกิจเมื่อประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๕) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมกีฬา การท่องเที่ยว และนันทนาการ รวมถึงการให้สิทธิพิเศษสำหรับการท่องเที่ยวภายในประเทศให้แก่ผู้สูงอายุ

๖) กระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงการยกเว้นค่าเข้าชมสำหรับพิพิธภัณฑ์ และอุทยานประวัติศาสตร์

๗) กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานที่มีการลดหย่อนค่าโดยสารสำหรับผู้สูงอายุ และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดตั้งชมรมสำหรับประชาชนที่อยู่ในช่วงเกษียณอายุ และการจัดทำหนังสือเพื่อเป็นคู่มือในการรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

๘) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการยกเว้นค่าเข้าชมอุทยานแห่งชาติ และสวนสัตว์สำหรับผู้สูงอายุ

๙) กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่คอยให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในเรื่องของคดีความ และการว่าความในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการช่วยแก้ต่างคดี และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้สูงอายุที่มีการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

๑๐) กระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีมาตรการภาษีเพื่อให้การสนับสนุนทางสังคม และช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยหรือปานกลาง หรือผู้ที่มีกิจการขนาดเล็ก โดยจะช่วยเหลือลดหย่อนภาษีในกรณีที่บุตรหลานให้การอุปการะเลี้ยงดูบิดาหรือมารดา และบิดาหรือมารดาของคู่สมรสที่ไม่มีเงินได้ รวมถึงการกำหนดมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการออม เพื่อบรรเทาภาระภาษีผ่านการให้ดอกเบี๋ยเงินฝาก และมาตรการภาษีเพื่อพัฒนาตลาดทุน เพื่อเป็นทางเลือกในการออมเงินระยะยาวแก่ลูกจ้าง

๑๑) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานที่มีการจัดสถานที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถ (คลังปัญญาผู้สูงอายุชุมชน) เพื่อเป็นสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในการใช้บริการสาธารณะต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงจัดให้มีอาสาสมัครเข้ามาดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ได้รับอันตรายจากการทารุณกรรม การแสวงหาประโยชน์ และถูกทอดทิ้ง ตลอดจนการจัดที่พักอาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และการส่งเสริมการจัดการศพตามประเพณี โดยจะดำเนินงานผ่านกองทุนผู้สูงอายุโดยตรง

๑๒) กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่การปกครองที่ให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่ยากจนในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครจำนวน ๕๐๐ บาทต่อเดือน รวมถึงมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร และจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะโครงการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยของสมาชิกในครอบครัว

๑๓) สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นหน่วยงานที่พัฒนาและดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เช่น การจัดโครงการพัฒนาชมรมผู้สูงอายุในหมู่บ้านห่างไกลและหมู่บ้านสร้างเสริมสุขภาพ โครงการสามสามวัยร่วมใจสร้างเสริมสุขภาพ การจัดสัมมนา “เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ” โครงการส่งเสริมสุขภาพและงานอดิเรก และโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายในผู้สูงอายุ เป็นต้น

๑๔) สภากาชาดไทย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการจัดตั้งคณะทำงานด้านผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยตรง ซึ่งมีการดำเนินการให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมวิชาการด้านผู้สูงอายุ และการจัดกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้โอกาสแก่ผู้สูงอายุในการเข้าร่วมอีกด้วย

๑๕) สมาคมคลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการเสริมการศึกษาพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ความรู้ในเชิงวิชาการแก่ผู้สูงอายุ และมีการจัดโครงการทัศนศึกษาแก่สมาชิกเพื่อสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์เกี่ยวกับปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว ปัญหาในเรื่องของสุขภาพ ปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมาย เป็นต้น ตลอดจนจัดทำโครงการเลือกสรรผู้สูงอายุตัวอย่าง และโครงการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันแก่ผู้สูงอายุที่ยากจนในชุมชนคลองเตย สัปดาห์ละ ๓ วัน

๑๖) บ้านพักผู้สูงอายุเบธานี มูลนิธิศิษย์สตรีคามิลเลียนอนุสรณ์ จังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้เปิดให้ผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์เกี่ยวกับที่พักอาศัย กล่าวคือ ให้ความดูแลและช่วยเหลือในเรื่องของการให้ที่พักพิงและที่อยู่อาศัย

๑๗) บ้านพักผู้สูงอายุคามิลเลียนโซเซียลเซอร์วิส สามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุในด้านที่พักอาศัย และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับผู้สูงอายุ

กล่าวโดยสรุปทั้งหมดแล้ว ประเทศไทยยังคงมีอุปสรรคหลายประการเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากโครงสร้างทางสังคม มาตรการ หรือนโยบายหลายประการที่ยังคงไม่ครอบคลุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานผู้สูงอายุมากเท่าที่ควร นอกจากนี้ในประเทศไทยยังไม่มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมที่จัดทำและพัฒนาขึ้นสำหรับแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้กับแรงงานผู้สูงอายุ และตระหนักถึงสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแรงงานผู้สูงอายุที่ยังคงมีสุขภาพแข็งแรง และยังมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปด้วยสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการจ้างงานและอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ภายใต้สังคมผู้สูงอายุได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ตลอดจนสามารถรับมือและช่วยเหลือสังคมผู้สูงอายุที่กำลังจะขยายตัวมากขึ้นได้อย่างแท้จริง

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินงาน

๑. แผนการสุ่มตัวอย่าง

แผนการสุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และการคำนวณขนาดตัวอย่าง ซึ่งจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการดำเนินการสำรวจเชิงปริมาณ ออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ และ ๒) สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่ จะไม่มีการกำหนดสัดส่วนแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม (TSIC) อย่างเจาะจง แต่ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการเข้าถึงข้อมูลเป็นสำคัญ โดยคณะผู้วิจัยจะเลือกตัวอย่างที่กระจายไปตามประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด อีกทั้งมีการกำหนดสัดส่วนการเก็บข้อมูลในฝั่งผู้จ้างงานที่มีสถานะเป็นหน่วยงานภาครัฐอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของผู้จ้างงานในแต่ละพื้นที่ โดยแผนการสุ่มตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ กลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ

โดยมีพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และขนาดตัวอย่าง ดังนี้

๑) พื้นที่ศึกษา

ในการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น จะทำการสำรวจให้กระจายครอบคลุมทั่วประเทศ โดยอ้างอิงจากข้อมูลสถิติจำนวนประชากรจากการทะเบียนของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจำแนกตามอายุ เพศ ภาค และจังหวัด ปี พ.ศ.๒๕๖๓ พิจารณาจากจังหวัดในแต่ละภาคที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ (ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ - ๕๙ ปี) และแรงงานผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ - ๘๐ ปี) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง ๖ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี จนถึง ๕๙ ปี ของประเทศไทย (ปี พ.ศ.๒๕๖๓)

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี		
		ชาย	หญิง	รวม
ภาคกลาง		๑,๒๓๗,๓๙๓	๑,๔๖๕,๖๒๗	๒,๗๐๓,๐๒๐
๑	กรุงเทพมหานคร	๓๗๘,๒๓๗	๔๖๒,๙๘๗	๘๔๑,๒๒๔
๒	สมุทรปราการ	๙๓,๙๑๓	๑๐๘,๐๐๗	๒๐๑,๙๒๐
๓	นนทบุรี	๘๘,๔๔๖	๑๑๑,๘๑๓	๒๐๐,๒๕๙
๔	ปทุมธานี	๘๒,๔๑๙	๙๗,๐๘๖	๑๗๙,๕๐๕
๕	พระนครศรีอยุธยา	๕๘,๓๐๘	๖๗,๔๐๖	๑๒๕,๗๑๔
๖	อ่างทอง	๒๐,๕๓๔	๒๓,๙๒๐	๔๔,๔๕๔
๗	ลพบุรี	๕๔,๑๔๕	๖๒,๐๔๘	๑๑๖,๑๙๓
๘	สิงห์บุรี	๑๕,๐๗๗	๑๘,๒๕๓	๓๓,๓๓๐
๙	ชัยนาท	๒๔,๕๖๑	๒๘,๓๕๕	๕๒,๙๑๖
๑๐	สระบุรี	๔๖,๒๑๘	๕๑,๕๐๑	๙๗,๗๑๙
๑๑	นครนายก	๑๘,๖๗๙	๒๑,๑๓๓	๓๙,๘๑๒
๑๒	ราชบุรี	๕๘,๖๙๗	๖๗,๙๔๔	๑๒๖,๖๔๑
๑๓	กาญจนบุรี	๕๓,๙๐๔	๕๙,๙๕๘	๑๑๓,๘๖๒
๑๔	สุพรรณบุรี	๕๙,๘๑๑	๖๘,๗๓๖	๑๒๘,๕๔๗

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี		
		ชาย	หญิง	รวม
๑๕	นครปฐม	๖๒,๗๕๓	๗๔,๘๐๗	๑๓๗,๕๖๐
๑๖	สมุทรสาคร	๓๘,๐๕๕	๔๔,๐๘๐	๘๒,๑๓๕
๑๗	สมุทรสงคราม	๑๓,๙๕๔	๑๕,๙๖๗	๒๙,๙๒๑
๑๘	เพชรบุรี	๓๓,๖๔๔	๓๙,๕๕๙	๗๓,๒๐๓
๑๙	ประจวบคีรีขันธ์	๓๖,๐๓๘	๔๒,๐๖๗	๗๘,๑๐๕
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		๑,๕๘๘,๖๖๐	๑,๖๘๑,๓๗๒	๓,๒๗๐,๐๓๒
๒๐	นครราชสีมา	๑๘๗,๔๘๖	๒๐๖,๓๓๒	๓๙๓,๘๑๘
๒๑	บุรีรัมย์	๑๐๗,๓๒๓	๑๑๔,๓๔๗	๒๒๑,๖๗๐
๒๒	สุรินทร์	๙๒,๕๖๑	๙๘,๐๑๑	๑๙๐,๕๗๒
๒๓	ศรีสะเกษ	๑๐๓,๘๗๘	๑๐๗,๕๙๐	๒๑๑,๔๖๘
๒๔	อุบลราชธานี	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๓,๗๙๕	๒๖๓,๓๙๕
๒๕	ยโสธร	๔๑,๐๙๓	๔๓,๔๖๗	๘๔,๕๖๐
๒๖	ชัยภูมิ	๘๕,๗๘๘	๙๑,๐๔๓	๑๗๖,๘๓๑
๒๗	อำนาจเจริญ	๒๘,๔๔๒	๒๙,๓๔๒	๕๗,๗๘๔
๒๘	บึงกาฬ	๒๙,๖๐๑	๒๙,๘๐๒	๕๙,๔๐๓
๒๙	หนองบัวลำภู	๓๗,๘๕๑	๓๙,๐๑๘	๗๖,๘๖๙
๓๐	ขอนแก่น	๑๓๔,๒๑๓	๑๔๗,๕๕๗	๒๘๑,๗๗๐
๓๑	อุดรธานี	๑๑๔,๔๕๖	๑๒๒,๑๗๕	๒๓๖,๖๓๑
๓๒	เลย	๔๙,๓๐๒	๕๐,๓๙๐	๙๙,๖๙๒
๓๓	หนองคาย	๓๘,๖๘๓	๔๐,๑๐๑	๗๘,๗๘๔
๓๔	มหาสารคาม	๗๒,๙๗๘	๗๗,๙๗๐	๑๕๐,๙๔๘
๓๕	ร้อยเอ็ด	๙๘,๗๒๒	๑๐๔,๙๑๗	๒๐๓,๖๓๙
๓๖	กาฬสินธุ์	๗๖,๙๗๖	๘๐,๘๘๕	๑๕๗,๘๖๑
๓๗	สกลนคร	๘๓,๕๕๔	๘๖,๘๓๕	๑๗๐,๓๘๙
๓๘	นครพนม	๕๐,๕๖๙	๕๑,๙๔๙	๑๐๒,๕๑๘
๓๙	มุกดาหาร	๒๕,๕๘๔	๒๕,๘๐๖	๕๑,๓๙๐
ภาคเหนือ		๘๕๕,๑๑๔	๙๗๕,๑๖๒	๑,๘๓๐,๒๗๖
๔๐	เชียงใหม่	๑๐๙,๔๕๔	๑๓๔,๒๗๒	๒๔๓,๗๒๖
๔๑	ลำพูน	๓๐,๙๐๐	๓๖,๔๔๖	๖๗,๓๔๖
๔๒	ลำปาง	๖๐,๗๘๐	๖๙,๐๘๔	๑๒๙,๘๖๔
๔๓	อุตรดิตถ์	๓๕,๐๗๑	๓๙,๒๓๘	๗๔,๓๐๙
๔๔	แพร่	๓๖,๓๙๔	๔๒,๑๒๔	๗๘,๕๑๘
๔๕	น่าน	๓๙,๙๐๒	๔๒,๐๒๒	๘๑,๙๒๔
๔๖	พะเยา	๓๗,๓๒๔	๔๔,๘๓๖	๘๒,๑๖๐
๔๗	เชียงราย	๘๔,๔๕๐	๙๙,๕๓๙	๑๘๓,๙๘๙
๔๘	แม่ฮ่องสอน	๑๓,๙๔๔	๑๔,๒๓๒	๒๘,๑๗๖
๔๙	นครสวรรค์	๗๘,๑๖๗	๘๘,๔๑๓	๑๖๖,๕๘๐
๕๐	อุทัยธานี	๒๓,๖๘๖	๒๖,๐๙๑	๔๙,๗๗๗
๕๑	กำแพงเพชร	๕๒,๔๘๑	๕๗,๑๓๓	๑๐๙,๖๑๔

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี		
		ชาย	หญิง	รวม
๕๒	ตาก	๓๒,๕๖๓	๓๔,๘๓๒	๖๗,๓๙๕
๕๓	สุโขทัย	๔๖,๓๑๙	๕๒,๖๖๑	๙๘,๙๘๐
๕๔	พิษณุโลก	๖๓,๔๔๐	๗๑,๕๐๘	๑๓๔,๙๔๘
๕๕	พิจิตร	๓๙,๓๓๕	๔๔,๖๑๑	๘๓,๙๔๖
๕๖	เพชรบูรณ์	๗๐,๙๐๔	๗๘,๑๒๐	๑๔๙,๐๒๔
ภาคใต้		๕๗๖,๙๑๓	๖๓๑,๗๖๖	๑,๒๐๘,๖๗๙
๕๗	นครศรีธรรมราช	๑๐๑,๒๘๘	๑๐๘,๔๑๒	๒๐๙,๗๐๐
๕๘	กระบี่	๒๘,๖๑๓	๒๙,๖๗๐	๕๘,๒๘๓
๕๙	พังงา	๑๘,๓๙๔	๑๙,๒๐๔	๓๗,๕๙๘
๖๐	ภูเก็ต	๒๔,๑๓๐	๒๘,๐๕๗	๕๒,๑๘๗
๖๑	สุราษฎร์ธานี	๗๒,๒๐๐	๗๖,๑๑๓	๑๔๘,๓๑๓
๖๒	ระนอง	๑๒,๕๓๔	๑๒,๕๕๙	๒๕,๐๙๓
๖๓	ชุมพร	๓๖,๗๔๗	๓๘,๕๖๖	๗๕,๓๑๓
๖๔	สงขลา	๘๕,๖๑๒	๙๘,๘๓๑	๑๘๔,๔๔๓
๖๕	สตูล	๑๘,๔๗๖	๒๐,๒๐๗	๓๘,๖๘๓
๖๖	ตรัง	๔๑,๙๕๙	๔๖,๒๗๑	๘๘,๒๓๐
๖๗	พัทลุง	๓๔,๙๓๘	๓๘,๗๒๓	๗๓,๖๖๑
๖๘	ปัตตานี	๓๔,๑๘๘	๓๘,๗๖๑	๗๒,๙๔๙
๖๙	ยะลา	๒๗,๔๓๙	๓๐,๑๘๖	๕๗,๖๒๕
๗๐	นราธิวาส	๔๐,๔๙๕	๔๖,๒๑๖	๘๖,๗๑๑
ภาคตะวันออก		๓๒๒,๑๗๘	๓๕๘,๖๐๙	๖๘๐,๗๘๗
๗๑	ชลบุรี	๙๗,๒๐๖	๑๑๓,๐๒๗	๒๑๐,๒๓๓
๗๒	ระยอง	๔๗,๖๘๘	๕๒,๑๕๙	๙๙,๘๔๗
๗๓	จันทบุรี	๓๙,๐๔๔	๔๓,๐๒๐	๘๒,๐๖๔
๗๔	ตราด	๑๕,๖๐๑	๑๖,๘๙๖	๓๒,๔๙๗
๗๕	ฉะเชิงเทรา	๔๙,๙๓๔	๕๕,๐๐๑	๑๐๔,๙๓๕
๗๖	ปราจีนบุรี	๓๓,๕๗๐	๓๖,๙๙๒	๗๐,๕๖๒
๗๗	สระแก้ว	๓๙,๑๓๕	๔๑,๕๑๔	๘๐,๖๔๙

ตาราง ๗ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี จนถึง ๘๐ ปี ของประเทศไทย (ปี พ.ศ.๒๕๖๓)

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี		
		ชาย	หญิง	รวม
ภาคกลาง		๑,๒๕๓,๗๐๘	๑,๖๕๕,๕๗๘	๒,๙๐๙,๒๘๖
๑	กรุงเทพมหานคร	๔๐๕,๑๙๓	๕๕๕,๘๓๗	๙๖๑,๐๓๐
๒	สมุทรปราการ	๘๑,๘๒๒	๑๐๗,๘๗๒	๑๘๙,๖๙๔
๓	นนทบุรี	๘๘,๐๓๐	๑๒๒,๒๒๔	๒๑๐,๒๕๔
๔	ปทุมธานี	๖๘,๒๖๖	๘๘,๕๐๓	๑๕๖,๗๖๙
๕	พระนครศรีอยุธยา	๕๖,๙๖๕	๗๔,๖๔๓	๑๓๑,๖๐๘
๖	อ่างทอง	๒๒,๔๗๓	๓๐,๒๑๙	๕๒,๖๙๒
๗	ลพบุรี	๕๗,๒๒๕	๖๙,๔๗๖	๑๒๖,๗๐๑
๘	สิงห์บุรี	๑๘,๐๑๔	๒๔,๔๗๗	๔๒,๔๙๑
๙	ชัยนาท	๒๗,๘๓๒	๓๖,๔๖๖	๖๔,๒๙๘
๑๐	สระบุรี	๔๒,๖๔๓	๕๔,๙๑๖	๙๗,๕๕๙
๑๑	นครนายก	๑๙,๖๕๐	๒๔,๖๘๙	๔๔,๓๓๙
๑๒	ราชบุรี	๖๒,๒๒๑	๘๐,๖๔๑	๑๔๒,๘๖๒
๑๓	กาญจนบุรี	๕๔,๘๐๒	๖๕,๒๓๗	๑๒๐,๐๓๙
๑๔	สุพรรณบุรี	๖๕,๔๐๗	๘๔,๐๑๖	๑๔๙,๔๒๓
๑๕	นครปฐม	๖๑,๕๐๒	๘๑,๒๒๕	๑๔๒,๗๒๗
๑๖	สมุทรสาคร	๓๕,๐๗๔	๔๔,๗๓๐	๗๙,๘๐๔
๑๗	สมุทรสงคราม	๑๖,๐๐๐	๒๑,๔๖๑	๓๗,๔๖๑
๑๘	เพชรบุรี	๓๔,๘๕๙	๔๕,๒๐๒	๘๐,๐๖๑
๑๙	ประจวบคีรีขันธ์	๓๕,๗๓๐	๔๓,๗๔๔	๗๙,๔๗๔
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		๑,๕๐๖,๓๐๗	๑,๗๖๔,๑๑๗	๓,๒๗๐,๔๒๔
๒๐	นครราชสีมา	๑๘๖,๑๔๓	๒๒๓,๘๐๖	๔๐๙,๙๔๙
๒๑	บุรีรัมย์	๑๐๕,๐๘๖	๑๒๒,๔๓๖	๒๒๗,๕๒๒
๒๒	สุรินทร์	๙๒,๓๗๙	๑๑๐,๗๑๖	๒๐๓,๐๙๕
๒๓	ศรีสะเกษ	๙๘,๖๖๐	๑๑๔,๘๘๗	๒๑๓,๕๔๗
๒๔	อุบลราชธานี	๑๑๙,๓๒๘	๑๓๕,๗๑๘	๒๕๕,๐๔๖
๒๕	ยโสธร	๓๙,๕๕๐	๔๕,๕๓๗	๘๕,๐๘๗
๒๖	ชัยภูมิ	๘๖,๔๙๖	๑๐๐,๖๓๓	๑๘๗,๑๒๙
๒๗	อำนาจเจริญ	๒๕,๙๕๙	๒๙,๗๑๐	๕๕,๖๖๙
๒๘	บึงกาฬ	๒๕,๗๒๓	๒๘,๓๒๐	๕๔,๐๔๓
๒๙	หนองบัวลำภู	๓๔,๒๘๘	๓๘,๘๗๕	๗๓,๑๖๓
๓๐	ขอนแก่น	๑๓๓,๐๙๔	๑๕๗,๖๓๘	๒๙๐,๗๓๒
๓๑	อุดรธานี	๑๐๑,๙๗๔	๑๒๐,๖๑๙	๒๒๒,๕๙๓
๓๒	เลย	๕๐,๒๔๐	๕๓,๑๒๔	๑๐๓,๓๖๔
๓๓	หนองคาย	๓๔,๔๒๔	๔๐,๒๕๗	๗๔,๖๘๑
๓๔	มหาสารคาม	๗๑,๐๘๕	๘๓,๙๔๓	๑๕๕,๐๒๘
๓๕	ร้อยเอ็ด	๙๖,๐๕๘	๑๑๓,๗๕๙	๒๐๙,๘๑๗
๓๖	กาฬสินธุ์	๖๘,๐๑๗	๘๐,๗๘๐	๑๔๘,๗๙๗

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี		
		ชาย	หญิง	รวม
๓๗	สกลนคร	๗๑,๓๖๒	๘๔,๙๔๐	๑๕๖,๓๐๒
๓๘	นครพนม	๔๔,๓๖๙	๕๓,๕๓๓	๙๗,๙๐๒
๓๙	มุกดาหาร	๒๒,๐๗๒	๒๔,๘๘๖	๔๖,๙๕๘
ภาคเหนือ		๙๕๙,๗๑๑	๑,๑๓๙,๗๖๖	๒,๐๙๙,๔๗๗
๔๐	เชียงใหม่	๑๓๘,๗๐๗	๑๖๘,๙๔๓	๓๐๗,๖๕๐
๔๑	ลำพูน	๓๘,๙๘๕	๔๗,๐๙๗	๘๖,๐๘๒
๔๒	ลำปาง	๗๓,๓๐๒	๘๓,๑๒๘	๑๕๖,๔๓๐
๔๓	อุตรดิตถ์	๓๙,๕๒๗	๔๗,๐๙๐	๘๖,๖๑๗
๔๔	แพร่	๔๒,๑๔๗	๕๒,๒๓๒	๙๔,๓๗๙
๔๕	น่าน	๔๒,๓๙๘	๔๔,๙๔๒	๘๗,๓๔๐
๔๖	พะเยา	๔๓,๙๙๗	๕๐,๑๔๕	๙๔,๑๔๒
๔๗	เชียงราย	๙๙,๕๖๕	๑๑๓,๖๑๗	๒๑๓,๑๘๒
๔๘	แม่ฮ่องสอน	๑๔,๓๔๖	๑๔,๘๓๘	๒๙,๑๘๔
๔๙	นครสวรรค์	๘๓,๑๕๗	๑๐๓,๗๘๙	๑๘๖,๙๔๖
๕๐	อุทัยธานี	๒๖,๐๗๘	๓๑,๗๙๒	๕๗,๘๗๐
๕๑	กำแพงเพชร	๕๓,๑๐๓	๖๒,๗๕๑	๑๑๕,๘๕๔
๕๒	ตาก	๓๒,๙๓๐	๓๗,๑๒๒	๗๐,๐๕๒
๕๓	สุโขทัย	๔๘,๓๑๓	๖๐,๓๑๓	๑๐๘,๖๒๖
๕๔	พิษณุโลก	๖๕,๘๘๔	๗๙,๘๘๘	๑๔๕,๗๗๒
๕๕	พิจิตร	๔๓,๙๐๕	๕๔,๖๐๕	๙๘,๕๑๐
๕๖	เพชรบูรณ์	๗๓,๓๖๗	๘๗,๔๗๔	๑๖๐,๘๔๑
ภาคใต้		๕๔๕,๒๖๕	๖๖๕,๑๒๗	๑,๒๑๐,๓๙๒
๕๗	นครศรีธรรมราช	๑๐๒,๒๖๕	๑๒๖,๓๖๓	๒๒๘,๖๒๘
๕๘	กระบี่	๒๓,๗๒๒	๒๗,๔๗๙	๕๑,๒๐๑
๕๙	พังงา	๑๘,๔๐๓	๒๐,๖๗๓	๓๙,๐๗๖
๖๐	ภูเก็ต	๑๘,๙๔๔	๒๓,๖๕๙	๔๒,๖๐๓
๖๑	สุราษฎร์ธานี	๖๒,๖๘๓	๗๔,๗๔๐	๑๓๗,๔๒๓
๖๒	ระนอง	๑๑,๗๑๓	๑๒,๖๓๙	๒๔,๓๕๒
๖๓	ชุมพร	๓๕,๒๒๐	๔๑,๒๗๓	๗๖,๔๙๓
๖๔	สงขลา	๘๖,๐๓๖	๑๐๘,๕๗๑	๑๙๔,๖๐๗
๖๕	สตูล	๑๗,๑๐๙	๑๙,๗๑๙	๓๖,๘๒๘
๖๖	ตรัง	๓๙,๖๗๗	๔๙,๒๖๒	๘๘,๙๓๙
๖๗	พัทลุง	๓๖,๗๓๐	๔๖,๖๗๗	๘๓,๔๐๗
๖๘	ปัตตานี	๓๑,๙๗๗	๔๐,๗๗๙	๗๒,๗๕๖
๖๙	ยะลา	๒๔,๙๖๙	๒๙,๕๗๕	๕๔,๕๔๔
๗๐	นราธิวาส	๓๕,๘๑๗	๔๓,๗๑๘	๗๙,๕๓๕
ภาคตะวันออก		๒๘๙,๙๐๐	๓๖๑,๒๔๕	๖๕๑,๑๔๕
๗๑	ชลบุรี	๘๐,๗๖๐	๑๐๗,๔๖๐	๑๘๘,๒๒๐
๗๒	ระยอง	๓๘,๔๙๙	๔๘,๕๐๐	๘๖,๙๙๙

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี		
		ชาย	หญิง	รวม
๗๓	จันทบุรี	๓๘,๗๗๙	๔๖,๒๕๔	๘๕,๐๓๓
๗๔	ตราด	๑๖,๕๑๑	๑๙,๐๐๑	๓๕,๕๑๒
๗๕	ฉะเชิงเทรา	๔๗,๙๒๖	๕๙,๖๒๗	๑๐๗,๕๕๓
๗๖	ปราจีนบุรี	๓๑,๙๕๑	๓๙,๙๙๔	๗๑,๙๔๕
๗๗	สระแก้ว	๓๕,๔๗๔	๔๐,๔๐๙	๗๕,๘๘๓

๒) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจจะประกอบด้วย แรงงานวัยก่อนเกษียณ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี และแรงงานผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุระหว่าง ๖๐ - ๘๐ ปี รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๔,๐๐๐ ตัวอย่าง (แต่ละภาคต้องมีการเก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่างต่อ ๑ ภาค และที่เหลือสามารถคละกันได้)

๓) ขนาดตัวอย่าง

๓.๑) ขนาดตัวอย่างกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ (ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี)

การสำรวจข้อมูลจะทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผ่านการกระจายขนาดตัวอย่างที่สามารถสะท้อนประชากรกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมตามหลักวิชาการ ซึ่งจะใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)e^2 + Z^2\sigma^2}$$

โดยกำหนดให้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (๓,๔๔๗,๘๖๘ คน)

Z = 1.96^๒

σ^2 = ค่าความแปรปรวน (ค่านี้จะได้จากการ pretest แบบสอบถาม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในภายหลัง โดยค่า Pretest กำหนดให้มีค่าเป็น ๖๑ เนื่องจากเป็นเลขประมาณการขั้นต่ำที่ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมเป็นจำนวนขั้นต่ำที่สามารถเก็บข้อมูลได้ เมื่อคิดตามสัดส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มแรงงาน ซึ่งตามที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างรวมกันอย่างน้อย ๔,๐๐๐ คน และแต่ละภาคจะต้องมีการเก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่างต่อ ๑ ภาค)

e ≈ 2.72 (ค่าคงที่)^๓

และเมื่อได้คำนวณขนาดตัวอย่างและแทนที่ตัวเลขกำหนดเอาไว้ด้วยสูตรดังกล่าวข้างต้น จะทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๑,๙๓๑.๕๗ คน หรือคิดเป็นจำนวนเต็ม ๑,๙๓๒ คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการสำรวจข้อมูล เช่น ข้อมูลที่ได้รับกลับมาไม่มีคุณภาพ หรือข้อมูลตกหล่น ซึ่งจะไม่สามารถนำมาประมวลผลได้ จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนด

^๒ Z = 1.96 เนื่องจากคณะผู้วิจัยกำหนดให้การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ ๙๕% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ที่จะต้องมีค่า Z = 1.96 (หากระดับความเชื่อมั่น ๙๙% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑ มีค่า Z = 2.58)

^๓ e ≈ 2.72 เนื่องจากเป็นค่าประมาณค่าคงที่ตามสูตรของฟังก์ชันเอกซ์โพเนนเชียล Exponential Function ซึ่งมีค่าประมาณ ๒.๗๑๘๒๘ และถือเป็นจำนวนอตรรกยะ ดังนั้นนักคณิตศาสตร์จึงประมาณให้ค่า e เป็นค่าคงที่เท่ากับ ๒.๗๒

ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ ๓๐ หรือ ๕๘๐ คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างรวมของแรงงานวัยก่อนเกษียณ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี รวมแล้วจึงเท่ากับ ๒,๕๑๒ คน จากนั้นจึงนำมาคำนวณสัดส่วนการเก็บข้อมูลกระจายในกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มในจำนวนและสัดส่วนที่เหมาะสมตามหลักสถิติ ซึ่งจะเห็นรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางตามลำดับ ดังนี้

ตาราง ๘ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานวัยก่อนเกษียณ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ ๕๐ - ๕๙ ปี

ภูมิภาค	จังหวัด	จำนวนประชากรแรงงานวัยก่อนเกษียณ (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร	๘๔๑,๒๒๔	๖๑๔	๒๔.๔๐
	นนทบุรี	๒๐๐,๒๕๙	๑๔๖	๕.๘๑
	สมุทรปราการ	๒๐๑,๙๒๐	๑๔๗	๕.๘๖
รวม		๑,๒๔๓,๔๐๓	๙๐๗	๓๖
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	๒๔๓,๗๒๖	๑๗๘	๗.๐๗
	เชียงราย	๑๘๓,๙๘๙	๑๓๔	๕.๓๔
รวม		๔๒๗,๗๑๕	๓๑๒	๑๒
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	๒๑๐,๒๓๓	๑๕๓	๖.๑๐
	ฉะเชิงเทรา	๑๐๔,๙๓๕	๗๖	๓.๐๔
รวม		๓๑๕,๑๖๘	๒๒๙	๙
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	๓๙๓,๘๑๘	๒๘๗	๑๑.๔๒
	ขอนแก่น	๒๘๑,๘๑๐	๒๐๕	๘.๑๗
รวม		๖๗๕,๖๒๘	๔๙๒	๒๐
ภาคตะวันตก	ราชบุรี	๑๒๖,๖๔๑	๙๒	๓.๖๗
	กาญจนบุรี	๑๑๓,๘๖๒	๘๓	๓.๓๐
	เพชรบุรี	๗๓,๒๐๓	๕๓	๒.๑๒
	ประจวบคีรีขันธ์	๗๘,๑๐๕	๕๗	๒.๒๗
รวม		๓๙๑,๘๑๑	๒๘๕	๑๑
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	๒๐๙,๗๐๐	๑๕๓	๖.๐๘
	สงขลา	๑๘๔,๔๔๓	๑๓๔	๕.๓๕
รวม		๓๙๔,๑๔๓	๒๘๗	๑๑
รวม		๓,๔๔๗,๘๖๘	๒,๕๑๒	๑๐๐.๐๐

๓.๒) ขนาดตัวอย่างกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ (ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี)

การสำรวจข้อมูลจะทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผ่านการกระจายขนาดตัวอย่างที่สามารถสะท้อนประชากรกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมตามหลักวิชาการ ซึ่งจะใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)e^2 + Z\sigma^2}$$

โดยกำหนดให้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (๓,๗๒๓,๙๓๕ คน)

$$Z = 1.96^{\text{๔}}$$

σ^2 = ค่าความแปรปรวน (ค่านี้จะได้จากการ pretest แบบสอบถาม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในภายหลัง โดยค่า Pretest กำหนดให้มีค่าเป็น ๖๔ เนื่องจากเป็นเลขประมาณการขั้นต่ำที่ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมเป็นจำนวนขั้นต่ำที่สามารถเก็บข้อมูลได้ เมื่อคิดตามสัดส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มแรงงาน ซึ่งตามที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างรวมกันอย่างน้อย ๔,๐๐๐ คน และแต่ละภาคจะต้องมีการเก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่างต่อ ๑ ภาค)

$$e \approx 2.72 \text{ (ค่าคงที่)}^{\text{๕}}$$

และเมื่อได้คำนวณขนาดตัวอย่างและแทนที่ตัวเลขกำหนดเอาไว้ด้วยสูตรดังกล่าวข้างต้น จะทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๒,๑๒๖.๒๒ คน หรือคิดเป็นจำนวนเต็ม ๒,๑๒๖ คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงการสำรวจข้อมูล เช่น ข้อมูลที่ได้รับกลับมาไม่มีคุณภาพ หรือข้อมูลตกหล่น ซึ่งจะไม่สามารถนำมาประมวลผลได้ จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ ๓๐ หรือ ๖๓๘ คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างรวมของแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี รวมแล้วจึงเท่ากับ ๒,๗๖๔ คน จากนั้นจึงนำมาคำนวณสัดส่วนการเก็บข้อมูลกระจายในกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มในจำนวนและสัดส่วนที่เหมาะสมตามหลักสถิติ ซึ่งจะเห็นรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตาราง ดังนี้

ตาราง ๙ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานผู้สูงอายุที่มีช่วงอายุระหว่าง ๖๐ - ๘๐ ปี

ภูมิภาค	จังหวัด	จำนวนประชากร แรงงานผู้สูงอายุ (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร	๙๖๑,๐๓๐	๗๑๔	๒๕.๘๑
	นนทบุรี	๒๑๐,๒๕๔	๑๕๖	๕.๖๕
	สมุทรปราการ	๑๘๙,๖๙๔	๑๔๑	๕.๐๙
รวม		๑,๓๖๐,๙๗๘	๑,๐๑๑	๓๖
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	๓๐๗,๖๕๐	๒๒๘	๘.๒๖
	เชียงราย	๒๑๓,๑๘๒	๑๕๘	๕.๗๒
รวม		๕๒๐,๘๓๒	๓๘๖	๑๔
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	๑๘๘,๒๒๐	๑๔๐	๕.๐๕
	ฉะเชิงเทรา	๑๐๗,๕๕๓	๘๐	๒.๘๙
รวม		๒๙๕,๗๗๓	๒๒๐	๘
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	๔๐๙,๙๔๙	๓๐๔	๑๑.๐๑
	ขอนแก่น	๒๙๐,๗๓๒	๒๑๖	๗.๘๑
รวม		๗๐๐,๖๘๑	๕๒๐	๑๙
ภาคตะวันตก	ราชบุรี	๑๔๒,๘๖๒	๑๐๖	๓.๘๔
	กาญจนบุรี	๑๒๐,๐๓๙	๘๙	๓.๒๒

^๔ $Z = 1.96$ เนื่องจากคณะผู้วิจัยกำหนดให้การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ ๙๕% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ที่จะต้องมีค่า $Z = 1.96$ (หากระดับความเชื่อมั่น ๙๙% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑ มีค่า $Z = 2.58$)

^๕ $e \approx 2.72$ เนื่องจากเป็นค่าประมาณค่าคงที่ตามสูตรของฟังก์ชันเอกซ์โพเนนเชียล Exponential Function ซึ่งมีค่าประมาณ ๒.๗๑๘๒๘ และถือเป็นจำนวนอตรรกยะ ดังนั้นนักคณิตศาสตร์จึงประมาณให้ค่า e เป็นค่าคงที่เท่ากับ ๒.๗๒

ภูมิภาค	จังหวัด	จำนวนประชากร แรงงานผู้สูงอายุ (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
	เพชรบุรี	๘๐,๐๖๑	๕๙	๒.๑๕
	ประจวบคีรีขันธ์	๗๙,๔๗๔	๕๙	๒.๑๓
รวม		๔๒๒,๔๓๖	๓๑๓	๑๑
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	๒๒๘,๖๒๘	๑๗๐	๖.๑๔
	สงขลา	๑๙๔,๖๐๗	๑๔๔	๕.๒๓
รวม		๔๒๓,๒๓๕	๓๑๔	๑๑
รวม		๓,๗๒๓,๙๓๕	๒,๗๖๔	๑๐๐.๐๐

ขนาดตัวอย่างรวมของกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ

โดยสรุปแล้วขนาดตัวอย่างรวมทั้งหมดของกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุที่จะต้องดำเนินการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น ๕,๒๗๖ คน ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง

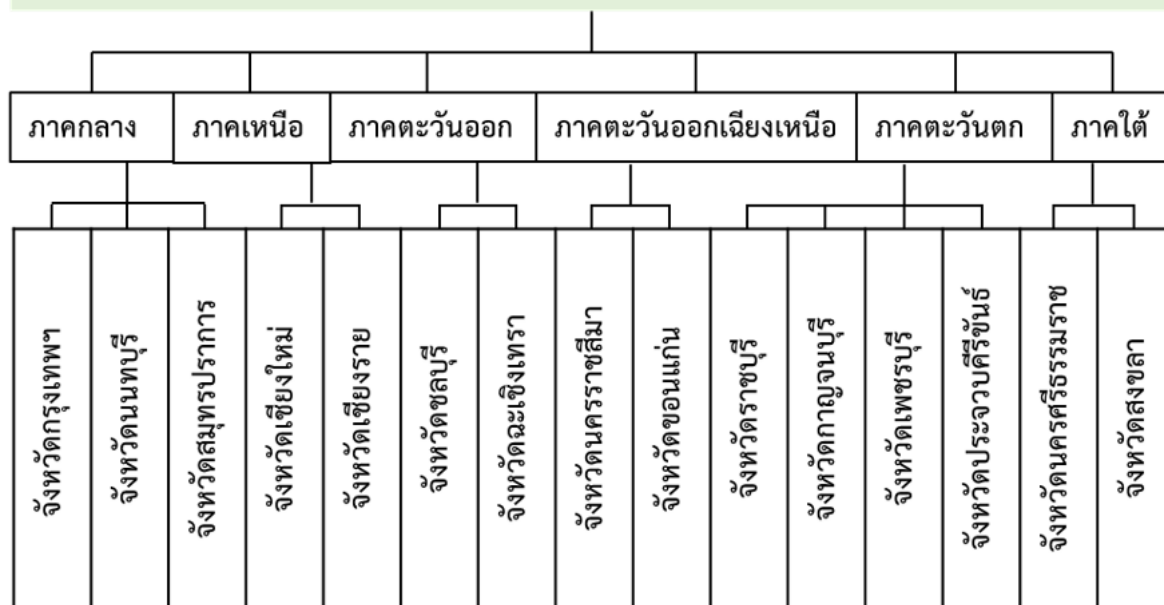
ตาราง ๑๐ จำนวนตัวอย่างรวมของกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ

ภูมิภาค	จังหวัด	จำนวนตัวอย่าง แรงงานก่อน วัยเกษียณ (คน)	จำนวนตัวอย่าง แรงงานผู้สูงอายุ (คน)	รวมจำนวน ตัวอย่าง (คน)
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร	๖๑๔	๗๑๔	๑,๓๒๘
	นนทบุรี	๑๔๖	๑๕๖	๓๐๒
	สมุทรปราการ	๑๔๗	๑๔๑	๒๘๘
รวม		๙๐๗	๑,๐๑๑	๑,๙๑๘
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	๑๗๘	๒๒๘	๔๐๖
	เชียงราย	๑๓๔	๑๕๘	๒๙๒
รวม		๓๑๒	๓๘๖	๖๙๘
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	๑๕๓	๑๔๐	๒๙๓
	ฉะเชิงเทรา	๗๖	๘๐	๑๕๖
รวม		๒๒๙	๒๒๐	๔๔๙
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	๒๘๗	๓๐๔	๕๙๑
	ขอนแก่น	๒๐๕	๒๑๖	๔๒๑
รวม		๔๙๒	๕๒๐	๑,๐๑๒
ภาคตะวันตก	ราชบุรี	๙๒	๑๐๖	๑๙๘
	กาญจนบุรี	๘๓	๘๙	๑๗๒
	เพชรบุรี	๕๓	๕๙	๑๑๒
	ประจวบคีรีขันธ์	๕๗	๕๙	๑๑๖
รวม		๒๘๕	๓๑๓	๕๙๘
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	๑๕๓	๑๗๐	๓๒๓
	สงขลา	๑๓๔	๑๔๔	๒๗๘
รวม		๒๘๗	๓๑๔	๖๐๑
รวม		๒,๕๑๒	๒,๗๖๔	๕,๒๗๖

กลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ (ช่วงอายุระหว่าง ๕๐-๕๙ ปี) และ
แรงงานผู้สูงอายุช่วงอายุ (ช่วงอายุระหว่าง ๖๐-๘๐ ปี)

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดพื้นที่ศึกษา

สำรวจครอบคลุม ๖ ภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในแต่ละภูมิภาค



ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุช่วงอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี จนถึง ๘๐ ปี รวมแล้ว ๕,๒๗๖ คน

จังหวัดกรุงเทพฯ	จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดสมุทรปราการ	จังหวัดเชียงใหม่	จังหวัดเชียงราย	จังหวัดชลบุรี	จังหวัดฉะเชิงเทรา	จังหวัดนครราชสีมา	จังหวัดขอนแก่น	จังหวัดราชบุรี	จังหวัดกาญจนบุรี	จังหวัดเพชรบุรี	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	จังหวัดนครศรีธรรมราช	จังหวัดสงขลา
๑,๓๒๘ ตัวอย่าง (คน)	๓๐๒ ตัวอย่าง (คน)	๒๘๘ ตัวอย่าง (คน)	๔๐๖ ตัวอย่าง (คน)	๒๙๒ ตัวอย่าง (คน)	๒๙๓ ตัวอย่าง (คน)	๑๕๖ ตัวอย่าง (คน)	๕๙๑ ตัวอย่าง (คน)	๔๒๑ ตัวอย่าง (คน)	๑๙๘ ตัวอย่าง (คน)	๑๗๒ ตัวอย่าง (คน)	๑๑๒ ตัวอย่าง (คน)	๑๑๖ ตัวอย่าง (คน)	๓๒๓ ตัวอย่าง (คน)	๒๗๕ ตัวอย่าง (คน)

ภาพประกอบ ๑๑ แผนการสุ่มตัวอย่างกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุ

๑.๒ สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีพื้นที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และขนาดตัวอย่าง ดังนี้

๑) พื้นที่ศึกษา

ในการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น จะทำการสำรวจให้กระจายครอบคลุมทั่วประเทศ โดยอ้างอิงจากข้อมูล จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป สำหรับใช้ในการคำนวณสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อการเก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ จะไม่มีการกำหนดสัดส่วนแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม (TSIC) อย่างเจาะจง แต่ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการเข้าถึงข้อมูลเป็นสำคัญ โดยคณะผู้วิจัยจะเลือกตัวอย่างที่กระจายไปตามประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด อีกทั้งมีการกำหนดสัดส่วนการเก็บข้อมูลสถานประกอบการที่มีสถานะเป็นหน่วยงานภาครัฐ อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของสถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ ซึ่งคณะผู้วิจัย จะทำการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ ๑๖ จังหวัด ครอบคลุม ๖ ภูมิภาค นับจากจังหวัดที่มีจำนวนสถานประกอบการมากที่สุดของแต่ละภูมิภาค ภูมิภาคละ ๒ จังหวัด เว้นแต่ภาคกลางที่มี ๓ จังหวัด และภาคตะวันตกที่มี ๕ จังหวัด ดังนี้

ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพฯ จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนนทบุรี

ภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง

ภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดสุพรรณบุรี

ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดนครสวรรค์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดขอนแก่น

ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา และจังหวัดภูเก็ต

ทั้งนี้ในแต่ละจังหวัดที่จะดำเนินการสำรวจทั้งหมดนั้นจะทำการคัดเลือก ๒ อำเภอ คือ อำเภอเมือง และอำเภอที่ไม่ใช่อำเภอเมืองหรืออำเภอที่ไม่ได้ติดอำเภอเมือง จากนั้นจะคัดเลือก ๒ ตำบลจากแต่ละอำเภอ และสุดท้ายจัดเลือก ๒ หมู่บ้านจากแต่ละตำบล ซึ่งการคัดเลือกในแต่ละตำบลและหมู่บ้านนั้นจะคำนึงถึงสัดส่วนของจำนวนประชากรผู้สูงอายุเป็นหลัก โดยเลือกจากพื้นที่จังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด รวมถึงบวกค่าความคลาดเคลื่อนเข้าไปอีกร้อยละ ๓๐ ด้วย

๒) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจจะประกอบด้วย สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๔,๐๐๐ ตัวอย่าง (แต่ละภาคต้องมีการเก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่างต่อ ๑ ภาค และที่เหลือสามารถละกันได้)

๓) ขนาดตัวอย่าง

การสำรวจข้อมูลจะทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผ่านการกระจายขนาดตัวอย่างที่สามารถสะท้อนประชากรกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมตามหลักวิชาการ ซึ่งจะใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)e^2 + Z^2\sigma^2}$$

โดยกำหนดให้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (๒๓๒,๕๘๑ คน)

$Z = 1.96^๖$

σ^2 = ค่าความแปรปรวน (ค่านี้จะได้จากการ pretest แบบสอบถาม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในภายหลัง โดยค่า Pretest กำหนดให้มีค่าเป็น ๘๙ เนื่องจากเป็นเลขประมาณการขั้นต่ำที่ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐรวมเป็นจำนวนขั้นต่ำที่สามารถเก็บข้อมูลได้ ซึ่งตามที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างรวมกันอย่างน้อย ๔,๐๐๐ คน และแต่ละภาคจะต้องมีการเก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่างต่อ ๑ ภาค)

$e \approx 2.72$ (ค่าคงที่)^๗

และเมื่อได้คำนวณขนาดตัวอย่างและแทนที่ตัวเลขกำหนดเอาไว้ด้วยสูตรดังกล่าวข้างต้น จะทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๔,๐๔๑.๕๑ คน หรือคิดเป็นจำนวนเต็ม ๔,๐๔๒ คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้ในช่วงการสำรวจข้อมูล เช่น ข้อมูลที่ได้รับกลับมาไม่มีคุณภาพหรือข้อมูลตกหล่น ซึ่งจะไม่สามารถนำมาประมวลผลได้ จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ ๓๐ หรือ ๑,๒๑๓ คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างรวมของสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจึงเท่ากับ ๕,๒๕๕ คน จากนั้นจึงนำมาคำนวณสัดส่วนการเก็บข้อมูลกระจายในกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มในจำนวนและสัดส่วนที่เหมาะสมตามหลักสถิติ ซึ่งจะเห็นรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตาราง ดังนี้

^๖ $Z = 1.96$ เนื่องจากคณะผู้วิจัยกำหนดให้การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ ๙๕% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ที่จะต้องมีค่า $Z = 1.96$ (หากระดับความเชื่อมั่น ๙๙% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑ มีค่า $Z = 2.58$)

^๗ $e \approx 2.72$ เนื่องจากเป็นค่าประมาณค่าคงที่ตามสูตรของฟังก์ชันเอกซ์โพเนนเชียล Exponential Function ซึ่งมีค่าประมาณ ๒.๗๑๘๒๘ และถือเป็นจำนวนอตรรกยะ ดังนั้นนักคณิตศาสตร์จึงประมาณให้ค่า e เป็นค่าคงที่เท่ากับ ๒.๗๒

ตาราง ๑๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ภาค	จังหวัด	จำนวนประชากร (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวนตัวอย่าง หน่วยงานภาครัฐที่ เกี่ยวข้อง (แห่ง)	จำนวนตัวอย่าง สถานประกอบการ (แห่ง)	รวมจำนวนตัวอย่าง สถานประกอบการ และหน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (แห่ง)
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร	๑๐๒,๙๔๓	๔๔.๒๖	๒๓๓	๒,๐๗๘	๒,๓๑๑
	สมุทรปราการ	๑๔,๒๓๕	๖.๑๒	๓๒	๒๘๙	๓๒๑
	นนทบุรี	๑๔,๔๕๕	๖.๒๒	๓๓	๒๙๔	๓๒๗
รวม		๑๓๑,๖๓๓	๕๗.๖๐	๒๙๘	๒,๖๖๑	๒,๙๕๙
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	๑๑,๘๓๙	๕.๐๙	๒๗	๒๔๐	๒๖๗
	นครสวรรค์	๕,๖๐๕	๒.๔๑	๑๓	๑๒๙	๑๔๒
รวม		๑๗,๔๔๔	๗.๕๐	๔๐	๓๖๙	๔๐๙
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	๑๖,๐๙๘	๖.๙๒	๓๖	๓๒๘	๓๖๔
	ระยอง	๙,๒๐๔	๓.๙๖	๒๑	๑๘๗	๒๐๘
รวม		๒๕,๓๐๒	๑๐.๘๘	๕๗	๕๑๕	๕๗๒
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	๙,๕๔๒	๔.๑๐	๒๓	๑๙๗	๒๒๐
	ขอนแก่น	๗,๙๓๙	๓.๔๑	๑๙	๑๖๒	๑๘๑
รวม		๑๗,๔๘๑	๗.๕๑	๔๒	๓๕๙	๔๐๑
ภาคตะวันตก	ราชบุรี	๕,๖๒๕	๒.๔๒	๑๓	๑๑๓	๑๒๖
	ประจวบคีรีขันธ์	๔,๒๕๓	๑.๘๓	๙	๘๔	๙๓
	เพชรบุรี	๓,๗๖๗	๑.๖๒	๙	๗๓	๘๒
	กาญจนบุรี	๓,๔๙๔	๑.๕๐	๘	๗๑	๗๙

ภาค	จังหวัด	จำนวนประชากร (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวนตัวอย่าง หน่วยงานภาครัฐที่ เกี่ยวข้อง (แห่ง)	จำนวนตัวอย่าง สถานประกอบการ (แห่ง)	รวมจำนวนตัวอย่าง สถานประกอบการ และหน่วยงาน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (แห่ง)
	สุพรรณบุรี	๒,๘๑๓	๑.๒๑	๖	๕๘	๖๔
รวม		๑๙,๙๕๒	๘.๕๘	๔๕	๓๙๙	๔๔๔
ภาคใต้	ภูเก็ต	๑๐,๗๒๐	๔.๖๑	๒๔	๒๑๘	๒๔๒
	สงขลา	๑๐,๐๔๙	๔.๓๒	๒๓	๒๐๕	๒๒๘
รวม		๒๐,๗๖๙	๘.๙๓	๔๗	๔๒๓	๔๗๐
รวม		๒๓๒,๕๘๑	๑๐๐.๐๐	๕๒๙	๔,๗๒๖	๕,๒๕๕

กลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดพื้นที่ศึกษา

สำรวจครอบคลุม ๖ ภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดที่มีจำนวนสถานประกอบการมากที่สุดในแต่ละภูมิภาค



ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างรวมของสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องรวมแล้วเท่ากับ ๕,๒๕๕ คน

จังหวัดกรุงเทพฯ	จังหวัดสมุทรปราการ	จังหวัดนนทบุรี	จังหวัดเชียงใหม่	จังหวัดนครสวรรค์	จังหวัดชลบุรี	จังหวัดระยอง	จังหวัดนครราชสีมา	จังหวัดขอนแก่น	จังหวัดราชบุรี	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	จังหวัดเพชรบุรี	จังหวัดกาญจนบุรี	จังหวัดสุพรรณบุรี	จังหวัดภูเก็ต	จังหวัดสงขลา
๒,๓๑๑ ตัวอย่าง (คน)	๓๒๑ ตัวอย่าง (คน)	๓๒๗ ตัวอย่าง (คน)	๒๖๗ ตัวอย่าง (คน)	๑๔๒ ตัวอย่าง (คน)	๓๖๔ ตัวอย่าง (คน)	๒๐๘ ตัวอย่าง (คน)	๒๒๐ ตัวอย่าง (คน)	๑๘๑ ตัวอย่าง (คน)	๑๒๖ ตัวอย่าง (คน)	๙๓ ตัวอย่าง (คน)	๘๒ ตัวอย่าง (คน)	๗๙ ตัวอย่าง (คน)	๖๔ ตัวอย่าง (คน)	๒๔๒ ตัวอย่าง (คน)	๒๒๘ ตัวอย่าง (คน)

ภาพประกอบ ๑๒ แผนการสุ่มตัวอย่างกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๒. เครื่องมือในการสำรวจ

เครื่องมือในการสำรวจ ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับการยกย่องแบบสอบถามที่ผ่านการทบทวนวรรณกรรม และการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่จะใช้ในการสำรวจทั้งหมด ๓ กลุ่ม คือ ๑) แรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ ๒) สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และ ๓) แรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ ๑) และ ๒) เป็นการลงพื้นที่เพื่อการสำรวจในเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) ในขณะที่กลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่ ๓) จะเป็นการลงพื้นที่เพื่อการสำรวจในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยแต่ละกลุ่มมีโครงสร้างของแบบสอบถามที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการศึกษาการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งรายละเอียดของแบบสอบถามจะอยู่ในภาคผนวก

๒.๑ แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ

การศึกษา สำรวจ และจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน ๑ ฉบับ โดยใช้ชุดคำถามชุดเดียวกันทั้งในกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณและแรงงานวัยเกษียณ ประกอบด้วยข้อคำถาม ๖ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ
- ส่วนที่ ๒ การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน
- ส่วนที่ ๓ ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน
- ส่วนที่ ๔ ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ
- ส่วนที่ ๕ ทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรม
- ส่วนที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

๒.๒ แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา สำรวจ และจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ สำหรับกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน ๑ ฉบับ โดยใช้ชุดคำถามชุดเดียวกันทั้งในกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยข้อคำถาม ๔ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
- ส่วนที่ ๒ ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน
- ส่วนที่ ๓ ทักษะ ความชำนาญที่ต้องการ
- ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

๒.๓ ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก แรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกัน

ทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมในประเทศไทย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีประเด็นคำถาม ดังนี้

๑) ประเด็นคำถามสำหรับแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุ

๑.๑) ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัว และสังคม ฯลฯ

๑.๒) ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ

๑.๓) มุมมองที่มีต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ

๑.๔) ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ

๒) ประเด็นคำถามสำหรับสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๒.๑) มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

๒.๒) ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ

๒.๓) จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ

๒.๔) ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

๓. แนวทางการสำรวจ

แนวทางการสำรวจ ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางที่คณะผู้วิจัยจะใช้ในการสำรวจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยคณะผู้วิจัยจะใช้แนวทางการสำรวจแบบภาคสนาม (Field Survey) ด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการฯ ได้รับข้อมูลที่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งมีกระบวนการหลัก ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การวางแผนการดำเนินงานภาคสนาม เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนการจัดเก็บข้อมูลที่สอดคล้องกับแผนและระยะเวลาการดำเนินงานในโครงการศึกษาโครงการครั้งนี้

๒) การจัดส่งหนังสือไปยังสำนักงานแรงงานจังหวัดในพื้นที่ที่คณะผู้วิจัยจะเข้าไปสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการขอความอนุเคราะห์ในการประสานงานขอข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการเข้าพื้นที่เป้าหมาย ครอบคลุม ๖ ภูมิภาค ๑๙ จังหวัด ดังนี้

- ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ
- ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย และจังหวัดนครสวรรค์
- ภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดขอนแก่น
- ภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดสุพรรณบุรี
- ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสงขลา และจังหวัดภูเก็ต

๓) สำนักงานแรงงานจังหวัดในพื้นที่เป้าหมายคอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ และแนะนำว่าในพื้นที่นั้น ๆ สามารถเข้าถึงกลุ่มและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ด้วยวิธีใด เช่น ในกรณีที่ต้องอาศัยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ (Telephone Survey) จะขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานแรงงานจังหวัดในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ-นามสกุล และเบอร์โทรศัพท์ของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง หรือการขอให้สำนักงานแรงงานจังหวัดให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face Interview) และอาจให้คำแนะนำว่ากลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่ใดหรือในบริเวณใด เพื่อที่คณะผู้วิจัยภาคสนามจะสามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้อย่างตรงตามขอบเขตการศึกษาที่ทางกองเศรษฐกิจการแรงงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องการได้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

๔. วิธีการสำรวจ

วิธีการสำรวจ ประกอบด้วยคู่มือลงรหัส คู่มือแบบสำรวจการเก็บรวบรวมข้อมูล และการฝึกอบรมคณะผู้วิจัยภาคสนามก่อนการลงพื้นที่สำรวจจริง เพื่อการได้มาของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ประมวลผล และสังเคราะห์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยแท้จริง ซึ่งมีกระบวนการหลัก ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การจัดทำคู่มือลงรหัส และคู่มือแบบสำรวจการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเก็บข้อมูลภาคสนามและลงพื้นที่ในการสำรวจจริง ซึ่งคู่มือแบบสำรวจภาคสนามนั้นจะมีโครงสร้างทั้งหมด ๖ ส่วน และประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ที่มาและความสำคัญของโครงการ หรือความเป็นมาของการสำรวจฯ

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์ของการสำรวจ

ส่วนที่ ๓ ความสำคัญของแบบสอบถามแต่ละส่วน

ส่วนที่ ๔ แผนการสุ่มตัวอย่างและการดำเนินการสำรวจ พร้อมทั้งอธิบายขั้นตอนในการกระจายกลุ่มตัวอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจและแสดงให้เห็นถึงที่มาของจำนวนตัวอย่าง

ส่วนที่ ๕ วิธีการบันทึกข้อมูล และวิธีการลงรหัสข้อมูล

ส่วนที่ ๖ ตัวอย่างการบันทึกข้อมูล หรือการตอบแบบสอบถาม

๒) การฝึกอบรมคณะผู้วิจัยภาคสนามทั้งหมด เพื่อให้ผู้เก็บข้อมูลมีความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือที่จะใช้ในการสำรวจภาคสนาม วิธีการในการสำรวจ และวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการสำรวจงานศึกษาครั้งนี้

๓) คณะผู้วิจัยภาคสนามทั้งหมดที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วทำการลงพื้นที่สำรวจจริง โดยการสำรวจในเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) และการสำรวจในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บข้อมูลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์มากที่สุด

๕. แผนการดำเนินโครงการ (Gantt Chart)

โครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ มีระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น ๑๘๐ วัน โดยมีแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ ดังนี้

