บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วของประเทศไทย ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว ซึ่งภาครัฐได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ตลอดจนทุกภาคส่วนงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักต่อสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดูแลสุขภาพ การขาดแคลนแรงงาน หรือการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงการจ้างงานผู้สูงอายุ ในบทนี้จึงได้มีการทบทวนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ และ การจ้างงานประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ความหมายของผู้สูงอายุ
ส่วนที่ 2 ความหมายของส่งเสริม
ส่วนที่ 3 ความหมายของสัญญา
ส่วนที่ 4 ความหมายของแรงงาน
ส่วนที่ 5 ความหมายของการจ้างงานหรือจ้างแรงงาน
ส่วนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
ส่วนที่ 7 บทบาทของรัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
ส่วนที่ 8 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

ซึ่งแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ โดยทั่วไป หมายถึง ช่วงวัยสุดท้ายของชีวิต ซึ่งเป็นวัยที่มีความเสื่อมสมรรถภาพในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะทางร่างกาย จิตใจ หน้าที่การงานและสังคม การกำหนดนิยามความหมายของคำว่า ผู้สูงอายุ สามารถ พิจารณาได้จากความเสื่อมที่ปรากฏแตกต่างกันออกไป[1]

---

[1] กวิสรา ตันซู้. (2562). ***การคุ้มครองสิทธิของผู้บริโภคที่เป็นผู้สูงอายุ.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายเอกชน, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 9.

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้” หมายถึง คำใช้แทนบุคคล หรือใช้แทนคำว่าคน หรือใช้แทนสิ่งที่เสมือนคน และคำว่า “สูงอายุ” หมายถึง มีอายุมาก รวมทั้งได้ให้ความหมายของคำว่า “แก่” หมายถึง มีอายุมาก อยู่ในวัยชรา[2] เช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อพจนานุกรมฯ ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้เป็นการเฉพาะ จึงสรุปได้ว่า “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลที่มีอายุมาก หรือคนแก่ แต่ไม่สามารถระบุหรือกำหนดได้ว่าบุคคลดังกล่าวนั้น ต้องมีอายุเท่าใด จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้สูงอายุ

รัฐธรรมนูญแห่งพระราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 48 วรรคสอง ระบุว่า “บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ” ซึ่งแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะไม่ได้ให้คำนิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้โดยตรง แต่ความหมายผู้สูงอายุตามนัยของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว

คำว่า “ผู้สูงอายุ” ถูกบัญญัติขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย โดย พล.ต.ต.อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ในการประชุมระหว่างแพทย์อาวุโสและผู้สูงอายุจากวงการต่าง ๆ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2505 จนเป็นเป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน[3] อย่างไรก็ตามการกำหนดเกณฑ์อายุของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่จะทำให้มีการยอมรับในทุกประเทศ ดังนั้น องค์กรสหประชาชาติ (United Nations : UN) จึงจัดประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ ณ กรุงเวียนนา สาธารณรัฐออสเตรีย โดยที่ประชุมได้กำหนดให้นิยาม “ผู้สูงอายุ (Older Person)” หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นเกณฑ์อายุเริ่มต้นเดียวกับคำแนะนำขององค์กรอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ที่ใช้ในการกำหนดช่วงอายุของผู้สูงอายุ โดยให้เหตุผลว่าประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีการให้คำนิยามผู้สูงอายุที่แตกต่างกันและเป็นการนิยามตามอายุ เช่น ในประเทศที่เจริญแล้วการจัดกลุ่มผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป หรือการนิยามจากสังคม วัฒนธรรม ที่กำหนดอายุจากการเกษียณงานในอายุ 50 ปี 60 ปี

---

[2] ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ***พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://dictionary.orst.go.th/. [2564, 13 เมษายน].

[3] อำพรรณ รอดกระจับ. (2549). ***การดำเนินชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำกลางราชบุรี.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงธรรมศาสตร์. หน้า 20.

หรือ 65 ปี ให้เป็นบุคคลผู้สูงอายุ[4] นอกจากนี้การกำหนดเกณฑ์อายุของที่ประชุมที่ได้กำหนดให้ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้สูงอายุและให้ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก[5]

สำหรับประเทศไทยปัจจุบันมีเพียงกฎหมายฉบับเดียวที่ได้กำหนดบทนิยามของผู้สูงอายุไว้อย่างเป็นทางการ คือ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 บัญญัติว่า “ผู้สูงอายุ” หมายความ ว่าบุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย”[6]

โดยสรุปแล้วจากการศึกษาความหมายของ คำว่า “ผู้สูงอายุ” เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การสูงอายุเป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างต่อเนื่องของบุคคลซึ่งเริ่มตั้งแต่เกิดและดำเนินต่อเนื่องไปจนถึงช่วงวาระสุดท้ายของชีวิต รวมทั้งมีการกำหนดกฎเกณฑ์อายุให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปถือเป็นผู้สูงอายุ

2.2 ความหมายของส่งเสริม

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ส่งเสริม” หมายถึง การเกื้อหนุน การช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น เช่น ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมการจ้างงาน[7]

2.3 ความหมายของสัญญา

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “สัญญา” หมายถึง ข้อตกลงระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย หรือ หลายฝ่ายเพื่อให้เกิดนิติกรรมขึ้น[8]

ซึ่งคำว่า “นิติกรรม” นั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 149 บัญญัติว่า “นิติกรรม หมายความว่า การใด ๆ อันทำลงโดยชอบด้วยกฎหมายและด้วยใจสมัคร มุ่งโดยตรงต่อ

---

[4] กวิสรา ตันซู้. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 1. หน้า 9.

[5] อรรถพร บัวพิมพ์. (2552). ***การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายเอกชน, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 12.

[6] พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. มาตรา 3.

[7] ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ***พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://dictionary.orst.go.th/. [2564, 13 เมษายน].

[8] ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ***พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://dictionary.orst.go.th/. [2564, 13 เมษายน].

การผูกนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล เพื่อจะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ" อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสัญญาจะเป็นนิติกรรมเสมอ แต่นิติกรรมบางชนิดอาจไม่ใช่สัญญาก็ได้[9]

ทั้งนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้บัญญัตินิยามของสัญญาไว้ว่าหมายถึงอะไรอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามเมื่อได้พิจารณาจากความหมายของนิติกรรมแล้วอาจกล่าวได้ว่า สัญญาหมายถึง นิติกรรมสองฝ่ายหรือหลายฝ่ายที่เกิดจากการแสดงเจตนาเสนอ สนอง ต้องตรงกันของบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปที่มุ่งจะก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลง หรือ ระงับนิติสัมพันธ์[10]

นิติกรรมที่ทำขึ้นนั้น ต้องเป็นการแสดงเจตนาของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไป เนื่องจากนิติกรรมได้ก่อให้เกิดสิทธิหน้าที่ระหว่างกัน ดังนั้นในการแสดงเจตนาทุกฝ่ายจึงต้องแสดงเจตนายินยอมต้องกัน กล่าวคือฝ่ายหนึ่งแสดงเจตนาเป็นคำเสนอ แล้วอีกฝ่ายหนึ่งแสดงเจตนาเป็นคำสนอง แล้วเมื่อคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันสัญญาจึงเกิดขึ้น[11]

การเกิดขึ้นของสัญญาถือเป็นสิ่งสำคัญในการพิจารณาว่าสัญญานั้นจะมีผลบังคับใช้หรือไม่ ถ้ามีผลบังคับใช้แล้ว คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจะมีส่วนที่ต้องรับผิดประการใด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่คู่สัญญาต้องคำนึงถึง อีกทั้งการเกิดของสัญญาต้องมีการพิจารณาในหลายด้าน เช่น หลักความสามารถของบุคคลว่าบุคคลที่เข้าทำสัญญามีคุณสมบัติที่สามารถทำสัญญาได้สมบูรณ์ตามกฎหมายหรือไม่ เพราะในการทำสัญญาความผูกพันระหว่างบุคคลถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของสัญญา[12]

โดยสรุปแล้วจากการศึกษาความหมายของคำว่า "สัญญา" สัญญาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำนิติกรรม เนื่องจากเป็นการกระทำระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลผูกพันทางกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดซึ่งสิทธิและหน้าที่ระหว่างกันของคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งการตกลงเข้าทำสัญญาระหว่างกันนั้นจะกระทำอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ต้องมีคำเสนอ คำสนอง ถูกต้องตรงกัน มีการตกลงว่าจะกระทำการใดหรือไม่กระทำการใด มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ต่อกัน มีการกำหนดมูลค่าของการกระทำที่จะตอบแทนกัน

---

[9] ศนันท์กรณ์ (จำปี) โสตถิพันธุ์. (2552). ***คำอธิบายนิติกรรม – สัญญา*** (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: วิญญชน. หน้า 253.

[10] เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

[11] พัลภา นุ่มน้อย. (2557). ปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของความตกลงที่เกิดขึ้นก่อนสัญญาทางปกครอง. ***วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,*** หน้า 30.

[12] ศิวพร นกขุนทอง. (2559). ***ปัญหาของการเกิดสัญญาในสัญญาซื้อขายสินค้าระหว่างประเทศ.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายการค้าระหว่างประเทศ, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 8.

2.4 ความหมายของแรงงาน

คำว่า “งาน” “แรงงาน” หรือ “Labor” มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ศาสตราจารย์ ดร.จี๊ด เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงงาน หมายถึง งานบุคคล หรือเรียกกันว่างานหรือแรงงานนั้น ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้[13] ศาสตราจารย์ Dale Yodor ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงงาน หมายถึง แรงงานทั้งหมดของมนุษย์ ซึ่งว่าจ้างกันได้ ทั้งเป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าและบริการสำหรับมนุษย์[14] และ Melvin W. Blidgett ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนนี้เป็นที่มาเบื้องต้นของรายได้ในครอบครัวของเขา[15]

สำหรับในทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง และหมายความรวมถึงการออกแรงกาย การใช้สมอง และสติปัญญาในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน[16] ซึ่งจากความหมายนี้ แรงงานประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1. เป็นการกระทำของมนุษย์ และ 2. ผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้[17]

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงาน” หมายถึง คนงาน ผู้ใช้แรงในการทำงาน แต่ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร[18]

โดยสรุปแล้วจากความหมายของคำว่าแรงงานของนักวิชาการที่ให้ไว้ สามารถกล่าวได้ว่า แรงงาน หมายถึง กำลังแรงกายและกำลังความคิดสติปัญญาของคนในการทำงานเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน

---

[13] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. (2553). ***มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างงานในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. หน้า 9.

[14] เรื่องเดียวกัน, หน้า 10.

[15] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 13. หน้า 10.

[16] นิคม จันทรวิทุร. (2536). แรงงาน. ***จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน,*** 3 (25).

[17] เรื่องเดียวกัน.

[18] ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ***พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://dictionary.orst.go.th/. [2564, 13 เมษายน].

ทั้งนี้เราสามารถแยกประเภทของแรงงานได้ เป็น 3 ประเภท[19] ดังนี้

1) แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ สามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ

2) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและทางปฏิบัติในสิ่งที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพ เช่น คนขับรถบรรทุก พนักงานร้านขายปลีก ผู้ช่วยพยาบาล

3) แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกายไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้ เช่น พนักงานรับโทรศัพท์ (Line Operator) คนสวน พนักงานรับแลกบัตรประจำลานจอด

ซึ่งการจัดประเภทของแรงงานเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่นายจ้างในการที่สามารถคัดกรองประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับการจ้างงาน และรวมไปจนถึงการกำหนดเงื่อนไขการจ้างของแรงงานแต่ละประเภท[20]

2.5 ความหมายของการจ้างงาน หรือ จ้างแรงงาน

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “จ้าง” หมายถึงให้ทำงานหรือทำของโดยให้ค่าตอบแทน ผู้ให้ทำงานเรียกนายจ้าง หรือ ผู้ว่าจ้าง ผู้รับทำงานเรียก ลูกจ้าง หรือ ผู้รับจ้าง ผู้ให้ทำของเรียก ผู้ว่าจ้าง ผู้รับทำของเรียก ผู้รับจ้าง รวมทั้งให้ความหมายของคำว่า “จ้างแรงงาน” หมายถึง ชื่อสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้[21]

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” โดยสัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นและสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อคำเสนอ และคำสนองถูกต้องตรงกันตามหลักนิติกรรมสัญญา อีกทั้งไม่ได้กำหนดในเรื่อง

---

[19] กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ. (2562). มาตรการคุ้มครองทางกฎหมายเรื่องการจ้างผู้สูงอายุในแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ. ***วารสารรัชต์ภาคย์,*** 13 (30), หน้า 178.

[20] เรื่องเดียวกัน.

[21] ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ***พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://dictionary.orst.go.th/. [2564, 13 เมษายน].

