

# ผลกระทบของมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีต่อบริษัทในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สวรส กัญภักขจร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

## บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเชิงคุณภาพนี้คือ เพื่อศึกษาผลกระทบจากการนำมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีต่อบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสาเหตุของการไม่ใช้มาตรการภาษีนี้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ บริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 508 บริษัท ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากงบการเงินของบริษัท เอกสารการลงทะเบียนจ้างผู้สูงอายุกับกรมสรรพากร และการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่าบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่มีการจ้างงานผู้สูงอายุตามมาตรการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเงื่อนไขที่สำคัญของมาตรการ ได้แก่ 1) ค่าจ้างที่จ่ายให้ผู้สูงอายุสามารถหักเป็นรายจ่ายได้สองเท่า 2) สามารถจ้างแรงงานได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้าง 3) เพดานของเงินเดือนค่าจ้าง 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน 4) จำเป็นต้องลงทะเบียนกับกรมสรรพากรเพื่อขอใช้สิทธิประโยชน์ และ 5) ลูกจ้างผู้สูงอายุต้องไม่เป็น หรือ เคยเป็นกรรมการ หรือ ผู้ถือหุ้นของบริษัทมาก่อน สาเหตุของการไม่ใช้มาตรการภาษีนี้พบว่ามาจากข้อจำกัดของจำนวนเงินเดือนค่าจ้างและจำนวนลูกจ้างจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการใช้มาตรการภาษีดังกล่าว มาตรการภาษีเพื่อสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุนี้อาจไม่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และไม่ส่งผลกระทบต่อกำไรสุทธิ และการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด

**คำสำคัญ:** ผลกระทบ มาตรการภาษี การจ้างงานผู้สูงอายุ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

# The Impact of Tax Measures to promote Employment of Senior Citizen to Companies in Ayutthaya Province

**Sawaros Kanyapakajon**

*Assistant Professor of Faculty of Business Administration, Kasem Bundit University*

## ABSTRACT

The objective of this qualitative research is to investigate the impact of applying tax measures to promote the employment of the senior citizen to companies in Ayutthaya Industrial Estate and the reasons for not applying this tax measure. The sample of the study is 508 companies in Ayutthaya Industrial Estate. The researcher collected data from Financial Statements, registration documents and interviews with senior executives, account managers, state officials and related parties. The research result indicates that the company located in Ayutthaya Industrial Estate did not employ the senior citizen based on the measures to promote the employment of the senior citizen. The key requirements of the measure are that: 1) wages are paid to the senior citizen deductible twice the amount paid, 2) the employees are no more than 10% of the workforce, 3) maximum wages is 15,000 Baht per person per month, 4) companies must register with the Revenue Department to be eligible the benefits, and 5) the senior citizen employee must not be or has never been a director or a shareholder of the companies. The result shows that the reasons for not applying this tax measure are the limited amount of salaries and wages and the number of employees, lack do not to apply such tax measures. Tax measures to encourage the employment of the senior citizen do not effect the employment of the senior citizen. Finally, the employment of the senior citizen does not affect the net profit and the calculation of the corporate income tax of the sample companies.

**Keywords:** Impact, Tax Measures, Senior Citizen Employment, Ayutthaya Province

## บทนำ

เนื่องจากประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ซึ่งเร็วกว่าหลายประเทศในเอเชีย จำนวนผู้สูงอายุของไทยจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากร้อยละ 10 ของประชากรในวัยทำงานเป็นร้อยละ 23 ในอีก 20 ปีข้างหน้า มีผลทำให้ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แบบ (Aged Society) นั้นหมายความว่าคนวัยทำงานต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุมากขึ้น สังคมผู้สูงอายุอาจนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ มากมาย หากประเทศไทยไม่สามารถเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรได้อย่างทันท่วงที การมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นผลผลิตรวมของประเทศที่ลดลงตามจำนวนแรงงาน หากไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้ ในขณะที่แรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ระดับการออมลดลง ซึ่งกระทบต่อแหล่งเงินทุนภายในประเทศ เนื่องจากเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และหากรัฐบาลต้องเข้ามาโอบอุ้มผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้น ทั้งในส่วนของเบี้ยยังชีพ การให้บริการด้านสาธารณสุขและเงินบำนาญสำหรับผู้เกษียณก็ยิ่งเป็นการเพิ่มภาระทางการคลังให้กับประเทศเป็นอย่างมาก ถ้ารัฐบาลไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างเพียงพอแล้วจะทำให้มีปัญหานี้สาหัสเช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในหลายประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาก่อนประเทศไทย เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มประเทศยุโรป เป็นต้น รัฐบาลควรเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะเรื่องการสร้างหลักประกันรายได้หลังเกษียณที่ต้องรีบดำเนินการ โดยส่งเสริมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านเครื่องมือการออมระยะยาวต่างๆ มุ่งเตรียมความพร้อมทางการเงินให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ (Tavaramorn, 2011)

