

โครงการวิจัย
กลยุทธ์ส่งเสริม
การทำงานของ
ผู้สูงอายุไทย



โครงการวิจัย
กลยุทธ์ส่งเสริม
การทำงานของ
ผู้สูงอายุไทย

โดย สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โครงการวิจัยกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย

คณะผู้ดำเนินการวิจัย

คณะที่ปรึกษาโครงการ

นางสาวสุภาภรณ์ ณ นคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ

ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 12

ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะผู้วิจัย

นางสาวเปรมจิต ศิริวัฒนะตระกูล

นางสาวปทุมมา ไชยบุญ

นางวรรณภา นวลย่อ

นายพนมศักดิ์ สุขทอง

นางนิตานาถ ศรีสังวร

นางสาวพนิดา แน่นอุดร

นางสาวพีรภาว ภูมิปณวัสส์

นายสหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา

นางสาวอารยา จำโนนสูง

นางสาวณภัทร แสงผล

นายสุรเดช คิตรมัย

นายเศรษฐศักดิ์ มูลตามาตย์

นางสาวชฎารัตน์ ไชยสิงห์

นางปัญชิตา ปัญญามี

นายรุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ

นางสาวภัทรภร พลอยสีงาม

นางสาวสุธิดา วรรณบุญ

นางวิมลทิพย์ พันชน

นางสาวภาวราพิง อริยะ

นางลวาลย์ วันชัย

นางกุลวดี เมืองจีน

นางสาวทิพวดี มะฮอง

นางสาวนพรัตน์ กอวัฒนากุล

นางสาวศิเลีย สุขอนันต์

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 2

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 2

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 4

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 4

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 6

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 6

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 7

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 7

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 8

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 8

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 9

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 10

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 10

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 11

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 11

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 12

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 12

พิมพ์ที่ :

จัดพิมพ์และเผยแพร่ :

ไอคิวมีเดีย 089-4660752

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ถนนสงขลา-เกาะยอ ตำบลพะวง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา 90100

โทรศัพท์/โทรสาร 074-330222, 074-330280, 074-330228

E-mail : tps012@m-society.go.th

คำนำ

การเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทยเป็นพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประเทศอื่นๆ ในทวีปเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ ที่ได้มีการกำหนดแนวทางรองรับสถานการณ์ดังกล่าวไว้อย่างเป็นระบบ และภายใต้สถานการณ์เดียวกันนี้ทำให้ประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายและมาตรการในการรองรับสังคมสูงอายุที่มีแนวโน้มของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและคงไว้ซึ่งคุณค่าของการเป็นศูนย์กลางความศรัทธาของครอบครัว

นโยบายและมาตรการต่างๆ ที่ได้มีการดำเนินการในเบื้องต้น คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ แต่ในปัจจุบันมีผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยที่ยังมีศักยภาพและสมรรถนะที่จะทำงานได้ในประเภทงานที่เหมาะสม หน่วยงานภาครัฐจึงมีนโยบายในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากจะเป็นการเพิ่มกำลังแรงงานเพื่อเสริมมิติทางเศรษฐกิจแล้ว การทำงานของผู้สูงอายุยังเชื่อมโยงถึงมิติด้านสุขภาพในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ออกกำลังกาย พัฒนาระบบความคิด ความจำ และการมีส่วนร่วมในสังคม

การถ่ายทอดนโยบาย และมาตรการต่างๆ สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ต้องอาศัยการเชื่อมโยงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และกลไกการขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12 (สสว. 1 - 12) ในฐานะหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค รับผิดชอบพื้นที่ระดับเขตตามการแบ่งเขตของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้ง 12 เขตทั่วประเทศ จึงดำเนินการศึกษาวิจัยโครงการ “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ทศนคติและความต้องการการสนับสนุนการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานระดับพื้นที่ที่สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ระดับชาติ และนำไปสู่การขับเคลื่อนได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12 ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการวิจัยดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงผู้ที่สนใจไม่มากก็น้อย และหากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12

สิงหาคม 2562

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานและลักษณะการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย รวมทั้งเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย โดยมีเป้าหมายสำคัญคือส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีงานทำเพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

โครงการวิจัยชิ้นนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการใช้ทั้งวิธีการสุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี โดยเป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้ที่ว่างงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่วนการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมายคือ ตัวแทนของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) แรงงานจังหวัด ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสมาชิกชมรม/สมาคมผู้สูงอายุ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านแรงงานและผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการจากสถาบันการศึกษา/หน่วยงานต่างๆ

ผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า อาชีพส่วนใหญ่เป็นอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย ซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงและมีรายได้ไม่แน่นอน เป็นการทำงานโดยไม่มีทักษะและสมรรถนะอย่างเพียงพอ ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่ยากจนมีจำนวนค่อนข้างมาก เหตุผลสำคัญในการทำงานอย่างต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างคือ การมีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว และต้องการใช้เงินเลี้ยงดูตนเอง ซึ่งเป็นเหตุผลในเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก แหล่งรายได้หลักส่วนใหญ่มาจากการทำงาน รองลงมาคือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บุตร และคู่สมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนของทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานของสูงอายุ โดยเฉพาะทัศนคติด้านเศรษฐกิจและการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) มีระดับคะแนนของทัศนคติที่สูงกว่าผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) ผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบันและเคยมีประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วมีระดับคะแนนของทัศนคติมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานและผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์เช่นกัน ส่วนความต้องการการสนับสนุนการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล รองลงมาคือสวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ อันดับสามคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน

ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณทำให้สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และต้องการทำงานต่อเนื่อง กลุ่มที่ปัจจุบันทำงาน แต่ต่อไปไม่ต้องการทำงาน และกลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน แต่อนาคตต้องการที่จะทำงาน จากการศึกษาในเชิงคุณภาพทำให้ทราบถึงเหตุผลของความต้องการทำงานในแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่มแรกมีความจำเป็นในด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก และมีความพร้อมด้านสุขภาพ กลุ่มที่สองส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ และครอบครัวไม่ต้องการให้ทำงาน ส่วนกลุ่มที่สามมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานเนื่องจากมีภาระในครอบครัวมากขึ้น หรือถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง ประเภทของงานที่เหมาะสมได้แก่ งานที่ไม่เน้นการใช้สมรรถนะหรือกำลังแรงงาน รวมทั้งงานที่มีความยืดหยุ่นในด้านของเวลา และสถานที่ ส่วนปัจจัยหนุนเสริมในการทำงานได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีทักษะ/ประสบการณ์ และสามารถเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เกินความสามารถได้ ภาครัฐที่มียุทธศาสตร์เอื้อต่อการทำงาน และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านสุขภาพ การขาดฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุ ผลผลิตจากผู้สูงอายุยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการบูรณาการระหว่างหน่วยงานขาดความเป็นเอกภาพ

ในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ ในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการมีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านของการส่งเสริมเชิงคุณภาพ เช่น การพัฒนาทักษะความรู้และส่งเสริมช่องทางการตลาด แต่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการส่งเสริมเชิงปริมาณ เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุสามารถกำหนดอายุการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีจำนวนที่มากเพียงพอจึงไม่จำเป็นต้องส่งเสริมในเชิงปริมาณ แนวทางการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุที่เหมาะสมคือ การเตรียมความพร้อมในด้านสุขภาพและทักษะของผู้สูงอายุ การจัดการด้านข้อมูลและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ

ผลจากการประมวลข้อมูลทั้งหมดนำมาสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงาน 5 กลยุทธ์คือ

1. จัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุและกลไกในระดับพื้นที่
2. สร้างค่านิยมในการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ
3. ส่งเสริมการบูรณาการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ
4. ส่งเสริม พัฒนาอาชีพให้ครบวงจร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ
5. พัฒนาระบบความคุ้มครองในการทำงานของผู้สูงอายุ

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนางานได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านการเงินโดยเริ่มต้นตั้งแต่วัยแรงงาน การส่งเสริมให้ผู้ทำงานในระบบมีการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ควบคู่กันไป เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปทดลองปฏิบัติในพื้นที่ๆ ค่อนข้างจะมีความพร้อม ก่อนที่จะมีการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นๆ

Abstract

This strategic research for promoting work among Thai elders is conducted to explore work and its characteristics among Thai adults and elders, investigate Thai adults and elders' attitudes toward work and the need for work supports, and propose work promotion strategies for Thai adults and elders. Ultimately, this research aims to promote consistently self-reliant and sustainable careers among Thai adults and elders.

Various research methods are employed in this research. These are document research, quantitative research and qualitative research which includes focus-group discussions and in-depth interviews. Research sample groups for the quantitative research using questionnaires are Thai adults and elders with the age between 55 – 65 years who are informal labors or unemployed. Participants in the focus-group discussions are representatives from various local agencies which are responsible for promoting work among local adults and elders such as provincial Social Development and Human Security offices, provincial labor offices, local administrative officers and local elders' clubs. Lastly, in-depth interviews are conducted with experts in labor and elder from various agencies and educational institutions.

The results show that work of Thai elders is currently increasing. Most of them are informal labors with primary or lower education. Their occupations are mostly farmers, manual labors and merchants. Since these occupations are unskilled and unstable, many of Thai elders are stuck in poverty. The main reason for doing these occupations is economical – they need to take care of their families and themselves when their incomes are insufficient. Most of their income sources are from jobs, elderly welfare, their children and spouses. Most of the sample groups have positive attitude towards elderly work especially economic attitude and work attitude. When comparing several relevant factors, the elders (60 – 65 years) have higher attitude scores than the adults (55 – 59 years); and those who are working or have more than 5 years of experience have better attitude scores than those who have never worked or those who are unemployed. Regarding to the need for work supports, most of the sample groups state that they need medical welfare, income and job security, and better workplace environment.

In the quantitative research, there are 3 sample groups: 1) currently working and still wish to continue working, 2) currently working but wish not to continue working, and 3) those who do not work but wish to work in the future. The results reveal reasons to work in each sample group. The first group still wish to work because their health was still good, and they have certain economic reasons. The second group wish not to continue working due to certain health conditions and their families do not want them to work anymore. The third group wish to work in the future because they have more family burden, or they were neglected. The suitable work for these elders is the one that is not performance or labor demanding. The work must also be flexible in time and place. Supporting factors for elderly work are skills/experience of the elders, ability to learn new work which is not beyond their capabilities, work-promotion policies from the government and participations from various state agencies. For the obstacles in elderly work,



they are health problems, lack of elderly database, low market demand for elderly-made products and lack of integration among government agencies.

Experts and scholars from in-depth interviews agree in work quality promotion such as labor upskilling and market expansion, while they have different opinions in work quantity promotion since there are vastly amounts of Thai adults and elders who are informal labors that can set their own work duration. The appropriate work promotion policies are preparing elders' health conditions and skills, database management and improving integration among state agencies.

Therefore, this research proposes 5 strategies to promote elderly work:

- > Setup local elderly databases
- > Create the value which promotes elderly work
- > Promote agency integration regarding to elderly work
- > Promote and develop comprehensive careers for elders
- > Improve work protection for elders

Additional recommendations for the work development are building financial security and stability since the early working age, promoting second jobs in order to gain skills and experience for the work continuity, and implementing these five strategies in pilot areas before further implementation.

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการวิจัยกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย เป็นโครงการที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมในด้านของอัตราค่าจ้างของวัยแรงงานที่ลดลง และมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันโครงการดังกล่าวนี้ก็มีความสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันยังมีผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและสามารถทำงานได้ เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในกำลังการผลิตที่สำคัญ และยังช่วยเสริมคุณค่า เพิ่มความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้อีกทางหนึ่ง

วัตถุประสงค์สำคัญของโครงการวิจัยคือ เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานและลักษณะการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย รวมทั้งเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิธีการหลัก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ แรงงานนอกระบบ/ผู้ว่างงานที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี และจำแนกให้ชัดเจนขึ้นเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) และผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับวัยก่อนสูงอายุ และส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ขอบเขตอายุของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ถึง 65 ปี เนื่องจากพบว่า ผู้ที่มีอายุเกิน 65 ปีขึ้นไปมีอัตราการทำงานลดลงอย่างมากเนื่องด้วยความเสี่ยงภัยในด้านของสุขภาพ ส่วนการวิจัยเชิงเอกสารเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันของผู้สูงอายุ แนวโน้มและลักษณะการทำงาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเสริมข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อเติมเต็มงานวิจัยให้สมบูรณ์และมีความชัดเจนมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและบริบทของพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาด้วยวิธีการสนทนากลุ่มคือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสมาชิกชมรม/สมาคมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงงานและการทำงานของผู้สูงอายุ

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามสัดส่วนของประชากรสูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งแสดงถึงการทำงานที่อาศัยประสบการณ์มากกว่าทักษะความรู้ และอาจไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับประเภทของงานส่วนใหญ่เป็นอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง และค้าขาย ที่ไม่มีหลักประกันความมั่นคงด้านรายได้และอาชีพอย่างเพียงพอ ข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสารดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบัน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3,600 คน มีผู้ที่ยังทำงานจำนวน 2,542 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.61 และส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่โดยมีจำนวน 1,181 คน หรือมีค่าเท่ากับร้อยละ 81.39 เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 1,294 คน และเพศหญิง 2,306 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.94 และร้อยละ 64.06 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศและอายุพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงวัยสูงอายุ จำนวน 1,358 คน คิดเป็นร้อยละ 37.72 เมื่อเทียบโดยใช้เกณฑ์ของอายุและการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาจำนวน 1,583 คน คิดเป็นร้อยละ 73.66 เมื่อเทียบสถานภาพสมรสตามช่วงอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอยู่ในวัยสูงอายุ โดยมีจำนวน 1,337 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22

ข้อมูลด้านการประกอบอาชีพ เมื่อเปรียบเทียบประเภทของอาชีพกับช่วงอายุพบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรและประมง จำนวน 951 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41 และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า วัยผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไปจำนวน 448 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.93 ส่วนผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร และประมง จำนวน 545 คน

คิดเป็นร้อยละ 40.04 เมื่อเทียบช่วงอายุกับประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองช่วงอายุส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีจำนวน 2,960 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 82.22

เหตุผลสำคัญในการทำงานเป็นเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก คือ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของตนเองและสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งชำระหนี้สิน ส่วนเหตุผลในด้านความพร้อมของสุขภาพ การใช้เวลาร่างให้เป็นประโยชน์ หรือการเข้าสังคม เป็นเหตุผลที่มีความสำคัญรองลงมา แหล่งรายได้หลักส่วนใหญ่มาจากการทำงาน รองลงมาคือ รายได้จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บุตร และคู่สมรส มีข้อมูลที่น่าสนใจว่า ผู้สูงอายุที่มีเงินรายได้จากบุตรมีแนวโน้มที่ลดลง และในปัจจุบันมีครอบครัวข้ามรุ่นที่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับหลานมากขึ้น รวมทั้งผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวนับเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

การจัดการรายได้ ค่าใช้จ่าย และหนี้สินของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเทียบรายได้โดยเฉลี่ย ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย ค่าใช้จ่ายในการชำระหนี้สินโดยเฉลี่ย รวมทั้งหนี้สินรวมโดยเฉลี่ย พบว่ารายได้กับรายจ่ายมีความไม่สมดุล หนี้สินรวมโดยเฉลี่ยยังคงค่อนข้างสูง ซึ่งนับว่าเป็นอีกหนึ่งเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุยังคงทำงานอย่างต่อเนื่อง

ส่วนการออมเงินส่วนใหญ่เป็นการออมในลักษณะของเงินฝาก/สลากออมทรัพย์มากที่สุด รองลงมาคือประกันชีวิต และสังหาริมทรัพย์/อสังหาริมทรัพย์ กลุ่มตัวอย่างที่มีการออมมีจำนวน 2,038 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.75 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เกินกว่าครึ่งหนึ่งเพียงเล็กน้อย และมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งหนี้สินในแต่ละเดือนที่ต้องรับผิดชอบ การทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุจึงยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ทัศนคติในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนของทัศนคติเป็นไปในเชิงบวก ทั้งในด้านเศรษฐกิจและการทำงานที่เป็นการพึ่งพาตนเองและเสริมรายได้ให้ครอบครัว ด้านครอบครัวที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานเพื่อสุขภาพและการเข้าสังคม และด้านสุขภาพ ที่การทำงานจะทำให้ผู้สูงอายุมีการบริหารร่างกาย และพัฒนาระบบความคิด ความจำ ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของผู้สูงอายุประกอบด้วย ช่วงอายุที่ผู้สูงอายุมีระดับคะแนนของทัศนคติรวมมากกว่าวัยผู้ใหญ่ สถานะการทำงานในปัจจุบัน ผู้ที่ทำงานจะมีระดับคะแนนของทัศนคติสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้ว จะมีระดับคะแนนของทัศนคติสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการในการทำงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพศ โดยเพศชายมีความต้องการทำงานมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ วัยผู้ใหญ่มีความต้องการในการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุ การศึกษา คนที่มีการศึกษาจะมีความต้องการในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้รับการศึกษา ความพิการ คนที่ไม่พิการจะมีความต้องการในการทำงานมากกว่าคนพิการ อาชีพ คนที่ประกอบอาชีพอยู่ในปัจจุบันจะมีความต้องการทำงานมากกว่าคนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ ประสบการณ์/ทักษะ/ความชำนาญ ผู้ที่มีประสบการณ์/ทักษะการทำงานจะมีความต้องการในการทำงานที่มากกว่าผู้ไม่มีประสบการณ์/ทักษะ รายได้/หนี้สิน ส่งผลต่อความต้องการทำงานเพื่อให้มีค่าใช้จ่ายที่เพียงพอ แหล่งรายได้หลัก ผู้ที่มีรายได้หลักจากการทำงานจะมีความต้องการในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้หลักจากแหล่งอื่นๆ

รูปแบบการทำงานที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการคือ การทำงานแบบมีรายได้ โดยมีจำนวนเท่ากับ 1,819 คน หรืออัตราเท่ากับร้อยละ 92.01 และประเภทของงานที่ต้องการทำส่วนใหญ่เป็นงานประเภทเกษตรกรรม รองลงมาคือ งานบริการ และงานฝีมือ ตามลำดับ

ความต้องการการสนับสนุนการทำงาน การสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด โดยเป็นความต้องการของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,992 คน มีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ สวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการการสนับสนุนในด้านนี้มีจำนวน 2,969 คน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และความต้องการด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นความต้องการของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,917 คน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ความต้องการการสนับสนุนการทำงานเพิ่มเติม ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ การส่งเสริมการทักษะความรู้เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์ เช่น ทักษะด้านอาชีพ การบริหารจัดการด้านการเงิน เป็นต้น การสนับสนุนทุน/งบประมาณในการประกอบอาชีพ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน/สินเชื่อต่างๆ การจัดหาช่องทางการตลาด สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มเติม การจัดทำ One Stop Service โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับเหตุผลและความต้องการในการทำงานระหว่างวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ โดยผู้ใหญ่มิเหตุผลหลักในการทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบภาระในครอบครัวและยังอยู่ในกำลังแรงงานที่มีความพร้อมด้านสุขภาพ ส่วนผู้สูงอายุเน้นการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าหรือใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มากกว่าการทำงานที่ใช้สมรรถนะ เนื่องจากภาวะสุขภาพที่เสื่อมถอยลง

นอกจากนี้ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณยังทำให้สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามความต้องการในการทำงานได้เป็น 3 กลุ่มและมีการเติมเต็มด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ความชัดเจนเกี่ยวกับความแตกต่างของเหตุผลการทำงานระหว่างกลุ่มซึ่งประกอบด้วย กลุ่มที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และต้องการทำงานต่อไป มีเหตุผลในด้านเศรษฐกิจและความพร้อมด้านสุขภาพเป็นหลัก กลุ่มที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แต่ไม่ต้องการทำงานต่อไป เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ และครอบครัวไม่ต้องการให้ทำงาน และ กลุ่มที่ปัจจุบันไม่ได้ทำงาน แต่มีความต้องการทำงาน เป็นผู้ที่สุขภาพไม่แข็งแรง แต่จำเป็นต้องหารายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว อยู่ในครอบครัวข้ามรุ่นที่มีผู้สูงอายุกับหลาน หรือถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง

ประเภทของงานที่เหมาะสมคือ งานที่ไม่เน้นการใช้สมรรถนะหรือกำลังแรงงาน งานประเภทการถ่ายทอดความรู้/ภูมิปัญญา งานที่มีความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น รวมทั้งงานที่มีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องของเวลา และสถานที่ในการทำงาน

การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่เกิดจากความร่วมมือระหว่าง 9 กระทรวง มีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนงาน ขับเคลื่อนงาน และสนับสนุนการทำงานของแรงงานนอกระบบ การดำเนินงานระดับจังหวัดในลักษณะของการบูรณาการ เช่น ในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และในส่วนของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา (พมจ.สงขลา) ที่มีการริเริ่มโครงการ Start Up โดยส่งเสริมกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุที่มีชื่อว่า “สงขลา แม่ครัวช้อลัดวน” และการพัฒนา “ไกด์ช้อลัดวน” เพื่อเป็นการสร้างรายได้และส่งเสริมการเข้าสู่สังคมให้กับผู้สูงอายุ

ปัจจัยที่หนุนเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ ตัวของผู้สูงอายุที่มีทักษะ/ประสบการณ์ทำงาน และมีความพร้อมในการเรียนรู้ทักษะการทำงานที่ไม่เกินความสามารถ รวมทั้งนโยบายของภาครัฐและการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรค/ข้อจำกัดของการทำงาน ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ การขาดฐานข้อมูลเกี่ยวกับทักษะความรู้และความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุไม่สามารถเข้าถึงทุนสนับสนุนการทำงานเนื่องจากถูกจำกัดด้วยระเบียบ/ข้อปฏิบัติบางประการ และการบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความเป็นเอกภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ ในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ในมุมมองที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันคือ การส่งเสริมการทำงานในเชิงคุณภาพ เช่น การพัฒนาทักษะความรู้ การพัฒนารูปแบบการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนมุมมองความคิดที่แตกต่างคือผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการส่วนหนึ่งมีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมในเชิงปริมาณให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เพื่อทดแทนกำลังแรงงานและผู้สูงอายุส่วนหนึ่งยังมีศักยภาพที่สามารถทำงานได้ ขณะที่ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการอีกส่วนหนึ่งมีความคิดเห็นว่าการทำงานของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับความพร้อมและความพึงพอใจ เนื่องจากแรงงานนอกระบบสามารถยุติการทำงานได้ด้วยตนเอง และในปัจจุบันแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุมีจำนวนที่มากเพียงพอ ซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น



แนวทางการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ผู้สูงอายุโดยเตรียมสุขภาพและวางแผนชีวิต การจัดทำฐานข้อมูลทักษะ/คลังปัญญา/ภูมิปัญญา รวมทั้งฐานข้อมูลประสบการณ์และความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้สูงอายุโดยการตระหนักในคุณค่าและส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญา การพัฒนาทักษะความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เช่น ทักษะความรู้ตามพื้นฐานเดิมที่สามารถต่อยอดได้ การเรียนรู้เทคโนโลยีที่จำเป็น และการสร้างเทรนเนอร์หรือการส่งตัวแทนเข้ารับการเรียนรู้ทักษะจากภายนอกแล้วมาถ่ายทอดสู่คนในชุมชน เป็นต้น การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ควรทำหน้าที่เป็นกลไกในการประสานงาน และหน่วยงานภาครัฐในการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุจากการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในขั้นตอนต่างๆ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุและกลไกในระดับพื้นที่
2. สร้างค่านิยมในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ
3. ส่งเสริมการบูรณาการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ
4. ส่งเสริม พัฒนาอาชีพให้ครบวงจร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ
5. พัฒนาระบบความคุ้มครองในการทำงานของผู้สูงอายุ

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านการเงินโดยเริ่มต้นตั้งแต่วัยแรงงาน การส่งเสริมให้ผู้ทำงานในระบบมีการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ควบคู่กันไป เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ที่ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปทดลองปฏิบัติในพื้นที่ๆ ค่อนข้างจะมีความพร้อม ก่อนที่จะมีการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นๆ



คำนำ	3
บทคัดย่อ	4
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	8
สารบัญ	12
สารบัญตาราง	14
สารบัญแผนภาพ	15
บทที่ 1 บทนำ	17
ความสำคัญและที่มาของการวิจัย	19
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	24
โจทย์การวิจัย	24
นิยามศัพท์ที่สำคัญ	24
ประโยชน์ที่ได้รับ	25
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี แผนยุทธศาสตร์ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	29
ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน	36
ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกษียณอายุ	39
ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพในผู้สูงอายุ	40
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560	49
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561 – พ.ศ.2580	50
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564)	52
มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ (2561)	53
แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552	54
แผนกลยุทธ์ด้านการดำเนินงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ.2559 – 2563)	58
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564	58
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59



สารบัญ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
วิธีดำเนินการวิจัย	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การนำเสนอข้อมูล	74
กรอบแนวคิด	75
บทที่ 4 ผลการวิจัย	77
ผลการสำรวจข้อมูลเชิงเอกสาร	79
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	82
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	104
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	131
สรุปผลการศึกษาวิจัย	134
อภิปรายผลการวิจัย	145
สรุปความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงาน	150
และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	
ข้อจำกัดของการศึกษา	153
ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงาน	153
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	159

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1	แสดงความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ ระหว่างลักษณะงานกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับศักยภาพการทำงาน	46
ตารางที่ 3.1	พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งอยู่ในเขตรับผิดชอบของ สสว.ทั้ง 12 แห่ง	70
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนของสมาชิกที่ทำงาน	85
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของคนที่ยังทำงานและคนที่ไม่ได้ทำงานในปัจจุบัน	93
ตารางที่ 4.3	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของเหตุผลที่ต้องการทำงาน ของผู้สูงอายุจำแนกตามทัศนคติต่อการทำงาน	96
ตารางที่ 5.1	แสดงถึงเหตุผลเกี่ยวกับความพร้อม/ไม่พร้อมในด้านต่างๆ ที่ส่งผล ต่อความต้องการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	138
ตารางที่ 5.2	กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ	151

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1.1	แสดงอัตราส่วนร้อยละของประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2548 2559 2564 และ 2574	19
แผนภาพที่ 1.2	แสดงร้อยละของรายได้ของผู้สูงอายุ จำแนกตามแหล่งที่มา พ.ศ. 2560	22
แผนภาพที่ 4.1	แนวโน้มการทำงานของผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ.2557 – พ.ศ.2561	80
แผนภาพที่ 4.2	แสดงอัตราร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบและนอกระบบ	81
แผนภาพที่ 4.3	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและช่วงอายุ	83
แผนภาพที่ 4.4	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา	84
แผนภาพที่ 4.5	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุและระดับการศึกษา	84
แผนภาพที่ 4.6	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุและสถานภาพสมรส	85
แผนภาพที่ 4.7	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพิการและช่วงอายุ	86
แผนภาพที่ 4.8	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสูงอายุ จำแนกตามประเภทความพิการ	87
แผนภาพที่ 4.9	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุและอาชีพหลัก	88
แผนภาพที่ 4.10	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	88
แผนภาพที่ 4.11	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของความชำนาญ/ทักษะพิเศษ	89
แผนภาพที่ 4.12	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งรายได้หลักและช่วงอายุ	90
แผนภาพที่ 4.13	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่มีรายได้จากแหล่งอื่นๆ	90
แผนภาพที่ 4.14	ข้อมูลเปรียบเทียบรายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน จำแนกตามช่วงอายุ	91
แผนภาพที่ 4.15	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของการออมเงิน	92
แผนภาพที่ 4.16	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของการออมเงิน	93
แผนภาพที่ 4.17	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และสถานะการทำงาน	94
แผนภาพที่ 4.18	อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ และสถานะการทำงาน	94
แผนภาพที่ 4.19	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามช่วงอายุ	95
แผนภาพที่ 4.20	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามสถานะการทำงาน	96
แผนภาพที่ 4.21	คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	97
แผนภาพที่ 4.22	คะแนนเฉลี่ยของความต้องการในสนับสนุนการทำงาน	98
แผนภาพที่ 4.23	คะแนนเฉลี่ยของความต้องการในสนับสนุนการทำงานจำแนกตามอายุ	98
แผนภาพที่ 4.24	ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงาน	99
แผนภาพที่ 4.25	ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ	100
แผนภาพที่ 4.26	ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามความพิการ	100
แผนภาพที่ 4.27	ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์	101
แผนภาพที่ 4.28	ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามแหล่งรายได้หลัก	102
แผนภาพที่ 4.29	ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามเหตุผลสำคัญ	102
แผนภาพที่ 4.30	ร้อยละประเภทของงานตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง	103

ບຸກຄີ 1

ບຸກຄີ

บทที่ 1 บทนำ

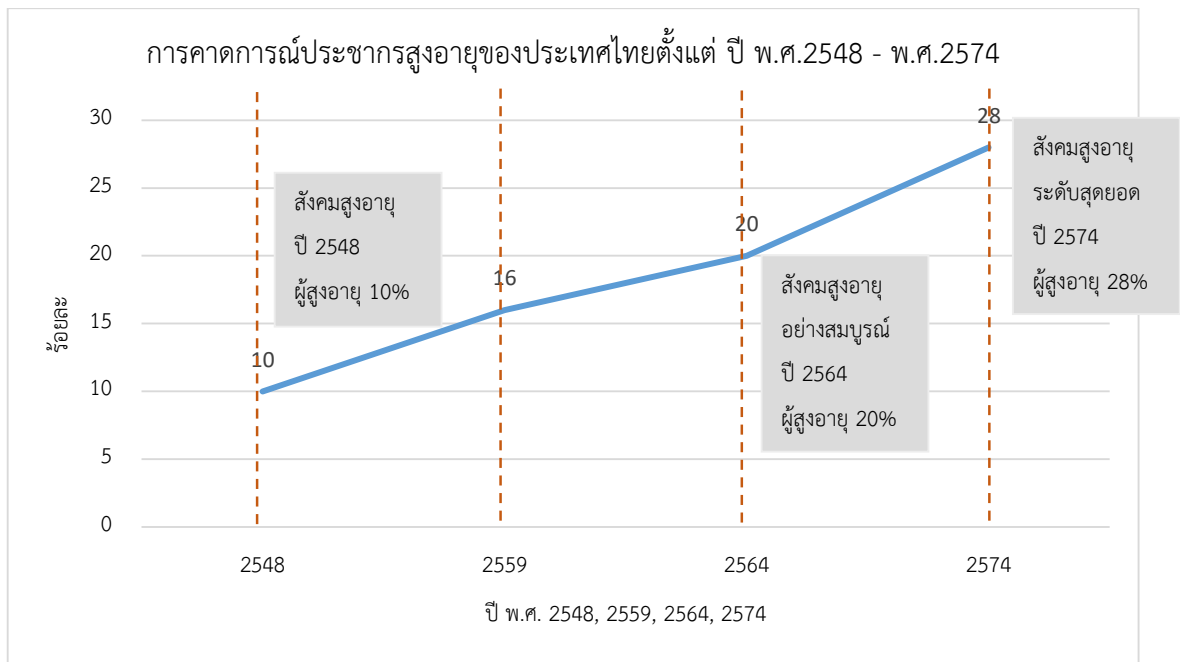
- > ความสำคัญและที่มาของการวิจัย
- > วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- > ขอบเขตการวิจัย
- > นิยามศัพท์ที่สำคัญ
- > ประโยชน์ที่ได้รับ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีอย่างมาก ส่งผลให้มนุษย์เกิดความสะดวกสบายในด้านต่าง ๆ ตามไปด้วย รวมถึงการสร้างควมคุ้มกันในเรื่องสุขภาพที่ได้จากการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาช่วยสร้างเสริมสุขภาพของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลนี้เองทำให้ประเทศไทยมีสถิติประชากรผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนมากขึ้นทุกปี จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2559) ประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” (aged society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จากการที่ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด คาดว่า พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” (complete aged society) เมื่อประชากรสูงอายุสูงถึงร้อยละ 20 และประมาณปี พ.ศ. 2574 จะเป็น “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด” (super aged society) เมื่อประชากรสูงอายุเพิ่มสูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด ข้อมูลอัตราส่วนของประชากรสูงอายุ ดังแผนภาพที่ 1



ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2559)

แผนภาพที่ 1.1 อัตราส่วนร้อยละของประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2548 2559 2564 และ 2574

สำหรับประเทศไทยการเกษียณอายุได้แบ่งการพิจารณาตามเกณฑ์ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ โดยแยกประเด็นการพิจารณาตามกลุ่ม หรือประเภทบุคคลที่อิงเงื่อนไขของกฎหมาย และลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานราชการกำหนดไว้ที่อายุ 60 ปี กลุ่มของผู้ที่ทำงานใน

ภาคเอกชนก็จะได้รับเงินจากค่าชดเชยจากนายจ้าง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ในกรณีที่สถานประกอบการมีการจัดตั้งกองทุนฯ) และสิทธิประโยชน์ชราภาพจากกองทุนประกันสังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณ (เงินเดือนสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณคือ 15,000 บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจึงไม่เกิน 7,500 บาท)

ส่วนกลุ่มผู้ทำงานในภาคการเกษตรและกลุ่มแรงงานนอกระบบการเกษียณขึ้นอยู่กับภาวะสุขภาพ และการตัดสินใจของตนเองเป็นหลัก (พัฒนาการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ, 2559) ผลที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ระดับรายได้ของผู้สูงอายุลดลงในทันทีเมื่อเกษียณ ในรายที่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานราชการก็จะได้รับบำเหน็จ หรือบำนาญและความคุ้มครองในด้านการรักษาพยาบาลจากภาครัฐที่อาจเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และได้รับเงินก้อนจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่เป็นไปตามเงื่อนไขของระยะเวลาในการรับราชการ และอัตราการเพิ่มของเงินเดือนในระหว่างการรับราชการ ในขณะที่กลุ่มของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนก็จะได้รับเงินจากค่าชดเชยจากนายจ้าง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ในกรณีที่สถานประกอบการมีการจัดตั้งกองทุนฯ) และสิทธิประโยชน์ชราภาพจากกองทุนประกันสังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานและการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณ (เงินเดือนสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณคือ 15,000 บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจึงไม่เกิน 7,500 บาท) กลุ่มดังกล่าวนี้อาจประสบปัญหาด้านชีวิตความเป็นอยู่ภายหลังจากการเกษียณอายุ เนื่องจากไม่มีความสามารถในการประกอบอาชีพอื่นๆ เพราะมีทักษะความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในสาขาของงานที่ทำและอาจมีปัญหาด้านสุขภาพ

ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในเชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ การที่ประเทศก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลต่อภาคการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่น การจ้างงานการทดแทนแรงงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือการจัดการความรู้ระหว่างรุ่น เป็นต้น ในขณะที่ภาระทางเศรษฐกิจที่เป็นภาคการเงินการคลังของรัฐจะมีมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของประเทศที่จะสูงขึ้น รายได้ของรัฐบาลที่จะลดลงจากการที่เก็บภาษีได้ลดลง ส่งผลให้ภาระทางการคลังของประเทศจะเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงระดับความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมอาจลดลงและส่งผลต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศ ดังนั้น การสร้างกระบวนการทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการยกระดับความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันก็เป็นการรักษาสมดุลของระดับรายได้ทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม จึงต้องมีการขยายอายุการทำงานของแรงงานที่ยังมีความรู้ความสามารถ การส่งเสริมในการประกอบอาชีพที่มีความหลากหลายและการจัดหางานที่เหมาะสมตามศักยภาพและสุขภาพ ซึ่งต้องเริ่มจากความสมัครใจ และวิสัยที่ผู้สูงอายุจะทำได้

ขณะเดียวกันมีนโยบายและมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ในวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อสร้างหลักประกัน ความมั่นคงในเรื่องราวได้ของผู้สูงอายุให้สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ยาวนานยิ่งขึ้น อนึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง "การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ" ดังนี้ ด้านการขยายโอกาสการจ้างงานของภาครัฐ เช่น ควรกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งการกำหนดอายุเกษียณที่เหมาะสมตามประเภทอาชีพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสบการณ์ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ

ซึ่งได้เกษียณอายุไปแล้วให้สามารถทำงานต่อไปได้ เป็นต้น ในส่วนของภาคเอกชน ควรมีมาตรการจูงใจแก่ธุรกิจภาคเอกชนที่มีคนทำงานในวัยสูงอายุ กำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักในการกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และทำให้บริษัทต่าง ๆ เกิดการยอมรับการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น สำหรับการบูรณาการระหว่างภาครัฐและเอกชน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมและมีความสมัครใจจะทำงานต่อทั้งภาครัฐและเอกชนได้รับการพิจารณา จัดโครงการแนะแนวการจ้างงานผู้สูงอายุ วรรณรงค์ ส่งเสริม ให้ความรู้ต่อสังคมในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุและการปฏิบัติตนของผู้สูงอายุ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนการเตรียมตัวเข้าสู่สังคม การให้คำปรึกษาเพื่อการจ้างงาน และการเปิดโอกาสให้มีทางเลือกที่ยืดหยุ่นในตำแหน่งงานได้ เป็นต้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

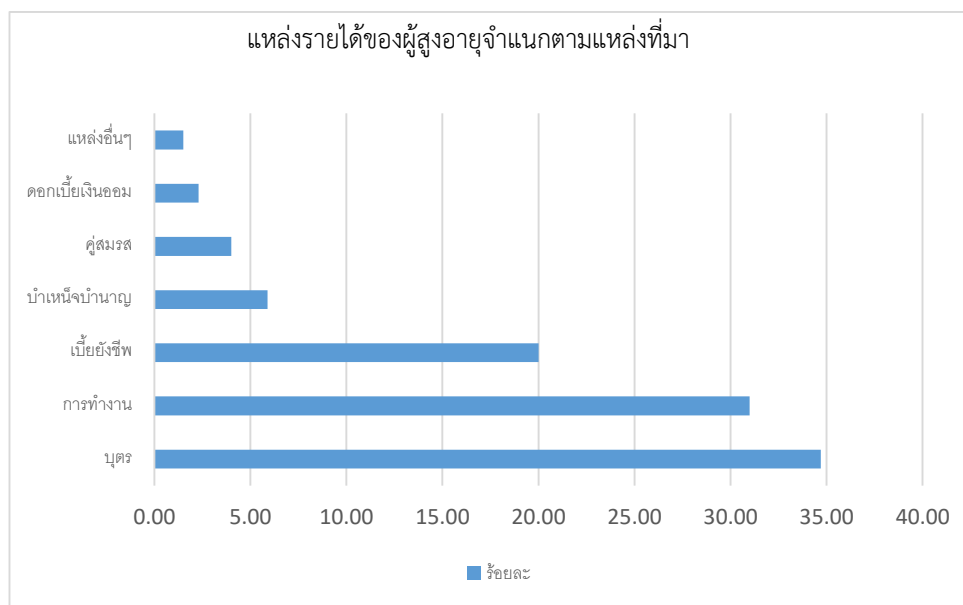
การส่งเสริมการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ของผู้สูงอายุเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ที่มุ่งสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ตามยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุในมาตรการที่ 2.3 มาตรการส่งเสริมด้านการงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ (<http://www.olderfund.opp.go.th/content/view/9/204>) ดังนั้น การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับความต้องการ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สุขภาพ และสถานการณ์ตลาดแรงงานและสินค้าทั้งในด้านอุปสงค์และอุปทานในประเทศและต่างประเทศ โดยมีหน่วยงานของรัฐและเอกชนให้การสนับสนุนในเรื่องการจัดหาปัจจัยการผลิต การบริหารจัดการและการตลาด และที่สำคัญสามารถส่งเสริมการมีงานทำผ่านองค์กรที่มีอยู่แล้วเพื่อสนับสนุนให้มีแหล่งงานแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการมีงานทำ

หากพิจารณาจากข้อมูลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 11.30 ล้านคน ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่มีจำนวน 3.90 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.10 เมื่อจำแนกการทำงานของผู้สูงอายุตามช่วงวัย พบว่า ผู้สูงอายุวัยต้นที่ยังคงทำงานอยู่มีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 1.97 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือผู้สูงอายุวัยกลาง จำนวนที่ยังทำงานอยู่เท่ากับ 0.74 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.10 และผู้สูงอายุวัยปลายมีจำนวนผู้ที่ยังทำงานอยู่เท่ากับ 0.17 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.30

การจำแนกประเภทของแรงงานสูงอายุ พบว่า เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานจำนวน 3.44 ล้านคน หรือเท่ากับร้อยละ 88.30 และเป็นแรงงานในระบบจำนวน 0.46 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.70 ผู้สูงอายุจำนวน 2.40 ล้านคน หรือเท่ากับร้อยละ 61.60 เป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมา คือช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างจำนวน 0.78 ล้านคน หรือเท่ากับร้อยละ 20.00 เป็นลูกจ้างเอกชนจำนวน 0.48 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.20 เป็นนายจ้างจำนวน 0.15 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.80 เป็นลูกจ้างรัฐบาลจำนวน 0.09 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.20 และเป็นการรวมกลุ่มน้อยที่สุดจำนวน 7,800 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.20

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีแหล่งรายได้หลักจากบุตร โดยมีจำนวน 3.92 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคือรายได้จากการทำงานจำนวน 3.50 ล้าน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.00 รายได้จากเบี้ยยังชีพของทางราชการจำนวน 2.26 ล้านคน หรือคิดร้อยละ 20.00 รายได้จากเงินบำเหน็จบำนาญจำนวน 0.67 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.90 รายได้จากคู่สมรสจำนวน 0.45 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.00 รายได้จากดอกเบี้ยเงินออมและการขายทรัพย์สินจำนวน 0.26 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.30 และรายได้จากแหล่งอื่นๆ จำนวน 0.17 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.50

สำหรับเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ อันดับแรกคือ ความพร้อมด้านสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงโดยมีจำนวน 1.86 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมาคือ ความต้องการในการหารายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตจำนวน 1.69 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.40 การไม่มีผู้ดูแลแทน ทำให้ต้องทำเป็นอาชีพประจำจำนวน 0.13 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.40 มีความต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์จำนวน 0.09 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.20 และอันดับสุดท้ายคือต้องการช่วยบุตร/สมาชิกในครัวเรือนจำนวน 0.04 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.00 ในส่วนของการจำแนกรายได้ตามแหล่งรายได้ของผู้สูงอายุ แสดงไว้ดังแผนภาพที่ 2



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560)

แผนภาพที่ 1.2 ร้อยละของรายได้ของผู้สูงอายุ จำแนกตามแหล่งที่มา พ.ศ. 2560

การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุเป็นมาตรการสำคัญของภาครัฐในการรองรับสังคมสูงอายุในปัจจุบัน แต่จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ เนื่องจากการทำงานที่สามารถกำหนดอายุการเกษียณของตนเองได้ แต่ปัญหาสำคัญของแรงงานนอกระบบคือการไม่มีหลักประกันและความมั่นคงด้านรายได้ การส่งเสริมการทำงานจึงควรคำนึงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีรายได้นั่นคงเพียงพอ หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงได้แก่ กระทรวงแรงงาน ที่มีการดำเนินงานด้านการขยายอายุ

การทำงานสำหรับผู้สูงอายุในสถานประกอบการ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มี การดำเนินงานด้านการส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ

ในส่วนของกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานได้มีการเพิ่มอัตราการจ้างงาน และมี ตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุ 1,435 อัตรา มีแรงงานสูงอายุมาใช้บริการ 2,037 อัตรา ได้รับการบรรจุนาน จำนวน 869 คน คิดเป็นร้อยละ 42.66 โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแรงงานด้านการผลิตจำนวน 225 คน รองลงมาเป็นแม่บ้าน 131 คน และพนักงานดูแลความปลอดภัย 113 คน ตามลำดับ ในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดของกรมการจัดหางานได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุจำนวน 20 คน นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการจ้าง งานของผู้เกษียณอายุราชการจากภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้รับการบรรจุนาน 20 คน และประกอบอาชีพ อิสระ 51 คน รวมทั้งมีกิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา โดยจะมีการจ้างงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีความรู้ มีภูมิ ปัญญาท้องถิ่นในสาขาต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้ให้คนในชุมชน เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดและประกอบอาชีพ ต่อไป เป้าหมายคือ ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงาน 150 คน กำหนดดำเนินการใน 11 จังหวัดนำร่องคือ นนทบุรี สมุทรปราการ สุพรรณบุรี นครราชสีมา บุรีรัมย์ อุบลราชธานี ขอนแก่น เชียงราย นครสวรรค์ นครศรีธรรมราช และสงขลา (กรมการจัดหางาน, https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/14752.2561) นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระ แห่งชาติเรื่อง “สังคมสูงอายุ” โดยเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนมาตรการ 6 Sustainable 4 Change จากการดำเนินงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการ จ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น แม้อาจจะยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย แต่อย่างน้อยเป็นการแสดงให้เห็นถึงการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานในการเกื้อหนุนและการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนาและโอกาสด้านการ ทำงานแก่ผู้สูงอายุเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ในการดำรงชีวิต การกำหนดกลยุทธ์นับเป็นการใช้เครื่องมือการบริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการนำกลยุทธ์และการส่งเสริมการทำงานมาผนวกใช้จะทำให้หน่วยงานในภาค ส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12 (สสว.1 - 12) กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุในปัจจุบันที่หลายคนมี ความพร้อมด้านศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและสุขภาพ ขึ้นอยู่กับการทำงานก่อนที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ทั้งนี้ การส่งเสริมการทำงานเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจะเริ่มตั้งแต่กลุ่มวัยผู้ใหญ่ที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ จนกระทั่งถึงกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นที่มีอัตราการทำงานมากที่สุด เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ กลุ่มผู้ที่ทำงานนอกระบบซึ่งการทำงานไม่ถูกจำกัดด้วยอายุ มีรายได้ที่ไม่แน่นอน และอาจได้รับสวัสดิการอย่างไม่ทั่วถึง ดังนั้นการสนับสนุนให้มีการทำงานเพื่อหารายได้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตจึงต้องมีความเข้าใจถึงเหตุผล ความจำเป็น รวมถึงทัศนคติ และความต้องการด้านการทำงานของผู้สูงอายุเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัย “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานตาม

ความต้องการของผู้ใหญ่ที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุรวมถึงผู้สูงอายุ ตลอดจนหนุนเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการวางรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมไทยโดยรวมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานและลักษณะการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย
- 1.2.3 เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย

1.3 โจทย์การวิจัย

- 1.3.1 สถานการณ์การทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในปัจจุบันเป็นอย่างไร
- 1.3.2 ลักษณะการทำงาน ทัศนคติด้านการทำงานและความต้องการด้านรูปแบบการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เป็นอย่างไร
- 1.3.3 กลยุทธ์ที่ควรใช้ในการส่งเสริมด้านการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเป็นอย่างไร

1.4 นิยามศัพท์ที่สำคัญ

1.4.1 กลยุทธ์ในการส่งเสริมด้านการทำงาน หมายถึง แนวทาง/วิธีการในการส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยจะต้องมีความเข้าใจถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตจากนั้นจึงมีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิธีการที่จะให้สถานการณ์การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย

1.4.2 ผู้ใหญ่ หมายถึง ประชากรวัยผู้ใหญ่ที่มีอายุ 55 – 59 ปีที่กำลังเข้าสู่ช่วงการเปลี่ยนแปลงจากวัยผู้ใหญ่สู่วัยสูงอายุ

1.4.3 ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรผู้สูงอายุวัยต้น ที่มีอายุ 60 - 65 ปี

1.4.4 ภาวะพึ่งพิง หมายถึง การเลี้ยงดุสมาชิกในครอบครัว

1.4.5 แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน

1.4.6 ผู้ว่างงาน หมายถึง ผู้ที่ปัจจุบันไม่ได้ทำงานและไม่มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง ณ วันที่เก็บแบบสอบถาม โดยอาจจะไม่เคยทำงานมาก่อนหรืออาจเคยทำงานในหน่วยงาน/สถานประกอบการที่นับเป็นในระบบก่อนที่จะเกษียณอายุตามเกณฑ์ที่หน่วยงาน/สถานประกอบการกำหนด

1.4.7 กลยุทธ์ในการส่งเสริมด้านการทำงานของวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ หมายถึง แนวทาง/วิธีการในการส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้ที่ว่างงานมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้มีรายได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มว่าประชากรวัยแรงงานจะมีสัดส่วนลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้ภาวะพึ่งพิงเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุจะเป็นการเสริมรายได้ ลดภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มคุณค่าและความสามารถในการพึ่งพาตนเองของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในปัจจุบัน จากนั้นจึงมีการกำหนดแนวทาง/วิธีการในการส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องตามความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมทั้งมีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.5.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานและลักษณะการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน ด้านรูปแบบและวิธีการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมการทำงานต่อไปในอนาคต

1.5.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติและความต้องการของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยต่อการสนับสนุนด้านการงาน จำแนกตามพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์และลักษณะการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจต่อความต้องการของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการทำงานต่อไป

1.5.3 ได้กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุซึ่งจะเป็นฐานข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งจะนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายการทำงานต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- > แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- > นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ
- > เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี แผนยุทธศาสตร์ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” เป็นการศึกษาสถานการณ์การทำงานของวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในปัจจุบัน ตลอดจนทัศนคติและความต้องการในการทำงาน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานให้กับวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความต้องการในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1) แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพในผู้สูงอายุ

2.3 แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

2) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580

3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

4) มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ (2561)

5) แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564)

6) แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559-2563)

7) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2560-2564

2.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

คำว่า “ทัศนคติ” (attitude) หรือมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “เจตคติ” นั้น เป็นคำที่มีความหมายกว้าง และยังไม่เป็นที่ตกลงกันแน่นอนว่านิยามใดเป็นนิยามสากลที่ทุกคนควรใช้กัน แต่ก็ได้มีผู้ให้นิยามไว้ต่างกันตามแนวคิดของแต่ละคน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในรายละเอียดดังนี้

Newcomb (1954 อ้างใน จารุวรรณ กันทะนิตย์, 2531) ให้คำจำกัดความไว้ว่าทัศนคติ ซึ่งมีอยู่ในเฉพาะคนนั้นขึ้นกับสิ่งแวดล้อม อาจแสดงออกในพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะชอบ หรือ

พึงพอใจ ซึ่งทำให้ผู้อื่นเกิดความรักใคร่ อยากใกล้ชิดสิ่งนั้นๆ หรืออีกลักษณะหนึ่ง แสดงออกในรูปความไม่พอใจ เกลียดชัง ไม่อยากใกล้ชิดสิ่งนั้น

Sarnoff (1957 อ้างใน ถวิล ธราโรจน์, 2538) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคติหมายถึง ความต้องการที่จะแสดงปฏิกิริยาของความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในหน่วยงาน/สถานประกอบการพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Kretch and Crutchfield (1961 อ้างใน ถวิล ธราโรจน์, 2538) ได้กล่าวถึงทักษะคติว่าหมายถึง ผลรวมของกระบวนการที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจอารมณ์ การยอมรับและการรู้ การคิดซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะ เป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ธีรฤติ เอกะกุล (2549) กล่าวถึง ทักษะคติ ที่เชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมของบุคคลว่าทักษะคติ หมายถึง

1) ความสลับซับซ้อนของความรู้สึกรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

2) ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดี หรือต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่ง ทางใด

3) ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนอง

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทักษะคติ เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกรู้สึกและความเชื่อ หรือการ รับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมาย ทักษะคตินั้นเป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิดและความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารและการเปิดรับที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้ง เชิงบวกและเชิงลบ ทักษะคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาจะเห็นได้ว่าทักษะคติ ประกอบด้วย ความคิดที่มี ผลต่ออารมณ์และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม

