

แนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้

ในสังคมยุคดิจิทัล อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

The Right Employment Method for the Active Aging of the Elderly in the Digital Age. Mueang Nonthaburi District Nonthaburi Province

ทศพร โภคาพานิช¹ วิจิตรา ศรีสอน² สันฐาน ชยannon³

Tosaporn Pokapanich, Wijittra Srisorn, Sunthan Chayanon

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อหาบริบทสภาพการจ้างงานและแนวทางที่เหมาะสมกับศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ โดยศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ในอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยการสัมภาษณ์ตามกรอบตัวชี้วัดตามดัชนีศักยภาพของผู้สูงอายุ 3 ด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการดูแลสุขภาพตนเองโดย การออกกำลังกายด้วยท่าง่าย ๆ ด้วยการเดินหรือวิ่ง การพัฒนาสุขภาพจิตใจด้วยการนำกิจกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตและการบริโภคอาหารตามหลักโภชนาการให้ครบทั้ง 5 หมู่และในปริมาณที่เพียงพอ ด้านหลักประกันและความมั่นคงในชีวิต พบว่า การมีกฎหมายสำหรับผู้สูงอายุที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสาร ด้านการประกอบอาชีพ การฝึกอาชีพที่เหมาะสม ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในอาคารสถานที่ ยานพาหนะและการบริการสาธารณะอื่น ๆ และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม พบว่าผู้สูงอายุมีการเข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละชุมชนที่ได้จัดกิจกรรมขึ้น ซึ่งควรมีการกำหนดแนวทางและบทบาทของผู้สูงอายุที่ชัดเจน โดยการให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องบทบาทหน้าที่ของชุมชนในการมีส่วนร่วมการจัดเวทีที่ผู้สูงอายุสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และความต้องการการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรม ซึ่งเมื่อผู้สูงอายุมีความพร้อมทั้ง 3 ด้าน พบว่าบริบท

Received: 2021-02-10 Revised: 2021-03-07 Accepted: 2021-03-12

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Government College of Innovation and Management Suan Sunandha Rajabhat University.

Corresponding Author e-mail: s61463825033@ssru.ac.th

² วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University. e-mail: wijittra.sr@ssru.ac.th

³ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University.

และสภาพการทำงานที่เหมาะสมของกลุ่มผู้สูงอายุ นั้น คือการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นงานที่อาศัยความชำนาญของผู้สูงอายุเฉพาะราย

คำสำคัญ (Keywords): การทำงานที่เหมาะสม; พหุพลัง; ผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this study were to examine the context and the right method for the active aging of the elderly. The study was a qualitative research by using a sample of 20 cases were drawn from the active aging of the elderly in Muang Nonthaburi District, Nonthaburi Province, using interview method according to the indicators of the active aging of the elderly in 3 parts. It was found that the elderly has knowledge and understanding about taking care of their own health with the simple posture exercises such as walking or running, using moral principle in life for mental health development, and consuming the sufficient five food groups according to the principles of good nutrition. Furthermore, the insurance and secure life found that there are the obvious laws for the elderly including medical and public health, education, religion, information on occupation, appropriate training, facilitation and safety in buildings and vehicles and other public services. According to social participation, the elderly has participated in activities that organize in each community. Therefore, the guidelines and roles should be clearly defined by educating people about the role of social participation and also organizing a forum where the elderly can give their opinions, exchange knowledge, experience, and the need for participation and conducting activities. When the elderly is ready in all 3 parts, the findings indicated that the context and the right method for the active aging of the elderly were the flexible employment and based on the personal expertise.

Keywords: The Right Employment; Active Aging; Elderly

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันกำลังให้ความสำคัญกับสังคมผู้สูงอายุ โดยองค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำนิยาม “ผู้สูงอายุ” คือ ประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิงซึ่งมีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป และได้แบ่ง “สังคมผู้สูงอายุ” เป็น 3 ระดับ คือ ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ และระดับสูงมาก ซึ่งแต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางด้านการแพทย์ การโภชนาอาหาร

เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557) ซึ่งสำหรับประเทศไทยสำนักงานสถิติแห่งชาติสรุปไว้ว่าไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปี 2005 โดยมีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งประเทศและคาดว่าจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ในช่วงปี 2024-2025 โดยแนวคิดที่สำคัญในสังคมผู้สูงอายุ ที่เรียกว่า ดัชนีพหุพลัง (Active Ageing Index) เป็นดัชนีที่องค์การอนามัยโลกพัฒนาขึ้น เพื่อใช้วัดระดับคุณภาพในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้สูงอายุให้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการดำเนินชีวิตตลอดจนมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองเท่าที่ผู้สูงอายุจะทำได้ โดยภาวะพหุพลังจะประกอบไปด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ 1) การมีสุขภาพที่ดี (Health) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) และ 3) การมีหลักประกันและความมั่นคง (Security) ซึ่งดัชนีพหุพลังผู้สูงอายุไทยมีคุณภาพอยู่ที่ 0.685 หมายความว่า ผู้สูงอายุไทยมีคุณภาพในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาดัชนีย่อยในแต่ละองค์ประกอบจะพบว่า ดัชนีด้านสุขภาพมีค่าดัชนีสูงที่สุด คือ 0.797 รองลงมาคือ ดัชนีด้านความมั่นคง 0.751 ดัชนีด้านสภาพที่เอื้อต่อการมีภาวะพหุพลัง 0.691 และดัชนีด้านการมีส่วนร่วม (0.502) ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ โดยจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่มีวัยวุฒิและคุณวุฒิ ที่สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม แต่สิ่งที่ไม่สามารถเอื้อต่อการพัฒนาสังคมได้ นั่นคือรูปแบบการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคเมือง และภาคอุตสาหกรรม ในกรณีของหน่วยงานภาครัฐยังเห็นได้ชัดเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จะต้องเกษียณอายุราชการตามที่กฎหมายกำหนด หรือหากจะจ้างต่อต้องมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของแต่ละองค์กรและงบประมาณขององค์กร ซึ่งกฎหมายการจ้างงานนั้นไม่ครอบคลุมหรือบังคับใช้อย่างชัดเจนทุกหน่วยงานใน ส่วนที่เป็นภาคอุตสาหกรรมก็เช่นกัน ด้วยค่าจ้างที่สูงขึ้นตามประสบการณ์การทำงานจึงไม่สามารถจ้างได้ เปลี่ยนมาจ้างวัยทำงานที่อยู่ในวัยเริ่มต้นหรือ จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรแทน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพ หรือ การจ้างงานของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมกับพหุพลังของกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ในสังคมยุคดิจิทัล เพื่อให้ผู้สูงอายุนั้นมีคุณค่าและเป็นกำลังหลักของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อหาบริบทและสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมของกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ในสังคมยุคดิจิทัล อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อหาแนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมกับพหุพลังของกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ ในสังคมยุคดิจิทัล อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ตามดัชนีพหุพลังของผู้สูงอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาจากเอกสารรายงานของจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน แรงงาน แนวคิดพัฒนาพลัง แนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุจากประเทศต่าง ๆ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ในสังคมยุคดิจิทัล ในอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีจำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุของอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยสร้างจากการตรวจสอบเอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ได้แก่ ลักษณะการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ จำแนกได้เป็น ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ พร้อมระบุรายละเอียดการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลตัวชี้วัดตามดัชนีพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 1) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงร่างกายและจิตใจเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ 2) การทำความเข้าใจกับสุขภาพอนามัยเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุ 3) การออกกำลังกาย 4) การพัฒนาสุขภาพจิต 5) อาหารและโภชนาการสำหรับวัยสูงอายุ และ 6) หลักธรรมและศาสนา

ด้านที่ 2 หลักประกันและความมั่นคงในชีวิต ประกอบด้วย 1) กฎหมายสำหรับผู้สูงอายุ 2) การเงินและการออม 3) การเตรียมบ้านสำหรับวัยสูงอายุ และ 4) การใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศในการค้นหาความรู้

ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ประกอบด้วย 1) เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ 2) ทักษะการมีส่วนร่วมในสังคม และ 3) งานอดิเรก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูล

1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้รวบรวมจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในภาคสนาม

1.2 แหล่งข้อมูลด้านทฤษฎี ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เช่น วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย บทความ วารสาร หนังสือ และรวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้

2. วิธีการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

2.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการประสานในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

2.2 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในรูปแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุ รายได้/เดือน โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ได้แก่ ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ พร้อมระบุรายละเอียดการประกอบอาชีพ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และบันทึกข้อมูลที่ได้จากการซักถามเพิ่มเติม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลตัวชี้วัดดัชนีพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ หลักประกันและความมั่นคงในชีวิต และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม บันทึกข้อมูลที่ได้จากการซักถามเพิ่มเติม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยการสรุปและพรรณนา ไวยาหาร