ด้วยความสำคัญของปัญหาดังกล่าวกรมสรรพากรจึงได้ออกมาตรการทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น มีการจ้างงานผู้สูงอายุกันอย่างกว้างขวาง อาชีพต่างๆ ที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรับส่งเอกสาร พนักงานรับชำระเงินค่าสินค้า แม้กระทั่งในสนามบินนานาชาติของหลายๆ ประเทศก็ยังนิยมจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทยที่จะไม่ค่อยได้เห็นผู้สูงอายุทำงาน อาจเป็นค่านิยมของคนไทยที่มีแนวคิดที่ผู้สูงอายุควรพักผ่อนมากกว่าออกมาทำงาน ภาครัฐโดยหน่วยงานสรรพากรจึงใช้มาตรการทางภาษีเป็นเครื่องมือในการวางแผนระยะยาว

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ตามมาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ตลอดจนผลกระทบจากการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีต่อกำไรสุทธิ และภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของการไม่ใช้มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุดังกล่าวในข้อ 1

สาระสำคัญของมาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกา (Revenue Department, 2017) ได้แก่ ให้ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลแก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงานสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ เฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม

พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขคือ การจ้างผู้สูงอายุไม่รวมถึงกรณีการจ้างผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างในแต่ละเดือนเกินกว่าหนึ่งหมื่นห้าพันบาทและมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีสัญชาติไทยมีอายุ 60 ปีขึ้นไป
2. เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
3. ไม่เป็น และ ไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน
4. กรณีผู้สูงอายุทำงานในบริษัท หรือ ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลาเดียวกันให้บริษัท หรือ ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนได้รับสิทธิหักรายจ่ายได้ 2 เท่า
5. ต้องลงทะเบียนในระบบออนไลน์กับกรมสรรพากรทางเว็บไซต์ [www.rd.go.th](http://www.rd.go.th) เท่านั้น

## บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาผลงานวิจัยของ Krueger and Pischke (1992) ได้กล่าวถึงผู้สูงอายุตัดสินใจที่จะเกษียณอายุหากผลประโยชน์ ณ ตอนที่เกษียณได้รับนั้นสูงกว่าการเลื่อนการเกษียณออกไป สอดคล้องกับ Blau (1994) พบว่าผู้สูงอายุมีปัญหาความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ ปัญหาการมีเงินออมไม่เพียงพอไว้ใช้หลังเกษียณอายุ และระบบเงินออมของภาครัฐยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ตลอดจนผลงานวิจัยของ Teethum (2012) ที่ได้ศึกษาการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนในประเทศไทยทำให้ทราบว่าผู้สูงอายุยังไม่พร้อมที่จะเกษียณอายุ และเกิดข้อตกลงร่วมกันในการจ้างงานระหว่างพนักงานและองค์กร อีกทั้งความไม่มั่นใจในด้านสุขภาพและความสามารถของแรงงานผู้สูงอายุที่จะทำงานต่อไปได้ ทั้งนี้ Diamond and Hausman (1984) และ Burtless and Hausman (1982)

ได้กล่าววาระระบบประกันสังคม (Social Security) มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปหรือการเลือกเกษียณอายุของลูกจ้างผู้สูงอายุ

