

(ร่าง) ปลอดภัยทั้งใจได้



## รายงานการศึกษา

**เรื่อง การส่งเสริมการทำงานแรงงานสูงอายุ  
: ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมสูงวัย**  
**กรณีศึกษา : แรงงานสูงอายุที่มีนายจ้าง**  
**สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ**



จัดทำโดย

คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 20

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

กระทรวงแรงงาน

ISBN 978-616-555-260-8





**ผลการสำรวจ  
แนวความคิดขยายอายุเกษียณและการจ้างแรงงานสูงอายุ  
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ  
โดยความร่วมมือ**

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สถาบันวิชาการวี-เซิร์ฟ  
แรงงานจังหวัด และ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กระทรวงแรงงาน)  
การสำรวจระหว่างวันที่ ๘ พฤษภาคม – ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗  
\*\*\*\*\*

**๑. ความเป็นมา**

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (กระทรวงแรงงาน) อยู่ระหว่างการจัดทำรายงานการศึกษาและวิจัยการส่งเสริมการทำงานแรงงานสูงอายุกรณีศึกษาแรงงานสูงอายุที่มีนายจ้าง จากการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนที่รูปธรรมคือการขยายเกณฑ์เกษียณทั้งแรงงานในภาคเอกชนและภาครัฐ โดยภาพรวมสถานประกอบการซึ่งกำหนดอายุเกษียณ  $\pm 55$  ปี สัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๙.๘ ขณะที่ภาคการผลิตเฉลี่ยสัดส่วนร้อยละ ๖๕.๙ (ข้อมูลได้มาจากการสำรวจ) หากเป็นอุตสาหกรรมเบาจะสามารถที่จะขยายเกษียณการทำงานอย่างน้อยไปจนถึงอายุ ๖๐ ปีและ/หรือ ๖๕ ปีจะทำให้กำลังแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อเนื่องมีรายได้ไม่เป็นภาระกับภาครัฐซึ่งแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างสูงขณะที่แนวโน้มสังคมสูงวัยเข้มข้นจะทำให้รายรับในรูปของภาษีลดน้อยถอยลง

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ช่วงวันที่ ๘ พฤษภาคมถึง ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ จัดให้มีโครงการสำรวจความคิดเห็นสถานประกอบการซึ่งเป็นนายจ้าง-สหภาพแรงงานและลูกจ้างรายบุคคลเกี่ยวกับแนวความคิดขยายระยะเวลาการเกษียณและการจ้างแรงงานต่อเนื่อง รวมถึงการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โครงการนี้ได้รับความร่วมมือจากสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยซึ่งส่วนใหญ่สมาชิกอยู่ในภาคบริการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สอท.) สมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิต สถาบันวิชาการวี-เซิร์ฟซึ่งเป็นภาคเอกชนด้านฝึกอบรมมีฐานข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น HR จำนวนมาก นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมืออย่างดีจากสำนักงานแรงงานจังหวัดและกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กระทรวงแรงงาน)

**๒. วัตถุประสงค์และรูปแบบการสำรวจ**

วัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการต่อหรือขยายอายุเกษียณและจ้างแรงงานสูงอายুরวมถึงสถานภาพการต่ออายุเกษียณและจ้างงานต่อเนื่องที่ดำเนินการอยู่แล้ว การสำรวจใช้แบบ e-Poll โดยมีแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ชุดคำถามที่ต้องการในลักษณะแบบปลายปิด (Close Ended Questions) และชุดคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) ให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถกรอกข้อมูลได้อิสระ ผู้ตอบแบบสำรวจกรอกข้อมูลแบบฟอร์มออนไลน์ผ่าน Google Forms การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยการใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์เอ็กเซล สารสำคัญของแบบสำรวจคือผู้กรอกต้องระบุชื่อหน่วยงาน ประเภทธุรกิจหรือคลัสเตอร์การผลิตและจังหวัด

