

การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน (ชีวิตไร้เกษียณ) กรณีศึกษาเปรียบเทียบธุรกิจค้าปลีก (บริษัท เทสโก้ โลตัส, บริษัท ทรูเกีย, บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Employment Policy on Elderly Staffs in Retail business in Thailand(Tesco Lotus, IKEA,  
HomePro Company)



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน (ชีวิตไร้ เกษียณ) กรณีศึกษาเปรียบเทียบธุรกิจค้าปลีก (บริษัทเทสโก้ โลตัส, บริษัทอิกิยา, บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด)
โดย	น.ส.มัทรี เชื้ออนันต์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

---

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทวิทย์ จิตสว่าง)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มัทรี เชื้อนพันธ์ : การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน (ชีวิตไร้เกษียณ) กรณีศึกษา  
เปรียบเทียบธุรกิจค้าปลีก (บริษัทเทสโก้โลตัส, บริษัทอิกิยา, บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็น  
เตอร์ จำกัด). ( Employment Policy on Elderly Staffs in Retail business in  
Thailand(Tesco Lotus, IKEA, HomePro Company)) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธน  
พันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

การวิจัยเรื่อง “การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน กรณีศึกษาเปรียบเทียบธุรกิจค้าปลีกใน  
ประเทศไทย” ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสถาน  
ประกอบการในการจ้างแรงงานสูงวัยในการทำงาน เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานแรงงาน  
สูงวัย และเพื่อเสนอแนวทางในการจ้างแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยกำลัง  
ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยประชากรวัยสูงวัยมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น และประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลง  
มากอย่างเห็นได้ชัด ทำให้เกิดผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวมการขยายอายุ  
เกษียณแรงงานสูงวัย การให้นายจ้างสามารถที่จะช่วยเหลือผู้สูงอายุในการได้รับการจ้างกลับเข้าทำงาน  
การกำหนดอัตราส่วนลูกจ้างผู้สูงอายุการจัดหางานและการฝึกอบรมอาชีพให้กับผู้สูงอายุ แต่การก้าวสู่สังคม  
ผู้สูงอายุนับว่าเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย และจำเป็นต้องมีการวางแผนตลอดจนกำหนดนโยบายใน  
การรองรับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างเหมาะสม ผลการวิจัยในด้านอุปสงค์และอุปทานการจ้างงานของ  
ผู้สูงอายุ พบว่าในส่วนของผู้บริหาร หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล และพนักงานผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการ  
จ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความประสงค์ในการจ้าง  
พนักงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน และในขณะเดียวกัน พนักงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็มีความประสงค์จะทำงาน  
ต่อเช่นกัน สำหรับรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีกได้มีการกำหนดถึงลักษณะงานที่เหมาะสม  
สำหรับผู้สูงอายุ ประเภทงานสำหรับพนักงานผู้สูงอายุที่สามารถทำได้ ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติของ  
พนักงานผู้สูงอายุสำหรับการสรรหาและคัดเลือกพนักงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน ระยะเวลาการทำงานและ  
สัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ปัจจัยสำคัญที่มี  
ผลต่อความสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุประกอบด้วยพนักงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการ และ  
หน่วยงานของภาครัฐ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6181000024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Employment Policy on Elderly Staffs in Retail business

Matsee Khueankhan : Employment Policy on Elderly Staffs in Retail business in Thailand(Tesco Lotus, IKEA, HomePro Company). Advisor: Assoc. Prof. Thanapan Laiprakobsup, Ph.D.

The Independent study “Approach on Employment Policy on Elderly Staffs in Retail business” uses qualitative research methodologies to study on demands and expectations needs of the enterprises employing elderly workers. This study is to ascertain problems and obstacles, as well as to form suggestions on how the enterprises employ should such workers. In the near future, employment of older workers will challenge Thailand because number of older workers in Thailand will increase. Growth of older workers results from change of population structure because of low rate of birth If the country does not provide regulation for employment of old workers the problem may affect economy, society and politic in the country. The part of the demand and the supply of elderly employment revealed that most of in human resource managers and the elderly employees agreed with the elderly employment in the Retail business, the most of the administrators in human resource development units wished to employ the elderly employees, whereas the elderly employees wished to continue their work. Regarding the employment model for the elderly in the Retail business, there was a determination for put the right job, the job type, the qualifications, recruitment and selections, working time, employment contract, and compensation and welfare for the elderly employees. However, for the important factors yielding an impact on the success of the employment for the elderly comprised the following the elderly employees, Retail business and the government sector.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2019

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์การให้ความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส่ประกอบทรัพย์ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ได้ให้ความเมตตาและให้คำแนะนำอย่างดียิ่งตลอดจนข้อคิดเห็นและแนวคิดต่างๆอันเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดในการทำวิจัยนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ทั้งในภาควิชาและอาจารย์พิเศษทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ ผู้เป็นประธานกรรมการการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุมนทิพย์ จิตสว่าง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา ผู้เป็นกรรมการการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำเพื่อนำไปปรับแก้ไขสารนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณกลุ่มบริษัทอิกียประเทศไทย บริษัทโฮมโพรประเทศไทย บริษัทเทสโกโลดส์ประเทศไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสละเวลาในการให้สัมภาษณ์และให้ข้อมูลในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างมาก

บุคคลสำคัญในชีวิตที่ต้องขอขอบพระคุณ คุณย่าเข็ม คุณพ่อชูชัย คุณแม่ณัฏฐิ คุณป้าคมขำ คุณชัชชัย เชื้ออนันต์ และคุณณัฐภัทร ทองละมุน ครอบครัวที่น่ารักทุกคน ที่คอยผลักดันช่วยเหลือและอยู่เคียงข้างกันเสมอ คอยให้การสนับสนุนให้กำลังใจและกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆในกลุ่มทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ ช่วยติว ช่วยบอกช่วยสอนให้สิ่งที่ยากมากให้ง่ายขึ้น เป็นแรงผลักดันให้สู้ต่อไปอย่างไม่ย่อท้อเพราะเพื่อนอยู่ข้างๆคอยช่วยเหลือเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในเรื่องของการจ้างงานผู้สูงอายุ และเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายเพื่อช่วยส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระนี้ หากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใด กราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วยค่ะ

มัทรี เชื้ออนันต์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	9
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	9
1.2 คำถามการวิจัย.....	10
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	10
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
1.5 ขอบเขตการวิจัย .....	11
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ/นิยามปฏิบัติการ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาคธุรกิจค้าปลีก.....	13
2.1.1 รูปแบบการค้าปลีกของไทย (Retail Model of Thailand).....	16
2.1.2 การค้าปลีกในอนาคต ประเทศไทย (Thailand Retail Business Focus).....	20
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน .....	22
2.2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการจ้างงาน.....	22
2.2.2 ทฤษฎีที่สำคัญ .....	23
ทฤษฎีที่สำคัญและนิยมใช้สำหรับการอธิบายถึงการมีงานทำและการว่างงานในทาง เศรษฐศาสตร์มี.....	23
2.3 นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐ.....	26

2.3.1	แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. 2560 –2564) .....	26
2.3.2	แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (พ.ศ. 2546 –2564) ฉบับที่ 2 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 .....	27
2.3.4	นโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน: กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579).....	28
2.4	แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุผู้สูงอายุ (Elderly person).....	30
2.4.1	ระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ได้แบ่งระดับเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (เลิศวัลลภ ศรีษะพลภูสิทธิ, 2018)}.....	30
2.4.2	ทฤษฎีที่อธิบายถึงการสูงวัยนั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 ทฤษฎีดังต่อไปนี้ .....	31
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.5.1	แนวทางด้านการพัฒนาขีดความสามารถและสภาวะแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงวัย .....	34
2.5.2	แนวทางดานกฎหมายระเบียบข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานผู้สูงวัย .....	35
2.6	กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) .....	40
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	42
3.1	กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา .....	42
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.3	การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
1)	ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร.....	45
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
3.5	ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย.....	47
3.6	แหล่งที่เก็บรวบรวมข้อมูล .....	47
3.7	สรุปผลการดำเนินการวิจัย .....	47
บทที่ 4	ผลการศึกษา.....	49



4.1 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน และทัศนคติ ของผู้บริหารที่มีต่อการจ้างงานแรงงานสูงวัย .....	49
4.2 วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางเพื่อวางแผนนโยบายการจ้างแรงงานในการขยายอายุการ เกษียณ หรือการต่ออายุสัญญาการจ้างงานของแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน.....	80
บทที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ .....	108
5.1 สรุปผลการศึกษาที่สำคัญ.....	108
5.2 ข้อจำกัดการวิจัย.....	110
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	110
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ .....	110
5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	111
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	119



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (aging society) โดยประชากรวัยสูงวัยมีสัดส่วนสูงขึ้น และประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม ประเทศต่างๆ ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อัตราส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อประชากรวัยแรงงานสูงขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานที่มีความสามารถในการดูแลด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุลดลง ภาวะนี้ในต่างประเทศประสบปัญหาดังกล่าวมาก่อน ประเทศไทย ได้มีการสร้างระบบส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงวัยเพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำ และมีนโยบายต่างๆ ทั้งการสร้างมาตรการห้ามเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การขยายอายุเกษียณแรงงานสูงวัย การให้นายจ้างช่วยเหลือผู้สูงอายุในการได้รับการจ้างกลับเข้าทำงาน การกำหนดอัตราส่วนลูกจ้างผู้สูงอายุ การจัดหางานและการฝึกอาชีพให้กับผู้สูงอายุ แต่การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุนับเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการรองรับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างเหมาะสม

ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การที่ประชากรคนรุ่นใหม่ที่จะมาทดแทนคนเกษียณอายุนั้นมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การจ้างแรงงานสูงวัยหรือการให้ทำงานต่อเนื่องจากตำแหน่งที่เคยทำอยู่เดิมนั้นเป็นวิธีการในการปรับตัวขององค์กรในการแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งจะทำให้อายุการทำงานของพนักงานเดิมเพิ่มขึ้นตามไปด้วยจากคนที่ควรจะเกษียณอายุช่วง 60 ปี อาจจะสามารถทำงานต่อได้อีกถึง 65 ปี หรืออาจมากกว่านั้น ทั้งนี้การที่คนเราทำงานได้นานขึ้นจะทำให้ประสบการณ์ที่มีนั้นเป็นประโยชน์ การถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น คนรุ่นใหม่มีโอกาสได้เรียนรู้จากกับคนรุ่นเก่าซึ่งไม่ได้มีเพียงแต่มีความอาวุโสเท่านั้นแต่เติมเปี่ยมไปด้วยองค์ความรู้ เทคนิค วิธีการรับมือการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ที่พร้อมจะแบ่งปันให้กับคนรุ่นใหม่ ซึ่งสามารถช่วยผลักดันให้คนรุ่นใหม่ได้เติบโตในองค์กรต่อไป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551 )

การคาดการณ์ว่าโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในศตวรรษแห่งผู้สูงอายุช่วงปี 2001-2100 แต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศสำหรับสถานการณ์ของประเทศไทยพบว่ากำลังจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้โดยในปี

2566 จะเป็น"สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" และจะเป็น"สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" ในปี 2576 ประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยมีหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัยความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุ การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพข้อมูลยังมีน้อย ประกอบกับนโยบายและยุทธศาสตร์ที่รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยจากผู้สูงอายุ (ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทักษะอาชีพ) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ(การเตรียมความพร้อมโดยการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับสังคม ชุมชนและระดับประเทศ การเตรียมวางแผนการออมในอนาคตเพื่อการเกษียณ การร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคม และจิตใจของผู้สูงอายุ(สุรักษ์ บุนนาคและวันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, 2520) รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้เกษียณอายุ

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การจ้างงานแรงงานสูงวัยในภาคเอกชนมีลักษณะอย่างไร?

1.2.2 ปัจจัยใดที่เกื้อหนุนและเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานแรงงานสูงวัย เกื้อหนุนและเป็นอุปสรรคอย่างไร?

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1. วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจ้างงานแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน

1.3.2. เสนอแนะแนวทางเพื่อวางแผนนโยบายการจ้างแรงงานในการขยายอายุการเกษียณหรือการต่ออายุสัญญาการจ้างงานของแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1. สถานประกอบการภาคเอกชน สามารถนำข้อมูลเบื้องต้นที่ได้ไปปรับใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอายุของประชากรในอนาคต

1.4.2 สถานประกอบการ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางการกำหนดนโยบายการจ้างผู้สูงอายุในธุรกิจหลังเกษียณอายุหรือการจ้างใหม่

1.4.3. สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งในด้านการฝึกอบรม และสิทธิประโยชน์ทางภาษีในการหักรายจ่ายได้ 2 เท่า

1.4.4. หน่วยงานภาครัฐได้แนวทางในการพัฒนาการจ้างงานหรือการส่งเสริมผู้สูงอายุในการทำงานร่วมกับภาคเอกชนเพื่อนำไปปรับเพิ่มในการจัดให้มีการจ้างแรงงานสูงวัยในภาคเอกชนในอนาคตให้มากขึ้น

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1. ด้านเนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาสภาพปัจจุบันของการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุนโยบายในภาคธุรกิจค้าปลีก ตลอดจนถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก

1.5.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ธุรกิจค้าปลีก (Retail Business) ที่มีการจดทะเบียนแล้วในประเทศไทย ดำเนินธุรกิจการค้าในประเทศไทย

1.5.3 ด้านสถานที่ บริษัทภาคเอกชนด้านการค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.4. ระยะเวลาในการดำเนินการ มกราคม - มิถุนายน 2563

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ/นิยามปฏิบัติการ

1.6.1 การจ้างผู้สูงอายุ (Elderly Employment)

หมายถึง การจ้างพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปให้ปฏิบัติงานต่อไป หรือจ้างพนักงานใหม่ที่มีอายุเกิน 60 ปีจากภายนอก

1.6.2 ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

หมายถึง ปัจจัยภายในสถานประกอบการที่มีผลหรือเกี่ยวข้องต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุได้แก่ อุปสงค์และอุปทานด้านบุคลากร นโยบายการจ้างงานในปัจจุบันทัศนคติของผู้บริหารองค์กรต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ

1.6.3 นโยบายการจ้างงาน

หมายถึง แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลของธุรกิจในประเทศไทยที่ดำเนินการตามความเห็นของผู้บริหารผู้ประกอบการหรือเจ้าของในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเข้ามาทำงานภายในองค์กร

#### 1.6.4 อุปสงค์ด้านบุคลากร

หมายถึง ความต้องการบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต จากการประเมินด้านปริมาณและคุณภาพ

#### 1.6.5 อุปทานด้านบุคลากร

หมายถึง จำนวนบุคลากรด้านธุรกิจค้าปลีกที่มีในตลาดแรงงานและลักษณะโครงสร้างบุคลากรธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านอายุ

#### 1.6.6 ทักษะของผู้บริหารต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ

หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบของผู้บริหารต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ

#### 1.6.7 ปัจจัยภายนอก (External Factors)

หมายถึง ปัจจัยภายนอกสถานประกอบการที่มีผลต่อนโยบายการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุในประเทศไทย ได้แก่ ตลาดแรงงาน กฎหมาย และนโยบายจากทางภาครัฐ

#### 1.6.8 นโยบายภาครัฐ

หมายถึง นโยบายของทางภาครัฐที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานและการทำงานของบุคลากรผู้สูงอายุ

#### 1.6.9 ตลาดแรงงาน

หมายถึง ปริมาณของผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานด้านธุรกิจค้าปลีกที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงตามภาวะการณ์ต่างๆ เช่น ปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้มีทักษะพิเศษ เป็นต้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้ โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 6 ประเด็นดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาคธุรกิจค้าปลีกและข้อมูลธุรกิจกรณีศึกษาเปรียบเทียบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติการจ้างงาน
3. นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาคธุรกิจค้าปลีก

แนวคิดเกี่ยวกับภาคธุรกิจค้าปลีก ประเทศไทย (Retail Business in Thailand) การค้าปลีก (Stanton, 1994) คำส่งเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้จะเป็นสาขาที่ทำรายได้สูงเป็นอันดับรองจากอุตสาหกรรม และมีการจ้างงานมากเป็นอันดับสามรองจากภาคเกษตรและภาคบริการ การค้าปลีกยังมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง ธุรกิจค้าปลีกจึงเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยรวม และเป็นตัวจักรในการพัฒนามาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงและกระจายสินค้าจากผู้ผลิตและนำสู่ผู้บริโภค

ธุรกิจค้าปลีก หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขายผลิตภัณฑ์ให้กับผู้บริโภค โดยตรงขั้นสุดท้าย เพื่อการใช้ส่วนตัว ที่ไม่ใช่เป็นการใช้เพื่อธุรกิจ (Panyapiwat, 2017)

จากพฤติกรรมที่ผู้บริโภคเปลี่ยนไป และการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินธุรกิจของธุรกิจค้าปลีกรูปแบบใหม่ที่อาศัยความได้เปรียบทางด้านวิทยาการความรู้ อำนาจการต่อรองธุรกิจที่ดีกว่า ตลอดจนการตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านความสะดวกสบายและความครบถ้วนสินค้า ส่งผลกระทบต่อการลดลงของธุรกิจค้าปลีกขนาดเล็กและขนาดกลางลงอย่างต่อเนื่อง วิวัฒนาการของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ได้สร้างวัฒนธรรมทางด้านธุรกิจค้า

ปลีกรูปแบบใหม่ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่ลูกค้าอย่างใกล้ชิด (Ch, 2013)

การเปลี่ยนแปลงในวงการค้าปลีกโลก (World Retail Business Change) (Huebner, 2006) การปฏิวัติที่เกิดขึ้นในวงการค้าปลีกโลก เกิดจากผู้ประกอบการต้องการเพิ่มยอดขายและกำไรที่มากขึ้น โดยพยายามตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายของสินค้า ความสะดวกในการซื้อ ฯลฯ โดยมุ่งผลิตเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าและมุ่งผู้บริโภคเป็นศูนย์กลาง ทำให้การซื้อขยายวงกว้างมากกว่าเดิม เกิดศูนย์การค้าและร้านสะดวกซื้อ ทำให้ซื้อหาได้สะดวกรวดเร็วตรงตามความต้องการ และมีการซื้อขายเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่ถือเป็นการปฏิวัติระบบการค้าปลีกโลก และส่งผลกระทบต่อการค้าปลีกมากจนทำให้ผู้ค้าปลีกมีอำนาจเหนือผู้ผลิต ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดหาสินค้าและนำสินค้ามาสู่มือผู้บริโภค (Distribution System) ซึ่งเกิดขึ้นได้เพราะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Kersting, 2012)

2) ผู้ค้าปลีกขยายกิจการจนมีการประหยัดจากขนาด (Economies of Scale) ซึ่งทำให้ต้นทุนต่อหน่วยของผู้ค้าปลีกรายใหญ่ต่ำกว่าผู้ค้าปลีกรายย่อยในอดีตกระบวนการกระจายสินค้า Distribution Chain อยู่ในความควบคุมของผู้ผลิตและผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีกเพียงเลือกชนิดสินค้าที่คิดจะขายได้จากผู้ผลิตหรือผู้ค้าส่งมาจำหน่ายให้ผู้บริโภค โดยผู้ผลิตและผู้ค้าส่งจะเป็นผู้กำหนดราคาเงื่อนไขการขาย และชนิดสินค้าที่จะขาย แต่เมื่อผู้ค้าปลีกกลายเป็นผู้ซื้อรายใหญ่ที่มีเครือข่ายสาขาและมีประสิทธิภาพสูง ทำให้สามารถต่อรองขอส่วนลดราคาจากผู้ค้าส่งและผู้ผลิต กระบวนการกระจายสินค้าจึงตกอยู่ในอำนาจการควบคุมของผู้ค้าปลีกรายใหญ่

วิวัฒนาการค้าปลีก ประเทศไทย (Retail Business History in Thailand) (Gen, 2013) วิวัฒนาการค้าปลีกไทยมีตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย ใช้วิธีแลกเปลี่ยนวัตถุสิ่งของระหว่างกัน (Barter System) มากกว่าที่จะเป็นการซื้อขายสินค้า ต่อมาเมื่อชุมชนขยายขึ้นและมีความต้องการเพิ่มสูงขึ้น จึงเริ่มกลายมาเป็นร้านขายปลีกตามแหล่งชุมชนและพัฒนาเป็นระบบตลาดนัดในสมัยกรุงศรีอยุธยา โดยพ่อค้าชาวจีนเป็นผู้มีบทบาทการค้าในสมัยกรุงธนบุรี ตลาดในเวลานั้นมักจะตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำ เนื่องจากต้องใช้เรือเพื่อการขนส่งสินค้าเพราะการคมนาคมทางบกยังไม่เจริญ ในยุคกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น โดยเฉพาะในรัชสมัยรัชกาลที่ 4 เริ่มมีชาวตะวันตกเข้ามาเปิดกิจการห้างร้านกันจำนวนมาก เช่น ห้างบิกรัมแอนด์โก ห้างบัดเตอร์ ห้างเอสมิชแอนด์ซัน เป็นต้น หลังสงครามโลกครั้งที่

ที่ 1 ธุรกิจของชาวตะวันตกเล็กกิจการ และธุรกิจของคนจีนเริ่มขยายตัวมาแทนที่ จึงอาจกล่าวได้ว่า ธุรกิจค้าปลีกของไทยเริ่มต้นอย่างจริงจังเมื่อหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยปัจจุบันวิวัฒนาการค้าปลีกสมัยใหม่ไทย ได้แบ่งออกเป็น 4 ยุคดังนี้ (วทัญญู ใจบริสุทธิ์ 2009) (THAVORNVIRIYANANT & Liemsuwan, 2018)

1. ยุคฟักตัวของห้างสรรพสินค้า (2507- 2525) ยุคนี้เริ่มจากกำเนิดห้างโตมารูในปี 2507 และการขยายธุรกิจของห้างเซ็นทรัลสาขาที่ 2 ที่สีลมในปี 2511 ความสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2500 ทำให้รายได้ประชาชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งรายได้ของคนกรุงเทพฯ เพิ่มมากขึ้น
2. ยุคห้างสรรพสินค้าขยายตัวสู่ชานเมือง (2526-2532) ห้างสรรพสินค้าแห่งแรกในชานเมืองคือ ห้างเซ็นทรัลลาดพร้าวในปี 2526 ในปีเดียวกันห้างเดอะมอลล์ก็เปิดสาขาที่ 2 บนถนนรามคำแหง การเปิดห้างสรรพสินค้าชานเมืองเกิดจากการขยายตัวของกรุงเทพฯ ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ต้นทศวรรษ 2520 เมื่อคนเริ่มย้ายไปหาที่อยู่ชานเมือง ห้างสรรพสินค้าใหญ่ๆ จากกรุงเทพฯ จึงเริ่มขยายฐานธุรกิจไปต่างจังหวัด เช่น ในปี 2535 ห้างเซ็นทรัล เริ่มเปิดสาขาแรกที่เชียงใหม่ เป็นต้น
3. ยุคการเกิดของห้างค้าปลีกรูปแบบใหม่และการขยายการลงทุนแบบเกินตัว (2532-2539) การขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราเกิน 10% ต่อปีระหว่างปี 2530-2532 เป็นผลของการเปิดเสรีทางการเงิน ทำให้ผู้ประกอบการไทยขยายการลงทุนในธุรกิจค้าปลีกอย่างมาก และเริ่มต้นขยายธุรกิจแบบใหม่ ได้แก่ ธุรกิจประเภทร้านสะดวกซื้อ (ร้านเซเว่น-อีเลฟเว่นเปิดในปี 2532 ต่อมาร้านเอเอ็ม-พีเอ็มเปิดในปี 2533) ในเวลาเดียวกันก็เกิดห้างค้าส่งประเภทเงินสดและเงินเชื่อบริเวณชานเมืองคือ ห้างแม็คโคร สาขาลาดพร้าว ในปี 2535 ห้างบิ๊กซีได้เปิดให้บริการ ถือว่าเป็นห้างไฮเปอร์มาร์เก็ตแห่งแรกในประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงสำคัญในช่วงนี้คือ ห้างค้าปลีกขนาดใหญ่เริ่มรวมกลุ่มเป็นพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อผลต่อการประหยัดต้นทุน กลุ่มเซ็นทรัลจึงเริ่มเป็นพันธมิตรกับกลุ่มโรบินสัน ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การลงทุนสร้างศูนย์การค้าขนาดใหญ่ เช่น เซรีเซ็นเตอร์ และฟิวเจอร์พาร์คที่บางแคในปี 2536 ฟิวเจอร์พาร์ครังสิต และซีคอนสแควร์ในปี 2537
4. ยุคก้าวกระโดดของห้างไฮเปอร์มาร์เก็ตจากต่างชาติ (2540 - 2545) หลังจากเกิดภาวะเศรษฐกิจ กลุ่มธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ของไทยเริ่มประสบปัญหาหนี้สินต่างประเทศ



อย่างรุนแรง โดยปัญหาดังกล่าวเกิดจากขยายกิจการด้านค้าปลีกและการกึ่งกำไรใน อสังหาริมทรัพย์อย่างเกินตัว เมื่อรัฐบาลประกาศลอยตัวค่าเงินบาท ภาระหนี้จึงเพิ่มกว่า เท่าตัวการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปี 2540-2545 มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อโครงสร้าง ธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย การขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งของห้างไฮเปอร์มาร์เก็ตและ ร้านสะดวกซื้อ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมเข้ามาใช้ ผลทำให้ ผู้ประกอบการค้าปลีกทั้งในภาคการค้าปลีกดั้งเดิมและขนาดกลางที่ยังมีการบริหาร จัดการแบบเดิมต่างตั้งตัวไม่ทันหลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 ทำให้ธุรกิจค้าปลีกโดยเฉพาะการค้าปลีกสมัยใหม่โดยเฉพาะธุรกิจค้าปลีกประเภทดีสเคานท์ สโตร์ เปลี่ยนไปเป็นของต่างชาติมากขึ้น หลังจากที่มีกฎหมาย ปว.281 ที่อนุญาตให้นัก ลงทุนจากต่างชาติสามารถถือหุ้นสัดส่วนได้มากกว่า 50% ทำให้ผู้ลงทุนต่างชาติเป็นผู้ถือ หุ้นใหญ่และมีสิทธิ์ในการบริหารงาน ผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นนักลงทุนส่วนใหญ่เป็นประเทศใน แถบยุโรป (พวพงศกร และคณะ, 2545)

### 2.1.1 รูปแบบการค้าปลีกของไทย (Retail Model of Thailand)

รูปแบบการค้าปลีกของไทยในปัจจุบันมี 2 แบบ คือธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิมและธุรกิจค้าปลีกแบบ สมัยใหม่

#### 1) ธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิม (Traditional Trade)

ธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิม คือร้านค้าขายสินค้าเข้าถึงผู้บริโภคโดยผ่านบุคคลที่เป็นเจ้าของ ธุรกิจ ไม่มีระบบการจัดการบริหารงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ขายสินค้าในพื้นฐานความจำเป็นใน การดำรงชีวิตลักษณะการค้าเน้นงานแสดงถึงลักษณะวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของประชาชนในถิ่น นั้น มีการเจรจาต่อรอง ความเป็นมิตร ความเห็นอกเห็นใจกัน และความเป็นกันเอง ตลอดจนมีการ ดำเนินธุรกิจแบบพอเพียง รูปแบบธุรกิจดั้งเดิมปัจจุบันพอจะแบ่งได้ 6 ประเภท ดังนี้ (คณะอนุ กรรมการพิจารณาพาณิชย์สถานติบัญญัติแห่งชาติ, 2550) (เจียมศรีพงษ์, 2011)

1. ยี่ปั้ว เป็นตัวแทนของสินค้ารับสินค้ามาจากบริษัทโดยตรงแล้วกระจายสินค้าออกไป ส่วนมากทำหน้าที่ค้าส่ง พร้อมการกระจายสินค้าให้กับผู้ผลิต มีร้านค้าส่วนมากอยู่ใน เมืองใหญ่ๆ ที่มีการค้าขายดี

2. ซาปั๋ว มีการดำเนินธุรกิจแบบค้าส่ง เพื่อนำไปขายให้กับลูกค้ารายย่อย มีอยู่ในพื้นที่นอกเมือง ผู้ค้าขายซื้อสินค้า จากผู้ค้าส่งหลักไปขายต่อให้ร้านค้าโชห่วยอีกทอดหนึ่ง โดยปกติลูกค้าจะเข้ามาซื้อสินค้าเอง
3. โชห่วย เป็นร้านที่ขายเครื่องอุปโภคบริโภค โดยมีหลักแหล่งที่แน่นอน อยู่ในพื้นที่ชุมชน จำหน่ายสินค้าทั่วไปที่มีความจำเป็นต้องใช้ประจำวัน โดย มีการขายสินค้าทั่วไปเป็นหลัก และและมีสินค้าจำพวกอาหารสด
4. ร้านชำ เป็นร้านที่ขายเครื่องอุปโภคบริโภค โดยมีหลักแหล่งที่แน่นอน ส่วนมากอยู่ในตลาดสด เน้นการขายสินค้า มีจำหน่ายอาหารสด และขายสินค้าทั่วไปที่จำเป็นต้องใช้ประจำวันจำนวนไม่มากนัก
5. กองคาราวานสินค้า (ตลาดนัด) เป็นสถานที่รวมของผู้ค้าปลีกดั้งเดิมทุกประเภท อาจจะมีจัดได้ทั้งในอาคารและที่โล่ง ซึ่งมีกำหนดเวลาแน่นอน
6. ร้านค้าเร่ มีลักษณะการนำสินค้าไปขายในที่ชุมชน หมู่บ้าน โดยมีลักษณะการนำส่งสินค้าถึงผู้บริโภค ที่บ้าน และไม่มีความสะดวกในการนำไปขายในแต่ละที่

## 2) ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade)

ปัจจุบันร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยแต่ละแบบมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและผลการดำเนินการเป็นหลัก ซึ่งปัจจุบันจำนวนร้านค้าเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมากกว่า 9,000 ร้านค้า ในปี 2552 ปัจจุบันแบ่งประเภทของร้านค้าปลีกสมัยใหม่ได้เป็น 7 ประเภท คือ (ปกรณ์, 2013)

1. ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (Super Center, Hyper Mart, Discount Store) เป็นร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ มุ่งกลุ่มลูกค้ารายได้ต่ำถึงปานกลาง มีขนาดพื้นที่ตั้งแต่ 10,000-15,000 ตารางเมตร สินค้าที่จำหน่ายเป็นกลุ่มสินค้าแบบประหยัด เน้นราคาถูก มีระบบศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center) ผู้ผลิตที่ประสงค์จะวางสินค้าจำหน่ายในร้านค้าประเภทนี้จะต้องไปติดต่อที่ศูนย์จัดซื้อและแจกจ่ายที่กรุงเทพฯ และต้องผ่านกระบวนการบริหารจัดการจัดซื้อและเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ ร้านค้าประเภทนี้มักตั้งอยู่กลางเมืองหรือชานเมืองมีที่จอดรถบริการ เช่น บิ๊กซี โลตัส คาร์ฟูร์ เป็นต้น
2. ห้างสรรพสินค้า (Department Store) ขายสินค้าหลากหลาย มักตั้งอยู่กลางใจเมือง เน้นสินค้ากลุ่มที่มีคุณภาพดี ราคาค่อนข้างสูงมีทั้งสินค้านำเข้าจากต่างประเทศและผลิต

