

ความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน:  
สภาพปัจจุบันและแนวโน้ม\*

Cooperation in employment of the elderly of government  
agencies and the private sector: Current conditions and trends

ณัฐพัชร ศิริวัฒน์<sup>1</sup>

Natthapath Siriwat

Natthapath.s@gmail.com

Received: 17/05/64 Revised: 24/06/64 Accepted: 24/06/64

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษานโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต 3) เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการและผลที่ได้รับจากการจ้างงานของผู้สูงอายุในภาครัฐและเอกชน และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่เหมาะสมในการจ้างงานผู้สูงอายุของทั้งสองภาคส่วน งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแปดคนที่ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารจากกระทรวงแรงงานและ

---

\* บทความนี้เรียบเรียงจากรายงานการวิจัยเรื่อง ความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน : สภาพปัจจุบันและแนวโน้ม

<sup>1</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หน่วยงานภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยตั้งแต่ พ.ศ. 2548 และรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาได้ออกนโยบายต่างๆ เพื่อรับมือกับปัญหานี้ เช่น การส่งเสริมการจ้างงานและการพัฒนาทักษะของผู้สูงวัย การสนับสนุนด้านการประกันสังคม และการจูงใจด้วยมาตรการภาษีแก่ผู้ประกอบการที่จ้างผู้สูงวัย แม้นโยบายนี้จะเป็นที่พอใจของผู้สูงวัย แต่ก็มีข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**คำสำคัญ:** ความร่วมมือ; การจ้างงาน; ผู้สูงวัย

## Abstract

This research article has four objectives: 1) to explore public policies both from the government and the Ministry of Labour about the employment of the elderly; 2) to find out the cooperation in the employment of the elderly in the government agencies and the private sector at present situation and trends in the future; 3) to identify problems, needs and effects on the employment of the elderly in public and private sectors ; 4) to provide suggestion regarding the improvement for suitable cooperation in the employment of the elderly in both sectors. Research methodology employed in this study is a qualitative one using content analysis from documents and structured in-depth

interviews from eight key informants drawn by purposive sampling those samples are the executives from the Ministry of Labour and private agencies. As a result of the study, it is found that Thailand has turned into aging society since 2005 and the government under General Prayuth Chan-o-cha has launched policies to encounter the problem by encouraging employment and skill development of the elderly, enhancing social security and providing tax motivation for the entrepreneurs to hire the elderly. Although such policies are satisfied, the elderly ask for better compensation and welfares.

**Keywords:** cooperation; employment; elderly

## บทนำ

คำว่า “สังคมสูงวัย” บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นสังคมที่มีประชากรสูงอายุเป็นจำนวนมาก ซึ่งความเป็นจริงแล้วสังคมสูงวัยเป็นการเปลี่ยนผ่านทางประชากรจากสังคมที่มีอัตราการเกิดและตายสูงไปสู่สังคมที่มีอัตราการเกิดและตายต่ำ โดยในช่วงแรกจำนวนประชากรวัยเด็กลดลง ส่วนจำนวนประชากรวัยทำงาน และผู้สูงวัยค่อยๆ เพิ่มขึ้น ต่อมาประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลงเป็นผลให้ประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นจำนวนมาก (วิพรรณ ประจวบเหมาะ, 2560)

กรณีของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ได้เข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” โดยมีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ (จิราภรณ์ เกศพิชญวัฒนา, สุวิณี วิวัฒน์วานิช และสรินทร์ สุขมลสันต์, 2560) ซึ่ง ในส่วนของการดูแลด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ส่งเสริมการจ้างงานให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย คุ้มครองการทำงานและสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ประกอบกับในปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว แรงงานสูงวัยเป็นกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงมีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานสูงวัยด้วยการส่งเสริมให้ผู้สูงวัยมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงวัยและให้ความสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานผู้สูงวัย เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเอง ซึ่งภารกิจและการบริการด้านแรงงานสำหรับผู้สูงวัย มีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานประสานหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว ประกอบกับรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมสูงวัยและเริ่มออกมาตรการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อาทิ การลดภาษีนิติบุคคลให้แก่สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงวัย การให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้สูงวัย และการให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงวัย เป็นต้น นอกจากนี้ได้เสนอประเด็นความท้าทายของภาวะสังคมสูงวัยของไทยในร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และต่อมาเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน สมัยพลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว ได้หารือแนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุกับ

ทุกภาคส่วนและขอความร่วมมือภาคีเครือข่ายสังคมประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้สูงอายุ และหน่วยงานในเครือข่ายสังคม ร่วมมือกันในการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (กระทรวงแรงงาน จับมือภาครัฐและภาคเอกชน หนุนจ้าง งานผู้สูงอายุ ตั้งเป้าแสนคน ค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562 จาก <https://prachatai.com/journal>) ต่อมาได้มีการจัดทำ MOU ว่าด้วยความร่วมมือ ด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการ ผู้สูงอายุ กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งประเทศไทย กับหน่วยงานภาคเอกชนหลายครั้งจนถึงปี พ.ศ. 2561 หน่วยงาน ภาคเอกชนที่ได้ลงนามใน MOU กับหน่วยงานราชการตามโครงการ “รวมพลังประชา รัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” เพื่อสร้างคุณค่า สร้างหลักประกันที่มั่นคงทาง รายได้ให้ผู้สูงอายุ มีมากกว่า 20 แห่ง อาทิ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิง มอลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น และปัจจุบันได้มีการจัดทำบันทึกตกลงความร่วมมือ (MOU) กับ ภาคเอกชน/บริษัทชั้นนำอีก 12 แห่ง (กระทรวงแรงงานจับมือภาครัฐ-เอกชน, ค้นเมื่อ วันที่ 27 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.prachachat.net/general/news-301332>)

สืบเนื่องจากข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้าน  
แรงงานผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2556 – 2557 ของกระทรวงแรงงาน พบว่า  
ปัญหาของผู้สูงอายุที่ทำงาน ได้แก่ ปัญหาจากการทำงานส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่อง  
ค่าตอบแทน ปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน อาทิ ปัญหาการได้รับสารเคมีที่เป็น  
พิษ ปัญหาจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ปัญหาในเรื่องอิริยาบถในการทำงาน  
กล่าวคือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทาง/อิริยาบถในการทำงาน (สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน, 2557)

จากความสำคัญของการเข้าสู่สังคมสูงวัย การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูง  
วัยและสภาพปัญหาของผู้สูงอายุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความร่วมมือใน  
การจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน: สภาพปัจจุบันและแนวโน้ม  
เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงาน  
และภาคเอกชนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและปรับปรุงความร่วมมือการ  
จ้างงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

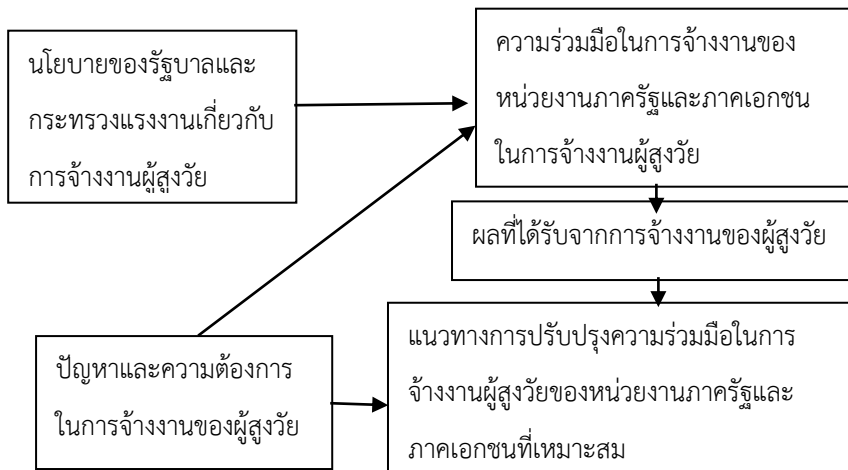
ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษานโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐกับ  
ภาคเอกชนในปัจจุบันและแนวโน้ม

3. เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการและผลที่ได้รับจากการจ้างงานของผู้สูงวัยของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
4. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงวัยของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เหมาะสม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดความร่วมมือแนวคิดผู้สูงวัย แนวคิดการจ้างงานผู้สูงวัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ( Qualitative Research) ประกอบด้วยการศึกษาจากเอกสาร (Documentary data) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – Depth Interview) จากผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและผู้สูงวัยที่ได้รับการจ้างงาน