### ๓. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบรับ e-Poll และใช้ในการสังเคราะห์มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๘๐ ตัวอย่าง (n) มาจากทุกภาคของประเทศไทย ส่วนใหญ่มาจากภาคกลางสัดส่วนร้อยละ ๕๑.๙ ภาคเหนือสัดส่วนร้อยละ ๑๙.๙ ภาคใต้ร้อยละ ๑๘.๘ ภาคตะวันออกสัดส่วนร้อยละ ๔.๙ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือสัดส่วนร้อยละ ๔.๕ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจครอบคลุม ๔๑ จังหวัดทั่วประเทศ ได้แก่

กรุงเทพฯ	นครราชสีมา	เพชรบูรณ์	สมุทรสาคร
ขอนแก่น	นครศรีธรรมราช	ภูเก็ต	สระบุรี
ฉะเชิงเทรา	นครสวรรค์	มหาสารคาม	สุพรรณบุรี
ชลบุรี	นนทบุรี	ระยอง	หนองคาย
ชัยนาท	นครราชสีมา	ลพบุรี	พระนครศรีอยุธยา
ชุมพร	บึงกาฬ	ลำปาง	อ่างทอง
เชียงราย	ปทุมธานี	ลำพูน	อุตรดิตถ์
เชียงใหม่	ประจวบคีรีขันธ์	สงขลา	อุบลราชธานี
ตรัง	ปราจีนบุรี	สตูล	
ตาก	ปัตตานี	สมุทรปราการ	
นครปฐม	เพชรบุรี	สมุทรสงคราม	

### ที่มาของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

๑) สถานประกอบการซึ่งเป็นนิติบุคคล ๒๗๐ กิจการสามารถแยกออกได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่

#### ภาคบริการ จำนวน ๑๒ คลัสเตอร์

คลัสเตอร์ภาคบริการ	จำนวน (n)	ร้อยละ
ค้าปลีก-ค้าส่ง	๒๖	๒๗.๐๘
โลจิสติกส์	๑๙	๑๙.๗๙
รับเหมาก่อสร้าง	๑๓	๑๓.๕๔
โรงแรม	๙	๙.๓๘
สถานพยาบาล	๗	๗.๒๙
เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	๕	๕.๒๑
อสังหาริมทรัพย์	๔	๔.๑๗
การเงินและตรวจสอบ	๓	๓.๑๓
ธุรกิจอาหาร	๒	๒.๐๘
ซ่อมบำรุง	๒	๒.๐๘
ภาคบริการอื่นๆ	๖	๖.๒๕
รวม	๙๖	๑๐๐.๐

#### ภาคการผลิต จำนวน ๑๒ คลัสเตอร์

คลัสเตอร์อุตสาหกรรม	จำนวน (n)	ร้อยละ
อาหาร	๕๓	๓๐.๔๖
ยางและไม้ยาง	๑๘	๑๐.๓๔
พลาสติกและบรรจุภัณฑ์	๑๘	๑๐.๓๔
อิเล็กทรอนิกส์	๑๖	๙.๒๐
เส้นใยและเครื่องนุ่งห่ม	๑๐	๕.๗๕
วัสดุก่อสร้าง	๙	๕.๑๗
จักรกลและโลหะ	๙	๕.๑๗
เครื่องประดับ	๗	๔.๐๒
ยานยนต์ชิ้นส่วน	๖	๓.๔๕
เคมี	๖	๓.๔๕
ภาคเกษตรแปรรูป	๖	๓.๔๕
พลังงานและเหมืองแร่	๕	๒.๘๗
อื่นๆ	๑๑	๖.๓๒
รวม	๑๗๔	๑๐๐.๐

๒) สหภาพแรงงาน จำนวน ๑๗ แห่ง

สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย	สหภาพแรงงานบริษัทไพรม์บ็อกซ์ เอ็มเอฟจี
สหภาพแรงงาน ชมรมอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์	สหภาพแรงงานอีโตรีเม็คคอนสตรัคชั่นประเทศไทย
สหภาพแรงงานลัคกี้เทคซ์ (ไทย) โรงงานที่ ๒	สหภาพแรงงานไทยเอ็นโอ
สหภาพแรงงานโออีซี นวนคร	สหภาพแรงงานแมกเนคอมพ์ปริซิชัน
สหภาพแรงงานนิเด็ค โคปาล	สหภาพแรงงานนิชินเบรค
สหภาพแรงงานลูกจ้างอาซาฮี อินเท็ค	สหภาพแรงงานอีเอสแบตเตอร์รี่
สหภาพแรงงานลูกจ้างไทยเอ็นโอเค	สหภาพแรงงาน Aapico
สหภาพไทยเมทัลเทค จำกัด	สหภาพแรงงาน (ไม่ใช่ชื่อ)
สหภาพแรงงานไทยเอ็นโอเค พานทอง	