ในประเทศ สินค้าจะมีราคาค่อนข้างสูงกว่า Discount Store การตกแต่งร้านเน้นความสวยงาม พนักงานคอยบริการให้คำแนะนำ เช่น ห้างเซ็นทรัล โรบินสัน เป็นต้น

3. ซูเปอร์มาร์เก็ต (Supermarket) จำหน่ายสินค้ากลุ่มอาหารและของใช้ประจำวันเป็นหลัก เช่น เนื้อสัตว์ ผักสด ผลไม้สด อาหารสำเร็จรูป ของแห้ง ของใช้ส่วนตัว ร้านค้าประเภทนี้มีทั้งที่ตั้งอยู่ริมถนนเป็นอิสระ เช่น ฟู้ดแลนด์ และร้านประเภทที่ตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้า เช่น ท็อปซูเปอร์มาร์เก็ต โฮมเฟรชมาร์ท ของเดอะมอลล์ เป็นต้น
4. ร้านสะดวกซื้อ (Convenience Store หรือ Gas Store) เป็นร้านค้าปลีกประเภทบุคคลทั่วไป มีพื้นที่ขนาดเล็กที่สุดประมาณ 15 ตารางเมตรจนถึงใหญ่สุดไม่เกิน 500 ตารางเมตร เน้นการจัดร้านการบริหารจัดการที่ทันสมัย สินค้าที่วางจำหน่ายมักจะเป็นสินค้ากลุ่มอาหารและของใช้จุกจิกประจำวัน จำนวนสินค้าน้อยกว่า 5 พันรายการ ส่วนใหญ่ร้านสะดวกซื้อจะกระจายไปตามชุมชนหรือแหล่งชุมชนของคนทั่วไป
5. ร้านค้าปลีกในรูปแบบการขายส่ง (Cash and Carry) รูปแบบการขายปลีกแบบต้องเป็นสมาชิก มีเพียงแห่งเดียว คือ ห้างแม็คโคร ผู้ซื้อจะต้องมีบัตรสมาชิกหรือบัตรสมาชิกชั่วคราวเพื่อเข้าไปซื้อสินค้าได้ วัตถุประสงค์เดิมคือสมาชิกเป็นร้านค้าปลีกย่อย แต่ต่อมาการแข่งขันมากขึ้นจึงเปิดให้ประชาชนทั่วไปเป็นสมาชิกได้ จึงกลายมาเป็นการค้าปลีกในรูปแบบพิเศษ เน้นขายสินค้าราคาถูกจำนวนมากๆ
6. ร้านค้าปลีกขายสินค้าเฉพาะอย่างหรือสินค้าพิเศษ (Specialty Store หรือ Brand Specialty) เน้นขายสินค้าเฉพาะด้านที่มีคุณภาพราคาสูง บางร้านขายสินค้าเฉพาะ Brand ของตนเองมีพนักงานคอยให้คำแนะนำพื้นที่ขายประมาณ 200-1,000 ตารางเมตร มักตั้งร้านอยู่ในแหล่งชุมชนใหญ่ เช่น บู้ท วัดสัน พีเพิลเฮลท์แคร์ ซูเปอร์สปอร์ต เป็นต้น
7. ร้านค้าปลีกเฉพาะอย่างเน้นราคาถูก (Category Killer) ร้านค้าประเภทนี้คล้ายๆ กับประเภทที่ 6 แต่เน้นราคาถูก สินค้าจะหลากหลายในประเภทของสินค้าหมวดหมู่เดียวกัน พื้นที่ขายตั้งแต่ 2,000-10,000 ตารางเมตร ทำเลที่ตั้งใจกลางเมืองหรือย่านธุรกิจ มีพนักงานคอยให้บริการ จำนวนสินค้า 1,000-6,000 รายการ เรียกอีกอย่างได้ว่า Low price Specialty Store เช่น แม็คโครออฟฟิศ เพาเวอร์บาย ออฟฟิศดีไป เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงธุรกิจค้าปลีก ประเทศไทย (Retail Business Change in Thailand) ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ส่งผล

กระทบต่อเปลี่ยนแปลงธุรกิจการค้าปลีกของไทยอย่างมาก ทั้งการเปิดเสรีการค้า ธุรกิจและบริการ การค้าปลีกของไทย โครงสร้างสังคม ครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นอยู่ การดำรงชีพของคนในสังคม ความต้องการและรสนิยม ตลอดจนการเมืองระหว่างประเทศทั้งสิ้นที่ทำให้การค้าปลีกต้องเผชิญการแข่งขันในทุกรูปแบบอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ทำให้ร้านค้าปลีกดั้งเดิมขนาดเล็กในประเทศต้องยุบเลิกกิจการจำนวนมาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในธุรกิจการค้าปลีกมีดังนี้ การขยายตัวของธุรกิจค้าปลีกข้ามชาติ มีการดำเนินการต่อเนื่องในรูปแบบที่เน้นการลงทุนร่วมกับกลุ่มนักธุรกิจในประเทศไทย โดยทั้งนี้รัฐบาลในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมาต้องการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศให้มากขึ้น จึงมีมาตรการสนับสนุนในหลายรูปแบบ ทั้งการเปิดโอกาสให้สามารถถือครองสัดส่วนของธุรกิจได้มากขึ้นตามขนาดเงินลงทุนที่ใช้ รวมถึงมาตรการในการช่วยเหลือการลงทุนด้วยการลดภาษีการนำเข้าเครื่องมือเครื่องใช้ และด้วยรูปแบบวิธีการจัดการพร้อมความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่พอใจ จึงทำให้ธุรกิจข้ามชาติต่างๆ เป็นที่นิยมและสามารถขยายสาขาได้อย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา ธุรกิจรูปแบบค้าปลีก ที่เรียกว่า Modern Trade ก็มีการพัฒนาขยายธุรกิจอย่างเห็นได้ชัด (กิติเวชโกศาวัฒน์, 2008)

นอกจากนี้ยังเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค(ประวิทย์ พุ่มพา, 2015) วิถีชีวิตที่ปรับเปลี่ยนตามโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้บริโภคเริ่มให้ความสำคัญต่อด้านคุณภาพสินค้ามากกว่าเน้นที่ปริมาณมากขึ้น การจับจ่ายซื้อของเน้นที่ความคุ้มค่าจากจำนวนและราคาในกลุ่มสินค้าที่เป็นสินค้าทั่วไปและยังเน้นในการให้บริการและคุณภาพของสินค้ามากกว่าราคา จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ร้านค้าปลีกต้องหันมาเน้นด้านการสร้างรูปแบบการให้บริการและสร้างความรู้สึกรู้สึกต่อตราสินค้า ผ่านการออกแบบตกแต่งร้านค้าที่โดดเด่นดูใจ ที่นำไปสู่การเข้าไปซื้อสินค้า อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพการแข่งขันทั่วไปของธุรกิจค้าปลีก การค้าปลีกดั้งเดิมมีการปรับเปลี่ยนไปสู่ร้านค้าทันสมัยที่เน้นความสะดวกและเน้นบริการในหลายๆ ด้าน ทำให้จำนวนร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมลดลง เนื่องจากการดำเนินการธุรกิจค้าปลีกได้มีการพัฒนารูปแบบการค้าที่เน้นในด้านการบริหารจัดการ ทั้งด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในด้านจัดส่งสินค้าลดลงส่งผลให้มีการปรับราคาและอัตรากำไร นอกจากนี้ยังมีการขยายจำนวนร้านค้าที่มีขนาดเหมาะสมต่อชุมชน รูปแบบการค้าปลีกสมัยใหม่มีการพัฒนามากขึ้นทำให้เกิดการลดต้นทุนการจัดการ ค่าเช่าพื้นที่ และเน้นตลาดที่ใกล้ชิดกับผู้ใช้ ทำให้ลูกค้าสะดวกในการซื้อขายสินค้ามากขึ้น รวมถึงรูปแบบการจัดการบริหารธุรกิจการค้าปลีกของภาครัฐ การที่ธุรกิจค้าปลีกมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทำให้ภาครัฐไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อีกทั้งการ

จัดการระบบค้าปลีกของประเทศมีรูปแบบหลากหลาย รวมถึงกฎหมายการค้าปลีกยังไม่สามารถป้องกันและควบคุมการขยายตัวอย่างรวดเร็วของห้างสมัยได้ เป็นผลให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในห้างขนาดใหญ่ด้วยกัน ทำให้เกิดการกระทบต่อการดำเนินการของการค้าปลีกอย่างตั้งเดิมลดลงไป เนื่องจากความสามารถในการแข่งขันที่ยังมีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น การบริหารจัดการ ความรู้ความสามารถ งบประมาณในการลงทุน เป็นต้น

### 2.1.2 การค้าปลีกในอนาคต ประเทศไทย (Thailand Retail Business Focus)

การแข่งขันทางการค้าปลีกที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นจากการเปิดเสรีทางการค้าในประเทศไทย ทำให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทยมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการร้านค้าปลีกทั้งรายเล็กและรายใหญ่ต่างต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ การสร้างความอยู่รอดให้กับร้านค้าปลีกของไทย มีดังต่อไปนี้

1. การควบคุมการขยายสาขาของห้างค้าปลีกสมัยใหม่ให้หยุดหรือชะลอการขยาย โดยการควบคุมการขยายสาขาต้องพิจารณาเรื่องพื้นที่ โดยให้ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมตั้งอยู่ในเมือง และชุมชน ส่วนห้างค้าปลีกสมัยใหม่ตั้งอยู่นอกเมือง ห้ามห้างค้าปลีกสมัยใหม่ที่มีขนาดลดตั้งอยู่พื้นที่ในเมือง จำนวนร้านค้าที่ประกอบธุรกิจค้าปลีกทั้งห้างสมัยใหม่ และร้านค้าปลีกดั้งเดิมต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมต่อจำนวนประชากรในพื้นที่ เพื่อให้ทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันได้ และกำหนดเวลาเปิด-ปิดห้างค้าปลีกสมัยใหม่ โดยกำหนดเวลาเปิดบริการ เช่น 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพื่อให้ร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมหรือโชวห่วยได้ค้าขายสินค้าบ้าง
2. การมีกฎหมายควบคุมการขายสินค้าราคาต่ำกว่าทุน และบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและให้มีประสิทธิภาพ เช่น พ.ร.บ.การแข่งขันทางการค้า พ.ศ.2542 พ.ร.บ. ว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ.2542 กฎหมายว่าด้วยสิ่งแวดลอม และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น
3. การใช้มาตรการทางภาษี โดยให้ห้างค้าปลีกสมัยใหม่แต่ละสาขายื่นชำระภาษีมูลค่าเพิ่มในท้องถิ่นที่สาขาของห้างค้าปลีกสมัยใหม่นั้นตั้งอยู่ แทนที่จะยื่นชำระภาษีรวมกันที่สำนักงานใหญ่ของแต่ละห้างค้าปลีกสมัยใหม่ของชาวต่างชาติ เป็นผลให้รายได้จากการเก็บภาษีไปอยู่ที่ส่วนกลาง

4. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในธุรกิจค้าปลีกค้าส่งทั้งผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกค้าส่งแบบดั้งเดิม ผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกค้าส่งสมัยใหม่ และผู้ผลิตควรมีส่วนร่วมในการร่างกฎหมาย ว่าด้วยการประกอบธุรกิจค้าปลีกหรือค้าส่ง
5. กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยควรให้ท้องถิ่นมีอำนาจตัดสินใจหรือพิจารณาอนุญาตให้ประกอบธุรกิจค้าปลีกค้าส่งสมัยใหม่ในท้องถิ่นของตนเอง เนื่องจากความต้องการและพัฒนาการของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกัน
6. พิจารณาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม พฤติกรรมผู้บริโภค ธรรมชาติ และความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการธุรกิจอย่างยั่งยืน
7. รัฐควรเข้ามามีบทบาทกำกับดูแลการค้าให้เสรีและเป็นธรรมอย่างแท้จริง ดูแลให้การทำสัญญาระหว่างผู้ประกอบการ (ห้างค้าปลีกสมัยใหม่กับผู้ผลิต) เป็นธรรม โดยอาจกำหนดสัญญามาตรฐานให้ปฏิบัติตาม
8. รัฐให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการประกอบธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิม โดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านเงินทุน ความรู้ และเทคโนโลยี เช่น การจัดวางสินค้า และการให้บริการโลจิสติกส์ เป็นต้น
9. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ โดยควรมีการรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิม และผู้ค้าส่ง เพื่อช่วยสนับสนุนผู้ประกอบการค้าปลีกแบบดั้งเดิมผ่านระบบการค้าส่ง โดยเปลี่ยนระบบค้าส่งให้เป็นระบบกระจายสินค้าไปพร้อมกัน เพื่อช่วยลดต้นทุน ให้มีระบบการฝึกอบรมผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิม ให้มีความสามารถในการประกอบกิจการที่สูงขึ้น
10. การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกให้ผู้บริโภคเข้าใจปัญหาและผลกระทบของการประกอบธุรกิจค้าปลีกค้าส่งต่อสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม บทสรุปและกำรอภิปรายเพิ่มเติม (Conclusion and Implication) การศึกษารั้่งนี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงธุรกิจค้าปลีกโลกและประเทศไทยจากโครงสร้างของระบบค้าปลีกแบบดั้งเดิมเป็นรูปแบบการค้าขนาดใหญ่และใช้ระบบสาขาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบทางการค้าและการตอบสนองผู้บริโภค รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจขนาดเล็กที่ไม่สามารถปรับตัวเพื่อการแข่งขันที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคส่งผลให้ธุรกิจขนาดเล็กมีประสิทธิภาพการแข่งขันที่ต่ำกว่า ไม่สามารถแข่งขันได้จนทำให้มีการเลิกกิจการจำนวนมากและร้านค้าปลีกดั้งเดิมที่ยังสามารถอยู่ได้ในปัจจุบันก็เป็นธุรกิจที่ไม่สามารถพัฒนาให้เป็นการค้าปลีกสมัยใหม่ได้ การพัฒนาธุรกิจ

ค่าปลิกนั้นไม่สามารถที่กำหนดให้มีการหยุดการพัฒนาได้ เนื่องจากรูปแบบการดำเนินธุรกิจของทุกธุรกิจในยุคการค้าขายที่มีการแข่งขันรุนแรงและรวดเร็ว ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาและความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปตามสภาพสังคมรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น ดังนั้นธุรกิจที่ไม่สามารถปรับตัวได้ต้องเลิกกิจการ ธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ที่กำลังเข้ามาดำเนินการในขณะนี้มีการนำกลยุทธ์ด้านต่างๆ เข้ามาใช้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการนำความได้เปรียบในเชิงขนาด การรวมตัวกันเพื่อสร้างความได้เปรียบทั้งการตลาดและต้นทุน การบริหารโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ดีกว่า รวมถึงอำนาจการต่อรองที่มีมากขึ้นแนวทางการส่งเสริมของภาครัฐ จะต้องเน้นการสร้างโอกาสให้กับธุรกิจด้านค้าปลีกอย่างเป็นระบบ พร้อมๆ กับการจัดการด้านการกำกับดูแลธุรกิจที่มีภาพการณ์แข่งขันที่ดีกว่าด้วยการจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแล โดยเฉพาะรวมถึงการจัดเกณฑ์การควบคุมช่วงเวลาการเปิดทำการแทนการควบคุมพื้นที่ นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจให้กับธุรกิจรายย่อยที่ขาดความรู้ในการบริหารธุรกิจแบบใหม่ และต้องจัดทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสมดุลของการแข่งขันของระบบค้าปลีกแบบดั้งเดิมและค้าปลีกสมัยใหม่ เพื่อให้การค้าแบบดั้งเดิมอยู่รอดควบคู่สังคมไทยต่อไป

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน

ตลาดแรงงานมีความแตกต่างจากตลาดสินค้าทั้งทางลักษณะและโครงสร้าง สิ่งที่แตกต่างกันนี้มีอิทธิพลต่อทฤษฎีของตลาดทั้งสอง และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวทางด้านคุณภาพของตลาดแรงงานด้วย ลักษณะที่สำคัญที่สุดของตลาดแรงงานที่แตกต่างจากตลาดอื่นๆ ก็คือสิ่งที่อยู่ในตัวแรงงานหรือร่างกายมนุษย์ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ว่าจะเป็นความชำนาญ ความรู้ความสามารถ (ปิยะพร มุ่งวัฒนา, 2559)

### 2.2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการจ้างงาน

หน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้จัดการทรัพยากรบุคคลคือจะต้องสามารถรักษาสมดุลของบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมตลอดเวลา ดังนั้นการวางแผนบุคคลจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการและสอดคล้องกับปริมาณงานที่มี โดยไม่เกิดสภาวะขาดแคลนแรงงาน หรือ คนล้นงาน สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องตระหนักถึงในการวางแผนบุคคลคือ ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายขององค์กร (Organization policy) การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องสัมพันธ์กับภารกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ โครงสร้างและนโยบายขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรจะดำเนินงานไปทิศทางใด บางองค์กรมีนโยบายการส่งเสริมบุคคลภายในให้บรรจุลงในตำแหน่งที่ว่างลง บางองค์กรสรรหาคูคลองจากภายนอกแทน บางองค์กรส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น อุปสงค์และอุปทานด้านบุคลากรในองค์กร องค์กรต้องประเมินความต้องการบุคลากรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ และคาดการณ์ความต้องการในอนาคตเพื่อวางแผนล่วงหน้าในการสรรหาคูคลอง การเพิ่มหรือลดบุคลากรออกจากงาน การวางแผนทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรอยู่ในสภาวะสมดุล

## 2) ปัจจัยภายนอกได้แก่

(1) กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายของภาครัฐ ล้วนสัมพันธ์กับการจ้างงานทั้งสิ้น การกำหนดกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆของรัฐเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเพื่อความเป็นธรรมในสังคมในเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการปฏิบัติงาน เงินทดแทนต่างๆ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับข้อกำหนดดังกล่าว เช่น รัฐบาลประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้มีกฎหมายแรงงานที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยตรง ได้แก่ มาตรการทางกฎหมายในการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ การจ้างผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน การจ้างแรงงานสูงวัยตามอัตราส่วนลูกจ้างผู้สูงอายุในสถานประกอบการ การอุดหนุนค่าจ้างในแรงงานสูงวัยและการกำหนดอาชีพที่ผู้สูงอายุได้รับสิทธิพิเศษ เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวในการบริหารแรงงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภนิมิตรกุลกิจ, 2560) ตลาดแรงงานองค์กรต้องพิจารณากำหนดความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน จำนวน อายุ ตำแหน่ง ทักษะ โดยจะต้องศึกษาข้อมูลสภาพการแข่งขันของตลาดแรงงานว่ามีแนวโน้มไปในทางใด ปริมาณทรัพยากรในตลาดแรงงานและการได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ อัตราการผลิตแรงงานเข้าสู่ตลาด ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญต่อการวางแผนทรัพยากรของมนุษย์ในองค์กรทั้งสิ้น (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2018)

### 2.2.2 ทฤษฎีที่สำคัญ

ทฤษฎีที่สำคัญและนิยมใช้สำหรับการอธิบายถึงการมีงานทำและการว่างงานในทางเศรษฐศาสตร์มี 2 ทฤษฎี คือ



1) ทฤษฎีการว่างงานของสำนักคลาสสิก (The classical Theory of Employment) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจเรื่องการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment) ซึ่งโดยความหมายคือ ภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคน และยินดีทำงาน ณ อัตราค่าจ้างขณะนั้น สมมุติฐานสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ ในขณะหนึ่งขณะใดระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะสมดุล ณ ระดับที่มีการจ้างแรงงานเต็มที่เสมอ การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แต่เพียงชั่วคราวและสามารถแก้ไขได้เองโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายแต่อย่างใด (S., Lucas, & Scientific, 1987)

2) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์ (John Maynard Keynes) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากกว่าทฤษฎีของสำนักคลาสสิกเพราะสามารถใช้ในระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่และที่มีการว่างงาน ความเชื่อที่สำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจ้างงานเต็มที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมช่วย จึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วเศรษฐกิจมักจะอยู่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ สมมุติฐานของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า การว่างงานเกิดขึ้นได้เสมอถ้าไม่แก้ด้วยนโยบายแล้วระบบเศรษฐกิจอาจอยู่ในภาวะการจ้างงานไม่เต็มที่เรื่อยไปก็ได้ (ศิริประชัย, 2009)

3) ทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search) นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก (Neoclassical school) เช่น ฟรีดแมน (Friedman) และ เฟลปส์ (Phelps) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการว่างงาน โดยเชื่อว่าในระบบเศรษฐกิจจะมีอัตราการว่างงานตามธรรมชาติอยู่อัตราหนึ่ง ซึ่งถูกกำหนดโดยความผิดพลาดของตลาดแรงงาน (หรือการว่างงานผิด) และการว่างงานเพราะโครงสร้างเศรษฐกิจการดำเนินนโยบายบริหารอุปสงค์มวลรวมแบบขยายตัว อาจมีผลช่วยลดอัตราการว่างงานลงต่ำกว่าอัตราตามธรรมชาติเฉพาะในระยะสั้นเท่านั้น แต่ในระยะยาวเมื่อคนงานมีประสบการณ์เกี่ยวกับผลการดำเนินนโยบายการเงินการคลังแบบขยายตัว คนงานจะสามารถปรับปรุงพฤติกรรมการเสนอขายแรงงานของตนอย่างถูกต้องทำให้อัตราการว่างงานกลับเข้าสู่อัตราธรรมชาติอย่างเดิม ดังนั้น ตามแนวคิดนี้การไม่มีงานทำ (Non -employment) จะมี 3 ประการคือ

- (1) การไม่มีงานทำเพราะผลแห่งการตัดสินใจของครัวเรือนที่ไม่ต้องการให้สมาชิกทำงาน
- (2) การว่างงานในรูปของการลงทุนแสวงหางานทำ
- (3) การว่างงานเพราะความบกพร่องในตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ นักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ได้นำเอาทฤษฎีการแสวงหางานทำมาอธิบาย อัตราการว่างงานตามธรรมชาติ โดยอธิบายว่าการที่คนงานต้องแสวงหางานทำและนายจ้างต้องแสวงหากำลังที่ดีเพราะเหตุผล 2 ประการคือ

1) งานแต่ละอย่างในตลาดแรงงานมีความแตกต่างกันมาก เช่น งานบางอย่างต้องใช้สติปัญญา บางอย่างต้องใช้ฝีมือ บางอย่างต้องใช้กำลัง เป็นต้น คนงานก็ล้วนแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านแต่คนงานมักไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนต้องการทำว่ามีอยู่ที่ไหน เงื่อนไขการจ้างเป็นอย่างไร ฉะนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือก คนงานจึงต้องยอมสละเวลา (คือยอมว่างงาน) และรายได้เพื่อหางานทำ

2) เนื่องจากการหางานทำและการคัดเลือกคนงานยอมมีค่าใช้จ่ายสูง ค่าใช้จ่าย เหล่านี้เป็นค่าใช้จ่ายที่จมหายไปไม่มีวันได้คืนมา (Sunk cost) ดังนั้น ถ้าคนงานต้องการยึดงานใดเป็นอาชีพนาน ๆ เขาย่อมต้องลงทุนแสวงหางานค่อนข้างนานจนกว่าจะแน่ใจว่าได้งานดี มิฉะนั้นจะเสียค่าใช้จ่ายไปโดยไม่คุ้มทฤษฎีการแสวงหางานทำ อธิบายการเข้าสู่ตลาดแรงงานในรูปของการมีงานทำโอกาสที่จะได้ทำงานและการว่างงาน อันเนื่องมาจากการเตรียมตัวและการมีทักษะในการหางานทำของหน่วยแรงงาน และอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีงานทำและทักษะในการหางานได้แก่การรับข่าวสารแรงงาน โอกาสมีงานทำ โดยมีแนวคิดไว้ในสภาพที่ตลาดแรงงานมีการให้ข่าวสารข้อมูลน้อย ทั้งนายจ้างและแรงงานขาดความรู้เกี่ยวกับโอกาสของการจ้างงานในตลาดแรงงาน ผู้ที่หางานทำมักจะหลีกเลี่ยงงานแรกที่ได้รับการเสนอเนื่องจากขาดข้อมูลเปรียบเทียบ จึงมักใช้เวลาหางานอื่นและข้อมูลอื่นประกอบการใช้เวลาเพื่อจะหางานทำนี้จึงนับเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของผู้หางานทำในกรณีนี้การว่างงานจะเกิดขึ้นเพราะปัญหาการขาดประสิทธิภาพของตลาดแรงงานในการให้ข่าวสารข้อมูลที่ชัดเจนและกว้างขวางพอที่จะทำให้ผู้หางานและผู้จ้างงานพบกันในเวลาที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ข้อสรุปของทฤษฎีนี้คือการว่างงานไม่ได้เกิดจากปัญหาความไม่สมัครใจเพียงอย่างเดียวและอาจเป็นไปได้ที่การว่างงานเป็นจำนวนมากเป็นการว่างงานชั่วคราว และเป็นไปโดยสมัครใจ เพราะใช้เวลาว่างหางานทำถือเป็นการลงทุนเพื่อผลในอนาคต และปัจจัยที่สำคัญที่จะมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานก็คือระบบข่าวสารแรงงานที่ได้รับ อัตราค่าจ้างที่พอใจ ทักษะในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีอื่นๆ ที่น่าสนใจอีก เช่น ทฤษฎีดีมานด์ และซัพพลายของแรงงาน (Theory of Demand for and Supply of Labour) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผลผลิตและปัจจัยที่เป็นแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อกัน คือ จำนวนผลผลิต

เปลี่ยนแปลงตามระดับการจ้างงาน ส่วนอีกทฤษฎีหนึ่งคือ Theory of Aggregate Demand โดยเนื้อหาที่สำคัญกล่าวถึงการว่างงานโดยไม่สมัครใจ เป็นการวางแผนโดยไม่ได้มีสาเหตุมาจากดีมานด์ต่อแรงงานที่มีไม่มากพอเท่านั้น แต่ยังมีสาเหตุมาจากดีมานด์รวม (aggregate demand) ที่มีไม่มากพอด้วยหรือมีผลผลิตมากเกินไป (Over Production) ทฤษฎีจูงใจ (motivation theory) ของ (Maslow A., 1970) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (maslow's general theory of human motivation) มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ (สมศจิจิ ศึกษมัต และคณะ, 2556)

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

## 2.3 นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐ

2.3.1 แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. 2560 –2564)

จัดทำขึ้นเพื่อทำให้การจัดอันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity) โดยสถาบันการจัดการนานาชาติ (International

Institute for Management Development :IMD) ดีขึ้น (ค่าเป้าหมาย : อันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาอย่างน้อย 1 อันดับ)

วิสัยทัศน์ “ความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงานของประเทศได้รับการจัดลำดับดีขึ้น”

สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน ดำเนินการโดย 1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรกและในระยะต่อไปจะต้อเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป 5) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) กลยุทธ์ที่ 3 มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย แผนงาน/โครงการ:โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

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

2552

ในปี 2552 ได้มีการพิจารณาปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 –2564) โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม จึงควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีและคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยหมายรวมถึงผู้สูงอายุที่ประสบความทุกข์ยากด้วยการสร้างหลักประกันในวัยสูงวัยเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ 1) ประชากรช่วยตนเอง 2) ครอบครัวดูแล 3) ชุมชนช่วยเหลือ 4) สังคม รัฐสนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมจะต้องเป็นการบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์ “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม”

วัตถุประสงค์

1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีพึ่งตนเองได้ และมีหลักประกันที่มั่นคง

2) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้สังคมไทยตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม และส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด

3) เพื่อให้ประชากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการ และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

4) เพื่อให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ และเอกชน ตระหนักและมีส่วนร่วมในการกิจด้านผู้สูงอายุ

5) เพื่อให้มีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุสำหรับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การบูรณาการงานด้านผู้สูงอายุ

การปรับแผนผู้สูงอายุ ฉบับที่ 2 ครั้งที่ 1 สรุปสาระสำคัญที่แตกต่างจาก ฉบับที่ 1 คือ

1) มุมมองของแผนฉบับแรกเน้นว่าผู้สูงอายุเป็น “บุคคลที่ได้ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและสมควรได้รับการตอบแทน” ในขณะที่แผนฉบับที่ 2 มีวิสัยทัศน์ว่าผู้สูงอายุเป็น “บุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและสมควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด แต่ในกรณีที่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น ครอบครัวและชุมชนจะต้องเป็นด่านแรกในการเกื้อกูลเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่สมเหตุสมผลได้นานที่สุด โดยมีสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริม เพื่อให้เกิดหลักประกันในวัยสูงวัยและความมั่นคงของสังคม”

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

3) แผนฉบับนี้ได้กำหนด “ดัชนีและเป้าหมาย” ของมาตรการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้บรรลุจุดหมายและเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินการ และในแผนยังได้ระบุถึง “มาตรการในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม”

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

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) โดยมีความสอดคล้องกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.