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานภาครัฐ(กระทรวงแรงงาน) จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ กำกับดูแลและเกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงวัยและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และ (2) กลุ่มผู้สูงวัยที่ได้รับการจ้างงานจากหน่วยงานภาคเอกชนได้แก่ ห้างเทสโก้ โลตัส สาขาสุขาภิบาล 3 และบริษัท ไทวัสดุ จำกัด สาขาสุขาภิบาล 3 จำนวน 4 คน รวมจำนวนทั้งหมด 8 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบมีโครงสร้าง
2. สมุดบันทึกข้อมูล ปากกาและดินสอ
3. โทรศัพท์มือถือ



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลักได้แก่

1. การเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data) เป็นการศึกษา ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่องการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน โดยพิจารณาจากเอกสารดังนี้

1.1 นโยบายของรัฐบาล กระทรวงแรงงานและภาคเอกชน รายงานประจำปีและหนังสือที่พิมพ์ในโอกาสต่าง ๆ

1.2 เอกสารรายงานการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ(กระทรวงแรงงาน)และภาคเอกชน

1.3 เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา บทความ และรายงานวิจัย

1.4 การค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจากอินเทอร์เน็ต

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth interview) จากผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ(กระทรวงแรงงาน) ภาคเอกชนและผู้สุงวัยที่ได้รับการจ้างงานซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีแนวคำถาม (Interview Guide) ด้วยการกำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีเวลาจัดเตรียมข้อมูลก่อนการให้สัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 28 มกราคม 2563 ถึง 8 มิถุนายน 2563

### การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล เป็นการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ในการหาความเชื่อถือได้ของข้อมูล ความถูกต้อง และความครอบคลุมในเรื่องเดียวกัน ว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรทั้งด้านบุคคล สถานที่ เวลา และการตีความปรากฏการณ์ว่าแตกต่างกันหรือไม่ เพียงไร (Berg, 2001) ซึ่งการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ด้านดังนี้ (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาว่าถูกต้องหรือไม่โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลทั้งด้านบุคคล ด้านสถานที่และด้านเวลา (2) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) โดยนำแนวคิดทฤษฎีหลายทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์และตีความหมาย (3) การตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร การบันทึก การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการค้นคว้าข้อมูลในอินเทอร์เน็ต เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล ในการนำมาเขียนข้อสรุปปรากฏการณ์และประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบมีโครงสร้าง การศึกษาจากเอกสารและการค้นคว้าในเว็บไซต์จากอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามประเด็นที่ศึกษาแล้วนำมาพรรณนา

(Descriptive) และอธิบาย (Explanation) เพื่อหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผลตามประเด็นที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษานโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ”

1.1 ในส่วนของรัฐบาล คณะรัฐมนตรีนำโดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งออกเป็นนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง ซึ่งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ อาทิ *นโยบายหลักที่ 8* ในเรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัยและ *นโยบายเร่งด่วนที่ 2* ในเรื่อง การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยปรับปรุงระบบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและเบี้ยยังชีพของประชาชน อาทิ ผู้สูงอายุและคนพิการที่มีรายได้น้อย ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และพิจารณาขยายความครอบคลุมไปยังกลุ่มมารดาตั้งครรภ์ เด็กแรกเกิด และเด็กวัยเรียน ที่ครอบครัวมีปัญหาทางเศรษฐกิจ และเร่งรัดการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพ

1.2 สำหรับนโยบายของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยสรุป มีดังนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบนโยบายเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2562 โดยหนึ่งในนโยบายที่สำคัญซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ “การเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ” โดยการส่งเสริมการจ้างงาน

และพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมการประกันสังคม และสร้างมาตรการจูงใจทางภาษี (Tax Incentive) เพื่อจูงใจสถานประกอบการให้จ้างงานผู้สูงอายุ หนุนเสริมด้วยนโยบาย “ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work)” ให้คนทุกช่วงวัย ไม่ว่าจะเป็น ในกลุ่มคนทั่วไปหรือแรงงานกลุ่มพิเศษ อาทิ แรงงานคนพิการ แรงงานสูงอายุ ผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งเสริมให้แรงงานมีพลังและเกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life Integration) อีกทั้งได้มีแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ผ่านมาตรการส่งเสริมการจ้างงาน และการมีรายได้ให้กับแรงงานสูงอายุ เช่น อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง Part - Time สำหรับผู้สูงอายุช่องทางงานให้ทำ โดยผ่านศูนย์บริการจัดหางาน 87 ศูนย์ทั่วประเทศ/Smart Job Center/Job Box การฝึกทักษะอาชีพต่างๆ และฝึกทักษะออนไลน์ให้ความรู้กฎหมาย/ตรวจแรงงาน/ให้ความช่วยเหลือในพื้นที่/สำรวจแรงงานสูงอายุในระบบ การปฏิรูประบบบำนาญ อาทิการปรับสูตรการคำนวณบำนาญ การประกันเงินบำนาญขั้นต่ำ ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ตามบันทึกความตกลง (MOU) ร่วมกับภาคเอกชนในการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดมาตรการจูงใจทางภาษี (Tax Incentive) เป็นต้น อาจเป็นเพราะรัฐบาลได้ตระหนักถึงสถานการณ์ของประเทศไทยที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยการส่งเสริมการจ้างงานพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ สำหรับผู้บริหารของกระทรวงแรงงานก็ได้ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่า เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ประกอบกับในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560

(2560) มาตรา 70 ได้กำหนดให้รัฐพึงให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งใช้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน อีกทั้งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการเตรียมและพัฒนาคนในทุกช่วงวัย โดยทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน การเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ มุ่งเน้นโครงสร้างของประชากรทั้งหมด ได้แก่ กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มแรงงาน ให้ประชาชนมีความมั่งคั่ง มั่นคงและมีสุขภาพที่ดีตั้งแต่ก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพและมีคุณค่าต่อสังคมได้ (รัฐบาลเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุและพัฒนาคนในทุกช่วงวัย ค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2561 จาก <http://www.thaigov.go.th>) ตลอดจนการปฏิบัติตามบทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่สำคัญในเรื่องการบริหารแรงงานเพื่อส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่ไปกับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรมและการมีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่มั่นคง ดังที่พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงห์แก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในขณะนั้นได้กล่าว ว่า กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามภารกิจด้านแรงงานซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศเพื่อให้เกิดความมั่นคง รวมทั้งการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้ประกันตนและประชาชนทั่วไปให้เป็นอยู่ที่ดี มีหลักประกันมั่นคงในการดำรงชีพ (รายงานประจำปี กระทรวงแรงงาน, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับกรณีศึกษาของต่างประเทศ อาทิ สหรัฐอเมริกา ปัจจุบันกระทรวงแรงงานก็ได้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดเกี่ยวกับอายุและการทำงานของผู้สูงอายุ

ด้วยการสนับสนุนให้ผู้สูงวัยที่มีความสามารถและมีประสบการณ์สามารถทำงานหลังเกษียณต่อไปได้ (นโยบายการจ้างงานผู้สูงวัยของสหรัฐอเมริกา, ค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2564 จาก <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/individuals/older-workers>) สหราชอาณาจักร มีการจัดตั้งคณะทำงานดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุที่เรียกว่า “Age Positive” การรณรงค์ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยกำหนดลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น อาทิ ทำงานแบบไม่เต็มเวลา ชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น มีการแบ่งภาระงานกับบุคคลอื่น จำนวนวันทำงานน้อยลง ทำงานชั่วคราวหรือทำงานแบบสัญญาระยะสั้น หรือจ้างงานใหม่ในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น อีกทั้งการขยายระยะเวลาเกษียณอายุการทำงาน การสนับสนุนในการหางานทำ เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะหรือการรับสมัครงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ การเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ การเป็นอาสาสมัครในชุมชน มาตรการเงินบำนาญและมาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอื่นๆ เป็นต้น สำหรับสาธารณรัฐเกาหลี รัฐบาลได้พยายามจริงจังและส่งเสริมให้สถานประกอบการขยายการจ้างงานพนักงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ส่วนประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่สำคัญๆ เช่น การขยายเกณฑ์อายุเกษียณและเกณฑ์อายุสำหรับการขอรับเงินสิทธิประกันสังคมที่อายุ 65 ปี การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อประหยัดแรงงานโดยส่งเสริมให้ลูกจ้างผู้สูงอายุได้คุ้นเคยกับการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย การห้ามนำเข้าแรงงานต่างชาติเพื่อสนับสนุนให้ใช้แรงงานในประเทศและแรงงานผู้สูงอายุ และที่สำคัญคือให้คำจำกัดความผู้สูงอายุใหม่โดยกำหนดที่ 65 ปีขึ้นไป (พรวรัตน์ แสงเดชะ, 2560) และสอดคล้องกับการ

