



คู่มือ

แนวปฏิบัติทางธุรกิจ
กับผู้สูงอายุ



Business Guidance
on Older Persons



สถาบันไทยพัฒนา

สารบัญ

หน้า

บทนำ

2

แนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ
(Business Guidance on Older Persons)

การเตรียมความพร้อม (Preparation)

1. ให้คำมั่นและรับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากร
ในการเข้าสู่วัยสูงอายุ 8
2. ทำให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบและพัฒนา
ให้มีความเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ 16

การคุ้มครอง (Protection)

3. เคารพและสนับสนุนสิทธิผู้สูงอายุ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ
และส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่ธุรกิจ 20
4. ทำให้มั่นใจว่าผู้สูงอายุได้รับสวัสดิภาพ อาชีวอนามัย
และความปลอดภัยในสถานประกอบการ และในกิจกรรมทางธุรกิจ 23

การมีส่วนร่วม (Participation)

5. จัดหางานที่มีคุณค่าและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสม
สำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจการ
ตลอดจนการร่วมลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจ 26
6. จัดให้มีระบบและแบบแผนในการสืบทอดความรู้ ประสบการณ์
และภูมิปัญญาจากผู้เกษียณอายุ 31
7. สนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคมในการคุ้มครอง
สวัสดิภาพ และจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ 34



บทนำ

แนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ (Business Guidance on Older Persons) ฉบับนี้ เป็นผลจากการศึกษาหลักการและแนวทางด้านผู้สูงอายุ และแรงงานผู้สูงอายุทั้งในระดับสากลและในประเทศไทย

การประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวทางด้านผู้สูงอายุ และแรงงานผู้สูงอายุในระดับสากล ประกอบด้วย หลักการขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ (United Nations Principles for Older Persons) 18 ประการ ข้อเสนอแนะและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO ซึ่งเป็นทบวงชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติที่ดำเนินการด้านแรงงาน 3 ฉบับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะฉบับที่ 162 ว่าด้วยคนงานสูงอายุ พ.ศ.2523 (Older Workers Recommendation, 1980) ข้อเสนอแนะฉบับที่ 202 ว่าด้วยฐานความคุ้มครองทางสังคม พ.ศ.2555 (Social Protection Floor Recommendation, 2012) อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ.2495 (Social Security [Minimum Standards] Convention, 1952) รวมถึงหลักการแนวทางของ

องค์การสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และแรงงาน 2 ฉบับ ได้แก่ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) 10 ประการ กับหลักการแนวทางของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) พร้อมทั้งตัวอย่างการดำเนินงานที่สำคัญด้านแรงงานสูงอายุใน 4 ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และสิงคโปร์



ข้อมูลนำเข้าในการศึกษาและจัดทำแนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ

ส่วนการประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวทางด้านผู้สูงอายุ และแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ประกอบด้วย ข้อมูลพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ นโยบายรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ และแผนกลยุทธ์กรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ.2560 - 2564 รวมทั้งจากการสังเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ (CSR-in-process) และวิสาหกิจเพื่อสังคม/กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ทั้งในการประชุมกลุ่มย่อย (23 มิ.ย. 59) และในเวทีเสวนาเพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อแนวทางการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (5 ส.ค. 59)



ข้อมูลนำเข้าในการศึกษาและจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม/กิจการเพื่อสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

แนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ (Business Guidance on Older Persons) ที่เป็นผลจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 หมวดหลัก ได้แก่

1) การเตรียมความพร้อม (Preparation) เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่วัยเกษียณของพนักงาน โดยองค์กรควรจะต้องจัดทำเป็นแผน มีการอบรมให้ความรู้กับพนักงาน ในการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยเกษียณ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การเตรียมใจ เตรียมร่างกาย เตรียมแผนการใช้เวลา การวางแผนการออม และการลงทุนก่อนวัยเกษียณ ตลอดจนจรรยาบรรณพิเศษต่างๆ ที่ผู้สูงอายุ ฟังจะได้รับและควรจะต้องทราบ เช่น เรื่องการยกเว้นภาษี เงินประกันสังคม เงินผู้สูงอายุ เป็นต้น รวมไปถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการสำหรับองค์กรที่มีผลิตภัณฑ์สำหรับผู้สูงอายุ โดยจะต้องมีการคำนึงสภาพการใช้งานที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

2) การคุ้มครอง (Protection) เมื่อองค์กรมีพนักงานที่เข้าสู่วัยเกษียณแล้ว สิ่งที่องค์กรควรจะต้องปกป้องหรือพิทักษ์สิทธิ์ให้กับผู้สูงอายุมีอะไรบ้าง ไม่ว่าจะเป็น

ในเรื่องของการเคารพและสนับสนุนสิทธิและสวัสดิการผู้สูงอายุ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ รวมถึงการคำนึงถึงอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของผู้สูงอายุในสถานประกอบการและในกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ เป็นต้น

3) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่องค์กรควรจะต้องดำเนินการเมื่อมีผู้สูงอายุเป็นพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานที่มีคุณค่าและปรับสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นให้กับผู้สูงอายุ การจัดให้มีระบบแบบแผนในการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ และภูมิปัญญาจากพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุหรือพนักงานที่เกษียณอายุแล้วไปยังพนักงานรุ่นหลัง รวมถึงการสนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคมในการคุ้มครองสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น



แนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ 3 หมวด

แนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ 3 หมวดข้างต้น จำแนกออกได้เป็นแนวปฏิบัติ 7 ประการ ได้แก่

- **การเตรียมความพร้อม (Preparation)** ประกอบด้วย
 1. ให้คำมั่นและรับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่วัยสูงอายุ
 2. ทำให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบและพัฒนาให้มีความเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ
- **การคุ้มครอง (Protection)** ประกอบด้วย
 3. เคารพและสนับสนุนสิทธิผู้สูงอายุ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่ธุรกิจ
 4. ทำให้มั่นใจว่าผู้สูงอายุได้รับสวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในสถานประกอบการ และในกิจกรรมทางธุรกิจ
- **การมีส่วนร่วม (Participation)** ประกอบด้วย
 5. จัดหางานที่มีคุณค่าและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจการ ตลอดจนการร่วมลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจ
 6. จัดให้มีระบบและแบบแผนในการสืบทอดความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาจากผู้เกษียณอายุ
 7. สนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคมในการคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

แนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ 7 ประการ

- 1** ให้คำมั่นและรับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่วัยสูงอายุ
- 2** ทำให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบและพัฒนาให้มีความเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ
- 3** เคารพและสนับสนุนสิทธิผู้สูงอายุ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่ธุรกิจ
- 4** ทำให้มั่นใจว่าผู้สูงอายุได้รับสวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ และในกิจกรรมทางธุรกิจ
- 5** จัดหางานที่มีคุณค่าและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจการ ตลอดจนการร่วมลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจ
- 6** จัดให้มีระบบและแบบแผนในการสืบทอดความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาจากผู้เกษียณอายุ
- 7** สนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคมในการคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

