

บทความวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงเดชา
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอถึงการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ทั้งนี้ เนื่องจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานในประเทศ ประกอบกับมีอุปสงค์ในการจ้างงานจากสถานประกอบการและอุปทานจากผู้สูงอายุที่บางส่วนยังต้องการทำงานต่อ ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุนี้อาจก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีอุปสรรคปัญหาบางประการในการที่จะจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งด้านความพร้อมของสถานประกอบการและตัวผู้สูงอายุเอง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุประสบความสำเร็จคือผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และภาครัฐ ดังนั้น ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง

คำสำคัญ : การจ้างงาน ผู้สูงอายุ สังคมผู้สูงอายุ

Elderly Employment in Thailand

Abstract

This article discusses the employment of the elderly in Thailand, including the reasons for their employment such as the current aging society, the demand of enterprises, and the supply of the elderly that wish to resume their work. The benefits from hiring the elderly are expected for the country in both economic and social terms. However, there are a number of employment obstacles in hiring the elderly from the perspective of the enterprises and the elderly themselves. The factors influencing the success of elderly employment include their decision to work, the readiness of the enterprises to hire them, and the support of the government sector. Collaboration among those that are involved in elderly employment and preparation for their hiring are essentially required.

Keywords : Employment, Elderly workers, Aging society

บทนำ

ประเทศไทยกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

“สังคมผู้สูงอายุ” (Aging Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกันในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ขึ้นไป แต่หากประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป ในอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 14 ขึ้นไป ประเทศนั้นจะขึ้นชื่อว่าเป็น “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” (Aged Society) (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

สำหรับประเทศไทย จากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) พบว่ามีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี 2537 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 ร้อยละ 10.7 ร้อยละ 12.2 ในปี พ.ศ. 2545 2550 และ 2554 ตามลำดับ ซึ่งผลการสำรวจปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนผู้สูงอายุสูงถึงร้อยละ 14.9 ของประชากรทั้งหมด และพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้สูงอายุ พ.ศ. 2537 2545 2550 2554 และ 2557

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้สูงอายุ (ล้านคน)			ร้อยละ
	ชาย	หญิง	รวม	
2537	1.80	2.21	4.01	6.8
2545	2.73	3.24	5.97	9.4
2550	3.13	3.89	7.02	10.7
2554	3.64	4.62	8.27	12.2
2557	4.51	5.49	10.01	14.9

หมายเหตุ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

นอกจากนี้ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้รายงานจำนวนประชากรของประเทศไทยในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ว่ามีประชากรทั้งหมด 65,244,285 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ถึง 10,627,526 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.29 ซึ่งหมายความว่าประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว นอกจากนี้ ยังได้มีการคาดการณ์ต่อไปอีกว่าจากอายุ 60 ปี ประชากรเพศชายจะมีชีวิตอยู่ต่อได้อีก 19.9 ปี ในขณะที่เพศหญิงจะมีชีวิตอยู่ต่อได้อีก 23.1 ปี ผลก็คือประเทศไทยจะก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้

สำหรับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาครัฐได้กำหนดเรื่องการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไว้หลายส่วน ทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ รวมถึงอยู่ระหว่างการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุอีกหลายฉบับ ซึ่งฉบับที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจ้างงานผู้สูงอายุคือ ร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. ...

ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วประเทศ ก่อนเสนอรัฐบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศให้มีผลบังคับใช้ต่อไป (วุฒิสภา, 2558)