๓) กลุ่มลูกจ้าง/แรงงานรายบุคคล

ที่มาของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสำรวจกลุ่มลูกจ้าง/แรงงานรายบุคคลต่างๆ โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๙๓ ราย ส่วนใหญ่มาจากฝ่ายการผลิตร้อยละ ๕๘.๑ รองลงมาฝ่ายเทคนิคร้อยละ ๑๕.๑ และผู้บริหาร-หน่วยงานสนับสนุนและอื่นๆ สัดส่วนร้อยละ ๒๖.๘

๔) ผลที่ได้จากการสำรวจ

(๑) เกณฑ์อายุเกษียณการทำงาน สถานประกอบการซึ่งเป็นนายจ้าง ๔๑ จังหวัดทั่วประเทศ จากภาคการผลิตและบริการ ส่วนใหญ่กำหนดไว้ที่ ๖๐ ปี สัดส่วนร้อยละ ๖๐.๗ รองลงมากำหนดเกณฑ์อายุ ๕๕ ปี สัดส่วนร้อยละ ๑๙.๘ และไม่กำหนดอายุเกษียณสัดส่วนร้อยละ ๑๙.๗

กลุ่มสหภาพแรงงานทั้งหมดมาจากภาคการผลิตระบุว่ากำหนดเกณฑ์อายุ ๕๕ ปี สัดส่วนร้อยละ ๕๘.๘ รองลงมาเกณฑ์อายุ ๖๐ ปี สัดส่วนร้อยละ ๒๓.๕ และไม่กำหนดเกณฑ์สัดส่วนร้อยละ ๑๗.๗

สังเคราะห์ : จากแบบสำรวจลูกจ้างรายบุคคลส่วนใหญ่มาจากภาคอุตสาหกรรม ระบุว่าอายุเกษียณ ๕๕ ปี สัดส่วนร้อยละ ๗๓.๑ รองลงมากำหนดเกณฑ์อายุเกษียณ ๖๐ ปี สัดส่วนร้อยละ ๒๑.๕ และไม่กำหนดอายุเกษียณสัดส่วนร้อยละ ๕.๔ ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าภาคการผลิตส่วนใหญ่กำหนดอายุเกษียณ  $\pm ๕๕$  ปี มีสัดส่วนที่สูงประมาณร้อยละ ๖๐ - ๗๐ หากเป็นอุตสาหกรรมเบาหรือใช้เทคโนโลยีสามารถขยายอายุเกษียณออกไปได้น้อย ๖๐ - ๖๕ ปี ซึ่งจะทำให้แรงงานสูงอายุยังสามารถมีอาชีพและมีรายได้ไม่เป็นภาระของประเทศ

(๒) นโยบายต่ออายุเกษียณและจ้างแรงงานสูงอายุ สถานประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยร้อยละ ๗๗.๙ โดยแบ่งเป็น เห็นด้วยสัดส่วนร้อยละ ๗๐.๕ และเห็นด้วยเฉพาะบางตำแหน่ง ๗.๔ สำหรับนายจ้างซึ่งไม่เห็นด้วยสัดส่วนร้อยละ ๒๐.๒

สังเคราะห์ : ในหัวข้อนี้จากการสอบถามลูกจ้างทั้งที่เป็นกลุ่มและรายบุคคลอนุมานได้ว่าเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยกึ่งๆ กัน โดยพบว่า กลุ่มสหภาพแรงงานเห็นด้วยสัดส่วนร้อยละ ๔๗.๐ เห็นด้วยเฉพาะบางตำแหน่งสัดส่วนร้อยละ ๕.๙ และไม่เห็นด้วยสัดส่วนร้อยละ ๔๑.๒ และผลสำรวจรายบุคคลเห็นด้วยสัดส่วนร้อยละ ๕๔.๘ เห็นด้วยเฉพาะบางตำแหน่งสัดส่วนร้อยละ ๖.๕ และไม่เห็นด้วย/ไม่ต้องการต่ออายุเกษียณสัดส่วนร้อยละ ๓๘.๗

