



กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย

ศิลิยา สุขอนันต์*

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานและลักษณะการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย รวมทั้งเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย โดยมีเป้าหมายสำคัญคือส่งเสริมให้ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีงานทำเพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

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

ผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า อาชีพส่วนใหญ่เป็นอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย ซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคงและมีรายได้ไม่แน่นอน เป็นการทำงานโดยไม่มีทักษะและสมรรถนะอย่างเพียงพอ ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่ยากจนมีจำนวนค่อนข้างมาก เหตุผลสำคัญในการทำงานอย่างต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างคือ การมีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว และต้องการใช้เงินเลี้ยงดูตนเอง ซึ่งเป็นเหตุผลเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก แหล่งรายได้หลักส่วนใหญ่มาจากการทำงาน รองลงมาคือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บุตร และคู่สมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนของทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะทัศนคติด้านเศรษฐกิจและการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) มีระดับคะแนนของทัศนคติที่สูงกว่าผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) ผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบันและเคยมีประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วมีระดับ



คะแนนของทัศนคติมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานและผู้ที่ไม่ประสบผลเช่นกัน ส่วนความต้องการการสนับสนุนการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล รองลงมาคือสวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้ และการประกอบอาชีพ 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 ที่ไม่กินความสามารถได้ ภาครัฐที่มีนโยบายเอื้อต่อการทำงาน และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านสุขภาพ การขาดฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุ ผลิตภัณฑ์จากผู้สูงอายุยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการบูรณาการระหว่างหน่วยงานขาดความเป็นเอกภาพ

ในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการ ในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของ ผู้สูงอายุ ผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการมีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านของการส่งเสริมเชิงคุณภาพ เช่น การพัฒนาทักษะ ความรู้และส่งเสริมช่องทางการตลาด แต่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการส่งเสริมเชิงปริมาณ เนื่องจากแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุสามารถกำหนดอายุการทำงานได้ด้วยตนเอง และมีจำนวนที่มากเพียงพอจึงไม่จำเป็นต้องส่งเสริมในเชิงปริมาณ แนวทางการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมคือ การเตรียมความพร้อมในด้านสุขภาพและทักษะของผู้สูงอายุ การจัดการด้านข้อมูลและส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ

ผลจากการประมวลข้อมูลทั้งหมดนำมาสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงาน 5 กลยุทธ์คือ

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

สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนางานได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านการเงินโดยเริ่มต้นตั้งแต่วัยแรงงาน การส่งเสริมให้ผู้ที่ทำงานในระบบมีการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ควบคู่กันไป เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และควรมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปทดลองปฏิบัติในพื้นที่ค่อนข้างจะมีความพร้อม ก่อนที่จะมีการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นๆ

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การส่งเสริมการทำงาน, ผู้สูงอายุไทย, ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน, ความต้องการในการทำงาน



The Promoting Work Strategy for Thai Aging

Seeliya Sukanan

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:

1. Setup local elderly databases
2. Create the value which promotes elderly work
3. Promote agency integration regarding to elderly work
4. Promote and develop comprehensive careers for elders
5. 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.

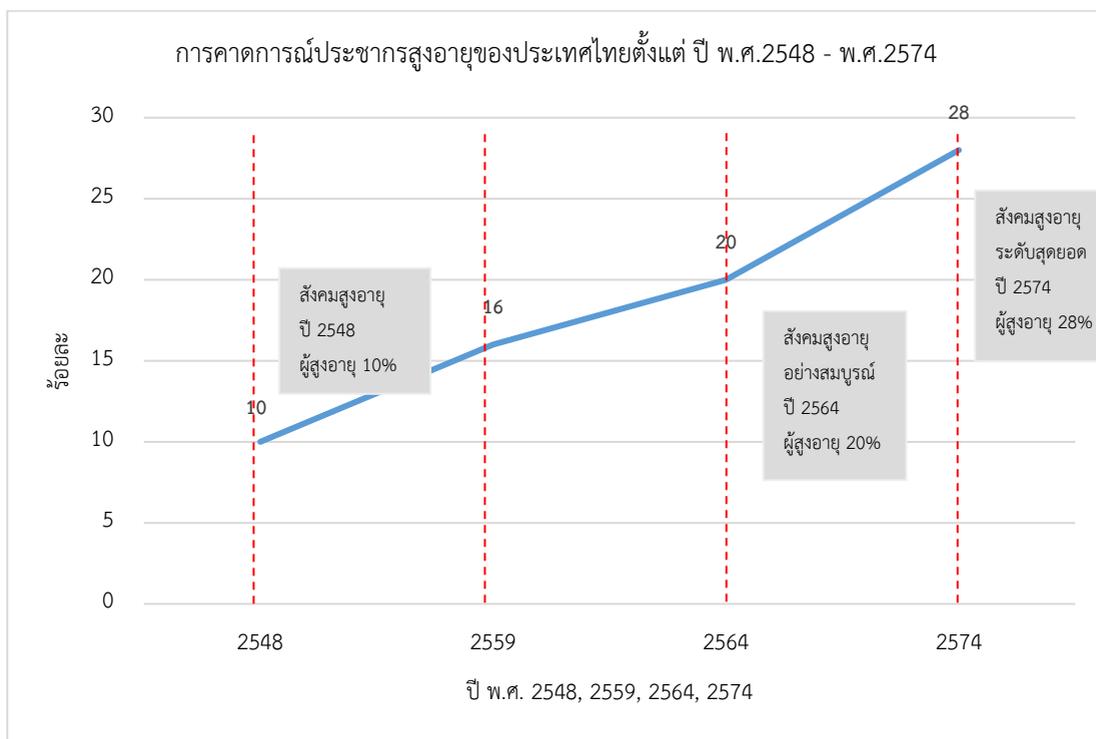
Keywords: Strategy, Promoting work, Thai elders, Attitudes toward work, Need for work supports