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

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

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

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน: มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

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

มิติน: แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน: มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 -2574) มุ่งเน้น ทรัพยากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ(Productivity) และมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)มีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&Dผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของ สหประชาชาติ (SDGs) มีการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) มีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)

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

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุผู้สูงอายุ (Elderly person)

เป็นสภาวะของบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมีความอ่อนแอทางร่างกายและจิตใจมีความ เจ็บป่วยหรือความพิการเกิดร่วมด้วยเป็นวัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลวัยสูงวัยเป็นระยะสุดท้ายของชีวิตอาจยาวนาน 10-20 ปีหรือ มากกว่านั้นถ้ามีการเตรียมตัวเตรียมใจก่อนเข้าสู่วัยนี้มาตั้งแต่วัยกลางคนจะสามารถปรับตัวรับ บทบาทวัยสูงวัยได้ตามสมควรเกณฑ์การตัดสินความชรา (cut-off point) จะแตกต่างกันไปในแต่ละ สังคม เกณฑ์ที่กำหนดผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นคนชราหรือผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะเป็นเกณฑ์ที่อิงกลุ่ม ประเทศโลกที่สาม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554)

ประเทศไทยได้กำหนดว่าผู้สูงอายุคือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปตามเกณฑ์ปลดเกษียณซึ่งตรงกับที่ ประชุมโลกว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุณกรุงเวียนนาประเทศออสเตรียในปีพ.ศ. 2525 ซึ่งตกลงให้ใช้อายุ 60 ปีเป็นเกณฑ์มาตรฐานโลกในการที่จะกำหนดผู้ที่จะถูกเรียกว่าเป็นผู้สูงอายุ

### 2.4.1 ระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ได้แบ่งระดับเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (เลิศวัลลภ ศรีษะพลภูสิทธิ, 2018)}

1) ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มี ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

2) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) หมายถึงสังคมหรือประเทศที่มี ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์

3) ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) หมายถึงสังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ 3.2 ทฤษฎีการสูงวัยนักทฤษฎีการสูงวัยได้พิจารณากระบวนการแก่ของบุคคลว่า เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งแนวตั้งและแนวนอน ในแนวตั้งให้พิจารณาว่าร่างกายของบุคคลมีหลายระดับนับตั้งแต่โมเลกุล เซลล์ บุคคล กลุ่มคน และสังคม ส่วนแนวนอนให้พิจารณาว่าบุคคลมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ เป็นอยู่ (Being) พฤติกรรม (Behaving) และการกลายมาเป็น (Becoming) (เบญจวงศ์, 2541)ปรากฏการณ์ของความสูงวัยหรือกระบวนการแก่เกิดจากปัจจัยหลายประการ ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง

#### 2.4.2 ทฤษฎีที่อธิบายถึงการสูงวัยนั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 ทฤษฎีดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีทางชีววิทยา ได้อธิบายถึงกระบวนการทางสรีรวิทยาและการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างของอวัยวะต่าง ๆ ของทั้งการสูญเสียความสามารถในการต้านทานโรค พบว่า ในทุกระดับของชีววิทยาตั้งแต่เซลล์ เนื้อเยื่อ อวัยวะ ระบบอวัยวะจะต้องมีการเสื่อมและมีการตายเกิดขึ้น

2) ทฤษฎีทางจิตวิทยา เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สูงอายุนั้น เป็นการพัฒนาและปรับตัวเกี่ยวกับสติปัญญา ความนึกคิด ความจำและการรับรู้ แรงจูงใจ รวมทั้งสังคมที่อยู่อาศัย และประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคลจะผลักดันให้มีบุคลิกแตกต่างกันไป และมนุษย์จะมีช่วงการเปลี่ยนแปลง คือ ช่วงต่อของชีวิต ซึ่งล้วนแต่เป็นภาวะวิกฤต การที่บุคคลสามารถผ่านช่วงวิกฤตในชีวิตแต่ละระยะได้ดีเพียงใด ก็จะส่งผลถึงการพัฒนาบุคลิกภาพในอนาคต คือ การเป็นผู้สูงอายุด้วย

3) ทฤษฎีทางสังคมวิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุมีสถานะทางสังคมที่เปลี่ยนไป เพราะมนุษย์จะต้องมีการพัฒนาในแต่ละบุคคลและสิ่งแวดล้อมจะมีผลต่อการปรับตัว ทฤษฎีนี้เชื่อว่าถ้าสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะทำให้สถานะของผู้สูงอายุเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงในวัยสูงวัยจากทฤษฎีการสูงวัยที่กล่าวข้างต้น ได้อธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

(1) การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เป็นการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างและหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายตามธรรมชาติ จากวัยมิใช่จากการเป็นโรค การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายของผู้สูงอายุนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางด้านพันธุกรรม โภชนาการ การพักผ่อน การออกกำลังกาย และสิ่งแวดล้อมเป็นการเปลี่ยนแปลงในช่วงสุดท้ายของชีวิตที่มีลักษณะการพัฒนาก้าวไปทางตรงกันข้ามกับวัยเด็ก



(2) การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ มักจะมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสังคมด้วย เพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ ปัญหาการออกจากงาน ต้องสูญเสียอำนาจ บทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเครียด ถ้าไม่สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้

(3) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายที่เกิดขึ้นนี้ ทำให้ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยและอารมณ์ออกมาคล้ายคลึงกันสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านด้วยกันคือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายจะมีลักษณะไปในทางเสื่อมมากกว่าการเสริมสร้าง ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์และการปรับตัว และมักจะมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและสังคมด้วย

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาวรัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 –พ.ศ. 2564) เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและเป็นระบบ แบ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ทั้งหมด 5 หมวด ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงวัยที่มีคุณภาพ
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติโดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุซึ่งมีมาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ ประกอบไปด้วย การส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัย และความสามารถ และการส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุซึ่งมีมาตรการคุ้มครองด้านรายได้ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานที่รัฐจัดให้ และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนในชุมชนสำหรับ

ผู้สูงอายุจากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 –พ.ศ. 2564) ที่จะสิ้นสุดลงในอีก 1 ปีข้างหน้า อีกทั้งแนวโน้มการลดลงของประชากรวัยแรงงานที่จะเป็นกำลังในฐานะผู้ผลิต ผู้สร้างรายได้ หรือผู้จ่ายภาษี รวมทั้งผู้ให้การดูแลเกื้อหนุนผู้สูงอายุก็ลดลงเป็นลำดับเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากอัตราส่วนศักยภาพเกื้อหนุน กล่าวคือ ลดจากจำนวนประชากรวัยแรงงานประมาณ 10 คน ต่อผู้สูงอายุ 1 คนในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งใกล้เคียงกับช่วงแรกของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 เหลือเพียงประมาณ 6 คน ในปี พ.ศ. 2563 หรือในช่วงปลายของแผนผู้สูงอายุฯ ยิ่งไปกว่านั้นกลุ่มประชากรที่เคยเกิดมามากกว่า 1 ล้านคนต่อปี ซึ่งอยู่ในช่วงอายุประมาณ 26-46 ปีในปี พ.ศ.2522 ก็เริ่มทยอยเข้าสู่วัยสูงวัยในช่วง 5-6 ปี ข้างหน้า หรือในช่วงสิ้นสุดแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 จะกลายเป็นเสมือนคลื่นสึนามิลูกใหญ่ ที่กำลังถาโถมเข้ามาสู่สังคมไทย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านกำลังแรงงานจะมีผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นสำหรับในกลุ่มผู้สูงอายุดังกล่าวผลจากการสำรวจพบว่าจากข้อมูลการทำงานในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์ ในปี 2557 พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 38.4 ยังคงทำงานอยู่สัดส่วนของผู้สูงอายุชายที่ทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง (ร้อยละ 49.4 และร้อยละ 29.4 ตามลำดับ) นอกเขตเทศบาลมีสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานสูงกว่าในเขตเทศบาล(ร้อยละ42.7 และร้อยละ 32.3 ตามลำดับ)

ในด้านสถานภาพการทำงานและชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ร้อยละ 61.4 เป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างรองลงมาคือช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 20.8) เป็นลูกจ้างรัฐบาลรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างภาคเอกชน (ร้อยละ 13.7) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพเป็นนายจ้างมีเพียงร้อยละ 4.0 ผู้สูงอายุชายประกอบธุรกิจส่วนตัวสูงกว่าหญิง(ร้อยละ 72.4 และร้อยละ 46.2 ตามลำดับ) ในขณะที่ผู้สูงอายุหญิงทำงานเป็นผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนสูงกว่าชาย (ร้อยละ 38.0 และร้อยละ 8.3 ตามลำดับ) โดยภาพรวมแล้วผู้สูงอายุทำงานโดยเฉลี่ย 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ผู้สูงอายุชายมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง (39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และ 37 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ)

ในด้านแหล่งรายได้หลัก พบว่า แหล่งรายได้ที่สำคัญหรือแหล่งรายได้หลักในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับจากบุตร (ร้อยละ 36.7) รองลงมาคือรายได้จากการทำงานของผู้สูงอายุเอง (ร้อยละ 33.9) จากเบี้ยยังชีพจากทางราชการ (ร้อยละ 14.8) จากเงินบำเหน็จบำนาญ (ร้อยละ 4.9) จากคู่สมรส(ร้อยละ 4.3) และจากดอกเบี้ยเงินออมที่ผู้สูงอายุได้เก็บออมเงินออมการขายทรัพย์สินที่มีอยู่ (ร้อยละ 3.9) สำหรับผู้สูงอายุชายแหล่งรายได้หลักที่สำคัญคือรายได้จากการทำงาน

จากบุตรและเบี้ยยังชีพจากทางราชการ ในขณะที่ผู้สูงอายุหญิงมีรายได้จากบุตรเป็นรายได้หลักในการดำรงชีวิต รองลงมาคือรายได้จากการทำงานและเบี้ยยังชีพจากทางราชการ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงนุช สุนทรชวานันต์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงวัย โดยศึกษาโครงสร้างการทำงานของผู้สูงวัยและประมาณการความต้องการแรงงานผู้สูงวัยในภาคเศรษฐกิจต่างๆ รวมถึงการศึกษากฎหมายระเบียบและข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างแรงงานผู้สูงวัยและการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงวัย โดยสรุปแนวทางการดำเนินงานและมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงวัยมีโอกาสทำงานทั้งในระบบและนอกระบบประกันสังคม โดยแบ่งเป็น 1) แนวทางด้านการพัฒนาขีดความสามารถและสถานะแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงวัย และ 2) แนวทางด้านกฎหมายระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงวัยดังนี้

### 2.5.1 แนวทางด้านการพัฒนาขีดความสามารถและสถานะแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงวัย

1) ขยายโอกาสการทำงานแก่ผู้สูงวัย สนับสนุนให้ผู้สูงวัยสามารถทำงานต่อไปได้ในอาชีพบริการอาชีพที่ใช้ความสามารถทางฝีมือและอาชีพพื้นฐานในอุตสาหกรรม การขายส่งขายปลีก อุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร เพราะนอกเหนือจากภาคการเกษตรและประมงแล้ว อุตสาหกรรมที่แรงงานสูงวัยกระจุกตัวมากที่สุด คือ

(1) อุตสาหกรรมการขายส่งขายปลีกซอมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน

(2) อุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการบริการเช่น พนักงานบริการพนักงานขายในร้านค้าและตลาดพนักงานขายและพนักงานสาธิตสินค้าและ

(3) ประกอบอาชีพพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายการให้บริการและการใช้แรงงานผู้ปฏิบัติการใช้ความสามารถทางฝีมือผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

2) รัฐควรสนับสนุนงานอื่นๆ นอกจากแนวทางด้านการพัฒนาขีดความสามารถและสถานะแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงวัย เช่น บริการชุมชนอาชีพที่ทำให้เกิดการสร้างและถ่ายทอด

ภูมิปัญญาท้องถิ่น การรวมกลุ่มทำงานต่างๆ ที่ไม่ต้องพึ่งการจ้างงานจากนายจ้างทำให้ผู้สูงวัยได้ใช้ความสามารถทางฝีมือ

3) ประชาสัมพันธ์ปรับเปลี่ยนทัศนคติการหยุดทำงานเมื่ออายุ 60 ปี โดยเปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยสามารถเลือกเวลาการทำงานหรือทำงานบางเวลาตามความเหมาะสมกับผู้สูงวัย จะทำให้ผู้สูงวัยที่ยังมีความสามารถโดยเฉพาะในกลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการในอุตสาหกรรมการขายส่งขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์/รถจักรยานยนต์/ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน ภาคอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งเป็อาชีพที่ต้องใช้ความรู้ประสบการณ์มาก และผู้สูงวัยที่ประกอบอาชีพนี้ยังคงมีผลิตภาพแรงงานสูง

4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้างจัดเวลาทำงานของผู้สูงวัยใหม่มีความยืดหยุ่น

5) ใช้นโยบายส่งเสริมให้นายจ้างกำหนดให้แรงงานหมุนเวียนทำงานในหน้าที่อื่น

6) ควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานสูงวัยเป็นพิเศษ โดยหน่วยงานของรัฐอาจเป็นผู้จัดฝึกอบรมให้แรงงานสูงวัยมีโอกาส ได้รับการอบรมเรียนรู้ความชำนาญใหม่ๆ หรืออบรมความรู้ความชำนาญทั่วไปหรือการอบรมงานอาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้สูงวัยสามารถเลือกอาชีพใหม่หลังจากงานเดิมหรืออาจให้การจูงใจนายจ้างจัดอบรมเองแก่แรงงานอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปของตน

7) รัฐควรมีการดูแลใหม่พื้นที่สีเขียวหรือสวนสาธารณะให้ผู้สูงวัยและประชาชนทั่วไป เพื่อให้สามารถใช้พักผ่อนออกกำลังกายเป็นแหล่งนันทนาการพบปะสังสรรค์จัดกิจกรรมอย่างจริงจังมากกว่าที่เป็นอยู่ และควรมีการออกกฎหมายบังคับใช้ใหม่พื้นที่สีเขียว

8) ส่งเสริมคุ้มครองผู้สูงวัยทางด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมให้ประชาชนดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอตั้งแต่เด็กและวัยหนุ่มสาว ซึ่งเป็นการลงทุนทางด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยรัฐควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้การออกกำลังกายที่สามารถทำได้คนเดียวในหลักสูตรวิชาพลศึกษาของเด็กนักเรียนใหม่มากขึ้น เช่น การว่ายน้ำ เปนต้น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะมีการจัดสถานที่ให้บริการในดานการออกกำลังกายมากกว่าที่เป็นอยู่

2.5.2 แนวทางดานกฎหมายระเบียบข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานผู้สูงวัย ได้แก่

1) เพิ่มเติมบทบัญญัติในการคุ้มครองการทำงานของผู้สูงวัยในตลาดแรงงานไม่ให้ได้รับอันตรายจากการทำงาน ทั้งในด้านลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้ผู้สูงวัยสามารถทำงานอย่างปลอดภัย

2) ไม่ควรมีการกำหนดเจาะจงอายุเกษียณในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 8 ที่มีกำหนดการเกษียณอายุเมื่อข้าราชการมีอายุครบ 60 ปีแต่ให้ข้าราชการทำงานอยู่ต่อไปตามความสมัครใจเท่าที่สมรรถภาพทางร่างกายจะเอื้ออำนวย

3) ไม่ควรมีขีดจำกัดอายุแรงงานที่สามารถเข้าประกันตนในกองทุนประกันสังคมตามที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533 ที่ให้ลูกจ้างที่อายุไม่เกิน 60 ปีเป็นผู้ประกันตน

4) ไม่ควรมีการกำหนดอายุการเกิดสิทธิประโยชน์บำนาญชราภาพ เพราะการมีเงื่อนไขระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนก็จะเป็นการเพียงพอแล้ว และเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนเลือกเวลาที่จะรับบำนาญชราภาพได้ โดยให้สามารถเลือกที่จะรับบางส่วนได้เพราะหากผู้สูงวัยสามารถเลือกทำงานบางเวลาแล้ว การรับบำนาญชราภาพไปบางส่วนด้วยก็จะช่วยให้มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ

5) ควรมีบทบัญญัติทางกฎหมายไม่ใหม่การเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงวัย และควรมีการใช้มาตรการอื่นๆควบด้วย เช่น การประชาสัมพันธ์อบรม เพื่อเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างให้ตระหนักถึงข้อดีในการจ้างงานผู้สูงวัยในตำแหน่งที่มีประสบการณ์ความมีวุฒิภาวะความจงรักภักดีต่อองค์กร

6) ควรแก้ไขการจำกัดอายุการให้ข้าราชการสามารถลาไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศในระเบียบ ก.พ. วาดวยการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

7) ลดจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งวันและต่อสัปดาห์ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2551 มาตรา 23 ที่กำหนดให้การทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และให้มีการให้มีการพักในระหว่างทำงาน เพื่อให้แรงงานสูงวัยสามารถดูแลสุขภาพได้มากขึ้น

8) รัฐอาจใช้นโยบายทางด้านภาษีเพื่อจูงใจให้มีการจ้างงานผู้สูงวัยในสาขาอาชีพที่สนับสนุนเช่น ยอมให้นำค่าจ้างผู้สูงวัยในอาชีพบริการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้มากกว่าหนึ่งเท่า

ชัชพร อมรวัฒนา และคณะ (2551) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ภายใต้โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ไปสู่การปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้แนวทางและมาตรการในการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยซึ่งจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระยะสั้น โดยคณะผู้วิจัยได้เสนอแนวทางและมาตรการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุไว้ ดังนี้

1) การจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ เป็นมาตรการเร่งด่วนที่มีความจำเป็นต่อการวางแผนกำหนดนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพต่อไป การดำเนินงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุนี้ภาครัฐควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ซึ่งข้อมูลที่จัดเก็บควรเป็นข้อมูลที่สามารถสะท้อนถึงศักยภาพของผู้สูงอายุแต่ละราย เช่น ข้อมูลประวัติส่วนตัว (วัน-เดือน-ปี เกิด เพศ การศึกษา) ความถนัดและ/หรือความสามารถพิเศษ ประสบการณ์การทำงาน และข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น โดยควรจำแนกข้อมูลดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ (1) กลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (2) กลุ่มที่พอช่วยเหลือตนเองได้และ (3) กลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือ นอกจากนี้ต้องรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถใช้งานได้ทันที และมีการปรับปรุงฐานข้อมูลเป็นระยะ ๆ เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้อง

2) การทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุ โดยในช่วงแรกอาจกำหนดเป็นโครงการขยายเกณฑ์อายุเกษียณตามความสมัครใจ เพื่อให้หน่วยงานที่มีผู้สูงอายุทำงานอยู่ได้มีโอกาสในการปรับตัว และกำหนดระยะเวลาการขยายเกณฑ์อายุเกษียณเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ เพื่อสามารถประเมินความเหมาะสมและผลกระทบหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุที่เหมาะสมต่อไป

3) การกำหนดลักษณะประเภทของงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นมาตรการที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการทำงานน้อยกว่าแรงงานปกติ ทั้งด้านสุขภาพร่างกาย (ประชากรผู้สูงอายुर้อยละ 50 เป็นผู้ที่ประสบปัญหาโรคเรื้อรังหรือโรคประจำตัว) และด้านการศึกษาและการเรียนรู้ (ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 63.0 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา) โดยประเภทงานที่เหมาะสมในการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ ได้แก่ งานบริการสังคมงานให้คำปรึกษา งานวิชาการ และงานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาพื้นบ้าน นอกจากนี้ อาจกำหนดประเภทของงานที่ส่งงานไว้ส่วนหนึ่งเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ เช่น

งานบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขนอกเวลาราชการ งานที่ปรึกษาในหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ งานบริการด้านภาษาในสนามบิน งานวิทยากรในสถานศึกษา พิพิธภัณฑ์ และสถานที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ งานนิเทศ งานติดตามประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการจ้างงานผู้สูงวัยควรกำหนดขึ้นใหม่โดยคณะกรรมการซึ่งอาจประกอบด้วย ตัวแทน 3 ฝ่าย ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายแรงงานผู้สูงวัย และตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับ โดยในเบื้องต้นคณะกรรมการฯ อาจพิจารณา กำหนดค่าจ้างจากลักษณะหรือประเภทงาน รูปแบบการทำงาน คุณวุฒิ คุณสมบัติ ความสามารถและประสบการณ์

4) การเพิ่มโอกาสในการทำงานแก่ผู้สูงวัย เป็นมาตรการเสริมเพื่อสร้างช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้สูงวัย โดยการทำงานของผู้สูงวัยส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 80) เป็นการทำงานนอกระบบที่มีหลากหลายรูปแบบ อีกทั้งผู้สูงวัยมีความพร้อมที่แตกต่างกันต่อการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐอาจกำหนดมาตรการเพิ่มโอกาสในการทำงานแก่ผู้สูงวัยในหลากหลายแนวทาง อาทิ การทำงานแบบบางเวลา (Part-time working) ที่กำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible hours) เช่น การลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน หรือการกำหนดชั่วโมงการทำงานเท่าเดิม แต่ลดจำนวนวันทำงานหรือการแบ่งภาระงานกับบุคคลอื่น (Job sharing) การทำงานชั่วคราว (Temporary work) การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น (Short term Contracts) การจ้างงานใหม่ในฐานะที่ปรึกษา เป็นต้น

5) การเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ได้แก่

(1) มาตรการด้านสุขภาพ ภาครัฐอาจมีมาตรการสนับสนุนการจัดโครงการบริการด้านการรักษาสุขภาพและการรักษาพยาบาลแก่แรงงานผู้สูงวัยในหน่วยงาน/สถานประกอบการ เช่น การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

(2) มาตรการด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและสร้างความปลอดภัยในที่ทำงาน จะทำให้ผู้สูงวัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาครัฐอาจจัดตั้งหรือมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงวัย โดยออกกฎและจัดทำคู่มือการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสำหรับผู้สูงวัยที่ชัดเจน คือ ควรเป็นสถานที่ซึ่งมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีสิ่งอำนวยความสะดวกเฉพาะแก่ผู้สูงวัย เช่น หองน้ำ ทางเดิน แสงสว่าง เป็นต้น

(3) มาตรการด้านการให้บริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของ ได้แก่ การบริการด้านการคมนาคม เพื่อให้การเดินทางไปทำงานของผู้สูงวัยมีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย การสนับสนุนทางการเงิน การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้สูงวัยเพื่อเป็นแหล่งทุนในการประกอบธุรกิจ การสนับสนุนทางการตลาด เช่น กระทรวงพาณิชย์สนับสนุนของทางการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ที่ผู้สูงวัยผลิตขึ้น โดยการพัฒนาเว็บไซต์สำหรับการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ การจัดงานแสดงสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงวัย เป็นต้น

6) การจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ให้บริการและความช่วยเหลือครอบคลุมทุกด้านสำหรับประชากรผู้สูงวัย เพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือให้ประชากรผู้สูงวัยสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ เช่น

(1) ด้านการทำงาน ให้คำปรึกษาแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานที่รองรับแรงงานผู้สูงวัย การเตรียมตัวเพื่อการทำงาน การให้การอบรม การเสนอแนะแนวทางการเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการทำงานด้านสุขภาพ ให้บริการคำปรึกษาด้านสุขภาพ การตรวจรักษาเบื้องต้น การแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมของสุขภาพต่อการทำงาน

(2) ด้านการกระตุ้นการรับรู้สิทธิประโยชน์และบริการสำหรับผู้สูงวัย โดยการติดตามดูแลการให้บริการ การส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการรับรู้และรับทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้สูงวัย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงวัย พ.ศ. 2546 เป็นต้น

7) การปรับเปลี่ยนทัศนคติการจ้างแรงงานผู้สูงวัย ภาครัฐจำเป็นต้องมีมาตรการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของนายจ้าง และเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงวัย เนื่องจากทัศนคติของนายจ้างต่อแรงงานผู้สูงวัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจจ้างงานประชากรผู้สูงวัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่เห็นว่า การจ้างแรงงานผู้สูงวัยจะทำให้องค์กรมีต้นทุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งมาตรการดังกล่าวควรครอบคลุมขั้นตอนการพิจารณาจ้างงานทั้งหมด ดังนี้

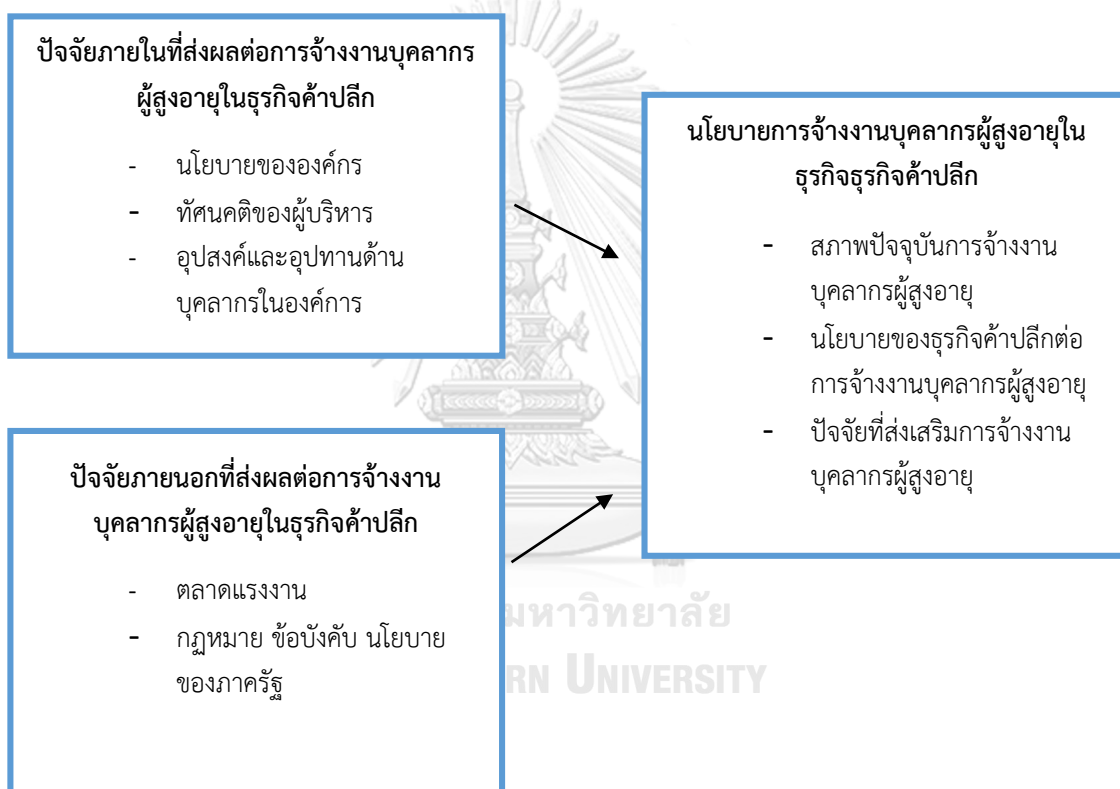
(1) ขั้นตอนการสรรหา การโฆษณาประกาศรับสมัครงานควรห้ามจำกัดอายุของผู้สมัคร พร้อมทั้งหลีกเลี่ยงการไขข้อความที่แสดงถึงการแบ่งแยกผู้สมัครที่เป็นผู้สูงวัย เช่น ผู้สมัครควรจะมีอายุระหว่าง 25 -35 ปี และบัณฑิตจบใหม่ เป็นต้น



(2) ขั้นตอนการคัดเลือก การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อประชากรผู้สูงอายุ ได้แก่ การพิจารณาคัดเลือกจากทักษะในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยไม่ยึดติดกับภาพลักษณ์ภายนอกหรืออายุ นอกจากนี้ เจาหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกและสัมภาษณ์ผู้สมัคร ควรได้รับการอบรมในเรื่องโอกาสและความเสมอภาค เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจ

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดการวิจัย



## สรุปบทที่ 2

ประเทศไทยในแต่ละปีจะมีจำนวนผู้เกษียณอายุจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ครบกำหนดเกษียณปีละหลายหมื่นคน และการเปลี่ยนแปลงสถานะของกลุ่มบุคลากรดังกล่าวนอกจากจะส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม เนื่องจากการขาดช่วงของกำลังคนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ และประสบการณ์ ยังส่งผลต่อตัวผู้เข้าสู่วัยเกษียณอายุเองด้วยที่ต้องขาดรายได้ในการดำรงชีวิต ดังนั้น ผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณเหล่านี้จึงต้องเตรียมตัวเพื่อรองรับการใช้ชีวิตหลังจากนี้ไว้ด้วยเช่นกัน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษานโยบายของธุรกิจค้าปลีกแนวคิดและนโยบายของภาครัฐของไทย ตลอดจนปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ตลาดแรงงาน กฎหมาย ข้อบังคับ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจ้างงานตลอดจนการนำไปส่งเสริมผู้สูงอายุในการทำงานในสถานประกอบการ และใช้ประกอบการพิจารณาในการเลือกงานที่เหมาะสมที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ทำให้สามารถมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้เต็มศักยภาพและทำให้ผู้สูงอายุในประเทศไทยมีรายได้ เพื่อให้ประเทศไทยที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ทุกคนมีโอกาสและความเสมอภาคในทุกด้าน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและบรรเทาภาระงบประมาณภาครัฐด้านสวัสดิการชราภาพในระยะยาวในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนการเลือกวิธีการในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายดำเนินการในอนาคตภายใต้การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการใช้ความสามารถขององค์กร เพื่อนำทรัพยากรมาใช้ และการพิจารณาถึงแนวทางต่างๆว่าจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ โดยปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ภายในองค์กรและร่วมดำเนินตามนโยบายในทุกขั้นตอน ใช้กระบวนการที่เหมาะสม ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ประกอบกับการพิจารณาปัจจัยที่ส่งเสริมการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ นอกจากพิจารณาปัจจัยภายในแล้วปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจ้างงาน ทั้งทางด้านตลาดแรงงาน กฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายของทางภาครัฐ จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจ และการปรับตัวตามสภาวะต่างๆ โดยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อยอดพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) กรอบแนวคิดแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการศึกษาโดยอาศัยวัตถุประสงค์ของการวิจัยมี 2 ประการ คือ 1) วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจ้างงานแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางวางแผนนโยบายการจ้างงาน การขยายอายุการเกษียณ หรือการต่ออายุสัญญาการจ้างงานของแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย
6. แผนการดำเนินงาน

#### 3.1 กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

ประกอบด้วยภาคธุรกิจค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด 3 แห่ง ซึ่งเดิมที่ความตั้งใจของผู้วิจัยต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาจากภาคธุรกิจค้าปลีกทั้งสิ้น 5 บริษัท แต่เนื่องจากมีข้อกำหนดเรื่องระยะเวลาที่ค่อนข้างจำกัดและประกอบกับทั่วโลกประสบกับปัญหาการเกิดโรคระบาดครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้น โดยส่งผลกระทบต่อคนทั่วโลก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาในภาคธุรกิจค้าปลีกที่ได้รับการตอบรับที่ดีมากในการจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน ได้รับความสนใจจากกลุ่มแรงงานสูงวัยที่ต้องการทำงาน ณ ที่เหล่านี้หลังจากการเกษียณอายุ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่นซิสเต็ม จำกัด (Tesco Lotus), บริษัท อีคานัน (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA), บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro) ผู้ที่ให้ข้อมูลคือผู้ประกอบการภาคธุรกิจค้าปลีก ประกอบด้วยผู้จัดการทั่วไป หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง

กับการกำหนดและการดำเนินนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคธุรกิจ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกในรายละเอียดและสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้โดยตรงเพราะนอกจากจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติตามนโยบายการจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงานแล้วยังเป็นผู้ที่ต้องคลุกคลีใช้เวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ร่วมกับพนักงานในกลุ่มงานนี้โดยตรง

### รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงานการสัมภาษณ์

No.	ผู้ให้ข้อมูล/ตำแหน่งงาน	ความเกี่ยวข้อง	วันที่ดำเนินการสัมภาษณ์ รายละเอียดการดำเนินการสัมภาษณ์
1	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท : Tesco Lotus	ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ดำเนินการออกนโยบายและเป็นผู้ให้ คำปรึกษาทั้งด้านหน้าที่การทำงานและ ด้านธุรกิจกับพนักงานในองค์กร ชักจูง ใจให้พนักงานร่วมเป็นหุ้นส่วน และ ร่วมมือกับองค์กรในการดำเนินงานให้ บรรลุนโยบายและเป้าหมาย	(20 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
2	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการทั่วไป บริษัท : Tesco Lotus	ผู้บริหารงานด้านวางแผน ควบคุม ชี้นำ ดูแลงานทั้งหมดของบริษัทให้เกิด ประโยชน์สูงสุดขององค์กร และเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ของบริษัท	(20 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
3	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่สรรหา คัดเลือก HR Recruitment บริษัท : Tesco Lotus	ผู้ดำเนินงานสรรหาคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนคัดกรองคนที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามที่บริษัทต้องการ ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ของบริษัท	(20 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
4	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับ ผู้สูงอายุ บริษัท : Tesco Lotus	บุคคลผู้ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ วัยเกษียณ ความคิดเห็นในการจ้างงาน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร มี ความรู้สึกอย่างไรที่ได้ทำงานร่วมกับ คนกลุ่มนี้ พบประโยชน์ในด้านการ ทำงานหรืออุปสรรคอย่างไร	(20 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19