ตาราง ๑๒ แผนการดำเนินโครงการ

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																											
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				ต.ค.				พ.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔				
๑	ลงนามสัญญา	๑๔ พ.ค.																											
งวดงานที่ ๑ (๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา) กำหนดส่งงาน ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๔																													
ส่งมอบรายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ ๑ (Inception Report) ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๑ ที่มีงานครบถ้วนสมบูรณ์ตามเงื่อนไขการส่งมอบงาน ซึ่งที่ปรึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้																													
๑) ส่งเอกสารมอบงานงวดที่ ๑ จำนวน ๑๐ เล่ม ประกอบด้วย																													
- แผนการดำเนินงานโครงการ แบบสำรวจ แผนการสุ่มตัวอย่าง แนวทาง และวิธีการสำรวจ ซึ่งจะต้องส่งภายใน ๑๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง																													
- แบบสำรวจฯ และแผนการสุ่มตัวอย่างแรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง																													
- แนวทางและวิธีการสำรวจ																													
๒) นำเสนอผลงานก่อนครบกำหนดส่งมอบงาน อย่างน้อย ๑ สัปดาห์																													
๒	จัดทำแผนการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย ตารางแสดง ระยะเวลาการดำเนินงาน ขั้นตอน ปฏิทินกิจกรรม ซึ่งจะต้อง ระบุรายละเอียดและระยะเวลาดำเนินการในแต่ละกิจกรรม ที่ชัดเจน (Gantt Chart) (ภายใน ๑๕ วัน)																												
๓	การจัดทำแบบสำรวจ ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับการยกร่าง แบบสอบถามที่ผ่านการทบทวนวรรณกรรมและการสำรวจ																												

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																			
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น (ภายใน ๑๕ วัน) (TOR ข้อ ๔.๒)																				
๔	การจัดทำแผนการสุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่าง และการคำนวณขนาดตัวอย่าง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงแผนการสุ่มตัวอย่างสำหรับวิธีการสำรวจในเชิงปริมาณเป็นหลัก (ภายใน ๑๕ วัน)																				
๕	การจัดทำแนวทางในการสำรวจ ประกอบด้วย ประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางที่คณะผู้วิจัยจะใช้ในการสำรวจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยคณะผู้วิจัยจะนำเสนอแนวทางการสำรวจแบบภาคสนาม (Field Survey) ทั้งวิธีการสำรวจข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ภายใน ๑๕ วัน)																				
๖	การจัดทำวิธีการสำรวจ ประกอบด้วย การจัดทำคู่มือลงรหัส การจัดทำคู่มือแบบสำรวจการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเก็บข้อมูลภาคสนามและลงพื้นที่ในการสำรวจจริง รวมถึงสร้างความเข้าใจแก่คณะวิจัยภาคสนามให้เป็นไปในทางเดียวกัน (ภายใน ๑๕ วัน)																				
๗	นำเสนอแบบสำรวจ แนวทาง และวิธีการ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ก่อนการตรวจรับงานงวดที่ ๑ (ภายใน ๓๐ วัน)																				

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																											
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				ต.ค.				พ.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔				
๘	จัดทำและส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ ๑ (Inception Report) (ภายใน ๓๐ วัน)																												

งวดงานที่ ๒ (๑๓๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา) กำหนดส่งงาน ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๔

ส่งมอบรายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ ๒ (Interim Report) ภายใน ๑๓๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๒ ที่มีการครบถ้วนสมบูรณ์ตามเงื่อนไขการส่งมอบงาน ซึ่งที่ปรึกษาดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งเอกสารส่งมอบงานงวดที่ ๒ จำนวน ๑๐ เล่ม ประกอบด้วย

- รายงานการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ผลการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้น อย่างน้อย ๘๐๐๐ ตัวอย่าง เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ การทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้าง,และไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ
- รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งแรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๖ จังหวัด (ภาคละอย่างน้อย ๑ จังหวัด โดยยึดการแบ่งภูมิภาคตามหลักของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดในการเก็บข้อมูลของจังหวัดพื้นที่ภาคกลาง)
- ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน รองรับการทำงานเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ ที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคต

๒) จะต้องนำเสนอความคืบหน้าของการสำรวจ และการสัมภาษณ์เชิงลึก อย่างน้อยทุก ๓๐ วัน และจะต้องนำเสนอร่างรายละเอียดของผลงานในงานงวดที่ ๒ ก่อนการส่งมอบงานงวดที่ ๒

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																			
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๙	ศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ (ภายใน ๖๐ วัน) (TOR ข้อ ๔.๑)																				
๑๐	ศึกษาลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (ภายใน ๖๐ วัน)																				
๑๑	ศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคต (ภายใน ๖๐ วัน)																				

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																			
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑๒	หลังจากทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว จะทำการรายงานผลการศึกษาให้คณะกรรมการได้ทราบ เบื้องต้น (ภายใน ๙๐ วัน)																				
๑๓	ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุเกี่ยวกับการทำงาน ของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ ไม่น้อยกว่า ๕,๒๒๕ ตัวอย่าง (ภายใน ๑๒๐ วัน) (TOR ข้อ ๔.๓)																				
๑๔	ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการและ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบ การทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มี นายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของ ผู้สูงอายุ ไม่น้อยกว่า ๕,๓๗๐ ตัวอย่าง (ภายใน ๑๒๐ วัน) (TOR ข้อ ๔.๓)																				
๑๕	สัมภาษณ์เชิงลึกแรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการ ทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะ ที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมในประเทศ																				

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																			
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
	ไทย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จำนวนอย่างน้อย ๓๑๒ คน (ภายใน ๑๒๐ วัน) (TOR ข้อ ๔.๓)																				
๑๖	หลังจากเก็บข้อมูลในกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ที่กำหนดแล้ว จึงจะนำข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมาประมวลผล วิเคราะห์ผล และนำเสนอ ผลข้อมูลในภาพรวมจะนำเสนอในรูปแบบ Infographic (ภายใน ๑๓๕ วัน)																				
๑๗	ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบ การทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้องค่าจ้าง หลักประกัน ทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ ที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยในปัจจุบัน และอนาคต (ภายใน ๑๓๕ วัน) (TOR ข้อ ๔.๔)																				
๑๘	นำเสนอความก้าวหน้าในการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณด้วย วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพด้วยวิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก และมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน รongรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ภายใน ๑๓๕ วัน)																				
๑๙	จัดทำและส่งมอบรายงานความก้าวหน้าครั้งที่ ๒ (Interim Report) (ภายใน ๑๓๕ วัน)																				

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																			
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๒๐	จัดประชุม Focus Groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ (ภายใน ๑๕๐ วัน)																				
๒๑	จัดประชุม Focus Groups เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (ภายใน ๑๕๐ วัน)																				
๒๒	จัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (ภายใน ๑๕๐ วัน)																				
๒๓	จัดทำสรุปการประชุม รวมถึงจัดทำและพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (ภายใน ๑๖๕ วัน)																				

งานงวดที่ ๓ (๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา) กำหนดส่งงาน ๙ พ.ย. ๒๕๖๔

ส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ภายใน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ที่ปรึกษาส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ที่มีผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ตามเงื่อนไขการส่งมอบงาน ซึ่งที่ปรึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้

๑) ส่งมอบเอกสาร (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง ประกอบด้วยสรุปรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากงานงวดที่ ๑ และงานงวดที่ ๒ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคตเพื่อให้กระทรวงแรงงานสามารถวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถมีนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือรองรับสังคมผู้สูงอายุ จำนวน ๑๐ เล่ม

๒) นำเสนอ (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) (โดยมีสาระสำคัญจากผลการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนด้วย)

ลำดับ	กิจกรรมที่ดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน (ปี พ.ศ.๒๕๖๔)																											
		พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				ต.ค.				พ.ย.			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๓) ส่งมอบเอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ภายใน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง ประกอบด้วยรายงานฉบับสมบูรณ์ที่ปรับแก้ไขตามความเห็นของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุสำหรับการจ้างที่ปรึกษา ฯ จำนวน ๒๐๐ ชุด (๑ ชุดประกอบด้วย รายงานงานผล ๑ เล่ม และ Flash Drive ๑ อัน พร้อมฐานข้อมูลจากการสำรวจ ตารางประกอบจากการประมวลผลและวิเคราะห์ผล และอื่น ๆ)																													
๒๔	สรุปผลการศึกษา และจัดทำและส่งมอบ (ร่าง) รายงานผลการศึกษารายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) (ภายใน ๑๖๕ วัน)																												
๒๕	การนำเสนอ (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) (ภายใน ๑๘๐ วัน)																												
๒๖	จัดทำและส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) (ภายใน ๑๘๐ วัน) (TOR ข้อ ๔.๔)																												

โดยขอบเขตการดำเนินงานตามโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ จะแบ่งการส่งมอบงานออกเป็น ๓ งวด ดังตาราง

ตาราง ๑๓ แผนการส่งมอบงาน

งวดงาน	รายละเอียดการส่งมอบงาน	กำหนดส่งงาน
งวดที่ ๑	ส่งมอบรายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ ๑ (Inception Report) ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๑ ที่มีงานครบถ้วนสมบูรณ์ตามเงื่อนไขการส่งมอบงาน ซึ่งที่ปรึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้ ๑) ส่งเอกสารมอบงานงวดที่ ๑ จำนวน ๑๐ เล่ม ประกอบด้วย -แผนการดำเนินงานโครงการ แบบสำรวจ แผนการสุ่มตัวอย่าง แนวทาง และวิธีการสำรวจ ซึ่งจะต้องส่งภายใน ๑๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง -แบบสำรวจฯ และแผนการสุ่มตัวอย่างแรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง -แนวทางและวิธีการสำรวจ ๒) นำเสนอผลงานก่อนครบกำหนดส่งมอบงาน อย่างน้อย ๑ สัปดาห์	๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๔
งวดที่ ๒	ส่งมอบรายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ ๒ (Interim Report) ภายใน ๑๓๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๒ ที่มีงานครบถ้วนสมบูรณ์ตามเงื่อนไขการส่งมอบงาน ซึ่งที่ปรึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้ ๑) ส่งเอกสารส่งมอบงานงวดที่ ๒ จำนวน ๑๐ เล่ม ประกอบด้วย -รายงานการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง -ผลการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต -รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานวัยก่อนเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้นอย่างน้อย ๘,๐๐๐ ตัวอย่าง เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ การทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ -รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งแรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๖ จังหวัด (ภาคละอย่างน้อย ๑	๒๕ ก.ย. ๒๕๖๔

งวดงาน	รายละเอียดการส่งมอบงาน	กำหนดส่งงาน
	จังหวัด โดยยึดการแบ่งภูมิภาคตามหลักของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดในการเก็บข้อมูลของจังหวัดพื้นที่ภาคกลาง) -ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ ที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคต ๒. จะต้องนำเสนอความคืบหน้าของการสำรวจ และการสัมภาษณ์เชิงลึก อย่างน้อยทุก ๓๐ วัน และจะต้องนำเสนอร่างรายละเอียดของผลงานในงานงวดที่ ๒ ก่อนการส่งมอบงานงวดที่ ๒	
งวดที่ ๓	ส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ภายใน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยกำหนดจ่ายค่าจ้างร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้างทั้งหมด ภายหลังจากที่ที่ปรึกษาส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ที่มีผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ตามเงื่อนไขการส่งมอบงาน ซึ่งที่ปรึกษาดำเนินการ ดังนี้ ๑) ส่งมอบเอกสาร (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง ประกอบด้วยสรุปรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากงานงวดที่ ๑ และงานงวดที่ ๒ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคตเพื่อให้กระทรวงแรงงานสามารถวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถมีนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือรองรับสังคมผู้สูงอายุ จำนวน ๑๐ เล่ม ๒) นำเสนอ (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) (โดยมีสาระสำคัญจากผลการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนด้วย) ๓) ส่งมอบเอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ภายใน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง ประกอบด้วยรายงานฉบับสมบูรณ์ที่ปรับแก้ไขตามความเห็นของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุสำหรับการจ้างที่ปรึกษา ฯ จำนวน ๒๐๐ ชุด (๑ ชุดประกอบด้วย รายงานผล ๑ เล่ม และ Flash Drive ๑ อัน พร้อมฐานข้อมูลจากการสำรวจ ตารางประกอบจากการประมวลผลและวิเคราะห์ผล และอื่น ๆ)	๙ พ.ย. ๒๕๖๔

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ๑) กลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณ และแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ และ ๒) สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลในพื้นที่ ๑๙ พื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ เชียงใหม่ เชียงราย นครสวรรค์ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง นครราชสีมา ขอนแก่น ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี นครศรีธรรมราช สงขลา และภูเก็ต โดยผลการศึกษาประกอบด้วย ผลการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) ผลสำรวจความคิดเห็นตามแบบสำรวจที่ได้พัฒนาขึ้น ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและผลการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กับกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

๑. ผลการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บทวิเคราะห์วรรณกรรมนี้เป็นการสังเคราะห์จากวรรณกรรมทั้งหมดที่คณะวิจัยได้ลำดับความในหัวข้อที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ ตำรา งานวิจัยและวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นประเด็นที่เป็นโอกาสและความท้าทายสำคัญในสังคมสูงอายุของประเทศไทย และชี้ชวนให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการหาทางออกหรือน้อยที่สุดเป็นการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตซึ่งจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยพึ่งพาแรงงานผู้สูงอายุในทางหนึ่ง

“รูปแบบการทำงาน” จากผลจากการสำรวจการทำงานผู้สูงอายุที่ทำงานโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ ๒๐ เป็นการช่วยเหลือธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และร้อยละ ๑๒ เป็นลูกจ้างภาคเอกชน ขณะที่ผู้สูงอายุที่เป็นลูกจ้างภาครัฐมีเพียงร้อยละ ๒ เท่านั้น ซึ่งรัฐบาลได้เล็งเห็นปัญหาดังกล่าวมาเป็นเวลานาน แต่ก็มีข้อติดขัดหลายประการทั้งทิศทางที่ชัดเจน นโยบายที่ปฏิบัติได้จริง ข้อกฎหมายในการจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นปัญหารวมถึงการกำหนดนโยบายขยายอายุเกษียณที่ยังไม่ได้มีการประกาศบังคับใช้ แม้ประเด็นดังกล่าวจะมีการกล่าวถึงบ่อยครั้งในงานวิชาการ และมีตัวอย่างงานวิจัยที่สนับสนุนมากมายในต่างประเทศ ฯลฯ แต่กลับไม่มีมาตรการเชิงรูปธรรมที่ชัดเจนจากภาครัฐ และจากข้อมูลที่ว่า รัฐบาลมีการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานเพียงร้อยละ ๒ ซึ่งมีสัดส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุน้อยกว่าภาคเอกชนถึง ๖ เท่า จึงเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายได้อย่างชัดเจน ทั้งที่ภาครัฐควรเป็นหน่วยงานที่สร้างแรงผลักดันให้ภาคส่วนอื่นได้เห็นความสำคัญในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในการทำงาน และในงานวิจัยบางชิ้นยังพบอีกว่า การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทยมี ๒ รูปแบบหลัก ๆ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่องหลังจากที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป และมีการจ้างงานใหม่สำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป โดยเฉพาะในงานลักษณะที่เป็นการบริการลูกค้า จัดเรียงสินค้า พนักงานเก็บเงินหรือแคชเชียร์ ธุรกิจ แม่บ้าน และศูนย์บริการข้อมูลลูกค้า (Call Center) ขณะที่การจ้างงานผู้สูงอายุร้อยละ ๒ ในหน่วยงานภาครัฐยังไม่มีการศึกษาว่าเป็นการจ้างงานรูปแบบใด อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุนั้นมีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่แรงงานวัยกลางคน

หรือวัยพร้อมที่จะทำงานไม่มั่นคงคือ “ประสบการณ์” ดังนั้น ลักษณะงานที่ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ จึงเป็นโอกาสสำคัญที่ทำให้แรงงานผู้สูงอายุสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนทั้งในรูปแบบที่ปรึกษา พี่เลี้ยง ฝ้ายฝึกอบรม ฯลฯ จึงเป็นทักษะสำคัญที่แรงงานผู้สูงอายุสามารถ ทำได้ดีแม้ว่าจะมีอายุเกินกว่า ๕๕ ปี หรือ ๖๐ ปี หรือสูงกว่านั้นก็ตาม

“การจ้างงาน” ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) ว่าด้วยการขอความร่วมมือกับทางสถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงาน ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป และทำงานบางช่วงเวลาดำเนินการ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๒) มีรายละเอียดดังนี้ ให้จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท ทำงานวันหนึ่งไม่ให้เกิน ๗ ชั่วโมง คิดเป็นค่าจ้าง ต่อวันเท่ากับ ๓๑๕ บาท (อยู่ในระดับเดียวกับค่าจ้างขั้นต่ำ) ซึ่งขาดเงื่อนไขหรือข้อปฏิบัติตาม ในการขอความร่วมมือจากนายจ้าง กรณีมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ขณะที่การจ้างแรงงานผู้สูงอายุมีข้อจำกัด ในลักษณะงาน การจ้างงานจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพแตกต่างจากการจ้างแรงงานในวัยอื่น ที่ไม่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของแรงงานมากนัก เช่น การทำงานเป็นเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต หรืองานหัตถกรรมพื้นบ้าน เป็นต้น ซึ่งงานลักษณะดังกล่าวไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นประเด็นคำถามสำคัญว่า สมควรที่จะจ้างแรงงานผู้สูงอายุจริงหรือไม่หากมีข้อจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ โดยที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ธุรกิจไม่ได้รับประโยชน์เพิ่มเติมที่ควรจะได้ประโยชน์จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ขณะเดียวกัน ก็มีสิ่งที่เป็นปัญหาและเป็นโอกาสในอีกทางหนึ่งคือ ทักษะของผู้สูงอายุที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านภูมิปัญญาและฝีมือ ด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือการถ่ายทอดความรู้ ด้านงานขาย ด้านงานบริการลูกค้า ด้านการบัญชีและการเงิน ด้านการลงทุน และด้านการเป็นแหล่งข้อมูลวิจัย ซึ่งมักจะถูกตัดสินจากวัย “ชรา” มากกว่าความสามารถและศักยภาพทั้งในเชิงกายภาพและจิตวิญญาณ ความรับผิดชอบ รวมถึงการหมด passion ในการทำงาน ดังนั้น การจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ จึงยังมีความท้าทายในการบริหารจัดการนำกำลังแรงงานผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้นมาใช้ประโยชน์ชดเชย แรงงานที่ขาดแคลน ซึ่งสิ่งที่ค้นพบในประสบการณ์จากต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศพัฒนาแล้วที่มีมาตรการ ต่าง ๆ จึงเป็นตัวอย่างที่ควรเรียนรู้และนำมาทดลองปฏิบัติด้วยการทำให้คนแก่เป็นคนที่ (ยัง) ไม่แก่ คือมีการบังคับใช้การเลื่อนวัยเกษียณอายุทั้งในรัฐและเอกชน โดยจะค่อย ๆ ขยับออกไปคราวละ ๕ ปี ๘ ปี หรือ ๑๐ ปี และประกาศเป็นข้อกฎหมายที่ต้องยึดถือปฏิบัติทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยอาจจะมีการพิจารณา อายุการเกษียณด้วยการให้สิทธิการตัดสินใจแก่แรงงานเอง เพื่อเป็นการประเมินตนเองถึงกำลัง และความสามารถในการทำงาน รวมถึงการตัดสินใจในการเลือกที่จะทำงานหรือพักผ่อนหลังจากเกษียณ และการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินการต่อสัญญาปีต่อปี ๓ ปี ๕ ปี เพื่อให้เป็นไป ในลักษณะการประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานภายใต้การเอื้อให้แรงงาน เป็นผู้ตัดสินใจหลักและมีสิ่งจูงใจในการยังปฏิบัติงานต่อมากกว่าที่จะเร่งรัดให้พ้นจากการทำงาน หรือการจูงใจ ให้ผู้สูงอายุที่เกษียณไปแล้วกลับเข้าสู่การจ้างงานในระบบอีกครั้ง โดยอาจจะตั้งศูนย์จัดหางานให้กับผู้สูงอายุ เป็นการเฉพาะทั้งมีความยืดหยุ่นต่อการทำงานได้ตามความสามารถและข้อจำกัดต่าง ๆ หรือแม้แต่งาน ที่รัฐสามารถจ้างได้โดยง่ายคือ งานเพื่อสังคมและเพื่อสาธารณะต่าง ๆ ที่เชื่อว่าผู้สูงอายุเต็มใจ และพร้อมจะทำให้โดยไม่ได้หวังผลตอบแทนใด ๆ จากภาครัฐ เพียงเพราะได้มีอะไรทำและได้ทำอะไร ที่เป็นประโยชน์ไม่เป็นภาระ

“สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม” สำหรับผู้สูงอายุในสังคมไทยปัจจุบัน จะได้รับสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมหลัก ๒ ด้าน นั่นคือ ด้านการรักษาพยาบาลและด้านเบี้ยยังชีพ โดยให้ความช่วยเหลือคุ้มครองผู้สูงอายุ เพื่อเป็นหลักประกันและเป็นสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ ที่ภาครัฐได้เล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มผู้สูงอายุที่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่เต็มกำลัง เช่น ข้าราชการบำนาญ เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐบางหน่วยงานที่ได้รับสิทธิประโยชน์ ประชาชนคนทั่วไปที่เมื่อเกษียณอายุ คนเหล่านี้จะอยู่ภายใต้ความคุ้มครองดูแลยามป่วยโดยหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งต้องยอมรับความจริงว่าในสังคมไทยปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการยังชีพได้จริง และแม้ว่าจะได้หลักประกันทางสุขภาพอย่างถ้วนหน้าแต่มาตรฐานและความเท่าเทียมเมื่อเทียบกับสิทธิประกันสังคมและข้าราชการก็ยังคงมีความเหลื่อมล้ำและยังมีหลักประกันทางสังคมที่สมควรใจให้ไปสมัคร เช่น การประกันตนภาคสมัครใจมาตรา ๓๙ ที่มีเงื่อนไขว่าต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ในระบบกองทุนประกันสังคมมาก่อน กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสงเคราะห์ฯ เป็นต้น ที่ต้องคำนึงถึงความเพียงพอเป็นหลัก เพื่ออยู่ให้ได้ในภาวะวิกฤติต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่แรงงานวัยก่อนเกษียณให้ความกังวลและเป็นปัจจัยที่ต้องนำมาวางแผนในการเกษียณอายุในสังคมที่ยังคงมีปัญหาเรื่องเศรษฐกิจและการยังชีพ ดังนั้น รัฐจำเป็นต้องสร้างสิ่งที่เรียกว่า “รัฐสวัสดิการ” เพื่อให้ความคุ้มครองทางสังคมและเป็นหลักประกันอย่างดีให้กับประชาชน ตั้งแต่ยังไม่ชราและเมื่อชรา กล่าวคือ ภาครัฐจำเป็นต้องดูแลตามคุณภาพที่พึงจะมีและได้รับ ไม่ใช่ตามอัตภาพ

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นไปตามชื่อโครงการที่ศึกษา นั่นคือ การศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งหากจะดำเนินการและผลักดันให้ประเทศไทยมีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุได้จริงนั้น จะต้องตระหนักถึงการปรับตัวในประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ๓ ส่วน ดังนี้

๑) ผู้นำและรัฐบาลต้องมีความจริงใจในการที่จะผลักดันให้เกิดการจ้างแรงงานผู้สูงอายุได้จริง

๒) ควรมีการแก้กฎหมายต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการรับแรงงานผู้สูงอายุทำงานไม่ได้ รวมถึงการขยายเวลาเกษียณอายุออกไป และการจูงใจให้คนที่เกษียณไปแล้วกลับเข้าสู่ระบบการทำงาน ตลอดจนการจัดหางานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ และในประเด็นอื่น ๆ โดยอาศัยหน่วยงาน กรม และกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทำงานอย่างจริงจังและบูรณาการได้จริง

๓) อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดำเนินการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ด้วยลำพังการขับเคลื่อนแค่ในหน่วยงานรัฐเพียงภาคส่วนเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนระบบการจ้างงานทั้งหมด หากขอความร่วมมือไม่เป็นผลจำเป็นต้องย้อนไปดำเนินการในข้อ ๒) เพื่อให้เป็นกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติแทน

๒. ผลการสำรวจความคิดเห็นกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ผลการสำรวจกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ

ตาราง ๑๔ ผลการสำรวจกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ

แรงงานสูงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	๑,๙๙๖	๔๘.๓๑%
วัยเกษียณ ตั้งแต่ ๖๐ - ๘๐ ปี	๒,๑๓๖	๕๑.๖๙%
รวม	๔,๑๓๒	๑๐๐.๐๐%

ผลการดำเนินการจัดเก็บกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ ได้ข้อมูลทั้งหมด ๔,๑๓๒ ตัวอย่าง เป็นกลุ่มแรงงานก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี ร้อยละ ๔๘.๓๑ และแรงงานวัยเกษียณ ตั้งแต่ ๖๐ - ๘๐ ปี ร้อยละ ๕๑.๖๙

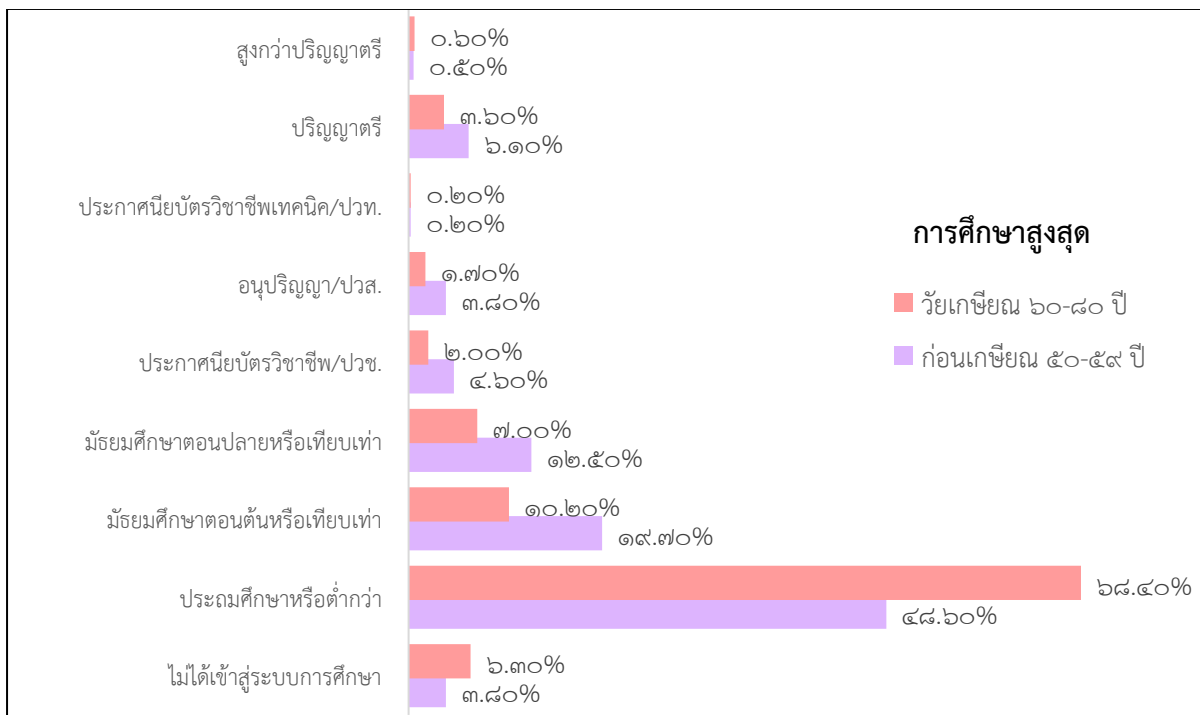
ทั้งนี้แม้ว่าจำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริงจะมีจำนวนต่ำกว่าแผนการเก็บข้อมูลที่วางไว้ที่ ๕,๒๓๖ ตัวอย่าง (ตามรายละเอียดในบทที่ ๓) เนื่องจากการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างสูงอายุทำได้โดยยากในช่วงการระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 แต่กระนั้นจำนวนดังกล่าวนี้ถือว่ามีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นอยู่ ๙๕% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ และสามารถใช้ในการอนุมานทางสถิติได้อย่างสมบูรณ์

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ

ตาราง ๑๕ ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ (๑)

ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
เพศ	ชาย	๓๖.๒%	๓๗.๙%	๓๖.๙%
	หญิง	๖๓.๘%	๖๒.๑%	๖๓.๑%
ศาสนา	พุทธ	๙๒.๓%	๙๕.๓%	๙๔.๓%
	คริสต์	๐.๖%	๐.๕%	๐.๓%
	อิสลาม	๗.๑%	๔.๑%	๕.๔%
	ไม่นับถือศาสนา	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	อื่น ๆ	๐.๐%	๐.๑%	๐.๐%
สถานภาพสมรส	โสด	๑๒.๕%	๘.๕%	๙.๕%
	สมรสและอยู่ด้วยกัน	๖๗.๗%	๕๗.๘%	๖๒.๖%
	สมรสแต่แยกกันอยู่	๕.๐%	๓.๗%	๔.๘%
	หย่าร้าง	๕.๔%	๔.๐%	๔.๑%
	หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)	๘.๘%	๒๕.๘%	๑๘.๗%
	อื่น ๆ	๐.๖%	๐.๒%	๐.๓%
การศึกษาสูงสุด	ไม่ได้เข้าสู่ระบบ การศึกษา	๓.๘%	๖.๓%	๕.๙%
	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๔๘.๖%	๖๘.๔%	๖๐.๒%
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือ เทียบเท่า	๑๙.๗%	๑๐.๒%	๑๔.๒%
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๑๒.๕%	๗.๐%	๙.๒%
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ ปวช.	๔.๖%	๒.๐%	๓.๙%
	อนุปริญญา/ปวส.	๓.๘%	๑.๗%	๑.๖%
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เทคนิค/ปวท.	๐.๒%	๐.๒%	๐.๒%
	ปริญญาตรี	๖.๑%	๓.๖%	๔.๗%
	สูงกว่าปริญญาตรี	๐.๕%	๐.๖%	๐.๕%
ลักษณะที่อยู่อาศัย	บ้านเดี่ยว/บ้านแฝด	๘๖.๗%	๙๑.๒%	๘๙.๓%
	ทาวน์เฮาส์	๖.๔%	๓.๔%	๔.๙%
	อาคารพาณิชย์/ห้องแถว	๔.๒%	๓.๐%	๓.๕%
	อาคารชุด (คอนโดมิเนียม/อพาร์ท เมนต์/แฟลต)	๐.๓%	๐.๑%	๐.๓%
	บ้านเพิง/กระท่อม	๑.๒%	๑.๓%	๑.๓%
	ศูนย์พักพิง/บ้านพัก ชั่วคราว	๐.๑%	๐.๕%	๐.๑%

ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
	ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลัก แหล่ง	๐.๔%	๐.๒%	๐.๓%
	อื่น ๆ	๐.๖%	๐.๖%	๐.๖%
กรรมสิทธิ์ที่อยู่ อาศัย	เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์	๗๓.๕%	๗๘.๖%	๗๖.๖%
	เช่าอาศัย	๑๐.๐%	๖.๒%	๗.๙%
	ขออาศัยกับญาติ/ผู้อื่น	๑๓.๑%	๑๐.๕%	๑๑.๖%
	การอยู่อาศัยในพื้นที่ สาธารณะ	๑.๗%	๒.๗%	๑.๘%
	อื่น ๆ	๑.๗%	๒.๐%	๒.๐%



ภาพประกอบ ๑๓ แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดระหว่าง
แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ

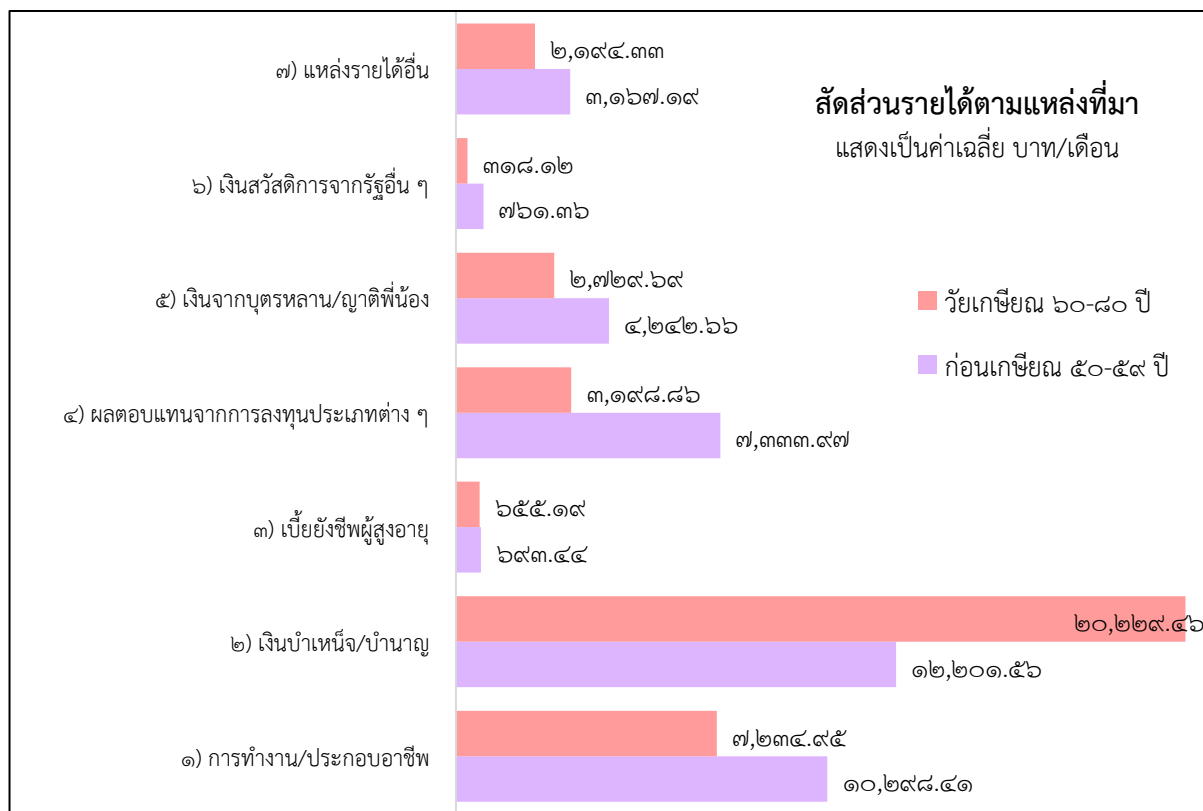
ผลการสำรวจกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุโดยภาพรวม พบว่า เกินกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง มีเพียงร้อยละ ๓๖ ที่เป็นเพศชาย โดยแรงงานเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ มากกว่าร้อยละ ๖๐ มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษา มีการพักอาศัยอยู่ในลักษณะที่เป็นบ้านเดี่ยว/บ้านแฝดและเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์เอง

ตาราง ๑๖ ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ (๒)

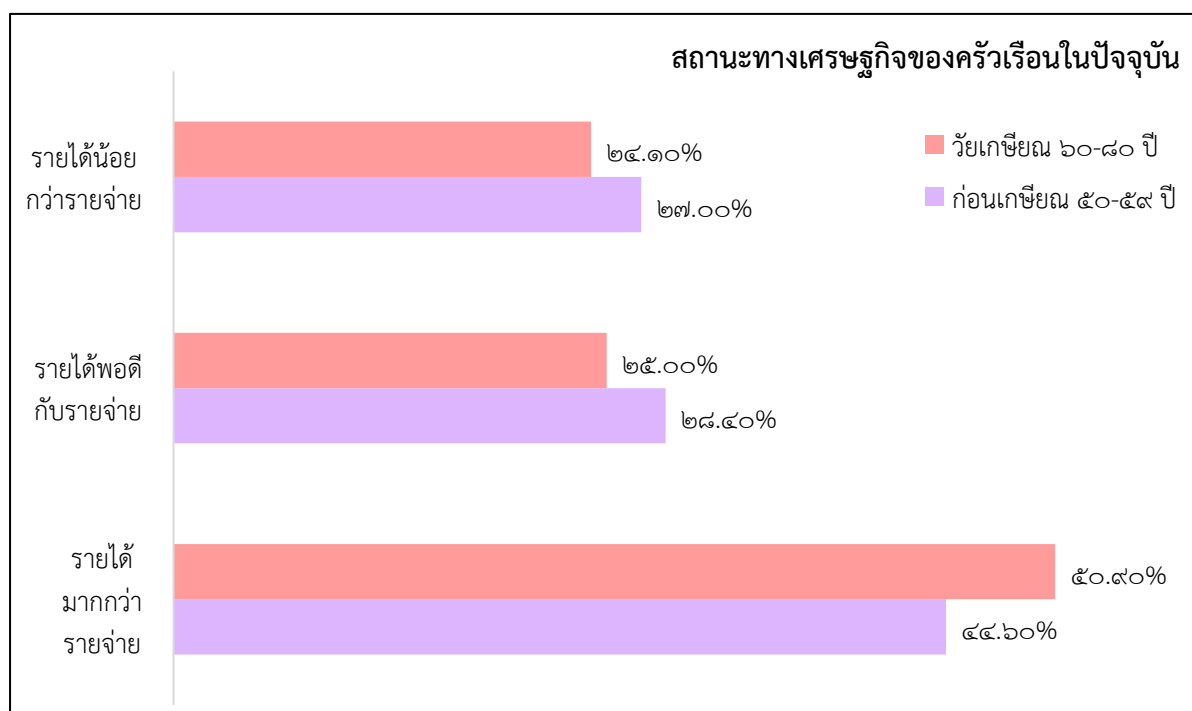
ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	๕๕.๐๐	๖๗.๗๐	๖๒.๒๕
	ค่าต่ำสุด	๕๐.๐๐	๖๑.๐๐	๕๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕๙.๐๐	๘๐.๐๐	๘๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๓.๕๔	๖.๖๐	๙.๑๐
รายได้ (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๑๐,๒๕๘.๘๗	๗,๒๙๕.๖๔	๘,๕๓๙.๘๒
	ค่าต่ำสุด	๕๐๐.๐๐	๖๕๐.๐๐	๕๐๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๔๗๐,๐๐๐.๐๐	๒๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๗๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๓,๐๗๕.๘๓	๑๑,๔๐๙.๓๗	๑๒,๒๑๙.๐๔
รายได้จำแนกตามแหล่งที่มา				
๑) การทำงาน/ประกอบอาชีพ (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๑๐,๒๙๘.๔๑	๗,๒๓๔.๙๕	๘,๙๓๙.๓๗
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๕๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๕,๓๗๘.๔๙	๘,๘๘๗.๒๑	๑๓,๐๐๑.๑๑
๒) เงินบำนาญ/เงินบำนาญ (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๑๒,๒๐๑.๕๖	๒๐,๒๒๙.๔๖	๑๙,๑๑๗.๐๐
	ค่าต่ำสุด	๒๐๐.๐๐	๖๐๐.๐๐	๒๐๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓๗,๕๐๐.๐๐	๕๙,๑๐๐.๐๐	๕๙,๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๑,๔๘๒.๐๒	๑๓,๒๒๙.๔๔	๑๓,๒๔๑.๘๕
๓) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๖๙๓.๔๔	๖๕๕.๑๙	๖๕๖.๕๒
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๖,๐๐๐.๐๐	๘,๐๐๐.๐๐	๘,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑,๓๖๑.๑๑	๒๙๖.๔๖	๓๘๔.๙๕
๔) ผลตอบแทนจากการลงทุน ประเภทต่าง ๆ (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๗,๓๓๓.๙๗	๓,๑๙๘.๘๖	๕,๓๒๙.๒๑
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๐๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒๓,๗๗๗.๓๗	๑๖,๓๑๑.๘๖	๒๐,๕๖๗.๘๖
๕) เงินจากบุตรหลาน/ญาติ พี่น้อง (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๔,๒๔๒.๖๖	๒,๗๒๙.๖๙	๓,๑๕๔.๙๙
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕๐,๐๐๐.๐๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	๕๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๗,๐๗๖.๓๒	๓,๒๓๘.๓๑	๔,๖๙๐.๙๖

ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
๖) เงินสวัสดิการจากรัฐอื่น ๆ (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๗๖๑.๓๖	๓๑๘.๑๒	๔๘๕.๙๐
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๐,๐๐๐.๐๐	๓,๐๐๐.๐๐	๑๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑,๕๖๐.๔๑	๓๓๑.๐๒	๑,๐๐๘.๖๙
๗) แหล่งรายได้อื่น (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๓,๑๖๗.๑๙	๒,๑๙๔.๓๓	๒,๖๐๑.๖๙
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๗๐,๐๐๐.๐๐	๒๐,๐๐๐.๐๐	๗๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๖,๑๙๑.๘๘	๒,๙๑๗.๒๙	๔,๖๐๑.๐๐
รายได้ครัวเรือน (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๑๗,๘๖๑.๐๙	๑๕,๖๕๑.๓๘	๑๖,๘๗๑.๑๒
	ค่าต่ำสุด	๑,๐๐๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๓๐๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕๓๐,๐๐๐.๐๐	๖๒๓,๐๐๐.๐๐	๖๒๓,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๗,๖๕๘.๕๓	๒๖,๓๖๗.๖๖	๒๓,๐๙๒.๒๑
รายจ่ายครัวเรือน (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๑๓,๘๗๕.๔๔	๑๐,๙๓๖.๐๑	๑๒,๗๓๐.๒๓
	ค่าต่ำสุด	๑,๗๐๐.๐๐	๑,๐๐๐.๐๐	๑,๐๐๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕๕๐,๐๐๐.๐๐	๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๕๕๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๖,๔๓๐.๑๕	๑๓,๒๑๑.๐๔	๑๘,๖๖๙.๒๕
รายจ่ายส่วนบุคคล (บาทต่อเดือน)	ค่าเฉลี่ย	๖,๖๗๑.๙๙	๔,๐๐๘.๗๓	๕,๑๓๗.๔๙
	ค่าต่ำสุด	๑,๐๐๐.๐๐	๕๐๐.๐๐	๕๐๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๔๗๓,๐๐๐.๐๐	๙๑,๐๐๐.๐๐	๔๗๓,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๘,๓๐๒.๗๐	๗,๘๙๑.๕๔	๑๔,๐๘๐.๒๙
สถานะทางเศรษฐกิจของ ครัวเรือนในปัจจุบัน	รายได้มากกว่ารายจ่าย	๔๔.๖%	๕๐.๙%	๔๘.๖%
	รายได้พอดีกับรายจ่าย	๒๘.๔%	๒๕.๐%	๒๖.๗%
	รายได้น้อยกว่ารายจ่าย	๒๗.๐%	๒๔.๑%	๒๔.๖%
หนี้สินครัวเรือน	มีหนี้สิน	๕๒.๔%	๓๗.๙%	๔๓.๖%
	ไม่มีหนี้สิน	๔๗.๖%	๖๒.๑%	๕๖.๔%
จำนวนหนี้สินรวม (บาท)	ค่าเฉลี่ย	๑๙๒,๑๖๓.๗๘	๑๖๖,๑๓๓.๖๔	๑๗๙,๘๖๓.๐๑
	ค่าต่ำสุด	๒,๕๐๐.๐๐	๑,๘๐๐.๐๐	๑,๘๐๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๔๐๘,๐๖๖.๓๔	๓๕๑,๖๗๕.๔๐	๓๘๑,๘๘๖.๔๘
จำนวนหนี้สิน : สถาบันการเงิน ในระบบ (บาท)	ค่าเฉลี่ย	๒๑๑,๑๒๐.๓๖	๑๗๔,๖๕๙.๒๖	๑๙๒,๙๙๙.๒๓
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๔๓๙,๘๕๖.๖๔	๓๗๒,๖๘๓.๑๖	๔๐๘,๒๐๑.๘๕
จำนวนหนี้สิน : เจ้าหนี้ นอกระบบ (บาท)	ค่าเฉลี่ย	๓๓,๓๒๘.๑๑	๔๒,๐๕๙.๓๖	๓๗,๕๑๘.๕๓
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๙๐๐,๐๐๐.๐๐	๙๐๐,๐๐๐.๐๐

ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๘๐,๐๙๗.๐๖	๑๑๔,๕๘๖.๗๕	๙๘,๐๔๔.๒๓
จำนวนหนี้สิน : เพื่อน/ เครือญาติ/คนรู้จัก (บาท)	ค่าเฉลี่ย	๔๐,๓๑๘.๑๑	๓๕,๙๒๔.๑๘	๓๘,๒๒๕.๕๘
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑,๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑,๒๕๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๓๐,๙๗๘.๔๙	๑๐๙,๕๙๑.๑๕	๑๒๑,๓๔๕.๓๒
วัตถุประสงค์ที่ยืม (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	๑) เพื่อที่อยู่อาศัย	๒๓.๖%	๒๓.๙%	๒๓.๗%
	๒) เพื่อซื้อยานพาหนะ	๑๖.๖%	๘.๔%	๑๒.๘%
	๓) เพื่อการศึกษา/ สงเคราะห์บุตร	๒๖.๕%	๒๑.๘%	๒๔.๒%
	๔) เพื่อการลงทุน	๕๓.๓%	๕๒.๘%	๕๓.๑%
	๕) เพื่อการใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	๖๒.๓%	๗๐.๒%	๖๕.๙%
การชำระหนี้คืนต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	๔,๕๕๓.๖๙	๔,๖๐๘.๒๑	๔,๖๐๗.๓๙
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๗,๕๙๒.๙๑	๘,๑๘๔.๒๔	๗,๘๘๘.๒๒



ภาพประกอบ ๑๔ แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัดส่วนรายได้ตามแหล่งที่มา ระหว่าง
แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ



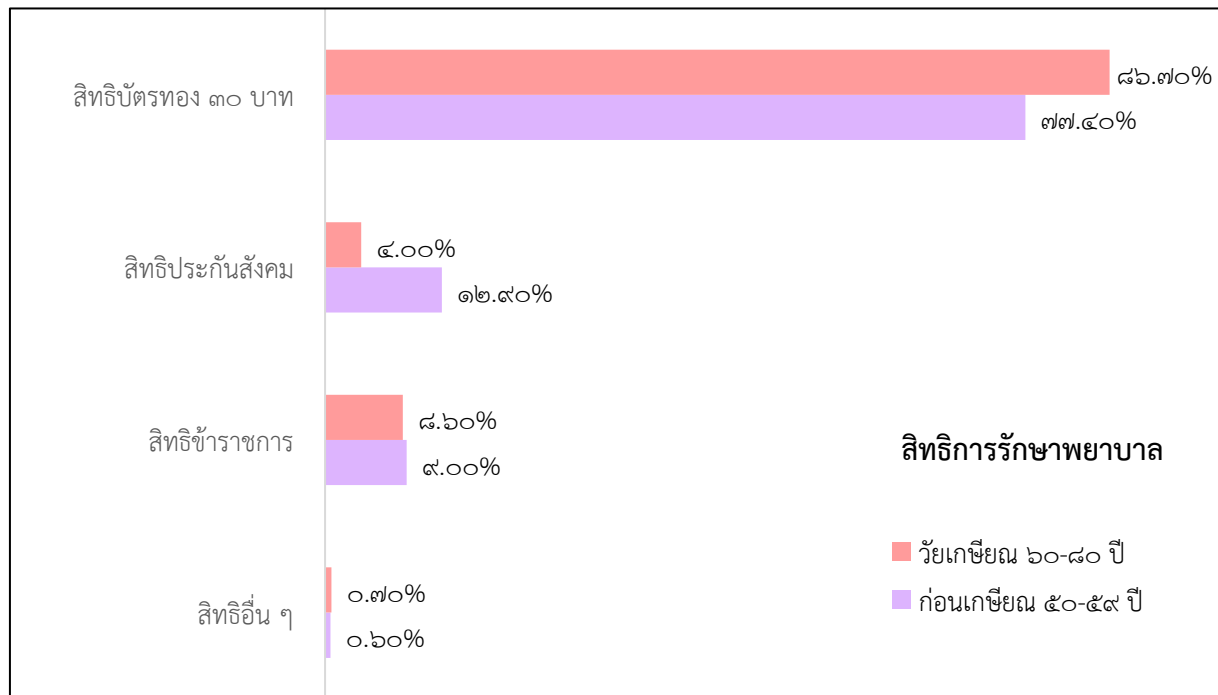
ภาพประกอบ ๑๕ แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนในปัจจุบันระหว่าง
แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ

จากการสำรวจข้อมูลเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุโดยภาพรวม พบว่า มีรายได้ส่วนตัวโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๘,๕๓๙.๘๒ บาทต่อเดือน ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่มาจากการทำงานหรือประกอบอาชีพ และมีรายจ่ายส่วนตัวโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๕,๑๓๗.๔๙ บาทต่อเดือน เมื่อสอบถามถึงรายได้ครัวเรือน พบว่า รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยในภาพรวมของทั้ง ๒ กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๖,๘๗๑.๑๒ บาทต่อเดือน และมีรายจ่ายโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๒,๗๓๐.๒๓ บาทต่อเดือน ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่ารายจ่าย มีร้อยละ ๕๖.๔๐ ที่ไม่มีหนี้สิน ในขณะที่อีกร้อยละ ๔๓.๖๐ มีหนี้สิน โดยมีหนี้สินโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๗๙,๓๔๔.๖๕ บาท ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นหนี้สินในระบบ ซึ่งวัตถุประสงค์กู้ยืมส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าจะกู้ยืมเงินมาเพื่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และเพื่อการลงทุน และมีการชำระหนี้โดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๔,๖๐๗.๓๙ บาทต่อเดือน

ตาราง ๑๗ ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ (๓)

ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
จำนวนสมาชิก ครัวเรือนทั้งหมด (คน)	ค่าเฉลี่ย	๓.๖๑	๓.๗๔	๓.๓๓
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๙.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๖๗	๒.๖๒	๑.๙๖
จำนวนสมาชิกครัวเรือนจำแนกตามช่วงวัย				
๑) สมาชิกที่มีอายุ ต่ำกว่า ๑๕ ปี (คน)	ค่าเฉลี่ย	๐.๗๒	๐.๓๗	๐.๕๒
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๐.๐๐	๗.๐๐	๑๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๒๙	๐.๗๘	๑.๖๘
๒) สมาชิกที่มีอายุ ๑๕-๖๐ ปี (คน)	ค่าเฉลี่ย	๓.๑๓	๒.๑๓	๒.๕๑
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๒.๐๐	๑๑.๐๐	๑๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒.๑๓	๐.๗๙	๑.๘๕
๓) สมาชิกที่มีอายุ ตั้งแต่ ๖๑ ปีขึ้นไป (คน)	ค่าเฉลี่ย	๐.๑๐	๑.๓๕	๑.๓๑
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๖.๐๐	๕.๐๐	๖.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๓๐	๐.๑๑	๐.๙๘
การมีโรคประจำตัว ของผู้สูงอายุ (ตอบ ได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	๑) โรคเมเร็ง	๑๖.๐%	๑๓.๒%	๑๓.๕%
	๒) โรคเบาหวาน	๒๗.๓%	๒๙.๕%	๒๘.๔%
	๓) โรคความดันโลหิต	๕๒.๑%	๖๒.๙%	๕๙.๕%
	๔) โรคหัวใจ	๕.๐%	๖.๑%	๖.๕%
	๕) โรคกระดูก/ข้อ	๑๕.๔%	๑๘.๙%	๑๘.๕%
	๖) โรคระบบทางเดิน ปัสสาวะ	๐.๙%	๓.๙%	๒.๗%
	๗) โรคตา	๓.๒%	๔.๗%	๓.๘%

ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
	๘) โรคไต	๐.๘%	๒.๖%	๒.๑%
	๙) โรคผิวหนัง	๑.๗%	๑.๖%	๑.๖%
	๑๐) โรคระบบทางเดินอาหาร	๓.๓%	๓.๗%	๓.๕%
	๑๑) โรคทางสมอง	๖.๓%	๑.๖%	๒.๕%
	๑๒) โรคซึมเศร้า	๔.๔%	๑.๑%	๒.๖%
	๑๓) โรคอื่น ๆ	๗.๕%	๘.๗%	๘.๖%
สิทธิ การรักษาพยาบาล	สิทธิข้าราชการ	๙.๐%	๘.๖%	๙.๐%
	สิทธิประกันสังคม	๑๒.๙%	๔.๐%	๗.๐%
	สิทธิบัตรทอง ๓๐ บาท	๗๗.๔%	๘๖.๗%	๘๓.๔%
	สิทธิอื่น ๆ	๐.๖%	๐.๗%	๐.๖%
สิทธิประกันสังคม จำแนกตามมาตรา	มาตรา ๓๓	๓๒.๐%	๑๐.๑%	๒๖.๕%
	มาตรา ๓๙	๒๓.๕%	๓๗.๓%	๒๖.๕%
	มาตรา ๔๐	๔๔.๖%	๕๒.๖%	๔๗.๐%
การทำประกัน สุขภาพเอกชน	มีประกันสุขภาพเอกชน	๑๐.๙%	๘.๕%	๙.๓%
	ไม่มีประกันสุขภาพเอกชน	๘๙.๑%	๙๑.๕%	๙๐.๗%
ความจำเป็นต้องมี ผู้ดูแล/ให้ความ ช่วยเหลือการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ใน ชีวิตประจำวัน	ไม่ต้องมีผู้ดูแลหรือให้ความ ช่วยเหลือ	๗๓.๑%	๗๓.๖%	๗๓.๒%
	มีผู้ดูแล/ให้ความช่วยเหลือ	๒๖.๙%	๒๖.๔%	๒๖.๘%



ภาพประกอบ ๑๖ แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสิทธิการรักษาพยาบาลระหว่าง
แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ

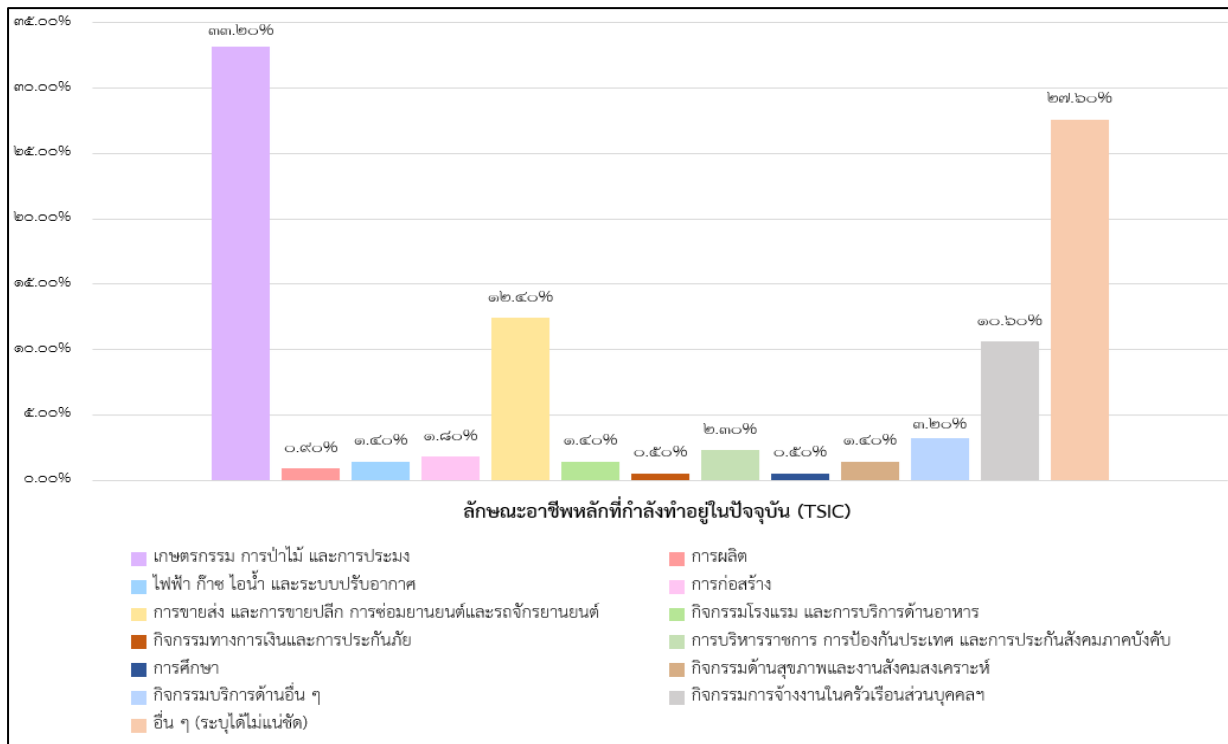
เมื่อสอบถามถึงสมาชิกในครอบครัวโดยภาพรวม พบว่า มีจำนวนสมาชิกครัวเรือนทั้งหมดโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ ๔ คน โดยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกที่มีอายุในช่วง ๑๕ - ๖๐ ปี ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับโรคประจำตัวผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุป่วยเป็นโรคความดันโลหิตมากที่สุด โดยเกือบทั้งหมดที่สิทธิบัตรทอง ๓๐ บาทในการรักษาพยาบาลและไม่มีการทำประกันสุขภาพเอกชน

ส่วนที่ ๒ การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน

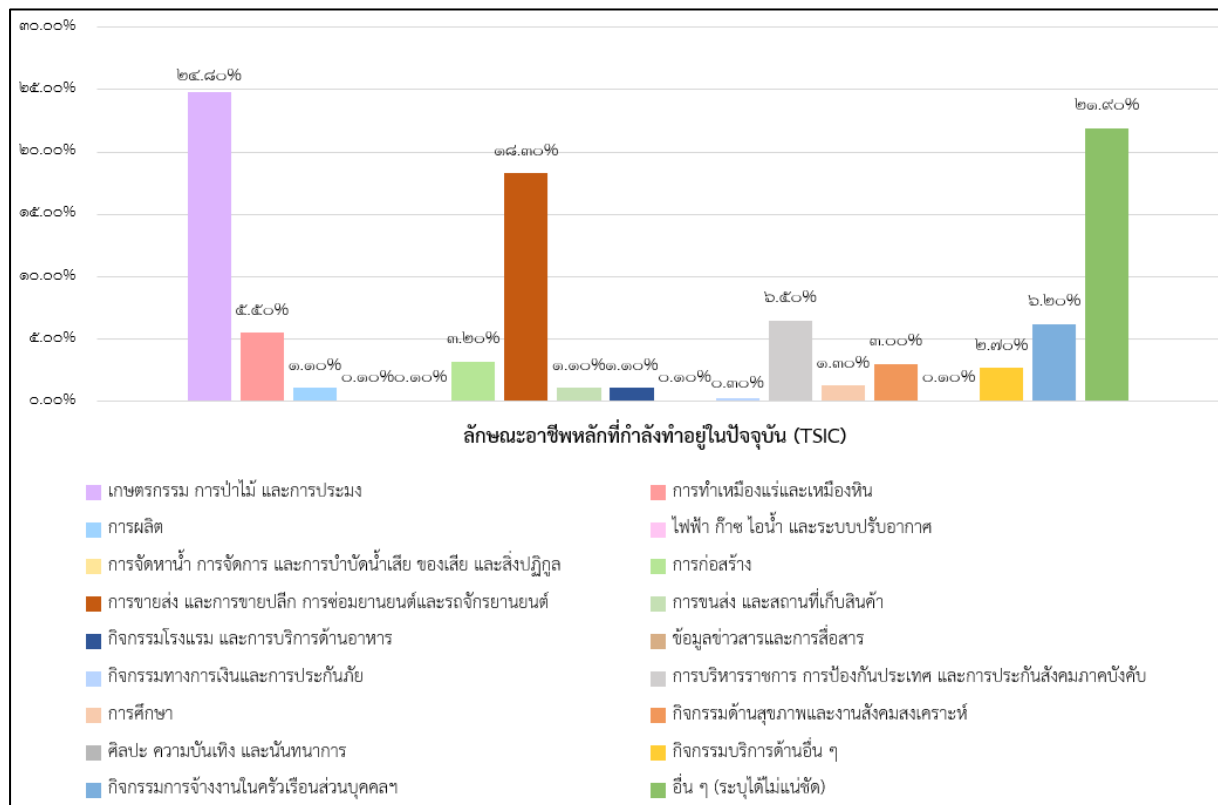
ตาราง ๑๘ การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๑)

การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
การทำงาน หรือประกอบ ธุรกิจในปัจจุบัน	ใช่	๖๑.๖%	๓๑.๗%	๔๔.๕%
	ไม่ใช่	๓๘.๔%	๖๘.๓%	๕๕.๕%
ลักษณะอาชีพหลักที่ กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน (TSIC)	เกษตรกรรม การป่าไม้ และ การประมง	๓๓.๒%	๒๔.๘%	๒๖.๗%
	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๐.๐%	๕.๕%	๔.๒%
	การผลิต	๐.๙%	๑.๑%	๑.๑%
	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	๑.๔%	๐.๑%	๐.๔%
	การจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	๐.๐%	๐.๑%	๐.๑%
	การก่อสร้าง	๑.๘%	๓.๒%	๒.๙%
	การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	๑๒.๔%	๑๘.๓%	๑๖.๙%
	การขนส่ง และสถานที่ เก็บสินค้า	๐.๐%	๑.๑%	๐.๙%
	กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	๑.๔%	๑.๑%	๑.๒%
	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๐.๐%	๐.๑%	๐.๑%
	กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	๐.๕%	๐.๓%	๐.๓%
	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม ภาคบังคับ	๒.๓%	๖.๕%	๕.๕%
	การศึกษา	๐.๕%	๑.๓%	๑.๑%
	กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	๑.๔%	๓.๐%	๒.๖%
	ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๐.๐%	๐.๑%	๐.๑%
	กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๓.๒%	๒.๗%	๒.๘%

การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
	กิจกรรมการจ้างงาน ในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	๑๐.๖%	๖.๒%	๗.๒%
	กิจกรรมขององค์กรระหว่าง ประเทศ	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	อื่น ๆ (ระบุได้ไม่แน่ชัด)	๒๗.๖%	๒๑.๙%	๒๓.๓%



ภาพประกอบ ๑๗ แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างก่อนเกษียณ อายุ ๕๐ - ๕๙ ปีจำแนกตามลักษณะอาชีพหลักที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน (TSIC)



ภาพประกอบ ๑๘ แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างวัยเกษียณ ตั้งแต่ ๖๐ - ๘๐ ปี จำแนกตามลักษณะอาชีพหลักที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน (TSIC)

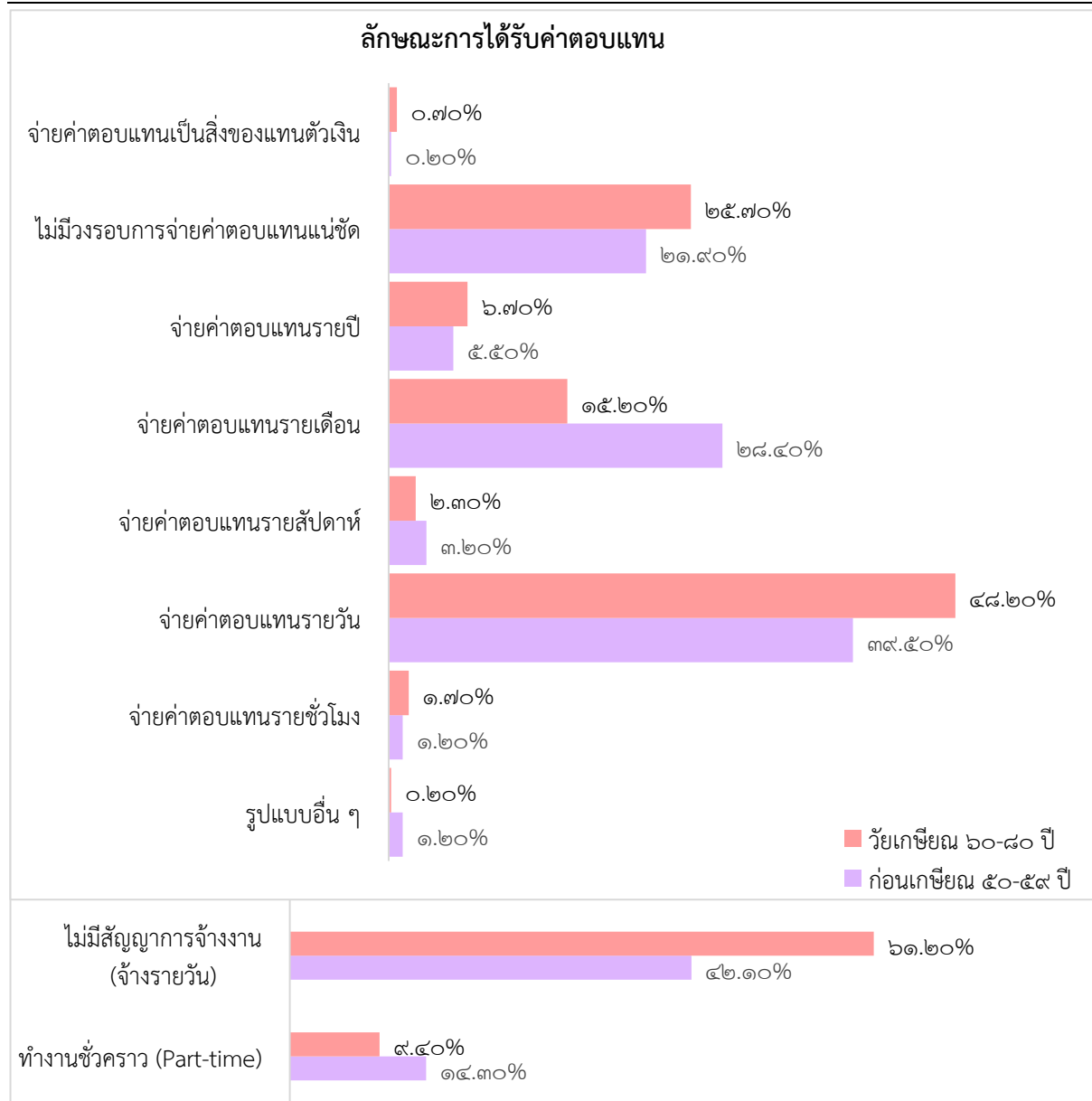
จากข้อมูลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างก่อนเกษียณ อายุ ๕๐ - ๕๙ ปี ที่ประกอบอาชีพส่วนใหญ่หรือเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีลักษณะอาชีพหลัก (TSIC) อยู่ในกลุ่มเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง รองลงมาคือการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างวัยเกษียณอายุ ๖๐ - ๘๐ ปี ส่วนใหญ่ หรือประมาณ ๑ ใน ๓ ที่มีลักษณะอาชีพหลัก (TSIC) อยู่ในกลุ่มเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

ตาราง ๑๙ การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๒)

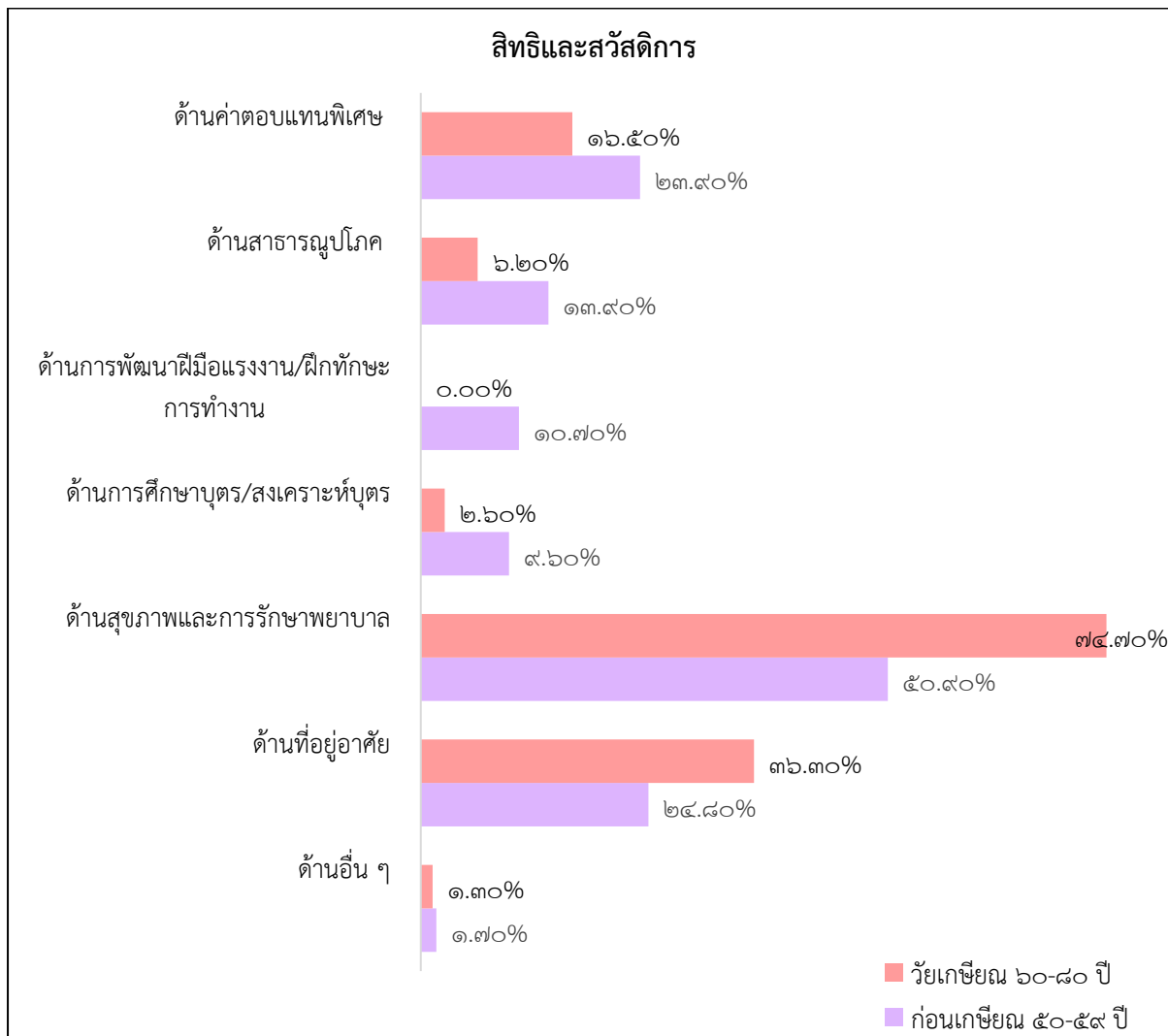
การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
ลักษณะการทำงาน	เป็นเจ้าของธุรกิจ หรือกิจการ	๔๔.๐%	๕๖.๓%	๔๙.๑%
	มีนายจ้าง/สถานประกอบการ	๓๒.๓%	๑๘.๐%	๒๖.๗%
	ไม่มีนายจ้าง/สถานประกอบการ เช่น อาชีพอิสระ/งานรับจ้าง	๒๓.๗%	๒๕.๗%	๒๔.๒%
ความต้องการเปลี่ยนมาทำงานที่มีนายจ้าง/สถานประกอบการ	ใช่	๓๖.๗%	๒๗.๕%	๓๔.๑%
	ไม่ใช่	๖๓.๓%	๗๒.๕%	๖๕.๙%

การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
ลักษณะสัญญา การจ้างงาน	สัญญาจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป)	๒๕.๒%	๑๖.๓%	๒๐.๖%
	สัญญาจ้างงานระยะสั้น (๐-๕ ปี)	๑๘.๔%	๑๓.๑%	๑๓.๔%
	ไม่มีสัญญาการจ้างงาน (จ้างรายวัน)	๔๒.๑%	๖๑.๒%	๕๒.๐%
	ทำงานชั่วคราว (Part-time)	๑๔.๓%	๙.๔%	๑๔.๐%
ลักษณะการได้รับ ค่าตอบแทน	จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมง	๑.๒%	๑.๗%	๑.๔%
	จ่ายค่าตอบแทนรายวัน	๓๙.๕%	๔๘.๒%	๔๒.๘%
	จ่ายค่าตอบแทนรายสัปดาห์	๓.๒%	๒.๓%	๒.๘%
	จ่ายค่าตอบแทนรายเดือน	๒๘.๔%	๑๕.๒%	๒๓.๒%
	จ่ายค่าตอบแทนรายปี	๕.๕%	๖.๗%	๖.๒%
	ไม่มีวงรอบการจ่าย ค่าตอบแทนแน่ชัด	๒๑.๙%	๒๕.๗%	๒๒.๐%
	จ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ของ แทนตัวเงิน	๐.๒%	๐.๗%	๐.๒%
	รูปแบบอื่น ๆ	๑.๒%	๐.๒%	๐.๔%
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์				
การทำงาน ต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง/สัปดาห์)	ค่าเฉลี่ย	๒๒.๖๔	๑๙.๘๖	๒๑.๖๓
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๙๖.๐๐	๘๕.๐๐	๙๖.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒๑.๔๔	๑๘.๓๒	๒๐.๑๑
การทำงาน ต่อสัปดาห์ (วัน/สัปดาห์)	ค่าเฉลี่ย	๕.๖๐	๕.๓๑	๕.๔๒
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๗.๐๐	๗.๐๐	๗.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๕.๔๓	๔.๐๑	๕.๖๑
ความสามารถในการทำงานสูงสุด				
ความสามารถ ในการทำงานสูงสุด (ชั่วโมง/สัปดาห์)	ค่าเฉลี่ย	๒๖.๕๕	๑๘.๖๓	๒๑.๘๙
	ค่าต่ำสุด	๓.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าสูงสุด	๙๒.๐๐	๘๔.๕๐	๙๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒๕.๔๔	๑๗.๖๓	๒๑.๐๗
ความสามารถ ในการทำงานสูงสุด (วัน/สัปดาห์)	ค่าเฉลี่ย	๕.๖๒	๕.๐๒	๕.๓๘
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๗.๐๐	๗.๐๐	๗.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๙๐	๒.๓๐	๒.๐๙
ตำแหน่งงาน	พนักงานทั่วไป	๘๒.๖%	๖๓.๗%	๗๗.๒%

การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
	หัวหน้างาน/ฝ่าย	๘.๑%	๖.๘%	๕.๘%
	ผู้จัดการ/ผู้บริหาร	๖.๒%	๒๐.๖%	๑๑.๒%
	อื่น ๆ	๓.๒%	๘.๘%	๕.๘%
สวัสดิการ/ สิทธิประโยชน์ ที่ได้รับจากกิจการ/ นายจ้าง (ตอบได้ มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	๑) ด้านที่อยู่อาศัย	๒๔.๘%	๓๖.๓%	๒๗.๒%
	๒) ด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาล	๕๐.๙%	๗๔.๗%	๕๖.๗%
	๓) ด้านการศึกษาบุตร/ สงเคราะห์บุตร	๙.๖%	๒.๖%	๘.๙%
	๔) ด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน/ฝึกทักษะการทำงาน	๑๐.๗%	๐.๐%	๘.๐%
	๕) ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์/ ค่าอินเทอร์เน็ต)	๑๓.๙%	๖.๒%	๑๐.๘%
	๖) ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/เงินค่าล่วงเวลา)	๒๓.๙%	๑๖.๕%	๒๒.๘%
	๗) ด้านอื่น ๆ	๑.๗%	๑.๓%	๑.๖%



ภาพประกอบ ๒๐ แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบลักษณะการได้รับค่าตอบแทนระหว่าง
แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยก่อนเกษียณ

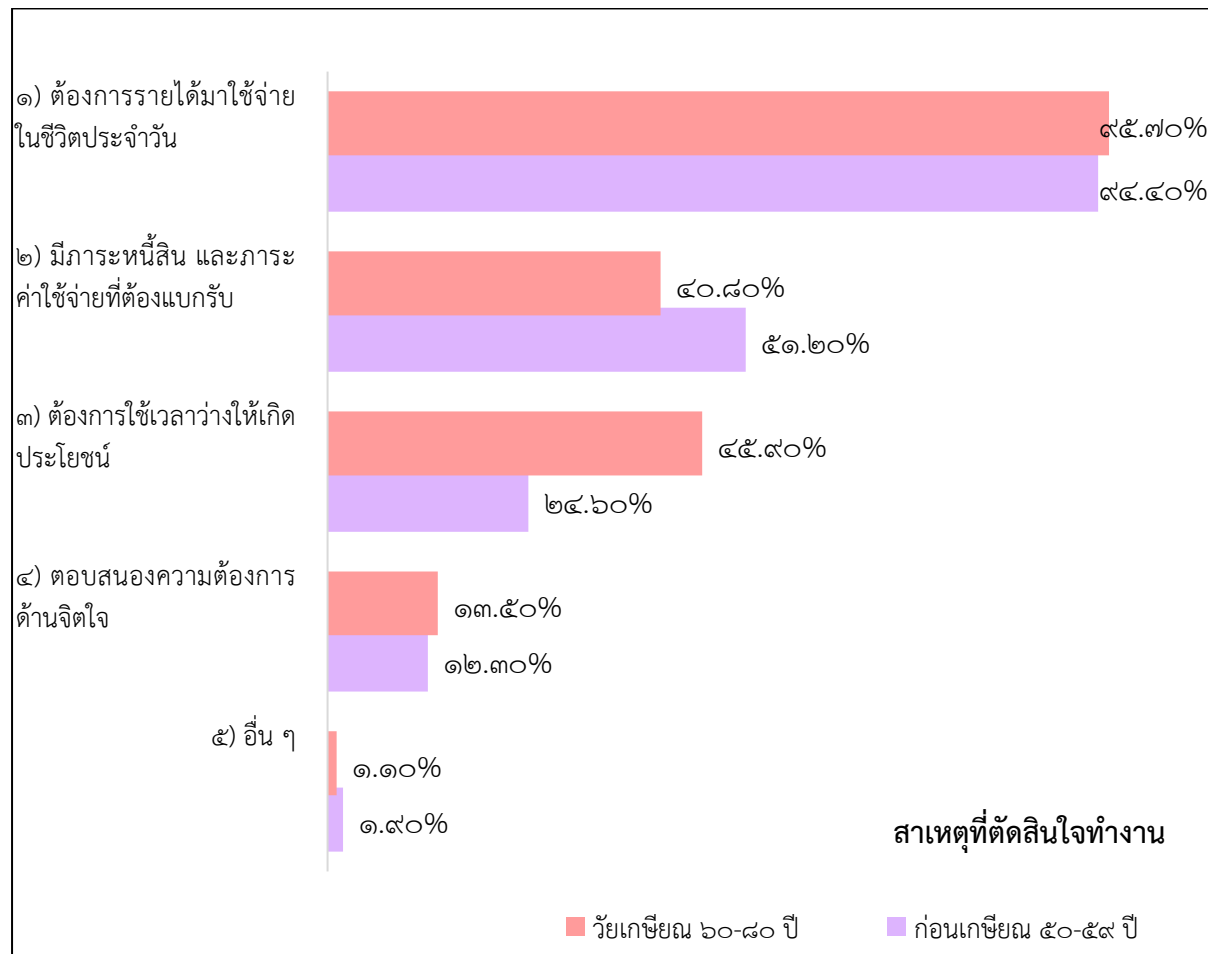


ภาพประกอบ ๒๒ แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบสิทธิและสวัสดิการระหว่าง
แรงงานวัยเกษียณ และ แรงงานวัยเกษียณ

การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงานของผู้สูงอายุโดยภาพรวม พบว่า ในปัจจุบันผู้สูงอายุเกือบครึ่งหนึ่งยังมีการทำงานหรือประกอบธุรกิจอยู่ โดยส่วนใหญ่ลักษณะการทำงานเป็นเจ้าของธุรกิจหรือกิจการ หรือถ้าเป็นลูกจ้างส่วนใหญ่จะมีการจ้างงานแบบไม่มีสัญญาจ้างงาน (จ้างรายวัน) และมีการรับค่าตอบแทนแบบรายวัน โดยมีการทำงานโดยเฉลี่ย ๒๑.๖๓ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ ๕ วันต่อสัปดาห์ ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกิจการ/นายจ้างในด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลมากที่สุด

ตาราง ๒๐ การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๓)

การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
ประสบการณ์ในการทำงานใน อาชีพปัจจุบัน (ปี)	ค่าเฉลี่ย	๑๔.๖๑	๑๐.๕๕	๑๒.๖๗
	ค่าต่ำสุด	๖.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๔๖.๐๐	๖๒.๐๐	๖๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๗.๖๒	๑๕.๑๑	๑๒.๒๒
สาเหตุที่ตัดสินใจทำงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	๑) ต้องการรายได้มาใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน	๙๔.๔%	๙๕.๗%	๙๔.๙%
	๒) มีภาระหนี้สิน และภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องแบกรับ	๕๑.๒%	๔๐.๘%	๔๗.๑%
	๓) ต้องการใช้เวลาว่าง ให้เกิดประโยชน์	๒๔.๖%	๔๕.๙%	๓๒.๙%
	๔) ตอบสนองความต้องการ ด้านจิตใจ (ต้องการมีเพื่อน/ เข้าสังคม)	๑๒.๓%	๑๓.๕%	๑๒.๘%
	๕) อื่น ๆ	๑.๙%	๑.๑%	๑.๖%

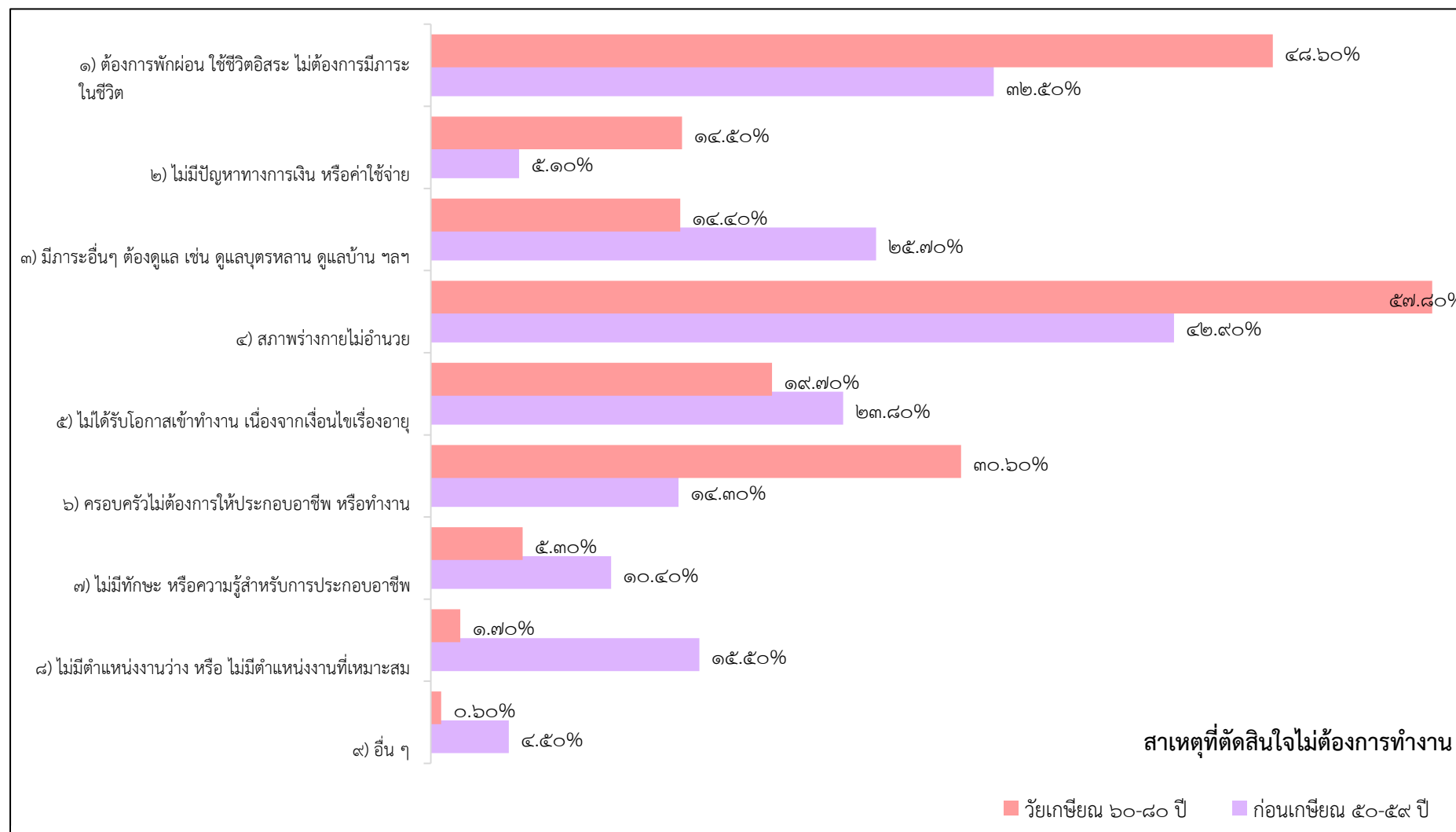


ภาพประกอบ ๒๓ แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจทำงาน และช่วงอายุ

ตาราง ๒๑ การประกอบอาชีพและมุมมองที่มีต่อการทำงาน (๔)

การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
ความต้องการทำงาน (กรณีที่ในปัจจุบันไม่ได้ทำงาน)	ไม่ต้องการ	๔๖.๓%	๗๑.๖%	๖๒.๔%
	ต้องการ	๕๓.๗%	๒๘.๔%	๓๗.๖%
ลักษณะอาชีพที่ต้องการ ในกรณีที่ตอบว่าต้องการทำงาน (ตาม TSIC)	เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	๒๔.๙%	๒๘.๔%	๒๖.๒%
	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๐.๔%	๐.๐%	๐.๒%
	การผลิต	๔.๘%	๕.๒%	๕.๐%
	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	๐.๔%	๐.๐%	๐.๒%
	การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	การก่อสร้าง	๕.๒%	๓.๒%	๔.๕%
	การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	๑๗.๗%	๒๓.๒%	๑๙.๘%
	การขนส่ง และสถานที่ เก็บสินค้า	๒.๔%	๔.๕%	๓.๒%
	กิจกรรมโรงแรม และ การบริการด้านอาหาร	๔.๔%	๓.๙%	๔.๒%
	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	กิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย	๐.๘%	๐.๐%	๐.๕%
	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	๐.๐%	๑.๓%	๐.๕%
	กิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุน	๐.๔%	๐.๖%	๐.๕%
	การบริหารราชการ การป้องกัน ประเทศ และการประกันสังคม ภาคบังคับ	๑.๖%	๐.๖%	๑.๒%
	การศึกษา	๐.๐%	๐.๖%	๐.๒%
	กิจกรรมด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	๖.๔%	๒.๖%	๕.๐%

การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
	ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๑๓.๓%	๒๐.๐%	๑๕.๘%
	กิจกรรมการจ้างงาน ในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	๑๐.๘%	๔.๕%	๘.๔%
	กิจกรรมขององค์การ ระหว่างประเทศ	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
	อื่น ๆ (ระบุได้ไม่แน่ชัด)	๖.๔%	๑.๓%	๔.๕%
สาเหตุที่ไม่ต้องการทำงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	๑) ต้องการพักผ่อน ใช้ชีวิต อิสระ ไม่ต้องการมีภาระ ในชีวิต	๓๒.๕%	๔๘.๖%	๔๔.๖%
	๒) ไม่มีปัญหาทางการเงิน หรือค่าใช้จ่าย	๕.๑%	๑๔.๕%	๑๑.๓%
	๓) มีภาระอื่นๆ ต้องดูแล เช่น ดูแลบุตรหลาน ดูแลบ้าน ฯลฯ	๒๕.๗%	๑๔.๔%	๑๙.๐%
	๔) สภาพร่างกายไม่อำนวย	๔๒.๙%	๕๗.๘%	๕๓.๑%
	๕) ไม่ได้มีโอกาสเข้าทำงาน เนื่องจากเงื่อนไขเรื่องอายุ	๒๓.๘%	๑๙.๗%	๑๙.๙%
	๖) ครอบครัวไม่ต้องการให้ ประกอบอาชีพ หรือทำงาน	๑๔.๓%	๓๐.๖%	๒๕.๒%
	๗) ไม่มีทักษะ หรือความรู้ สำหรับการประกอบอาชีพ	๑๐.๔%	๕.๓%	๖.๔%
	๘) ไม่มีตำแหน่งงานว่าง หรือ ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม	๑๕.๕%	๑.๗%	๕.๙%
	๙) อื่น ๆ	๔.๕%	๐.๖%	๑.๙%
ประสบการณ์ในการทำงาน ใน อาชีพที่ทำก่อนเกษียณ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	๙.๖๔	๑๒.๔๑	๑๐.๖๐
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๓.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓๗.๐๐	๔๒.๐๐	๔๒.๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๑.๖๔	๑๖.๒๓	๑๔.๑๑
รายได้เดือนสุดท้าย ในอาชีพที่ทำ ก่อนเกษียณ (บาท/เดือน)	ค่าเฉลี่ย	๓,๓๒๙.๙๑	๖,๕๙๘.๓๔	๕,๒๕๖.๕๑
	ค่าต่ำสุด	๔,๕๐๐.๐๐	๓,๖๕๐.๐๐	๓,๖๕๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๕๐,๐๐๐.๐๐	๔๒๕,๐๐๐.๐๐	๔๒๕,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๓,๓๕๓.๕๖	๑๘,๑๘๗.๕๖	๑๖,๔๗๙.๑๔



ภาพประกอบ ๒๔ แผนภูมิแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุที่ตัดสินใจไม่ต้องการทำงาน และช่วงอายุ

เมื่อสอบถามถึงประสบการณ์การทำงานในอาชีพปัจจุบัน พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีประสบการณ์โดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ ๑๐.๖๐ ปี ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจทำงานอยู่เพราะต้องการรายได้มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ไม่ทำงานเพราะสภาพร่างกายไม่อำนวยจึงไม่อยากทำงาน ซึ่งผู้สูงอายุมีประสบการณ์กับงานที่ทำก่อนหน้าหรือก่อนที่จะเกษียณโดยเฉลี่ยอยู่ประมาณ ๗ ปี และมีรายได้ก่อนเกษียณโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ ๕,๒๐๐ บาทต่อเดือน

ส่วนที่ ๓ ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

ตาราง ๒๒ ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
๑) การรับประทานอาหาร (Feeding)	ไม่สามารถตักอาหารเข้าปากได้	๑.๙%	๐.๑%	๐.๖%
	ตักอาหารเองได้แต่ต้องมีคนช่วย	๐.๒%	๑.๖%	๐.๘%
	ตักอาหารและช่วยตนเองได้เป็นปกติ	๙๗.๙%	๙๘.๓%	๙๘.๖%
๒) การล้างหน้า หวีผม แปรงฟัน โกนหนวด (Grooming)	ต้องการความช่วยเหลือ	๑.๓%	๐.๐%	๑.๐%
	ทำเองได้	๙๘.๗%	๑๐๐.๐%	๙๙.๐%
๓) การลุกนั่งจากที่นอน หรือจากเตียงไปยังเก้าอี้ (Transfer)	ไม่สามารถนั่งได้	๐.๒%	๐.๔%	๐.๓%
	ต้องการความช่วยเหลืออย่างมาก จึงจะนั่งได้	๐.๑%	๑.๗%	๑.๖%
	ต้องการความช่วยเหลือบ้าง	๓.๐%	๒.๐%	๒.๐%
	ทำได้เอง	๙๖.๗%	๙๕.๙%	๙๖.๒%
๔) การใช้ห้องน้ำ (Toilet use)	ช่วยตนเองไม่ได้	๒.๑%	๐.๐%	๒.๐%
	ทำเองได้บ้าง	๐.๕%	๒.๓%	๐.๒%
	ช่วยตนเองได้ดี	๙๗.๔%	๙๗.๘%	๙๘.๐%
๕) การเคลื่อนที่ภายใน ห้องหรือบ้าน (Mobility)	เคลื่อนที่ไปไหนไม่ได้	๐.๘%	๐.๑%	๐.๖%
	ต้องใช้รถเข็นช่วยตนเองให้เคลื่อนที่ ได้เอง	๐.๐%	๐.๖%	๐.๒%
	เดินหรือเคลื่อนที่โดยมีคนช่วย	๐.๒%	๒.๔%	๑.๙%
	เดินหรือเคลื่อนที่ได้เอง	๙๘.๙%	๙๖.๘%	๙๗.๔%
๖) การสวมใส่เสื้อผ้า (Dressing)	ต้องมีคนสวมใส่ให้	๑๔.๘%	๓.๙%	๙.๕%
	ช่วยตนเองได้ประมาณร้อยละ ๕๐	๐.๖%	๓.๙%	๑.๔%
	ช่วยตนเองได้ดี	๘๔.๖%	๙๒.๒%	๘๙.๐%
๗) การขึ้นลงบันได ๑ ชั้น (Stairs)	ไม่สามารถทำได้	๑.๘%	๐.๑%	๑.๖%
	ต้องการคนช่วย	๓.๗%	๖.๕%	๓.๙%
	ขึ้นลงได้เอง	๙๔.๕%	๙๓.๖%	๙๔.๕%
๘) การอาบน้ำ (Bathing)	ต้องมีคนช่วยหรือทำให้	๒.๐%	๐.๒%	๐.๕%
	อาบน้ำเองได้	๙๘.๐%	๙๙.๘%	๙๙.๕%

ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
๙) การกลั่นกรองถ่ายอุจจาระ (Bowels)	กลั่นไม่ได้	๒.๓%	๐.๑%	๑.๘%
	กลั่นไม่ได้บางครั้ง	๕.๐%	๑๐.๕%	๘.๓%
	กลั่นได้เป็นปกติ	๙๒.๗%	๘๘.๗%	๘๙.๙%
๑๐) การกลั่นปัสสาวะ (Bladder)	กลั่นไม่ได้	๐.๔%	๐.๔%	๐.๔%
	กลั่นไม่ได้บางครั้ง	๕.๕%	๑๒.๓%	๗.๓%
	กลั่นได้เป็นปกติ	๙๔.๑%	๘๗.๘%	๙๒.๒%
คะแนนความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน	ค่าเฉลี่ย	๑๙.๙๐	๑๙.๔๑	๒๐.๐๐
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๒๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๗๔	๑.๘๕	๐.๓๒

ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถรับประทานอาหาร โดยตัดอาหารและช่วยตนเองได้เป็นปกติ สามารถล้างหน้า หวีผม แปรงฟัน โกนหนวด ได้ด้วยตนเอง การลุกนั่งจากที่นอน หรือจากเตียงไปยังเก้าอี้สามารถทำได้ด้วยตนเอง การใช้ห้องน้ำ การเคลื่อนที่ภายในห้อง หรือบ้าน การสวมใส่เสื้อผ้า การอาบน้ำ ผู้สูงอายุเกือบทั้งหมดสามารถทำได้ด้วยตนเองได้ รวมไปถึงการกลั่นกรองถ่ายอุจจาระและปัสสาวะก็สามารถกลั่นได้เป็นปกติ ซึ่งคะแนนความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีคะแนนเต็มอยู่ที่ ๒๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ

ตาราง ๒๓ ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ

หน่วย : คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน)			
ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ	กลุ่ม		
	ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
ด้านสุขภาพ			
๑) ความเสี่ยงจากการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น อุบัติเหตุ ฯลฯ	๒.๐๒	๒.๐๖	๒.๐๔
๒) ความเจ็บป่วยจากการดื่มสุรา สูบบุหรี่ หรือติดสารเสพติด	๒.๕๔	๒.๒๐	๒.๓๕
๓) ความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน/ที่ทำงาน	๑.๙๕	๒.๗๕	๒.๓
๔) สุขภาพจิต ความเครียด ความกังวลใจ ฯลฯ	๒.๘๕	๒.๙๕	๒.๘๙
๕) ความครอบคลุมและความเหมาะสมของสิทธิในการรักษาพยาบาล	๒.๓๙	๒.๔๔	๒.๔
ด้านเศรษฐกิจ			
๑) การหางาน/การประกอบอาชีพ/การแสวงหารายได้	๑.๙๗	๑.๙๒	๑.๙๕
๒) ความเพียงพอของรายได้	๒.๓๐	๓.๐๙	๒.๖๑
๓) ความรู้/ทักษะในการประกอบอาชีพ	๒.๓๙	๒.๕๔	๒.๔
๔) ความมือคด และการถูกกีดกันจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ	๑.๔๑	๒.๒๘	๑.๘๕
๕) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๒.๔๔	๑.๘๕	๒.๒

หน่วย : คะแนน (เต็ม ๕ คะแนน)			
ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ	กลุ่ม		
	ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
๖) ความเป็นธรรมในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๑.๓๑	๒.๑๔	๑.๗๖
๗) ความเป็นธรรมของสัญญาจ้างงาน	๑.๓๔	๒.๒๑	๑.๖๙
๘) ความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง	๒.๒๓	๒.๐๘	๒.๑๘
๙) การเก็บออมเงินสำหรับใช้จ่ายในอนาคต	๒.๖๘	๒.๓๙	๒.๕๔
๑๐) การเข้าถึงแหล่งทุน/เงินกู้	๒.๐๑	๒.๖๓	๒.๓๔
๑๑) การเริ่มต้นกิจการ/การจัดตั้งกิจการ/การจดทะเบียนบริษัท	๑.๔๑	๑.๙๙	๑.๗๐
๑๒) การหาวัตถุดิบในการผลิตสินค้าหรือบริการ	๒.๑๔	๒.๑๘	๒.๑๖
๑๓) การหาลูกจ้าง/คนงาน	๒.๓๓	๑.๔๖	๒.๐๑
๑๔) การหาลูกค้า/การทำการตลาด	๒.๔๙	๒.๗๐	๒.๖๒
๑๕) อัตราภาษี/ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่รัฐเรียกเก็บ	๒.๑๘	๑.๔๗	๑.๘๓
๑๖) นโยบายช่วยเหลือต่าง ๆ ของภาครัฐ เช่น นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ฯลฯ	๒.๓๔	๑.๘๕	๒.๑๔
๑๗) การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจากหน่วยงานรัฐ	๐.๐๖	๐.๕๕	๐.๓๓
๑๘) การเข้าถึงเงินช่วยเหลือต่าง ๆ จากภาครัฐ เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ บัตรคนจน ฯลฯ	๐.๓๘	๐.๘๘	๐.๖๓
ด้านครอบครัวและสังคม			
๑) ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว	๑.๓๘	๒.๒๔	๑.๘๑
๒) การใช้ความรุนแรงในครอบครัว	๒.๒๐	๑.๗๖	๒.๐๐
๓) การพึ่งพาอาศัยญาติพี่น้องในเรื่องต่าง ๆ	๒.๒๒	๒.๑๓	๒.๑๘
๔) ความรักใคร่ปรองดองในหมู่ญาติพี่น้อง	๒.๐๑	๑.๖๗	๑.๘๖
๕) การพึ่งพาอาศัยเพื่อนบ้าน/คนในชุมชนในเรื่องต่าง ๆ	๒.๐๒	๒.๑๒	๒.๐๗
ด้านสิ่งแวดล้อม			
๑) สิ่งอำนวยความสะดวก/อุปกรณ์เครื่องใช้ ในชีวิตประจำวัน	๑.๖๙	๒.๗๗	๒.๒๔
๒) การเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ	๑.๔๕	๒.๔๓	๑.๙๖
๓) การเดินทาง/สัญจรในที่สาธารณะ	๒.๐๒	๓.๐๒	๒.๕๕
๔) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ปัญหาอาชญากรรม ฯลฯ	๑.๖๙	๒.๖๑	๒.๑๗
๕) มลภาวะทาง (เสียง/อากาศ ฯลฯ)	๓.๐๕	๓.๒๖	๓.๑๕

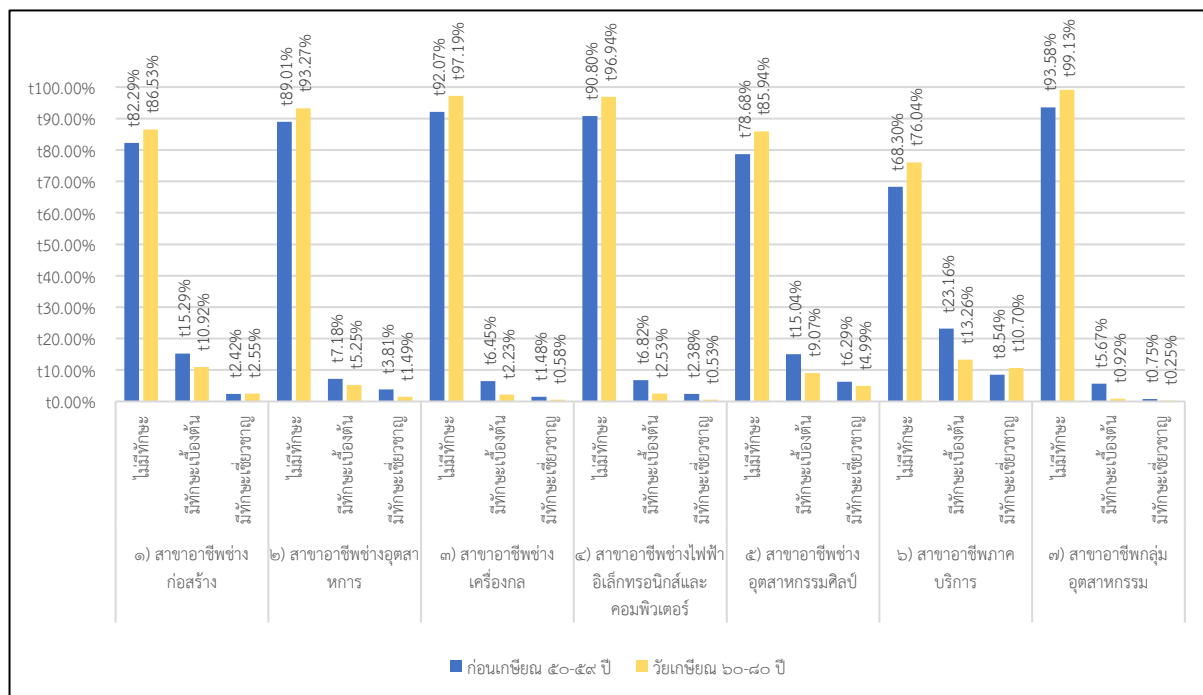
ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ พบว่า ด้านสุขภาพ ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุจะมีปัญหาเรื่องความเสี่ยงจากการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น อุบัติเหตุ ฯลฯ ในด้านเศรษฐกิจ ปัญหาเรื่องความเป็นธรรมของสัญญาจ้างงาน และการเริ่มต้นกิจการ การจัดตั้งกิจการ การจดทะเบียนบริษัท ด้านครอบครัวและสังคม ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และความรักใคร่ปรองดองในหมู่ญาติพี่น้อง และด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมผู้สูงอายุจะมีปัญหาในเรื่องการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ

ส่วนที่ ๕ ทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรม

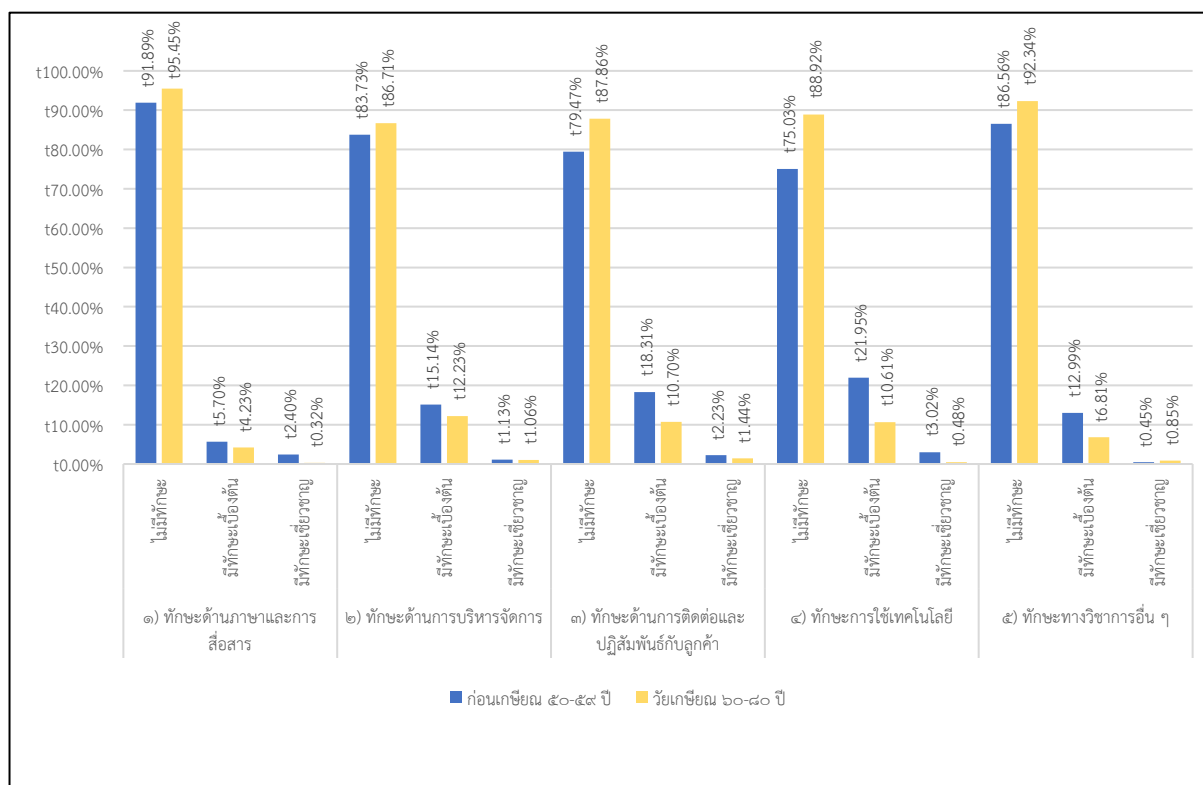
ตาราง ๒๔ ทักษะ ความชำนาญ ของแรงงาน

ทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรม		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
ทักษะฝีมือแรงงาน				
๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง	ไม่มีทักษะ	๘๒.๒๙%	๘๖.๕๓%	๘๔.๑๙%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๑๕.๒๙%	๑๐.๙๒%	๑๒.๘๖%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๒.๔๒%	๒.๕๕%	๒.๙๕%
๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม	ไม่มีทักษะ	๘๙.๐๑%	๙๓.๒๗%	๙๑.๔๕%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๗.๑๘%	๕.๒๕%	๖.๐๙%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๓.๘๑%	๑.๔๙%	๒.๔๖%
๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล	ไม่มีทักษะ	๙๒.๐๗%	๙๗.๑๙%	๙๔.๑๓%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๖.๔๕%	๒.๒๓%	๔.๘๗%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๑.๔๘%	๐.๕๘%	๐.๙๖%
๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์	ไม่มีทักษะ	๙๐.๘๐%	๙๖.๙๔%	๙๓.๓๘%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๖.๘๒%	๒.๕๓%	๖.๐๐%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๒.๓๘%	๐.๕๓%	๐.๖๒%
๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์	ไม่มีทักษะ	๗๘.๖๘%	๘๕.๙๔%	๘๒.๑๔%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๑๕.๐๔%	๙.๐๗%	๑๑.๖๕%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๖.๒๙%	๔.๙๙%	๖.๒๑%
๖) สาขาอาชีพภาคบริการ	ไม่มีทักษะ	๖๘.๓๐%	๗๖.๐๔%	๗๒.๑๗%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๒๓.๑๖%	๑๓.๒๖%	๑๘.๒๑%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๘.๕๔%	๑๐.๗๐%	๙.๘๐%
๗) สาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรม	ไม่มีทักษะ	๙๓.๕๘%	๙๙.๑๓%	๙๖.๘๒%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๕.๖๗%	๐.๙๒%	๒.๗๕%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๐.๗๕%	๐.๒๕%	๐.๔๓%
ทักษะวิชาชีพ				
๑) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร	ไม่มีทักษะ	๙๑.๘๙%	๙๕.๔๕%	๙๒.๙๙%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๖.๗๐%	๔.๒๓%	๔.๘๖%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๑.๔๐%	๐.๓๒%	๒.๑๕%
๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ	ไม่มีทักษะ	๘๓.๗๓%	๘๖.๗๑%	๘๔.๖๒%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๑๕.๑๔%	๑๒.๒๓%	๑๔.๒๙%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๑.๑๓%	๑.๐๖%	๑.๐๙%
๓) ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า	ไม่มีทักษะ	๗๙.๔๗%	๘๗.๘๖%	๘๒.๘๖%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๑๘.๓๑%	๑๐.๗๐%	๑๔.๖๔%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๒.๒๓%	๑.๔๔%	๑.๕๐%

ทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรม		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
๔) ทักษะการใช้เทคโนโลยี	ไม่มีทักษะ	๗๕.๐๓%	๘๘.๙๒%	๘๒.๔๕%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๒๑.๙๕%	๑๐.๖๑%	๑๖.๖๘%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๓.๐๒%	๐.๔๘%	๐.๘๗%
๕) ทักษะทางวิชาการอื่น ๆ	ไม่มีทักษะ	๘๖.๕๖%	๙๒.๓๔%	๘๙.๐๐%
	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	๑๒.๙๙%	๖.๘๑%	๑๐.๓๒%
	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ	๐.๔๕%	๐.๘๕%	๐.๖๙%



ภาพประกอบ ๒๕ แผนภูมิแท่งเชิงซ้อนแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะวิชาชีพของแรงงาน และช่วงวัย



ภาพประกอบ ๒๖ แผนภูมิแท่งเชิงซ้อนแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงานของแรงงาน และช่วงวัย

จากข้อมูลในแผนภูมิเชิงซ้อนในภาพรวมแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีทักษะวิชาชีพและทักษะฝีมือแรงงาน แต่หากพิจารณาในความสามารถทางทักษะระดับเชี่ยวชาญจะพบว่า ด้านทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุจะมีทักษะในสาขาอาชีพภาคบริการมากที่สุด รองลงมาคือสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ และไม่มีทักษะในสาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรมมากที่สุด ส่วนในด้านทักษะวิชาชีพ พบว่า แรงงานผู้สูงอายุจะมีทักษะการใช้เทคโนโลยีมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ในขณะที่ผู้สูงอายุไม่มีทักษะในด้านภาษาและการสื่อสารมากที่สุด

ตาราง ๒๕ การฝึกอบรมของแรงงาน

ทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรม		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
การอบรมในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานรัฐ				
จำนวนโครงการที่เคยเข้าร่วม (หน่วยงานรัฐ)	ค่าเฉลี่ย	๐.๙๐	๐.๕๙	๐.๗๙
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕.๐๐	๕.๐๐	๕.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๒๑	๑.๐๐	๑.๒๑
ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม (บาท/โครงการ)	ค่าเฉลี่ย	๑,๔๖๖.๖๗	๕,๗๖๐.๐๐	๓,๐๐๐.๐๐
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕,๐๐๐.๐๐	๒๐,๐๐๐.๐๐	๒๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒,๒๕๔.๘๑	๘,๐๐๕.๑๙	๕,๒๔๖.๑๖
การอบรมในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานเอกชน				
จำนวนโครงการที่เคยเข้าร่วม (หน่วยงานเอกชน)	ค่าเฉลี่ย	๐.๒๕	๐.๕๒	๐.๔๙
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๓.๐๐	๓.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๕๙	๐.๘๖	๐.๗๐
ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม (บาท/โครงการ)	ค่าเฉลี่ย	๓,๗๒๘.๐๐	๙,๑๘๒.๐๐	๘,๐๔๗.๐๐
	ค่าต่ำสุด	๓,๕๐๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๓๐๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๖,๕๐๐.๐๐	๓๐,๐๐๐.๐๐	๓๐,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๒,๑๒๙.๘๕	๑๔,๐๖๗.๒๘	๑๒,๔๒๕.๓๐
สาเหตุที่ไม่เข้าร่วมโครงการฝึก ทักษะอาชีพ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	มีค่าใช้จ่ายสูง	๐.๐%	๐.๔%	๐.๔%
	ไม่ทราบข่าวสาร เกี่ยวกับการจัดงาน	๘๗.๕%	๘๔.๒%	๘๕.๒%
	สถานที่จัดอบรม/ โครงการอยู่ห่างไกล	๓.๒%	๒.๗%	๒.๙%

ทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรม		กลุ่ม		
		ก่อนเกษียณ ๕๐ - ๕๙ ปี	วัยเกษียณ ๖๐ - ๘๐ ปี	ภาพรวม
	ไม่มีความรู้เบื้องต้น ในเนื้อหาที่จัดอบรม/ เนื้อหาหายไป	๒.๙%	๙.๒%	๕.๖%
	อื่น ๆ	๖.๔%	๓.๕%	๕.๘%
ความคิดเห็นต่อนโยบายการจ้าง งานแรงงานสูงอายุ	เห็นด้วย	๘๔.๗%	๗๙.๒%	๘๑.๗%
	ไม่เห็นด้วย	๑๕.๒%	๒๐.๘%	๑๘.๓%
ประสบการณ์การลงทะเบียนเพื่อ จัดหางานที่กระทรวงแรงงาน	ไม่เคย	๙๘.๗%	๙๙.๔%	๙๘.๗%
	เคย	๑.๓%	๐.๖%	๑.๓%
ช่องทางในการลงทะเบียนเพื่อ จัดหางานที่กระทรวงแรงงาน	เว็บไซต์	๙๐.๖%	๓๓.๔%	๘๔.๕%
	แอปพลิเคชัน	๐.๗%	๐.๐%	๐.๗%
	อื่น ๆ	๘.๗%	๖๖.๖%	๑๕.๕%

ในด้านการฝึกอบรมของแรงงาน พบว่า โดยภาพรวมแรงงานสูงอายุเคยเข้าร่วมการอบรมในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานรัฐโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ ๑ โครงการ และเข้ากับหน่วยงานเอกชนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ ๑ โครงการ ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่ทราบข่าวสารเกี่ยวกับการจัดงาน และเมื่อสอบถามถึงความคิดเห็นต่อนโยบายการจ้างงานแรงงานสูงอายุ มากกว่าร้อยละ ๘๐ เห็นด้วยกับนโยบายนี้ ซึ่งแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดไม่เคยลงทะเบียนเพื่อจัดหางานที่กระทรวงแรงงาน

๒.๒ ผลการสำรวจกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ตาราง ๒๖ ผลการสำรวจกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

สถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เอกชน	๓,๔๐๒	๘๓.๘๖%
รัฐบาล	๖๕๕	๑๖.๑๔%
รวม	๔,๐๕๗	๑๐๐.๐%

ผลการดำเนินการจัดเก็บกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อมูลทั้งหมด ๔,๐๕๗ ตัวอย่าง โดยเป็นกลุ่มสถานประกอบการ ร้อยละ ๘๓.๘๖ และหน่วยงานภาครัฐ ร้อยละ ๑๖.๑๔ ทั้งนี้ แม้ว่าจำนวนตัวอย่างที่สำรวจได้จริงจะมีจำนวนต่ำกว่าแผนการเก็บข้อมูลที่วางไว้ที่ ๕,๒๕๕ ตัวอย่าง (ตามรายละเอียดในบทที่ ๓) เนื่องจากการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างมีอุปสรรคจากประกาศของรัฐบาลในการห้ามการเดินทางข้ามพื้นที่จังหวัดในช่วงการระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 แต่กระนั้นจำนวนดังกล่าวนี้ถือว่ามีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นอยู่ ๙๕% หรือระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ และสามารถใช้ในการอนุมานทางสถิติได้อย่างสมบูรณ์

ตาราง ๒๗ กลุ่มอุตสาหกรรม (TSIC)

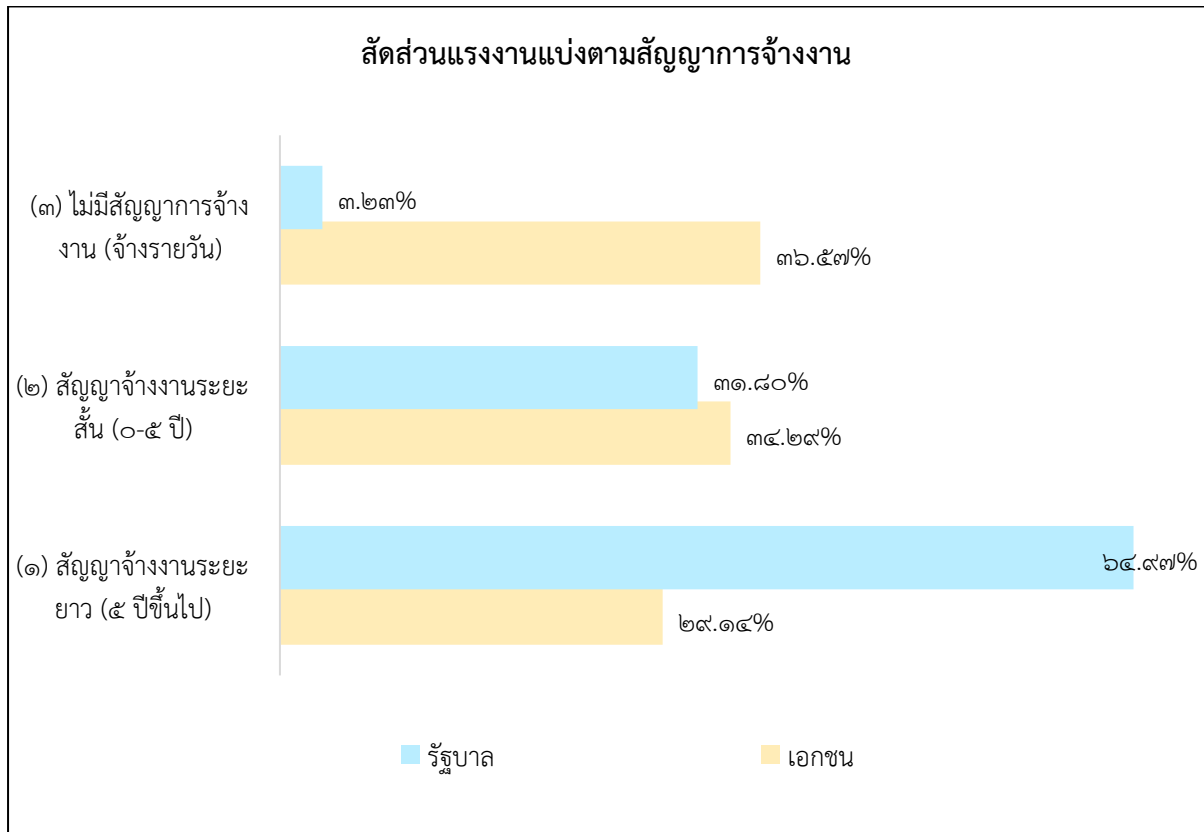
กลุ่มอุตสาหกรรม (TSIC)	ร้อยละ
รัฐบาล	๑๕.๒๐%
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	๑๒.๗๑%
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๖.๘๘%
การผลิต	๕.๔๖%
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	๕.๗๘%
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	๔.๗๘%
การก่อสร้าง	๒.๔๗%
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	๘.๖๑%
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	๑.๘๔%
กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	๓.๗๓%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๐.๔๗%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๔.๒๕%
กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๒.๓๑%
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	๒.๐๐%
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	๐.๙๕%
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	๑.๒๑%
การศึกษา	๐.๖๘%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๐.๒๖%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๐.๖๓%
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๐.๖๘%
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	๐.๐๒%
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	๐.๐๐%
อื่น ๆ (ระบุได้ไม่แน่ชัด)	๑๙.๑๐%
รวม	๑๐๐.๐๐%

กลุ่มอุตสาหกรรม (TSIC) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง รองลงมาคือ กลุ่มการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ และกลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ตามลำดับ