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีอย่างมาก ส่งผลให้มนุษย์เกิดความสะดวกสบายในด้านต่างๆ ตามไปด้วย รวมถึงการสร้างความคุ้มกันในเรื่องสุขภาพที่ได้จากการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ 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 “สังคมสูงอายุนระดับสุดยอด” (super aged society) เมื่อประชากรสูงอายุเพิ่มสูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด ข้อมูลอัตราส่วนของประชากรสูงอายุ ดังแผนภาพที่ 1



ที่มา : มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2559)



ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในเชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ การที่ประเทศก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่น การจ้างงาน การทดแทนแรงงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือ การจัดการความรู้ระหว่างรุ่น เป็นต้น ในขณะที่ ภาระทางเศรษฐกิจที่เป็นภาคการเงินการคลังของรัฐ จะมามีมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล ของประเทศที่จะสูงขึ้น รายได้ของรัฐบาลที่จะลดลง จากการที่เก็บภาษีได้ลดลง ส่งผลให้ภาระทางการคลังของประเทศจะเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงระดับความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมอาจลดลงและส่งผลกระทบต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศ ดังนั้น การสร้างกระบวนการทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการยกระดับความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันก็เป็นการรักษาสมดุลของระดับรายได้ทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม จึงต้องมีการขยายอายุการทำงาน ของแรงงานที่ยังมีความรู้ความสามารถ การส่งเสริมในการประกอบอาชีพที่มีความหลากหลาย และการจัดหางานที่เหมาะสมตามศักยภาพและสุขภาพ ซึ่งต้องเริ่มจากความสมัครใจและวิสัยที่ผู้สูงอายุจะทำได้

ขณะเดียวกันมีนโยบายและมติ คณะรัฐมนตรีที่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ในวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อสร้างหลักประกัน ความมั่นคงในเรื่องรายได้ของผู้สูงอายุ ให้สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ยาวนานยิ่งขึ้น อนึ่ง คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบความเห็นและ

ข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง "การสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ"

การส่งเสริมการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ของผู้สูงอายุเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545–2564) ที่มุ่งสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2552) พึ่งตนเองได้ตามยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุในมาตรการที่ 2.3 มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

การดำเนินงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น แม้อาจจะยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย แต่อย่างน้อยเป็นการแสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนการดำเนินงานในการเกื้อหนุนและการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนาและโอกาสด้านการงานแก่ผู้สูงอายุเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ในการดำรงชีวิต การกำหนดกลยุทธ์นับเป็นการใช้เครื่องมือการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการนำกลยุทธ์และการส่งเสริมการทำงานมาผนวกใช้จะทำให้หน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น