แบบหรือหลักฐานของสัญญาเอาไว้ ดังนั้นการจ้างแรงงานจึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ หรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด เพียงตกลงกันด้วยวาจาก็ใช้ได้ การทำสัญญากันเป็นหนังสือมีผลเพียงแค่ทำให้มีความแน่นอนและมั่นคงในด้านพยานหลักฐาน รวมทั้งคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายจะได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา[22] ไม่ได้กระทบต่อความสมบูรณ์ของสัญญาแต่อย่างใด

โดยสรุปแล้วการจ้างงาน หรือ การจ้างแรงงาน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่านายจ้างหรือผู้ว่าจ้างได้จ้างบุคคลอีกคนหนึ่งซึ่งเรียกว่าลูกจ้างหรือผู้รับจ้างทำงานให้กับตน โดยนายจ้างหรือผู้ว่างจ้างยินดีจ่ายสินจ้างหรือค่าตอบแทนให้[23] และการจ้างแรงงานนั้นสามารถที่จะกระทำการให้มีผลเฉพาะบุคคล โดยสามารถที่จะกระทำด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ เช่น จดหมาย อีเมล์ ซึ่งจะมีผลการจ้างงานโดยปริยาย หรือจะทำเป็นหนังสือสัญญาการจ้างอย่างเป็นทางการก็ได้[24]

2.5.1 สาระสำคัญของสัญญาจ้างงาน หรือจ้างแรงงาน

จากบทบัญญัติของมาตรา 575 สามารถแยกสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานได้ดังนี้[25]

1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญา 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง[26] ซึ่งเป็นบุคคลที่จ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้ตน โดยตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้ ซึ่งค่าตอบแทนนี้เรียกว่าสินจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง[27] ซึ่งเป็นบุคคลที่ตกลงจะทำงานให้แก่นายจ้าง โดยได้รับสินจ้างเป็นการตอบแทน

2) สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการทำ

---

[22] ไผทชิต เอกจริยากร. (2552). ***คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน*** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิญญูชน. หน้า 42-43.

[23] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 13. หน้า 9.

[24] กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 19. หน้า 178.

[25] ไผทชิต เอกจริยากร. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 22. หน้า 22-35.

[26] พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. มาตรา 5 บัญญัติว่า “นายจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนนิติบุคคลด้วย”.

[27] พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537. มาตรา 5 บัญญัติว่า “ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย”.

การงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จดังเช่นสัญญาจ้างทำของ[28] ดังนั้นลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานมีหน้าที่เพียงทำงานให้แก่นายจ้าง ส่วนงานนั้นจะเสร็จหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญและเป็นเรื่องของนายจ้าง

3) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่นายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ดังนั้นการทำงานและสินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน การทำงานโดยไม่มีสินจ้างจึงไม่เป็นสัญญาแรงงาน หากแต่เป็นการวาน หรือการใช้ หรือการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

2.5.2 การสิ้นสุดสภาพการจ้างงาน

สำหรับการสิ้นสุดสภาพการจ้างหรือการเลิกจ้าง เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้สัญญาการจ้างระงับหรือสิ้นไป โดยเกิดจากการแสดงเจตนา หรือความประสงค์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีอิสระในการพิจารณาและตัดสินใจบอกเลิกสัญญาจ้างต่อกัน โดยการเลิกจ้างสามารถแบ่งออกเป็น 2 กรณีคือ

1) กรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยชัดเจน เช่น การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานไม่ว่าจะกระทำด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร โดยที่นายจ้างมีเจตนาที่จะไม่จ้างลูกจ้างอีกต่อไป[29]

2) กรณีที่กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เช่น นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไปหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง กรณีเหล่านี้เกิดเนื่องจากการที่นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างต่อไป แต่ไม่ยอมแสดงเจตนาเลิกจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งจะต้องปรากฏข้อเท็จจริงทั้ง 3 ประการคือ นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน และการที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานนั้นนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้ด้วย รวมถึงนายจ้างต้องมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง หากขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้าง[30]

2.5.3 การบอกเลิกการจ้างงาน

การบอกเลิกการจ้างงานนั้นเราสามารถทำได้ 5 วิธีด้วยกัน[31] ได้แก่

---

[28] ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. มาตรา 587 บัญญัติว่า “อันว่าจ้างทำของนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงรับจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น

[29] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 13. หน้า 11.

[30] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 13. หน้า 10.

[31] กิตติสุดา กิตติศักดิ์กุล และเกียรติพร อำไพ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 19. หน้า 178.

1) นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันว่าจะยกเลิกสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นการแสดงเจตจำนงของนายจ้างที่ไม่ประสงค์จะจ้างลูกจ้างอีกต่อไป และ ลูกจ้างที่ประสงค์จะไม่ทำงานให้นายจ้างอีกต่อไป โดยลูกจ้างอาจแจ้งต่อนายจ้างด้วยวาจาภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดก็ได้ แต่เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในภายหลังนายจ้างมักจะให้ลูกจ้างเขียนเป็นหนังสือลาออกเพื่อเก็บไว้

2) นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้อีก โดยนายจ้างให้เงินตอบแทน หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างกระทำความผิดต่อนายจ้าง โดยไม่ได้รับเงินตอบแทน

3) ในสัญญาจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างได้กำหนดระบุวันเวลาที่สิ้นสุดสัญญาจ้างไว้แน่นอน

4) ลูกจ้างเสียชีวิต หรือนายจ้างปิดกิจการ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาเฉพาะบุคคล หากลูกจ้างเสียชีวิตสัญญาจ้างย่อมสิ้นผลไปโดยปริยาย แต่หากนายจ้างปิดกิจการนั้น นายจ้างยังคงมีผลต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างก่อนที่จะปิดกิจการเสมอ

5) ลูกจ้างเกษียณอายุ ส่วนใหญ่กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานนั้น มักจะไม่ได้ระบุในเรื่องของช่วงอายุสำหรับการเกษียณอายุไว้อย่างชัดเจน กฎหมายมักจะเปิดช่องให้เป็นเรื่องของการบริหารจัดการเองของนายจ้างว่าจะจ้างลูกจ้างสูงอายุต่อไปหรือไม่ โดยการกำหนดในเรื่องการเกษียณอายุนั้น ให้เป็นไปในเรื่องของการตกลงตามสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยสมัครใจ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

เนื่องด้วยสถานการณ์ที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วสวนทางกับอัตราการเกิดใหม่ของประชากรในปัจจุบัน ทำให้จำนวนประชากรผู้สูงอายุมีสัดส่วนมากกว่าประชากรวัยเด็ก ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยสถิติผู้สูงอายุของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563 พบว่ามีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 11,627,130 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.57 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ[32] ขณะที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) คาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เป็นประเทศที่สองของอาเซียนรองจากประเทศสิงคโปร์ โดยประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนไม่น้อยกว่า 13 ล้านคน หรือร้อยละ 20 ของ

---

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

ประชากรทั้งหมด รวมทั้งคาดการณ์ว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า (ปี พ.ศ. 2583) ประเทศไทยจะมีจำนวนผู้สูงอายุ 20 ล้านคน หรือ 1 ใน 3 ของประชากรในประเทศจะเป็นผู้สูงวัย และจะมีประชากรที่อายุมากกว่า 80 ปีขึ้นไปมากถึง 3,500,000 คน[33]

องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ไม่ได้กำหนดนิยามอายุที่แน่นอนของผู้สูงอายุ แต่ได้แบ่งระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไว้เป็น 3 ระดับ[34] ดังนี้

1) ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ

2) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ

3) ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-Aged Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

ทั้งนี้องค์การสหประชาชาติได้คาดการณ์ว่า ในช่วงปี ค.ศ. 2001 - 2100 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งแต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจการพัฒนาทางด้านการแพทย์ การโภชนาอาหาร[35]

องค์กรอนามัยโลก (World Health Organization)ได้แบ่งเกณฑ์อายุตามสภาพของการมีอายุเพิ่มขึ้นของประชากร ดังนี้[36]

1) ผู้สูงอายุ (Elderly) คือ บุคคลที่มีอายุระหว่าง 60-74 ปี
2) คนชรา (Old) คือ บุคคลที่มีอายุระหว่าง 75-90 ปี
3) คนชรามาก (Very Old) คือ บุคคลที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป

---

[33] สำนักข่าวอิศรา. (2562). ***ปี 64 ไทยมีคนชรา 13 ล้านคน เข้าสู่สังคมผู้สูงวัยสมบูรณ์-แนะรัฐเพิ่มอำนาจ อปท. ดูแล.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.isranews.org/isranews-news/779161. [2564, 17 เมษายน].

[34] 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].

[35] รัชนี โตอาจ. (2563). ***สังคมผู้สูงอายุ: นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.stou.ac. th/stouonline/lom/data/sec/Lom12/05-01.html. [2564, 25 เมษายน].

[36] พรเพ็ญ ไตรพงษ์. (2561). ***มาตรการทางกฎหมายในการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน.*** ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 16-17.

สำหรับประเทศไทย การพิจารณาว่าบุคคลใดจะเข้าข่ายการเป็นผู้สูงอายุหรือไม่ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่แตกต่างกัน เช่น ปรีชา อุปโยธินและคณะ ได้ให้หลักเกณฑ์ที่นิยมทั่วไปในการกำหนด 4 หลักเกณฑ์ ได้แก่[37]

1) ใช้ระดับอายุเป็นเกณฑ์

2) ใช้ความสามารถของร่างกายเป็นเกณฑ์

3) ใช้เหตุการณ์เชิงประวัติศาสตร์เป็นเกณฑ์

4) ใช้ภาวะทางสังคมเป็นเกณฑ์

นพ.บรรลุ ศิริพานิช ได้พิจารณาลักษณะของผู้สูงอายุโดยมีหลักเกณฑ์ 3 หลักเกณฑ์[38] ดังนี้

1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น คนแก่ คนชรา คนเฒ่า เป็นการเรียกร้องตามลักษณะทางสรีระที่บ่งบอกว่าผู้นั้นแก่ เช่น ผมหงอก ผิวหนังเหี่ยวย่น ถึงแม้ว่าบางคนจะมีลักษณะแก่ชราตั้งแต่อายุยังไม่มากก็ตาม

2) อายุมากหรือน้อยตามปฏิทิน เช่น ผู้สูงอายุ (Elderly Older Person) ซึ่งปัญหาที่ตามมา คือ อายุเท่าใดจึงเรียกว่าสูงอายุ โดยเรื่องนี้ได้มีการถกกันในที่ประชุมสมัชชาว่าด้วยผู้สูงอายุโลกขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งคนภาคพื้นยุโรป และ อเมริกาส่วนใหญ่มักเรียกคนอายุ 65 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุ แต่ภาคพื้นเอเชียจะถือว่าอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์ผู้สูงอายุ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ตกลงกันในวงการระหว่างประเทศแล้วว่าให้ยึดเอาบุคคลที่อายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ

3) สถานภาพทางสังคม เช่น ผู้ใหญ่ผู้อาวุโส (Senior Citizens) ในองค์กรหนึ่ง ๆ ผู้เป็นหัวหน้าย่อมเป็นผู้ใหญ่ขององค์กร ทั้ง ๆ ที่อาจอายุไม่มาก หรือ ไม่ใช่คนสูงอายุก็ตาม

สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย

ที่ผ่านมาประเทศไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรอย่างมากและรวดเร็ว จากภาวการณ์การเกิดสูงตายสูง มาสู่การเกิดต่ำตายต่ำ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงผ่านทางระบาดวิทยาจากโรคระบาดและโรคติดต่อ มาสู่โรคเรื้อรังและโรคที่เกิดจากความเสื่อมสภาพของร่างกายตามวัย ทำให้สังคมไทยเปลี่ยนจากสังคมเยาว์วัยสู่สังคมสูงวัย

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือเมื่อประมาณ 50 ปีก่อน ประชากรของประเทศไทยเคยเพิ่มด้วยอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 3 ต่อปี[39] ซึ่งปัจจัยส่วนหนึ่งมาจากนโยบายของรัฐบาล

---

[37] อรรถพร บัวพิมพ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 5. หน้า 13-14.

[38] พรเพ็ญ ไตรพงษ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 36. หน้า 18.

[39] คณะกรรมาธิการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2562). ***รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในยุคสังคมผู้สูงอายุศึกษากรณีการนำผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบแรงงาน.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. หน้า 7.