ให้คำมั่นและรับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่วัยสูงอายุ

PREPARATION การเตรียมความพร้อม



องค์กรควรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานที่จะเข้าสู่วัยเกษียณ หรือวัยสูงอายุ โดยอาจจะมีการจัดทำเป็นแบบแผน กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท หรือ มีการกำหนดเป็นนโยบาย โดยมีการประชาสัมพันธ์ สื่อสาร ตลอดจนการอบรมให้ความรู้ ให้ข้อมูลแก่พนักงาน แนะนำวิธีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานก่อนการเข้าสู่วัยสูงอายุ สิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานควรจะต้องเตรียมตัว หรือต้องทราบเมื่อก้าวเข้าสู่วัยเกษียณ อาทิ

- รายได้ โดยเฉพาะผลประโยชน์อันพึงจะได้รับในวัยเกษียณ เรื่องของภาษี ในฐานะเป็นผู้รับบำนาญ ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การได้รับการดูแลทางการแพทย์ บริการทางสังคม และส่วนลดต่าง ๆ จากการใช้บริการที่เป็นสาธารณะ
- โอกาสและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการทำงานนอกเวลา และความเป็นไปได้ในการเป็นเจ้าของกิจการ การเตรียม Career Path ให้ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุ
- การเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุและการชะลอวัย เช่น การตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย ตลอดจนการบริโภคอาหารที่เหมาะสม
- การวางแผนการออมก่อนเข้าวัยเกษียณ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการลงทุน
- วิธีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ แนะนำจัดทำกิจกรรมที่เหมาะสม
- ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการศึกษาของผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเพื่อรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเกษียณอายุ หรือ การรักษา หรือการพัฒนาความสนใจและทักษะ เป็นต้น

ตัวอย่าง/ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

- การอบรมให้ความรู้ และความพร้อมแก่พนักงาน ในเรื่องการลงทุนและการออมแก่พนักงาน โดยผู้แทนกองทุน/ผู้เชี่ยวชาญ การอบรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ การอบรมเรื่องรายได้เสริม งานอดิเรก และการดูแลสุขภาพ
- การส่งเสริมด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานที่เข้าสู่วัยเกษียณ เช่น ด้านเงินสะสมเงินปันผล ที่อยู่อาศัย ให้พนักงานทำประกันกองทุนเลี้ยงชีพ/ประกันเกษียณอายุ การจัดทำระบบเงินออมก่อนเข้าวัยเกษียณ
- การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนอาชีพเสริม
- การจัดทำกิจกรรมที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุ เช่น ส่งเสริมให้ออกกำลังกาย ทุกวันศุกร์ ให้กลับบ้านเร็วขึ้น 1 ชั่วโมง สำหรับคนวัย 55 ปี

- การแก้ไขนโยบายการจ้างงานขององค์กร เช่น การขยายเวลาการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพ
- การสร้างสังคมผู้สูงอายุ ทั้งในที่ทำงาน และที่บ้าน เช่น การตั้งชมรมให้ผู้เกษียณอายุได้ทำกิจกรรม CSR ผู้สังคม
- การสนับสนุนสินค้าของผู้สูงอายุทั้งในและนอกองค์กร เช่น การสนับสนุนผลงานหรือสินค้าของผู้สูงอายุในหน่วยงาน และการสนับสนุนพนักงานให้มีการช่วยเหลือเกื้อหนุนผู้สูงอายุที่อยู่ในบริเวณชุมชนหรือของที่บ้านที่บริษัทซื้อ

ตัวชี้วัด

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
G4-2 ก. ระบุผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาสที่สำคัญ	ระบุผลกระทบ และความเสี่ยงที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ รวมถึงการดำเนินการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหา
G4-14 ก. รายงานว่าองค์กรใช้วิธีการ หรือหลักการในเชิงป้องกันหรือไม่ และอย่างไร	อธิบายการปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้เป็นเชิงป้องกัน โดยมีการกล่าวถึงการหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้สูงอายุ
G4-15 ก. ระบุกฎบัตรทางด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมภายนอกองค์กร รวมถึงหลักการหรือการดำเนินการต่างๆ ที่องค์กรเข้าร่วมหรือรับรอง	ระบุหลักการที่ใช้อ้างอิงเป็นกรอบการดำเนินงาน