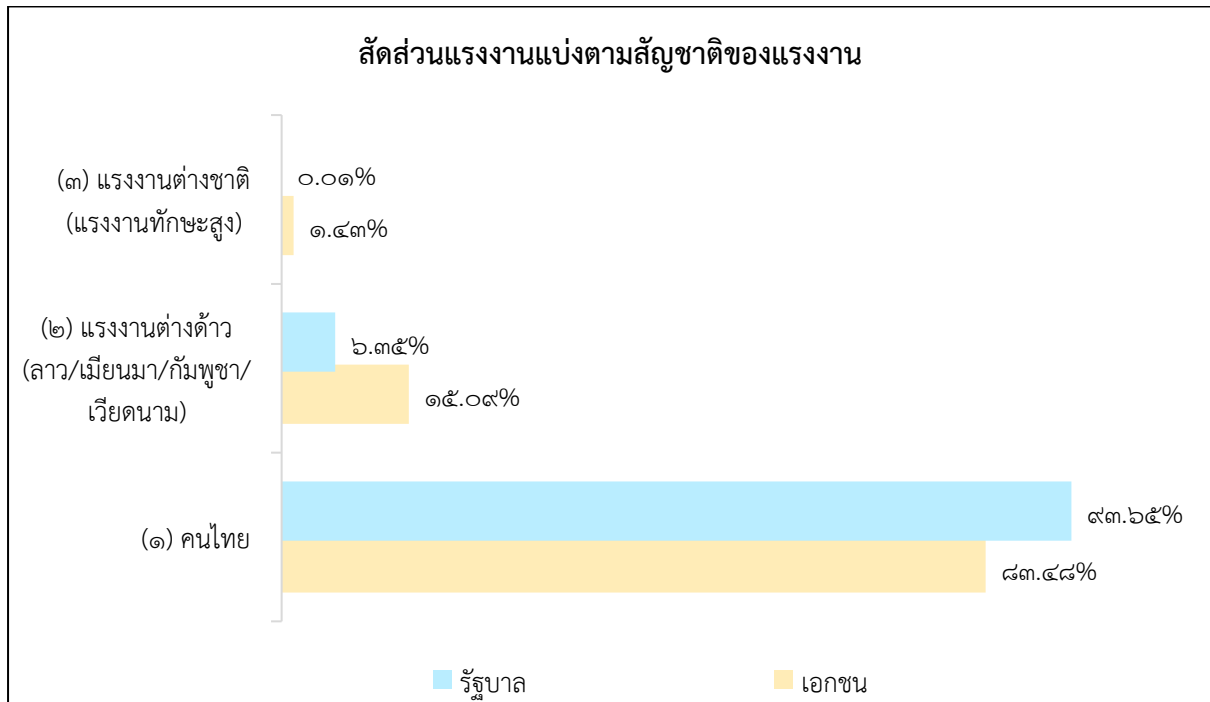
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ตาราง ๒๘ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ (๑)

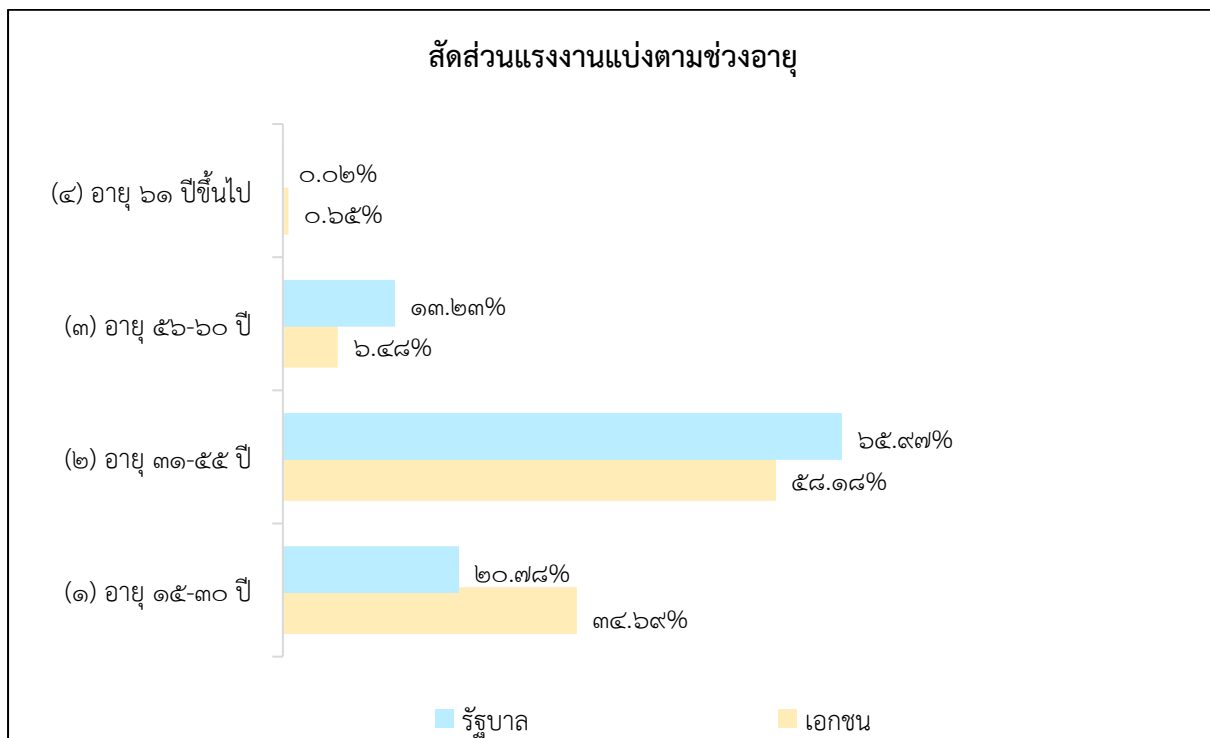
ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
อายุของสถานประกอบการ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	๑๓.๕๒	๒๙.๙๓	๑๘.๖๓
	ค่าต่ำสุด	๐.๑๐	๒.๐๐	๐.๑๐
	ค่าสูงสุด	๘๒.๐๐	๑๒๕.๐๐	๑๒๕.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๙.๗๓	๒๓.๖๐	๑๐.๒๑
จำนวนแรงงานในกิจการ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๒๘.๗๙	๔๙๗.๑๘	๔๗.๕๖
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๕.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒,๐๐๐.๐๐	๑๒,๐๐๐.๐๐	๑๒,๐๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๙๐.๙๐	๑,๗๗๗.๓๕	๓๘๔.๓๙
แบ่งตามสัญญาการจ้างงาน				
แบ่งตามสัญญาการจ้างงาน				
(๑) สัญญาจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป)		๒๙.๑๔%	๖๔.๙๗%	๔๕.๒๐%
(๒) สัญญาจ้างงานระยะสั้น (๐-๕ ปี)		๓๔.๒๙%	๓๑.๘๐%	๓๑.๙๑%
(๓) ไม่มีสัญญาการจ้างงาน (จ้างรายวัน)		๓๖.๕๗%	๓.๒๓%	๒๒.๘๙%
แบ่งตามสัญชาติของลูกจ้าง				
(๑) คนไทย		๘๓.๔๘%	๙๓.๖๕%	๘๖.๕๓%
(๒) แรงงานต่างด้าว (ลาว/เมียนมา/กัมพูชา/เวียดนาม)		๑๕.๐๙%	๖.๓๕%	๑๒.๕๐%
(๓) แรงงานต่างชาติ (แรงงานทักษะสูง)		๑.๔๓%	๐.๐๑%	๐.๙๖%
แบ่งตามภูมิลำเนา				
(๑) แรงงานมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด		๖๕.๕๑%	๖๕.๐๖%	๖๕.๑๒%
(๒) แรงงานมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่จังหวัด		๓๔.๔๙%	๓๔.๙๔%	๓๔.๘๘%
แบ่งตามช่วงอายุแรงงาน				
(๑) อายุ ๑๕-๓๐ ปี		๓๔.๖๙%	๒๐.๗๘%	๓๐.๔๒%
(๒) อายุ ๓๑-๕๕ ปี		๕๘.๑๘%	๖๕.๙๗%	๕๘.๖๔%
(๓) อายุ ๕๖-๖๐ ปี		๖.๔๘%	๑๓.๒๓%	๑๐.๔๙%
(๔) อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป		๐.๖๕%	๐.๐๒%	๐.๔๔%
แบ่งตามตำแหน่งงาน				
(๑) ผู้จัดการ/ผู้บริหาร		๖.๖๐%	๑๖.๙๘%	๙.๖๘%
(๒) แรงงานมีทักษะ (ช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค ฯลฯ)		๒๔.๕๗%	๓๙.๓๓%	๒๙.๕๑%
(๓) แรงงานทั่วไป		๖๘.๘๓%	๔๓.๖๙%	๖๐.๘๑%



ภาพประกอบ ๒๗ แผนภูมิแสดงสัดส่วนแรงงานแบ่งตามสัญญาการจ้างงาน



ภาพประกอบ ๒๘ แผนภูมิแสดงสัดส่วนแรงงานแบ่งตามสัญชาติของแรงงาน



ภาพประกอบ ๒๙ แผนภูมิแสดงสัดส่วนแรงงานแบ่งตามช่วงอายุ

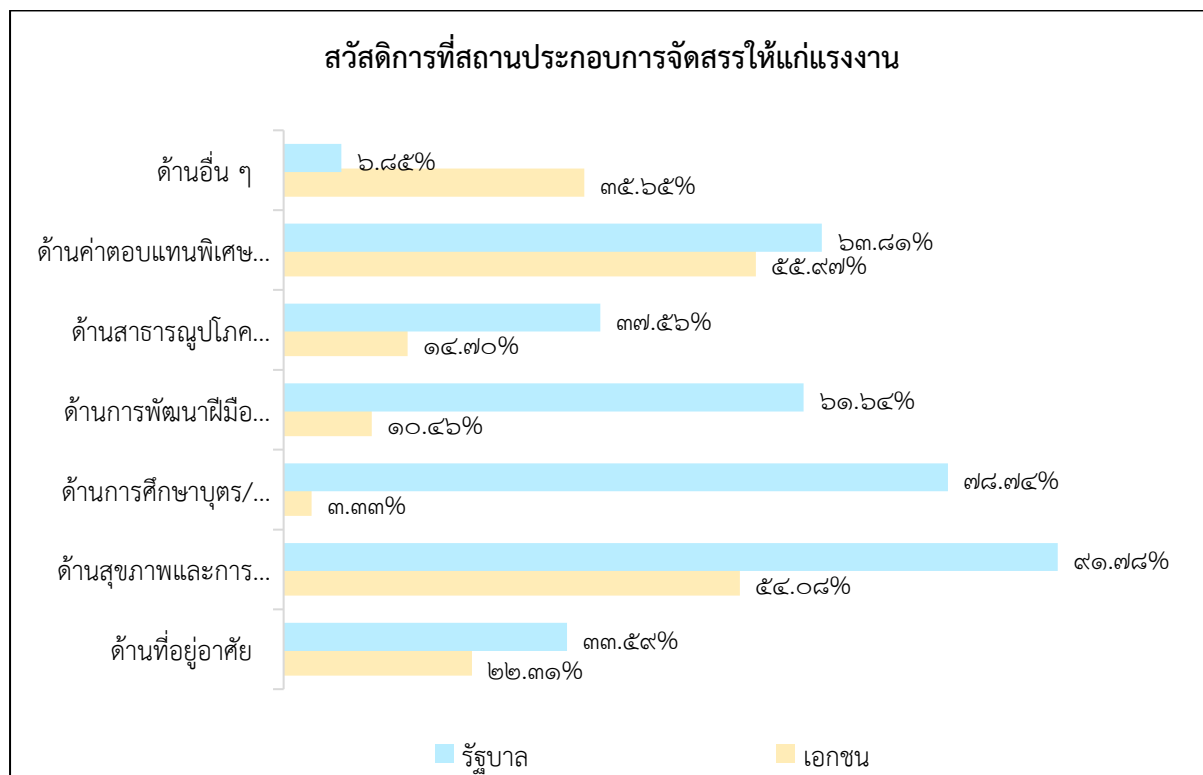
ผลการสำรวจกลุ่มสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการมีระยะเวลาในการดำเนินกิจการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๘.๖๓ ปี ซึ่งสถานประกอบการภาคเอกชนมีระยะเวลาในการดำเนินกิจการโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๓.๕๒ ปี น้อยกว่าของหน่วยงานภาครัฐที่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๒๙.๙๓ โดยภาพรวมทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐมีจำนวนแรงงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๗.๕๖ คน ส่วนใหญ่มีการจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป) โดยลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานสัญชาติไทย มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ของสถานประกอบการ มีอายุอยู่ในช่วง ๓๑ - ๕๕ ปี และส่วนใหญ่เป็นแรงงานทั่วไป

ตาราง ๒๙ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ (๒)

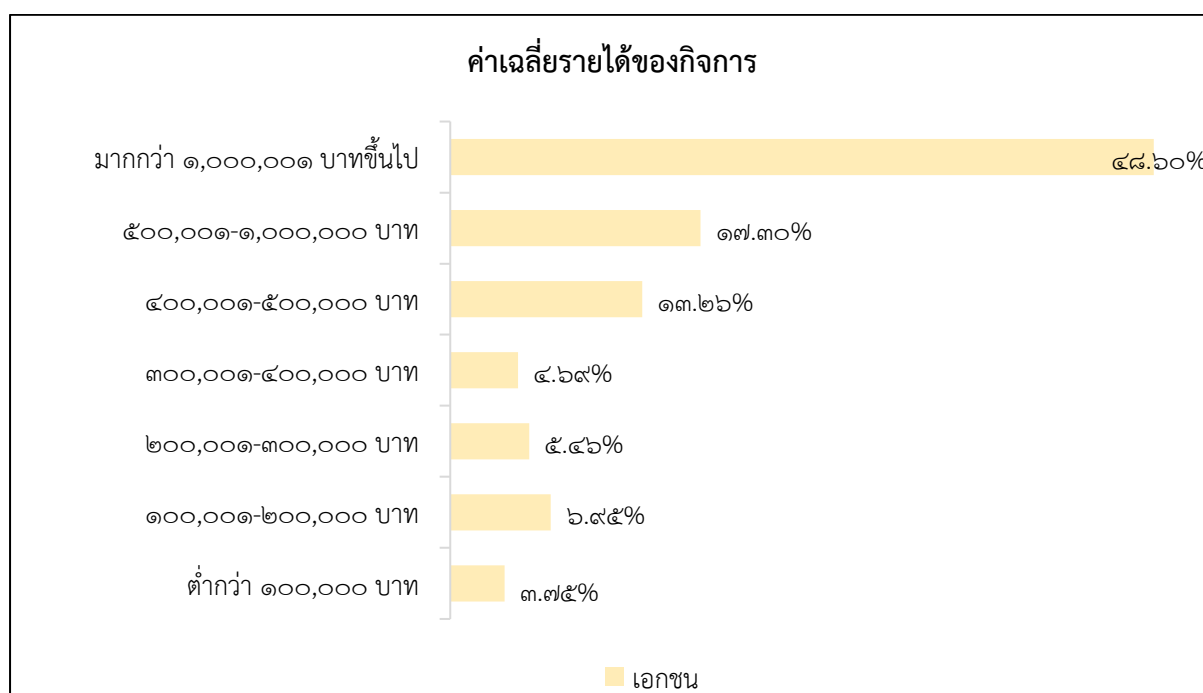
ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
สวัสดิการที่ทางสถานประกอบการจัดสรรให้แก่แรงงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	ด้านที่อยู่อาศัย	๒๒.๓๑%	๓๓.๕๙%	๒๔.๓๔%
	ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล	๕๔.๐๘%	๙๑.๗๘%	๕๕.๙๕%
	ด้านการศึกษาบุตร/ส่งเคราะห์บุตร	๓.๓๓%	๗๘.๗๔%	๗.๐๖%
	ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกทักษะการทำงาน	๑๐.๔๖%	๖๑.๖๔%	๑๒.๔๗%
	ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์/ค่าอินเทอร์เน็ต)	๑๔.๗๐%	๓๗.๕๖%	๑๕.๖๗%
	ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/เงินค่าล่วงเวลา)	๕๕.๙๗%	๖๓.๘๑%	๕๖.๓๔%
	ด้านอื่น ๆ	๓๕.๖๕%	๖.๘๕%	๓๕.๑๐%
รายได้ของกิจการ	ต่ำกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๕%	หน่วยงานภาครัฐมีรายได้และรายจ่ายโดยอิงกับงบประมาณแผ่นดิน	๓.๗๕%
	๑๐๐,๐๐๑-๒๐๐,๐๐๐ บาท	๖.๙๕%		๖.๙๕%
	๒๐๐,๐๐๑-๓๐๐,๐๐๐ บาท	๕.๔๖%		๕.๔๖%
	๓๐๐,๐๐๑-๔๐๐,๐๐๐ บาท	๔.๖๙%		๔.๖๙%
	๔๐๐,๐๐๑-๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๓.๒๖%		๑๓.๒๖%
	๕๐๐,๐๐๑-๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๗.๓๐%		๑๗.๓๐%
	มากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔๘.๖๐%		๔๘.๖๐%
รายจ่ายของกิจการ	ต่ำกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๗.๖๖%	หน่วยงานภาครัฐมีรายได้และรายจ่ายโดยอิงกับงบประมาณแผ่นดิน	๗.๖๖%
	๑๐๐,๐๐๑-๒๐๐,๐๐๐ บาท	๙.๔๓%		๙.๔๓%
	๒๐๐,๐๐๑-๓๐๐,๐๐๐ บาท	๘.๕๒%		๘.๕๒%
	๓๐๐,๐๐๑-๔๐๐,๐๐๐ บาท	๑๑.๑๖%		๑๑.๑๖%
	๔๐๐,๐๐๑-๕๐๐,๐๐๐ บาท	๑๑.๕๓%		๑๑.๕๓%
	๕๐๐,๐๐๑-๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๑๑.๖๖%		๑๑.๖๖%
	มากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔๐.๐๕%		๔๐.๐๕%
สัดส่วนรายได้				
(๑) การขายสินค้า (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	๔๖.๔๗	หน่วยงานภาครัฐมี	๔๖.๔๗
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐		๐.๐๐

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐	รายได้ และ	๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๔๕.๔๗	รายจ่าย	๔๕.๔๗
	ค่าเฉลี่ย	๔๓.๖๗	โดยอิงกับ	๔๓.๖๗
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	งบประมาณ	๐.๐๐
(๒) การให้บริการ (ร้อยละ)	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐	แผ่นดิน	๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๔๔.๕๖		๔๔.๕๖
	ค่าเฉลี่ย	๐.๗๖		๐.๗๖
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐		๐.๐๐
(๓) ค่าเช่า / ดอกเบี้ย / เงินปันผล (ร้อยละ)	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๐.๖๐		๑๐.๖๐
	ค่าเฉลี่ย	๐.๘๘		๐.๘๘
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐		๐.๐๐
(๔) อื่น ๆ (ร้อยละ)	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๐.๑๐		๑๐.๑๐
	ค่าเฉลี่ย	๐.๘๘		๐.๘๘
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐		๐.๐๐
สัดส่วนรายจ่าย				
(๑) ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนแรงงาน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	๔๒.๒๖	หน่วยงานภาครัฐมี	๔๒.๒๖
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐		๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒๘.๐๖		๒๘.๐๖
(๒) ค่าวัตถุดิบในการผลิต/การบริการ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	๔๕.๓๐	รายได้ และรายจ่ายโดยอิงกับ	๔๕.๓๐
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐		๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒๙.๕๕		๒๙.๕๕
(๓) อื่น ๆ (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	๓.๐๘	งบประมาณแผ่นดิน	๓.๐๘
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐		๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๐.๔๖		๑๐.๔๖
สถานะของกิจการ	กิจการดีขึ้น	๑.๐๔%	หน่วยงานภาครัฐไม่แสวงหาผลกำไร	๑.๐๔%
	ธุรกิจทำกำไรได้เป็นปกติ หรือเท่าเดิม	๑๑.๘๙%		๑๑.๘๙%
	กิจการกำไรลดลงแต่ไม่ขาดทุน	๓๙.๓๔%		๓๙.๓๔%
	กิจการค่อนข้างแย่/ขาดทุน แต่ยังสามารถดำเนินกิจการต่อได้	๔๒.๕๙%		๔๒.๕๙%
	กิจการแย่มาก ไม่มีเงินหมุนเวียน	๕.๑๔%		๕.๑๔%
ปัญหาของกิจการ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	จำนวนผู้ใช้บริการลดลง	๖๙.๙๐%	๐.๑๓%	๖๘.๑๔%
	ผู้ใช้บริการมีกำลังซื้อน้อยลง	๕๔.๙๒%	๐.๐๐%	๕๔.๘๔%
	ต้นทุนการผลิต/ให้บริการสูงขึ้น	๒๗.๘๐%	๑๒.๖๓%	๒๖.๖๐%
	ปัญหาคุณภาพ/ฝีมือแรงงาน	๑.๕๖%	๒๕.๐๐%	๒.๓๕%
	ปัญหาขาดแคลนแรงงาน	๕.๗๗%	๑๒.๕๐%	๕.๙๕%
	ปัญหาทางด้านเงินลงทุน	๗.๐๗%	๐.๘๕%	๗.๐๑%

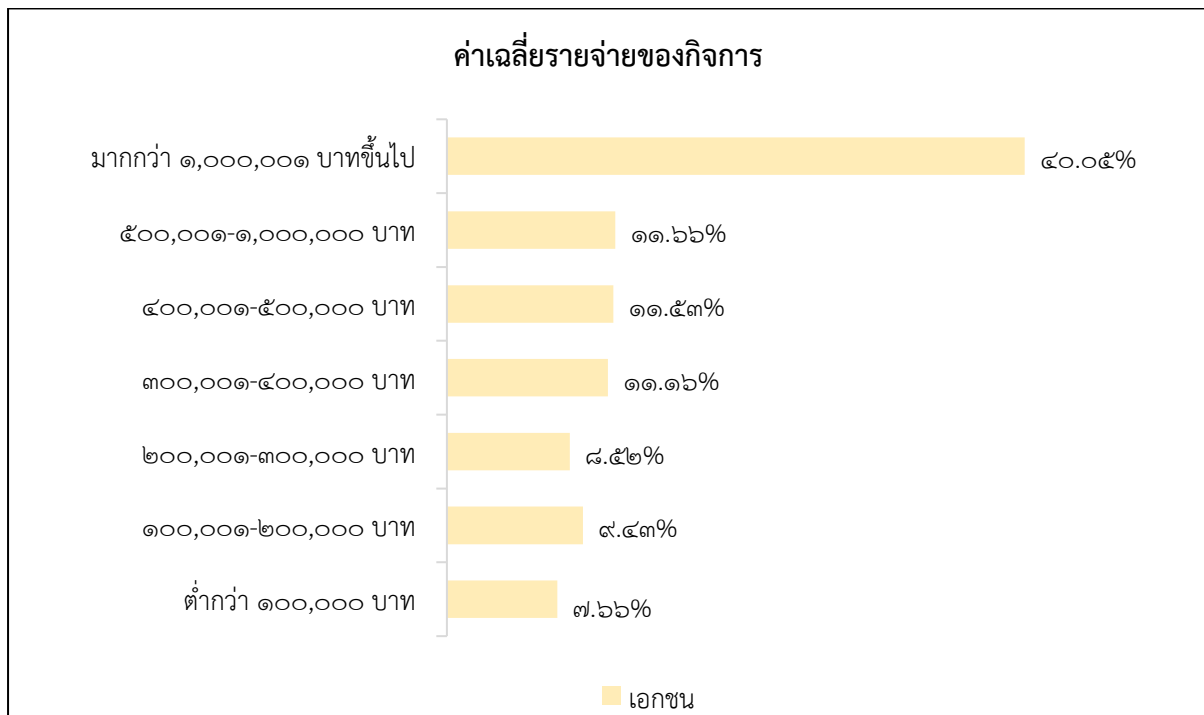
ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
	ปัญหาทางด้านการตลาด/การประชาสัมพันธ์	๑๐.๐๒%	๐.๐๐%	๙.๓๗%
	ปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการภายในองค์กร	๒.๓๐%	๕๐.๐๐%	๒.๕๒%
	ปัญหาเรื่องการถูกคุกคามจากกลุ่มผู้มีอิทธิพล	๑.๕๐%	๐.๐๐%	๐.๘๒%
	ปัญหาด้านข้อกฎหมายและกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ	๑๑.๑๔%	๑๓.๓๕%	๑๑.๑๙%
	ปัญหาอื่น ๆ	๔.๗๗%	๑๒.๕๐%	๔.๘๑%



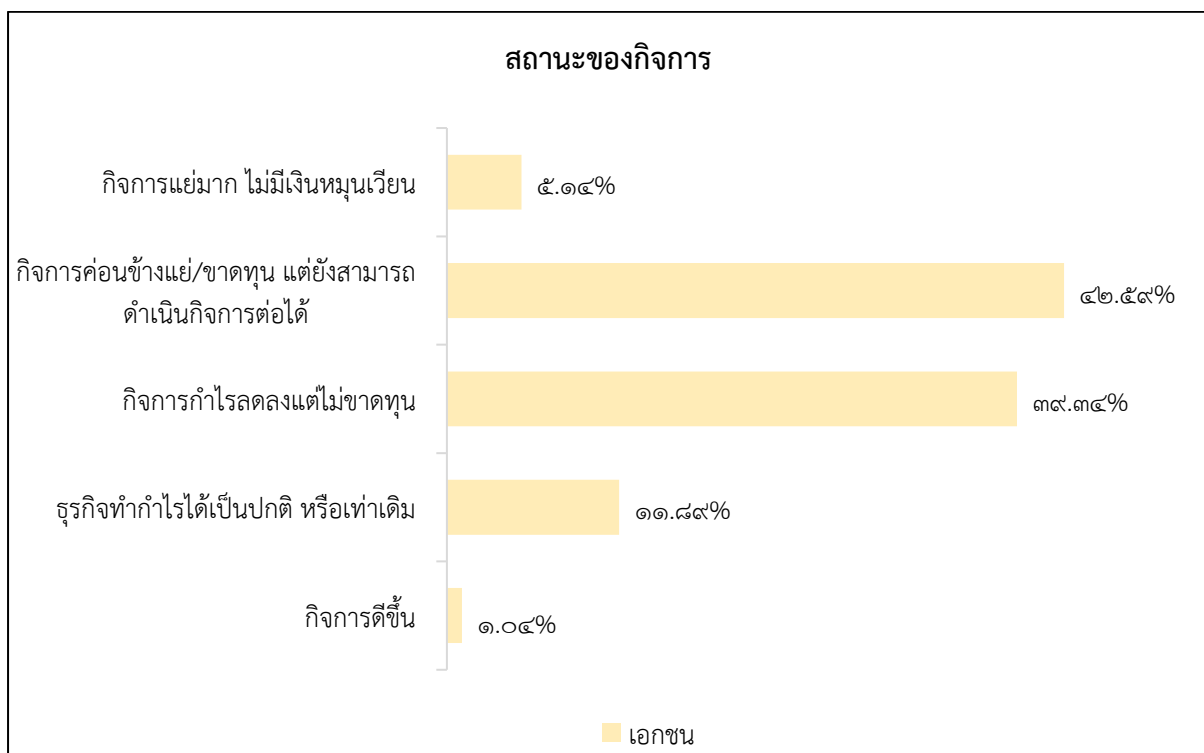
ภาพประกอบ ๓๐ แผนภูมิแสดงสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดสรรให้แก่แรงงาน



ภาพประกอบ ๓๑ แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยรายได้ของกิจการเอกชน



ภาพประกอบ ๓๒ แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยรายจ่ายของกิจการ



ภาพประกอบ ๓๓ แผนภูมิแสดงสถานะของกิจการ

ข้อมูลสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดสรรให้แก่แรงงาน พบว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่มีการจัดสรรด้านค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินโบนัสหรือเงินค่าล่วงเวลา ให้กับแรงงาน รองลงมาคือด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาล ส่วนด้านการศึกษาบุตร/ส่งเคราะห์บุตร เป็นด้านที่สถานประกอบการจัดสรรให้แก่แรงงานน้อยที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่สถานประกอบการมีรายได้ต่อปีมากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป ในขณะที่รายจ่ายก็มีมากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปเช่นเดียวกัน โดยสัดส่วนรายได้ของสถานประกอบการส่วนใหญ่มาจากการขายสินค้า ส่วนรายจ่ายส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายกับค่าวัตถุดิบในการผลิต/การบริการ

เมื่อสอบถามถึงสถานะของกิจการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าในช่วงนี้กิจการค่อนข้างแย่/ขาดทุนแต่ยังสามารถดำเนินกิจการต่อได้ ซึ่งปัญหาของกิจการ คือ จำนวนผู้ใช้บริการลดลง และผู้ใช้บริการมีกำลังซื้อน้อยลง ทำให้มีกิจการค่อนข้างแย่

ส่วนที่ ๒ ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน

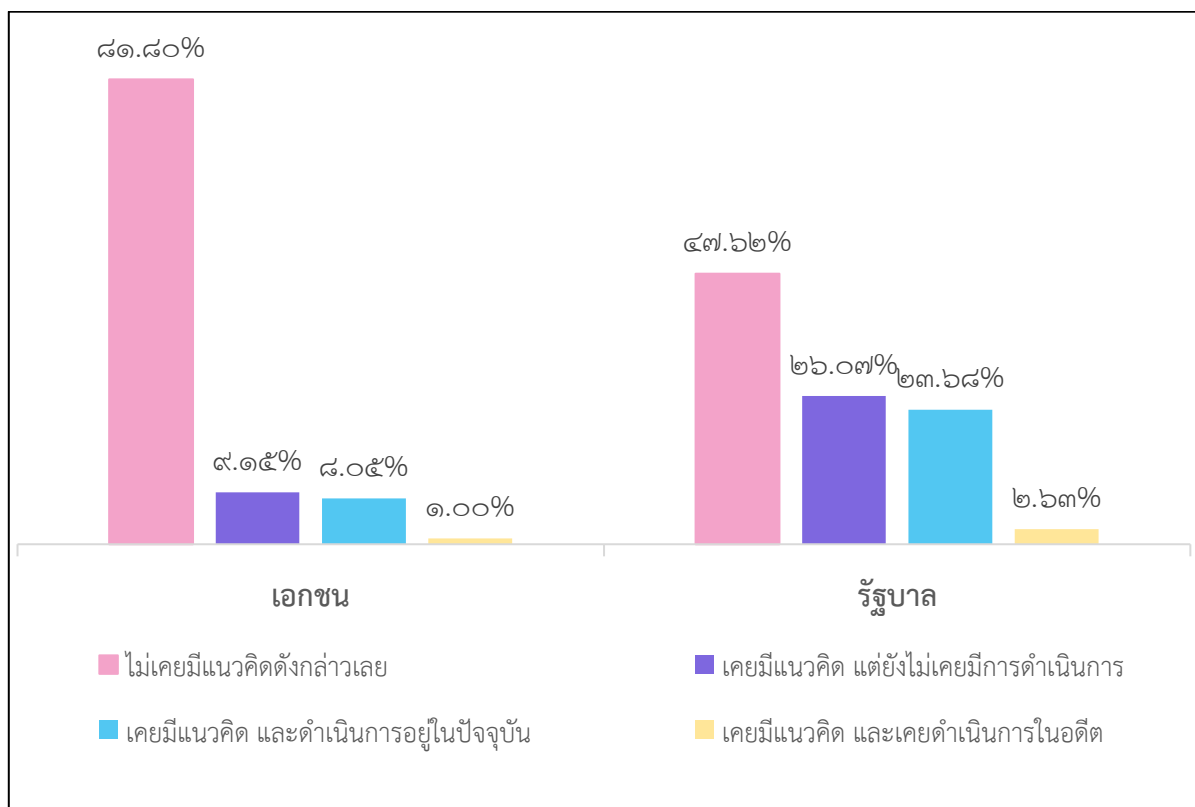
ตาราง ๓๐ ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน (๑)

ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
แนวคิด ในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงานในตำแหน่งงานของสถานประกอบการ	ไม่เคยมีแนวคิดดังกล่าวเลย	๘๑.๘๐%	๔๗.๖๒%	๘๑.๐๔%
	เคยมีแนวคิด แต่ยังไม่มีเคยมีการดำเนินการ	๙.๑๕%	๒๖.๐๗%	๙.๗๑%
	เคยมีแนวคิด และดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน	๘.๐๕%	๒๓.๖๘%	๘.๑๔%
	เคยมีแนวคิด และเคยดำเนินการในอดีต	๑.๐๐%	๒.๖๓%	๑.๑๐%
เหตุผลในการไม่รับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงาน (กรณีที่สถานประกอบการไม่เคยมีแนวคิดดังกล่าวเลย) (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	ไม่มีความพร้อมในด้านสถานที่ เช่น การออกแบบพื้นที่ทำงานไม่อำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุ	๔๓.๙๕%	๓๐.๘๑%	๔๒.๑๒%
	ลักษณะงานของสถานประกอบการไม่เหมาะกับกลุ่มผู้สูงอายุ	๗๒.๘๙%	๓๕.๓๘%	๗๑.๗๐%
	ผู้บริหาร หรือบุคลากรในสถานประกอบการไม่เห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว	๙.๘๔%	๑๑.๒๙%	๑๐.๐๗%
	ผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานรุ่นใหม่	๒๐.๘๑%	๒๘.๘๙%	๒๒.๐๔%

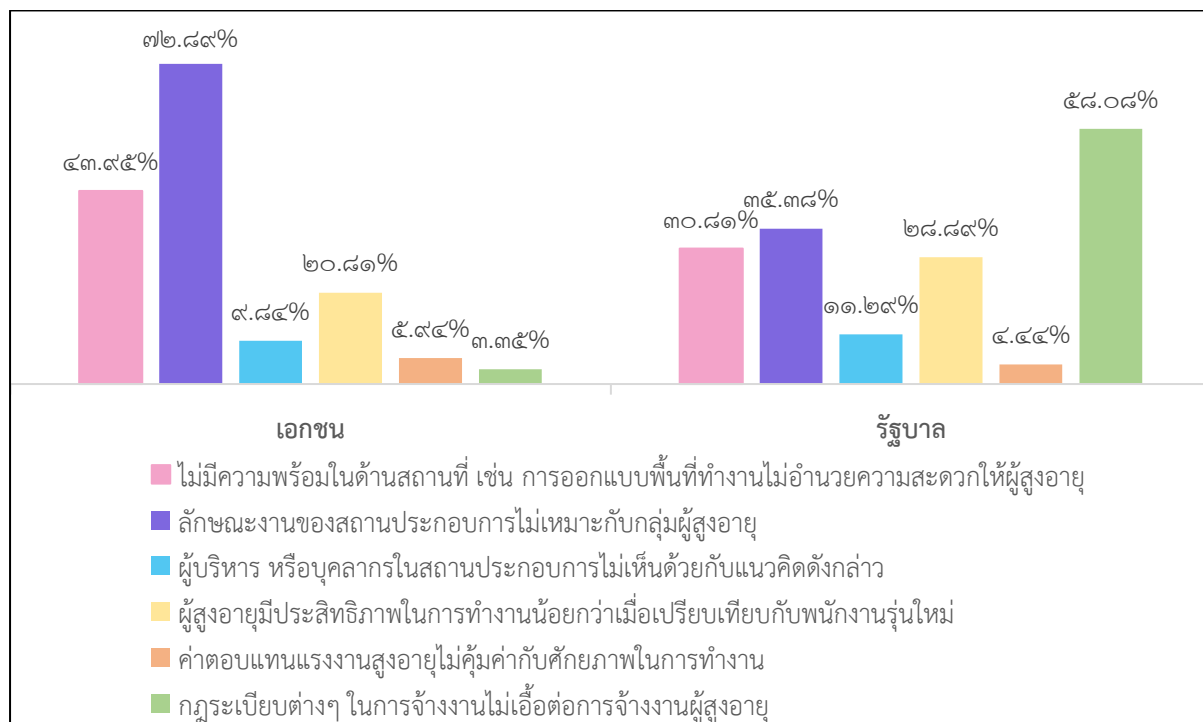
ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
	ค่าตอบแทนแรงงาน สูงอายุไม่คุ้มค่ากับ ศักยภาพในการทำงาน	๕.๙๔%	๔.๔๔%	๕.๘๖%
	กฎระเบียบต่าง ๆ ในการจ้างงานไม่เอื้อต่อ การจ้างงานผู้สูงอายุ	๓.๓๕%	๕๘.๐๘%	๔.๑๔%
เหตุผลในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงานฯ (กรณีที่สถาน ประกอบการมีแนวคิดดังกล่าว) (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	แรงงานสูงอายุกับ แรงงานวัยทำงานไม่ได้ มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน	๔๖.๙๖%	๙.๖๓%	๔๒.๖๔%
	แรงงานสูงอายุมีความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงานสูง	๖๓.๕๓%	๖๗.๙๖%	๖๓.๗๘%
	แรงงานสูงอายุ มีความตั้งใจ ในการทำงาน และมีทัศนคติ ต่องานที่ดีกว่า	๓๗.๓๗%	๓๓.๑๕%	๓๖.๕๓%
	สถานประกอบการ ประสบปัญหา การขาดแคลนแรงงาน และไม่มีแรงงานรุ่นใหม่ เพียงพอ	๔.๘๗%	๒.๐๓%	๔.๔๕%
	การจ่ายค่าตอบแทน แรงงานสูงอายุ ต่ำกว่า แรงงานกลุ่มอื่นๆ จึงคุ้มค่าในการจ้างงาน	๑.๙๖%	๔.๒๖%	๓.๑๗%
	สถานประกอบการ ต้องการให้ ความช่วยเหลือ แรงงานสูงอายุ ที่ประสบปัญหา ทางเศรษฐกิจ	๒๗.๖๐%	๒๗.๔๑%	๒๗.๕๖%
	ภาครัฐ หรือรัฐบาล ต้องถ่วงนโยบาย สนับสนุนให้ สถานประกอบการ จ้างงาน แรงงานสูงอายุ	๖.๐๒%	๓๘.๘๙%	๑๑.๑๑%

ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
ระดับค่าตอบแทนของแรงงาน สูงอายุ	น้อยกว่า แรงงานวัยทำงาน	๙.๑๕%	๑๑.๔๙%	๙.๖๗%
	เท่ากับแรงงานวัยทำงาน	๘๘.๐๓%	๘๗.๐๖%	๘๘.๐๔%
	มากกว่า แรงงานวัยทำงาน	๒.๘๒%	๑.๔๕%	๒.๓๐%
การให้สิทธิและสวัสดิการแก่แรงงาน สูงอายุ	เทียบเท่ากัน	๙๕.๔๗%	๙๓.๗๒%	๙๕.๔๐%
	ไม่เทียบเท่ากัน	๔.๕๓%	๖.๒๘%	๔.๖๐%
สวัสดิการที่จัดสรรให้แรงงานสูงอายุ มากกว่าแรงงานวัยทำงาน	ด้านที่อยู่อาศัย	๒๑.๐๕%	๐.๘๕%	๒๐.๕๙%
	ด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาล	๖๑.๕๗%	๑๐๐.๐๐%	๖๒.๓๗%
	ด้านการศึกษาบุตร/ ส่งเคราะห์บุตร	๐.๐๘%	๐.๘๕%	๐.๗๘%
	ด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน/ฝึกทักษะ การทำงาน	๗.๔๙%	๐.๕๗%	๖.๓๒%
	ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ ค่าโทรศัพท์/ ค่าอินเทอร์เน็ต)	๑.๕๓%	๐.๕๗%	๑.๑๐%
	ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/ เงินค่าล่วงเวลา)	๘.๑๓%	๐.๕๓%	๘.๓๔%
	ด้านอื่นๆ	๐.๑๔%	๐.๕๓%	๐.๒๔%
สวัสดิการที่จัดสรรให้แรงงานสูงอายุ น้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน	ด้านที่อยู่อาศัย	๑๒.๒๓%	๐.๙๐%	๑๑.๓๒%
	ด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาล	๑๖.๒๐%	๐.๐๐%	๑๕.๒๙%
	ด้านการศึกษาบุตร/ ส่งเคราะห์บุตร	๑๕.๖๙%	๐.๙๐%	๑๕.๐๙%
	ด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน/ฝึกทักษะ การทำงาน	๑๒.๗๓%	๒๕.๐๐%	๑๔.๙๐%
	ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ ค่าโทรศัพท์/ ค่าอินเทอร์เน็ต)	๖.๘๖%	๐.๗๔%	๖.๘๕%
	ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/ เงินค่าล่วงเวลา)	๓๔.๓๓%	๒๕.๐๐%	๓๒.๗๗%
	ด้านอื่นๆ	๑.๙๖%	๔๙.๒๖%	๓.๗๗%

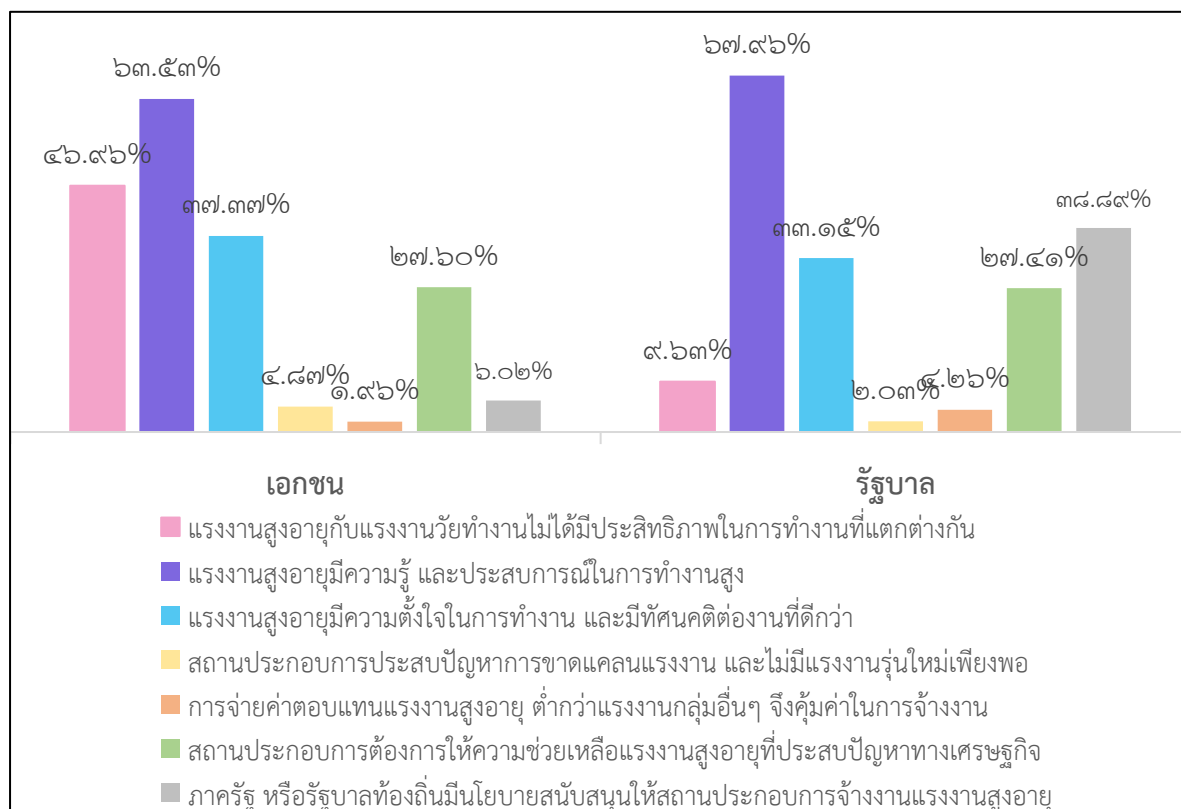
ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
ความพร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ	ไม่เคยมีการประเมินความพร้อม	๙.๘๙%	๑๒.๕๐%	๑๐.๖๑%
	ไม่มีความพร้อมเลย	๗๕.๘๓%	๑๓.๕๓%	๗๒.๙๘%
	มีความพร้อมบางส่วน	๑๒.๕๘%	๕๗.๙๕%	๑๔.๐๕%
	มีความพร้อมทั้งหมด	๑.๗๑%	๑๖.๐๒%	๒.๓๖%
ความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ (ในกรณีที่สถานประกอบการมีความพร้อม) (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	ราวจับทางเดิน	๔๕.๘๑%	๗๓.๖๔%	๕๒.๘๔%
	ราวจับในห้องน้ำ	๖๐.๓๙%	๕๗.๘๑%	๕๙.๗๕%
	ทางลาด	๔๗.๙๑%	๘๕.๐๕%	๕๕.๐๓%
	ป้ายมีขนาดตัวอักษรหรือเห็นชัดเจน	๒๘.๙๓%	๓๙.๖๘%	๓๐.๘๑%
	ประตูบานเลื่อน	๔๙.๔๑%	๔๒.๘๖%	๔๘.๑๑%
	ลิฟต์	๒๓.๒๒%	๒๗.๙๔%	๒๓.๒๗%



ภาพประกอบ ๓๔ แนวคิดในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป



ภาพประกอบ ๓๕ เหตุผลในการไม่รับผู้สูงอายุ



ภาพประกอบ ๓๖ เหตุผลในการรับผู้สูงอายุ

ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน พบว่า ผู้ประกอบการมากกว่าร้อยละ ๘๐ ไม่เคยมีแนวคิดในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงานในสถานประกอบการ เพราะมองว่าลักษณะงานของสถานประกอบการไม่เหมาะกับกลุ่มผู้สูงอายุ ส่วนผู้ประกอบการอีกประมาณร้อยละ ๒๐ ที่มีแนวคิดในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงานในสถานประกอบการ เพราะมองว่าแรงงานสูงอายุมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานสูง

เมื่อสอบถามถึงมุมมองเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการกับแรงงานผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการเกินกว่าร้อยละ ๘๐ มีความเห็นว่าควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการกับแรงงานผู้สูงอายุเทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน ในขณะที่ผู้ประกอบการร้อยละ ๙.๖๗ มองว่าควรให้สวัสดิการกับแรงงานผู้สูงอายุน้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน และผู้ประกอบการร้อยละ ๒.๓๐ มองว่าควรให้สวัสดิการกับแรงงานผู้สูงอายุมากกว่าแรงงานวัยทำงาน

ในด้านความพร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ มีสถานประกอบการไม่ถึงร้อยละ ๒๐ ที่มีความพร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่มีความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับแรงงานสูงอายุ เช่น ราวจับในห้องน้ำ ทางลาด ราวจับทางเดิน เป็นต้น

ตาราง ๓๑ ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน (๒)

ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
ร้อยละการจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่อง ^๘	ค่าเฉลี่ย	๓๔.๘๓	๒๐.๖๕	๓๐.๑๑
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๓๖.๔๔	๓๒.๐๑	๓๖.๔๓
ทักษะฝีมือแรงงานของแรงงานผู้สูงอายุเมื่อเทียบกับแรงงานวัยทำงาน	แรงงานสูงอายุทักษะสูงกว่าแรงงานวัยทำงาน	๔๔.๒%	๒๓.๐%	๔๓.๒%
	แรงงานสูงอายุทักษะเทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน	๓๒.๐%	๕๐.๗%	๓๒.๓%
	แรงงานสูงอายุทักษะต่ำกว่าแรงงานวัยทำงาน	๒๓.๘%	๒๖.๓%	๒๔.๕%
อายุของแรงงานสูงอายุ ที่สถานประกอบการสามารถจ้างได้สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	๖๔.๖๖	๖๙.๖๓	๖๗.๗๔
	ค่าต่ำสุด	๖๐.๐๐	๖๐.๐๐	๖๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๘๐.๐๐	๗๐.๐๐	๘๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑๔.๓๕	๑๒.๓๒	๑๖.๑๕

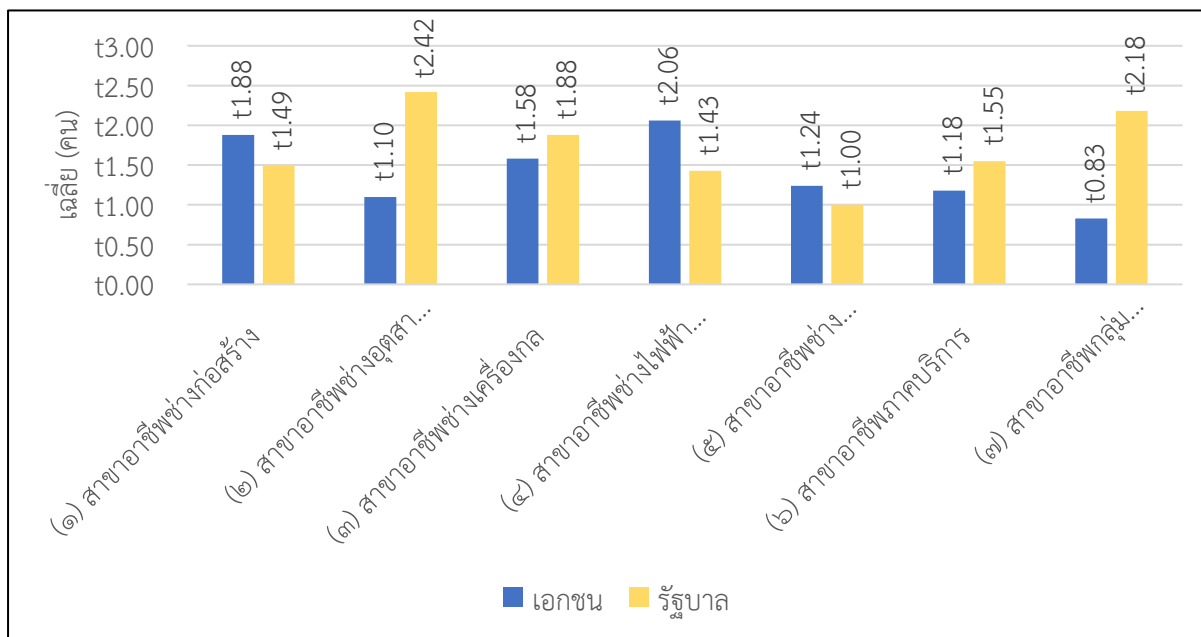
^๘ แรงงานที่อายุ ๕๕ ปี ที่ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานและได้รับการจ้างงานต่อเนื่องหลังจากครบอายุเกษียณที่อายุ ๕๕ ปี

เมื่อสอบถามถึงการจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่องหรือการจ้างงานหลังจากแรงงานเกษียณอายุ พบว่า ในสถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่องโดยเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๓๔.๘๒ ของแรงงานสูงอายุ ที่สถานประกอบการจ้างงานทั้งหมด ส่วนทักษะฝีมือแรงงานของแรงงานผู้สูงอายุเมื่อเทียบกับ แรงงานวัยทำงาน พบว่า ส่วนมากแรงงานสูงอายุทักษะสูงกว่าแรงงานวัยทำงาน และเมื่อสอบถามถึงอายุ ของแรงงานสูงอายุที่สถานประกอบการสามารถจ้างได้สูงสุด พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่สามารถ จ้างแรงงานได้อายุสูงสุด อยู่ที่ประมาณ ๖๔ ปี

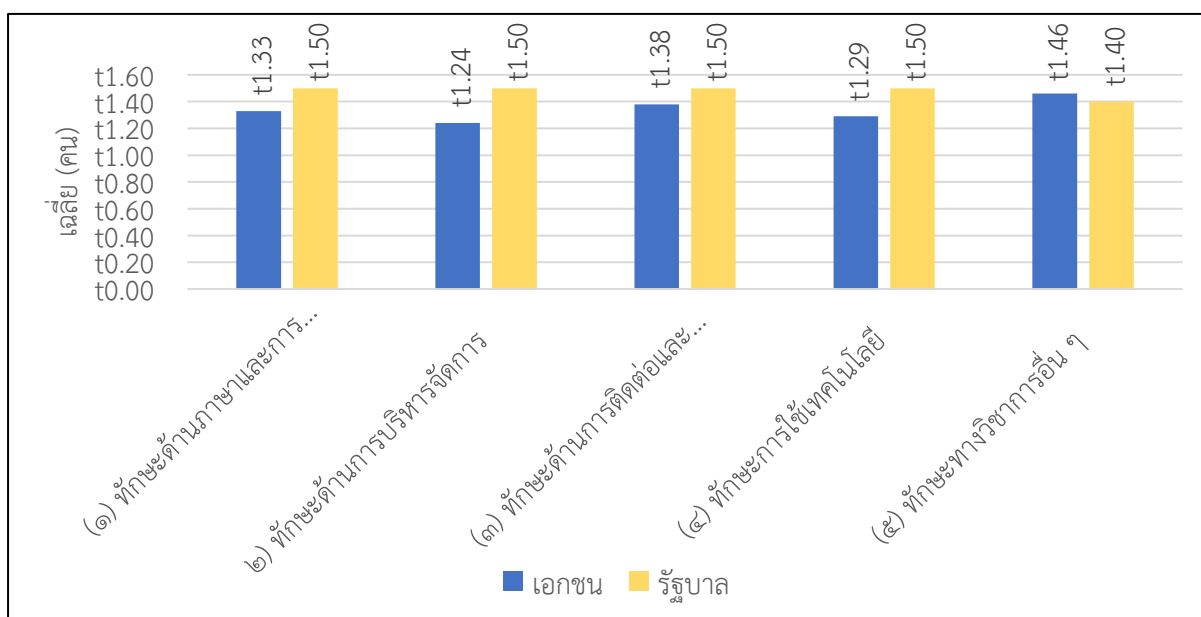
ตาราง ๓๒ การจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน

การจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
จำนวนแรงงานสูงอายุที่ทางสถานประกอบการจ้างงาน (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐	๕.๓๐	๑.๑๙
	ค่าต่ำสุด	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
	ค่าสูงสุด	๔๐.๐๐	๙๓.๐๐	๙๓.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๒.๔๐	๑๔.๙๗	๓.๑๖
	รวมตำแหน่งงาน	๑,๐๐๔	๒๑๐	๑,๒๑๔
จำนวนแรงงานที่ทางสถานประกอบการจ้างงาน (คน) จำแนกตามสาขาอาชีพ				
(๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๘๘	๑.๔๙	๑.๗๐
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๘๙	๐.๘๒	๑.๐๐
	รวมตำแหน่งงาน	๕๙	๑๘	๗๗
(๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๑๐	๒.๔๒	๒.๒๙
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๕๕	๑.๒๐	๐.๘๐
	รวมตำแหน่งงาน	๖๒	๕	๖๗
(๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๕๘	๑.๘๘	๑.๖๓
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๒๗	๑.๑๖	๑.๐๑
	รวมตำแหน่งงาน	๙๒	๑๒	๑๐๔
(๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๒.๐๖	๑.๔๓	๑.๙๑
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๘๕	๑.๑๔	๐.๘๘
	รวมตำแหน่งงาน	๘๑	๘	๘๙
(๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๒๔	๑.๐๐	๑.๑๓
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๑.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๒๘	๐.๓๐	๐.๔๖
	รวมตำแหน่งงาน	๗๔	๑๑	๘๕

การจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
(๖) สาขาอาชีพภาคบริการ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๑๘	๑.๕๕	๑.๔๓
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๓๐	๐.๗๙	๐.๕๔
	รวมตำแหน่งงาน	๑๕๘	๑๒	๑๗๐
(๗) สาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรม (คน)	ค่าเฉลี่ย	๐.๘๓	๒.๑๘	๑.๖๓
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๙๒	๑.๔๓	๑.๔๒
	รวมตำแหน่งงาน	๗๘	๓๓	๑๑๑
จำนวนแรงงานที่ทางสถานประกอบการจ้างงาน (คน) จำแนกตามสาขาวิชาชีพ				
(๑) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๓๓	๑.๕๐	๑.๓๔
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๔๗	๐.๗๑	๐.๔๘
	รวมตำแหน่งงาน	๑๑๘	๓๒	๑๕๐
๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๒๔	๑.๕๐	๑.๒๕
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๔๓	๐.๗๑	๐.๔๔
	รวมตำแหน่งงาน	๑๙๑	๑๖	๒๐๗
(๓) ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๓๘	๑.๕๐	๑.๓๙
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๔๙	๐.๗๑	๐.๔๙
	รวมตำแหน่งงาน	๒๘๙	๑๓	๓๐๒
(๔) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๒๙	๑.๕๐	๑.๒๙
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๔๖	๐.๗๑	๐.๔๖
	รวมตำแหน่งงาน	๗๕	๒๔	๙๙
(๕) ทักษะทางวิชาการอื่น ๆ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๔๖	๑.๔๐	๑.๔๓
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๕๐	๐.๕๕	๐.๔๙
	รวมตำแหน่งงาน	๖๕	๙	๗๔



ภาพประกอบ ๓๗ แผนภูมิแท่งเชิงซ้อนแสดงค่าเฉลี่ยการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ
จำแนกตามทักษะ และประเภทสถานประกอบการ



ภาพประกอบ ๓๘ แผนภูมิแท่งเชิงซ้อนแสดงค่าเฉลี่ยการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ
จำแนกตามสาขาอาชีพ และประเภทสถานประกอบการ

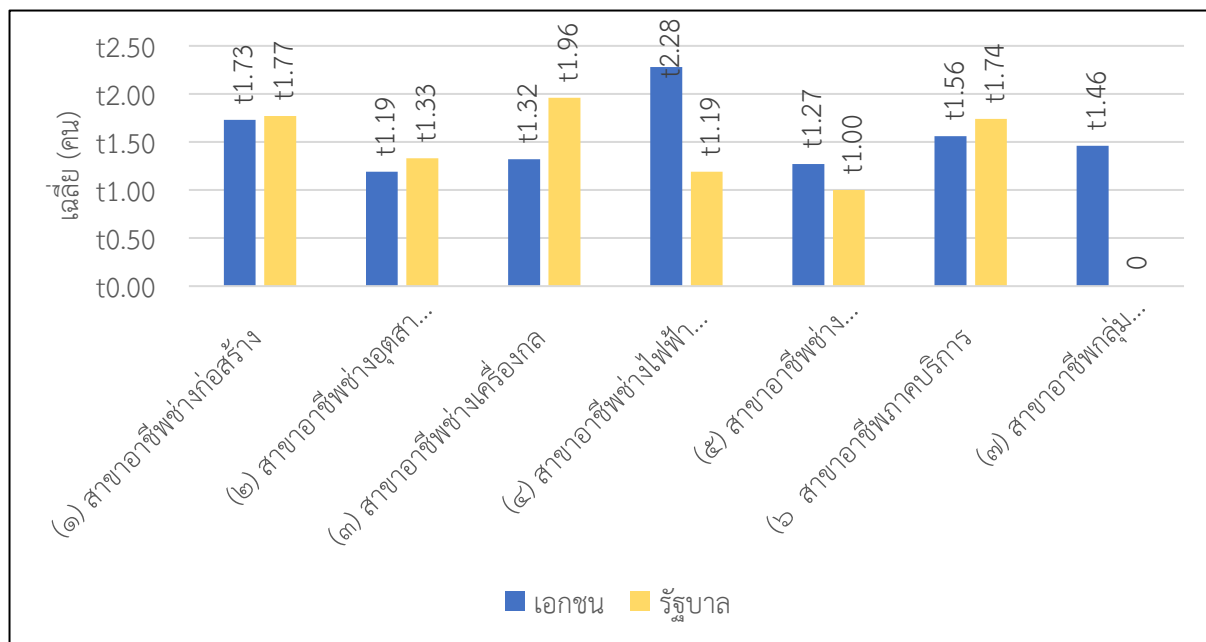
การจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวมหน่วยงานมีการจ้างแรงงานสูงอายุโดยเฉลี่ย ๑.๑๙ คน โดยมีการจ้างงานมากในกลุ่มอาชีพกลุ่มช่างอุตสาหกรรม ในขณะที่หน่วยงานรัฐมีการจ้างงานแรงงานสูงอายุโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ ๕.๓๐ คนต่อหน่วยงาน โดยมีการจ้างงานมากในกลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม ส่วนสถานประกอบการเอกชนมีการจ้างงานสูงอายุสูงสุด ๑ คนต่อกิจการ โดยมีการจ้างงานมากในกลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ ๓ ทักษะความชำนาญที่ต้องการ