Cleveland (2012) กล่าวว่ามาตรการทางภาษีส่งผลกระทบต่อระบบบำนาญของผู้สูงอายุในประเทศออสเตรเลีย สอดคล้องกับ Smulian (2004) พบว่าเงินภาษีจากนิติบุคคลถูกนำไปใช้ในการดูแลผู้สูงอายุของประเทศในระยะยาว Karl iii (2004) ได้กล่าวถึงการใช้จ่ายมาตรการทางภาษีในการวางแผนและสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุในสถานพยาบาล และ Greenwood (2017) ได้ศึกษาถึงการจ่ายเงินประกันสังคมสำหรับดูแลและการจัดหาทุนให้ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ Smolkin (2017) พบว่านายจ้างได้ใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีภายใต้ผลประโยชน์ของพนักงานตามระยะเวลาที่จ้าง

Peacock and Peden (2014) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปด้านภาษีเงินได้กับกองทุนประกันแห่งชาติที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเนื่องจากผลของประชากรศาสตร์ที่มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnalzenberger and Winter-Ebmer (2009) ที่กล่าวว่า การเลิกจ้างผู้สูงอายุจะทำให้บริษัทเสียภาษีสูงขึ้นถึงร้อยละ 170 เมื่อเปรียบเทียบกับจ้างแรงงานที่มีอายุน้อย

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามวิจัยว่า มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อจ้างงานผู้สูงอายุและการจ้างงานผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อกำไรสุทธิและภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือไม่อย่างไร

## วิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล (Participant) จากบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 508 บริษัท ผู้ให้ข้อมูลมีคุณสมบัติพิเศษที่จะให้ข้อมูลเฉพาะเจาะจงที่ผู้วิจัยต้องการได้ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารการเปิดเผย

ข้อมูลของบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเก็บข้อมูลระหว่างรอบระยะเวลาบัญชี 1 มกราคม พ.ศ. 2559 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2559 และ รอบระยะเวลาบัญชี 1 มกราคม พ.ศ. 2560 ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ผู้วิจัยใช้กระดาษทำการรวบรวมข้อมูลการเปิดเผยการจ้างงานผู้สูงอายุ ตามมาตรา 3 แห่งประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 639) กระดาษทำการสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลการเปิดเผยการจ้างงานผู้สูงอายุของบริษัท และเอกสารการลงทะเบียนจ้างงานผู้สูงอายุกับกรมสรรพากร ส่วนที่ 2 บันทึกกำไรสุทธิของบริษัท และส่วนที่ 3 บันทึกภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัท และสัมภาษณ์ผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของบริษัท 40 คน และบุคคลภายนอก 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ ชุดคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Interview Schedule)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากกรมการจัดหางานมีผู้สูงอายุลงทะเบียนจำนวน 5,884 คน แต่เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรการภาษีนี้เพียง 946 คนเท่านั้น (คิดเป็นร้อยละ 16.08) ไม่สามารถติดตามได้ว่าไปทำงานที่บริษัทใดบ้าง

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทที่ศึกษาทำให้ทราบว่า ทางบริษัททราบมาตรการภาษีการจ้างงานผู้สูงอายุนี้อาจมีสิทธิประโยชน์ แต่ เนื่องจากมีข้อจำกัดในจำนวนลูกจ้างที่สามารถจ้างจำนวนลูกจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในบริษัท นั้นแสดงว่า การที่บริษัทมีลูกจ้างจำนวน 100 คน สามารถจ้างผู้สูงอายุได้ 10 คน แต่ถ้าบริษัทมีลูกจ้าง 10 คน ก็จะสามารถจ้างผู้สูงอายุได้เพียง 1 คน เท่านั้น จึงถือว่ามีจำนวนน้อย ประกอบกับจำนวนเงินค่าจ้างนั้นต้องไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งในกรณีที่เป็น การจ้างลูกจ้างมาเป็นที่ปรึกษาของบริษัท ผู้สูงอายุนั้น

สามารถนำประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญมาสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้มากมาย ดังนั้น ค่าจ้างต้องมีจำนวนเงินที่สูง และเป็นจำนวนเงินที่เกินกว่า 15,000 บาท ประการสำคัญ คือการที่นายจ้างต้องแจ้งลงทะเบียนลูกจ้างผ่านระบบ E-service ซึ่งปกติแล้วฐานข้อมูลเหล่านี้ควรให้มีการตรวจสอบทางออนไลน์ได้ เพียงกรอกเลขประจำตัวผู้เสียภาษี ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จาก ภ.ง.ด. 1 และ ภ.ง.ด.1 ก เท่านั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้มาตรการภาษีนี้ไม่เป็นที่สนใจสำหรับผู้ประกอบการเท่าที่ควร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทำให้ทราบว่า บริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมดจำนวน 508 บริษัทไม่ได้ใช้มาตรการภาษีเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุนี้อยู่เลย ด้วยเหตุผลที่ว่ายังไม่มียางประเภทใดที่จะให้ผู้สูงอายุทำได้อย่างเหมาะสม และทางบริษัทได้มีการจ้างงานผู้พิการ คนวัยหนุ่มสาวที่สำเร็จการศึกษามาทำงานอยู่แล้ว ส่วนข้อดีของมาตรการนี้ทางบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมทุกบริษัทมีความเข้าใจดี แต่ทางบริษัทก็ยังไม่ได้ให้ความสนใจที่จะนำมาใช้ ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลเชื่อว่า มาตรการนี้ดี มีความน่าสนใจ และ สมควรใช้สิทธิประโยชน์มาก เพราะบริษัทจะได้รับสิทธิประโยชน์ นั่นคือ สามารถหักค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุเป็นค่าใช้จ่ายได้ถึง 2 เท่าในการคำนวณกำไรสุทธิประจำปี

ผู้ให้ข้อมูลเป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บภาษีสรรพากรพื้นที่ทั้งสองท่านได้กล่าวถึงมาตรการภาษีเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุนี้อีกข้อดี คือ ช่วยให้ผู้ประกอบการประหยัดภาษีได้ เนื่องจากสามารถนำค่าจ้างมาหักเป็นรายจ่ายได้เพิ่มขึ้น แต่ยังไม่สามารถทราบได้ว่าผู้ประกอบการจะสนใจมาตรการภาษีนี้หรือไม่

จากการสัมภาษณ์พนักงานบัญชีของบริษัท ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าทราบถึงมาตรการภาษีเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุนี้ออกสังเขป ไม่ทราบถึงรายละเอียดมากนัก เนื่องจากบริษัทยังคงไม่ได้ใช้มาตรการนี้ ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่ามาตรการนี้ยังไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้

ในประเทศไทย ถึงแม้มาตรการภาษีนี้สามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้เพิ่มขึ้นก็ตาม แต่มีความเข้าใจว่าผู้สูงอายุอาจจะไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนคนวัยทำงาน

จากการสัมภาษณ์ลูกค้าของธนาคารจำนวน 3 ราย ทำให้ทราบข้อมูลว่าลูกค้าของธนาคารทราบถึงมาตรการภาษีนี้แต่ลูกค้าของธนาคารไม่ได้ใช้มาตรการภาษีนี้เลย เหตุผลที่ไม่ใช้มาตรการภาษีนี้ผู้ให้ข้อมูลไม่ทราบแน่ชัด แต่ในความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลแล้ว มาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุนี้ มีความเสี่ยงเพราะบริษัทไม่สามารถทราบว่าคุณสมบัติเพียงใด จะคุ้มค่างบกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีมากน้อยเพียงใด โดยสรุป ผู้วิจัยพบว่า การที่บริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่นำมาตรการภาษีตามมาตรา 3 แห่งประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 639) มาใช้ในบริษัทเนื่องจาก (1) บริษัทหรือนิติบุคคล ยังไม่ทราบหลักเกณฑ์เงื่อนไขของสิทธิประโยชน์ดังกล่าว (2) ผู้สูงอายุ ยังคงไม่ตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าและประสบการณ์ของตน และ (3) การประชาสัมพันธ์ของกรมสรรพากรไม่ทั่วถึงเนื่องจากในรอบปีมีมาตรการทางภาษีออกมาหลายฉบับทำให้ประชาชนขาดการติดตามอย่างต่อเนื่อง

### สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลกระทบของมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุตามมาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ตลอดจนผลกระทบจากการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีต่อกำไรสุทธิและภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัทที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่ามาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไม่ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนไม่ส่งผลกระทบต่อ