ศึกษาวิจัยในสิงคโปร์ ของ Thang (2011) ได้วิจัยเรื่อง ประชากรผู้สูงอายุ แรงงานผู้สูงอายุกับปัญหาการเพิ่มผลผลิต: กรณีของสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีความจำเป็นในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ภาครัฐมีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ มีนโยบายยกระดับทักษะและจัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมการทำงาน เช่น เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น กลยุทธ์การจัดการแบบบูรณาการ มีการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ เป็นต้น

2. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชนในปัจจุบันและแนวโน้ม” สรุปได้ว่า

2.1 ในระยะ 2 - 3 ปีที่ผ่านมา ได้มีการจัดทำ MOU ว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย กับหน่วยงานภาคเอกชนหลายครั้ง นับจนถึงปี พ.ศ. 2561 หน่วยงานภาคเอกชนมากกว่า 20 แห่ง ที่ได้ลงนามใน MOU กับหน่วยงานราชการตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” เพื่อสร้างคุณค่า สร้างหลักประกันที่มั่นคงทางรายได้ให้ผู้สูงอายุและต่อมามีหน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ให้ความ

ร่วมมืออีก 12 แห่ง อาจเป็นเพราะความร่วมมือในการจ้างงานระหว่างภาครัฐกับเอกชนได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเป็นอย่างดีและตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ในการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย กับหน่วยงานภาคเอกชน ในหลายครั้ง ซึ่งมีหน่วยงานภาคเอกชนเข้าร่วมโครงการหลายหน่วยงาน และมีแนวโน้มให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้นดังกล่าวข้างต้น อาจเป็นเพราะทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุในเรื่องศักยภาพและประสบการณ์การทำงานที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับคนรุ่นใหม่ได้ ในส่วนของภาคเอกชนก็ได้ประโยชน์ในเรื่องการลดหย่อนภาษีสำหรับผู้สูงอายุที่มีรายได้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของไพลิน จินตามณีพร (2560) เรื่องแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่าการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงภาคเอกชน ชุมชน จำเป็นต้องร่วมมือกันในการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การจ้างงาน การออม การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การปรับตัวและการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุน การออม เป็นต้น อีกทั้งรัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือสถานประกอบการในมาตรการต่างๆ เช่น การลดหย่อน



ภาคี การส่งเสริมและพัฒนาเครื่องจักร การจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เป็นต้น รวมถึง การออกกฎหมายภาคบังคับให้สถานประกอบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทำงาน

2.2 ในส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุในหน่วยงาน ภาคเอกชนประกอบด้วย บริษัท ไทวัสดุ จำกัด สาขาสุขาภิบาล 3 และห้าง เทสโก้ โลตัส สาขาสุขาภิบาล 3 ซึ่งมี 6 ประเด็น ดังนี้

2.2.1. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่า เป็นนโยบายที่ดีทำให้ผู้สูงอายุมีงานทำและเป็นการ เสริมสร้างรายได้ และมีรายได้เพิ่ม อีกทั้งมีความรู้สึกรู้ว่าการได้ทำงานเหมือนกับการได้ ออกกำลังกาย อาจเป็นเพราะรัฐบาลมีนโยบายจ้างงานให้ภาคเอกชนร่วมมือในการจ้าง ผู้สูงอายุนับว่าเป็นนโยบายที่ดีและเหมาะสมกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทั้งนี้เพราะทำให้ ผู้สูงอายุ มีงานทำ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตัวเองได้ ไม่ต้องพึ่งพาลูกหลาน อีกทั้งเป็นการ ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม นอกจากนี้ผู้สูงอายุมี ประสบการณ์ในการทำงานสามารถ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงาน รุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชา คามาตี วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และ จิราวรรณ คงคล้าย (2560) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการแรงงาน ผู้สูงอายุในประเทศไทย : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ พบว่าผู้สูงอายุสามารถนำทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาของแรงงาน ผู้สูงอายุสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