5	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท : IKEA	ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ดำเนินการออกนโยบายและเป็นผู้ให้ คำปรึกษาทั้งด้านหน้าที่การทำงานและ ด้านธุรกิจกับพนักงานในองค์กร ชักจูง ใจให้พนักงานร่วมเป็นหุ้นส่วน และ ร่วมมือกับองค์กรในการดำเนินงานให้ บรรลุนโยบายและเป้าหมาย	(22 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
6	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการทั่วไป บริษัท : IKEA	ผู้บริหารงานด้านวางแผน ควบคุม ชี้นำ ดูแลงานทั้งหมดของบริษัทให้เกิด ประโยชน์สูงสุดขององค์กร และเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ของบริษัท	(22 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
7	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่สรรหา คัดเลือก Recruitment officer บริษัท : IKEA	ผู้ดำเนินงานสรรหาคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนคัดกรองคนที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามที่บริษัทต้องการ ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ของบริษัท	(25 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
8	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับ ผู้สูงอายุวัยเกษียณ บริษัท : IKEA	บุคคลผู้ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ วัยเกษียณ ความคิดเห็นในการจ้างงาน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร มี ความรู้สึกอย่างไรที่ได้ทำงานร่วมกับ คนกลุ่มนี้ พบประโยชน์ในด้านการ ทำงานหรืออุปสรรคอย่างไร	(25 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
9	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท : บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็น เตอร์ จำกัด (มหาชน)	ผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ดำเนินการออกนโยบายและเป็นผู้ให้ คำปรึกษาทั้งด้านหน้าที่การทำงานและ ด้านธุรกิจกับพนักงานในองค์กร ชักจูง ใจให้พนักงานร่วมเป็นหุ้นส่วน และ ร่วมมือกับองค์กรในการดำเนินงานให้ บรรลุนโยบายและเป้าหมาย	(30 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
10	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการทั่วไป บริษัท : บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็น เตอร์ จำกัด (มหาชน)	ผู้บริหารงานด้านวางแผน ควบคุม ชี้นำ ดูแลงานทั้งหมดของบริษัทให้เกิด ประโยชน์สูงสุดขององค์กร และเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ของบริษัท	(30 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19

11	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่สรรหา คัดเลือก Recruitment officer บริษัท : บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็น เตอร์ จำกัด (มหาชน)	ผู้ดำเนินงานสรรหาคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนคัดกรองคนที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมตามที่บริษัทต้องการ ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ของบริษัท	(30 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19
12	สัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับ ผู้สูงอายุวัยเกษียณ บริษัท : บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็น เตอร์ จำกัด (มหาชน)	บุคคลผู้ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ วัยเกษียณ ความคิดเห็นในการจ้างงาน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร มี ความรู้สึกอย่างไรที่ได้ทำงานร่วมกับ คนกลุ่มนี้ พบประโยชน์ในด้านการ ทำงานหรืออุปสรรคอย่างไร	(30 เมษายน 2563) การสัมภาษณ์ : เป็นการขออนุญาต สัมภาษณ์ทางโปรแกรม Zoom เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด ไวรัส COVID-19

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) ใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ใช้คำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลในหลากหลายแง่มุม ซึ่งการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

- นโยบายและแผนของภาคธุรกิจค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ
- ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุของภาคธุรกิจค้าปลีก
- ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมเกื้อหนุนหรือเกี่ยวข้องกับการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุของภาคธุรกิจค้าปลีก

### 3.3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยนโยบายและแผนของภาคธุรกิจค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ

1) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ใช้การวิเคราะห์เอกสารเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงานปัจจุบันของการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง บทความทางเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนที่มาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เอกสารทางวิชาการ และนโยบายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ประกอบการ หรือผู้เกี่ยวข้องโดยตรงโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview)

3) ศึกษาปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจในการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุของภาคธุรกิจค้าปลีก จากความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ประกอบการ หรือผู้เกี่ยวข้องโดยตรงโดยการสัมภาษณ์ นอกจากนี้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) เป็นวิธีการเป็นลักษณะการสังเกตการณ์สนทนาซักถามและโต้ตอบระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะมีโอกาสในการสังเกตปฏิกริยาท่าทางอาการต่างๆ ตลอดจนพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลในขณะที่สัมภาษณ์ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่ออธิบายหรือการตีความจากพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลประกอบบทสัมภาษณ์ได้

4) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมเกื้อหนุน หรือเกี่ยวข้องกับการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุของภาคธุรกิจค้าปลีกศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ประกอบการ หรือผู้เกี่ยวข้องโดยตรงโดยการสัมภาษณ์ นอกจากนี้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) เป็นวิธีการเป็นลักษณะการสังเกตการณ์สนทนาซักถามและโต้ตอบระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะมีโอกาสในการสังเกตปฏิกริยาท่าทางอาการต่างๆ ตลอดจนพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลในขณะที่สัมภาษณ์ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่ออธิบายหรือการตีความจากพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลประกอบบทสัมภาษณ์ได้

ในการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) นั้นผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นรายบุคคล โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็น และทำให้ผู้วิจัยสามารถทราบถึงความคิดเห็นหรือความรู้สึกในแง่มุมต่างๆที่อาจจะนอกเหนือจากการคาดคะเนของผู้วิจัย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถือว่าเป็นประโยชน์แก่การวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือจากนั้นสำหรับคำถามที่เกี่ยวกับความรู้สึกการใช้คำถามปลายเปิดจะสามารถให้คำตอบได้ดีกว่าและลึกซึ้งกว่าคำถามปลายปิด ในช่วงก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลักในการบันทึกเสียงสนทนาหากไม่อนุญาตจะดบันทึกเสียงสนทนาโดยทำการจดบันทึกการสนทนาแทนการบันทึกเสียงการให้ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) และเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบคำถามการวิจัย

2) เก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview) โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ทำการสังเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลในการจ้างผู้สูงอายุ/ผู้เกษียณอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและหญิง มีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ในธุรกิจค้าปลีก โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาผนวกกันทั้งทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญที่ได้ทำการศึกษา

4) เชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน ตลอดจนการพิจารณาข้อมูลทั้งหมดว่าสามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

5) สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ

### 3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

มกราคม – มิถุนายน 2563

### 3.6 แหล่งที่เก็บรวบรวมข้อมูล

ภาคธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาเปรียบเทียบสามบริษัท ได้แก่

- 1) บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus/ เทสโก้ โลตัส)
- 2) บริษัท อีคานัน (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA/อิเกีย)
- 3) บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro/โฮมโปร)

### 3.7 สรุปผลการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาเปรียบเทียบตัวอย่างบริษัท บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่นซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus) ,บริษัท อีคานัน (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA), บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น เอกสาร รายงานวิจัย ฎาระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ของหน่วยงานทางภาครัฐและภาคเอกชน การเก็บข้อมูลใช้



การสัมภาษณ์ (Personal Interview) โดยวิธีการเป็นลักษณะการสังเกตการณ์สนทนาซักถามและโต้ตอบระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะมีโอกาสในการสังเกตปฏิกริยาท่าทางอาการต่างๆ น้ำเสียงในการตอบคำถามตลอดจนพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่ออธิบายหรือการตีความจากพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลประกอบบทสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ประกอบการในภาคธุรกิจค้าปลีก โดยผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในภาคธุรกิจค้าปลีก หรือผู้จัดการทั่วไป หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำครบทุกรายละเอียดและสามารถนำข้อมูลที่ได้ในการจ้างงานผู้เกษียณอายุไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

รายงานการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์ของการวิจัยมี 2 ประการคือ

1) วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจ้างงานแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน 2) วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางเพื่อวางแผนนโยบายการจ้างแรงงานในการขยายอายุการเกษียณ หรือการต่ออายุสัญญาการจ้างงานของแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน โดยผลการศึกษาจะจำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจ้างงานแรงงานสูงวัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางเพื่อวางแผนนโยบายการจ้างแรงงานในการขยายอายุการเกษียณ หรือการต่ออายุสัญญาการจ้างงานของแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน

#### 4.1 ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจ้างงานแรงงานสูงวัยเข้าทำงาน และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจ้างงานแรงงานสูงวัย

##### 1) ผลการศึกษาจากเอกสาร

1.1 กระทรวงแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ (มส.ผส.) มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย ร่วมกับ สถานประกอบการ ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบาย (สสส. 2560)

เมื่อวันที่ 7 ก.ย.ที่โรงแรมเซ็นทารา ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ กระทรวงแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ร่วมกับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 12 แห่ง ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบาย : การขยายอายุการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ เพื่อเป็นต้นแบบในการขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่นๆทั้งนี้ มีองค์ภาคีให้การสนับสนุนร่วมเป็นสักขีพยาน ได้แก่ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

หม่อมหลวงปทุมทริก สมิติ (สสส. 2560) ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวว่า การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย เกิดขึ้นพร้อมๆ กับแนวโน้มการขาดแคลนของแรงงานในอนาคต{เสาวณี จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ต้นศรี , 2555 #20} การขยายอายุการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะแรงงานสูงวัยที่มีศักยภาพและมีประสบการณ์ถือเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ซึ่งต้องขอบคุณ สสส. และ มส.ผส.ที่ร่วมกันผลักดันหาแนวทางยุทธศาสตร์การขยายการทำงานแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการครอบคลุมในทุกมิติ ซึ่งได้นำเสนอคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาตินำไปสู่การปฏิบัติมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเรื่องดังกล่าวพร้อมกับได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำลังทำประชาพิจารณ์ในเรื่องของการแก้ไขกฎหมายการเกษียณ ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาร่วมกับหลายหน่วยงานเพื่อเดินหน้าขยายอายุการทำงานโดยจะขยายจาก 55 ปี เป็น 60 ปี รองรับข้อตกกลางที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องมีการปรับแก้หลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในพ.ร.บ.ผู้สูงอายุ และเงินบำนาญชราภาพตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้เปิดศูนย์บริการจัดหางานให้ผู้สูงอายุขึ้นทะเบียนงานทำให้มีฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่สถานประกอบการสามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานได้ตรงความต้องการ

ดร.สุปรีดา อุดุลยานนท์ (สสส. 2560) ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า สสส.มียุทธศาสตร์ขับเคลื่อนนโยบายเตรียมความพร้อมของระบบรองรับสังคมสูงวัยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการพัฒนาต้นแบบ นวัตกรรมในการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการสร้างโอกาสการทำงานสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สถานการณ์สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี 2567 ซึ่งมีผู้สูงอายุ มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดและจะเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ในปี 2573 ซึ่งมีผู้สูงอายุ มากกว่าร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างการรับรู้ของสังคม ประชาชน และพัฒนาระบบต่าง ๆ ที่จะสามารถรองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างโอกาสและขยายการทำงานแรงงานสูงวัยในสถานประกอบการเป็นแนวทางหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาได้ เพราะผู้สูงอายุถือเป็นผู้มีประสบการณ์และมีศักยภาพในการทำงานที่เป็นกำลังสำคัญของสถานประกอบการและช่วยขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่สำคัญการทำงานเป็นการสร้างรายได้ให้กับแรงงานสูงวัย ช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ลดภาระและการพึ่งพิงครอบครัว และสังคมได้ ขณะเดียวกันก็เป็นการส่งเสริมให้ประชากรที่ใกล้เข้าสู่วัยสูงวัยมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านสุขภาพ สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และเป็นพลังของสังคมได้ยาวนานที่สุด

พญ.ลัดดา ดำริการเลิศ (สสส. 2560) เลขาธิการมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) กล่าวว่า จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา พบว่าโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อกำลังการผลิตและกำลังแรงงาน ทำให้โครงสร้างกำลังแรงงานที่เป็นคนหนุ่มสาวลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทย (GDP) ชะลอตัวลงได้อย่างน้อยร้อยละ 1 ต่อปี หากไม่มีการดำเนินการใดๆ ปัจจุบันระบบการเกษียณอายุจากการทำงานของภาคเอกชน อยู่ที่อายุ 55 ปี ภาคราชการอยู่ที่อายุ 60 ปี การสร้างเสริมโอกาสและการทำงานให้กับผู้สูงอายุจะเป็นนโยบายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในอนาคตการจัดงานวันนี้จึงเกิดขึ้นด้วยความร่วมมือจากองค์กรภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ 1. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของกำลังแรงงานผู้สูงอายุที่มีผลต่อความมั่นคงของชาติในอนาคต 2. สร้างมาตรฐานต้นแบบการจ้างแรงงานสูงวัยอย่างต่อเนื่องในสถานประกอบการโดยจะมีการนำร่องสถานประกอบการ 12 แห่ง เพื่อขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่นๆ โดยยึดระบบการเกษียณอายุของภาคเอกชนจากปัจจุบันอายุ 55 ปี เป็นอายุ 60 ปี รวมไปถึงมีสวัสดิการรองรับที่เพียงพอสำหรับ 12 บริษัทนำร่องที่ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลง (สสส. 2560) ได้แก่ บริษัท โคมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน), บริษัท ไทยโตชิบา อุตสาหกรรม จำกัด, บริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด, บริษัท ไทย วิ.พี. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), บริษัท ไทยรุ่งพาร์ทเนอร์ส กรุ๊ป จำกัด ,บริษัท สยามเดินโซ่ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด บริษัท ฮีโน้มอเตอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง ,(ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท ชัยบูรณ์ บราเดอร์ส จำกัด, บริษัท เอส เมติคอล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรงการแพทย์), บริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัด, บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) และบริษัท อีซูซุเจริญกิจ มอเตอร์ส จำกัด



ภาพที่ 2 : ภาครัฐและสถานประกอบการต่อประสานความร่วมมือในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

ที่มา : ประชาชาติธุรกิจ วันที่ 13 มีนาคม 2562 - 19:06 น. <https://www.prachachat.net/general/news-301332>

ผู้สื่อข่าวประชาชาติธุรกิจรายงานว่า “พล.ต.อ.อดุลย์ แสงสิงแก้ว” รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธีลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงาน ทำให้ผู้สูงอายุ ระหว่างกรมการจัดหางาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักงานประกันสังคม, กรมกิจการผู้สูงอายุ, กรมการพัฒนาชุมชน, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย, สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย.

รวมถึงหน่วยงานภาคเอกชน 12 แห่ง ได้แก่ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย, บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล จำกัด, บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน), บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด, บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน), บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด, บริษัท บีซิเนส เซอร์วิสเอส อัลโลแอนซ์ จำกัด, บริษัท เรสเทอรองตส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด, บริษัท ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด และ บริษัท เมซโซ จำกัด รวม 23 หน่วยงาน ตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ” สร้างคุณค่า สร้างหลักประกันที่มั่นคงทางรายได้ให้ผู้สูงอายุ เป้าหมาย 100,000 คน ทั่วประเทศ ดีเดย์เปิดรับสมัครพร้อมกันทั่วประเทศ 13 มีนาคม 2562 เป็นต้นไป

“พล.ต.อ.อดุลย์” กล่าวว่า ปัจจุบันมีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ประมาณ 12 ล้านคน ซึ่งผู้สูงอายุเหล่านี้เป็นพลังส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศ โดยที่ประชุมคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 8 พ.ย. 2559 ที่ผ่านมา เห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ 4 มาตรการ/โครงการ คือ

- 1) มาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุ
- 2) โครงการก่อสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ
- 3) มาตรการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ และ
- 4) เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ ให้มีระบบการออมเพื่อการดำรงชีพยามชราภาพเพียงพอหลังเกษียณ

โดยในส่วนของกระทรวงแรงงานนั้น ได้ขับเคลื่อนส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว กล่าวคือ

- 1) ช่วงอายุสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ใช้สำหรับการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป
- 2) ประเภทงาน งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ หรือ งานซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างผู้สูงอายุ
- 3) อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง อัตราเดียวเท่ากันทั่วประเทศไม่ต่ำกว่า 45 บาทต่อชั่วโมง
- 4) การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างผู้สูงอายุ โดยไม่ควรเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งในปี 2562 มีเป้าหมาย 100,000 คน แบ่งเป็นแรงงานผู้สูงอายุในระบบ จำนวน 20,000 คน ประกอบด้วย 1) ลูกจ้างเอกชน 15,000 คน 2) ลูกจ้างภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ 5,000 คน และแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ จำนวน 80,000 คน ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 70,000 คน 2) ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 10,000 คน

เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น รัฐบาลได้ออกมาตรการจูงใจ โดยการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 กำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ มายกเว้นภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่า ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน

การลงนาม MOU ในวันนี้ถือว่าเป็นการขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” ซึ่งกรมการจัดหางานได้จัดขึ้น โดยบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีเจตจำนงที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนเป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ ลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ มีสาระสำคัญคือ 1) ทั้งสามฝ่ายร่วมมือขับเคลื่อนมาตรการรองรับสังคม

ผู้สูงอายุด้วยการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ 2) ภาครัฐให้การประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ 3) ภาคเอกชนกำหนดนโยบายเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการของตนเอง ได้แก่ จ้างงานผู้สูงอายุตามกรอบนโยบายที่สถานประกอบการกำหนด, จัดทำแผนการเตรียมความพร้อมรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และจัดส่งตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุให้หน่วยงานภาครัฐ (ถ้ามี) 4) ภาคประชาสังคมขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โดยมีระยะเวลาของบันทึกความเข้าใจ 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกความเข้าใจฉบับนี้เป็นต้นไป

### **รัฐบาลได้ออกมาตรการจูงใจ นโยบายการจ้างผู้สูงอายุ สร้างงาน ช่วยประหยัดภาษี เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น**

วันที่ 17 มีนาคม ปี 2560 ทางกรมสรรพากรตามที่รัฐบาลได้มีมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุ (มานิตย์ ศรายุทธิกรณ์, 2551) ได้มองเห็นความสำคัญของจ้างงานของผู้สูงอายุของหน่วยงานเอกชนต่างๆ และได้การออกกฎหมายสนับสนุนให้บริษัทที่จ้างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปเข้าทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้นให้สามารถใช้สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ถึง 100% ของเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสูงวัยตามที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2560 และประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) ฯ ลงวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2560 โดยให้เริ่มใช้สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป ดังนั้น ผู้สูงอายุที่บริษัทจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีตามกฎหมายได้จึงต้องเกิดก่อนวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2498 (เพชรรัตน์ ศุภนิมิตรกุลกิจ 2560) จากข้อมูลจากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2557 ของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย พบว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็น “สังคมสูงวัย” (Aging Society) มาตั้งแต่ปี 2546 โดยมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 6.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าในปี 2564 ประเทศไทยจะเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Aged Society) โดยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากถึงร้อยละ 20 การที่รัฐบาลได้มีมาตรการภาษีเพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานภาคเอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน ก็จะเป็นแรงช่วยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้ทำงานต่อ ทำให้มีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและบรรเทาภาระงบประมาณภาครัฐด้านสวัสดิการชราภาพในระยะยาวได้อีกด้วย

## คุณสมบัติของผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้

บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ประสงค์จะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในการหักจ่ายได้ 2 เท่า ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน ผู้สูงอายุต้องมีลักษณะสรุปดังนี้

- 1.1 ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น (แรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถใช้สิทธิได้)
- 1.2 ต้องมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป คือมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์
- 1.3 ผู้สูงอายุที่จะเข้าทำงานจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณอายุงานและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นจ้างให้ทำงานต่อ เป็นต้น หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน และกระทรวงแรงงาน ก็ได้
- 1.4 ผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลรับเข้าทำงาน ต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็น กรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน กรณีดังกล่าว กฎหมายมีเจตนาให้เจ้าของกิจการจ้างบุคคลอื่นที่ไม่ใช่กรรมการหรือผู้ถือหุ้นของตนเองเข้าทำงาน เพื่อประโยชน์ในการสร้างแรงงานและป้องกันการวางแผนภาษีอากรอีกประการหนึ่งด้วย

## หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ประสงค์ใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีต้องปฏิบัติตาม

1. ลูกจ้างผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตาม 1. ต้องทำงานเต็มเดือน โดยต้องเป็นการจ้างอันเนื่องมาจากการจ้างแรงงานซึ่งเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร
2. จำนวนการจ้างงานผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ต้องไม่มีจำนวนไม่เกิน 10% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานเต็มเดือนในประเทศไทยในแต่ละเดือนในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น โดยให้คำนวณหาจำนวนลูกจ้างผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นรายเดือน (คำนวณจากลูกจ้างเต็มเดือนที่มีอยู่โดยไม่จำกัดสัญชาติ และเมื่อคำนวณแล้วมีเศษ เศษของผลลัพธ์ตั้งแต่ 0.5 ให้ปัดเศษขึ้นเป็นจำนวนเต็ม)
3. ค่าตอบแทนในการจ้างผู้สูงอายุต้องมีจำนวนไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน กรณีที่มีการจ่ายเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างผู้สูงอายุรายใดในเดือนใด เกินจำนวน 15,000 บาท เช่น 18,000 บาท/เดือน เป็นต้น บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุนั้นเข้าทำงาน ไม่สามารถใช้สิทธิหักเป็น



รายจ่ายได้ 2 เท่า แต่ยังคงถือว่าบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นได้จ่ายค่าจ้างให้ผู้สูงอายุเพื่อประโยชน์ในการหารายได้หรือใช้ในการประกอบธุรกิจของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลโดยตรง จึงมีสิทธินำมาเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ปกติ (1 เท่า) ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร

4.บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน มีสิทธิหักรายจ่ายได้จำนวนร้อยละหนึ่งร้อย หรือ 2 เท่า ของ “รายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ” คำว่า “รายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ” หมายถึง รายจ่ายทุกประเภทที่ได้จ่ายเพื่อการจ้างผู้สูงอายุซึ่งเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์ที่คำนวณได้เป็นเงิน ภาษีอากรที่ผู้จ่ายออกแทนให้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น แต่ไม่รวมถึงรายจ่ายที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายกำหนดขึ้นโดยเฉพาะ เช่น เงินที่จ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นต้น

5.กรณีผู้สูงอายุทำงานในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลาเดียวกัน ให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนเป็นผู้ได้รับสิทธิหักรายจ่ายได้ 2 เท่า

6.บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถใช้สิทธิได้ตั้งแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลัง 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป โดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลดังกล่าวต้องจัดทำรายงานและแจ้งข้อมูลของผู้สูงอายุ ดังนี้ (1) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะนำมาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยต้องมีรายการและข้อความอย่างน้อยตามแบบที่แนบท้ายประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับ 290)ฯ และเก็บรักษารายงานดังกล่าวรวมทั้งเอกสารประกอบการลงรายการในรายงานไว้ ณ สถานที่ประกอบการ พร้อมทั้งจะให้เจ้าพนักงานประเมินตรวจสอบได้ และ (2) แจ้งข้อมูลของผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะนำมาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีต่ออธิบดีกรมสรรพากรภายใน 150 วันนับแต่วันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชีผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทางเว็บไซต์ของกรมสรรพากรโดยต้องแจ้งข้อมูลของผู้สูงอายุอย่างน้อยตามที่กำหนดในเว็บไซต์ดังกล่าวบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใดที่มีรอบระยะเวลาบัญชีที่มีวันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดก่อนหรือในวันที่ 31 มีนาคม 2560 ต้องแจ้งข้อมูลของผู้สูงอายุดังกล่าวภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2560 การใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นมาตรการถาวร หากบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติ

บุคคลที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดก็สามารถใช้สิทธิในการหักจ่ายได้ถึง 2 เท่าของจำนวนที่ได้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุไปจริง แต่ไม่เกินจำนวน 15,000 บาท ดังนั้นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลก็จะมีสิทธิหักจ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้สูงสุดถึง 30,000 บาท สิทธิประโยชน์ทางภาษีนี้ ๆ ที่กรมสรรพากรมอบให้แก่ผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลตามกฎหมายนี้ นอกจากจะช่วยประหยัดภาษีให้แก่ผู้ประกอบการแล้ว ยังเป็นการสร้างงานให้แก่ผู้สูงอายุที่มากความสามารถและยังคงมีกำลังกายที่สามารถทำงานให้แก่ผู้ประกอบการ และที่สำคัญเป็นการช่วยลดงบประมาณภาครัฐด้านสวัสดิการชราภาพในระยะยาวได้อีกด้วย (เพชรรัตน์ ศุภนิมิตรกุลกิจ 2560)

### ข้อมูลการจ้างงานผู้สูงอายุของไทย

ข้อมูลของผู้สูงอายุมีงานทำปี 2562 แล้ว 3,876 ราย กรมการจัดหางาน เผย ปี 2562 สร้างงานผู้สูงอายุแล้ว 3,876 ราย ขณะ ปีนี้เดินหน้าอีก 4 กิจกรรม ดูอาชีพเหมาะสม

นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เปิดเผยว่า หม่อมราชวงศ์ จัตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ให้ความสำคัญกับการหางานให้ผู้สูงอายุ จึงได้มอบหมายให้กรมการจัดหางานสำรวจตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งในปีงบประมาณ 2563 กรมการจัดหางานได้จัดโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมคือ

1) กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา ภายใต้การดำเนินงาน “ผู้สูงอายุทรงคุณค่า สร้างภูมิปัญญา เพื่อไทยนิยมยั่งยืน” นำร่องใน 16 จังหวัดคือ จังหวัดลพบุรี กาญจนบุรี สระบุรี เพชรบุรี ฉะเชิงเทรา จันทบุรี ลำปาง พิษณุโลก กำแพงเพชร ชัยภูมิ มหาสารคาม สกลนคร กาฬสินธุ์ พัทลุง นครราชสีมา และปัตตานี

2) กิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงาน สร้างความมั่นคงแก่ผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ

3) กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน เพื่อจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

4) กิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน เพื่อสำรวจความต้องการประกอบอาชีพหรือทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการ โดยมีเป้าหมาย คือ สำรวจผู้สูงอายุ จำนวน 13,500 คน

ในปี 2562 ที่ผ่านมา กรมการจัดหางานได้จัดหาตำแหน่งงานว่างรองรับผู้สูงอายุ 18,437 อัตรา มีผู้สูงอายุมาใช้บริการ 7,480 คน ได้รับการบรรจุงานแล้วจำนวน 3,876 คน เป็นแรงงานด้านการผลิตมากที่สุด รองลงมาเป็น แม่บ้าน พนักงานบริการลูกค้า เสมียนพนักงานทั่วไป พนักงานดูแลความปลอดภัย ตามลำดับ

#### **กรมการจัดหางาน สร้างงานผู้สูงอายุ 4,000 ราย เผยปี 2563 เดินหน้าอีก 4 กิจกรรม**

เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563 นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล อธิบดีกรมการจัดหางานเปิดเผยว่า หม่อมราชวงศ์ จิตุมงคล โสณกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการหางานให้ผู้สูงอายุ จึงได้มอบหมายให้กรมการจัดหางานสำรวจตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งในปีงบประมาณ 2563 กรมการจัดหางานได้จัดโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมคือ 1) กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา ภายใต้การดำเนินงาน “ผู้สูงอายุทรงคุณค่า สร้างภูมิปัญญา เพื่อไทยนิยมยั่งยืน” โดยจะจ้างงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีความรู้ มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในสาขาต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้ให้คนในชุมชน เพื่อไปถ่ายทอดและประกอบอาชีพต่อไป เป้าหมายผู้สูงอายุได้รับการจ้างเป็นวิทยากร จำนวน 150 คน ดำเนินการนำร่องใน 16 จังหวัดคือ จังหวัดลพบุรี กาญจนบุรี สระบุรี เพชรบุรี ฉะเชิงเทรา จันทบุรี ลำปาง พิชณุโลก กำแพงเพชร ชัยภูมิ มหาสารคาม สกลนคร กาฬสินธุ์ พัทลุง นราธิวาส และปัตตานี 2) กิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงาน สร้างความมั่นคงแก่ผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้สูงอายุมาใช้บริการจัดหางาน จำนวน 1,400 คน และผู้สูงอายุที่มาใช้บริการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 3) กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงาน เพื่อจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน ทำงานในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ ปทุมธานี นครปฐม สระบุรี ชลบุรี ระยอง ประจวบคีรีขันธ์ เชียงใหม่ ลำพูน พิชณุโลก นครราชสีมา อุบลราชธานี ขอนแก่น สกลนคร อุดรธานี นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และสงขลา มีระยะเวลาการทำงาน จำนวน 144 วัน ทำงานวันละ 3 ชั่วโมง ได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ 250 บาท (ผู้สูงอายุจะมีรายได้ต่อคนรวมทั้งสิ้น จำนวน 108,000 บาท) 4) กิจกรรมสำรวจข้อมูล

ผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน เพื่อสำรวจความต้องการประกอบอาชีพหรือทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการ โดยมีเป้าหมาย คือสำรวจผู้สูงอายุ จำนวน 13,500 คน

อธิบดีกรมการจัดหางาน กล่าวอีกว่า ในปี 2562 ที่ผ่านมา กรมการจัดหางานได้จัดหาตำแหน่งงานว่างรองรับผู้สูงอายุ 18,437 อัตรา มีผู้สูงอายุมาใช้บริการ 7,480 คน ได้รับการบรรจุงานแล้วจำนวน 3,876 คน เป็นแรงงานด้านการผลิตมากที่สุด รองลงมาเป็น แม่บ้าน พนักงานบริการ ลูกค้า เสมียนพนักงานทั่วไป พนักงานดูแลความปลอดภัย ตามลำดับ ในส่วนของภาครัฐได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 – 75 ปี ใน 20 หน่วยงานของกรมการจัดหางานเพื่อเป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 20 ราย ระยะเวลาทำงาน 144 วันๆ ละ 3 ชั่วโมง ค่าตอบแทน 250 บาทต่อชั่วโมง มีรายได้ 108,000 บาทต่อคน (Chandoevewit, 2016)

### รูปแบบการจ้างงานแรงงานสูงวัย

สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย(ประชาชาติธุรกิจ, 2562) พบว่า การจ้างงานแรงงานสูงวัยมีรูปแบบสำคัญ คือ การจ้างงานกลับมาใหม่ หรือการขยายอายุการเกษียณ และการจ้างแบบยืดหยุ่นมีความเป็นอิสระ ทั้งสองรูปแบบมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติคือ

**การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่** เป็นการให้แรงงานมีการเกษียณอายุการทำงานตามปกติ เช่นเมื่อถึงอายุ 55 ปีและเกษียณ ก็จะมีการประเมินเพื่อจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ โดยยังคงให้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่มีการตกลงกัน ซึ่งส่วนใหญ่มักไม่ต่างจากเดิม และภารกิจอาจเหมือนเดิม ทั้งนี้การดำเนินการตามวิธีนี้ หากแรงงานสูงวัยมีสิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพก็จะได้รับเงินส่วนนั้นจากกองทุนประกันสังคม และได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่ และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปี ก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้ แต่ระยะเวลาของการสะสมเงินเข้ากองทุนก็จะเริ่มต้นนับใหม่ซึ่งอาจไม่คุ้มกับการสะสมในระยะยาว สัญญาการจ้างงานใหม่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะปีต่อปีเพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นระยะๆ อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจ้างงานใหม่นี้จะเป็นการให้แรงงานที่อยู่ในระบบเดิมที่ยังมีศักยภาพสามารถเข้ามาทำงานต่อได้ แต่ไม่ได้มีการเพิ่มการจ้างงานใหม่จากแรงงานที่อาจอยู่ภายนอก ระบบ นอกจากนี้ เกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานสูงวัยในการกลับเข้ามาทำงานใหม่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการกำหนดจากสถานประกอบการเป็นสำคัญ