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-18</p> <p>ก. อธิบายขั้นตอนการกำหนดเนื้อหารายงาน และขอบเขตเนื้อหา</p> <p>ข. อธิบายวิธีที่องค์กรนำหลักการเกี่ยวกับการรายงานผลไปใช้ในการกำหนดเนื้อหารายงาน</p>	<p>รายละเอียดของประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ และขอบเขตมีความครอบคลุม หรือมีความเกี่ยวข้องต่อกลุ่มผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-19</p> <p>ก. ระบุแง่มุมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ ที่พบในขั้นตอนการกำหนดเนื้อหารายงาน</p>	<p>รายละเอียดของประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ และขอบเขตมีความครอบคลุม หรือมีความเกี่ยวข้องต่อกลุ่มผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-20</p> <p>ก. สำหรับเนื้อหาที่มีความสำคัญแต่ละหวัข้อ ให้รายงานขอบเขตเนื้อหาภายในองค์กรดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • รายงานว่าแง่มุมนั้นมีความสำคัญภายในองค์กรหรือไม่ • หากแง่มุมนั้นไม่สำคัญสำหรับทุกหน่วยงานภายในองค์กร (ตามที่ระบุไว้ในข้อ G4-17) ให้เลือกหวัข้อใดหวัข้อหนึ่งต่อไปนี้ และให้รายงานว่า <ul style="list-style-type: none"> - รายชื่อหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ใน G4-17 ที่แง่มุมนี้อาจไม่ถือเป็นเรื่องสำคัญ หรือ - รายชื่อหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ใน G4-17 ที่แง่มุมนี้อาจไม่ถือเป็นเรื่องสำคัญ • ข้อจำกัดที่มีเฉพาะต่อขอบเขตของรายงาน 	<p>รายละเอียดของประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ และขอบเขตมีความครอบคลุม หรือมีความเกี่ยวข้องต่อกลุ่มผู้สูงอายุ</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-21</p> <p>ก. สำหรับเนื้อหา รายงานที่มีความสำคัญแต่ละหัวข้อ ให้รายงานขอบเขตเนื้อหา รายงานภายนอกองค์กร ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • รายงานว่าแง่มุมนั้นมีความสำคัญภายนอกองค์กรหรือไม่ • หากแง่มุมดังกล่าวมีความสำคัญภายนอกองค์กรให้ระบุหน่วยงาน กลุ่มงาน หรือองค์ประกอบที่แง่มุมดังกล่าวมีความสำคัญ นอกจากนี้ให้ระบุพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่แง่มุมดังกล่าวมีความสำคัญสำหรับหน่วยงานที่ได้ระบุไว้ • รายงานข้อจำกัดเฉพาะที่มีต่อขอบเขตของรายงานภายนอกองค์กร 	<p>รายละเอียดของประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ และขอบเขตมีความครอบคลุมหรือมีความเกี่ยวข้องต่อกลุ่มผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-24</p> <p>ก. ระบุรายชื่อผู้มีส่วนได้เสียที่องค์กรกำหนดให้เข้ามีส่วนร่วม</p>	<p>ระบุให้กลุ่มผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องในองค์กร โดยให้เข้ามามีส่วนร่วม และร่วมหารือ เพื่อสรุปความคาดหวัง และเป็นข้อเสนอแนะให้องค์กรนำไปปรับใช้ต่อการดำเนินธุรกิจ</p>
<p>G4-25</p> <p>ก. รายงานหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการระบุตัว และคัดเลือกผู้มีส่วนได้เสียที่จะให้เข้ามีส่วนร่วม</p>	<p>ระบุให้กลุ่มผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องในองค์กร โดยให้เข้ามามีส่วนร่วม และร่วมหารือ เพื่อสรุปความคาดหวัง และเป็นข้อเสนอแนะให้องค์กรนำไปปรับใช้ต่อการดำเนินธุรกิจ</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-26</p> <p>ก. รายงานให้ทราบถึงแนววิธีที่องค์กรใช้ในการให้ผู้มีส่วนได้เสียได้เข้ามีส่วนร่วม รวมถึงความถี่ในการเข้ามีส่วนร่วม โดยแยกเป็นประเภท และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และให้ระบุว่า การเข้ามีส่วนร่วมครั้งใดเป็นการเข้ามีส่วนร่วมเป็นการเฉพาะ โดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเตรียมการรายงานผล</p>	<p>ระบุให้กลุ่มผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องในองค์กร โดยให้เข้ามามีส่วนร่วม และร่วมหารือ เพื่อสรุปความคาดหวัง และเป็นข้อเสนอแนะให้องค์กรนำไปปรับใช้ต่อการดำเนินธุรกิจ</p>
<p>G4-27</p> <p>รายงานหัวข้อและข้อกังวลที่สำคัญซึ่งนำมาพิจารณาจากการให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามีส่วนร่วม ตลอดจนวิธีการที่องค์กรใช้ในการตอบปัญหา และข้อกังวลดังกล่าว รวมถึงการรายงานผลระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่หยิบยกประเด็นปัญหา และข้อกังวลดังกล่าว</p>	<p>ระบุให้กลุ่มผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องในองค์กร โดยให้เข้ามามีส่วนร่วม และร่วมหารือ เพื่อสรุปความคาดหวัง และเป็นข้อเสนอแนะให้องค์กรนำไปปรับใช้ต่อการดำเนินธุรกิจ</p>
<p>G4-56</p> <p>ก. อธิบายค่านิยม หลักการ มาตรฐาน และบรรทัดฐานพฤติกรรมขององค์กร เช่น จรรยาบรรณ และประมวลจริยธรรม</p>	<p>ระบุให้นำประเด็นเรื่องผู้สูงอายุบรรจุไว้ในพันธกิจ นโยบาย ประมวลจริยธรรม หรือการอ้างอิงถึงนโยบาย</p>
<p>G4-57</p> <p>ก. รายงานกลไกภายในและภายนอกองค์กร ในการขอคำปรึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมตามหลักศีลธรรมและกฎหมาย เรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมองค์กร เช่น ศูนย์บริการโทรศัพท์เพื่อให้ความช่วยเหลือ หรือ ศูนย์บริการโทรศัพท์เพื่อให้คำแนะนำ</p>	<p>รายงานจำนวนคำขอปรึกษาในพฤติกรรมตามหลักศีลธรรม และกฎหมาย รวมถึงจำนวนพฤติกรรมที่ไม่ชอบด้วยศีลธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อผู้สูงอายุ ตลอดจนแนวปฏิบัติดำเนินการแก้ไข</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-58</p> <p>ก. รายงานกลไกภายในและภายนอกองค์กร ในการรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ชอบด้วยศีลธรรมหรือกฎหมาย และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมองค์กร เช่น การเพิ่มระดับการดำเนินการตามสายการบริหารงาน กลไกการร้องเรียน หรือบริการสายด่วน</p>	<p>รายงานจำนวนคำขอปรึกษาในพฤติกรรมตามหลักศีลธรรม และกฎหมาย รวมถึงจำนวนพฤติกรรมที่ไม่ชอบด้วยศีลธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อผู้สูงอายุ ตลอดจนแนวปฏิบัติดำเนินการแก้ไข</p>
<p>G4-LA16</p> <p>จำนวนเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการใช้แรงงานตามที่มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณาและการแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>	<p>ระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคลากรที่เป็นผู้สูงอายุ ที่ได้มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณาและแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>
<p>G4-HR1</p> <p>จำนวนรวมทั้งหมดของสัญญาด้านการลงทุนที่สำคัญที่มีหัวข้อสัญญาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน หรือที่ได้ผ่านการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว</p>	<p>ระบุกำหนดแนวปฏิบัติต่อผู้สูงอายุไว้ในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างไร</p>
<p>G4-HR2</p> <p>จำนวนชั่วโมงทั้งหมดที่มีการฝึกอบรมพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและ กระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน รวมทั้งอัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม</p>	<p>ระบุหัวข้อการฝึกอบรมที่มีหัวข้อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-HR3</p> <p>จำนวนรวมทั้งสิ้นของเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติ และการดำเนินการแก้ไข</p>	<p>ระบุเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นกับกลุ่มผู้สูงอายุ</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-HR9 จำนวนรวมและอัตราส่วนร้อยละของการดำเนินการที่มีการทบทวนตรวจสอบในเรื่องสิทธิมนุษยชน และ/หรือการประเมินผลกระทบ</p>	<p>แยกจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการทบทวนด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะผลกระทบที่มีต่อผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-HR10 อัตราส่วนร้อยละของผู้จัดหาวัตถุดิบรายใหม่ ที่ผ่านการตรวจสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติในเรื่องสิทธิมนุษยชน</p>	<p>ระบุกำหนดแนวปฏิบัติต่อผู้สูงอายุไว้ในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างไร</p>
<p>G4-HR11 ผลกระทบเชิงลบที่สำคัญ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้นในด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน และการดำเนินการที่เกิดขึ้น</p>	<p>ระบุผลกระทบต่อกลุ่มผู้สูงอายุ และการดำเนินการที่เกิดขึ้น</p>
<p>G4-HR12 จำนวนเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ตามที่มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณาและแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>	<p>ระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคลากรที่เป็นผู้สูงอายุ ที่ได้มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณาและแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>

ตัวอย่างองค์กร

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีนโยบายที่เกี่ยวกับสวัสดิการของผู้สูงอายุ โดยได้ผนวกเข้ากับการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการจัดโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังเกษียณอายุ อาทิ การอบรมด้านการเงินและการลงทุนวัยเกษียณ การอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ อีกทั้ง หากผู้เกษียณอายุยังคงต้องการทำงานต่อ และยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธนาคารก็จะมีโครงการจ้างแรงงานวัยเกษียณ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มนี้