กำไรสุทธิและภาษีเงินได้นิติบุคคล ของบริษัทที่ศึกษาในครั้งนี้ สาเหตุจากการที่ไม่มีบริษัทในประชากร และกลุ่มตัวอย่างใช้มาตรการภาษีนี้ ทั้งนี้ เนื่องจากการที่มาตรการภาษีเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุนี้ สามารถนำค่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุนำมาหักเป็นรายจ่ายได้ไม่เกินเดือนละ 15,000 บาทเท่านั้น ทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพนั้นๆ ได้ เนื่องจากค่าจ้างสูงเกินกว่าที่กำหนดไว้ ประกอบกับบริษัทสามารถจ้างแรงงานผู้สูงอายุได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในบริษัท ซึ่งเป็นจำนวนคนน้อยมาก ดังนั้นบริษัทที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนจึงไม่สามารถได้สิทธิประโยชน์จากมาตรการภาษีดังกล่าว นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า บริษัทส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจในการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากการจ้างงานผู้สูงอายุอาจไม่เกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร มาตรการภาษีของประเทศไทย มุ่งเน้นให้นิติบุคคลใช้สิทธิประโยชน์เพื่อจ้างงานผู้สูงอายุในทางตรงกันข้ามผลการศึกษาของ Johnson (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาใช้วิธีการจัดเก็บภาษีเงินได้จากประชากรในวัยทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อนำเงินมาใช้ในโครงการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว ซึ่งมุ่งเน้นการหาเงินมาใช้จ่ายดูแลผู้สูงอายุมากกว่าการให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุ

2. สาเหตุของการไม่ใช้มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุดังกล่าวในข้อ 1

ผลการวิจัยค้นพบว่า สาเหตุของการไม่ใช้มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมาใช้ในองค์กร คือการใช้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารรุ่นใหม่เล็งเห็นถึงความไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างกำไรที่เพิ่มขึ้นและภาษีที่ประหยัดได้จริง ก็บรรยายของคำรักษาพยาบาลของผู้สูงอายุที่อาจมีจำนวนมากเกินไป ประกอบกับผู้ทำงานบางกลุ่มมองว่าหากมีการจ้างผู้สูงอายุในที่ทำงานจะเป็นการปิดโอกาสทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งของคนรุ่นใหม่ ตลอดจนค่านิยมของสังคมไทยมองว่า การที่ครอบครัวใดมีผู้สูงอายุออกนอกบ้านไปทำงาน



จะถูกสังคมในชุมชนกล่าวหาว่าไม่เลี้ยงดูท่าน ปล่อยให้คนมีอายุต้องออกไปทำงานอย่างยากลำบาก จึงเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งของการนำมาตรการภาษีนี้มาใช้ให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากส่วนหนึ่งเป็นผลทางด้านจิตวิทยา

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการมีความเห็นว่าไม่มีความคุ้มค่า ประกอบกับแรงงานวัยปลายและ ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังครบเกษียณอายุการทำงานมีไม่มากนัก ตลอดจนการใช้สิทธิประโยชน์จากมาตรการนี้ต้องลงทะเบียนในระบบออนไลน์กับกรมสรรพากร (www.rd.go.th) ทำให้ผู้ประกอบการเกิดความยุ่งยาก การได้ประโยชน์น้อย ไม่คุ้มค่ากับการลงทะเบียน จึงทำให้มาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (ฉบับที่ 639) นี้ ไม่ได้รับความสนใจนำมาใช้เป็นสิทธิประโยชน์ต่อบริษัทตามที่กรมสรรพากรได้คาดหวังไว้ และตามการคาดการณ์ของภาครัฐในการจัดโครงสร้างประชากรไทยในทศวรรษหน้า ทั้งนี้ความพร้อมด้านสุขภาพก็เป็นข้อจำกัดที่สำคัญของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Boskin (1977) ได้กล่าวไว้ว่าสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการเกษียณอายุ รองลงมา คือรายได้ที่จะได้รับจากระบบประกันสังคม ทั้งนี้ นอกจากความเสื่อมถอยของร่างกายตามวัยแล้ว ผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพทั้งจากการทำงานหนักและความไม่ปลอดภัยในช่วงวัยทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตลอดจนสภาพการคมนาคมที่ไม่เหมาะสมกับการเดินทางของผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