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอันเนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย จะทำให้ประชากรวัยทำงานเริ่มลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 ส่งผลให้ผลผลิตรวมของประเทศลดลง หากจะรักษาปริมาณผลผลิตไว้ให้ได้ต้องเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้สูงขึ้น เพิ่มปัจจัยการผลิตอื่น ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น นำเข้าแรงงานฝีมือจากต่างประเทศ หรือขยายเกณฑ์การเกษียณอายุเป็น 65 ปี หรือ 70 ปี (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) ทั้งนี้ ยังพบว่าผู้สูงอายุประมาณหนึ่งในสามมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน ในอดีตแหล่งรายได้สำคัญที่สุดของผู้สูงอายุไทย ได้แก่ เงินช่วยเหลือจากบุตร แต่พบว่าแหล่งรายได้จากบุตรได้ลดลงจากร้อยละ 52 ในปี พ.ศ. 2550 เหลือเพียงร้อยละ 40 ในปี พ.ศ. 2554 ในขณะที่จำนวนประชากรสูงอายุกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าผู้สูงอายุออกจากกำลังแรงงานโดยไม่มีรายได้จากการทำงานก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556)

นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในเชิงเศรษฐกิจจากการที่ประเทศก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อภาคการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น การจ้างงาน การทดแทนแรงงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือการจัดการความรู้ระหว่างรุ่น (Knowledge Management) เป็นต้น ในขณะที่ภาระทางเศรษฐกิจที่เป็นภาคการเงินการคลังของรัฐจะมีมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของประเทศที่จะสูงขึ้น รายได้ของรัฐบาลที่จะลดลงจากการที่เก็บภาษีได้ลดลง ส่งผลให้ภาระทางการเงินการคลังของประเทศจะเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงระดับ

ความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมอาจลดลง และส่งผลต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศในอนาคต (ศุภชัย ศรีสุภาพ, 2555)

แนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุ

ด้วยวิวัฒนาการทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพที่ดีขึ้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นตรงกันว่าผู้สูงอายุในปัจจุบันสามารถทำงานได้นานขึ้น (Kluge & Krings, 2008; McKinnon, 2010; Morrow-Howell & Wang, 2013; OECD, 2006) ในประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว เช่น ญี่ปุ่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐเกาหลี สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป ต่างก็ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งนั้น (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2556; สวรัยบุญยमानนท์ และปัทม ชัยวัฒน์, 2556; อรพินท์ สฟโชคชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ, 2556; Rix, 2005) ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่ประเทศไทยจะมีการจ้างงานผู้สูงอายุเช่นกัน

ทั้งนี้ หากจะพิจารณาในประเด็นเรื่องอายุกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์ (2555) ได้อธิบายว่าผู้สูงอายุจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง แต่ความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตเจ้านั้นโดยส่วนใหญ่จะมั่นคงขึ้น และยังมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นด้วย ในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าคนงานสูงอายุจะลาออกจากงานน้อยกว่า อุทิศตนเองให้งานมากกว่า สร้างงานที่มีคุณค่าได้มากกว่า และหยุดงานน้อยกว่า แต่หากเจ็บป่วยจนต้องหยุดงานก็มักจะต้องหยุดยาวกว่าคนหนุ่มสาว แต่ยังไม่มีการชี้ชัดว่าคนสูงอายุจะทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าคนหนุ่มสาว ส่วนใหญ่พบว่าปัญหาการทำงานไม่มีประสิทธิภาพมักเกิดจากการรู้สึกท้อแท้ในงานที่ไม่มีคุณค่า การขัดแย้งกับหัวหน้างาน งานที่มีความเครียดสูง และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกช่วงอายุ

อุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ

สำหรับความต้องการแรงงานผู้สูงอายุหรืออุปสงค์ แรงงานผู้สูงอายุนั้นพบว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 2.5 ต่อปี โดยมากกว่าร้อยละ 60 ต้องการแรงงานในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 60 ถึง 64 ปี โดยภาคการขนส่ง ขยายปลีก การซ่อมแซมอุปกรณ์ ต่างๆ มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่มากที่สุด รองลงมาคือ ภาคการผลิต และภาคโรงแรมและภัตตาคาร (นางนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย, 2552) ในขณะที่ ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551) ได้ วิเคราะห์ตลาดแรงงานควบคู่กับการคาดการณ์ความต้องการแรงงานในวัยทำงาน (อายุ 15-49 ปี) ปรากฏผลว่า ประเทศไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานประมาณ ปี พ.ศ. 2554 และจะค่อยๆ ทวีความรุนแรงขึ้นจนถึงจุดที่ ขาดแคลนแรงงานอย่างเต็มที่ประมาณปี พ.ศ. 2563 ดังนั้น การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีงานทำ ในผู้สูงอายุจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ทั้งนี้ ในส่วนของอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 มีแรงงานสูงอายุที่อายุเกิน 60 ปี ลงทะเบียนหางานกับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 1,608 ราย แต่มีผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงานเพียง 193 คน หรือเพียงร้อยละ 12 เท่านั้น (สำนักงานสภาที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556) และจากการเปรียบเทียบ ผลการประมาณการกำลังแรงงานผู้สูงอายุและความต้องการ จ้างแรงงานผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2562 พบว่า กำลังแรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าความ ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (นางนุช สุนทรชวากานต์ และ สายพิน ชินตระกูลชัย, 2552)

ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจของผู้สูงอายุใน การเข้าสู่ตลาดแรงงานคือ ค่าจ้างและรายได้ที่ไม่ได้มาจากการ ทำงาน รวมถึงอัตราการทดแทนภายในใจของผู้สูงอายุ ระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน (สำนักงานสภาที่ปรึกษา

เพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556) เช่นเดียวกันกับ สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551) ที่ ระบุว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังต้องการทำงาน ด้วยเหตุผลทาง เศรษฐกิจและเห็นว่าตนยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รู้สึกเบื่อบ่อยอยู่เฉยๆ รวมถึงไม่ต้องการ เป็นภาระของบุคคลอื่น ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม และต้องการรายได้เพื่อการทำบุญ สำหรับผลการวิจัยของ พรวิรัตน์ แสงหาญ (2558) ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จ้างงานผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้พบว่า ผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.70) เห็นด้วย กับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่นเดียวกันกับพนักงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.40) ก็เห็นด้วยกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่นกัน สำหรับเหตุผลที่สนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น ส่วนใหญ่ทั้งสองกลุ่มเห็นตรงกันว่าเนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถ สามารถนำประสบการณ์ที่มีมาช่วยให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากอุปสงค์และอุปทานการจ้างงาน ผู้สูงอายุแล้วพบว่า สถานประกอบการยังมีความต้องการ แรงงานผู้สูงอายุ ในขณะที่ผู้สูงอายุบางส่วนก็ต้องการทำงาน ต่อ ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะมีการจ้างงานผู้สูงอายุ อย่างเป็นรูปธรรมในอนาคตอันใกล้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจ้างงานผู้สูงอายุ

การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุนี้นอกจากจะ เป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนของภาคการผลิตแล้ว ยัง สอดคล้องกับแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ได้ระบุถึงการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความ มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถ ปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2554) และยังสอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการ แผ่นดินของรัฐบาลด้านผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2554 ที่เน้นการ

สร้างความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูง สมควรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง ซึ่งเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 80 (1) (2) อีกด้วย (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2555) ทั้งนี้ นงนุช สุนทรชวากานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย (2552) ได้สนับสนุนว่า หากผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงดีและมีความต้องการทำงาน มีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมเท่ากับส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐ นอกจากนี้ ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาจเกิดจากปัญหาที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วย

ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรู้ และประสบการณ์สูง สามารถมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ในระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศแล้ว ผู้สูงอายุที่จะทวีจำนวนมากขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ อาจกลายเป็นปัญหาระยะยาวในการพัฒนาประเทศไทย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง ซึ่งจะส่งผลให้คนวัยแรงงานมีภาระที่ต้องเกื้อหนุนดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ภาครัฐและครัวเรือนจะมีภาระค่าใช้จ่ายเพื่อดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และยังคงส่งผลต่อภาระงบประมาณของภาครัฐและค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในการดูแลสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการทางสังคมอีกด้วย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2553; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำจึงเป็นแนวทางที่ดีแนวทางหนึ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว

อุปสรรคปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ดี ยังมีอุปสรรคปัญหาในการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่อีกมาก โดยเฉพาะกฎหมายที่กำหนดอายุเกษียณที่ไวเกินไป ทั้งๆ ที่สุขภาพของคนไทยดีขึ้นมาก รวมถึง “วาทคติ” หรือแนวความคิดเชิงลบที่คนในสังคมยังมีต่อผู้สูงอายุยังมีอยู่ ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงด้านรายได้ นั้น ควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุที่ยังแข็งแรง มีพลังกำลัง และยังมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถมีรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองได้ยาวนานยิ่งขึ้น โดยสังคมควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้ทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556)

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สถานประกอบการบางส่วนก็ไม่ประสงค์จะจ้างงานผู้สูงอายุ ดังผลการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ (2551) ที่พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เพราะเห็นว่าผู้สูงอายุทำงานช้า ปรับตัวยาก และหากจ้างผู้สูงอายุ สถานประกอบการจะมีภาระต้องรับผิดชอบปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ ประกอบกับสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องการผู้ที่มีกำลังกายที่แข็งแรง ผู้ที่มีสายตาดี ผู้ที่ไม่มีปัญหาเรื่องการฟัง และเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สูงอายุบางส่วนก็ไม่ประสงค์จะทำงานต่อ อันเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ เช่น ต้องการพักผ่อน มีปัญหาสุขภาพ เปื่อที่ต้องทำงาน ต้องการไปปฏิบัติธรรม ไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน ต้องการใช้ชีวิตกับครอบครัว รวมถึงไม่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นต้น

ในขณะที่ ลักัส จงหมื่นไวย (2550) ได้ระบุถึงข้อจำกัดในด้านการส่งเสริมอาชีพ รวมถึงการบริหารจัดหางานให้กับผู้สูงอายุว่าไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและความต้องการของนายจ้าง และตำแหน่งงานที่รองรับผู้สูงอายุมีจำนวนน้อย เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องอายุ สุขภาพ และทักษะในการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า แม้ว่าการจ้างงานผู้สูงอายุจะเป็นเรื่องที่มีความเป็นไปได้สูง แต่ก็ยังมีอุปสรรคปัญหาอีกหลายประการที่จำเป็นต้องได้รับการป้องกันและแก้ไข ตลอดจนควรมีการกำหนดรูปแบบแนวทางที่เหมาะสมก่อนการส่งเสริมให้มีการจ้างงานในวงกว้างต่อไป

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำกันหลายประเทศคือการขยายกำหนดเกษียณอายุ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วการกำหนดเกษียณอายุในประเทศไทยมีบังคับใช้ในภาคราชการเท่านั้น โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดให้ข้าราชการพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีตำแหน่งวิชาการ แต่ในภาคเอกชนยังไม่มีกฎหมายกำหนดอายุเกษียณที่เป็นมาตรฐาน การกำหนดอายุเกษียณในภาคเอกชนเป็นเรื่องของนายจ้างที่จะกำหนดไว้ในระเบียบการจ้างงาน โดยนายจ้างอาจกำหนดอายุเกษียณมากกว่าหรือน้อยกว่า 60 ปีก็ได้ การเกษียณอายุในภาคเอกชนจึงถือเป็นการเลิกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างอายุเกินและขาดคุณสมบัติ ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี สำหรับลูกจ้างเอกชนที่เป็นสมาชิกของกองทุนประกันสังคมจะสามารถออกจากงานและรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเมื่ออายุ 55 ปีบริบูรณ์ เป็นต้นไป (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551)