2

ทำให้มั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการ ได้รับการออกแบบและพัฒนา ให้มีความเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

PREPARATION การเตรียมความพร้อม



สำหรับในองค์กรที่มีการผลิตสินค้าและบริการที่รองรับตลาดผู้สูงอายุ องค์กรควรจะต้องสร้างความมั่นใจว่า ได้มีการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการให้มีสภาพการใช้งานที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ คำว่า “ที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ” ในที่นี้หมายความว่า จะต้องเป็นสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน มีการเลือกวัสดุที่เหมาะสม ปลอดภัย สะดวกต่อการใช้งานสำหรับผู้สูงอายุ อาจจะมีการทำวิจัยและค้นคว้าในตัวผลิตภัณฑ์และบริการนั้น ๆ และต้องผ่านการทดลอง ทดสอบว่าปลอดภัย สามารถ

เข้าถึงได้ง่าย หาซื้อได้ง่าย ไม่จำกัดเฉพาะกลุ่ม รวมไปถึงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุของผู้สูงอายุ และจะต้องมีราคาที่ไม่สูงจนเกินไป นอกเหนือจากนี้ควรมีการรับรองจากหน่วยงานกำกับดูแลว่าผลิตภัณฑ์และบริการนั้น ๆ เป็นมิตรกับผู้สูงอายุจริง มีการสื่อสารให้ผู้สูงอายุมีความเข้าใจในการใช้สินค้าและบริการนั้น ๆ อย่างถูกต้อง และรัฐฯ ควรเข้ามาช่วยสนับสนุนในการประชาสัมพันธ์ และกระจายสินค้าและบริการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ไม่จำกัดหรือมีเฉพาะในพื้นที่เมืองใหญ่เท่านั้น

ในการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการสำหรับผู้สูงอายุนั้น ควรมีการคำนึงถึงเรื่อง Universal Design ตัวอย่างเช่น การออกแบบบรรจุภัณฑ์สำหรับสินค้าของผู้สูงอายุ ตัวหนังสือที่แสดงถึงคำแนะนำผลิตภัณฑ์หรือวิธีการใช้ควรจะต้องเป็นตัวใหญ่ อ่านได้ง่ายและชัดเจน ใช้สีที่มองเห็นได้ชัด แสดงวันที่ผลิต และหมดอายุที่ชัดเจน น้ำหนักเบา รูดทรงหยิบจับได้ง่าย คำนึงถึงประสาทสัมผัสและการมองเห็น เป็นต้น

ตัวอย่าง/ข้อแนะนำสำหรับองค์กร

- การออกแบบตัวบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น ตัวอักษรอ่านง่าย หยิบจับง่าย
- การออกแบบอาคารสิ่งปลูกสร้างให้เหมาะกับผู้สูงอายุ ตามอารยสถาปัตย์ เช่น มีอุปกรณ์ช่วยเหลือ มีทางเดินที่เหมาะสม มีห้องน้ำที่เหมาะสม
- การคิดค้นออกแบบเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อผู้สูงอายุ เช่น อุปกรณ์ไม้เท้าสำหรับผู้สูงอายุ พัฒนาเทคโนโลยีการสัมผัสบน Smartphone ให้ง่ายมากขึ้น
- การทำวิจัยสินค้า/ผลิตภัณฑ์ และบริการที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ
- การมีช่องทางติดต่อสำหรับผู้สูงอายุ เช่น มี Hotline สำหรับผู้สูงอายุสอบถามเวลาสินค้าหรือบริการมีปัญหา

ตัวชี้วัด	
รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-PR1 อัตราส่วนร้อยละของประเภท ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีการบริการ ที่มีการประเมินผลกระทบด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง</p>	<p>ระบุประเภทผลิตภัณฑ์และบริการที่มีผลกระทบต่อผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-PR3 ประเภทของข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการ ที่องค์กรต้องใช้ในกระบวนการเกี่ยวกับข้อมูลผลิตภัณฑ์และการบริหาร ตลอดจนการตัดสินใจ และอัตราส่วนร้อยละของผลิตภัณฑ์และบริการที่สำคัญที่ต้องใช้ข้อมูลดังกล่าว</p>	<p>การติดฉลากผลิตภัณฑ์และบริการ หรือการสื่อสารอื่นๆ ที่พร้อมให้ข้อมูลแก่ผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม จนผู้สูงอายุสามารถเข้าใจ และเลือกใช้ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างปลอดภัยและเป็นมิตร</p>
<p>G4-PR6 การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต้องห้ามหรือผลิตภัณฑ์ที่มีข้อพิพาทการแก้ไขเยียวยา</p>	<p>เปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการต้องห้าม หรือมีข้อพิพาท โดยกลุ่มผู้บริโภคเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-PR2 จำนวนรวมของกรณีการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และหลักปฏิบัติต่างๆ ที่กำหนดขึ้น โดยสมัครใจที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการดังกล่าว แบ่งตามประเภทของผลที่เกิดขึ้น</p>	<p>เปิดเผยข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
<p>G4-PR3</p> <p>ประเภทของข้อมูลผลิตภัณฑ์และการบริการ ที่องค์กรต้องใช้ในกระบวนการเกี่ยวกับข้อมูลผลิตภัณฑ์และการบริการ ตลอดจนการติดตามและอัตราส่วนร้อยละของผลิตภัณฑ์และบริการที่สำคัญที่ต้องใช้ข้อมูลดังกล่าว</p>	<p>เปิดเผยข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-PR4</p> <p>จำนวนรวมของกรณีการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และหลักปฏิบัติต่างๆ ที่กำหนดขึ้น โดยสมัครใจที่เกี่ยวกับข้อมูลผลิตภัณฑ์และการบริการ ตลอดจนการติดตาม แบ่งตามประเภทของผลที่เกิดขึ้น</p>	<p>เปิดเผยข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ</p>

ตัวอย่างองค์กร

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พัฒนานวัตกรรมที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัย “SCG Eldercare Solution” เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุและสังคมอย่างแท้จริง โดยใส่ใจตั้งแต่การออกแบบ การติดตั้งผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ เพื่อรองรับความเสื่อมถอยของร่างกาย ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และเพิ่มความสะดวกสบายในการใช้งานสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ทางเดินที่กว้างเพียงพอสำหรับรถเข็น พื้นลาดหรือพื้นที่ต่างระดับ สุขภัณฑ์และอ่างล้างหน้าที่มีระยะความสูงที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน อาทิ ระบบไฟส่องสว่างอัตโนมัติ (Automatic Night Light) ระบบพื้นลดแรงกระแทก (Shock Absorption Floor) และระบบพื้นไร้ระดับ (Step less Floor) ที่ช่วยให้ผู้ที่อาศัยอยู่ในบ้านมีความปลอดภัย สะดวกสบาย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของผู้สูงอายุและทุกคนในบ้าน