องค์ประกอบของทักษะคติ

ทักษะคติประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนที่สัมพันธ์กัน คือ

1) องค์ประกอบด้านความรู้ (the cognitive component) คือ ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลที่ เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไปทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้ หรือคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมีทักษะคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดีก็จะมีทักษะคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (the affective component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่ เกี่ยวเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของผู้นั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (the behavioral component) คือ การแสดงออกของบุคคลต่อ สิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิดและความรู้สึก

ดังนั้น การที่บุคคลมีทักษะคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกันก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือมี แนวความคิดแตกต่างกันนั่นเอง ส่วนประกอบทางด้านความคิด หรือความรู้ความเข้าใจจึงนับได้ว่าเป็น ส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทักษะคติและส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล อาจออกมา ในรูปแบบแตกต่างกัน ทั้งในทางบวกและทางลบซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

จารุวรรณ กันชนิตย์ (2531) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของทัศนคติประกอบไปด้วย

- 1) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ของแต่ละคนมิใช่เป็นสิ่งที่ติดต้ามมาแต่กำเนิด
- 2) ทัศนคติเป็นสภาพทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำของบุคคลเป็นอันมาก
- 3) ทัศนคติเป็นสภาพจิตใจที่มีความถาวรพอสมควร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลแต่ละคนต่างก็ได้รับประสบการณ์และผ่านการเรียนรู้มามาก อย่างไรก็ตามทัศนคติอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้อันเนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ลักษณะสำคัญของทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นไปตามความเชื่อ/ทัศนคติของตนเอง และทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางจิตใจของบุคคลนั้นๆ หรือได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากเพียงพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อจากที่ตนเองเคยมี

ประเภทของทัศนคติ

จารุวรรณ กันชนิตย์ (2531) บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1) ทัศนคติทางเชิงบวกเป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงานองค์กร สถาบันและการดำเนินกิจการขององค์กรอื่น ๆ เช่น กลุ่มชาวเกษตรกร ย่อมมีทัศนคติทางบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิกและร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

2) ทัศนคติทางลบหรือไม่ดี หรือทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงานองค์การ สถาบันและการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่บางคนอาจมีทัศนคติเชิงลบต่อบริษัทก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจของเขาหรือเธอจนพยายามประทุติและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เสมอ

3) ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมีทัศนคตินิ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาใดเพียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยระเบียบของนักศึกษา

ทัศนคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลหนึ่งอาจจะมีเพียงประการเดียว หรือหลายประการก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมอื่นๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมให้เป็นไปตามทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ

การเกิดทัศนคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2543) กล่าวถึงการเกิดทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้จากแหล่งทัศนคติต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายและแหล่งที่ทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ

1) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้อุณหภูมิของทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้อุณหภูมิของทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์มาก่อน

2) การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น จะทำให้อุณหภูมิของทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทัศนคติต่อการกระทำต่าง ๆ ตามที่เคยรับรู้มา

3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง การเลียนแบบผู้อื่นทำให้อุณหภูมิของทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่จะเลียนแบบการแสดงท่าชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย

4) ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

ทัศนคติของแต่ละบุคคลมีที่มาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และข้อมูลที่ได้รับ ทั้งจากประสบการณ์ตรง การอบรมสั่งสอน การเห็นแบบอย่างจากสภาพแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ที่ได้รับ ซึ่งส่งผลต่อมุมมอง ความคิด ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

การก่อตัวของทัศนคติ

ธงชัย สันติวงศ์ (2539) กล่าวว่า ทัศนคติก่อตัวเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน คือ

1) การมุ่งใจทางร่างกาย ทัศนคติจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการ หรือแรงผลักดันทางร่างกาย ตัวบุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้

2) ข่าวสารข้อมูล ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารที่ได้รับรวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสารด้วยกลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่บุคคลนั้นจะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิดและสร้างทัศนคติขึ้นมาได้

3) การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม ทัศนคติบางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว วัด กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่าง ๆ แต่ยังมีถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่มซึ่งทำให้สามารถสร้างทัศนคติขึ้นได้ โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นแหล่งสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลได้

4) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มีประสบการณ์มาจนกลายเป็นทัศนคติได้

5) ลักษณะท่าทางหลายประการต่างก็มีส่วนทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคล

ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติเท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในความเป็นจริงจะมีได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใดเลย ทั้งนี้เพราะปัจจัยแต่ละประการเหล่านี้ ปัจจัยใดจะมีความสำคัญต่อการก่อตัวของทัศนคติมากหรือน้อยย่อมสุดแล้วแต่ว่า การพิจารณาสร้างทัศนคติต่อสิ่งดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยใดมากที่สุด

ทัศนคติต่อการทำงาน

โจนาธาน แอล ฟรีดแมน และคณะ (Jonathan I. Freeman et. AL., 2015) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า “ทัศนคติ หมายถึง ระบบที่มีลักษณะมั่นคงอันหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ” โสภา ชูพิกุลชัย กล่าวถึงทัศนคติว่า “ทัศนคติเป็นการรวบรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และความจริง รวมทั้งความรู้สึกซึ่งเราประเมินค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในทางบวก และทางลบ ซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกัน และจะบรรยายให้ทราบถึง จุดแกนกลางของวัตถุนั้นๆ ความรู้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิด พฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่งขึ้นสรุปได้ว่า ทัศนคติ เป็นความรู้สึกและความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งในทางบวกหรือลบ และทำให้บุคคลเกิดแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อสิ่งนั้น หรือเป้าหมายทัศนคตินั้น ความพอใจ (satisfaction) เป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง และเป็นทัศนคติในทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ ความพอใจในงานไม่ใช่เพียงแค่ความจำเป็นที่จะต้องทำงานนั้นๆ อาจกล่าวได้ว่า ความพอใจในงานเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว หรืออาจเป็นความรู้สึกร่วมกับกลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจให้ทำงานร่วมกับสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การมุ่งเป้าไปที่ความก้าวหน้าเกี่ยวข้องกับอนาคตและเป้าหมาย ขณะที่ความพอใจในงานเกี่ยวข้องอยู่กับปัจจุบันและสิ่งที่ผ่านมาในอดีตเสียมากกว่า คนทำงานจะตัดสินใจระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์ ประเด็นเกี่ยวกับความพอใจในงาน มีผู้ศึกษาวิจัยกันมาเป็นเวลานานถึงสาเหตุที่มาของความพอใจ และผลที่องค์กรและบุคคลจะพึงได้รับจากความพอใจในงาน แสดงว่าความพอใจในงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยต่อทั้งบุคคลและองค์กร อาจสรุปความสำคัญได้ดังนี้

1) ความพึงพอใจช่วยสร้างเสริมคุณภาพชีวิต การได้ทำงานที่ตนเองชอบทำให้เกิดความสุขใจ สุขภาพจิตดี และการทำงานสร้างความรู้สึกลงในคุณค่าของตน ตลอดจนตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้

2) ความพอใจในงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน ถ้าบุคคลไม่พอใจในงาน (dissatisfaction) จะกลายเป็นความขัดแย้งกับงาน เกิดความผิดหวัง (despair) และห่างเหิน (alienation) จากงานในที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1) ปัจจัยด้านบุคคล

1.1) ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อบุคคลทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นมากขึ้น จะเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ หรือพอใจงานใหม่ที่ใกล้เคียงประสบการณ์เดิม

1.2) เพศ เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3) กลุ่มสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความสามัคคีปรองดองกันของสมาชิกจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4) อายุ อาจจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก จะพอใจงานเดิมและไม่ชอบเปลี่ยนงาน

1.5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่คุณคนอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะขัดกับความต้องการเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อนและสังสรรค์

1.6) เซวรณ์ปัญญา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ เช่น พนักงานในโรงงานที่มีเซวรณ์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ มักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ในโรงงานเกิดความไม่พอใจเพราะงานไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถ

1.7) การศึกษา มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8) บุคลิกภาพ คนที่มีอาการของโรคประสาท เช่น มีความวิตกกังวลสูงมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ

1.9) ระดับเงินเดือน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน ดังนั้นผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10) แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจจากความคิดส่วนตัวของผู้ทำงานเองมีความมุ่งมั่นความสำเร็จจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11) ความสนใจในงานเฉพาะด้าน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ศูนย์กลางของความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2) ปัจจัยด้านงาน

2.1) ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจ ความท้าทาย ความแปลก โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา งาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง

2.3) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับขนาดของหน่วยงานแต่ละคนจะแตกต่างกัน ตามทัศนคติหรือและความคิดเห็นส่วนตัว ถ้าต้องการความมีศักดิ์ศรีและชื่อเสียง บุคคลนั้นจะพอใจเลือกทำงานกับหน่วยงานใหญ่ แต่ถ้ามุ่งความสัมพันธ์ บุคคลนั้นจะพอใจทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ มีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.5) สภาพทางสังคม ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนทำงานในเมืองใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.6) โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนบอกให้รู้ว่าทำอะไร และดำเนินการอย่างไร ทำให้สะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และง่ายต่อการควบคุม

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1) ความมั่นคงในงาน พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทในประเทศญี่ปุ่นตระหนักถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง

3.2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรค ไม่พอใจในงานผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนหรือรายรับเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากเงินเดือนของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า นอกจากนี้การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยจะสร้างความพึงพอใจในงานอย่างมาก เช่น การได้รับโบนัส เงินสมนาคุณ และเงินรางวัล เป็นต้น

3.4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับทุกคน ถ้าบุคคลเห็นว่างานนี้ไม่เปิดโอกาสให้ตนก้าวหน้าจะเกิดความไม่พอใจและเปลี่ยนงาน และจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสก้าวหน้ามาแล้ว

3.5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด

3.6) สภาพการทำงาน ได้แก่การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีห้องพักผ่อนและการจัดเสียงตามสาย เป็นต้น ถ้าการจัดนั้นเหมาะสม ผู้ทำงานเกิดความสนุกสนาน จะทำให้เกิดความพอใจในงาน

3.7) เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุข และพอใจในการทำงาน

3.8) ความรับผิดชอบงาน เป็นทัศนคติส่วนตัวของบุคคล ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความพอใจในการทำงานซึ่งแม้จะเป็นงานที่ยากลำบาก มากกว่าบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานต่ำ

3.9) การนิเทศงาน คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน ถ้าผู้นิเทศมีศิลปะ (ใช้ทฤษฎี Interaction management) ในการชี้แนะจะสร้างความพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมที่มีต่อองค์กรด้วย แต่ถ้าผู้นิเทศชี้แนะด้วยอคติและอารมณ์ขุ่นเคืองจะเกิดผลในทางตรงกันข้าม

3.10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นบ้าง พยายามเข้าใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคิดอะไร จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (หลักของ Thomas Haris : I'm OK , you 're OK และทฤษฎี Interaction management) การที่พนักงานมีส่วนร่วมรับรู้ในเป้าหมายขององค์กร ปัญหาต่างๆ ตลอดจนแนวทางแก้ปัญหาตามสมควร แสดงถึงการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับในคุณค่าและความสามารถของเขา (Maslow : Esteem needs) พนักงานจะรู้สึกพอใจและให้ความร่วมมือเต็มที่

3.11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความประพฤติ ความสามารถ และความตั้งใจ ที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความศรัทธา (ผู้นำ : ทำตนเป็นตัวอย่าง) ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและพนักงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อมูล : <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/satisfaction.htm>)

ทัศนคติต่อการทำงานในด้านลักษณะงาน Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่าคุณลักษณะงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ และภาวะทางจิตใจจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

รง ภู่วงไพโรจน์ (2540) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติในมิติต่าง ๆ จำนวน 5 มิติ คือ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน ซึ่งจะวัดเป็นระดับความมากน้อยของมิติต่าง ๆ

ศลิษา ทวีวัฒนะกิจบวร (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติในมิติต่างๆ เป็นการสร้างงานที่มีคุณลักษณะที่จะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูงเกิดความพึงพอใจในงาน และผลปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปคือ ทัศนคติในการทำงาน หมายถึง มุมมอง/ความคิด/ความเชื่อ อันมาจากความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่มีต่อการทำงาน โดยสามารถเป็นได้ทั้งทัศนคติในเชิงบวกและเชิงลบอันเกิดมาจากคุณลักษณะของงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งผู้ที่ทัศนคติในเชิงบวกจะมีความพึงพอใจและความต้องการในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ทัศนคติเชิงลบจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะทำงาน ดังนั้นทัศนคติ/ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่มีการกำหนดไว้ในกรอบแนวคิดเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1) ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน

คุณค่าของการอาชีพและการมีงานทำในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558) ได้กล่าวว่า การอาชีพและการมีงานทำในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุก่อให้เกิดคุณค่า (value) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรก คุณค่าทางเศรษฐกิจ (Economic value) และลักษณะที่สอง คุณค่าทางสังคม (social value) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) คุณค่าทางเศรษฐกิจ หมายถึง คุณค่าที่มีส่วนสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตจากมิติการมีฐานะทางเศรษฐกิจให้ดีขึ้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การเพิ่มรายได้

การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงินตรา อาทิ เงินเดือนค่าจ้างที่สามารถสร้างส่วนเกิน (surplus) ให้กับผู้ประกอบการอาชีพ เพื่อไว้ใช้จ่ายในการแลกเปลี่ยนสินค้า หรือบริการที่มีความจำเป็น หรือความต้องการ ประกอบกับอาจมีส่วนเกินเหลือเพื่อออมไว้เป็นเงินสำรอง หรือการลงทุนในอนาคต ตัวอย่างเช่น การทำงานในการผลิตผลผลิตทางการเกษตรแล้วจำหน่ายได้เงินมาเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยน หรือการรับค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนจากการรับจ้างทำการเกษตร เป็นต้น

ลักษณะที่ 2 การลดรายจ่าย

การได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รูปแบบของเงินตรา อาทิ การได้รับผลผลิตบางส่วน หรือทั้งหมดจากการประกอบอาชีพ เพื่อใช้อุปโภค หรือบริโภคในครัวเรือนแทนการต้องใช้จ่ายเป็นสื่อกลางการแลกเปลี่ยน ตัวอย่างเช่น การทำงานในการผลิตผลผลิตทางการเกษตรเพื่อนำมาบริโภคในครัวเรือน หรือเพื่อนำไปแลกเปลี่ยนสินค้ากับเพื่อนบ้านหรือในชุมชน เป็นต้น

คุณค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุทั้งการเพิ่มรายได้หรือการลดรายจ่ายนี้ส่งผลดีต่อภาวะทางเศรษฐกิจของวัยผู้ใหญ่ที่ทำงานอย่างต่อเนื่องในวัยสูงอายุและการทำงานในผู้สูงอายุ ดังนี้

1.1) คุณค่าทางเศรษฐกิจต่อการแลกเปลี่ยนสินค้าเพื่อการบริโภคที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นคุณค่าที่ส่งผลดีโดยตรงต่อการบริโภคสินค้าที่จำเป็น อาทิ อาหาร ยา วัสดุของของผู้สูงอายุในระดับปัจเจกบุคคล เนื่องจากผู้สูงอายุโดยรวมต้องประสบสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ซึ่งเป็นผลพวงจากภาวะเศรษฐกิจในระดับมหภาคที่ส่งผลกระทบมาสู่ในระดับจุลภาค ทั้งจากสถานการณ์โครงสร้างประชากร ทำให้วัยแรงงานมีจำนวนลดลง ค่าจ้างแรงงานจึงปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลให้สินค้ามีราคาแพงขึ้น ผู้สูงอายุจะสามารถบริโภคสินค้าจำเป็นได้จึงต้องลดปริมาณ หรือคุณภาพลง อีกทั้งผลตอบแทนจากเงินออมลดลง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้สูงอายุที่จำเป็นต้องใช้รายได้ (ดอกเบี้ย) จากเงินออม ทำให้มีค่าความเป็นอยู่ที่ลำบากมากขึ้น ดังนั้น การประกอบอาชีพที่มีคุณค่าทั้งด้านการเพิ่มรายได้ หรือการลดรายจ่ายของผู้สูงอายุ จึงทำให้ผู้สูงอายุยังคงได้บริโภคสินค้าที่จำเป็น อันเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุแต่ละรายมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1.2) คุณค่าทางเศรษฐกิจต่อครัวเรือนผู้สูงอายุ เป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นและมีความสำคัญต่อการลดภาระสมาชิกวัยแรงงานในครอบครัว จากการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุอย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะจากการคาดการณ์แนวโน้มประชากรจากอัตราศักยภาพการเกื้อหนุน (potential support ratio) แสดงให้เห็นว่าในอดีต (พ.ศ. 2503-2533) มีประชากรวัยแรงงาน 10 คน ให้การดูแลผู้สูงอายุ 1 คน แต่ระหว่าง พ.ศ. 2553-2573 อัตราส่วนศักยภาพการเกื้อหนุนลดลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว จากการมีอัตราประชากรวัยแรงงาน 6 คน ให้การดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ใน พ.ศ. 2553 เหลือเพียงอัตราประชากรวัยแรงงาน 2 คน ให้การ

ดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ใน พ.ศ.2573 จากสถิติดังกล่าวนี้ สะท้อนความหมายได้อีกนัยหนึ่งว่า วัยแรงงาน 1 คน ต้องมีการเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มมากยิ่งขึ้น หากผู้สูงอายุไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้เลย ดังนั้น การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจะเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญที่เข้ามาลดภาระทางเศรษฐกิจให้กับวัยแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกในครัวเรือนของผู้สูงอายุได้อีกทางหนึ่ง

2) คุณค่าทางสังคม เป็นคุณค่าที่มีส่วนสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตจากมิติการมีฐานะทางสังคมให้ดีขึ้น ประกอบด้วย

2.1) คุณค่าในตัวผู้สูงอายุ เป็นการก่อให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ การสร้างการยอมรับในทัศนคติและค่านิยมที่ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ การเรียนรู้ตลอดชีวิตการพึ่งพาตนเองให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การต่อยอดภาพลักษณ์การมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุผ่านคุณค่าจากการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องจะมีผลทำให้ผู้สูงอายุได้รับการยอมรับจนเกิดการส่งเสริมการทำงานและไม่ถูกกีดกันการจ้างงานเนื่องอายุเป็นเกณฑ์มากยิ่งขึ้น

2.2) การสืบทอดภูมิปัญญา ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญด้านการสั่งสมความรู้ในลักษณะภูมิปัญญา กล่าวคือ ผู้สูงอายุมีความรู้มีใช้แต่เพียงในระบบการศึกษา หรือความรู้ทางวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นความรู้ระดับภูมิปัญญาที่ผ่านการบูรณาการความรู้ที่หลากหลายเข้ากับทักษะการดำเนินชีวิตจากประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา ทำให้ภูมิปัญญาจากผู้สูงอายุมีคุณค่าแตกต่างจากองค์ความรู้ทั่วไป ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว ภูมิปัญญาที่ผ่านการสะสมแล้วการถ่ายทอดจะกลายเป็น “ทุนทางวัฒนธรรม” ได้ในที่สุด ถ้าหากนำทุนวัฒนธรรมเหล่านี้มาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดคุณค่าทั้งที่วัดไม่ได้ทางเศรษฐกิจและวัดได้ทางเศรษฐกิจเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.3) การลดช่องว่างการขาดแรงงานวิชาชีพบางสาขา การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาวิชาชีพต้องยอมรับว่า อาจส่งผลกระทบต่อสมาชิกในสังคมหลากหลายด้าน อาทิ สุขภาพ ความมั่นคงด้านต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การขาดแคลนแรงงานวิชาชีพแพทย์ พยาบาล ในบางสาขาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากไม่มีการส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้แพทย์ที่มีอายุเข้าสู่วัยเกษียณได้ทำงาน ทำให้ช่วงเวลาที่ใช้ในการผลิตแรงงานวิชาชีพในสาขานั้นๆ ใหม่ขาดช่วง เพราะการผลิตแรงงานกลุ่มนี้ต้องใช้ระยะเวลาทั้งการศึกษาผ่านระบบการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อระบบสุขภาพของสมาชิกในสังคม ในทางตรงกันข้ามหากแรงงานวิชาชีพกลุ่มนี้ได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง จะสามารถทำให้เกิดการวางแผนและผลิตแรงงานวิชาชีพทดแทนได้อย่างเพียงพอในอนาคต ซึ่งส่งผลดีต่อระบบสุขภาพของสมาชิกในสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปคือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน เป็นการสะท้อนถึงประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับจากการทำงานในกรณีที่ยังมีความพร้อมด้านสุขภาพ ทั้งในด้านของการเพิ่มรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลตนเอง การลดรายจ่ายเพื่อบริโภคสินค้าที่จำเป็นและมีคุณภาพ การแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัวรวมถึงการสร้างคุณค่าและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง โดยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สืบสานภูมิปัญญาและประสบการณ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมในการคงไว้ซึ่งจำนวนแรงงานที่มีคุณภาพ ข้อมูลในส่วนนี้มีการนำไปใช้ในกระบวนการพัฒนาเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล

2.2.2) ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558) การเกษียณ คือ การยุติจากงานประจำตามเงื่อนไข กฎระเบียบ ที่กำหนด และสุขภาพของบุคคล หรือตามความพึงพอใจที่จะยุติการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ หรือการเกษียณ (Retirement) เป็นภาวะที่บุคคลต้องยุติจากการประกอบอาชีพตามเงื่อนไขที่กำหนด ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ภาวะทางสุขภาพ หรือเงื่อนไขที่มาจากเหตุอื่น ๆ

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า การเกษียณอายุ หมายถึง การครบกำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการ หรือทำงาน (สืบค้นจากเว็บไซต์ <http://www.olderfund.opp.go.th/content/view/9/204> เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2561)

เกณฑ์ที่ใช้ในการเกษียณอายุ

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558) ได้กล่าวว่า สำหรับประเทศไทย การเกษียณอายุได้แบ่งการพิจารณาตามเกณฑ์ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ โดยแยกประเด็นการพิจารณาตามกลุ่มหรือประเภทของบุคคลที่อิงเงื่อนไขของกฎหมาย ลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรและภาวะสุขภาพเป็นหลักสามารถแบ่งได้ 3 กลุ่มความหมาย ดังนี้

1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานราชการ

การเกษียณอายุ คือ การที่ข้าราชการต้องพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นการออกจากราชการโดยผลของกฎหมาย

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 แก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา 19 ระบุว่า “ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์” อย่างไรก็ตามปัจจุบันการกำหนดอายุเกษียณในกลุ่มตำแหน่งที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ตำแหน่งตุลาการ กฎหมายได้บัญญัติเพิ่มเติมเป็นเกษียณเมื่ออายุ 65 หรือ 70 ปีในมาตรา 19 ทวิ ดังนี้

“ข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ที่มีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ เว้นแต่ข้าราชการตุลาการที่ได้ผ่านการประเมินแล้วยังมีสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ให้รับราชการต่อไปจนสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์”

นอกจากนั้น ในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป อาจได้รับการพิจารณาให้ขยายอายุการทำงานไปจนถึง 65 ปีได้

2) กลุ่มผู้ทำงานในภาคเอกชน

กลุ่มของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนก็จะได้รับเงินจากค่าชดเชยจากนายจ้าง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ในกรณีที่สถานประกอบการมีการจัดตั้งกองทุนฯ) และสิทธิประโยชน์ชราภาพจากกองทุนประกันสังคม

ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานและการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณ (เงินเดือนสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณคือ 15,000 บาท สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจึงไม่เกิน 7,500 บาท)

3) กลุ่มผู้ทำงานในภาคการเกษตรและกลุ่มแรงงานนอกระบบ

กลุ่มนี้การเกษียณขึ้นอยู่กับภาวะสุขภาพและการตัดสินใจของตนเองเป็นหลักบางรายเมื่อสุขภาพไม่เอื้ออำนวยก็อาจจะหยุดงานประจำทันที หรืออาจลดทอนภารกิจต่าง ๆ ลง และรับผิดชอบเท่าที่จะสามารถจะกระทำได้เช่นกัน กลุ่มแรงงานนอกระบบ การยุติจากงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาเช่นกัน

โดยสรุปแล้ว การเกษียณอายุการทำงาน หมายถึง การยุติการทำงานทั้งด้วยเกณฑ์อายุตามเงื่อนไขที่หน่วยงานกำหนด สุขภาพของผู้ที่ทำงาน รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ที่ทำงาน โดยสามารถจำแนกลักษณะการเกษียณอายุได้ตามรูปแบบของการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานในระบบราชการ การทำงานในภาคเอกชน ซึ่งสองรูปแบบนี้จะมีเกณฑ์อายุเป็นตัวกำหนดเวลาในการเกษียณอายุ ส่วนอีกหนึ่งรูปแบบคือ กลุ่มผู้ทำงานในภาคการเกษตรและกลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มนี้ไม่มีเงื่อนไขของอายุเป็นตัวกำหนดระยะเวลาในการเกษียณ หากผู้ทำงานยังมีความพึงพอใจและความพร้อมด้านสุขภาพสามารถที่จะทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นกลุ่มดังกล่าวนี้จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากไม่มีเกณฑ์อายุเป็นตัวกำหนดระยะเวลาในการเกษียณ สามารถส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

2.2.3) ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพในผู้สูงอายุ

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ เป็นกลุ่มทฤษฎีที่มีรากฐานการพัฒนาความคิดมาจากศาสตร์ทางสังคมวิทยา โดยเฉพาะด้านจิตวิทยา ซึ่งได้พิจารณาองค์ประกอบความแตกต่างของแต่ละบุคคลไว้ 4 ประการ

- 1) ความแตกต่างทางจิตวิทยา คือ ลักษณะความสนใจที่แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงทำให้มีความสนใจในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน
- 2) ความแตกต่างทางบุคลิกภาพ คือ ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและความคิดของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความสนใจในการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน
- 3) ความแตกต่างทางสังคมวิทยา คือ ลักษณะการเปลี่ยนแปลงความสนใจที่มีอยู่เสมอในมนุษย์ จึงทำให้มีความสนใจในอาชีพ หรือการเปลี่ยนแปลงอาชีพในช่วงเวลาต่าง ๆ
- 4) ความแตกต่างทางการพัฒนาการด้านจิตวิทยา คือ ลักษณะการให้ความสำคัญกับเหตุผลการดำรงชีวิตที่ต่างกัน จึงทำให้มีความสนใจในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

จากองค์ความรู้ทางด้านจิตวิทยาข้างต้นนี้ ได้มีกลุ่มนักทฤษฎีด้านการอาชีพนำองค์ความรู้นี้อมาอธิบายพฤติกรรมอาชีพ จนกลายเป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมในการศึกษาและอธิบายการอาชีพในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ในแต่ละทฤษฎีอาจไม่ได้ใช้องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นมาอธิบายครบทั้ง 4 ประการการศึกษาทฤษฎีการพัฒนาอาชีพในปัจจุบันนี้ มีการกล่าวถึงกลุ่มทฤษฎีที่นิยมใช้ในการพัฒนาอาชีพ การให้คำปรึกษาอาชีพ การแนะแนวอาชีพ ตลอดจนการวิจัยทางด้านการอาชีพ สำหรับการเลือกนำทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ

มาประยุกต์ใช้กับวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ โดยมุ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้วัยผู้ใหญ่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่นั้น ทฤษฎีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมมีดังนี้ (อ้างอิงใน ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558))

1) ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพจากอัตมโนทัศน์แห่งตน (self concept theory of career development)

โดนัลด์ ซูเปอร์ (Donald Super) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีการพัฒนาอาชีพจากอัตมโนทัศน์แห่งตน ได้รับอิทธิพลทางความคิดมาจากทฤษฎีอัตมโนทัศน์ของพาร์สัน (Parson's Self-concept) โดยซูเปอร์ได้นำความคิดของพาร์สันมาอธิบายกระบวนการเลือกอาชีพและการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคลว่ามีอิทธิพลมาจากกระบวนการฝึกปฏิบัติและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับอิทธิพลจากบริบททางสังคมร่วมกับกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (Super, 1957)

ซูเปอร์ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาอาชีพ (Super's conception of life stages and development) แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการเจริญเติบโต (growth stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 4-14 ปี เป็นขั้นที่บุคคลอยู่ในช่วงระยะเวลาวัยเด็กที่เริ่มเรียนรู้ความเป็นตัวของตัวเอง (self-concept) โดยเริ่มเรียนรู้จากครอบครัวแล้วขยายเป็นการเรียนรู้จากสังคม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับครอบครัวและสังคม

ขั้นที่ 2 ขั้นการสำรวจ (exploration stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 15-24 ปี เป็นขั้นที่บุคคลต้องการทดสอบตนเอง (self-examination) โดยเรียนรู้จากการสวมบทบาทสมมติ การสำรวจ หรือทดลองการประกอบอาชีพเบื้องต้น ผ่านโอกาสทางการศึกษาในระดับโรงเรียน หรือผ่านกิจกรรม ตลอดจนงานที่ทำเป็นครั้งคราว

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างหลักสร้างฐาน (establishment stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 25-43 ปี เป็นขั้นที่บุคคลสามารถค้นพบงานที่เหมาะสมกับตนเอง ตามทัศนะของซูเปอร์ขั้นการสร้างหลักฐานนี้เป็นช่วงเวลาที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่สำคัญที่สุดในช่วงชีวิต

ขั้นที่ 4 ขั้นการธำรงรักษา (maintenance stage) เริ่มตั้งแต่อายุ 44-60 ปีเป็นขั้นที่บุคคลได้ผ่านการทำงานจนสามารถมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น ในขั้นนี้บุคคลจึงมุ่งเน้นการรักษาสถานภาพการทำงานในการประกอบอาชีพนั้นให้ยาวนานที่สุด

ขั้นที่ 5 ขั้นใกล้เกษียณอายุถึงการเกษียณการทำงาน (decline stage) เริ่มตั้งแต่อายุประมาณ 60-65 ปีขึ้นไป เป็นขั้นที่ซูเปอร์ให้ความเห็นว่า บุคคลจะมีพลังกำลังทางร่างกายและจิตใจลดลง จนสามารถทำงานได้น้อยลงไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งขั้นการเกษียณการทำงาน หรือยุติการงาน แต่ละบุคคลจะมีบทบาทด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเข้ามาแทนที่

จากเนื้อหาทฤษฎีการพัฒนาอาชีพจากอัทมโนทัศน์แห่งตน สามารถนำมาอธิบายการพัฒนาการอาชีพในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ว่าการอาชีพของวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ในอดีตแล้วผ่านการเรียนรู้ประสบการณ์โดยเริ่มจากครอบครัวและสังคม การเรียนรู้ในระบบการศึกษาและการเรียนรู้จากประสบการณ์ลองผิดลองถูก สำรวจความชอบในอาชีพด้วยตนเอง หลังจากนั้น เมื่อก้าวเข้าสู่วัยหนุ่มสาวที่ต้องประกอบอาชีพอย่างจริงจังก็จะค้นหาตนเอง เพื่อทำงานที่เหมาะสมตลอดจนการมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุดของแต่ละบุคคล เมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งช่วงอายุอยู่ในขั้นการดำรงรักษานั้นเป็นการประกอบอาชีพในการอาชีพที่ตนถนัด หรือได้ทำมาอย่างต่อเนื่องในอดีต เพื่อเป็นการรักษาตำแหน่งในพื้นที่ของตนจนกระทั่งถึงขั้นท้ายสุด คือ ขั้นใกล้เกษียณถึงการเกษียณการทำงาน เป็นช่วงเวลาที่บุคคลหนึ่งได้มีบทบาทอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเข้ามาแทนที่ ส่งผลให้หน้าที่ที่ปฏิบัตินั้นเป็นหน้าที่ที่ได้รับจากบทบาทใหม่ที่ไม่ใช่การทำงานอีกต่อไป

จากทฤษฎีของซูเปอร์ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาการอาชีพทั้ง 5 ขั้นนี้ ซูเปอร์มีข้อสันนิษฐานว่าการเกิดขึ้นของการอาชีพนั้น เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เรียงลำดับตามชั้นอายุ อีกทั้งในบุคคลหนึ่งจะประกอบอาชีพเพียงสายอาชีพ หรือสายงานเดียวเท่านั้น แล้วจะหยุดทำงานเมื่ออายุประมาณ 60-65 ปี จากข้อสันนิษฐานของซูเปอร์นี้เอง จึงได้มีกลุ่มนักทฤษฎีในยุคหลังสมัยใหม่ ทำการวิพากษ์และต่อยอดทฤษฎีขั้นการพัฒนาอาชีพของซูเปอร์ โดยนักทฤษฎีกลุ่มนี้มองขั้นการพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนอยู่เสมอ อีกทั้งบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคลจะไม่หยุดนิ่งที่อายุ 60-65 ปีเท่านั้น แต่ขั้นการพัฒนาอาชีพกลับพัฒนา กินเวลายาวนานตลอดช่วงชีวิต แต่อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่าทฤษฎีการพัฒนาอาชีพจากอัทมโนทัศน์แห่งตนของซูเปอร์ยังเป็นที่นิยมต่อการศึกษาและอธิบายการพัฒนาอาชีพตลอดจนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพที่สำคัญ ทฤษฎีหนึ่งของโลกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

2) ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพยุคหลังสมัยใหม่ (post-modern approach to career development)

ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพยุคหลังสมัยใหม่ เป็นการต่อยอดทางความคิดจากทฤษฎีขั้นการพัฒนาอาชีพของซูเปอร์ (Super) ทั้ง 5 ขั้น โดยได้มีการวิพากษ์ถึงทฤษฎีดังกล่าวว่า การแบ่งชั้นต่างๆ โดยยึดติดกับช่วงอายุและพฤติกรรมทางงานที่เกี่ยวเนื่องกันแบบตายตัวนี้ เป็นการคาดการณ์บนพื้นฐานว่าปัจจัยทุกอย่างคงที่ กล่าวคือ บุคคลแต่ละบุคคลมีการทำงานที่เดิมและอาชีพแบบเดิม (Stead and Watson, 1999 อ้างถึงใน NQF and career advice service) ซึ่งไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันจึงได้เกิดการวิพากษ์ว่า บุคคลมีการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง ขั้นการพัฒนาอาชีพของบุคคลในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้เกี่ยวข้องกับแต่ละเฉพาะบุคคลแต่ละช่วงชีวิตในแต่ละขั้นเพียงเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปอีกด้วย

3) การเพิ่มทักษะในการอาชีพและการมีงานทำสำหรับวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558) ได้กล่าวถึง การเพิ่มทักษะในการอาชีพและการมีงานทำสำหรับวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ นับเป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทักษะเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน

ของแรงงานในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานวัยผู้สูงอายุ “ทักษะ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ศักยภาพการทำงานของคุณคนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ซึ่งแตกต่างจากองค์ประกอบการอาชีพด้าน “สมรรถนะแรงงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ศักยภาพการทำงานลดลงเมื่อแรงงานเข้าสู่วัยสูงอายุ ดังนั้น การเพิ่มทักษะในการอาชีพจึงเป็นการส่งเสริมให้ทั้งวัยผู้ใหญ่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุและวัยสูงอายุทำงานได้อย่างต่อเนื่องเท่าที่ตนต้องการได้

การเพิ่มทักษะในการอาชีพและการมีงานทำสำหรับแต่ละช่วงวัยมีความแตกต่างกันการเพิ่มทักษะที่ต้องส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีเพิ่มขึ้นนอกจากมีลักษณะเฉพาะตามช่วงวัยแล้วยังปรากฏลักษณะเฉพาะที่มีอิทธิพลมาจากบริบทเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยด้วย สำหรับเป้าหมายของการเสนอแนะทางการเพิ่มทักษะนี้ เพื่อให้ผู้สูงอายุไทยมีศักยภาพในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นข้อเสนอที่เกิดจากการวิเคราะห์สังเคราะห์จากประสบการณ์ ผลการศึกษาวิจัยในสังคมไทยทั้งระดับบุคคล หรือกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องพบอุปสรรคการประกอบอาชีพจากการขาดทักษะต่าง ๆ จึงมีข้อเสนอต่อการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสและส่งเสริมศักยภาพการประกอบอาชีพในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางสังคม (social skill) ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการรวมกลุ่ม

จากผลการวิจัยของกุศล สุนทรธาดา (2553) ที่พบว่าผู้สูงอายุมีลักษณะการประกอบอาชีพ ที่สำคัญและพบเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะพื้นที่ในเขตชนบท คือ ลักษณะอาชีพแบบรวมกลุ่ม ดังนั้นหากส่งเสริมให้วัยผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุมีทักษะทางสังคม เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการรวมกลุ่ม ย่อมก่อให้เกิดความยั่งยืนของกลุ่ม ทำให้เกิดการประกอบอาชีพในลักษณะแบบรวมกลุ่มได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน

2. ทักษะการจัดการความรู้ (knowledge management skill)

เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการสร้างการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล หน่วยงาน จากผลการวิจัยของกุศล สุนทรธาดา (2553) พบว่า การถอดบทเรียนด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ จะทำให้เกิดองค์ความรู้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับกลุ่มอื่น ๆ และมีผลต่อการสร้างความสำเร็จจากการขยายความสำเร็จที่เคยเกิดขึ้นในพื้นที่อื่น ๆ มาแล้ว การถอดบทเรียนนี้ จัดเป็นการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง ดังนั้น หากวัยผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุมีทักษะการจัดการความรู้ ย่อมสามารถทำให้เกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมศักยภาพ เพื่อการประกอบอาชีพในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ทั้งในฐานะผู้ให้ความรู้ หรือผู้ถอดบทเรียนและผู้รับองค์ความรู้ หรือผู้ศึกษาบทเรียนที่ได้มีการนำเสนอไว้

3. ทักษะการระดมทรัพยากร (resource mobilization skill)

ด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองของไทยในปัจจุบันที่มุ่งเน้นแนวทางการกระจายอำนาจ จึงให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อกระจายลงสู่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อจัดทำโครงการที่หลากหลายจากการมีส่วนร่วมของประชาชน หนึ่งในโครงการที่มีการจัดสรรงบประมาณที่สำคัญ คือ โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ ดังนั้น หากวัยผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ มีทักษะด้านการระดมทรัพยากรก็จะนำทรัพยากร

หรืองบประมาณมาเป็นทุนในการดำเนินโครงการ ท้ายที่สุดย่อมก่อให้เกิดการส่งเสริมการประกอบอาชีพในผู้สูงอายุได้มากขึ้น

4. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ (computer skill)

เป็นทักษะที่วัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุจำนวนมากขาดทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร ซึ่งส่งผลให้ผู้สูงอายุขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและเข้าถึงบริการบางส่วน หรือทั้งหมด ตลอดจนโอกาสการประกอบอาชีพที่เพิ่มขึ้นในระบบอินเทอร์เน็ตซึ่งต้องประมวลผลผ่านคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ ยังขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรโดยเฉพาะด้านทุน เพราะส่วนมากมักให้ข้อมูลผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งการเขียนโครงการเพื่อขอทุน หรือระหว่างการทำโครงการต้องอาศัยคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสื่อสาร ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ จะเป็นการเพิ่มโอกาสทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ

5. ทักษะด้านการตลาด (marketing skill)

เป็นทักษะที่มีบทบาทต่อการพัฒนาการอาชีพโดยตรง เพราะปัจจุบันทักษะทางด้านการตลาดเข้ามามีผลต่อการจำหน่ายสินค้าและบริการสู่ผู้บริโภค ประกอบกับในบริบทสังคมไทยพบว่า การผลิตสินค้าหรือบริการของกลุ่มชุมชน รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุมีทักษะทางภูมิปัญญา แต่ยังขาดทักษะทางการตลาด จึงทำให้สินค้าที่ผลิตออกมาเกิดปัญหาไม่เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค ดังนั้น การมีทักษะทางด้านการตลาด จะส่งผลให้การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุสามารถผลิตสินค้า หรือบริการที่เป็นที่ต้องการของตลาดและสามารถส่งสินค้าหรือบริการจำหน่ายถึงผู้บริโภคได้

การส่งเสริมทักษะในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุจะเป็นการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ทดแทนในส่วนของสมรรถนะที่ลดลงตามวัย ทำให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และความต้องการของตลาด ซึ่งจะช่วยให้การประกอบอาชีพและสร้างรายได้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลในส่วนนี้นำไปใช้กำหนดข้อคำถามเชิงปริมาณเพื่อให้ทราบถึงทักษะ/ความสามารถของผู้สูงอายุ รวมถึงความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ

4) แนวทางการส่งเสริมการอาชีพและการมีงานทำในผู้สูงอายุ

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำในผู้สูงอายุนั้น หากพิจารณาแล้วทุกแนวทางจะต้องผ่านการส่งเสริมการอาชีพใน 2 รูปแบบหลัก คือ

รูปแบบแรก การเข้าสู่อาชีพใหม่ หมายถึง การเริ่มต้นการประกอบอาชีพที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ตรงในอาชีพนั้นมาก่อน หรือการเริ่มต้นอาชีพใหม่

รูปแบบที่สอง การพัฒนาอาชีพเดิม หมายถึง การต่อยอดประสบการณ์การประกอบอาชีพจากประสบการณ์ตรงที่เคยมีจากการทำงานในอดีต

ส่วนแนวทางการส่งเสริมการอาชีพและการมีงานทำในผู้สูงอายุตามบริบทสังคมไทย จากงานศึกษาวิจัยของไทยพบว่า สามารถส่งเสริมได้ 2 แนวทางหลัก คือ

แนวทางที่ 1 การส่งเสริมการอาชีพและการมีงานทำจากอุปสงค์การจ้างงาน

แนวทางที่ 2 การส่งเสริมการอาชีพและการมีงานทำจากอุปทานการจ้างงาน

แนวทางที่ 1 การส่งเสริมการอาชีพและการมีงานทำจากอุปสงค์การจ้างงานหมายถึง การส่งเสริมให้นายจ้างมีอุปสงค์ (demand) หรือมีความต้องการจ้างงานต่อแรงงานลูกจ้างวัยผู้ใหญ่ที่กำลังมีอายุเข้าสู่วัยสูงอายุให้ได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจ้างงานแรงงานลูกจ้างที่มีอายุอยู่ในวัยสูงอายุ หรือเกษียณอายุจากการทำงานไปแล้ว จากการพิจารณาสถานการณ์ในประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยมีอุปสงค์การจ้างแรงงานสูงอายุน้อย ยืนยันได้จากการที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมาย หรือมาตรการใด ๆ ที่ออกมาบังคับ หรือสนับสนุนให้นายจ้างมีความต้องการ (อุปสงค์) การจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งแตกต่างจากประเทศในแถบยุโรป หรือสหรัฐอเมริกาที่มีกฎหมายการห้ามกีดกันการจ้างงานเนื่องจากอายุเป็นเกณฑ์กำหนด นอกจากนี้ ผลการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ กาญจน์ กังวานพรศิริ นงนุช อินทวิเศษ (2553) ได้ยืนยันอีกว่า นายจ้างร้อยละ 80 ไม่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากไม่มีความจำเป็นเพราะยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานกลุ่มไร้ฝีมือที่สามารถจ้างจากแรงงานต่างชาติได้ อีกทั้งแรงงานต่างชาติยังมีค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ส่วนกลุ่มแรงงานที่มีทักษะในภาวะที่นายจ้างขาดแคลนแรงงาน แล้วต้องเลือกแรงงานสูงอายุให้ทำงาน นายจ้างมักเลือกจ้างแรงงานสูงอายุที่เคยทำงานกับสถานประกอบการตนมาก่อนเกษียณอายุ

5) การส่งเสริมอุปสงค์การจ้างงานด้านเศรษฐกิจ

- การออกมาตรการจากภาครัฐเพื่อสนับสนุนสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการ ภาครัฐควรออกมาตรการที่ทำให้ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ที่ทำให้นายจ้างมีต้นทุนการผลิตลดลง หากจ้างแรงงานสูงอายุ อาทิ มาตรการด้านภาษี การสนับสนุนค่าจ้าง การยกเว้นการสมทบเบี้ยประกันสังคมจากนายจ้าง เป็นต้น เนื่องจากมีผลการวิจัยที่ยืนยันว่า การจ้างแรงงานสูงอายุส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากแรงงานสูงอายุผลิตผลผลิตได้ช้ากว่าวัยแรงงาน อีกทั้งขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้ต้องมีต้นทุนเพื่อการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาของนงนุช สุนทรเวชกานต์ (อ้างถึงใน จิราวัฒน์ จารุพันธ์, 2552) พบว่า ภาคเอกชนไม่ต้องการจ้างแรงงานที่มีอายุระหว่าง 50-70 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ที่ใกล้เกษียณอายุและวัยผู้สูงอายุเข้าทำงาน เพราะลักษณะงานของสถานประกอบการมักไม่เอื้อกับแรงงานสูงอายุ อาทิ งานที่มีลักษณะต้องใช้กำลังแรงงานสูง งานแบกหาม เป็นต้น นอกจากนี้ ภาคเอกชนยังไม่ต้องการแบกรับภาระค่ารักษาพยาบาลของผู้สูงอายุ ดังนั้น ภาครัฐควรออกมาตรการที่สนับสนุนสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นจากการจ้างแรงงานสูงอายุ

- การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานสูงอายุให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและนายจ้าง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มศักยภาพด้านฝีมือและทักษะให้กับแรงงานได้ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกับแรงงานสูงอายุเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก เพราะด้วยเงื่อนไขสมรรถนะของร่างกาย (Physical Fitness) ของแรงงานสูงอายุที่ลดลง จึงส่งผลให้ได้ผลผลิตน้อยกว่าวัยแรงงานโดยเปรียบเทียบ ดังนั้นการฝึกอบรมให้กับแรงงานสูงอายุเพื่อให้มีทักษะเพิ่มขึ้นนี้ จะทำให้สามารถชดเชยสมรรถนะร่างกายที่ลดลงได้ ซึ่งยืนยันได้จาก

ผลการศึกษาของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ ถวิล นิธิใบและนงนุช อินทวิเศษ (2551) ที่ศึกษาถึงลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่มีปัจจัยด้านทักษะและปัจจัยด้านสมรรถนะของร่างกาย ร่วมกับศักยภาพการทำงานและประสิทธิผลการทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ดังสรุปไว้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุระหว่างลักษณะงานกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับศักยภาพการทำงาน

ลักษณะงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและศักยภาพการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานกับการเพิ่มขึ้นของอายุ
งานที่ใช้ทักษะสูงและใช้แรงงานและสมรรถนะมาก	อายุสูง-ศักยภาพการทำงานลดลง	ลดลง
งานที่ใช้ทักษะสูงและใช้แรงงานและสมรรถนะน้อย	อายุสูง-ศักยภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้น
งานที่ใช้ทักษะปานกลางและใช้แรงงานและสมรรถนะมาก	อายุสูง-ศักยภาพการทำงานลดลง	ลดลง
งานที่ใช้ทักษะปานกลางและใช้แรงงานและสมรรถนะน้อย	อายุสูง-ศักยภาพการทำงานไม่เปลี่ยน	เป็นกลางไม่สามารถตัดสินใจได้เด็ดขาด
งานที่ใช้ทักษะน้อยและใช้แรงงานและสมรรถนะมาก	อายุสูง-ศักยภาพการทำงานลดลง	ลดลง
งานที่ใช้ทักษะน้อยและใช้แรงงานและสมรรถนะน้อย	อายุสูง-ศักยภาพการทำงานไม่เปลี่ยน	เป็นกลางไม่สามารถตัดสินใจได้เด็ดขาด

ที่มา : สมรักษ์ รักษาทรัพย์และคณะ (2551)

จากตารางข้างต้นนี้ได้สะท้อนว่า วัยสูงอายุสามารถทำงานที่มีลักษณะงานที่ใช้ทักษะสูงและใช้แรงงานและสมรรถนะน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่ออายุเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถิตพงษ์ ธนวิริยะกุล (2556) ที่พบว่า ผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพการทำงานที่ใช้แรงงานลดลง แต่หากเป็นลักษณะงานที่เป็นผู้จัดการระดับบังคับบัญชาั้นประสิทธิภาพการทำงานไม่ลดลง ดังนั้น แนวทางการเพิ่มศักยภาพของผู้สูงอายุให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและนายจ้าง จึงเป็นการเพิ่มศักยภาพด้านฝีมือ หรือทักษะให้กับแรงงานสูงอายุ เพื่อให้สามารถทำงานในลักษณะงานที่ใช้ฝีมือ หรือทักษะสูงได้ ตลอดจนการทำงานลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชาแทนการใช้สมรรถนะแรงงาน

6) การส่งเสริมอุปสงค์การจ้างงานด้านสังคม

- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทัศนคติที่ดีให้เห็นคุณค่าและศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ การเผยแพร่ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้สูงอายุและทำให้เห็นคุณค่าและศักยภาพที่แท้จริง ดังผลการศึกษาของสถิตพงษ์ ธนวิริยะกุล (2556) มีการนำเสนอความหมายในนิยามของคำว่า “ผู้สูงอายุ” ควรแยกนิยามผู้สูงอายุ

ทางเศรษฐกิจที่มีการนิยามอ้างอิงกับอายุตามปีปฏิทิน เพราะมุ่งวิเคราะห์สถิติการจากการเกษียณการทำงาน โดยแยกกับนิยามผู้สูงอายุทางสังคมที่มีการนิยามไม่อ้างอิงกับอายุตามปีปฏิทิน แต่เน้นการมุ่งวิเคราะห์การสร้างสรรค์และส่งเสริมคุณค่าเชิงสังคมของผู้สูงอายุ และสะท้อนความเป็นจริงในปัจจุบันว่า ผู้สูงอายุตามปีปฏิทินที่มีอายุถึงเกณฑ์เกษียณคือ 60 หรือ 65 ปีนั้น ยังไม่แก่ชรา แต่ในทางกลับกัน ยังเป็นช่วงวัยที่มีสุขภาพดี มีคุณค่า มีศักยภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

- การไม่เลือกปฏิบัติเพราะอายุเป็นเกณฑ์ (age discrimination) สืบเนื่องจากการกำหนดภาพลักษณ์ที่ไม่ถูกต้องของผู้สูงอายุ ส่งผลให้เกิดการสร้างเส้นเขตแดนของความสูงอายุน้อยที่อายุ 60 ปี จึงทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเงื่อนไขของอายุขึ้น โดยเฉพาะด้านการจ้างงาน ในหลายประเทศ อาทิ สหรัฐอเมริกา เยอรมนี อังกฤษ ได้มีกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อห้ามการกีดกันเพราะเงื่อนไขจากอายุเป็นเกณฑ์ แต่สำหรับประเทศไทยยังไม่มี

ส่วนแนวทางส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะอายุเป็นเกณฑ์สำหรับบริบทเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบันที่ยังไม่มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนนี้ สามารถเริ่มได้จากการทำงานนอกระบบที่มีลักษณะอาชีพแบบส่วนบุคคล อาทิ การค้าขาย การเกษตรกรรมและแบบรวมกลุ่ม อาทิ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มโอท็อป (OTOP) เป็นต้น เพราะผู้สูงอายุในฐานะแรงงานสามารถเลือกช่วงอายุที่จะเกษียณอายุด้วยตนเองได้