ประเด็นสำคัญ คือการออกกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป เช่น เวลาทำงานไม่มีความยืดหยุ่นทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้สูงอายุที่ส่วนใหญ่ต้องการความรับผิดชอบน้อยลง ทำงานเบาลงเพื่อให้เหมาะสมกับวัย นอกจากนี้ ผู้สูงอายุยังได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกับวัยทำงานอื่นๆ (เช่น การคัดเลือกเข้าทำงาน ค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น) ภาครัฐเมื่อมีการออกกฎหมายใหม่ควรคำนึงถึง

ความสอดคล้องทางด้านสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของสังคมไทย ส่วนภาคเอกชนการออกระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ควรเอื้อให้แก่ผู้สูงอายุ และ ทุกหน่วยงานต้องพยายามรณรงค์ให้เกิดค่านิยมว่าผู้สูงอายุควรสูงวัยอย่างมีคุณค่า สามารถทำคุณประโยชน์ให้สังคม และประเทศชาติได้

ทั้งนี้ หากมีการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุ จะกระทบต่อสิทธิในการรับประโยชน์ของระบบการประกันสังคมที่ผู้ประกันตนที่มีอายุครบ 55 ปีจะได้รับ ทำให้แรงงานส่วนหนึ่งที่ต้องการรับสิทธิจากระบบการประกันสังคมไม่ต้องการขยายอายุการทำงานหรือทำงานในระบบอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การจะขยายอายุการทำงานจึงต้องใช้เวลานาน เพราะมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก จำเป็นต้องดำเนินงานเป็นขั้นตอนเพื่อเตรียมความพร้อมของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการทบทวนระบบสิทธิประโยชน์การออกกฎหมายใหม่ หลักเกณฑ์ใหม่ในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย

### ข้อเสนอแนะ:

ผลการวิจัยนี้ทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการออกมาตรการภาษีและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. กรมสรรพากร ควรปรับค่าจ้างในการจ้างผู้สูงอายุเป็นจำนวนเงินขั้นต่ำ 30,000 บาท เนื่องจากจำนวนเงิน 15,000 บาท นั้นไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันจากการที่ไม่สามารถจ้างผู้สูงอายุเป็นที่ปรึกษาได้
2. ภาครัฐ ควรกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งกำหนดอายุเกษียณที่เหมาะสมตามประเภทอาชีพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้เกษียณอายุไปแล้วให้สามารถทำงานต่อไปได้
3. ภาคเอกชน ควรมีมาตรการจูงใจแก่ธุรกิจภาคเอกชนที่มีคนทำงานในวัยสูงอายุ และทำให้บริษัทต่างๆ เกิดการยอมรับการจ้างงานผู้สูงอายุได้

4. ภาครัฐและภาคเอกชนควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องวัยเกษียณ และมีความสมัครใจจะทำงานต่อ (ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน) ได้รับการพิจารณาจัดโครงการแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ รมรรงค์ ส่งเสริม ให้ความรู้ต่อสังคมในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ การให้คำปรึกษาเพื่อการจ้างงาน และการเปิดโอกาสให้มีทางเลือกที่ยาวนานในตำแหน่งงานได้

5. มุมมองด้านการส่งเสริมการแข่งขันลดต้นทุนของแรงงานสูงอายุ ควรมีการปรับเปลี่ยนการจ่ายค่าจ้างตามอายุงานมาใช้เป็นการปรับเปลี่ยนค่าจ้างตามผลงาน ควรส่งเสริมให้สถานประกอบการ บริษัท และ โรงงาน มีนโยบายการจัดทำโครงสร้างบุคลากร และ การจ้างงานผู้สูงอายุ

6. มุมมองด้านการเพิ่มทักษะและมูลค่าของแรงงานสูงอายุ ควรกำหนดคุณสมบัติทางทักษะของแรงงาน และระบบการจ้างงานตามทักษะ ให้ความช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุ ตัวอย่างเช่น ด้านงานช่างฝีมือศิลปะ ผู้ที่มีความสามารถสูงก็จะเป็นผู้สูงอายุที่มีประสพการณ์ ความชำนาญ ถูกสังคมมาตั้งแต่อายุน้อย และ ผู้สูงอายุที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านการลงทุนในตราสารหุ้น ตราสารทุน ต้องเป็นบุคคลที่ทำงานในสายงานการเงินมาอย่างยาวนานจึงสามารถให้คำปรึกษาได้

7. ด้านการปรับทัศนคติในทางบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรรมรรงค์ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ รมรรงค์ให้มีการดำเนินโครงการที่มีเป้าหมายให้ลูกจ้างอายุ 50 ปีขึ้นไป

8. ด้านกฎหมาย ควรมีแนวทางหรือมาตรการในการปรับแก้อายุเกษียณของภาคราชการ จาก 60 ปีให้สูงขึ้น โดยเป็นไปตามความเหมาะสม รวมทั้งการกำหนดอายุการทำงานภาคเอกชนจาก 55 ปี เปลี่ยนเป็น 60 ปี หรือมากกว่านั้นตามความเหมาะสม ควรมีการปรับแก้เพิ่มเติม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุด้านต่างๆ เช่น การจ่ายเงินชดเชย การจ้างงาน การจัดสวัสดิการช่วยเหลือในกรณีต่างๆ เป็นต้น

## REFERENCES

- Blau, D. (1994). Labor force dynamics of older men. *Econometrica*, 67, 117–156.
- Boskin, M. J. (1977). Social Security and Retirement Decisions. *Economic Inquiry*, 15(1), 1.
- Burtless, G., & Hauman, J. (1982). Double Dipping: The Combined Effects of Social Security and Civil Service Pensions on Employee. *Journal of Public Economics*, 18(2), 139.
- Cleveland, D. (2012). An Income stream can turn the tide. *AFR Smart investor*, 7(4), 78–79.
- Diamond, P. A., & Hausman, J. A. (1984). Individual Retirement and Savings Behavior. *Journal of Public Economics*, 84(23), 81.
- Greenwood, J. (2017). *Budget 2017: National Insurance payments to rise for self-employed*. Mortgage Strategy. (Online Edition), 1–1.1.
- Johnson, Tom (1991). Most Americans Would Pay for Long-Term Care. *Risk Management*, 38(2), 16–16.
- Karl III, P. A. (2004). Twenty Questions About Elder Planning. *CPA Journal*, 74(5), 52–59.
- Krueger, A., & Pischke, J. S. (1992). The Effect of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the North Generation. *Journal of Labor Economics*, 412–437.
- Peacock, A., & Peden, G. (2014). Merging National Insurance Contributions and Income Tax: Lessons of History. *Economics Affairs*, 34(1), 2–13.
- Revenue Department (2017). Tax Measures under Section 3 of the Revenue Code (No. 639). Retrieved from [www.rd.go.th](http://www.rd.go.th).
- Schnalzenberger, M., & Winter-Ebmer, R. (2009). Layoff tax and employment of the elderly. *Labour Economics*, 16(6), 618–624.



- Smolkin, S. (2017). The Case For Caregiving: As the population continues to age, more employees are worried about taking care of older parents. Deloitte, Fannie Mae and other employers are responding with comprehensive eldercare benefits. *Employee Benefit News*, 31(6), 16–21.
- Smulian, M. (2004). Thirty-four councils gain e-gov grants. *Public Finance*, 9–9.
- Tavaramorn, T. (2011). Is Thailand ready to enter the elderly society yet? November 24, 2011. (Online). Retrieved from [www.sec.or.th/TH/Documents/Information/Interviews-Articles/2-talk\\_241154.pdf](http://www.sec.or.th/TH/Documents/Information/Interviews-Articles/2-talk_241154.pdf)
- Teethum, W. (2012). Study the Employment of the elderly in the Private Sector. Retrieved from [www.thaitgri.org/? Cat=7](http://www.thaitgri.org/?Cat=7).
- The Rojana Industry Co., Ltd. Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. (2016). Financial Statements Ended on 31 December 2017.
- The Securities and Exchange Commission of Thailand. (2016). Quarterly Financial Statements Ended on 30 June 2017. (Online). Retrieved from [http://www.sec.or.thTH/Raising\\_Funds/EquityDebt/Pages/page link / Finance-statement.aspx](http://www.sec.or.thTH/Raising_Funds/EquityDebt/Pages/page_link/Finance-statement.aspx).