3

การดูแลและสนับสนุนสิทธิผู้สูงอายุ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและ ส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่ธุรกิจ

PROTECTION การคุ้มครอง



สำหรับการดูแลและสนับสนุนสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจนั้น หมายถึงว่า นอกเหนือจากสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 อันพึงจะได้รับแล้วนั้น ผู้สูงอายุควรจะต้องได้รับสิทธิและสวัสดิการจากที่ทำงานและจากการดำเนินธุรกิจ โดยองค์กรอาจจะกำหนดไว้ในจรรยาบรรณทางธุรกิจที่มีต่อผู้สูงอายุ หรือกำหนดไว้เป็นนโยบาย สิทธิ และสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ และให้ดำเนินการอย่างเป็นแบบแผน อาจจะมีการตั้งคณะกรรมการที่ดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ รวมไปถึงสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนในกระบวนการดำเนินธุรกิจของคุณค่า ให้มีความตระหนักเรื่องการเคารพสิทธิและให้สวัสดิการสำหรับพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ อาทิ การฝึกอบรมให้ความรู้

เรื่องสิทธิและการเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุให้แก่คู่ค้า เพื่อสร้างความตระหนักในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

ตัวอย่าง/ข้อแนะนำสำหรับองค์กร

- การปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ
- การมีสวัสดิการพิเศษให้พนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มวันลาพิเศษให้ไปปฏิบัติธรรม ค่ารักษาพยาบาล การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน เงินเกษียณอายุที่มากกว่ากฎหมายกำหนด
- การสนับสนุนด้านสินเชื่อ/เงินทุน เพื่อผู้สูงอายุ แหล่งทุนในการกู้ยืม โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- การผลักดันให้บริษัทคู่ค้าตระหนักถึงความสำคัญในการเคารพสิทธิและให้สวัสดิการสำหรับพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิและการเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุให้แก่คู่ค้า

ตัวชี้วัด

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
G4-EC9 สัดส่วนของค่าใช้จ่ายต่อคู่ค้าท้องถิ่น ณ แหล่งดำเนินงานที่มีนัยสำคัญ	เปิดเผยสัดส่วนมูลค่าการจัดซื้อสินค้าหรือบริการที่มาจากกลุ่มคู่ค้าท้องถิ่น โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ
G4-HR9 จำนวนรวมและอัตราส่วนร้อยละของการดำเนินการที่มีการทบทวนตรวจสอบในเรื่องสิทธิมนุษยชน และ/หรือการประเมินผลกระทบ	ระบุการประเมินผลกระทบต่อสิทธิของผู้สูงอายุเพิ่มเติม
G4-HR10 อัตราส่วนร้อยละของผู้จัดทรวัดดูดิบรายใหม่ที่ผ่านการตรวจสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติในเรื่องสิทธิมนุษยชน	สัดส่วนคู่ค้าที่ได้รับการคัดกรองโดยใช้แนวปฏิบัติที่ส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุเป็นเกณฑ์คัดกรองเพิ่มเติม

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-HR11 ผลกระทบเชิงลบที่สำคัญ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และอาจเกิดขึ้นในด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน และการดำเนินการที่เกิดขึ้น</p>	<p>ระบุผลกระทบในแง่ลบด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่อาจเกิดขึ้น/เกิดขึ้นแล้วในห่วงโซ่อุปทาน และแนวทางการแก้ไข</p>
<p>G4-LA14 อัตราส่วนร้อยละของผู้จัดหมวดหมู่รายใหม่ ที่ผ่านการตรวจสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติในเรื่องการใช้แรงงาน</p>	<p>สัดส่วนคู่ค้าที่ได้รับการคัดกรอง โดยใช้แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุเป็นเกณฑ์คัดกรองเพิ่มเติม</p>
<p>G4-LA15 ผลกระทบเชิงลบที่สำคัญ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และอาจเกิดขึ้นในด้านการใช้แรงงานในห่วงโซ่อุปทานและการดำเนินการที่เกิดขึ้น</p>	<p>ระบุผลกระทบในแง่ลบต่อการปฏิบัติด้านแรงงานผู้สูงอายุที่อาจเกิดขึ้น/เกิดขึ้นแล้วในห่วงโซ่อุปทาน และแนวทางการแก้ไข</p>

ตัวอย่างองค์กร

บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) มีกลยุทธ์และนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลากหลายรูปแบบเกินกว่ากฎหมายกำหนด มีการออกแบบให้เหมาะสมและครอบคลุมทุกช่วงอายุของพนักงาน โดยสามารถเลือกรับสิทธิประโยชน์ได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ ดังนี้ *โครงการเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณอายุ* เช่น อบรมเรื่องกฎหมายผู้สูงอายุ กฎหมายมรดก การดูแลสุขภาพสำหรับผู้สูงวัย *โครงการปัจฉิมนิเทศพนักงานเกษียณอายุ* เพื่อให้ความรู้ต่างๆ เช่น การรักษาสุขภาพร่างกาย การวางแผนและบริหารการเงิน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การเสียภาษีเงินได้ประเภทต่างๆ เป็นต้น *โครงการร่วมใจจากองค์กร* เป็นทางเลือกให้พนักงานที่มีเหตุจำเป็น เช่น มีปัญหาสุขภาพ เป็นต้น

4

ทำให้มั่นใจว่าผู้สูงอายุได้รับสวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยใน สถานประกอบการ และในกิจกรรมทางธุรกิจ

PROTECTION การคุ้มครอง



องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจ สร้างความตระหนักในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สำหรับผู้สูงอายุว่าจะได้รับการคุ้มครองจากสถานที่ทำงาน หรือ จากสถานประกอบการ โดยอาจจะมีการกำหนดเพิ่มเติมให้ชัดเจน ในนโยบายความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (SSHE Policy : Security, Safety, Health & Environmental Policy)