ผลการวิจัย (Research Results)

พบว่าผู้สูงอายุที่ตอบแบบสัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 60-65 ปี รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท ประกอบอาชีพส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ข้อมูลตัวชี้วัดตามดัชนีพัฒนาพลังของผู้สูงอายุ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านสุขภาพ พบว่า ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพตนเองจากการประกอบอาชีพมากขึ้น มีการออกกำลังกายด้วยท่าทางง่าย ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเดินหรือวิ่งช้า ๆ การเดินหรือวิ่งสามารถทำได้ที่สนามหรือสวนสุขภาพ การบริหาร ขี่จักรยาน รำมวยจีน และเล่นโยคะ การพัฒนาสุขภาพจิตของผู้สูงอายุนั้น เริ่มจากการพัฒนาสุขภาพจิต 5 มิติ ได้แก่ มิติสุขสบาย มิติสุขสนุก มิติสุขสง่า มิติสุขสว่าง และมิติสุขสงบ อาหารและโภชนาการสำหรับวัยสูงอายุ พบว่าอาหารที่สำคัญสำหรับผู้สูงอายุคือ อาหารหลัก 5 หมู่ ควรได้รับอาหารครบที่ 5 หมู่ ในปริมาณที่เพียงพอทุกวัน และใช้หลักธรรมและศาสนา สิ่งที่ผู้สูงอายุปฏิบัติคือ สวดมนต์เพื่อระลึกถึงพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ การถือศีล 5 หรือศีล 8 พรหมวิหาร 4 อธิษฐาน 4 สังคหวัตถุ 4 เป็น

กิจกรรมที่ผู้สูงอายุมักจะปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้สำรวมกาย วาจา ใจ ฝึกกำหนดรู้ในทุก ๆ อิริยาบถ และลมหายใจ

ด้านที่ 2 หลักประกันและความมั่นคงในชีวิต พบว่า หลักประกันความมั่นคงของผู้สูงอายุที่ต้องการส่วนใหญ่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ประกอบด้วยการมีกฎหมายสำหรับผู้สูงอายุที่ชัดเจน กำหนดบทบาทบัญญัติและแนวปฏิบัติที่พึงปฏิบัติอย่างชัดเจน และการตระหนักถึงสิทธิที่พึงกระทำ การใช้สิทธิที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้บริการแก่ผู้สูงอายุ เช่น ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสาร ด้านการประกอบอาชีพ ฝึกอาชีพที่เหมาะสม ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในอาคารสถานที่ ยานพาหนะ บริการสาธารณะอื่น ๆ แนวคิดเกี่ยวกับการเงินและการออมเงิน การเตรียมบ้านสำหรับผู้สูงอายุต้องเป็นบ้านที่มีความปลอดภัย รองรับการเดินทางไม่ว่าจะเดิน นอน หรือช่วงกลางคืน การใช้คอมพิวเตอร์และสารสนเทศในการค้นหาความรู้ ชีตความสามารถรู้เท่าทันเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร

ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในสังคมของผู้สูงอายุนั้น มีการเข้าร่วมกิจกรรมมากมายตามความสะดวกของแต่ละคน และแต่ละชุมชนที่ได้จัดกิจกรรมขึ้น สาเหตุที่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ก็คือ เกิดจากปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านการจัดสรรเวลา ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ซึ่งควรกำหนดแนวทางในการมีส่วนร่วมของชุมชนให้ผู้สูงอายุ เข้าไปมีบทบาทอย่างชัดเจนการให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องบทบาทหน้าที่ของชุมชนในการมีส่วนร่วม จัดเวทีที่ผู้สูงอายุสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และความต้องการการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรม

แนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสม

แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีศักดิ์ศรีนั้น รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้กำหนดนโยบาย และแนวทางในการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุหลากหลายแนวทาง เช่น การเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การขยายอายุเกษียณ อย่างไรก็ตามการดำเนินการนโยบายต่าง ๆ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น จะต้องมีการบูรณาการการทำงานหรือการกำหนดนโยบาย กำหนดภารกิจของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนว่าหน่วยงานแต่ละหน่วยจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อป้องกันปัญหาความซ้ำซ้อน