สมัย จอมพล ป. พิบูลสงคราม ที่มีนโยบายเร่งเพิ่มจำนวนประชากรเพื่อหวังใช้ในการพัฒนาประเทศ โดยการส่งเสริมให้มีการแต่งงาน และการมีบุตรครอบครัวละหลาย ๆ คน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างครอบครัวและการมีบุตร เช่น จัดพิธีสมรสหมู่ จัดงานวันแม่ จัดประกวดแม่ลูกดก และการประกาศใช้พระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้มีบุตรมาก[40] ซึ่งในปี พ.ศ. 2503 ประเทศไทยมีประชากรจำนวน 26 ล้านคน และได้เพิ่มเป็น 60 ล้านคนในปี พ.ศ. 2539 และตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2539 - ปี พ.ศ. 2559 ประชากรของประเทศไทยเพิ่มขึ้นเป็น 65.9 ล้านคน ซึ่งเห็นได้ว่าในช่วงเวลา 20 ปีหลังนี้ประชากรของไทยเพิ่มขึ้นมาเพียง 5.9 ล้านคน[41]

ทั้งนี้สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้คาดประมาณการประชากรของประเทศไทยในตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – ปี พ.ศ. 2583 ดังนี้[42]

ตารางที่ 2.1 จำนวนและสัดส่วนของประชากร พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2583 จำแนกตามกลุ่มอายุ[43]

ประชากรกลุ่มอายุ	พ.ศ. 2553		พ.ศ. 2563		พ.ศ. 2573		พ.ศ. 2583	
	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ
ทุกกลุ่มอายุ	63.8	100	66.5	100	67.1	100	65.4	100
0-14 ปี	12.6	19.8	11.2	16.9	9.9	14.8	8.4	12.8
15-59 ปี	42.7	67.0	43.3	65.0	40.1	59.7	36.5	55.8
60 ปีขึ้นไป	**8.4**	**13.2**	**12.0**	**18.1**	**17.1**	**25.5**	**20.5**	**31.4**
60 -69 ปี	4.3	7.3	7.3	10.9	9.5	14.2	9.5	14.5
70 – 79 ปี	2.7	4.2	3.4	5.1	5.6	8.4	7.6	11.7
80 ปีขึ้นไป	1.1	1.7	1.4	2.1	1.9	2.9	3.4	5.2

หมายเหตุ: จำนวนประชากรนับเฉพาะประชากรสัญชาติไทยและไม่ใช่สัญชาติไทยแต่มีชื่อในทะเบียนบ้าน

---

[40] ปรีชา นวลเป็นใย. (2561). ประชากรรุ่นเกิดล้าน. ***วารสารข้าราชการ,*** 60 (4), หน้า 3.

[41] คณะกรรมาธิการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 39. หน้า 8.

[42] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ***รายงานการศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการ พัฒนาประเทศจากผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[43] ประมวลจากรายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 -2583 (ฉบับปรับปรุง สศช., 2562)

ตารางที่ 2.2 อัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากรสูงอายุ ระหว่าง พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2583[44]

ประชากรสูงอายุ	จำนวน (พันคน)				% การเปลี่ยนแปลง (2553 – 2583)
	พ.ศ. 2553	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2573	พ.ศ. 2583	
รวมทุกกลุ่มอายุ	63,790	66,535	67,141	65,372	0.08
อายุ 60 ปีขึ้นไป	8,408	12,040	17,119	20,510	4.8
อายุ 70 ปีขึ้นไป	3,778	4,765	7,582	11,059	6.4
อายุ 80 ปีขึ้นไป	1,070	1,367	1,945	3,417	7.3

โดยจากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าประชากรของไทยจะเพิ่มขึ้นจาก 66.5 ล้านคน ในปี 2563 เป็น 67.2 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2573 และจำนวนประชากรจะเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2583 สศช.คาดประมาณการว่าประเทศไทยจะมีประชากรทั้งหมดประมาณ 65.4 ล้านคน ซึ่งจำนวนประชากรตามโครงสร้างประชากรแบ่งเป็น[45]

1) วัยเด็ก (แรกเกิด - 14 ปี) มีแนวโน้มลดลง จากจำนวนรวมในปี พ.ศ. 2563 ซึ่งมีจำนวนประชากรเด็ก 11.2 ล้านคน หรือร้อยละ 16.9 ของประชากรทั้งหมดจะลดลงเป็น 8.4 ล้านคน หรือร้อยละ 12.8 ของประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2583

2) ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี) มีแนวโน้มลดลง จากจำนวนรวมในปี พ.ศ. 2563 ซึ่งมีประชากรวัยแรงงาน 43.26 ล้านคน หรือร้อยละ 65 ของประชากรทั้งหมดจะลดลงเป็น 36.5 ล้านคน หรือร้อยละ 56 ของประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2583

3) ประชากรผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 12 ล้านคน หรือร้อยละ 18 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จะเพิ่มขึ้นเป็น 20.42 ล้านคน หรือ ร้อยละ 31.28 ของจำนวนประชากรในปี พ.ศ. 2583

รวมทั้งจากการศึกษาของ สศช. ยังพบว่า ในปี พ.ศ. 2562 เป็นปีแรกที่จำนวนประชากรวัยเด็กมีจำนวนเท่ากับประชากรผู้สูงอายุที่ 11.3 ล้านคน หลังจากนั้นจำนวนประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลงสวนทางกับจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่จะมีแนวโน้มสูงขึ้น นอกจากนี้อัตราส่วน

---

[44] ประมวลจากรายงานการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 -2583 (ฉบับปรับปรุง สศช., 2562)

[45] กรุงเทพธุรกิจ. (2563). ***สศช.ชี้อีก 20 ปีประชากรไทยลดลง 2 ล้านคน.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/862386. [2564, 21 เมษายน].

ของวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุก็ลดลงอย่างต่อเนื่องเช่นกันซึ่ง ในปี พ.ศ. 2563 มีวัยแรงงาน 3.6 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน แต่ในปี พ.ศ. 2583 จะลดลงเหลือวัยแรงงาน 1.8 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน[46]

โดยสรุปแล้ว การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุก่อให้เกิดผลกระทบในหลายด้าน ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างกลุ่มอายุ และด้านเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป โดยเฉพาะผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานจากการที่มีประชากรในวัยทำงานลดลง ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต ดังนั้นเพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศดำเนินต่อไปได้อย่างมั่นคงจึงควรมีการส่งเสริมและสร้างคุณค่าให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้ประชากรกลุ่มนี้ยังคงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานต่อไป

2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน

การใช้แรงงานมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่มีมาตั้งแต่ในสมัยสังคมโบราณ ซึ่งแต่เดิมนั้นการใช้แรงงานอาจจะมีขึ้นระหว่างบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ต่อมาอาจจะมีการใช้แรงงานของบุคคลอื่นในรูปแบบของเกณฑ์แรงงาน การใช้แรงงานทาส หรือการแลกเปลี่ยนแรงงานในระหว่างกันเอง ดังจะเห็นได้บ่อย ๆ ในภาคเกษตรกรรม แต่เมื่อยกเลิกระบบทาสไปและการแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างกันมีวงจำกัด แต่ความต้องการใช้แรงงานของคนก็ยังมีอยู่และยิ่งทวีความต้องการมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม ซึ่งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมมุ่งที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นจึงต้องมีการว่าจ้างบุคคลอื่นให้ทำงานให้โดยมีสินจ้างหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทน[47]

การจ้างงานเป็นการทำสัญญาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจ้างงาน ส่งผลให้สัญญาจ้างงานมีลักษณะพิเศษ เนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางบุคคลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้เกิดสิทธิและหน้าที่ต่อกัน และแม้ว่าทั้งสองฝ่ายจะมีผลประโยชน์ต่างกัน แต่ก็จำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงาน[48] ซึ่งโดยทั่วไปเมื่องานสำเร็จลุล่วงด้วยดี นายจ้างย่อมได้ผลกำไรจากผลประกอบการ ส่วนลูกจ้างก็จะได้รับสินจ้างรวมถึงผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น โบนัสหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เป็นต้น ดังนั้นงานจึงเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดและลูกจ้างประสงค์ที่จะมีความมั่นคงในการทำงานตลอดไป[49]

---

[46] กรุงเทพธุรกิจ. (2563). ***สศช.ชี้อีก 20 ปีประชากรไทยลดลง 2 ล้านคน.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/862386. [2564, 21 เมษายน].

[47] ไผทชิต เอกจริยากร. (2552). อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 22. หน้า 13.

[48] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 13. หน้า 23.

[49] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 13. หน้า 23.

การจ้างงานแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท[50] คือ

1) การจ้างงานในระบบ คือ การจ้างงานที่มีสัญญาจ้างซึ่งสัญญาจ้างจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์ก็ได้ ซึ่งบุคคล 2 ฝ่าย เรียกว่านายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้ที่เป็นลูกจ้างยินดีทำงานให้ เพื่อรับค่าจ้าง หรือเพื่อประโยชน์อื่นจากนายจ้าง และผู้ที่เป็นนายจ้างยินดีจ่ายค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนให้เพื่อประโยชน์ในการผลิต และการจำหน่ายในทางธุรกิจการค้าของตน

การจ้างงานในระบบจะต้องอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เป็นต้น และคุ้มครองกับแรงงานในภาคเอกชนเท่านั้น

2) การจ้างงานนอกระบบ คือ การจ้างงานที่โดยส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาจ้างและไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานใด ๆ เช่น แรงงานภาคเกษตรกร ภาคขนส่งทางทะเล แรงงานอิสระต่าง ๆ เช่น คนเก็บขยะ มอเตอร์ไซค์รับจ้าง ทำขนมขาย หรืองานรับจ้างอื่น ๆ ที่ไม่มีนายจ้าง เป็นต้น ซึ่งแรงงานนอกระบบเหล่านี้ขณะนี้มีมากกว่า 25 ล้านคนในประเทศไทย

ทั้งนี้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มบุคคลอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และเมื่ออายุมากขึ้นก็จะเป็นแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ[51] นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานโดยใช้ความรู้และประสบการณ์เดิม เป็นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับถ่ายทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น และลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ไม่เน้นการแข่งขันหรือการขยายงานที่เกินขีดความสามารถ แต่เน้นรายได้พอเลี้ยงตัวเอง และแบ่งเบาภาระช่วยครอบครัว[52]

โดยสรุปแล้วเราสามารถกล่าวได้ว่าแรงงานเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากแรงงานเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างสรรค์ให้เกิดการผลิตสินค้าและงานบริการต่าง ๆ ดังนั้นแรงงานควรที่จะได้รับการคุ้มครองและพัฒนาฝีมืออย่างสม่ำเสมอ

---

[50] นิชาภา ภูกานดาวงศ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 13. หน้า 23.

[51] สำนักสถิติแห่งชาติ. (2563). ***การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2563.*** กรุงเทพฯ: กลุ่มสถิติแรงงาน กองสถิติสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. หน้า 14.

[52] จรัญญา วงษ์พรหม, ธนะจักร เย็นบำรุง, คีรีบูน จงวุฒิเวทย์, มาฆะสิริ เชาวกุล และ สนธยา มณีรัตน์. (2558). ***รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยเรื่องกลไกการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ.*** แผนงานสร้างและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. หน้า ข.

2.6.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ปัจจุบันประชากรในประเทศไทยมีสุขภาพที่ดี และมีอายุยืนยาวกว่าในอดีตที่ผ่านมา อีกทั้งยังมีศักยภาพและสุขภาพที่ยังสามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นเหตุผลให้บุคคลที่มีอายุมากกว่า 60 ปี หรือบุคคลที่เกษียณอายุแล้ว ยังคงมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป ไม่ว่าความต้องการทำงานนั้นจะเป็นเหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น ปัญหาทางการเงิน หรือเหตุผลอื่น ๆ เช่น ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ หรือพบปะผู้อื่นในสังคม

อย่างไรก็ตาม จากข้อเท็จจริงด้านสุขภาพที่ผู้สูงอายุจะประสบกับสภาวะสมรรถนะทางร่างกายลดลง แต่มีข้อดีในเรื่องของสมรรถนะทางความคิดและจิตใจ ความสามารถในการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนในสถานการณ์ต่าง ๆ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จึงควรขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงานต่าง ๆ ที่ต้องการของแต่ละสถานประกอบการ การตัดสินใจจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่อไปนั้น ควรเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะการตัดสินใจจ้างแรงงานต่อของนายจ้างนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่วัดได้จากการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญด้านอื่นอีกด้วย[53]

ความต้องการของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป โดยสามารถแบ่งความต้องการของผู้สูงอายุออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และทุกกลุ่มคนที่ต้องการปัจจัย 4 เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งในเรื่องของจิตใจนั้นเป็นความต้องการที่เป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสหรือจับต้องได้ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย[54] เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเสื่อมโทรมของร่างกาย ทำให้ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการใช้งานอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายให้ใช้งานได้นานมากที่สุด อีกทั้งพยายามรักษาพลังและศักยภาพทางร่างกายและทางสมองให้คงอยู่ให้มากที่สุด และใช้ประโยชน์จากพลังและศักยภาพดังกล่าวอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้[55]

---

[53] สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2560). ***รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง การส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. หน้า 2.

[54] อรรถพร บัวพิมพ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 5. หน้า 15-16.