ตัวอย่าง/ข้อแนะนำสำหรับองค์กร

- กำหนดสวัสดิการและอาชีวอนามัยของผู้สูงอายุให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- หลีกเลี่ยงงานที่เป็นอันตรายต่อร่างกายหรือสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น ไม่ให้ผู้สูงอายุทำงานในจุดที่มีความเสี่ยง งานที่ต้องใช้แรงหนักจนเกินไป หรืองานที่ต้องใช้สายตามาก
- จัดหาอุปกรณ์/เครื่องมือ ช่วยในการทำงานแก่ผู้สูงอายุ
- ติดตั้งอุปกรณ์ที่ให้ความช่วยเหลือ หรือปฐมพยาบาลในเบื้องต้น
- ออกแบบสถานที่ทำงาน ห้องทำงาน หรือห้องน้ำ ที่รองรับพนักงานและลูกค้าที่เป็นผู้สูงอายุ โดยอาจจะมีป้ายสัญลักษณ์ ว่าสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ
- มีข้อความเตือน หรือเครื่องหมายแสดงสัญลักษณ์ในการเตือน สำหรับอุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดความเสี่ยงได้จากการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
<p>G4-LA5</p> <p>อัตราส่วนร้อยละของจำนวนแรงงานทั้งหมดที่เป็นตัวแทนในคณะกรรมการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ใช้งาน โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ติดตามตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย</p>	<p>แยกตามกลุ่มอายุ (60 ปีขึ้นไป) โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-LA6</p> <p>ประเภทของการบาดเจ็บและอัตราการบาดเจ็บโรคที่เกิดจากการทำงาน วันที่ไม่ได้ทำงาน การขาดงานเป็นประจำ และจำนวนรวมทั้งสิ้นของอัตราการตายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งตามภูมิภาคและเพศ</p>	<p>แยกตามกลุ่มอายุ (60 ปีขึ้นไป) โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>G4-LA7 ผู้ใช้แรงงานที่มีอัตราการเกิดโรคสูง หรือมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดโรคที่เกี่ยวกับการทำงาน</p>	แยกตามกลุ่มอายุ (60 ปีขึ้นไป) โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ
<p>G4-LA8 ประเด็นเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยที่ปรากฏอยู่ในสัญญาอย่างเป็นทางการกับสหภาพแรงงาน</p>	เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นด้านสุขอนามัย และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่เป็นผู้สูงอายุ
<p>G-56 ก. อธิบายค่านิยม หลักการ มาตรฐาน และบรรทัดฐานพฤติกรรมขององค์กร เช่น จรรยาบรรณ และประมวลจริยธรรม</p>	ระบุจรรยาบรรณการประกอบธุรกิจที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิกลุ่มผู้สูงอายุ หลักการหรือนโยบายอื่นเพื่อคุ้มครองให้ผู้สูงอายุได้รับความปลอดภัยในการดำเนินธุรกิจและในสถานประกอบการต่าง ๆ

ตัวอย่างองค์กร

บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน) จัดตั้ง “โครงการ SSSC Health Care” เป็นโครงการให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลเรื่องการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ อาทิ ข้อมูลในการดูแลสุขภาพ ข้อมูลโรงพยาบาล ข้อมูลค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนการให้บริการรับ-ส่งในการไปรักษา โดยโครงการนี้จะให้บริการกับพนักงานในองค์กร ครอบครัวและญาติของพนักงาน และจัดตั้งโครงการ SSSC บันใจ ห่วงใยสุขภาพผู้สูงอายุ โดยองค์กรได้ทำการสำรวจผู้สูงอายุที่อาศัยในละแวกโรงงาน และได้ส่งหน่วยพยาบาลเคลื่อนที่เข้าไปตรวจสุขภาพ สอนกายภาพบำบัด สอนวิธีการออกกำลังกายให้กับผู้สูงอายุ

5

จัดหางานที่มีคุณค่าและสภาพการทำงาน
ที่ยืดหยุ่นเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้ง
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจการ ตลอดจน
การร่วมลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจ

PARTICIPATION
การมีส่วนร่วม



ในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ โดยมีการ
จ้างงานต่อสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุแล้ว หรือจ้างผู้สูงอายุเข้ามา
ทำงานใหม่ องค์กรควรจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการจัดหางานที่
เหมาะสม งานที่มีคุณค่าให้กับพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ โดยต้องคำนึงถึง
ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงสภาพร่างกายของผู้สูงอายุด้วย
นอกเหนือไปจากนั้น องค์กรควรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่เคยร่วมงาน
กันมานาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจการ หรือ การลงทุน
 ตลอดจนการส่งเสริมให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ

ตัวอย่าง/ข้อแนะนำสำหรับองค์กร

- จัดหางานที่เหมาะสมและมีคุณค่ากับผู้สูงอายุ เช่น งานที่ปรึกษา งานในลักษณะการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์
- มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ให้สามารถทำงานเป็นชั่วโมงได้ สามารถเลือกเวลามาทำงานได้ สามารถเอางานกลับไปทำที่บ้านได้
- กำหนดงานที่ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมได้ชัดเจน
- เปิดโอกาสให้เข้ามาร่วมลงทุน เป็นหุ้นส่วนของกิจการ หรือเป็นลูกค้า เช่น การหาช่องทางให้ผู้สูงอายุเข้ามาเป็นหุ้นส่วน สนับสนุนให้ผู้สูงอายุรวมตัวกันจัดตั้งกิจการ หรือเป็นลูกค้า

ตัวชี้วัด

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
<p>G4-10</p> <p>ก. รายงานจำนวนทั้งสิ้นของพนักงานแบ่งตาม สัญชาติและเพศ</p> <p>ข. รายงานจำนวนรวมทั้งสิ้นของพนักงานประจำ แบ่งตามประเภทการจ้างงานและเพศ</p> <p>ค. รายงานจำนวนรวมทั้งสิ้นแบ่งตามผู้ที่เป็น พนักงาน ผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในการควบคุม และเพศ</p> <p>ง. รายงานจำนวนรวมทั้งสิ้นแบ่งตามภูมิภาค และเพศ</p> <p>จ. รายงานว่างานส่วนใหญ่ขององค์กรนั้นมี ผู้ทำงานเป็นผู้ที่ตามมากฎหมายแล้วถือเป็น ผู้มีอาชีพอิสระ หรือเป็นบุคคลที่ไม่ถือเป็น ลูกจ้าง และผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในการควบคุม ดูแลของผู้รับเหมา</p>	<p>ระบุกลุ่มคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสรี
<p>ฉ. รายงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ (เช่น เปลี่ยนแปลงจำนวนการจ้างงานตามฤดูกาลในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวหรือภาคเกษตรกรรม)</p>	
<p>G4-EC5 อัตราส่วนมาตรฐานค่าแรงเริ่มต้นแบ่งตามเพศเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานในท้องถิ่นในสถานประกอบการที่สำคัญ</p>	<p>ระบุค่าจ้างสำหรับพนักงานที่เป็นวัยผู้สูงอายุ ที่สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งถือว่าการช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น</p>
<p>G4-HR3 จำนวนรวมทั้งสิ้นของเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติและการดำเนินการแก้ไข</p>	<p>แยกกลุ่มคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-HR4 ผู้ประกอบการและผู้จัดหาวัตถุดิบที่สำคัญซึ่งอาจมีการละเมิดสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการร่วมเจรจาต่อรอง รวมทั้งการดำเนินการที่เกิดขึ้นเพื่อสนับสนุนสิทธิเหล่านี้</p>	<p>ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงสำคัญต่อเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการร่วมเจรจาต่อรองในเรื่องเกี่ยวกับคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ และการดำเนินงานตอบสนอง</p>
<p>G4-HR12 จำนวนเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามที่มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณาและแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>	<p>ระบุเรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับคนงานที่เป็นผู้สูงอายุตามที่ได้มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณา และการแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>
<p>G4-LA1 จำนวนรวมทั้งสิ้นและอัตราการว่าจ้างพนักงานใหม่ ตลอดจนจำนวนพนักงานหมุนเวียนเข้าออกแบ่ง ตามกลุ่มอายุ เพศและภูมิภาค</p>	<p>ระบุกลุ่มผู้สูงอายุเป็นช่วงอายุหนึ่ง</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
<p>G4-LA2 ผลประโยชน์ที่ให้แก่นักงานประจำที่ทำงานเต็มเวลา แต่มีได้ให้แก่นักงานชั่วคราวหรือพนักงานที่ทำงานเป็นกะ แบ่งตามพื้นที่ปฏิบัติการที่สำคัญ</p>	<p>เปิดเผยข้อมูลที่เป็นผลประโยชน์แก่นักงานกลุ่มผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-LA4 ระยะเวลาขั้นต่ำเมื่อมีการบอกกล่าวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติการ เช่น มีการกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวนี้ไว้ในสัญญาแบบกลุ่มหรือไม่</p>	<p>เปิดเผยข้อมูลระยะเวลาขั้นต่ำในการบอกกล่าวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติการ ซึ่งกระทบต่อบุคลากรที่เป็นผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-LA9 จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยที่มีการจัดการอบรมในแต่ละปีต่อพนักงานรายคน แบ่งแยกตามเพศและประเภทของพนักงาน</p>	<p>แยกตามกลุ่มอายุ โดยรวมถึงคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-LA10 โครงการเพื่อการจัดการทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อต่อการจ้างงานต่อเนื่อง และช่วยเหลือพนักงานในการจัดการเป้าหมายในการทำงาน</p>	<p>แยกตามกลุ่มอายุ โดยรวมถึงคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-LA11 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการทำงานและการพัฒนาอาชีพเป็นประจำ โดยแบ่งตามเพศ</p>	<p>แยกตามกลุ่มอายุ โดยรวมถึงคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-LA12 องค์ประกอบของหน่วยงานที่ดูแลด้านธรรมาภิบาลและข้อมูลแยกกลุ่มของพนักงาน แบ่งตามเพศ กลุ่มอายุ ผู้ที่เป็นชนกลุ่มน้อย และตัวชี้วัดด้านความหลากหลายอื่น ๆ</p>	<p>พิจารณาว่าคนงานผู้สูงอายุเป็นกลุ่มอายุอย่างหนึ่ง</p>