ควรมีการจัดตั้งสำนักงานจ้างงานสาธารณะ เพื่อเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

ควรมีการออกแบบกลุ่มงานหรือส่วนที่รับผิดชอบหลักสำหรับ การจ้างงานผู้พิการที่เป็น การเฉพาะในหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว ตามระบบของประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะ คล้ายคลึงกับประเทศไทย ในระบบการเมือง การปกครอง โดยคำนึงถึงทั้งโครงสร้างของหน่วยงาน กำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ตามกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การให้คำปรึกษาในการหางานทำ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นแรงงานกลุ่มที่บางรายเป็นแรงงานที่ออกจากงานแล้ว บางรายยังอยู่คงทำงานอยู่ในสถานประกอบการ และการให้การสนับสนุนผู้สูงอายุทำงานที่บ้าน การให้คำปรึกษาในการหางานทำอาจจะต้องดำเนินการให้ตรงกับความต้องการ และคุณสมบัติของผู้สูงอายุ

1.1 กลุ่มที่ออกจากงานแล้ว ควรให้คำปรึกษาที่เกี่ยวกับอาชีพและการจัดหางานโดยมีการขึ้นทะเบียนผู้สมัครงาน ให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เกี่ยวกับวิธีเฉพาะในการหางาน แนะนำศูนย์อาชีพ ท้องถิ่น เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาศักยภาพตนเอง

1.2 กลุ่มที่ยังทำงานอยู่ผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อม เพื่อการทำงานและพัฒนา ศักยภาพ สนับสนุนให้มีการแนะแนว และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ และการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะการสื่อสารและความสื่อสารระหว่างบุคคล การฝึกใช้แรงงานขั้นพื้นฐาน การฝึกอาชีพหรือทักษะพื้นฐาน ๆ อาชีพอิสระ เป็นต้น จัดโปรแกรมส่งเสริมการเปลี่ยนถ่ายงาน เพื่อที่จะเปลี่ยนเข้าสู่การทำงานประจำ การให้การสนับสนุนการทำงาน ณ สถานที่ประกอบการ มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หาสถานที่ ทำงานที่เหมาะสมให้ และปรับให้เข้ากับที่ทำงานเมื่อได้รับเข้างานแล้ว การฝึกอบรมอาชีพสาธารณะ โดยจัดให้มีหลักสูตรพิเศษและสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยความสะดวกขึ้น ฝึกอบรมการปรับเข้ากับงานจะมีการปฏิบัติงานจริง ณ ที่ทำงานเพื่อผู้ฝึกงานจะได้ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ระยะเวลาฝึกภายใน 6 เดือน (ภายใน 1 ปี สำหรับวิสาหกิจขนาดเล็ก และขนาดกลาง และผู้ฝึกงานที่เป็นผู้สูงอายุ)

2. การให้การสนับสนุนนายจ้าง

2.1 ตำแหน่งงานว่างและการจัดหางาน (เลือกงานให้แก่ผู้สูงอายุ) มุ่งเน้นที่การยื่นเสนอตำแหน่งงานว่าง และการแนะนำผู้สูงอายุที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างรายใหม่

2.2 จัดทำโครงการทดลองจ้างงาน เพื่อลดความกังวลเกี่ยวกับการจ้างผู้สูงอายุก่อนที่จะบรรจุผู้สูงอายุเป็นพนักงานประจำ อาจมีการให้รางวัลสนับสนุน เงินเดือน หรืองบประมาณสำหรับลูกจ้าง โดยการจ่ายให้นายจ้างระหว่างช่วงทดลองจ้างงาน

2.3 การส่งเสริมเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับงานโดยการให้คำแนะนำและข้อมูลหลากหลายในเรื่องการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ

2.4 จัดสรรเงินสนับสนุนเพื่อการพัฒนาการจ้างงานผู้สมัครที่ทำการจ้างได้ยากโดยลูกจ้างจะได้รับเงินบางส่วนจากเงินเดือนเป็นระยะเวลาหนึ่ง หากนายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุที่แนะนำจากสำนักงานจัดหางาน

2.5 การให้รางวัลสนับสนุนในขั้นแรกวิสาหกิจขนาดเล็ก และขนาดกลางที่ไม่มีประสบการณ์ในการจ้างผู้สูงอายุมาก่อนจะมีคุณสมบัติในการรับรางวัลตามความเหมาะสม