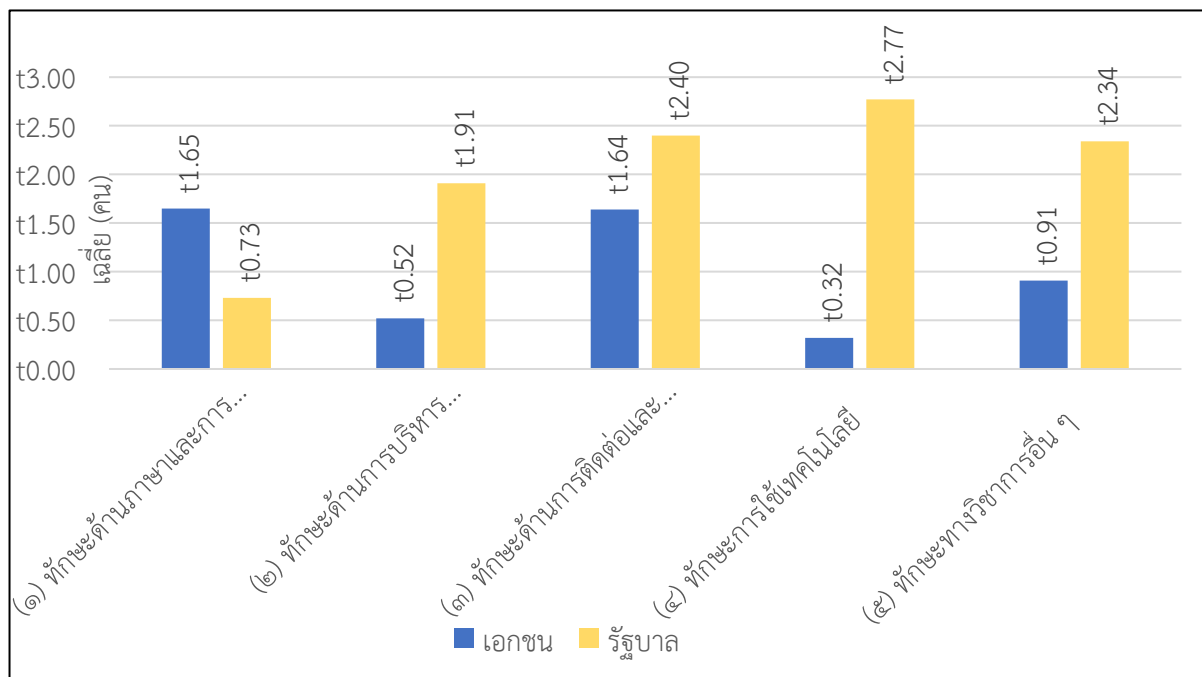
ตาราง ๓๓ การจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต

ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
จำนวนแรงงานสูงอายุ ที่ทางสถานประกอบการ ต้องการจ้างงานในอนาคต (๓ - ๕ ปีข้างหน้า) (คน)	ค่าเฉลี่ย	๗.๒๐	๒๖.๔๔	๑๕.๘๑
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕๐๐.๐๐	๕๕๐.๐๐	๕๐๐.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๔๒.๖๓	๘๖๘.๖๔	๓๐๘.๔๒
	รวมตำแหน่งงาน	๒,๓๑๗	๑,๕๐๓	๓,๘๒๐
จำนวนแรงงานที่ทางสถานประกอบการต้องการจ้างงานในอนาคต (๓-๕ ปีข้างหน้า) (คน) จำแนกตามสาขาอาชีพ				
(๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๗๓	๑.๗๗	๑.๗๕
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๔๗	๑.๒๔	๐.๙๖
	รวมตำแหน่งงาน	๗๗	๘	๘๕
(๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๑๙	๑.๓๓	๑.๒๖
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๓.๐๐	๓.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๔๐	๐.๕๘	๐.๓๘
	รวมตำแหน่งงาน	๔๘	๗	๕๕
(๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๓๒	๑.๙๖	๑.๓๙
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๒.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๘๒	๐.๕๙	๐.๖๘
	รวมตำแหน่งงาน	๔๑	๑๐	๕๑
(๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๒.๒๘	๑.๑๙	๒.๑๔
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๑.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๖๙	๐.๐๐	๑.๓๔
	รวมตำแหน่งงาน	๕๘	๒	๖๐
(๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๒๗	๑.๐๐	๑.๒๒
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	๑.๐๐	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๔๖	-	๐.๔๗
	รวมตำแหน่งงาน	๓๑	๒	๓๓

ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน		ประเภทหน่วยงาน		
		เอกชน	รัฐบาล	ภาพรวม
(๖) สาขาอาชีพภาคบริการ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๕๖	๑.๗๔	๑.๖๐
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๔.๐๐	๖.๐๐	๖.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๑๓	๑.๑๐	๑.๑๗
	รวมตำแหน่งงาน	๒๐๒	๔	๒๐๖
(๗) สาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรม (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๔๖	-	๑.๔๖
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	-	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๒.๐๐	-	๒.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๓๘	-	๐.๓๘
	รวมตำแหน่งงาน	๔๖	-	๔๖
จำนวนแรงงานที่ทางสถานประกอบการต้องการจ้างงานในอนาคต (๓-๕ ปีข้างหน้า) (คน) จำแนกตามสาขาวิชาชีพ				
(๑) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๖๕	๐.๗๓	๑.๐๖
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓.๐๐	๓.๐๐	๓.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๓๑	๑.๐๘	๑.๒๐
	รวมตำแหน่งงาน	๙๖	๗	๑๐๓
(๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๐.๕๒	๑.๙๑	๑.๖๑
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๓๙	๐.๗๒	๐.๘๘
	รวมตำแหน่งงาน	๑๖๔	๔	๑๖๘
(๓) ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า (คน)	ค่าเฉลี่ย	๑.๖๔	๒.๔๐	๑.๘๐
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓.๐๐	๔.๐๐	๔.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๐๒	๑.๑๓	๐.๖๒
	รวมตำแหน่งงาน	๑๒๑	๔	๑๒๕
(๔) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (คน)	ค่าเฉลี่ย	๐.๓๒	๒.๗๗	๑.๓๗
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๒.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๕.๐๐	๓.๐๐	๕.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๑.๒๓	๐.๒๒	๐.๖๑
	รวมตำแหน่งงาน	๑๘๔	๘	๑๙๒
(๕) ทักษะทางวิชาการอื่น ๆ (คน)	ค่าเฉลี่ย	๐.๙๑	๒.๓๔	๐.๙๗
	ค่าต่ำสุด	๑.๐๐	๑.๐๐	๑.๐๐
	ค่าสูงสุด	๓.๐๐	๓.๐๐	๓.๐๐
	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๐.๖๓	๑.๓๓	๑.๓๕
	รวมตำแหน่งงาน	๑๔๖	๕	๑๕๑



ภาพประกอบ ๓๙ แผนภูมิแท่งเชิงซ้อนแสดงค่าเฉลี่ยความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการในอนาคต จำแนกตามสาขาอาชีพ และประเภทสถานประกอบการ



ภาพประกอบ ๔๐ แผนภูมิแท่งเชิงซ้อนแสดงค่าเฉลี่ยความต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
ของสถานประกอบการในอนาคต จำแนกตามทักษะ และประเภทสถานประกอบการ

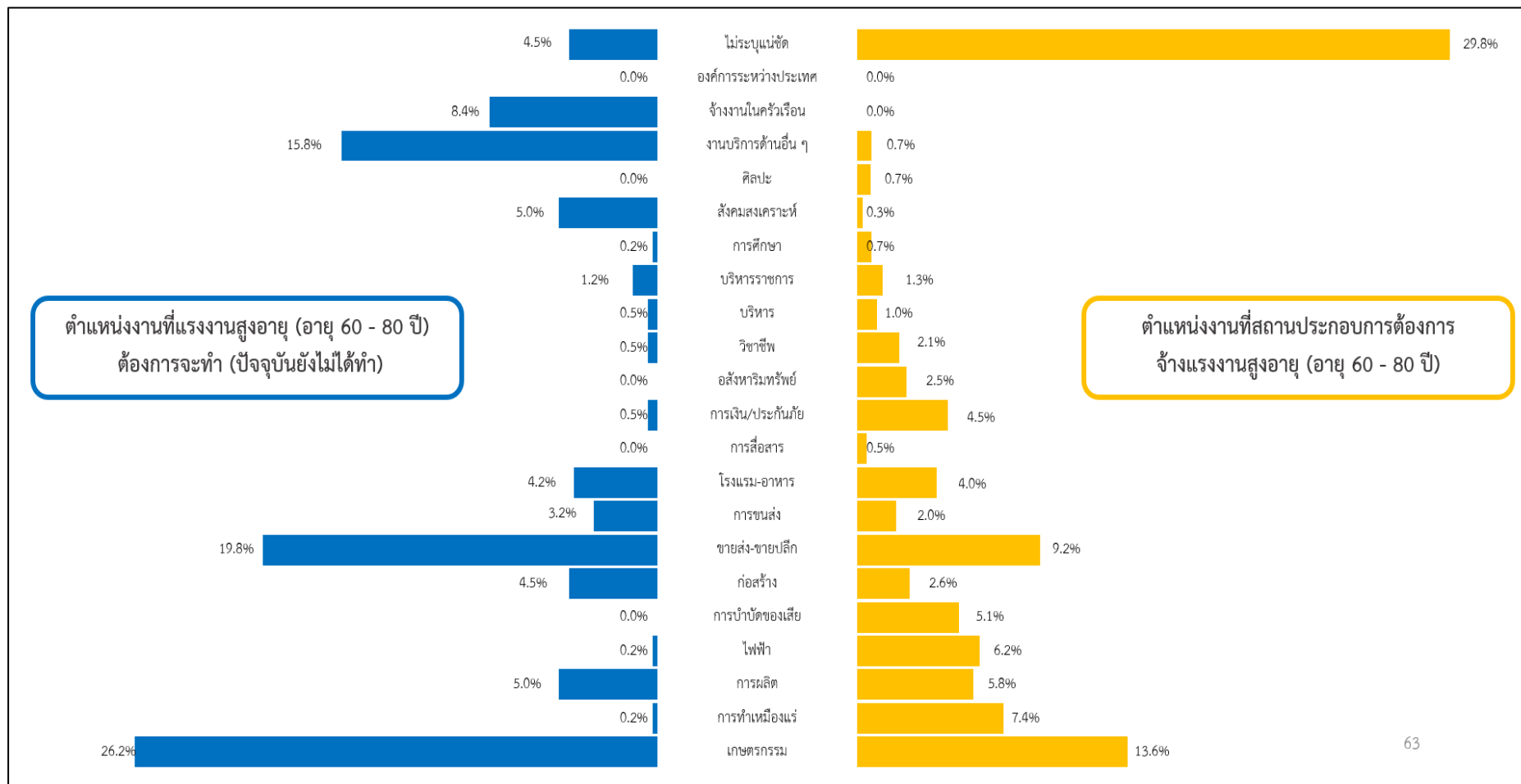
การจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต พบว่า โดยภาพรวมหน่วยงานต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุในอนาคต (๓ - ๕ ปีข้างหน้า) โดยเฉลี่ย ๑๕.๘๑ คนต่อหน่วยงาน แบ่งเป็นภาคเอกชนต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยเฉลี่ย ๗.๒๐ คนต่อกิจการ มีความต้องการจ้างงานในกลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ รองลงมา คือ สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง ในขณะที่หน่วยงานรัฐ ต้องการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ ๒๖.๔๔ คนต่อหน่วยงาน มีความต้องการจ้างงานในกลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล มากที่สุด

๒.๓ การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

ตาราง ๓๔ ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามประเภทอาชีพมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)

ลำดับ	ประเภทอาชีพตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)	ตำแหน่งงานที่แรงงาน สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๘๐ ปี) กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน		[๑] ตำแหน่งงานที่แรงงาน สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๘๐ ปี) ต้องการจะทำ (ปัจจุบันยัง ไม่ได้ทำ)		[๒] ตำแหน่งงานที่สถาน ประกอบการต้องการ จ้างแรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๘๐ ปี)		[๒]-[๑] ความแตกต่างระหว่าง ความต้องการทำงาน และความต้องการ จ้างงาน		หมายเหตุ : สถานะของตลาดแรงงาน
		ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	
๑	เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	๑๙๑	๒๖.๗%	๒๖๘	๒๖.๒%	๕๑๙	๑๓.๖%	๒๕๑	-๑๒.๖%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๒	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๓๐	๔.๒%	๓	๐.๒%	๒๘๑	๗.๔%	๒๗๘	๗.๑%	อุปสงค์ส่วนเกิน (>๕%)
๓	การผลิต	๘	๑.๑%	๕๑	๕.๐%	๒๒๓	๕.๘%	๑๗๒	๐.๙%	
๔	ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	๓	๐.๔%	๓	๐.๒%	๒๓๖	๖.๒%	๒๓๓	๕.๙%	อุปสงค์ส่วนเกิน (>๕%)
๕	การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	๑	๐.๑%	-	๐.๐%	๑๙๕	๕.๑%	๑๙๕	๕.๑%	อุปสงค์ส่วนเกิน (>๕%)
๖	การก่อสร้าง	๒๑	๒.๙%	๔๖	๔.๕%	๑๐๑	๒.๖%	๕๕	-๑.๘%	
๗	การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	๑๒๑	๑๖.๙%	๒๐๓	๑๙.๘%	๓๕๒	๙.๒%	๑๔๙	-๑๐.๖%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๘	การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	๖	๐.๙%	๓๓	๓.๒%	๗๕	๒.๐%	๔๒	-๑.๓%	
๙	กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	๘	๑.๒%	๔๓	๔.๒%	๑๕๒	๔.๐%	๑๐๙	-๐.๒%	
๑๐	ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๑	๐.๑%	-	๐.๐%	๑๙	๐.๕%	๑๙	๐.๕%	
๑๑	กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๒	๐.๓%	๕	๐.๕%	๑๗๔	๔.๕%	๑๖๙	๔.๑%	
๑๒	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	-	๐.๐%	-	๐.๐%	๙๔	๒.๕%	๙๔	๒.๕%	
๑๓	กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	๔	๐.๕%	๕	๐.๕%	๘๒	๒.๑%	๗๖	๑.๖%	

ลำดับ	ประเภทอาชีพตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)	ตำแหน่งงานที่แรงงาน สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๘๐ ปี) กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน		[๑] ตำแหน่งงานที่แรงงาน สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๘๐ ปี) ต้องการจะทำ (ปัจจุบันยัง ไม่ได้ทำ)		[๒] ตำแหน่งงานที่สถาน ประกอบการต้องการ จ้างแรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๘๐ ปี)		[๒]-[๑] ความแตกต่างระหว่าง ความต้องการทำงาน และความต้องการ จ้างงาน		หมายเหตุ : สถานะของตลาดแรงงาน
		ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	
๑๔	กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	-	๐.๐%	๕	๐.๕%	๓๙	๑.๐%	๓๔	๐.๕%	
๑๕	การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	๓๙	๕.๕%	๑๓	๑.๒%	๔๙	๑.๓%	๓๗	๐.๑%	
๑๖	การศึกษา	๘	๑.๑%	๓	๐.๒%	๒๘	๐.๗%	๒๕	๐.๕%	
๑๗	กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๑๘	๒.๖%	๕๑	๕.๐%	๑๑	๐.๓%	-๔๐	-๔.๗%	
๑๘	ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๑	๐.๑%	-	๐.๐%	๒๖	๐.๗%	๒๖	๐.๗%	
๑๙	กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๒๐	๒.๘%	๑๖๒	๑๕.๘%	๒๘	๐.๗%	-๑๓๔	-๑๕.๑%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๒๐	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	๕๑	๗.๒%	๘๖	๘.๔%	๐	๐.๐%	-๘๖	-๘.๔%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๒๑	กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	-	๐.๐%	-	๐.๐%	๐	๐.๐%	๐	๐.๐%	
๒๒	อื่น ๆ (ระบุได้ไม่แน่ชัด)	๑๖๖	๒๓.๓%	๔๖	๔.๕%	๑๑๓๗	๒๙.๘%	๑๐๙๑	๒๕.๓%	อุปสงค์ส่วนเกิน (>๕%)
	รวม	๗๑๓	๑๐๐.๐%	๑,๐๒๓	๑๐๐.๐%	๓,๘๒๐	๑๐๐.๐%	-	-	



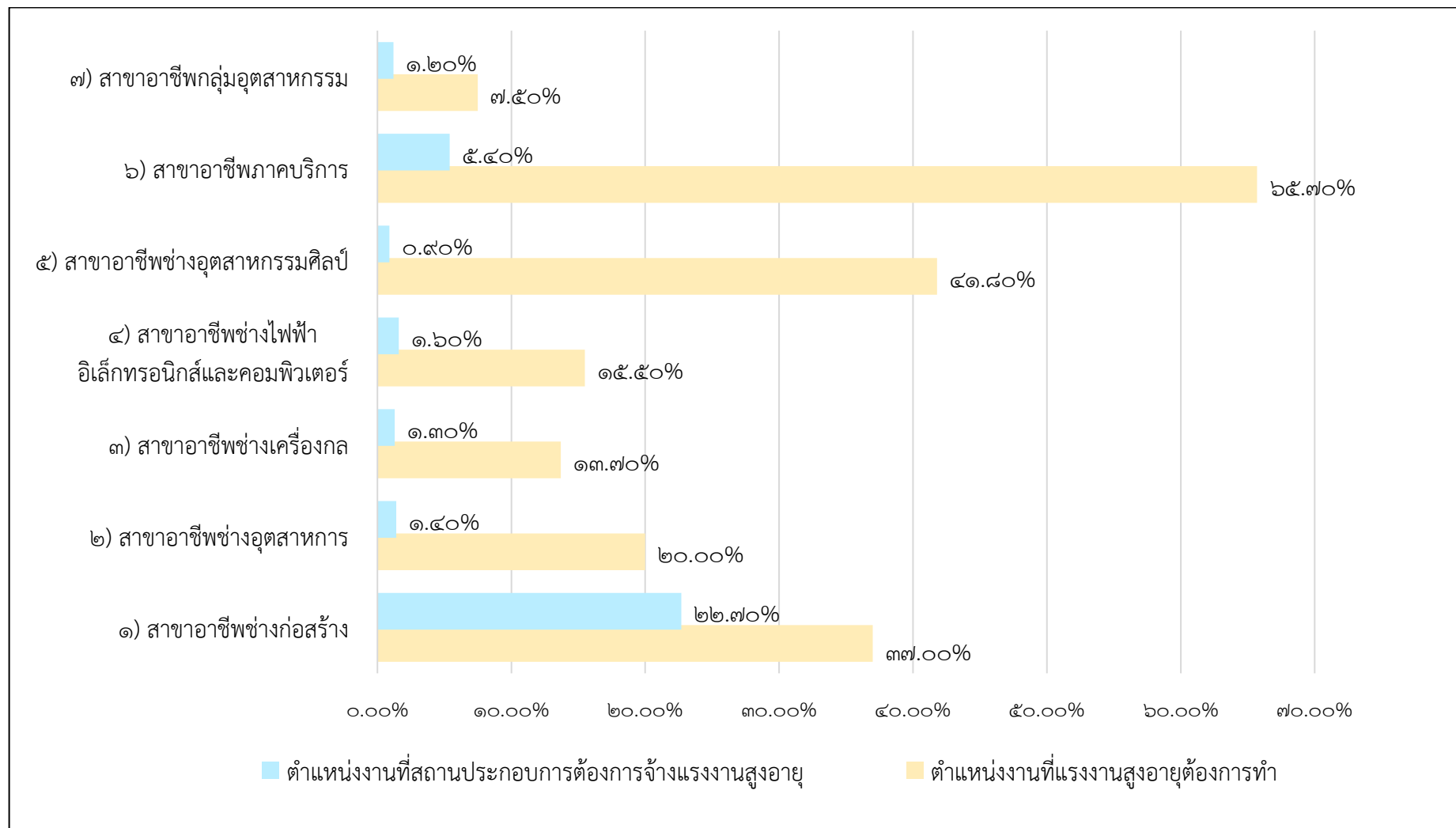
ภาพประกอบ ๔๑ ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามประเภทอาชีพมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามประเภท อาชีพมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC) พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงาน ในภาคเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง ร้อยละ ๒๖.๗ ซึ่งเป็นลักษณะอาชีพเดียวกันกับที่ตลาดแรงงาน มีความต้องการ เช่นเดียวกับอาชีพในกลุ่มการขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์ที่มีสัดส่วนของความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานที่อยู่ในเกณฑ์สูงพอ ๆ กัน อย่างไรก็ตาม มีบางลักษณะอาชีพ เช่น การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบ ปรับอากาศ และการจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล ที่ตลาดแรงงาน มีความต้องการผู้สูงอายุเข้าทำงาน แต่แรงงานผู้สูงอายุไม่มีความต้องการในการทำงานด้านดังกล่าว

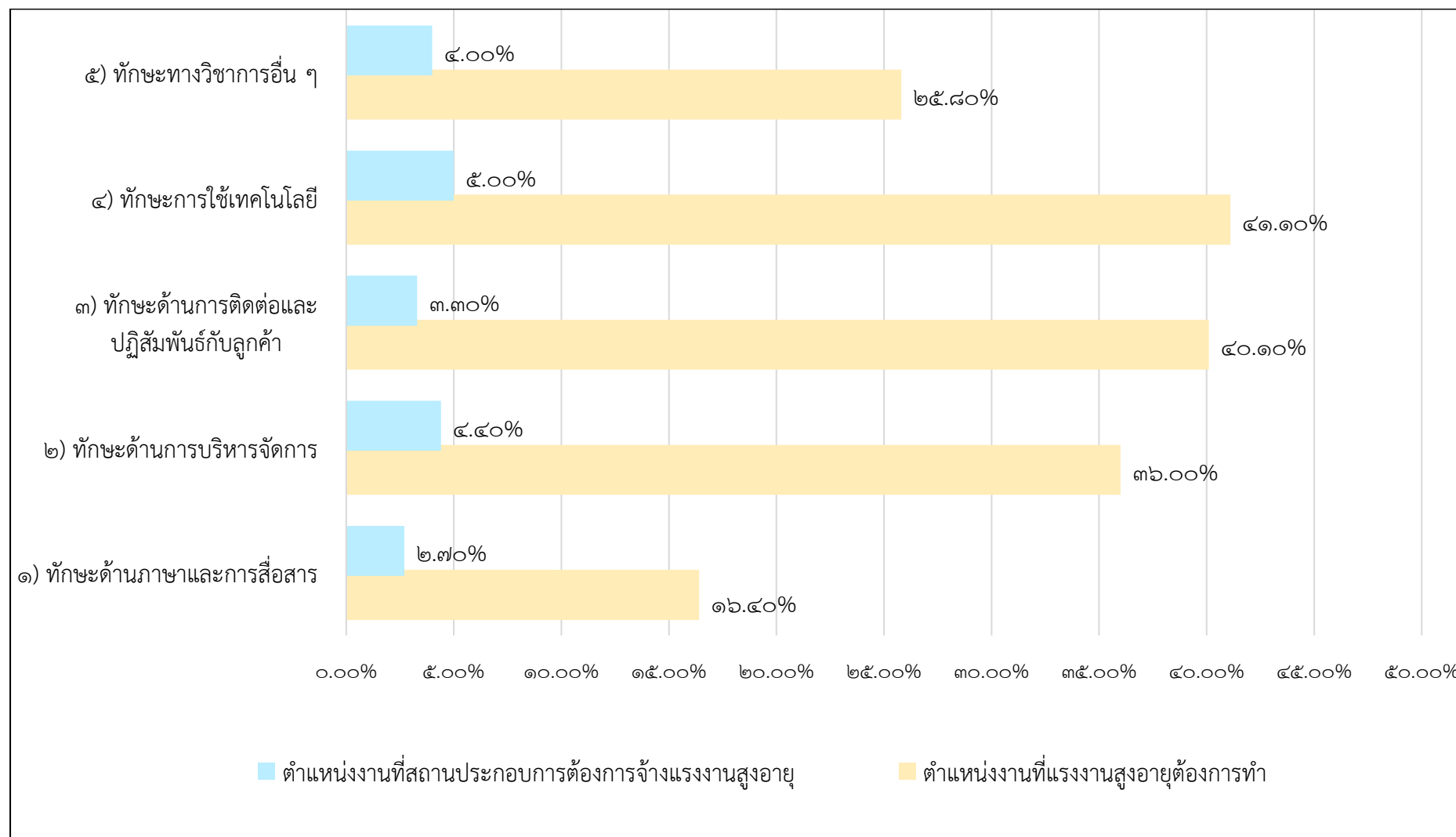
ทั้งนี้ ต้องคำนึงว่าการวิเคราะห์ผลข้างต้นยังไม่ได้รวมแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานในปัจจุบันที่ประสงค์ ทำงานต่อในสายงานเดิม และกลายมาเป็นอุปทานส่วนเพิ่มในอนาคต ซึ่งสามารถเติมเต็มอุปสงค์ ของตลาดแรงงานสูงอายุได้ โดยเฉพาะกับลักษณะงานที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ เช่น กิจกรรม ทางการเงินและการประกันภัย กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ หรือกิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค ฯลฯ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ไม่สามารถฝึกฝนทักษะขึ้นมาภายหลังเกษียณได้โดยง่าย และยังมีอุปสงค์ส่วนเกิน ในตลาดค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับอุปทานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ตาราง ๓๕ ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ

ทักษะ/ความชำนาญ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)	[๑] ตำแหน่งงานที่แรงงานสูงอายุน ต้องการทำ (n = ๑,๐๒๓)		[๒] ตำแหน่งงานที่สถาน ประกอบการต้องการจ้าง แรงงานสูงอายุน (n = ๓,๘๒๐)		[๒]-[๑] ความแตกต่างระหว่าง ความต้องการทำงาน และความต้องการ จ้างงาน		หมายเหตุ: สถานะของ ตลาดแรงงาน
	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	ตำแหน่ง	ร้อยละ	
ทักษะฝีมือแรงงาน							
๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง	๓๗๙	๓๗.๐%	๘๖๘	๒๒.๗%	๔๘๙	-๑๔.๓%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม	๒๐๕	๒๐.๐%	๕๕	๑.๔%	๑๕๐	-๑๘.๖%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล	๑๔๐	๑๓.๗%	๕๑	๑.๓%	๘๙	-๑๒.๓%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์	๑๕๙	๑๕.๕%	๖๐	๑.๖%	๙๘	-๑๓.๙%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์	๔๒๘	๔๑.๘%	๓๓	๐.๙%	๓๙๕	-๔๑.๐%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๖) สาขาอาชีพภาคบริการ	๖๗๒	๖๕.๗%	๒๐๖	๕.๔%	๔๖๗	-๖๐.๓%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๗) สาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรม	๗๖	๗.๕%	๔๖	๑.๒%	๓๐	-๖.๓%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
ทักษะวิชาชีพ							
๑) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร	๑๖๘	๑๖.๔%	๑๐๑	๒.๗%	๖๗	-๑๓.๘%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ	๓๖๙	๓๖.๐%	๑๖๘	๔.๔%	๒๐๑	-๓๑.๖%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๓) ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า	๔๑๑	๔๐.๑%	๑๒๕	๓.๓%	๒๘๖	-๓๖.๙%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๔) ทักษะการใช้เทคโนโลยี	๔๒๑	๔๑.๑%	๑๙๒	๕.๐%	๒๒๙	-๓๖.๑%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)
๕) ทักษะทางวิชาการอื่น ๆ	๒๖๔	๒๕.๘%	๑๕๑	๔.๐%	๑๑๒	-๒๑.๘%	อุปทานส่วนเกิน (>๕%)



ภาพประกอบ ๔๒ ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน



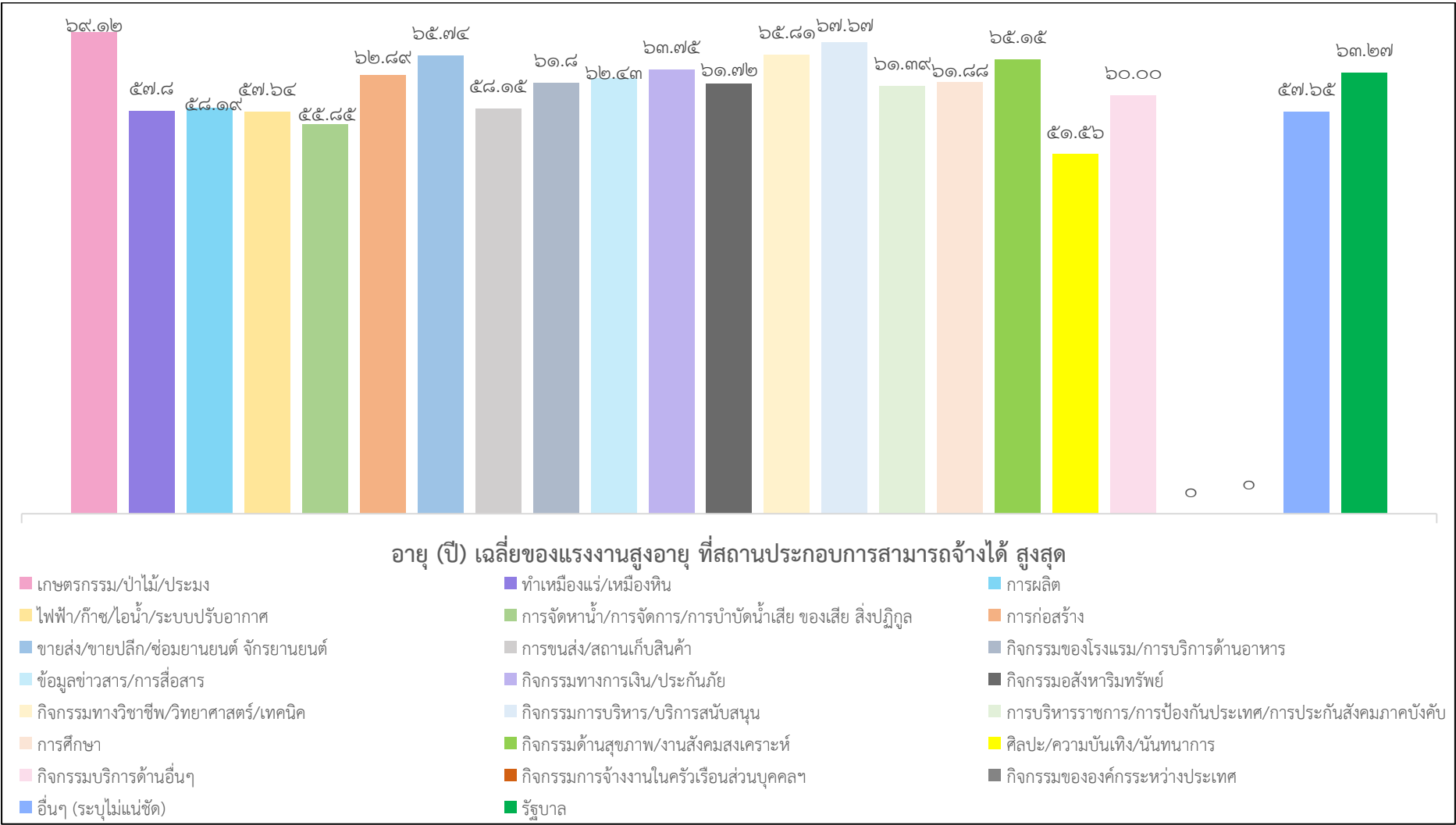
ภาพประกอบ ๔๓ ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามทักษะวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงาน และความต้องการจ้างงานแรงงานสูงวัย จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ พบว่า ผู้สูงอายุต้องการทำงานโดยใช้ทักษะฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพภาคบริการ กว่าร้อยละ ๖๕.๗ และต้องการใช้ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้ากว่าร้อยละ ๔๐.๑ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเท่าใดนัก เนื่องจากสถานประกอบการต้องการแรงงานผู้สูงอายุทำงานในสาขาอาชีพช่างก่อสร้างมากที่สุดร้อยละ ๒๒.๗ โดยจะเห็นว่า ความต้องการทำงานในภาคบริการของผู้สูงอายุมีมากกว่าจำนวนที่สถานประกอบการต้องการจ้าง

ตาราง ๓๖ รูปแบบ แนวทางการจ้าง และความพร้อมของสถานประกอบการที่ต้องการรับแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC)

ลำดับ	ประเภทอาชีพตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)	อายุ (ปี) เฉลี่ย ของแรงงานสูงอายุ ที่สถานประกอบการ สามารถจ้างได้สูงสุด	ระดับค่าตอบแทนของแรงงานสูงอายุที่ สถานประกอบการจะจ่ายให้แรงงานสูงอายุ หากมีการจ้างงาน			รูปแบบสัญญาการจ้างงานโดยทั่วไป ของสถานประกอบการ			ความพร้อมของสถานประกอบการ ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้สูงอายุ		
			มากกว่าแรงงานวัยทำงาน	เท่ากับแรงงานวัยทำงาน	น้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน	สัญญาจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป)	สัญญาจ้างงานระยะสั้น (๐ - ๕ ปี)	ไม่มีสัญญาการจ้างงาน (จ้างรายวัน)	มีความพร้อมทั้งหมด	มีความพร้อมบางส่วน	ไม่มีความพร้อมเลย
๑	เกษตรกรรม/ป่าไม้/ประมง	๖๙.๑๒	๐.๙%	๙๒.๒%	๗.๐%	๑๙.๔%	๓๑.๗%	๔๘.๘%	๑.๔%	๑๐.๔%	๘๘.๓%
๒	ทำเหมืองแร่/เหมืองหิน	๕๗.๘	๖.๐%	๘๘.๐%	๖.๐%	๓๘.๓%	๒๐.๐%	๓๒.๘%	๒.๔%	๑๕.๔%	๘๒.๑%
๓	การผลิต	๕๘.๑๙	๓.๑%	๘๐.๖%	๑๖.๓%	๒๒.๕%	๒๑.๒%	๕๖.๒%	๐.๐%	๑๐.๕%	๘๙.๕%
๔	ไฟฟ้า/ก๊าซ/ไอน้ำ/ระบบปรับอากาศ	๕๗.๖๔	๑.๐%	๘๖.๓%	๑๒.๗%	๓๙.๓%	๒๘.๒%	๓๒.๕%	๑.๑%	๑๔.๙%	๘๔.๐%
๕	การจัดหาน้ำ/การจัดการ/การบำบัดน้ำเสีย ของเสีย สิ่งปฏิกูล	๕๕.๘๕	๔.๘%	๘๑.๐%	๑๔.๓%	๓๘.๙%	๒๕.๗%	๓๕.๔%	๐.๐%	๙.๕%	๙๐.๕%
๖	การก่อสร้าง	๖๒.๘๙	๐.๐%	๘๔.๑%	๑๕.๙%	๒๔.๘%	๑๘.๑%	๕๗.๑%	๒.๔%	๒๑.๔%	๗๖.๒%
๗	ขายส่ง/ขายปลีก/ซ่อมยานยนต์ จักรยานยนต์	๖๕.๗๔	๔.๒%	๘๗.๕%	๘.๓%	๔๗.๒%	๓๐.๔%	๓๐.๕%	๐.๗%	๘.๕%	๙๐.๘%
๘	การขนส่ง/สถานเก็บสินค้า	๕๘.๑๕	๓.๒%	๘๗.๑%	๙.๗%	๔๑.๘%	๔๐.๖%	๑๗.๖%	๓.๐%	๑๘.๒%	๗๘.๘%
๙	กิจกรรมของโรงแรม/การบริการด้านอาหาร	๖๑.๘	๑.๗%	๙๑.๕%	๖.๘%	๑๗.๓%	๖๓.๐%	๑๙.๘%	๓.๒%	๓๐.๒%	๖๖.๗%
๑๐	ข้อมูลข่าวสาร/การสื่อสาร	๖๒.๔๓	๐.๐%	๘๘.๙%	๑๑.๑%	๓๙.๑%	๕๗.๔%	๔.๓%	๐.๐%	๒๕.๐%	๗๕.๐%
๑๑	กิจกรรมทางการเงิน/ประกันภัย	๖๓.๓๕	๑.๔%	๙๓.๒%	๕.๔%	๒๘.๕%	๔๘.๐%	๒๓.๕%	๕.๘%	๑๐.๑%	๘๔.๑%
๑๒	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๖๑.๗๒	๒.๕%	๙๐.๐%	๗.๕%	๒๓.๔%	๓๑.๖%	๔๕.๐%	๒.๙%	๒๒.๙%	๗๔.๓%
๑๓	กิจกรรมทางวิชาชีพ/วิทยาศาสตร์/เทคนิค	๖๕.๘๑	๒.๙%	๙๔.๓%	๒.๙%	๒๖.๐%	๓๕.๘%	๓๘.๒%	๗.๑%	๓.๖%	๘๙.๓%

ลำดับ	ประเภทอาชีพตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)	อายุ (ปี) เฉลี่ย ของแรงงานสูงอายุ ที่สถานประกอบการ สามารถจ้างได้สูงสุด	ระดับค่าตอบแทนของแรงงานสูงอายุที่ สถานประกอบการจะจ่ายให้แรงงานสูงอายุ หากมีการจ้างงาน			รูปแบบสัญญาการจ้างงานโดยทั่วไป ของสถานประกอบการ			ความพร้อมของสถานประกอบการ ในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้สูงอายุ		
			มากกว่าแรงงานวัยทำงาน	เท่ากับแรงงานวัยทำงาน	น้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน	สัญญาจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป)	สัญญาจ้างงานระยะสั้น (๐ - ๕ ปี)	ไม่มีสัญญาการจ้างงาน (จ้างรายวัน)	มีความพร้อมทั้งหมด	มีความพร้อมบางส่วน	ไม่มีความพร้อมเลย
๑๔	กิจกรรมการบริหาร/บริการสนับสนุน	๖๗.๖๗	๑๕.๔%	๗๖.๙%	๗.๗%	๑๓.๓%	๔๓.๓%	๔๓.๔%	๗.๗%	๒๓.๑%	๖๙.๒%
๑๕	การบริหารราชการ/การป้องกันประเทศ/การประกันสังคม ภาคบังคับ	๖๑.๓๙	๐.๐%	๗๕.๐%	๒๕.๐%	๓๕.๐%	๕๖.๘%	๘.๒%	๑๖.๗%	๑๖.๗%	๖๖.๗%
๑๖	การศึกษา	๖๑.๘๘	๙.๑%	๘๑.๘%	๙.๑%	๑๙.๗%	๓๖.๐%	๔๔.๔%	๐.๐%	๒๒.๒%	๗๗.๘%
๑๗	กิจกรรมด้านสุขภาพ/งานสังคมสงเคราะห์	๖๕.๑๕	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๒.๖%	๖๑.๓%	๓๖.๑%	๒๕.๐%	๒๕.๐%	๕๐.๐%
๑๘	ศิลปะ/ความบันเทิง/นันทนาการ	๕๑.๕๖	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๓๒.๙%	๖๒.๕%	๔.๗%	๑๑.๑%	๑๑.๑%	๗๗.๘%
๑๙	กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	๖๐.๐๐	๘.๓%	๙๑.๗%	๐.๐%	๑๔.๐%	๖๐.๑%	๒๕.๙%	๑๐.๐%	๐.๐%	๙๐.๐%
๒๐	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	-	-	-	-						
๒๑	กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศ	-	-	-	-						
๒๒	อื่นๆ (ระบุไม่แน่ชัด)	๕๗.๖๕	๑๐.๐%	๘๗.๒%	๒.๘%	๒๘.๑%	๔๒.๒%	๒๙.๗%	๐.๘%	๑๓.๑%	๘๖.๑%
	ประเภทอาชีพนอกมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)										
๒๓	รัฐบาล	๖๓.๒๗	๑๑.๙%	๘๖.๔%	๑.๗%	๖๓.๘%	๓๓.๖%	๒.๖%	๑๕.๒%	๕๔.๕%	๓๐.๓%



ภาพประกอบ ๔๔ รูปแบบ แนวทางการจ้าง และความพร้อมของสถานประกอบการที่ต้องการรับแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC)

ผลการวิเคราะห์รูปแบบ แนวทางการจ้าง และความพร้อมของสถานประกอบการที่ต้องการรับแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน จำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC) พบว่า อายุเฉลี่ยของแรงงานผู้สูงอายุที่สถานประกอบการสามารถจ้างได้สูงสุดอยู่ที่อายุประมาณ ๖๙ ปี ซึ่งเป็นสถานประกอบการประเภทเกษตรกรรม/ป่าไม้/ประมง ระดับค่าตอบแทนของแรงงานสูงอายุที่สถานประกอบการจะจ่ายให้แรงงานสูงอายุหากมีการจ้างงานสูงสุดจะอยู่ที่สถานประกอบการที่ประกอบกิจกรรมการบริหาร/บริการสนับสนุน ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่าแรงงานวัยทำงานด้วย ทั้งนี้รูปแบบสัญญาการจ้างงานโดยทั่วไปของสถานประกอบการที่เป็นการจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป) ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ ๔๗.๒ เป็นสถานประกอบการประเภทขายส่ง/ขายปลีก/ซ่อมยานยนต์ จักรยานยนต์ และด้านความพร้อมของสถานประกอบการในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ สถานประกอบการที่มีความพร้อมทั้งหมดเป็นสถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ/งานสังคมสงเคราะห์

ทั้งนี้ หากพิจารณาว่าประเภทอาชีพใดที่เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุมากที่สุด อาจต้องพิจารณาถึงบริบทของผู้สูงอายุด้วยว่ามีความต้องการ และ/หรือข้อจำกัดในชีวิตอย่างไร หากเป็นแรงงานสูงอายุที่มีความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย และต้องการผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูง งานที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มนี้คือ กิจกรรมการบริหาร/บริการสนับสนุน และการศึกษา ฯลฯ (ขึ้นอยู่กับทักษะที่แรงงานมีอยู่) แต่ถ้าหากแรงงานสูงอายุต้องการความมั่นคงในเรื่องรายได้ และมีหลักประกันในการทำงาน งานที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มนี้คือขายส่ง/ขายปลีก/ซ่อมยานยนต์ จักรยานยนต์ การขนส่ง/สถานเก็บสินค้า และงานด้านข้อมูลข่าวสาร/การสื่อสาร ฯลฯ และถ้าหากแรงงานสูงอายุมีปัญหาด้านสุขภาพ หรือต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตที่ทำงาน งานที่เหมาะสมคือ กิจกรรมด้านสุขภาพ/งานสังคมสงเคราะห์ หรือการบริหารราชการ/การป้องกันประเทศ/การประกันสังคมภาคบังคับ เป็นต้น

ตาราง ๓๗ ประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานจำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC) ที่แรงงานสูงอายุต้องการทำ และการเข้าร่วมโครงการฝึกทักษะอาชีพ

ลำดับ	ประเภทอาชีพตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)	ประสิทธิภาพในการทำงานในกลุ่มอาชีพลักษณะเดียวกันกับงานที่ต้องการจะทำเฉลี่ย (ปี)	คะแนนความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน (คะแนน) *	จำนวนโครงการเฉลี่ยที่เคยเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ	สาเหตุที่ไม่เข้าร่วมโครงการฝึกทักษะอาชีพ (เฉพาะผู้ที่ไม่เคยเข้าร่วม)				
					มีค่าใช้จ่ายสูง	ไม่ทราบข่าวสารเกี่ยวกับการจัดงาน	สถานที่จัดอบรม/โครงการอยู่ห่างไกล	ไม่มีความรู้เบื้องต้นในเนื้อหาที่จัดอบรม/เมื่อหายากไป	อื่น ๆ
๑	เกษตรกรรม/ป่าไม้/ประมง	๑๕.๖	๒๐.๐	๑.๕	๐.๐%	๙๙.๐%	๐.๐%	๑.๐%	๐.๐%
๒	ทำเหมืองแร่/เหมืองหิน	๒.๕	๑๘.๐	๐	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๓	การผลิต	๑.๙	๒๐.๐	๐.๒	๐.๐%	๙๔.๔%	๕.๖%	๐.๐%	๐.๐%
๔	ไฟฟ้า/ก๊าซ/ไอน้ำ/ระบบปรับอากาศ	๗.๖	๑๘.๕	๐.๑	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๕	การจัดหาน้ำ/การจัดการ/การบำบัดน้ำเสีย ของเสีย สิ่งปฏิกูล	๓.๔	๑๙.๑	๐	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๖	การก่อสร้าง	๕.๓	๑๙.๙	๐.๗	๑๑.๑%	๘๘.๙%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๗	ขนส่ง/ขายปลีก/ซ่อมยานยนต์ จักรยานยนต์	๕.๙	๑๙.๙	๑.๓	๒.๘%	๙๔.๔%	๐.๐%	๒.๘%	๐.๐%
๘	การขนส่ง/สถานเก็บสินค้า	๐.๔	๑๙.๙	๑.	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๙	กิจกรรมของโรงแรม/การบริการด้านอาหาร	๕.๕	๑๙.๘	๑.๒	๐.๐%	๙๔.๑%	๐.๐%	๕.๙%	๐.๐%
๑๐	ข้อมูลข่าวสาร/การสื่อสาร	๐.๙	๒๐.๒	๐	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๑๑	กิจกรรมทางการเงิน/ประกันภัย	๘.๓	๒๐.๐	๐.๓	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๑๒	กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์	๒.๔	๒๐.๑	๐.๑	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๑๓	กิจกรรมทางวิชาชีพ/วิทยาศาสตร์/เทคนิค	๗.๖	๒๐.	๐	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๑๔	กิจกรรมการบริหาร/บริการสนับสนุน	๕.๐	๑๙.๖	๐	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๑๐๐.๐%
๑๕	การบริหารราชการ/การป้องกันประเทศ/การประกันสังคมภาคบังคับ	๙.๖	๒๐.๐	๐.๙	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๑๖	การศึกษา	๑๓.๗	๑๙.๒	๑.๔	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๑๗	กิจกรรมด้านสุขภาพ/งานสังคมสงเคราะห์	๘.๙	๒๐.๐	๑.๐	๐.๐%	๘๘.๙%	๑๑.๑%	๐.๐%	๐.๐%
๑๘	ศิลปะ/ความบันเทิง/นันทนาการ	๑.๕	๒๐.๖	๐.๗	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%

ลำดับ	ประเภทอาชีพตามมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย (TSIC)	ประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มอาชีพลักษณะเดียวกันกับงานที่ต้องการจะทำเฉลี่ย (ปี)	คะแนนความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน (คะแนน) *	จำนวนโครงการเฉลี่ยที่เคยเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ	สาเหตุที่ไม่เข้าร่วมโครงการฝึกทักษะอาชีพ (เฉพาะผู้ที่ไม่เคยเข้าร่วมมา)				
					มีค่าใช้จ่ายสูง	ไม่ทราบข่าวสารเกี่ยวกับการจัดงาน	สถานที่จัดอบรม/โครงการอยู่ห่างไกล	ไม่มีความรู้เบื้องต้นในเนื้อหาที่จัดอบรม/เนื้อหาที่ยากไป	อื่น ๆ
๑๙	กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	๖.๑	๑๙.๙	๑.๓	๐.๐%	๑๐๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%	๐.๐%
๒๐	กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	๒.๐	-	๑.๐	๐.๐%	๑๐๐.๐%	-	-	-
๒๑	กิจกรรมขององค์กรระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๒	อื่นๆ (ระบุไม่แน่ชัด)	๑.๘	๒๐.๐	๒.๗	๐.๐%	๙๒.๓%	๐.๐%	๗.๗%	๐.๐%

* หมายเหตุ

๐ – ๔ คะแนน ภาวะพึ่งพาโดยสมบูรณ์: very low initial score, total dependence

๕-๘ คะแนน ภาวะพึ่งพารุนแรง : low initial score, severe dependence

๙-๑๑ คะแนน ภาวะพึ่งพานกลาง : intermediate initial score, moderately severs dependence

๑๒-๒๐ คะแนน ไม่เป็นการพึ่งพา : intermediate high, mildly severs dependence, consideration of discharging home

ผลการวิเคราะห์ความพร้อม ศักยภาพ และข้อจำกัดของแรงงานสูงวัยในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำแนกตามประเภทอาชีพ (TSIC) ที่แรงงานสูงอายุต้องการทำ พบว่า ผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการทำงาน ในกลุ่มอาชีพลักษณะเดียวกันกับงานที่ต้องการจะทำเฉลี่ยสูงสุดประมาณ ๑๕ ปี ในกลุ่มงานเกษตรกรรม/ ป่าไม้/ประมง ซึ่งเป็นกลุ่มงานที่แรงงานผู้สูงอายุประกอบอาชีพมากที่สุด และผู้สูงอายุที่ยังต้องการทำงาน ก็มีความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันวัดตามเกณฑ์คะแนนแล้วได้คะแนนสูงสุด ที่ ๒๐ คะแนน หลายประเภทอาชีพด้วยกัน แต่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรมวิชาชีพกับหน่วยงานรัฐ ซึ่งสาเหตุที่ไม่เข้าร่วมโครงการฝึกทักษะอาชีพ (เฉพาะผู้ที่ไม่เคยเข้าร่วมฯ) เพราะไม่ทราบข่าวสารการจัดงาน

๓. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ

ตาราง ๓๘ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
กลาง	นนทบุรี	แรงงานวัยก่อนเกษียณยังสามารถทำงานได้ปกติ นั่งทำงานนาน ๆ ได้ อาจจะมีปวดเมื่อยบ้างบางครั้ง การเดินขึ้นลงบันไดเริ่มมีปัญหาบ้าง ถ้าต้องเดินเยอะ ๆ ก็จะมีอาการปวดเข่า และในแง่ของเศรษฐกิจมีปัญหาเรื่องรายได้ที่ไม่มีเพียงพอรายจ่าย ส่วนปัญหาด้านครอบครัวและสังคมยังไม่พบปัญหานี้ แต่คนในครอบครัวก็อาจจะมีความกังวลและเป็นห่วงที่ต้องเดินทางไปทำงานบ้างบางครั้ง	เพศหญิงทักษะด้านงานฝีมือ งานเย็บผ้า งานประดิษฐ์ และเพศชายส่วนใหญ่มีทักษะด้านงานช่างพื้นฐานทั่วไป ทั้งนี้ทักษะในการทำงานขึ้นกับแต่ละบุคคลและความชำนาญงานในวิชาชีพที่ตนเองเคยทำมา	แรงงานวัยก่อนเกษียณส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนการทำงานหลังเกษียณ และไม่มีแนวคิดที่จะทำงานมองว่าควรถึงเวลาพักผ่อน นอกจากนี้ยังมีความกังวลเรื่องการเดินทาง สุขภาพร่างกายที่เสื่อมตามวัย ไม่เอื้อต่อการทำงาน แต่หากมีงานที่สามารถทำเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่บ้านก็สนใจทำงานเพื่อคลายความเหงาและมีรายได้	อยากให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีงานทำเป็นอาชีพเสริม งานที่สามารถทำที่บ้านได้มากกว่างานประจำที่ต้องเดินทางออกไปทำข้างนอกบ้าน

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
เหนือ	เชียงใหม่	แรงงานวัยก่อนเกษียณยังสามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ ส่วนใหญ่ยังไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ หรือมีโรคประจำตัว และไม่มีปัญหาด้านครอบครัวหรือสังคม แต่จะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีการขาดรายได้ เนื่องจากไม่ได้ประกอบอาชีพแล้ว	แรงงานวัยก่อนเกษียณส่วนใหญ่ ถ้าเป็นเพศชาย จะมีทักษะด้านงานช่าง เช่น ช่างพิมพ์ และเพศหญิง จะมีทักษะด้านงานฝีมือ ประดิษฐ์ประดิษฐ์ และมีความเห็นว่า แรงงานวัยก่อนเกษียณ ควรทำงานที่เหมาะสมกับการรับจ้างทั่วไปมากกว่างานประจำที่ทำเป็นอาชีพ	แรงงานวัยก่อนเกษียณมีความเห็นว่าการทำงานอยู่ เพื่อให้มีรายได้หลังจากเกษียณแล้ว และเพื่อไม่ให้เป็นการต่อสังคม ส่วนงานที่ทำอาจจะเป็นงานค้าขาย งานที่ทำที่บ้านได้ เป็นงานที่ไม่หนักมาก สามารถสร้างรายได้และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ได้	อยากให้หน่วยงานรัฐช่วยเหลือเรื่องทุน และสวัสดิการกรณีว่างงาน มีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น และอยากให้หน่วยงานรัฐให้ความช่วยเหลือด้านการจัดหางานที่เหมาะสมกับวัยและทักษะการทำงาน เพื่อช่วยเหลือให้แรงงานวัยก่อนเกษียณได้มีรายได้
	เชียงราย	มีโรคประจำตัว เจ็บหัวเข่า ปวดเมื่อยตามร่างกาย คนรุ่นใหม่ไม่มีความเคารพผู้อาวุโส ทำให้การทำงานมีปัญหาบ้างเล็กน้อย ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน กลัวโดนย้ายตำแหน่ง หรือถูกแย่งตำแหน่ง	ทักษะพื้นฐานงานช่างพอได้	วางแผนเข้าวัด ไม่ทำงานแล้ว แต่ถ้าหน่วยงานเข้ามาให้ความช่วยเหลือก็สนใจทำงาน แต่ควรจัดหางานให้เหมาะสม	สนใจอบรมซ่อมรถ พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อมีทักษะต่อยอดได้ เพื่อมีทักษะใช้ในชีวิตประจำวัน และใช้ในการประกอบอาชีพ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
ตะวันออก	ชลบุรี	มีโรคประจำตัว ต้องทานยารักษา บางครั้งมีอาการกระทบต่อการทำงาน ปวดเมื่อยตามร่างกาย จึงไม่ได้ทำงานทุกวัน เหนื่อยบ้าง พักบ้าง ด้านเศรษฐกิจมีปัญหาบ้าง แต่ไม่เยอะ รายได้ไม่แน่นอน ไม่มีปัญหาด้านครอบครัว แต่ทางครอบครัวจะเป็นห่วง และไม่อยากให้ทำงานมากกว่า	ส่วนใหญ่มีทักษะด้านงาน ประมง เกษตร ทักษะช่าง พื้นฐานเล็กน้อย และคิดว่าเหมาะที่จะทำงานรับจ้างทั่วไป ถ้าร่างกายสามารถทำได้ และมองว่าผู้สูงอายุเหมาะกับงานชุมชน งานอาสาสมัคร	หลังเกษียณอยากพักผ่อนมากกว่าทำงาน ใช้เวลากับลูกหลาน มองว่าการทำงานหลังเกษียณมีความเสี่ยงสูงกว่า ส่วนมากเกษียณแล้วจะหางานเบา ๆ ทำมากกว่า ไม่เห็นด้วยกับการกลับเข้ามาทำงานใหม่ของผู้สูงอายุ	อยากให้ช่วยมีรายได้ยังชีพ มีกิจกรรม หรือเอางานมาทำที่บ้าน งานเล็ก ๆ น้อย ๆ เน้นเป็นหาอาชีพงานที่ทำบ้าน พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ลองให้ทำงานใหม่ ๆ เพื่อมีกิจกรรมทำยามว่าง
ตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น	ปวดเอว ปวดขา ไม่มีโรคประจำตัว ไม่ได้เดือดร้อนเรื่องเงิน ปวดบ้าง นาน ๆ ครั้ง ไม่มีปัญหาด้านไหนเลย มีโรคความดัน กินยารักษาตามอาการ ไม่ได้กระทบต่อการทำงาน สามารถทำงานได้ปกติ	ทักษะแรงงานทั่วไป งานทำงานที่บ้าน งานเกษตรกรรม	ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายังกังทำงานเรื่อย ๆ ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ เพื่อไม่ให้ตนเองว่าง และคลายความเหงา มีรายได้พอมีพอใช้ บางครั้งการที่มีอายุเยอะทำให้สถานประกอบการไม่รับเข้าทำงาน แม้ว่า	อยากให้ช่วยหางานที่เหมาะสมให้เพื่อให้มีรายได้

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
				ผู้สูงอายุยังคงต้องการทำงานอยู่	
ตะวันตก	ราชบุรี	แข็งแรงดี ปวดเอว ไม่มีโรคประจำตัว เดินได้ปกติ ทำงานได้ปกติ ไม่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ ไม่มีปัญหาด้านครอบครัว ผลทางการเกษตรราคาไม่ดี ปวดเมื่อยจากการทำงาน	ทำเกษตรกรรมได้ ทักษะงานช่างพื้นฐาน และเชี่ยวชาญด้านเกษตร	ทำเกษตรต่อไปเรื่อย ๆ เท่าที่ร่างกายไหว อยากทำงานที่บ้าน ทำงานบ้างพักผ่อนบ้าง	ช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการหลังเกษียณ จัดหาอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงานงานเกี่ยวข้องกับงานที่เชี่ยวชาญมาก่อน
ภาคใต้	สงขลา	แรงงานวัยก่อนเกษียณ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ยังสามารถประกอบอาชีพได้ปกติ ทำกิจวัตรประจำวันได้ แม้บางรายจะมีโรคประจำตัว ต้องทานยาตลอด แต่ก็ไม่มีอาการหรือกระทบต่อการทำงานและใช้ชีวิตประจำวัน ไม่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ เพราะยังมีรายได้จากการทำงาน ส่วนด้านครอบครัวและสังคมไม่มีปัญหา	ส่วนใหญ่มีทักษะฝีมือแรงงานทั่วไป และมองว่าผู้สูงอายุเหมาะกับการทำงานที่ใช้ความคิด เพื่อให้มีการคิดและพัฒนาตลอดเวลา ป้องกันไม่ให้สมองเสื่อม ทักษะด้านการประกอบอาชีพแปรรูปอาหาร	อายุ ๖๕ ปี ยังสามารถทำงานได้ อยากให้พักผ่อนมากกว่า อยากพักผ่อน หาอาชีพเสริมที่สามารถทำได้ที่บ้าน เริ่มมีการวางแผน เพื่อใช้เวลาบั้นปลายอย่างมีความสุข ได้ทำอะไรที่ตนเองชอบ ใช้เวลากับอยู่กับครอบครัว	อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ

ตาราง ๓๙ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และ ทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
กลาง	กรุงเทพมหานคร	ผู้สูงอายุหลายคนมีโรคประจำตัว เช่น โรคหัวใจ ความดัน โรคตา ปัจจุบันทานยารักษาตามอาการ ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง แต่อาจจะเหนื่อยง่าย สามารถเดินขึ้นบันไดได้ นั่งทำงานนาน ๆ ได้ แต่อาจจะมีปวดเมื่อยในบางครั้ง สามารถทำงานได้ปกติ ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากมีเงินข้าราชการบำนาญ หรือเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และได้รับเงินจากลูกหลานบ้าง ส่วนด้านครอบครัวและสังคมไม่มีปัญหา สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้ปกติ	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ถ้าเป็นเพศชายจะมีทักษะด้านงานช่าง ส่วนเพศหญิงจะมีทักษะด้านงานฝีมือที่ไม่ต้องใช้สายตามากนัก เช่น ทำกระเป๋า ทำดอกไม้ประดิษฐ์ แต่ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นว่าการช่วยเหลือสังคมเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็เพียงพอแล้ว อยากพักผ่อนมากกว่า	ควรปลดวาระเกษียณหรือควรพักผ่อนได้แล้ว ถ้าเป็นงานเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือทำกิจกรรมเพื่อสังคมก็สามารถเข้าร่วมได้ ยินดีเข้าร่วม	ไม่ได้ต้องการความช่วยเหลือในด้านใดเป็นพิเศษ และไม่เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่อยากให้สนับสนุนการพัฒนาฝีมือ หรือจัดตั้งกลุ่มทำงาน คลายความเหงาแทนการจัดหางานประจำที่ทำเป็นอาชีพ เช่น ทำกระเป๋าผ้าแชนเมด เนื่องจาก ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นว่าการทำเป็นอาชีพอาจจะไม่เหมาะกับกำลังกายในการทำงาน แต่เหมาะกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่า
	นนทบุรี	ผู้สูงอายุในปัจจุบันยังสามารถประกอบอาชีพได้ ปัญหาด้านสุขภาพส่วนใหญ่เป็นเรื่องของไข่มั่น และความดัน ส่วนปัญหาด้านเศรษฐกิจจะเป็น	ต้องเลือกงานให้เหมาะสมกับวัย จะได้ไม่เหงา ใช้เวลารว่างให้เป็นประโยชน์ ซึ่งทักษะงานฝีมือ เช่น	ยังมีความต้องการในการทำงาน แต่ต้องเลือกงานที่เหมาะสมกับกำลังแรง เหมาะสมกับวัย	ต้องการศูนย์ประกันสุขภาพเคลื่อนที่ และศูนย์อาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการจัดกลุ่มพัฒนาฝีมือตามความถนัดของผู้สูงอายุ เช่น ผู้ที่ถนัดด้านตัดเย็บ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของ ผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และ ทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบ อาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการ สนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับ การประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
		เรื่องของการรายได้และสวัสดิการผู้สูงอายุ ที่ได้รับไม่เพียงพอ และในด้าน ครอบครัวและสังคมไม่มีปัญหา ผู้สูงอายุหลายรายได้เงินบำนาญ ทำให้ไม่มีรายได้	ของชำร่วยที่ไม่ต้องใช้สายตามาก สามารถทำเป็นกลุ่มร่วมกันได้		ก็มีกลุ่มการตัดเย็บ โดยจัดหาวิทยากร ให้เหมาะสมกับกลุ่มงานและความถนัด ของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ในเรื่องของสวัสดิการผู้สูงอายุควรให้ เท่าเทียมกันทุกวัย
เหนือ	เชียงใหม่	ผู้สูงอายุบางรายสุขภาพแข็งแรง สามารถทำงานได้ ไม่มีโรคประจำตัว แต่อาจจะมีปัญหาเรื่องการลูกนึ่ง การเดินทาง บางรายที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ แล้วอาจจะต้องใช้ไม้เท้าพยุง การเดินทางลำบาก อาจจะต้องมี คนคอยดูแล นั่งนานไม่ได้แม้จะรับงาน มาทำที่บ้าน ก็มีปัญหาด้านสุขภาพ ปวดหลัง ต้องคอยกินยาบรรเทาอาการ ปัญหาด้านเศรษฐกิจก็มีในเรื่อง ของเงินไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย สวัสดิการไม่เพียงพอ ทำให้ผู้สูงอายุ ต้องรับงานมาทำเพิ่ม ซึ่งผู้สูงอายุ ที่เป็นข้าราชการบำนาญส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ ส่วนปัญหา ด้านครอบครัวและสังคมยังไม่พบปัญหา	ผู้สูงอายุเหมาะกับงานที่ใช้ทักษะ ฝีมือ งานประดิษฐ์ เนื่องจากเป็น งานที่ไม่หนัก สามารถรับมาทำ ที่บ้านได้ ไม่ต้องเดินทาง ทั้งนี้ หากมองในมุมของนายจ้าง ควรคำนึงถึงความคุ้มค่า ในการจ้างงานด้วย เนื่องจาก ผู้สูงอายุทำงานช้า และควรจ้างงาน ให้เหมาะสมกับความสามารถ และกำลังแรงของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุบางราย ไม่มีทักษะในการทำงาน เป็นภาระลูกหลาน จึงควร มีการปรับทัศนคติก่อนจะเข้าสู่ วัยผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถ	ผู้สูงอายุที่มีความพร้อม ในการทำงานก็อยากจะพัฒนา ทักษะอาชีพ แต่ก็มีผู้สูงอายุ บางส่วนมีความเห็นว่าการ พักผ่อน แต่ด้วยสถานการณ์ เศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ ผู้สูงอายุต้องการหางานทำ เพื่อสร้างรายได้	อยากให้กระทรวงแรงงานปรับเปลี่ยนวิธีการ จัดอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเรื่องอาชีพ ผู้สูงอายุในปัจจุบัน เนื่องจากอาชีพ ในปัจจุบันไม่มีความหลากหลาย ทุกกลุ่มผลิต สินค้าชนิดเดียวกัน ทำให้ประสบปัญหา เรื่องการขายสินค้า เช่น กลุ่มแรกทำสบู่ อีกกลุ่มทำน้ำยาล้างจาน แทนการทำสบู่ เหมือนกัน เพื่อให้เกิดความหลากหลาย ของสินค้า นอกจากนี้ อยากให้มีบริการรถ รับส่งผู้สูงอายุ ในกรณีที่ต้องไปโรงพยาบาล

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
		แต่บางครั้งครอบครัวมีความห่วงในการทำงาน บางครอบครัวลูกหลานก็ดูแลแต่ผู้สูงอายุก็ต้องการทำงานแบ่งเบาภาระลูกหลาน	ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จะได้ไม่ต้องอยู่ตามลำพัง		
	เชียงราย	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว แต่ไม่มีอาการ ไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ปกติ เดินขึ้นบันไดได้ปกติ เดินได้ปกติ ปวดเมื่อยบางครั้งยังสามารถทำงานได้ สนใจงานสาธารณประโยชน์มากกว่าการทำงานเป็นอาชีพ ส่วนด้านเศรษฐกิจมีปัญหาเรื่องของค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ ไม่มีปัญหาด้านครอบครัวและสังคม	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีทักษะการทำงานปานกลาง สามารถใช้งานเทคโนโลยีระดับพื้นฐานได้ และมีทักษะด้านงานเอกสาร	ไม่เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะคิดว่าควรเปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ได้เข้ามาทำงาน และเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเด็กจบใหม่ตกงานมากเกินไป	อยากให้ภาครัฐสนับสนุนการจ้างงานเด็กรุ่นใหม่มากกว่าผู้สูงอายุ หากจะมีการช่วยเหลือแรงงานสูงอายุ ควรเป็นการช่วยเหลือด้านการรักษาพยาบาล และการให้ความสำคัญกับการจัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุได้มีสถานที่ในการรวมกลุ่ม พัฒนาทักษะฝีมือ หรือมีงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ร่วมกันทำภายในกลุ่ม
ตะวันออก	ชลบุรี	ผู้สูงอายุส่วนมากมีโรคประจำตัว ต้องทานยาตลอด แต่ส่วนใหญ่ไม่มีอาการ ไม่กระทบต่อการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน มีปวดเมื่อยร่างกายบ้างตามวัย และมีปัญหาด้านเศรษฐกิจเล็กน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ปัญหา	ผู้สูงอายุเพศหญิงมีทักษะด้านงานฝีมือ งานเย็บปักถักร้อย ๆ ที่ต้องใช้สายตาสวย ๆ ทักษะการทำอาหาร ผู้สูงอายุเพศชายมีทักษะด้านงานช่างพื้นฐาน แต่ในภาพรวม ผู้สูงอายุอยากทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่บ้านปลูกผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์	ไม่เห็นด้วยกับการทำงานหลังเกษียณ แต่หากเป็นงานทำคลายความเหงาหรืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นอาชีพเสริม ก็พอจะทำได้ เนื่องจากต้องคำนึงถึงสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุด้วย ผู้สูงอายุ	ควรสำรวจผู้ที่อยากทำงาน มีการพัฒนาอาชีพ ให้ความรู้ให้มีความรู้ และต้องมีตลาดรองรับด้วย มีการจัดกลุ่มพัฒนาทักษะงานให้เหมาะสมกับกำลังแรงและความสามารถของผู้สูงอายุ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของ ผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และ ทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบ อาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการ สนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับ การประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
		เรื่องรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และ ไม่มีปัญหาด้านครอบครัว		ควรเหมาะกับงานที่ทำที่บ้าน งานปลูกผักสวนครัว ไม่ต้องใช้ กำลังแรงและสายตายุบ	
ตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	ไม่มีโรคประจำตัว ปวดเมื่อยบ้าง มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ไม่ได้ ทำงานประจำแล้ว แต่ทำการเกษตร มีอากรปวดข้อเข่า ลูกนั่งลำบาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่องเบียดเบียน สูงอายุไม่เพียงพอ ผู้สูงอายุบางรายจึง ต้องทำงานอยู่ มีปัญหาด้านครอบครัว บ้าง แต่ไม่รุนแรง ส่วนใหญ่ เป็นเรื่องความเป็นห่วง ที่ต้องออกไปทำงานอยู่	ทักษะด้านการทำอาหาร ทักษะ ด้านการเกษตร	อยากให้ผู้สูงอายุได้พักผ่อน มากกว่า ไม่เห็นด้วยกับ การทำงานของผู้อยู่ ต้องการ ใช้เวลากับครอบครัวมากกว่า ประกอบอาชีพ	ทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ งานที่ทำที่บ้านได้ อยากให้จัดหางานที่สร้างรายได้เล็ก ๆ น้อย ๆ เพิ่มเบี้ยยังชีพ ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย
ตะวันตก	กาญจนบุรี	ผู้สูงอายุบางรายยังคงประกอบอาชีพอยู่ แต่เป็นการทำงานที่บ้าน และส่วนใหญ่ มีปัญหาด้านสุขภาพ มีโรคประจำตัว ทานยารักษา และไม่มีอากรที่กระทบ ต่อการทำงานหรือกิจวัตรประจำวัน มีปวดเมื่อยร่างกายตามวัยเวลาทำงาน เป็นเวลานาน ส่วนใหญ่ปวดขา	ส่วนใหญ่มีทักษะด้านงานฝีมือ สาน ตะกร้า งานแม่บ้าน การทำอาหาร งานที่ไม่ต้องใช้กำลังมาก	ถ้าสุขภาพร่างกายยังสามารถ ทำงานได้ ก็อยากหางานทำ งานที่สามารถทำที่บ้านได้ เพื่อใช้เวลาว่างให้เป็น ประโยชน์ ทำเท่าที่ร่างกาย สามารถทำได้ แต่ไม่ทำงาน ประจำหรืองานที่ต้องทำ	อยากให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดหางานที่สามารถทำงานที่บ้าน และเหมาะกับผู้สูงอายุ เพื่อสร้างรายได้ ให้แก่ผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับบำนาญบำนาญ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ : มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัวและสังคม ฯลฯ	ความพร้อมด้านทักษะแรงงานของ ผู้สูงอายุ : ทักษะฝีมือแรงงาน และ ทักษะวิชาชีพ	มุมมองที่มีต่อการประกอบ อาชีพหลังวัยเกษียณ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการ สนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับ การประกอบอาชีพหลังวัยเกษียณ
		ไม่สามารถยืนหรือเดินเป็นระยะทางไกล ได้ ปัญหาด้านเศรษฐกิจส่วนใหญ่ เป็นเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อ ค่าใช้จ่าย จึงต้องหางานเสริมทำ และเพื่อใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ไม่มีปัญหาด้านครอบครัว		เป็นอาชีพ เพราะต้องการ ใช้เวลาพักผ่อนและอยู่กับ ครอบครัว	
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานที่บ้าน ส่วนใหญ่มิโรคประจำตัว ต้องทานยา รักษาตามอาการ แต่สามารถดำรงชีวิต ได้ปกติ ไม่กระทบต่อการทำงานและ กิจวัตรประจำวัน มีปวดเมื่อยร่างกาย บ้าง ปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่อง รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการค่าใช้จ่าย ในบางเดือน ไม่มีปัญหาด้านครอบครัว	ทักษะด้านการเกษตร และ การก่อสร้างพื้นฐาน	ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ประสงค์ ทำงานประจำ แต่รายได้ ไม่เพียงพอ ต้องหางานทำ เล็ก ๆ น้อย ๆ ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ตั้งแต่วัยเยาว์จนถึงปัจจุบัน และคาดว่าจะยังคงทำต่อไปจน ร่างกายไม่สามารถทำงานได้	เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่อยากทำงานแล้ว หากหน่วยงานภาครัฐ จะช่วยเหลือ อยากให้ช่วยจัดกลุ่ม เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถรวมกลุ่มทำงาน พัฒนาทักษะฝีมือเล็ก ๆ น้อย ๆ มากกว่าการจัดหางานที่ต้องทำเป็นอาชีพ

๓.๓ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มสถานประกอบการ
ตาราง ๔๐ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มสถานประกอบการ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
กลาง	กรุงเทพมหานคร	ลักษณะงานไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ บางงานต้องอาศัยความชำนาญ และใช้แรงงาน หากจะต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จะพิจารณาจากความสามารถของผู้สูงอายุเป็นหลัก สำหรับงานในบางตำแหน่ง ซึ่งบริษัทที่มีการจ้างงานผู้ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีขึ้นไปส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเก่า และอยู่ในตำแหน่งผู้อาวุโส หรือที่ปรึกษาของทางบริษัท มีการจ้างงานแบบต่อเนื่องมากกว่าที่จะรับเข้ามาใหม่ มีความคล่องตัวช้ากว่า แต่ความรับผิดชอบสูงกว่า ละเอียดกว่าวัยทำงาน ในด้านของทัศนคติการทำงานร่วมกันขึ้นกับแต่ละบุคคล	มีความพร้อมระดับหนึ่ง ทางเดินมีความกว้างขวาง แต่ไม่ได้ออกแบบเพื่อเอื้ออำนวยต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การจ้างงานดูความเหมาะสมของงานกับสุขภาพและความพร้อมในการทำงาน ส่วนสวัสดิการจะคิดตามการทำงาน และเทียบเท่ากับวัยแรงงาน และควรเพิ่มสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	ทักษะการทำงานของผู้สูงอายุที่ต้องการขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน เนื้องานของแต่ละสถานประกอบการ ผู้สูงอายุอาจจะเข้าใจในเรื่องสิ่งใหม่ ๆ ได้ยากกว่าคนรุ่นใหม่ และทักษะด้านการใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีอาจจะมี ความเชี่ยวชาญน้อย	หน่วยงานภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือด้านค่าประกัน หรือสวัสดิการการรักษาพยาบาลของผู้สูงอายุให้แก่สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ และหน่วยงานรัฐควรมีการจัดอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมต่อการกลับเข้ามาทำงานใหม่อีกครั้ง และควรเป็นงานที่เหมาะสมกำลังของผู้สูงอายุด้วย
	นนทบุรี	เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อช่วยบรรเทาและคลายความเหงาให้แก่ผู้สูงอายุ แต่ควรมีการจ้างงาน	สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนในเรื่องของสวัสดิการ	สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้สูงอายุเหมาะกับการทำงานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงมาก	ทางภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สนับสนุนเงินให้แก่สถานประกอบการที่มีการ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		ที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ และขึ้นกับความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มองว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุไม่แตกต่างจากแรงงานวัยทำงาน แต่อาจจะมีความคล่องตัวน้อยกว่า ทำงานช้ากว่า ความกระตือรือร้นในการทำงานอาจจะไม่เทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลต่างวัยก็อาจจะมีความเกรงใจต่อกัน ซึ่งปัจจุบันสถานประกอบการบางแห่งยังคงมีการจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่องอยู่	และระเบียบข้อบังคับในการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เทียบเท่ากับวัยแรงงาน โดยพิจารณาจากการทำงานเป็นหลัก แต่ในด้านสุขภาพ ควรมีสวัสดิการเพิ่มให้แก่ผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุไม่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้ และผู้สูงควรได้สิทธิการลาป่วยกว่าเนื่องจากสุขภาพและความพร้อมในการทำงาน การมีโรคประจำตัว การพบแพทย์	แต่จะเน้นทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านในวิชาชีพหรือสายงานที่ตัวผู้สูงอายุเคยทำมา เช่น งานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญ กรรมการผู้จัดการอาวุโส ผู้แนะนำ นอกจากนี้ สถานประกอบการยังมีความเห็นว่าผู้สูงอายุมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่ดีกว่า และใจเย็นกว่า ประสบการณ์ที่ค่อนข้างมาก จึงเหมาะกับงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญสูง	จ้างงานผู้สูงอายุ และควรมีการอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน สนับสนุนการจ้างงาน หางานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ
	สมุทรปราการ	สถานประกอบการส่วนใหญ่มองว่าผู้สูงอายุในปัจจุบันร่างกายยังแข็งแรงยังสามารถทำงานได้เทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน แต่การทำงานของสูงอายุควรมีการเลือกงานที่เหมาะสมกับวัย เน้นงานที่อาศัยประสบการณ์ และในเรื่องของทัศนคติ การทำงานร่วมกันในช่วงวัยที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบการ	สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน จึงยังไม่มีความพร้อมในเรื่องสถานที่ และมีความเห็นว่ากฎระเบียบทุกอย่างเทียบเท่ากัน สวัสดิการได้เท่ากันกับแรงงานวัยทำงาน เพราะทุกคนทำงานเท่ากัน	ผู้ประกอบการส่วนใหญ่คิดว่าผู้สูงอายุเหมาะกับงานที่อาศัยประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ต้องใช้ทักษะการคิด และความเชี่ยวชาญสูง	หากสถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุ ภาครัฐควรให้การช่วยเหลือด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม หรือลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		มองว่าขึ้นกับนิสัยส่วนบุคคลมากกว่า การที่จะมองว่าผู้สูงอายุมีทัศนคติไม่เปิดรับสิ่งใหม่			
เหนือ	เชียงใหม่	ผู้ประกอบการมีความกังวลเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการทำงาน และกังวลในเรื่อง การสั่งงาน เนื่องจากช่วงวัยที่ต่างกัน ผู้สูงอายุมีความอาวุโสกว่า จึงมีความเกรงใจที่สั่งงาน และอาจจะมิตทัศนคติ มุมมองต่อการทำงานที่ต่างกัน จากการที่ช่วงอายุและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันด้วย	สถานประกอบการหลายแห่งไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น ราวจับทางเดิน หรือทางลาด มีเพียงบางแห่งที่จัดของเป็นระเบียบ ทางเดินกว้างขวาง มีป้ายขนาดใหญ่ และมีราวจับในห้องน้ำ ในส่วนของสวัสดิการมีความเห็นว่าผู้สูงอายุควรได้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าวัยแรงงาน และบางสถานประกอบการมีความเห็นว่าสวัสดิการผู้สูงอายุในปัจจุบันเพียงพอแล้ว เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ	ทักษะงานด้านบริการ ปลูก การดูแลเด็ก งานไม่ใช่กำลังมาก งานที่ต้องใช้ทักษะวิชาชีพ ในเรื่องการบริหาร ทักษะวิชาการ	หากมีการสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ และรัฐให้ความช่วยเหลือในเรื่องของเงินเดือนก็ยินดีจ้าง ผู้สูงอายุ ควรช่วยเหลือค่าเบี้ยเลี้ยง และค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้สูงอายุ เพิ่มให้แก่สถานประกอบการที่มี การจ้างงานผู้สูงอายุ
เหนือ	นครสวรรค์	ทางสถานประกอบการมีความกังวลเรื่องสภาพร่างกายและความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ การทำงานอาจไม่คุ้มค่าจ้าง ในมุมมองของประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุมีประสบการณ์มากกว่า แต่ถ้าความรวดเร็วในการทำงาน	สวัสดิการควรเทียบเท่ากับวัยแรงงาน สถานประกอบการไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ เนื่องจากไม่มีแนวคิดที่จะจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน จึงไม่มีความพร้อมในด้านนี้	ผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงานควรมีทักษะเฉพาะด้านในระดับเชี่ยวชาญกับสายงานที่ตนเองทำมาอยู่ก่อนแล้ว	หน่วยงานรัฐควรมีการจัดตั้งกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อสร้างอาชีพ และรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ สนับสนุนด้านอาชีพ มีศูนย์อบรมพัฒนาทักษะฝีมือ เช่น งานเย็บปักถักร้อย

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		อาจจะน้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน ทั้งนี้ควรเลือกงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และในการจ้างงานผู้สูงอายุ อาจจะต้องมีคนดูแลให้อยู่ในสายตา ในเรื่องของการทำงานร่วมกัน มีความเกรงใจที่จะสั่งงานเนื่องจากอาวุโสกว่า			และมีแหล่งขาย คล้ายผลิตภัณฑ์โอท็อป
ตะวันออก	ชลบุรี	สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรม จึงไม่เหมาะกับผู้สูงอายุ ลักษณะงานมีแนวโน้มที่จะเกิดอันตรายแก่ผู้สูงอายุมากกว่าวัยแรงงาน และมองว่าผู้สูงอายุมีทัศนคติต่อการทำงานที่ไม่ค่อยดีนัก มักยึดตนเองเป็นศูนย์กลางตามหลักอาวุโสนิยม ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีวัยวุฒิต่ำกว่า ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน และผู้สูงอายุมีทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่น้อยกว่าคนรุ่นใหม่ หากจะต้องรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน สถานประกอบการมีความเห็นว่า อายุไม่ใช่ตัวตัดสินอยู่ที่ประสบการณ์ทำงานและ	สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่มีแนวคิดที่จะรับผู้สูงอายุ จึงยังไม่มีเตรียมการเรื่องนี้	งานที่อาศัยความใจเย็น ละเอียดอ่อน ไม่ต้องใช้กำลังแรงมาก เช่น พนักงานทำความสะอาด หรือแม่บ้าน รมภ. หรืองานบริหารระดับสูงที่ต้องใช้ทักษะ อาศัยความชำนาญเป็นพิเศษ ตำแหน่งที่ปรึกษาหรือบริหารอาวุโส	อยากให้มีการวัดหรือประเมินทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุ เพื่อเปิดโอกาสในการทำงาน เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีความรู้และประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะในวิชาชีพที่ตนทำมาอยู่ก่อนแล้ว เพื่อการจัดหางานที่เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญมากขึ้น หากจะให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ และควรคำนึงถึงเงินอุดหนุน การลดหย่อนภาษี สวัสดิการบางอย่างที่เอื้อต่อผู้สูงอายุเท่านั้น

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		ความสามารถ ด้านวิชาชีพ เช่น ทักษะการบริหารหรือสุขภาพร่างกายยังแข็งแรง คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีที่จะเปิดโอกาสให้กับผู้สูงอายุ			
	ระยอง	ส่วนใหญ่ไม่มีแนวคิดที่จะจ้างงานผู้สูงอายุ มองว่าผู้สูงอายุมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าวัยแรงงาน จึงมีความต้องการแรงงานรุ่นใหม่มากกว่า เหมาะกับการทำงานที่ต้องใช้แรงงาน ปัจจุบันสถานประกอบการบางแห่งยังมีการจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่องอยู่ ส่วนในด้านของทัศนคติในการทำงาน มีความเห็นว่าผู้สูงอายุบางรายไม่มีความกระตือรือร้นร่วมงาน ถือความอาวุโส ทั้งนี้ด้านทัศนคติก็ขึ้นกับรายบุคคลมากกว่าการมองว่าเป็นเรื่องของอายุวัย	สถานประกอบการบางแห่งมีความพร้อมด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ มีการแจกจ่ายงานที่เหมาะสมกับกำลังแรงของผู้สูงอายุ มีกฎระเบียบไม่ให้ผู้สูงอายุยกของหนัก หรือทำงานที่ต้องใช้กำลังแรงมากเกินไป เนื่องจากกังวลเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ ส่วนในด้านของสวัสดิการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ผู้สูงอายุ แต่มีการเพิ่มในเรื่องของประกันชีวิต และค่ารักษาพยาบาลแทน	สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้สูงอายุเหมาะกับงานที่ต้องอาศัยความรอบคอบ ใช้ประสบการณ์ และความรับผิดชอบในการทำงาน มีทักษะการวางแผนงานสูง	หน่วยงานรัฐควรมีหลักประกันในการรักษาพยาบาล เพราะผู้สูงอายุไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ให้การสนับสนุนเงินแก่สถานประกอบการด้าน การรักษาพยาบาลในกรณีที่สถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือควรมีกองทุนช่วยเหลือผู้สูงอายุด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล
ตะวันออกเฉิยเหนือ	นครราชสีมา	ส่วนใหญ่ไม่มีแนวคิดที่จะจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากมองว่าประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าคนวัยทำงานและประเภทงานไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ อาจจะต้องใช้	สถานประกอบการยังไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ ลักษณะงานและการทำงาน ส่วนใหญ่ไม่เอื้อต่อการทำงานของ	สถานประกอบการส่วนใหญ่มองว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ เหมาะกับการทำงานที่ใช้ความคิด หรืองานที่	ควรมีหน่วยงานที่จัดหางานให้ผู้สูงอายุ ที่ต้องการทำงาน และพิจารณางานให้เป็นไปตามความเหมาะสม และศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		สายตายเออะ เน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และผู้สูงอายุอาจจะใช้เทคโนโลยีได้ไม่เชี่ยวชาญ ถ้าหากจะจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงานก็ต้องการผู้สูงอายุที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในทักษะเฉพาะด้าน และสถานประกอบการส่วนใหญ่มองว่าถ้าเป็นงานด้านบริการผู้สูงอายุจะทำงานได้ดีกว่า มีใจบริการมากกว่าวัยทำแรงงาน	ผู้สูงอายุ ในส่วนของสวัสดิการ มองว่าควรได้เทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน	ไม่ต้องใช้กำลังแรงมาก เช่น แม่บ้าน หรือ รถป.	
	ขอนแก่น	สถานประกอบการมีความเห็นว่า สามารถรับผู้สูงอายุเข้าทำงานได้ เนื่องจากผู้สูงอายุบางรายยังสามารถทำงานได้ เทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน และไม่ให้ผู้สูงอายุทำงานที่ต้องใช้กำลังแรงเยอะ ทั้งนี้ ควรเลือกงานให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงาน และผลกำลังของผู้สูงอายุด้วย	สถานประกอบการมีความเห็นว่า ผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถทำงานได้ อาจจะใช้ชีวิตประจำวันได้ปกติ ฉะนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงยังไม่มีความพร้อมในด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ	ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ไม่มีแนวคิดที่จะรับผู้สูงอายุ เนื่องจากมองว่าทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน อาจจะไม่เทียบเท่ากับวัยแรงงาน	สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีความต้องการให้รัฐช่วยเหลือด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากไม่มีแนวคิดที่จะจ้างงานผู้สูงอายุ
ตะวันตก	ราชบุรี	สถานประกอบการส่วนใหญ่ ไม่มีแนวคิดที่จะรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน เนื่องจากงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้แรงงาน ซึ่งสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบันเป็นการจ้างงาน	สวัสดิการพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนด้านความพร้อมของสถานที่ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีแนวคิดที่จะรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน สถานที่ในการทำงาน	สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าผู้สูงอายุมีทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ไม่ต้องเร่งด่วน และไม่ต้องลงแรงเยอะ และไม่ต้องเดินทาง	ควรมีการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีรายได้และคลายความเหงา ควรมีหน่วยงานเข้ามาแนะนำให้มีการจ้างงาน พิจารณาประเภทงาน

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		แบบต่อเนื่อง หากจะต้องมีการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรมีการพิจารณางานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้สูงอายุด้วย ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีแนวคิดในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานจะเป็นสายงานภาคบริการ และภาคการเกษตร	จึงมีความพร้อมแค่บางส่วนและผู้สูงอายุควรได้รับสิทธิต่าง ๆ เทียบเท่ากับวัยทำงาน	เหมาะกับการทำงานระยะสั้นหรือรับงานรายชิ้น	ให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จัดตั้งกลุ่มจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ
	เพชรบุรี	สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวคิดจะจ้างงาน ผู้ประกอบการบางรายมองว่าลักษณะงานไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ส่วนสถานประกอบการบางแห่งที่มีแนวคิดที่จ้างผู้สูงอายุ มีความเห็นว่าผู้สูงอายุบางรายมีทักษะเฉพาะด้าน และงานบางลักษณะผู้สูงอายุสามารถทำได้ และอยากช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีงานทำ บางหน่วยงานมีแนวคิดที่จะจ้างและประกาศหาผู้สูงอายุ แต่พบว่า ไม่มีผู้สูงอายุที่มีทักษะงานในด้านที่ต้องการ	สิ่งอำนวยความสะดวกจะพิจารณาหลังการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัจจุบันยังไม่มีความพร้อมด้านนี้	งานด้านการให้คำปรึกษาทางธุรกิจ	

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
	สุพรรณบุรี	สถานประกอบการมีความเห็นว่า หากผู้สูงอายุมีศักยภาพในการทำงานได้ ก็มีความคิดจ้างงานผู้สูงอายุ มองว่า ผู้สูงอายุในปัจจุบันมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีอยู่ ถ้าไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพ และหากผู้สูงอายุพักจากการทำงานเป็นช่วงเวลาจะทำให้ศักยภาพการทำงานลดลงไปด้วย อาจจะทำให้ขี้ลืมง่าย และในด้านของการทำงานร่วมกัน วัยที่ต่างกัน การทำงานร่วมกัน มีความเกรงใจในความอาวุโส อาจทำให้คนรุ่นหลังไม่กล้าแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน เนื่องจากเกรงใจผู้สูงอายุที่ทำงานมานาน	สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานของผู้อยู่ และสถานประกอบการบางแห่งที่มีความพร้อมด้านสถานที่ ก็มีความพร้อมเพียงบางส่วน ส่วนด้านของกฎระเบียบพนักงาน เหมือนกับแรงงานวัยทำงาน และสวัสดิการควรเพิ่ม ด้านค่ารักษาพยาบาล	ด้านทักษะการทำงานและอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จะพิจารณาจากความถนัดของผู้สูงอายุ และประสบการณ์ตรงที่เขาเคยทำงานมา	สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรมีการลดหย่อนภาษีรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ
ภาคใต้	ภูเก็ต	ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแนวคิดที่จะจ้างแรงงานสูงอายุ เนื่องจากลักษณะงานไม่เหมาะสม ผู้สูงอายุมีความคล่องตัวน้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน มีความกังวลเรื่องปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ ลักษณะงานมีความเสี่ยงและอาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้สูงอายุ จึงต้องคำนึงถึง	สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงาน ควรมีความพร้อมในด้านร่างกายด้วย	พิจารณางานตามทักษะความสามารถของผู้สูงอายุ และความพร้อมด้านร่างกาย ผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงานควรมีทักษะที่เชี่ยวชาญในสายงาน สถานประกอบการมีความเห็นว่า	เพิ่มสวัสดิการด้านประกันสังคม เพิ่มค่ารักษาต่อครั้ง เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีโรคประจำตัว มีปัญหาด้านสุขภาพ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		ความปลอดภัยและสุขภาพของผู้สูงอายุด้วย ซึ่งในปัจจุบันสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ จะเป็นการจ้างงานแบบต่อเนื่อง โดยประเมินจากศักยภาพและประสบการณ์ของผู้สูงอายุ เช่น ตำแหน่งที่ปรึกษาอาวุโส		ผู้สูงอายุมีทักษะในการทำงานสูง แต่กำลังแรงงานน้อยจึงเหมาะกับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำ	
	สงขลา	สถานประกอบการที่ไม่ได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมีความเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน ผู้สูงอายุมีความคล่องตัวในการทำงานน้อย มีความกังวลเรื่องสุขภาพ ขณะที่สถานประกอบการบางแห่งที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุมีความเห็นว่า ผู้สูงอายุมีผลลัพธ์ในการทำงานดีกว่า แต่การทำงานค่อนข้างช้า หากจะต้องมีการรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงานจะพิจารณาจากศักยภาพการทำงานเป็นหลัก	สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระเบียบข้อบังคับในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการ ควรได้รับเทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน	ผู้สูงอายุเหมาะที่จะทำงานที่ไม่มีแรงกดดัน หรืองานที่ไม่ต้องเร่ง อาศัยความรอบคอบ และความละเอียดในการทำงาน	ควรมีการสนับสนุนเงินให้แก่สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ และเพิ่มวันหยุดพิเศษให้แก่ผู้สูงอายุ

๓.๔ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
ตาราง ๔๑ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
กลาง	กรุงเทพมหานคร	สถานประกอบการภาครัฐบางแห่งมีการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ในปัจจุบัน โดยเป็นการจ้างแบบจ้างเหมาบริการ เป็นการจ้างงานผู้ที่เกษียณแล้ว เพื่อเป็นที่ปรึกษา อาศัยทักษะความชำนาญ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ งานจึงมีประสิทธิภาพ เพราะจ้างเฉพาะผู้ที่มีทักษะเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง มีการคัดสรรก่อนจ้างงาน	สถานที่มีความพร้อม เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่จ้างในลักษณะจ้างเหมาบริการ จ้างเป็นงวดงาน ต่อเดือน จึงไม่มีสวัสดิการเพิ่มเติม หรือนอกเหนือไปกว่าพนักงานจ้างเหมาบริการ แต่ผู้สูงอายุจะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และวันทำงานน้อยกว่า	ต้องการผู้สูงอายุที่มีทักษะด้านให้คำปรึกษา อาศัยประสบการณ์ในการทำงานของผู้สูงอายุ และความเชี่ยวชาญ และสำหรับสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีนโยบายในการจ้างงานผู้สูงอายุที่เกษียณแล้วและสามารถให้ความรู้ได้ในตำแหน่งที่ปรึกษาทั้งหมด ๓ อัตรา เป็นแบบสัญญาจ้างรายปี หน่วยงานภาครัฐบางแห่งสามารถรับผู้สูงอายุเข้าทำงานได้สูงสุด ๖๐ ปี แต่ถ้าผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้ อาจจะจ้างต่อเนื่องจนถึงอายุ ๖๕ ปี	ควรมีหน่วยงานทำการสำรวจรายได้ อาชีพ และชีวิตหลังเกษียณของผู้สูงอายุ เพื่อทราบจำนวนผู้สูงอายุที่มีรายได้ และทำการช่วยเหลือหรือสนับสนุน เนื่องจากผู้สูงอายุบางรายไม่มีรายได้ เพื่อการจัดหางานที่เหมาะสม และสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุ หรือควรมีการสนับสนุนงานก่อนวัยเกษียณ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีทางเลือกในด้านชีวิตการทำงานหลังเกษียณ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
	นนทบุรี	ผู้สูงอายุในปัจจุบันยังสามารถทำงานได้ สามารถทำงานที่ไม่ต้องออกภาคสนามได้ เน้นงานบริหารที่มีประสบการณ์ ส่วนด้านการใช้แรงงานขึ้นกับความพร้อมด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีทักษะด้านงานผู้บริหารสูง ประสิทธิภาพการทำงานด้านบริหารจะสูงกว่าวัยแรงงาน ถ้าใช้แรงงานก็สู้แรงงานวัยทำงานไม่ได้	ควรให้เวลาในการทำงานน้อยลง ลดภาระงานให้เหมาะสม เช่น การจ้างพิเศษแทน งานลดลง แต่เน้นงานที่อาศัยประสบการณ์ ส่วนด้านสวัสดิการอาจจะน้อยกว่า แรงงานวัยทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายสถานประกอบการ	ต้องการผู้สูงอายุที่มีทักษะชำนาญงานในสาขานั้น ๆ มีประสบการณ์สูง เพื่อไม่ให้องค์ความรู้สูญหายไปกับผู้สูงอายุ ควรจะมีการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ไม่สามารถถ่ายทอดผ่านตัวอักษรได้ เช่น ทักษะและประสบการณ์ทำงาน การแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน ล้วนแต่เป็นทักษะเฉพาะที่ต้องอาศัยประสบการณ์จริง	ปัจจุบันสังคมไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์จึงอยากให้ภาครัฐสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุหรือแรงงานวัยเกษียณ เพื่อไม่ให้ผู้สูงอายุเป็นภาระของสังคมในภาวะของสังคม เห็นควรให้มีการขยายอายุเกษียณเป็น ๖๕ ปี กรณีเสียชีวิตก่อน ๖๕ ปี ควรมีเงินตัดทอนจ่ายให้ก่อนในช่วงวัย ๖๐ ปี หรือควรมีการจ่ายผลตอบแทนส่วนหนึ่งในวัย ๖๐ ปี แล้วขยายไปถึงอายุ ๖๕ ปี
เหนือ	เชียงใหม่	ผู้สูงอายุควรปลดระวาง เกษียณ สำหรับผู้สูงอายุที่มีคุณวุฒิก็ยังสามารถประกอบอาชีพได้ แต่ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในชนบทลูกหลานจะดูแล ไม่ได้ทำงาน และส่วนมากผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่จะทำงานในร่ม งานเบา ๆ เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานลดลงตามช่วงวัย อาจจะทำงานรับจ้าง	สถานที่ทำงานมีความพร้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนเรื่องของสวัสดิการสามารถพิจารณาได้ ๒ แห่งมุม อาจจะสูงหรือเทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน หรืออาจจะลดในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากผู้สูงอายุทำงานช้า ปริมาณงานที่ทำเสร็จลดลง สถานประกอบการควรมีการคิดถึงเรื่องความคุ้มค่า	ผู้สูงอายุเป็นคนใจเย็น มีความละเอียด ควรส่งเสริมงานด้านจักรสาน ทำดอกไม้ประดิษฐ์ งานฝีมือ เล็ก ๆ น้อย ๆ	ควรมีการสนับสนุนงานหัตถกรรม จัดอบรม พัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุ เน้นอาชีพเสริมที่ผู้สูงอายุสามารถทำไหว และควรเน้นเรื่องสวัสดิการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ควรเพิ่มจากช่วงจำนวนเดิมที่เคยได้ ไม่ควรแบ่งตามอายุ ผู้สูงอายุควรได้รับสวัสดิการและเบี้ยยังชีพเทียบเท่ากันทุกช่วงวัย และควรได้รับจนกว่าจะเสียชีวิต

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		ทั่วไป ทำการเกษตร เช่น รับจ้างตัดหอมในโกดัง			
	นครสวรรค์	มีจ้างงานในลักษณะชั่วคราวที่มีรูปแบบการ ทำงานแบบกระจายงาน เพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เพิ่มขึ้นตามความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุและจะ พิจารณาที่สุขภาพความสามารถในการทำงาน และประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ	สถานที่มีความเอื้ออำนวยกับผู้สูงอายุ มีการปรับให้ผู้สูงอายุมีความสะดวก มีการทำประกันกลุ่ม การเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล เพราะผู้สูงอายุเป็นวัยที่ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ	การดำเนินการจ้างบุคลากรผู้สูงอายุหรือ ผู้ที่เกษียณอายุ จะพิจารณาลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ เช่น การจัดการ การบริหารงาน ภูมิปัญญา การเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน ความชำนาญในงานนั้น ๆ	อยากให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือในด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุ ให้มากกว่านี้ เนื่องจากผู้สูงอายุอาจจะมีปัญหาทางด้านสุขภาพ ครม.มีสวัสดิการที่ครอบคลุมมากกว่านี้
ตะวันออก	ชลบุรี	ปัจจุบันยังไม่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ มีเพียงการจ้างงานผู้พิการตามกฎหมายแรงงาน แต่ก็เห็นสมควรให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ มองว่าผู้สูงอายุมีความละเอียดและใส่ใจในการทำงาน แต่ประสิทธิภาพการทำงานอาจจะไม่สมบูรณ์มากนัก ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุ ส่วนแรงงานวัยก่อนเกษียณที่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบัน	สำนักงานหรือหน่วยงานภาครัฐ มีการจ้างงานผู้พิการอยู่แล้ว จึงมีความพร้อมในด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงาน และการเข้ามาใช้บริการของผู้สูงอายุ หรือผู้พิการด้วย และในด้านของระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และสวัสดิการแรงงานของหน่วยงาน ภาครัฐจะเป็นไปตามกฎที่ภาครัฐกำหนด	ต้องการผู้สูงอายุที่มีทักษะด้านงานเอกสาร สามารถอ่านออก เขียนได้ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ เหมาะกับการทำงานด้านการบริการ งานประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมเกษตรกร การเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นฝ่ายสนับสนุน	ภาครัฐควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลให้แก่แรงงานสูงอายุ ลดเวลาการทำงาน และควรมีการจัดหางานที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุ จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยี ซึ่งการเรียนรู้ของผู้สูงอายุอาจจะช้าลงควรมีการกระตุ้นให้ผู้สูงอายุเห็นว่าตนเองมีความพร้อมในการทำงาน

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		ก็ยังสามารถทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ส่วนในเรื่องของนโยบายการขยายอายุเกษียณ มีความคิดเห็นว่าควรเป็นไปตามความพร้อมทางร่างกายและความต้องการในการทำงานของแต่ละบุคคล และการทำงานของสูงอายุอาจจะมีข้อจำกัดในเรื่องการใช้เทคโนโลยี มีการเรียนรู้ที่ช้าลง แต่ก็มีผู้เชี่ยวชาญในงานด้านอื่น			
ตะวันออกเฉยงเหนือ	นครราชสีมา	การจ้างงานผู้สูงอายุจะพิจารณาจากศักยภาพในการทำงานและความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุในการทำงาน และหน่วยงานภาครัฐยังมีข้อจำกัดในการจ้างงาน ซึ่งปัจจุบันมีการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งแม่บ้าน โดยจะมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมวัย ส่วนแรงงานวัยก่อนเกษียณที่ยังคงทำงานอยู่ ก็มีความตั้งใจในการทำงาน	สถานประกอบการภาครัฐส่วนใหญ่ สถานที่ที่จะมีการออกแบบให้อื้อต่อการมาใช้บริการของผู้สูงอายุ หรือผู้พิการอยู่แล้ว ส่วนด้านกฎระเบียบสวัสดิการขึ้นกับตำแหน่งงาน ผู้ที่เป็นระดับชำนาญการ หรือผู้บริหารก็จะได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการสูง	หากมีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจนจากภาครัฐ ก็มีความต้องการแรงงานสูงอายุที่มีทักษะความสามารถด้านการบริหาร การใช้เทคโนโลยี การติดต่อประสานงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่ต้องการจะจ้างในช่วงเวลานั้นด้วย	ควรมีการประเมินศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ และในปัจจุบันการจ้างงานผู้สูงอายุยังมีข้อจำกัดเรื่องกฎระเบียบการจ้างงาน สวัสดิการแรงงานสูงอายุภาครัฐจึงควรออกกฎระเบียบชัดเจน จัดทำและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ และในปัจจุบันยังขาดการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชนที่ไม่ได้อยู่ระบบราชการ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		มีความพร้อมในการปรับตัว เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงเทคโนโลยีอยู่เสมอ			หรือได้รับบำเหน็จบำนาญ ควรมีการช่วยเหลือ จัดหางานที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ยังชีพ
ตะวันตก	ราชบุรี	ส่วนใหญ่หน่วยงานภาครัฐไม่ได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ในปัจจุบัน มีเพียงบางแห่งที่ทำการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการจ้างให้ทำงานในส่วนการประชาสัมพันธ์ และผู้สูงอายุก็สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี มีทักษะการสื่อสาร และการแนะนำที่ดี มีความสุขุม ควบคุมอารมณ์ได้ดี เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานสูง และหน่วยงานภาครัฐมีความคิดเห็นเชิงบวกในการจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้แสดงศักยภาพและมองเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น	สถานที่ราชการมีสิ่งอำนวยความสะดวก และความพร้อมของสถานที่ในการรองรับผู้มาใช้บริการที่เป็นผู้สูงอายุ หรือผู้พิการอยู่แล้ว จึงมีความพร้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุด้วย ส่วนเรื่องของระเบียบข้อบังคับ และสวัสดิการแรงงานเป็นไปตามกฎระเบียบการจ้างงานของหน่วยงานราชการ	หากมีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ หน่วยงานภาครัฐมีความต้องการที่จะช่วยเหลือ และสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะการพูด หรือการสื่อสารที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการงานเอกสาร มีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งสถานประกอบการภาครัฐไม่มีความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุมากนัก แต่เป็นการจ้างเพื่อช่วยเหลือให้มีอาชีพ มีรายได้ ลดภาระของสังคม	อยากให้ภาครัฐมีการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจน และมีการช่วยเหลือเพิ่มเติมด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการออกกฎระเบียบในการทำงานของผู้สูงอายุ ลดเวลาการทำงานและเพิ่มจำนวนวันหยุดให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ
ภาคใต้	สงขลา	ปัจจุบันไม่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ และแรงงานวัยเกษียณส่วนใหญ่	สถานที่ราชการส่วนใหญ่มีความพร้อมในด้านสถานที่ที่เอื้อต่อการทำงาน	ระดับภูมิภาคยังไม่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่หาก	ในหน่วยงานภาครัฐมีการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญอยู่แล้ว คิดว่าเพียงพอ

ภูมิภาค	จังหวัด	ประเด็น			
		มุมมองของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประสบการณ์ของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	ความพร้อมของผู้ประกอบการที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ มิติทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนสวัสดิการแรงงาน ฯลฯ	จำนวนแรงงานสูงอายุ และทักษะของแรงงานสูงอายุที่ผู้ประกอบการต้องการ	ความต้องการความช่วยเหลือ หรือ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (เช่น กระทรวงแรงงาน ฯลฯ) ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
		เตรียมตัวเกษียณ ไม่มีแผนในการทำงานหลังเกษียณ ส่วนประสบการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุ จะเห็นได้จากการทำงานของแรงงานวัยเกษียณ ซึ่งจะแบ่งประเภทงานได้ ๒ แบบ (๑) ระดับผู้บริหาร การทำงานจะมีประสิทธิภาพที่ดีมาก ทำงานได้ละเอียดและรอบคอบ (๒) งานระดับทั่วไป จะมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ไม่มีความเอาใจใส่ในการทำงานเท่าที่ควร	ของผู้สูงอายุ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำผู้พิการ และในเรื่องกฎระเบียบ สวัสดิการ ในหน่วยงานภาครัฐทุกคนได้เทียบเท่ากันตามสัญญาการจ้างงานแต่ละประเภท	จะต้องมีการจ้างงานผู้สูงอายุ ก็ต้องการผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในการทำงาน มีทักษะด้านงานเอกสาร งานธุรการ หรือ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา	แล้ว มีความคิดเห็นหรือ ไม่มีความต้องการให้ช่วยเหลือเพิ่มเติม

๔. ผลการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) กลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ แรงงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดประชุมขึ้นเมื่อวันจันทร์ที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น. ออนไลน์ผ่าน Application ZOOM โดยมีรายละเอียดผลการจัดประชุม ดังนี้

๔.๑ ผลการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ

การประชุมกลุ่มย่อยในกลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุ สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

๑) สถานการณ์และแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

แรงงานผู้สูงอายุจำนวนมากยังอยากทำงานเพื่อหารายได้มาช่วยเหลืครอบครัว โดยส่วนใหญ่ มักประกอบอาชีพค้าขาย และรับจ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มเติมจากเบี้ยยังชีพและเงินที่ได้จาก บุตรหลาน โดยส่วนใหญ่เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุนั้นไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายอยู่แล้ว ซึ่งผู้สูงอายุยังสะท้อนว่า งานที่ต้องการทำ คืองานที่จะสามารถทำที่บ้านได้ และส่วนใหญ่ไม่ได้ต้องการงานที่มีนายจ้าง ส่วนในผู้สูงอายุบางกลุ่มโดยเฉพาะข้าราชการปลดเกษียณเกือบทั้งหมดสะท้อนว่าไม่ต้องการทำงานแล้ว เนื่องจากมีเงินบำเหน็จบำนาญในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันแล้ว และต้องการพักผ่อนหลังจากที่ผ่าน การทำงานหนักมาอย่างยาวนาน นอกจากนี้ผู้สูงอายุเองยังต้องการการสนับสนุนในการหางานด้วย ซึ่งบางส่วน เสนอแนะว่าควรจะมีหน่วยงานที่เข้ามาดูแลการทำงานของผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ควรเป็นหน่วยงานที่จะเข้าใจ ธรรมชาติของผู้สูงอายุว่ามีข้อจำกัดด้านใด และเหมาะสมหรือต้องการทำงานในลักษณะใด ซึ่งหากหน่วยงาน นั้นเข้าใจผู้สูงอายุก็นำมาซึ่งการจัดการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อไปได้

๒) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ร่างกายไม่พร้อมรับกับการทำงาน มีปัญหาด้านสุขภาพ มีโรคประจำตัว ต้องทานยารักษาตลอดเวลา แต่ไม่แสดงอาการเจ็บป่วยหรือส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และผู้สูงอายุบางรายมีอารมณ์แปรปรวนไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ อีกทั้งสมาชิกในครอบครัวหรือบุตรหลานไม่ยอมให้ผู้สูงอายุทำงานเพราะเป็นห่วงเรื่องปัญหาสุขภาพ กังวลเรื่องความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ในขณะที่แรงงานผู้สูงอายุยังมีศักยภาพและอยากทำงานต่อหลังเกษียณ เพื่อแบ่งเบาภาระลูกหลานและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ช่วยบรรเทาความเหงา

แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่เริ่มมีการวางแผนตั้งแต่ก่อนเกษียณและมีความกังวลกับชีวิตหลังเกษียณ แรงงานก่อนวัยเกษียณต้องวางแผนชีวิตหลังการทำงานทำให้สภาพจิตใจแย่ เกิดความกลัวชีวิตหลังเกษียณ ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุแล้วบางรายยังคงประกอบอาชีพอยู่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมบังคับ เช่น ทำเพื่อคลายความกังวลหรือความเหงา รายได้ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานในระบบราชการ มักจะได้รับผลกระทบในวัยเกษียณ เบียดชีพไม่เพียงพอ ทำให้ส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพ อาจจะประกอบอาชีพเดิมที่ทำมาตั้งแต่วัยหนุ่มสาว เช่น อาชีพค้าขาย เกษตรกรรม ส่งผลให้ผู้สูงอายุกลุ่มไม่มีการวางแผนหลังเกษียณที่ชัดเจน และในกลุ่มแรงงานวัยสูงอายุที่ทำงานประจำ ก็มีการวางแผนปรับเปลี่ยนสายงาน เพื่อหารายได้ยังชีพและทำงานให้เหมาะสมกับวัย เช่น การรับงานมาทำที่บ้าน หรืองานหัตถกรรม ปลุกผักขาย เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการวางแผนการทำงานที่บ้านมากกว่าการออกไปหางานทำนอกบ้าน เนื่องจากการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว และปัจจัยบางอย่างที่ไม่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการเดินทาง สุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงเหมือนวัยหนุ่มสาว เป็นต้น

ความรู้/ทักษะ/ความสามารถของผู้สูงอายุสามารถแบ่งได้หลากหลายตามวิชาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในประสบการณ์การทำงานที่ผู้สูงอายุทำมาตั้งแต่วัยหนุ่มสาว มีทั้งทักษะชำนาญการในวิชาชีพ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา ความสามารถในการบริหารระดับสูง หรือแม้แต่ทักษะด้านงานหัตถกรรม ทักษะงานช่างพื้นฐาน ทักษะด้านการเกษตร ทั้งนี้ ความสามารถในการประกอบอาชีพอาจจะต้องคำนึงถึงความพร้อมด้านสุขภาพที่ลดลงตามวัยด้วย ยกตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุที่มีทักษะด้านงานหัตถกรรม การทำงานในส่วนของการตัดเย็บอาจทำได้เพียงการตัดเย็บเบื้องต้น เนื่องจากสายตาที่เสื่อมสภาพตามวัยทำให้การตัดเย็บในงานที่ต้องใช้ความละเอียดสูงมีประสิทธิภาพที่ลดลงตามไปด้วย

การให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุควรมุ่งเน้นไปที่ลักษณะพิเศษของผู้สูงอายุเป็นหลัก เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่มากกว่ากลุ่มกำลังแรงงาน หรือการคุ้มครองเรื่องชั่วโมงการทำงานไม่ให้ทำงานหนักจนเกินไป ซึ่งอาจต้องแบ่งตามช่วงอายุ เช่น วัย ๖๐ - ๖๕ ปี ให้มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าวัย ๖๖ - ๗๐ ปี แต่ต้องน้อยกว่าวัยกำลังแรงงาน เป็นต้น

๓) แนวทางการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

หากต้องการผลักดันให้ผู้ประกอบการจ้างผู้สูงอายุ ควรพิจารณาเป็นรายภาคธุรกิจไป เพราะไม่ใช่ทุกงานที่ผู้สูงอายุจะสามารถทำได้ ผู้สูงอายุที่ยังพอมีแรงอาจจะเข้าสู่ภาคบริการได้ เช่น งานแม่บ้าน แต่จะไม่เหมาะกับงานที่ต้องใช้สายตาและทักษะคอมพิวเตอร์ เช่น งานธุรการหรืองานเอกสาร ดังนั้น การสนับสนุนจะต้องเข้ามาพิจารณาในรายละเอียดดังกล่าวด้วย โดยอาจทำเป็นนโยบาย ในลักษณะขอความร่วมมือ และให้สิทธิประโยชน์กับสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน เช่น การลดหย่อนภาษี หรือให้เงินช่วยเหลือในการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น

๔) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน

หน่วยงานภาครัฐยังขาดกลไกการติดตามการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ หน่วยงานรัฐ ต้องจัดเป็นโครงการดูแลและติดตามดูแลการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ ส่วนในด้านเศรษฐกิจ หน่วยงานรัฐ ควรจัดการให้สินค้ากระจายในชุมชน ช่วยส่งออกสินค้า และเน้นการใช้เทคโนโลยีกับแรงงานผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยี ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือด้านเทคโนโลยี พร้อมทั้งจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ พร้อมทั้งควรเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการ ในการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔.๒ ผลการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

การประชุมกลุ่มย่อยในสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็น ได้ดังนี้

๑) คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในการทำงานในองค์กร เมื่อทำงานในระยะเวลาอันยาวนานทำให้เกิดความรัก และความตั้งใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ทุกกลุ่ม ทุกทักษะความสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและเป็น ระบบ ส่วนมากผู้สูงอายุมีสถานภาพโสดต้องการคนดูแลและช่วยเหลือ ควรจัดให้มีหน่วยงานรัฐควรเข้าไปดูแล คุณภาพชีวิต การเดินทาง ความปลอดภัย และช่วยเหลือในชีวิตประจำวัน

๒) ความพร้อมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

ความพร้อมต่อการจ้างงานของแรงงานสูงอายุ การเข้าทำงานอยู่ที่ความต้องการ ความพร้อมของผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการมีความกังวลเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ความเหมาะสมของงาน ความปลอดภัย ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ การรับผู้สูงอายุเข้าทำงานต้องประเมิน อารมณ์ สภาวะจิตใจ ต้องมีการประเมิน ความพร้อมรอบด้าน โดยเน้นจากประสบการณ์ของผู้สูงอายุ

๓) ทักษะและการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะนั้นควรมีการให้การฝึกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หลังจากการเกษียณอายุควรมีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือให้กับ ผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ

๔) การจ้างงาน ลักษณะอาชีพ ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

การจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละองค์กร ควรมีการสำรวจว่าแรงงานผู้สูงอายุสามารถใช้ทักษะใดได้บ้าง สามารถเข้าไปทำงานในหน่วยงานใด มีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุในทักษะ สาขาใด จากนั้นจึงจัดสรรแรงงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับความต้องการผู้ประกอบการเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ

๕) อัตราค่าจ้าง สิทธิประกันสังคม และสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ

หน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานสามารถทำงานต่อเนื่องจากการเกษียณได้แต่ไม่มีระบบสวัสดิการให้แรงงานผู้สูงอายุ ภาครัฐบางหน่วยงานไม่มีประกันสังคมรองรับแรงงานผู้สูงอายุ หน่วยงานภาครัฐสามารถจ้างงานได้แต่เป็นลักษณะการจ้างงานแบบชั่วคราว การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุควรเพิ่มวงเงินสมำเสมอ และไม่ควรถอดทอนค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุ อัตราค่าจ้างและสิทธิประกันสังคม ควรให้แรงงานผู้สูงอายุอย่างที่ได้ควรได้รับ กำหนดอัตรากำไรจ้างขั้นต่ำให้แรงงานผู้สูงอายุ

๖) ความช่วยเหลือจากรัฐที่ผู้สูงอายุต้องการทั้งในแง่การจ้างงานและสวัสดิการ

กระทรวงแรงงานควรมีประกันสังคมดูแลแรงงานผู้สูงอายุอัตราเงินเดือน ผู้ประกอบการนั้นไม่ได้ต้องการรับภาระมากเกินไป ถ้าหน่วยงานภาครัฐสามารถเข้ามาช่วยเรื่องเงินเดือนได้จะสามารถเป็นประโยชน์และทำให้เกิดแรงจูงใจในการอยากจ้างแรงงานสูงอายุมากขึ้น ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีความต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยสมทบในเรื่องของอัตราเงินเดือน ส่วนในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีการรวมกลุ่มเพื่อจำหน่ายสินค้า หน่วยงานภาครัฐควรช่วยให้ช่องทางจำหน่ายสินค้า หรือช่วยติดต่อประสานงานการเพิ่มช่องทางกระจายสินค้า

๗) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

หน่วยงานภาคเอกชนควรมีการกำหนดขยายอายุหรือเลื่อนการเกษียณอายุ มีการขยายระเบียบอายุการทำงานอย่างชัดเจน หน่วยงานทุกภาคส่วนควรมีการทำงานประสานงานกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ

๕. ผลการจัดประชุมนำเสนอผลการศึกษาโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ

จากการศึกษาการทบทวนวรรณกรรม พบว่า กฎหมายการจ้างงานในต่างประเทศ ทั้ง ๕ ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ จีน ฝรั่งเศส และอเมริกา มีการกำหนดนโยบายและกฎหมายคุ้มครองผู้สูงอายุที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ “การมุ่งเน้นการขยายอายุเกษียณงาน” ให้ผู้สูงอายุมีรายได้ และได้แสดงศักยภาพในการทำงาน กำหนดนโยบายการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและจูงใจให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง พร้อมทั้งการออกกฎหมายรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เพื่อการสร้าง ความมั่นคงและเป็นหลักประกันในการจ้างงาน สร้างความเท่าเทียมในการทำงานโดยการทำสัญญาจ้างงาน นอกจากนี้ รัฐบาลในแต่ละประเทศได้มีการให้เงินสนับสนุนแก่หน่วยงานหรือสถานประกอบการ ที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน รวมไปถึงการจัดตั้งศูนย์การจัดหางาน เพื่อให้คำปรึกษา และเปิดโอกาส ให้ผู้สูงอายุและนายจ้างสามารถจัดสรรงานที่เหมาะสมกับการจ้างงาน และสิ่งสำคัญที่สุดที่หลายประเทศ ทั่วโลกกำลังให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ก็คือ นโยบายลดการเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงาน เป็นการต่อต้านทัศนคติด้านลบที่มีต่อผู้สูงอายุ และให้การจ้างงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยคำนึง ความสามารถและศักยภาพในการทำงานมากกว่าการตัดสินที่อายุหรือกำหนดอายุในการทำงาน

ผลของการศึกษาเชิงปริมาณ

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุวัยก่อนเกษียณและวัยเกษียณจำนวน ๔,๑๓๒ ตัวอย่าง และกลุ่มประกอบการเอกชนและหน่วยงานรัฐ ๔,๐๕๗ องค์กร พบว่า ข้อมูลของกลุ่มคนวัยก่อนเกษียณช่วง อายุ ๕๐ - ๕๙ ปียังเป็นช่วงวัยที่อยู่ในการทำงาน วัยเกษียณตั้งแต่อายุ ๖๐ - ๖๘ ปี ยังมีคนที่ทำงานอยู่ ในปัจจุบัน ซึ่งคิดเป็นจำนวนหนึ่งในสาม ประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม ป่าไม้ ประมง การค้าขาย เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งส่วนมากเป็นเจ้าของธุรกิจ และยังมีจำนวนผู้สูงอายุได้ค่าตอบแทนเป็นรายวันซึ่งทำให้เกิด ปัญหาทางด้านความมั่นคงในชีวิต โดยเฉลี่ยแล้วทำงาน ๑๙ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กลุ่มคนวัยเกษียณที่ไม่ทำงาน คือ มีปัญหาด้านสุขภาพ ต้องการพักผ่อน ครอบครัวผู้สูงอายุไม่ประสงค์ให้ทำงานต่อ

ผลของการศึกษาเชิงคุณภาพ

จากการสอบถามสถานประกอบการภาคเอกชนกว่าร้อยละ ๘๐ ไม่เคยมีแนวคิดรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน ซึ่งส่วนมากมองว่าศักยภาพผู้สูงอายุไม่เหมาะสมกับภาระและตำแหน่งงาน สถานประกอบการไม่มีความพร้อมทางด้านสถานที่เพื่อให้เหมาะสมกับวัยผู้สูงอายุ แต่สถานประกอบการเอกชนที่ยังมีแนวคิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน คือ กลุ่มผู้สูงอายุวัยเกษียณที่มีความรู้และมีประสบการณ์การทำงานที่สูงกว่าเด็กรุ่นใหม่ และศักยภาพในการทำงานยังคงมีประสิทธิผลที่ดีอยู่ อีกทั้งยังมองว่าไม่เห็นถึงความแตกต่างระหว่างวัยทำงานปกติ กลุ่มคนสูงอายุมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าวัยทำงานปกติ และประสงค์ให้ค่าตอบแทนเท่ากับกลุ่มช่วงอายุอื่น แต่ก็ยังมีแนวความคิดที่จะให้ค่าตอบแทนมากกว่าปกติ และยังไม่มีความพร้อมในการให้บริการทางด้านสถานที่ อาทิ ทางเดิน ป้ายบอกทาง ให้ผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพมากเพียงพอ

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ ร้อยละ ๔๗.๖ ไม่มีแนวคิดรับผู้สูงอายุเลย ให้เหตุผลว่ากฎระเบียบ กฎหมาย นโยบายไม่สอดคล้องกับผู้สูงอายุ และเรื่องของพื้นที่ทางกายภาพที่ไม่มีความเป็น Universal Design (การออกแบบรูปแบบสากล) ร้อยละ ๒๔.๗ มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง ให้เหตุผลว่าผู้สูงอายุมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ หน่วยงานภาครัฐท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุน และให้ค่าตอบแทนเท่ากับกลุ่มอื่น ซึ่งภาครัฐมีความพร้อมทางด้านสถานที่ เช่น ทางเดิน ห้องน้ำ มากกว่าสถานประกอบการเอกชน

ในปัจจุบันสถานประกอบการต้องการแรงงานผู้สูงอายุที่มีศักยภาพภาคบริการมากที่สุด แต่ว่ามีกลุ่มแรงงานค่อนข้างน้อย และต้องการแรงงานด้านอุตสาหกรรมน้อยที่สุด

และจากคำสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานอีกครั้ง มองว่าตนเองยังมีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อยู่ ไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว โดยคำนึงถึงการเดินทาง ความปลอดภัย ศูนย์กลางการจัดหางาน สวัสดิการที่ครอบคลุม ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนใจจ้างงาน โดยประสงค์ให้ภาครัฐเข้ามาช่วยสนับสนุนสถานประกอบการให้เรื่องต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย อาจพิจารณาดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การเก็บและพัฒนาฐานข้อมูลของผู้สูงอายุที่ควรต้องครอบคลุมมิติที่สำคัญ เช่น การกระจายตัวตามพื้นที่ประเภทหรือลักษณะงานที่เคยทำ ความถนัดหรือความสามารถเฉพาะ สุขภาพและข้อจำกัดด้านสุขภาพ
๒. หากต้องการให้ผู้สูงอายุหลังวัยเกษียณสามารถกลับเข้าสู่ระบบแรงงานได้ตามความเหมาะสม อาจมีการพิจารณาเชิงนโยบายในการให้ผลประโยชน์ทางภาษีกับสถานประกอบการที่มีการรับแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน
๓. ควรต้องจัดให้มีการอบรม reskill, upskill ให้กับกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกแห่งอนาคตให้กับผู้สูงอายุ เช่น อบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น
๔. ควรนำร่องให้ในหน่วยงานภาครัฐ มีระบบการจ้างงานบุคลากรหลังวัยเกษียณเพื่อปฏิบัติงานต่อในประเภทหรือตำแหน่งงานที่มีใช้ตำแหน่งบริหาร แต่เป็นตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญ หรือทักษะบางประเภทเป็นพิเศษ การนำอาชีพไปหาผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน
๕. การกำหนดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ โครงสร้างพื้นฐานของสถานที่สร้างมาตรฐานทางโครงสร้างสิ่งปลูกสร้างเพื่อให้ผู้ประกอบเอื้อประโยชน์และบริการแก่ผู้สูงวัยในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผู้ฟัง ร่วมแสดงความคิดเห็น

ด้านกฎหมายและนโยบาย: ควรมีการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุอย่างชัดเจนเช่นเดียวกับผู้ทุพพลภาพ มีการลดหย่อนภาษี พร้อมทั้งสนับสนุนการขยายอายุเกษียณอย่างจริงจังจากรัฐ การสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานแบบต่อเนื่อง รวมถึงให้สิทธิพิเศษทางด้านการค้าขายสินค้า เพื่อเป็นแรงผลักดันในการทำงานและสร้างอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ทางภาครัฐยังขาดการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนให้แก่แรงงานสูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุมีข้อจำกัดด้านสุขภาพในการทำงาน อาจจะต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานให้น้อยลง ปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม และในกรณีการทำงาน รายชั่วโมงยังไม่มีกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน ดังนั้นภาครัฐควรมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนขึ้นมา เพื่อเป็นอัตราค่าจ้างพื้นฐาน และสร้างความเป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการทำงานของแรงงานสูงอายุ

เนื่องจากประเทศไทยมีบริบทสังคมผู้สูงอายุที่ค่อนข้างแตกต่างจากหลาย ๆ ประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ยกตัวอย่างเช่น กรณีการรับงานมาทำที่บ้าน ทำให้ผู้สูงอายุขาดการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงาน หากภาครัฐให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญแก่การศึกษาบริบทของผู้สูงอายุในประเทศไทยมากขึ้น และทำการศึกษาอย่างจริงจังเกี่ยวกับสังคมสูงวัย ก็จะสามารถกำหนดนโยบายและกฎหมายการจ้างงาน ผู้สูงอายุได้เหมาะสมกับการทำงานของแรงงานสูงอายุในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการจัดอบรมพัฒนาทักษะ: ปัจจุบันแม้จะมีการจัดการอบรมพัฒนาอาชีพ แต่ก็ยังไม่ครบวงจร มีการอบรมให้ผู้สูงอายุผลิตสินค้าแต่กลับมีตลาดรองรับสินค้าที่ไม่เพียงพอ ควรมีการคำนึงถึงความต้องการสินค้าของตลาดผู้บริโภคและปรับผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด มีการกระจายสินค้า การเพิ่มช่องทางการขายสินค้า และควรมีบริการการรับสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่บ้าน เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุมีกำลังในการทำและผลิตสินค้า แต่ไม่มีกำลังแรงในการขนส่ง ซึ่งการมีบริการรับส่งสินค้าถึงที่ถือเป็น การอำนวยความสะดวกและลดความเสี่ยงจากการเดินทางของผู้สูงอายุในการนำสินค้าออกสู่ท้องตลาด

ซึ่งหน่วยงานที่เหมาะสมแก่การบริการด้านการขนส่งนั้นคือ “ไปรษณีย์ไทย” เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่บริการครบถ้วนและเข้าถึงได้ง่าย ถือเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบโจทย์ได้ดีในกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานที่บ้าน แต่ไม่มีกำลังพอที่จะขนส่งหรือนำสินออกออกไปจำหน่ายด้วยตนเอง

นอกจากการอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สูงอายุแล้ว สิ่งที่สำคัญที่ผู้สูงอายุควรได้รับการจัดอบรม คือด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำการขายสินค้าในโลกออนไลน์ สามารถสร้างคอนเทนต์ และกระจายสินค้าให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และนอกจากในแง่ของการขายสินค้าออนไลน์แล้ว การใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถอำนวยความสะดวกและช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข่าวสารต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น ทำให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้ง่ายขึ้นอีกด้วย

ด้านความพร้อมในการจ้างงาน: ควรมีการร่วมมือกันจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชน มีการจัดโครงการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่วัยเกษียณ โดยหน่วยงานรัฐควรมีการจัดทำฐานข้อมูลแรงงานวัยก่อนเกษียณ มีการสำรวจและเตรียมความพร้อม รวมถึงการวางแผนหลังการเกษียณ เพื่อประโยชน์ต่อการจ้างงาน เพื่อให้การจ้างงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีความพร้อมทางกายภาพของสถานที่ในการทำงาน เช่น รวบรวมทางเดิน ประตูบานเลื่อน การทำทางลาด เป็นต้น เพื่อเป็นการเอื้อต่อการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ

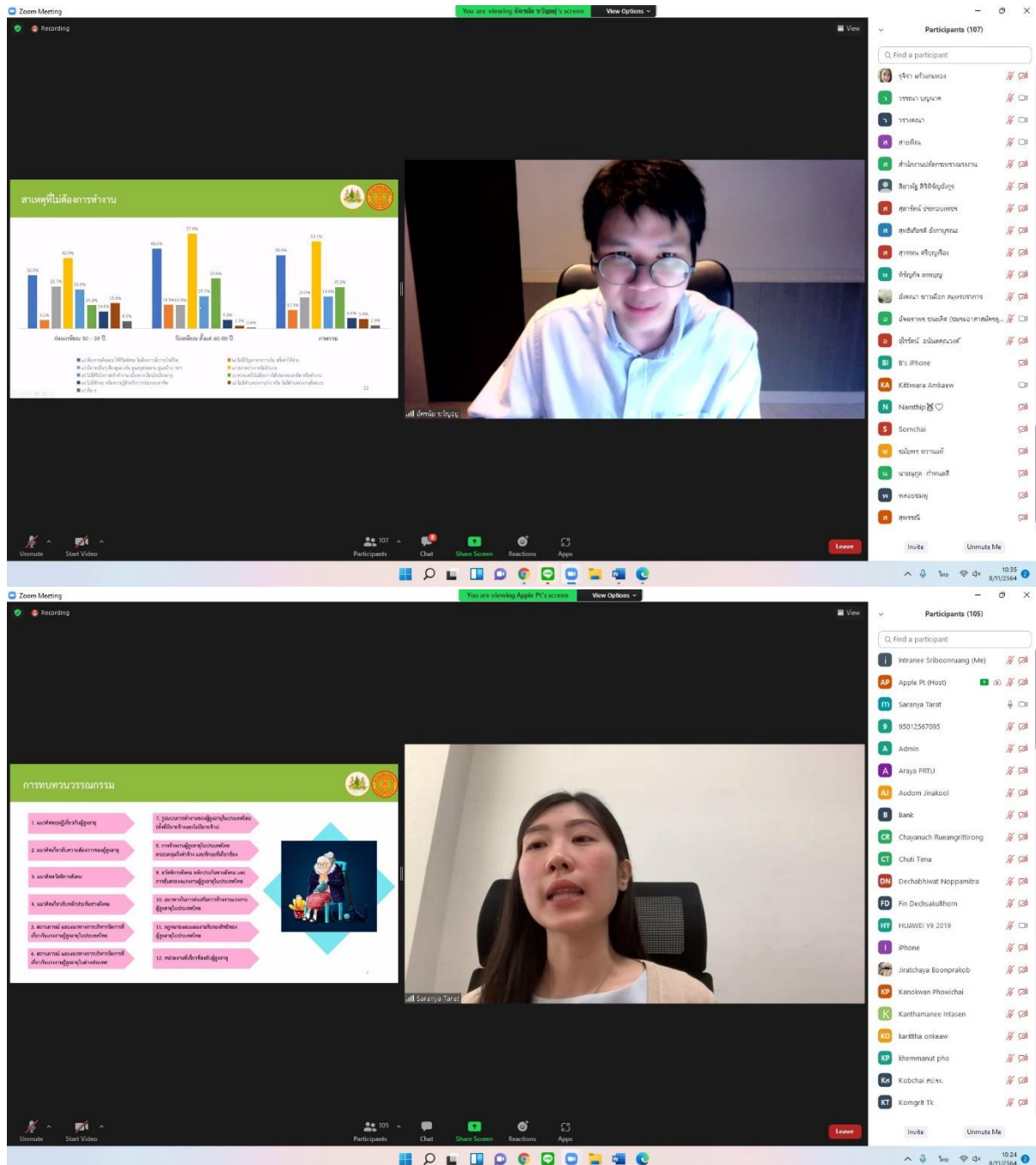
แต่สิ่งที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมนอกจากเรื่องของการจัดทำฐานข้อมูล การวางแผนเกษียณอายุ และความพร้อมด้านสถานที่แล้ว ควรมีการคำนึงถึงความพร้อมด้านสุขภาพและพลังกำลังของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายให้แก่ผู้สูงอายุตั้งแต่วัยก่อนเกษียณ หรือตั้งแต่อายุ ๔๕ ปี ควรมีการส่งเสริมการบริหารด้านร่างกาย มีการจัดประเมินสมรรถภาพทางกายหรือการประเมินสุขภาพในการทำงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้ถี่ขึ้น จากปีละ ๑ ครั้ง เพิ่มขึ้น ปีละ ๒ ครั้ง ควรมีการเสริมสร้างความพร้อมในการทำงานที่ตัวบุคคล การฟื้นฟูความพร้อมของร่างกายในการกลับเข้าสู่การทำงานอีกครั้ง เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีและสามารถทำงานต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้อายุมากขึ้น

ภาพบรรยากาศการประชุมนำเสนอผลการศึกษา

The screenshot shows a Zoom meeting interface. The top half displays a grid of 20 participants in a 4x5 layout. The bottom half shows a presentation slide titled 'วัตถุประสงค์' (Objectives) with four numbered points. The slide content is as follows:

- 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ และแนวทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในบริบทของทั้งในและต่างประเทศ
- 2 เพื่อศึกษาการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ หักกะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้าง หลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- 3 เพื่อศึกษาแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น
- 4 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

On the right side of the Zoom window, there is a list of participants (102) including names like Intranee Siboonruang, Apple Pi (Host), and others. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with various application icons.



ภาพประกอบ ๔๖ บรรยากาศการประชุมนำเสนอผลการศึกษา

บทที่ ๕

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้องค่าจ้าง สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุ ที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคต

ตามที่กระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นจากการที่ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) กล่าวคือมีประชากรสูงอายุ ร้อยละ ๒๐ ของประชากรรวมแล้วนั้น และในอีกไม่ช้านานประชากรสูงอายุไทยจะอยู่ในระดับสุดยอด (Super Aged Society) ซึ่งคิดจากการที่ประชากรสูงอายุมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของประชากรทั้งหมด ดังนั้น กระทรวงแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ ตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงานได้ขอความร่วมมือไปยังผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์ให้ผู้สูงอายุได้ทำงานในสถานประกอบการในบางช่วงเวลา ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ที่ผ่านมาตามประกาศเรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ โดยเป็นงานที่ไม่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เช่น งานเสมียนพนักงาน การค้า งานบริการ งานการผลิต งานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จำกัดเวลาทำงานวันละไม่เกิน ๗ ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ ๖ วัน ซึ่งขอความร่วมมือให้จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ ๔๕ บาท

จากผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน ทั้งในแง่ของการจ้างงานผู้สูงอายุให้มากขึ้น จากตัวเลขที่พบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐเพียงร้อยละ ๒ ในเอกชนพบเพียงร้อยละ ๑๒ และในแง่ของการขยายเวลาการเกษียณอายุออกไปเพื่อให้คนที่ยังอยู่ในวัยแรงงานได้มีเวลาในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดรับกับความต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่จะเป็นประโยชน์ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนซึ่งเป็นสิ่งที่แรงงานวัยหนุ่มสาวยังขาดหรือยังไม่มีมากพอ อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างในระดับ ๔๕ บาท/ชั่วโมง วันละ ๗ ชั่วโมง คิดเป็น ๓๑๕ บาทต่อวัน และไม่เกิน ๖ วันต่อสัปดาห์ ตามที่กระทรวงแรงงานได้มีประกาศขอความร่วมมือไว้นั้น ยังถือเป็นตัวเลขที่ยังน้อยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพและภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทักษะและประสบการณ์ของแรงงานผู้สูงอายุเหล่านี้มีคุณค่าและมูลค่ามากกว่าค่าจ้างที่ได้รับในระดับของการจ้างงานด้วยค่าจ้างขั้นต่ำ กระทรวงแรงงานควรได้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่มีความเหมาะสมตามทักษะและประสบการณ์ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงมาตรการอื่นในการจูงใจให้สถานประกอบการ โดยเฉพาะภาคเอกชนรับแรงงานผู้สูงอายุทำงาน ซึ่งควรเริ่มจากการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นการนำร่องและให้เห็นถึงประโยชน์ในการจ้างงาน

อย่างไรก็ตาม ได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้านการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้องค่าจ้าง สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยในอนาคต ดังนี้

๑) การผลักดันให้มีการขยายอายุเกษียณของข้าราชการพลเรือน

ผลจากการศึกษาวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นถึงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ความต้องการของประชาชนที่เป็นแรงงานประสงค์ที่จะทำงานต่อในช่วงอายุหลัง ๖๐ ปี ระบบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศต่าง ๆ ประกอบกับในปัจจุบัน ระบบสาธารณสุขของประเทศที่ดีขึ้น ทำให้ประชาชนมีอายุเฉลี่ยที่เพิ่มมากขึ้นและสุขภาพยังดีขึ้น ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ทำให้เห็นได้ว่าการผลักดันให้เกิดการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นระบบ วิธีการส่งสัญญาณไปยังภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเริ่มต้นของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในวงกว้างที่รวมไปถึงภาคเอกชนด้วยนั้น คือ การผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ รวมถึงกฎ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการขยายอายุเกษียณออกไป ซึ่งแนวทางดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสังคมที่เคยมีมาก่อนหน้านี้ด้วย ทั้งนี้ กรอบความเป็นไปได้ในการผลักดันการขยายอายุเกษียณในเบื้องต้น คือ ช่วงอายุระหว่าง ๖๓ - ๖๕ ปี

๒) การใช้มาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

การผลักดันให้เกิดการจ้างแรงงานในผู้สูงอายุนั้น สามารถดำเนินการได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยสำหรับภาคเอกชนนั้น การผลักดันให้ภาคเอกชนหันมาให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (ในเบื้องต้นที่มีช่วงอายุระหว่าง ๖๐ - ๗๐ ปี) อาจจำเป็นต้องมีการใช้มาตรการที่มีลักษณะเป็นการจูงใจ ตัวอย่างเช่น การใช้มาตรการทางด้านภาษีโดยการให้ลดหย่อนภาษีนิติบุคคล ในกรณีที่นิติบุคคลนั้น ๆ มีการจ้างแรงงานของผู้สูงอายุโดยอาจมีการกำหนดอัตราการลดหย่อนให้ตามสัดส่วนของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งในกรณีนี้จำเป็นต้องมีการหารือร่วมกับกระทรวงการคลังต่อไป หรืออาจให้มาตรการลดหย่อนเงินนำส่งให้แก่สำนักงานประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ รูปแบบวิธีการที่เหมาะสมจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยที่ละเอียดรอบคอบต่อไป

๓) การจัดทำฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ และฐานข้อมูลตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ

แรงงานสูงอายุจำนวนไม่น้อยมีข้อจำกัดในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน จากการขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง และการไม่มีพื้นที่ หรือตลาดกลางในการค้นหาตำแหน่งงานเช่นเดียวกับแรงงานวัยทำงาน ในขณะเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ประสงค์จะรับแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน ก็ไม่สามารถค้นหาแรงงานกลุ่มดังกล่าวได้ เนื่องจากไม่มีฐานข้อมูลกลางที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานทั้งในเรื่อง ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ อย่างเป็นระบบ

๔) การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน

สถานที่ทำงานส่วนใหญ่ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีพื้นที่ทางกายภาพที่ออกแบบไม่สอดคล้องกับการใช้งานของกลุ่มแรงงานสูงอายุ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะหน่วยงานดังกล่าวมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ หรือความคับแคบของสถานที่ ฯลฯ จึงทำให้เป็นเรื่องยากที่แรงงานสูงอายุจะสามารถปฏิบัติงานในที่ทำงานได้อย่างปลอดภัย อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน สำหรับสถานประกอบการใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถรองรับแรงงานสูงอายุซึ่งจะกลายเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต

๕) การอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับแรงงานสูงอายุ

ลักษณะงานประเภทหนึ่งที่เหมาะกับแรงงานสูงอายุ คือ งานธุรกิจออนไลน์ เช่น การขายสินค้าออนไลน์ หรืองานลูกค้าสัมพันธ์ (call center) บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ ฯลฯ เนื่องจากงานดังกล่าวผู้สูงอายุสามารถทำที่บ้านได้ และมีต้นทุนการทำงานที่ไม่สูงมากนัก แต่กระนั้น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Literacy) ของแรงงานสูงอายุอาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ ทางภาครัฐจึงควรมุ่งเน้นการฝึกอบรมทักษะการใช้งานแพลตฟอร์มต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อลดอุปสรรคในการทำงานลง โดยหลักสูตรอบรมจะต้องเป็นหลักสูตรระยะสั้นหรือกลางที่ตอบโจทย์ความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

๖) การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน “นำอาชีพไปหาผู้สูงอายุ”

แรงงานสูงอายุส่วนมากมีข้อจำกัดในการเดินทางและการหางานในตลาดแรงงาน ดังนั้น หากชุมชนที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่สามารถพัฒนาธุรกิจหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ในรูปของวิสาหกิจชุมชนที่ดึงเอาผู้สูงอายุในบริเวณใกล้เคียงมาร่วมเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ได้ จะช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานภาครัฐอาจให้การสนับสนุนในเรื่องของเทคโนโลยีการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการหาตลาด และช่องทางการจำหน่ายให้กับแรงงานสูงอายุอย่างครบวงจร เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนสามารถทำกำไร และเลี้ยงตนเองได้ในอนาคต

๗) การสร้างการตระหนักรู้และความตื่นตัวต่อการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ

การให้ความสำคัญกับการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ จำเป็นต้องทำให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานที่มีช่วงอายุตั้งแต่ ๔๕ - ๖๐ ปี ด้วยเช่นกัน เนื่องจาก ช่วงวัยนี้เป็นช่วงอายุที่มีความเสี่ยงต่อการถูกบีบบังคับให้ออกเพราะเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุและมีค่าจ้างในระดับที่สถานประกอบการมักจะมีการจ่ายเงินเดือนให้ในระดับที่สูง ซึ่งมักจะถูกมองว่าไม่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนที่จะได้แรงงานในแง่จำนวนมากกว่าด้วยเงินที่ต้องจ่ายเท่ากัน จากความไม่แน่นอนเช่นนี้ แรงงานที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าวจึงมีความวิตกกังวลไม่น้อยต่อการถูกเลิกจ้างซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไรก็ตาม สิ่งที่ทางกระทรวงแรงงานพึงจะดำเนินการควรมี ๓ ด้านสำคัญ ได้แก่ ๑) สร้างความตระหนักรู้ในการจ้างแรงงานที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในประสบการณ์และลักษณะงานจำเป็นที่ไม่สามารถให้แรงงานวัยเริ่มต้นทำแทนได้ ๒) หากมีการเลิกจ้างแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าวจริง กระทรวงแรงงานต้องมีบทบาทอย่างสำคัญที่จะเข้าไปจัดหางานใหม่ที่มีความเหมาะสมให้กับผู้ถูกเลิกจ้าง และ ๓) ควรมีมาตรการอื่นที่จูงใจ (Encourage) ให้สถานประกอบการรับแรงงานวัยดังกล่าวเข้าทำงาน เช่น เรื่องการลดหย่อนภาษี การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างโดยไม่มีค่าใช้จ่าย เป็นต้น

นอกจากข้อเสนอที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้ว การจ้างงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลากหลายฝ่าย จึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อกระทรวงแรงงานและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุให้เกิดผลได้อย่างจริงจัง กระทรวงแรงงาน ซึ่งรวมถึงหน่วยงานในสังกัดของกระทรวง และหน่วยงานอื่นนอกกระทรวงแรงงานอาจจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรณีของกระทรวงแรงงาน

๑) กระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ดูแลและรับผิดชอบระบบแรงงานของทั้งประเทศ ควรเป็นหน่วยงานหลักในการจัดให้มี “การประชุมเครือข่ายเพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ” ขึ้น เพื่อให้การประชุมนำไปสู่การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบแรงงานผู้สูงอายุ โดยในเบื้องต้นที่ประชุมเครือข่ายเพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุ ควรประกอบไปด้วย

(๑) ตัวแทนจากกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม

(๒) ตัวแทนจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบไปด้วย กรมกิจการผู้สูงอายุ และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

(๓) ตัวแทนจากกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ทั้งนี้ ภายหลังจากการประชุมเครือข่ายเพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้สูงอายุได้เริ่มดำเนินการ จัดให้มีการประชุมและกำหนดเป้าหมายการดำเนินการที่ชัดเจนร่วมกันแล้ว อาจมีการขยายเครือข่ายออกไป ในวงกว้างมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเครือข่ายในระยะต่อมาควรครอบคลุมถึงหน่วยงาน ดังนี้

(๔) ตัวแทนจากกระทรวงพาณิชย์

(๕) ตัวแทนจากกระทรวงอุตสาหกรรม

(๖) ตัวแทนจากสภาหอการค้า

(๗) ตัวแทนจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

๒) หน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังอาจต้องมีบทบาทรับผิดชอบการดำเนินการ ตามข้อเสนอเชิงนโยบายที่ได้เสนอไว้ข้างต้นด้วย กล่าวคือ

(๑) กรมการจัดหางาน ควรมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งในฝั่งของผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานและฝั่งผู้ประกอบการ รวมถึงอาจจัดตั้งศูนย์แรงงานผู้สูงอายุ เป็นหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบ

(๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีบทบาทในการจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐาน ทางอาชีวอนามัยในสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมรองรับการจ้างงานของผู้สูงอายุ

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีบทบาทในการจัดอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สูงอายุ ที่เหมาะสมกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

กรณีหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

๑) กระทรวงสาธารณสุข ควรมีบทบาทหลักในการดูแลสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน ในราคาที่เหมาะสม รวมถึงมีระบบการตรวจสุขภาพและการรับรองทางการแพทย์ว่าสามารถทำงานได้

๒) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกรณีของกรมกิจการผู้สูงอายุ ควรมีบทบาทสำคัญในการยกระดับและพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ โดยแนวทางอาจมีการกำหนดร่วมกัน กับกระทรวงแรงงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ควรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดตั้ง วิสาหกิจชุมชน หรือพัฒนาให้วิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่เดิมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

๓) กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดแนวทางในการกำกับและประเมิน การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มุ่งเน้นการทำงานที่ช่วยพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต ของผู้สูงอายุในแต่ละท้องถิ่นให้เพิ่มมากขึ้น

๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดทำแผนงานหรือโครงการที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาอาชีพ หรือคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนต่าง ๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (๒๕๖๒). **จ้าง ‘แรงงานผู้สูงอายุ’ วาระแห่งชาติ รับมือ ยุคผู้สูงอายุครองเมือง**. สืบค้นจาก <https://smartjob.doe.go.th/INF/Post/detail/E๙๘๒E๙๗๖E๙๘OE๙๗๗๓๓๗๒>.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (๒๕๖๑). **หลักการและแนวทางด้านผู้สูงอายุและแรงงานผู้สูงอายุ**. สืบค้นจาก http://www.dop.go.th/download/knowledge/th๑๕๓๑๑๑๑๕๒๙-๑๒๓_๔.pdf.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (๒๕๖๓). **สถิติผู้สูงอายุ**. สืบค้นจาก <http://www.dop.go.th/th/know/side/๑/๑/๓๓๕>.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (ม.ป.ป.). **สิทธิและสวัสดิการผู้สูงอายุ**. สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/download/laws/benefit_th_๒๐๑๖๐๕๐๗๑๓๒๑๓๓_๑.pdf.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). **International Labour Organization/ILO**. สืบค้นจาก <https://www.labour.go.th/index.php/component/seoglossary/๑-dictionary/international-labour-organization-ilp>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๖๓). **คู่มือ สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย**. สืบค้นจาก <http://protection.labour.go.th/attachments/article/๑๐๗/๐๑-๒๕๖๓.pdf>.
- กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๓). **แนวทางการขับเคลื่อนระบบสุขภาพรองรับสังคมสูงอายุ กระทรวงสาธารณสุข และแผนบูรณาการขับเคลื่อนระบบสุขภาพรองรับสังคมสูงอายุ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕**. หน้า ๒-๖๗.
- กระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). **ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ**. สืบค้นจาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๑๙/๐๗/prakad_elderly-compensation_for๓march๒๐๑๙.pdf.
- กองคุ้มครองแรงงาน. (๒๕๖๓). **คู่มือสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงานผู้สูงอายุ(๖๐ ปีขึ้นไป) และช่องทางบริการด้านคุ้มครองแรงงาน**. สืบค้นจาก shorturl.asia/jafZs.
- กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (ม.ป.ป.). **การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุไทยและนานาชาติ**. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/๗ab๑c๑๔b๒๐๘๒๒๑๖c๖๘mea๕๑๐๐๗๓๔๐๘๘a.pdf.
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานนโยบายเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ. (๒๕๖๔). **รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ไตรมาสที่ ๒/๒๕๖๔**. สืบค้นจาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-๒๐๒๑-๐๗-๐๒-๑๖๒๕๒๐๔๔๑๔.pdf>.
- คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (๒๕๖๒). **แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในยุคสังคมผู้สูงอายุ ศึกษากรณีการนำผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบแรงงาน**. สืบค้นจาก https://www.senate.go.th/document/mSubject/Ext๘๕/๘๕๓๗๒_๐๐๐๑.PDF.

- จุมพล ศรีจิงศิริกุล และคณะ. (๒๕๕๕). โครงการ “ศึกษามาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ”. สืบค้นจาก <https://thaitgri.org/?p=๓๓๔๒๙>.
- จุฬา จงสถิตย์ถาวร. (๒๕๖๐). กฎหมายการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, ๘(๑), ๕๑-๖๗. สืบค้นจาก <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/LawJournal/article/download/๓๐๒๙/๑๙๔๘/๖๔๓๐>
- เฉลิมพล พลมุข. (๒๕๖๑). แรงงานผู้สูงอายุ โดย เฉลิมพล พลมุข. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_๘๖๖๗๙๙.
- ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ. (๒๕๖๒). สิงคโปร์ประกาศยึดช่วงเวลาเกษียณอายุ แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน-สังคมผู้สูงอายุ ก่อนเลือกตั้งผู้นำคนใหม่ปี ๒๐๒๑. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/singapore-to-work-longer-build-higher-as-lee-looks-to-hand-over/>.
- ณัฐจิตรดา เทวเลิศสกุล, วณิศา ศิริวรสกุล และชัชสรณ์ รอดยิ้ม. (๒๕๕๙). แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต. Veridian E-Journal, ๙(๑): ๕๒๙-๕๔๕.
- ทศพล ชูเลิศ. (๒๕๕๔). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการจัดสวัสดิการสังคมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ : กรณีศึกษา เทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, สาขาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม.
- นันทกานต์ แสงพิทักษ์. (๒๕๕๕). ความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแสมสารจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม.
- นิชาชล ฉัตรทอง. (๒๕๖๔). แนวโน้มการจ้างงานของผู้สูงอายุของประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://site.bsru.ac.th/padm/wp-content/uploads/๒๐๒๑/๐๓/บทความ-แนวโน้มการจ้างงานของผู้สูงอายุของ.pdf>.
- ประชาชาติธุรกิจ. (๒๕๖๑). ทัวโลกหันพึ่ง “แรงงานสูงอายุ” แก้อิทธิพลขาดแคลน “ทักษะสูง”-. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/facebook-instant-article/news-๙๙๖๒๖>
- ปัทมพร สุคนธมาน และชนทาล แอร์เบอร์โฮลส์. (๒๕๖๑). สถานภาพการทำงาน ผู้สูงอายุไทย. สืบค้นจาก <https://www.thansettakij.com/content/columnist/๓๕๐๐๔๙>.
- ปรีชา คำมาดี และคณะ. (๒๕๖๐). การจัดการแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยของกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๑๒(๒): ๒๓-๓๔.
- พงษ์มนัส ดืออด, พระมหาวิไลศักดิ์ ปัญญาโร, และพระครูปลัดสรวิทย์ แสงมะโน. (๒๕๖๔). การเปรียบเทียบนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของต่างประเทศและประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://soom.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/๒๕๑๖๔๗/๑๖๘๖๓๘/>

พรรัตน์ แสงหาญ และคณะ. (๒๕๖๐). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ ในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก. สืบค้นจาก http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/๑๒๓๔๕๖๗๘๙๐/๓๕๑๙/๒๕๖๒_๐๖๗.pdf?sequence=๓&isAllowed=y.

พัชรพรรณ นุชประยูร และคณะ. (๒๕๖๒). นโยบายของรัฐและวิวัฒนาการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทยสิงคโปร์. วารสารนิติพัฒน์ นิตา. ๘ (๑): ๕๙-๘๑.

พิสิษฐ์ จิรภิญโญ. (ม.ป.ป.). สังคมผู้สูงอายุของญี่ปุ่น. สืบค้นจาก http://www.acat.or.th/download/acat_or_th/journal-๑๖/๑๖%๒๐-%๒๐๐๗.pdf.

ผู้จัดการออนไลน์. (๒๕๖๒). จีนคลอดแผนรับมือ “สังคมสูงอายุ” มุ่งสร้างระบบรองรับภายใน ๓๐ ปี. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/china/detail/๙๖๒๐๐๐๑๑๒๒๕๕>.

ฝ่ายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง. (๒๕๖๔). งานอะไรที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ. วารสารวิทยุไมตรีไทย-จีนจากกรุงปักกิ่ง ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔. น.๒๖-๒๗.

ฝ่ายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง. (๒๕๖๔). การประชุมสองสภา. วารสารวิทยุไมตรีไทย-จีนจากกรุงปักกิ่ง ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๖๔. น.๕-๓๖.

มติชนออนไลน์. (๒๕๖๒). ไทยขับเคลื่อน ๕ มิติ ต้อนรับ ‘สังคมสูงวัย’. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_๑๗๖๘๖๒๘.

มนตรี พรหมน้อย. (๒๕๕๙). ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดสวัสดิการสังคมของเทศบาล ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (ม.ป.ป.). ผลที่ตามมาของประเทศที่เข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ ใน สังคมผู้สูงอายุ : นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก <https://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom๑๒/๐๕-๐๔.html>.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (ม.ป.ป.). ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ใน สังคมผู้สูงอายุ : นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก <https://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom๑๒/๐๕-๐๔-๐๑.html>.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (ม.ป.ป.). ผลกระทบทางด้านสังคม ใน สังคมผู้สูงอายุ : นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก <https://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom๑๒/๐๕-๐๔-๐๒.html>.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (๒๕๖๒). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย ๒๕๖๒ ตอนที่ ๗ มีงาน-มีเงิน ต่ออายุเกษียณ ๓ ปี สร้างแรงจูงใจภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงวัย. สืบค้นจาก <https://thaitgri.org/?p=๓๙๕๑๕>.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (๒๕๖๒). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย ๒๕๖๒. สืบค้นจาก <https://thaitgri.org/?p=๓๙๓๘๗>.

รัชพล อำสุข และปัทพร สุคนธมาน. (๒๕๕๙). แรงงานผู้สูงอายุ: สถานการณ์ และนโยบายของประเทศไทย.

วารสารการเมืองการปกครอง การบริหารการจัดการ-การบริหารทรัพยากรมนุษย์-นโยบาย.
.๓๖๔-๖(๑): ๓๔๕

รุจิระ บุณนาค. (๒๕๖๔). มุมมิต-ของผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.naewna.com/business/columnist/๔๘๓๗๗>.

วรรณวนิช สว่างแจ้ง. (ม.ป.ป.). มาตรการทางกฎหมายและช่องว่างทางกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก https://cdc.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=๒๒๗๘.

วิชช เกษมทรัพย์. (๒๕๖๔). ไทยพร้อมหรือไม่ กับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/politic/columnist/๖๕๘๙๑๑>.

วิทยาลัยการอาชีพหลวงประธานราษฎร์นิกร. (๒๕๖๔). แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน. สืบค้นจาก <http://www.lpt.ac.th/lpt/images/Publication/information๖๓/๘.ตลาดแรงงาน.pdf>.

ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ, Thailand Creative and Design Center (TCDC) และสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). (๒๕๔๙). รายงานประกอบการจัดทำเนื้อหาโครงสร้างนิทรรศการ aging society. สืบค้นจาก http://resource.tcdc.or.th/ebook/AgingSociety_Report_official.pdf.

สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์. (๒๕๖๐). ระบบการจ้างงาน ผู้สูงอายุญี่ปุ่น. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/๒๐๑๗/๐๑/๒๐๑๗-๐๑-๒๐/>.

สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์. (๒๕๖๑). อัตราค่าจ้างผู้สูงอายุ ในประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/๒๐๑๘/๑๑/minimum-wage-older-workers/>.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (๒๕๖๒). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ นโยบายหรือมาตรการเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุ: กรณีการเลือกปฏิบัติในผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Fulltext/F๑๐๔๗๗.pdf>.

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ และสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (๒๕๕๕). การประมาณการงบประมาณสำหรับผู้สูงอายุและแหล่งที่มาของเงิน. สืบค้นจาก http://tdri.or.th/wp-content/uploads/๒๐๑๓/๐๓/elder_a๔_new.pdf.

สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ. (ม.ป.ป.). สิทธิและสวัสดิการผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก http://agingthai.dms.go.th/agingthai/public_service/สิทธิและสวัสดิการผู้สูง/.

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (๒๕๖๑). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการส่งเสริมรายได้และการมีงานทำของ

- ผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E๖).** สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/download/knowledge/th๑๕๕๐๒๑๑๗๒๘-๑๕๒๐.pdf>.
- สารสนเทศสุขภาพไทย. (๒๕๕๘). **ได้หวั่นรับมือกับผู้สูงอายุเร็วที่สุดในโลก.** สืบค้นจาก https://www.hiso.or.th/hiso๕/healthy/news.php?names=๑๓&news_id=๗๖๓๙.
- สุดารัตน์ สดสมบุรณ์. (๒๕๕๗). **สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, ๗(๑): ๗๓-๘๒.**
- สุทิน สายสงวน. (๒๕๕๒). **นโยบายเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ: บทเรียนจากประเทศญี่ปุ่นและเกาหลี. วารสารญี่ปุ่น, ๒๖(๒), ๗๑-๘๓.** สืบค้นจาก <https://soo๒.tci-thaijo.org/index.php/japanese/article/view/๕๑๘๖๕/๔๒๙๗๗>.
- สุธิดา แจ้งประจักษ์. (๒๕๖๓). **สวัสดิการสังคมไทยในกระบวนการพัฒนา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ๙(๒): ๓๑๕-๓๒๙.**
- สุนันทา คุ่มเพชร. (๒๕๕๕). **อิทธิพลของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตนเอง การมีส่วนร่วมในชุมชนและความต้องการบริหารสวัสดิการสังคมต่อภาวะสุขภาพจิตผู้สูงอายุ ในอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน.**
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (ม.ป.ป.). **ภาพรวมรัฐบาลกลาง รัฐบาลระดับรัฐ และรัฐบาลท้องถิ่นในสหรัฐอเมริกา.** สืบค้นจาก <http://www.local.moi.go.th/us.local.gov.pdf>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๒). **ข้อมูลพื้นฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization).** สืบค้นจาก <https://icb.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๑๐/๒๐๒๐/๐๖/%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๙%๘๘%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%B๙%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%B๗%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙๐%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๙-ILO-๒๐๑๙.pdf>.
- สำนักงานแรงงานในสิงคโปร์. (๒๕๕๙). **การจ้างแรงงานสูงอายุของประเทศสิงคโปร์.** สืบค้นจาก <https://singapore.mol.go.th/news/การจ้างแรงงานสูงอายุขอ>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๕๖). **การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ.** สืบค้นจาก <http://nlrc.mol.go.th/research/NKZPml๔.PDF>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑๗) ประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐).** สืบค้นจาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/๒๐๑๙/๐๔/๑๗-ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม.pdf>.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ. (๒๕๖๒). **รายงานธุรกิจบริการผู้สูงอายุในสหรัฐฯ.** สืบค้นจาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/๕๖๘๘๖๖/๕๖๘๘๖๖.pdf

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. (ม.ป.ป.). กองทุนประกันสังคมเพื่อความชราภาพ คืออะไร.

สืบค้นจาก <http://www.fpo.go.th/main/General-information-public-service/FAQ/๒๘๐๓/๒๘๓๓.aspx>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (๒๕๖๓). จำนวนประชากรจากการทะเบียน

จำแนกตามอายุ เพศ ภาค และจังหวัด ปี พ.ศ.๒๕๖๓. สืบค้นจาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/๐๒.aspx>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (๒๕๖๓). จำนวนประชากร จำแนกตาม

สถานภาพแรงงาน และเพศ พ.ศ.๒๕๖๓. สืบค้นจาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/๐๒.aspx>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (๒๕๖๓). จำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในแรงงานใน

ระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ เป็นรายภาค และจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๓. สืบค้นจาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/๐๒.aspx>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๖๓). สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๓.

สืบค้นจาก http://www.nso.go.th/sites/๒๐๑๔/DocLib๑๓/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/Labor_of_the_elderly/๒๕๖๓/pocketbook_๖๓_new.pdf.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๕๓). การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ปี ๒๕๕๒ (ฉบับ

ปรับปรุงโดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.

หมัดเฟาซี รูปามา และกฤษฎา มงคลศรี. (๒๕๖๒). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขต

เทศบาลเมืองควนลัง อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ ๑๐: ๙๐๖-๙๒๐.

เหวิน ปิน. (๒๕๖๔). จาก “นโยบายลูกคนที่สอง” สู่ “นโยบายลูกคนที่สาม” จีนก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

อย่างรวดเร็ว. สืบค้นจาก https://thaibizchina.com/article/chinese_population.

อมรเทพ จาวะลา. (ม.ป.ป.). ระบบการบริหารจัดการสวัสดิการแบบ ‘Workfare’. สืบค้นเมื่อ ๒ พฤศจิกายน

๒๕๖๔ จาก http://v-reform.org/wp-content/uploads/๒๐๑๒/๐๖/presentation_%E๐%B๘%AD.%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%A๓%E๐%B๙%๘๐%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙E.pdf.

อรรถวัฒน์ พูนสวัสดิ์ และวิริยา ล้ำเลิศ. (๒๕๖๐). สภาพสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันกับความเหมาะสมต่อการ

กำหนดเกณฑ์เกษียณอายุของประเทศไทย. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ๕(๓): ๘๓-๙๓.

อังคณา เดชะโกเมนทร์. (ม.ป.ป.). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ILO ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO). สืบค้นจาก <http://www.fio.co.th/south/law/๑๑/๑๑๔.pdf>.

Adminidstation for Community Living. (2564). Older Americans Act. Retrieved from <https://acl.gov/about-acl/authorizing-statutes/older-americans-act>.

- C. Textor. (2564). **Population distribution in China 2020**, by broad age Group. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/251524/population-distribution-by-age-Group-in-china/>
- C. Textor. (2564). **Aging population in China-statistics & facts**. Retrieved from <https://www.statista.com/topics/6000/aging-population-in-china/>.
- Carla Henry, Federico Fraga, Tang Yu. (2561). **What drives old age work in China?**. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/Groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_659543.
- Carol Hymowitz. (2562). **How Health Care Employers Are Welcoming Older**. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/01/16/how-health-care-employers-are-welcoming-older-workers/?sh=7a60728c78a2Workers>.
- Chatchada. (2561). **สู่สังคมสูงวัยในอาเซียน : นโยบายและมาตรการเพื่อผู้สูงอายุในสิงคโปร์**. สืบค้นจาก <https://aseanwatch.org/2018/12/14/สู่สังคมสูงวัยในอาเซียน/>.
- D. Béland & J.-P. V. Durandal. (2556). **Aging in France: Population Trends, Policy Issues, and Research Institutions**. The Gerontologist, Volume 53, Issue 2, April 2013, Pages 191–197. Retrieved from <https://academic.oup.com/gerontologist/article/53/2/191/563876>.
- Emmons William R. (2564). **Older Workers Accounted for All Net Employment Growth in Past 20 Years**. Retrieved from <https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2021/February/older-workers-accounted-all-net-employment-growth>.
- HealthHub. (2563). **Enhancement for Active Seniors (EASE) by HDB**. Retrieved from https://www.healthhub.sg/a-z/costs-and-financing/19/enhancement_active_seniors
- Hong Gong, Wenxiao Sun, Yan Luo. (2558). Urban Elderly Re-employment Current Situation and Countermeasures: An Analysis for China. **Universal Journal of Management** 2015. 3(7): 298-301.
- Housing & Development Board. (2564). **Lease Buyback Scheme**. Retrieved from <https://www.hdb.gov.sg/residential/living-in-an-hdb-flat/for-our-seniors/monetising-your-flat-for-retirement/lease-buyback-scheme>.
- Japan salaryman. (2563). **คนญี่ปุ่นกังวลหรือไม่ เมื่อประชากรในประเทศลดลงตลอดเวลา**. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/ageing-society-japan>.
- J. CAPITAINE & F. CAUDRON. (2560). **Report on The French Ageing Policy**. Retrieve from https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/2017/FRA_Report_ENG.pdf.
- Jennifer Schramm and Carlos Figueiredo. (2563). The US Essential Workforce Ages 50 and Older. **AARP Public Policy Institute**. Retrieved from <https://www.aarp.org/content/dam/aarp/ppi/2020/10/essential-workforce.doi.10.26419-2Fppi.00111.001.pdf>.

- John Giles, Dewen Wang, Wei Cai. (2554). **The Labor Supply and Retirement Behavior of China's Older Workers and Elderly in Comparative Perspective**. Retrieve from <https://www.iza.org/publications/dp/6088/the-labor-supply-and-retirement-behavior-of-chinas-older-workers-and-elderly-in-comparative-perspective>.
- Kensuke Otsuki, & Sho Ando. (2564). **Amendment of the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons**. Retrieved from https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins9_pdf/LELB53.pdf.
- Knoema. (2564). **France-Population ages 65 years and above as a share of total population**. Retrieved from <https://knoema.com/atlas/France/Population-aged-65-years-and-above>. Report on The French Ageing Policy.
- Government UK. (2558). **A New Vision for Older Workers: Retain, Retrain, Recruit**. สืบค้นจาก https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/411420/a-new-vision-for-older-workers.pdf.
- Inland Revenue Authority of Singapore. (2563). **Senior Employment Credit (SEC), CPF Transition Offset (CTO) and Enabling Employment Credit (EEC)**. Retrieved from https://www.iras.gov.sg/irashome/schemes/businesses/sec_cto_eec/.
- L.Eyster, R. W. Johnson and E. Toder. (2551). **Current Strategies to Employ and Retain Older Workers**. Retrieved from https://www.doleta.gov/reports/Employ_Retain_Older_Workers_FINAL.pdf.
- Ministry of Health. (2564). **Pioneer Generation Package**. Retrieved from <https://www.moh.gov.sg/cost-financing/healthcare-schemes-subsidies/pioneer-generation-package>.
- Ministry of Justice, Japan. (2554). **Act No. 132 of July 21, 1996 in Employment Measures Act**. Retrieved from http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?re=&vm=02&id=2227.
- Ministry of Manpower. (2563). **Work-Life Grant (WLG) for flexible work arrangements**. Retrieved from <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/good-work-practices/work-life-grant#fwa-incentive>.
- Ministry of Social and Family Development. (2562). **ComCare Long-Term Assistance**. Retrieved from <https://www.msf.gov.sg/Comcare/Pages/Public-Assistance.aspx>.
- National Trades Union Congress, and Singapore National Employers Federation. (2563). **HOW TO PERFORM JOB REDESIGN**. Retrieved from http://snef.org.sg/wp-content/uploads/2016/10/perform_job_redesign.pdf.

OECD. (2557). **France must do more to promote quality jobs for older workers, says OECD.** Retrieved from <https://www.oecd.org/newsroom/france-must-do-more-to-promote-quality-jobs-for-older-workers.htm>.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2561). **Working Better with Age: Japan.** Retrieved from <https://www.oecd.org/publications/working-better-with-age-japan-9789264201996-en.htm>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2562). **LABOUR MARKET REFORM IN JAPAN TO COPE WITH A SHRINKING AND AGEING POPULATION.** Retrieved from [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)37&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)37&docLanguage=En).

PopulationPyramid.net. (2564). **Population of China 2021.** Retrieved from <https://www.populationpyramid.net/china/2021/>

PopulationPyramid.net. (2564). **Population of France 2021.** Retrieved from <https://www.populationpyramid.net/france/2021/>.

PopulationPyramid.net. (2564). **Population of Japan 2021.** Retrieved from <https://www.populationpyramid.net/japan/2021/>.

PopulationPyramid.net. (2564). **Population of Singapore 2021.** Retrieved from <https://www.populationpyramid.net/singapore/2021/>.

PopulationPyramid.net. (2564). **Population of United States of America 2021.** Retrieved from <https://www.populationpyramid.net/united-states-of-america/2021/>.

Qiu Haifeng. (2564). **China's working-age population is still the world's largest demographic dividend to a talent dividend.** Retrieved from <https://www.chinanews.com/gn/2021/05-19/9480438.shtml>.

Raudhah Hirschmann. (2563). **Aging population of Singapore-statistics & facts.** Retrieved from https://www.statista.com/topics/5821/ageing-population-of-singapore/#dossierSummary__chapter2.

Reuters Staff. (2563). **China planning new policies to take on ageing population: state media.** Retrieved <https://www.reuters.com/article/us-china-population-idUSKBN28300Y>.

Ruzica Matic. (2554). **France: Land of Early Retirement.** Retrieved from <https://balkaninsight.com/2011/07/14/france-land-of-early-retirement/>.

SGCGO. (2562). **Ultimate senior citizen concession card guide.** Retrieved from <https://sgcgo.com/senior-citizen-concession-card>.

- Silver Support. (2564). **Silver Support Scheme**. Retrieved from <https://www.silversupport.gov.sg/>.
- Statista Research Department. (2564). **Distribution of the population in France as of January 1, 2021, by age Group**. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/464032/distribution-population-age-Group-france/>.
- Sun Juanjuan. (2558). **Active Participation of Older People in China: Policies and Practices**. The 1st Meeting of the North-East Asian Forum on Population Ageing, Nov 6, 2015.
- Supanun Chumjai. (2560). **Fiscal Policy for a Sustainable Healthcare and Pension System in Thailand under an Aging Population: Case Study from Japan**. Retrieved from https://www.mof.go.jp/pri/international_exchange/visiting_scholar_program/Supanun2.pdf.
- Tada Ratchagit. (2562). **ทิศทางการตลาดแรงงานผู้สูงอายุ และแนวทางการเตรียมตัวพัฒนาตนเองสำหรับผู้สูงอายุ**. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/190613-old-people-prepare-aging-society/>.
- Tada Ratchagit. (2562). **องค์กรควรเตรียมรับมืออย่างไรเมื่อไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว**. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/190613-aging-society-working/>.
- Thailand Creative & Design Center (TCDC). (ม.ป.ป.). **1. Aging Society VS. Aged Society in Global and Thai Context**. สืบค้นจาก http://resource.tcdc.or.th/ebook/AgingSociety_Report_official.pdf.
- THAILAND DEVELOPMENT RESEARCH INSTITUTE. (2560). **ระบบการจ้างงาน ผู้สูงอายุของญี่ปุ่น**. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2017/01/2017-01-20/>.
- Thailand Development Research Institute. (2561). **สิงคโปร์ รวยก่อนแก่?**. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2018/07/คุณภาพดุลยพินิจ-สิงคโปร์/>.
- The Japantimes. (2558). **Worry Lack Stable Jobs**. Retrieved from <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2015/06/06/editorials/worrying-lack-stable-jobs/>.
- The Japantimes. (2561). **Keeping Elderly Workers Labor Force Longer**. Retrieved from <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2018/09/26/editorials/keeping-elderly-workers-labor-force-longer/>.
- The Japantimes. (2563). **Japan to amend laws to help elderly work until 70**. Retrieved from <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/02/04/national/japan-amend-laws-elderly-work-until-70/#.XjoRIW5ul2x>.
- The Japantimes. (2564). **Keeping the elderly in the labor market longer**. Retrieved from <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2020/03/19/editorials/keeping-elderly-labor-market-longer/>.