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
<p>G4-LA13 อัตราส่วนของเงินเดือนพื้นฐานและค่าตอบแทนสำหรับผู้หญิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย แบ่งตามประเภทพนักงาน และสถานประกอบการที่สำคัญ</p>	<p>แยกกลุ่มคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ</p>
<p>G4-LA16 จำนวนเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการใช้แรงงานตามที่มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณาและการแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>	<p>ระบุเรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับคนงานที่เป็นผู้สูงอายุตามที่ได้มีผู้ยื่นเรื่อง มีการพิจารณา และการแก้ไขผ่านกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ</p>

ตัวอย่างองค์กร

โรงแรมและบริษัทในเครือเชินทรา จัดตั้งโครงการ “จ้างแรงงานวัยเกษียณ” โดยในปัจจุบันมีโรงแรมในเครือกว่า 70 แห่งทั้งในไทยและต่างประเทศ ที่แสดงความมุ่งมั่นในการสนับสนุนมิติกระทรวงการคลัง ในการจ้างแรงงานวัยเกษียณ ทั้งนี้ได้กำหนดนโยบายต่างๆ ทางด้านทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลที่ร่วมงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาจนถึงปัจจุบัน รวมถึงพนักงานที่มีแนวโน้มกลับเข้ามาร่วมงานกับบริษัทใหม่ ตลอดจนบุคลากรที่มีอายุเกิน 50 ปี และพนักงานหญิงที่กลับมาทำงานหลังจากการเลี้ยงดูบุตร และพนักงานที่ลาออกไปดูแลผู้ป่วย หรือผู้สูงอายุแบบเต็มเวลาอีกทั้ง เชินทรา **กำลังเริ่มนำนโยบายเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การใช้กลยุทธ์การแชร์งาน และการสลับเปลี่ยนโยกย้ายกำลังคนมาใช้** ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่ถูกจ้าง 2 คนกำลังจะเกษียณอายุจากการทำงานเต็มเวลา พวกเขาสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทมาแชร์ความรับผิดชอบในงานนั้นๆ รวมกันได้ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังออกมาตรการพิเศษต่างๆ เพื่อจูงใจให้บุคลากรเก่าๆ หรือพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ได้เกษียณอายุจากทางเชินทรา หรือจากบริษัทอื่น ๆ เข้ามาร่วมงานกับทางบริษัทฯ ด้วย

6

จัดให้มีระบบและแบบแผนในการสืบทอด ความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญา จากผู้เกษียณอายุ

PARTICIPATION การมีส่วนร่วม



พนักงานที่เป็นผู้สูงอายุขององค์กรนั้น ล้วนแต่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีประสบการณ์ในการทำงานมาหลายปี และอยู่กับองค์กรมานาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต่างก็เป็นผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาแตกต่างกันไป เมื่อถึงวันที่บุคลากรเหล่านี้ต้องเกษียณงานไป อาจจะทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่เก่ง ๆ ไป ดังนั้นองค์กรควรจะต้องจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนภูมิปัญญา จากพนักงานผู้สูงอายุ หรือกำลังจะเกษียณ ไปสู่พนักงานรุ่นหลัง โดยรูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ในแต่ละองค์กรก็อาจจะแตกต่างกันไป บางองค์กรอาจจะมีการจัด

ขึ้นเป็นกิจกรรม จัดทำเป็นโครงการการอบรมการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ หรือในบางองค์กรอาจจะทำเป็นแผนปฏิบัติการที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดทำเป็นคู่มือ รวมไปถึงการสร้างเป็นระบบ โดยให้พนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ หรือกำลังจะเกษียณ มาเป็นคนถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพต่างๆ สู่พนักงานรุ่นหลัง

ตัวอย่าง/ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

- สร้างวัฒนธรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ให้มีระบบการสอนงานจากรุ่นสู่รุ่น ระบบพี่สอนน้อง
- ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุกับพนักงานรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการถ่ายทอดประสบการณ์
- สร้างระบบ Knowledge Management ในองค์กร โดยให้ผู้สูงอายุเป็น Coaching หรือเป็นที่ปรึกษา
- สร้างระบบ Coaching and Mentoring ในองค์กร
- จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ที่กำลังเกษียณอายุเข้ามามีส่วนร่วม

ตัวชี้วัด

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
<p>G4-LA9 จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยที่มีการจัดการอบรม ในแต่ละปีต่อพนักงานรายคน แบ่งแยกตามเพศ และประเภทของพนักงาน</p>	<p>ระบุจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยเฉพาะโปรแกรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และอื่นๆ จากพนักงานวัยเกษียณ</p>
<p>G4-LA10 โครงการเพื่อการจัดการทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อต่อการจ้างงาน ต่อเนื่อง และช่วยเหลือพนักงานในการจัดการเป้าหมายในการทำงาน</p>	<p>ระบุการเข้ามีส่วนร่วมของพนักงานวัยเกษียณต่อการพัฒนาทักษะการทำงานในระยะยาวแก่พนักงาน</p>