[55] พรอนันต์ กิตติมั่นคง. (2547). ***การศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในจังหวัดนครราชสีมา.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. หน้า 16-18.

2) ความต้องการทางด้านสังคม เนื่องจากผู้สูงอายุต้องการการยอมรับ ความเคารพยกย่อง และการรับฟังความคิดเห็นจากครอบครัว ชุมชนและสังคม ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีสภาพทางสังคมคล้ายคลึงกัน รวมตัวเพื่อพัฒนาสังคม ทำสิ่งที่ตนปรารถนา โดยใช้ประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์นั่นให้เยาวชนรุ่นหลัง[56] แม้ว่าผู้สูงอายุบางคนจะมีความบกพร่องและมีอุปสรรคทางร่างกาย แต่ยังคงมีสมรรถภาพทางจิตใจที่จะช่วยเหลือสังคม และบำเพ็ญประโยชน์กับสังคมด้วย ซึ่งหากความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุได้รับการตอบสนอง จะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น[57]

3) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ คือ ความต้องการที่มีงานทำเพื่อให้มีรายได้ประจำหรือมีรายได้เสริมจากรายได้ประจำจากการเกษียณราชการ เพื่อจะได้ไว้ใช้จ่ายในส่วนที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิด

4) ความต้องการที่จะลดการพึ่งพาผู้อื่น เนื่องจาก ผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะดำเนินชีวิตอย่างปกติ มีความอิสระในการที่จะทำอะไรด้วยตนเอง หรือไม่พึ่งพาผู้อื่นนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมถึงไม่ต้องการความเมตตาสงสารจากบุคคลอื่น (ที่แสดงออกโดยตรง)[58]

5) ความต้องการความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในสังคม เช่น เข้ากลุ่มชมรมผู้สูงอายุ ได้พบปะสังสรรค์ไปวัด ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ คุยโทรศัพท์กับบุตรหลานและเพื่อน หรือไปพักผ่อน

โดยสรุปแล้วบุคคลทุกคนนั้นย่อมต้องการเป็น “ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ” คือ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง เหมาะสม มีความพึงพอใจและเป็นไปตามความปรารถนาของตน ประกอบด้วย การมีอายุยืนยาวที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รู้สึกในคุณค่าของการเป็นผู้สูงอายุ มีความสามารถทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความพึงพอใจในชีวิต มีความอิสระในการใช้ชีวิต อยู่ในที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร

ปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีความต้องการทำงาน[59]

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ต่อไปนั้น เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงมีสุขภาพแข็งแรง มีความรู้ความสามารถ มีแรงทำงาน และไม่อยากเป็นภาระใคร อีกทั้งยังมีภาระ

---

[56] เรื่องเดียวกัน. หน้า 16-18.

[57] อรรถพร บัวพิมพ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 5. หน้า 15-16.

[58] ศิลปะสวย ระวีแสงสูรย์. (2560). ***แนวทางการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้สูงอายุของกรุงเทพมหานครเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ.*** เอกสารส่วนบุคคลหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59. หน้า 15-18.

[59] พรรัตน์ แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และณภัค ธนเดชะวัฒนะ. (2560). ***การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก.*** รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า 5-6.

ค่าใช้จ่าย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายส่วนตัว และรายจ่ายด้านสุขภาพ โดยเราสามารถแบ่งปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีความต้องการทำงานได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้สูงอายุยังสามารถทำงานได้ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการช่วยเหลือตนเองได้

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยผู้สูงอายุยังต้องการหารายได้ เนื่องจากมีหนี้สิน หรือไม่มีเงินออมไว้ใช้เมื่อยามชรา รายได้หลังเกษียณไม่พอใช้ และไม่มีสิทธิ์ได้รับรายได้อื่น ๆ

3) ปัจจัยด้านสังคม เนื่องจากผู้สูงอายุไม่ต้องการเป็นภาระของลูกหลานหรือบุคคลอื่น ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมไว้ อีกทั้งต้องการมีเงินในการออกงานทางสังคม เช่น งานทำบุญต่าง ๆ

ปัจจัยที่สนับสนุนให้นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน[60]

1) แรงงานขาดแคลน แรงงานใหม่ต้องพึ่งพิงแรงงานต่างชาติมาก

2) การจ้างแรงงานใหม่มาแทนผู้สูงอายุทำได้ยาก เนื่องจากเด็กรุ่นใหม่ไม่เลือกที่จะมาเป็นลูกจ้าง ส่วนใหญ่จะไปประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือเรียนต่อ ดังนั้นการรักษาผู้สูงอายุซึ่งเป็นพนักงานเก่าของบริษัทย่อมดีกว่าการที่ต้องหาพนักงานใหม่และฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานได้

3) ผู้สูงอายุมีประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ สามารถแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ได้

4) การรักษาลูกจ้างที่สูงอายุไว้ ทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นให้ใจในการทำงาน และรักองค์กรมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามปัจจัยสำคัญที่สุดในการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ลักษณะส่วนบุคคล และสุขภาพของผู้สูงอายุ[61]

อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

ความเชื่อที่ว่าแรงงานผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพในการทำงานได้น้อย เมื่อเทียบกับกลุ่มประชากรวัยทำงาน ส่งผลให้การจ้างงานผู้สูงอายุไม่ได้รับการยอมรับและขาดการส่งเสริม

---

[60] มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2559). ***สรุปผลการสัมมนา "แรงงานสูงวัย ลมหายใจของอนาคต".*** ณ ห้องประชุมแคทลียา 1 โรงแรมรามาการ์เด้นส์ กรุงเทพฯ. หน้า 2.

[61] พรรัตน์ แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และณภัค ธนเดชะวัฒนะ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 59. หน้า 7.

สนับสนุนในการจ้างงานในตลาดแรงงาน รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ การขาดแหล่งข้อมูลที่แสดงรายชื่อแรงงานผู้สูงอายุ[62] ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการจ้างงานผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ตาม ยังมีกรณีที่ผู้สูงอายุไม่ประสงค์จะทำงานต่อเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้[63]

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ต้องการพักผ่อน อายุมาก มีปัญหาสุขภาพ เบื่อที่จะต้องทำงาน ต้องการไปปฏิบัติธรรม ไม่สามารถหางานได้ และไม่มีเงินลงทุนทำงานอิสระ

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ไม่มีปัญหาเรื่องการเงิน มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ และมีสิทธิได้รับเงินอื่น ๆ หลังการเกษียณ

3) ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ต้องการใช้ชีวิตกับครอบครัว ต้องการดูแลครอบครัวหรือคู่สมรส ลูกหลานให้หยุดทำงาน หยุดทำงานตามกติกาของสังคม ต้องการมีเวลาให้กับเพื่อน และต้องการไปทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม

จากปัจจัยส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม พบว่าสาเหตุที่ผู้สูงอายุไม่ประสงค์จะทำงานเนื่องจากอายุมากต้องการการพักผ่อน ต้องการการใช้ชีวิตกับครอบครัว และไม่มีปัญหาทางด้านการเงิน

ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ และการเดินทางไปทำงาน อีกทั้งไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ กฎระเบียบการทำงานที่เข้มงวดเกินไป ไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันกับผู้ที่ยังไม่เกษียณ และเวลาทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น[64]

ดังนั้น การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจึงควรเริ่มต้นจากการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรง และมีความต้องการที่จะทำงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุตรหลานหรือความช่วยเหลือจากรัฐ โดยสังคมควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุแห่งอายุ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยบรรเทาผลกระทบต่อการจ้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่อาจจะเกิดจาก

---

[62] มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2559). อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 58. หน้า 3.

[63] สมรักษ์ รักษาทรัพย์, ถวิล นิลใบ และนงนุช อินทรวิเศษ. (2551). ***โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ.*** รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. หน้า 208-212.

[64] พรรัตน์ แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และณภัค ธนเดชะวัฒนะ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 59. หน้า 7.

ปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคตที่ประชากรวัยทำงานมีสัดส่วนลดลงได้อีกด้วย[65]

รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ

การจ้างแรงงานสูงอายุอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การที่ขยายอายุการทำงานของแรงงานที่มีอยู่เดิมให้ยังคงทำงานกับสถานประกอบการโดยไม่ได้มีการเกษียณอายุก่อน (Retirement Extension) หรือ การที่จ้างแรงงานสูงอายุกลับเข้ามาทำงานต่อ (Reemployment) ซึ่งทั้งสองกรณีอาจมีความแตกต่างกันในเชิงของแรงจูงใจ สิทธิประโยชน์ และสถานภาพทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคมที่แตกต่างกัน[66]

ทั้งนี้จากโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย ของ ศุภชัย ศรีสุชาต และ แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล ได้จัดรูปแบบการจ้างงานออก เป็น 4 รูปแบบ[67] ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ เป็นการให้แรงงานมีการเกษียณอายุตามสัญญาจ้าง (ซึ่งอาจมีการกำหนดอายุเกษียณไว้แตกต่างกันในแต่ละองค์กร) กลับเข้ามาทำงานใหม่ตามปกติ (Re-Employment) เช่น เมื่อมีการเกษียณอายุก็จะมีการประเมินเพื่อจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ โดยยังคงให้ค่าจ้างและสวัสดิการตามที่มีการตกลงกัน ซึ่งส่วนใหญ่มักไม่ต่างจากเดิม ทั้งนี้หากแรงงานสูงวัยมีสิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพก็จะได้รับเงินส่วนนั้นจากกองทุนประกันสังคม และได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่ และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปีก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้ แต่ระยะเวลาของการสะสมเงินเข้ากองทุนก็จะเริ่มต้นนับใหม่ซึ่งอาจไม่คุ้มต่อการสะสมในภาพของระยะยาว รวมทั้งสัญญาการจ้างงานใหม่ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะปีต่อปี เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นระยะ ๆ และเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานสูงวัยในการกลับเข้ามาทำงานส่วนใหญ่ยังคงเป็นการกำหนดจากสถานประกอบการ[68]

รูปแบบที่ 2 การขยายอายุการเกษียณ (Retirement Age Extension) เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงวัยในการที่จะทำงานต่อ โดยอาจมีเกณฑ์ในการเลือกให้แรงงานสูงวัยขยายอายุการทำงานได้ต่อไปอีก ส่งผลให้แรงงานสูงวัยกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

---

[65] พรรัตน์ แสดงหาญ, อภิญญา อิงอาจ และณภัค ธนเดชะวัฒนะ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 59. หน้า 8.

[66] สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 53. หน้า 2.

[67] สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 53. หน้า 3-4.

[68] ศุภชัย ศรี สุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล และอรอนงค์ ทวีปรีดา. (2559). ***เอกสารนำเสนอโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย.*** มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. หน้า 19.

ประกันสังคม เนื่องจากยังอยู่ในสถานะของผู้ประกันตน จึงยังไม่ได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญจากกองทุนประกันสังคม แต่อย่างไรก็ตามแรงงานสูงวัยก็จะได้รับการสะสมช่วงเวลาตามเงื่อนไขของกองทุนประกันสังคม ซึ่งจะทำให้อัตราการได้รับบำนาญสูงขึ้นตามจำนวนปีที่เพิ่มขึ้นจากการสมทบอย่างน้อยขั้นต่ำ 180 เดือน และเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ในทุกการสมทบเพิ่มขึ้น 12 เดือน นอกจากนี้ผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจมีมูลค่าเท่าเดิม

รูปแบบที่ 3 การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และแยกออกจากสถานประกอบการ[69] เป็นการจ้างงานโดยใช้รูปแบบของการจ้างแรงงานนอกระบบมาช่วยหรือเป็นการจ้างงานในรายชิ้น โดยจัดเป็นการทำงานนอกระบบ อาศัยความชำนาญ ไม่จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการเท่านั้นในการผลิต งานในลักษณะนี้จะเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถสร้างระบบควบคุมคุณภาพของงานผลิตที่เกิดภายนอกสถานประกอบการได้ หรือการทำงานที่บ้าน หรือในชุมชน โดยสถานประกอบการเพียงแต่จัดระบบการมอบงาน การตรวจสอบควบคุมคุณภาพชิ้นงาน การจ่ายค่าตอบแทนของสถานประกอบการก็จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปจากการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงาน และคุณภาพงาน โดยระบบนี้จะสร้างความยืดหยุ่นให้กับผู้ประกอบการทั้งในด้านของการลดจำนวนพนักงาน และค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่คงที่

รูปแบบที่ 4 การจ้างแรงงานสูงวัยใหม่ โดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อนหรือไม่ (การจ้างงานใหม่) เป็นการเปิดกว้างให้แรงงานสูงวัยที่เคยทำงานในระบบหรือนอกระบบสามารถเข้ามาในระบบได้ โดยเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบอาชีพ สถานประกอบการสามารถเปิดรับโดยไม่จำเป็นต้องมีการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัย หรือเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน หรืออาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่

นอกจากนี้ประเทศไทยมีมาตรการเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยหนึ่งในมาตรการที่สำคัญ คือ กลไกการขับเคลื่อนงานตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) โดยเป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อสังคม ซึ่งจากข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุที่มีลักษณะของการทำงานในรูปแบบอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) และมีสัดส่วนที่สูงกว่าการทำงานในระบบ

---

[69] เรื่องเดียวกัน, หน้า 21.

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม ซึ่งมีรูปแบบเพื่อเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งสิ้น 3 รูปแบบ[70] ดังนี้

รูปแบบที่ 1 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบการทำงานแบบมีนายจ้างหรือการขยายการเกษียณอายุการทำงาน โดยเน้นผู้สูงอายุที่มีการทำงานอยู่ในระบบ โดยอาจมีการแบ่งเป็น 3 รูปแบบย่อย คือ การขยายอายุการเกษียณในรายบุคคล การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ และการขยายอายุการเกษียณเป็นการทั่วไป ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะของแรงงานที่แตกต่างกัน เช่น ช่วงอายุ เงื่อนไขการจ้างงานเดิม ระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่จะได้หลังจากการเกษียณ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าชดเชย รวมถึงสวัสดิการเกื้อกูล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่เป็นปัจจัยส่งเสริมได้แก่ มาตรการของรัฐทางภาษี เพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่มีการแก้ไข พ.ศ. 2560 เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดอายุการเกษียณของลูกจ้าง ในขณะที่กลไกที่อาจเป็นอุปสรรคของการขยายอายุการทำงาน ได้แก่ อายุของการเกิดสิทธิประโยชน์ชราภาพของกองทุนประกันสังคมที่กำหนดไว้ที่ 55 ปี[71]

รูปแบบที่ 2 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบของการทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการผลิตเพื่อให้กับบริษัท รวมถึงการจัดระบบตลาดสินค้าที่มีผู้สูงอายุเป็นผู้ผลิตและเป็นผู้ขาย ซึ่งเป็นการดำเนินการที่มีความต่อเนื่อง แม้ว่าจะเป็นการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลา แต่มีการดำเนินการและการเปิดพื้นที่เพื่อการทำงานของผู้สูงอายุอยู่เสมอ โดยในการทำงานจะเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน หรือเป็นงานที่ไม่ต้องการประสบการณ์ในงานเดิมเหมือนรูปแบบของการขยายอายุการเกษียณในสถานประกอบการเดิม ซึ่งกลไกส่งเสริมรูปแบบของการทำงานกลุ่มนี้ คือ มาตรการภาครัฐที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ การทำ Platform ของตลาดสินค้าให้กับผู้สูงอายุ และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการ และการเพิ่มทักษะการทำงานให้ผู้สูงอายุ[72]

รูปแบบที่ 3 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility : CSR) ของกิจการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนการจัดสรร

---

[70] ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล และอนิณ อรุณเรื่องสวัสดิ์. (2561). ***โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6).*** รายงานการฉบับสมบูรณ์ กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดย สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า III – IV.

[71] เรื่องเดียวกัน.

[72] ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล และอนิณ อรุณเรื่องสวัสดิ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 70.

งบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มาเป็นงบประมาณเพื่อการจ้างผู้สูงอายุ การบริจาคเพื่อให้เกิดกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานซึ่งการดำเนินการลักษณะนี้อาจไม่ได้เกิดการจ้างงานมากนัก และอาจขาดความต่อเนื่อง แต่เป็นการทำให้กิจการและสังคมเกิดความตระหนักในความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ[73]

ซึ่งเห็นได้ว่ารูปแบบการจ้างงานสูงอายุจากโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย ของ ศุภชัย ศรีสุชาต และ แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล และรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นมีรูปแบบการจ้างงานที่คล้ายคลึงกัน

ทั้งนี้แนวความคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นแนวคิดต่อยอดจากฐานความคิดในการขยายอายุของข้าราชการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีแนวคิดการต่ออายุราชการให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะตำแหน่งหรือสายงานที่ขาดแคลนคนที่มีคุณภาพ หรือสายงานเหล่านั้นไม่สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพได้ทัน เช่น สายงานแพทย์ สายงานกฎหมาย สายงานด้านนาฏศิลป์ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ แม้ได้รับการต่ออายุราชการโดยอัตโนมัติ แต่ยังคงต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะว่ามีความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวต่อไปหรือไม่[74]

โดยสรุปแล้ว การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานต่อไปได้นั้น ควรที่จะต้องได้รับความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ในการพัฒนามาตรฐานหรือต้นแบบในการจ้างแรงงานผู้อายุเพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

2.7 บทบาทของรัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

ภาครัฐทั้งในอดีตและปัจจุบัน ได้ให้ความสนใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประชากรในประเทศ โดยได้เริ่มมีการออกมาตรการรับมือการในด้านต่าง ๆ เช่น การตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 การประกาศใช้แผนการปฏิรูปประเทศตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2561 และการประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2563 ซึ่งมีสาระสำคัญส่วนหนึ่งเกี่ยวกับผู้สูงอายุ[75]

---

[73] ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กูล และอนิณ อรุณเรื่องสวัสดิ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 70.

[74] สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 53. หน้า 2.

[75] คณะกรรมาธิการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 39. หน้า ก.

สำหรับเรื่องการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาครัฐได้มีแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องนี้เช่นกันได้แก่ แนวคิดในการขยายอายุเกษียณของบุคคลในภาครัฐ หรือการส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างแรงงานสูงอายุให้มากขึ้น โดยการลดภาษีนิติบุคคลให้แก่สถานประกอบการที่จ้างแรงงานสูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เป็นต้น[76]

นโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของรัฐ

การส่งเสริมการจ้างงานงานผู้สงอายุภาครัฐได้มีการออกนโยบายและมาตรการรองรับที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้มีแนวทางการและดำเนินการปรับปรุงกฎหมายตลอดจนออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุดังนี้

1) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 ให้ความเห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยเห็นชอบมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุ และอนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่...) พ.ศ. ... มีสาระสำคัญเป็นการยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเพื่อการจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปเข้าทำงาน[77]

2) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ โดยกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. ...โดยมีแนวทางเสนอแก้ไขเพิ่มเติมให้การเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้าง และกรณีที่ไม่ได้มีการกำหนดอายุการเกษียณให้ถือว่า 60 ปีเป็นการเกษียณอายุทันที และให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชย ตลอดจนประเด็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในกลุ่มแรงงานเฉพาะ ซึ่งรวมถึงแรงงานผู้สูงอายุด้วย และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อยู่ระหว่างการพิจารณาแก้ไขเกี่ยวกับการขยายอายุรับสิทธิประโยชน์กรณีบำนาญชราภาพจากเดิม 55 ปี ออกไป เป็น 60 ปี ที่จะเอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากลูกจ้างอายุ 55 ปี[78]

3) กระทรวงการคลังได้กำหนดมาตรการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยออกพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639)

---

[76] คณะกรรมาธิการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 39. หน้า ก.

[77] กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2561). ***ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี พ.ศ.2561 – 2580.*** กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. หน้า 23.

[78] สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 53. หน้า 7.

พ.ศ. 2560 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ[79]

4) กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2562 เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ผู้สูงอายุมีงานทำ[80]

โดยสรุปแล้ว การที่ภาครัฐออกนโยบายเพื่อส่งเสริมการรจ้างงานและขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น เป็นการสร้างหลักประกันรายได้ให้กับผู้สูงอายุ การส่งเสริมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเป็นการส่งเสริมและสร้างคุณค่าให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้ประชากรกลุ่มนี้ยังคงมีส่วนร่วมในสังคมต่อไป

2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

2.8.1 ทฤษฎีผู้สูงอายุ

ทฤษฎีผู้สูงอายุสามารถแบ่งการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสูงอายุได้ 3 ทาง[81] ได้แก่

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับการสูงอายุทางชีวภาพ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุของความสูงอายุที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของร่างกายตามธรรมชาติ

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับการสูงอายุทางจิตวิทยา เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุมีบุคลิกที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการสูงอายุทางสังคมวิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องมีสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งพยายามช่วยให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ซึ่งในการศึกษาทฤษฎีผู้สูงอายุในครั้งนี้ เป็นการศึกษาทฤษฎีผู้สูงอายุเฉพาะที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุเท่านั้น โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

---

[79] สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 53. หน้า 7.

[80] ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ

[81] ชัชวาล วงคสาร. (2561). ***ทฤษฎีการสูงอายุและการประยุกต์ใช้ทางการพยาบาล.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.teacher.ssru.ac.th/chutchavarn_wo/. [2564, 23 พฤษภาคม].

1) ทฤษฎีความเสื่อมโทรม (Wear and Tear Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความชรา เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเอง เมื่ออวัยวะมีการใช้งานมากย่อมเสื่อมได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งมีสาเหตุมาจากการบริโภค ความเครียด หรือกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่ไม่เหมาะสม[82]

2) ทฤษฎีความปราดเปรื่อง (Intelligence Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าผู้สูงอายุที่ยังมีความปราดเปรื่องและคงความเป็นปราชญ์อยู่ได้ มีสาเหตุมาจากยังคงเป็นผู้ที่มีความสนใจสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการค้นคว้า และพยายามที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา[83]

3) ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความเป็นอยู่ของบุคคลถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งบุคคลจะอยู่ในสังคมได้อย่างดีและมีความสุข ก็ต่อเมื่อปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับ ซึ่งมีอายุเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดบทบาทในแต่ละช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้นบุคคลจะปรับตัวต่อการเป็นผู้สูงอายุได้ดีเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาทในแต่ละช่วงชีวิตที่ผ่านมาของตนเอง ซึ่งจะส่งผลไปถึงการยอมรับบทบาททางสังคมที่กำลังจะมาถึงหรือเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต[84]

4) ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ากิจกรรมทางสังคมเป็นแก่นแท้ของชีวิต และจำเป็นสำหรับทุกวัย รวมถึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากการมีบทบาทที่ดีทางสังคมของผู้สูงอายุ ขึ้นอยู่กับความคล่องแคล่วของร่างกาย ทัศนะคติเกี่ยวกับตนเอง (Self-Conception) เกี่ยวกับโลก ซึ่งทัศนะคติเหล่านี้เป็นผลมาจากการสังสรรค์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ทฤษฎีกิจกรรมเป็นทฤษฎีที่ยืนยันว่าผู้สูงอายุที่สามารถดำรงกิจกรรมทางสังคมไว้ได้ จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีภาพพจน์ที่ดีเกี่ยวกับตนเอง[85]

สำหรับคำว่ากิจกรรมตามทฤษฎีนี้หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลปฏิบัติต่อเพื่อนฝูง สังคม หรือชุมชน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยกิจกรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) กิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบ (Informal Activity) เป็นกิจกรรมของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทั้งในครอบครัวและสังคม ไม่มีการกำหนดรูปแบบเวลา การปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุปฏิบัติร่วมกับสมาชิกในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิด เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับภาวะ สุขภาพกาย จิตใจ สังคม 2) กิจกรรมที่มีรูปแบบ (Formal Activity) เป็นกิจกรรมที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมในองค์กร เช่นสมาคม ชมรม หรือ

---

[82] หนึ่งฤทัย โพธิ์ศรี. (2564). ***แนวคิดและทฤษฎีความสูงอายุ.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.elnurse.ssru.ac.th/nuengruethai_po/. [2564, 23 พฤษภาคม].

[83] อำพรรณ รอดกระจับ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 3. หน้า 28.

[84] อำพรรณ รอดกระจับ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 3. หน้า 28.

[85] อำพรรณ รอดกระจับ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 3. หน้า 28.

กลุ่มต่าง ๆ มีรูปแบบของกิจกรรมชัดเจน เป็นกิจกรรมซึ่งผู้สูงอายุจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม และผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรนั้น ๆ และ 3) กิจกรรมที่ทำตามลำพัง หรือทำคนเดียว (Solitary) เป็นกิจกรรมที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ตามลำพังไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยธรรมชาติบุคคลอาจจะต้องการเวลาเพื่ออยู่คนเดียวตามลำพังอย่างสงบ และทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจ พอใจอย่างเงียบ ๆ เช่น การทำงานอดิเรก การนอนพักผ่อน[86]

5) ทฤษฎีการแยกตนเอง (Disengagement Theory) หรือทฤษฎีการถอยห่าง เป็นทฤษฎีที่กล่าวไว้ว่าเป็นเรื่องธรรมดาและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้สูงอายุต้องลดกิจกรรมของตนเองและบทบาททางสังคมเมื่อตนเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุพยายามจะหลีกเลี่ยงหนีความกดดันและความตึงเครียดโดยการถอนตัว (Withdrawal) ออกจากสังคม ซึ่งเป็นผลจากการที่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถลดลง นอกจากนี้ยังมีความเชื่ออีกว่า การที่ผู้สูงอายุไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและบทบาททางสังคมนั้นเป็นการถอนสถานภาพและบทบาทของตนเองให้แก่หนุ่มสาว หรือคนที่จะมีบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะความต้องการสูงสุดของสังคม คือ ต้องการทักษะแรงงานใหม่มากกว่าการได้จากผู้สูงอายุ นอกจากนี้ผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไปจะคุ้นเคยต่อการไม่เกี่ยวข้องกับสังคมหลังจากที่รู้สึกกระวนกระวาย วิตกกังวล และมีความบีบคั้นในช่วงต้น ๆ ในที่สุดผู้สูงอายุจะยอมรับสภาพใหม่ คือ ไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ[87]

แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้อธิบายว่าโดยปกติแล้วบุคคลจะพยายามอยู่กับสังคมให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อเป็นการรักษาสมดุลด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ก่อนที่บทบาทของตนจะลดลงเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งการแยกตัวของผู้สูงอายุนี้จะมีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เพื่อรักษาสมดุลของมนุษย์[88]

6) ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและแบบแผนชีวิตของแต่ละช่วงวัยที่ผ่านมาและมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามาร่วมด้วย ได้แก่ แรงจูงใจ สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจและสังคม บุคลิกภาพ ความยืดหยุ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในบั้นปลายชีวิตของผู้สูงอายุ[89] โดยทั่วไปแล้วพบว่าสูงอายุจะมีบทบาทหน้าที่ลดลง ดังนั้นทฤษฎีนี้กล่าวว่าผู้สูงอายุ

---

[86] เลิศวัลลภ ศรีษะพลภูสิทธิ, ธมนพัชร์ ศรีษะพลภูสิทธิ. (2561). การปรับตัวเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย. ***วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,*** 20 (1), หน้า 259-260.

[87] อำพรรณ รอดกระจับ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 3. หน้า 28.

[88] เลิศวัลลภ ศรีษะพลภูสิทธิ, ธมนพัชร์ ศรีษะพลภูสิทธิ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 86. หน้า 260.

[89] เลิศวัลลภ ศรีษะพลภูสิทธิ, ธมนพัชร์ ศรีษะพลภูสิทธิ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 86. หน้า 261.

จะเสาะแสวงหาการมีบทบาทและรูปแบบการดำเนินชีวิตผ่านกระบวนการเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบด้วย ความต่อเนื่องภายใน หมายถึง การดำรงอยู่ของแนวคิด บุคลิกภาพ (Personality) ความชอบ (Preferences) และความรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนของการรับรู้ความสามารถ การควบคุม และความรู้สึกต่อคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) และ ความต่อเนื่องภายนอก (Internal and External Continuity) หมายถึง การดำรงของบทบาททางสังคม (Social Roles) สัมพันธภาพและกิจกรรม ซึ่งความต่อเนื่องภายนอกจะมีความสำคัญต่อการมีเครือข่ายทางสังคม และการได้รับการช่วยเหลือ รวมทั้งอาจมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของแนวคิดและหลักการการปฏิสังสรรค์กับสังคม อีกทั้งความต่อเนื่องของทักษะทางสังคมของผู้สูงอายุ[90]

7) ทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ มีพื้นฐานมาจากการมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตได้แก่ ความสนุกสนาน ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความอดทน และการยอมรับในภาระหน้าที่ซึ่งเกิดจากการกระทำของตนเองและบุคคลอื่น การยอมรับในความสำเร็จของบุคคล การทัศนะคติต่อตนเองในทางบวก และความรู้สึกโดยทั่วไป มีการแสดงออกมาอย่างมีความสุข และการมองโลกในแง่ดี[91]

โดยสรุปแล้ว ผู้อายุแม้ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพร่างกาย แต่ยังคงมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม เพื่อเป็นการรักษาสมดุลด้านร่างกาย จิตใจ และ อารมณ์ ดังนั้นเราควรมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมตามบทบาทของตนเองที่ดำรงอยู่ เช่น การมีงานอดิเรกทำ หรือ การเป็นสมาชิกกลุ่มสมาคม

2.8.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งจะอธิบายเกี่ยวกับความต้องการหรือความปรารถนาภายในของมนุษย์[92] และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งจะอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับปัจจัยใดบ้าง และส่งผลต่อกระบวนการการตัดสินใจ และการเลือกกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ[93] ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการหรือ

---

[90] ดุษฎี เจริญสุข. (2558). ผู้สูงอายุกับการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน. ***วารสารพยาบาลตำรวจ,*** 7 (2), หน้า 287.

[91] อำพรรณ รอดกระจับ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 3. หน้า 29.

[92] ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ***ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.*** งานวิจัยส่วนบุคคลตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 13.

[93] เรื่องเดียวกัน, หน้า 18.

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ และ ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ โดยแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังนี้

1) ทฤษฎีแรงจูงใจของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วโลก โดยหลักการดังกล่าวได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีสมมุติฐานสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน[94] พร้อมทั้งได้เรียงลำดับตั้งแต่ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไปหาระดับสูง (Hierarchy & Needs)[95] ดังต่อไปนี้

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต หรือเรียกอีกอย่างว่า Basic Needs ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ และความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีพลังมากที่สุด เพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง เป็นต้น ถ้าหากบุคคลนั้นไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้จะรู้สึกหวาดระแวง หวาดกลัว และเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตของตนเอง

(3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมประเภทหนึ่งที่มีความต้องการที่จะได้รับความรักและการยอมรับ (Love and Belongingness Needs) เป็นแรงกระตุ้นของการให้ และการได้รับซึ่งความรัก การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และได้การยอมรับเนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้รับปัจจัยพื้นฐาน และมีความมั่นคงเพียงพอแล้ว ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงปรารถนาเครือข่าย และความสัมพันธ์ (Connection) ที่มีประโยชน์กับตนเอง

(4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อได้เข้ากลุ่มทางสังคมแล้วมนุษย์ย่อมต้องการได้รับการยกย่องส่วนตัว (Self Esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคม ตลอดจนความพยายามที่จะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น รวมทั้งอยากให้ผู้คนเคารพนับถือในความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี และความสามารถของตน บุคคล

---

[94] ไพลิน จินดามณีพร. (2561). ***แนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ.*** รายงานการวิจัยนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60. หน้า 8.

[95] ToonWarldZ. (2560). ***ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎีที่บุคคลที่ประสบความสำเร็จต้องรู้.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://psychodiary.com/behavioral/maslows-hierarchy-of-needs. [2564, 19 พฤษภาคม].

ที่มาถึงขึ้นนี้เป็นผู้ที่มีสถานะที่ดี มีชื่อเสียงในสังคม ลำดับความต้องการขั้นที่ 4 นี้ ถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) ความต้องการนับถือในตนเอง (Self Esteem) เนื่องจากทุกคนต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others) โดยปกติคนเราต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อให้ตนเองรู้สึกว่าได้รับความเชื่อมั่นจากบุคคลอื่น

(5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นจุดสูงสุดของความต้องการที่ได้ถูกอธิบายโดย มาสโลว์ ซึ่งถ้าใครได้บรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ หรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เช่น นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการบรรลุจุดสูงสุดของศักยภาพของบุคคลนั้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับคือ ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต อย่างไรก็ตามความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับขั้น แต่การตอบสนองความต้องการของแต่ละลำดับขั้นเป็นการตอบสนองเพื่อเป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการที่สูงขึ้นในลำดับขั้นถัดไป ดังนั้นในแต่ละลำดับขั้นไม่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองอย่างเต็มจำนวน

1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย[96] ได้แก่

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน[97] เพื่อเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในงาน และ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบปัจจัย 5 ด้าน[98] ได้แก่

---

[96] กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. ***วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,*** 6 (3), หน้า 179-182.

[97] ธนัญพร สุวรรณคาม. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 92. หน้า 15.

[98] กมลพร กัลยาณมิตร. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 96. หน้า 179-182.

(1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

(1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือ การได้รับการฝึกอบรม

(1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความรู้ที่ได้ศึกษามา

(1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน แต่ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ[99] หรือส่งเสริมให้คนทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน[100] ได้แก่

(2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

(2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervision, Peers, Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็น

---

[99] ธนัญพร สุวรรณคาม. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 92. หน้า 16.

[100] กมลพร กัลยาณมิตร. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 96. หน้า 179-182.

กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน

(2.4) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร

(2.5) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคงขององค์กร

(2.6) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน หรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

(2.7) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน

(2.8) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมเป็นธรรม รวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานหรือผลตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง

โดยสรุปแล้ว ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดี ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการตอบสนองควรเริ่มจากปัจจัยค้ำจุนก่อนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นกลางปราศจากความไม่พอใจของพนักงาน หลังจากนั้นจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น[101]

3) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Need Theory) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอความต้องการของมนุษย์ที่ถูกพัฒนาจากสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิต

---

[101] พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). ***ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง.*** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 11

ซึ่งความต้องการที่โดดเด่นที่สุดจะถูกสะท้อนออกมาทางบุคลิกภาพ[102] โดย แมคเคลแลนด์ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท[103] คือ

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบ และได้มาตรฐานดีเยี่ยม

(2) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยความต้องการอำนาจมี 2[104] ประเภท คือ ประเภทหิวอำนาจ (Personal Power Drive) คือ เป็นความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น และประเภทรักสภาบัน (Institution Power Drive) คือ เป็นความต้องการที่จะรวมกลุ่มกันเพื่อทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

(3) ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation) คือ เป็นความต้องการการยอมรับ หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

4) ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นทฤษฎีที่นำเสนอเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์[105] แต่ทฤษฎีนี้ไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นการเกิดขึ้นก่อนหรือหลังของความต้องการ เนื่องจากความต้องการหลาย ๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ทฤษฎี ERG แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท[106] ได้แก่

(1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของชีวิต เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต้องการปัจจัยสี่

(2) ความต้องด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการในเชิงมนุษยสัมพันธ์[107] เช่น เป็นความต้องการสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากผู้อื่น

---

[102] เรื่องเดียวกัน, หน้า 13.

[103] เมธา หริมเทพาธิป. (2560). ***ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีลแลนด์.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.gotoknow.org/posts/629840. [2564, 22 พฤษภคม].

[104] พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 101. หน้า 13.

[105] พัชรินทร์ ชุติพงศ์รุ่งโรจน์. อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 101. หน้า 12.

[106] ณัฏฐ์พัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. ***วารสารวไลยองลงณ์ปริทัศน์ (มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์,*** 9 (2), หน้า 166.

[107] ศาลเยาวชนและครอบครัว จ.ภูเก็ต. (2564). ***ทฤษฎีแรงจูงใจ.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://sites.google.com/site/salyeawchn/thvsdi-raeng-cungci. [2564, 20 พฤษภาคม].

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและความเคารพนับถือ

จากการศึกษาทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีในข้างต้นแล้วนั้น สามารถเปรียบเทียบความต้องการของแต่ละทฤษฎีได้ดังนี้

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบความต้องการของแต่ละทฤษฎี

ระดับความต้องการ	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	ทฤษฎีความต้องการของ McClelland	ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี ของ Alderfer
ความต้องการระดับล่าง	ความต้องการด้านร่างกาย	ปัจจัยค้ำจุน	ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี	ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (E)
	ความต้องการความปลอดภัย			
	ความต้องการด้านสังคม			ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (R)
ความต้องการระดับสูง	ความต้องการการยกย่อง	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการการมีอำนาจ	ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (R) และความเจริญก้าวหน้า (G)
	ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต		ความต้องการความสำเร็จ	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G)

โดยสรุปแล้วแต่ละทฤษฎีพยายามศึกษาความต้องการของมนุษย์ว่าเกิดจากอะไร และปัจจัยใดทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ดังนั้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจคนให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเราต้องเข้าใจถึงธรรมชาติ และความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย จึงจะสามารถจูงใจบุคคลเหล่านั้นได้

ดังนั้นเมื่อเราพบว่ามีกลุ่มบุคคลผู้สูงอายุที่มีความต้องการในการทำงาน เราสามารถออกแบบงาน ปรับปรุงแนวทางการทำงาน หรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลกลุ่มนี้ เพื่อส่งเสริมการจ้างงาน และสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานต่อไป อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้บุคคลกลุ่มนี้ได้รับความพึงพอใจ และเห็นคุณค่าในตัวเองเพิ่มมากขึ้น

2.8.3 ทฤษฎีผลประโยชน์ (Interest Theory)

ทฤษฎีผลประโยชน์ เป็นทฤษฎีที่พิจารณาประโยชน์ที่กฎหมายมุ่งคุ้มครอง กล่าวคือ กฎหมายเอกชนเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัวของเอกชน ส่วนกฎหมายมหาชนเป็นเรื่องประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์มหาชน[108] โดยที่ประโยชน์เอกชน (Private Interest) ได้แก่ ประโยชน์ส่วนตัวโดยแท้ของปัจเจกบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการปกป้องคุ้มครองประโยชน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนในสังคม ส่วนประโยชน์ของมหาชน หรือประโยชน์ของส่วนรวม (Public or General Interest) ได้แก่ ประโยชน์ร่วมกันของปัจเจกชนที่เป็นราษฎรของรัฐ หรือประโยชน์ที่ราษฎรมีส่วนร่วมกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการมุ่งธำรงรักษาไว้ซึ่งประโยชน์สาธารณะ เช่น ความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความเจริญรุ่งเรืองทางวัฒนธรรม

ทฤษฎีผลประโยชน์อ้างอิงมาจากแนวคิดของนักกฎหมายโรมันชื่อ Ulpian ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ Aristotle ที่เป็นกล่าวว่า มนุษย์มีลักษณะธรรมชาติ 2 ด้าน คือ ด้านที่เป็นส่วนตัวและด้านที่เป็นส่วนรวม ซึ่งลักษณะธรรมชาติ 2 ด้านนี้เป็นเงื่อนไขในการกำหนดให้มนุษย์มีผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน การเรียกร้องในทางส่วนตัว เสรีภาพ และกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน ความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในขอบเขตส่วนตัว หรือในทางธุรกิจการค้า การดำเนินชีวิต ล้วนมีผลกระทบต่อความต้องการของส่วนรวม หรือชีวิตส่วนรวมของประชาชน อันเป็นระเบียบของสังคม ซึ่งจะเป็นเงื่อนไข และข้อจำกัดต่อขอบเขตอิสระส่วนตัวของบุคคลอยู่เสมอ[109]

ทั้งนี้นอกจาก Ulpian แล้วยังมี Roscoe Pound ที่เห็นว่ากฎหมายเป็นเครื่องมือสำหรับคานผลประโยชน์ต่าง ๆ ในสังคมเพื่อให้เกิดความสมดุลจึงได้เสนอทฤษฎีวิศวกรรมสังคมขึ้นมา ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นภารกิจของนักกฎหมายในการจัดระบบผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้สมดุลโดยกลไกทางกฎหมาย คล้ายกับการเป็นนักวิศวกรรมสังคมที่มุ่งสร้างโครงสร้างสังคมใหม่อันมีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างสูงสุด โดยให้เกิดการร้าวฉานหรือสูญเสียน้อยที่สุด ซึ่งทฤษฎีนี้เรียกว่าเป็นการสร้างทฤษฎีผลประโยชน์ขึ้นมาอย่างเป็นระบบ ซึ่งนับได้ว่าเป็นหัวใจของทฤษฎีนิติศาสตร์เชิงสังคมวิทยา[110] โดย Roscoe Pound ให้คำนิยามความหมายของผลประโยชน์ว่าเป็นข้อเรียกร้อง ความต้องการหรือความปรารถนาที่มนุษย์ต่างยืนยันเพื่อให้

---

[108] สมยศ เชื้อไทย. (2552). ***หลักกฎหมายมหาชนเบื้องต้น*** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน. หน้า 24.

[109] เรื่องเดียวกัน, หน้า 25.

[110] จรัญ โฆษณานันท์. (2547). ***นิติปรัชญา*** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 254-255.

ได้มาอย่างแท้จริง และเป็นภารกิจที่กฎหมายต้องกระทำการอันใดอันหนึ่ง เพื่อสิ่งเหล่านี้หากต้องการธำรงไว้ซึ่งสังคมอันเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยได้แยกผลประโยชน์ออกเป็น 3 ประเภท[111] ดังนี้

1) ผลประโยชน์ของปัจเจกชน (Individual Interests) คือ ข้อเรียกร้อง ความต้องการ ความปรารถนา และความคาดหมายในการดำรงชีวิตของปัจเจกชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว เช่น ผลประโยชน์ในร่างกาย เสรีภาพแห่งเจตจำนง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความมีอิสระส่วนตัว และการเชื่อถือหรือนับถือสิ่งต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ผลประโยชน์ในเรื่องอันเป็นแก่นสารสำคัญ ซึ่งรวมถึงการมีทรัพย์สินส่วนบุคคล เสรีภาพในการประกอบอุตสาหกรรมหรือการทำสัญญา เสรีภาพในการสมาคม และการจ้างแรงงานอันต่อเนื่อง

2) ผลประโยชน์ของมหาชน (Pubic Interest) คือ ข้อเรียกร้อง ความต้องการหรือความปรารถนาที่ปัจเจกชนยึดมั่น อันเกี่ยวพันหรือเกิดจากจุดยืนในการดำรงชีวิตที่เกี่ยวกับการเมือง ได้แก่ ผลประโยชน์ของรัฐในฐานะที่เป็นนิติบุคคลที่จะครอบครองหรือเวนคืนทรัพย์สิน รวมทั้งผลประโยชน์ของรัฐในฐานะผู้พิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของสังคม

3) ผลประโยชน์ของสังคม (Social Interest) คือ ข้อเรียกร้องความต้องการ หรือ ความปรารถนาที่พิจารณาจากแง่ความคาดหมายในการดำรงชีวิตทางสังคม ความปลอดภัยทั่วไป ความปลอดภัยของสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ศีลธรรมทั่วไป การสงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง และทางวัฒนธรรม

อย่างไรก็ตามการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละผลประโยชน์ขึ้นอยู่กับแต่ละช่วงเวลาในการพิจารณา แต่ผลประโยชน์ในชีวิตของปัจเจกบุคคลถือว่าสำคัญที่สุดและแท้จริงแล้วผลประโยชน์ทุกประเภทล้วนเป็นการเรียกร้องจากปัจเจกชนทั้งสิ้น ข้อแตกต่างอยู่ที่วิธีการพิจารณาผลประโยชน์ซึ่งบางอย่างอาจเห็นเป็นการเรียกร้องในนามของปัจเจกชนมากกว่า แต่บางอย่างก็อาจถือเป็นการเรียกร้องในนามของสังคมหรือมหาชนมากกว่า ขึ้นอยู่กับการพิจารณาในแง่มุมใด ดังนั้น ผลประโยชน์แต่ละประเภทจึงสามารถแปลงเปลี่ยนแทนกันและกันได้[112]

โดยสรุปแล้วทฤษฎีผลประโยชน์ เป็นทฤษฎีที่พิจารณาประโยชน์ที่กฎหมายมุ่งจะคุ้มครอง ซึ่งการทำงานหรือประกอบอาชีพของบุคคลในสังคมนั้น เมื่อพิจารณาแล้วเป็นทั้งประโยชน์ของปัจเจกชน คือ ประโยชน์ต่อบุคคลที่ประกอบอาชีพ ประโยชน์ของมหาชนและสังคม คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการสนับสนุนให้บุคคลในสังคมมีความมั่นคงในอาชีพมีการทำงาน นับว่าเป็นการส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์กับทั้งตัวบุคคลและสังคม อย่างไรก็ตาม

---

[111] เรื่องเดียวกัน, หน้า 255-256.

[112] จรัญ โฆษณานันท์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 110. หน้า 257.

ควรมีการถ่วงดุลผลประโยชน์ของแต่ละส่วนเพื่อให้เกิดการสูญเสีย และเติมเต็มผลประโยชน์ของแต่ส่วนละให้เหมาะสมที่สุด

2.8.4 หลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract)

หลักเสรีภาพในการทำสัญญา มีหลักอยู่ว่า เสรีภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้นความเป็นอิสระของบุคคลจะถูกจำกัดก็ต่อเมื่อเป็นความสมัครใจของตนเองเท่านั้น เสรีภาพของบุคคลในการทำสัญญาจึงเป็นบ่อเกิดแห่งความยุติธรรม[113]

หลักเสรีภาพในการทำสัญญาเป็นหลักที่อยู่บนพื้นฐานของหลักอิสระทางแพ่ง[114] ซึ่งหลักอิสระทางแพ่ง หมายถึง อำนาจของเอกชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขตทางกฎหมายของตนเองด้วยตนเอง ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องที่เกี่ยวกับทางทรัพย์สิน[115] ดังนั้นหลักเสรีภาพในการทำสัญญานี้จึงเป็นหลักที่เปิดโอกาสให้ปัจเจกชนสามารถใช้สิทธิเสรีภาพของตน กำหนดขอบเขตทางกฎหมาย สามารถเลือกคู่สัญญาที่จะเข้าทำสัญญา กำหนดเงื่อนไข รูปแบบ รายละเอียดข้อกำหนด เนื้อหาของสัญญา ตลอดจนเงื่อนไขในการระงับสัญญา ซึ่งสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของสัญญา คือ การที่คู่สัญญาเข้าใจในสาระสำคัญของสัญญาถูกต้องตรงกัน ไม่บกพร่องในการแสดงเจตนา สัญญาก็จะมีผลสมบูรณ์ รัฐไม่สามารถเข้ามาแทรกแซงได้[116]

เสรีภาพในการทำสัญญามีอยู่ 2 ความหมาย[117] ดังนี้

1) เสรีภาพที่จะเข้ามาตกลงทำสัญญา หมายถึง เสรีภาพในการเริ่มต้นดำเนินต่อไปหรือระงับกระบวนการในการก่อให้เกิดสัญญา ซึ่งสามารถพิจารณาได้ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระทำ (Positive Sense) คือ การเริ่มต้นดำเนินต่อไป และการตกลงเข้าทำสัญญา และด้านไม่กระทำการ (Negative Sense) คือ การไม่เข้าทำสัญญา หรือการระงับกระบวนการในการเจรจา ด้วยการถอนคำเสนอ หรือการยกเลิกการเจรจา

2) เสรีภาพที่จะไม่ถูกแทรกแซงเมื่อสัญญาเกิดแล้ว หมายถึง เสรีภาพที่จะไม่ถูกแทรกแซงจากรัฐตามทฤษฎีปัจเจกนิยม เนื่องจากรัฐได้รับรองเสรีภาพที่ปัจเจกชนมีตั้งแต่ก่อนเกิดสัญญา

---

[113] ณัฐธนา เลิศอริยานันท์. (2561). ***ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดตามสัญญาและความรับผิดทางละเมิดของผู้ประกอบธุรกิจอาคารชุด.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก. หน้า 31.

[114] ศนันท์กรณ์ (จำปี) โสตถิพันธุ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 9. หน้า 261.

[115] ศนันท์กรณ์ (จำปี) โสตถิพันธุ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 9. หน้า 25.

[116] แพรสลิน เชาวลิต. (2558). ***ข้อสัญญาไม่เป็นธรรม.*** วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายธุรกิจ, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 49.

[117] ศนันท์กรณ์ (จำปี) โสตถิพันธุ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 9. หน้า 255.

ดังนั้นเมื่อสัญญาเกิดขึ้นแล้ว รัฐจะเข้าไปแทรกแซงเพื่อให้สิ่งที่คู่สัญญาได้กำหนดไว้โดยหลักเสรีภาพเปลี่ยนแปลงไปเป็นประการอื่นไม่ได้ ซึ่งเป็นการยืนยันหลักที่ว่ารัฐจะต้องรับรู้สิทธิส่วนบุคคลซึ่งมนุษย์มีอยู่ตามธรรมชาติ รัฐจะต้องไม่ทำลายสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ บุคคลทุกคนมีเสรีภาพ เว้นแต่เป็นกรณีที่สมควร จึงจะมีข้อจำกัดได้ ดังนั้นเจตนาของบุคคลจึงมีความศักดิ์สิทธิ์และเป็นอิสระ[118]

โดยสรุปแล้ว หลักเสรีภาพในการทำสัญญาถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานในการทำสัญญา โดยมีหลักการที่ว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการทำสัญญา อีกทั้งสามารถกำหนดเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์ในสัญญาได้อย่างอิสระ ปราศจากการบังคับใด ๆ แต่ต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

2.8.5 หลักความศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และหลักความเสมอภาค

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) หมายถึง คุณสมบัติ จิตใจ สิทธิเฉพาะตัวที่พึงสงวนของมนุษย์ และรักษาไว้ เพื่อไม่ให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิด ดังนั้นการถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครอง และได้รับความยุติธรรมจากรัฐ[119]

ความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นโดยไม่เลือกเชื้อชาติ สีผิว ภาษา และศาสนา รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อความเข้าใจและความนับถือซึ่งกันและกัน[120]

สำหรับความเสมอภาคในหลักธรรมาภิบาลของการบริหารบ้านเมืองที่ดี คือ การปฏิบัติราชการที่ให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่อง เพศ วัย ภาษา ฐานะ ที่อยู่อาศัย หรือแม้แต่ความสมบูรณ์ของสภาพร่างกาย ซึ่งทุกคนจะต้องได้รับบริการจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน[121] โดยสามารถแบ่งความเสมอภาคในแง่มุมนี้ออกได้เป็น 4 ประเภท[122] คือ

1) ความเสมอภาคที่จะได้รับการปกป้องสิทธิและเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกัน (Equality of Right and Liberty)

---

[118] แพรสลิน เชาวลิต. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 116. หน้า 50

[119] สุรชัย ศรีสารคาม. (2557). ***บทความเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน.*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.constitutionalcourt.or.th/occ_web/ewt_dl_link.php?nid=1394. [2564, 6 พฤษภาคม].

[120] สิริปภา ภาคอัตถ์. (2563). สองมาตรฐาน: ความเสมอภาคที่ไม่เสมอภาคสังคมไทย. ***วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์***, 6 (1), หน้า 334.

[121] เรื่องเดียวกัน, หน้า 339.

[122] สิริปภา ภาคอัตถ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 120. หน้า 334.

[122] สิริปภา ภาคอัตถ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 120. หน้า 339.

2) ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากรัฐในฐานะที่เป็นพลเมือง (Equality of Citizenship)

3) ความเสมอภาคทางโอกาส (Equality of Opportunity)

4) ความเสมอภาคระหว่างบุคคล (Equality of Person)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวดที่ 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพชองชนชาวไทย ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนในเรื่องของหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Rights) และเรื่องหลักความเสมอภาค (Equality) ซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล และเป็นการวางรากฐานที่ว่า การจะถือเอาความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย การศึกษา ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ฯลฯ เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมไม่ได้[123] ข้อห้ามในการเลือกปฏิบัตินี้ได้แสดงให้เห็นว่า บุคคลไม่อาจจะได้รับการเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลนั้นได้เปรียบหรือเสียเปรียบ ดังนั้นการเลือกปฏิบัติใด ๆ ที่อาศัย คุณสมบัติดังที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญมาเป็นเกณฑ์เพื่อปฏิบัติให้แตกต่างกัน โดยปราศจากเหตุผลอันอาจรับฟังได้ อาจเป็นการเลือกปฏิบัติที่ขัดต่อหลักความเสมอภาค[124]

ทั้งนี้หลักความเสมอภาคภาคใต้กฎหมาย เป็นหลักการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นการปฏิบัติตามหลักความเสมอภาค จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน และจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้น ๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคขึ้นได้[125] โดยมีหลักในการพิจารณาดังนี้ (1) กรณีข้อเท็จจริงเดียวกัน รัฐต้องปฏิบัติต่อประชาชนด้วยกฎเกณฑ์เดียวกัน จึงจะถือว่าเสมอภาค เช่น ผู้ชายทุกคน (ข้อเท็จจริงเดียวกัน) กฎหมาย (กฎเกณฑ์เดียวกัน) บังคับให้ต้องถูกเกณฑ์ทหาร (2) กรณีข้อเท็จจริงต่างกัน รัฐต้องปฏิบัติด้วยกฎเกณฑ์ที่ต่างกัน จึงจะถือว่าเสมอภาค เช่น ชายและหญิงมีข้อเท็จจริงทางสภาพร่างกายที่แตกต่างกัน กฎหมาย (กฎเกณฑ์) จึงกำหนดให้เฉพาะชายเท่านั้นที่ต้องถูกเกณฑ์ทหาร หญิงไม่ต้องถูกเกณฑ์ทหาร ทั้งนี้ กฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันนี้ต้องมีเหตุผลที่สามารถอธิบายและรับฟังได้ด้วย[126]

---

[123] จุฬารัตน์ ยะปะนัน. (2547). หลักการไม่เลือกปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ (Non – Discrimination). ***จุลนิติ,*** 1 (4), หน้า 61.

[124] อภิวัฒน์ สุดสาว. (2554). หลักความเสมอภาคภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. ***จุลนิติ,*** 54, หน้า 150.

[125] จุฬารัตน์ ยะปะนัน. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 123. หน้า 64.

[126] อภิวัฒน์ สุดสาว. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 124. หน้า 147.

แนวคำวินิจฉัยของศาลที่เห็นว่ากฎหมายขัดกับหลักความเสมอภาค

คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 142/2547 เรื่องการไม่รับสมัครสอบบุคคลในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการอัยการเพราะมีสภาพทางกายพิการขัดต่อหลักความเสมอภาคหรือไม่ ศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาสรุปได้ว่า ผู้ฟ้องคดีแม้จะมีรูปกายพิการ แต่ความพิการดังกล่าว ไม่ถึงขนาดที่ไม่อาจช่วยเหลือตนเองได้ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานโดยปกติได้ โดยงานที่ผู้ฟ้องคดีเคยทำในขณะเป็นทนายความมาแล้วนั้นมีลักษณะทำนองเดียวกับงานของข้าราชการอัยการ แม้สภาพทางกายจะพิการแต่ความแตกต่างดังกล่าว ไม่ถึงขั้นจะเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่รับสมัครผู้ฟ้องคดีในการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการอัยการในตำแหน่งอัยการผู้ช่วย จึงเป็นการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยโดยไม่ชอบด้วยมาตรา 33 (11) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521 และเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ฟ้องคดีตามมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ข้อสังเกต คำพิพากษานี้เป็นการยืนยันหลักความเสมอภาคที่ว่า “ต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกัน และปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน การปฏิบัติต่อบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญแตกต่างกันก็ดี หรือการปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกันก็ดี ย่อมขัดต่อหลักความเสมอภาค”[127]

โดยสรุปแล้วหลักความศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และหลักความเสมอภาค มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกัน โดยอยู่ในหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่ว่าบุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญอย่างเดียวกันให้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน และบุคคลที่สาระสำคัญแตกต่างกันก็ให้ปฏิบัติแตกต่างกัน โดยที่บุคคลทุกคนต่างก็มีสิทธิเฉพาะตัวที่พึงสงวนและรักษาไว้ บุคคลอื่นไม่อาจมาล่วงละเมิดได้ซึ่งความเสมอภาคทางด้านการประกอบอาชีพก็เช่นเดียวกัน ที่ทุกคนความมีสิทธิเท่าเทียมกันในการประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นในชุมชน สังคม แต่อย่างไรก็ตามการประกอบอาชีพนั้นต้องคำนึงประโยชน์ของสังคม ตนเอง และผู้อื่นด้วย เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมขึ้นในสังคม

2.8.6 หลักสุจริต

หลักสุจริตเรียกเป็นภาษาเยอรมันว่า “Treu und Glauben” มีสาระสำคัญ 2 ส่วนคือ Treu (ทรอย) หมายถึง ความซื่อสัตย์ หรือความภักดี (Loyalty, Fidelity, Reliability) และ Glauben (เกลา-เบ้น) หมายถึง ความไว้ใจหรือความเชื่อมั่นศรัทธา (Faith, Reliance) ซึ่งหากแปลคำว่า “Treu und Glauben” เป็นภาษาอังกฤษจะใกล้เคียงกับคำว่า “Fiduciary Duty” หรือคำว่า “Good Faith”

---

[127] อภิวัฒน์ สุดสาว. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 124. หน้า 154.

ในความหมายอย่างกว้าง ดังนั้น “หลักสุจริต” ที่เรานำมาใช้ในประเทศไทยจึงมีรากฐานมาจากความซื่อสัตย์ และ ความไว้วางใจ ตามรากศัพท์ในภาษาเยอรมัน[128]

หลักสุจริตอาจเรียกว่าเป็นหลักแห่งความชอบธรรม ดังที่เรียกกันในภาษาละตินว่า “Bona Fides” หรือที่แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า “Good Faith” ซึ่ง หมายถึงหลักแห่งมาตรฐานความซื่อสัตย์ หรือความเชื่อมั่นศรัทธาอันบุคคลพึงมีแก่กันโดยชอบ[129] โดยที่ความเชื่อมั่นศรัทธาจะมีขึ้นได้ก็ด้วยความเชื่อว่า สิ่งที่ตนเชื่อมั่นศรัทธานั้นเป็นสิ่งที่ยึดถือได้อย่างมั่นคง ความเชื่อมั่นศรัทธาระหว่างบุคคลนั้นจะดำรงอยู่ได้ก็ด้วยความเชื่อแน่ได้ว่าต่างฝ่ายต่างตั้งมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่แน่นอนอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับระหว่างกัน โดยนัยนี้ความซื่อสัตย์ และความไว้วางใจระหว่างกันจึงเป็นเงื่อนไข และเป็นสาระสำคัญของความเชื่อมั่นศรัทธา ด้วยเหตุนี้ในประเทศไทยจึงเรียกหลักการนี้ว่า “หลักสุจริต” ซึ่งหมายถึง “หลักความประพฤติในทางที่ชอบ”[130]

หลักสุจริตเป็นหลักที่ถูกนำมาใช้ในฐานะเป็นหลักทั่วไปของประมวลกฎหมาย[131] หรือกล่าวได้ว่าหลักสุจริตเป็นหลักการพื้นฐานของระบบกฎหมาย ที่กำหนดหน้าที่แก่บุคคลทุกคนที่จะใช้สิทธิหรือปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ต้องกระทำภายใต้มาตรฐานทางคุณค่าเดียวกัน คือกระทำด้วยความสุจริต ซึ่งเป็นมาตราฐานทางสังคมที่ยอมรับกันว่าความสุจริตสอดคล้องกับความคาดหมายโดยชอบของบุคคลที่รู้ผิดชอบชั่วดี รู้จักเอาใจเข้ามาใส่ใจเรา หรือตามมาตรฐานของวิญญูชน[132]

สำหรับประเทศไทยนั้นหลักสุจริตเป็นหลักการสำคัญที่มีบัญญัติไว้เป็นพื้นฐานในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยในมาตรา 5 เกี่ยวกับการใช้สิทธิและการชำระหนี้ว่าบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต ซึ่งมักเป็นที่เข้าใจกันว่ามาตรานี้จะถูกนำมาใช้ก็ต่อเมื่อมีหนี้แล้ว คือ สัญญาเกิดแล้วเท่านั้น ซึ่งความจริงแล้วหลักการนี้สามารถที่จะนำมาปรับใช้ในขั้นตอนก่อนสัญญาหรือในขั้นตอนของการก่อให้เกิดสัญญาด้วย เพราะถือว่าแม้สัญญาจะยังไม่เกิด แม้หนี้ตามสัญญาจะยังไม่มีแต่ว่าคู่สัญญาก็มีหนี้ต่อกันแล้วในการที่จะต้องปฏิบัติตนตามหลักสุจริต และอาจ

---

[128] กิตติศักดิ์ ปรกติ. (2552). รากเหง้าของหลักสุจริตในระบบกฎหมายยุโรป. ***วารสารยุโรปศึกษา,*** 17 (2), หน้า 152.

[129] กิตติศักดิ์ ปรกติ. (2554). ***หลักสุจริตและเหตุเหนือความคาดหมายในการชำระหนี้ (Good Faith & Supervening Events) ในระบบกฎหมาย เยอรมัน ฝรั่งเศส แองโกลอเมริกา และ ไทย.*** เอกสารอ่านประกอบการศึกษา วิชาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาลัยธรรมศาสตร์. หน้า 12.

[130] กิตติศักดิ์ ปรกติ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 128. หน้า 152.

[131] กิตติศักดิ์ ปรกติ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 128. หน้า 115.

[132] กิตติศักดิ์ ปรกติ. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 128. หน้า 115.

กล่าวได้ว่าเป็นหนี้งดเว้นกระทำการ กล่าวคือ งดเว้นที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่อีกฝ่ายหนึ่งในขั้นตอนก่อนสัญญา[133]

สำหรับหลักสุจริตในกฎหมายแรงงานนั้น ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิณก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้อง และสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมตอบแทนก็ได้ ซึ่งจากมาตราดังกล่าวพิจารณาได้ 2 กรณีคือ 1) กรณีการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างที่ต้องกระทำโดยสุจริต เพราะหากลูกจ้างกระทำการอื่นอันไม่เหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต นายจ้างสามารถไล่ออกโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือไม่ให้สินไหมตอบแทนก็ได้ 2) กรณีการใช้สิทธิออกคำสั่งของนายจ้างต้องกระทำโดยสุจริต[134]

กล่าวโดยสรุปได้ว่าหลักสุจริตนั้นเป็นหลักเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การประพฤติปฏิบัติในทางที่ชอบ ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญในการทำงานไม่ว่าจะเป็นทางฝั่งนายจ้าง หรือลูกจ้าง ที่ต้องล้วนปฏิบัติต่อกันอย่างสุจริต เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมที่เกิดจากเจตนาที่แท้จริงของคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย

---

[133] ศนันท์กรณ์ (จำปี) โสตถิพันธุ์. อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 9. หน้า 262.

[134] วาทิน หนูเกื้อ. (2561). หลักสุจริตในกฎหมายแรงงาน. ***วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี,*** 7 (1), หน้า 198-200.