- The White House. (N.D.) . **Our Government in The White House**. Retrieved from <https://www.whitehouse.gov/about-the-white-house/our-government/>.
- Transit Link Pte Ltd. (N.D.). **Senior Citizen Concession Card**. Retrieved from <https://www.transitlink.com.sg/senior-citizen-concession-card>.
- United Nations New York. (2562). **World Population Ageing 2019** . Retrieved from *World Population Ageing 2019: Highlights (un.org).
- United States Census Bureau. (2563). **65 and Older Population Grows Rapidly as Baby Boomers Age**. Retrieved from <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2020/65-older-population-grows.html>.
- U.S. Department of Labor. (2564). **Age Discrimination**. Retrieved from <https://www.dol.gov/general/topic/discrimination/agedisc>.
- U.S. Department of Labor. (2564). **Age Discrimination act of 1975**. Retrieved from <https://www.dol.gov/agencies/oasam/regulatory/statutes/age-discrimination-act>
- U.S. Department of Labor. (2564). **Age Discrimination in Employment**. Retrieved from <https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-prelim-title29-section621&num=0&edition=prelim>.
- U. S. Department and Training Administration. (2564) . **Senior Community Service Employment Program**. Retrieved from <https://www.dol.gov/agencies/eta/seniors>.
- Voice Online. (2561). ปัญหาขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นในสหรัฐฯ มาเกือบ 50 ปี แต่อายุขัยประชากรเพิ่มสูงขึ้นเพราะการแพทย์ก้าวหน้า ทำให้ร้านฟาสต์ฟู้ดหันมาจ้างผู้สูงอายุทำงานแทนคนหนุ่มสาว. สืบค้นจาก <https://www.voicetv.co.th/read/B1h55cl6m>.
- Yue Liu. (2017). **THE ELDERLY PROBLEMS AND POLICIES IN CHINA: A COMPARISON WITH JAPAN**. Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. 5(5): 32-47.
- Zhang, Chuanchuan. (2555). **The relationship between elderly employment and youth employment: evidence from China**. Retrieved from https://mpra.ub.uni-muenchen.de/37221/1/MPRA_paper_37221.pdf.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรงงานวัยก่อนเกษียณและแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ ภายใต้ความร่วมมือของ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ไม่ระบุชื่อตัวบุคคลที่ถูกศึกษา

รหัสประจำตัวผู้ตอบ

□ □ - □ □ - □ □ □ □

รหัสพื้นที่		
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร	๐๑
	นนทบุรี	๐๒
	สมุทรปราการ	๐๓
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	๐๔
	เชียงราย	๐๕
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	๐๖
	ฉะเชิงเทรา	๐๗
ตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	๐๘
	ขอนแก่น	๐๙
ภาคตะวันตก	ราชบุรี	๑๐
	กาญจนบุรี	๑๑
	เพชรบุรี	๑๒
	ประจวบคีรีขันธ์	๑๓
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	๑๔
	สงขลา	๑๕
ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์		
ชื่อผู้ให้ข้อมูล		
เบอร์โทรศัพท์		
Line ID		

รหัสอุตสาหกรรม	
ไม่ได้ทำงาน/ประกอบอาชีพ	๐๐
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	๐๑
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๐๒
การผลิต	๐๓
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	๐๔
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	๐๕
การก่อสร้าง	๐๖
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	๐๗
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	๐๘
กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	๐๙
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๑๐
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๑๑
กิจกรรมมอส์ทริมทรัพย์	๑๒
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	๑๓
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	๑๔
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	๑๕
การศึกษา	๑๖
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๑๗
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๑๘
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๑๙
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	๒๐
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	๒๑
อื่น ๆ (ระบุได้ไม่แน่ชัด)	๒๒
ข้อมูลผู้สัมภาษณ์	
ชื่อ	
เวลาสัมภาษณ์ น. วันที่สัมภาษณ์/...../.....	
สถานที่สัมภาษณ์	

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป และเศรษฐกิจสังคมของผู้สูงอายุ

๑. เพศ ☐ ๑) ชาย ☐ ๒) หญิง
๒. อายุ _____ ปี หรือ เกิดปี พ.ศ. _____ (ตามบัตรประชาชน)
๓. ศาสนา ☐ ๑) พุทธ ☐ ๒) คริสต์ ☐ ๓) อิสลาม
☐ ๔) ไม่นับถือศาสนา ☐ ๕) อื่น ๆ ระบุ _____
๔. สถานภาพสมรส ☐ ๑) โสด ☐ ๒) สมรสและอยู่ด้วยกัน ☐ ๓) สมรสแต่แยกกันอยู่
☐ ๔) หย่าร้าง ☐ ๕) หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)
☐ ๖) อื่น ๆ ระบุ _____
๕. วุฒิการศึกษาสูงสุด (ที่สำเร็จการศึกษา) ☐ ๑) ไม่ได้เข้าสู่ระบบการศึกษา
☐ ๒) ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ☐ ๓) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
☐ ๔) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ☐ ๕) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ปวช.
☐ ๖) อนุปริญญา/ปวส. ☐ ๗) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค/ปวท.
☐ ๘) ปริญญาตรี ☐ ๙) สูงกว่าปริญญาตรี
๖. ลักษณะที่อยู่อาศัย (ในปัจจุบัน) ☐ ๑) บ้านเดี่ยว/บ้านแฝด ☐ ๒) ทาวน์เฮาส์
☐ ๓) อาคารพาณิชย์/ห้องแถว ☐ ๔) อาคารชุด (คอนโดมิเนียม/อพาร์ทเมนต์/แฟลต)
☐ ๕) บ้านเพิง/กระท่อม ☐ ๖) ศูนย์พักพิง/บ้านพักชั่วคราว
☐ ๗) ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่ง
☐ ๘) อื่น ๆ ระบุ _____
๗. กรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ☐ ๑) เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ ☐ ๒) เช่าอาศัย ☐ ๓) ขออาศัยกับญาติ/ผู้อื่น
☐ ๔) การอยู่อาศัยในพื้นที่สาธารณะ ☐ ๕) อื่น ๆ ระบุ _____
๘. รายได้ของผู้สูงอายุ (โดยประมาณ) _____ บาท/เดือน
 แหล่งที่มาของรายได้
☐ ๑) การทำงาน/ประกอบอาชีพ _____ บาท/เดือน หรือ ร้อยละ _____ ของรายได้ทั้งหมด
☐ ๒) เงินบำนาญ/เงินบำนาญ _____ บาท/เดือน หรือ ร้อยละ _____ ของรายได้ทั้งหมด
☐ ๓) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ _____ บาท/เดือน หรือ ร้อยละ _____ ของรายได้ทั้งหมด
☐ ๔) ผลตอบแทนจากการลงทุนประเภทต่าง ๆ _____ บาท/เดือน หรือ ร้อยละ _____ ของรายได้ทั้งหมด
☐ ๕) เงินจากบุตรหลาน/ญาติพี่น้อง _____ บาท/เดือน หรือ ร้อยละ _____ ของรายได้ทั้งหมด
☐ ๖) เงินสวัสดิการจากรัฐอื่น ๆ _____ บาท/เดือน หรือ ร้อยละ _____ ของรายได้ทั้งหมด
☐ ๗) แหล่งรายได้อื่น _____ บาท/เดือน หรือ ร้อยละ _____ ของรายได้ทั้งหมด
 ร้อยละ ๑๐๐ ของรายได้ทั้งหมด

๙. รายได้ครัวเรือน (โดยประมาณ) _____ บาท/เดือน

รายจ่ายครัวเรือน (โดยประมาณ) _____ บาท/เดือน

(หมายเหตุ : นับเฉพาะรายได้/รายจ่ายของสมาชิกที่อยู่ในหลังคาเรือนเดียวกัน)

รายจ่ายส่วนบุคคล (โดยประมาณ) _____ บาท/เดือน

๑๐. สถานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนในปัจจุบัน

☐ ๑) รายได้มากกว่ารายจ่าย ☐ ๒) รายได้พอกับรายจ่าย ☐ ๓) รายได้น้อยกว่ารายจ่าย

๑๑. ครัวเรือนท่านมีหนี้สินหรือไม่ ☐ ๑) มีหนี้สิน (กรุณาระบุรายละเอียด) ☐ ๒) ไม่มีหนี้สิน (ข้ามไปข้อ ๑๒)

จำนวนหนี้สินรวมทั้งสิ้น _____ บาท

แบ่งตามลักษณะเจ้าหนี้

สถาบันการเงินในระบบ _____ บาท หรือ ร้อยละ _____ ของหนี้สินทั้งหมด

เจ้าหนี้นอกระบบ _____ บาท หรือ ร้อยละ _____ ของหนี้สินทั้งหมด

เพื่อน/เครือญาติ/คนรู้จัก _____ บาท หรือ ร้อยละ _____ ของหนี้สินทั้งหมด

ร้อยละ _____ ของหนี้สินทั้งหมด

แบ่งตามวัตถุประสงค์กู้ยืม (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

☐ ๑) เพื่อที่อยู่อาศัย ☐ ๒) เพื่อซื้อยานพาหนะ ☐ ๓) เพื่อการศึกษา/ส่งเคราะห์บุตร

☐ ๔) เพื่อการลงทุน ☐ ๕) เพื่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

☐ ๖) อื่น ๆ _____

การชำระหนี้คืนต่อเดือน _____ บาท

๑๒. จำนวนสมาชิกครัวเรือนทั้งหมด (รวมตัวผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ด้วย) _____ คน

แบ่งเป็น

- สมาชิกที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี _____ คน

- สมาชิกที่มีอายุ ๑๕-๖๐ ปี _____ คน

- สมาชิกที่มีอายุตั้งแต่ ๖๑ ปีขึ้นไป _____ คน

๑๓. การมีโรคประจำตัวของผู้สูงอายุ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

☐ ๑) โรคเมเร็ง ☐ ๒) โรคเบาหวาน ☐ ๓) โรคความดันโลหิต

☐ ๔) โรคหัวใจ ☐ ๕) โรคกระดูก/ข้อ ☐ ๖) โรคระบบทางเดินปัสสาวะ

☐ ๗) โรคตา ☐ ๘) โรคไต ☐ ๙) โรคผิวหนัง

☐ ๑๐) โรคระบบทางเดินอาหาร ☐ ๑๑) โรคทางสมอง ☐ ๑๒) โรคซึมเศร้า

☐ ๑๓) โรคอื่น ๆ ระบุ _____

๑๔. สิทธิการรักษาพยาบาล ☐ ๑) สิทธิข้าราชการ ☐ ๒) สิทธิประกันสังคม ☐ ๓) สิทธิบัตรทอง ๓๐ บาท

☐ ๔) สิทธิอื่น ๆ ระบุ _____

ในกรณีที่ใช้สิทธิประกันสังคม กรุณาระบุรูปแบบ

☐ ๑) มาตรา ๓๓ ☐ ๒) มาตรา ๓๙ ☐ ๓) มาตรา ๔๐

๑๕. ท่านมีการทำประกันสุขภาพเอกชนหรือไม่

☐ ๑) มีประกันสุขภาพเอกชน ☐ ๒) ไม่มีประกันสุขภาพเอกชน

๑๖. ท่านจำเป็นต้องมีผู้ดูแล/ให้ความช่วยเหลือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันหรือไม่

☐ ๑) ไม่ต้องมีผู้ดูแลหรือให้ความช่วยเหลือ ☐ ๒) มีผู้ดูแล/ให้ความช่วยเหลือ

ส่วนที่ ๒ การประกอบอาชีพ และมุมมองที่มีต่อการทำงาน

๑. ปัจจุบันท่านทำงาน หรือประกอบธุรกิจหรือไม่ ☐ ๑) ใช่ ☐ ๒) ไม่ใช่ (ข้ามไปข้อ ๑๒)

(หมายเหตุ : เป็นผู้ทำงานตั้งแต่ ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป และได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน)

๒. ลักษณะงานของอาชีพ

๒.๑ ลักษณะงานของอาชีพหลัก (หมายเหตุ : ผู้สัมภาษณ์สอบถามลักษณะงานของผู้สูงอายุ และพิจารณาว่าอยู่ในหมวด TSIC หมวดใด โดยอ้างอิงจากนิยามตามที่ได้ผ่านการอบรมมา)

- ☐ ๑) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง
- ☐ ๒) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
- ☐ ๓) การผลิต
- ☐ ๔) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ
- ☐ ๕) การจัดหา น้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล
- ☐ ๖) การก่อสร้าง
- ☐ ๗) การขนส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์
- ☐ ๘) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า
- ☐ ๙) กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร
- ☐ ๑๐) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
- ☐ ๑๑) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย
- ☐ ๑๒) กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์
- ☐ ๑๓) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค
- ☐ ๑๔) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน
- ☐ ๑๕) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ
- ☐ ๑๖) การศึกษา
- ☐ ๑๗) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์
- ☐ ๑๘) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ
- ☐ ๑๙) กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ
- ☐ ๒๐) กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ
- ☐ ๒๑) กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ

ระบุรายละเอียดของอาชีพพอสังเขป _____

๒.๒ ลักษณะงานของอาชีพเสริม (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก) (หมายเหตุ : ผู้สัมภาษณ์สอบถามลักษณะงานของผู้สูงอายุ และพิจารณาว่าอยู่ในหมวด TSIC หมวดใด โดยอ้างอิงจากนิยามตามที่ได้ผ่านการอบรมมา)

- ☐ ๑) เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง
- ☐ ๒) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
- ☐ ๓) การผลิต
- ☐ ๔) ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ
- ☐ ๕) การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล
- ☐ ๖) การก่อสร้าง
- ☐ ๗) การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์
- ☐ ๘) การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า
- ☐ ๙) กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร
- ☐ ๑๐) ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
- ☐ ๑๑) กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย
- ☐ ๑๒) กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์
- ☐ ๑๓) กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค
- ☐ ๑๔) กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน
- ☐ ๑๕) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ
- ☐ ๑๖) การศึกษา
- ☐ ๑๗) กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์
- ☐ ๑๘) ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ
- ☐ ๑๙) กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ
- ☐ ๒๐) กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล
- ☐ ๒๑) กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ

ระบุรายละเอียดของอาชีพพอสังเขป

๓. ลักษณะการทำงาน ☐ ๑) เป็นเจ้าของธุรกิจ หรือกิจการ (ข้ามไปตอบข้อ ๕)

☐ ๒) มีนายจ้าง/สถานประกอบการ

☐ ๓) ไม่มีนายจ้าง/สถานประกอบการ เช่น อาชีพอิสระ/งานรับจ้าง

(ในกรณีที่ท่านไม่มีนายจ้าง/สถานประกอบการสังกัด ท่านต้องการเปลี่ยนมาทำงานที่มีนายจ้าง/สถานประกอบการหรือไม่ ☐ ๑) ใช่ ☐ ๒) ไม่ใช่)

๔. ลักษณะสัญญาการจ้างงาน ☐ ๑) สัญญาจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป)

☐ ๒) สัญญาจ้างงานระยะสั้น (๐-๕ ปี)

☐ ๓) ไม่มีสัญญาการ

จ้างงาน (จ้างรายวัน)

☐ ๔) ทำงานชั่วคราว (Part-time)

๕. การจ่ายค่าตอบแทน ☐ ๑) จ่ายค่าตอบแทนรายชั่วโมง

☐ ๒) จ่ายค่าตอบแทนรายวัน

☐ ๓) จ่ายค่าตอบแทนรายสัปดาห์

☐ ๔) จ่ายค่าตอบแทนรายเดือน

☐ ๕) จ่ายค่าตอบแทนรายเดือนปี

☐ ๖) ไม่มีวงรอบการจ่ายค่าตอบแทนแน่ชัด

☐ ๗) จ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งของแทนตัวเงิน

☐ ๘) รูปแบบอื่น ๆ _____

๖. ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ _____ ชั่วโมง (โดยประมาณ) (รวมทำงานล่วงเวลา)

_____ วัน/สัปดาห์ (รวมทำงานล่วงเวลา)

๗. ท่านสามารถทำงานได้มากที่สุด _____ ชั่วโมง (โดยประมาณ) (รวมทำงานล่วงเวลา)

_____ วัน/สัปดาห์ (รวมทำงานล่วงเวลา)

๘. ตำแหน่งงาน (ตอบเฉพาะผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการ)

☐ ๑) พนักงานทั่วไป

☐ ๒) หัวหน้างาน/ฝ่าย

☐ ๓) ผู้จัดการ/ผู้บริหาร

☐ ๔) อื่น ๆ โปรดระบุ _____

๙. สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกิจการ/นายจ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

(ตอบเฉพาะผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการ/มีนายจ้าง)

☐ ๑) ด้านที่อยู่อาศัย

☐ ๒) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล

☐ ๓) ด้านการศึกษาบุตร/สงเคราะห์บุตร

☐ ๔) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกทักษะการทำงาน

☐ ๕) ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์/ค่าอินเทอร์เน็ต)

☐ ๖) ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/เงินค่าล่วงเวลา)

☐ ๗) ด้านอื่น ๆ _____

สวัสดิการที่ท่านต้องการให้กิจการ/นายจ้างจัดสรรให้เพิ่มเติม _____

๑๐. ประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพปัจจุบัน _____ ปี

๑๑. สาเหตุที่ท่านตัดสินใจทำงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

☐ ๑) ต้องการรายได้มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ☐ ๒) มีภาระหนี้สิน และภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องแบกรับ

☐ ๓) ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ☐ ๔) ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ (ต้องการมีเพื่อน/เข้าสังคม)

☐ ๕) อื่น ๆ _____

๑๒. กรณีที่ในปัจจุบันท่านไม่ได้ทำงาน ท่านมีความต้องการทำงานหรือไม่ (ตอบเฉพาะผู้ที่ไม่ได้ทำงานเท่านั้น)

- ☐ ๑) ไม่ต้องการ ☐ ๒) ต้องการ

ในกรณีที่ต้องการทำงาน ท่านต้องการทำงานในหมวด _____

(หมายเหตุ :ให้ผู้สัมภาษณ์สอบถามลักษณะงานที่ผู้สูงอายุต้องการทำ และพิจารณาว่าอยู่ในหมวด TSIC หมวดใด โดยใช้ตัวเลือกในข้อ ๒)

ระบุรายละเอียดของอาชีพพอสังเขป _____

ในกรณีที่ท่านไม่ต้องการทำงาน กรุณาระบุสาเหตุที่ไม่ต้องการทำ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

- ☐ ๑) ต้องการพักผ่อน ใช้ชีวิตอิสระ ไม่ต้องการมีภาระในชีวิต
☐ ๒) ไม่มีปัญหาทางการเงิน หรือค่าใช้จ่าย (มีรายได้ทางอื่น หรือมีเงินออมเพียงพอแล้ว)
☐ ๓) มีภาระอื่นๆ ต้องดูแล เช่น ดูแลบุตรหลาน ดูแลบ้าน ฯลฯ
☐ ๔) สภาพร่างกายไม่อำนวย เช่น มีโรคประจำตัว หรือมีสภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวยในการประกอบ

อาชีพ

- ☐ ๕) ไม่ได้มีโอกาสเข้าทำงาน เนื่องจากเงื่อนไขเรื่องอายุ และความพร้อมในการทำงาน
☐ ๖) ครอบครัวไม่ต้องการให้ประกอบอาชีพ หรือทำงาน
☐ ๗) ไม่มีทักษะ หรือความรู้สำหรับการประกอบอาชีพ
☐ ๘) ไม่มีตำแหน่งงานว่าง หรือ ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับทักษะของตน
☐ ๙) อื่น ๆ (ระบุ) _____

๑๓. ในกรณีที่ท่านอายุเกิน ๖๐ ปีขึ้นไป หรือเกษียณอายุแล้ว กรุณาตอบคำถามดังต่อไปนี้

๑๓.๑ อาชีพก่อนเกษียณอายุ หมวด _____ (หมายเหตุ :ให้ผู้สัมภาษณ์สอบถามลักษณะงานที่ผู้สูงอายุทำเป็น อาชีพสุดท้ายก่อนเกษียณ และพิจารณาว่าอยู่ในหมวด TSIC หมวดใด โดยใช้ตัวเลือกในข้อ ๒)

๑๓.๒ ประสบการณ์ในการทำงาน ในอาชีพที่ทำก่อนเกษียณ _____ ปี

๑๓.๓ รายได้เดือนสุดท้าย ในอาชีพที่ทำก่อนเกษียณ _____ บาทต่อเดือน (โดยประมาณ)

ส่วนที่ ๓ ความสามารถในการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

การประเมินความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ (Barthel Index for Activities of Daily Living: ADL)

ข้อควรระวัง ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีสถานะเป็น “ผู้ดูแล/ผู้พิทักษ์/ตัวแทน” ให้เน้นย้ำว่า ข้อมูลในส่วนนี้เป็นข้อมูลความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ มิใช่ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ***

๑. **Feeding** (รับประทานอาหารเมื่อเตรียมสำหรับไว้ให้เรียบร้อยต่อหน้า)

- ☐ ไม่สามารถตักอาหารเข้าปากได้ ต้องมีคนป้อนให้
- ☐ ตักอาหารเองได้แต่ต้องมีคนช่วย เช่น ช่วยใช้ช้อนตักเตรียมไว้ให้หรือตัดเป็นเล็กๆ ไว้ล่วงหน้า
- ☐ ตักอาหารและช่วยตนเองได้เป็นปกติ

๒. **Grooming** (ล้างหน้า หวีผม แปรงฟัน โกนหนวด ในระยะเวลา ๒๔ ชั่วโมงที่ผ่านมา)

- ☐ ต้องการความช่วยเหลือ
- ☐ ทำเองได้ (รวมทั้งที่ทำได้เองถ้าเตรียมอุปกรณ์ไว้ให้)

๓. **Transfer** (ลุกนั่งจากที่นอน หรือจากเตียงไปยังเก้าอี้)

- ☐ ไม่สามารถนั่งได้ (นั่งแล้วจะล้มเสมอ) หรือต้องใช้คนสองคนช่วยกันยกขึ้น
- ☐ ต้องการความช่วยเหลืออย่างมากจึงจะนั่งได้ เช่น ต้องใช้คนที่แข็งแรง หรือมีทักษะ ๑ คน หรือใช้คนทั่วไป ๒ คน พยุง
- ☐ ต้องการความช่วยเหลือบ้าง เช่น บอกให้ทำตาม หรือช่วยพยุงเล็กน้อย หรือต้องมีคนดูแลเพื่อความปลอดภัย
- ☐ ทำได้เอง

๔. **Toilet use** (ใช้ห้องน้ำ)

- ☐ ช่วยตนเองไม่ได้
- ☐ ทำเองได้บ้าง (อย่างน้อยทำความสะอาดตนเองได้หลังจากเสร็จธุระ) แต่ต้องการความช่วยเหลือในบางสิ่ง
- ☐ ช่วยตนเองได้ดี (ขึ้นนั่งและลงจากโถส้วมเองได้ ทำความสะอาดได้เรียบร้อยหลังจากเสร็จธุระถอดใส่เสื้อผ้าได้เรียบร้อย)

๕. **Mobility** (การเคลื่อนที่ภายในห้องหรือบ้าน)

- ☐ เคลื่อนที่ไปไหนไม่ได้
- ☐ ต้องใช้รถเข็นช่วยตนเองให้เคลื่อนที่ได้เอง (ไม่ต้องมีคนเข็นให้) และจะต้องเข้าออกมุมห้อง หรือประตูได้
- ☐ เดินหรือเคลื่อนที่โดยมีคนช่วย เช่น พยุง หรือบอกให้ทำตาม หรือต้องให้ความสนใจดูแลเพื่อความปลอดภัย
- ☐ เดินหรือเคลื่อนที่ได้เอง

๖. **Dressing** (การสวมใส่เสื้อผ้า)

- ☐ ต้องมีคนสวมใส่ให้ ช่วยตนเองแทบไม่ได้หรือน้อย
- ☐ ช่วยตนเองได้ประมาณร้อยละ ๕๐ ที่เหลือต้องมีคนช่วย
- ☐ ช่วยตนเองได้ดี (รวมทั้งการติดกระดุม รูดซิป หรือใช้เสื้อผ้าที่ดัดแปลงให้เหมาะสมก็ได้)

๗. **Stairs** (การขึ้นลงบันได ๑ ชั้น)

- ☐ ไม่สามารถทำได้
- ☐ ต้องการคนช่วย
- ☐ ขึ้นลงได้เอง (ถ้าต้องใช้เครื่องช่วยเดิน เช่น walker จะต้องเอาขึ้นลงได้ด้วย)

๘. **Bathing** (การอาบน้ำ)

- ☐ ต้องมีคนช่วยหรือทำให้
- ☐ อาบน้ำเองได้

๙. **Bowels** (การกลั่นถ่ายอุจจาระในระยะ ๑ สัปดาห์ที่ผ่านมา)

- ☐ กลั่นไม่ได้ หรือต้องการการสวนอุจจาระอยู่เสมอ
- ☐ กลั่นไม่ได้บางครั้ง (เป็นน้อยกว่า ๑ ครั้งต่อสัปดาห์)
- ☐ กลั่นได้เป็นปกติ

๑๐. **Bladder** (การกลั่นปัสสาวะในระยะ ๑ สัปดาห์ที่ผ่านมา)

- ☐ กลั่นไม่ได้ หรือใส่สายสวนปัสสาวะแต่ไม่สามารถดูแลเองได้
- ☐ กลั่นไม่ได้บางครั้ง (เป็นน้อยกว่าวันละ ๑ ครั้ง)
- ☐ กลั่นได้เป็นปกติ

สรุปผลรวมคะแนน _____ คะแนน

- มีผลรวมคะแนน ตั้งแต่ ๑๒ คะแนนขึ้นไป “กลุ่มติดสังคม”
- มีผลรวมคะแนน อยู่ในช่วง ๕-๑๑ คะแนน “กลุ่มติดบ้าน”
- มีผลรวมคะแนน อยู่ในช่วง ๐-๔ คะแนน “กลุ่มติดเตียง”

ส่วนที่ ๔ ปัญหาในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ

กรุณาระบุ ระดับของปัญหาในชีวิตประจำวันของกลุ่มผู้สูงอายุ

ระดับปัญหา (๑-๕)

- ๑ = มีปัญหาเพียงเล็กน้อย
- ๒ = มีปัญหาบ้างแต่ไม่กระทบการใช้ชีวิตประจำวัน
- ๓ = มีปัญหาและเริ่มกระทบกับการใช้ชีวิตประจำวัน
- ๔ = มีปัญหาและกระทบกับการใช้ชีวิตประจำวันอย่างมาก
- ๕ = มีปัญหาจนไม่สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติ

มิติของปัญหา	สภาพปัญหา			ไม่มี ความเห็น / ไม่เข้า ข่ายต้อง ตอบ	ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	ไม่มีปัญหา	มีปัญหา	ระดับปัญหา (๑-๕)		
ด้านสุขภาพ					
๑. ความเสี่ยงจากการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น อุบัติเหตุ ฯลฯ					
๒. ความเจ็บป่วยจากการดื่มสุรา สูบบุหรี่ หรือติดสารเสพติด					
๓. ความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน/ที่ทำงาน					
๔. สุขภาพจิต ความเครียด ความกังวลใจ ฯลฯ					
๕. ความครอบคลุมและความเหมาะสมของสิทธิในการรักษาพยาบาล					
ด้านเศรษฐกิจ					
๑. การหางาน/การประกอบอาชีพ/การแสวงหารายได้					
๒. ความเพียงพอของรายได้					
๓. ความรู้/ทักษะในการประกอบอาชีพ					
๔. ความมีอคติ และการถูกกีดกันจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ					
๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
๖. ความเป็นธรรมในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
๗. ความเป็นธรรมของสัญญาจ้างงาน					
๘. ความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง					
๙. การเก็บออมเงินสำหรับใช้จ่ายในอนาคต					
๑๐. การเข้าถึงแหล่งทุน/เงินกู้					
๑๑. การเริ่มต้นกิจการ/การจัดตั้งกิจการ/การจดทะเบียนบริษัท					
๑๒. การหาวัตถุดิบในการผลิตสินค้าหรือบริการ					
๑๓. การหาลูกจ้าง/คนงาน					
๑๔. การหาลูกค้า/การทำการตลาด					
๑๕. อัตราภาษี/ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่รัฐเรียกเก็บ					
๑๖. นโยบายช่วยเหลือต่าง ๆ ของภาครัฐ เช่น นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ฯลฯ					

มิติของปัญหา	สภาพปัญหา			ไม่มี ความเห็น / ไม่เข้า ข่ายต้อง ตอบ	ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	ไม่มีปัญหา	มีปัญหา	ระดับปัญหา (๑-๕)		
๑๗. การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจากหน่วยงานรัฐ					
๑๘. การเข้าถึงเงินช่วยเหลือต่าง ๆ จากภาครัฐ เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ บัตรคนจน ฯลฯ					
ด้านครอบครัวและสังคม					
๑. ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว					
๒. การใช้ความรุนแรงในครอบครัว					
๓. การพึ่งพาอาศัยญาติพี่น้องในเรื่องต่าง ๆ					
๔. ความรักใคร่ปรองดองในหมู่ญาติพี่น้อง					
๕. การพึ่งพาอาศัยเพื่อนบ้าน/คนในชุมชนในเรื่องต่าง ๆ					
ด้านสิ่งแวดล้อม					
๑. สิ่งอำนวยความสะดวก/อุปกรณ์เครื่องใช้ ในชีวิตประจำวัน					
๒. การเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ					
๓. การเดินทาง/สัญจรในที่สาธารณะ					
๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ปัญหาอาชญากรรม ฯลฯ					
๕. มลภาวะทาง (เสียง/อากาศ ฯลฯ)					
อื่น ๆ (ระบุ)					

ส่วนที่ ๕ ทักษะ ความชำนาญ และการฝึกอบรม

การระบุความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของท่าน

ทักษะฝีมือแรงงาน (กลุ่มทักษะตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ)	ไม่มีทักษะ	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ
(๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง งานไม้ งานปูน งานอะลูมิเนียม งานหินขัด งานก่ออิฐ งานยิปซัม ฯลฯ			
(๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม งานเชื่อม/ตัดโลหะ งานหล่อ งานแม่พิมพ์ งานซ่อมบำรุง ฯลฯ			
(๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล งานควบคุม/ซ่อมบำรุงเครื่องจักร ช่างเคาะ/ช่างซ่อม/ช่างสีตัวถัง ฯลฯ			
(๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ งานไฟฟ้า งานดูแลระบบคอมพิวเตอร์ งานซ่อมบำรุงอุปกรณ์ ฯลฯ			
(๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ งานตัดเย็บ งานถัก-นุ้ งานเครื่องเรือน งานเครื่องประดับ งานลงสี ฯลฯ			
(๖) สาขาอาชีพภาคบริการ งานนวดแผนไทย งานแม่บ้าน งานประกอบอาหาร งานรักษาความปลอดภัย งานต้อนรับ งานดูแลเด็กปฐมวัย ฯลฯ			
(๗) สาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรม งานเจียระไน งานเทคนิคเครื่องกล งานระบบ งานพลาสติก งานคลังสินค้า ฯลฯ			

ทักษะวิชาชีพ	ไม่มีทักษะ	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ
(๑) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษารัสเซีย ฯลฯ			
(๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการวางแผน ทักษะการจัดสรรทรัพยากร การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ฯลฯ			
(๓) ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการเจรจาต่อรอง หรือการติดต่อ ธุรกิจกับคู่ค้า (ลูกค้า) เพื่อให้บรรลุข้อตกลงต่าง ๆ ฯลฯ			
(๔) ทักษะการใช้เทคโนโลยี			

ทักษะวิชาชีพ	ไม่มีทักษะ	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ
การใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน โน้ตบุ๊ก ฯลฯ ใน วัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน ทักษะการใช้งานซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ฯลฯ			
(๕) ทักษะทางวิชาการอื่น ๆ การคิดคำนวณเชิงตัวเลข กฎหมาย บัญชี หรือวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีขั้นสูง			

ท่านเคยเข้าร่วมการอบรมในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

☐ ๑) เคยเข้าร่วม อบรมระดับหน่วยงานที่เป็นผู้จัดอบรม (อบรมระดับหน่วยงานที่จัด)

☐ ๑) หน่วยงานรัฐบาล

จำนวนโครงการที่ท่านเคยเข้าร่วม _____ โครงการ

หน่วยงานที่ท่านเคยเข้าร่วมโครงการ _____

ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม (โดยประมาณ) _____ บาท/โครงการ

☐ ๒) หน่วยงานเอกชน

จำนวนโครงการที่ท่านเคยเข้าร่วม _____ โครงการ

หน่วยงานที่ท่านเคยเข้าร่วมโครงการ _____

ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม (โดยประมาณ) _____ บาท/โครงการ

☐ ๒) ไม่เคยเข้าร่วม อบรมระดับสาเหตุ

☐ ๑) มีค่าใช้จ่ายสูง

☐ ๒) ไม่ทราบข่าวสารเกี่ยวกับการจัดงาน

☐ ๓) สถานที่จัดอบรม/โครงการอยู่ห่างไกล

☐ ๔) ไม่มีความรู้เบื้องต้นในเนื้อหาที่จัดอบรม/เนื้อหา

ยากไป

☐ ๕) อื่น ๆ ระบุ _____

ส่วนที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

๑. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ☐ ๑) เห็นด้วย ☐ ๒) ไม่เห็นด้วย
(กรุณาระบุสาเหตุที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย หรือข้อเสนอแนะที่มีต่อนโยบายดังกล่าวทั้งภาครัฐ และสถานประกอบการ)
๒. ท่านเคยลงทะเบียนเพื่อจัดหางานที่กระทรวงแรงงานหรือไม่ ☐ ๑) ไม่เคย ☐ ๒) เคย (ระบุช่องทางในการเข้าถึง)
เข้าถึงผ่าน ☐ ๑) เว็บไซต์ ☐ ๒) แอปพลิเคชัน ☐ ๓) อื่น ๆ (ระบุ _____)
๓. ความเห็นอื่น ๆ

แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ ภายใต้ความร่วมมือของ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ (รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009) รูปแบบการทำงานของผู้สูงอายุ (ทั้งที่มีนายจ้างและไม่มีนายจ้าง) การจ้างงานผู้สูงอายุ ทักษะที่เกี่ยวข้อง ค่าจ้างหลักประกันทางสังคม สวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

รหัสประจำตัวสถานประกอบการ

□ □ - □ □ - □ □ □ □

รหัสพื้นที่		
ภาคกลาง	กรุงเทพมหานคร	๐๑
	นนทบุรี	๐๒
	สมุทรปราการ	๐๓
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	๐๔
	นครสวรรค์	๐๕
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	๐๖
	ระยอง	๐๗
ตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	๐๘
	ขอนแก่น	๐๙
ภาคตะวันตก	ราชบุรี	๑๐
	กาญจนบุรี	๑๑
	เพชรบุรี	๑๒
	ประจวบคีรีขันธ์	๑๓
	สุพรรณบุรี	๑๔
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	๑๕
	สงขลา	๑๖
ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์		
ชื่อผู้ให้ข้อมูล		
เบอร์โทรศัพท์		
Line ID		

รหัสอุตสาหกรรม	
หน่วยงานภาครัฐ	๐๐
เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	๐๑
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	๐๒
การผลิต	๐๓
ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	๐๔
การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล	๐๕
การก่อสร้าง	๐๖
การขายส่ง และการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	๐๗
การขนส่ง และสถานที่เก็บสินค้า	๐๘
กิจกรรมโรงแรม และการบริการด้านอาหาร	๐๙
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๑๐
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	๑๑
กิจกรรมมอส์ทริมทรัพย์	๑๒
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	๑๓
กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน	๑๔
การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	๑๕
การศึกษา	๑๖
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	๑๗
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	๑๘
กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ	๑๙
กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคลฯ	๒๐
กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ	๒๑
อื่น ๆ (ระบุได้ไม่แน่ชัด)	๒๒
ข้อมูลผู้สัมภาษณ์	
ชื่อ	
เวลาสัมภาษณ์ น. วันที่สัมภาษณ์/...../.....	
สถานที่สัมภาษณ์	

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

๑. อายุของสถานประกอบการ _____ ปี ก่อตั้งเมื่อเดือน _____ ปี พ.ศ. _____

๒. จำนวนแรงงานในกิจการ รวมทั้งสิ้น _____ คน

แบ่งตามสัญญาการจ้างงาน

- สัญญาจ้างงานระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป) _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- สัญญาจ้างงานระยะสั้น (๐-๕ ปี) _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- ไม่มีสัญญาการจ้างงาน (จ้างรายวัน) _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด

แบ่งตามสัญชาติของลูกจ้าง

- คนไทย _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- แรงงานต่างด้าว (ลาว/เมียนมา/กัมพูชา/เวียดนาม) _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- แรงงานต่างชาติ (แรงงานทักษะสูง) _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด

แบ่งตามภูมิลำเนา

- แรงงานมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- แรงงานมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่จังหวัด _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด

แบ่งตามช่วงอายุแรงงาน

- อายุ ๑๕-๓๐ ปี _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- อายุ ๓๑-๔๕ ปี _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- อายุ ๔๖-๖๐ ปี _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด

แบ่งตามตำแหน่งงาน

- ผู้จัดการ/ผู้บริหาร _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- แรงงานมีทักษะ (ช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค ฯลฯ) _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด
- แรงงานทั่วไป _____ คน / หรือร้อยละ _____ ของแรงงานทั้งหมด

หมายเหตุ ๑ : แรงงานมีทักษะ คือ แรงงานที่ไม่สามารถถูกแทนที่ได้โดยง่าย เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ความชำนาญ เป็นต้น

หมายเหตุ ๒ : ทุกข้อคำถาม หากไม่สามารถระบุ “จำนวนคน” กรุณาระบุเป็น “ร้อยละ”

๓. สวัสดิการที่ทางสถานประกอบการจัดสรรให้แก่แรงงาน

- ☐ ๑) ด้านที่อยู่อาศัย ☐ ๒) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล
- ☐ ๓) ด้านการศึกษาบุตร/ส่งเคราะห์บุตร ☐ ๔) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกทักษะการทำงาน
- ☐ ๕) ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์/ค่าอินเทอร์เน็ต)
- ☐ ๖) ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/เงินค่าล่วงเวลา)
- ☐ ๗) ด้านอื่น ๆ _____

๔. รายได้ของกิจการ * (ในปี ๒๕๖๒) _____ บาท (โดยประมาณ)

- หรือ ☐ ๑) ต่ำกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ☐ ๒) ๑๐๐,๐๐๐-๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ☐ ๓) ๒๐๐,๐๐๑-๓๐๐,๐๐๐ บาท ☐ ๔) ๓๐๐,๐๐๑-๔๐๐,๐๐๐ บาท
- ☐ ๕) ๔๐๐,๐๐๑-๕๐๐,๐๐๐ บาท ☐ ๖) ๕๐๐,๐๐๑-๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ☐ ๗) มากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

รายจ่ายของกิจการ * (ในปี ๒๕๖๒) _____ บาท (โดยประมาณ)

- หรือ ☐ ๑) ต่ำกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท ☐ ๒) ๑๐๐,๐๐๐-๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ☐ ๓) ๒๐๐,๐๐๑-๓๐๐,๐๐๐ บาท ☐ ๔) ๓๐๐,๐๐๑-๔๐๐,๐๐๐ บาท
- ☐ ๕) ๔๐๐,๐๐๑-๕๐๐,๐๐๐ บาท ☐ ๖) ๕๐๐,๐๐๑-๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ☐ ๗) มากกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

แหล่งที่มาของรายได้ (ในปี ๒๕๖๒)	สัดส่วน	แหล่งที่มาของรายจ่าย (ในปี ๒๕๖๒)	สัดส่วน
(๑) การขายสินค้า		(๑) ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนแรงงาน	
(๒) การให้บริการ		(๒) ค่าวัตถุดิบในการผลิต/การบริการ	
(๓) ค่าเช่า / ดอกเบี้ย / เงินปันผล		(๓) อื่น ๆ ระบุ (๑) _____	
(๔) อื่น ๆ ระบุ (๑) _____		(๔) อื่น ๆ ระบุ (๒) _____	
(๕) อื่น ๆ ระบุ (๒) _____			
รวม	๑๐๐.๐๐	รวม	๑๐๐.๐๐

๕. สถานะของกิจการ *

- ☐ ๑) กิจการดีขึ้น ☐ ๒) ธุรกิจทำกำไรได้เป็นปกติ หรือเท่าเดิม
- ☐ ๓) กิจการกำไรลดลงแต่ไม่ขาดทุน ☐ ๔) กิจการค่อนข้างแย่/ขาดทุน แต่ยังสามารถดำเนินกิจการต่อได้
- ☐ ๕) กิจการแย่มาก ไม่มีเงินหมุนเวียน

๖. ปัญหาของกิจการ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก) *

☐ ๑) จำนวนผู้ใช้บริการลดลง	☐ ๒) ผู้ใช้บริการมีกำลังซื้อน้อยลง
☐ ๓) ต้นทุนการผลิต/ให้บริการสูงขึ้น	☐ ๔) ปัญหาคุณภาพ/ฝีมือแรงงาน
☐ ๕) ปัญหาขาดแคลนแรงงาน	☐ ๖) ปัญหาทางด้านเงินลงทุน
☐ ๗) ปัญหาทางด้านการตลาด/การประชาสัมพันธ์	☐ ๘) ปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการภายในองค์กร
☐ ๙) ปัญหาเรื่องการถูกคุกคามจากกลุ่มผู้มีอิทธิพล	
☐ ๑๐) ปัญหาด้านข้อกฎหมายและกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐที่ไม่เอื้ออำนวยต่อกิจการ	
☐ ๑๑) ปัญหาอื่น ๆ _____	

* ในกรณีที่ เป็น “หน่วยงานภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ” ไม่จำเป็นต้องตอบทุกข้อคำถาม

ส่วนที่ ๒ ความพร้อม และมุมมองที่มีต่อการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน

๑. สถานประกอบการของท่านเคยมีแนวคิด ในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงานในตำแหน่งงานของสถานประกอบการหรือไม่

- ☐ ๑) ไม่เคยมีแนวคิดดังกล่าวเลย (ตอบข้อ ๑.๑)
- ☐ ๒) เคยมีแนวคิด แต่ยังไม่เคยมีการดำเนินการ (ตอบข้อ ๑.๒)
- ☐ ๓) เคยมีแนวคิด และดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน (ตอบข้อ ๑.๒)
- ☐ ๔) เคยมีแนวคิด และเคยดำเนินการในอดีต (ตอบข้อ ๑.๒)

๑.๑ ในกรณีที่ ไม่เคยมีแนวคิดในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงานฯ สถานประกอบการมีเหตุผลใด ในการตัดสินใจ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

- ☐ ๑) ไม่มีความพร้อมในด้านสถานที่ เช่น การออกแบบพื้นที่ทำงานไม่อำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุ
- ☐ ๒) ลักษณะงานของสถานประกอบการไม่เหมาะกับกลุ่มผู้สูงอายุ เช่น มีความเสี่ยงในการประสบอุบัติเหตุ
- ☐ ๓) ผู้บริหาร หรือบุคลากรในสถานประกอบการไม่เห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว
- ☐ ๔) ผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานรุ่นใหม่
- ☐ ๕) ค่าตอบแทนแรงงานสูงอายุไม่คุ้มค่ากับศักยภาพในการทำงาน
- ☐ ๖) กฎระเบียบต่าง ๆ ในการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ
- ☐ ๗) อื่น ๆ _____

๑.๒ ในกรณีที่ มีแนวคิดในการรับผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เข้าทำงานฯ สถานประกอบการมีเหตุผลใดในการตัดสินใจ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

- ☐ ๑) แรงงานสูงอายุกับแรงงานวัยทำงานไม่ได้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
- ☐ ๒) แรงงานสูงอายุมีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานสูง
- ☐ ๓) แรงงานสูงอายุมีความตั้งใจในการทำงาน และมีทัศนคติต่องานที่ดีกว่า
- ☐ ๔) สถานประกอบการประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และไม่มีแรงงานรุ่นใหม่เพียงพอ
- ☐ ๕) การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานสูงอายุ ต่ำกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ จึงคุ้มค่าในการจ้างงาน
- ☐ ๖) สถานประกอบการต้องการให้ความช่วยเหลือแรงงานสูงอายุที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
- ☐ ๗) ภาครัฐ หรือรัฐบาลท้องถิ่นมีนโยบายในการสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ
- ☐ ๘) อื่น ๆ _____

๒. หากทักษะ ความรู้ ความสามารถของแรงงานสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) เทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน

(อายุ ๒๐-๖๐ ปี) ท่านคิดว่าแรงงานสูงอายุควรได้ค่าตอบแทนในระดับใด

- ☐ ๑) น้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน ☐ ๒) เท่ากับแรงงานวัยทำงาน ☐ ๓) มากกว่าแรงงานวัยทำงาน

๓. ท่านคิดว่าสถานประกอบการควรให้สิทธิและสวัสดิการแก่แรงงานสูงอายุเทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงานหรือไม่

- ☐ ๑) เทียบเท่ากัน ☐ ๒) ไม่เทียบเท่ากัน (ตอบข้อ ๓.๑ และ/หรือ ๓.๒)

(หากตอบ “**ไม่เทียบเท่ากัน**” กรุณาระบุว่าสวัสดิการใดที่สถานประกอบการควรจัดสรรให้น้อยกว่า/มากกว่า)

๓.๑ สวัสดิการที่จัดสรรให้แรงงานสูงอายุ**มากกว่า**แรงงานวัยทำงาน

- ☐ ๑) ด้านที่อยู่อาศัย ☐ ๒) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล
☐ ๓) ด้านการศึกษาบุตร/สงเคราะห์บุตร ☐ ๔) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกทักษะการทำงาน
☐ ๕) ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์/ค่าอินเทอร์เน็ต)
☐ ๖) ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/เงินค่าล่วงเวลา)
☐ ๗) ด้านอื่น ๆ _____

๓.๒ สวัสดิการที่จัดสรรให้แรงงานสูงอายุ**น้อยกว่า**แรงงานวัยทำงาน

- ☐ ๑) ด้านที่อยู่อาศัย ☐ ๒) ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล
☐ ๓) ด้านการศึกษาบุตร/สงเคราะห์บุตร ☐ ๔) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกทักษะการทำงาน
☐ ๕) ด้านสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ/ค่าไฟฟ้า/ค่าโทรศัพท์/ค่าอินเทอร์เน็ต)
☐ ๖) ด้านค่าตอบแทนพิเศษ (เงินโบนัส/เงินค่าล่วงเวลา)
☐ ๗) ด้านอื่น ๆ _____

๔. สถานประกอบการของท่านมีความพร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุอยู่ในระดับใด

- ☐ ๑) ไม่มีความพร้อมเลย ☐ ๒) มีความพร้อมบางส่วน ☐ ๓) มีความพร้อมทั้งหมด

ในกรณีที่ตอบ “มีความพร้อม**บางส่วน**” หรือ “มีความพร้อม**ทั้งหมด**” กรุณาระบุว่ามีความพร้อมในเรื่องใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก)

- ☐ ๑) ราวจับทางเดิน ☐ ๒) ราวจับในห้องน้ำ ☐ ๓) ทางลาด
☐ ๔) ป้ายมีขนาดตัวอักษรหรือเห็นชัดเจน ☐ ๕) ประตูบานเลื่อน ☐ ๖) ลิฟต์
☐ ๗) อื่น ๆ _____

๕. ในสถานประกอบการของท่านมีการจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่อง (จ้างงานต่อหลังจากแรงงานเกษียณอายุ)

ประมาณร้อยละ _____ ของแรงงานสูงอายุที่สถานประกอบการจ้างงานทั้งหมด

๖. ทักษะฝีมือแรงงานของแรงงานผู้สูงอายุเมื่อเทียบกับแรงงานวัยทำงาน

- ☐ ๑) แรงงานสูงอายุทักษะสูงกว่าแรงงานวัยทำงาน
☐ ๒) แรงงานสูงอายุทักษะเทียบเท่ากับแรงงานวัยทำงาน
☐ ๓) แรงงานสูงอายุทักษะต่ำกว่าแรงงานวัยทำงาน

๗. อายุ (ปี) ของแรงงานสูงอายุ ที่สถานประกอบการคิดว่าสามารถจ้างได้ สูงสุดไม่เกิน _____ ปี

๘. ในกรณีที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุอยู่ในปัจจุบัน กรุณาระบุรายละเอียดดังต่อไปนี้

จำนวนแรงงานสูงอายุที่ทางสถานประกอบการจ้างงาน รวม _____ คน โดยแบ่งตามทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ ตามตารางด้านล่างนี้

ทักษะฝีมือแรงงาน (กลุ่มทักษะตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ)	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น (คน)	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ (คน)
(๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง งานไม้ งานปูน งานอะลูมิเนียม งานหินขัด งานก่ออิฐ งานยิปซัม ฯลฯ		
(๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม งานเชื่อม/ตัดโลหะ งานหล่อ งานแม่พิมพ์ งานซ่อมบำรุง ฯลฯ		
(๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล งานควบคุม/ซ่อมบำรุงเครื่องจักร ช่างเคาะ/ช่างซ่อม/ช่างสีตัวถัง ฯลฯ		
(๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ งานไฟฟ้า งานดูแลระบบคอมพิวเตอร์ งานซ่อมบำรุงอุปกรณ์ ฯลฯ		
(๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ งานตัดเย็บ งานถัก-นุ งานเครื่องเรือน งานเครื่องประดับ งานลงสี ฯลฯ		
(๖) สาขาอาชีพภาคบริการ งานนวดแผนไทย งานแม่บ้าน งานประกอบอาหาร งานรักษาความปลอดภัย งานต้อนรับ งานดูแลเด็กปฐมวัย ฯลฯ		
(๗) สาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรม งานเจียรไน งานเทคนิคเครื่องกล งานระบบ งานพลาสติก งานคลังสินค้า ฯลฯ		

ทักษะวิชาชีพ	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น (คน)	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ (คน)
(๑) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษารัสเซีย ฯลฯ		
(๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการวางแผน ทักษะการจัดสรรทรัพยากร การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ฯลฯ		
(๓) ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการเจรจาต่อรอง หรือการติดต่อธุรกิจกับคู่ค้า (ลูกค้า) เพื่อให้บรรลุข้อตกลงต่าง ๆ ฯลฯ		
(๔) ทักษะการใช้เทคโนโลยี การใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน โน้ตบุ๊ก ฯลฯ ในวัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน ทักษะการใช้งานซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ฯลฯ		
(๕) ทักษะทางวิชาการอื่น ๆ		

ทักษะวิชาชีพ	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น (คน)	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ (คน)
การคิดคำนวณเชิงตัวเลข กฎหมาย บัญชี หรือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง		
(-) แรงงานที่ไม่เจาะจงทักษะ หรือไม่ต้องมีทักษะใด ๆ เลย		

ส่วนที่ ๓ ทักษะ ความชำนาญที่ต้องการ

กรณารับจำนวนแรงงานสูงอายุที่สถานประกอบการต้องการจ้างงานในอนาคต (๓-๕ ปีข้างหน้า)

(หากไม่ต้องการแรงงานสูงอายุเลย กรุณาใส่เลข “๐”)

จำนวนแรงงานสูงอายุที่ทางสถานประกอบการต้องการจ้างงาน รวม _____ คน

โดยแบ่งตามทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะวิชาชีพ ตามตารางด้านล่างนี้

ทักษะฝีมือแรงงาน (กลุ่มทักษะตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ)	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น (คน)	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ (คน)
(๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง งานไม้ งานปูน งานอะลูมิเนียม งานหินขัด งานก่ออิฐ งานยิปซัม ฯลฯ		
(๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม งานเชื่อม/ตัดโลหะ งานหล่อ งานแม่พิมพ์ งานซ่อมบำรุง ฯลฯ		
(๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล งานควบคุม/ซ่อมบำรุงเครื่องจักร ช่างเคาะ/ช่างซ่อม/ช่างสีตัวถัง ฯลฯ		
(๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ งานไฟฟ้า งานดูแลระบบคอมพิวเตอร์ งานซ่อมบำรุงอุปกรณ์ ฯลฯ		
(๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ งานตัดเย็บ งานถัก-ทอ งานเครื่องเรือน งานเครื่องประดับ งานลงสี ฯลฯ		
(๖) สาขาอาชีพภาคบริการ งานนวดแผนไทย งานแม่บ้าน งานประกอบอาหาร งานรักษาความปลอดภัย งานต้อนรับ งานดูแลเด็กปฐมวัย ฯลฯ		
(๗) สาขาอาชีพกลุ่มอุตสาหกรรม งานเจียระไน งานเทคนิคเครื่องกล งานระบบ งานพลาสติก งานคลังสินค้า ฯลฯ		

ทักษะวิชาชีพ	มีทักษะ ในระดับเบื้องต้น (คน)	มีทักษะ ในระดับเชี่ยวชาญ (คน)
(๑) ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษารัสเซีย ฯลฯ		
(๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ ความสามารถในการวางแผน ทักษะการจัดสรรทรัพยากร การปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงาน ฯลฯ		
(๓) ทักษะด้านการติดต่อและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการเจรจาต่อรอง หรือการติดต่อ ธุรกิจกับคู่ค้า (ลูกค้า) เพื่อให้บรรลุข้อตกลงต่าง ๆ ฯลฯ		
(๔) ทักษะการใช้เทคโนโลยี การใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน โน้ตบุ๊ก ฯลฯ ใน วัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน ทักษะการใช้งานซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ฯลฯ		
(๕) ทักษะทางวิชาการอื่น ๆ การคิดคำนวณเชิงตัวเลข กฎหมาย บัญชี หรือวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีขั้นสูง		

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

ภาคผนวก ข

โครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) TSIC 2009

รายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009

TSIC (Thailand Standard Industrial Classification) คือ การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม ประเทศไทยตามประเภทธุรกิจ โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานให้บริการจดทะเบียนนิติบุคคล จึงเห็นความสำคัญของการจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ แลกเปลี่ยน หรือเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดรหัสธุรกิจของนิติบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ได้เริ่มตั้งแต่ในปี พ.ศ.๒๕๑๕ ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๔๔ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเรื่องการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม ส่วนในปี พ.ศ.๒๕๕๑ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล ที่องค์การสหประชาชาติมากขึ้น และนำเอา International Standard Industrial Classification : ISIC Rev.4 มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) และในปี พ.ศ.๒๕๕๒ ได้ถูกเรียกว่า Thailand Standard Industrial Classification: TSIC 2009 ดังนั้น ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๒ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า จึงได้ดำเนินโครงการปรับปรุงรหัสธุรกิจของนิติบุคคลให้กลายเป็นการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ทั้งหมด เพื่อให้ข้อมูลธุรกิจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าเป็นมาตรฐานสากล (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๓) กล่าวคือ Thailand Standard Industrial Classification หรือ TSIC 2009 เป็นการจัดประเภทอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ในปี พ.ศ.๒๕๕๒ โดยแบ่งหมวดหมู่ และกำหนดรหัสตามมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities: ISIC Rev.4) เพื่อบริหารงานแรงงาน เช่น การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน และการจัดเก็บสถิติอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง และใช้เปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานอุตสาหกรรมกับต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงาน

โดยโครงสร้างการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) แบ่งเป็น หมวดใหญ่ หมวดย่อย หมู่ใหญ่ และหมู่ย่อย โดยปัจจุบันประเทศไทยแบ่งประเภทอุตสาหกรรม เป็น ๒๑ หมวดใหญ่ ๘๘ หมวดย่อย ๒๔๓ หมู่ใหญ่ ๔๔๑ หมู่ย่อย และ ๑,๐๙๑ ตัวอุตสาหกรรม โดยมีรายละเอียด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๓) ดังนี้

๑) หมวดใหญ่ (Section) เป็นการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุด แบ่งเป็น ๒๑ หมวดใหญ่ แทนด้วยอักษร A-U ดังต่อไปนี้

หมวดใหญ่ A คือ เกษตร ป่าไม้ และประมง

หมวดใหญ่ B คือเหมืองแร่และเหมืองหิน

หมวดใหญ่ C คือ การผลิต

หมวดใหญ่ D คือ ไฟฟ้า ก๊าซ และระบบปรับอากาศ

- หมวดใหญ่ E คือ การจัดหา น้ำ การจัดการน้ำเสีย ของเสีย และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
- หมวดใหญ่ F คือ การก่อสร้าง
- หมวดใหญ่ G คือ การขายส่ง ขายปลีก และการซ่อมจักรยานและยานยนต์
- หมวดใหญ่ H คือ การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า
- หมวดใหญ่ I คือ ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร
- หมวดใหญ่ J คือ ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร
- หมวดใหญ่ K คือ กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย
- หมวดใหญ่ L คือ กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์
- หมวดใหญ่ M คือ กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมวิชาการ
- หมวดใหญ่ N คือ กิจกรรมบริหารและบริการสนับสนุนอื่น ๆ
- หมวดใหญ่ O คือ การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ
- หมวดใหญ่ P คือ การศึกษา
- หมวดใหญ่ Q คือ กิจกรรมสุขภาพและสังคมสงเคราะห์
- หมวดใหญ่ R คือ ศิลปะ ความบันเทิง และสันทนาการ
- หมวดใหญ่ S คือ กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ
- หมวดใหญ่ T คือ กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือน กิจกรรมที่มีการผลิต บริการที่ทำขึ้นเองในครัวเรือน ไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้ชัดเจน
- หมวดใหญ่ U คือ กิจกรรมองค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก
- ๒) หมวดย่อย (Division) จำแนกย่อยจากหมวดใหญ่ ซึ่งแบ่งเป็น ๘๘ หมวดย่อย และแทนด้วยเลขรหัสตัวที่ ๑-๒
- ๓) หมู่ใหญ่ (Group) จำแนกย่อยจากหมวดย่อย ซึ่งแบ่งเป็น ๒๔๓ หมู่ใหญ่ และแทนด้วยเลขรหัสตัวที่ ๑-๓
- ๔) หมู่ย่อย (Class) จำแนกย่อยจากหมู่ใหญ่ หรือเป็นข้อย่อยของหมู่ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ๔๔๑ หมู่ย่อย และแทนด้วยเลขรหัสตัวที่ ๑-๔
- ๕) ตัวอุตสาหกรรม (Industry) จำแนกจากหมู่ย่อย เป็นหน่วยขนาดเล็กที่แต่ละประเทศกำหนดขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วย ๑,๐๙๑ ตัวอุตสาหกรรม และแทนด้วยเลขรหัสที่ ๑-๕
- โดยหมวดใหญ่ใน TSIC 2009 มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๓)
- หมวดใหญ่ A เกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง**
- หมวดย่อย ๐๑ การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ การล่าสัตว์ และกิจกรรมบริการที่เกี่ยวข้อง
- หมวดย่อย ๐๒ การป่าไม้และการทำไม้
- หมวดย่อย ๐๓ การประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
- หมวดใหญ่ B การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน**
- หมวดย่อย ๐๕ การทำเหมืองถ่านหินและลิกไนต์
- หมวดย่อย ๐๖ การขุดเจาะปิโตรเลียมดิบและก๊าซธรรมชาติ

หมวดย่อย ๐๗ การทำเหมืองสินแร่โลหะ

หมวดย่อย ๐๘ การทำเหมืองแร่และเหมืองหินอื่น ๆ

หมวดย่อย ๐๙ กิจกรรมบริการที่สนับสนุนการทำเหมืองแร่

หมวดใหญ่ C การผลิต

หมวดย่อย ๑๐ การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร

หมวดย่อย ๑๑ การผลิตเครื่องดื่ม

หมวดย่อย ๑๒ การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ

หมวดย่อย ๑๓ การผลิตสิ่งทอ

หมวดย่อย ๑๔ การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย

หมวดย่อย ๑๕ การผลิตเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

หมวดย่อย ๑๖ การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์) การผลิตสิ่งของจากฟางและวัสดุผักสวนอื่น ๆ

หมวดย่อย ๑๗ การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ

หมวดย่อย ๑๘ การพิมพ์และการผลิตซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล

หมวดย่อย ๑๙ การผลิตถ่านโค้กและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียม

หมวดย่อย ๒๐ การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี

หมวดย่อย ๒๑ การผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์จากพืชและสัตว์ที่ใช้รักษาโรค

หมวดย่อย ๒๒ การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก

หมวดย่อย ๒๓ การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ

หมวดย่อย ๒๔ การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน

หมวดย่อย ๒๕ การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์)

หมวดย่อย ๒๖ การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์

หมวดย่อย ๒๗ การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า

หมวดย่อย ๒๘ การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

หมวดย่อย ๒๙ การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง

หมวดย่อย ๓๐ การผลิตอุปกรณ์ขนส่งอื่น ๆ

หมวดย่อย ๓๑ การผลิตเฟอร์นิเจอร์

หมวดย่อย ๓๒ การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ

หมวดย่อย ๓๓ การซ่อมและการติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์

หมวดใหญ่ D ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ

หมวดย่อย ๓๔ ไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ

หมวดใหญ่ E การจัดหาน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย ของเสีย และสิ่งปฏิกูล

หมวดย่อย ๓๖ การเก็บกักน้ำ การจัดหาน้ำ และการจ่ายน้ำ

หมวดย่อย ๓๗ การจัดการน้ำเสีย

หมวดย่อย ๓๘ การเก็บรวบรวมของเสีย การบำบัดและการกำจัดของเสีย รวมถึงการนำของเสียกลับมาใช้ใหม่

หมวดย่อย ๓๙ กิจกรรมการบำบัดและบริการจัดการของเสียอื่น ๆ

หมวดใหญ่ F การก่อสร้าง

หมวดย่อย ๔๑ การก่อสร้างอาคาร

หมวดย่อย ๔๒ งานวิศวกรรมโยธา

หมวดย่อย ๔๓ งานก่อสร้างเฉพาะทาง

หมวดใหญ่ G การขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

หมวดย่อย ๔๕ การขนส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์

หมวดย่อย ๔๖ การขนส่ง (ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์)

หมวดย่อย ๔๗ การขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์และจักรยานยนต์)

หมวดใหญ่ H การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า

หมวดย่อย ๔๘ การขนส่งทางบกและการขนส่งทางท่อลำเลียง

หมวดย่อย ๕๐ การขนส่งทางน้ำ

หมวดย่อย ๕๑ การขนส่งทางอากาศ

หมวดย่อย ๕๒ กิจกรรมคลังสินค้าและกิจกรรมที่สนับสนุนการขนส่ง

หมวดย่อย ๕๓ กิจกรรมไปรษณีย์และการรับส่งพัสดุภัณฑ์

หมวดใหญ่ I ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร

หมวดย่อย ๕๕ ที่พักแรม

หมวดย่อย ๕๖ การบริการอาหารและเครื่องดื่ม

หมวดใหญ่ J ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

หมวดย่อย ๕๘ การจัดพิมพ์จำหน่ายหรือเผยแพร่

หมวดย่อย ๕๙ การผลิตภาพยนตร์ วิดีทัศน์ และรายการโทรทัศน์ การบันทึกเสียงลงบนสื่อ และการจัดพิมพ์จำหน่ายหรือเผยแพร่ดนตรี

หมวดย่อย ๖๐ การจัดผังรายการและการแพร่ภาพกระจายเสียง

หมวดย่อย ๖๑ การโทรคมนาคม

หมวดย่อย ๖๒ การจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

หมวดย่อย ๖๓ การบริการสารสนเทศ

หมวดใหญ่ K กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย

หมวดย่อย ๖๔ กิจกรรมบริการทางการเงิน (ยกเว้นการประกันภัยและกองทุนบำเหน็จบำนาญ)

หมวดย่อย ๖๕ การประกันภัย การประกันภัยต่อ และกองทุนบำเหน็จบำนาญ (ยกเว้น (การประกันสังคมภาคบังคับ

หมวดย่อย ๖๖ กิจกรรมสนับสนุนการบริการทางการเงินและการประกันภัย

หมวดใหญ่ L กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์

หมวดย่อย ๖๘ กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์

หมวดใหญ่ M กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค

หมวดย่อย ๖๙ กิจกรรมทางกฎหมายและการบัญชี

หมวดย่อย ๗๐ กิจกรรมของสำนักงานใหญ่และการบริการให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการ

หมวดย่อย ๗๑ กิจกรรมด้านสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม รวมถึงการทดสอบและการวิเคราะห์ทางเทคนิค

หมวดย่อย ๗๒ การวิจัยและพัฒนาเชิงวิทยาศาสตร์

หมวดย่อย ๗๓ การโฆษณาและการวิจัยตลาด

หมวดย่อย ๗๔ กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิคอื่น ๆ

หมวดย่อย ๗๕ การบริการรักษาสัตว์

หมวดใหญ่ N กิจกรรมการบริหารและการบริการสนับสนุน

หมวดย่อย ๗๗ กิจกรรมการให้เช่า

หมวดย่อย ๗๘ กิจกรรมการจ้างงาน

หมวดย่อย ๗๙ กิจกรรมของตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว การจําหน่าย การบริการสำรอง และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

หมวดย่อย ๘๐ การบริการรักษาความปลอดภัยและการสืบสวน

หมวดย่อย ๘๑ กิจกรรมการบริการสำหรับอาคารและภูมิทัศน์

หมวดย่อย ๘๒ การบริการด้านการบริหารและสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่สนับสนุนทางธุรกิจ

หมวดใหญ่ O การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ

หมวดย่อย ๘๔ การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ

หมวดใหญ่ P การศึกษา

หมวดย่อย ๘๕ การศึกษา

หมวดใหญ่ Q กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์

หมวดย่อย ๘๖ กิจกรรมด้านสุขภาพมนุษย์

หมวดย่อย ๘๗ กิจกรรมการให้การดูแลที่พักรักษา

หมวดย่อย ๘๘ กิจกรรมสังคมสงเคราะห์ที่ไม่ให้ที่พัก

หมวดใหญ่ R ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ

หมวดย่อย ๙๐ กิจกรรมการสร้างสรรค์ศิลปะและความบันเทิง

หมวดย่อย ๙๑ กิจกรรมห้องสมุด หอจดหมายเหตุ พิพิธภัณฑ์สถาน และกิจกรรมทางวัฒนธรรมอื่น ๆ

หมวดย่อย ๙๒ กิจกรรมการพนันและการเสี่ยงโชค

หมวดย่อย ๙๓ กิจกรรมด้านการกีฬา ความบันเทิง และการนันทนาการ

หมวดใหญ่ S กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ

หมวดย่อย ๙๔ กิจกรรมองค์การสมาชิก

หมวดย่อย ๙๕ การซ่อมคอมพิวเตอร์และของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน

หมวดย่อย ๙๖ กิจกรรมบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ

หมวดใหญ่ T กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน

หมวดย่อย ๙๗ กิจกรรมการจ้างงานในครัวเรือนส่วนบุคคล

หมวดย่อย ๙๘ กิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการที่ทำขึ้นเองเพื่อใช้ในครัวเรือน ซึ่งไม่สามารถจำแนกกิจกรรมได้อย่างชัดเจน

หมวดใหญ่ U กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก

หมวดย่อย ๙๙ กิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศและภาคีสมาชิก

โดยรายงานตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009 มีความเกี่ยวข้องกับโครงการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงาน สวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานะที่เป็นหลักเกณฑ์ในการจัดแบ่งหมวดหมู่และการกำหนดรหัสตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (TSIC) เพื่อปรับปรุงตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมในประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจได้อย่างมีมาตรฐาน ทั้งในเรื่องของมาตรฐานด้านอาชีพและอุตสาหกรรม เช่น การผลิต รายได้รวมของประเทศ การจ้างงาน หรือประชากร เป็นต้น รวมถึงช่วยให้หน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนมีฐานข้อมูลในเรื่องดังกล่าวในรูปแบบเดียวกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อจัดทำสถิติเกี่ยวกับโครงสร้างเศรษฐกิจ กิจกรรมทางสถิติและตลาดแรงงานของแต่ละประเทศได้ ตลอดจนสามารถใช้ในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในระดับสากล ซึ่งจะช่วยให้เป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมและอ้างอิงข้อมูลดังกล่าวได้อย่างมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากลอีกด้วย ทำให้ในเรื่องของแรงงานผู้สูงอายุได้เข้ามาเกี่ยวเนื่องกับการจัดประเภทอุตสาหกรรมตามรายงานมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009 โดยตรงเนื่องจากจะช่วยให้สามารถจัดแบ่งประเภท และรวบรวมข้อมูลในเรื่องของตลาดแรงงาน ระบบเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม และแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานชุดเดียวกันที่ได้ถูกสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการจัดทำสถิติและนำเสนอผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงผู้ประกอบการเองให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องหาข้อมูลในประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติมต่อไป เพื่อให้การนำเสนอและการเชื่อมโยงข้อมูลเป็นไปอย่างชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น