ด้วยเหตุนี้ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 - 12 (สสว.1 - 12) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุในปัจจุบันที่หลายคนมีความพร้อมด้านศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและสุขภาพ ขึ้นอยู่กับการทำงานก่อนที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ทั้งนี้การส่งเสริมการทำงานเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจะเริ่มต้นตั้งแต่กลุ่มวัยผู้ใหญ่ที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ จนกระทั่งถึงกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นที่มีอัตราการทำงานมากที่สุด เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่ทำงานนอกระบบซึ่งการทำงานไม่ถูกจำกัดด้วยอายุ มีรายได้ที่ไม่แน่นอน และอาจได้รับสวัสดิการอย่างไม่ทั่วถึง ดังนั้นการสนับสนุนให้มีการทำงานเพื่อหารายได้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตจึงต้องมีความเข้าใจถึงเหตุผล ความจำเป็น รวมถึงทัศนคติ และความต้องการด้านการทำงานของผู้สูงอายุเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัย “กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย” เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานตามความต้องการของผู้ใหญ่ที่จะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุมารวมถึงผู้สูงอายุ ตลอดจนหนุนเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการวางรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมไทยโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานและลักษณะการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทยในปัจจุบัน

- 2) เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย
- 3) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methodology) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาลักษณะการทำงาน ทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 55 - 65 ปี จำนวน 3,600 คน มีการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) แรงงานจังหวัด และตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 180 คน (12 กลุ่ม) ในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) เป็นผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการด้านแรงงานและผู้สูงอายุ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยประเด็นคำถามที่กำหนดเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญสำหรับนำมาวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ



ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ที่ว่างงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและบริบทของพื้นที่

การส่งเสริมการทำงานขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้สูงอายุโดยมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและความต้องการการสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อเนื่องถึงความต้องการในการทำงาน การศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะทำให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เอื้อต่อการทำงานตามความต้องการ และลดปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้เบาบางลง เพื่อให้แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย
ตารางที่ 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและช่วงอายุ

อายุ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
55 – 59 ปี	34.67	65.33	35.94
60 – 65 ปี	36.81	63.19	64.06

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 60 – 65 ปี โดยมีอัตราส่วนร้อยละ 64.06

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุและระดับการศึกษา

อายุ	ระดับการศึกษา								
	ไม่ได้ศึกษา	ประถม	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าป.ตรี	อื่นๆ	ไม่ระบุ
55 – 59 ปี	4.20	61.51	16.61	11.58	2.83	2.90	0.28	0.07	-
60 – 65 ปี	8.98	73.66	7.91	5.21	1.49	2.33	0.33	-	0.09
รวม	7.06	68.78	11.42	7.78	2.03	2.56	0.31	0.03	0.06

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีอัตราส่วนร้อยละ 68.78 รองลงมาคือมัธยมต้น มีอัตราส่วนร้อยละ 11.42

และมัธยมปลาย/ปวช. มีอัตราส่วนร้อยละ 7.78 ตามลำดับ



ตารางที่ 3 แสดงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุและอาชีพหลัก

อายุ	อาชีพหลัก										
	ผู้จัดการ ข้าราชการ	อาวุโส	ผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น บัญชี วิศวกร	เจ้าหน้าที่เทคนิค	เสมียน	พนักงานบริการและ ผู้จำหน่ายสินค้า	ผู้ที่มีฝีมือด้านเกษตร	ประมง	ช่างฝีมือ	ผู้ปฏิบัติงานด้าน เครื่องจักร	ผู้ประกอบการอาชีพ พื้นฐาน เช่น รับจ้าง
55 - 59 ปี	3.05	0.85	0.59	0.59	10.58	34.38	4.66	1.52	37.93	5.84	
60 - 65 ปี	2.13	0.59	0.59	0	8.89	40.04	3.82	0.59	36.37	6.98	
รวม	2.56	0.71	0.59	0.28	9.68	37.41	4.21	1.02	37.10	6.45	

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ
เกษตรกรรม มีอัตราส่วนร้อยละ 37.41 รองลงมาคือ
รับจ้าง มีอัตราส่วนร้อยละ 37.10 และค้าขาย/
บริการ มีอัตราส่วนร้อยละ 9.68 ตามลำดับ

เหตุผลสำคัญในการทำงาน	ร้อยละ
ไม่มีผู้สืบทอดกิจการ	0.59
อื่นๆ	2.32

1.2 เหตุผลและความต้องการในการทำงานของกลุ่ม
ตัวอย่าง
ตารางที่ 4 แสดงอัตราร้อยละของเหตุผลสำคัญใน
การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

เหตุผลสำคัญในการทำงาน	ร้อยละ
มีภาระในครอบครัว	30.02
มีรายได้ไม่เพียงพอ	25.1
ต้องการใช้เงินเลี้ยงดูตนเอง	17.58
มีภาระหนี้สิน	13.1
ต้องการทำประโยชน์	4.72
มีความพร้อมด้านสุขภาพ	3.82
อยากใช้ทักษะความรู้	1.93
อยากพบปะผู้อื่น/เข้าสังคม	0.83