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) ได้ศึกษาพบว่า มีทั้งที่ผู้ที่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณจาก 55 ปีเป็น 60 ปี โดยฝ่ายที่สนับสนุนเห็นว่าภาคเอกชนยังไม่มีกฎหมายกำหนดเกษียณอายุที่เป็นมาตรฐาน ถ้าหากมีนโยบายขยายอายุเกษียณจะเป็นการสร้าง ความมั่นคงให้กองทุนประกันสังคม และเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ลูกจ้างเอกชนบางคนยังอยากที่จะใช้ความรู้

ความสามารถหลังอายุ 55 ปี สำหรับฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับการขยายอายุเกษียณให้เหตุผลว่า หากขยายอายุเกษียณออกไปจะทำให้ลูกจ้างได้เงินบำนาญต่ำลง และมีลูกจ้างเอกชนเพียงร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจะอยู่จนครบเกษียณอายุ ประกอบกับการกำหนดอายุเกษียณขึ้นกับลักษณะงานและควรต่ออายุระดับบริหารเท่านั้น สำหรับระดับปฏิบัติการนั้นสามารถมีคนงานใหม่ ๆ ค่าจ้างไม่สูงนักมาทดแทนได้ไม่ยาก เป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ซึ่งมีความฉับไวและคล่องตัวกว่าเข้ามาทำงานแทน

สำหรับผลการวิจัยของพรรัตน์ แสดงหาญ (2558) พบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ควรเป็นการจ้างงานในกรณีของความสมัครใจกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงอายุ ในลักษณะของการจับคู่งาน (Job Matching) เป็นกรณีๆ ไป มิใช่การขยายอายุการเกษียณสำหรับทุกคน เพราะไม่ใช่ว่าผู้สูงอายุทุกคนประสงค์ที่จะทำงานต่อ ในขณะที่สถานประกอบการเองก็ไม่สามารถรับต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดจากอัตราค่าจ้างในระดับสูงของผู้สูงอายุไม่ได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะของการส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงอายุและหลักความสมัครใจเป็นหลัก

สรุปได้ว่า แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถทำได้หลายรูปแบบ ทั้งการขยายอายุการเกษียณการทำงานหรือการจ้างงานเป็นรายบุคคลตามความสมัครใจของสถานประกอบการและผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีรายละเอียดในเรื่องอื่นๆ ที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติม เช่น การจ้างงานเต็มเวลา (Full-time employment) หรือบางส่วนเวลา (Part-time Employment) การจ้างงานระยะยาวหรือทำสัญญารายปี ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องมีการศึกษาและกำหนดในรายละเอียดต่อไป

การเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

ในด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2551) มีความเห็นว่า ควรทำการประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานว่าขาดแคลนบุคลากรในสาขาอาชีพอะไรหรืออุตสาหกรรมหรือบริการอะไรเสียก่อนเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อเสนอของสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่กล่าวว่า รัฐต้องมีการเตรียมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม ทั้งในประเภทของงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ การเตรียมความรู้ในด้านการทำงานให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงการประเมินค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ โดยที่ ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ทั้งนี้ พรรัตน์ แสงหาญ (2558) เห็นว่า ควรมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุก่อนวัยเกษียณ การทบทวนกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เตรียมการด้านอาชีวอนามัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุ ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จัดทำโครงการนำร่องการจ้างงานผู้สูงอายุ และจัดตั้งศูนย์กลางการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ นงนุช สุนทรขวกานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย (2552) ได้เสนอว่า ควรมีปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุด้วย โดยทำการประชาสัมพันธ์ปรับเปลี่ยนทัศนคติการหยุดทำงานเมื่ออายุ 60 ปี รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเวลาการทำงานหรือทำงานบางเวลาตามความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ศุภชัย ศรีสุภาพ (2555) กล่าวว่า หากภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคมได้มีส่วนในการดำเนินการร่วมกันก็จะทำให้การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีความพร้อมทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ในขณะที่ นงนุช สุนทรขวกานต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย (2552) ระบุว่า รัฐอาจใช้นโยบายทาง