**(๓) สถานภาพปัจจุบัน** การสำรวจพบว่าสถานประกอบการมีการต่ออายุเกษียณและจ้างงานแรงงานสูงอายุ (อยู่ก่อนแล้ว) สัดส่วนร้อยละ ๕๑.๘ ยังไม่มีการจ้างแต่มีแผนในอนาคตสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๓ ไม่มีการต่ออายุเกษียณและจ้างงานต่อเนื่องสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๙

การสำรวจกลุ่มสหภาพแรงงาน ระบุว่าปัจจุบันสถานที่ทำงานมีการต่ออายุเกษียณและจ้างงานสูงอายุสัดส่วนร้อยละ ๕๖.๓ ยังไม่มีการจ้างแต่มีแผนในอนาคตสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๓ ไม่มีการต่ออายุเกษียณและจ้างงานต่อเนื่องสัดส่วนร้อยละ ๓๒.๙ และไม่มีต่ออายุเกษียณสัดส่วนร้อยละ ๖.๓

สังเคราะห์ : จากข้อมูลนี้อนุมานได้ว่าสถานประกอบการทั้งภาคบริการและการผลิตส่วนใหญ่เกินกว่าครึ่งมีการต่ออายุเกษียณและจ้างแรงงานสูงอายุอยู่ก่อนแล้ว หากภาครัฐมีนโยบายมุ่งเน้นมาตรการการเงินและการคลังรวมถึงแก้กฎหมายหรือกฎเกณฑ์การจ้างงานให้มีความยืดหยุ่น เช่น ระยะเวลาทำงาน ค่าจ้างรายชั่วโมงและด้านคุ้มครองแรงงานให้เหมาะกับการจ้างแรงงานสูงอายุจะทำให้สัดส่วนการจ้างแรงงานสูงอายุสูงขึ้น

**(๔) อายุของแรงงานสูงอายุ** (เฉพาะสถานประกอบการที่มีการจ้าง) ส่วนใหญ่เกณฑ์อายุ ๖๐ – ๖๕ ปี สัดส่วนร้อยละ ๕๙.๓ เกณฑ์อายุ ๖๖ – ๗๐ สัดส่วนร้อยละ ๒๔.๒ และเกณฑ์อายุ ๗๑ ปีขึ้นไป สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๕

สังเคราะห์ : จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าการจ้างงานแรงงานสูงอายุกระจุกตัวอยู่ที่อายุช่วง ๖๐ – ๖๕ ปี ซึ่งการทำงานทั้งด้านประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงานใกล้เคียงหรือไม่ต่างกับแรงงานวัยทำงาน การขยายอายุเกษียณงานจึงไม่น่าจะเป็นปัญหาด้านสุขภาพและ/หรือความคุ้มค่าจ้าง

**(๕) รูปแบบการจ้างงานแรงงานสูงอายุ** ส่วนใหญ่จ้างเป็นรายเดือนสัดส่วนร้อยละ ๖๕.๓ รายชั่วโมงสัดส่วนร้อยละ ๓๐.๑ และจ้างรายวันสัดส่วนร้อยละ ๔.๖

สังเคราะห์ : จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า ๑ ใน ๓ ของการจ้างแรงงานสูงอายุดำเนินการเป็นรายชั่วโมง ปัจจุบันยังมีข้อจำกัดที่ต้องใช้ฐานค่าจ้างขั้นต่ำจำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขกฎเกณฑ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

**(๖) ผลิตภาพแรงงาน** สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงอายุจากแบบสำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๘.๕ เห็นว่ามีประสิทธิภาพคุ้มค่าจ้างและสัดส่วนร้อยละ ๕.๙ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและหน้าที่การงาน ที่เหลือระบุว่าไม่มีประสิทธิภาพและไม่คุ้มค่าจ้างสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๖ จากแบบสำรวจกลุ่มสหภาพแรงงานพบว่ามีประสิทธิภาพคุ้มค่าจ้างสัดส่วนร้อยละ ๖๖.๗ และขึ้นอยู่กับตำแหน่งและหน้าที่การงาน สัดส่วนร้อยละ ๘.๓