แนวทางที่ 2 การส่งเสริมการอาชีพและการมีงานทำจากอุปทานการจ้างงานหมายถึง การส่งเสริมให้แรงงานลูกจ้างสูงอายุมีอุปทาน (supply) หรือมีความต้องการทำงานให้กับนายจ้าง อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้สูงอายุต้องการประกอบการอาชีพต่อไปเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จากผลการศึกษาของสถิตพงษ์ ธนะวิริยะกุล (2556) พบว่า การที่ผู้สูงอายุไม่ได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้มาจากเหตุผลด้านอุปสงค์การจ้างงานจากนายจ้างเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากผู้สูงอายุไม่ได้ต้องการทำงานอีกต่อไป เนื่องจากหลายสาเหตุ อาทิ แรงงานลูกจ้างต้องการรับสิทธิประโยชน์ชราภาพเมื่ออายุถึงเกณฑ์แรกรับแม้จะยังไม่อายุไม่ถึง 60 ปี เพราะต้องการได้รับเงินก้อนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายของตนเอง อาทิ การลงทุนเพื่อหารายได้ การส่งลูกเรียนให้สูงขึ้น ฯลฯ นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลที่สำคัญอีกประการ คือประเด็นด้านสุขภาพ โดยเฉพาะแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่มักมีความเหนื่อยล้าและเสื่อมถอยทางร่างกายก่อนถึงเกณฑ์อายุเกษียณ ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวนี้จึงทำให้มีข้อเสนอต่อแนวทางการส่งเสริมอุปทานการจ้างแรงงานสูงอายุ ดังนี้

7) การส่งเสริมอุปทานการจ้างงานด้านเศรษฐกิจ

- การทบทวนเกณฑ์และผลประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับหลังจากเกษียณอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์และผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับหลังจากเกษียณอายุการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจช่วงเวลาเกษียณให้เร็วขึ้น หรือช้าลงได้ ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ ความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล หากการเกษียณที่เร็วขึ้นทำให้ได้ผลตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากกว่า โดยเปรียบเทียบกับเกษียณที่ช้าลง หรือยืดอายุการทำงานออกไป แรงงานลูกจ้างมักจะเลือกเกษียณจากการทำงานทันที ในทางตรงกันข้ามหากการเกษียณจากการทำงานที่ช้าลง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ยาวนานขึ้นทำให้ได้

ผลตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากกว่าโดยเปรียบเทียบในระดับที่เหมาะสม หรือพึงพอใจ แรงงานลูกจ้างมักจะตัดสินใจในระยะ

- เวลาทำงานออกไป ดังนั้น การพิจารณาผลประโยชน์ที่เหมาะสมหากผู้สูงอายุยืดเวลาการทำงานออกไป จะเป็นการส่งเสริมอุปทานการจ้างงานของผู้สูงอายุได้ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานสูงอายุ การฝึกอบรมให้กับผู้สูงอายุให้มีฝีมือ หรือทักษะเพิ่มขึ้น นอกจากเป็นการส่งเสริมอุปสงค์การจ้างงานแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดอุปทานการจ้างงานด้วย ทำให้ผู้สูงอายุมีความรู้จนเกิดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งท้ายที่สุดจะก่อให้เกิดการรับรู้คุณค่าในตนเองและต้องการแสดงศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดอุปทานการจ้างงานได้ในที่สุด

8) การส่งเสริมอุปทานการจ้างงานด้านสังคม

- การส่งเสริมการจ้างงานแบบยืดหยุ่น การจ้างงานแบบยืดหยุ่น หมายถึงการจ้างงานที่มีลักษณะการทำงานบางเวลา (part time) การส่งมอบงานให้ไปทำนอกสถานประกอบการ การสลับสับเปลี่ยนงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุมักมีภาระหน้าที่อื่น ๆ ควบคู่ในการดำเนินชีวิตเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือเป็นความต้องการส่วนบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ ผู้สูงอายุบางรายต้องเดินทางไปรับบริการสุขภาพ บริการทางการแพทย์อยู่เสมอ จึงทำให้การทำงานแบบเต็มเวลาไม่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ด้วยบริบทสังคมไทยปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้สูงอายุในต่างจังหวัดที่ต้องอยู่อาศัยในครัวเรือนแบบข้ามรุ่น (skipped-generation households) หมายถึง ลักษณะครัวเรือนที่มีแต่รุ่นปู่ย่าตายายอยู่อาศัยร่วมกับหลาน ส่วนพ่อแม่ของหลานนั้นย้ายไปทำงานในถิ่นอื่น ๆ จนแทบไม่มีเวลาได้อาศัยอยู่ร่วมกันในครัวเรือน การอาศัยอยู่กับหลานที่อยู่ในวัยพึ่งพิง ทำให้ต้องมีหน้าที่ดูแล ดังนั้น การทำงานเป็นบางเวลา การเอื้อให้ทำงานนอกสถานประกอบการ หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำภาระหน้าที่อื่น ๆ ที่จำเป็น หรือเป็นหน้าที่ในวัยสูงอายุ

- การปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานในวัยผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมไม่เพียงแต่เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับลูกจ้างแรงงานที่อยู่ในวัยสูงอายุเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญยิ่ง คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีกับแรงงานลูกจ้างในทุกช่วงวัย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับศักยภาพการทำงานในปัจจุบันและอนาคตปัญหาสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับแรงงานวัยสูงอายุ จากข้อมูลทางสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2555 พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องอิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทาง หรืออิริยาบถในการทำงานมากที่สุด สำหรับแรงงานในระบบร้อยละ 52.90 ส่วนแรงงานนอกระบบสูงถึงร้อยละ 57.40 สำหรับปัญหาสถานที่ทำงานมีฝุ่นควันและกลิ่น แรงงานในระบบร้อยละ 27.30 ส่วนแรงงานนอกระบบร้อยละ 12.40 นอกจากนี้ ปัญหาแสงสว่างไม่เพียงพอ แรงงานในระบบร้อยละ 27.30 ส่วนแรงงานนอกระบบร้อยละ 13.10

จากปัญหาที่กล่าวมา 3 ประการแรกนี้ ยังพบปัญหาอื่น ๆ อยู่อีกบ้าง แต่เป็นสัดส่วนร้อยละที่ไม่สูงมากเท่า 3 ปัญหาแรก กล่าวคือ สถานที่ทำงานคับแคบ สกปรก อากาศไม่ถ่ายเทและเสียงดัง เป็นต้น

การส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุเป็นไปได้ใน 2 รูปแบบคือ การฝึกอบรมอาชีพใหม่สำหรับผู้สูงอายุไม่เคยมีทักษะ/ประสบการณ์ และการพัฒนาต่อยอดอาชีพเดิมที่ผู้สูงอายุมีภูมิปัญญา/ประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ โดยเสริมทักษะที่สำคัญเพื่อให้การทำงานมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนแนวทางหลักสำหรับส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุประกอบด้วย การส่งเสริมให้นายจ้างมีอุปสงค์ในการจ้างงาน โดยภาครัฐมีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับหากมีการจ้างงานผู้สูงอายุ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านฝีมือและทักษะทดแทนการใช้สมรรถนะด้านแรงงาน การประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุที่มีทักษะและความสามารถ รวมทั้งการไม่ใช้เกณฑ์ด้านอายุเป็นข้อจำกัดในการทำงาน ส่วนอีกแนวทางหนึ่งคือการส่งเสริมด้านอุปทานให้ผู้สูงอายุมีความต้องการในการทำงาน โดยปรับปรุงเกณฑ์ผลประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับหากมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสร้างความมั่นใจในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ การส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งรูปแบบและแนวทางในการส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุใช้เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

2.3 แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

บทบัญญัติที่บรรจุหลักการเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ จำนวน 2 หมวด ดังนี้

1) หมวด 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 27 วรรคสาม การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานภาพของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

วรรคสี่ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองความสะดวกให้แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

มาตรา 48 วรรคสอง บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปี และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคล ผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

2) หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา 71 วรรคสาม รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด พันฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทำดังกล่าว

2.3.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561- พ.ศ.2580 (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุจำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดี ของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

1.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

1) ช่วงวัยแรงงาน ยกย่องศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัว และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงิน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและมีการออม การรับผิดชอบต่อพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน

2) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟันฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

1.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการ ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคล ที่เกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาตนเอง สุขภาพและพัฒนาอาชีพในตลอดช่วงชีวิต เพื่อเสริมและสร้างศักยภาพ ของการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพันธกิจของแต่ละกระทรวงให้มีความเข้มแข็งและตอบโจทย์ ประเทศ เป็นฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพบุคคลของประเทศ นำไปสู่การตัดสินใจในระดับนโยบายและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคนไทยอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต รวมถึงข้อมูลที่สนับสนุนการผลิต กำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต และใช้ประกอบการตัดสินใจในการศึกษาต่อ

ธนาการคลังสมองเพื่อรวบรวมผู้สูงอายุที่มีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ

2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกการบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติ สุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

2.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

1) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยส่งเสริมการปรับทัศนคติของนายจ้างให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ สถานประกอบการจัดโครงสร้างค่าจ้างตามความสามารถและประสบการณ์ ส่งเสริมกลไกและระบบการออมและแหล่งเงินทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ รวมถึงการยกระดับกลไก การดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนการพัฒนาด้านคุณภาพแรงงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือ แรงงานและความสามารถด้านเทคโนโลยี ภาษาและการจัดการ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาตนเองไปเป็นผู้ประกอบการได้

2) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่มโดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงอายุ โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสวัสดิการรายบุคคล และการพัฒนาระบบการให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ธุรกิจ หรือองค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบสวัสดิการถ้วนหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นภาระทางการคลังมากเกินไป ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการออมและการลงทุนระยะยาวเพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มด้วยมาตรการทางภาษีและอื่นๆ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

2.2 กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

1) สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลมิติต่างๆ ของพื้นที่ให้มีความถูกต้องแม่นยำ การเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่จะเอื้อให้ประชาชนและภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจและการติดตามการดำเนินงานของรัฐ พัฒนากลไกเพื่อ

สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การขยายเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้เพื่อพัฒนาพื้นที่ ตลอดจนการเพิ่มบทบาทของสถาบันการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อร่วมพัฒนาพื้นที่และชุมชนท้องถิ่น

2) การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด และการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของเมืองทั้งในปัจจุบันและอนาคต เน้นการส่งเสริมการยกระดับทักษะของผู้ประกอบการ และกลุ่มวิสาหกิจในพื้นที่ ทั้งในด้านภาษา การบริหารธุรกิจ การจัดการห่วงโซ่คุณค่าและตลาด การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่กับระบบการผลิตกำลังคนในสถานอาชีพ

2.3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ.2564) (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านผู้สูงอายุ จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

1.1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

1.2) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

1.3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

1.5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพของภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ

1.6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

1.7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

2.1) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ

2.2) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

2.3) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลัก 13 ประัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

2.3.4 มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ (2561) ประกอบด้วย 2 มาตรการหลักคือ 6 sustainable และ 4 change (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2561)

1) มาตรการหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัย (6 sustainable)

1.1) มาตรการย่อยที่ 1.1 การสร้างระบบคุ้มครองและสวัสดิการผู้สูงอายุ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.2) มาตรการย่อยที่ 1.2 ส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.3) มาตรการย่อยที่ 1.3 ระบบสุขภาพเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงสาธารณสุข

1.4) มาตรการย่อยที่ 1.4 ปรับสภาพแวดล้อมชุมชนและบ้านให้ปลอดภัยกับผู้สูงอายุ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย

1.5) มาตรการย่อยที่ 1.5 ธนาคารเวลาสำหรับการดูแลผู้สูงอายุของประเทศไทย หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.6) มาตรการย่อยที่ 1.6 การสร้างความรอบรู้ให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อมในทุกมิติ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2) มาตรการหลักที่ 2 การยกระดับขีดความสามารถสู่ การบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (4 change)

2.1) มาตรการย่อยที่ 2.1 ยกระดับความร่วมมือ เสริมสร้างพลังสังคมสูงอายุ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.2) มาตรการย่อยที่ 2.2 ปรับเปลี่ยนกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการทำงานด้านผู้สูงอายุ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงยุติธรรม

2.3) มาตรการย่อยที่ 2.3 ปฏิรูปข้อมูลเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2.4) มาตรการย่อยที่ 2.4 พลิกโฉมนวัตกรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมสูงอายุ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.3.5 แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2552 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2552)

แผนผู้สูงอายุฯ ฉบับปรับปรุงนี้จำแนกยุทธศาสตร์เป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและ

การพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

5) ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

1.1) มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

- (1) ขยายหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุมถ้วนหน้า
- (2) ส่งเสริมและสร้างวินัยการออมทุกช่วงวัย

1.2) มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(1) ส่งเสริมการเข้าถึง และพัฒนาการจัดบริการการศึกษาและการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อความเข้าใจชีวิตและการพัฒนาการในแต่ละวัย และเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่เหมาะสม

(2) รมรงคให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ

1.3) มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบผู้สูงอายุในครอบครัว และชุมชน

(2) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับคนทุกวัย โดยเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

(3) รมรงคให้สังคมมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

2.1) มาตรการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วยและดูแลตนเองเบื้องต้น

(1) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุและครอบครัว

2.2) มาตรการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

- (1) ส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุและเครือข่าย
- (2) สนับสนุนกิจกรรมขององค์กรเครือข่ายผู้สูงอายุ

2.3) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

- (1) ส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (2) ส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ
- (3) ส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้โดยให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วม

2.4) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

- (1) ประกาศเกียรติคุณผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม
- (2) ส่งเสริมให้เกิดคลังปัญญากลางของผู้สูงอายุเพื่อรวบรวมภูมิปัญญาในสังคม
- (3) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุและให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

ด้านต่าง ๆ ในสังคม

2.5) มาตรการส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
- (2) ส่งเสริมการผลิต การเข้าถึงสื่อและการเผยแพร่ข่าวสารสำหรับผู้สูงอายุ
- (3) ดำเนินการให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

2.6) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

(1) สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้แก่ครอบครัวและผู้สูงอายุในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับความต้องการในวัยสูงอายุ

(2) กำหนดมาตรการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อสร้าง หรือปรับปรุงที่อยู่อาศัยและระบบสาธารณูปโภคสำหรับผู้สูงอายุ

(3) มีการออกกฎหมายให้สิทธิพิเศษแก่ภาคเอกชนที่จัดบริการด้านที่พักอาศัยที่ได้มาตรฐานสำหรับผู้สูงอายุ

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

3.1) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้

- (1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานที่รัฐจัดให้
- (2) ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ

3.2) มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ

- (1) พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสุขภาพที่มีคุณภาพเพื่อผู้สูงอายุทุกคน
- (2) ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง
- (3) ให้วัคซีนที่จำเป็นตามมาตรฐาน การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ
- (4) รัฐต้องให้อุปกรณ์ช่วยในการดำรงชีวิตประจำวันตามที่จำเป็น เช่น แวนตาไม้เท้า รถเข็น

ฟันเทียมแก่ผู้สูงอายุ

3.3) มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง

(1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่อยู่กับครอบครัวให้นานที่สุด โดยการส่งเสริมค่านิยมในการอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุ

(2) ส่งเสริมสมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการให้ความรู้และข้อมูลแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลเกี่ยวกับการบริการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

3.4) มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

(1) ปรับปรุงบริการสาธารณะทุกระบบให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตและติดต่อสัมพันธ์กับสังคม กลุ่มและบุคคล

- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุทราบถึงอัตราค่าโดยสารของระบบขนส่งสาธารณะและระบบขนส่งมวลชนต่างๆที่ลดหย่อนให้แก่ผู้สูงอายุ

- ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงบริการระบบขนส่งสาธารณะทุกประเภทให้ผู้สูงอายุเข้าถึงและได้ใช้อย่างสะดวกเหมาะสมกับผู้สูงอายุตลอดระยะเวลาให้บริการโดยมีการประกาศเกียรติคุณแก่หน่วยบริการที่มีผลงานดีเด่น

- ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบสถานที่สาธารณะ ปฏิบัติตามมาตรฐานสถานที่สาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ

- จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ได้จริงในสถานที่สาธารณะแก่ผู้สูงอายุ เช่น ถนน ทางเดินสาธารณะในเขตชุมชน สะดวกเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุและผู้พิการ

- จัดให้มีสวนสาธารณะและพื้นที่ออกกำลังกายที่เพียงพอและเหมาะสมปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ

(2) จัดตั้งและพัฒนาบริการทางสุขภาพและทางสังคม รวมทั้งระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวในชุมชนที่สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุมากที่สุด โดยเน้นบริการถึงบ้านและมีการสอดประสานกันระหว่างบริการทางสุขภาพและทางสังคม โดยครอบคลุมบริการดังต่อไปนี้

- สนับสนุนการดูแลระยะยาว

- ระบบประกันสังคม

- ดูแลโรคเรื้อรังที่สำคัญ ได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวานและโรคหลอดเลือดในสมอง

- อาสาสมัครในชุมชน

- สนับสนุนให้ผู้ดูแลมีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้สูงอายุ

(3) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรทางศาสนา องค์กรเอกชนและองค์กรสาธารณประโยชน์มีส่วนร่วมในการดูแลจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยกระบวนการประชาคม

(4) เกื้อหนุนให้เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการด้านสุขภาพและสังคมให้แก่ผู้สูงอายุที่สามารถซื้อบริการได้ โดยมีการดูแลและกำกับมาตรฐานและค่าบริการที่เป็นธรรมร่วมด้วย

(5) รัฐมีระบบและแผนเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุเมื่อเกิดภัยพิบัติ

(6) ส่งเสริมให้โรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีบริการแพทย์ทางเลือก

(7) จัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุในโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 120 เตียงขึ้นไป

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

4.1) มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

(1) เสริมสร้างความเข้มแข็งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติให้สามารถผลักดันนโยบายและภารกิจที่สำคัญด้านผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติ

(2) ให้คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุจังหวัดในคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นเครือข่ายการบริหารและพัฒนาผู้สูงอายุในระดับจังหวัดท้องถิ่น

(3) การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในระดับจังหวัดและท้องถิ่น

(4) คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติวางแผนและดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ปรับแผนและแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่ทันกำหนดเวลา

4.2) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุในระดับวิชาชีพอย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน

(3) กำหนดแผนการผลิตบุคลากรด้านผู้สูงอายุให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของประเทศและดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่อง

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

5.1) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุสำหรับการกำหนดนโยบายและการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

5.2) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

5.3) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีการปรับปรุงเนื้อหาให้มีความครอบคลุมทั้งการช่วยเหลือ ค้ำครอง มีสวัสดิการรองรับ และมีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ ได้มีการสอดแทรกในเรื่องของการสร้างหลักประกันด้านรายได้ของผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ ทั้งการปรับรูปแบบการทำงาน การฝึกอบรมอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพ รวมถึงมาตรการค้ำครองด้านรายได้โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานที่รัฐจัดให้ซึ่งข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบถึงมาตรการของภาครัฐในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุที่เอื้อต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน

2.3.6 แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ.2559 – 2563) (วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2559)

แผนกลยุทธ์ฯ เป็นแผนที่เชื่อมโยงกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งตนเองต่อไปได้ในเชิงเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม ประกอบด้วยกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ ดังนี้

- 1) กลยุทธ์กระจายงานสู่บ้านหรือชุมชน
 - 1.1) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนกระจายงานให้กับผู้สูงอายุได้ทำงานที่บ้าน/ภายในชุมชน
 - 1.2) ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนร่วมกับสมาชิกชุมชนวัยอื่นๆ
- 2) กลยุทธ์ด้านการขยายอายุเกษียณราชการ
 - 2.1) กำหนดนโยบายและการดำเนินงานในการขยายอายุเกษียณในภาครัฐในสายงานที่ขาดแคลนที่ไม่ใช่ตำแหน่งงานบริหาร พร้อมทั้งมีเกณฑ์กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการทำงานผู้ที่ได้รับการขยายอายุการเกษียณ
 - 2.2) ปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้สอดคล้องกับการขยายการเกษียณอายุราชการ
- 3) กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน
 - 3.1) สร้างแรงจูงใจเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้ภาคเอกชน ต่ออายุการทำงานหรือขยายระยะเวลาการทำงานให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้สูงอายุด้วยมาตรการประเภทต่างๆ เช่น มาตรการด้านระบบสวัสดิการสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
 - 3.2) ปรับระบบประกันสังคมในส่วนของบำนาญชราภาพให้เอื้อต่อการจ้างงานต่อหลังจากอายุ 55 ปี
- 4) กลยุทธ์ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัย ประสพการณ์ทำงาน และสมรรถนะทางกาย
 - 4.1) สร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงานผู้สูงอายุในงานที่เหมาะสมกับวัยวุฒิและสมรรถนะ
 - 4.2) พัฒนาศักยภาพและทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้เหมาะสมกับวัย
- 5) กลยุทธ์การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานด้านผู้สูงอายุ
 - 5.1) สร้างตลาดแรงงานผู้สูงอายุทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างนายจ้างที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน
 - 5.2) ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงานผู้สูงอายุให้เที่ยงตรงและทันสมัย และภาคส่วนต่างๆ สามารถเข้าถึงได้

2.3.7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบพ.ศ. 2560 – 2564 (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2561)

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการจำนวน 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) **ยุทธศาสตร์ที่ 1** เสริมสร้างหลักประกันทางสังคมและขยายความครอบคลุมให้ทั่วถึง
 - 1.1) กลยุทธ์ 1 ขยายและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

1.2) กลยุทธ์ 2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงความคุ้มครอง และหลักประกันทางสังคม

1.3) กลยุทธ์ 3 เสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง

1.4) กลยุทธ์ 4 พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่สำคัญและให้สอดคล้องกับงานที่มีคุณค่าของ ILO โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะแรงงานนอกระบบเพื่อทำงาน

2.1) ส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่องและมีรายได้ที่มั่นคงอย่างยั่งยืน

2.2) เพิ่มสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.3) จัดระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเพิ่มสมรรถนะของแรงงานนอกระบบ

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ

3.1) พัฒนากลไกการทำงานในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

3.3) ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายแรงงานนอกระบบ

3.4) สนับสนุนการมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ และพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฟื่องฟ้า บุญยง (2548) ได้ศึกษาวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 65-69 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพการสมรสแต่งงาน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรี อาชีพเดิมก่อนอายุ 60 ปี คือ อาชีพค้าขาย หรือธุรกิจส่วนตัว รับจ้างทั่วไป รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท และปัจจุบันประกอบอาชีพค้าขาย หรืออาชีพอิสระ และรับจ้างทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ มีภาระต้องอุปการะบุคคลในครอบครัวและมีรายได้ไม่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพต่อภายหลังอายุ 60 ปี เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้สูงอายุควรทำงานต่อไปเพราะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและไม่เป็นภาระของครอบครัว

อรรถพร บัวพิมพ์ (2552) ได้ทำการศึกษา “การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาพบว่าภาวะประชากรสูงอายุที่เพิ่มอย่างรวดเร็วส่งผลต่อสังคมโดยรวม เช่น สถานะทางเศรษฐกิจและการจ้างงาน ทำให้ในอนาคตแรงงานสูงอายุจะมีความสำคัญต่อตลาดแรงงานอย่างมาก จากการที่คนสูงอายุมีสุขภาพที่แข็งแรงมีอายุยืนยาวขึ้น จึงยังมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ เพื่อเป็นรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและ

ครอบครัว แต่เนื่องจากอายุที่มากขึ้นสภาพของร่างกายย่อมเสื่อมถอยลงตามธรรมชาติ ทำให้แรงงานสูงอายุถูกมองว่าเป็นแรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและมักถูกกีดกัน หรือถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน จึงได้เริ่มให้ความสนใจกับคนสูงอายุมากขึ้นโดยมองว่ากลุ่มคนสูงอายุควรได้รับการทดแทนและความช่วยเหลือจากสังคม โดยมีการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับคนสูงอายุโดยเน้นการสงเคราะห์ หรือให้ความคุ้มครองแรงงานสูงอายุ มีการให้สิทธิขั้นพื้นฐานบางประการแก่คนสูงอายุ จนกระทั่งตราเป็นพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานสูงอายุในประเทศไทยยังได้รับการดูแลจากภาครัฐน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากนายจ้างมีทัศนคติในแง่ลบกับลูกจ้างสูงอายุว่าการรับคนสูงอายุเข้าทำงาน หรือการมีคนสูงอายุในที่ทำงานเป็นภาระของนายจ้างมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ ส่งผลให้แรงงานสูงอายุยังไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัญหาจะพบว่าสิ่งที่ใช้พิจารณาในการจ้างงานแรงงานสูงอายุ คือ อายุและสภาพร่างกายของลูกจ้าง โดยอายุถือเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นสมรรถภาพทางร่างกายภายนอกและประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างที่อาจส่งผลในการทำงานของลูกจ้างได้ จากทัศนคติของนายจ้างดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างที่มีอายุมากมักจะประสบปัญหาหลายประการในการประกอบอาชีพ ดังนี้

ประการแรก ปัญหาการกำหนดค่าจำกัดความของแรงงานผู้สูงอายุ การกำหนดอายุของผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปี เป็นการให้ความหมายในทางสังคม แต่ค่าจำกัดความของผู้สูงอายุตามความหมายของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ จะนำมาใช้ในความหมายของกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้น ย่อมไม่เหมาะสมสำหรับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างสูงอายุเท่าที่ควรเพราะสำหรับประเทศไทยผู้ที่มีอายุ 60 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นวัยที่เกษียณอายุ จึงเป็นวัยที่ไม่ได้ทำงาน ดังนั้น ถ้าจะคุ้มครองแรงงานสูงอายุโดยกำหนดอายุของลูกจ้างสูงอายุที่ 60 ปีขึ้นไป ย่อมจะไม่เกิดประโยชน์สำหรับคนสูงอายุที่ทำงานจริง

ประการที่สอง ปัญหาในการจ้างงาน การรับลูกจ้างสูงอายุเข้าทำงาน หรือการรับสมัครงานลูกจ้างสูงอายุ นายจ้างจะพยายามกีดกัน หรือเลือกปฏิบัติโดยการกำหนดอายุของผู้สมัคร เพราะเมื่อนายจ้างเปรียบเทียบอายุของผู้สมัครแล้วอาจจะมีแนวโน้มยิ่งขึ้นที่จะรับลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่าได้ โดยนายจ้างมองว่าการรับลูกจ้างที่อายุน้อย ๆ สามารถเรียนรู้งานได้เร็ว มีความรู้ความชำนาญในเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ดีกว่าลูกจ้างที่มีอายุมาก ๆ และการจ่ายค่าจ้างให้รับลูกจ้างหนุ่มสาวอาจจ่ายค่าจ้างในจำนวนไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับลูกจ้างอายุมาก ส่วนลูกจ้างสูงอายุนายจ้างอาจมองว่าลูกจ้างสูงอายุเป็นแรงงานสมัยเก่าไม่มีความรู้ความชำนาญในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งต้องมาฝึกอบรมภายหลังจากเข้าทำงานแล้ว หรือถ้านายจ้างรับลูกจ้างสูงอายุเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างจะมีเวลาที่ทำงานให้นายจ้างได้อีกไม่นานนัก การกระทำดังกล่าว ถือเป็นกีดกันการจ้างงานแรงงานสูงอายุและเป็นการลดโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานของแรงงานสูงอายุ แต่เนื่องจากกฎหมายในประเทศไทยในปัจจุบันเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิผู้สมัครงานสูงอายุที่ถูกเลือกปฏิบัติในการเข้าทำงานนั้นสภาพการบังคับของกฎหมายแรงงานยังไม่ครอบคลุมถึง

ประการที่สาม ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสูงอายุระหว่างการทำงาน เช่น นายจ้างกีดกันหรือกลั่นแกล้งเพื่อไม่ให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เช่น อาจเปลี่ยนสภาพการจ้าง เปลี่ยนแปลงหน้าที่ของลูกจ้างให้ตกต่ำกว่าเดิม หรือมีการโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้าง โดยดูจากอายุของลูกจ้าง นอกจากนี้ลักษณะการทำงานของลูกจ้างยังขาดการสนับสนุนให้มีการทำงานแบบยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุ เช่น การทำงาน

แบบทั้งเต็มเวลา หรือบางช่วงเวลา การลดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางโอกาสในการทำงานของคนสูงอายุอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย ปัญหาการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างสูงอายุ เมื่อนายจ้างมีความประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างอาจอ้างเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าลูกจ้างดังกล่าวอายุมากแล้ว ขาดประสิทธิภาพ หรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การเลิกจ้างเพราะเหตุแห่งการเกษียณอายุของลูกจ้างเอกชนในประเทศไทย เป็นเรื่องที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันเอง การไม่มีการกำหนดกฎหมายให้กำหนดเกณฑ์อายุเกษียณอายุให้แน่นอนนั้น อาจทำให้ลูกจ้างขาดความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากนายจ้างอาจเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยนายจ้างอาจใช้อำนาจกำหนดอายุที่ต้องการเกษียณไว้เพื่อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือเลิกจ้างลูกจ้าง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2552) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อนำเสนอต่อกระทรวงแรงงานในรายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง “สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ : นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ” ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบเป็นแบบรายวัน ไม่มีนายจ้าง ระยะเวลาการทำงานไม่แน่นอน และไม่มีอาชีพเสริม ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการออม ในส่วนของแรงงานนอกระบบที่มีความสามารถในการรวมกลุ่มเพื่อการจัดสวัสดิการ ส่วนใหญ่เป็นกองทุนสวัสดิการเงินกู้ และมีความต้องการให้กระทรวงแรงงานสนับสนุนการรวมกลุ่ม โดยมีความพร้อมในการสมทบไม่เกิน 200 บาท/เดือน ส่วนรูปแบบของสวัสดิการจำแนกตามความจำเป็น และระดับความต้องการ พบว่า สวัสดิการที่มีความต้องการเร่งด่วน 5 อันดับแรก ได้แก่ การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยบุคคล/ครอบครัว และเงินชดเชยการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉิน การออมทรัพย์กรณีบำนาญให้แก่แรงงานนอกระบบ ผลประโยชน์ค่าตอบแทน/การประกันรายได้ขั้นต่ำและผลประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ รวมทั้งการประกันอุบัติเหตุ/การประกันภัยแก่แรงงานนอกระบบ สำหรับข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ ได้แก่ การยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ การส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการ การส่งเสริมพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ตามมาตรา 40 และการผลักดันแรงงานนอกระบบในกลุ่มอาชีพ นำร่องเข้าสู่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ส่วนแนวทางในการพัฒนามาตรฐานสวัสดิการ จำแนกเป็น 3 มิติ คือ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม สาธารณสุขและการศึกษา มิติด้านการเมือง และการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่

ไพโรจน์ อ่อนสกุล (2553) ได้ศึกษาวิจัย “แนวทางการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ จังหวัดนครพนม” ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการใช้จ่ายเงินเบียดบังชีพเพื่อการซื้ออาหาร ส่วนหลักประกันทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม มีการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มความมั่นคงของชีวิต ด้านการเพิ่มรายได้และด้านการจัดสวัสดิการ หรือกองทุนบำนาญข้าราชการ โดยมีแนวทางในการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุในเชิงของหลักการ ประกอบด้วย การมีรายได้เพิ่ม การมีความมั่นคง และมีความครอบคลุมผู้สูงอายุทุกคน ทั้งนี้ กิจกรรม หรือโครงการที่มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพและการส่งเสริมการออม เป็นต้น

จิราภรณ์ คำแหง (2553) ได้ศึกษาวิจัย “แนวทางการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก” ผลการศึกษาพบว่า ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก มีการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุ โดยการออมเงินผ่านกองทุนสวัสดิการออมวันละบาท การเข้าร่วมกลุ่มอาชีพ การเป็นสมาชิกฌาปนกิจและการจัดการสุขภาพให้แข็งแรงเพื่อลดรายจ่าย ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ คือ ความยากจน การขาดทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพและภาวะทางกายภาพของผู้สูงอายุเป็นปัญหาสำคัญ ในการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุ จึงได้มีแนวทางพัฒนาแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุ หรือศักยภาพของผู้สูงอายุ เพิ่มเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่ยากจนด้วยโอกาส จัดตั้งกองทุนกู้ยืมสำหรับผู้สูงอายุ ส่งเสริมอาชีพที่สร้างรายได้และเหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีผู้สูงอายุและจัดให้มีหน่วยบริการเจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพิ่มขึ้นและลดรายจ่าย สามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

กุศล สุนทรธาดาและคณะ (2553) ได้ศึกษาวิจัย “การศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำ แก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท” ผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า ด้านการทำงานและการประกอบอาชีพ พบว่า ผู้สูงอายุมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ยังทำงาน หรือประกอบอาชีพ โดยเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ต้องทำงาน คือ เพื่อเลี้ยงชีพ หรือหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว หรือต้องการพึ่งตนเอง รองลงมา คือ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และร่างกายยังแข็งแรงพอทำงานไหว ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงานให้เหตุผลว่า สุขภาพไม่แข็งแรง เจ็บป่วย ทำไม่ไหว มีโรคประจำตัว ต้องเลี้ยงหลาน หรือเฝ้าบ้าน ชราภาพ ลูกไม่ให้ทำและต้องการพักผ่อน ตามลำดับ มีอาชีพหลัก คือ ทำการเกษตร ค่าขาย ให้บริการ ผลิตภัณฑ์ โดยส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นเจ้าของกิจการเอง สำหรับความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อการทำงาน ส่วนใหญ่ 2 ใน 3 มีความเห็นว่าผู้สูงอายุควรต้องทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้ หรือมีรายได้เสริม ต้องการมีสังคมและเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คือ งานที่ทำเป็นครั้งคราว สามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานได้ หรือเป็นงานที่ทำในลักษณะของการรวมกลุ่ม มีสถานที่ทำงานในหมู่บ้านและชุมชนที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ ประเภทงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานที่เน้นทักษะฝีมือและประสบการณ์ งานที่เน้นความสามารถเฉพาะด้าน งานในภาคเกษตรและงานทางด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นต่อการเกษียณอายุการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าอายุเกษียณที่ 60 ปีมีความเหมาะสมแล้ว แต่ถ้าจะให้ขยายก็อยากจะขยายไปจนถึงอายุ 70 ปี ความคิดเห็นด้านแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุมีความจำเป็นมากและต้องการให้หน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นเข้ามาดำเนินการโดยตรง

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ได้ศึกษาวิจัย “การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การประเมินนโยบายที่มีการดำเนินการในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการขยายการทำงานของแรงงานสูงอายุบ่งชี้ว่า มาตรการต่าง ๆ ที่มีการใช้งานมีหลากหลายรูปแบบที่ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ หรือไปแก้ไขมาตรการที่อยู่ในภาวะ Distortion ของระบบจิตใจในการเข้ามาของผู้สูงอายุที่เป็นนโยบายฝั่งอุปทานและการจ้างงานผู้สูงอายุโดยนายจ้างที่เป็นนโยบายด้านอุปสงค์ มาตรการเหล่านี้หากมีการแบ่งกลุ่มอาจแบ่งได้เป็นมาตรการจูงใจในการจ้างงาน มาตรการด้านการ

ฝึกอบรม มาตรการด้านการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรการปฏิรูปการเกษียณอายุ มาตรการสนับสนุนอื่น ๆ โดยภาครัฐ มาตรการด้านสวัสดิการและการแก้ไขกฎหมาย ซึ่งในบางมาตรการเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขนานใหญ่ในการจัดการด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น ๆ สำหรับมาตรการจัดการแรงงานสูงอายุที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นภาพด้านในลักษณะเป็นแกนของภาพที่ประกอบด้วยมาตรการหลัก 3 ประการ คือ มาตรการด้านอุปสงค์ มาตรการด้านอุปทานและมาตรการในด้านตลาดแรงงาน ในขณะที่กลุ่มที่สองเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมภายนอกที่จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้นโยบายเกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งนโยบายกลุ่มนี้เกิดจากสภาพแวดล้อมและแนวโน้มของการพัฒนาการด้านสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น

พัชรินทร์ กิรติวินิจกุล นิตยา ทวีชีพและวรภัทร จัตูชัย (2556) ได้ศึกษาวิจัย “การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของผู้สูงอายุต่อการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีความสนใจที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมอาชีพเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้และทักษะในอาชีพมากขึ้น เพื่อสามารถนำไปใช้เสริมสร้างรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุต้องการพัฒนาอาชีพ เช่น ทำลูกประคบสมุนไพร ทำดอกไม้จันทน์และดอกไม้ประดิษฐ์ตามลำดับ โดยต้องการให้มีการสนับสนุนในด้านการจัดการวัตถุดิบ การจัดการตลาดและเงินทุน เป็นต้น สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการจัดกิจกรรมเพื่อนัดพบปะกันทุกเดือน เพื่อมาร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนในหมู่บ้านและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมผลักดัน ริเริ่ม เพื่อให้เกิดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการใช้บริการจากโครงการ ให้ผู้นำชุมชนทุกคนเข้ามาร่วมในการฝึกอาชีพจัดตั้งกลุ่มแต่ละอาชีพและเผยแพร่ความรู้ให้แก่คนในชุมชน สร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุหันมาพัฒนาตนเองในการสร้างอาชีพมากขึ้น และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ จัดตั้งกลุ่มที่ประสานงานและดูแลติดตามผลการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนในเรื่องการให้บริการเงินกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุและการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องของหลักการตลาด โดยแนวทางในการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ควรเริ่มจากสร้างความตระหนักในเรื่องความสำคัญของการพัฒนาอาชีพแก่ผู้สูงอายุ รมรณรงค์ส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้นจัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุในหมู่บ้านและสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้คนในชุมชนได้ไปร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือทัศนศึกษาดูงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2557) ได้มีการศึกษาเรื่อง “โครงการจัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ” ผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์ที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุในระบบภาครัฐ ซึ่งสำนักงานข้าราชการพลเรือนเป็นกลไกดำเนินการหลัก และขยายโอกาสด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในกรอบที่ต้องการทำงานยุทธศาสตร์ที่ 2 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุในระบบ

ภาคเอกชน โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นกลไกหลัก และยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบโดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ และภาคเอกชน เป็นกลไกหลัก ส่วนยุทธศาสตร์ระยะยาว ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนานองค์ความรู้ด้านการจ้างงานและติดตามประเมินผล

พรทิพย์ เนติภารัตนกุล (2557) ดำเนินการศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของแรงงานนอกระบบในประเทศไทยกับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อม/ไม่พร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุของแรงงานนอกระบบที่มีอายุ 40 -59 ปี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความพร้อมในมิติด้านสังคม ทั้งการเตรียมรับบทบาทและสถานภาพที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม ด้านสวัสดิการสังคม มีการศึกษาและเป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชน ด้านการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการทำงานอดิเรก มิติด้านสุขภาพ มีการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพยายามพึ่งพาตนเอง และติดตามข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ แต่แรงงานนอกระบบยังไม่มีความพร้อมในมิติด้านเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัย เช่น ไม่มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือน ไม่มีการออมและรายได้อื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ ความไม่พร้อมด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ การขาดการสนับสนุนด้านสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยจากภาครัฐและเอกชน รวมทั้งเงินกู้ยืมด้านที่อยู่อาศัย

ในส่วนของทัศนคติของแรงงานนอกระบบที่มีความ “ไม่พร้อม” ต่อการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุในมิติต่างๆ ได้แก่ มิติด้านสังคมคือ เพศหญิงในวัยผู้ใหญ่ก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ (50 – 59 ปี) ที่เป็นคนต่างถิ่นและไม่มีบทบาท/มีส่วนร่วมในกลุ่ม/องค์กร/กิจกรรมของชุมชน ไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ มีระยะห่างจากสังคมพอสมควร มิติด้านเศรษฐกิจ คือ ผู้ใหญ่วัยวัยปลายที่สมรสแล้วไม่มีบุตร มีการทำงานในลักษณะเดิมๆ ที่มีรายได้น้อย และไม่มีเงินออม ไม่มีบทบาทในชุมชน และไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ มีการให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือตนเองและยังคงมีความต้องการการสนับสนุนในภาคปฏิบัติ มิติด้านสุขภาพ ผู้ใหญ่วัยวัยปลายเพศชายมีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน แต่ความสัมพันธ์ในครอบครัวไม่ดีเท่าที่ควร ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องทางสังคม ต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐยกเว้นในด้านของความรู้ และมิติด้านที่อยู่อาศัย ผู้ใหญ่วัยวัยปลายไม่ได้อาศัยอยู่ตามลำพัง แต่มีรายได้ต่ำและไม่มีเงินออม มีความสัมพันธ์ไม่ดีเท่าที่ควรทั้งกับคนในครอบครัวและคนในชุมชน โดยคนในครอบครัวยอมรับในคุณค่าแต่ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือในด้านของค่าใช้จ่าย และแม้ว่าจะมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกกลุ่ม/ชมรม แต่ไม่มีบทบาทในชุมชน รวมทั้งไม่ต้องการการสนับสนุนด้านความรู้

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้ใหญ่วัยปลายตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ไม่หวังพึ่งเพียงสวัสดิการจากภาครัฐ การจัดสวัสดิการโดยการเรียนรู้แนวทางจากต่างประเทศและปรับให้เข้ากับอัตลักษณ์ของสังคมไทย การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่ระดับชุมชน การสร้างความน่าเชื่อถือของระบบประกันสังคม การกำหนดเงื่อนไขด้านเวลาในการจ่ายเงินเข้าระบบ โดยพิจารณาตามอาชีพของแรงงานนอกระบบ

ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยสานนโยบายการเงิน (2561) ได้มีการศึกษาเรื่อง “สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย” ภายใต้โครงการศึกษาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่มีนัยต่อการดำเนินนโยบายการศึกษาในครั้งนี้เป็นการถอดบทเรียนประสบการณ์จากต่างประเทศ ซึ่งพบว่าการมุ่งเน้นให้ประชากรมีโอกาสในการทำงานมากขึ้นและนานขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีต่อการทำงานของแรงงานในภาวะของสังคมสูงวัย รวมทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับบริบทของสังคมไทยพบว่ามี ความแตกต่างกัน การออกแบบนโยบายของไทยควรพิจารณาทั้งข้อมูลในระดับมหภาคและจุลภาค ในส่วนของข้อมูลระดับมหภาคพบว่า จำนวนแรงงานลดลง รวมทั้งมีการลดลงของชั่วโมงการทำงาน และการเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบ ส่วนข้อมูลระดับจุลภาค ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงาน และปัจจัยด้านครอบครัว โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และปัญหาสุขภาพ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ จำนวนเด็กเล็ก ผู้สูงอายุ และผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในครอบครัว ที่มีผลต่อการลดชั่วโมงการทำงานหรือมีการทำงานนอกระบบ จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า สังคมสูงวัยส่งผลกระทบต่อแรงงานสูงอายุในตลาดแรงงาน และส่งผลกระทบต่อการทำงานของวัยแรงงานในปัจจุบัน ดังนั้นการออกแบบนโยบายด้านแรงงานควรเป็นไปอย่างมีระบบ โดยใช้แนวทางในการเพิ่มทักษะ และการเสริมทักษะใหม่ตลอดช่วงอายุ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยออกแบบลักษณะงานให้มีความยืดหยุ่น และการขยายสิทธิประโยชน์ในการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานควรเป็นไปในลักษณะของการบูรณาการที่เชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษา “โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)” ผลการศึกษาพบว่า การเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทยทำให้ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องเพิ่มจำนวนมากขึ้น จากสถานะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนสูงถึงร้อยละ 34.30 ในปี พ.ศ.2558 แหล่งรายได้สำคัญของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่เคยได้รับจากบุตรมีอัตราที่ลดลงจากร้อยละ 52 ในปี พ.ศ.2550 เหลือเพียงร้อยละ 37 ในปี พ.ศ.2558 ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีแหล่งรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 29 ในปี พ.ศ.2550 เป็นร้อยละ 34 ในปี พ.ศ.2558 รูปแบบของการทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราการทำงานของผู้สูงอายุมากที่สุด จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้มีความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานและสร้างหลักประกันด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุ

ประเทศไทยได้มีการกำหนดมาตรการรองรับการทำงานของผู้สูงอายุ โดยมาตรการที่สำคัญและเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม คือ การขับเคลื่อนงานตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ซึ่งมีประเด็นของการจ้างงานเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการนี้ และได้มีการกำหนดรูปแบบในการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุจำนวน 3 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบการทำงานแบบมีนายจ้างหรือการขยายการเกษียณอายุการทำงาน ในกลุ่มของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบ รูปแบบที่ 2 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบของการทำงานไม่เต็มเวลา หรือระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยมีการส่งเสริม

เรื่องการตลาดควบคู่กันไป และรูปแบบที่ 3 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำ CSR ของกิจการต่างๆ โดยปรับจากรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือ/รับผิดชอบทางสังคมเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีมาตรการอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนผ่านรูปแบบที่เป็นตัวเงิน (In cash) และที่ไม่ได้เป็นตัวเงินจากภาครัฐ (In kind)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ ปัจจุบัน ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ปัญหา/ข้อจำกัดในการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากสมรรถนะ/สุขภาพที่เสื่อมถอยลง ทักษะของนายจ้างต่อแรงงานสูงอายุ การกีดกันและจำกัดโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้กับแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะแรงงานสูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับสิทธิ แนวทางการสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมการออม การพัฒนาทักษะด้านอาชีพ การเพิ่มรายได้และสวัสดิการ เป็นต้น ความต้องการการสนับสนุนในด้านอาชีพ เช่น เงินทุน การจัดการด้านการตลาด การจัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุ เป็นต้น แนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานสูงอายุในชุมชน ความพร้อม/ไม่พร้อมต่อการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของแรงงานนอกระบบ ซึ่งพบว่า มีความพร้อมในมิติด้านสังคมและสุขภาพ แต่ขาดความพร้อมด้านเศรษฐกิจ เช่น มีรายได้น้อยและไม่มีเงินออม การพัฒนากลไกระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งการออกแบบนโยบายการจ้างงานเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ โดยเน้นการเพิ่มทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสม และการดำเนินงานในลักษณะของการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้เป็นประโยชน์ต่อการออกแบบงานวิจัย และการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทยให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

- > วิธีดำเนินการวิจัย
- > เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- > การนำเสนอข้อมูล
- > กรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้ครอบคลุมกับคำถามหรือโจทย์ของการวิจัย และได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ศึกษาโดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methodology) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยแบบเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) และการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รวมทั้งมีการวิเคราะห์ผลข้อมูลการวิจัยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Study) คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดการคัดเลือกพื้นที่ ขนาดตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

3.1.1 การวิจัยเชิงเอกสาร

เป็นการสืบค้นข้อมูลจากเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ของสังคมสูงอายุในปัจจุบัน โดยเฉพาะสถานการณ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความจำเป็นมากขึ้นเนื่องจากสัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ในขณะที่สัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มที่ลดลง อัตราการพึ่งพิงที่มีต่อวัยแรงงานจึงเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ผู้สูงอายุอาจต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยความจำเป็นที่ต้องหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง หรืออาจมีศักยภาพและมีความต้องการที่จะทำงาน การวิจัยเชิงเอกสารจึงเป็นการศึกษาสถานการณ์เบื้องต้นเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานของผู้สูงอายุ ลักษณะ/ประเภทของงานที่ทำ และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณที่เจาะจงในพื้นที่เฉพาะเพื่อศึกษาสถานการณ์ ทิศนคติ และความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุ และการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหนุนเสริม/ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ ข้อเสนอแนะ/แนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

3.1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ในการทำงานปัจจุบัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อความต้องการ/ไม่ต้องการทำงาน ทิศนคติที่มีต่อการทำงาน รวมทั้งความต้องการในการสนับสนุนการทำงาน โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัย ดังนี้

1) การคัดเลือกพื้นที่เชิงปริมาณ

การคัดเลือกพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติในการคัดเลือกพื้นที่ตัวอย่างแบบเจาะจงโดยการเปรียบเทียบข้อมูลจำนวนประชากรที่เป็นผู้ใหญ่จนถึงผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 55 – 65 ปี และเป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ว่างงาน ในพื้นที่ 2 จังหวัดที่มีจำนวนของประชากรมากที่สุดและน้อยที่สุดในพื้นที่ของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 (สสว.1 - 12) ดังนั้น จำนวนพื้นที่ใน

การจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการทั้ง 12 เขต รวมทั้งหมด 24 จังหวัด (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งอยู่ในเขตรับผิดชอบของ สสว.ทั้ง 12 แห่ง

สสว.	จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สสว.1	นนทบุรี และอยุธยา	300
สสว.2	สมุทรปราการ และนครนายก	300
สสว.3	ระยอง และตราด	300
สสว.4	สุพรรณบุรี และสมุทรสงคราม	300
สสว.5	นครราชสีมา และบุรีรัมย์	300
สสว.6	ขอนแก่น และบึงกาฬ	300
สสว.7	อุบลราชธานี และศรีสะเกษ	300
สสว.8	นครสวรรค์ และสิงห์บุรี	300
สสว.9	สุโขทัย และตาก	300
สสว.10	เชียงใหม่ และแพร่	300
สสว.11	นครศรีธรรมราช และพังงา	300
สสว.12	สงขลา และสตูล	300
รวม 24 จังหวัด		3,600

2) ขนาดตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถาม

2.1) 24 จังหวัดตัวอย่าง

2.2) 3,600 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง (300 คน/สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 แห่ง)

3) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการคัดเลือกมาจากจังหวัดที่มีประชากรวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุซึ่งมีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี โดยเป็นจังหวัดที่มีประชากรกลุ่มดังกล่าวมากที่สุด 1 จังหวัด และน้อยที่สุด 1 จังหวัดที่มีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) ที่เข้มแข็ง การเลือกจังหวัดที่มีประชากรวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมากที่สุดและน้อยที่สุดของแต่ละเขตพื้นที่รับผิดชอบนั้นเพื่อความเป็นฐานกลางของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสสว. ซึ่งจะมีความแตกต่างกันทั้งทางสภาพสังคม ความหนาแน่นของจำนวนประชากรวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และความหลากหลายของวิถีชีวิต ทำให้พฤติกรรมและทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความหลากหลายเช่นกัน จากนั้นจึงเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ว่างงาน ซึ่งเป็นผู้ที่อาจจะไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการ/บริการของภาครัฐได้อย่างทั่วถึง และไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ เพื่อค้นหาความต้องการและกำหนดแนวทาง/กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง

4) การเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศ จำนวนถึง 3,600 คน เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นประชากรวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี และเป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ว่างงาน (การเลือกประชากรวัยผู้ใหญ่ที่มีช่วงอายุ 55 – 59 ปี มาเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น เนื่องจากเป็นช่วงการเปลี่ยนแปลงจากวัยผู้ใหญ่สู่วัยสูงอายุ สามารถใช้ในเชิงเปรียบเทียบพฤติกรรมหรือทัศนคติของวัยผู้ใหญ่กับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 65 ปีได้)

3.1.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

โครงการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1) ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของประชากรวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ว่างงาน ในพื้นที่ของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการทั้ง 12 เขต ซึ่งประกอบด้วย

- แกนนำกลุ่ม/ชมรม/สมาคมในพื้นที่ เช่น กลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ ชมรมผู้สูงอายุ สาขาสมาคมผู้สูงอายุ เป็นต้น

- ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของประชาชนในพื้นที่ เช่น ตัวแทนจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เจ้าหน้าที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เจ้าหน้าที่จากกรมจัดหางาน/พัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น

1.2) ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานในวัยผู้ใหญ่จนถึงวัยสูงอายุ ประกอบด้วย นักวิชาการจากสถาบันการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในการส่งเสริมการทำงานของประชาชนในพื้นที่ เพื่อกำหนดแนวทาง/กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

2.1) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะการทำงานและหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการทำงานของประชาชนร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน เสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในพื้นที่ทั้งหมด 12 พื้นที่ (ตามเขตรับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการทั้ง 12 แห่ง) พื้นที่ละ 15 - 20 คน

2.2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถาบันการศึกษา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ ทิศทางในการพัฒนาการทำงานของผู้สูงอายุ นโยบายในการ

ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุในพื้นที่ จำนวนทั้งหมด 5 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ได้มีการสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสารทางวิชาการต่างๆ ประกอบกับการประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อสร้างแบบสอบถามที่สามารถตอบโจทย์การวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะและรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน ทศนคติเกี่ยวกับการทำงาน ความต้องการการสนับสนุนการทำงาน และความต้องการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นช่วงวัยเฉพาะคือวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี โดยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการ Try-out เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 การแปลผลข้อมูล

- 1) การประเมินลักษณะและรูปแบบการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในปัจจุบันว่ามีสถานะการทำงานเป็นผู้ว่างงาน หรือแรงงานนอกระบบ ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ รวมทั้งเหตุผลและความจำเป็นในการทำงาน
- 2) การประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ว่ามีระดับของความคิดเห็น/ทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุอย่างไร ทั้งในมิติเชิงเศรษฐกิจ มิติด้านครอบครัว และมิติด้านสุขภาพ
- 3) การประเมินความต้องการในการสนับสนุนด้านการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป็นประเภทของความต้องการและระดับความต้องการการสนับสนุนในด้านต่างๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- 4) การแปลผล/ประมวลผล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แสดงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานปัจจุบัน ทศนคติต่อการทำงาน ความต้องการในการสนับสนุนการทำงาน และความต้องการในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

3.2.3 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

- 1) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
 - 1.1) เป็นแบบประเด็นคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม ประกอบไปด้วย
 - สถานการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งประเภทของงานที่ทำ
 - การสนับสนุนการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มคนที่ยังคงทำงานและมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป 2) กลุ่มคนที่ยังคงทำงาน แต่ไม่มีความต้องการทำงานอีกต่อไป และ 3) กลุ่มคนที่ไม่ได้ทำงาน แต่มีความต้องการที่จะทำงาน

- ลักษณะของงานที่เหมาะสมทั้งในส่วนของผู้ว่างงาน และผู้ที่เป็นแรงงานนอกระบบ
- สาเหตุของความแตกต่างด้านความต้องการในการทำงานระหว่างผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
- ทศนคติหรือความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ทั้งในด้าน

เศรษฐกิจและการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านสุขภาพ

- การเก็บออมเงินและหนี้สินของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ วิธีการจัดการกับรายรับ-รายจ่าย และการส่งเสริมการออมภาครัฐ

- ปัจจัยที่ช่วยหนุนเสริมและปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการทำงาน

- แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในพื้นที่

- แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนหากผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงาน หรือสถานประกอบการที่เป็นในระบบ (แรงงานในระบบ)

- ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มโอกาสและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

- นโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุควรมีนโยบายใดบ้าง และบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงานควรเป็นอย่างไร อะไรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview)

2.1) เป็นแบบประเด็นคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทิศทาง และการขับเคลื่อนนโยบายด้านการสร้างหลักประกันด้านรายได้และความมั่นคงด้านเศรษฐกิจให้กับแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะแรงงานสูงอายุ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมประกอบไปด้วย

- เหตุผลและความจำเป็นในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบยังคงมีการทำงานต่อไป

- แนวทางในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการทำงานนอกระบบที่สามารถกำหนดอายุการเกษียณของตนเองได้

- การใช้ประโยชน์จากผู้สูงอายุที่แม้จะมีกำลังแรงงาน/สมรรถภาพลดลง แต่มีทักษะ/ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สั่งสมจากการทำงาน

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มโอกาสและประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่อยู่นอกระบบ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

- กลไกสำคัญในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุที่อยู่นอกระบบ

- การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุที่อยู่นอกระบบทั้งในเชิงรับ และในเชิงรุก

- นโยบายของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ บทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน

- นอกจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานใดที่ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุที่อยู่นอกระบบ

3.3 การนำเสนอข้อมูล

เป็นการนำเสนอข้อมูลในเชิงวิเคราะห์และพรรณนาโดยนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลักในส่วนของทัศนคติและความต้องการทำงานในภาพรวม และใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนของปัจจัยสนับสนุน รวมทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรค/ข้อจำกัดต่อการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เพื่อกำหนดกลยุทธ์/แนวทางที่เหมาะสมโดยมีวิธีการนำเสนอ ดังนี้

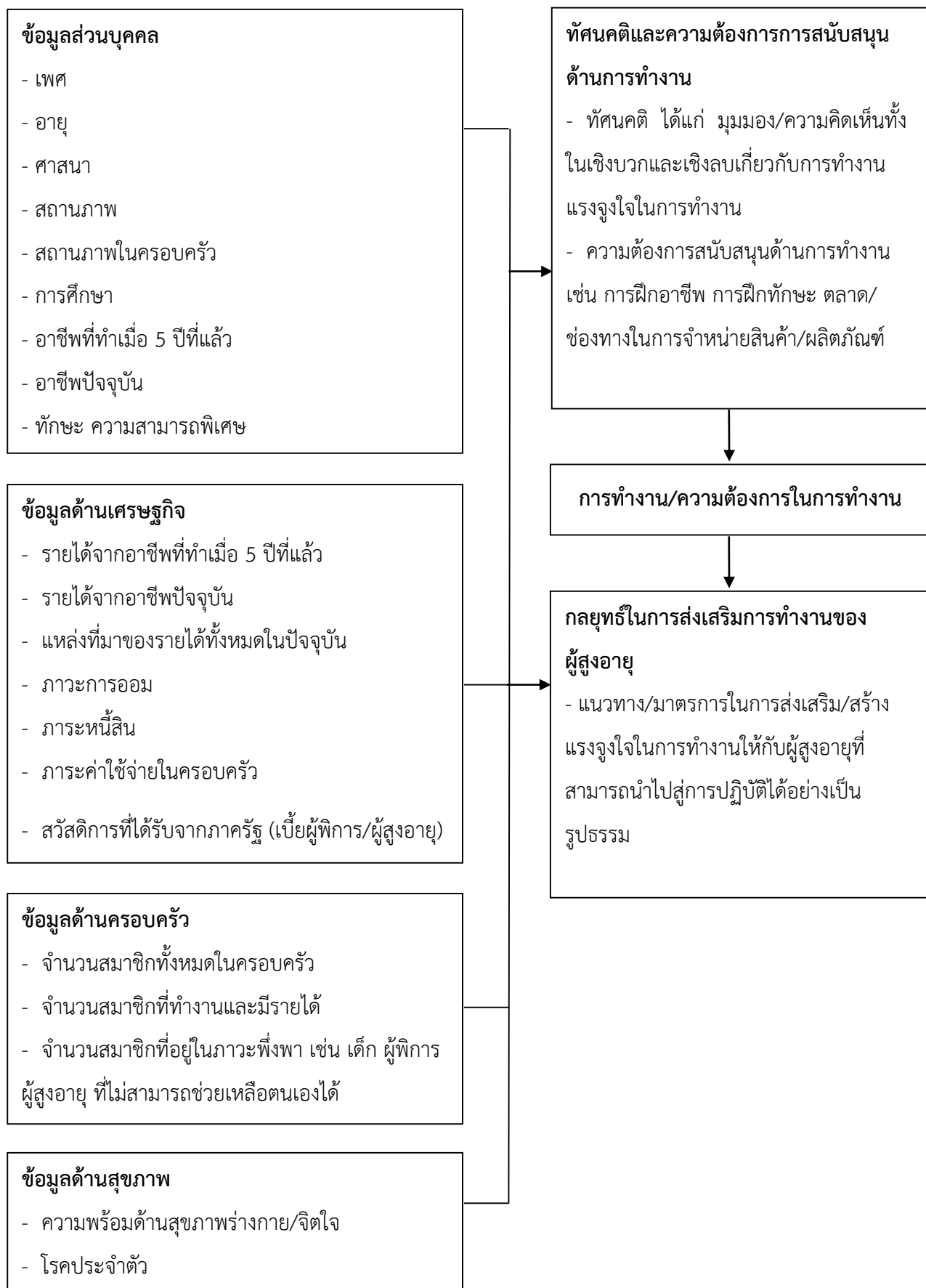
3.3.1 การนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ผ่านการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในรูปแบบของตารางประกอบกับการแสดงค่าสถิติต่างๆ เช่น ค่าเฉลี่ย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร T- test และ Anova

3.3.2 การนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นการนำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบของการพรรณนาความ

3.4 กรอบแนวคิด



คำอธิบายกรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดอยู่บนฐานคิดที่ว่า ทัศนคติที่ดี/ทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานจะเป็นแรงจูงใจและส่งผลต่อการทำงาน/ความต้องการในการทำงาน และความต้องการการสนับสนุนการทำงานแสดงถึงความต้องการการหนุนเสริมในสิ่งที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ทั้งนี้ทัศนคติและความต้องการในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ ค่าใช้จ่าย หนี้สิน การออม ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น จำนวนสมาชิกที่ทำงานและมีรายได้ กับจำนวนสมาชิกทั้งหมดในครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพในเรื่องของความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งมีผลต่อการทำงาน ขณะเดียวกันปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ยังสามารถส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

ทัศนคติต่อการทำงานจะทำให้ทราบถึงมุมมอง/ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานจะทำให้ทราบว่าสิ่งใดที่จำเป็นต่อการหนุนเสริมการทำงานของสูงอายุ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวนี้จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีส่วนในการส่งเสริมการทำงาน และปัจจัยใดที่เป็นข้อจำกัด/อุปสรรคในการทำงาน อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานในเชิงพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมและนำไปสู่การขับเคลื่อนได้อย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัย

- > ผลการสำรวจข้อมูลเชิงเอกสาร
- > ผลการวิจัยเชิงปริมาณ
- > ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเชิงเอกสารเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุไทยในปัจจุบันเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ รูปแบบการทำงาน และบทบาทของผู้สูงอายุในการทำงาน ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สถานะการทำงาน ในปัจจุบัน ทักษะและความต้องการการสนับสนุนการทำงาน ความต้องการในการทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12 ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3,600 ชุด นอกจากนี้ยังได้มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ประกอบด้วย สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ ปัจจัยหนุนเสริมและปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงาน และแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุโดยภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งข้อมูลที่น่าเสนอประกอบด้วย

- 4.1) สถานการณ์การทำงานของแรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี ในปัจจุบัน
- 4.2) ทักษะและความต้องการในการสนับสนุนการทำงานของแรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานนอกระบบหรือเป็นผู้ว่างงาน
- 4.3) การช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการทำงาน
- 4.4) ปัจจัยหนุนเสริม/ข้อจำกัดในการทำงานของแรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี ที่ทำงานนอกระบบหรือว่างงาน
- 4.5) แนวทาง/กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานให้กับแรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี

4.1 ผลการสำรวจข้อมูลเชิงเอกสาร

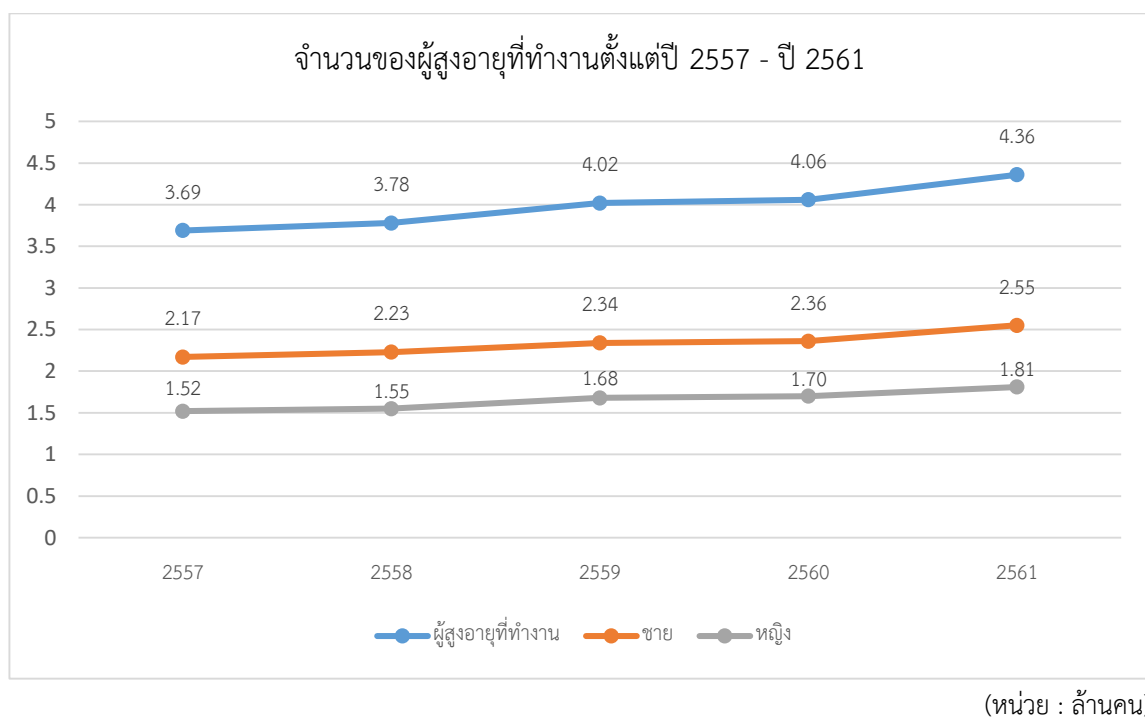
4.1.1 สถานการณ์การทำงานของแรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี ในปัจจุบัน

สังคมไทยในปัจจุบันที่ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงจากที่มีฐานประชากรวัยเด็กเป็นจำนวนมาก กลับมีจำนวนและสัดส่วนที่ลดน้อยลงจากการนิยมคุมกำเนิดเพื่อลดจำนวนประชากร เช่นเดียวกับวัยแรงงานที่มีสัดส่วนลดลงเช่นกัน ขณะที่จำนวนผู้สูงอายุกลับมีแนวโน้มไปในทิศทางตรงกันข้ามคือมีสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยมีสัดส่วนประชากรสูงอายुर้อยละ 10 ขึ้นไป และมีการคาดการณ์ว่าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ในปี พ.ศ. 2578 ที่มีสัดส่วนของประชากรสูงอายุไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ซึ่งแน่นอนว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในส่วนของเศรษฐกิจ สัดส่วนของวัยแรงงานที่ลดลงส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและการชะลอตัวของระบบเศรษฐกิจ รวมทั้งความไม่เพียงพอของรายได้ที่เป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ส่วนด้านสังคม การลดลงของวัยแรงงานส่งผลต่อ

ภาวะพึ่งพิงที่ผู้สูงอายุมีต่อวัยแรงงาน การะับผิดชอบด้านสภาพชีวิตความเป็นอยู่ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล

การเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุได้รับการบรรจุเป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการบูรณาการความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันในการสร้างสังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ โดยมีความครอบคลุม คุ้มครอง ป้องกัน สร้างสรรค์ มาตรการในการดำเนินงานของภาครัฐเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุทั้งในส่วนของการจัดสวัสดิการพื้นฐานและการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุโดยการส่งเสริมด้านการทำงานและการมีรายได้ เพื่อเสริมพลัง สร้างความรู้สึกมีคุณค่า สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

ด้วยวิวัฒนาการทางการแพทย์ที่ทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีอายุยืนยาวมากขึ้น ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งจึงยังมีความพร้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะมีอายุเลยวัยเกษียณไปแล้ว ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลทางด้านรายได้และเศรษฐกิจ หรือว่าความพร้อมด้านสุขภาพก็ตาม ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่มีการนำเสนอสรุปผลที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ถึง ปี พ.ศ. 2561 พบว่ามีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังข้อมูลที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 4

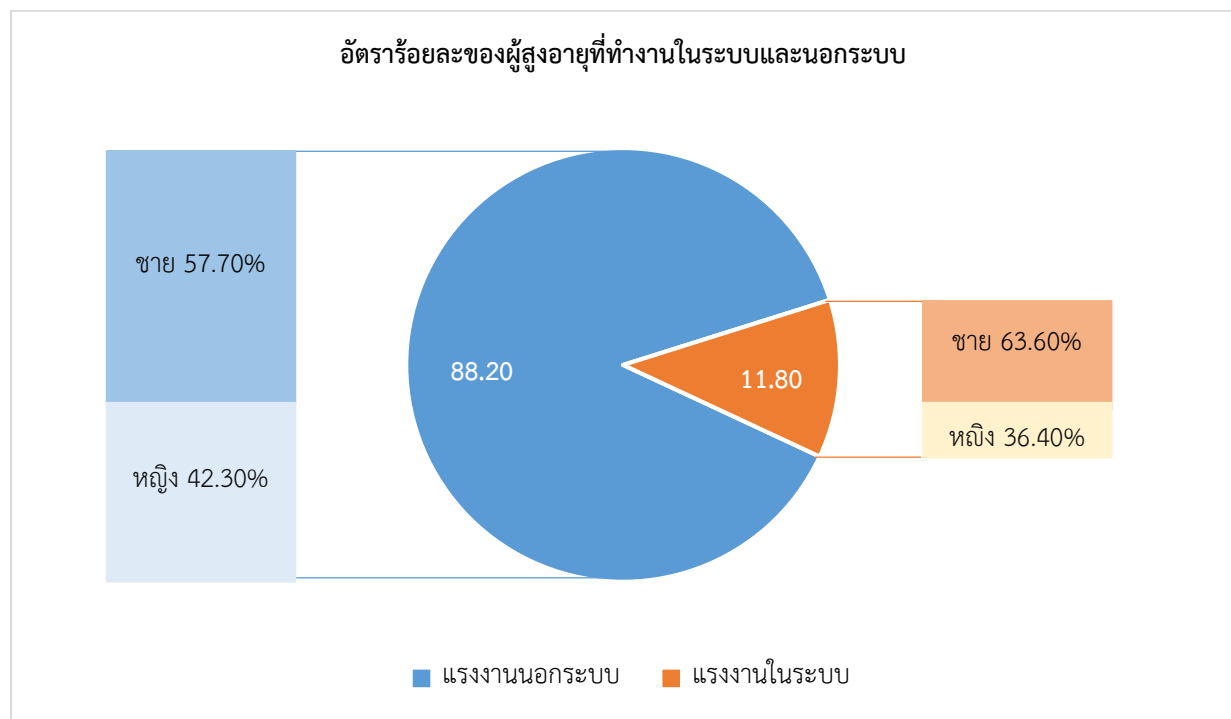


ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2561

แผนภาพที่ 4.1 แนวโน้มการทำงานของผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ.2557 – พ.ศ.2561

ข้อมูลจากแผนภาพแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการทำงานของผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นทั้งเพศชาย และเพศหญิง รวมทั้งแสดงให้เห็นด้วยว่า เพศชายมีจำนวนของผู้ที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง นอกจากปัจจัยทางด้านเพศที่มีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ยังมีปัจจัยทางด้านการศึกษาที่พบว่า ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษา/เรียนต่ำกว่าระดับประถมศึกษา โดยมีอัตราร้อยละ 79.90 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีอัตราร้อยละ 8.10 และ 7.60 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากสถานภาพการสมรสพบว่า ผู้สูงอายุที่

สมรรถมีอัตราการการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.60 รองลงมาคือ เป็นหม้าย และโสด คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.60 และ 3.70 ตามลำดับ ในส่วนของผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง และต้องทำงานเลี้ยงชีพ พบว่ามีอัตราร้อยละ 7.50 เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด และเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีสัดส่วนเท่ากับ 54.50 : 45.50 อาชีพของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ยังคงทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง ร้อยละ 58.00 รองลงมาคือ พนักงานบริการและจำหน่ายสินค้า ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีอัตราร้อยละ 18.60 และ 8.70 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 60.20 รองลงมาเป็นภาคการค้าและบริการ และภาคการผลิต ซึ่งมีอัตราร้อยละ 25.20 และ 14.60 ตามลำดับ ในส่วนของสภาพการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 61.70 รองลงมาเป็นผู้ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และเป็นลูกจ้างเอกชน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20.20 และ 12.20 ตามลำดับ ลักษณะของการทำงานที่จำแนกเป็นในระบบและนอกระบบ จากการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่พบว่า เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ร้อยละ 88.20 โดยในจำนวนนี้เป็นเพศชายร้อยละ 57.70 และเพศหญิงร้อยละ 42.30 ส่วนผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบมีเพียงร้อยละ 11.80 เป็นเพศชายร้อยละ 63.60 และเพศหญิงร้อยละ 36.40 (<http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/การทำงานของผู้สูงอายุ/2561/สรุปผลที่สำคัญ61.pdf>)



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2561

แผนภาพที่ 4.2 แสดงอัตราร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบและนอกระบบ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษาคือไม่มีการศึกษา/ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษา มีสภาพการทำงานซึ่งหมายถึง

ความรับผิดชอบที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว อาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง อยู่ในภาคการผลิตด้านเกษตรกรรม และส่วนใหญ่เป็นการประกอบอาชีพส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ลักษณะการทำงานเป็นแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบหลายเท่าตัว

การทำงานในลักษณะแรงงานนอกระบบของผู้สูงอายุแสดงให้เห็นถึงพื้นฐานการทำงานที่ไม่มีความมั่นคง ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคม และอาจไม่ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง การกำหนดอายุการทำงานขึ้นอยู่กับตัวของผู้สูงอายุเองว่ามีความพร้อมหรือความจำเป็นอย่างไร และการทำงานอาจไม่ได้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในกลุ่มนี้อาจต้องมีการสร้างหลักประกัน/ความมั่นคงทางรายได้ และควรมีวิธีการ/แนวทางในการจูงใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานตั้งแต่ก่อนที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจนล่วงเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกลุ่มของแรงงานนอกระบบและผู้ที่ย่างงาน ซึ่งการวิจัยเรื่องกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย ที่มีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ที่ย่างงาน อายุระหว่าง 55 – 65 ปี ใน 24 พื้นที่ทั่วประเทศ จำนวน 3,600 กลุ่มตัวอย่าง จะเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานให้กับวัยผู้ใหญ่จนถึงผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนการทำงาน สร้างโอกาสและความมั่นคงทางด้านอาชีพ รายได้ ตลอดจนหลักประกันทางเศรษฐกิจและสังคมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมและโครงสร้างทางประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป

4.2 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

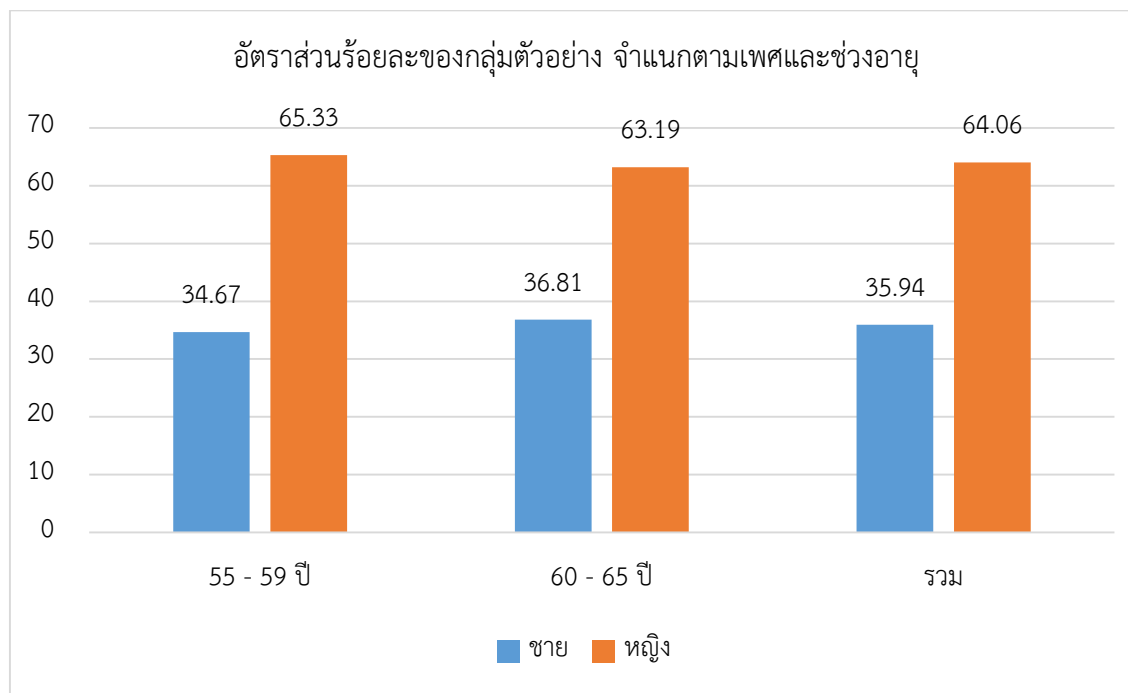
4.2.1) ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลแสดงคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง นอกเหนือจากลักษณะเฉพาะที่เจาะจงว่าต้องเป็นผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ซึ่งมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 55 – 65 ปี โดยเป็นเกณฑ์อายุของกลุ่มตัวอย่าง 2 ช่วง คือ วัยผู้ใหญ่ อายุระหว่าง 55 – 59 ปี ที่เป็นวัยที่ต้องเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60 – 65 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของผู้ใหญ่วัยต้นที่ยังคงมีระดับการทำงานที่ค่อนข้างมาก และอัตราของการทำงานลดลงอย่างเห็นได้ชัดในกลุ่มของผู้ที่มีอายุเกิน 65 ปีขึ้นไป รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่ทำงานนอกระบบ/ผู้ที่ย่างงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่มีสวัสดิการด้านการงานรองรับและไม่มีหลักประกันด้านรายได้ อีกทั้งยังต้องการการสนับสนุนเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลส่วนบุคคลจะแสดงคุณลักษณะต่างๆ ที่สัมพันธ์กับทัศนคติและความต้องการในการทำงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานได้อย่างเหมาะสม

1) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศและช่วงอายุ

กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจำนวน 3,600 คน เมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 1,294 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 และเป็นเพศหญิงจำนวน 2,306 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 64.06 ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างเพศชายเมื่อจำแนกตามวัยเป็นวัยผู้ใหญ่ มีจำนวน 503 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.67 ส่วนวัยสูงอายุ มีจำนวน 791 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.81 ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีจำนวน 2,306 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 64.06 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า เป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 948 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.81 ส่วนวัยสูงอายุมีจำนวน 1,358 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.19 เมื่อเทียบอัตราส่วนของ

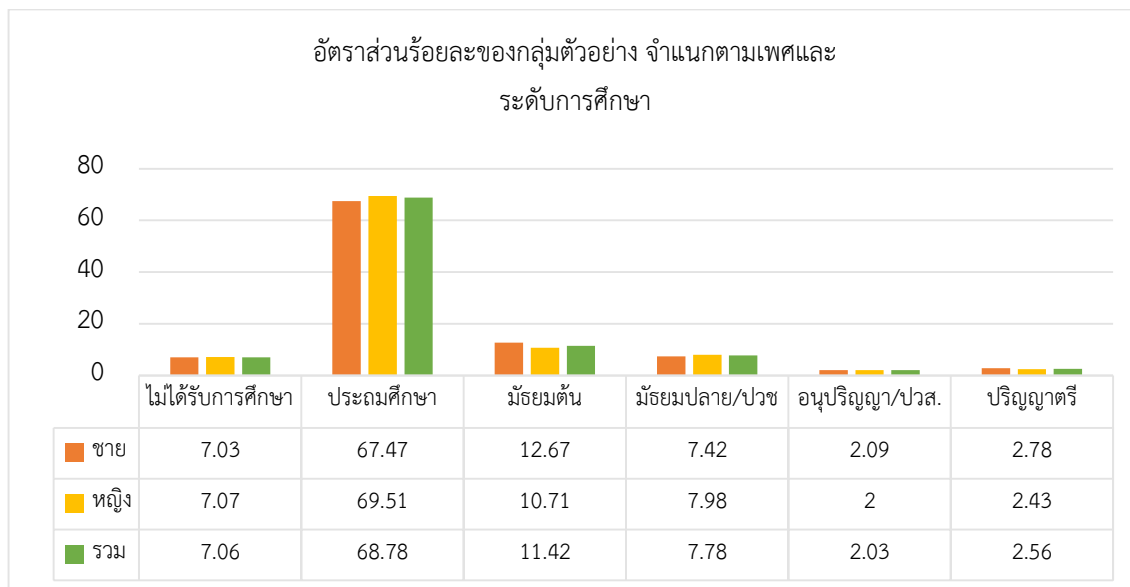
กลุ่มตัวอย่างกับประชากรทั้งหมดจากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์พบว่า ประชากรเพศชายทั้งหมดที่มีอายุเท่ากับ 55 – 59 ปี มีค่าร้อยละ 47.04 ส่วนที่มีอายุเท่ากับ 60 – 65 ปี มีค่าร้อยละ 46.06 และประชากรเพศหญิงทั้งหมดที่มีอายุเท่ากับ 55 – 59 ปี มีค่าร้อยละ 52.96 ส่วนที่มีอายุเท่ากับ 60 – 65 ปี มีค่าร้อยละ 53.94 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างจากการจัดเก็บข้อมูลมีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เหตุผลสำคัญคือการลงพื้นที่เพื่อจัดเก็บข้อมูลจะมีโอกาสได้พบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมากกว่าเพศชาย



แผนภาพที่ 4.3 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและช่วงอายุ

2) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศและระดับการศึกษา

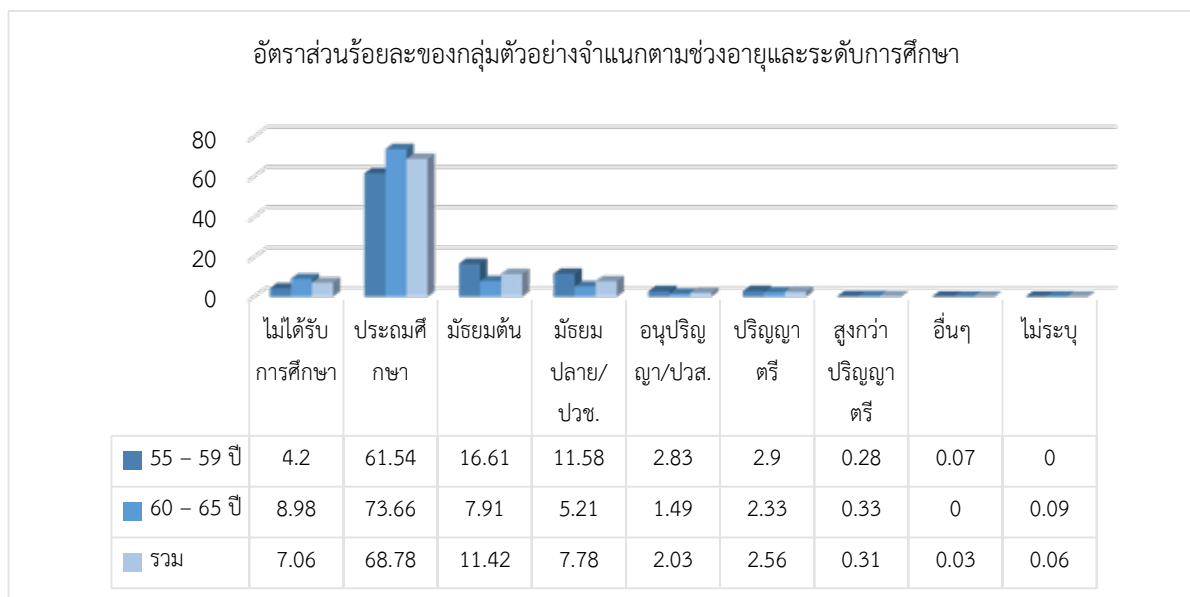
กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบในระดับประถมศึกษา โดยมีจำนวนเท่ากับ 2,476 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.78 จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 873 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 67.47 และเพศหญิงจำนวน 1,603 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 69.51 รองลงมาคือจบในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนเท่ากับ 411 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.42 จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 164 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.67 และเพศหญิงจำนวน 247 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.71 ลำดับสามคือจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวนเท่ากับ 280 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.78 โดยเป็นเพศชายจำนวน 96 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.42 และเพศหญิงจำนวน 184 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.98



แผนภาพที่ 4.4 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

3) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุและระดับการศึกษา

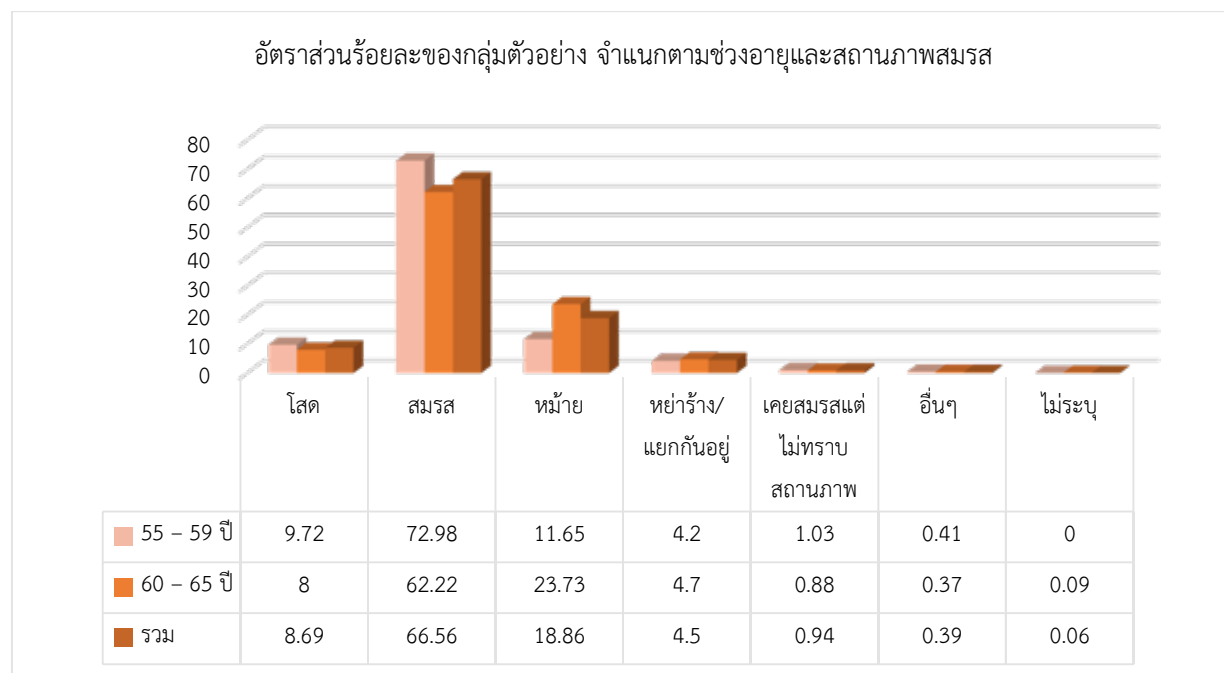
กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามช่วงอายุและระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีจำนวนเท่ากับ 2,476 คน คิดเป็นร้อยละ 68.78 โดยเป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 893 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 61.54 และผู้สูงอายุจำนวน 1,583 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.66 รองลงมาคือจบในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนเท่ากับ 411 คน คิดเป็นร้อยละ 11.42 โดยเป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 241 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.61 และผู้สูงอายุจำนวน 170 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.91 ลำดับสามคือจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวนเท่ากับ 280 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 โดยเป็นผู้ใหญ่จำนวน 168 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.58 และผู้สูงอายุจำนวน 112 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.21



แผนภาพที่ 4.5 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุและระดับการศึกษา

4) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุและสถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามช่วงอายุและสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยมีจำนวน 2,396 คน คิดเป็นร้อยละ 66.56 จำแนกเป็นวัยผู้ใหญ่ จำนวน 1,059 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 72.98 และผู้สูงอายุจำนวน 1,337 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมาคือสถานภาพหม้าย มีจำนวนเท่ากับ 679 คน คิดเป็นร้อยละ 18.86 โดยเป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 169 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.65 และผู้สูงอายุจำนวน 510 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 23.73 ลำดับสามคือสถานภาพโสด มีจำนวนเท่ากับ 313 คน คิดเป็นร้อยละ 8.69 โดยเป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 141 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.72 และผู้สูงอายุจำนวน 172 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.00



แผนภาพที่ 4.6 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุและสถานภาพสมรส

5) การทำงานของสมาชิกในครอบครัว

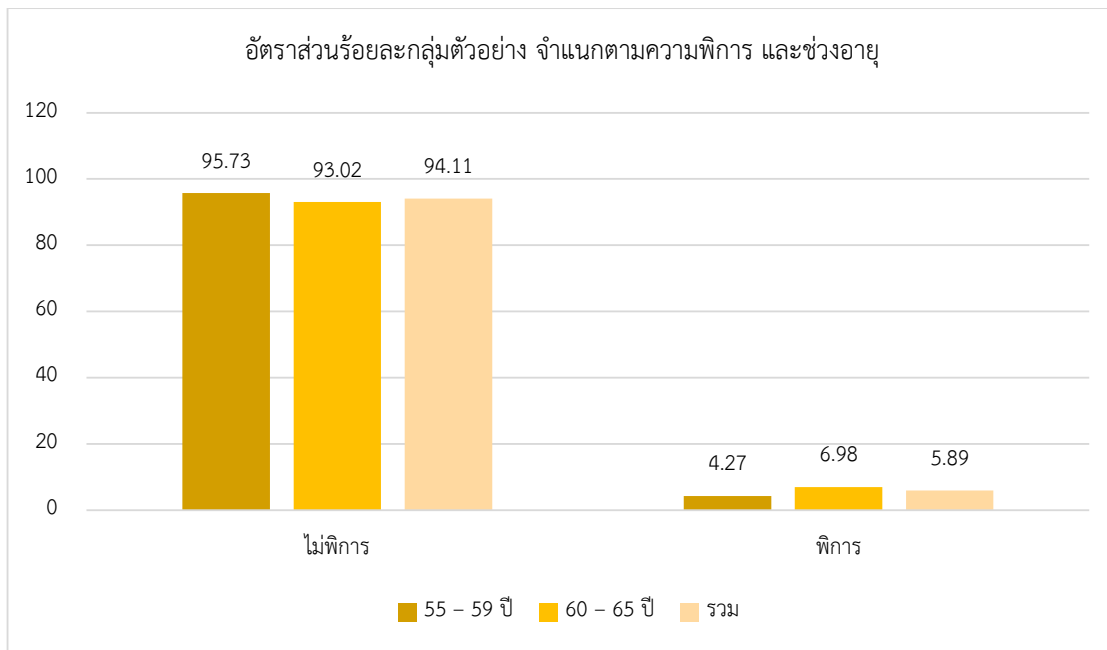
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,600 คน มีจำนวนสมาชิกทั้งหมดในครอบครัวโดยเฉลี่ย 3.84 คน และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ทำงานโดยเฉลี่ย 2.13 คน อัตราส่วนของสมาชิกที่ทำงานกับสมาชิกทั้งหมดเท่ากับ 0.55

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนของสมาชิกที่ทำงาน

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	Std.Dev.	อัตราการทำงาน
สมาชิกทั้งหมด	3.84	1.752052	0.55
สมาชิกที่ทำงาน	2.13	1.176575	

6) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุและความพิการ

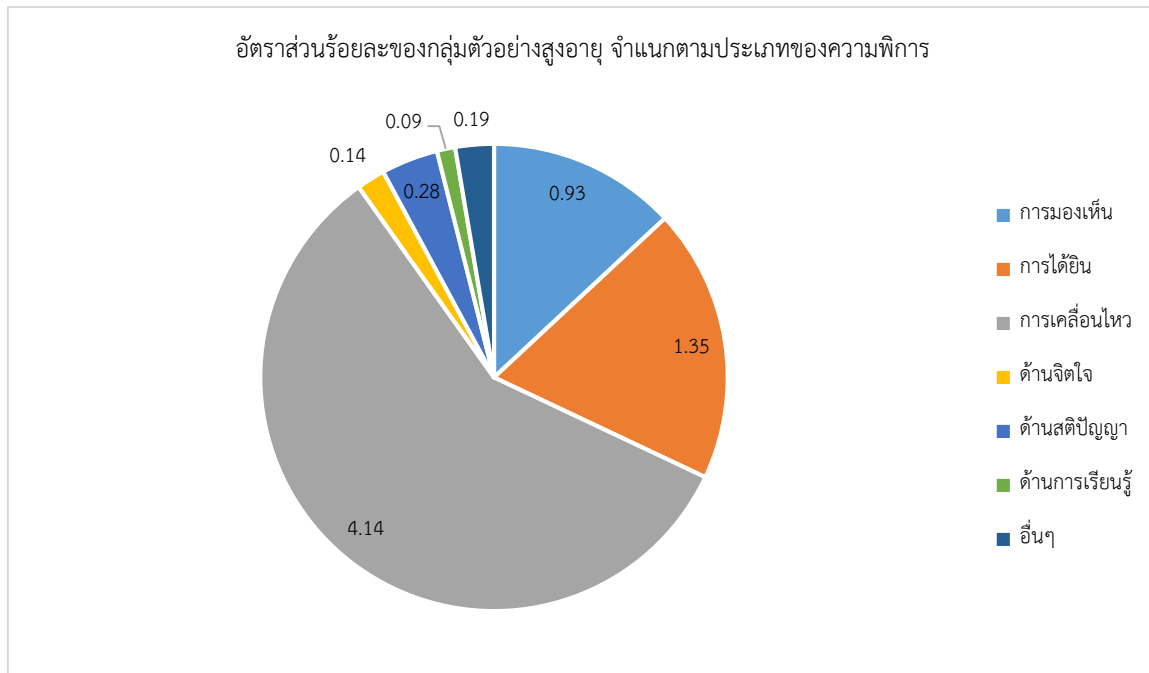
กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามช่วงอายุและความพิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีความพิการ โดยมีจำนวนเท่ากับ 3,388 คน คิดเป็นร้อยละ 94.11 จำแนกเป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 1,389 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.00 และผู้สูงอายุจำนวน 1,999 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.00 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความพิการมีจำนวนเท่ากับ 212 คน หรือเท่ากับร้อยละ 5.89 เมื่อจำแนกคนพิการตามช่วงอายุพบว่า เป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 62 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.25 และผู้สูงอายุจำนวน 150 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.76 และในส่วนของคนพิการส่วนใหญ่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.14 รองลงมาคือ ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย คิดเป็นร้อยละ 1.35 และอันดับสามคือ ความพิการทางการมองเห็น คิดเป็นร้อยละ 0.93



แผนภาพที่ 4.7 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพิการและช่วงอายุ

7) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุพิการตามประเภทของความพิการ

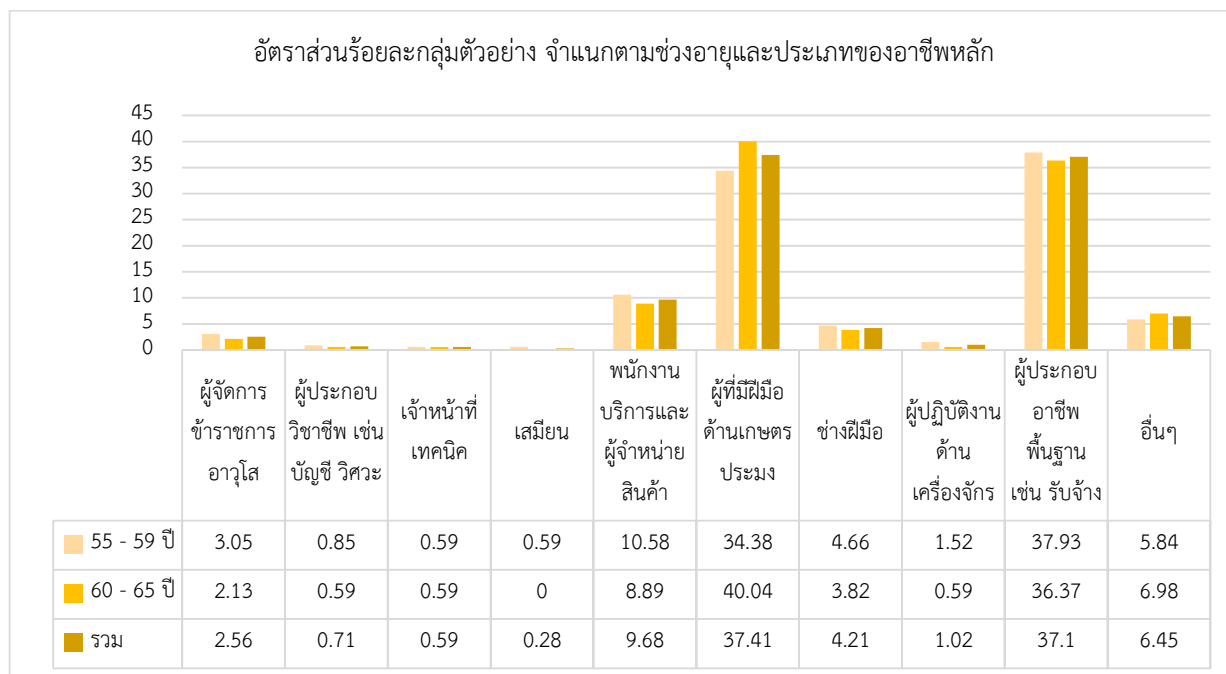
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุและมีความพิการมีจำนวนทั้งสิ้น 150 คน ส่วนใหญ่มีความพิการทางร่างกาย/การเคลื่อนไหว จำนวน 89 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.14 รองลงมาคือพิการทางการได้ยิน มีจำนวน 29 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.35 และอันดับสามคือพิการทางการมองเห็น มีจำนวน 20 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.93 (มีคนพิการซ้ำซ้อนจำนวน 3 คน) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุมีความพิการทางร่างกาย/การเคลื่อนไหวมากที่สุด ซึ่งนับเป็นปัญหาด้านสุขภาพที่เป็นข้อจำกัดต่อการทำงานหรือแม้กระทั่งการช่วยเหลือตนเอง



แผนภาพที่ 4.8 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสูงอายุ จำแนกตามประเภทความพิการ

8) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุและประเภทของอาชีพหลัก

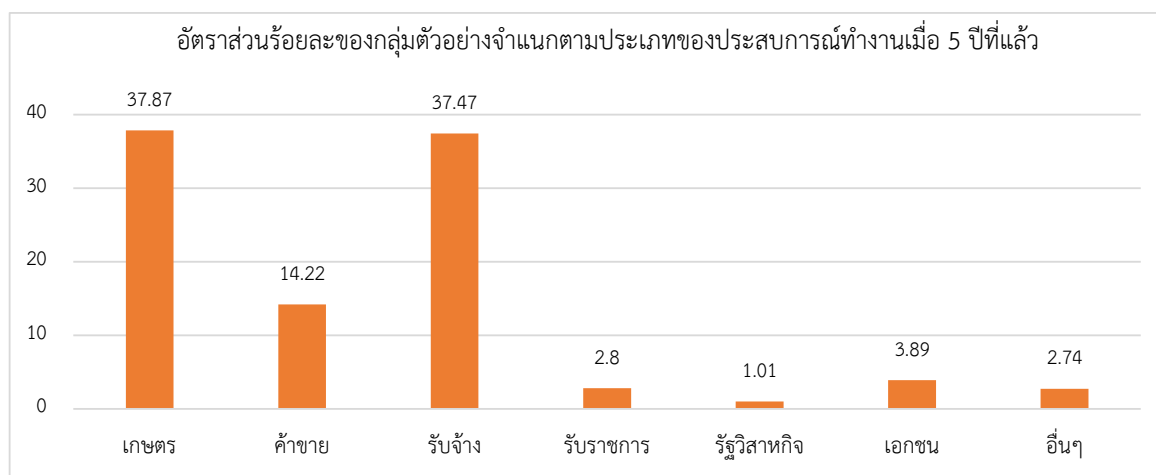
กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามช่วงอายุและการประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพ มีจำนวนเท่ากับ 2,542 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.61 ส่วนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ มีจำนวน 1,058 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.40 จากกลุ่มตัวอย่างที่ยังประกอบอาชีพจำนวน 2542 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตร ประมง จำนวน 951 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.41 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าเป็นกลุ่มวัยผู้ใหญ่จำนวน 406 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.38 ส่วนผู้สูงอายุมีจำนวน 545 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 40.04 รองลงมาผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน เช่น รับจ้างทั่วไป มีจำนวน 943 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.10 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่าเป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 448 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 37.93 ส่วนวัยสูงอายุมีจำนวน 495 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.37 ลำดับสามคืออาชีพพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้ามีจำนวน 246 คน เมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่าเป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 125 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.58 ส่วนวัยสูงอายุมีจำนวน 121 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.89 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร รับจ้างทั่วไป และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง และมีรายได้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจ



แผนภาพที่ 4.9 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุและอาชีพหลัก

9) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้ว

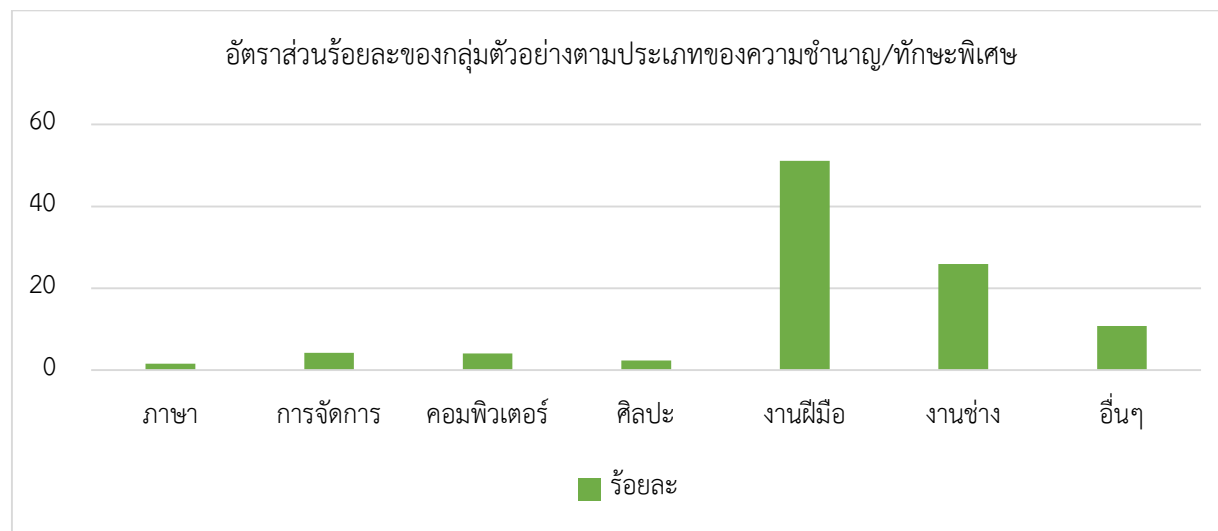
กลุ่มตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมีจำนวน 2,960 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 82.22 ส่วนผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การทำงานมีจำนวน 640 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.78 ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีจำนวน 1,121 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.87 รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง มีจำนวน 1,109 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.47 และอันดับสามคืออาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 421 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.22 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้ว และอัตราของการมีประสบการณ์ในการทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วของผู้ใหญ่มากกว่าผู้สูงอายุ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นอาชีพทางด้านเกษตรกรรม รับจ้าง และค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ซึ่งเป็นอาชีพนอกระบบที่ไม่มีความมั่นคงทางด้านรายได้ และมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ



แผนภาพที่ 4.10 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

10) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของความชำนาญ/ทักษะพิเศษ

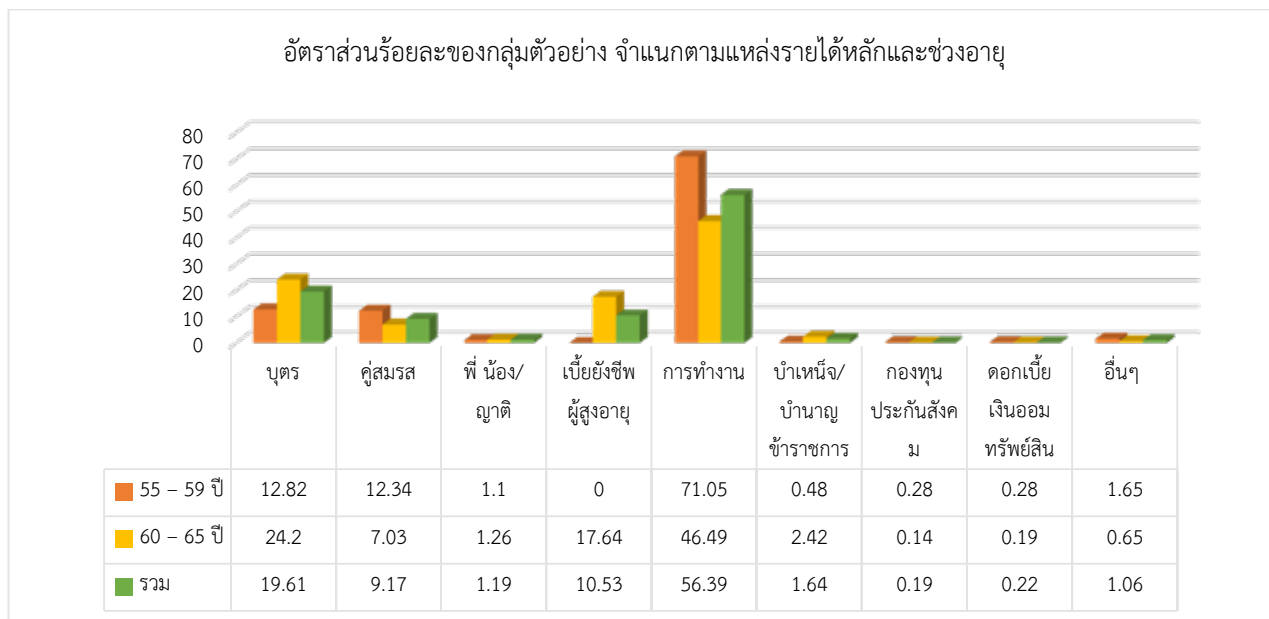
กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความชำนาญ/ทักษะพิเศษมีจำนวนทั้งสิ้น 2,366 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.72 ส่วนผู้ที่มีความชำนาญ/ทักษะพิเศษมีจำนวน 1,234 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.28 โดยส่วนใหญ่เป็นความชำนาญ/ทักษะพิเศษด้านงานฝีมือ มีจำนวน 631 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51.13 รองลงมาคือทักษะด้านงานช่าง มีจำนวน 320 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.93 อันดับสามคือทักษะด้านอื่นๆ มีจำนวน 133 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.79 และเมื่อเปรียบเทียบอัตราของความชำนาญ/ทักษะในสามด้านหลักพบว่า ผู้สูงอายุมีความชำนาญ/ทักษะด้านงานฝีมือ งานช่าง และอื่นๆ มากกว่าวัยผู้ใหญ่



แผนภาพที่ 4.11 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของความชำนาญ/ทักษะพิเศษ

11) แหล่งรายได้หลักจำแนกตามช่วงอายุ

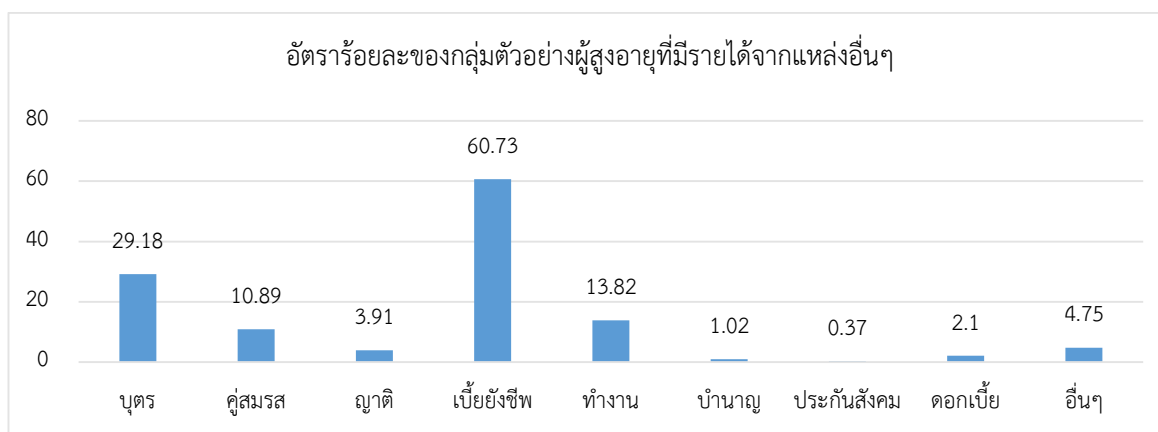
เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างตามแหล่งรายได้หลัก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแหล่งรายได้หลักที่สำคัญ คือ รายได้จากการทำงาน โดยมีจำนวน 2,030 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.39 รองลงมาคือ รายได้จากบุตร มีจำนวน 706 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.61 และอันดับสามคือรายได้จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวน 379 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.53 เมื่อจำแนกแหล่งรายได้หลักตามช่วงอายุพบว่า วัยผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานเป็นหลัก โดยมีจำนวน 1,031 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.05 รองลงมาคือรายได้จากบุตร มีจำนวน 186 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.82 และอันดับสามคือรายได้จากคู่สมรส มีจำนวน 179 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.34 สำหรับผู้สูงอายุ แหล่งรายได้หลักมาจากการทำงาน โดยมีจำนวน 999 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 46.49 รองลงมาคือแหล่งรายได้หลักที่มาจากบุตร มีจำนวน 520 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.20 และอันดับสามคือรายได้จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวน 379 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.53 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้หลักจากการทำงานด้วยตนเอง รองลงมาจึงจะเป็นรายได้จากแหล่งอื่น เช่น จากบุตร หรือเบี้ยยังชีพจากภาครัฐ



แผนภาพที่ 4.12 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งรายได้หลักและช่วงอายุ

12) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามแหล่งที่มาของรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากรายได้หลักของกลุ่มผู้สูงอายุ

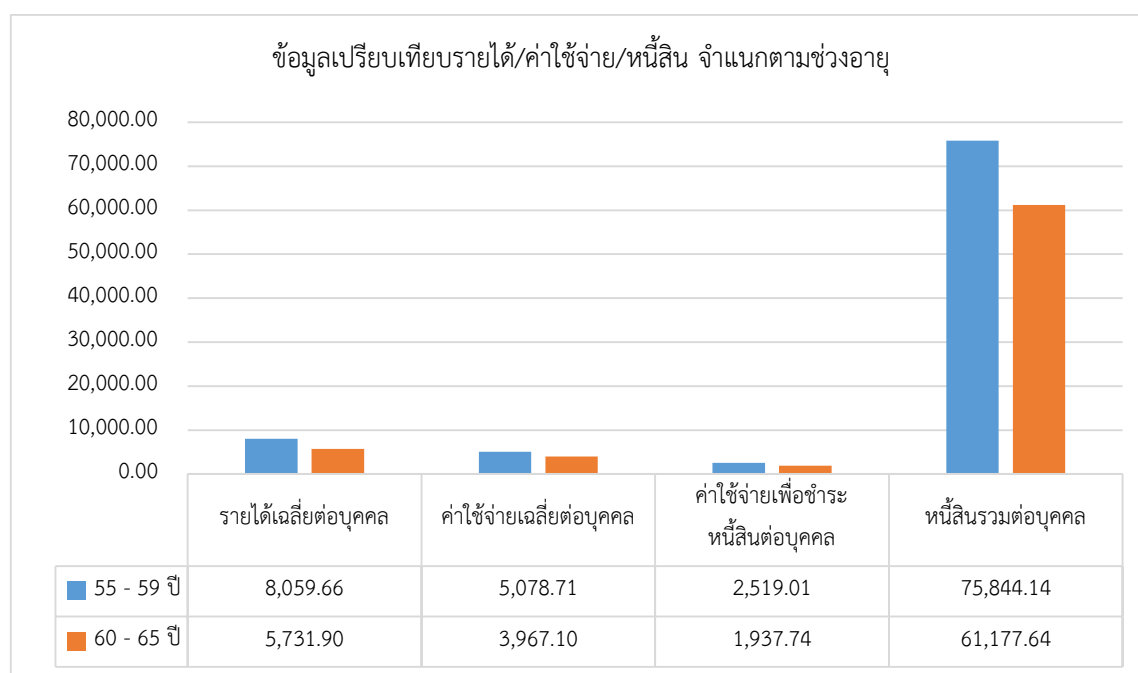
เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างตามแหล่งที่มาของรายได้อื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้จากแหล่งอื่นๆ โดยมีจำนวน 2,735 คน คิดเป็นร้อยละ 75.97 ในจำนวนนี้เป็นวัยผู้ใหญ่ จำนวน 892 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.61 และผู้สูงอายุจำนวน 1,843 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 67.39 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีรายได้จากแหล่งอื่นๆ มีจำนวนเท่ากับ 865 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 24.03 ในจำนวนนี้เป็นวัยผู้ใหญ่ จำนวน 559 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 64.62 และผู้สูงอายุจำนวน 1,843 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.38 ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้สูงอายุจะมีแหล่งรายได้อื่นๆ มากกว่าวัยผู้ใหญ่ โดยแหล่งรายได้ส่วนใหญ่มาจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยมีจำนวนเท่ากับ 1,305 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 60.73 รองลงมาคือ รายได้จากบุตร มีจำนวนเท่ากับ 627 คิดเป็นร้อยละ 29.18 และอันดับสามคือ รายได้จากการทำงาน มีจำนวนเท่ากับ 297 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.82



แผนภาพที่ 4.13 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่มีรายได้จากแหล่งอื่นๆ

13) รายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน จำแนกตามช่วงอายุ

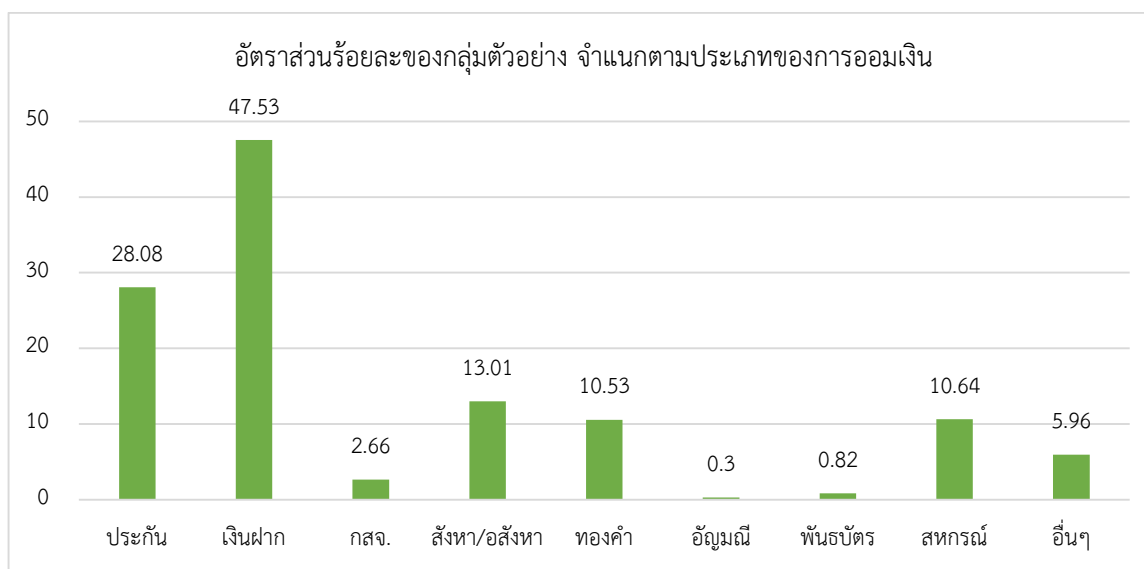
เมื่อพิจารณาถึงรายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือนและหนี้สินรายเดือน ขณะที่หนี้สินรวมค่อนข้างสูงและยังเป็นค่าใช้จ่ายที่ค้างชำระ จึงมีความเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุจะยังคงมีหนี้สินและมีการออมยังไม่มาก เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า วัยผู้ใหญ่ มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อบุคคลเท่ากับ 8,059.66 บาท/เดือน ขณะที่ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อบุคคลเท่ากับ 5,078.71 บาท/เดือน ค่าใช้จ่ายเพื่อชำระหนี้สินเฉลี่ยต่อบุคคลเท่ากับ 2,519.01 บาท/เดือน และหนี้สินรวมต่อบุคคลเท่ากับ 75,844.14 บาท สำหรับรายได้โดยเฉลี่ยต่อครัวเรือนเท่ากับ 18,159.92 บาท/เดือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือนเท่ากับ 11,599.96 บาท/เดือน ค่าใช้จ่ายเพื่อชำระหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนเท่ากับ 5,621.05 บาท/เดือน และหนี้สินรวมต่อครัวเรือนเท่ากับ 107,025.80 บาท เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้โดยเฉลี่ยต่อบุคคลต่อหนี้สินรวมต่อบุคคลโดยประมาณเท่ากับ 9.41 เท่า ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อบุคคลเท่ากับ 5,731.90 บาท/เดือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อบุคคลเท่ากับ 3,967.10 บาท/เดือน ค่าใช้จ่ายเพื่อชำระหนี้สินเฉลี่ยต่อบุคคลเท่ากับ 1,937.74 บาท/เดือน และหนี้สินรวมต่อบุคคลเท่ากับ 61,177.64 บาท สำหรับรายได้โดยเฉลี่ยต่อครัวเรือนเท่ากับ 15,376.55 บาท/เดือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือนเท่ากับ 9,383.86 บาท/เดือน ค่าใช้จ่ายเพื่อชำระหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนเท่ากับ 5,975.39 บาท/เดือน และหนี้สินรวมต่อครัวเรือนเท่ากับ 90,184.83 บาท เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้โดยเฉลี่ยต่อบุคคลต่อหนี้สินรวมต่อบุคคลโดยประมาณเท่ากับ 10.67 เท่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้โดยเฉลี่ยต่อครัวเรือนต่อหนี้สินรวมต่อครัวเรือนของวัยผู้ใหญ่โดยประมาณเท่ากับ 5.89 เท่า ส่วนผู้สูงอายุโดยประมาณเท่ากับ 5.86 เท่า



แผนภาพที่ 4.14 ข้อมูลเปรียบเทียบรายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน จำแนกตามช่วงอายุ

14) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของการออมเงิน

เมื่อพิจารณาเรื่องการออมเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามเรื่องการออมเงินมีจำนวน 3,591 คน (ในประเด็นคำถามนี้มีผู้ที่ไม่ตอบจำนวน 9 คน) ส่วนใหญ่มีการออมเงิน โดยมีจำนวนเท่ากับ 2,038 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.75 ส่วนที่ไม่มีการออมเงินมีจำนวน 1,553 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.25 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า วัยผู้ใหญ่มีการออมเงินจำนวน 848 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 41.61 ส่วนผู้สูงอายุมีการออมเงินจำนวน 1,190 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 58.39 ในกลุ่มของผู้ที่ไม่มีการออมเงิน เป็นวัยผู้ใหญ่จำนวน 601 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.70 และเป็นผู้สูงอายุจำนวน 952 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 61.30 ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีอัตราการออมมากกว่าวัยผู้ใหญ่ และมีอัตราการออมเกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนที่สำรวจ ในกลุ่มตัวอย่างที่มีการออม ส่วนใหญ่เป็นการออมในรูปแบบของเงินฝาก/สลากออมทรัพย์มากที่สุด โดยมีจำนวนเท่ากับ 759 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.92 รองลงมาคือประกันชีวิต มีจำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 26.48 อันดับสามคือการออมในรูปแบบของสังหาริมทรัพย์/อสังหาริมทรัพย์ มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 13.13



แผนภาพที่ 4.15 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของการออมเงิน

4.2.2 สถานะการทำงานในปัจจุบัน

1) สถานะการทำงาน

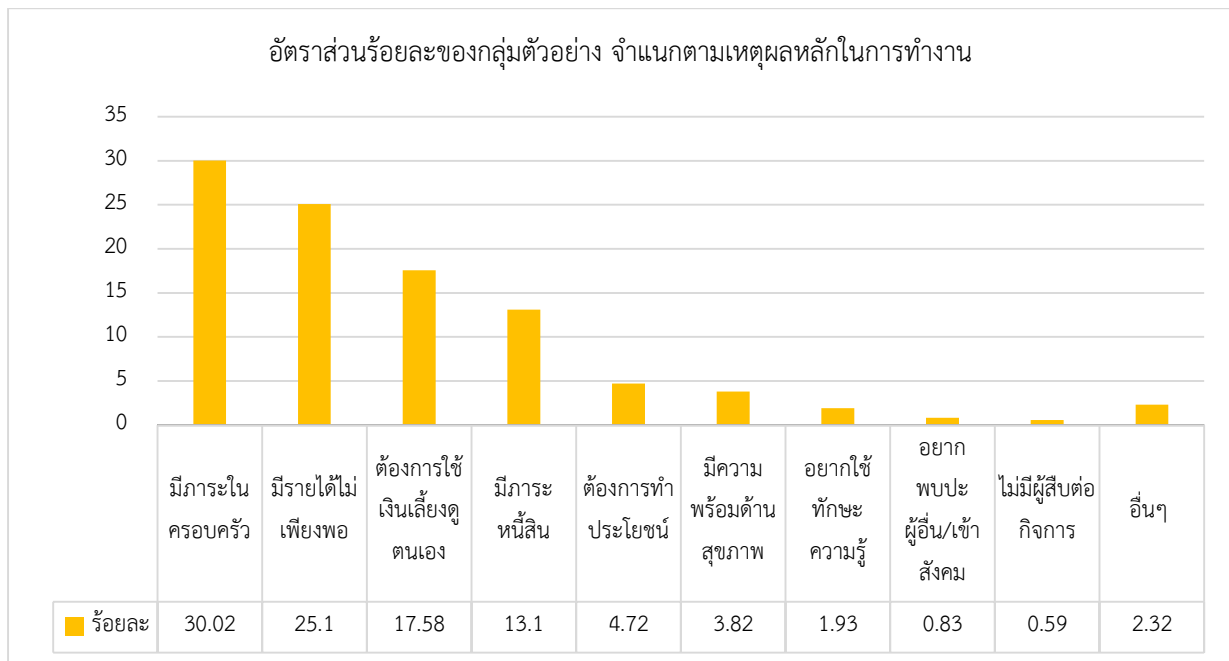
ผู้ใหญ่กับผู้สูงอายุ อาจมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับการย้ายถิ่นฐานของวัยแรงงานที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องดูแลตนเองมากขึ้นและต้องหารายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของวัยผู้ใหญ่กับผู้สูงอายุ จำนวน 3,600 คน พบว่ามีคนที่ยังทำงานจำนวน 2,542 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.61 หรือ ส่วนคนที่ไม่ได้ทำงานจำนวน 1,058 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.39

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของคนที่ยังทำงานและคนที่ไม่ได้ทำงานในปัจจุบัน

การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คนที่ยังทำงาน	2542	70.61
คนที่ไม่ได้ทำงาน	1,058	29.39
ร้อยละ	3,600	100.00

2) เหตุผลหลักในการทำงาน

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลตนเองและทำงานเพื่อหารายได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสัดส่วนของวัยเด็กและวัยแรงงานลดจำนวนลง ในขณะที่สัดส่วนของผู้สูงอายุกลับเพิ่มมากขึ้น และประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ค่าของเงินลดลงในปัจจุบัน ทำให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ยังคงทำงาน 2,542 คน พบว่าเหตุผลสำคัญในการทำงาน ได้แก่ การมีภาระต้องดูแลบุคคลในครอบครัว จากกลุ่มตัวอย่าง 763 คน หรือเท่ากับร้อยละ 30.02 รองลงมาคือ มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว จากกลุ่มตัวอย่าง 638 คน หรือเท่ากับร้อยละ 25.10 และอันดับสามคือ ต้องการใช้จ่ายเลี้ยงดูตนเอง จากกลุ่มตัวอย่าง 447 คน หรือเท่ากับร้อยละ 17.58 ซึ่งเหตุผลสำคัญดังกล่าวเป็นเหตุผลในเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก

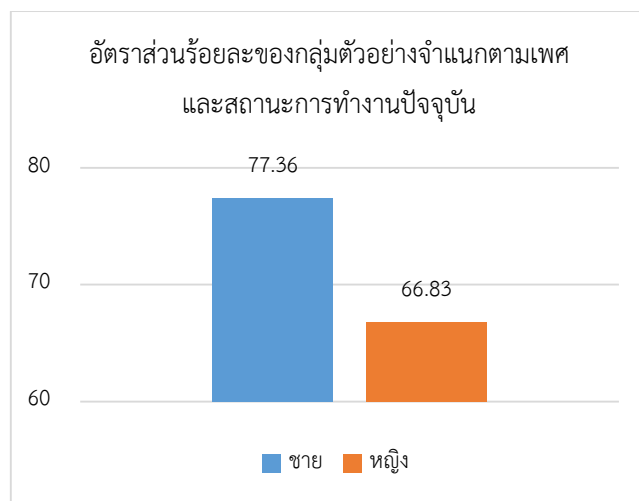


แผนภาพที่ 4.16 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของการออมเงิน

3) ความแตกต่างระหว่างเพศกับสถานะการทำงานในปัจจุบัน

จากสถานะการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในปัจจุบัน มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ และช่วงอายุ ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน/ไม่ทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ในส่วนของผู้ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันจำนวน 2,542 คน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่ม

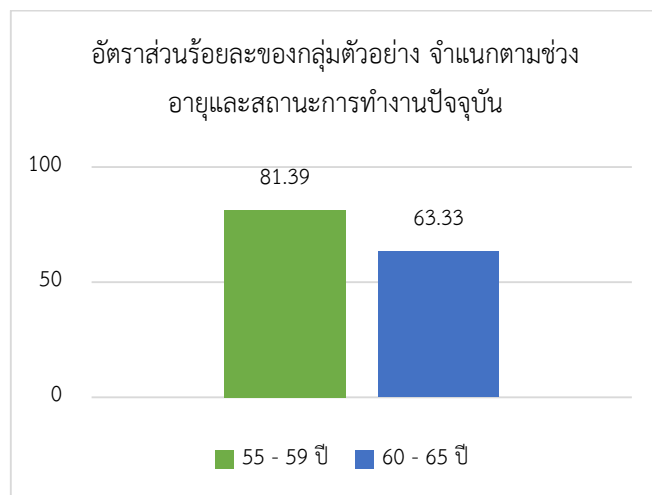
เพศชายมีการทำงานจำนวน 1,294 คน คิดเป็นร้อยละ 77.36 และเพศหญิงมีการทำงานจำนวน 2,306 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.83 ซึ่งร้อยละของความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับร้อยละ 10.53 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.0152151) ทั้งนี้เมื่อนำมาคำนวณค่าสถิติ t เพื่อแสดงทดสอบว่าสัดส่วนนี้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่า $t = 6.66$ ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 1



แผนภาพที่ 4.17 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และสถานะการทำงาน

4) ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุกับสถานะการทำงานในปัจจุบัน

ช่วงอายุเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่คาดว่าจะมีผลต่อสถานะการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากความแตกต่างของช่วงวัยอาจมีผลต่อสุขภาพและการทำงาน ในส่วนของผู้ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันจำนวน 2,542 คน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ใหญ่มากกับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้ใหญ่มีการทำงานจำนวน 1,451 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 81.39 และผู้สูงอายุมีการทำงานจำนวน 2,149 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.33 ซึ่งความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับร้อยละ 18.06 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.0151872) ทั้งนี้เมื่อนำมาคำนวณค่าสถิติ t เพื่อแสดงทดสอบว่าค่าเฉลี่ยนี้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่า $t = 11.89$ ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 1

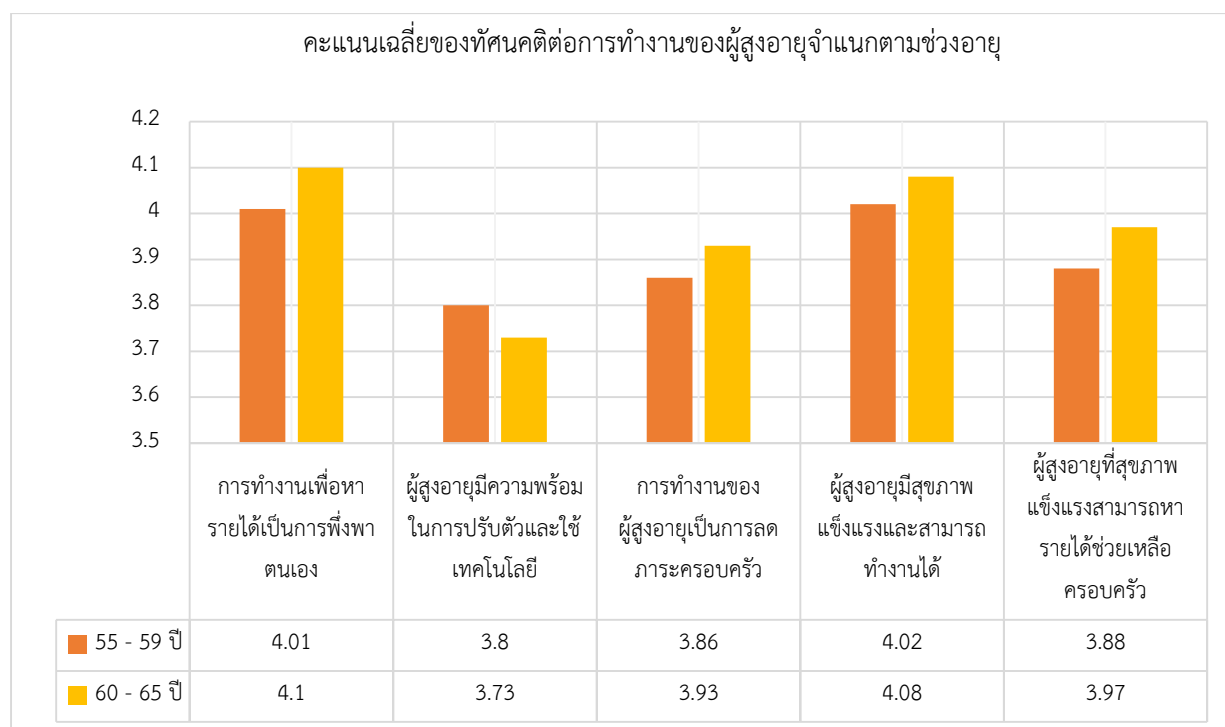


แผนภาพที่ 4.18 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ และสถานะการทำงาน

4.2.3 ทักษะคติในการทำงาน

1) ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุกับทักษะคติในการทำงาน

ทักษะคติ/มุมมองความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานมีความเกี่ยวเนื่องกับความต้องการในการทำงาน โดยเมื่อมีการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะคติต่อการทำงานระหว่างผู้ใหญ่วัยกับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้ใหญ่วัยจำนวน 2,149 คน มีทักษะคติต่อการทำงานในภาพรวมที่ระดับคะแนน 3.96 ส่วนผู้สูงอายุจำนวน 1,451 คน มีทักษะคติต่อการทำงานในภาพรวมที่ระดับคะแนน 3.99 ซึ่งคะแนนความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับ 0.03 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.0195404) ทั้งนี้เมื่อนำมาคำนวณค่าสถิติ t เพื่อแสดงทดสอบว่าค่าเฉลี่ยนี้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่า $t = -1.38$ ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 10 และผู้ใหญ่วัยมีทักษะคติต่อการทำงานในระดับคะแนนที่น้อยกว่าผู้สูงอายุ

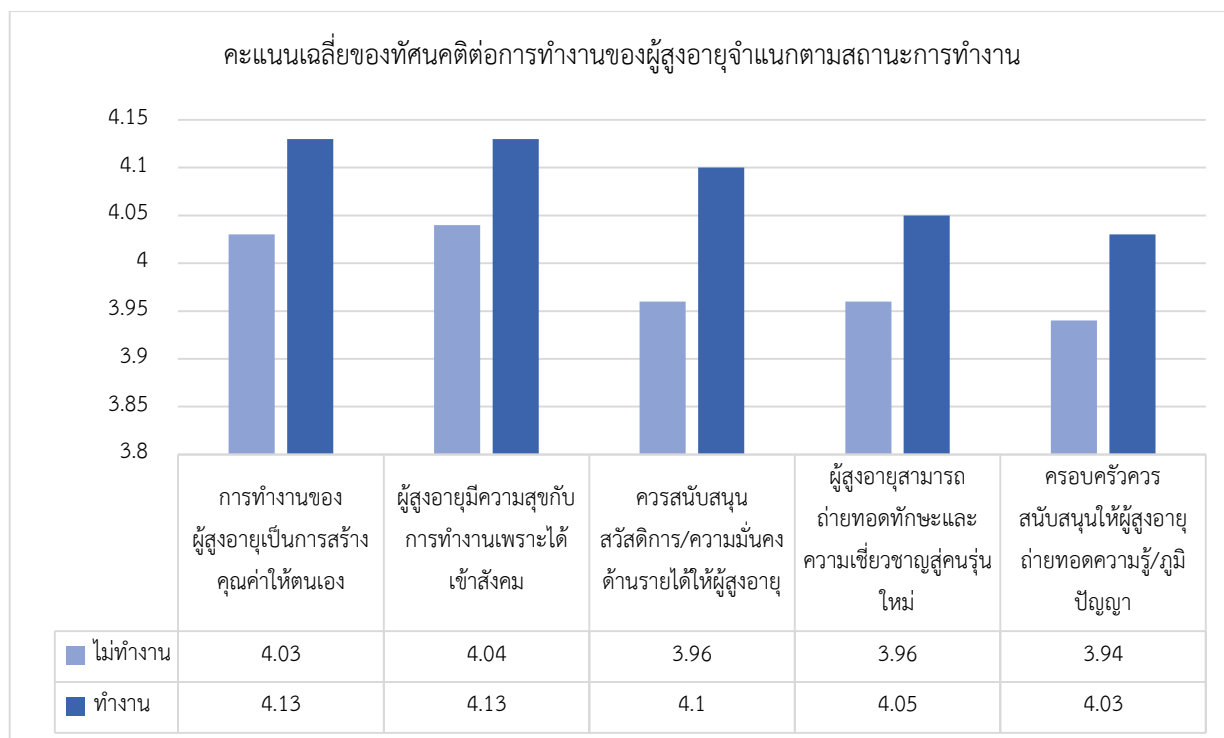


แผนภาพที่ 4.19 คะแนนเฉลี่ยของทักษะคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามช่วงอายุ

2) ความแตกต่างระหว่างสถานะการทำงานกับทักษะคติในการทำงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของผู้ใหญ่วัยกับผู้สูงอายุจำนวน 3,600 คน พบว่ามีคนที่ยังทำงานจำนวน 2,542 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.61 ส่วนคนที่ไม่ได้ทำงานมีจำนวน 1,058 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.39 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะคติต่อการทำงานระหว่างคนที่ยังทำงานกับคนที่ไม่ได้ทำงาน พบว่า คนที่ยังทำงานมีระดับคะแนนของทักษะคติมากกว่าคนที่ไม่ได้ทำงานในทุกประเด็นโดยมีร้อยละของความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ต่างระดับกัน ในส่วนของทักษะคิต้านเศรษฐกิจและการทำงาน และทักษะคิต้านครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับร้อยละ 1 ขณะที่ทักษะคิต้านสุขภาพมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ซึ่งแสดงถึงระดับความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยกว่าทักษะคติในสองด้านแรก

เมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญที่มีระดับคะแนนของทัศนคติแตกต่างกันพบว่า ประเด็นที่มีคะแนนแตกต่างกันมากที่สุด คือ สนับสนุนสวัสดิการ/ความมั่นคงด้านรายได้จากการทำงานให้สูงอายุ มีความแตกต่างเท่ากับ 0.14 รองลงมาคือ การทำงานของสูงอายุเป็นการสร้างคุณค่าให้ตนเอง มีความแตกต่างเท่ากับ 0.11 และสูงอายุมีความสุขกับการทำงานเพราะได้เข้าสังคมและพบปะผู้คน มีความแตกต่างเท่ากับ 0.09 โดยเป็นความแตกต่างที่มีระดับนัยสำคัญเท่ากับร้อยละ 1



แผนภาพที่ 4.20 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานของสูงอายุจำแนกตาม

สถานะการทำงาน

3) ความแตกต่างระหว่างเหตุผลสำคัญที่ต้องการทำงานกับทัศนคติในการทำงาน

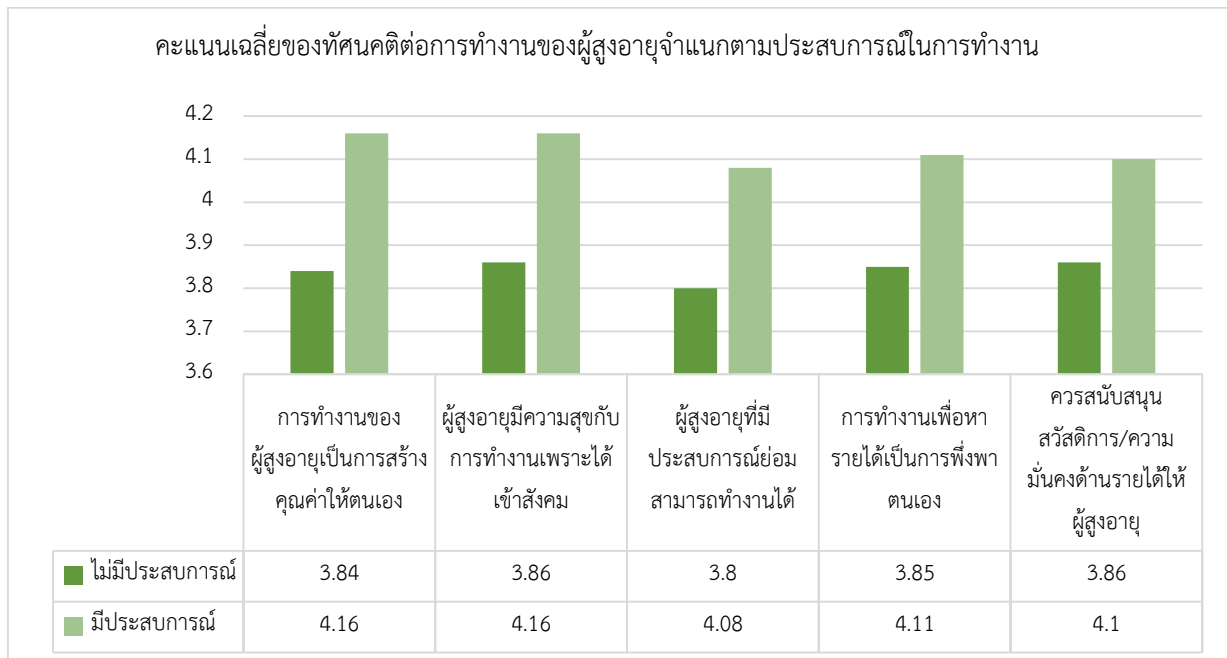
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของเหตุผลที่ต้องการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุต่อคะแนนทัศนคติต่อการทำงาน พบว่า คะแนนทัศนคติต่อการทำงานมีความแตกต่างกันตามเหตุผลสำคัญที่ต้องการทำงาน ทั้งนี้เมื่อนำมาคำนวณค่าสถิติ F เพื่อแสดงการทดสอบถึงความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ค่า $F = 3.84$ มีระดับนัยสำคัญที่ร้อยละ 1

ตารางที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของเหตุผลที่ต้องการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามทัศนคติต่อการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ทัศนคติต่อการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	12.28	10	1.23	3.84	0.000**
รวม	806.11	2,491	0.32		

4) ความแตกต่างระหว่างการมีประสบการณ์ในการทำงานกับทัศนคติในการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างคนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วกับคนที่มีความประสบการณ์ พบว่า คนที่มีความประสบการณ์มีระดับคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติมากกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์ในทุกประเด็น จึงเป็นไปได้ว่า ประสบการณ์มีผลต่อทัศนคติ ดังนั้นการสร้างประสบการณ์ในการทำงานโดยการฝึกหรือทดลองทำงานย่อมทำให้มีทัศนคติที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้ที่มีความประสบการณ์ทำงานมีทักษะความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานต่อไปได้ โดยระดับคะแนนมีความแตกต่างในทุกประเด็น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสำคัญคือ การทำงานของผู้สูงอายุเป็นการสร้างคุณค่าให้ตนเอง ซึ่งมีระดับคะแนนทัศนคติที่ต่างกัน 0.32 รองลงมาคือ ผู้สูงอายุมีความสุขกับการทำงานเพราะได้เข้าสังคมและพบปะผู้คน มีระดับคะแนนทัศนคติที่ต่างกัน 0.29 และผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญาและประสบการณ์ย่อมสามารถที่จะทำงานได้ มีระดับคะแนนทัศนคติที่ต่างกัน 0.28 โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับร้อยละ 1

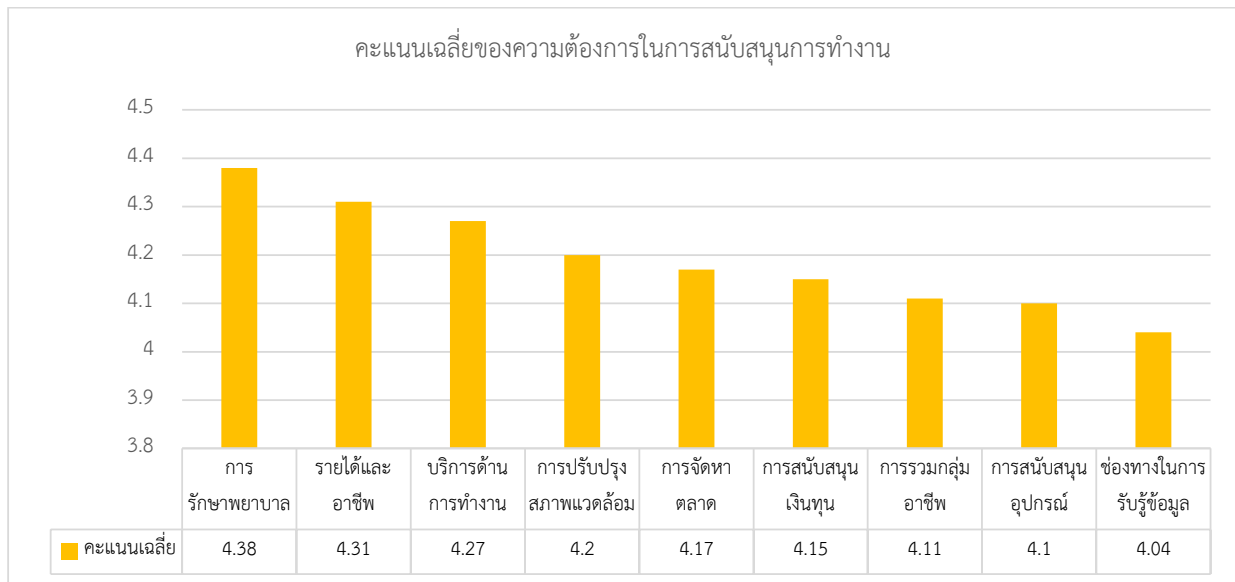


แผนภาพที่ 4.21 คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

4.2.4 ความต้องการการสนับสนุนในการทำงาน

1) ความต้องการการสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

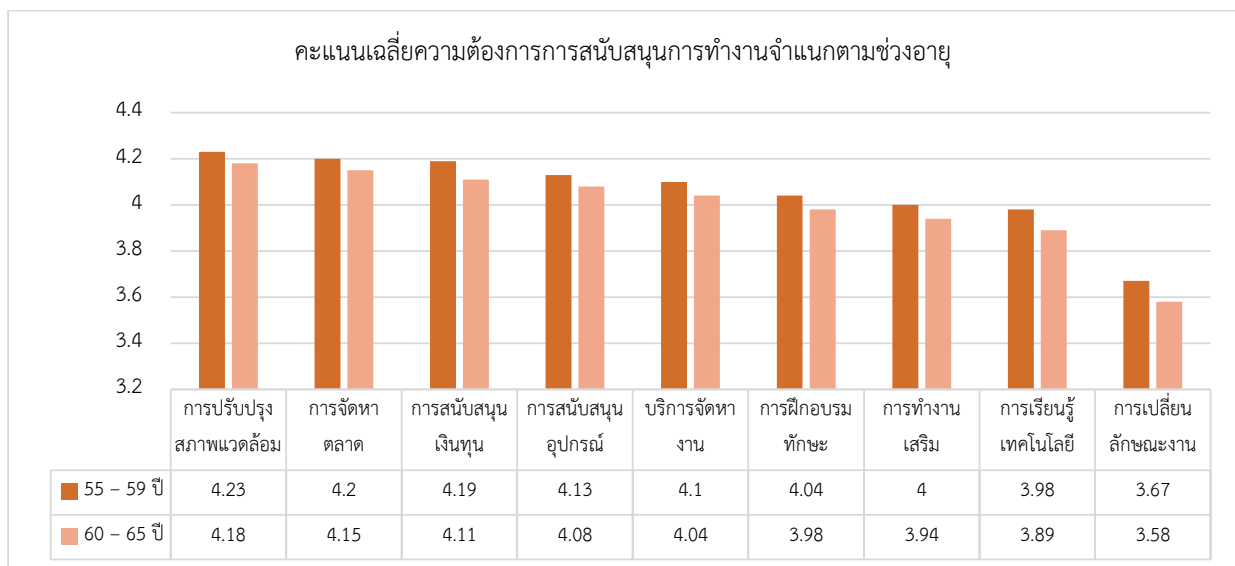
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,600 คน มีจำนวนคนที่ต้องการการสนับสนุนการทำงานในเรื่องของสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีความพร้อมในการทำงาน โดยมีจำนวนคนที่ต้องการ 2,992 คน และมีระดับความต้องการเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือความต้องการในเรื่องของสวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ จำนวนคนที่ต้องการเท่ากับ 2,969 คน และระดับความต้องการเท่ากับ 4.31 ลำดับสามคือความต้องการให้มีการจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น รถรับส่ง จำนวนคนที่ต้องการเท่ากับ 2,885 คน และระดับความต้องการเท่ากับ 4.27



แผนภาพที่ 4.22 คะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการสนับสนุนการทำงาน

2) ความต้องการการสนับสนุนการทำงานจำแนกตามช่วงอายุระหว่างผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 3,600 คน ส่วนผู้ที่มีความต้องการการสนับสนุนการทำงานมีจำนวนสูงสุด 2,992 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 83.11 เมื่อจำแนกความต้องการการสนับสนุนการทำงานตามช่วงอายุ พบว่า ประเด็นของความต้องการการสนับสนุนที่มีระดับคะแนนของความแตกต่างกันมากที่สุดคือ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ คะแนนความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับ 0.08 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.034) ค่า $t = 2.37$ ประเด็นถัดมาคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ คะแนนความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับ 0.06 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.029) ค่า $t = 1.89$ และการจัดหาตลาดรองรับผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุ คะแนนความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับ 0.06 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.031) ค่า $t = 1.87$



แผนภาพที่ 4.23 คะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการสนับสนุนการทำงานจำแนกตามอายุ

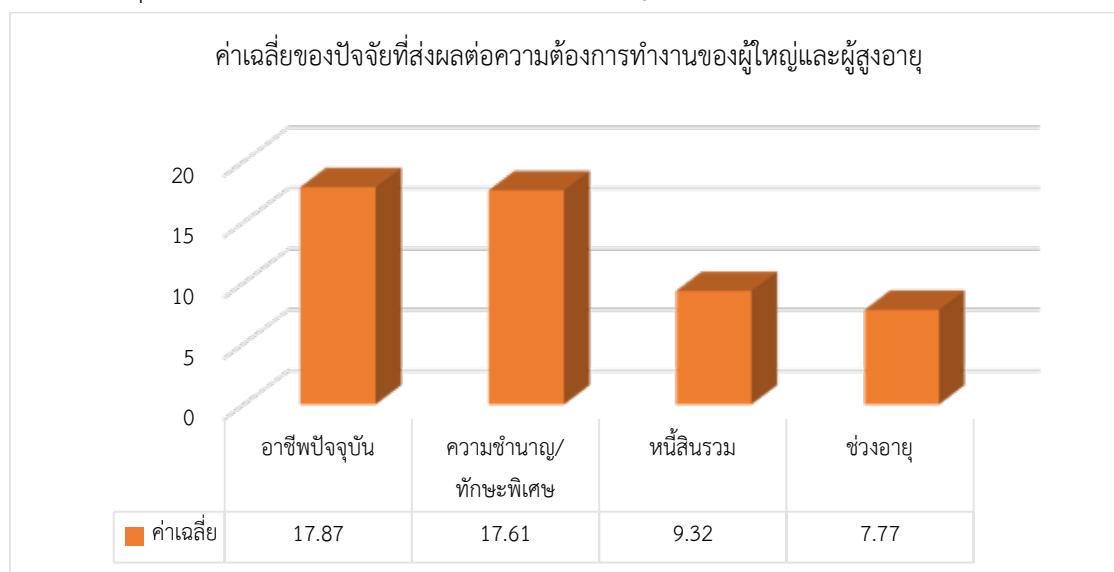
จากประเด็นความต้องการแสดงให้เห็นว่า ผู้ใหญ่มีความต้องการการสนับสนุนการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุ โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ร้อยละ 1 ร้อยละ 5 และร้อยละ 10 ตามลำดับ ส่วนประเด็นความต้องการที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงถึงว่าทั้งสองกลุ่มมีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีความพร้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ การจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น รถรับส่ง การส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ และช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ

4.2.5 ความต้องการในการทำงาน

ความต้องการในการทำงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งมีผลต่อความน่าจะเป็นในความต้องการทำงานที่แตกต่างกัน ดังข้อมูลในตารางที่ 4.31

1) ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ในส่วนนี้เป็นการใช้สมการ Logit เพื่อประมาณค่าผลกระทบส่วนเพิ่มของตัวแปรที่มีต่อความน่าจะเป็นในการต้องการทำงาน ซึ่งค่าที่แสดงเป็นการประมวลผลค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความน่าจะเป็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่มากที่สุด ได้แก่ อาชีพปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 17.87 ความชำนาญ/ทักษะพิเศษ ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 17.61 หนี้สินรวม ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 9.32 และช่วงอายุ ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 7.77 โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.01

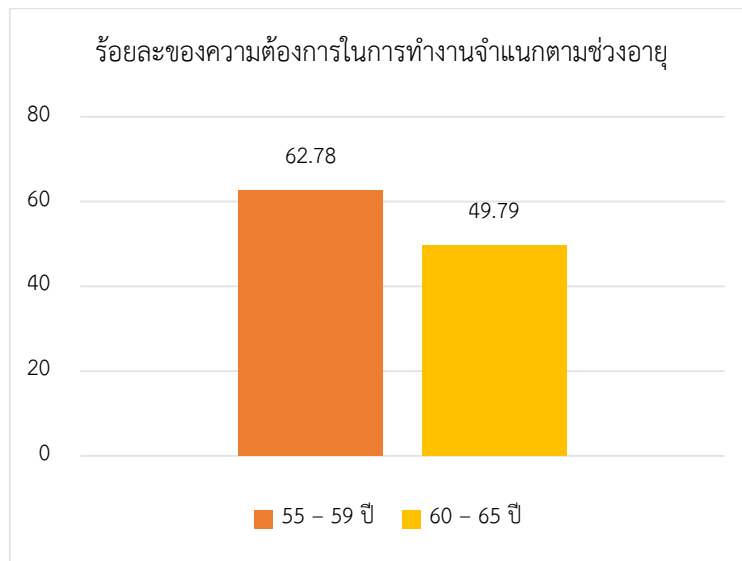


แผนภาพที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงาน

2) ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุกับความต้องการในการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการทำงานระหว่างผู้ใหญ่กับผู้สูงอายุจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3,600 คน พบว่า ผู้ใหญ่จำนวน 1,451 คน มีความต้องการในการทำงานร้อยละ 62.78 หรือเท่ากับ 911 คน และผู้สูงอายุจำนวน 2,149 คน มีความต้องการในการทำงานร้อยละ 49.79 หรือเท่ากับ 1,070 คน รวมจำนวนของผู้ที่มีความต้องการในการทำงานเท่ากับ 1,981 คน ค่าความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มเท่ากับ ร้อยละ 12.99 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.0167683) ทั้งนี้เมื่อนำมาคำนวณค่าสถิติ t เพื่อแสดงทดสอบ

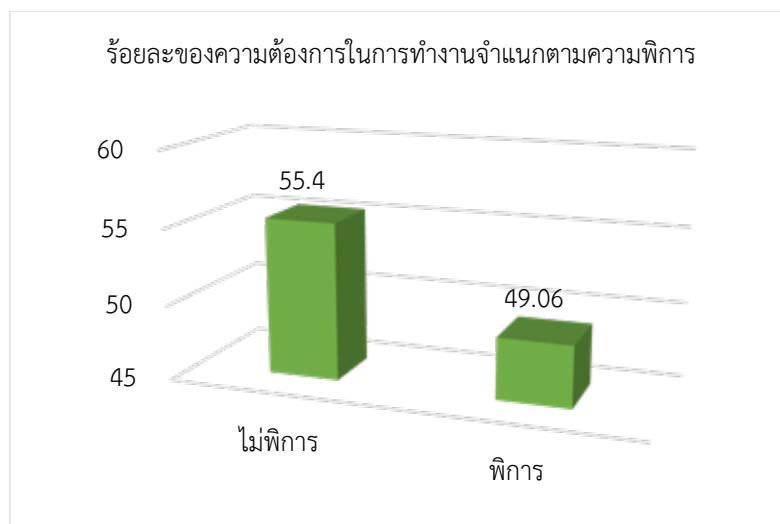
ว่าค่าเฉลี่ยนี้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่า $t = 7.75$ ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 1 ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ใหญ่อายุมากมีความต้องการในการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุ



แผนภาพที่ 4.25 ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ

3) ความแตกต่างระหว่างความพิการกับความต้องการในการทำงาน

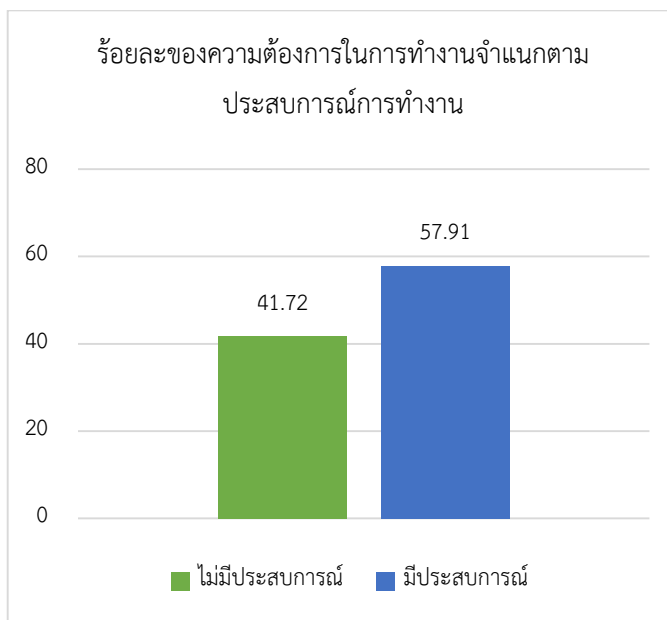
การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการทำงานระหว่างคนที่ไม่พิการกับคนที่พิการ พบว่า คนที่ไม่พิการจำนวน 3,388 คน มีความต้องการในการทำงานร้อยละ 55.40 หรือเท่ากับ 1,877 คน และคนพิการจำนวน 212 คน มีความต้องการในการทำงานร้อยละ 49.06 หรือเท่ากับ 104 คน ซึ่งความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับร้อยละ 6.35 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.0352127) ทั้งนี้เมื่อนำมาคำนวณค่าสถิติ t เพื่อแสดงทดสอบว่าค่าเฉลี่ยนี้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่า $t = 1.8019$ ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 5 และข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคนที่ไม่พิการมีความต้องการในการทำงานมากกว่าคนพิการ