ด้านภาษีเพื่อจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุในสาขาอาชีพที่สนับสนุน เช่น ยอมให้นำค่าจ้างผู้สูงอายุในอาชีพบริการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้มากกว่าหนึ่งเท่า เป็นต้น นอกจากนี้สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ชี้ว่าการทำให้เกิดการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นต้องประกอบด้วย การจูงใจทั้งในด้านอุปทานและอุปสงค์ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการเพิ่มขึ้นระหว่างอุปทานและอุปสงค์ ในการจูงใจนั้นอาจทำได้โดยนโยบายของภาครัฐหรืออาจเกิดจากการปรับเปลี่ยนสัดส่วนของปัจจัยการผลิตของผู้ผลิต

สำหรับ พรรัตน์ แสงหาญ (2558) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุว่า ประกอบด้วยตัวผู้สูงอายุเอง สถานประกอบการ และภาครัฐ ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือกันและมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยผู้สูงอายุควรมีการวางแผนอนาคตและพัฒนาตัวเองเพื่อให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำงาน ในขณะที่สถานประกอบการบางส่วนจำเป็นต้องสร้างทัศนคติในเชิงบวกกับผู้สูงอายุ รวมทั้งวางแผนการจ้างงานผู้สูงอายุในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนอาชีพ การฝึกอบรมอาชีวอนามัย เป็นต้น ในขณะที่ภาครัฐควรทบทวน ปรับปรุงหรือตรากฎหมายเพื่อปกป้องและคุ้มครองผู้สูงอายุ ตลอดจนให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบต่างๆ เช่น การสนับสนุนงบประมาณ การให้สิทธิลดหย่อนภาษีกรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างแท้จริง ผู้เกี่ยวข้องควรทำการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุเพื่อให้ทราบแน่ชัดถึงอุปสงค์และอุปทานของการจ้างงาน และควรมีหน่วยงานหรือคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการจ้างงานผู้สูงอายุขึ้นมาโดยตรง ทั้งนี้ ควรจัดทำโครงการนำร่องในการจ้างงานผู้สูงอายุก่อน เพื่อทดลองปฏิบัติและศึกษาปัญหาอุปสรรครวมถึงวิธีการแก้ไขก่อนการขยายผลเพื่อดำเนินการจริงต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเตรียมความพร้อมในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงป้องกันอุปสรรคปัญหาต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีข้อเสนอแนะโดยจำแนกเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เป็นที่ชัดเจนว่าการจ้างงานผู้สูงอายุจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีนโยบายจากภาครัฐมารองรับ โดยในระยะแรกควรเป็นนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลดหย่อนภาษีในกรณีที่จ้างผู้สูงอายุ การให้รางวัลเชิดชูสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือการให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ การประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.2 สถานประกอบการควรมีนโยบายและวางแผนรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ เพราะหากเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้มีการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป เช่น การวางแผนก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรมทักษะในการทำงานก่อนวัยเกษียณ เป็นต้น

1.3 ภาครัฐควรมีการตรากฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ กฎหมายการป้องกันการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากการสูงอายุ รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและสอดคล้องกับกฎหมายที่ตราขึ้นมาใหม่ ทั้งนี้ เพื่อที่จะลดปัญหาทางข้อกฎหมายอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

2.1 ภาครัฐและสถานประกอบการควรร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยอาจจัดตั้งคณะทำงานร่วมที่มีผู้แทนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามาผลักดันให้เกิด

การจ้างงานผู้สูงอายุ โดยทำโครงการนำร่องเพื่อทดลองดำเนินการก่อนการขยายผลต่อไป

2.2 สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับเรื่องอาชีวอนามัยโดยเฉพาะกรณีที่ต้องจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุทำงานอย่างปลอดภัยแล้ว ยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานด้วย

2.3 ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการวางแผนชีวิตตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานว่าจะทำงานไปจนอายุเท่าใด และสนับสนุนให้พนักงานดูแลสุขภาพรวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองอย่างต่อเนื่อง หากประสงค์จะทำงานต่อเมื่อถึงวัยสูงอายุ

