

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ว่า มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ<sup>1</sup> ซึ่งสถานการณ์นี้เป็นผลมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาประเทศ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการแพทย์ ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาว นโยบายการวางแผนครอบครัวหรือการควบคุมการมีบุตร ทำให้เกิดการลดภาวะเจริญพันธุ์อย่างรวดเร็ว และการลดลงอย่างต่อเนื่องของระดับการตายของประชากร ทำให้จำนวนและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุของไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว กลุ่มประชากรผู้สูงอายุเหล่านี้ยังมีความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม ประกอบกับประสบการณ์ในการทำงานและศักยภาพทางด้านร่างกายในระดับที่สามารถทำงานได้ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมในการประกอบอาชีพและมีความต้องการในการทำงาน เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และเพื่อเป็นรายได้สำหรับตนเอง<sup>2</sup>

องค์กรสหประชาชาติได้ให้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” (Older Person) หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งตรงกับนิยามผู้สูงอายุของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ องค์กรสหประชาชาติ ได้แบ่งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็น 3 ระดับ<sup>3</sup> ได้แก่

---

<sup>1</sup> กรมสุขภาพจิต. (2563). *93 วันสู่สังคม"คนชรา" 5 จังหวัด? คนแก่เยอะสุด-น้อยสุด*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30453>. [2564, 17 มีนาคม].

<sup>2</sup> อรรถพร บัวพิมพ์. (2552). *การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายเอกชน, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 2.

<sup>3</sup> กวีสร่า ต้นชู. (2562). *การคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคที่เป็นผู้สูงอายุ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายเอกชน, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 10-11.

1) ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือ มีคนอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ

2) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ

3) ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-Aged Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย เป็นเหตุให้จำนวนแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ เมื่อจำนวนผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มพึ่งพิงทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ภาครัฐจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ และมีความพยายามเพิ่มบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น เช่น การตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 กำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุมายกเว้นภาษี โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่า ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน ซึ่งผู้สูงอายุต้องมีอายุ 60 ปีขึ้นไป ต้องมีสัญชาติไทยและเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณอายุงานและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นจ้างให้ทำงานต่อ เป็นต้น หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ทั้งนี้ รายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษี ต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท<sup>4</sup> และการออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ผู้สูงอายุมีงานทำ<sup>5</sup>

<sup>4</sup> พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560.

<sup>5</sup> ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ

ด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี 2563 ผู้สูงอายุมีงานทำจำนวน 4.70 ล้านคน<sup>6</sup> จากจำนวนผู้สูงอายุ 11.63 ล้านคน<sup>7</sup> หรือคิดเป็นร้อยละ 40.41 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 2.68 ล้านคน หรือร้อยละ 57.05 และเป็นเพศหญิง 2.02 ล้านคนหรือร้อยละ 42.95 การที่ผู้สูงอายุเข้าสู่สังคมแรงงานเพิ่มมากขึ้นอาจเป็นผลมาจากมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 ที่ให้ความเห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ<sup>8</sup> ประกอบกับเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562 กระทรวงแรงงานได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุกับหน่วยงานเอกชน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานในลักษณะงานที่เหมาะสมกับอายุ ทักษะ และประสบการณ์ ในบริษัทเอกชน หลังจากการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน พบว่าผู้ประกอบการรู้สึกคุ้มค่าในการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งในด้านความสามารถ (Performance) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน โดยเฉพาะความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความอดทน ความน่าเชื่อถือ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งนับเป็นสัญญาณที่ดีของการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของประเทศไทย<sup>9</sup>

ทั้งนี้การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนเป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในปัจจุบันจะเริ่มมีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงปรากฏว่าประเทศไทยไม่มีมาตรการในการสร้างแนวปฏิบัติการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการตัดสินใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการที่ควรให้ หรือฐานข้อมูลของผู้สูงอายุที่มีความประสงค์จะทำงาน จึงเป็นประเด็นปัญหาที่นำมาสู่การศึกษาในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นประเด็นดังนี้

<sup>6</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สถิติแรงงาน พ.ศ. 2563*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>. [2564, 23 มีนาคม].

<sup>7</sup> กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2563). *สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย พ.ศ. 2563*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/335>. [2564, 23 มีนาคม].

<sup>8</sup> กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2561). *ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2580* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา. หน้า 23.

<sup>9</sup> ชลธิชา อัสวนิรันดร, ชฎาธาร โอบธิศ, วัชระ เพชรดิน, วิรัชพัชร มานิตศรีศักดิ์ และ นลัท จิลลานนท์. (2563). *โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของประเทศไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง*. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 125.