แผนภาพที่ 4.26 ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามความพิการ

4) ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความต้องการในการทำงาน

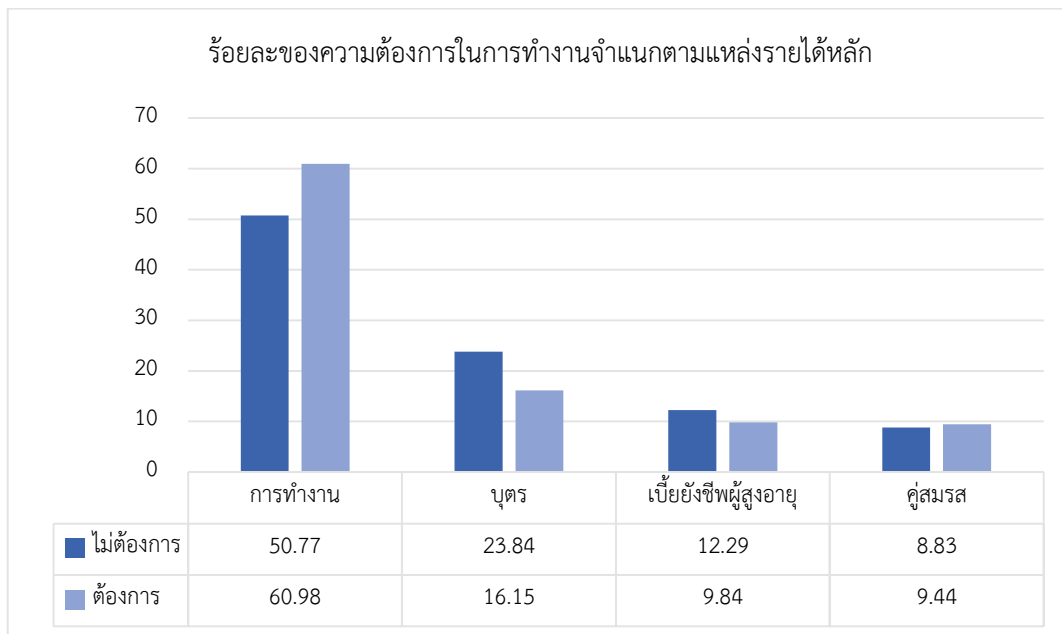
การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการทำงานระหว่างคนที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วกับคนที่มีประสบการณ์ พบว่า คนที่ไม่มีประสบการณ์จำนวน 640 คน มีความต้องการในการทำงานร้อยละ 41.72 หรือเท่ากับ 267 คน ส่วนคนที่มีประสบการณ์จำนวน 2,960 คน มีความต้องการในการทำงาน ร้อยละ 57.91 หรือเท่ากับ 1,714 คน ซึ่งความแตกต่างระหว่างทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากับ ร้อยละ 0.16 (มีค่าความผิดพลาดมาตรฐานเท่ากับ 0.0215235) ทั้งนี้เมื่อนำมาคำนวณค่าสถิติ t เพื่อแสดงทดสอบว่าค่าเฉลี่ยนี้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่า $t = -7.52$ ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 1 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่าคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความต้องการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์



แผนภาพที่ 4.27 ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์

5) ความแตกต่างระหว่างแหล่งรายได้หลักต่อความต้องการในการทำงาน

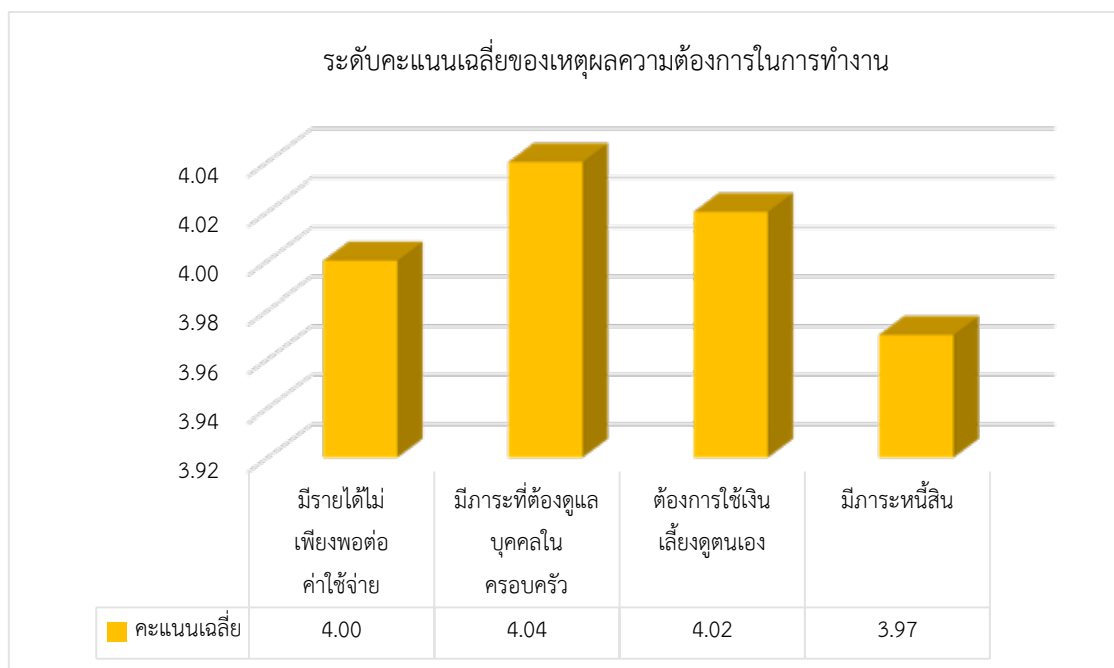
การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการทำงานที่สัมพันธ์กับแหล่งรายได้หลัก พบว่า ผู้ที่มีรายได้หลักจากการทำงานมีความต้องการในการทำงานมากที่สุด โดยจำนวน 1,208 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 60.98 รองลงมาคือผู้ที่ได้รับรายได้จากบุตรมีจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 และอันดับสามคือผู้ที่มีรายได้หลักจากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 และจากการทดสอบโดยใช้ Pearson chi2 พบว่ามีค่าเท่ากับ 58.8002 ซึ่งค่าสถิตินี้แสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 1



แผนภาพที่ 4.28 ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามแหล่งรายได้หลัก

6) เหตุผลสำคัญของความต้องการในการทำงาน

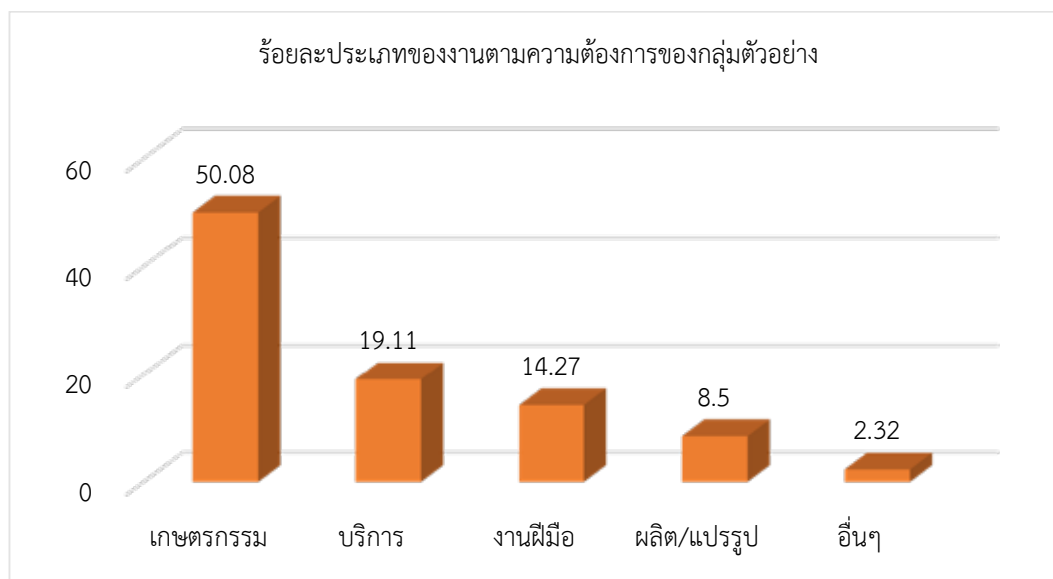
เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเหตุผลสำคัญของการทำงานในแต่ละข้อ พบว่า เหตุผลสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ คือ การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีจำนวนเท่ากับ 608 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว มีจำนวน 354 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ลำดับสามคือ ความต้องการใช้เงินในการเลี้ยงดูตนเอง มีจำนวน 345 คน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02



แผนภาพที่ 4.29 ร้อยละของความต้องการในการทำงานจำแนกตามเหตุผลสำคัญ

7) รูปแบบของการทำงานที่ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุต้องการ

ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่มีความต้องการในการทำงานมีจำนวนเท่ากับ 1,981 คน รูปแบบของการทำงานที่ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุต้องการส่วนใหญ่เป็นลักษณะของงานที่มีรายได้ โดยมีจำนวนเท่ากับ 1,819 คน หรือเท่ากับร้อยละ 92.01 ขณะที่ผู้ที่ต้องการทำงานแบบไม่มีรายได้มีจำนวนเท่ากับ 137 คน หรือเท่ากับร้อยละ 6.93 และมีอีกส่วนหนึ่งที่มีความต้องการทำงาน แต่ไม่ได้ระบุว่าเป็นงานในรูปแบบใด มีจำนวน 25 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.06 ส่วนรูปแบบการทำงานที่ต้องการมากที่สุดคือ งานในภาคเกษตรกรรม โดยมีจำนวน 972 คน คิดเป็นร้อยละ 50.08 รองลงมาคือภาคบริการ มีจำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 19.11 และอันดับสามคืองานฝีมือ มีจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 14.27



แผนภาพที่ 4.30 ร้อยละประเภทของงานตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป็นข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการการสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยความต้องการดังกล่าวประกอบไปด้วย

1) ความต้องการด้านรายได้

- การเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเบี้ยคนพิการ (อัตรา 1,000 บาทต่อเดือน)

2) ความต้องการด้านการทำงาน

- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน
- การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- การสนับสนุนเงินทุน อุปกรณ์ เพื่อการประกอบอาชีพ
- การจัดให้มีเงินทุนเพื่อการรวมกลุ่มอาชีพ
- การจัดตลาดรองรับสินค้าจากกลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ
- การขยายอายุการเกษียณ และการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

- การสำรวจความต้องการเพื่อส่งเสริมอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ
- การส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพ/ลักษณะส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ เช่น อาชีพ

สำหรับคนพิการ

- การจัดหน่วยงานเพื่อฝึกอาชีพผู้สูงอายุ
- การจัดตั้งกลุ่มประสานงานแต่ละหมู่บ้านเพื่อให้คำแนะนำ/จัดหางานให้กับผู้สูงอายุ
- การจัดหางานที่สามารถทำที่บ้านได้

3) ความต้องการด้านการเงิน สินเชื่อ

- การเพิ่มสิทธิการเข้าถึง รวมถึงบริการสินเชื่อแก่ผู้สูงอายุ
- การเข้าถึงแหล่งเงินกู้

4) ความต้องการของผู้สูงอายุด้านการดูแลสุขภาพ การรักษาพยาบาล

- การเพิ่มสิทธิและการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิในการรักษาพยาบาล
- ควรมีหมอประจำชุมชน
- การให้บริการของภาครัฐอย่างเท่าเทียมกันสำหรับผู้สูงอายุ

5) ความต้องการในด้านการให้บริการภาครัฐอื่นๆ

- การเพิ่มพื้นที่เพื่อการกีฬา
- การให้บริการด้านการขนส่ง
- การตั้งชมรมต่างๆในการทำกิจกรรมของผู้สูงอายุ
- การเพิ่มสิทธิและสวัสดิการต่างๆสำหรับผู้สูงอายุ
- กระทรวง พม. ควรมีการจัดทำ one stop service

6) ความต้องการอื่นๆ

- การแสดงความสามารถและความคิดเห็นของผู้สูงอายุ
- การเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก
- การดูแลสุขภาพแวดล้อมให้มีความน่าอยู่ ปราศจากขยะมลพิษ

4.3 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

โครงการกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนทั้งในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการทำงาน และความต้องการได้รับการสนับสนุนเพื่อให้มีโอกาสและความพร้อมในการทำงานมากขึ้น ส่วนข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพทั้งการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะแนวทางในภาพรวม/ระดับนโยบายเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุต่อไป

4.3.1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแทนจากกลุ่มอาชีพ ชุมชน สมาคมต่างๆ จากพื้นที่ และตัวแทนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ เช่น ตัวแทนสำนักงานจัดหางานจังหวัด/แรงงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.), องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.), โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล (รพสต.) และ หน่วยงานด้านการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เป็นต้น ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ และข้อเสนอแนะแนวทางต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1) สถานการณ์การทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ

แรงงานนอกระบบที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี จำแนกได้เป็นสองกลุ่มคือ

- กลุ่มที่อยู่ในเมือง จะค่อนข้างมีความเครียด เนื่องจากอยู่ในพื้นที่จำกัด หรืออาจเป็นชุมชนแออัด ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นอาชีพอิสระ เช่น ค้าขาย รับจ้างทั่วไป และมีบางส่วนที่ยังไม่เกษียณอายุทำงานราชการ สำหรับพื้นที่บางจังหวัด มีสถานประกอบการบางแห่งที่เปิดรับผู้สูงอายุให้เข้าสู่การทำงานในระบบ โดยกำหนดคุณสมบัติว่าต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง และมีความชำนาญ/ทักษะ/ประสบการณ์เกี่ยวกับงานนั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเดิมของสถานประกอบการ เช่น ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น

- กลุ่มที่อยู่ในชนบท จะค่อนข้างใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ที่มีความเป็นธรรมชาติ มีโอกาสทำงานที่ได้บริหารร่างกาย เช่น เกษตรกรรม ประมงปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ ทำสวนยางพารา และทำประมง มีรายได้แบบพอเพียงจากงานที่ทำ หรืออาจมีอาชีพเสริม เช่น งานรับมาทำที่บ้าน รวมทั้งงานประเภทที่ใช้ทักษะ/ประสบการณ์ โดยไม่จำเป็นต้องจบการศึกษาระดับสูง

แรงงานนอกระบบในช่วงวัย 55 – 65 ปี ส่วนใหญ่ยังคงทำงาน โดยกลุ่มที่อยู่ในช่วง 55 – 59 ปี ยังไม่เข้าสู่วัยสูงอายุยังคงมีกำลังและความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้มีรายได้และมีเงินออมสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ส่วนคนอายุ 60 ปีขึ้นไป จำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- กลุ่มที่ยังช่วยเหลือตนเองได้ และสามารถช่วยเหลือสังคมได้ กลุ่มนี้จะยังมีความสามารถในการทำงานได้

- กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้ แต่ไม่สามารถช่วยเหลือสังคมได้ กลุ่มนี้มีความเป็นไปได้ที่ยังทำงานต่อเนื่อง/หยุดทำงาน

- กลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้จะไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

2) เหตุผลสำคัญในการทำงานสำหรับผู้ที่ยังคงทำงานในปัจจุบัน

2.1) การมีภาระในครอบครัว ทำให้ต้องมีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย

2.2) ความต้องการในการหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง

2.3) ความต้องการมีเงินออม/เงินสะสม

2.4) การมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ

2.5) การมีสุขภาพที่แข็งแรง สามารถที่จะทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และคิดว่าการทำงานคือการออกกำลังกาย

2.6) การมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

2.7) การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง

2.8) ความต้องการเข้าสังคม และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

2.9) การมีสถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน หรือมีงานที่สามารถรับมาทำที่บ้านได้ โดยไม่มีปัญหาด้านการเดินทาง

3) ความแตกต่างของเหตุผลในการทำงานระหว่างกลุ่มก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ กับผู้สูงอายุวัยต้น

3.1) กลุ่มก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ เหตุผลหลักในการทำงานจะเป็นในเรื่องของเศรษฐกิจที่ต้องมีการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายรวมทั้งมีเงินออมสำหรับอนาคต และการมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้คนในกลุ่มช่วงวัย 55 – 59 ปี ยังอยู่ในวัยทำงาน ส่วนใหญ่จึงมีสุขภาพค่อนข้างแข็งแรง มีความรู้ความสามารถ ต้องการใช้ศักยภาพให้เป็นประโยชน์ มีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ และมีงานรองรับมากกว่าผู้สูงอายุ

3.2) ผู้สูงอายุวัยต้น มีเหตุผลหลักในการทำงานที่แตกต่าง โดยส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความพึงพอใจ เช่น มีความพร้อมในด้านของสุขภาพร่างกายและจิตใจ ความต้องการในการถ่ายทอดองค์ความรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น ความต้องการใช้ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองเพื่อไม่ให้เป็นการต่ออุปถุทรหลาน การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และมีโอกาสในการเข้าสังคม ส่วนความต้องการรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายลดน้อยลง โดยต้องการเพียงค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวันเท่านั้น นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางกลุ่มที่ต้องการสร้างหลักประกันและความมั่นคงให้กับครอบครัว หรือผู้สูงอายุบางส่วนที่ต้องการทำงานเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัวจากการที่มีรายได้ไม่เพียงพอ

4 การจำแนกกลุ่มเป้าหมายตามเหตุผล/ข้อจำกัดในการทำงาน

4.1) กลุ่มที่ปัจจุบันยังคงทำงาน และต้องการที่จะทำงานต่อไป มีเหตุผลสำคัญคือ มีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวและต้องการมีรายได้อย่างต่อเนื่อง หรือต้องการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว มีหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ มีความพร้อมในด้านสุขภาพที่ยังคงแข็งแรง สามารถที่จะทำงานได้ และมีความต้องการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพกายใจที่ดีขึ้น มีองค์ความรู้/ประสบการณ์ และต้องการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพที่ตนเองมี เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้/ภูมิปัญญา/ปราชญ์ชาวบ้าน มีความคุ้นเคยกับการใช้ชีวิตในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง รวมทั้งต้องการมีส่วนร่วม/ได้รับการยอมรับจากสังคม

4.2) กลุ่มที่ปัจจุบันยังคงทำงาน แต่ไม่ต้องการที่จะทำงานต่อไป เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง/มีโรคประจำตัว จึงต้องการที่จะพักผ่อน หรือมีภาระในการเลี้ยงดูหลาน/คนที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ในครอบครัว บางส่วนมีข้อจำกัดด้านการทำงาน ได้แก่ ขาดแคลนเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ อาชีพที่ทำอยู่ไม่ทันสมัยและบุตรหลานไม่สานต่อ/พัฒนากิจการ ทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ขณะที่อีกส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่เตรียมความพร้อมโดยมีการวางแผนทางการเงินก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ทำให้มีเงินออม จึงไม่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูตนเอง นอกจากนี้บางครอบครัวมีบุตรหลานให้การดูแล และต้องการให้ผู้สูงอายุพักผ่อนโดยไม่ต้องทำงาน

4.3) กลุ่มที่ปัจจุบันไม่ได้ทำงาน แต่มีความต้องการที่จะทำงาน กลุ่มนี้ที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากมีปัญหา/ข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น สุขภาพไม่ดี/มีโรคประจำตัว หรือมีภาระต้องดูแลบุคคลในครอบครัวที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ความไม่สะดวกด้านการเดินทางไปทำงาน การขาดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ในการทำงาน การขาดแคลนทุนสำหรับประกอบอาชีพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานและการจ้างงาน รวมทั้งข้อจำกัดด้านลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มนี้ยังมีความต้องการที่จะทำงาน เนื่องจากมีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว/มีหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ หรือในกรณีของครอบครัวข้ามรุ่นที่มีผู้สูงอายุอยู่กับหลานก็เช่นเดียวกันที่ต้องทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มให้กับครอบครัวซึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ผู้สูงอายุบางส่วนถูกทอดทิ้งทำให้ต้องมีการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงดูตนเอง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับสภาพสมรสเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยผู้ที่เป็นสตรีหม้าย/แม่เลี้ยงเดี่ยว ต้องมีการปรับตัวและเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อหารายได้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับตนเองและครอบครัว

5) การจัดการรายได้ ค่าใช้จ่าย หนี้สิน และการออม

5.1) การจัดการรายได้จากการประกอบอาชีพสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือน มีการวางแผนและจัดทำในรูปแบบของบัญชีครัวเรือนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นในเรื่องของการประหยัด ลดความฟุ่มเฟือย และมีการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น

5.2) ผู้สูงอายุบางส่วนมีรายได้จากดอกเบี้ยเงินฝาก และอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่ดินทำไร่ ทำนา

5.3) หลายครอบครัวยังมีหนี้สินจากรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในปัจจุบัน แหล่งของการกู้ยืมเงินมีทั้งในระบบ เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) และเงินกู้ยืมนอกระบบ หนี้สินจากการลงทุนประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังมีเงินกู้จากกองทุนหมู่บ้าน และการชำระหนี้สินของสมาชิกในครอบครัว

5.4) การออม มีทั้งการออมผ่านระบบธนาคาร การออมภายในชุมชน และการออมในรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ การซื้อสลากธนาคาร การเข้าร่วมกองทุนสวัสดิการชุมชน/กลุ่มสัจจะออมทรัพย์/กองทุนหมู่บ้าน การซื้อกองทุน การเล่นแชร์ การจัดสรรรายได้ส่วนหนึ่งไว้เป็นเงินออม เป็นต้น

5.5) ในอีกกลุ่มหนึ่งพบว่าไม่มีการจัดการรายได้ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย มีหนี้สิน และไม่มีเงินสำหรับการเก็บออม

6) ประเภทของงานที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

6.1) งานที่ใช้ทักษะในระดับที่กลุ่มเป้าหมายสามารถที่จะทำได้ และเป็นงานที่ไม่ต้องใช้สมรรถนะ/กำลังแรงงานมาก

6.2) งานที่มีความเหมาะสมกับสุขภาพและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดองค์ความรู้และภูมิปัญญา เช่น งานวิทยากร งานปราชญ์ชาวบ้าน งานประเภทที่สอดคล้องตามบริบทของท้องถิ่น เช่น ศิลปหัตถกรรม งานจักสาน งานทอผ้าไหม สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เช่น การทำดอกไม้จันทน์ ดอกไม้ประดับหัวชั้นหมาก งานแปรรูปอาหาร/การทำขนมพื้นบ้าน งานแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น การทำสบู่ แชมพู สระผม จากวัสดุในท้องถิ่น งานผลิตสิ่งของเครื่องใช้ ช่างฝีมือ ช่างซ่อมสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ

6.3) งานตามพื้นฐานของประสบการณ์เดิม ได้แก่ งานด้านเกษตรกรรม เช่น ทำสวน ทำประมง งานรับจ้างทั่วไป งานฝีมือ งานด้านการค้าขาย เป็นต้น

6.4) งานลักษณะที่มีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องของเวลา และสถานที่ในการทำงาน เช่น งานแม่บ้าน งานร้านอาหาร งานรักษาความปลอดภัย งานรับมาทำที่บ้าน งาน Part Time

6.5) งานที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ เช่น งานจิตอาสา งานบำเพ็ญประโยชน์

7) ความต้องการในการสนับสนุนการทำงาน

ความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับความพร้อมและความจำเป็น ซึ่งการสนับสนุนจากภาครัฐที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุจะสามารถช่วยเติมเต็มและส่งเสริมให้การทำงานของผู้สูงอายุเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งที่คุณสูงอายุต้องการการสนับสนุน ได้แก่

7.1) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเพื่อสร้างความพร้อมสำหรับการทำงาน

7.2) การฝึกอบรมอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ทั้งในด้านของการทำงาน และการบริหารจัดการทางการเงิน

7.3) การสนับสนุนเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการประกอบอาชีพ

7.4) การสร้างอาชีพเสริมที่สามารถทำได้ในครอบครัวเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

7.5) การส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น เช่น การทำผ้ามัดย้อม การทำกระเป๋/ตะกร้าจากวัสดุเหลือใช้ เป็นต้น

7.6) การประกันราคาผลผลิต

7.7) การเพิ่มช่องทางการตลาดในการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์

7.8) การส่งเสริมการจ้างงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวัย สุขภาพ และทักษะของผู้สูงอายุ

7.9) การจัดหาสถานที่และปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ

7.10) มีการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้มีการใช้ผลิตภัณฑ์จากการทำงานของผู้สูงอายุ

- 7.11) การสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนและกลุ่มสวัสดิการต่างๆ
- ความต้องการในระดับของนโยบาย ได้แก่
- 7.12) การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ
- 7.13) นโยบายในการส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานสูงอายุให้เท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป
- 7.14) มีกฎหมายที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ
- 7.15) การขยายช่วงอายุในการทำงาน
- 7.16) หน่วยงานภาครัฐควรมีฐานข้อมูลผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่เพื่อใช้ในการวางแผนและวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม
- 7.17) การบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เช่น การเสริมสร้างแรงบันดาลใจ/แรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ
- 7.18) การเตรียมความพร้อมในการทำงานสำหรับแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ
- 7.19) การสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับสุขภาพและความสามารถของผู้สูงอายุ
- 7.20) การจัดทำโครงการ (Project) เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุโดยเฉพาะ
- 7.21) โรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่ที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งฝึกอาชีพและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีภาวะพหุคูณพลังเข้าสู่กระบวนการทำงาน
- 7.22) การพัฒนาทักษะในการทำงานโดยศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่
- 7.23) การจัดตั้งศูนย์การจัดหางานในพื้นที่ให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุโดยมีแกนนำในพื้นที่เป็นกลไกในการประสานงานกับศูนย์ฯใหญ่
- 7.24) การส่งเสริมอาชีพอิสระตามบริบทของท้องถิ่น
- 7.25) การส่งเสริมการต่อยอดด้านองค์ความรู้/ภูมิปัญญา พัฒนาไปสู่การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์
- 7.26) การผลิตสินค้าให้มีความหลากหลายและทันสมัย
- 7.27) การสร้างตลาดแรงงานสูงอายุที่มีศักยภาพ
- 7.28) การขยายช่องทางในการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์โดยมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและส่งเสริมการจำหน่ายในรูปแบบ Online เพื่อให้เข้ากับยุค Thailand 4.0
- 7.29) การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุ
- 7.30) การจัดทำ CSR กับภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ

8) การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 8.1) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เป็นคณะทำงานที่มาจากความร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน 9 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น การดำเนินงานประกอบด้วย การประชุมและจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองแรงงานนอกระบบ จากนั้นจึงมีการรวบรวมแผนงานต่างๆ ให้อยู่ภายใต้แผนงานใหญ่

คณะอนุกรรมการฯ มีการจัดประชุมเพื่อขับเคลื่อนแรงงานภาคประชาชน และภาคประชาชนได้มีการนำเสนอในสิ่งที่ต้องการได้รับการสนับสนุน เช่น การสนับสนุนการทำงานของแรงงานภาคเกษตรกรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคุ้มครอง ความมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้มีการจัดฝึกอบรมอาชีพสานกระจุตเพื่อให้แรงงานสูงอายุมีทักษะเพิ่มเติมจากทักษะเดิมที่มีอยู่ ในระยะเวลา 5 วัน โดยวันสุดท้าย มีการสอนด้านการขาย หากแรงงานที่เข้าอบรมสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทางวิทยากรจะมีการรับสินค้าไปวางจำหน่าย

8.2) จังหวัดมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้สูงอายุ เช่น จังหวัดสงขลา ที่มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัด โดยกำหนดมาตรการต่างๆ ในการดูแลผู้สูงอายุ และมีหน่วยงานรับผิดชอบในด้านต่างๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กำลังดำเนินการรวบรวมข้อมูลผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา (พมจ.สงขลา) มีการจัดเก็บข้อมูลผู้สูงอายุที่ประสบปัญหา

8.3) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.) ในแต่ละพื้นที่มีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพและการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา (พมจ.สงขลา) ที่มีการริเริ่มกลุ่ม Start Up โดยส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุมีการผลิตสินค้าประเภทอาหารว่างและเครื่องดื่มเพื่อส่งขายตามช่องทางการตลาดต่างๆ ภายใต้ชื่อ “สงขลา แม่ครัวช่อลำดวน” โดยการดำเนินงานของกลุ่มมีสาขาสมาคมผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลางในการประสานความต้องการของลูกค้าและส่งต่อมายังกลุ่ม มีการสร้าง facebook ที่นำเสนอสินค้าภายใต้ชื่อ “คาเฟ่ช่อลำดวน” และขณะนี้กำลังติดต่อประสานงานกับภาคเอกชนเพื่อนำสินค้าไปจำหน่าย

การพัฒนา “ไค้ช่อลำดวน” เพื่อให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และสามารถถ่ายทอดให้นักท่องเที่ยวฟังได้ มีการอบรมการเล่นเครื่องดนตรีไทยจนปัจจุบันสามารถรับงานได้ รวมทั้งการส่งเสริมให้กลุ่มชนหมากที่มีภูมิปัญญาได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม จึงสามารถรับจัดชนหมากได้

9) ปัจจัยที่หนุนเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบ

9.1) ทักษะ/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ ก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ เช่น ทักษะด้านการเกษตร

9.2) ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้หลากหลาย และมีความพร้อมในการพัฒนา/เรียนรู้เพิ่มเติม เช่น การเป็นครูภูมิปัญญา งานบริการ ศิลปะ ดนตรี การท่องเที่ยว และการทำอาหาร

9.3) ในอนาคตเมื่อสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่วัยแรงงานลดน้อยลง ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งภาครัฐจะมีการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

9.4) การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานในพื้นที่ เช่น จังหวัดสงขลาที่มีการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา (พมจ.สงขลา) รับผิดชอบเรื่องผู้สูงอายุโดยตรงตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัด มีการดำเนินการโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำฐานข้อมูลความจำเป็นของผู้สูงอายุในพื้นที่ซึ่งมีประมาณ 200,000 คน ทั้งในด้านของสุขภาพ รายได้ และสภาพปัญหา

9.3) นโยบายของภาครัฐในการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการลดหย่อนภาษีให้กับหน่วยงานที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ

9.4) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับชาติ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยในการประสาน และมีอีก 9 กระทรวงร่วมเป็นคณะทำงานในการขับเคลื่อนการทำงานเรื่องแรงงานนอกระบบ

9.5) การสนับสนุนการทำงานโดยภาคธุรกิจที่มีที่ตั้งใกล้เคียงกับพื้นที่ชุมชน เช่น โรงงานของบริษัท CP ที่มีการจ้างงานแบบที่ผู้สูงอายุสามารถรับงานมาทำที่บ้านได้

10) ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัดในการทำงาน

10.1) คนที่ไม่ได้ทำงานจะไม่มีทักษะและประสบการณ์ ขาดคนที่จะแนะนำ/ให้ความรู้ ทำให้ไม่มีความมั่นใจในการทำงาน

10.2) ผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพจะมีความพร้อมและความต้องการในการทำงานลดน้อยลง

10.3) ผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุบางประเภทไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและตลาด อาจเนื่องมาจากผลผลิตยังไม่ได้มาตรฐาน หรือบรรจุภัณฑ์ไม่น่าสนใจ

10.4) การกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมอาชีพยังขาดการวิเคราะห์ถึงศักยภาพและความต้องการของตลาด ทำให้ไม่สามารถที่จะผลิตสินค้าเพื่อสร้างรายได้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

10.5) การบริหารจัดการด้านการออมของประชาชนรวมถึงผู้สูงอายุในพื้นที่ เช่น การลดรายจ่ายวันละบาทของครูซบ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสหกรณ์ ยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติเท่าที่ควร

10.6) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ไม่สามารถที่จะเชิญให้ผู้สูงอายุทุกคนเข้าร่วมได้ เนื่องจากในการจัดประชุมแต่ละครั้งมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้สูงอายุที่เข้าร่วม ทำให้การสานต่อการดำเนินงานไม่ได้เป็นไปอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควร นอกจากนี้ การดำเนินการยังไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยจำกัดอยู่เฉพาะบางกลุ่ม เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอและต้องการให้เกิดผลงานเพื่อให้เป็นต้นแบบก่อนจะขยายผลไปยังพื้นที่อื่นๆ

10.7) การขาดฐานข้อมูลของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ เช่น ความสนใจ ความต้องการในการทำงาน ความสามารถ/ทักษะพิเศษ ภูมิปัญญา และความสามารถในการเป็นวิทยากร เป็นต้น

10.8) การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่เป็นรูปธรรม เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีระเบียบ/ตัวชี้วัดกำกับการทำงาน

10.9) การขาดการเชื่อมโยงข้อมูลและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความรู้และทุนที่แต่ละหน่วยงานสามารถสนับสนุนการทำงานของแรงงานสูงอายุได้ รวมทั้งระเบียบและกติกายังไม่เอื้อต่อการให้บริการของแรงงานสูงอายุ

10.10) กฎหมายไม่ได้กำหนดช่องทางให้แรงงานนอกระบบสามารถเข้ามาทำงานเป็นแรงงานในระบบได้

10.11) ระบบการทำงานของกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ที่ใช้การออมของชุมชนเป็นฐานเพื่อเชื่อมโยงสู่การออมระดับชาติ ยังไม่ได้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง

11) แนวทางการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

11.1) การปรับทัศนคติของผู้สูงอายุให้มองเห็นคุณค่าของตนเอง โดยผู้สูงอายุที่ยังมีความพร้อมด้านสุขภาพ มีทักษะ/ประสบการณ์ ควรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อการพึ่งพาตนเอง และไม่เป็นภาระต่อบุตรหลานรวมถึงภาครัฐ

11.2) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานด้วยตนเองโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ และทำให้เกิดความสนใจที่จะนำองค์ความรู้ไปใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นประเภทที่มีรายได้/ไม่มีรายได้ แต่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นและชุมชน

11.3) การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุโดยสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับ เช่น ในด้านสุขภาพที่ได้มีการใช้กำลังกาย และกำลังความคิด เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง การมีรายได้เสริมเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และการได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

11.4) การส่งเสริมลักษณะการทำงานในด้านศิลปะ ภูมิปัญญา ทักษะ ฝีมือ และประสบการณ์ ที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ และมีการสืบสานต่อยอดสู่รุ่นลูกหลาน

11.5) การกำหนดรูปแบบในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ รวมทั้งเป็นงานที่เหมาะสมกับสุขภาพ ความต้องการของผู้สูงอายุ และทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ เช่น งานที่สามารถรับมาทำที่บ้าน หรือสถานที่ใกล้บ้านโดยไม่ต้องเดินทางไปในที่ทำงาน การประกอบอาชีพอิสระตามทักษะและประสบการณ์ที่มี เป็นต้น

11.6) การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ถูกหลักอนามัย และมีความปลอดภัย

11.7) การส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ รวมทั้งมีการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการภาคประชาชน

11.8) การสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมการออมซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบประกันสังคม และกองทุนการออมแห่งชาติ

11.9) การพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มทักษะและเตรียมความพร้อมสำหรับงานที่เหมาะสม เช่น การอบรมพัฒนาทักษะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการทำงาน การเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และก้าวทันสถานการณ์ เป็นต้น

11.10) หน่วยงานหลักในการบูรณาการควรเป็นระดับจังหวัด เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เนื่องจากสามารถประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน รวมทั้งเข้าใจในบริบทของชุมชนและคนในพื้นที่ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จึงสามารถสอดแทรกเรื่องการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในแผนยุทธศาสตร์/แผนการดำเนินงานของท้องถิ่น และใช้กลไกของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุซึ่งมีความต้องการในการทำงาน ทักษะและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการดำเนินการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับบริษัท ธุรกิจ หรือสถานประกอบการในการเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการทำงาน และอาจมีการจัดทำเป็นพื้นที่ต้นแบบเพื่อขยายผลการพัฒนาไปยังพื้นที่อื่นๆ

11.11) หน่วยงานภาครัฐต้องกำหนดแนวทางการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุอย่างเป็นกระบวนการเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ตั้งแต่ในส่วนของการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะทั้งในลักษณะของรายบุคคลหรือกลุ่มอาชีพ โดยเป็นอาชีพที่ใช้แหล่งวัตถุดิบในชุมชน การออกแบบบรรจุภัณฑ์ (Package) ให้มีความน่าสนใจ การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า และการหาตลาดที่เป็นแหล่งรองรับผลผลิต ทั้งนี้ เน้นการใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในพื้นที่ และแนวทางการบริหารจัดการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

11.12) การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรมและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยเฉพาะแรงงานพิการและแรงงานสูงอายุ

11.13) การขยายความร่วมมือกับภาคธุรกิจโดยอาจทำเป็นรูปแบบของ CSR เพื่อสนับสนุนการทำงานของแรงงานสูงอายุ และมีการกำหนดแผนงาน กรอบแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

4.3.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานวิจัย โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการ ที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ และการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้มุมมอง ความรู้ ความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) ดร.สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์ ที่ปรึกษา TDRI

1.1) ความจำเป็นในการทำงานของแรงงานสูงอายุ

แรงงานนอกระบบสามารถกำหนดอายุการทำงานของตนเองได้ จึงอาจไม่ใช่เรื่องจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุนอกระบบมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงงานสูงอายุนอกระบบของ

ประเทศไทยมีจำนวนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ นอกจากนี้การทำงานของแรงงานสูงอายุของประเทศไทยมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากมีรายได้ลดน้อยลง จากเดิมที่มีแหล่งรายได้จากบุตร เมื่อมีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นแหล่งรายได้ก็ทาง ทำให้รายได้จากบุตรลดน้อยลง ผู้สูงอายุจึงต้องมีการทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยอาจเป็นในลักษณะของการทำงานให้มากขึ้น หรือมีการทำงานเท่าเดิม แต่มีรายได้เพิ่มมากขึ้น การทำงานไม่ใช่เรื่องที่สามารถบังคับได้เพราะขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มของข้าราชการบำนาญที่ได้รับสวัสดิการจากเงินบำนาญเป็นรายเดือน

เหตุผลในการทำงานของผู้สูงอายุ นอกจากความจำเป็นในการหารายได้เพื่อเลี้ยงชีพแล้ว ผู้สูงอายุยังต้องการทำงานเนื่องจากความรักในงานและมีความสุขในการทำงาน การมีความพร้อมด้านสุขภาพและการทำงานเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง ความต้องการมีบทบาทและการได้รับการยอมรับจากสังคม

1.2) ลักษณะของงานที่เหมาะสม

(1) ควรเป็นการทำงานในเชิงสัญลักษณ์ คือเป็นรูปแบบการทำงานเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุในกลุ่มของผู้สูงอายุที่ยังสามารถทำงานได้ เช่น การเฝ้าร้าน การดูแลลูกค้า care giver งานบริการ งานผู้ช่วย กู้ก เป็นต้น

(2) งานที่ใช้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น วิทยากร มัคคุเทศก์ เป็นต้น

(3) การทำงานในลักษณะที่ไม่ต้องใช้ทักษะความรู้ที่มากจนเกินไปและผู้สูงอายุสามารถที่จะฝึกฝนได้

(4) งานที่มีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องของเวลา และสถานที่ในการทำงาน

(5) งานในรูปแบบที่มีรายได้ และไม่มีรายได้ ประเภทงานเพื่อสังคม

1.3) ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัดเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) นโยบายด้านการส่งเสริมการทำงานที่กำหนดขึ้นไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และเกิดประสิทธิผลในพื้นที่

1.4) แนวทางการส่งเสริมการทำงาน

(1) การพัฒนาศักยภาพตามพื้นฐานทักษะความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม เพื่อเสริมคุณภาพในการทำงาน ทดแทนสมรรถนะที่ลดน้อยลง เช่น งานวิทยากร จัดอาสา

(2) การเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการพัฒนาสมอง ระบบความคิด ความจำ ซึ่งเป็นการเสริมสุขภาพ และความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนควรมีบทบาทหลักในการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ ตัวอย่างการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ การตั้งสภาลำดวนในพื้นที่ชุมชน โดยมีวงเดือนลำดวนซึ่งเป็นกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสะพานเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุ วัยแรงงาน และเด็ก กิจกรรมประกอบด้วย การถ่ายทอดภูมิปัญญา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที และการอภิปราย เป็นต้น ขณะนี้การดำเนินงานของกลุ่มยังอยู่ในขั้นตอนการทดลอง ผลที่คาดหวังนอกจากจะเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์

ระหว่างคนต่างวัยแล้ว กิจกรรมที่ทำร่วมกันอาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่ดีของเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน

1.5) กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงาน

(1) จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบและประเมินสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน โดยในส่วนของฐานข้อมูลต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการจำแนก เพศ อายุ สุขภาพ การทำงาน ในปัจจุบัน/ความต้องการในการทำงาน และทักษะ/ความชำนาญเฉพาะด้าน

(2) เสริมทักษะความรู้และกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงาน หรือมีบทบาทในสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาสุขภาพของผู้สูงอายุพร้อมกันไปในขณะเดียวกัน

(3) เสริมสิทธิประโยชน์/สิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น เพิ่มรายได้ ค่าเสียเวลา ค่าเสียโอกาส ซึ่งเป็นการส่งเสริมการทำงานในเชิงรุก (Proactive) มากกว่าเพียงแค่การทำงานในเชิงรับ (Passive)

(4) กระตุ้นหน่วยงานภาครัฐให้มีความทำงานอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการระดมสมองการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน

(5) สร้างการมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วนเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การสำรวจคนที่มีทักษะ/ประสบการณ์และมีการจ้างงาน หรือมีการกำหนดโครงการ (Project) เพื่อสร้างงานให้ผู้สูงอายุ

1.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำวิจัย/การจัดทำฐานข้อมูล

(1) สิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุคือ การให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งของบุคลากร รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการในการควบคุม/ลงโทษ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัลตอบแทนการทำงานที่เกิดประสิทธิผล

(2) การทบทวนถึงสิ่งที่มีความพร้อม และสิ่งที่ยังไม่พร้อมสำหรับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในปัจจุบัน เช่น สิ่งที่ภาครัฐดำเนินการ บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของกระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ควรมีการประสานความร่วมมือกัน รวมถึงสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เช่น มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ (มส.ผส.) ที่มีกำลังในการทำงานอย่างเข้มแข็ง และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มีงบประมาณในการสนับสนุน การดำเนินงานในเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานจะสร้างพลังในการขับเคลื่อนงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จากการมีทุนและกำลังสนับสนุน

(3) การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนยังเป็นไปอย่างไม่จริงจังเท่าที่ควร มีเพียงบางหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน เช่น โรงแรมเซ็นทารา ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งแนวทางการดำเนินงานของ

หน่วยงานดังกล่าวควรใช้เป็นต้นแบบสำหรับหน่วยงานอื่นๆ โดยในส่วนของภาครัฐควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อขยายความร่วมมือ/การมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

2) ศาสตราจารย์ ดร.ศศิพัฒน์ ยอดเพชร ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการอิสระด้านผู้สูงอายุ

2.1 เหตุผลในการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) ความไม่พร้อมด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอ และมีความจำเป็นที่ต้องทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

(2) ความพร้อมด้านสุขภาพร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง และมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง

(3) การมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และทักษะพิเศษเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ช่างแทงหยวกที่ใช้ในพระราชพิธีของพระมหากษัตริย์ ช่างทำเพชร เป็นต้น

(4) การมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้มีความสุขและต้องการที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.2) ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) แรงงานนอกระบบไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่ตนเองไม่มีทักษะและประสบการณ์

(2) ผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบมาอย่างต่อเนื่องอาจจะมีเบื่อหน่าย ไม่ต้องการทำงานต่อ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่ยั่งยืน

(3) ผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบจะมีทักษะการทำงานเฉพาะด้าน การทำงานนอกระบบซึ่งเป็นการใช้ทักษะอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้สูงอายุในระบบไม่มีประสบการณ์ในด้านดังกล่าว ทำให้การส่งเสริมแรงงานในระบบสู่การทำงานนอกระบบเป็นไปได้ค่อนข้างยาก ผู้ที่ทำงานได้คือผู้ที่อยู่ในระบบและมีการทำงานนอกระบบควบคู่กันไปก่อนเกษียณอายุ

(4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับชุมชน ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ การดำเนินงานด้านนี้จึงไม่เด่นชัดเท่าที่ควร

(5) ภาครัฐยังไม่สามารถเข้าถึงชุมชนได้อย่างทั่วถึง และการส่งเสริมการประกอบอาชีพยังเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง กลุ่มอาชีพ OTOP ที่จัดตั้งขึ้นไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง/ยั่งยืน

2.3) แนวทางในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) ปรับทัศนคติของครอบครัวให้เข้าใจว่าการทำงานไม่ได้เป็นการใช้แรงงานผู้สูงอายุ แต่เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้ประสบการณ์ที่มีให้เกิดประโยชน์ เช่น การรับเลี้ยงเด็ก ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นนิยมให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุทำหน้าที่ในการเลี้ยงเด็ก

(2) สร้างการยอมรับของสังคมว่า ผู้สูงอายุยังสามารถที่จะทำงานได้ ขณะนี้บางหน่วยงานมีการรับแรงงานสูงอายุเข้าเป็นพนักงาน เช่น ห้างสรรพสินค้า Central และ Big C เป็นต้น

(3) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความสามารถด้านพืชสมุนไพร และการทำอาหาร ควรมีการอบรมให้ความรู้ในการส่งเสริมการผลิตเพื่อจำหน่าย และช่องทางในการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ โดยภาครัฐให้การสนับสนุน

(4) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่มีความหลากหลายเพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ

(5) ส่งเสริมการวางแผนชีวิตและบริหารจัดการทางการเงินตั้งแต่อ่อนเข้าวัยสูงอายุ เช่น การเลือกที่จะทำงานต่อในที่ทำงานเดิม หรือการเปลี่ยนงานเพื่อทดลองทำงานในลักษณะที่แตกต่างจากเดิม และการส่งเสริมการออม เป็นต้น หากมีการวางแผนที่ดีและมีความพร้อมจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ใช้เกณฑ์ของอายุในการยุติการทำงาน ต้องมีการปรับทัศนคติใหม่ว่า “อายุเป็นเพียงตัวเลข”

(6) ส่งเสริมทักษะโดยผู้ที่มีความรู้และสามารถให้คำแนะนำเพื่อยกระดับ/ปรับวิถีในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ

(7) การส่งตัวแทนจากชุมชนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพในชุมชน มีการถ่ายทอดความรู้จากตัวแทนที่เข้ารับการอบรมให้กับกลุ่มอาชีพเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์ผลิตสินค้าที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด หากผลิตภัณฑ์มีความน่าสนใจ เช่น มีการประยุกต์ใช้วัตถุดิบหลายประเภท มีบรรจุภัณฑ์ที่สวยงามและทันสมัย อาจจะสามารถทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับประเทศญี่ปุ่นที่มีการเปิดตลาดรองรับสินค้า

(8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานนอกระบบตามบริบทของพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่การทำงานขึ้นอยู่กับฤดูกาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตและมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

(9) ภาครัฐต้องมีการสำรวจว่าผู้สูงอายุทำงานประเภทใด อยู่ที่ไหน และมีการพัฒนาศักยภาพในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองราคา และมีการหาช่องทาง/ตลาดในการจำหน่ายผลผลิต

(10) ภาครัฐควรมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพที่มีความเป็นเอกลักษณ์ โดยมีการปรับปรุงรูปแบบให้มีความทันสมัยตามกระแสความต้องการของตลาด

(11) ส่งเสริมให้นายจ้างให้ความสำคัญและเปิดโอกาสในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ โดยไม่คิดว่าเป็นภาระ

(12) องค์กรที่มีกระบวนการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่พนักงานรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดทักษะและกระบวนการทำงาน ในครอบครัวที่มีภูมิปัญญาก็เช่นเดียวกัน ควรมีการถ่ายทอดสู่รุ่นลูกหลาน เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์และสามารถพัฒนาต่อยอดได้

2.4) ตัวอย่างการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย

(1) เทศบาลเมืองบึงยี่โถมีการจัดตั้ง Day Care Center ที่เป็นศูนย์การดูแลอย่างครบวงจร โดยมีทั้งศูนย์ส่งเสริมกายภาพบำบัด ศูนย์บำบัดโรคสมองเสื่อม ฯลฯ ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนศูนย์ฯ คือ การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองลาน มีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำผลิตภัณฑ์มะม่วงหาวมะนาวโห่ มีการจัดทำรูปแบบของบรรจุภัณฑ์ (Packaging) ที่น่าสนใจ และสร้างจุดขายให้กับผลิตภัณฑ์ โดยการดำเนินการนี้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของผู้นำชุมชนท้องถิ่น

2.5) ตัวอย่างการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในต่างประเทศ

ประเทศญี่ปุ่นมีการสำรวจความต้องการในการทำงานของแรงงานในระบบตั้งแต่อายุ 50 ปี เพื่อส่งเสริมการทำงานหลังจากเกษียณอายุ และสามารถบริหารจัดการนโยบายในเชิงบูรณาการได้ เนื่องจากทุกกระทรวงอยู่ภายใต้การบริหารของรัฐมนตรีเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการทำงานอย่างเป็นเอกภาพ และมีการขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยการอบรมให้ความรู้ที่เหมาะสมตามความต้องการ

2.6) กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) สร้างฐานข้อมูลแรงงานสูงอายุ เกี่ยวกับทักษะ/ความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสม

(2) กระจายงานสู่บ้านและชุมชน โดยกำหนดให้มีศูนย์ในการกระจายสินค้าเพื่อให้มีอำนาจในต่อรองและกำหนดราคาสินค้า

(3) ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุรับงานจากโรงงาน/สถานประกอบการมาทำที่บ้าน โดยโรงงาน/สถานประกอบการได้รับประโยชน์จากการลดหย่อนภาษี

(4) สร้างคนที่จะไปเรียนรู้การทำงานและมาถ่ายทอดสู่ผู้สูงอายุ (Trainer) เพื่อพัฒนาการผลิตสินค้าให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

(5) อบรมให้ความรู้และฝึกทักษะให้กับแรงงานในระบบที่ต้องการทำงานนอกระบบหลังการเกษียณอายุ (แต่ไม่แนะนำ เนื่องจากผู้ที่อยู่ในระบบจะไม่คุ้นเคยกับการทำงานที่เป็นนายจ้างตัวเอง และการมีรายได้ที่ไม่แน่นอน)

(6) พัฒนาทักษะความรู้อย่างเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การผลิต ช่องทางการตลาดที่รวมถึงการขายผ่านช่องทาง Online

(7) กำหนดแนวทางการควบคุมมาตรฐานการผลิตสินค้าจากแรงงานนอกระบบ โดยหน่วยงานภาครัฐ

(8) กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้แก่แรงงาน และให้ความคุ้มครองตามมาตรา 40

(9) ส่งเสริมการทำงานในระบบอย่างต่อเนื่อง เช่น ขยายการจ้างงานผู้สูงอายุ เพิ่มมาตรการยกเว้นภาษีสำหรับหน่วยงานที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ กำหนดบทลงโทษสำหรับหน่วยงาน/สถานประกอบการที่ทำให้ผู้สูงอายุเสียสิทธิในการทำงาน

(10) บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุอย่างเป็นกระบวนการ ทั้งในด้านการฝึกทักษะอาชีพที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยกระทรวงแรงงานและกระทรวงพาณิชย์ การปรับปรุงรูปแบบของบรรจุภัณฑ์ (Packaging) โดยกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น

3) ศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร พิชัยสนธิ์ (ตสาริกา) อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

3.1 ความจำเป็นในการทำงาน

ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีตามเกณฑ์ปัจจุบัน เป็นผู้ที่ยังมีศักยภาพมากกว่าผู้สูงอายุในอดีต ด้วยเทคโนโลยีและวิวัฒนาการต่างๆ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นับว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์ ควรที่จะส่งเสริม/ขับเคลื่อนให้เกิดมูลค่าทางการผลิต โดยส่งเสริมในด้านของสุขภาพเพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณในส่วนของการใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลผู้สูงอายุ