2.6 เงินสนับสนุนในการอำนวยความสะดวกในการก่อตั้งบริษัทสาขาพิเศษในกรณีที่มีการก่อตั้งบริษัทสาขาพิเศษขึ้น หรือบริษัทที่จ้างลูกจ้างผู้สูงอายุเป็นปริมาณมาก และมีการจ้างงานผู้สูงอายุ 10 คนหรือมากกว่านั้น

2.7 เงินสนับสนุนภายใต้ระบบภาษี และเงินเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ เงินสนับสนุนจะจ่ายให้แก่รายจ้างที่จัดเตรียมหรือปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ที่จำเป็นต่อการจ้างงานผู้สูงอายุหรือมีมาตรการพิเศษที่ใช้จัดการจ้างงานอย่างเหมาะสม

2.8 มาตรการจูงใจทางภาษีอากรแก่บริษัทที่จ้างผู้พิการที่มีมาตรการจูงใจทางภาษีอากรแก่บริษัทที่จ้างผู้สูงอายุหลายมาตรการ

ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการและแรงงานสูงอายุสมัครใจจ้าง และทำงานในสถานประกอบการ โดยรัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น การลดหย่อนภาษี การส่งเสริมการพัฒนาเครื่องจักร หรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การลดหย่อนค่าประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่พนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ รูปแบบในการจ้างงานแรงงานสูงอายุสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น

1. สำหรับพนักงานที่มีความต้องการ และความคาดหวังว่าจะได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องเพราะคิดว่า ถ้าตนเองอายุ 55 หรือ 60 ปี ยังสามารถทำงานได้ ยังไม่ต้องการให้ตนเองเป็นภาระของสมาชิกในครอบครัว สถานประกอบการอาจขยายอายุการเกษียณ เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานสูงอายุทำงานต่อ โดยสถานประกอบการอาจกำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าผู้สูงอายุคนใดควรทำงานต่อไป ซึ่งการจ้างงานสถานประกอบการอาจจะหาตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ไม่เป็นภาระต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

2. การจ้างแรงงานแบบยืดหยุ่น โดยสถานประกอบการอาจจ้างผู้สูงอายุทำงานเป็นรายชิ้นไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการ เป็นงานที่อาศัยความชำนาญของผู้สูงอายุ มีคุณลักษณะเฉพาะสามารถควบคุมคุณภาพของงานได้จากชิ้นของงานสถานประกอบการกำหนดเพียงระบบการส่งมอบงาน และการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน

3. การจ้างแรงงานใหม่เป็นการให้โอกาสแรงงานสูงอายุที่มีการเกษียณอายุการทำงานแล้วมีโอกาสได้กลับเข้ามาทำงานในระบบอีกครั้ง และเป็นการรองรับแรงงานที่มีศักยภาพสูง

4. การพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงอายุให้มีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการจ้างงานของสถานประกอบการได้ เช่น การพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านมารยาททางสังคม เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอาชีพ และจัดหางานที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมความสามารถในการรวมกลุ่มในชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้

5. รัฐบาลออกเป็นกฎหมายภาคบังคับให้สถานประกอบการต้องจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุ ทำงานในลักษณะเดียวกับการจ้างแรงงานผู้พิการทำงานในสถานประกอบการขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบการ โดยรูปแบบการจ้างงานอาจจะมีความยืดหยุ่นให้เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างสถานประกอบการ และแรงงานสูงอายุ

6. การบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจงานร่วมกันหรือเชื่อมโยง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบก่อนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสุดยอดในอนาคต อันใกล้นี้ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยการ 1) สังเคราะห์ช่องว่างในการขับเคลื่อนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 2) การกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุที่ชัดเจนในอนาคต 3) กำหนดแผนงานที่ชัดเจนเหมาะสมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และทำงานอย่างบูรณาการกันทุกฝ่าย 4) ผลักดันนโยบายให้เป็นนโยบายของรัฐบาล นโยบายแห่งรัฐและอยู่ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความต่อเนื่อง 5) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) การปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนสังคมในทางบวกต่อผู้สูงอายุ และยอมรับบทบาทของผู้สูงอายุ

7. พัฒนากฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยจำแนกเป็น

7.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ซึ่งควรบัญญัติรวมไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดนิยาม “แรงงานสูงอายุ” ไว้ให้ชัดเจน หมายถึง บุคคลใด อายุเท่าใด รวมทั้งกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับแรงงานสูงอายุ เช่น จำนวนวันทำงานปกติต่อสัปดาห์ ระยะเวลาทำงานในแต่ละวันให้สอดคล้องกับประเภทของงาน จัดสวัสดิการแก่แรงงานสูงอายุ (การตรวจสุขภาพ ประจำปี การจัดอบรม รวมถึงการสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุพัฒนาทักษะของตนเองให้เข้ากับยุคสมัย และลักษณะการทำงาน)

7.2 กฎหมายส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ โดยให้สิทธิแก่นายจ้างที่จ้างลูกจ้างสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่เป็นแรงงานสูงอายุเพื่อส่งไปอบรม หรือเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนลักษณะงานได้ รวมทั้งบัญญัติเรื่องการสนับสนุนของภาครัฐต่อนายจ้างในการจ้างแรงงานสูงอายุ

8. กิจกรรมประกอบแนวทางการดำเนินการ

8.1. การให้คำปรึกษาในการหางานทำ เกี่ยวกับการจ้างงาน การหางาน การเพิ่มศักยภาพในอาชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานในสถานประกอบการได้ตรงกับความต้องการ และคุณสมบัติของผู้สูงอายุ โดยดำเนินการครอบคลุมกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มที่ยังทำงานอยู่ในสถานประกอบการและกลุ่มที่ออกจากงานแล้ว

8.2. การให้การสนับสนุนในการหางาน สำหรับก่อนจ้างงาน และเมื่อเข้าทำงานสามารถดำเนินการได้โดยการขึ้นทะเบียน และจัดหางานด้วยการสมัครงานที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานในระดับจังหวัด จัดโปรแกรมทดลองจ้างงานด้วยสัญญาจ้างงานแบบ

กำหนดระยะเวลาการสนับสนุนแบบองค์รวมในการทำงาน และด้านชีวิตโดยจัดให้คำปรึกษาแบบองค์รวม และการช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการจ้างงาน และชีวิตผ่านการให้คำปรึกษา ณ ศูนย์จ้างงานและช่วยเหลือชีวิต

8.3. การสนับสนุนเมื่อออกจากงาน และเปลี่ยนงาน และการสนับสนุนเพื่อกลับเข้าทำงานใหม่ เช่น ให้การปรึกษาด้านอาชีพการจัดหางาน และการจ่ายค่าประกันการจ้างงาน ผู้สมัครงานจะได้ขึ้นทะเบียนผู้หางาน เตรียมความพร้อมการทำงานและฝึกงาน และการให้โอกาสในการทำงาน และกิจกรรมการผลิต ยังให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่พัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าทำงานได้

8.4. การให้การสนับสนุนผู้สูงอายุทำงานที่บ้าน โดยการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อผู้สูงอายุทำงานที่บ้าน ซึ่งอาจดำเนินการโดยการตั้งองค์กรที่ได้รับงานจากผู้จ้างงาน และทำการส่งต่องานแก่ผู้สูงอายุ หน่วยงานระดับท้องถิ่นผ่านกระบวนการสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยให้การสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ และรางวัลพิเศษ เพื่อสนับสนุนผู้สูงอายุที่ทำงานที่บ้าน โดยการให้เงินช่วยเหลือพิเศษ และรางวัลพิเศษแก่นายจ้างที่ทำการจัดจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำงานที่บ้าน โดยยึดตามจำนวนเงินที่จ่ายค่าจ้าง

8.5. การให้การสนับสนุนนายจ้าง โดยการยื่นตำแหน่งงานว่างและการจัดหางาน (เลือกงานให้แก่ผู้สูงอายุ) จัดทำโครงการทดลองจ้างงาน อาจมีการให้รางวัลสนับสนุนเงินเดือน หรืองบประมาณสำหรับลูกจ้าง โดยการจ่ายให้นายจ้างระหว่างช่วงทดลองจ้างงาน การส่งเสริมเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดสรรเงินสนับสนุน เพื่อการพัฒนาการจ้างงานผู้สมัครที่ทำการจ้างได้ยาก การให้รางวัลสนับสนุนในขั้นแรกวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่ไม่มีประสบการณ์ในการจ้างผู้สูงอายุมาก่อน เงินสนับสนุนภายใต้ระบบภาษีและเงินเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ มาตรการจูงใจทางภาษีอากรแก่บริษัทที่จ้างผู้พิการมีมาตรการจูงใจทางภาษีอากรแก่บริษัทที่จัดจ้างผู้สูงอายุหลายมาตรการ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญในวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ประเด็น ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อหาบริบท และสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมของกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ (Active Aging) ในสังคมยุคดิจิทัล อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ผลการศึกษา พบว่า บริบทและสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมของกลุ่มผู้สูงอายุนั้น จากสภาพด้านสุขภาพร่างกาย อาหาร ด้านสุขภาพจิต ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม การจ้างงานที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นการจ้างงานแบบยืดหยุ่น อาจจ้างผู้สูงอายุทำงานเป็นรายชิ้น ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการ เป็นงานที่อาศัยความชำนาญของผู้สูงอายุ การพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงอายุให้มีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการจ้างงาน