สรุป

การที่ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับการมีอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นเหตุผลหลักที่สนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่เมื่อพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ผู้สูงอายุสะสมมาเป็นเวลานานด้วยแล้ว การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะยังประโยชน์ให้กับสังคมไทยโดยรวม กล่าวคือผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตเหมาะสมตามวัย สถานประกอบการได้นำความรู้ความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้เพื่อคงความได้เปรียบในการแข่งขัน มีการถ่ายทอดความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไปยังรุ่นต่อไป รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อกิจการต่างๆ ได้มากขึ้น โดยไม่ต้องรับภาระในการอุดหนุนผู้สูงอายุมากเกินไป ตลอดจนสังคมไทยได้แสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุตามแบบอย่างอันดีของวัฒนธรรมไทยที่เคารพและยึดมั่นในระบบอาวุโส โดยรวมแล้ว การจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องที่สังคมไทยไม่อาจมองข้ามได้อีกต่อไป **A**

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ ปี 2552*. สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). *การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย*. สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- นงนุช สุนทรชวกันต์ และสายพิน ชินตระกูลชัย. (2552). *การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- พรวิรัตน์ แสดงหาญ. (2558). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์: การวิจัยแบบผสม*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยบูรพา.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2553). *รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2553*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- _____. (2556). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551). *รายงานฉบับสมบูรณ์การขยายกำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัยเกษียณอายุ โครงการสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- วราเวศม์ สุวรรณระดา. (2556). *บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากประเทศญี่ปุ่น*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์. (2555). *แรงงานสูงอายุ (Elderly Worker)*. สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www.anamai.moph.go.th/Occmed/indexarticle_elderly_worker.htm.
- วุฒิสภา. (2558). *เสวนาประชาพิจารณ์ "ร่างพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ."*. สืบค้นจาก <http://click.senate.go.th/?p=3055>.
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). *การศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ (รายงานฉบับสุดท้าย) โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ศรีสุภาพ. (2555). นโยบายแรงงานกับสังคมผู้สูงอายุ. *เศรษฐธรรมศาสตร์ ตลาดวิชา*, 4(12), 1-3.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทวิเศษ. (2551). *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สวรัย บุญยमानนท์ และปภัศร ชัยวัฒน์. (2556). *โครงการทบทวนวรรณกรรมบทเรียนประสบการณ์ทางนโยบาย การขยายอายุการทำงานจากสามประเทศ (สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส และสิงคโปร์)*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). รายงานเบื้องต้นการสำรวจผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556). การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2555). นโยบายรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก http://www.oppo.opp.go.th/pages/law/law_06.html.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). มิเตอร์ประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://www.thailandometers.mahidol.ac.th/>.
- อรพินท์ สพอิชชัย และนพวรรณ ศรีเกตุ. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบและประสบการณ์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับปัญหาของสังคมสูงอายุและการขยายอายุการเกษียณราชการและการทำงานในประเทศเกาหลีใต้. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- Kluge, A. & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practice. *Swiss Journal of Psychology*, 67 (1), 61-64.
- McKinnon, R. (2010). An ageing workforce and strategic human resource management: Staffing challenges for social security administrations. *International Social Security Review*, 63(3), 91-113.
- Morrow-Howell, N. & Wang, I. (2013). Productive engagement of older adults: Elements of across-cultural research agenda. *Ageing International*, 38(2), 159-170.
- Rix., E.S. (2005). *Rethinking the Role of Older Workers: Promoting Older Workers employment Europe and Japan*. AARP Public Policy Institute. The Stanford Centre on Longevity (2013). *Adapting to an Aging Workforce*. Retrieved from <http://longevity3.stanford.edu/agingworkforce/abstract/>.
- The Organization for Economic Co-operation and Development (2006). *Aging and Policies: Live Longer, Work Longer*. OECD.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K.S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology* 93(4), 18-830.