### 1) ปัญหาเกี่ยวกับคำนิยามการจ้างงานผู้สูงอายุ

ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 บัญญัติว่า “ผู้สูงอายุ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและ นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 บัญญัติว่า

นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงาน ทั้งหมด หรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากหลักเกณฑ์ของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างงานไว้โดยทั่วไป ไม่มีบทบัญญัติใดกล่าวถึงการจ้างงานผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด

ปัญหาคือ เนื่องจากการจ้างงานผู้สูงอายุบางกลุ่มยังมีความสามารถและมีศักยภาพที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่สะสมประสบการณ์และใช้ความสามารถที่ทำได้จากกลุ่มคนดังกล่าว เช่น งานฝีมือที่ถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น สูตรลับในการทำอาหารหรือเครื่องดื่ม หรืองานอื่น ๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดของกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้บริษัทหรือผู้ประกอบการไม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนั้นยังมองว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีศักยภาพในการทำงานเท่าที่ควร จึงทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุไม่เป็นที่แพร่หลายในสังคมไทยเท่าใดนัก

ดังนั้น จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เกี่ยวกับคำนิยาม  
 จ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2) ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 บัญญัติว่า “ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม”

มาตรา 12 บัญญัติว่า “การเรียกร้องสิทธิหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับตามที่บัญญัติไว้”

จากบทบัญญัติข้างต้น จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (3) ประกอบมาตรา 12 กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิในการได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันชุมชนหลายแห่งของประเทศไทยได้สนับสนุนให้ผู้สูงอายุพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาและนำไปประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว เช่น การฝึกงานฝีมือ นำผลิตภัณฑ์ในชุมชนมาพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ เป็นต้น

ปัญหาคือ แม้ว่าพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (3) ประกอบมาตรา 12 จะส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ แต่ในเรื่องของการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น พบว่ายังไม่มีมาตรการทางกฎหมายในเรื่องดังกล่าวกำหนดไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การจ้างงานผู้สูงอายุยังไม่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ตลอดจนยังไม่ได้รับการยอมรับจากบริษัทหรือผู้ประกอบการ เพราะบริษัทหรือผู้ประกอบการเหล่านั้นยังมีความกังวลในเรื่องของความสามารถในการทำงาน และสุขภาพของผู้สูงอายุ

ดังนั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสิทธิในการได้รับการจ้างงานจากองค์กรหรือบริษัท จึงเห็นควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน

3) ปัญหาที่เกี่ยวกับการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 บัญญัติว่า “คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ”

มาตรา 9 บัญญัติว่า “ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน สถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันครอบครัวได้มีส่วนร่วมในการช่วยดูแลผู้สูงอายุ”

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน สถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ปัญหาคือเนื่องด้วยการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นเรื่องเฉพาะที่คณะกรรมการจะต้องดูแล และตรวจสอบการจ้างงาน เพราะหากขาดการดูแลและตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม และอาจทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุอาจไม่มีอำนาจในการต่อรองและอยู่ในสถานะที่ไม่สามารถโต้แย้งใด ๆ ได้

ดังนั้น จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยตั้งคณะกรรมการ ในการดูแลและตรวจสอบการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้มีมาตรฐาน และ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาการพัฒนา กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยศึกษากฎหมายของต่างประเทศเป็นแนวทาง เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนา กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทย และต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
4. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหามหาหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานสูงอายุ

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

ในปัจจุบันบทบัญญัติแห่งกฎหมายตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทย ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุไว้ครอบคลุมเพียงพอ ส่งผลให้สิทธิในการจ้างงานของผู้สูงอายุถูกจำกัดและถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น เพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุและนายจ้าง หรือผู้ประกอบการจึงเห็นควรกำหนดให้มีการพัฒนา กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

สารนิพนธ์นี้ทำการศึกษาค้นคว้าหลักเกณฑ์ แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ทั้งนี้ ได้มีการศึกษากฎหมายของประเทศไทย เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศในเรื่องเดียวกัน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

## 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

สารนิพนธ์นี้ใช้วิธีวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากพระราชบัญญัติ ประกอบกับการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ในรูปแบบของ ตำรา บทความ วารสาร รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รวมถึงการสืบค้นข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้องทางอินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ได้ซึ่งข้อสรุปและแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
2. ทำให้ทราบถึงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยและต่างประเทศ
3. ทำให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
4. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขและพัฒนากฎหมายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