2.2.2. นโยบายของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับความร่วมมือในการ จ้างงานผู้สูงอายุ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่าเป็นนโยบายที่ดี เห็นด้วยกับนโยบายนี้ และ

ควรให้มีต่อไปอย่างต่อเนื่อง ควรประชาสัมพันธ์ให้ภาคเอกชนต่างๆ รับผู้สูงอายุทำงานให้มากขึ้น อาจเป็นเพราะความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นนโยบายที่ดี แต่ก็ยังมีการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ทั่วถึง จึงทำให้ผู้สูงอายุบางส่วนยังไม่ทราบถึงนโยบายในเรื่องนี้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชา คามาตี วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และ จิรวรรณ คงคล้าย (2560) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ พบว่าการจัดการแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นท้าทายขององค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือกับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

2.2.3 ความร่วมมือในการจ้างผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน) กับภาคเอกชนในปัจจุบันและแนวโน้มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลว่าความร่วมมือทั้งสองภาคส่วนเป็นสิ่งที่ดีและควรให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการร่วมมืออย่างกว้างขวางให้มากกว่าในปัจจุบัน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไปและขยายไปยังภาคเอกชนอื่นๆ เพิ่มขึ้น อาจเป็นเพราะผู้สูงอายุต้องการให้ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือการในการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะขยายการจ้างงานไปยังภาคเอกชนให้มีความหลากหลายมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Linder (1999) ที่กล่าวว่าภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เป็นความร่วมมือของทั้ง 2 ภาคส่วนในการดำเนินงานร่วมกัน

2.2.4 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษาปัญหา ความต้องการและผลที่ได้รับจากการจ้างงานของผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน”

2.2.4.1 ปัญหาที่ได้รับจากการจ้างงานของผู้สูงอายุ คือ การได้รับมอบหมายงานที่ต่ำกว่าศักยภาพ และได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ อีกทั้งผู้สูงอายุประสบปัญหาในการทำงาน กล่าวคือ ไม่ได้ทำงานตามศักยภาพ และได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ อีกทั้งไม่มีสวัสดิการอื่นที่ควรได้รับซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของพัชรพงศ์ ขวนชม, ธีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์กับด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นงานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงงานมากนัก การงดเว้นงานเสี่ยงที่ต้องใช้ประสาทสัมผัส ควรพิจารณาลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะด้านความจำ หลีกเลี่ยงการทำงานที่มีความเครียด ให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้าง โดยเฉพาะงานด้านที่ปรึกษาให้คำแนะนำ หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์ เช่น วิทยากร ครู นายหน้า เป็นต้น

2.2.4.2 ส่วนความต้องการที่จะได้รับการช่วยเหลือการจ้างงานจากภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน) มีดังนี้ (1) ควรให้หน่วยงานเอกชนอื่นๆ รับผู้สูงอายุด้วย (2) ควรมีการปรับปรุงค่าจ้าง (3) ควรเพิ่มชั่วโมงการทำงานจากเดิม 4 ชั่วโมง เป็น 8 ชั่วโมง

2.2.5 ผลที่ได้รับจากการจ้างงานของผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน) และภาคเอกชน ในส่วนของกระทรวงแรงงาน ทำให้กระทรวงามีผลงานโดยเฉพาะการดูแลผู้สูงอายุให้มีความทำและทำให้กระทรวงมีชื่อเสียง ส่วนภาคเอกชนที่จ้างงานผู้สูงอายุได้มีส่วนลดค่าภาษีและผู้สูงอายุมีประสบการณ์การทำงาน มี

วุฒิภาวะสามารถสอนงานให้ผู้จ้างงานที่ทำงานอยู่ปัจจุบันให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นสำหรับภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการจ้างงานผู้สูงวัยได้รับประโยชน์ในเรื่องการลดหย่อนภาษี อาจเป็นเพราะโครงการความร่วมมือการจ้างงานผู้สูงวัยเป็นประโยชน์กับทั้ง 3 ภาคส่วน คือภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน(ผู้สูงวัย)

2.2.6. แนวทางการปรับปรุงความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงวัยของหน่วยงานภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน) และภาคเอกชนมีดังนี้ (1) ควรปรับปรุงค่าตอบแทนผู้สูงวัยให้เหมาะกับค่าครองชีพ (2) ควรแบ่งประเภทผู้สูงวัยเพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสม (3) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนอื่นๆ รับผู้สูงวัยเข้าทำงานมากขึ้น (4) ควรรับผู้สูงวัยเข้ามาทำงานมากขึ้น (5) ควรมีเครื่องแบบหรือยูนิฟอร์มให้กับผู้สูงวัยโดยเฉพาะ (6) ควรมีพื้นที่หรือที่นั่ง Area เป็นสัดส่วนที่ชัดเจนให้กับผู้สูงวัย (7) ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรร่วมมือกันในการจ้างงานผู้สูงวัยต่อไปเพราะเป็นโครงการที่ดี

## สรุป

กล่าวได้ว่าความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงวัยเป็นประโยชน์กับทั้ง 3 ภาคส่วน คือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงวัย ดังนั้นโครงการความร่วมมือการจ้างงานผู้สูงวัยระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนจึงเป็นโครงการที่ดีควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะเป็นโครงการที่ดีและเป็นประโยชน์ แต่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็พบว่ายังมีส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่างๆ อาทิ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เวลาการทำงาน และขยายความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนอื่นๆ ให้มากขึ้น เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาคเอกชนที่จ้างผู้สูงอายุ ดังนี้

1. เพื่อให้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนมีอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนโดยกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ (National Agenda) เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ในการสนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างสมบูรณ์แล้ว และตั้งแต่ปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 นับว่าเป็นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์”

2. ในส่วนของกระทรวงแรงงานควรมีนโยบายจากรัฐบาลมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมผู้สูงอายุ โดยจัดทำเป็นแผนและโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนอื่นๆ ให้มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ

3. กระทรวงแรงงานควรมีการทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบการจ้างงานผู้สูงอายุ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีความเหมาะสม ได้รับความเป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. กระทรวงแรงงานควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในประเด็นการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีความเป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบการจ้างงานผู้สูงอายุ

5. ในส่วนของภาคเอกชนควรปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ ของกระทรวงแรงงานในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีความเหมาะสม เกิดความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของสังคม

6. ภาคเอกชนควรปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการและการให้รางวัล รวมทั้งเวลาในการทำงาน ประเภทงาน เพื่อความเหมาะสมและเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้สูงอายุมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

### เอกสารอ้างอิง

ปรีชา คามาดี , วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ และ จีราวรรณ คงคล้าย. (2560). การจัดการ แรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. 12(2), 23-33.

พัชรพงศ์ ขวนชม, อีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). ลักษณะงานที่ เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 13(1),107-116.

พรรรัตน์ แสดงหาญ. (2560). รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ ในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพลิน จินตามณีพร. (2560). รายงานวิจัยเรื่อง แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- วิพรรณ ประจวบเหมาะ. (2560). *แปลงผลการวิจัยสู่การพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2557). *รายงานประจำปีกระทรวงแรงงาน 2557*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research method for the social science*. New York: A Plarson education company.
- Linder, S. (1999). Coming to Terms with the Public-Private Partnership-A Grammar of Multiple Meaning. *American Behavioral Scientist*. 43 (1): 35-51.
- Thang, L. L. (2011,February). Population Aging, Older Workers and Productivity Issues: The Case of Singapore. [Electronic version]. *Journal of Comparative Social Welfare*,27(1),17-33.

## เว็บไซต์

กระทรวงแรงงานจับมือภาครัฐและภาคเอกชนหนุนจ้างงานผู้สูงอายุตั้งเป้าแสนคน.

(2562). ค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562, จาก

<https://prachatai.com/journal/2019/02/81206>

รัฐบาลเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสังคมผู้สูงวัยและพัฒนาคนในทุกช่วงวัย.

(2561). ค้นเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2561 จาก <http://www.thaigov.go.th>

นโยบายการจ้างงานผู้สูงวัยของสหรัฐอเมริกา. (2564). ค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2564

จาก <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/individuals/older-workers>)