3.2 อุปสรรค/ข้อจำกัดของแรงงานสูงอายุนอกระบบ

- (1) ปัญหาเรื่องสุขภาพที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีความพร้อมต่อการทำงาน
- (2) ค่านิยมของสังคมที่ไม่นิยมให้ผู้สูงอายุทำงาน เนื่องจากเป็นวัยที่สมควรพักผ่อน และไม่ต้องการใช้แรงงานผู้สูงอายุ บุตรหลานในครอบครัวควรเป็นผู้ดูแลและทำงานเพื่อหารายได้
- (3) ผู้สูงอายุที่เคยทำงานในระบบทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนส่วนใหญ่จะมีความรู้การทำงานในรูปแบบเดิมๆ หรือในหน่วยงานเดิมๆ ทำให้มีทักษะความรู้เฉพาะด้าน และการเรียนรู้งานใหม่มีความหลากหลาย
- (4) แรงงานสูงอายุนอกระบบมีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และนำไปสู่การทำงานได้จริง

3.3 แนวทางในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

- (1) การสร้างงานทางเลือกที่มีเงื่อนไข/สภาวะการทำงานที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ มีการออกแบบการทำงานสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีความพร้อมด้านสุขภาพ และงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่สุขภาพไม่ดีเท่าที่ควร แต่ยังมีความต้องการและสามารถที่จะทำงานได้ รวมทั้งมีการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ
- (2) มีการสร้างความร่วมมือระหว่างทีมนักวิจัยกับชุมชน โดยกระบวนการระดมสมอง (Brainstorm) เพื่อร่วมกันค้นหาประเภทของงานที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบที่เป็นวัยแรงงาน และประเภท

ของงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุ รวมทั้งมีการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และทำงานในรูปแบบที่ทำได้โดยไม่เกินกำลังความสามารถ

(3) ในการกำหนดนโยบายและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติควรคำนึงถึงบริบทและวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์และอาจสร้างจุดเด่นให้กับพื้นที่

(4) การสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุในส่วนของสถานประกอบการโดยการลดหย่อนภาษี ทำให้สถานประกอบการบางแห่งตอบรับนโยบายดังกล่าว เช่น ห้างสรรพสินค้า Big C ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่วนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ ยังไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการ

(5) ภาครัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุ นอกระบบ โดยการเสริมทักษะ สร้างงาน สร้างอาชีพ ที่เหมาะสมกับความต้องการและไม่เกินความสามารถของผู้สูงอายุ รวมทั้งสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจ (เช่น การนวดแผนไทย การปั้นหม้อ งานศิลปะ เป็นต้น) ให้มีความสำคัญกับ Demand และ Supply เป็นหลัก และอาจมีการสืบค้นเพิ่มเติมเพื่อหา Demand (งานที่เหมาะสมกับความต้องการ) ที่อาจยังไม่มีถ่ายทอด

(6) การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งมีองค์กรระหว่างประเทศที่ดำเนินการขับเคลื่อนสวัสดิภาพของผู้สูงอายุ

3.4 กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงาน

กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุนจำแนกได้เป็น 3 ระดับคือ ระดับท้องถิ่น และ ระดับประเทศ

ระดับท้องถิ่น

(1) ออกแบบอาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของผู้สูงอายุและบริบทของพื้นที่
ระดับประเทศ โดยบทบาทของกระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

(1) กระทรวงแรงงาน

- ส่งเสริมความรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ

(2) กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

- ส่งเสริมความรู้ให้กับชุมชนเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการและตลาดต่างประเทศ เพื่อเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์

(3) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- สร้างความตระหนักถึงประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับจากการทำงาน

- พัฒนาคุณภาพชีวิต โดยส่งเสริมสวัสดิการพื้นฐานให้เพียงพอ รวมทั้งส่งเสริมองค์ความรู้ และการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงาน

- จัด Road Show เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคมากขึ้น โดยกระทรวง พม.มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน

- นำจุดเด่นของพื้นที่มาออกแบบสร้างเป็น Story (กระบวนการผลิตสินค้าในรูปแบบ Presentation) เพื่อสร้างความน่าสนใจ เพิ่มมูลค่า และเชื่อมโยงสู่ช่องทางการจำหน่าย

- สร้างความต่อเนื่องและพัฒนาการผลิตสินค้าให้ทันสมัย เนื่องจากสินค้าบางประเภทเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศ แต่ไม่มีการสร้างสัมพันธ์ต่อเนื่อง ส่งผลต่อการผลิตและการส่งออกต่างประเทศ

- เป็นกลไกหลักในการประสานงาน เชื่อมโยงการทำงานและสร้างความร่วมมือกับกระทรวงต่างๆ ในลักษณะของ Co – Pathner เช่น ประสานงานกับกระทรวงพาณิชย์ และกรมส่งเสริมการส่งออก เพื่อศึกษาความต้องการสินค้าของต่างประเทศ ประสานกับกระทรวงแรงงานและกระทรวงต่างประเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาอาชีพให้ทันสมัยและก้าวสู่ระดับโลก เช่น อาชีพแพทย์แผนไทย ที่สามารถส่งเสริมให้เป็นระบบ Health Service

4) ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.1 ความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุ

โดยพื้นฐานความเป็นจริง การส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุ ไม่ใช่เรื่องที่จำเป็น เพราะแรงงานนอกระบบสามารถกำหนดอายุการทำงานของตนเองได้ ส่วนผู้สูงอายุที่เคยเป็นแรงงานในระบบสามารถตัดสินใจได้ว่าจะยุติการทำงาน หรือทำงานต่อเป็นลูกจ้างในระบบ หรือเป็นแรงงานนอกระบบ

หากจะพิจารณาถึงความจำเป็น ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องคือด้านเศรษฐกิจ ความไม่มั่นคงด้านรายได้ เช่น ผู้สูงอายุที่ได้รับเพียงเบี้ยยังชีพซึ่งไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย และไม่มีรายได้จากแหล่งอื่นๆ การส่งเสริมการทำงานเป็นการสร้างโอกาสให้กับผู้สูงอายุที่อาจมีอายุที่ยืนยาว แต่ไม่มีความมั่นคงในด้านรายได้ และคุณภาพชีวิต การส่งเสริมการทำงานในเชิงคุณภาพมีความจำเป็นมากกว่าการส่งเสริมในเชิงปริมาณ

ในส่วนของการขาดแคลนแรงงานไม่ได้เป็นประเด็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากสามารถใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนได้ และงานบางประเภทสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ทดแทนแรงงานได้

สิ่งที่ถูกระบุว่าเป็นข้อจำกัดในการทำงานของแรงงานสูงอายุ หากพิจารณาให้ชัดเจน บางประเด็นไม่ได้เป็นข้อจำกัด แต่เป็นเรื่องของค่านิยม และทัศนคติของครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่ไม่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุเนื่องจากมีความเห็นว่าเป็นวัยที่สมควรพักผ่อน และไม่ต้องการให้มีการใช้แรงงานผู้สูงอายุ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ

(1) ความไม่มั่นคงด้านรายได้และอาชีพของแรงงานนอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นวัยแรงงาน หรือผู้สูงอายุ

(2) ผู้สูงอายุที่เคยทำงานในระบบหากเปลี่ยนลักษณะงานมาเป็นงานนอกระบบอาจประสบปัญหาในการปรับตัวเรื่องการบริหารจัดการด้านรายได้ที่ไม่แน่นอน และการเป็นนายจ้างตัวเอง

(3) การทำธุรกิจในปัจจุบันยังเน้นการจ้างพนักงานที่เป็นวัยรุ่น หรือวัยแรงงาน โอกาสในการจ้างแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุจึงเป็นไปได้ค่อนข้างยาก

4.3 แนวทางในการส่งเสริมการทำงาน

(1) ภาครัฐควรมีการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้สูงอายุโดยเฉพาะผู้สูงอายุที่เคยอยู่ในระบบและเปลี่ยนมาเป็นแรงงานนอกระบบ ด้วยการเสริมประสิทธิภาพให้กับผู้สูงอายุ ทั้งในด้านขององค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการทำงาน การบริหารจัดการด้านรายได้ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของเงินออม/เงินชดเชย/สวัสดิการ เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานในช่วงบั้นปลายชีวิต และเสริมทักษะในเชิงธุรกิจ เช่น วิธีการจำหน่ายสินค้า ช่องทางการจำหน่ายสินค้า รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

(2) การส่งเสริมการทำงานควรเริ่มตั้งแต่ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(3) การส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมกับพื้นฐานทักษะความรู้ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงด้านรายได้ เช่น การทำงานในเชิงธุรกิจที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในเขตเมือง และการรับงานมาทำที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุในเขตชนบท

(4) การส่งเสริมการทำงานที่ไม่เน้นทักษะและมีลักษณะยืดหยุ่น เช่น การทำงานบางช่วงเวลาในบางตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานแนะนำสินค้าประเภทเฟอร์นิเจอร์ เครื่องแต่งบ้าน ในห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

(5) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีทักษะความเชี่ยวชาญมีส่วนร่วมในการทำงานที่ไม่เน้นรายได้ เช่น จิตอาสา หรืองานที่มีค่าตอบแทนแต่อาจจะน้อยกว่าแรงงานขั้นต่ำ โดยวัตถุประสงค์สำคัญคือการมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุมีความสุข และมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง

4.4 กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) ส่งเสริมนโยบายการสร้างงานให้กับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยการขยายอายุการเกษียณ

(2) ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณทำงานอย่างต่อเนื่องในระบบ เนื่องจากมีทักษะประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพกายใจ และการมีทัศนคติที่ดี

(3) ส่งเสริมให้มีการจ้างแรงงานสูงอายุในภาคเอกชน โดยจะได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษี แต่ทั้งนี้ภาคเอกชนควรมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ

(4) ส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงาน โดยเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

(5) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบเข้ามาสู่การทำงานในระบบ โดยปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

(6) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่เกษียณจากงานในระบบเข้ามาสู่การทำงานนอกระบบ โดยมีการเสริมทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานตามลักษณะที่ผู้สูงอายุต้องการ

(7) ปรับรูปแบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

4.5 ข้อเสนอในการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ

การปรับเปลี่ยนนิยามของผู้สูงอายุจากการใช้เกณฑ์ 60 ปี ขยายเป็น 65 ปี เพื่อขยายอายุการทำงานและลดงบประมาณในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบ/ให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น แต่ประเด็นดังกล่าวคาดว่าจะไม่น่าจะเป็นที่ยอมรับสำหรับผู้สูงอายุที่อายุยังไม่ถึง 65 ปี

4.6 ตัวอย่างการทำงานของผู้สูงอายุในต่างประเทศ

(1) ประเทศญี่ปุ่นมีการจ้างแรงงานเพื่อทำงานกับบริษัททัวร์ โดยไม่เน้นในเรื่องของจำนวนพนักงาน แต่เน้นเรื่องคุณภาพการทำงานที่ต้องมีความเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำได้

(2) ต่างประเทศมีนโยบายที่บังคับใช้อย่างชัดเจนในการกำหนดให้หน่วยงานมีการจ้างงานผู้สูงอายุ และมีกฎหมายที่ชัดเจนในเรื่องระบบบำนาญ

5) นางศิริลักษณ์ มีมาก ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ

5.1 ความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากด้วยโครงการของประชากรมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น และเมื่อรวมสัดส่วนของผู้สูงอายุและเด็กมีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 40 ในขณะที่วัยแรงงานมีสัดส่วนร้อยละ 60 ซึ่งแรงงานที่เป็นกลุ่มที่สร้างรายได้หลักในเชิงมหภาค สัดส่วนของแรงงานที่ลดลงจึงส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุมารวมทั้งประเทศมีจำนวนค่อนข้างสูง โดยมีจำนวน 3.59 ล้านคนโดยประมาณ อาชีพส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ซึ่งมีรายได้ไม่แน่นอนและส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของประเทศ

นอกจากมิติด้านเศรษฐกิจแล้ว การทำงานของผู้สูงอายุยังส่งผลต่อมิติด้านสุขภาพ โดยเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุพัฒนาระบบการทำงานของร่างกาย ความคิด ความจำ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชะลอความเสื่อมตามวัย สร้างความรู้สึกมีคุณค่าและศักดิ์ศรี อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการเกิดโรคซึมเศร้าจากความรู้สึกเหงา โดดเดี่ยว

ในส่วนของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อยกระดับการมีรายได้ โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในกำลังแรงงาน

5.2 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

(1) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 – 2564) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมผู้สูงอายุ ในส่วนของมาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

(2) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2553) มาตราที่ 11 ผู้สูงอายุ มีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ข้อที่ 3 การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

(3) กองทุนผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุนผู้สูงอายุ

(4) ระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ มาตรการหลักที่ 1 ในส่วนของ 6 Sustainable คือมาตรการส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ

5.3 การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1) กระทรวงแรงงานมีการผลักดันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560) ในการส่งเสริมให้สถานประกอบการที่ยังไม่มีการกำหนดอายุเกษียณราชการของพนักงานให้กำหนดอายุ การเกษียณที่ 60 ปี และส่งเสริมในด้านของการจ้างงานแบบต่อเนื่อง

(2) นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ให้ดำเนินการจัดทำกลยุทธ์ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีกรมกิจการผู้สูงอายุทำหน้าที่เป็นเลขาคณะทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมตามนโยบาย ประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

5.4 แนวทางการส่งเสริมการทำงาน

(1) ในกรณีของผู้สูงอายุไม่ต้องการที่จะทำงานให้ใครพินิติและความต้องการของผู้สูงอายุ แต่อาจจะมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกลุ่ม/ชมรม/เครือข่าย ที่มีกิจกรรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ (ในกรณีที่ผู้สูงอายุมีปัญหาเรื่องสุขภาพ) เมื่อผู้สูงอายุมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงมากขึ้น ควรมีการสร้าง แรงจูงใจ/ความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง โดยอาจส่งเสริมจากกิจกรรมเล็กๆ ที่ประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก และค่อยๆ ปรบขยายสู่การสร้างงาน สร้างอาชีพ

(2) ในกรณีที่ครอบครัวไม่ต้องการให้ผู้สูงอายุทำงาน ควรมีการปรับทัศนคติของ ครอบครัว และชุมชน ให้เข้าใจถึงการทำงานว่าไม่ได้เป็นการใช้แรงงานผู้สูงอายุ แต่เป็นการส่งเสริมทั้งสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ นอกเหนือจากรายได้ที่ผู้สูงอายุจะได้รับ การทำงานยังเป็นโอกาสที่ได้ออกกำลังกาย เคลื่อนไหว ร่างกาย พัฒนาระบบความคิด ความจำ ผักสมมติ และส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

(3) ชุมชนท้องถิ่นควรมีการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ/ ประสบการณ์/ภูมิปัญญา/คลังปัญญาของผู้สูงอายุ และความต้องการในการทำงาน โดยมีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ จำแนกตามประเภท/หมวดหมู่อย่างชัดเจน

(4) มีการนำเสนอข้อมูลที่มีการจัดทำเพื่อเป็นทางเลือกในการสนับสนุนการทำงานในพื้นที่ และกำหนดพื้นที่ในการถ่ายทอดความรู้/ภูมิปัญญา/ประสบการณ์ที่เหมาะสม และสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อต่อยอดสู่การพัฒนาด้านอาชีพ

(5) การส่งเสริมการประกอบอาชีพในลักษณะของการรวมกลุ่ม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสังคมและมีความต้องการในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

(6) ชุมชนท้องถิ่น หลายพื้นที่มีการผลิตสินค้า แต่ยังไม่มีความมาตรฐานและศักยภาพเพียงพอที่จะยกระดับเป็นวิสาหกิจชุมชน ดังนั้นจึงควรสร้างการรวมกลุ่มและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม

(7) การออกแบบส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และความต้องการของผู้สูงอายุ โดยเป็นลักษณะของงานที่มีความยืดหยุ่น ทั้งในเรื่องของเวลา และสถานที่ เช่น ในกรณีของผู้สูงอายุที่ชื่นชอบการท่องเที่ยว อาจส่งเสริมให้เป็นไกด์แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน

(8) กำหนดค่าตอบแทนและระยะเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสมตามลักษณะงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ เช่น การทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน หรือทำงานไม่เกิน 6 ชั่วโมง/วัน ได้รับค่าตอบแทน 45 บาท/ชั่วโมง

(9) ภาครัฐควรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลกับชุมชนเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่ชุมชนมีการพัฒนาต่อยอดเกี่ยวกับการผลิต การสร้างบรรจุภัณฑ์ (Packaging) ให้มีรูปแบบที่น่าสนใจ ได้มาตรฐาน และสามารถที่จะส่งออกได้ ตลอดจนหาช่องทางการตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และเสริมองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(10) การทำงานเชิงบูรณาการระหว่างภาครัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และสถานประกอบการ ซึ่งในปัจจุบันมีสถานประกอบการหลายแห่งที่ให้ความร่วมมือ เช่น Big C, Lotus ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ป้อนน้ำมันบางจากเปิดพื้นที่ในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งการส่งเสริมดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุได้ใช้ทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ในส่วนของท่านท้องถิ่น/ชุมชนสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกในการประสานงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับชุมชนและรู้จักผู้สูงอายุในพื้นที่

5.5 กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงาน

(1) กระจายงานสู่บ้าน และชุมชน

(2) ขยายอายุการเกษียณในระบบราชการ

(3) ส่งเสริมการขยายอายุการทำงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องในภาคเอกชน

(4) จัดทำฐานข้อมูลตลาดแรงงาน

(5) สร้างกลไกในการประสานงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยอาศัยข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงาน ทั้งในส่วนของการจำนวน ทักษะความรู้/

ประสบการณ์ ความต้องการในการทำงาน และทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ

(6) สร้างความร่วมมือในรูปของเครือข่ายและภาคีหนุนเสริมการทำงาน

6) สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการในภาพรวม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการจำนวน 5 ท่าน แต่ละท่านได้สะท้อนมุมมองความคิดเห็นที่มีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นมุมมองที่ทำให้เข้าใจสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุมากขึ้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางและกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานในพื้นที่ ข้อเสนอสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการมีรายละเอียดดังนี้

6.1 ความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการบางท่านมีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่จำเป็น เนื่องจากผู้สูงอายุในปัจจุบันมีศักยภาพมากกว่าผู้สูงอายุในอดีตและเป็นการกำลังแรงงานเสริมให้กับวัยแรงงานที่มีสัดส่วนลดลง โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบที่สามารถกำหนดอายุการทำงานของตนเองได้ และในมิติเชิงเศรษฐกิจประชากรสูงอายุคือทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถสร้างประโยชน์ได้ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยเป็นการพัฒนาระบบความคิด ความจำ และการออกกำลังกายเคลื่อนไหวร่างกาย

ส่วนมุมมองในอีกด้านหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการมีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานมากขึ้นไม่ใช่สิ่งที่จำเป็น เนื่องจากผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบของประเทศไทยมีจำนวนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในเอเชีย และมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้การทำงานของแรงงานนอกระบบไม่มีเกณฑ์ของอายุเป็นตัวกำหนด แรงงานสูงอายุสามารถตัดสินใจได้เองว่าจะทำงานต่อไปหรือไม่ โดยปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องได้แก่ ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้สูงอายุมีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ผู้สูงอายุบางคนยังคงทำงานต่อไปเนื่องจากมีความพร้อมด้านสุขภาพ และมีทักษะ/ความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

6.2 ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัดในการทำงานของแรงงานสูงอายุนอกระบบ

- (1) ปัญหาด้านสุขภาพ/โรคประจำตัวที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีความพร้อมต่อการทำงาน
- (2) ค่านิยมของสังคมที่ไม่นิยมให้ผู้สูงอายุทำงาน เนื่องจากเป็นวัยที่สมควรพักผ่อนและไม่ต้องการใช้แรงงานผู้สูงอายุ บุตรหลานในครอบครัวควรเป็นผู้ดูแลและทำงานเพื่อหารายได้
- (3) ข้อจำกัดด้านการเข้าถึงองค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และนำไปสู่การทำงานได้จริง
- (4) แรงงานนอกระบบไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่ตนเองไม่มีทักษะและประสบการณ์

(5) ผู้สูงอายุที่เคยทำงานในระบบหากเปลี่ยนลักษณะงานมาเป็นงานนอกระบบอาจประสบปัญหาในการปรับตัวเรื่องการบริหารจัดการด้านรายได้ที่ไม่แน่นอน และการเป็นนายจ้างตัวเอง

(6) นโยบายด้านการส่งเสริมการทำงานที่กำหนดขึ้นไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และเกิดประสิทธิผลในพื้นที่

6.3 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2553) มาตราที่ 11 ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ข้อที่ 3 การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม กองทุนผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุนผู้สูงอายุ

(2) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 – 2564) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมผู้สูงอายุ ในส่วนของมาตรการส่งเสริมด้านการงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

(3) ระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ มาตรการหลักที่ 1 ในส่วนของ 6 Sustainable คือมาตรการส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ

(4) นโยบายในเชิงปฏิบัติ

- การขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการจ้างงานผู้สูงอายุให้เกิดประสิทธิผลในระดับพื้นที่
- การขยายอายุการเกษียณทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน
- การสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนมีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษี การส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพให้กับพนักงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน
- การบริหารจัดการเชิงบูรณาการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

6.4 แนวทางในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

(1) การส่งเสริมด้านรูปแบบการทำงาน

- การส่งเสริมการทำงานควรเริ่มตั้งแต่ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานของผู้สูงอายุที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เช่น วิทยากร มัคคุเทศก์ เป็นต้น
- การออกแบบส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ และความต้องการของผู้สูงอายุ โดยเป็นลักษณะของงานที่มีความยืดหยุ่น ทั้งในเรื่องของสุขภาพ เวลา และสถานที่
- การทำงานในลักษณะที่ไม่ต้องใช้ทักษะความรู้ที่มากจนเกินไปและผู้สูงอายุสามารถที่จะฝึกฝนได้

- การส่งเสริมการประกอบอาชีพในลักษณะของการรวมกลุ่ม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสังคมและมีความต้องการในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม
- การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีทักษะความเชี่ยวชาญมีส่วนร่วมในการทำงานที่ไม่เน้นรายได้ แต่เน้นในเรื่องของสุขภาพและการมีสังคม

(2) การส่งเสริมการทำงานในเชิงคุณภาพ

- ส่งเสริมการวางแผนชีวิตและบริหารจัดการทางการเงินตั้งแต่อ่อนเข้าวัยสูงอายุ ซึ่งเป็นการสร้างความพร้อมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยปรับทัศนคติใหม่ว่า “อายุเป็นเพียงตัวเลข”
- การจัดทำฐานข้อมูลของชุมชนท้องถิ่นเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์/ภูมิปัญญา/คลังปัญญาของผู้สูงอายุ และความต้องการในการทำงาน รวมทั้งนำเสนอข้อมูลที่มีการจัดทำเพื่อเป็นทางเลือกในการสนับสนุนการทำงานในพื้นที่
- การมีส่วนร่วมของทีมนักวิจัยในการระดมสมองร่วมกับชุมชน เพื่อค้นหาประเภทของงานที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุ
- การพัฒนาศักยภาพตามพื้นฐานทักษะความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม เพื่อเสริมคุณภาพในการทำงาน ทดแทนสมรรถนะที่ลดน้อยลง เช่น งานวิทยากร จิตอาสา
- การส่งเสริมทักษะโดยผู้ที่มีความรู้และสามารถให้คำแนะนำเพื่อยกระดับ/ปรับวิธีในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ
- การเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับผู้สูงอายุ
- การส่งตัวแทนจากชุมชนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพในชุมชน และมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มอาชีพเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์

(3) แนวทางการส่งเสริมการทำงานที่สัมพันธ์กับครอบครัว ชุมชน และภาครัฐ

- การปรับทัศนคติของครอบครัวให้เข้าใจว่าการทำงานไม่ได้เป็นการใช้แรงงานผู้สูงอายุ แต่เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้ประสบการณ์ที่มีให้เกิดประโยชน์
- ครอบครัวที่มีภูมิปัญญาควรมีการถ่ายทอดสู่รุ่นลูกหลาน เพื่อสืบสานภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์และสามารถพัฒนาต่อยอดได้
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นกลไกในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ
- ภาครัฐควรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลกับชุมชนเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่ชุมชนมีการพัฒนากระบวนการผลิตเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและตอบสนองต่อระบบเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพที่มีความเป็นเอกลักษณ์และทันสมัย

- ภาครัฐควรมีการเสริมทักษะความรู้ ทั้งในด้านขององค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการทำงาน และการบริหารจัดการด้านรายได้สำหรับแรงงานที่เคยทำงานในระบบและมีความต้องการที่จะทำงานนอกระบบ

- การทำงานเชิงบูรณาการระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

6.5 กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุจากการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ

- 1) กระจายงานสู่บ้าน และชุมชน รวมทั้งมีศูนย์ในการกระจายสินค้าเพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองและกำหนดราคาสินค้า
- 2) จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบและประเมินสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน
- 3) ออกแบบอาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของผู้สูงอายุและบริบทของพื้นที่
- 4) เสริมทักษะความรู้และกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น ทักษะการผลิตสินค้าให้มีรูปแบบทันสมัย และทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็น
- 5) สร้างคนที่จะไปเรียนรู้การทำงานและมาถ่ายทอดสู่ผู้สูงอายุ (Trainer)
- 6) นำจุดเด่นของพื้นที่มาออกแบบสร้างเป็น Story เพื่อสร้างความน่าสนใจ เพิ่มมูลค่า และเชื่อมโยงสู่ช่องทางการจำหน่าย
- 7) จัดทำ Road Show เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคมากขึ้น
- 8) จัดทำประชาพิจารณ์เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน โดยหน่วยงานภาครัฐ
- 9) กำหนดแนวทางการควบคุมมาตรฐานการผลิตสินค้าจากแรงงานนอกระบบ โดยหน่วยงานภาครัฐ
- 10) บูรณาการความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น โดยใช้ฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบในการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสม หรือการกำหนดเป็น Project
- 11) ยกระดับการพัฒนาอาชีพให้ทันสมัยและก้าวสู่ระดับโลก

บทที่ 5 สรุป

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

- > สรุปผลการศึกษาวิจัย
- > อภิปรายผลการวิจัย
- > สรุปความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงาน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
- > ข้อจำกัดของการศึกษา
- > ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรเป็นไปตามยุคสมัย ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของคนในขณะนั้นๆ ความก้าวหน้าและวิทยาการทางการแพทย์ส่งผลให้ประชากรมีอายุที่ยืนยาวขึ้น ขณะเดียวกันความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการมีอาชีพที่หลากหลาย และความต้องการรายได้ในการดำรงชีวิตมากขึ้นตามค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจ ประชาชนมีการกระจุกตัวอยู่ในแหล่งที่มีอาชีพหลากหลายรองรับทำให้แยกตัวจากครอบครัว ในปัจจุบันครอบครัวจึงมีขนาดเล็กกลายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น และผลจากการทำงานทำให้ความต้องการในการมีบุตรลดน้อยลง คนที่มีสถานะโสดเพิ่มจำนวนมากขึ้น อัตราของประชากรวัยเด็กจึงลดน้อยลง ขณะที่วัยแรงงานมีอัตราที่ลดน้อยลงเช่นกัน ตรงกันข้ามกับวัยผู้สูงอายุที่มีอัตราเพิ่มมากขึ้น โครงสร้างของประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับวัยแรงงานที่มีแนวโน้มลดลงแม้ไม่มากนัก และประชากรวัยเด็กมีอัตราลดลงนั้น ทำให้ฐานโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป สัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ประเทศไทยจัดอยู่ในสังคมสูงอายุ

หากพิจารณาในมิติเชิงเศรษฐกิจ การลดลงของวัยแรงงานแสดงถึงกำลังการผลิตที่ลดลง และเกิดภาวะการพึ่งพิงมากขึ้น ส่วนในมิติเชิงสังคม ผู้สูงอายุที่มีสมรรถนะทางร่างกายลดน้อยลงคล้ายจะถูกทอดทิ้งคุณค่าและศักดิ์ศรี ความสำคัญและบทบาทที่เคยมีลดน้อยลง ดังนั้น การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุนอกจากจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มกำลังการผลิตแล้ว ยังเป็นการสร้างคุณค่า การมีบทบาท และการยอมรับจากสังคมพร้อมกันไปในขณะเดียวกัน

การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” เป็นการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ และผู้สูงอายุในวัยต้นมีบทบาท/มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ทั้งเพื่อเสริมกำลังแรงงานในภาคเศรษฐกิจ และสร้างคุณค่าพร้อมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ วัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษาวิจัยคือ เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนการทำงานที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสม วิธีการวิจัยใช้แบบผสมวิธีโดยประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ทั้งวิธีการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณคือ แรงงานนอกระบบ/ผู้ว่างงานที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12 (สสว.1-12) จำนวน 24 จังหวัด รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,600 คน ส่วนการสนทนากลุ่มประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ และชมรม/สมาคมผู้สูงอายุจากทั้ง 12 เขต จำนวนกลุ่มละ 15 – 20 คน/1 เขตพื้นที่ สสว. การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านแรงงานและผู้สูงอายุ จำนวน 5 คน

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

1) **ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง** ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในพื้นที่ที่มีการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ว่างงานที่มีอายุระหว่าง 55 – 65 ปี เกณฑ์ของอายุจำแนกเป็น 2 ช่วงคือ กลุ่มวัยผู้ใหญ่ อายุระหว่าง 55 – 59 ปี และกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60 – 65 ปี จำนวน 3,600 คน เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุดังกล่าวคือ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่ควรต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนกลุ่มที่สองเป็นผู้สูงอายุวัยต้นซึ่งพบว่ายังมีผู้ที่ยังทำงานอยู่จำนวนค่อนข้างมากและจำนวนผู้ทำงานลดลงอย่างชัดเจนหลังจากอายุ 65 ปี เป็นต้นไป

2) **ข้อมูลพื้นฐานในเชิงเปรียบเทียบ** ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานในเชิงเปรียบเทียบ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,600 คน เป็นเพศชาย 1,294 คน และเพศหญิง 2,306 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35.94 และร้อยละ 64.06 ตามลำดับ การที่กลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเนื่องจากในพื้นที่ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่มีโอกาสได้พบและพร้อมให้ข้อมูลเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย การประมวลผลข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เมื่อเทียบโดยใช้เกณฑ์ของเพศและอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงวัยสูงอายุ จำนวน 1,358 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 37.72 เมื่อเทียบโดยใช้เกณฑ์ของเพศและการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาจำนวน 1,603 คน คิดเป็นร้อยละ 69.51 เมื่อเทียบโดยใช้เกณฑ์ของอายุและการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาจำนวน 1,583 คน มีอัตราร้อยละ 73.66 เมื่อเทียบสถานภาพสมรสตามช่วงอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและอยู่ในวัยสูงอายุ โดยมีจำนวน 1,337 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 62.22 เมื่อเทียบความพิการกับช่วงอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้พิการค่อนข้างน้อยโดยมีจำนวนเท่ากับ 212 คน หรือเท่ากับร้อยละ 5.89 และเป็นผู้สูงอายุมากกว่าวัยผู้ใหญ่ ลักษณะความพิการส่วนใหญ่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย

3) **สมาชิกในครอบครัว** การทำงานของสมาชิกในครอบครัวพบว่าแต่ละครอบครัวมีสมาชิกโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ในขณะที่มีจำนวนสมาชิกที่ทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 สัดส่วนของสมาชิกที่ทำงานต่อสมาชิกทั้งหมดในครอบครัวเท่ากับ 0.55

4) **การประกอบอาชีพ** เมื่อเทียบกลุ่มตัวอย่างตามช่วงอายุและการประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพโดยมีจำนวนเท่ากับ 2,542 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.61 และส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่โดยมีจำนวน 1,181 คน หรือมีค่าเท่ากับร้อยละ 81.39 เทียบกับผู้ที่ยังคงประกอบอาชีพทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบประเภทของอาชีพกับช่วงอายุพบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร และประมง จำนวน 951 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41 และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า วัยผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไปจำนวน 448 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.93 ส่วนผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร และประมง จำนวน 545 คน คิดเป็นร้อยละ 40.04 เมื่อเทียบช่วงอายุกับประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองช่วงอายุ

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีจำนวน 2,960 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 82.22 และเมื่อเทียบช่วงอายุกับความชำนาญ/ทักษะพิเศษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองช่วงอายุส่วนใหญ่ไม่มีความชำนาญ/ทักษะพิเศษ โดยมีจำนวนเท่ากับ 2,366 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.72 ส่วนที่มีความชำนาญ/ทักษะพิเศษจะเป็นประเภทงานฝีมือและงานช่างเป็นส่วนใหญ่

ข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานสูงอายุในระบบ ที่พบว่าแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษา/เรียนจบต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่น กิจกรรมทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่เป็นภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นงานที่ใช้ประสบการณ์มากกว่าทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญ

5) แหล่งรายได้ ข้อมูลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองช่วงอายุมีรายได้หลักจากการทำงาน โดยมีจำนวนเท่ากับ 2,030 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.39 เป็นกลุ่มวัยผู้ใหญ่จำนวน 1,031 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.05 ส่วนผู้สูงอายุมีจำนวน 999 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 46.49 เทียบจากจำนวนผู้ที่มีรายได้หลักจากการทำงานทั้งหมด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีรายได้จากแหล่งอื่นๆ ได้แก่ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บุตร และคู่สมรส

6) รายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยทั้งในส่วนบุคคลและส่วนครัวเรือนน้อยกว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยส่วนบุคคลและส่วนครัวเรือน รวมกับค่าใช้จ่ายเพื่อชำระหนี้สินเฉลี่ยส่วนบุคคลและส่วนครัวเรือน และหนี้สินรวมส่วนบุคคลและส่วนครัวเรือน ซึ่งแสดงถึงรายได้ที่ไม่สมดุลกับค่าใช้จ่ายที่ต้องชำระ และเมื่อเทียบระหว่างกลุ่มอายุ พบว่า วัยผู้ใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อบุคคล ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครัวเรือน ค่าใช้จ่ายเพื่อชำระหนี้สินเฉลี่ยต่อบุคคล หนี้สินรวมต่อบุคคล และหนี้สินรวมต่อครัวเรือน มากกว่าผู้สูงอายุ มีเพียงแค่ค่าใช้จ่ายเพื่อชำระหนี้สินต่อครัวเรือนเท่านั้นที่วัยผู้ใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้สูงอายุ จากข้อมูลด้านรายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน แสดงว่า วัยผู้ใหญ่มีการรับผิดชอบทางเศรษฐกิจในเรื่องของค่าใช้จ่ายและหนี้สินมากกว่าผู้สูงอายุ รวมทั้งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้สัดส่วนผู้ทำงานของวัยผู้ใหญ่มากกว่าผู้สูงอายุ

7) เงินออม/เงินสะสม/ทรัพย์สิน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินออม/เงินสะสม/ทรัพย์สิน โดยมีจำนวน 2,038 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.75 ประเภทของการออมเงินเป็นการออมในลักษณะของเงินฝาก/สลากออมทรัพย์มากที่สุด รองลงมาคือประกันชีวิต และสังหาริมทรัพย์/อสังหาริมทรัพย์ จากสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีการออมเงินพบว่าเกินกว่าครึ่งหนึ่งเพียงเล็กน้อย อัตราการออมเงินที่ไม่สูงมากประกอบกับการมีค่าใช้จ่ายและหนี้สิน อีกทั้งรายได้ส่วนใหญ่โดยเฉพาะของวัยผู้ใหญ่มาจากการทำงาน นั้นแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีส่วนสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างยังคงมีทำงานอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 สถานะการทำงานในปัจจุบัน

1) สถานะการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงมีสถานะการทำงานในปัจจุบัน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3,600 คน มีผู้ที่ยังคงทำงานเท่ากับ 2,542 คน หรือคิดเป็นอัตราร้อยละ 70.61 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุกับสถานะการทำงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มวัยผู้ใหญ่ที่ยังคงทำงานอยู่เทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยผู้ใหญ่

ทั้งหมดมีจำนวนเท่ากับ 1,181 : 1,451 หรือคิดเป็นร้อยละ 81.39 ส่วนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่เทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุทั้งหมดมีจำนวนเท่ากับ 1,361 : 2,149 หรือคิดเป็นร้อยละ 63.33 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่ที่ยังคงทำงานในปัจจุบันมีอัตราของการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศกับการทำงานในปัจจุบัน พบว่าจำนวนเพศชายที่ยังคงทำงานต่อเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีจำนวนเท่ากับ 1,001 : 1,294 หรือคิดเป็นร้อยละ 77.36 ส่วนเพศหญิงที่ยังคงทำงานต่อเพศหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีจำนวนเท่ากับ 1,541 : 2,306 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.83 ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เพศชายที่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบันมีมากกว่าเพศหญิง

2) **เหตุผลหลักในการทำงาน** เป็นเหตุผลด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3,600 คน มีผู้ที่ยังคงทำงาน 2,542 คน เหตุผลสำคัญในการทำงานลำดับแรกคือ การมีภาระต้องดูแลบุคคลในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่มีเหตุผลหลักดังกล่าวมีจำนวน 763 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.02 รองลงมาคือเหตุผลด้านการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งเป็นเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 638 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 และความต้องการในการใช้เงินเลี้ยงดูตนเอง เป็นเหตุผลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 447 คน มีค่าเท่ากับร้อยละ 17.58 นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภาระหนี้สิน ส่วนเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจแต่เป็นความพร้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ต้องการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความพร้อมด้านสุขภาพ เป็นต้น

5.1.3 ทักษะในการทำงาน

1) **ทักษะเกี่ยวกับการทำงานในภาพรวม** กลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่จำนวน 1,451 คน มีระดับคะแนนของทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในภาพรวมน้อยกว่าผู้สูงอายุที่มีจำนวน 2,149 คน โดยมีค่าเท่ากับ 3.96 และ 3.99 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบทัศนคติเป็นรายข้อเฉพาะทัศนคติที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทั้งสองกลุ่มพบว่า ผู้สูงอายุมีคะแนนทัศนคติรายข้อมากกว่าวัยผู้ใหญ่ โดยระดับคะแนนที่สูงกว่ามีทั้งประเด็นด้านเศรษฐกิจและการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านสุขภาพ ยกเว้นทัศนคติด้านการทำงานเกี่ยวกับการถ่ายทอดทักษะความเชี่ยวชาญและการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่วัยผู้ใหญ่มีคะแนนทัศนคติมากกว่าผู้สูงอายุ

2) **ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงาน** ได้แก่ สถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน โดยผู้ที่ยังคงทำงานจำนวน 2,542 คน มีระดับคะแนนของทัศนคติทั้งประเด็นด้านเศรษฐกิจและการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านสุขภาพสูงกว่าผู้ที่ว่างงานจำนวน 1,058 คน ซึ่งแน่นอนว่าผู้ที่ยังคงทำงานในปัจจุบันมีมุมมองในเชิงบวกต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงาน ทั้งประเด็นด้านเศรษฐกิจและการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านสุขภาพ เนื่องจากยังมีความจำเป็นและความต้องการในการทำงาน ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อทัศนคติเช่นกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้ว จำนวน 2,960 คน มีระดับคะแนนทัศนคติสูงกว่าผู้ที่ไม่มีความประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 640 คน ซึ่งหากมีการส่งเสริมการทำงานเพื่อ

สร้างประสบการณ์ให้กับผู้ที่ไม่ได้ทำงาน อาจจะทำให้มีทัศนคติต่อการทำงานดีขึ้นและมีความต้องการทำงานมากขึ้น รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

5.1.4 ความต้องการการสนับสนุนในการทำงาน

1) **ความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,992 คน มีความต้องการการสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีความพร้อมในการทำงาน โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ คือ 4.38 รองลงมาคือ สวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการการสนับสนุนในด้านนี้มีจำนวน 2,969 คน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และความต้องการด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการมีจำนวน 2,917 คน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างต้องการการสนับสนุนในเรื่องสุขภาพเป็นหลักเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการทำงาน และต้องการหลักประกันด้านรายได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในลำดับถัดมา

2) **ความต้องการการสนับสนุนการทำงานในเชิงเปรียบเทียบ** เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานระหว่างผู้ใหญ่วัยผู้สูงอายุ พบว่าวัยผู้ใหญ่วัยผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยความต้องการการสนับสนุนมากกว่าผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในเรื่องของทุนสำหรับประกอบอาชีพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม และการจัดหาตลาดรองรับผลผลิต ความต้องการการสนับสนุนที่มากกว่าแสดงถึงความต้องการในการทำงานที่มากกว่าของกลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่

5.1.5 ความต้องการในการทำงาน

1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความต้องการในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.1) เพศ โดยเพศชายมีความต้องการในการทำงานมากกว่าเพศหญิง
- 1.2) ช่วงอายุ วัยผู้ใหญ่วัยผู้สูงอายุมีความต้องการในการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุ
- 1.3) การศึกษาที่เชื่อมโยงถึงทักษะและความรู้พื้นฐานส่งผลต่อความต้องการในการทำงานที่มากกว่าของคนที่มีการศึกษา
- 1.4) ความพิการ คนที่ไม่มีปัญหาด้านความพิการมีความต้องการในการทำงานมากกว่าคนพิการเนื่องจากสภาพร่างกายที่มีความพร้อมมากกว่า
- 1.5) อาชีพ คนที่ประกอบอาชีพอยู่ในปัจจุบันมีความต้องการในการทำงานที่มากกว่า
- 1.6) ความชำนาญ/ทักษะพิเศษ ผู้ที่มีความชำนาญจะมีพื้นฐานสำหรับการทำงาน
- 1.7) ประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้ว เป็นพื้นฐานสำหรับการต่อยอดการทำงานได้
- 1.8) รายได้เฉลี่ย ความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยส่งผลต่อความต้องการในการทำงานเพื่อสร้างรายได้
- 1.9) การมีหนี้สิน ส่งผลต่อความจำเป็นและความต้องการในการทำงานเพื่อชำระหนี้สิน

1.10) เงินออม/เงินสะสม คนที่มีเงินออม/เงินสะสมมีความต้องการในการทำงานที่มากกว่า อาจเนื่องด้วยเป็นการออมเพื่อสร้างรากฐาน ความมั่นคงด้านรายได้ให้กับครอบครัว

1.11) แหล่งรายได้หลัก ผู้ที่มีรายได้หลักจากการทำงานจะมีความต้องการในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มีรายได้หลักจากแหล่งอื่น เช่น บุตร คู่สมรส เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นต้น

2) เหตุผลสำคัญของความต้องการในการทำงาน

เหตุผลของความต้องการในการทำงานเป็นเหตุผลในลักษณะเดียวกันกับเหตุผลของการทำงานในปัจจุบันโดยเกี่ยวพันกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ได้แก่ การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว การมีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว และต้องการใช้เงินเลี้ยงดูตนเอง นอกจากนี้เป็นเรื่องของความพร้อมและความพึงพอใจ เช่น สุขภาพแข็งแรง ต้องการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เป็นต้น

จากเหตุผลของความต้องการในการทำงาน สามารถจำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อความต้องการในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงถึงเหตุผลเกี่ยวกับความพร้อม/ไม่พร้อมในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ความพร้อม				ความต้องการ ทำงาน
ด้านเศรษฐกิจ รายได้/หนี้สิน/ เงินออม	ด้านสุขภาพ แข็งแรง/มีโรค ประจำตัว/พิการ	ด้านครอบครัว จำนวนสมาชิกที่ทำงาน การ สนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ	ด้านทักษะความรู้ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ/ ประสบการณ์	
✓	✓	✓	✓	ทำงาน
X	✓	✓	✓	ทำงาน
✓	X	✓	✓	ไม่ทำงาน
✓	✓	X	✓	ไม่ทำงาน
✓	✓	✓	X	ทำงาน
X	X	✓	✓	ทำงาน
✓	X	X	✓	ไม่ทำงาน
✓	✓	X	X	ไม่ทำงาน

ที่มา : สรุปรายโดยคณะผู้วิจัย

อย่างไรก็ตาม นอกจากความพร้อมในด้านต่างๆ ดังที่กล่าวข้างต้น สิ่งที่สำคัญและมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของกลุ่มตัวอย่างคือความต้องการ/ความพึงพอใจ เช่น ความต้องการสร้างคุณค่า การพึ่งพาตนเอง มีความรู้ความสามารถที่พร้อมสำหรับการทำงาน ความต้องการการยอมรับจากสังคม เป็นต้น

3) รูปแบบของการทำงานที่ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุต้องการ

รูปแบบการทำงานที่ต้องการ ส่วนใหญ่มีความต้องการงานเพื่อให้มีรายได้ โดยมีจำนวนเท่ากับ 1,819 คน หรืออัตราเท่ากับร้อยละ 92.01 และประเภทของงานที่ต้องการทำส่วนใหญ่เป็นงานตามพื้นฐานเดิมตามที่มีประสบการณ์คือ งานประเภทเกษตรกรรม รองลงมาคือ งานบริการ และงานฝีมือ ตามลำดับ

4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการการสนับสนุนในด้านต่างๆ

1.1) ความต้องการด้านรายได้ จากการเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเบี้ยคนพิการ

1.2) ความต้องการด้านการทำงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม การสนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ/การรวมกลุ่มประกอบอาชีพ การจัดตลาดรองรับสินค้า การขยายอายุการเกษียณ การส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการ/ศักยภาพ/ลักษณะส่วนบุคคล และบริบทของพื้นที่ การจัดตั้งกลุ่มประสานงานในหมู่บ้านเพื่อให้คำแนะนำ/ส่งเสริมการทำงาน การฝึกอาชีพ และส่งเสริมการทำงานที่สามารถทำที่บ้านได้

1.3) ความต้องการด้านสินเชื่อ และการเงิน โดยการเข้าถึงแหล่งเงินทุน และบริการสินเชื่อ

1.4) ความต้องการด้านการดูแลสุขภาพ และการรักษาพยาบาล โดยการเพิ่มสิทธิและส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงสิทธิในการรักษาพยาบาล การให้บริการของภาครัฐอย่างเท่าเทียม และมีแพทย์ประจำชุมชน

1.5) ความต้องการบริการอื่นๆ จากภาครัฐ ได้แก่ การจัดตั้งชมรมเพื่อการทำกิจกรรมของผู้สูงอายุ การเพิ่มสิทธิและสวัสดิการ การจัดทำ One Stop Service โดยกระทรวง พม.

1.6) ความต้องการอื่นๆ ได้แก่ การเปิดโอกาสในการแสดงความสามารถและความคิดเห็นของผู้สูงอายุ การเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

5.1.6 ข้อมูลจากเวทีการสนทนากลุ่ม

1) ความแตกต่างของเหตุผลในการทำงานระหว่างวัยผู้ใหญกับผู้สูงอายุ

1.1) วัยผู้ใหญ่ ที่มีอายุระหว่าง 55 – 59 ปี ยังอยู่ในกลุ่มวัยแรงงาน ซึ่งมีสมรรถนะและความพร้อมทางด้านสุขภาพมากกว่าผู้สูงอายุ และนับเป็นวัยที่ยังต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวโดยการดูแลสมาชิกที่อยู่ในช่วงวัยอื่น รวมทั้งยังมีโอกาสในการเรียนรู้พัฒนา และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

1.2) ผู้สูงอายุ ที่มีอายุระหว่าง 60 – 65 ปี จะมีสมรรถนะทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอยลง มีโรคประจำตัวที่อาจทำให้ไม่สามารถทำงานที่ใช้สมรรถนะสูงได้ มีความต้องการรายได้ลดน้อยลงเพียงเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น และเงินออมมีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุนับเป็นผู้มีทักษะ/ภูมิปัญญา/ประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังได้ เหตุผลในการทำงานของผู้สูงอายุกลุ่มนี้นอกจากจะเป็นการพึ่งพาตนเอง และหารายได้เสริมให้กับครอบครัวแล้ว ยังเป็นการทำงานด้วยความสุข ความรู้สึกมีคุณค่า และเป็นการใช้เวลาว่างในทางที่เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า การทำงานของวัยผู้ใหญ่ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความจำเป็น คือ ความพร้อมด้านสุขภาพ และความจำเป็นด้านเศรษฐกิจ ส่วนผู้สูงอายุมีการทำงานบนพื้นฐานด้านสุขภาพที่ดีกว่า แต่มีความ

พร้อมด้านทักษะความรู้/ประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดได้ และเป็นการทำงานเพื่อสร้างคุณค่ามากกว่าสร้างรายได้ ยกเว้นสำหรับบางครอบครัวที่รายได้ไม่เพียงพอ หรือครอบครัวข้ามรุ่นที่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับหลาน ทำให้เกิดภาวะจำเป็นในการทำงาน

2) การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเหตุผล/ความต้องการในการทำงาน

1.1) กลุ่มที่ยังคงทำงาน และต้องการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นความต้องการในเรื่องของเศรษฐกิจคือ รายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน เป็นหลัก ขณะเดียวกันยังมีความพร้อมด้านสุขภาพ พร้อมสำหรับการทำงานและสร้างคุณค่าให้กับตนเอง คำนึงเกี่ยวกับการทำงานและต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

1.2) กลุ่มที่ยังคงทำงาน แต่ต่อไปไม่ต้องการทำงาน มีสาเหตุมาจากสุขภาพที่เสื่อมถอยลง มีภาระต้องเลี้ยงหลาน/ดูแลบุคคลในครอบครัว มีปัญหาด้านการปรับตัวในการทำงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การขาดแคลนเงินทุน/อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ หรือบางกรณีเป็นผู้ที่มีความพร้อมด้านเงินออม มีบุตรหลานดูแล และไม่ต้องการให้ทำงาน

1.3) กลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน แต่มีความต้องการที่จะทำงาน สาเหตุที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ/การมีโรคประจำตัว มีภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว ขาดทักษะความรู้และทุนในการประกอบอาชีพ แต่มีความจำเป็นที่จะต้องทำงานเพื่อหารายได้เพิ่มให้กับครอบครัว/มีภาระหนี้สิน ถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง หรือมีหลานอยู่ในครอบครัวข้ามรุ่น ทำให้มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อหารายได้เป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว

3) การจัดการรายได้ ค่าใช้จ่าย หนี้สิน และการออม

มีการจัดการรายได้โดยทำบัญชีครัวเรือนและใช้จ่ายอย่างประหยัด ทำให้มีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และบางส่วนมีการออม ทั้งการออมทรัพย์ผ่านระบบธนาคาร การออมภายในชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชน/กลุ่มสัจจะออมทรัพย์/กองทุนหมู่บ้าน แต่อย่างไรก็ตาม บางครอบครัวนอกจากไม่มีเงินออมแล้วยังมีภาระหนี้สินทั้งหนี้ในระบบและนอกระบบ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และไม่มีเงินสำรองสำหรับการเก็บออม

4) ประเภทของงานที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

1.1) งานที่ไม่เน้นการใช้สมรรถนะหรือกำลังแรงงาน แต่ใช้ทักษะหรือประสบการณ์จากงานเดิมที่เคยทำหรืองานประเภทอื่นที่ไม่เกินความสามารถที่กลุ่มตัวอย่างจะทำได้ เช่น งานเกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย

1.2) งานประเภทการถ่ายทอดความรู้/ภูมิปัญญา เช่น งานปราชญ์ชาวบ้าน การเป็นวิทยากร

1.3) งานที่มีความสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น สามารถประยุกต์ใช้ทุนทางสังคมที่มีได้ เช่น งานศิลปหัตถกรรม งานจักสาน การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผลผลิตในท้องถิ่น เป็นต้น

1.4) งานที่มีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องของเวลา และสถานที่ในการทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อสุขภาพและความสุขในการทำงาน

5) ความต้องการในการสนับสนุนการทำงาน

1.1) การสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

- การส่งเสริมให้มีสุขภาพดีเพื่อสร้างความพร้อมสำหรับการทำงาน
- การส่งเสริมทักษะความรู้ทั้งในเรื่องของการฝึกอาชีพเพื่อเสริมทักษะและมีการพัฒนาให้
 - การเสริมทักษะด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน
 - การสนับสนุนเงินทุนและอุปกรณ์สำหรับการประกอบอาชีพ
 - การส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของ
- การจัดหาช่องทางการตลาดและมีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการใช้สินค้า/ผลิตภัณฑ์
- การส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมทั้งในด้านของสุขภาพ ทักษะ
- การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของผู้สูงอายุ
- การจัดตั้งกองทุนและกลุ่มสวัสดิการต่างๆ

1.2) การสนับสนุนในระดับนโยบาย

- การส่งเสริมการทำงานโดยมีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม
- การส่งเสริมการต่อยอดด้านองค์ความรู้/ภูมิปัญญา
- การส่งเสริมอาชีพอิสระตามบริบทของท้องถิ่น
- การจัดตั้งศูนย์การจัดหางานในพื้นที่โดยมีกลไกทำหน้าที่ในการประสานงานกับศูนย์ใหญ่
- หน่วยงานภาครัฐควรมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุเพื่อใช้ในการกำหนดแผนงานและ

ส่งเสริมการทำงานได้อย่างเหมาะสม

- การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความเป็นเอกภาพในการทำงาน เช่น การเตรียมความพร้อมด้านการทำงานสำหรับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ การสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและสุขภาพ การจัดทำโครงการ (Project) เพื่อส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ

- การขยายช่องทางการตลาดในการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์

6) การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.1) คณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เกิดจากความร่วมมือระหว่าง 9 กระทรวง

- การจัดทำแผนงานเพื่อส่งเสริมคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- การขับเคลื่อนงานตามความต้องการของแรงงานภาคประชาชน
- การสนับสนุนการทำงานของแรงงานภาคเกษตรกรรม
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทันสมัย

ท้องถิ่น

- การฝึกอาชีพ
- การให้ความรู้ด้านการตลาด

1.2) การขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุโดยหน่วยงานระดับจังหวัดในลักษณะของการบูรณาการ

- การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัด และมีหน่วยงานรับผิดชอบในด้านต่างๆ เช่น ในพื้นที่จังหวัดสงขลา สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา (พมจ.สงขลา) มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลผู้สูงอายุที่ประสบปัญหา

- การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ในการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสงขลา (พมจ.สงขลา) ที่ริเริ่มโครงการ Start Up โดยส่งเสริมกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุที่มีชื่อว่า “สงขลา แม่ครัวช้อลำนวน” กลุ่มดังกล่าวนี้มีการจัดทำอาหารว่างและเครื่องดื่มเพื่อจำหน่ายตามช่องทางต่างๆ รวมทั้งมีการสร้าง facebook ที่นำเสนอสินค้าภายใต้ชื่อ “คาเฟ่ช้อลำนวน” เพื่อประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางในการจำหน่าย นอกจากนี้ยังมีการพัฒนา “โกดังช้อลำนวน” เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำหน้าที่แนะนำสถานที่ท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมชมในพื้นที่ ซึ่งเป็นการสร้างรายได้และส่งเสริมการเข้าสังคมให้กับผู้สูงอายุ

7) ปัจจัยที่หนุนเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

- 1.1) ทักษะ/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ตามพื้นฐานเดิม
- 1.2) ผู้สูงอายุทำงานได้หลากหลาย และมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อให้มีทักษะเพิ่มเติม
- 1.3) สัดส่วนของวัยแรงงานที่ลดลง ทำให้ภาครัฐต้องกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการทำงานที่เอื้อต่อสังคมสูงอายุ
- 1.4) การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุโดยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
- 1.5) มีคณะกรรมการระดับชาติโดยความร่วมมือของ 9 กระทรวง ทำหน้าที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนงานของแรงงานนอกระบบ
- 1.6) การสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุโดยภาครัฐกิจ

8) ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัดในการทำงาน

- 1.1) คนที่ไม่เคยทำงานจะไม่มีทักษะความรู้ และขาดความมั่นใจในการทำงาน
- 1.2) ผู้สูงอายุสุขภาพไม่ดี/มีโรคประจำตัว ส่งผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน
- 1.3) การขาดฐานข้อมูลของผู้สูงอายุเกี่ยวกับทักษะความรู้ และความต้องการทำงาน
- 1.4) สินค้าที่ผลิตยังไม่ได้มาตรฐาน/ไม่ทันสมัย และไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- 1.5) การบริหารจัดการด้านการออมในพื้นที่ยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติเท่าที่ควร
- 1.6) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับทุนและการสนับสนุนการทำงานของแรงงานสูงอายุเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง และมีระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

1.7) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) มีปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอและมีการเปลี่ยนตัวผู้สูงอายุที่เข้าร่วม การดำเนินงานจึงเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่

1.8) การบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความเป็นเอกภาพ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระเบียบ/ตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงาน และการกำหนดหลักสูตรการฝึกอาชีพขาดการวิเคราะห์ถึงศักยภาพและความต้องการของตลาด

1.9) กฎหมายไม่ได้กำหนดมาตรการที่เอื้อให้แรงงานนอกระบบเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในระบบ

1.10) ระบบการทำงานของกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ที่เน้นการออมโดยชุมชนเป็นฐาน ยังไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง

9) แนวทางการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

1.1) การปรับทัศนคติของผู้สูงอายุให้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำงานหากมีความพร้อมด้านสุขภาพ และทักษะ/ความสามารถ

1.2) การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดองค์ความรู้และมีความสนใจที่จะนำองค์ความรู้ไปใช้ในการทำงาน

1.3) การสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับจากการทำงาน เช่น การบริหารร่างกาย พัฒนาระบบความคิด สร้างรายได้เสริม และมีส่วนร่วมในสังคม

1.4) การส่งเสริมการทำงานในด้านของทักษะ/ภูมิปัญญาที่มีการสืบสานรุ่นต่อรุ่น โดยเป็นการทำงานในรูปแบบที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้

1.5) การกำหนดรูปแบบในการทำงานให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสุขภาพ ทักษะ และความต้องการของผู้สูงอายุ

5.1.7 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินงานวิจัยมีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ รวมทั้งแนวทางและกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นเพื่อรองรับสังคมสูงอายุในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความจำเป็นในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

1.1) มุมมองความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในเชิงคุณภาพ

- การพัฒนาทักษะความรู้ให้กับผู้ใหญ่และผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานและต้องการทำงาน
- การพัฒนารูปแบบการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
- การส่งเสริมการทำงานโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

1.2) มุมมองความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในเชิงปริมาณ

- ความจำเป็นในการส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนของวัยแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุ เพื่อทดแทนสัดส่วนของวัยแรงงานที่ลดลง รวมทั้งเป็นการสร้างคุณค่า ลดภาวะการเกิดโรคภัย และเสริมรายได้ทางเศรษฐกิจในระดับจุลภาค ตลอดไปจนถึงระดับมหภาค

- การส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนแรงงานสูงอายุไม่ใช่สิ่งที่จำเป็น เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุของไทยมีจำนวนที่มากเพียงพอ และการทำงานนอกระบบเป็นรูปแบบของการทำงานที่สามารถกำหนดอายุการเกษียณได้ด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านสุขภาพ ทักษะความรู้ ความสามารถในการปรับตัว และความต้องการในการทำงานเป็นหลัก

2) นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

1.1) นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ

- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2553)
- แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 – 2564)
- ระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ

1.2) นโยบายเชิงปฏิบัติ

- การส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความพร้อมต่อการทำงาน
- การส่งเสริมการจ้างงานในภาคเอกชน
- การส่งเสริมความร่วมมือในการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน

และประชาสังคม

3) แนวทางการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

1.1) การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ผู้สูงอายุ

- การส่งเสริมด้านสุขภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องถึงวัยสูงอายุ
- การส่งเสริมการวางแผนชีวิตและการบริหารจัดการทางการเงิน

1.2) การจัดการด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

- การจัดทำฐานข้อมูลทักษะ/คลังปัญญา/ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ
- การจัดทำฐานข้อมูลประสบการณ์และความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุ

1.3) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

- การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าในการทำงานของผู้สูงอายุที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าเป็นการใช้แรงงาน

- การส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาเพื่อเป็นการสืบสานและพัฒนาต่อยอดโดยคงไว้ซึ่งภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์

1.4) การพัฒนาทักษะความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

- การพัฒนาศักยภาพโดยเสริมทักษะตามพื้นฐานและประสบการณ์ทำงานเดิม
- การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่มีทักษะเฉพาะด้าน หรือพัฒนาทักษะที่ไม่ซับซ้อนเกินไปให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้และนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้
- การกำหนดประเภท/รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสุขภาพและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของผู้สูงอายุที่มีสมรรถนะไม่เท่าเทียมกับวัยแรงงาน
- การส่งตัวแทนจากชุมชนเข้าร่วมในการอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เหมาะสมกับการทำงานตามบริบทของชุมชน และนำมาถ่ายทอดเพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.5) การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำหน้าที่เป็นกลไกในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในเชิงของการพัฒนาและสร้างความต่อเนื่อง
- ภาครัฐควรเป็นศูนย์กลางในการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4) กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

- 1.1) จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดหางานที่เหมาะสม
- 1.2) ออกแบบอาชีพที่เหมาะสมและเสริมทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน
- 1.3) กระจายงานสู่บ้านและชุมชน และมีแหล่งศูนย์กลางการกระจายสินค้าในชุมชน
- 1.4) สร้าง Story เกี่ยวกับกระบวนการทำงานในพื้นที่เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์
- 1.5) จัดทำ Road Show เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคมากขึ้น
- 1.6) บูรณาการความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

1) การศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” มีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) และ ผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) ที่เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับช่วงวัย สุขภาพ สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างและบริบทของพื้นที่

2) สิ่งที่ต้องศึกษาคือ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนในเรื่องการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่จะส่งผลต่อความต้องการในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยหนุนเสริมหรือปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ โดย

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจาก เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานภาพสมรส สุขภาพ เช่น การมีโรคประจำตัว หรือความพิการ รายได้/ค่าใช้จ่าย/หนี้สิน การมีเงินออม ประสบการณ์ในการทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้ว และทักษะ/ความชำนาญ จำนวนสมาชิกทั้งหมดในครอบครัวและจำนวนสมาชิกที่ทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนของครอบครัวในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

3) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความต้องการในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการทำงานตามความต้องการ และลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้เบาบางลง เพื่อให้แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.2 ลักษณะการทำงานของแรงงานนอกระบบ

1) แรงงานนอกระบบ ไม่มีเกณฑ์ของอายุเป็นตัวกำหนด สามารถยุติการทำงานได้ด้วยตนเอง ปัจจุบันพบว่าแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นจากโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้เข้าสู่วัยสูงอายุตามเกณฑ์ 60 ปี ยังคงสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

2) เหตุผลในการทำงานมีหลายประการ เช่น ความพร้อมในด้านของสุขภาพ ความต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับทางสังคม รวมถึงความจำเป็นในเชิงเศรษฐกิจ

5.2.3 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยที่เป็นแรงงานนอกระบบอายุระหว่าง 55 – 65 ปี

1) ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือค้าขาย บริการหรืองานรับจ้างทั่วไป ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้เป็นผลจากการศึกษาวิจัยที่สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่มีการสำรวจการทำงานของแรงงานสูงอายุ

2) จากพื้นฐานด้านการศึกษาและอาชีพแสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุทำงานโดยใช้ประสบการณ์มากกว่าทักษะความรู้ ลักษณะการทำงานยังต้องพึ่งพาธรรมชาติที่มีความไม่แน่นอนและใช้กำลังแรงงานพอสมควร ผู้สูงอายุจึงอาจทำได้ไม่เต็มที่และมีความเป็นไปได้ว่าแรงงานสูงอายุระบบจะมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือหลักประกันทางรายได้ที่มั่นคง

3) ภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการทำงาน of แรงงานสูงอายุเพื่อให้มีความมั่นคงด้านรายได้และมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

5.2.4 เหตุผลสำคัญในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

เหตุผลสำคัญเป็นประเด็นด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย มีภาระต้องดูแลบุคคลในครอบครัว หรือต้องการรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเอง อาจเนื่องด้วยผลพวงทางเศรษฐกิจที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น หลายครอบครัวจึงมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการทำงานของผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้เพิ่มให้กับครอบครัว ตามแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของแรงจูงใจในด้านปัจจัยพื้นฐานใน

การดำรงชีวิตเพื่อการอยู่รอด ขณะที่ผู้สูงอายุบางส่วนที่มีความพร้อมจะมีแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยด้านสังคมที่ต้องการเป็นที่ยอมรับ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี

5.2.5 ความแตกต่างของเหตุผลในการทำงานระหว่างผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

เหตุผลของการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงความต้องการ/ความจำเป็นในการทำงานของกลุ่มเป้าหมาย โดยในการวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างวัยผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) และ ผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีการเชื่อมต่อกัน แต่ใช้เกณฑ์อายุ 60 ปีในการจำแนกกลุ่มวัยผู้ใหญ่ที่ยังนับได้ว่าจัดอยู่ในวัยแรงงาน และวัยสูงอายุ สองกลุ่มดังกล่าวนี้มีเหตุผลสำคัญในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) วัยผู้ใหญ่มีการทำงานด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ในฐานะวัยแรงงานที่ต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่าย และหนี้สินต่างๆ ในครอบครัว กลุ่มนี้ยังคงมีการทำงานเพื่อหารายได้และเก็บออมเงินเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว ส่วนใหญ่ยังมีสมรรถนะและความพร้อมทางด้านสุขภาพ สามารถทำงานที่ใช้ทักษะและแรงงานได้

2) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นกำลังหลักในการสร้างรายได้ให้กับครอบครัว เหตุผลในการทำงานจึงขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ เช่น ความต้องการใช้ทักษะความรู้ให้เป็นประโยชน์ การใช้เวลาว่างในทางสร้างสรรค์ และความต้องการพึ่งพาตนเอง เป็นต้น ลักษณะการทำงานของกลุ่มนี้จึงเป็นงานที่ไม่เน้นการใช้สมรรถนะหรือกำลังแรงงาน แต่เน้นการใช้ทักษะความรู้/ภูมิปัญญา/ประสบการณ์ตามพื้นฐานที่มี และงานประเภทที่สอดคล้องตามบริบทของชุมชนท้องถิ่น เช่น การเป็นปราชญ์ชาวบ้าน วิทยากร งานด้านเกษตรกรรม งานศิลปหัตถกรรม งานจักสาน การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผลผลิตในท้องถิ่น เป็นต้น งานประเภทที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลา และสถานที่ เช่น งานที่ทำบางช่วงเวลา (Part-time) หรืองานที่รับมาทำที่บ้าน แต่บางคนยังคงทำงานเพื่อหารายได้เสริมให้กับครอบครัวที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย หรือต้องหารายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง

5.2.6 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานะการทำงานในปัจจุบัน และความต้องการทำงานในอนาคต

1) กลุ่มที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และมีความต้องการทำงานต่อไป กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ยังคงทำงานเพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว และส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านสุขภาพ หรือเป็นการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง

2) กลุ่มที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แต่ต่อไปไม่ต้องการทำงาน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีปัญหาด้านสุขภาพ ทำให้ไม่มีความพร้อมต่อการทำงานที่ต่อเนื่อง และมีบุตรหลานทำหน้าที่ในการทำงานเพื่อหารายได้ จึงต้องการให้ผู้สูงอายุพักผ่อนมากกว่าทำงาน

3) กลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน แต่มีความต้องการที่จะทำงาน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์/ทักษะความรู้ หรือไม่มีความพร้อมด้านสุขภาพเท่าที่ควร แต่มีความจำเป็นในการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงดูตนเองในกรณีที่ไม่มีผู้ดูแล หรือเป็นครอบครัวข้ามรุ่นที่ผู้สูงอายุต้องเลี้ยงดูหลานจึงจำเป็นต้องทำงานเพื่อให้มีรายได้

5.2.7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

1) ช่วงอายุ กลุ่มวัยผู้ใหญ่มีระดับคะแนนของทัศนคติต่อการทำงานน้อยกว่าผู้สูงอายุ อาจเนื่องมาจากว่าวัยผู้ใหญ่มีการทำงานด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ส่วนผู้สูงอายุทำงานบนพื้นฐานความพร้อมและความต้องการในการทำงาน จึงมีทัศนคติต่อการทำงานในเชิงบวกมากกว่า

2) สถานะการทำงานในปัจจุบัน ผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยความพร้อมย่อมมีระดับคะแนนของทัศนคติ หรือทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงาน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้ว จะมีระดับคะแนนของทัศนคติสูงกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์ที่มีสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการต่อยอดการทำงานได้

5.2.8 ความต้องการการสนับสนุนการทำงาน

1) การส่งเสริมสุขภาพเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงาน

2) การสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านรายได้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีรายได้ที่ต่อเนื่อง

3) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อสุขภาพและการทำงานของกลุ่มเป้าหมาย

4) ทุนสำหรับการประกอบอาชีพ/การรวมกลุ่มประกอบอาชีพ

5) การจัดหาตลาดรองรับผลผลิต

5.2.9 การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจากตัวแทนหน่วยงาน 9 กระทรวง เพื่อดำเนินการส่งเสริมคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

2) การขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุโดยหน่วยงานระดับจังหวัดในลักษณะของการบูรณาการ

3) การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ในการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุในพื้นที่บางจังหวัด

การกำหนดแนวทางการดำเนินงานแสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่รวมถึงผู้ใหญ่และผู้สูงอายุตั้งแต่ระดับประเทศ ลงมาถึงระดับจังหวัด จนกระทั่งถึงระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เอื้อต่อการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

5.2.10 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงาน

1) ปัจจัยหนุนเสริม

1.1) คุณสมบัติและความพร้อมของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ทั้งในเรื่องของทักษะ/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ รวมทั้งความพร้อมในการเรียนรู้และสามารถทำงานได้หลากหลาย

1.2) การสนับสนุนโดยภาครัฐ ที่มีนโยบายส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ การจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุ และการลดหย่อนภาษีให้กับหน่วยงานที่มีการจ้าง

งานผู้สูงอายุ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนงานในพื้นที่ และการสนับสนุนโดยภาครัฐกิจ

2) ปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรค

1.1) ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัญหาด้านสุขภาพ บางส่วนไม่มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีปัญหาด้านการออม

1.2) ลักษณะของสินค้าที่ผลิตไม่ตรงกับความต้องการของตลาด

1.3) การขาดฐานข้อมูลด้านการทำงานของผู้สูงอายุ

1.4) ผู้สูงอายุเข้าไม่ถึงข้อมูลด้านทุนที่สนับสนุนการทำงาน

1.5) การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ การบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความเป็นเอกภาพ และระบบการออมของกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ที่เชื่อมโยงกับชุมชนยังไม่มี การดำเนินงานอย่างจริงจัง

จากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยหนุนเสริม และปัญหาอุปสรรคต่างๆ มีความเกี่ยวข้องทั้งกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ชุมชนท้องถิ่น ภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นการดำเนินงานจึงต้องมีการสอดประสานและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การสนับสนุนการทำงานเกิดผลในทางปฏิบัติ

5.2.11 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

1) มุมมองความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องของการส่งเสริมการทำงานในเชิงคุณภาพ

1.1) พัฒนาทักษะ องค์ความรู้ ให้มีความทันสมัย ก้าวทันสถานการณ์

1.2) การรักษาเอกลักษณ์/ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อดำรงความเป็นตัวตนของชุมชนท้องถิ่น แต่อาจจะมีการประยุกต์หรือพัฒนาให้มีความร่วมสมัยมากขึ้น

1.3) ใช้หลักอุปสงค์ อุปทานในการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันผลผลิตจากการทำงานต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2) มุมมองความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องของการส่งเสริมการทำงานในเชิงปริมาณ

1.1) การส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมสูงอายุในปัจจุบันและเป็นการสร้างงานเสริมที่มีศักยภาพเพียงพอ สามารถพัฒนาได้

1.2) การส่งเสริมการทำงานในเชิงปริมาณไม่ใช่สิ่งที่จำเป็น เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีจำนวนมากเพียงพอ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

การส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีความจำเป็นโดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาทักษะความรู้ การใช้ทุนทางสังคม/ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่วนการส่งเสริมให้วัยสูงอายุมีส่วนร่วมในกำลัง

แรงงานขึ้นอยู่กับความพร้อมและความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถที่จะส่งเสริมได้เช่นกันโดยเป็นการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุทั้งในด้านสุขภาพ ทักษะความรู้ ความเข้าใจในกลไกการตลาด รวมถึงการมีปัจจัยสนับสนุนที่เพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

5.3 สรุปความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงาน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

5.3.1 สถานการณ์การทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

การทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามข้อมูลจากสำนักงานสถิติ ขณะที่ผลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ที่ว่างงาน อายุระหว่าง 55 – 65 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความคาบเกี่ยวกันระหว่างวัยผู้ใหญ่ (55 - 59 ปี) และผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) จำนวน 3,600 คน ส่วนใหญ่ยังมีสถานะทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีจำนวนเท่ากับ 2,542 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.61 ขณะที่จำนวนของผู้ที่ไม่ได้ทำงานเท่ากับ 1,058 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.39

สิ่งที่สำคัญและส่งผลต่อความต้องการในการทำงานได้แก่ ทักษะและความต้องการการสนับสนุนด้านการงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพ หากมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน และความต้องการการสนับสนุนได้รับการตอบสนอง จะทำให้มีความต้องการในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสม ขณะเดียวกันปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสุขภาพนั้นมีผลโดยตรงต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานเช่นเดียวกัน

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุโดยตรงคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ช่วงอายุ ซึ่งพบว่าวัยผู้ใหญ่จะมีระดับคะแนนของทัศนคติในการทำงานที่น้อยกว่าผู้สูงอายุ สถานะการทำงานในปัจจุบัน ผู้ที่ยังคงทำงานจะมีระดับคะแนนของทัศนคติที่มากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงาน และประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะมีระดับคะแนนของทัศนคติที่มากกว่าผู้ที่ไม่ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนความต้องการในการสนับสนุนการทำงานจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสุขภาพที่ต้องการให้มีการส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดีเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการสร้างหลักประกันด้านรายได้และช่องทางการตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้นอกจากจะส่งผลต่อทัศนคติและความต้องการในการสนับสนุนการทำงานแล้วยังส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่ทันสมัย/เพิ่มพูนประสบการณ์ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด การสร้างหลักประกันทางด้านรายได้และส่งเสริมสวัสดิการในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ การส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับสุขภาพและความต้องการของผู้สูงอายุ รวมทั้งการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้สูงอายุและการสนับสนุนด้านการ

ทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ รายละเอียดของกลยุทธ์ที่กำหนดโดยผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดตามข้อ 5.3.2

5.3.2 กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเพื่อขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่

จากการประมวลผลข้อมูลที่ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ รวมทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพที่ประกอบด้วย การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผ่านการวิเคราะห์เพื่อให้ได้กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานทั้งในส่วนของผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) และผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) เพื่อการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ผลสรุปของกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ประกอบด้วย

ตารางที่ 5.2 กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุและกลไกในระดับพื้นที่ <u>แผนงาน/โครงการ</u> 1.1 จัดทำฐานข้อมูลทักษะ/ภูมิปัญญา/คลังปัญญาผู้สูงอายุ 1.2 จัดทำฐานข้อมูลประสบการณ์และความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุ	1. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ 1.1 กรมกิจการผู้สูงอายุ 1.2 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1.3 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทั้ง 77 จังหวัด (พมจ.) 1.4 สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12 (สสว.1-12) 2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างค่านิยมในการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ <u>แผนงาน/โครงการ</u> 2.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับการทำงาน พหุผลพลังของผู้สูงอายุ 2.2 สร้างประสบการณ์การทำงานให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1. กรมประชาสัมพันธ์ 2. กระทรวงแรงงาน 3. กระทรวงวัฒนธรรม 4. กระทรวงศึกษา 5. หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) ได้แก่ 5.1 กรมพัฒนาชุมชน (พช.) 5.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) 6. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ กรมกิจการผู้สูงอายุ 7. ชมรมผู้สูงอายุ

ตารางที่ 5.2 กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการบูรณาการด้านการ ทำงานของผู้สูงอายุ <u>แผนงาน/โครงการ</u> 3.1 สร้างการมีส่วนร่วมในอาชีพที่คนทุกวัย สามารถทำงานร่วมกันได้ 3.2 ส่งเสริมให้ตัวแทนในพื้นที่มีการเรียนรู้ ด้านการทำงาน และนำองค์ความรู้มาถ่ายทอด ให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งมีกลไกในการประสานงาน กับหน่วยงานภายนอก 3.3 ส่งเสริมการทำงานเชิงบูรณาการของทุก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ 3.4 สร้างพื้นที่ต้นแบบของการทำงานเชิง บูรณาการเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ	1. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ 1.1 กรมกิจการผู้สูงอายุ 1.2 สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12 (สสว.1-12) 1.3 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดทั้ง 77 จังหวัด (พมจ.) 2. หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) ได้แก่ 2.1 กรมพัฒนาชุมชน (พช.) 2.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) 3. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ 3.1 กรมจัดหางาน 3.2 แรงงานจังหวัด
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม พัฒนาอาชีพให้ครบวงจร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ <u>แผนงาน/โครงการ</u> 4.1 สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ของ ผู้สูงอายุ 4.2 พัฒนาทักษะการทำงานและอาชีพที่ ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด 4.3 พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อส่งเสริมงานด้านผู้สูงอายุ 4.4 พัฒนาระบบการตลาดสมัยใหม่ที่ หลากหลายเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุ เช่น สินค้าพื้นถิ่น online 4.5 ขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมการทำงาน ของผู้สูงอายุโดยกำหนดเป็นวาระภูมิภาค	1. กระทรวงพาณิชย์ 2. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 3. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย 4. หน่วยงานภาคเอกชน ได้แก่ 4.1 สภาหอการค้า 4.2 สภาอุตสาหกรรม 4.3 อุตสาหกรรมจังหวัด 5. สถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยต่างๆ 6. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมและ สนับสนุนวิชาการ 1 – 12 (สสว.1-12) 7. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ 3.1 แรงงานจังหวัด 3.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 8. หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) ได้แก่ กรม พัฒนาชุมชน (พช.)

ตารางที่ 5.2 กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงาน (ต่อ)

กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบความคุ้มครองในการทำงานของผู้สูงอายุ <u>แผนงาน/โครงการ</u> 5.1 พัฒนารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงานของผู้สูงอายุ 5.2 พัฒนาระบบสวัสดิการและความคุ้มครองในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ เช่น การจัดทำ One Card All Welfare ที่มีข้อมูลของผู้สูงอายุรายบุคคล และใช้เพียงบัตรเดียวในการเข้ารับสวัสดิการ	1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทั้ง 77 จังหวัด (พมจ.) 3. กรมประชาสัมพันธ์ 4. กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)

5.4 ข้อจำกัดของการศึกษา

5.4.1 กลุ่มตัวอย่างมีการกระจุกตัว และส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากลักษณะของพื้นที่ และระยะเวลาในการลงพื้นที่ที่จำกัดทำให้พบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย รวมถึงลักษณะของผู้ตอบที่มีความคล้ายคลึงกัน

5.4.2 ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้เข้าร่วมบางส่วนติดภารกิจทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้ และบางส่วนที่เข้าร่วมไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ (เป็นผู้แทน) องค์กรความรู้ที่ได้รับจากเวทีจึงไม่ครบถ้วนและครอบคลุมทุกด้านตามเป้าหมายที่กำหนด

5.4.3 โครงการวิจัยมีความเกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐศาสตร์และแรงงาน ซึ่งทีมวิจัยที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านสังคมอาจยังมียอดความรู้ที่ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ขั้นสูงของทีมวิจัย

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงาน

5.5.1 ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านการเงินโดยเริ่มต้นตั้งแต่วัยแรงงาน เช่น การบริหารจัดการด้านการเงิน การเตรียมความพร้อมในด้านสุขภาพ และการพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

5.5.2 การส่งเสริมให้ผู้ทำงานในระบบมีการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ควบคู่กันไป เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ที่ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะเกษียณอายุจากการทำงานในระบบแล้วก็ตาม

5.5.3 ควรมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปทดลองปฏิบัติในพื้นที่ๆ ค่อนข้างจะมีความพร้อม เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่กำหนด และมีการปรับปรุงแก้ไข/ประยุกต์ใช้กลยุทธ์ตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายและบริบทของพื้นที่ รวมทั้งมีการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นๆ

បទបញ្ជាបុគ្គល

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2564 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สืบค้นวันที่ 14 กรกฎาคม 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.dop.go.th>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). ระเบียบวาระแห่งชาติ 6 sustainable 4 change สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ http://www.dop.go.th/download/knowledge/th1539325686-137_0.pdf
- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 สืบค้นวันที่ 14 กรกฎาคม 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.dop.go.th>
- กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2560). การส่งเสริมการจ้างงานของผู้เกษียณอายุราชการจากภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ [https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object id/14752.2561](https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object%20id/14752.2561)
- กระทรวงแรงงาน. (2560). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2560 สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ [http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/PlanStrategy_Labour 55-59Minister_Dec0811.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/PlanStrategy_Labour%2055-59Minister_Dec0811.pdf)
- กระทรวงแรงงาน. (2560). แผนปฏิบัติการแรงงานนอกระบบ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ [http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/000 00641.PDF](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/000%200641.PDF)
- กุศล สุนทรธาดาและคณะ. (2553). การศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.popterms.mahidol.ac.th/newsletter/showarticle.php?articleid=210>
- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล, ศุภชัย ศรีสุชาติ, และอนิน อรุณเรืองสวัสดิ์.(2561). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6). เสนอต่อ กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- จารุวรรณ กันทนิตย์. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับสื่อมวลชนกับทัศนคติต่อเรื่องรักของนักศึกษาใน กรุงเทพมหานคร สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/35222>
- จิราภรณ์ คำแหง. (2553). แนวทางการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล โพนบก สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=240008>

- ถวิล ธาราโชน, และศรัณย์ ดำริสุข. (2543). พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <https://sdtc.go.th/upload/forum/doc56b4123a8ad92.pdf>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://lib.neu.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=3109>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article_01Aug2018.pdf
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2549). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.lib.buu.ac.th/acq/contents5/220251.pdf>
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2543). ทศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/23334/>
- พรทิพย์ เนติการัตนกุล. (2557). ความพร้อมของแรงงานนอกระบบในประเทศไทยกับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/tujo/article/view/32710>
- พัชรินทร์ กิรติวินิจกุล นิตยา ทวีชีพและวรภัทร จิตุชัย. (2556). การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอมะนัง จังหวัดนครราชสีมา สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ http://research.dusit.ac.th/new_ver/e-research/Pages%20from%20putcharin55-56.pdf
- ไพโรจน์ อ่อนสกุล. (2553). แนวทางการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้ จังหวัดนครพนม สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/278682>
- เฟื่องฟ้า บุญยง. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/sw/2178/01TITLE1.pdf>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ : นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/278682>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2559). เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ https://opac01.stou.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=144145&fbclid=IwAR2BNg-oS6sVSdSXQfqkwtJiUcRRgUXUUHkj_qbe7jbGOSr8OVSaWaiGTQQ

- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยประจำปี 2559 สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://thaitgri.org/?p=38427>
- รง ภูพวงไฟโรจน์ (2540). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/03704/bibliography.pdf
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2559). แผนกลยุทธ์ด้านการทำงานของผู้สูงอายุระยะที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2563). สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <https://www.chula.ac.th/impact/3884/>
- ศลิษา ทวีวัฒนะกิจบวร. (2548). ผลกระทบของคุณลักษณะของงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจภายในตน สืบค้นวันที่ 21 กรกฎาคม 2562 จากเว็บไซต์ http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/52920723/bibliography.pdf
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2558). คุณค่าของการอาชีพและการมีงานทำในวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สืบค้นวันที่ 21 กรกฎาคม 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.dop.go.th/th/know/4/page=2>
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2558). พัฒนาการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ. พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2557). โครงการจัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://thaitgri.org/?p=36188>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.nesdb.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ) (มิถุนายน 2561) สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.nesdb.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564 สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.nesdb.go.th/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). สรุปผลที่สำคัญการทำงานของสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2561 สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/การทำงานของสูงอายุ/2561/สรุปผลที่สำคัญ61.pdf>

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/แรงงานนอกระบบ/แรงงานนอกระบบ_2560/Full_report2560.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556). การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <http://nldac.mol.go.th/download/การศึกษาวิจัย-เรื่อง-การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ>
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2561). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2560 – 2564 สืบค้นวันที่ 21 กรกฎาคม 2562 จากเว็บไซต์ <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/00000641.PDF>
- อรรถพร บัวพัฒน์. (2552). การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ สืบค้นวันที่ 21 กรกฎาคม 2562 จากเว็บไซต์ <https://books.google.co.th/books/about/การคุ้มครองแรงงาน.html?id=qkbNZwEACAAJ&rediresc=y>
- Donald Super. (1950). ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ [http://e-book.ram.edu/e-book/h/HC334\(50/HC334-7.pdf](http://e-book.ram.edu/e-book/h/HC334(50/HC334-7.pdf)
- Hackman & Oldham. (1980). ทศนคติต่อการทำงานในด้านลักษณะงาน สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ http://digi.library.tu.ac.th/thesis/lib/0673/10CHAPTER_2.pdf
- Jonathan l. Freeman et. Al. (2015). ทศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน สืบค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2562 จากเว็บไซต์ <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/satisfaction.htm>

ກາດພູນວກ

สสว.

จังหวัด

ลำดับ

----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของสูงอายุไทย”

โดย สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามโครงการวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของสูงอายุไทย” ดำเนินการศึกษาโดยสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานลักษณะรูปแบบการทำงานของสูงอายุไทยในปัจจุบันและศึกษาทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานของสูงอายุไทย

ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างให้เป็นตัวแทนของประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 55 - 65 ปี ซึ่งไม่ได้ทำงานหรือทำงานนอกระบบ คณะผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาจากท่านให้ข้อมูลตามความจริงเพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดส่วนบุคคลแต่อย่างใด

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณล่วงหน้าในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัยสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความหรือเขียนตอบตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. การศึกษา (ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา)

☐ ไม่ได้รับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ อนุปริญญา/ ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

4. สถานภาพสมรส

- | | |
|--|--|
| ☐ โสด | ☐ สมรส |
| ☐ หม้าย | ☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ |
| ☐ เคยสมรส แต่ไม่ทราบสถานภาพ | ☐ อื่น ๆ (ระบุ)..... |

5. จำนวนสมาชิกในครอบครัว.....คน และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ทำงาน คน

6. ความพิการและประเภทความพิการ

- ☐ ไม่พิการ
- ☐ พิกัด ประเภทใด
- | | |
|--|--|
| ☐ ทางการมองเห็น | ☐ ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย |
| ☐ ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย | ☐ ทางจิตใจหรือพฤติกรรม |
| ☐ ทางสติปัญญา | ☐ ทางการเรียนรู้ |
| ☐ ทางอหิสติก | ☐ อื่น ๆ (ระบุ)..... |

7. อาชีพปัจจุบัน

- ☐ ไม่มี
- ☐ มี ประกอบอาชีพหลักประเภทใด
- ☐ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญชาตติกฎหมาย (เช่น ผู้จัดการร้านค้า)
 - ☐ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (เช่น ทำบัญชี วิศวกร สถาปนิก แพทย์ ที่ไม่ได้มีนายจ้าง)
 - ☐ เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ (เช่น ช่างเทคนิค)
 - ☐ เสริมียน
 - ☐ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า (เช่น คนขายของหน้าร้าน ผู้ให้บริการต่างๆ)
 - ☐ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง (เช่น เกษตรกร)
 - ☐ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างเบ็ดเตล็ด ช่างฝีมือ)
 - ☐ ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (เช่น ช่าง รับจ้างทำงานตามโรงงาน)
 - ☐ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน (เช่น ทำงานทั่วไป รับจ้างทั่วไป)
 - ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

8. ท่านเคยมีประสบการณ์การทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วเป็นงานประเภทใดที่มีระยะเวลาทำงานนานที่สุด

☐ ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อถัดไป)

☐ มี เป็นงานที่มีระยะเวลาทำงานนานที่สุดเมื่อ 5 ปีที่แล้ว

☐ เกษตรกรรม

☐ ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

☐ รับจ้าง

☐ รับราชการ

☐ รัฐวิสาหกิจ

☐ ลูกจ้างเอกชน

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

9. ความชำนาญ/ทักษะพิเศษของท่านมากที่สุด

☐ ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อถัดไป)

☐ มี ด้านใดมากที่สุด

☐ ภาษาต่างประเทศ

☐ บริหารจัดการ

☐ คอมพิวเตอร์

☐ งานศิลปะ

☐ งานฝีมือ

☐ งานช่าง

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

10. เหตุผลหลักที่ท่านยังคงทำงาน (หากไม่ได้ทำงานข้ามไปตอบข้อ 11)

☐ มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว

☐ มีภาระต้องดูแลบุคคลในครอบครัว

☐ มีภาระหนี้สิน

☐ ต้องการใช้จ่ายเลี้ยงดูตนเอง

☐ มีความพร้อมด้านสุขภาพ

☐ อยากใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

☐ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

☐ อยากพบปะผู้อื่น/เข้าสังคม

☐ ไม่มีผู้สืบทอดกิจการ

☐ อื่นๆ (ระบุ).....

11. แหล่งที่มาของรายได้หลักของท่าน

☐ บุตร

☐ คู่สมรส

☐ พี่ น้อง/ญาติ

☐ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

☐ จากการทำงาน

☐ บำเหน็จ/บำนาญ ราชการ

☐ กองทุนประกันสังคม

☐ ดอกเบี้ย เงินออม ทรัพย์สิน

☐ สวัสดิการอื่นๆ (ระบุ).....

12. แหล่งที่มาของรายได้อื่นๆ

☐ ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อถัดไป)

☐ มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ บุตร

☐ คู่สมรส

☐ พี่ น้อง/ญาติ

☐ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

☐ จากการทำงาน

☐ บำเหน็จ/บำนาญ ราชการ

☐ กองทุนประกันสังคม

☐ ดอกเบี้ย เงินออม ทรัพย์สิน

☐ สวัสดิการอื่นๆ (ระบุ).....

13. รายได้ของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาทและรายได้ครัวเรือนโดยเฉลี่ยต่อเดือนบาท

14. ค่าใช้จ่ายของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาทและค่าใช้จ่ายของครัวเรือนโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

15. ค่าใช้จ่ายเพื่อการชำระหนี้สินของท่านโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาทและค่าใช้จ่ายเพื่อการชำระหนี้สินของครัวเรือนโดยเฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

16. หนี้สินรวม ณ วันที่สัมภาษณ์ บาทและหนี้สินรวมของครัวเรือน ณ วันที่สัมภาษณ์ บาท

17. ท่านมีเงินออม/เงินฝาก/เงินสะสม/ทรัพย์สิน ประเภทใดบ้าง

☐ ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อถัดไป)

☐ มี (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ประกันชีวิต

☐ เงินฝาก/สลากออมทรัพย์

☐ กบข./กสจ. (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)/ประกันสังคม

☐ สัจหาริมทรัพย์/อสังหาริมทรัพย์

☐ ทองคำ

☐ อัญมณี

☐ พันธบัตรรัฐบาล/หุ้นกู้/หุ้นสามัญ/หุ้นบุริมสิทธิ/กองทุนระยะยาว (RMF2LPF)

☐ หุ่นสหกรณ์

☐ อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 ด้านความต้องการ

1. ความต้องการหางานทำและการประกอบอาชีพ

- ☐ ต้องการ
- ☐ ไม่ต้องการ (ข้ามไปตอบตอนที่ 3 ทักษะที่ต้องการทำงานของผู้สูงอายุ)

2. เหตุผลหลักที่ท่านต้องการทำงาน (ผู้ว่างงาน)

- | | |
|--|---|
| ☐ มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว | ☐ มีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว |
| ☐ มีภาระหนี้สิน | ☐ ต้องการใช้จ่ายเงินเลี้ยงดูตนเอง |
| ☐ มีความพร้อมด้านสุขภาพ | ☐ อยากใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน |
| ☐ ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ | ☐ อยากพบปะผู้อื่น/เข้าสังคม |
| ☐ ไม่มีผู้สืบทอดกิจการ | ☐ อื่นๆ (ระบุ)..... |

3. งานที่ต้องการทำ

☐ แบบมีรายได้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ งานประจำ วันละ 8 ชั่วโมง 5 วันต่อสัปดาห์
- ☐ งานแบบบางเวลา (PartTime) (.....ชั่วโมง/วันวัน/สัปดาห์)
- ☐ งานชั่วคราว/สัญญาระยะสั้น
- ☐ งานรับไปทำที่บ้าน (ระบุ).....
- ☐ ประกอบอาชีพส่วนตัว
- ☐ งานที่ปรึกษา
- ☐ งานอื่นๆ (ระบุ).....

☐ แบบไม่ต้องการรายได้ แต่ประสงค์จะทำงานเพื่อสังคม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ งานอาสาสมัคร (ที่มีการแต่งตั้งจากหน่วยงานภาครัฐ)
- ☐ งานมูลนิธิ/ที่ปรึกษาหน่วยงาน/การกุศล
- ☐ งานบำเพ็ญประโยชน์
- ☐ งานที่ได้ใช้ความรู้ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาเช่น ปราชญ์ชาวบ้าน/วิทยากรพิเศษ/อาจารย์พิเศษ

4. ท่านต้องการทำงานประเภทใดเป็นงานหลัก

☐ ภาคเกษตรกรรม

- | | |
|--|---|
| ☐ ปลูกพืช/ทำนา/ทำสวน | ☐ เลี้ยงสัตว์ |
| ☐ เลี้ยงสัตว์น้ำ/จับสัตว์น้ำ | ☐ การปลูกไม้เศรษฐกิจ (เช่น ไม้สัก ไม้มะค่า) |
| ☐ เพาะเห็ด | ☐ อื่นๆ (ระบุ)..... |

☐ ภาคการผลิต/แปรรูป

- ☐ การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เช่น (ทำเครื่องแกง, ผลไม้ดอง, อาหารแห้ง ฯลฯ)
- ☐ การแปรรูปไม้/เฟอร์นิเจอร์
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

☐ การบริการ

- ☐ นวดแผนไทย
- ☐ ชักผ้า/รีดผ้า
- ☐ รับจ้างทำสวน
- ☐ ขายของ/ขายอาหาร
- ☐ พนักงานทำความสะอาด
- ☐ ตัดเย็บเสื้อผ้า/ขายผ้า/ซ่อมผ้า
- ☐ ตัดผม
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

☐ งานฝีมือ

- ☐ หัตถกรรม
- ☐ จักสาน
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
- ☐ ทอผ้า
- ☐ ผลิตดอกไม้ประดิษฐ์/ดอกไม้จันทน์

☐ สามารถทำงานเสริมนอกเหนือจากงานหลัก ระบุ.....

ตอนที่ 3 ทักษะคิดต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

ทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
ทัศนคติด้านเศรษฐกิจและการทำงาน					
1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ผู้สูงอายุที่ต้องอาศัยอยู่ตามลำพังการทำงานเพื่อหารายได้เป็นการพึ่งพาตนเอง					
2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ผู้สูงอายุมีภูมิปัญญา/ทักษะและประสบการณ์มากเพียงพอที่จะสามารถทำงานได้					
3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ผู้สูงอายุมีความสุขกับการทำงาน การได้เข้าสังคมและพบปะผู้คน					
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การทำงานของผู้สูงอายุเป็นการสร้างควมมีคุณค่าให้กับตัวผู้สูงอายุเอง					
5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าทักษะและความเชี่ยวชาญ ของผู้สูงอายุ สามารถถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาต่อยอดการทำงานได้					
6. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้สูงอายุมีความพร้อมในการปรับตัวและการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น					
7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้สูงอายุมีความคิดที่เปิดกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของคนยุคใหม่มากขึ้น					
8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าควรมีการสนับสนุนด้านสวัสดิการ/ความมั่นคงทางด้านรายได้จากการทำงานให้กับผู้สูงอายุ					

ทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
ทัศนคติด้านครอบครัว					
9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ครอบครัวควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานในรูปแบบที่ต้องการ เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์					
10. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ครอบครัวควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำหน้าที่ถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อสานต่อการทำงานในครอบครัว					
11. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ครอบครัวควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานและอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น เพื่อเป็นการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง					
12. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การทำงานของผู้สูงอายุเป็นการลดภาระและช่วยเหลือครอบครัวอีกทางหนึ่ง					
ทัศนคติด้านสุขภาพ					
13. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ความก้าวหน้าทางการแพทย์ทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่แข็งแรงมากขึ้น และสามารถทำงานได้ดีเนื่องจากมีทักษะ/ประสบการณ์					
14. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงสามารถเป็นกำลังสำคัญเพื่อหารายได้ให้กับครอบครัวที่มีสมาชิกอยู่ในภาวะพึ่งพา เช่น เด็ก คนพิการ					
15. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการทำงานจะช่วยส่งเสริมระบบความคิด ความจำ และสุขภาพของผู้สูงอายุ					
16. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การมีโรคประจำตัว/ปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุที่ไม่อยู่ในระดับรุนแรง ทำให้ผู้สูงอายุสามารถที่จะทำงานได้					
17. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ความพิการของผู้สูงอายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน หากยังสามารถช่วยเหลือตนเองได้					

ตอนที่ 4 ความต้องการการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ

ความต้องการสนับสนุนการทำงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านต้องการทำงานหรือเปลี่ยนลักษณะการทำงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน					
2. ท่านต้องการบริการจัดหางานที่เหมาะสมกับความต้องการทักษะความรู้ และสุขภาพ					
3. ท่านต้องการช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ					
4. ท่านต้องการทำงานเสริมในช่วงที่เว้นว่างจากการทำงานหลัก					
5. ท่านต้องการการสนับสนุนเงินทุนเพื่อการลงทุนประกอบอาชีพ					
6. ท่านต้องการการฝึกอบรมทักษะด้านการประกอบอาชีพเพิ่มเติม					
7. ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ					
8. ท่านต้องการการสนับสนุนด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์สำหรับการประกอบอาชีพ					
9. ท่านต้องการให้มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ					
10. ท่านต้องการให้มีการจัดหาตลาดสำหรับรองรับผลผลิตจากการทำงานของผู้สูงอายุ					
11. ท่านต้องการให้มีการปรับปรุงและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ					
12. ท่านต้องการสวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ					
13. ท่านต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มเติมเพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีความพร้อมสำหรับการทำงาน					
14. ท่านต้องการให้มีการจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การให้บริการรถรับ-ส่ง					

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวคำถามสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพด้วย Focus Group

ในงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย”

1. สถานการณ์การทำงานของผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) และผู้สูงอายุ (60 - 65 ปี) เป็นอย่างไร ส่วนใหญ่ยังคงทำงานหรือไม่ได้ทำงาน และประเภทงานที่ทำเป็นอย่างไร
2. หากจำแนกกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ตามสถานะการทำงานในปัจจุบัน และความต้องการในการทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 2.1 กลุ่มคนที่ยังทำงานอยู่ในปัจจุบันและมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป มีเหตุผลใดที่สำคัญ และต้องการการสนับสนุนการทำงานในเรื่องใดบ้าง
 - 2.2 กลุ่มคนที่ยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน แต่ไม่มีความต้องการทำงานในอนาคต มีปัญหา/ข้อจำกัดในเรื่องอะไร และต้องการการสนับสนุนเพื่อให้สามารถที่จะทำงานต่อไปได้หรือไม่ ในเรื่องใด
 - 2.3 กลุ่มคนที่ไม่ได้ทำงานในปัจจุบัน แต่ยังคงมีความต้องการที่จะทำงาน มีปัญหา/ข้อจำกัดในเรื่องอะไร และต้องการการสนับสนุนการทำงานในเรื่องใดบ้างเพื่อให้สามารถที่จะทำงานได้
3. ลักษณะของการทำงานใดที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ทั้งในส่วนของผู้ว่างงานที่ต้องการทำงาน และผู้ที่เป็นแรงงานนอกระบบ
4. จากผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มผู้ใหญ่ที่ยังคงทำงาน และมีความต้องการทำงานต่อไปในอนาคตมากกว่าผู้สูงอายุ ท่านคิดว่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มดังกล่าวมาจากสาเหตุใด
5. ทศนคติหรือความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการทำงานของกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ตามประเด็นดังนี้
 - 5.1 ด้านเศรษฐกิจและการทำงาน
 - 5.2 ด้านครอบครัว
 - 5.3 ด้านสุขภาพ
6. กลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ในปัจจุบัน มีการเก็บออมเงินหรือไม่ และมีหนี้สินทั้งของตนเองและครอบครัวหรือไม่ มีวิธีการจัดการกับรายรับ-รายจ่ายอย่างไรและภาครัฐมีกระบวนการส่งเสริมการออมอย่างไรบ้าง
7. การทำงานของกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ในปัจจุบันมีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยหนุนเสริมและปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคของการทำงาน
8. ในช่วงที่ผ่านมามีหน่วยงานใดบ้างที่เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อส่งเสริมการทำงานของกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุในพื้นที่ และมีการดำเนินงานอย่างไร
9. หากกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุที่เป็นผู้ว่างงานหรือแรงงานนอกระบบ มีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่เป็นในระบบ(แรงงานในระบบ) มีแนวทางที่จะสามารถส่งเสริมและสนับสนุนได้หรือไม่ อย่างไร

10. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มโอกาสและประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง
11. นโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุควรมีนโยบายใดบ้าง และบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงานควรเป็นอย่างไร อะไรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ



แนวคำถามสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) ในงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานของผู้นำไทย”

1. ท่านคิดว่า มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดในการส่งเสริมให้กลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบยังคงมีการทำงานต่อไป เพราะเหตุใด
2. ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางอย่างไรในการส่งเสริมให้กลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุมีการทำงานอย่างต่อเนื่องหลังจากพ้นการเกษียณอายุ โดยเฉพาะการทำงานนอกระบบที่สามารถกำหนดอายุการเกษียณของตนเองได้
3. ผู้สูงอายุมักจะมีกำลังแรงงาน/สมรรถภาพลดลง แต่มีทักษะ/ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สั่งสมจากการทำงาน ท่านคิดว่าควรมีการใช้ประโยชน์จากคุณสมบัติในข้อนี้อย่างไร
4. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มโอกาสและประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการพึ่งพาตนเอง
5. ท่านคิดว่า สิ่งใดบ้างที่เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ
6. ท่านคิดว่า ควรมีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ทั้งในเชิงรับ และในเชิงรุกอย่างไร
7. ท่านคิดว่า นโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานของกลุ่มผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายใดบ้าง และบทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงานควรเป็นอย่างไร อะไรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน
8. ท่านคิดว่า นอกจากหน่วยงานภาครัฐแล้ว มีหน่วยงานใดบ้างที่ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ





สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 12

เลขที่ 354 ม.2 ต.พะวง อ.เมือง จ.สงขลา 90100



โทร. 0-74330-222 แฟกซ์. 0-7433-0228



<http://tpso12.m-society.go.th>



E-mail : tpso12@m-society.go.th



ศูนย์เรียนรู้ การพัฒนาสังคม และสวัสดิการสังคม