ของสถานประกอบการได้ รัฐบาลออกเป็นกฎหมายภาคบังคับให้สถานประกอบการต้องจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุทำงาน ในลักษณะเดียวกับการจ้างแรงงานผู้พิการทำงานในสถานประกอบการ และการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจงานร่วมกันหรือเชื่อมโยง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบก่อนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสุดยอดในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สารโจน์ พึ่งไทย (2559) ที่ได้ศึกษานโยบายส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กับ การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ผู้สูงอายุที่ สังกัดชมรมผู้สูงอายุในเขต เทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี มีส่วนร่วมกับนโยบายส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้สูงอายุมีส่วน ร่วมในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปาน กลาง คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมี ส่วนร่วมในการดำเนินการตามลำดับ และงานวิจัยของ จุฑาธิบดี กุลดี (2561) รูปแบบการส่งเสริม การพึ่งตนเองของผู้สูงอายุจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุรับรู้สภาพการเปลี่ยนแปลง ทางด้านร่างกายมากที่สุด และด้านจิตใจน้อยที่สุด ผู้สูงอายุมีวิถีปฏิบัติตนด้านร่างกายมากที่สุด และ ด้านจิตใจน้อยที่สุด ในขณะที่ผู้สูงอายุมีความต้องการการส่งเสริมการพึ่งตนเองด้านจิตใจมากที่สุด การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการพึ่งตนเองของผู้สูงอายุ จังหวัดเชียงราย หรือ 3S MODEL ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์และกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการสร้างตระหนักรู้ในตน (Self Awareness) กิจกรรมเติมเต็มคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) และกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) โดยอาศัยหลักการพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อหาแนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมกับพลพลังของกลุ่ม ผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ (Active Aging) ในสังคมยุคดิจิทัลอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัด นนทบุรี ตามดัชนีพลพลังของผู้สูงอายุ

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมนั้น ควรมีการจัดตั้งสำนักงานจ้าง งาน เพื่อเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรมีการ ออกแบบกลุ่มงานหรือส่วนที่รับผิดชอบหลัก สำหรับการจ้างงานผู้พิการที่เป็นการเฉพาะใน หน่วยงานที่มีอยู่แล้ว ตามระบบในระบบการเมืองการปกครอง โดยคำนึงถึงทั้งโครงสร้างของ หน่วยงาน กำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ การให้คำปรึกษาในการหางานทำ การให้ การสนับสนุนในการหางาน สำหรับก่อนจ้างงานและเมื่อเข้าทำงาน การสนับสนุนเมื่อออกจากงาน และเปลี่ยนงาน และการสนับสนุนเพื่อกลับเข้าทำงานใหม่ การให้การสนับสนุนผู้สูงอายุทำงานที่ บ้าน การให้การสนับสนุนนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย ศรีสุชาติและคณะ (2558) ได้ทำการศึกษา การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรม ขยายส่ง ขยายปลีก ๆ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร ผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุ โดยใน การจัดการสังคมผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าเป็นระยะเวลานาน เพื่อให้มีความ พร้อมและมีความเชื่อมโยงไปสู่รุ่นต่อไป ในกระบวนการจัดการนั้นมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ

บริหารจัดการในหลากหลายประเด็น เช่น ผลกระทบในด้านสังคม รูปแบบของการดูแลผู้สูงอายุ การจัดการด้านสุขภาพ รวมถึงผลกระทบในด้านเศรษฐกิจทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค การสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ และงานวิจัยของ คณุตม์ ปิ่นทองคำ (2559) ที่ได้ทำการศึกษา การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคง ในการดำเนินชีวิตหลังวัยเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทหารเรือ สังกัดกองเรือยามฝั่ง กองเรือยุทธการ ผลการศึกษา พบว่า การเตรียมความพร้อม เพื่อ เกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารเรือ สังกัดกองเรือยามฝั่ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X} = 3.46$) ด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับสูง และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้าน จิตใจ ด้านทรัพย์สินเงินทอง ด้านอยู่อาศัย และด้านกิจกรรม และการใช้เวลาว่าง ข้อเสนอแนะการ เตรียมความพร้อม เพื่อเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารเรือ สังกัดกองเรือยามฝั่ง ด้าน สุขภาพ พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรเชิญผู้ที่มีความรู้มาแนะนำวิธีออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้ ที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณอายุด้านจิตใจ พบว่า ควรให้ข้าราชการมีกิจกรรมในการลดความเครียด เช่น มี การสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ด้านทรัพย์สินเงินทอง พบว่า หน่วยงานควรมีส่วนช่วยให้ สนับสนุน การออม การสร้างวินัยการเงินที่ดี และมีที่ปรึกษาด้านการเงินในหน่วยงาน ด้านที่อยู่ อาศัย พบว่า หน่วยงานควรสนับสนุนให้ข้าราชการมีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง และไม่เป็นภาระ กับเงินหลังเกษียณอายุมากนัก ด้านกิจกรรมและการใช้เวลาว่าง พบว่า หน่วยงานควรหาสถานที่ สำหรับทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในวัยเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. สถานประกอบการอาจกำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าผู้สูงอายุคนใดควรทำงาน ต่อไป ซึ่งการจ้างงานสถานประกอบการอาจจะหาตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของ ผู้สูงอายุ ไม่เป็นภาระต่อองค์กรในด้านการจัดการสภาพแวดล้อม เพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานของ ผู้สูงอายุ
2. การพัฒนาศักยภาพแรงงานสูงอายุให้มีขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการจ้างงาน ของสถานประกอบการได้ เช่น การพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านมารยาท ทางสังคม เป็นต้น รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานที่เหมาะสม และเป็นไปตามความ ต้องการของผู้สูงอายุตลอดจนการส่งเสริมความสามารถในการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้
3. รัฐบาลออกเป็นกฎหมายภาคบังคับให้สถานประกอบการต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ทำงานในลักษณะเดียวกับการจ้างแรงงานผู้พิการทำงานในสถานประกอบการขึ้นอยู่กับประเภทของ สถานประกอบการ โดยรูปแบบการจ้างงานอาจจะต้องมีความยืดหยุ่นให้เป็นการตกลงร่วมกัน ระหว่างสถานประกอบการ และแรงงานสูงอายุ รวมไปถึงการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
4. การบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจงานร่วมกันหรือเชื่อมโยง ซึ่งอาจจะ ดำเนินการได้โดยการ 1) สังเคราะห์ช่องว่างในการขับเคลื่อนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 2) การ กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุที่ชัดเจนในอนาคต 3)

กำหนดแผนงานที่ชัดเจนเหมาะสมมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และทำงานอย่างบูรณาการกันทุกฝ่าย 4) ผลักดันนโยบายให้เป็นนโยบายของรัฐบาลนโยบายแห่งรัฐ และอยู่ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความต่อเนื่อง 5) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) การปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนสังคมในทางบวกต่อผู้สูงอายุ และยอมรับบทบาทของผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงแรงงาน. (2563). *กฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563, จาก www3.mol.go.th.
- คุณตม ปิ่นทองคำ. (2559). *การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิตหลังวัยเกษียณอายุราชการของข้าราชการทหารเรือ สังกัดกองเรือยามฝั่ง กองเรือยุทธการ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- จุฑาธิบดี กุลดี. (2561). *รูปแบบการส่งเสริมการพึ่งตนเองของผู้สูงอายุจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2563). *สังคมผู้สูงอายุ: นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ*. สืบค้น 5 มิถุนายน 2563, จาก www.stou.ac.th.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี. (2558). *การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชนที่เป็นแรงงานในระบบในภาคอุตสาหกรรมชายฝั่ง ชายปลึกฯ ภาคอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร*. ทุนสนับสนุนโดยแผนงานสร้างและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนา
- สาโรจน์ พิงไทย. (2559). *นโยบายส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *ดัชนีพหุพลังผู้สูงอายุไทย*. สืบค้น 5 มิถุนายน 2563, จาก www.nso.go.th.