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการทำงานด้วย
เหตุผลหลักในเชิงเศรษฐกิจ โดยอันดับแรก คือการมี
ภาระในครอบครัว มีอัตราส่วนร้อยละ 30.02
รองลงมาคือมีรายได้ไม่เพียงพอและต้องการใช้เงิน
เลี้ยงดูตนเอง มีอัตราส่วนร้อยละ 25.10 และร้อยละ
17.58 ตามลำดับ



ตารางที่ 5 แสดงความแตกต่างของเหตุผลในการทำงานระหว่างผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี)	ผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี)
- มีภาระค่าใช้จ่ายและหนี้สินในครอบครัว	- ต้องการใช้ทักษะความรู้ให้เป็นประโยชน์
- การหารายได้และเก็บออมเงิน	- การใช้เวลาร่างในทางสร้างสรรค์
- มีสมรรถนะและความพร้อมทางด้านสุขภาพ	- ความต้องการพึ่งพาตนเอง
<u>ลักษณะของงานที่ทำ</u>	<u>ลักษณะของงานที่ทำ</u>
งานที่ใช้ทักษะและกำลังแรงงาน	งานที่มีความสอดคล้องตามบริบทของชุมชนท้องถิ่น เช่น เกษตรกรรม ศิลปหัตถกรรม งานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาและสถานที่

ข้อมูลจากตารางแสดงให้เห็นว่าการทำงานของผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) ขึ้นอยู่กับความจำเป็น/เหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ส่วนการทำงานของสูงอายุ (60 – 65 ปี) ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 6 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานะการทำงานในปัจจุบัน และความต้องการทำงานในอนาคต

สถานะการทำงาน	ความต้องการทำงาน	เหตุผลที่ต้องการ/ไม่ต้องการทำงาน
✓	✓	- สร้างรายได้ให้กับครอบครัว - มีความพร้อมด้านสุขภาพ - ต้องการสร้างคุณค่าให้กับตนเอง
✓	-	- มีปัญหาด้านสุขภาพ - มีบุตรหลานที่ทำงานและต้องการให้ผู้สูงอายุพักผ่อน
-	✓	- ไม่มีผู้ดูแล จึงจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงดูตนเอง - เป็นครอบครัวข้ามรุ่นที่ผู้สูงอายุต้องมีรายได้เลี้ยงดูหลาน



ตารางที่ 7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง		ระดับคะแนนทัศนคติ และเหตุผล
ช่วงอายุ	ผู้ใหญ่	3.96 ทำงานด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจ
	ผู้สูงอายุ	3.99 ทำงานด้วยความต้องการ/ความพึงพอใจ
สถานะการทำงานในปัจจุบัน	ทำงาน	4.10 ยังคงจำเป็น/ต้องการทำงาน
	ไม่ทำงาน	3.99 ไม่ต้องการ/ไม่พร้อมทำงาน
ประสบการณ์ทำงาน	มีประสบการณ์	4.12 ประสบการณ์/ทักษะสามารถนำไปใช้ทำงานต่อไปได้
	ไม่มีประสบการณ์	3.84 ไม่มีทักษะความรู้เพียงพอสำหรับการทำงาน

ตารางที่ 8 ความต้องการการสนับสนุนการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความต้องการการสนับสนุนการทำงาน	ร้อยละของความต้องการ
- การส่งเสริมสุขภาพเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงาน	4.38
- การสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านรายได้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	4.31
- การจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.27
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	4.20
- การจัดหาตลาดรองรับผลผลิต	4.17
- ทุนสำหรับการประกอบอาชีพ/การรวมกลุ่มประกอบอาชีพ	4.15

ตารางที่ 9 การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระดับประเทศ	ระดับจังหวัด	ระดับพื้นที่
การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจากตัวแทนหน่วยงาน 9 กระทรวง	การขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุโดยหน่วยงานระดับจังหวัดในลักษณะของการบูรณาการ	การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ในการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุในพื้นที่