**การขยายอายุการเกษียณ** เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงวัยในการที่จะทำงานต่อ โดยกิจการอาจมีเกณฑ์การเลือกให้แรงงานสูงวัยคนใดทำงานต่อโดยยังไม่เป็นการเกษียณ ส่งผลให้แรงงานสูงวัยกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม เนื่องจากยังอยู่ในสถานะของผู้ประกันตน และผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจมีมูลค่าเท่าเดิม การขยายอายุการเกษียณที่ยังไม่ทำให้แรงงานสูงวัยพ้นจากสภาพการจ้างงาน ส่งผลให้แรงงานสูงวัยไม่ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนประกันสังคม อย่างไรก็ตาม แรงงานสูงวัยก็จะได้รับการสะสมช่วงเวลาตามเงื่อนไขของกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะทำให้อัตราการได้รับบำนาญจะสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้นจากการสมทบอย่างน้อยขั้นต่ำ 180 เดือน และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ในทุกการสมทบเพิ่มขึ้น 12 เดือน นอกจากนี้ การขยายอายุการเกษียณอาจใช้เสริมกับกรณีของการให้แรงงานมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ เช่น จากงานที่มีการใช้แรงงานมากก็เป็นงานที่ใช้แรงงานน้อยลง เป็นต้น

**การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น** และแยกออกจากสถานประกอบการ เป็นการจ้างงานโดยอาจใช้รูปแบบของการจ้างแรงงานนอกระบบมาช่วยหรือเป็นการจ้างงานในรายชิ้น โดยจัดเป็นการทำงานนอกระบบ สถานประกอบการบางประเภทที่รับงานเป็นรายชิ้น อาศัยความชำนาญ ไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้นในการผลิต เป็นการลดจำนวนพนักงานในระบบและค่าใช้จ่ายสวัสดิการภาคบังคับในภาพรวมของกิจการ งานในลักษณะนี้จะเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะ สามารถสร้างระบบควบคุมคุณภาพของงานผลิตที่เกิดภายนอกสถานประกอบการได้ ตัวอย่างของการผลิตสินค้าประเภทนี้ เช่น การผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องประดับอัญมณีที่แรงงานสูงวัยที่มีประสบการณ์สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานจากที่บ้านได้ สถานประกอบการเพียงแต่จัดระบบการมอบงาน การตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน ซึ่งแรงงานส่วนนี้ก็เคยเป็นพนักงานของสถานประกอบการ แต่เมื่ออายุมากขึ้นการเดินทางอาจเป็นอุปสรรค หรือต้องการที่จะใช้เวลาในที่พัก (กรณีมีคู่สมรส ลูกหลานที่ต้องดูแล) แต่ยังคงมีความสามารถในการผลิต และมีความต้องการในการกำหนดระยะเวลาการทำงานเอง ก็สามารถเข้าร่วมงานกับสถานประกอบการได้ การจ่ายค่าตอบแทนของสถานประกอบการเปลี่ยนแปลงจากการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานและคุณภาพงาน โดยระบบนี้จะสร้างความยืดหยุ่นให้กับผู้ประกอบการ ทั้งในด้านของลดจำนวนพนักงานและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายคงที่

การจ้างแรงงานสูงวัยโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อนหรือไม่ เป็นการเปิดกว้างให้แรงงานสูงวัยที่เคยทำงานในระบบหรือนอกระบบสามารถเข้ามาในระบบได้ โดยเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบอาชีพ สถานประกอบการสามารถเปิดรับโดยไม่จำเป็นต้องมีการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัยหรือเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน หรืออาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่ ตัวอย่างของงานประเภทนี้คือ การให้เป็นที่ปรึกษาการขายของผลิตภัณฑ์สินค้าของกิจการ ที่ต้องการผู้ชำนาญการในด้านเทคนิคช่างในการให้คำแนะนำแก่ลูกค้า พนักงานกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานของกิจการมาตั้งแต่ต้น แต่เป็นการมาทำงานในช่วงเวลาที่มีการกำหนด การจ้างงานแบบนี้เป็นรูปแบบหนึ่งของการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น นอกจากนี้ รูปแบบของการจ้างเหมาค่าแรงของ subcontractor ของแรงงานสูงวัย มักเป็นงานพื้นฐานอย่างง่าย เช่น พนักงานทำความสะอาด

จากรูปแบบของการทำงานทั้ง 4 รูปแบบ สามารถพิจารณาถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานพึงได้รับที่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับประกันสังคมจะมีความแตกต่างกัน หากสมมติให้เวลาที่เกิดการจ้างงานใหม่ หรือการขยายอายุการทำงานอยู่ที่ 55 ปี และแรงงานมีการทำงานครบที่จะได้รับบำนาญ (ในทางปฏิบัติหากแรงงานงานมีการจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่า 180 เดือนแรงงานจะได้รับบำเหน็จ)

## รูปแบบของค่าตอบแทนแสดงได้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงรูปแบบของค่าตอบแทนและสิทธิประกันสังคมตามรูปแบบการจ้างงาน

รูปแบบ	ประกันสังคม	เงินชดเชยการออกจากงาน	เงินเดือนใหม่และสวัสดิการพื้นฐาน	สิทธิประกันสังคม	หมายเหตุ
การจ้างงานกลับเข้าไปใหม่	ขาดจากระบบประกันสังคม มีสิทธิในบำนาญ/บำเหน็จ ตามสิทธิ	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างจากเดิม	สมัครเข้าระบบประกันสังคม โดยเริ่มนับระยะเวลาใหม่	บริษัทสามารถเลือกประเภทการจ้างงาน เป็นสัญญาจ้างประเภทต่างๆได้ โดยพนักงานอาจไม่ได้อยู่ในระบบ

					ประกันสังคม ตามมาตรา 33
<b>การขยายอายุการเกษียณ</b>	ผู้ประกันตนยังอยู่ในระบบประกันสังคม ยังไม่ได้รับสิทธิบำนาญหรือบำนาญพิเศษ สามารถสะสมอายุของการส่งเงินสมทบได้	ยังไม่ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ฐานเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่แตกต่างจากเดิม	เป็นการขยายอายุการทำงาน จึงไม่ได้ออกจากระบบประกันสังคมและเป็นการสมทบเงินประกันสังคมที่ต่อเนื่องจากเดิม	แรงงานไม่เสียสิทธิจากระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ แต่ยังไม่ได้รับเงินก้อนซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับเงินชดเชยการออกจากงานโดยการแบ่งจ่ายเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อ
<b>รูปแบบ (นอกระบบประกันสังคม)</b>	ขาดจากระบบประกันสังคม มีสิทธิในบำนาญ/บำนาญพิเศษ ตามสิทธิ	ได้รับเงินชดเชยตามสิทธิ	ไม่ได้เป็นพนักงานของบริษัทโดยตรง จะไม่ได้รับสวัสดิการอื่นๆ เนื่องจากสถานะเป็นการรับงานไปทำหรือทำงานชั่วคราว ซึ่งค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับข้อตกลง	ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคมตามมาตร 33 แต่ผู้ประกันตนสามารถสมัครเป็นประกันตนมาตรา 39 ได้ และเป็น การจ่ายที่สมทบคงที่ฝ่ายเดียว	บริษัทอาจเลือกรูปแบบ วิธีการจ้างงานที่มีความเหมาะสม และการกำหนดค่าตอบแทนเป็นอิสระได้ ทั้งนี้การกำหนดขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการ และผลิตภัณฑ์หลักของกิจการ
<b>การจ้างงานผู้สูงอายุใหม่</b>	อาจมีหรือไม่มีสิทธิในประกันสังคมมาก่อน โดยเฉพาะแรงงานที่มาจากนอกระบบ	ไม่มี	ได้รับตามข้อกำหนดตามสัญญาจ้าง	สามารถสมัครเข้าระบบ โดยเริ่มนับระยะเวลาส่งเงินสมทบใหม่	บริษัทอาจมีการระบุระยะเวลาทำงานการประเมินผลไว้ในสัญญา เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เข้าใหม่ซึ่งอาจมีต้นทุนในการฝึกอบรมสูงกว่าเดิม

โดยระดับการสูงวัยของประชากร สามารถวัดด้วย "ดัชนีการสูงวัย" (Index of Ageing) โดยเป็นอัตราส่วนระหว่างประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ต่อประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี คูณด้วย 100 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีผู้สูงอายุกี่คนต่อเด็ก 100 คน

ถึงแม้ว่าแนวทางการเสริมสร้างการจ้างแรงงานสูงวัยจะมีข้อสรุปประการสำคัญจากการศึกษาที่ผ่านมาคือ ควรมีการดำเนินการตามความสมัครใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่การดำเนินการเช่นนั้นย่อมทำให้การขับเคลื่อนในภาพรวมทำด้วยความยากลำบากมากขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการในบางอุตสาหกรรมสามารถหาแรงงานทดแทนได้ถูกกว่าการใช้แรงงานสูงวัย ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมรวมถึงการบริหารจัดการบุคคลมีต้นทุนที่สูงกว่า ดังนั้น หากรัฐบาลเห็นความสำคัญของการจ้างงานแรงงานสูงวัย รัฐบาลจำเป็นต้องมีการใช้มาตรการตามช่วงระยะเวลา โดยแบ่งเป็นช่วงแรกคือระยะสั้น และระยะที่สองคือระยะปานกลางถึงระยะยาว เพื่อให้การออกแบบรูปแบบข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเป็นไปได้และมีหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการสร้างความยืดหยุ่นให้กับนายจ้างโดยที่ตัวเงินที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อเทียบเคียงกับการทำงานในระบบอย่างเดิมมีความไม่แตกต่างกันมากแล้ว จำเป็นต้องทบทวนการปรับระบบการจ่ายประกันสังคมระหว่างคนสองกลุ่มเพื่อให้ระดับรายได้ของลูกจ้างไม่แตกต่างกันมากเมื่อเทียบกับการจ้างงานปกติ และเมื่อเทียบจากรูปแบบของการจ้างงานที่อาจมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ รูปแบบของการจ้างงานแรงงานสูงวัยอาจต้องระบุให้ชัดเจนในสัญญาการจ้างงานตั้งแต่เริ่มแรกเพื่อให้ทั้งลูกจ้างและนายจ้างรับทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในกระบวนการจ้างงานแรงงานสูงวัย

### รูปแบบการจ้างงานที่มีทักษะสูงและต่ำ

ตลาดแรงงานทั่วโลกกำลังอยู่ในภาวะการบีบรัด ซึ่งการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะความสามารถสูงอยู่ในระดับสูงสุด นับเป็นสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน แต่ในปัจจุบันเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กร นับเป็นความท้าทายที่ทุกองค์กรต้องเตรียมรับมือและปิดช่องโหว่เรื่องการขาดแคลน ‘แรงงาน’ กลุ่มนี้ ดังนั้น องค์กรจึงมีความต้องการโซลูชันใหม่สำหรับอนาคตของการทำงานและอนาคตของแรงงาน ซึ่งผลวิจัยยังระบุว่าองค์กรมากกว่าครึ่งหนึ่งทั่วโลกไม่สามารถหาแรงงานหรือบุคลากรที่มีทักษะตามที่ต้องการ คิดเป็นสองเท่าจาก 10 ปีที่ผ่านมา ส่วนทางด้านแรงงานนั้นอัตราการว่างงานต่ำสุดในรอบหลาย 10 ปี อย่างไรก็ตาม การค้นหา และการสร้างกับการรักษาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถสูงนั้นเป็นกลไกหลักที่หลายองค์กรค้นหาวิธีการและวางกลยุทธ์เช่นเดียวกัน เพื่อรักษาให้กำลังคนไว้ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นองค์กร และผู้นำจำเป็นต้องรู้ว่า คนทำงานต้องการอะไร ชอบหรือไม่ชอบอะไรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่มีความสามารถสูง รวมถึงยังต้องมีตัวช่วยในการค้นหาบุคลากรที่เก่งและองค์กรต้องการ ซึ่งหลักการดังกล่าวจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้นเมื่อองค์กรของคุณให้ความสำคัญในการดูแล



พนักงาน ลูกค้าและชุมชนไปพร้อม ๆ กัน และรวมถึงความรับผิดชอบในการช่วยให้คนได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ให้สามารถประยุกต์ใช้กับงานในอนาคตและเป็นผู้สร้างคนเก่ง ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรหรือนายจ้างจำเป็นต้องรู้ความต้องการของลูกจ้าง แล้วตอบสนองให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง หากทำเช่นนี้ องค์กรก็จะสามารถค้นหาลูกจ้างหรือแรงงานที่มีความทักษะสามารถแบบที่องค์กรต้องการ

จากผลวิจัยและสำรวจการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความสามารถสูงทั่วโลกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเปรียบเทียบในช่วง 10 ปีจะเห็นได้ว่าในแต่ละปีนั้นขาดแคลนแรงงานทักษะสูงหรือบุคลากรที่มีความสามารถเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี 2552 การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถอยู่ที่ 30 เปอร์เซ็นต์ ต่อมาในปี 2553 เพิ่มขึ้นเป็น 31 เปอร์เซ็นต์ ปีถัดมาปี 2554 กับปี 2555 การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถอยู่ที่ 34 เปอร์เซ็นต์ โดยในปี 2556 ถึง 2557 การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 1 เปอร์เซ็นต์ เป็น 35 เปอร์เซ็นต์ และ 36 เปอร์เซ็นต์ และในปี 2558 ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเฉลี่ย 38 เปอร์เซ็นต์ และปี 2559 การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเฉลี่ย 40 เปอร์เซ็นต์ จนมาถึงปี 2561 เพิ่มเป็น 45 เปอร์เซ็นต์ และในปี 2562 การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้นถึง 54 เปอร์เซ็นต์

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาและวิจัย ระบุอีกว่าในขณะนี้ทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะความสามารถสูงเพิ่มมากขึ้น และพบว่าอัตราการขาดแคลนสูงสุดในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสวีเดน ประเทศฟินแลนด์ ประเทศฮังการีและประเทศสโลวีเนีย รวมทั้งยังมีประเทศในแถบเอเชีย ได้แก่ ประเทศฮ่องกง ประเทศญี่ปุ่น มีเพียง 18 ประเทศเท่านั้นที่ไม่มีรายงานการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะความสามารถสูง

นอกจากนี้ยังจัดอันดับกลุ่มแรงงานสายอาชีพที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด 10 อันดับแรกในปี 2562 ซึ่งอันดับที่หนึ่งคือสายงานที่อาศัยทักษะเฉพาะทางเช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างซ่อม อันดับที่สองสายงานด้านการขายและการตลาด เช่น พนักงานขาย ผู้จัดการฝ่ายขาย นักออกแบบกราฟฟิก อันดับที่สามสายงานด้านเจ้าหน้าที่เทคนิค อันดับสี่สายงานด้านวิศวกรรม อันดับห้าสายงานด้านการขับรถและโลจิสติกส์ อันดับหกสายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอที) อันดับเจ็ดสายงานด้านการบัญชีและการเงิน อันดับแปดสายงานด้านการผลิตเช่น ผู้บังคับเครื่องจักร อันดับเก้าสายงานด้านการก่อสร้าง และสุดท้ายสายงานด้านการดูแลสุขภาพ เช่น แพทย์ พยาบาล และบุคลากรสุขภาพอื่นๆ ทั้งนี้ สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นเมื่อพูดถึงบทบาทซึ่งเป็นที่ต้องการมากที่สุด ผลวิจัยระบุว่าโดย

80 เปอร์เซ็นต์ ของกลุ่มดังกล่าวเป็นสายอาชีพและสาขาที่ขาดแคลนตั้งแต่ปี 2561 อีกทั้งทางด้านบุคลากรทางการแพทย์ยังเข้ามาอยู่ใน 10 อันดับแรกในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า มีการเพิ่มจำนวนประชากรผู้สูงอายุอย่างมากในปัจจุบัน ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ธุรการประจำสำนักงาน พนักงานประจำคอลเซ็นเตอร์ ผู้จัดการโครงการ หนายความและนักวิจัย ไม่ได้อยู่ใน 10 อันดับแรกได้สะท้อนให้เห็นถึงการนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในงานประจำมากขึ้น และเทคโนโลยียังทำให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไป บทบาทซึ่งเป็นที่ต้องการมากที่สุด คือ ทักษะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### ข้อมูลบริษัทค้าปลีก บริษัทเทสโก้ โลตัส (Tesco Lotus)

เป็นกลุ่มไฮเปอร์มาร์เก็ตในประเทศไทย ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เดิมใช้ชื่อว่า โลตัส ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (Lotus Supercenter) โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์ ในนามของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่นซิสเต็ม จำกัด เปิดให้บริการสาขาแรกที่ซีคอนสแควร์ บนถนนศรีนครินทร์ เครือเจริญโภคภัณฑ์ ขายหุ้นส่วนใหญ่ให้กับกลุ่มเทสโก้เมื่อปี พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจค้าปลีกข้ามชาติจากสหราชอาณาจักร ซึ่งเป็นที่มาให้เกิดการควบรวมชื่อเป็น เทสโก้ โลตัส ในปัจจุบัน โดยในปัจจุบันได้มีการแบ่งรูปแบบตามขนาด และวิถีชีวิตของแต่ละท้องถิ่น มีพนักงานในแต่ละสาขาทั่วประเทศประมาณ 36,000 คน และมีการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงกว่าเก้าร้อยคนทั่วประเทศโดยกระจายตามสาขาดังนี้ (Monchaiya, 2017)

#### สาขาของเทสโก้ โลตัส แบ่งได้เป็นประเภท ดังนี้

##### 1. เทสโก้ โลตัส ไฮเปอร์มาร์เก็ต

พื้นที่ขาย 8,000 - 10,000 ตรม. จำนวน 128 สาขา รูปแบบไฮเปอร์มาร์เก็ตพื้นฐานของเทสโก้ โลตัส มีสินค้าให้เลือกจับจ่ายกว่า 30,000 รายการ มีสาขาในกรุงเทพฯ และจังหวัดขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ในจำนวนนี้ปรับปรุงมาจากตลาด 4 สาขา และคุ่มค้า 14 สาขา

##### 2. เทสโก้ โลตัส เอ็กซ์ตรา

พื้นที่ขาย 8,000-15,000 ตรม. จำนวน 12 สาขา รูปแบบห้างสรรพสินค้าที่มีขนาดพื้นที่ขายมากที่สุด มีสินค้ากว่า 36,000 รายการ จำหน่ายสินค้านำเข้าเป็นหลัก เน้นความทันสมัย และมีพื้นที่พลาซ่าให้เช่าสูงกว่าไฮเปอร์มาร์เก็ต ในจำนวนนี้ปรับปรุงมาจากไฮเปอร์มาร์เก็ต 4 สาขา

##### 3. เทสโก้ โลตัส ดีพาร์ทเมนต์ สโตร์

พื้นที่ขาย 8,000-12,000 ตรม. จำนวน 59 สาขา รูปแบบห้างสรรพสินค้าที่มีสินค้ากว่า 36,000 รายการ ครอบคลุมทุกแผนก แบ่งเป็นโซนพลาซ่าและความบันเทิงต่างๆ พร้อมพื้นที่พิเศษ เช่น โห้มโพร มีสาขาในกรุงเทพฯ และจังหวัดขนาดใหญ่

#### 4. เทสโก้ โลตัส พลัสมอลล์

จำนวน 3 สาขา ศูนย์การค้าขนาดใหญ่พื้นฐานของเทสโก้ โลตัส รูปแบบไฮเปอร์มาร์เก็ต (เฉพาะสาขามตะนคร) หรือเอ็กซ์ตรา (เฉพาะสาขาศรีนครินทร์ และบางใหญ่) แบ่งเป็นโซนพลาซ่าและความบันเทิงต่างๆ พร้อมพื้นที่พิเศษ เช่น โรงภาพยนตร์เมเจอร์ ซินีเพล็กซ์

#### 5. เทสโก้ โลตัส ตลาด หรือ ซูเปอร์มาร์เก็ต

พื้นที่ขาย 600 - 2,000 ตรม. จำนวน 194 สาขา รูปแบบร้านค้าขนาดเล็กใกล้แหล่งชุมชน สะดวกต่อการจับจ่ายกับสินค้ากว่า 4,500 รายการ มีสาขาในบางอำเภอที่มีขนาดใหญ่ ใกล้ตัวจังหวัด หรือในอำเภอขนาดกลางถึงเล็ก

#### 6. เทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส

พื้นที่ขาย 250 - 450 ตรม. รูปแบบร้านสะดวกซื้อประเภท Discount Store ของเทสโก้กับสินค้ากว่า 2,600 รายการ มีสาขาในกรุงเทพฯ ปริมณฑล ตามอำเภอต่าง ๆ ในแต่ละจังหวัด และสถานีบริการน้ำมันเอสโซ่ บางแห่งอยู่ในสถานีบริการน้ำมันเอสโซ่

#### ข้อมูลบริษัทค้าปลีก บริษัทอิกีย (IKEA)

อิกีย หรือ อิคเยา (สวีเดน: IKEA สัทอักษรสากล: [I' kè:a]) คือร้านขายเครื่องเรือนและของใช้ภายในบ้านขนาดใหญ่ของประเทศสวีเดน[3] ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2486 โดยอิงวาร์ คัมปราด เปิดสาขาแรกในปี พ.ศ. 2496[4] มี 231 สาขา ใน 33 ประเทศ โดยสาขาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในทวีปยุโรป และบางส่วนในทวีปอเมริกา เอเชีย และออสเตรเลีย ไอเคียมียี่ชื่อเสียงในด้านเครื่องเรือนราคาย่อมเยา และเป็นร้านเครื่องเรือนร้านแรกที่ขายเครื่องเรือนแบบถอดประกอบได้ โดยผู้ซื้อจะเดินเลือกสินค้าจากที่จัดแสดงไว้ และจดเลขรหัสของสินค้าที่ต้องการ จากนั้นจึงเดินไปเอากล่องบรรจุชิ้นส่วนจากห้องเก็บของ เพื่อเอาไปประกอบเองที่บ้าน[5]

ในประเทศไทย บริษัท อีคานัว ตัวแทนของอิกเกีย ได้ลงนามร่วมกับสยามฟิวเจอร์ ดีเวลอปเม้นท์ ของไทยในการสร้างศูนย์การค้าเมกาบางนาโดยอาคารสีน้ำเงิน จะเป็นศูนย์การค้าเฟอร์นิเจอร์ของอิกเกีย ส่วนอาคารสีเทาจะเป็นศูนย์การค้าครบวงจรของ สยามฟิวเจอร์ ดีเวลอปเม้นท์ ในส่วนของอิกเกียนั้นเปิดให้บริการอย่างเป็นทางการในวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ต่อมา ได้มีการเปิดศูนย์บริการสั่งซื้อและรับสินค้าอิกเกีย ที่จังหวัดภูเก็ต เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 และเปิดสาขาที่ 2 ที่ศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซา เวสต์เกต ในวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2561[6] โดยเป็นสาขาที่ใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ขนาดพื้นที่ 50,278 ตรม.) [7] ใหญ่กว่าสาขาที่เมือง โจโฮร์บะฮ์รัฐประเทศ มาเลเซีย แต่เดิมนั้น อิกเกีย มีโครงการจะเปิดสาขาที่เมกา รังสิต บริเวณทางแยกต่างระดับ รัชบุรี แต่ยังไม่มีความคืบหน้าใด ๆ

#### ข้อมูลบริษัทค้าปลีก บริษัทโฮมโปร (HomePro)

บริษัทโฮมโปร (HomePro) ชื่อเต็ม บริษัท โฮม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2538 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 150 ล้านบาท ซึ่งเป็นการร่วมลงทุนของกลุ่ม แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์, บริษัท อเมริกัน อินเตอร์แนชชั่นแนล แอสซัวร์นส์ จำกัด และกลุ่มสารสิน ได้เข้าจดทะเบียนเป็นบริษัทรับอนุญาตในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2544 ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจค้าปลีก โดยจำหน่ายสินค้าและให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ต่อเติม ซ่อมแซม อาคาร บ้านและที่อยู่อาศัยแบบครบวงจร โดยในเดือนกันยายน พ.ศ. 2539 บริษัทฯ ได้เปิดดำเนินการที่สาขาฟิวเจอร์พาร์ค รังสิต ในย่านรังสิต เป็นสาขาแรก ปัจจุบัน บริษัทฯ มีสาขาที่เปิดดำเนินการแล้วทั้งสิ้น 82 สาขา (พฤษภาคม พ.ศ. 2560) [1] ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 24 สาขา และอยู่ในพื้นที่ต่างจังหวัด อีก 58 สาขา

### การประกาศเปิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงานของโครงการต้นแบบที่ศึกษาทั้ง 3 แห่ง

#### การประกาศรับสมัครงานผู้สูงอายุเข้าทำงานของห้าง เทสโก้ โลตัส ประเทศไทย

เทสโก้ โลตัส พร้อมจ้างงานวัยเกษียณ โครงการ “60 ยังแจ๋ว” เปิดรับผู้สูงอายุทำงานที่สาขาทั่วประเทศ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต รับสังคมสูงวัย คุณสมบัติผู้สมัคร ชาย/หญิง อายุ 60 ปีขึ้นไป ไม่จำกัดจำนวนพนักงานที่จะรับ สามารถเลือกตารางการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง

เทสโก้ โลตัส จับมือ กระทรวงแรงงาน ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในไทยที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เปิดรับสมัครผู้สูงอายุวัย 60 ปีขึ้นไปทำงานในสาขาของ เทสโก้ โลตัส กว่า 2,000 แห่งทั่วประเทศ ภายใต้โครงการ “60 ยังแจ๋ว” พร้อมมอบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์พนักงานที่ตอบโจทย์ผู้สูงอายุ อาทิ เงินสมทบค่ารักษาพยาบาล และตรวจสุขภาพประจำปีเมื่อทำงานครบตามกำหนด โดยรับพนักงานสูงวัยไม่จำกัดจำนวน คาดว่าในปีแรกจะมีผู้สูงอายุสมัครงานหลายพันคน เนื่องจากสามารถเลือกทำงานที่สาขาเทสโก้ โลตัส ใกล้บ้าน และมีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นตามความสะดวก



ภาพที่ 3 โครงการ 60 ยังแจ๋ว เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุวัย 60 ปีขึ้นไปสามารถสมัครเข้าทำงานในร้านค้าของ เทสโก้ โลตัส ทั้ง 2,000 สาขาทั่วประเทศ

นางอรกานดา อรรถวิภังค์ ประธานกรรมการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เทสโก้ โลตัส กล่าวว่า เทสโก้ โลตัส ในฐานะองค์กรธุรกิจค้าปลีกที่มีการจ้างงานหลายหมื่นอัตราทั่วประเทศ มีนโยบายในการสร้างโอกาสให้พนักงานสามารถก้าวสู่จุดหมายของชีวิตได้ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความต้องการด้านอื่นๆในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบในปี พ.ศ.2564 โดยคาดว่าจะมีจำนวนประชากรที่อายุมากกว่า 60 ปี เป็นจำนวน

มากถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด เทสโก้ โลตัส จึงได้ร่วมกับกระทรวงแรงงาน ขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถสมัครทำงานในสาขาของเทสโก้ โลตัส ทั่วประเทศ เพื่อช่วยให้กลุ่มประชากรผู้สูงอายุมีรายได้ด้วยตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี



ภาพที่ 4 โครงการ 60 ยังแจ๋ว เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุวัย 60 ปีขึ้นไปสามารถสมัครเข้าทำงานในร้านค้าของ เทสโก้ โลตัส ทั้ง 2,000 สาขาทั่วประเทศ

“เทสโก้ โลตัส เปิดรับสมัครงานสำหรับผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปแล้ว โดยไม่จำกัดจำนวนพนักงานที่จะรับ ซึ่งผู้สูงอายุสามารถเลือกสมัครงานที่สาขาใกล้บ้าน ไม่ว่าจะเป็นสาขาของเทสโก้ โลตัส ไฮเปอร์มาร์เก็ต ตลาด หรือเอ็กซ์เพรส ที่มีกว่า 2,000 แห่งทั่วประเทศ โดยให้ผู้สูงอายุปฏิบัติหน้าที่ๆ เหมาะสมกับทักษะและความถนัด อาทิ ดูแล แนน่า และจัดเรียงสินค้า ให้บริการลูกค้า ณ จุดบริการลูกค้า และแคชเชียร์ โดยเทสโก้ โลตัส จะให้อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ อาทิ ตรวจสุขภาพประจำปี และรับเงินสมทบค่ารักษาพยาบาลเมื่อทำงานครบตามกำหนด คุ้มครองส่วนลดสินค้า ร่วมกิจกรรมของพนักงานที่บริษัทจัดขึ้น รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ โดยผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานที่สาขาเทสโก้ โลตัส ใกล้บ้าน และเลือกตารางการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง”

“เทสโก้ โลตัส เชื่อเป็นอย่างยิ่งว่า ศักยภาพและประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่มีความค่า และจะช่วยให้เทสโก้ โลตัส สามารถยกระดับการให้บริการลูกค้าภายในสาขา รวมถึงสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนรอบข้าง เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนี้จะทำให้ผู้สูงอายุที่



มีอยู่ทั่วประเทศ ได้มีโอกาสทำงานที่ตอบโจทย์กับจุดมุ่งหมายและความต้องการของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะ  
จะเป็นรายได้ที่เพิ่มขึ้น การใช้เวลาว่างและทักษะที่มีให้เป็นประโยชน์ การใช้ชีวิตในสังคมและพบปะ  
ผู้คน ซึ่งล้วนจะส่งผลดีทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจให้กับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่สนใจเข้าร่วม  
โครงการ สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมและกรอกใบสมัครได้ที่ เทลโก้ โลตัส ทุกสาขาทั่วประเทศ  
หรือ [www.tescolotus.com/60UP](http://www.tescolotus.com/60UP)” นางอรกานดา กล่าวสรุป

## การประกาศรับสมัครงานผู้สูงอายุเข้าทำงานของบริษัท IKEA ประเทศไทย

### การรับผู้สูงอายุเข้าทำงานของห้าง IKEA ประเทศไทย

"อิกเกีย" ธุรกิจค้าปลีกจากสวีเดน เปิดรับผู้สูงอายุทำงานพาร์ทไทม์หลายตำแหน่ง เช่น  
พนักงานบริการลูกค้า, พนักงานร้านอาหาร, พนักงานครัว เป็นต้น



ภาพที่ 5 ห้าง IKEA เปิดรับผู้สูงอายุทำงานพาร์ทไทม์หลายตำแหน่ง

ความพยายามเพื่อผลักดันความเสมอภาคและความหลากหลายในสังคม เพื่อสร้างชีวิตให้ดีขึ้นแก่ประชาชนในประเทศที่เข้าไปลงทุน อิกเกีย ประเทศไทย ซึ่งเป็นสาขาของกลุ่มบริษัทขายปลีกเครื่องเฟอร์นิเจอร์และของแต่งบ้านชั้นนำของโลกถือเป็นตัวอย่างดีเด่นของบริษัทต่างชาติในการช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุ

ห้างอิกเกียตั้งอยู่บนพื้นที่กว่า 4 หมื่น 3 พันตารางเมตร บริเวณถนนบางนา – ตราด ห่างจากใจกลางกรุงเทพฯ ประมาณ 40 นาทีโดยการเดินทางด้วยรถยนต์ ที่นี่เป็นห้างเฟอร์นิเจอร์และของแต่งบ้านซึ่งมีสินค้ากว่า 7,500 อย่างให้เลือกซื้อ ชุดยูนิฟอร์มของพนักงานเน้นสีเหลืองและสีเขียว คุณ

ป้า สาลี บุตรศรี อายุ 62 ปี ซึ่งทำงานในแผนก IKEA food กำลังทำความสะอาดโต๊ะอาหารอย่างรวดเร็วกล่าวว่า “เพื่อนบ้านป้าเข้ามาทำแล้วก็ถามป้าว่า อยากทำงานไหม ป้าก็บอกว่า ป้าอายุเยอะแล้วทำได้หรือ เขาก็บอกว่าได้ ทำไหวเขาก็ให้ทำ เขาก็เอาใบสมัครมาให้ป้า ป้าไปอยู่สักสองอาทิตย์ 6 ชั่วโมงค่ะ ตอนนี้นำทำ 83 ชั่วโมง ป้าไม่ทำงานมาแล้ว 20 ปีแต่ที่ล่าสุดที่ป้าทำเป็นอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า

นี่คือความในใจของคุณป้า สาลี บุตรศรี พนักงานล้างจานของ IKEA food เธอเคยทำงานด้านเครื่องกลและเป็นแม่บ้าน ซึ่งก็ไม่เคยคิดว่า จะกลับไปทำงานอีกจนตอนอายุ 55 ปี คุณป้า สาลี บุตรศรี ได้เป็นพนักงาน 1 ใน 2 คนที่มีอายุกว่า 60 ปีที่กำลังทำงานที่ห้างอียิปประเทศไทย นอกจากนี้ในบริษัทยังมีพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 -20 คุณ เบญจวรรณ โอมารงค์ ผู้จัดการอียิปบางนาเผยว่า “จริงๆหลักการของอียิปก็เหมือนกันทั่วโลก คือส่วนใหญ่เราไม่ได้มีนโยบายที่จ้างงานผู้สูงอายุโดยตรงแต่เราจะมีหลักการคร่าวๆ 7 ประการในการจ้างงาน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือเรื่องเกี่ยวกับความหลากหลาย ซึ่งความหลากหลายอย่างที่ว่า ก็จะรวมถึงเรื่องอายุ อันนี้จะเป็นจุดที่อียิปทั่วโลกให้ความสำคัญ ก็คือไม่ได้เจาะจงว่าจะต้องอายุน้อยหรืออายุมากแต่ที่เราเปิดกว้างสนับสนุนทุกคนแล้วก็ถ้าช่วงสัมภาษณ์หรือว่าจ้างงานเราก็จะวัดเรื่องค่านิยมว่าตรงกับองค์กรไหมแล้วก็อย่างที่บอกว่ามีใจรักการตกแต่งบ้านใหม่ ทางอียิปมีจุดเด่นเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานอยู่แล้ว ในเรื่องเงินเดือนเราจะอยู่ในเลเวลปานกลางของตลาด ไม่ได้สูงที่สุดแล้วก็ไม่ได้ต่ำที่สุด แต่เราจะค่อนข้างมีข้อได้เปรียบเรื่องสิทธิประโยชน์คือเรื่องค่าพยาบาล คือไม่ว่าพนักงานจะเป็น parttime หรือ fulltime ก็จะได้เท่ากัน แล้วก็ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด”

นอกจากทำงานใน IKEA food ผู้สูงอายุก็ได้มีโอกาสทำงานในแผนก sales เพราะผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีอัธยาศัยดี ซึ่งสามารถให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าและลูกค้าไม่รู้สึกรำคาญ คุณป้า กาญจณี พนักงานขายคนหนึ่งเผยว่า “ชอบเพราะว่าก็เป็นสายงานที่เราถนัดมาจากตอนที่เราก่อนเกษียณ ก็เป็นพนักงานของบริษัท ใน 1 วัน maximum เขาก็จะมี 5 ชั่วโมง 6 ชั่วโมง 7 ชั่วโมง แล้วแต่จะจัด รู้สึกดีใจที่ได้มาทำงานเพราะว่าจริงๆแล้วตัวเองอายุ 60 แต่รู้สึกว่ายังสามารถแบ่งปันประโยชน์หมายความว่ามีความสามารถที่สามารถจะเพิ่มประโยชน์ให้กับผู้บริโภคที่เราคุ้นเคยมาและในขณะเดียวกัน อียิปก็ให้โอกาสตรงนี้ด้วย”

ไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเป็นมืออาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ แต่อียิปประเทศไทยยังเปิดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้แก่พนักงานอีกด้วย นาง เบญจวรรณ



โอมาร์ค เผยต่อไปว่า “ปกติ พนักงานของอีเกียก็แล้วแต่แผนกแต่ปกติเราจะมี training plan หรือว่า development plan อยู่แล้ว ซึ่งอย่างเช่น ตัวอย่างตอนนี้อีเกียมีครูภาษาอังกฤษที่สอนอยู่เพราะเนื่องจากว่าบางทีเรามีลูกค้าต่างชาติ เพื่อที่จะตอบสนองเรื่องนี้ถ้าพนักงานคนไหนที่มีความสนใจอยากเรียนก็สมัครได้ คือไม่ได้จำกัดว่า จะต้องเป็นผู้สูงอายุเท่านั้น” เราเชื่อแน่ว่า การหาพนักงานที่มาจากต่างพื้นเพ ต่างประสบการณ์ และมองโลกต่างมุมกัน จะทำให้ครอบครัวอีเกียกลายเป็นครอบครัวที่แข็งแกร่งที่สุดได้

พนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าพวกเขาจะมาจากเชื้อชาติและสัญชาติใดก็ตาม เราไม่แบ่งแยกกันเพียงเพราะว่า เรานับถือกันคนละศาสนา หรือเพราะเราไม่ได้เป็นเพศเดียวกันและไม่ได้มีรสนิยมทางเพศอย่างเดียวกัน เราไม่เลือกปฏิบัติกับคนที่สมรรถภาพร่างกายต่างไปจากเรา อายุไม่เท่าเรา และตำแหน่งงานคนละระดับกับเรา ทุกคนที่อีเกียเป็นตัวของตัวเองได้ อีเกียเองก็อยากให้พนักงานของเราเป็นตัวของตัวเองด้วย

การไม่จำกัดอายุ การสามารถเลือกกะทำงาน การใช้ประสบการณ์จากผู้สูงอายุและเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุได้ช่วยให้รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของอีเกียประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูงและนับวันมีผู้สูงอายุไทยที่มีความปรารถนาจะทำงานต่อไปหลังเกษียณมากขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีของประเทศที่มีอัตราประชากรผู้สูงอายุในระดับสูงเหมือนประเทศไทย

## การประกาศรับสมัครงานผู้สูงอายุเข้าทำงานของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด

### การรับผู้สูงอายุเข้าทำงานของ บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด

โฮมโปร จัดทำโครงการ "YOUNG SMART" หรือในชื่อภาษาไทยว่า “ยังสามารถ” เพราะเชื่อว่า “ประสบการณ์” สำคัญกว่า “อายุ” ในช่วงแรกจะให้ไปเป็นพนักงานพาร์ทไทม์ อัตราค่าจ้างวันละ 400 บาท ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีเบี้ยขยัน 20 บาทต่อวัน และมีค่าทำงานพิเศษในวันเสาร์-อาทิตย์ เพิ่มอีก 60 บาทต่อวัน โฮมโปร จุดประกาย จ้างงานวัยเก๋า เปิดกว้างรับทุกตำแหน่ง ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้กับผู้สูงอายุได้เข้ามาร่วมทำงาน และเพื่อเป็นการสร้างคุณค่า พัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีการเปิดรับสมัครในโฮมโปร 91 สาขาทั่วประเทศ

จากข้อมูลของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย พบว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยมาตั้งแต่ปี 2546 โดยมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 6.6 ล้านคน คิดเป็น 10% ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าปี 2564 ไทยจะเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ โดยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากถึง 20% และในปี 2574 จะเพิ่มขึ้นถึง 28%

อัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุดังกล่าวส่งผลให้ภาครัฐ และภาคเอกชน อย่าง “โฮมโปร” ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม พร้อมสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุเหล่านี้ ด้วยการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ ผ่านโครงการ YOUNG SMART หรือในชื่อภาษาไทยว่า “ยังสามารถ” บนความเชื่อว่า “ประสบการณ์ สำคัญกว่า อายุ”

**คุณสิริวรรณ เสริมชีพ** ผู้จัดการทั่วไป สายสื่อสารการตลาด บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) หรือ โฮมโปร กล่าวว่า โฮมโปรไม่เพียงให้โอกาสรับสมัครพนักงานรุ่นใหม่เพื่อเป็นครอบครัวของโฮมโปรเท่านั้น แต่ยังเล็งเห็นถึงศักยภาพ ความสามารถของผู้สูงอายุ จึงเปิดโอกาสให้แก่ผู้สูงอายุ เข้าร่วมทำงานกับโฮมโปร เพื่อเป็นการสร้างคุณค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้นผ่านโครงการดังกล่าว

สำหรับตำแหน่งงานที่ทางโฮมโปรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมงานได้นั้น มีการเปิดรับสมัครทุกตำแหน่งงานตั้งแต่พนักงานสาขาไปจนถึงผู้จัดการสาขา ไม่ว่าจะเป็นพนักงานขาย พนักงานบริการลูกค้า พนักงานจัดเรียง พนักงานตรวจรับสินค้า พนักงานออเดอร์สินค้า หรือพนักงานธุรการและบัญชี พร้อมมอบสวัสดิการที่ดียิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนให้เทียบเท่ากับพนักงานทั่วไป ทั้งเบี้ยขยัน โบนัส

ประกันสุขภาพ และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงสามารถเลือกทำงานในสาขาใกล้บ้าน ผ่านโครงการ สุขใจใกล้บ้าน ได้อีกด้วย

โดยผลตอบแทนที่ให้ในช่วงเริ่มงานช่วงแรกจะให้เป็นพนักงานพาร์ทไทม์ก่อน อัตราค่าจ้างวันละ 400 บาท ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง พร้อมมีเบี้ยขยันอีก 20 บาท/วัน และมีค่าทำงานพิเศษในวันเสาร์-อาทิตย์ เพิ่มให้อีก 60 บาท/วัน รวมทั้งค่าภาษา และประกันสุขภาพกลุ่มอีกด้วย

ส่วนผู้ที่ทำงานจนผ่านช่วงทดลองงาน หรือพ้นโปรไปแล้ว จะมีการปรับเงินเดือนตามระดับของงานนั้นๆ รวมทั้งตามวุฒิการศึกษา และคุณสมบัติหรือความสามารถพิเศษอื่นๆ ที่มีเพิ่มเติม เช่น ภาษา เป็นต้น

“ปัจจุบันมีผู้สูงอายุที่ร่วมงานในโครงการ YOUNG SMART (ยังสามรถ) กับเราแล้วกว่า 36 คน โดยคาดว่าในปี 2562 นี้จะมีผู้สูงอายุที่ร่วมงานกับเรากว่า 50 คน ใน 91 สาขาทั่วประเทศ และปี 2563 จะเพิ่มเป็น 70 คน ตามลำดับ โดยการขับเคลื่อนนี้ เพื่อสะท้อนนโยบายในการดำเนินธุรกิจของโฮมโปร นอกเหนือจากการใส่ใจและมุ่งมั่นมอบประสบการณ์ด้านการเลือกซื้อสินค้าและบริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้าโฮมโปรแล้ว การคัดเลือกทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเพื่อนำเสนอประสบการณ์ด้านชีวิตความเป็นอยู่ในบ้านที่ดีให้แก่ลูกค้าก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งโฮมโปรให้ความสำคัญ และพยายามเปิดกว้างให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้ามาเป็นหนึ่งในครอบครัวของโฮมโปรได้”

ขณะเดียวกัน จากการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุ สนใจเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวโฮมโปร และเป็นสิ่งที่แตกต่างจากที่อื่นๆ อาทิ การให้ความเท่าเทียมด้านการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน ด้วยการมอบรายได้ให้ตามจริงของเนื้องานที่ทำ ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา เพราะเชื่อว่า ประสบการณ์สำคัญที่สุด รวมทั้งยังเปิดกว้างกับทุกความสามารถด้วยการมีตำแหน่งงานให้เลือกทำอย่างหลากหลายตั้งแต่พนักงานทั่วไป จนถึงผู้จัดการสาขา

ปัจจุบันโฮมโปร ได้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายธุรกิจที่ดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (Age-Friendly Business) ร่วมกับสถาบันไทยพัฒนา และกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อปี 2559 และในปี 2560 บริษัทฯ ได้รับรางวัลองค์กรเอกชนที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ จากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงได้จับมือกับพันธมิตรในการเปิดรับสมัครผู้สูงอายุเข้าร่วมทำงาน ซึ่งได้รับผลตอบแทนที่ดีเยี่ยมจากผู้สูงอายุที่สนใจเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก



ภาพที่ 6 การรับผู้สูงอายุเข้าทำงานของ บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด

“โฮมโปร ยังคงเดินหน้าจุดประกายสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ ผ่านโครงการ YOUNG SMART หรือ “ยังสามารถ” เพราะเชื่อว่า ประสบการณ์ สำคัญกว่า อายุ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ พร้อมฝึกฝนทักษะ และถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ๆในองค์กรให้เกิดความชำนาญ ทั้งในด้านการบริการลูกค้า การใช้ภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสาร รวมถึงเป็นการสร้างสังคมใหม่ๆ ให้กับพวกเขาได้เรียนรู้ถึงความก้าวหน้าในยุคดิจิทัลได้อย่างครอบคลุม ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่แข็งแรงของผู้สูงอายุ” คุณสิริวรรณ กล่าวปิดท้าย

### สรุปข้อมูลที่ได้จากเอกสาร

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีหน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับโครงการหลายหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ กระทรวงแรงงาน สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยและสถานประกอบการหลายแห่งที่มีกลุ่มบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus/ เทสโก้ โลตัส) ,บริษัท อีคานัน (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA/อีเกีย), บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro/โฮมโปร) ให้การตอบรับเข้าร่วมด้วย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือสังคมผู้สูงอายุ และมีแนวคิดในการขยายอายุการจ้างงานผู้สูงอายุ มีการเปลี่ยนแปลงอายุเฉลี่ยของพนักงานในองค์กรเพิ่มขึ้น เกณฑ์การเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการภาครัฐได้มีข้อบังคับให้ขยายถึง 60 ปี และจากข้อมูลเดิมในอดีตที่ผ่านมาสถานประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่การเกษียณอายุการทำงานจะถูกกำหนดไว้ที่ 55 ปี และในปัจจุบันหน่วยงานภาคเอกชนเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงด้านตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นแรงงานวัยหนุ่มสาวลดลง จึงเล็งเห็นความเหมาะสมที่จะจ้างงานผู้สูงอายุต่อ

จากเกษียณหรือรับผู้สูงอายุจากภายนอกที่ยังมีศักยภาพและสุขภาพแข็งแรงเข้ามาเพื่อทำงานให้กับบริษัท

## 2. ผลจากการสัมภาษณ์

สภาพปัจจุบันในการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนของธุรกิจค้าปลีกจำนวน 3 แห่งประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

### 2.1) ข้อมูลทั่วไปในธุรกิจค้าปลีกและผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคคลที่มีส่วนในการตัดสินใจการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีกข้อมูลทั่วไปของกลุ่มในธุรกิจค้าปลีก ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปจำนวนพนักงานสูงวัยทั้งหมดในธุรกิจค้าปลีกและรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล

	กลุ่มตัวอย่างธุรกิจค้าปลีกในประเทศไทย		
	เทสโก้โลตัส (Tesco Lotus)	อิกีย (IKEA)	บริษัท โฮม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ (Homepro)
จำนวนพนักงานสูงวัยทั้งหมด	600 (อัตรา)	13 (อัตรา)	54 (อัตรา)
ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล	ผู้จัดการฝ่ายวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร	ผู้จัดการฝ่ายวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร	ผู้จัดการฝ่ายวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร
ความเกี่ยวข้องกับการจ้างผู้สูงอายุ	กำหนดนโยบายวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กรในการจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกับฝ่ายบริหาร	กำหนดนโยบายวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กรในการจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกับฝ่ายบริหาร	กำหนดนโยบายวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กรในการจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกับฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร คุณสมบัติเบื้องต้น อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการ

บริษัท	เทสโก้โลตัส (Tesco Lotus)	อิกีย (IKEA)	บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด
ตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนกดูแลและจัดเรียงสินค้า</li> <li>- จุดบริการลูกค้า-</li> <li>- แคชเชียร์</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แผนกขาย <ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงานส่งเสริมการขาย</li> </ul> </li> <li>2. แผนกลูกค้าสัมพันธ์ <ul style="list-style-type: none"> <li>• แคชเชียร์</li> <li>• พนักงานบริการลูกค้า</li> </ul> </li> <li>3. แผนกอาหาร <ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงานร้านอาหาร</li> <li>• พนักงานครัว</li> <li>• พนักงานบิสโทรและอาหารสวีเดน</li> </ul> </li> <li>4. แผนกโลจิสติกส์ <ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงานรับสินค้า</li> <li>• พนักงานคลังสินค้า</li> <li>• พนักงานบริหารสินค้าคงคลัง</li> <li>• พนักงานสนับสนุนการขายและการจัดหาสินค้า</li> </ul> </li> <li>5. แผนกปฏิบัติการสายธุรกิจ <ul style="list-style-type: none"> <li>• พนักงานบริหารคุณภาพสินค้า</li> </ul> </li> <li>6. แผนกสื่อสารและตกแต่งภายใน <ul style="list-style-type: none"> <li>• ช่างไม้</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานสาขา</li> <li>- ผู้จัดการสาขา</li> <li>- พนักงานขาย</li> <li>- พนักงานบริการลูกค้า</li> <li>- พนักงานจัดเรียง</li> <li>- พนักงานตรวจรับสินค้า</li> <li>- พนักงานออเดอร์สินค้า</li> <li>- พนักงานธุรการและบัญชี</li> </ul>
คุณสมบัติเบื้องต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อายุ มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป</li> <li>- วุฒิการศึกษา ม.3 ขึ้นไป</li> <li>- มีใจรักงานบริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่จำกัดอายุ</li> <li>- ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา</li> <li>- มีใจรักงานบริการ</li> <li>- สุขภาพแข็งแรง</li> <li>- ทำงานเป็นกะได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชาย/หญิง อายุ 50 ปีขึ้นไป</li> <li>- มีใจรักการบริการ</li> <li>- วุฒิการศึกษาตั้งแต่ ม.3 ขึ้นไป</li> </ul>

<b>อัตรา</b> <b>ค่าตอบแทน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราค่าจ้าง</li> <li>วันละ 320 บาท</li> <li>เงินเดือนตาม</li> <li>ระดับของ</li> <li>งานนั้นๆ</li> <li>รวมทั้งตาม</li> <li>วุฒิการศึกษา</li> <li>และ</li> <li>คุณสมบัติ</li> <li>หรือ</li> <li>ความสามารถ</li> <li>พิเศษอื่นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายได้ ชั่วโมงละ 64 บาท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตราค่าจ้างวันละ 400 บาท</li> <li>เงินเดือนตามระดับ</li> <li>ของงานนั้นๆ รวมทั้งตาม</li> <li>วุฒิการศึกษา และ</li> <li>คุณสมบัติหรือ</li> <li>ความสามารถพิเศษอื่นๆ</li> <li>ที่มีเพิ่มเติม เช่น ภาษา</li> <li>เป็นต้น</li> </ul>
<b>สวัสดิการ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนและค่า</li> <li>ล่วงเวลา</li> <li>- เงินพิเศษต่างๆ</li> <li>- คุ้มครองส่วนลดพนักงาน</li> <li>- กองทุนสำรองเลี้ยง</li> <li>ชีพ</li> <li>- กองทุนประกันสังคม</li> <li>- ประกันสุขภาพ</li> <li>- ประกันอุบัติเหตุ</li> <li>- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี</li> <li>- สิทธิการลาคลอด</li> <li>บุตร/ดูแลภรรยาหลัง</li> <li>คลอดบุตร</li> <li>- สิทธิการลาอื่นๆ</li> <li>- เครื่องแบบพนักงาน</li> <li>- รางวัลพนักงานดีเด่น</li> <li>ประจำเดือน</li> <li>- กิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ</li> <li>- หลักสูตรฝึกอบรม</li> <li>และแผนพัฒนา</li> <li>- สวัสดิการอื่นๆ ตาม</li> <li>ตำแหน่ง</li> </ul>	<b>สวัสดิการเทียบเท่าพนักงาน</b> <b>ประจำ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินโบนัสประจำปี</li> <li>- ทำงานสัปดาห์ละ 5</li> <li>วัน</li> <li>- ประกันชีวิต ประกัน</li> <li>อุบัติเหตุ</li> <li>- ค่ารักษาพยาบาล</li> <li>พนักงานและบุตร</li> <li>- สิทธิการลาเลี้ยงดู</li> <li>บุตร</li> <li>- เครื่องแบบพนักงาน</li> <li>- กองทุนประกันสังคม</li> <li>และกองทุนเงิน</li> <li>ทดแทน</li> <li>- กองทุนสำรองเลี้ยง</li> <li>ชีพ</li> <li>- ส่วนลดพนักงานใน</li> <li>การซื้อสินค้า</li> <li>- สิทธิการเบิกค่าทัน</li> <li>ตกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง</li> <li>- เบี้ยขยันอีก 20 บาท/วัน</li> <li>- ค่าทำงานพิเศษในวัน</li> <li>เสาร์-อาทิตย์ เพิ่ม 60</li> <li>บาท/วัน</li> <li>- ค่าภาษา</li> <li>- ประกันสุขภาพกลุ่ม</li> <li>- ส่วนผู้ที่ทำงานจนผ่าน</li> <li>ช่วงทดลองงาน หรือพ้น</li> <li>โปรไปแล้ว จะมีการปรับ</li> <li>ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง</li> <li>พร้อมมีเบี้ยขยันอีก 20</li> <li>บาท/วัน และมีค่าทำงาน</li> <li>พิเศษในวันเสาร์-อาทิตย์</li> <li>เพิ่มให้อีก 60 บาท/วัน</li> <li>รวมทั้งค่าภาษา และ</li> <li>ประกันสุขภาพกลุ่มอีก</li> <li>ด้วย ส่วนผู้ที่ทำงานจน</li> <li>ผ่านช่วงทดลองงาน หรือ</li> <li>พ้นโปรไปแล้ว จะมีการ</li> <li>ปรับ</li> </ul>

## 2.2 ข้อคิดเห็นถึงสภาพการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจธุรกิจค้าปลีกในปัจจุบัน

ผลการสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มธุรกิจค้าปลีก ทั้ง 3 แห่ง มีความคิดเห็นต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ในธุรกิจค้าปลีกในทิศทางที่ค่อนข้างดีมาก เป็นไปในผลทางบวกมากกว่าผลทางลบ และปัจจุบันกลุ่ม ธุรกิจค้าปลีกทั้ง 3 แห่ง มีการดำเนินการจ้างบุคลากรผู้สูงอายุอยู่แล้วเป็นจำนวนดังรายละเอียดที่ผู้ให้ ข้อมูลระบุดังนี้

### บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus/ เทสโก้ โลตัส)

“ทาง Tesco Lotus /เทสโก้โลตัส ของเรามีโครงการ 60 ยังแจ๋ว เราเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ วัยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป สามารถสมัครเข้าทำงานในเทสโก้โลตัส ทั้ง 2,000 สาขาทั่วประเทศ ซึ่งปัจจุบัน ทั่วประเทศไทยเรามีพนักงานชั่วคราวที่เป็นผู้สูงอายุประมาณ 600 อัตรา มีอายุเริ่มต้นตั้งแต่ 60 ปี จนถึง 85 ปี โดยผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานสาขาใกล้บ้านได้ เพื่อความสะดวกในการทำงานและ ความสะดวกในการเดินทาง.....”ตัวแทนจากกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

### บริษัท อีคาโน (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA/อิเกีย)

“ปัจจุบันทางบริษัทในส่วนของการทำงานเราไม่ได้กำหนดอายุหรือวุฒิการศึกษาของ พนักงานที่สนใจจะเข้ามาทำงานให้กับบริษัท ผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงถึงแม้จะอายุเกิน 60 ปีไป แล้วแต่ยังสามารถที่จะทำงานได้ มีใจรักทางด้านงานบริการ ชอบในการตกแต่งบ้านเราจะพิจารณา เป็นพิเศษ.....”ตัวแทนจากกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

### บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro/โฮมโปร)

“เรามีโครงการจ้างบุคลากรผู้สูงอายุที่เกษียณจากที่อื่นเคยทำงานด้านการบริการมาบ้างแล้ว อายุมากกว่า 60 ปี ตำแหน่งที่เราเปิดรับไม่ได้มีเกณฑ์ชัดเจน พิจารณาตามคุณสมบัติที่เหมาะสม ดู จากประวัติการทำงานที่ผ่านมาเป็นหลักและค่อยมาพิจารณาว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทางเราเปิดรับ อยู่หรือไม่ และต้องมีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว”.....ตัวแทนจากกลุ่มธุรกิจค้าปลีก



## สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปในธุรกิจค้าปลีก

ในปัจจุบันธุรกิจค้าปลีกค่อนข้างที่จะให้ความสำคัญกับการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ จะเห็นได้ว่าธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่จะใช้การพิจารณาการรับคัดเลือกพนักงานสูงวัยตามประสบการณ์ และ ตำแหน่งงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ไขปัญหาระงังงานขาดแคลนได้แล้ว ยังได้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและเข้าใจถึงวัฒนธรรมในการทำงานบริการและสามารถร่วมงานกับองค์กรภาคธุรกิจค้าปลีกได้เป็นอย่างดี

### 4.2 วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางเพื่อวางแผนนโยบายการจ้างแรงงานในการขยายอายุการเกษียณ หรือการต่ออายุสัญญาการจ้างงานของแรงงานสูงวัยในภาคเอกชน

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ พบว่า มีกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (Tesco Lotus) และ (Homepro) มีนโยบายการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุอย่างชัดเจน ส่วนกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (IKEA) มีนโยบายการจ้างงานบุคลากรไม่เพียงแต่ไม่จำกัดอายุเท่านั้นยังไม่จำกัดวุฒิการศึกษา แต่ก็มีมีการดำเนินจ้างเช่นเดียวกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมนโยบายของธุรกิจค้าปลีกต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ

#### ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ภาพรวมนโยบายของธุรกิจค้าปลีกต่อการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ

บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus/ เทสโก้ โลตัส)	“นโยบายการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ”
ผู้จัดการฝ่ายวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	(สามารถให้ข้อมูลได้บางส่วนเท่านั้น ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดได้) ปัจจุบันมีการจ้างงานในผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไปปฏิบัติงานทุกสาขาในประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น (60 อัตรา) นโยบายการจ้างงานพิจารณาตามความต้องการตำแหน่งงานของแต่ละสาขา ความสะดวกและทักษะของผู้สูงอายุที่มาสมัครประกอบกัน โดยไม่ได้กำหนดเป้าหมายเป็นจำนวนตำแหน่งงานที่จะรับเข้าทำงาน แต่มองในแง่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถมีรายได้เสริม ใช้เวลาว่างและทักษะที่มีให้เกิดประโยชน์ ได้ใช้ชีวิตในสังคมและพบปะผู้คน ซึ่งล้วนจะส่งผลดีทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจให้กับผู้สูงอายุ

บริษัท อีคานัว (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA/อ เกีย)	“นโยบายการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ”
ผู้จัดการฝ่ายวางแผนกำลังพลและ บริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	(สามารถให้ข้อมูลได้บางส่วนเท่านั้น ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดได้) ไม่มีนโยบายสนับสนุนการจ้างผู้สูงอายุชัดเจน ตอนนี้มีการจ้างต่อผู้สูงอายุปฏิบัติงานอยู่ (13 อัตรา) นโยบายการจ้างงานที่เปิดกว้างสำหรับทุกคนแบบไม่จำกัดอายุ (ยกเว้น แรงงานเด็กเท่านั้น) ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา ขอเพียงแค่ว่ามีความชื่นชอบในการ แต่งบ้าน และรักงานบริการ สามารถมาสมัครเป็นพนักงานพาร์ทไทม์ที่อเกีย ได้ โดยปัจจุบันมีผู้สูงอายุ อายุ 55-60 ปีขึ้นไป ที่เป็นพนักงานประจำ หรือ พาร์ทไทม์ 13 คน ทั้งยังเปิดรับผู้สูงอายุทำงานพาร์ทไทม์อีกหลายตำแหน่ง เช่น พนักงานบริการลูกค้า, พนักงานร้านอาหาร, พนักงานครัว, พนักงานบิ สโทรและอาหารสวีเดน เป็นต้น เนื่องจากอเกียมองว่าการร่วมงานกับคน หลายพื้นภูมิ หลากประสบการณ์ และต่างมุมมองจะช่วยให้สร้างทีมงานที่ แข็งแกร่งได้
บริษัท โฮม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro/โฮมโปร)	“นโยบายการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุ”
ผู้จัดการฝ่ายวางแผนกำลังพลและ บริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)	(สามารถให้ข้อมูลได้บางส่วนเท่านั้น ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดได้) <b>กำหนดนโยบายสนับสนุนการจ้างผู้สูงอายุที่ชัดเจน</b> ตอนนี้มีการจ้างต่อผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไปปฏิบัติงานอยู่ (54 อัตรา) ประเภทการจ้างงานใน 2 ลักษณะ คือ 1) พนักงานของบริษัทที่อยู่จน เกษียณอายุแล้วจ้างต่อ 2) เกษียณจากที่อื่นแล้วทำจ้างใหม่ โดยการจ้างงาน พิจารณาจากคนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านงานบริการมาก่อนเป็น หลักและจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษบริษัทมีทัศนคติเชิงบวกต่อการจ้าง งานผู้สูงอายุ เพราะมองว่าเป็นบุคคลที่ยังมีศักยภาพ มีความตั้งใจและมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานให้กับบริษัทในทางที่ดี

### ลักษณะการจ้างงานบุคลากรผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก

ผลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประเภทของการจ้าง ความต้องการในการจ้างงาน ความพร้อมของบริษัทในการจ้างงาน นโยบายการจ้างงาน และ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบาย การจ้างงานผู้เกษียณอายุรายละเอียดข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์การจ้างงานบุคลากรผู้เกษียณอายุใน ธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus/ เทส

ไก่อ โลตัส) บริษัท อีคานู (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA/อิกีย)บริษัท โฮม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro/โฮมโปร) โดยจะเรียงลำดับข้อมูลทั้งสามบริษัทดังนี้

## 1. ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์การจ้างงานบุคลากรผู้เกษียณอายุในธุรกิจค้าปลีก

กรณีศึกษาเปรียบเทียบบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด

(Tesco Lotus/ เทสโก้ โลตัส)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 1)

ข้อมูลการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคธุรกิจค้าปลีก

1.1 ปัจจุบันบริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุปฏิบัติงานหรือไม่ และนโยบายการจ้างงานมีขั้นตอนและข้อกำหนดอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

มีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ จำนวนกว่า 600 อัตรา” ทั่วประเทศ บริษัทของเรา นับเป็นบริษัทแรกๆเลยที่เข้าไปคุยกับกระทรวงแรงงานเรื่องการดำเนินโครงการจ้างงานผู้สูงอายุ การพิจารณาตำแหน่งที่รับเข้ามาปฏิบัติงานพิจารณาตามความเหมาะสม ความรู้ที่มี ประสบการณ์และความสามารถ สามารถเลือกทำงานที่สาขาใกล้บ้าน ไม่ว่าจะ เป็นสาขาแบบ ไฮเปอร์มาร์เก็ต ตลาด หรือเอ็กซ์เพรส และมีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นตามความสะดวก เพื่อช่วยให้ประชากรผู้สูงอายุมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตำแหน่งงานที่กำหนดให้ผู้กลุ่มประชากรผู้สูงอายุทำส่วนใหญ่ก็จะให้ผู้สูงอายุปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัด อาทิ ดูแลแนะนำและจัดเรียงสินค้า แผนกสินค้าอุปโภคบริโภค แผนกเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ให้บริการลูกค้า ณ จุดบริการลูกค้า และแคชเชียร์ ด้วยอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงที่ให้อีกสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด

ผู้ให้ข้อมูล: ผู้จัดการทั่วไป

มีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ ตำแหน่งที่รับเข้ามาปฏิบัติงานพิจารณาตามความเหมาะสมในด้านความรู้ที่มี ประสบการณ์และความสามารถ ไม่มีโรคประจำตัวที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยสามารถเลือกทำงานที่สาขาใกล้บ้านได้ ไม่ว่าจะ เป็นสาขาแบบ ไฮเปอร์มาร์เก็ต ตลาด

หรือเอ็กซ์เพรส และมีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นตามความสะดวก ตำแหน่งงานที่กำหนดให้ผู้กลุ่มประชากรผู้สูงอายุทำส่วนใหญ่ก็จะให้ผู้สูงอายุปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัดและสามารถเลือกเวลาทำงานได้ โดยจะมีการอบรมให้ก่อนทำงานทุกตำแหน่ง

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

มีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ ตำแหน่งที่รับเข้ามาปฏิบัติงานพิจารณาตามความเหมาะสมในด้านความรู้ที่มี ประสบการณ์และความสามารถ ไม่มีโรคประจำตัวที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยสามารถเลือกทำงานที่สาขาใกล้บ้านได้ มีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นตามความสะดวก ตำแหน่งงานที่กำหนดให้ผู้กลุ่มประชากรผู้สูงอายุทำส่วนใหญ่ก็จะให้ผู้สูงอายุปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัดและสามารถเลือกเวลาทำงานได้ โดยจะมีการอบรมโดยใช้ระบบ E-Learning ทุกตำแหน่งโดยมีผู้จัดการสาขาเป็นพี่เลี้ยงคอยดูแลให้ก่อนทำงานทุกตำแหน่งงาน

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

มีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ การจ้างงานผู้เกษียณอายุพิจารณาความเหมาะสมด้านประสบการณ์และสุขภาพของผู้สูงอายุในการรับเข้าทำงานในแผนกต่างๆ

## 1.2 ระบุเหตุผลที่บริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

นโยบายในการสร้างโอกาสให้พนักงานสูงวัยสามารถก้าวสู่จุดหมายของชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความต้องการด้านอื่นๆ ในชีวิต ทั้งนี้การร่วมมือกับกระทรวงแรงงานในครั้งนี้ ถือเป็นก้าวสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยให้ผู้สูงอายุปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัดของงาน ด้วยอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

นโยบายในการสร้างโอกาสให้พนักงานสูงวัยของบริษัทในการจ้างงานหลังเกษียณและจ้างใหม่จากภายนอกเข้ามาร่วมงานกับทางบริษัท

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

นโยบายในการสร้างโอกาสให้พนักงานสูงวัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความต้องการด้านอื่นๆ ในชีวิต โดยให้ผู้สูงอายุปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับทักษะและความถนัดของงาน

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

นโยบายในเปิดกว้างเพื่อการสร้างโอกาสและอาชีพให้พนักงานสูงวัย

### 1.3 ภาพรวมการจ้างงานผู้เกษียณอายุของทางบริษัท มีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

การจ้างงานสูงกว่าความคาดหวัง” ขอยกตัวอย่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลงานสูงกว่าความคาดหวังของพนักงานสูงวัย เช่นกรณีลูกค้าหาสินค้าที่ต้องการไม่เจอจึงเกิดความหงุดหงิด พนักงานสูงวัยเมื่อเห็นลูกค้าที่เกิดอาการหงุดหงิดจึงรีบเข้าไปให้ความช่วยเหลือทันที ประสพการณ์ที่ถูกลังสมมาทำให้รู้วิธีแก้ปัญหาที่จะทำให้ลูกค้าใจเย็นลงได้ และสามารถหาสินค้าที่ต้องการได้และซื้อของกลับไปในปริมาณที่มากกว่าเดิมที่ตั้งใจไว้

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

“การจ้างงานสูงกว่าความคาดหวัง” ผู้สูงอายุมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ถึงแม้ว่าจะใช้เวลาในการเรียนรู้ที่ต้องใช้เวลามากกว่าวัยทำงานปกติ มีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

“การจ้างงานสูงกว่าความคาดหวัง” ผู้สูงอายุมีความพยายามในการปรับตัวในการทำงาน เพื่อที่จะต้องทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างดี และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีไม่เกิดปัญหาในการเข้าสังคมการทำงาน

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

“การจ้างงานสูงกว่าความคาดหวัง” การปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุทำให้ได้แนวคิดในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำประสบการณ์จากการลองผิดลองถูกของเค้ามาใช้ในการทำงานของเราได้เป็นอย่างดี ทำงานด้วยแล้วรู้สึกอบอุ่นเหมือนทำงานร่วมกับญาติพี่น้องของตัวเอง

## ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 2)

### ความต้องการในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

#### 2.1 บริษัทของท่านต้องการใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุในด้านใด

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

บริษัทต้องการใช้ประโยชน์ด้านประสบการณ์ความรู้ความสามารถในด้านการบริการ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสินค้าได้ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถปรับตัวร่วมกับงานที่ทำ รวมถึงเข้ากับเพื่อนร่วมงานและทีมงานได้เป็นอย่างดี

#### 2.2 ในระยะเวลา 2 ปีข้างหน้าบริษัทของท่านมีความต้องการจ้างงานผู้เกษียณอายุมาเพื่อปฏิบัติงานหรือไม่

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

“มีความต้องการจ้างงานแน่นอน” เพราะสามารถรับมือกับลูกค้าได้ดีมีความสุขและใจเย็น เหมาะที่จะทำงานในด้านการให้บริการ และทางเรายังมีการเปิดกว้างที่จะรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้โดยไม่จำกัดจำนวนและไม่จำกัดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน แต่ผู้สูงอายุต้องไม่ทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดต่อผู้สูงอายุในแต่ละวัน

## ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 3 )

### ความพร้อมของบริษัทในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

3.1 บริษัทของท่านเริ่มโครงการจ้างงานผู้เกษียณอายุและมีระยะเวลาโครงการสิ้นสุดเมื่อใด

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

โครงการจ้างงานผู้เกษียณอายุเริ่มประมาณปี พ.ศ.2562 และตอนนี้ยังมีนโยบายให้จ้างต่อไป ไม่มีระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ และคาดการณ์ว่าในแต่ละปีจะมีจำนวนผู้สูงอายุเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมากขึ้นเรื่อยๆ

3.2 บริษัทของท่านมีการประชาสัมพันธ์/ประกาศรับสมัครการจ้างงานผู้เกษียณอายุอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

การประชาสัมพันธ์/ประกาศรับสมัครการจ้างงานผู้เกษียณอายุมีทั้งการประกาศรับสมัครจากทั้งพนักงานภายใน และประกาศรับสมัครบุคคลจากภายนอก โครงการเพื่อนแนะนำเพื่อนและจะจ่ายเงินค่าทำการแนะนำผู้ที่เข้ามาสมัครให้กับพนักงานที่แนะนำเพื่อนเข้ามาสมัครเป็นเงินจำนวนหนึ่งหลังจากพนักงานที่เข้ามาผ่านการทดลองงานแล้ว

3.3 บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุหรือไม่

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

สภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับพนักงานทั่วไป และพนักงานผู้สูงอายุ เหมาะสมและเป็นไปตามลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 4)

ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในหน่วยงานภาคเอกชน

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

“เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ” เป็นนโยบายที่ทางบริษัทให้ความสำคัญและเข้าร่วมโครงการนี้ตั้งแต่แรกเริ่ม

4.2 ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจรับผู้เกษียณอายุเข้าทำงาน

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจรับผู้เกษียณอายุเข้าทำงานความเหมาะสมของงาน ทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม



## ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 5)

ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

**5.1 ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้นหรือไม่**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในทุกปี โดยพิจารณาความรู้ความสามารถที่ผู้สมัครมีนำมาพิจารณาร่วมกับโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัทที่มีและพิจารณาเป็นรายกรณีว่าสามารถทำได้หรือไม่ โดยเริ่มจากการให้เซ็นต์สัญญาเป็นระยะสั้น 3-6 เดือน หลังจากนั้นทำการประเมินคุณภาพของงานถ้าทำได้ก็จัดให้มีการเซ็นต์สัญญารายปีหรือเซ็นต์สัญญาเป็นพนักงานประจำของบริษัทเพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่เท่ากับพนักงานประจำในด้านค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่นๆที่เหมาะสม

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้น

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้น เพราะเล็งเห็นว่าผู้สูงอายุมีศักยภาพในการทำงานที่ดี มีความรู้ความสามารถจนสามารถมองข้ามเรื่องอายุไปได้เลย นอกจากนี้ข้อมูลทางด้านวันเวลาการทำงานก็แทบไม่มีข้อมูลการขาด ลา หรือมาทำงานสายเลยเมื่อเทียบกับพนักงานงานปกติ

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้น

**5.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคเอกชน**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมควรมีการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงทุกหน่วยงาน และภาครัฐควรให้การสนับสนุนการจ้างผู้สูงอายุในภาคเอกชนอย่างเต็มที่ปรับกฎหมายและระเบียบต่างๆให้เหมาะสม ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆและปรับทัศนคติของคนในสังคมเกี่ยวกับการให้พื้นที่ให้กับผู้สูงอายุในสังคมการทำงาน

#### **ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

อยากให้บริษัทในภาคเอกชนทุกบริษัทเปิดกว้างในการรับบุคคลเข้าทำงานโดยไม่กำหนดอายุ เพราะเป็นการเปิดโอกาสสำหรับทุกคนที่ยังมีความรู้ความสามารถและยังมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

#### **ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมควรมีการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงทุกหน่วยงาน และภาครัฐควรให้การสนับสนุนการจ้างผู้สูงอายุในภาคเอกชนอย่างเต็มที่ปรับกฎหมายและระเบียบต่างๆให้เหมาะสม ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆและปรับทัศนคติของคนในสังคมเกี่ยวกับการให้พื้นที่ให้กับผู้สูงอายุในสังคมการทำงาน

#### **ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

อยากให้รัฐบาลดูแลผู้สูงอายุเป็นพิเศษทั้งการจัดหางานให้หลังเกษียณการช่วยเหลือในการสมัครงานผ่าน website ต่างๆเพราะโดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุต้องการทำงานอีกมากแต่มีปัญหาด้านการเข้าถึงข้อมูลและการสมัครงานผ่าน website เลยอยากให้รัฐเข้ามาช่วยในส่วนนี้เป็นพิเศษ

## 2. ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์การจ้างงานบุคลากรผู้เกษียณอายุในธุรกิจค้าปลีก

กรณีศึกษาเปรียบเทียบ บริษัท อีคาโน (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA/อิกีย)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 1)

ข้อมูลการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคธุรกิจค้าปลีก

1.1 ปัจจุบันบริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุปฏิบัติงานหรือไม่ และนโยบายการจ้างงานมีขั้นตอนและข้อกำหนดอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล: ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ จำนวน 13 อัตรา” ตำแหน่งงานที่เราจ้างเข้ามาทำงาน ไม่ได้คำนึงว่าจะอายุเท่าไร จบการศึกษาอะไรมา ขอเพียงแต่ไม่ใช่แรงงานเด็กเท่านั้นที่เราไม่รับเข้าทำงาน เราจะพิจารณาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และพิจารณาตำแหน่งงานตามความเหมาะสม หลังจากรับเข้ามาแล้วทุกคนต้องผ่านการอบรมเรื่องค่านิยม ความปลอดภัย และฝึกงานจริงทุกตำแหน่งที่อิกียสาขาบางนา ก่อนย้ายไปประจำอิกียสาขาบางใหญ่ ไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเป็นมืออาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ แต่อิกียประเทศไทยยังเปิดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้แก่พนักงานอีกด้วย พนักงานของอิกียจะมี training plan หรือว่า development plan และตอนนี้อิกียมีครูภาษาอังกฤษที่สอนอยู่เพราะเนื่องจากว่าบางทีเรามีลูกค้าต่างชาติ เพื่อที่จะตอบสนองเรื่องนี้ถ้าพนักงานคนไหนที่มีความสนใจอยากเรียนก็สามารถสมัครได้โดยไม่จำกัดอายุผู้สมัคร

1.2 ระบุเหตุผลที่บริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ส่วนใหญ่เราไม่ได้มีนโยบายที่จ้างงานผู้สูงอายุโดยตรงแต่เราจะมีหลักการคร่าวๆ 7 ประการ ในการจ้างงาน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือเรื่องเกี่ยวกับความหลากหลาย ซึ่งความหลากหลายอย่างที่ว่า ก็จะรวมถึงเรื่องอายุ เป็นจุดที่อียิปต์ทั่วโลกให้ความสำคัญก็คือไม่ได้เจาะจงว่าจะต้องอายุน้อยหรืออายุมาก แต่ที่เราเปิดกว้างสนับทุกคนแล้วก็ถ้าช่วงสัมภาษณ์หรือว่าจ้างงานเราก็จะวัดเรื่องค่านิยมว่าตรงกับองค์กรหรือไม่ ทางอียิปต์มีจุดเด่นเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานในเรื่องเงินเดือนเราจะอยู่ในเลเวลปานกลางของตลาดไม่ได้สูงที่สุดแล้วก็ไม่ได้ต่ำที่สุด แต่เราจะค่อนข้างมีข้อได้เปรียบเรื่องสิทธิประโยชน์คือเรื่องค่าพยาบาล คือไม่ว่าพนักงานจะเป็น parttime หรือ fulltime ก็จะได้เท่ากัน แล้วก็ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็จะได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนกัน

#### **ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

นโยบายในการสร้างโอกาสให้พนักงานสูงวัยของบริษัท เรารับสมัครงานแบบไม่กำหนดอายุ ไม่กำหนดคุณสมบัติ และไม่กำหนดเพศ ความพยายามเพื่อผลักดันความเสมอภาคและความหลากหลายในสังคม เพื่อสร้างชีวิตให้ดีขึ้นแก่ประชาชนในประเทศที่เข้าไปลงทุน อียิปต์ ประเทศไทย ซึ่งเป็นสาขาของกลุ่มบริษัทขายปลีกเครื่องเฟอร์นิเจอร์และของแต่งบ้านชั้นนำของโลกถือเป็นตัวอย่างดีเด่นของบริษัทต่างชาติในการช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุ

#### **ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

ผู้สูงอายุมักเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอมีทักษะที่ดีในการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัว ถึงแม้บางครั้งอาจเรียนรู้ได้ช้าแต่ยินดีที่จะเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีและพร้อมทำงานหนักไม่ทิ้งงานไปกลางคันตั้งใจทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จที่ได้มุ่งหวังไว้

#### **ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

นโยบายในเปิดกว้างเพื่อการสร้างโอกาสเรารับสมัครงานแบบไม่กำหนดอายุไม่กำหนดคุณสมบัติ และไม่กำหนดเพศ

### **1.3 ภาพรวมการจ้างงานผู้เกษียณอายุของทางบริษัท มีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

ผลงานสูงกว่าความคาดหวัง การไม่จำกัดอายุการสามารถเลือกกะทำงานการใช้ประสบการณ์จากผู้สูงอายุช่วยให้รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของอียิปต์ประเทศไทยมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้รับการตอบรับที่ดีจากลูกค้า มีแต่ความชื่นชมและให้การตอบรับที่ดีกับการจ้างงานรูปแบบนี้ให้กับทางบริษัท

**ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 2)**

**ความต้องการในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ**

**2.1 บริษัทของท่านต้องการใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุในด้านใด**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

ด้านประสบการณ์ความรู้ของตัวสินค้าและผลิตภัณฑ์ ทักษะการบริการ การเข้าถึงตลาดหรือกลุ่มของลูกค้า บางครั้งลูกค้าเห็นบุคคลสูงวัยกับพนักงานวัยหนุ่มสาวยืนอยู่ในกลุ่มเดียวกัน คนแรกเลยที่ลูกค้ามักจะถามข้อมูลมักจะเป็นบุคคลสูงวัยมากกว่าร้อยละเก้าสิบเปอร์เซ็นต์

**2.2 ในระยะเวลา 2 ปีข้างหน้าบริษัทของท่านมีความต้องการจ้างงานผู้เกษียณอายุมาเพื่อปฏิบัติงานหรือไม่**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

“มีความต้องการจ้างงานแน่นอน” ต้องการจ้างลักษณะที่เป็นงานเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนรูปแบบการจ้างที่ยังคงเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาตามเดิม

### ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 3 )

#### ความพร้อมของบริษัทในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

3.1 บริษัทของท่านเริ่มโครงการจ้างงานผู้เกษียณอายุและมีระยะเวลาโครงการสิ้นสุดเมื่อใด

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

โครงการจ้างงานผู้เกษียณอายุเริ่มประมาณปี พ.ศ.2562 และตอนนี้ยังมีนโยบายให้จ้างต่อไป ไม่มีระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ และคาดการณ์ว่าในแต่ละปีจะมีจำนวนผู้สูงอายุเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมากขึ้นเรื่อยๆ

3.2บริษัทของท่านมีการประชาสัมพันธ์/ประกาศรับสมัครการจ้างงานผู้เกษียณอายุอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

การประชาสัมพันธ์/ประกาศรับสมัครการจ้างงานผู้เกษียณอายุมีทั้งการประกาศรับสมัครจากทั้งพนักงานภายใน และประกาศรับสมัครบุคคลจากภายนอก

3.3บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุหรือไม่

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

สภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับพนักงานทั่วไป และพนักงานผู้สูงอายุ เหมาะสมและเป็นไปตามลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 4)

ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในหน่วยงานภาคเอกชน

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุเพราะการไม่จำกัดอายุ การสามารถเลือกกะทำงาน การใช้ประสบการณ์จากผู้สูงอายุและเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุได้ช่วยให้รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของอียิปต์ประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูงและนับวันมีผู้สูงอายุไทยที่มีความปรารถนาจะทำงานต่อไปหลังเกษียณมากขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีของประเทศที่มีอัตราประชากรผู้สูงอายุในระดับสูงเหมือนประเทศไทย

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

“เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ” งานของทางบริษัทเราเป็นงานด้านการขายและการให้บริการ บางครั้งลูกค้าก็มีคำถามด้านผลิตภัณฑ์และวิธีการใช้งานพอสมควร การจ้างคนสูงวัยที่ชอบอธิบายรายละเอียดต่างๆค่อนข้างที่จะเหมาะสม เพราะคนสูงวัยมักชอบที่จะชอบพูดชอบคุยอธิบายสิ่งต่างๆด้วยตัวเอง เป็นการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจได้ง่ายเหมาะกับงานด้านงานบริการที่เราทำอยู่มาก”

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุเพราะการไม่จำกัดอายุ การสามารถเลือกกะทำงาน การใช้ประสบการณ์จากผู้สูงอายุและเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุได้ช่วยให้รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของอียิปต์ประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูงและนับวันมีผู้สูงอายุไทยที่มีความปรารถนาจะทำงานต่อไปหลังเกษียณมากขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีของประเทศที่มีอัตราประชากรผู้สูงอายุในระดับสูงเหมือนประเทศไทย

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

“เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ” เป็นนโยบายที่ทางบริษัทให้ความสำคัญและเข้าร่วมโครงการนี้ตั้งแต่แรกเริ่ม

#### 4.2 ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจรับผู้เกษียณอายุเข้าทำงาน

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้จัดการทั่วไป

**ผู้ให้ข้อมูล :** เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจรับผู้เกษียณอายุเข้าทำงานความเหมาะสมของงาน ทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 5)

ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

5.1 ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้นหรือไม่

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในทุกปี โดยพิจารณาความรู้ความสามารถที่ผู้สมัครมีนำมาพิจารณาพร้อมกับโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัทที่มีและพิจารณาเป็นรายกรณีว่าสามารถทำได้หรือไม่ โดยเริ่มจากการให้เซ็นตัสสัญญาเป็น



ระยะสั้น 3-6 เดือน หลังจากนั้นทำการประเมินคุณภาพของงานถ้าทำได้ก็จัดให้มีการเซ็นต์สัญญา รายปีหรือเซ็นต์สัญญาเป็นพนักงานประจำของบริษัทเพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่เท่ากับพนักงานประจำ ในด้านค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการอื่นๆที่เหมาะสม

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้น

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้น เพราะเล็งเห็นว่าผู้สูงอายุมีศักยภาพในการทำงานที่ดี มีความรู้ความสามารถจนสามารถมองข้ามเรื่อง อายุไปได้เลย นอกจากนี้ข้อมูลทางด้านวันเวลาการทำงานก็แทบไม่มีข้อมูลการขาด ลา หรือมาทำงานสายเลยเมื่อเทียบกับพนักงานงานปกติ

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้น

## 5.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคเอกชน

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

หน่วยงานภาครัฐควรจัดให้มีการร่วมมือกับบริษัทภาคเอกชน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่ได้เกษียณอายุไปแล้วให้สามารถทำงานต่อไปได้ในหน่วยงานภาคเอกชนบริษัทต่างๆได้ โดยพิจารณาค่าจ้างและสวัสดิการตามความเหมาะสม

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

ต้องการให้มีส่งเสริมให้ความรู้ต่อสังคมจากหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุทั้งทางร่างกายและด้านจิตใจ การให้คำปรึกษา เพื่อการจ้างงานและการเปิดโอกาสให้มีทางเลือกที่ยืดหยุ่นในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุในการทำงานหลังเกษียณ

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

หน่วยงานภาครัฐควรจัดให้มีการร่วมมือกับบริษัทภาคเอกชน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่ได้เกษียณอายุไปแล้วให้สามารถทำงานต่อไปได้ในหน่วยงานภาคเอกชนบริษัทต่างๆได้ โดยพิจารณาค่าจ้างและสวัสดิการตามความเหมาะสม

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการ มีนโยบายการจัดทำโครงสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นในตำแหน่งที่เหมาะสมมากขึ้นในทุกๆปี

### 3. ข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์การจ้างงานบุคลากรผู้เกษียณอายุในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาเปรียบเทียบ บริษัท โฮม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (HomePro/โฮมโปร)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 1)

ข้อมูลการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคธุรกิจค้าปลีก

1.1 ปัจจุบันบริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุปฏิบัติงานหรือไม่ และนโยบายการจ้างงานมีขั้นตอนและข้อกำหนดอย่างไรบ้าง

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ จำนวนทั้งหมด 54 อัตรา ตำแหน่งที่เราทำงานจ้างหลักๆเลยคือ ตำแหน่งงานพนักงานขาย พนักงานบริการลูกค้า และพนักงานคลังสินค้า ลักษณะงานบริการการจ้างงานจะเป็นแบบพนักงานชั่วคราวหรือจ้างงานแบบทำสัญญาจ้างระยะสั้นหรือสัญญาปีต่อปี มีทั้งจ้างต่อหลังจากเกษียณและจากคนที่มีการสมัครจากข้างนอก

**ผู้ให้ข้อมูล: ผู้จัดการทั่วไป**

มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุจำนวนทั้งหมด 54 อัตราตำแหน่งที่จ้างหลักๆเลยคือตำแหน่งงานพนักงานขาย พนักงานบริการลูกค้า และพนักงานคลังสินค้า ทางบริษัทจะพิจารณาคัดเลือกจากประสบการณ์ของผู้สูงอายุว่าเหมาะสมและถนัดกับงานในส่วนไหน สามารถทำอะไรได้บ้าง

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ จำนวนทั้งหมด 54 อัตรา ตำแหน่งที่เราทำงานจ้างหลักๆเลยคือ ตำแหน่งงานพนักงานขาย พนักงานบริการลูกค้า และพนักงานคลังสินค้า ลักษณะงานบริการการจ้างงานจะเป็นแบบพนักงานชั่วคราวหรือจ้างงานแบบทำสัญญาจ้างระยะสั้นหรือสัญญาปีต่อปี

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ จำนวนทั้งหมด 54 อัตรา ตำแหน่งที่เราทำงานจ้างหลักๆเลยคือ ตำแหน่งงานพนักงานขาย พนักงานบริการลูกค้า และพนักงานคลังสินค้า มีทั้งจ้างต่อหลังจากเกษียณ และจากคนที่มิประสบการณจากข้างนอก

## 1.2 ระบุเหตุผลที่บริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทางภาครัฐและสภาวะตลาดแรงงานที่มีการจ้างแรงงานค่อนข้างสูง รวมถึงเพื่อให้มีผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาให้บริษัทคัดเลือกมากยิ่งขึ้น

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

เนื่องจากผู้สูงอายุที่เคยผ่านประสบการณ์การทำงานมาก่อน ทำให้เข้าใจที่มาของเรื่องต่างๆ ทำให้สามารถสานต่อ/ต่อยอดงานได้ง่าย รวมถึงใจเย็นเหมาะกับงานด้านการให้บริการ

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทางภาครัฐ และสภาวะตลาดแรงงานซึ่งการจ้างแรงงานที่มีการแข่งขันสูง ผู้สมัครงานและต้องการทำงานด้านการบริการในตลาดแรงงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือมีแต่คุณสมบัติไม่เหมาะสม การเปิดรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงานเป็นอีกช่องทางที่ทำให้มีผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาให้บริษัทคัดเลือกมากยิ่งขึ้น และผู้สูงอายุก็สามารถทำงานได้ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายทางภาครัฐ ทางบริษัทมีนโยบายจ้างผู้เกษียณอายุให้ทำงานต่อ และรับผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์การทำงานจากภายนอก

### 1.3 ภาพรวมการจ้างงานผู้เกษียณอายุของทางบริษัท มีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

การจ้างงานเป็นไปตามคาดหวัง”การจ้างงานผู้สูงอายุจะพิจารณาเอาตำแหน่งงานเป็นตัวตั้งแต่แรก และทำการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นหรือไม่ หลังจากนั้นก็จะจัดให้ทำงานตามความเหมาะสม

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้จัดการทั่วไป

การจ้างงานเป็นไปตามคาดหวัง”การจ้างงานผู้สูงอายุจะพิจารณาเอาตำแหน่งงานเป็นตัวตั้งแต่แรก และทำการกำหนดตัวชี้วัดหรือกำหนดเป้าหมายของการทำงานว่าต้องทำอะไรบ้าง และมีการให้รายงานผลการทำงานในทุกวันว่าทำงานเป็นอย่างไรบ้าง ดัดขัดหรือประสบปัญหาด้านไหนบ้าง เพื่อจะได้มาช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด

**ผู้ให้ข้อมูล :** เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

การจ้างงานเป็นไปตามคาดหวัง การจ้างงานผู้สูงอายุจะพิจารณาเอาตำแหน่งงานเป็นตัวตั้งแต่แรก และทำการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นหรือไม่ หลังจากนั้นก็จะจัดให้ทำงานตามความเหมาะสม

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

การจ้างงานเป็นไปตามคาดหวัง การจ้างงานผู้สูงอายุจะพิจารณาเอาตำแหน่งงานเป็นตัวตั้งแต่แรก และทำการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นหรือไม่ หลังจากนั้นก็จะจัดให้ทำงานตามความเหมาะสม

**ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 2)**

**ความต้องการในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ**

#### 2.1 บริษัทของท่านต้องการใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุในด้านใด

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

**ผู้ให้ข้อมูล :** ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

ในด้านประสบการณ์ความรู้ความสามารถในด้านการบริการถ้าเป็นพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานานแล้วเราทำการจ้างให้ทำงานต่อหลังเกษียณก็จะเป็นกลุ่มคนที่ค่อนข้างเข้าใจลูกค้ารู้จักลูกค้าที่ใช้บริการมานาน มีความสามารถในการเข้าใจระบบกระบวนการทำงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีไม่ต้องทำการปรับตัวมากนัก ถ้าเป็นพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ก็จะเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์จากที่อื่นมาบ้างแล้ว สามารถเรียนรู้งานได้เร็วและค่อนข้างใจเย็นเหมาะกับการให้บริการลูกค้าในด้านงานบริการ

2.2 ในระยะเวลา 2 ปีข้างหน้าบริษัทของท่านมีความต้องการจ้างงานผู้เกษียณอายุมาเพื่อปฏิบัติงานหรือไม่

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

มีความต้องการจ้างงานแน่นอน เพราะในอีก 2 ปีข้างหน้าผู้เชี่ยวชาญด้านช่าง พนักงานขาย พนักงานบริการลูกค้า พนักงานคลังสินค้า ผู้จัดการแผนกฝึกหัด ผู้จัดการฝ่ายฝึกหัด ประมาณ 20 อัตราที่เราต้องการแน่ๆ เพราะเรามีแผนที่จะขยายสาขาเพิ่มและขาดแรงงานด้านนี้อยู่

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 3)

ความพร้อมของบริษัทในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

3.1 บริษัทของท่านเริ่มโครงการจ้างงานผู้เกษียณอายุและมีระยะเวลาโครงการสิ้นสุดเมื่อใด

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

โครงการจ้างงานผู้เกษียณอายุเริ่มประมาณปี พ.ศ.2559 และตอนนี้ยังมีนโยบายให้จ้างต่อไป ไม่มีระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ และคาดการณ์ว่าในแต่ละปีจะมีจำนวนผู้สูงอายุเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมากขึ้นเรื่อยๆ

**3.2 บริษัทของท่านมีการประชาสัมพันธ์/ประกาศรับสมัครการจ้างงานผู้เกษียณอายุอย่างไร**

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

การประชาสัมพันธ์/ประกาศรับสมัครการจ้างงานผู้เกษียณอายุมีทั้งการประกาศรับสมัครจากทั้งพนักงานภายใน และประกาศรับสมัครบุคคลจากภายนอก โครงการเพื่อนแนะนำเพื่อนและจะจ่ายเงินค่าทำการแนะนำผู้ที่เข้ามาสมัครให้กับพนักงานที่แนะนำเพื่อนเข้ามาสมัครเป็นเงินจำนวนหนึ่ง หลังจากพนักงานที่เข้ามาผ่านการทดลองงานแล้ว

**3.3 บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุหรือไม่**

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง

สภาพแวดล้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับพนักงานทั่วไป และพนักงานผู้สูงอายุ เหมาะสมและเป็นไปตามลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

## ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 4)

### ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

#### 4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในหน่วยงานภาคเอกชน

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะถือเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ยังอยากทำงาน ยังมีไฟในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ”ทำให้มีช่วงเวลากการทำงานที่ยาวขึ้น เนื่องจากขาดช่วงแรงงานวัยหนุ่มสาว และปัจจุบันคนก็ไม่ค่อยชอบงานด้านบริการ มีความอดทนในอัตราที่ต่ำลง เปลี่ยนงานกันค่อนข้างบ่อยอยากได้เงินเยอะแต่อยากทำงานสบาย ซึ่งการจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน และเป็นงานที่เค้าชอบก็ค่อนข้างตอบโจทย์

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ยังอยากทำงาน ยังมีไฟในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาการการแพทย์มากขึ้นคนที่อายุ 60 ปัจจุบันนี้เหมือนอายุ 40-50 มีสุขภาพแข็งแรงและดูอ่อนกว่าวัย ยังมีศักยภาพและยังสามารถทำงานได้ดี ทั้งนี้การรับเข้าทำงานก็ต้องพิจารณาความเหมาะสมทั้งความสามารถทางร่างกายและคุณสมบัติอีกครั้ง

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

เห็นด้วยกับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะถือเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ยังอยากทำงาน ยังมีไฟในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

#### 4.2 ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจรับผู้เกษียณอายุเข้าทำงาน

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจรับผู้เกษียณอายุเข้าทำงานความเหมาะสมของงาน ทักษะ ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม

**ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ส่วนที่ 5)**

**ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ**

**5.1 ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุในอัตราเพิ่มขึ้นหรือไม่**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**

**ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

บริษัทมีนโยบายจ้างงานผู้เกษียณอายุอยู่แล้วและจะมีนโยบายจ้างเพิ่มขึ้นอีกหลายอัตราในปีถัดไป (แต่จำนวนที่จะจ้างยังไม่สามารถเปิดเผยได้เนื่องจากมีการพิจารณาเรื่องรายละเอียดต่างๆร่วมกันอยู่)

**5.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคเอกชน**

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการส่วนวางแผนกำลังพลและบริหารโครงสร้างองค์กร (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นโครงการหรือนโยบายที่ดีซึ่งสอดคล้องกับสถานะการของประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพในการทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้ผู้สูงอายุมีคุณค่าในตัวเองมากขึ้น เปรียบได้กับนโยบายของเราที่ว่า

“ประสบการณ์ สำคัญกว่าอายุ”

**ผู้ให้ข้อมูล : ผู้จัดการทั่วไป**



การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นโครงการที่ดีเพราะคนหลายคนก็ยังไม่อยากเกษียณยังอยากทำงานอยู่ มีสังคมในที่ทำงานเพราะทำงานด้วยกันมานานจนเหมือนเป็นที่ เป็นน้องเป็นญาติมีความผูกพันกับที่ทำงาน ทางบริษัทควรจัดสรรให้มีสวัสดิการเฉพาะให้กับผู้สูงอายุ เพราะนอกจากความสามารถที่มีแล้วบริษัทก็จะได้คนที่ เป็นต้นแบบความผูกพันที่ดีในการทำงานให้กับบริษัท

### **ผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่สรรหาคัดเลือก (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)**

การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นโครงการหรือนโยบายที่ดีซึ่งสอดคล้องกับสถานะการของประเทศที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพในการทำงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้ผู้สูงอายุมีคุณค่าในตัวเองมากขึ้น เปรียบได้กับนโยบายของเราที่ว่า

“ประสบการณ์ สำคัญกว่าอายุ”

### **ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง**

บริษัทเอกชนทุกที่ควรจ้างพนักงานที่เกษียณอายุแล้วทำงานต่อ อาจทำแบบสอบถามความต้องการว่าต้องการทำงานกับทางบริษัทหรือไม่ อาจจ้างทำงานเป็นสัญญาจ้างระยะสั้นๆ 3-6 เดือน และหากต้องการเปลี่ยนสายงานก็พิจารณาอีกที่ว่าสามารถทำได้หรือไม่ เพราะทางหน่วยงานเองที่ต้องทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ เค้าก็เคยทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานด้านบริการโดยตรงมาก่อน แต่มีความสนใจและเมื่อมาทำงานแล้วก็สามารถทำได้เป็นอย่างดีเลย

### **สรุปผลการสัมภาษณ์**

ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก ในส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก ผลการศึกษาพบว่าจากการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่าสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานในปัจจุบันเกิดปัญหา เพราะอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มีไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจ ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานจึงมีหลายทางเลือก รวมถึงการจ้างงานในผู้สูงอายุยังเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ทางธุรกิจค้าปลีกให้ความสำคัญ ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ไขปัญหาลดแรงงานขาดแคลนได้แล้ว ยังได้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมานานสามารถสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเข้าใจถึงวัฒนธรรมในการทำงานเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานกับองค์กรมานานควรจะได้รับทราบให้ทำงานหรือจ้างงานต่อก่อน

เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในอดีต รวมถึงมีเครือข่ายในการสนับสนุนการทำงานได้ในอนาคต

ทัศนคติของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก บริษัทเอกชนทุกแห่งควรมีนโยบายในการดำเนินการจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการสำรวจพนักงานผู้ที่จะได้รับการเกษียณว่าสนใจทำงานกับทางบริษัทต่อหรือไม่ โดยสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยการเซ็นต์สัญญาจ้างเป็นรายปีแต่ไม่เกิน 3 ปี มีค่าจ้างตามความเหมาะสม และควรจัดให้มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลให้กับผู้สูงอายุ เนื่องจากการสภาพร่างกายที่อ่อนแอลงทำให้ผู้สูงอายุอาจมีโรคประจำตัวและเกิดการบาดเจ็บจากการทำงานได้ ทำให้เมื่อถึงเวลาเกษียณผู้สูงอายุไม่ยอมทำงานต่อ เนื่องจากไม่ยอมที่จะได้รับความกดดันจากการทำงาน ต้องการการพักผ่อน หรือทางครอบครัวไม่ยอมให้ทำงานต่อ ต้องการให้พักผ่อนหลังจากที่ทำงานหนักมานาน และธุรกิจค้าปลีกมีการเข้าร่วมกับโครงการสนับสนุนจากภาครัฐบาลในการให้โอกาสผู้สูงอายุ เช่นมีการลงนามบันทึกข้อตกลง ต้นแบบในขยายอายุการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จาก 55 ปี เป็น 60 ปีรับมือสังคมผู้สูงอายุ กับกระทรวงแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย(มส.ผส.) หรือมีการจัดกิจกรรมในการช่วยเหลือผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

ส่วนการดำเนินการสนับสนุนของทางภาครัฐนั้นก็ยังไม่มีการที่สนับสนุนที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีเพียงโครงการขอความร่วมมือจากภาคเอกชน และมีเพียงภาคเอกชนเพียงบางแห่งที่เข้าร่วมเท่านั้น อายุที่เหมาะสมในการจ้างผู้สูงอายุจะมีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป โดยการพิจารณาจากประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่มี โดยเฉพาะในสายงานที่ไม่ต้องใช้ร่างกายในการยกของหนักมาก งานใช้ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน และงานที่มีความสำคัญมากๆ เช่น ลูกค้าสัมพันธ์ตลอดจนงานบริการต่างๆ

ปัญหาที่พบในขณะนี้ น่าจะเป็นเรื่องของสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของแรงงานเกษียณอายุ เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้มีกฎหมายกำหนดอย่างชัดเจนว่าแรงงานต้องเกษียณที่อายุเท่าไร ดังนั้นในบางสถานประกอบการอาจมีเพียงระเบียบการเกษียณที่มาจากสิทธิประกันสังคม หรือกำหนดอายุเกษียณของแรงงานเอง หรือไม่มีระเบียบกำหนดเรื่องการเกษียณอายุ ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่ก็ไม่ได้กำหนดเรื่องค่าชดเชยเมื่อออกจากงานด้วยในการดำเนินงานของภาครัฐมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการขยายอายุการทำงาน มีหลายหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น กระทรวงแรงงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และมูลนิธิสถาบันวิจัย

และพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) โดยการดำเนินงานยังเป็นการขอความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน โดยตรง ซึ่งมีองค์การภาคีให้การสนับสนุน เช่น กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น มีการดำเนินงานในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำลังทำประชาพิจารณ์ในเรื่องของการแก้ไขกฎหมายการเกษียณ ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาร่วมกับหลายหน่วยงานเพื่อเดินหน้าขยายอายุการจ้างงานโดยจะขยายจาก 55 ปี เป็น 60 ปี รองรับข้อตกลงที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องมีการปรับแก้หลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในพ.ร.บ.ผู้สูงอายุ และเงินบำนาญชราภาพตามพ.ร.บ.ประกันสังคม นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้เปิดศูนย์บริการจัดหางานให้ผู้สูงอายุขึ้นทะเบียนหางาน ทำให้มีฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่สถานประกอบการสามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานได้ตรงความต้องการ รวมถึงกำลังมีการผลักดันในการจูงใจโดยใช้มาตรการทางภาษีจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในประเด็นปัจจัยส่งเสริมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ สามารถสรุปได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ

### 1. ปัจจัยภายใน

**นโยบายภายในองค์กรมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ** ถึงแม้ว่าจะไม่มีการเขียนเป็นนโยบายออกมาอย่างชัดเจนก็ตาม นโยบายขององค์กรก็ส่งผลอย่างสูงต่อการตัดสินใจในการจ้างงานผู้สูงอายุ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของธุรกิจค้าปลีก มีผลต่อการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการจ้างงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการบางแห่งให้คุณค่าแก่บุคลากรเดิมที่อยู่ด้วยกันมานาน มองว่าเขาเหล่านั้นเป็นเสมือนครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การกำหนดนโยบายการจ้างงานส่วนหนึ่งก็เกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กร

**ทัศนคติของผู้บริหารมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุสูงมาก** หากถ้าผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในเชิงบวกมองว่าความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันได้มาจากบุคลากรผู้สูงอายุเหล่านี้ในอดีต และคิดว่าผู้สูงอายุไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน จะเกิดผลดีต่อการจ้างผู้สูงอายุ และจะมีวิธีการจัดงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุด

**สิ่งที่เป็นอุปสรรคและอุปทานแรงงานภายในองค์กร** มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากอายุเฉลี่ยของบุคลากรมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น การจ้างงานผู้สูงอายุสามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้และช่วยการแก้ไขปัญหาคุณภาพของแรงงานได้ เพราะองค์กรจะ

คัดเลือกผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้ช่วยดูแลและถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรใหม่ นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่อยู่กับองค์กรมานานจะมีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี

## 2) ปัจจัยภายนอก

ผู้วิจัยเห็นว่านโยบายที่ถูกกำหนดจากทางหน่วยงานภาครัฐ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ของทางภาครัฐมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นอย่างยิ่ง และสถานประกอบการยังให้ความสำคัญเห็นว่าปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับกฎหมาย และข้อบังคับ นโยบายของภาครัฐที่มีความชัดเจนมีผลต่อการจ้างผู้สูงอายุรวมทั้งแรงจูงใจจากหน่วยงานของรัฐที่มีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุเช่น การลดภาษีก็มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ความต้องการบุคลากรด้านการบริการมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะทรัพยากรบุคคลในตลาดแรงงานที่ตรงกับความต้องการและบุคคลที่มีใจรักการบริการมีจำนวนไม่เพียงพอ และการสรรหาบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีใจรักในงานบริการก็ค่อนข้างเป็นเรื่องยากในปัจจุบัน และประชากรผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุประกอบกับความเจริญและวิวัฒนาการทางการแพทย์ในปัจจุบันทำให้ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพแข็งแรง อ่อนกว่าวัย และสามารถทำงานได้เช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป จึงทำให้มีการขยายการจ้างงานผู้สูงอายุเกิดขึ้น

### สรุปปัจจัยภายในและภายนอกของแต่ละบริษัท

สรุปปัจจัยภายในและภายนอกของแต่ละบริษัทเพื่อให้เห็นความเหมือนและแตกต่างของแต่ละบริษัทในการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัจจัยภายในที่เหมือนกันของแต่ละบริษัทคือผู้บริหารมีนโยบายในการให้โอกาสผู้สูงอายุได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม โดยเปิดกว้างให้กับผู้ที่เป็นพนักงานของบริษัทในการทำงานต่อหลังการเกษียณ หรือจ้างเข้ามาใหม่จากภายนอกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ส่วนปัจจัยภายในที่แตกต่างกันอยู่ที่นโยบายการรับเข้าทำงานที่บริษัทเทสโก้โลตัส และบริษัทโฮมโปรรับพนักงานที่ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนบริษัทอื่นนั้นไม่จำกัดวุฒิการศึกษาในการรับเข้าทำงานขอเพียงไม่เป็นผู้เยาว์เท่านั้น ส่วนปัจจัยภายนอกทั้งสามบริษัทมีปัจจัยแวดล้อมในการรับพนักงานเข้าทำงานเหมือนกันทั้งโดยอิงปัจจัยภายนอกจากนโยบายที่ถูกกำหนดจากทางหน่วยงานภาครัฐ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ของทางภาครัฐมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

## บทที่ 5

### อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจของผู้บริหารในการจ้างแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน และศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุในภาคเอกชน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการเสนอแนะแนวทางเพื่อวางแผนนโยบายการจ้างแรงงานและในการขยายอายุการเกษียณหรือการต่ออายุสัญญาการจ้างงานสูงอายุในภาคเอกชนในอนาคต โดยการศึกษาในครั้งนี้ เป็นศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มภาคธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus/ เทสโก้ โลตัส) บริษัท อีคานो (ประเทศไทย) จำกัด (IKEA/อิกีย) บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (Home Pro /โฮมโปร) โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการจ้างผู้สูงอายุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดูแลและปฏิบัติงานใกล้ชิดหรือปฏิบัติงานร่วมกับผู้สูงอายุโดยตรง นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์เอกสารเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานปัจจุบันของผู้สูงอายุในธุรกิจค้าปลีก เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5.1 สรุปผลการศึกษาที่สำคัญ

การจ้างงานผู้สูงอายุอายุในธุรกิจค้าปลีกและการเปลี่ยนแปลงอายุเฉลี่ยของบุคลากรในองค์กรที่เพิ่มขึ้น เกณฑ์การเกษียณอายุของพนักงานในสถานประกอบการภาครัฐได้มีข้อบังคับให้ขยายถึง 60 ปี แต่เดิมสถานประกอบการภาคเอกชนส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ที่ 55 ปี ดังนั้น เกณฑ์ปัจจุบันที่ขยายถึง 60 ปีจะใช้กับพนักงานที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน อายุที่เหมาะสมต่อการเกษียณอายุยังมองว่าขึ้นกับสุขภาพร่างกายของพนักงานและตำแหน่งงาน การจ้างงานผู้สูงอายุลักษณะงานที่เหมาะสมและ จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ มีความสามารถในการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป ในด้านทัศนคติของผู้จัดการและผู้เกี่ยวข้องต่อแรงงานสูงวัยเป็นไปในทางที่ดี มีความน่าเชื่อถือ มีประสบการณ์ และมีความรักดีต่อองค์กร เป็นต้น

5.1.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถสรุปได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ

1) ปัจจัยภายในองค์กร

1.1) นโยบายขององค์กรมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุแม้ว่าจะไม่มีการเขียนเป็นนโยบายอย่างชัดเจนหรือการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร แต่นโยบายขององค์กรก็ส่งผลต่อการตัดสินใจในการจ้างผู้สูงอายุ

1.2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายขององค์กร มีผลต่อการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำคัญมากในการจ้างงานผู้สูงอายุ

1.3) ทักษะของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ หากผู้บริหารมีทัศนคติในเชิงบวกมองว่าความสำเร็จขององค์กรมาจากบุคลากรผู้สูงอายุในอดีตที่ผ่านมา และคิดว่าผู้สูงอายุไม่ใช่อุปสรรคในการทำงานก็จะมีผลต่อการจ้างผู้สูงอายุ และจะมีการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ

1.4) อุปสงค์และอุปทานแรงงานภายในองค์กรมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากอายุเฉลี่ยของบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น การจ้างงานผู้สูงอายุนั้นสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคาดแคลนแรงงาน และช่วยการแก้ไขปัญหาค่าคุณภาพของของแรงงานได้ โดยการรับพนักงานสูงอายุเข้าทำงานองค์กรจะคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้ทำงาน นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่อยู่กับองค์กรมานานจะมีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี

## 2) ปัจจัยภายนอกองค์กร

2.1) กฎหมาย และข้อบังคับ นโยบายของภาครัฐมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุสถานประกอบการให้ความเห็นว่าปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายของภาครัฐที่มีความชัดเจนมีผลต่อการจ้างผู้สูงอายุรวมทั้งสิ่งจูงใจจากหน่วยงานภาครัฐที่มีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลดภาษีนั้นก็จะมีผลต่อการที่ภาคเอกชนจะพิจารณาการจ้างงานผู้สูงอายุ

2.2) ความต้องการบุคลากรด้านการบริการมีมาก ซึ่งในตลาดมีจำนวนไม่เพียงพอ คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยชอบงานด้านบริการมากนักและมีความอดทนกับสภาวะหรือปัญหาที่ต้องรับมือกับลูกค้าได้น้อยกว่าคนรุ่นก่อน อัตราการลาออกของคนรุ่นใหม่ต่อเดือนค่อนข้างสูงบริษัทต้องเสียงบประมาณตั้งแต่การรับสมัครงาน การส่งตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน และการส่งเข้ารับการอบรมในด้านความรู้ต่างๆที่เหมาะสมกับการทำงานใหม่ทำให้ต้องเสียงบประมาณที่ค่อนข้างสูงและเปล่าประโยชน์

2.3) จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบกับความเจริญทางการแพทย์ทำให้ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพที่แข็งแรง ดุอ่อนกว่าวัย สามารถทำงานได้ เช่นเดียวกับบุคลากรทั่วไป จึงทำให้มีการขยายการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

## 5.2 ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน กรณีศึกษาเปรียบเทียบธุรกิจค้าปลีกเพียงสามบริษัทเท่านั้น ซึ่งไม่ได้รวมถึงธุรกิจค้าปลีกอื่นและธุรกิจด้านอื่นๆด้วยเหตุนี้ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนอาจไม่สัมพันธ์กับบริษัทอื่นๆหรือในสายงานที่อื่นที่แตกต่างออกไป

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

การจ้างแรงงานผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานทุกภาคส่วนควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากถึงมากที่สุด เพราะการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์จากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ สามารถช่วยพัฒนาต่อยอดองค์กร และผู้สูงอายุนั้นต้องมีคุณค่าที่สามารถสร้างประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆได้ ไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพหรือโรคประจำตัวที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ผลการศึกษานำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) การจ้างแรงงานผู้สูงอายุเป็นแนวทางการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อจัดการกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตและใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแรงงานผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์สูงสุดตั้งนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานผู้สูงอายุในองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การ

2) การศึกษาข้อมูลและการสัมภาษณ์ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการแรงงานผู้สูงอายุให้องค์การประสบความสำเร็จอันประกอบไปด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์การ ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และทัศนคติของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารขององค์การควรต้องปรับกระบวนการให้สอดคล้องกับการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการประเมินจากสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

3) การให้ความสำคัญกับการจัดการความหลากหลายการนำความแตกต่างของบุคคลในด้านอายุสร้างผลประโยชน์และประยุกต์ให้เหมาะสมกับงานเพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ดี

ให้กับองค์กรต่อไปหากองค์กรสามารถจัดการทรัพยากรภายในองค์กรในเรื่องต่างๆเหล่านี้ได้แล้วก็จะส่งผลให้การจัดการด้านแรงงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ปรับนโยบายในเรื่องสวัสดิการ ด้านสาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว ตลอดจนการเตรียมพร้อมก่อนการเกษียณร่วมกับบริษัทเอกชนโดยให้ฝ่ายบุคคลส่งรายชื่อผู้ที่มีอายุ 55 ปีเข้าฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ

2) ภาครัฐและภาคเอกชนควรมีแนวร่วมในการปฏิบัติที่สอดคล้องกันเพื่อเป็นนโยบายที่ยั่งยืนพร้อมกับการส่งเสริมพัฒนาต่อไปในอนาคต เช่นจัดให้มีการเก็บข้อมูลส่วนกลางเพื่อเก็บจำนวนคนที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ประวัติส่วนตัวข้อมูลผู้สูงอายุ ประเภทของงานและความถนัดที่ต้องการ และเพิ่มสื่อกลางการกระจายข้อมูลผู้สูงอายุเพื่อให้ได้งาน ควรส่งเสริมผู้สูงอายุที่ขาดทักษะความรู้ด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน การเข้าถึงข้อมูลด้านการสมัครงาน การสมัครงานทางเว็บไซต์ การทำประวัติส่วนตัวเพื่อสมัครงาน ตลอดจนให้คำแนะนำในความรู้ทักษะพื้นฐานที่ตลาดแรงงานต้องการ ในขณะเดียวกันควรให้การส่งเสริมผู้สูงอายุที่ยังมีความรู้ความสามารถแต่ก็ไม่มีโอกาสที่จะถ่ายทอดความรู้ ความสามารถให้กับบุคคลรุ่นต่อไป ให้มีงานที่เหมาะสมเพื่อนำไปต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- Ch, T. C. (2013). วิถี แห่ง Wal-Mart “Every day Low Price” EDLP สู่ นวัตกรรม คำ ปลีก. *Innovation Journal*, 1(1).
- Gen, E. (2013). *Diversifying retail and distribution in Thailand*: Silkworm Books.
- Huebner, T. (2006). Bangkok's linguistic landscapes: Environmental print, codemixing and language change. *International journal of multilingualism*, 3(1), 31-51.
- Kersting, W. H. (2012). *Distribution system modeling and analysis*: CRC press.
- Maslow A. (1970). *Human needs theory : Maslow's hierarchy of human needs*. In R.F. Panyapiwat. (2017). ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงโครงสร้างต่อความตั้งใจซื้อสินค้าในห้างค้าปลีกสมัยใหม่. *Journal*, 9(2).
- S., B. A., Lucas, K., & Scientific. (1987). *American Economic Review*
- Stanton, E. a. W. (1994). 667.
- THAVORNVIRIYANANT, S., & Liemsuwan, T. (2018). THE IMPACTS OF THE EXPANSION OF MODERN RETAIL SHOPS ON TRADITIONAL RETAIL SHOPS IN MAB-YANGPORN SUB-DISTRICT, AMPHOE PLUAKDAENG, RAYONG PROVINCE.
- เจียมศรีพงษ์, ส. (2011). ธุรกิจแบบดั้งเดิม (ร้านโชห่วย). *Journal of Business, Economics and Communications*, 6(1), 9-23.
- เบญจวงศ์, ส. (2541). ผู้สูงอายุ คนแก่ และคนชรา : มิติทางสังคมและวัฒนธรรม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- กิติเวชโกศลวัฒน์, พ. (2008). ภาวะการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจค้าปลีกประเทศไทย, ศูนย์วิจัยพัฒนาธุรกิจค้าปลีก และแฟรนไชส์สากล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คณะอนุกรรมการพาณิชย์สำนัคดีบัญญัติแห่งชาติ. (2550). *เผยแพร่ผลการศึกษาเมื่อวันที่*
- ชลีย์พร อมรวัฒนา และคณะ. (2551). *แนวทางการส่งเสริมการออมของกลุ่มผู้มีงานทำ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2018). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ. *Pathumthani University Academic Journal*, 10(2), 261-266.
- นงนุช สุนทรชวกันต์. (2552). *การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ*. รายงานฉบับสมบูรณ์มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส)

133-139.

ปกรณ, . (2013). ประเด็นทางด้านภูมิศาสตร์การค้าปลีกกับพัฒนาการด้านการค้าปลีกของ ไทย. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 16.

ประชาชาติธุรกิจ. (2562, 13 มีนาคม ). ข่าวในประเทศ. Retrieved from

<https://www.prachachat.net/general/news-301332>

ประวิทย์ พุ่มพา. (2015). พฤติกรรม ของผู้บริโภคตามมุมมองแนวโน้มการตลาด. *The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal*, 21(1), 15-26.

ปิยะพร มุ่งวัฒนา. (2559). การเตรียมความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบในการเข้าสู่วัยสูงอายุ. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย.

พวงพงศกร และคณะ, น. (2545). สถาบันวิจัยผลกระทบของการแข่งขันจากผู้ประกอบการค้าปลีกขนาดใหญ่จาก ต่างประเทศ สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. การค้าปลีกของไทย.

วทัญญู ใจบริสุทธิ์ , ว. ก. (2009). การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อสงครามโลกครั้งที่2. . 26(1), 137-158.

ศิริประชัย, ส. (2009). เศรษฐศาสตร์ สถาบันแบบใหม่. *Thailand and The World Economy*, 27(1), 118-147.

ศุภนิมิตรกุลกิจ, ม. (2560). มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุในประเทศไทย วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สมศรี ศึกษมัต และคณะ. (2556). “ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย,” BOT. *Discussion Paper DP/07/2013*,, ธนาคารแห่งประเทศไทย.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). สสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความรู้และทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สุรักษ์ บุนนาคและวันรัักษ์ มิ่งมณีนาคิน. (2520). 41-49



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ภาคผนวก

### แบบบันทึกการสัมภาษณ์

#### การสัมภาษณ์รายบุคคล (Personal Interview)

##### การจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคธุรกิจค้าปลีก

##### Employment Policy on Elderly Staffs in Retail business

แบบบันทึกการสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลนำไปประกอบการศึกษาแนวทางและการกำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคธุรกิจค้าปลีกเพื่อเป็นการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจ้างงานและกำหนดกลไกสำหรับการเตรียมบุคคลากรภาคเอกชนให้พร้อมการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย

ผู้ให้ข้อมูลบริษัท.....  
ตำแหน่ง.....  
ความเกี่ยวข้องกับโครงการนี้.....  
วันที่สัมภาษณ์.....

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคธุรกิจค้าปลีก

1.1 ปัจจุบันบริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุปฏิบัติงานหรือไม่ และนโยบายการจ้างงานมีขั้นตอนและข้อกำหนดอย่างไรบ้าง

- มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ
- ไม่มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ (โปรดระบุเหตุผลที่ไม่มีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ)
- ไม่มีนโยบาย  ไม่มีความจำเป็น
- ไม่มีงบประมาณในการจ้าง
- บริษัทไม่มีลักษณะงานที่เหมาะสมที่สามารถมอบหมายให้ผู้เกษียณอายุปฏิบัติได้
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- บริษัทมีการจ้างงานผู้เกษียณอายุ จำนวนทั้งสิ้น.....คน

รูปแบบการจ้างงาน	ลักษณะงาน	ตำแหน่งงาน (โปรดระบุชื่อตำแหน่ง)	ระยะเวลาที่จ้าง (ระบุจำนวนปี/เดือน)
<input type="radio"/> งานประจำ <input type="radio"/> งานชั่วคราวหรือจ้าง แบบทำสัญญาระยะสั้น <input type="radio"/> งานแบบบางเวลา/ไม่ เต็มเวลา (Part Time) <input type="radio"/> งานรับไปทำที่บ้าน <input type="radio"/> งานรายชิ้นงาน	<input type="radio"/> งานบริการ <input type="radio"/> งานเทคนิค <input type="radio"/> งานบริหารทั่วไป <input type="radio"/> งานวิชาชีพเฉพาะ <input type="radio"/> งานเชี่ยวชาญเฉพาะ	1..... ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... ..... .....
<input type="radio"/> งานประจำ <input type="radio"/> งานชั่วคราวหรือจ้าง แบบทำสัญญาระยะสั้น <input type="radio"/> งานแบบบางเวลา/ไม่ เต็มเวลา (Part Time) <input type="radio"/> งานรับไปทำที่บ้าน <input type="radio"/> งานรายชิ้นงาน	<input type="radio"/> งานบริการ <input type="radio"/> งานเทคนิค <input type="radio"/> งานบริหารทั่วไป <input type="radio"/> งานวิชาชีพเฉพาะ <input type="radio"/> งานเชี่ยวชาญเฉพาะ	2..... ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... ..... .....
<input type="radio"/> งานประจำ <input type="radio"/> งานชั่วคราวหรือจ้าง แบบทำสัญญาระยะสั้น <input type="radio"/> งานแบบบางเวลา/ไม่ เต็มเวลา (Part Time) <input type="radio"/> งานรับไปทำที่บ้าน <input type="radio"/> งานรายชิ้นงาน	<input type="radio"/> งานบริการ <input type="radio"/> งานเทคนิค <input type="radio"/> งานบริหารทั่วไป <input type="radio"/> งานวิชาชีพเฉพาะ <input type="radio"/> งานเชี่ยวชาญเฉพาะ	3..... ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... ..... .....

### 1.2 ระบุเหตุผลที่บริษัทของท่านมีนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ (โปรดระบุ)

.....

### 1.3 ภาพรวมการจ้างงานผู้เกษียณอายุของทางบริษัท มีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

เป็นไปตามคาดหวัง     สูงกว่าความคาดหวัง     ต่ำกว่าความคาดหวัง

(โปรดระบุเหตุผล).....

.....

.....

## ส่วนที่ 2 ความต้องการในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

2.1 บริษัทของท่านมีความต้องการใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงอายุในด้านใด

(โปรดระบุเหตุผล).....

2.2 ในระยะเวลา 2 ปีข้างหน้า บริษัทของท่านมีความต้องการจ้างงานผู้เกษียณอายุเพื่อมาปฏิบัติงานหรือไม่

มีความต้องการ                       ไม่มีความต้องการ                       ไม่แน่ใจ

(โปรดระบุตำแหน่งงาน ลักษณะงาน รูปแบบการจ้าง จำนวน)

.....

## ส่วนที่ 3 ความพร้อมของบริษัทในการจ้างงานผู้เกษียณอายุ

3.1 บริษัทของท่านเริ่มโครงการจ้างงานผู้เกษียณอายุและมีระยะเวลาโครงการสิ้นสุดเมื่อใด

.....

3.2 บริษัทของท่านมีการประชาสัมพันธ์/ประกาศ รับสมัครการจ้างงานผู้เกษียณอายุอย่างไร

ประกาศรับสมัครจากภายใน                       ประกาศรับสมัครจากภายนอก

3.3 บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุหรือไม่

1. ด้านสถานที่.....

2. ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก.....

3. อื่นๆ.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 4 ความเห็นของท่านเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ**

**4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในหน่วยงานภาคเอกชน**

เห็นด้วยเพราะ (โปรดระบุ)

.....

.....

ไม่เห็นด้วยเพราะ (โปรดระบุ)

.....

.....

**4.2 ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจรับผู้เกษียณอายุเข้าทำงาน**

ความเหมาะสมของงาน

สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม

อื่นๆ (โปรดระบุเหตุผล).....

**ส่วนที่ 5 ความเห็นเพิ่มเติมของท่านเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุ**

**5.1 ต้องการให้บริษัทของท่านมีนโยบายสนับสนุนการจ้างงานผู้เกษียณอายุเพิ่มขึ้นในอัตราเพิ่มขึ้นหรือไม่.....**

.....

**5.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานผู้เกษียณอายุในภาคเอกชน**

.....

.....

.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวมัทรี เชื้อนขันธ์

วัน เดือน ปี เกิด

24 กรกฎาคม 2527

สถานที่เกิด

243 ตำบลทะเลชุบศร ถนนนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY