

# การปรับตัวของลูกจ้าง

ในระบบภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป  
ที่เปลี่ยนสถานะการทำงานไปสู่การทำงานในภาคนอกระบบ

สถาบันวิจัยสังคม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บทสัมภาษณ์  
ดร. มณฑกานต์ จิมมาณี



## การปรับตัวของลูกจ้าง ที่เคยอยู่ภาคเอกชนในระบบ ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป



ดร.มนทกานต์ จิมมา  
นักวิจัยสถาบันวิจัยสังคม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ผู้ให้สัมภาษณ์

“สวัสดิศรับอาจารย์ ก็เป็นโอกาสที่ดีที่จะได้มาพูดคุยกับ  
อาจารย์มนทกานต์ศรับ จึงขอให้อาจารย์ได้แนะนำตัวก่อน  
ศรับ ก่อนที่จะมาลงลึกในงานวิจัยนี้” อ.ธนพันธ์

“มนทกานต์ศรับ เป็นนักวิจัยที่สถาบันวิจัยสังคม จบทางด้าน  
ประชากรศาสตร์ เน้นทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติ การ  
ย้ายถิ่น และหลัก ๆ ที่รับผิดชอบตอนนี้เป็นด้านแรงงาน”  
อ.มนทกานต์

“วันนี้เราจะร่วมพูดคุยเกี่ยวกับงานวิจัยชิ้นหนึ่งของอาจารย์  
โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานช่วงปลาย หรือช่วงก่อนที่จะ  
เกษียณอายุ ซึ่งผมเองไม่ค่อยเข้าใจทำไรว่าหมายถึงอะไร แต่  
คิดว่ามีความน่าสนใจ และยิ่งในตอนนี้กำลังเข้าสู่ช่วงสังคม  
สูงวัย ผมก็ยังไม่เข้าใจว่ากลุ่มคนกลุ่มนี้เป็นใคร แล้วทำไมเรา  
ถึงต้องสนใจที่จะศึกษากลุ่มแรงงานช่วงปลายศรับ”  
อ.ธนพันธ์

“ขอล่าวถึงชื่องานวิจัยก่อนนะคะ เรื่องการปรับตัวของลูกจ้างที่  
เคยอยู่ภาคเอกชนในระบบที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป และสุดท้ายเขามี  
ความจำเป็นที่ต้องออกไปทำงานภาคนอกระบบ ก็จะใช้วิธี  
การศึกษาเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกกว่า 30 คนนึ เมื่อถาม  
ว่า กลุ่มนี้ทำไมถึงน่าสนใจ หลัก ๆ คือ มีการศึกษาที่ค่อนข้าง  
ยืดยันมาแล้วว่า กลุ่มก่อนวัยเกษียณ 40-45 ปี เป็นกลุ่มที่มี  
mid-life crisis ซึ่งแต่เดิมกลุ่มที่มี mid-life crisis นี้จะอยู่ที่ 30-  
35 ปี แต่ว่าตอนนี้อายุคาดเฉลี่ยของคนมันสูงขึ้น ขยายไปถึง  
70-80 ปี ดังนั้น อายุที่เรียกว่าเป็นช่วง mid-life crisis นี้ จึง  
เลื่อนขยับขึ้นไปเป็นช่วง 40-45 ปี แล้วกลุ่มนี้สำคัญอย่างไร  
จากการศึกษาเชิงปริมาณก่อนนะคะ ที่มาจากทการวิเคราะห์  
สำมะโนประชากรไทย ย้อนหลัง 30 ปีเนี่ย (ปี พ.ศ. 2523 -  
2553) เราพบว่า

**คนกลุ่ม 40-45 ปี ในช่วง 30 ปีย้อนหลังนี้ มี  
การเปลี่ยนแปลงของสถานะการทำงาน  
ค่อนข้างมาก จากที่เคยเป็นลูกจ้างที่รับ  
เงินเดือน กลายมาเป็นผู้ประกอบการส่วนตัว  
ประกอบอาชีพอิสระเองในยุคปัจจุบัน**

ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้หายจากในระบบไปสู่งานภาคนอกระบบครั้ง  
ต่อครั้งเลย” อ.มนทกานต์ ล่าว

พศ.ดร.ธนพันธ์ ไร่ประกอบกรัพย์  
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์



# สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ

คือ กลุ่มคนกลุ่มนี้จากที่เคยอยู่ภายใต้การคุ้มครองในระบบสวัสดิการจะไม่ได้รับความคุ้มครองใด ๆ เมื่อออกนอกระบบแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีทักษะต่ำ ถ้าไม่ได้รับสวัสดิการอีก ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงทางด้านรายได้ เมื่อถึงยามเจ็บป่วยจะไม่มีอะไรมาคุ้มครองได้เลย

“เป็นเรื่องที่สำคัญเลยครับ ซึ่งผมมองว่า มันเชื่อมโยงไปถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงของโครงการ เช่น สาธารณสุข หรือการบริการขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะกลุ่มคนแรงงานช่วงปลายที่ไร้ทักษะด้วย ซึ่งจะเห็นโครงสร้างเป็นปิระมิดเลยทีเดียว แล้วผลการศึกษาก็เป็นอย่างไรบ้างครับ เราได้ะไรจากตรงนี้” อ.ธนพันธ์

“เราต้องย้อนไปตั้งคำถามงานวิจัยก่อน จริง ๆ แล้วไม่เคยมีการศึกษากับกลุ่มนี้มาก่อน เราอยากรู้ว่าวิธีการเปลี่ยนสถานการณ์ทำงานจากในระบบไปสู่ระบบ เขาทำกันอย่างไร ออกด้วยสาเหตุอะไร แล้วปรับตัวอย่างไร ซึ่งเป็นคำถามหลัก โดยผลการศึกษาก่อนแรก มันยากตรงที่เราต้องไปจำแนกประเภทงานปลายทางก่อนว่า คนที่ออกไปนอกระบบ เขาไปอยู่ sector ไหนบ้าง ยกตัวอย่างเช่น มีโอกาสได้ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารบริษัททำฟิล์มแห่งหนึ่ง แล้วตอนนี้ไปทำเกษตรอินทรีย์อยู่ ซึ่งมี shift sector ไปค่อนข้างมาก จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เราพบว่า

**ภาคส่วนที่คนออกไปทำงานนอกระบบมากที่สุดอันดับแรกเป็นเกษตร อันดับสองประกอบธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย และรองลงมาก็เป็นอาชีพอิสระทั่วไป โดยเฉพาะงานที่ทำผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มในปัจจุบัน เช่น กราฟฟิก ฟรีแลนซ์ ดีไซน์เนอร์ อาจารย์สอนพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น**

ดังนั้น เส้นทางสาเหตุการเปลี่ยนสถานะการทำงานจากในระบบไปสู่ระบบของแต่ละกลุ่มจะค่อนข้างแตกต่างกัน ซึ่งถ้าแบ่งจริง ๆ แล้ว สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีทักษะสูง ซึ่งกลุ่มนี้จะเอาทักษะเดิมที่เคยอยู่ในระบบมาใช้ อย่างเช่น พวกอาจารย์ พวกดีไซน์เนอร์ กราฟฟิกพวกนี้เรียกได้ว่า เป็นพวกเปลี่ยนสังกัดทำนองเอง เพราะว่าการทำงานนอกระบบมันยืดหยุ่นมากกว่า สามารถรับงานจากเครือข่ายลูกค้าที่มากกว่าเดิมได้ ไม่มีเงื่อนไขแบบในระบบเข้ามาเกี่ยวข้อง คือได้ว่าเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ไม่ค่อยน่าห่วงเท่าไร

แต่ที่น่าเป็นห่วง คือ กลุ่มที่ออกจากงานเนื่องจากโดนบังคับให้ออก ด้วยวิกฤติเศรษฐกิจ มหาอุทกภัย ปี 2554 ที่โรงงานในอยุธยาได้ปิดไป คนเหล่านี้ไปไหนกันหมด ซึ่งเราไปพบว่า เขาไปอยู่ในภาคเกษตร ส่วนหนึ่งก็ไปเป็นลูกจ้างในภาคการเกษตร เพราะในระดับล่าง ทางเลือกในอาชีพมันมีน้อยกว่า เนื่องจากไม่มีทักษะติดตัวมาและไม่มีการเรียนที่รับเข้าทำงานในช่วงนั้น ประกอบกับตัวเองก็ไม่มีเงินพอที่จะยืดระยะเวลาการหางานใหม่ได้พอ ดังนั้น พวกนี้ก็จะยอมทำงานอะไรก็ได้ที่เขารับได้ง่าย เข้าได้เร็ว และภาคเกษตรก็รองรับกลุ่มคนเหล่านี้เข้าไปได้ อันนี้ก็เป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ







## ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย

“ในส่วนข้อเสนอแนะ โดยเฉพาะในเชิงนโยบาย จากงานวิจัยชิ้นนี้ครับ อาจารย์พอจะเล่าได้ไหมครับว่า มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายอะไรบ้าง จากผลการวิจัยนี้ครับ” อ.ธนพันธ์

“เราแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก คือ เราจะทำอย่างไรที่จะป้องกันไม่ให้คนหลุดออกไปนอกระบบ เนื่องจากสาเหตุสำคัญอันหนึ่ง ก็คือ เรื่อง work-life balance ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ของตนเอง คนที่อายุ 40-45 ปี อาจจะเป็นช่วงที่มีลูกคนที่ 2 พ่อแม่ก็ได้เข้าสู่วัยชราแล้ว ต้องออกไปดูแล ซึ่งคนกลุ่มนี้จะบาลานซ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอื่น ๆ ของตนเองอย่างไร ถ้านโยบายของภาคเอกชนหรือภาครัฐเองก็ตาม ไม่สามารถเอื้อต่อสมดุลชีวิตของเขาได้ และอีกสาเหตุหนึ่ง คือ **ต้องสร้างการประเมินความพร้อมหรือประเมินความเสี่ยงให้เขาอยู่ตลอดเวลา** มีคนส่วนหนึ่งที่ออกนอกระบบไปไม่สามารถปรับตัวได้ เนื่องจากไม่เคยประเมินความเสี่ยงในชีวิตของตนเอง จึงไม่มีการเตรียมความพร้อมให้แก่ตนเอง เช่น เรื่องเงินออมสำหรับการได้งานใหม่ เงินออมเมื่อไม่มีลูกค้า อันนี้ยังไม่ได้พูดถึงเรื่องเจ็บป่วยเลยนะ อีกทั้งก็ไม่สามารถไปกู้เงินในระบบได้ ตรงนี้คุณจะทำจากตรงไหน ซึ่งเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ต้องมีการประเมินความเสี่ยงไว้ด้วย

ข้อเสนอส่วนที่สอง คือ ถ้ามันจำเป็นต้องออก หรือวางแผนไว้แล้วว่ามันต้องออก ทำอย่างไรให้ออกอย่าง smooth ออกมาแล้วปรับตัวได้ สำหรับคนที่ทำงานอย่าง that 2 ในระหว่างที่อยู่ในระบบอยู่แล้ว ตรงนี้ก็ไม่มีปัญหา เขามีเครือข่ายลูกค้า มีทักษะที่พร้อม แต่สำหรับคนที่จะต้องออก แต่ไม่มีการทำงานอย่าง that 2 ในระหว่างที่อยู่ในระบบ

สิ่งที่ต้องทำเลย คือ **ต้องหาข้อมูลรองรับสิ่งที่จะไปทำนอกระบบ ต้องประเมินสุขภาพตนเองว่าพร้อมไหมที่จะใช้แรงกับภาคเกษตรตรงนั้น** และในขณะที่ออกไปแล้วแล้วไม่มีเงินก้อนมาในปลายเดือน ก็จะไม่มีความที่จะจ้างลูกจ้าง เป็นสิ่งที่ต้องนำมาคิดด้วย

ข้อเสนอส่วนสุดท้าย สำคัญสำหรับทุกกลุ่ม คือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคตที่จะเข้ามาสนับสนุนในด้านบริการ ซึ่งลูกจ้างที่อยู่ในระบบจะมีการลดตำแหน่งงานลง ลดจำนวนคนงาน พวกเขาจะมีการประเมินความเสี่ยงและความพร้อมหรือยัง โดยเฉพาะเวลาที่เขาจะเอาคนออก ก็จะไปมองที่คนส่วนปลาย ส่วนวัยแรงงานตอนต้น เราจะไม่ค่อยไปแตะสักเท่าไร เพราะอยากได้เฟรชซี ซึ่งเป็น **สิ่งจำเป็นที่วัยตอนปลายต้องประเมินว่า สามารถพัฒนาไปในตำแหน่งส่วนอื่น ๆ ในองค์กรได้หรือไม่ หรือถ้าจะออก ออกไปทำอะไร และนายจ้างก็ควรมีส่วนที่จะรับผิดชอบในส่วนนี้ด้วย** เนื่องจากเขาทำงานให้คุณมานาน ซึ่งก็มีหลายบริษัทที่มีโครงการเตรียมความพร้อมให้ลูกจ้างในวัยใกล้เกษียณด้วย เพราะเอกชนส่วนใหญ่ จะเอาคนออกที่อายุ 55 ปี โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ซึ่งตรงนี้ก็มาก ถ้าหากจะออกไปทำธุรกิจส่วนตัว ก็จะมีการสอนทำบัญชี บริหารจัดการ ชีพพลายเช่นอย่างไร ตรงนี้ก็ข้อเสนอแนะสำหรับเตรียมความพร้อมต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตแบบไม่ได้ตั้งตัว... ก็เป็น 3 ส่วนหลักๆตรงนี้” อ.มนทกานต์

# งานวิจัยกับการตอบโจทย เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

“ผมมองว่า เป็นสถานการณ์ที่ต้องเตรียมตัวพอสมควรเลย สำหรับแรงงานที่มีทักษะไม่เยอะมากนัก และคำถามสุดท้าย คริมอาจารย์ ตอนนี้เราพูดถึงเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ซึ่งมีการกล่าวถึง ทั้งในระดับโลก ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น จึงอยากจะถามว่า ในงานชิ้นนี้จะมีส่วนช่วยในการตอบโจทยเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างไร” อ.ธนพันธ์

“ด้านที่เกี่ยวข้องหลัก ๆ เลย คือ **ด้านที่ 8 Decent Work and Economic Growth** ก็จะส่งเสริมเรื่องการทำงานที่มีคุณค่าของแรงงานทุกคนทุกระดับ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรง แต่จริง ๆ แล้วกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เปราะบางมาก ไม่ว่าจะมีความรู้หรือไม่มีทักษะก็ตามที่ได้ออกไปนอกระบบ เพราะเขาออกจากระบบที่มีสวัสดิการคุ้มครองเขา จึงเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งจากรายงานความก้าวหน้าเมื่อปี 2018 ของไทยก็ยังไม่ได้เป็นสีเขียว ก็คือเรายังไม่ผ่าน แล้วยิ่งในอนาคต คนกลุ่มนี้จะออกจากระบบมากยิ่งขึ้นไปอีก ด้วย ดังนั้น สิ่งทีโฟกัส คือ กลุ่มนี้เลยว่าเขาจะไปไหนต่อไปอย่าง smooth หรือเปล่า อันนี้ก็เป็นกลุ่มหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญสำหรับ Goals 8 ของไทย...”

ส่วนอันหนึ่งที่ประเทศไทยทำได้ดี **ด้านที่ 1 No Poverty** คือ การลดความยากจน ซึ่งภายใต้มันมีดัชนีชี้วัดย่อยอยู่ตัวหนึ่งในเรื่อง Social Protection Coverage หรือการสร้างความคุ้มครองทางสังคมให้กับคนทุกกลุ่ม ซึ่งประเทศไทยทำได้ดีจากการประเมินเมื่อปีที่ผ่านมาก็คือผ่าน แต่กับกลุ่มแรงงานนอกระบบยังมีปัญหาอยู่ ยังมีการเรียกร้องอยู่ เช่น เรามีมาตรา 33 ตามกฎหมายประกันสังคมที่คุ้มครองลูกจ้างในระบบ แต่กลุ่มนี้ที่เคยอยู่ในระบบมาก่อน แต่ต่อมาออกนอกระบบก็จะไปเข้ามาตราที่ 39 แต่หลายคนที่ไม่เข้าก็คือ กลุ่มนี้ไปไหน ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญของการมีหลักประกันเมื่อตนเองเจ็บป่วยหรือสูงอายุไปกว่าเดิม อันนี้ก็เป็นสิ่งที่ต้องตระหนัก ถึงแม้ว่าด้านที่ 1 เราจะมีสีเขียว แต่ก็เขียวไม่เต็มที่ นอกจากนี้ ยังมีโจทย์คำถามอีกว่า ถ้ากลุ่มนี้ขยายตัวเพิ่มขึ้นในอนาคต การออกแบบระบบคุ้มครองทางสังคมของกลุ่มนี้ควรจะเป็นอย่างไร หลัก ๆ ก็น่าจะมี 2 เป้าหมายนี้ดังที่กล่าวมาข้างต้น” อ.มนทกานต์

“วันนี้ก็ได้รับความรู้มากมายเกี่ยวกับเรื่องของแรงงานกลุ่มปลายเนคริม รวมทั้งสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางในการแก้ไข วันนี้ก็ต้องขอขอบคุณอาจารย์เป็นอย่างมากครับที่ได้สละเวลามาให้ความรู้กับเราและหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ในอนาคตจะได้รับความรู้ดี ๆ จากงานวิจัยของอาจารย์อีกครั้ง ขอคุณมากครับ” อ.ธนพันธ์