ตัวอย่างองค์กร

บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) จัดตั้งโครงการ ถ่ายทอดจาก “รุ่นใหญ่” สู่ “รุ่นเล็ก” โดยมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และสอนงานแก่พนักงานรุ่นใหม่ “Coaching” ให้เข้าใจเทคนิควิธีการทำงานจริง โดยเฉพาะงานภาคสนามของงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นงานในระดับปฏิบัติการที่ต้องอาศัยความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะในวิชาชีพสายงานก่อสร้าง จึงเปิดโอกาสในการจ้างงานแก่พนักงานวัยเกษียณที่ยังมีศักยภาพและยังต้องการทำงานต่อ ให้ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้ฝึกสอน หรือผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับพนักงานใหม่ โดยได้รับสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานของบริษัท



7

สนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคม ในการคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการ สำหรับผู้สูงอายุ

PARTICIPATION

การมีส่วนร่วม



นอกเหนือจากองค์กรจะสนับสนุนผู้สูงอายุในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานต่อ การจัดซื้อจัดจ้าง การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการลงทุนหรือร่วมทุน แล้วนั้น องค์กรยังสามารถสนับสนุนผู้สูงอายุได้โดยการเข้าไปสนับสนุนบทบาทของรัฐและภาคประชาสังคมต่าง ๆ ในการคุ้มครองสวัสดิภาพและการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงการร่วมมือกับภาครัฐในการช่วยเหลือผู้สูงอายุในเรื่องต่าง ๆ

ตัวอย่าง/ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

- สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งในกรณีการจ้างงานพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุต่อ หรือ การจ้างงานพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่
- สนับสนุนการสร้างอาชีพของผู้สูงอายุ
- สนับสนุนการสร้างจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ
- สนับสนุนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคม
- ให้สวัสดิการแก่พนักงานที่เป็นผู้สูงอายุ เป็นกรณีพิเศษ

ตัวชี้วัด

รายการเปิดเผย	แนวการเปิดเผยเสริม
G4-SO6 มูลค่ารวมของการสนับสนุนทางการเมือง จำแนกตามประเทศ และผู้รับผล ประโยชน์	เปิดเผยจำนวนเงิน หรือมูลค่าสินค้า/ บริการที่นำไปสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ และประชาสังคม โดยเฉพาะเรื่องการ ค้ำครองสวัสดิภาพ และสวัสดิการสำหรับ ผู้สูงอายุ

ตัวอย่างองค์กร

บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชันแนล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)
 เข้าสนับสนุนด้านการเงินและการส่งพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือโครงการ
 “โรงเรียนผู้สูงอายุชุมชนบ้านไร่หนึ่ง” ที่นครแหลมฉบัง จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลประชากร
 ผู้สูงอายุในชุมชนบ้านไร่หนึ่งให้มีคุณภาพ ตามแนวคิดที่ว่า “แก่อย่างมีคุณค่า ชรา
 อย่างมีคุณภาพ” โดยการรวมกลุ่มผู้สูงอายุให้มาทำกิจกรรมร่วมกัน อาทิ การเข้า
 ตรวจร่างกายจากหน่วยพยาบาลเคลื่อนที่ การหาความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

ขอขอบคุณบริษัทที่อยู่ในเครือข่ายธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ
ในการร่วมพัฒนาฝีมือแนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ ดังนี้



บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
BANGKOK LIFE ASSURANCE PUBLIC COMPANY
LIMITED



ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน)
KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท ซินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
SYNNEX (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท ซีเ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
SE-EDUCATION PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน)
CENTRAL PLAZA HOTEL PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
TISCO FINANCIAL GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท ทีวี ไดรเร็ค จำกัด (มหาชน)
TV DIRECT PUBLIC COMPANY LIMITED



ทีพีซี เพาเวอร์ โฮลดิ้ง
TPC POWER HOLDING

บริษัท ทีพีซี เพาเวอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
TPC POWER HOLDING PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)
TOTAL ACCESS COMMUNICATION PUBLIC COMPANY LIMITED



ไทยโพลีคอนส์
Thai Polycons

บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน)
THAI POLYCONS PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
THAI OPTICAL GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED



นำสินประกันภัย
NAM SENG INSURANCE

บริษัท นำสินประกันภัย จำกัด (มหาชน)
NAM SENG INSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
NATION BROADCASTING CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท เบลูเวิลด์ รีเอนด์ กรีน จำกัด(มหาชน)
BETTER WORLD GREEN PUBLIC COMPANY LIMITED

บริษัท เบลูเวิลด์ รีเอนด์ กรีน จำกัด (มหาชน)
BETTER WORLD GREEN PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
THE SIAM CEMENT PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท พรีเมียร์ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)
PREMIER MARKETING PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
PRUKSA REAL ESTATE PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท พีทูวี กรุ๊ป จำกัด
P2V GROUP COMPANY LIMITED



บริษัท เพช ดีเวลลอปเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
PACE DEVELOPMENT CORPORATION PUBLIC
COMPANY LIMITED



บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน)
SIAM STEEL SERVICE CENTER PUBLIC COMPANY
LIMITED



บริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน)
SUPALAI PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)
SANSIRI PUBLIC COMPANY LIMITED



ธนาคาร ออมสิน จำกัด (มหาชน)
GOVERNMENT SAVING BANK



บริษัท อัครีปฎการ จำกัด (มหาชน)
AKKHIE PRAKARN PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท อาร์ยา พรอเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)
AREEYA PROPERTY PUBLIC COMPANY LIMITED



โรงพยาบาลเอกชล จำกัด (มหาชน)
AIKCHOL HOSPITAL PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด
(มหาชน)
S & J INTERNATIONAL ENTERPRISES PUBLIC COMPANY
LIMITED



บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
L.P.N. DEVELOPMENT PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท แอล เอช ไฟแนนซ์เชียล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
LH FINANCIAL GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED



บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
HOME PRODUCT CENTER PUBLIC COMPANY LIMITED





กรมกิจการผู้สูงอายุ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อาคารมหานครยิบซั่ม ชั้น 20 โซน B เลขที่ 539/2

ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์: 0-2642-4339 ต่อ 317

โทรสาร: 0-2642-4339 ต่อ 305

e-mail : older@dop.mail.go.th



สถาบันไทยพัฒน์

มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

333/9 อาคารรัชอาณาจักรทาวเวอร์ ซอยสันนิบาตเทศบาล

รัชดาภิเษก 32 (อากาภิรมย์) ถนนรัชดาภิเษก

แขวงจันทระเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์: 0-2930-5227 โทรสาร: 0-2930-5228

e-mail : info@thaipat.org