สังเคราะห์ : จากข้อมูลนี้สถานประกอบการมากกว่า ๓ ใน ๔ ที่เป็นนายจ้างเห็นว่าการทำงานของแรงงานสูงอายุมีประสิทธิภาพและผลิตภาพแรงงานคุ้มค่าจ้างซึ่งเป็นกลุ่มการจ้างงานส่วนใหญ่อายุไม่เกิน ๖๕ ปี ข้อมูลนี้มีความสำคัญแสดงให้เห็นว่าแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่หากมีการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรมควบคู่ไปกับมาตรการจูงใจทั้งด้านการเงินการคลังจะสามารถเพิ่มสัดส่วนได้มากกว่าที่เป็นอยู่

(๓) เหตุผลที่แรงงาน/ลูกจ้างมีต้องการต่ออายุเกษียณ เป็นการสอบถามเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นลูกจ้างรายบุคคลส่วนใหญ่ระบุว่าต้องการมีรายได้สัดส่วนร้อยละ ๗๘.๕ สำหรับแรงงานสูงอายุที่ไม่ต้องการต่ออายุเกษียณผลสำรวจพบว่ามีปัญหาด้านสุขภาพสัดส่วนร้อยละ ๓๖.๗ งานหนักสัดส่วนร้อยละ ๓๐ รายได้ไม่จูงใจให้ทำงานสัดส่วนร้อยละ ๒๕.๕ สวัสดิการลดลงและไม่ได้สิทธิประกันสังคมสัดส่วนร้อยละ ๑๖.๗ ค่าชดเชยและรายได้อื่นๆ ไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพสัดส่วนร้อยละ ๑๖ (ไม่ได้ใช้เต็มร้อย)

สังเคราะห์ : ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานสูงอายุหลังเกษียณ ๓ ใน ๔ มีความเป็นอยู่ที่ไม่ค่อยดีนักทั้งจากรายได้ที่ไม่พอเพียงกับการดูแลตัวเองและครอบครัวรวมถึงหนี้ครัวเรือนซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติการส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุจึงเป็นทางออกของปัญหา จากผลสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณมีสัดส่วนถึงร้อยละ ๖๓ มีปัญหาการเกี่ยงและเงื่อนไขต่อรองเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณจำเป็นที่ต้องมีมาตรการสร้างจิตสำนึกทางสังคมด้วยการรณรงค์สร้างค่านิยมมุมมองเป็นบวกต่อการทำงานหลังเกษียณว่าเป็นบุคคลที่มีค่าต่อสังคมเหมือนกับในหลายๆ ประเทศ

(๘) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากคำถามแบบปลายเปิดโดยกลุ่มตัวอย่างมาจากสถานประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างที่ให้ข้อมูลจำนวน ๑๙๔ รายส่วนใหญ่ต้องการให้ลดหย่อนด้านภาษีตามด้วยลดเงินสมทบประกันสังคมมาตรการสนับสนุนต่างๆ และการปรับค่าจ้างรายชั่วโมง

ข้อเสนอแนะของสถานประกอบการ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
ลดหย่อนภาษีมากกว่า 2 เท่า	69	35.7
ประกันสังคม (ลดเงินสมทบ/เพิ่มสวัสดิการ)	45	23.3
สนับสนุนผู้สูงอายุให้ม้งานทำ	18	9.2
ปรับเป็นจ้างรายชั่วโมง/กำหนดวันทำงาน	17	8.7
ให้รัฐมีนโยบายสนับสนุนเป็นรูปธรรม	17	8.7
ยกเว้นภาษีให้แรงงานสูงอายุ	13	6.7
เพิ่มสวัสดิการแรงงานสูงอายุ	9	4.6
กำหนดเป็นกฎหมายให้มีการจ้างผู้สูงอายุ	4	2.1
การไม่บังคับโดยภาครัฐในเรื่องอายุเกษียณ	2	1.0
รวม	194	100.0

รายละเอียดเพิ่มเติม สรุปรายงานการศึกษาและวิจัย การส่งเสริมการทำงานแรงงานสูงอายุ : ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมสูงวัย สามารถสแกนได้ที่ >> 