2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงาน

ตารางที่ 10 ปัจจัยหนุนเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน

ปัจจัยหนุนเสริม	ปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะ/ความเชี่ยวชาญ/ประสบการณ์ - ความพร้อมในการเรียนรู้และสามารถทำงานได้หลากหลาย - นโยบายส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ - การจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อส่งเสริมการทำงานของแรงงานสูงอายุ - การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - การสนับสนุนโดยภาครัฐกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านสุขภาพ - ปัญหาด้านการออม - การไม่มีทักษะความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน - สินค้าที่ผลิตไม่ตรงกับความต้องการของตลาด - การขาดฐานข้อมูลด้านการทำงานของผู้สูงอายุ - ผู้สูงอายุเข้าไม่ถึงข้อมูลด้านทุนที่สนับสนุนการทำงาน - การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ - การบูรณาการของหน่วยงานขาดความเป็นเอกภาพ - ระบบการออมของกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ยังไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/นักวิชาการเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ตารางที่ 11 มุมมองความคิดเห็นของการส่งเสริมการทำงานในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

การส่งเสริมการทำงานเชิงคุณภาพ	การส่งเสริมการทำงานเชิงปริมาณ
<p><u>ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทักษะ/องค์ความรู้ ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ - การรักษาเอกลักษณ์/ภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมทั้งพัฒนาให้มีความร่วมสมัย - กำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด 	<p><u>ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นกำลังแรงงานเสริม ในส่วนของคนที่มีความศักยภาพ พัฒนาได้ - <u>ไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนแรงงานสูงอายุ</u> เพราะแรงงานนอกระบบกำหนดอายุการทำงานเองได้ ควรเน้นที่การพัฒนาทักษะ ความรู้สมัยใหม่



สรุปและอภิปรายผลการศึกษาวิจัยในการกำหนด กลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

สถานการณ์การทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

การทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามข้อมูลจากสำนักงานสถิติ ขณะทีผลการวิจัยเชิงปริมาณแสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่สอดคล้องกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานนอกระบบ/ผู้ที่ว่างงาน อายุระหว่าง 55 – 65 ปี จำนวน 3,600 คน ส่วนใหญ่ที่ยังมีสถานะทำงาน มีจำนวนเท่ากับ 2,542 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.61 ขณะที่จำนวนของผู้ที่ไม่ได้ทำงานเท่ากับ 1,058 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.39

สิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความต้องการในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานของโจนาธาน แอล ฟรีดแมน และคณะ (Jonathan l. Freeman et. Al., 2015) ได้แก่ การมีทัศนคติเชิงบวก คือ ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานที่จะมีความพึงพอใจและมีทักษะในงานที่ทำ ช่วงอายุ ที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน การมีแรงจูงใจ/แรงผลักดันในการทำงานที่ส่งเสริมสถานะการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับรายได้ต่อค่าใช้จ่ายในครัวเรือนผลการศึกษาวิจัยของ เฟื่องฟ้า บุญยง (2548) เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ” แสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพต่อ

ภายหลังอายุ 60 ปี เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจและมีความคิดเห็นว่าการทำงานทำให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ไม่ต้องเป็นภาระของครอบครัว

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวโดยพบว่า ทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ซึ่งผู้สูงอายุมีระดับคะแนนของทัศนคติในการทำงานที่สูงกว่าวัยผู้ใหญ่ เนื่องจากเป็นการทำงานด้วยความพึงพอใจมากกว่าความจำเป็น สถานะการทำงานในปัจจุบันผู้ที่ยังคงทำงานจะมีระดับคะแนนของทัศนคติที่มากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงาน โดยผู้ที่ทำงานเป็นผู้ที่มีความพร้อมและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงาน ประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะมีระดับคะแนนของทัศนคติที่มากกว่าผู้ที่ไม่ม่ประสบการณ์ในการทำงานเนื่องจากมีทักษะพื้นฐานและสามารถพัฒนาได้

ส่วนความต้องการการสนับสนุนด้านการทำงาน จากทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพในผู้สูงอายุ โดย ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2558) พบว่า ในการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองเพื่อทดแทนสมรรถนะที่ลดลง การส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นในเรื่องของเวลา สถานที่ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในส่วนของยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ



ทรัพยากรมนุษย์ที่ระบุถึงการพัฒนาในช่วงวัยสูงอายุที่ประกอบไปด้วย การสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ การสร้างหลักประกันที่เหมาะสมตามความจำเป็น การส่งเสริมทักษะอาชีพและทักษะในการดำรงชีวิต รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

ผลการศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับ ทฤษฎีและยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยพบว่า ความต้องการในการสนับสนุนการทำงานจะเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยด้านสุขภาพเพื่อสร้างความพร้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการสร้างหลักประกันด้านรายได้และช่องทางการตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานนอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก” โดย จิราภรณ์ คำแหง (2553) ซึ่งพบว่า ควรมี การส่งเสริมอาชีพที่สร้างรายได้และเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ให้กับผู้สูงอายุ การให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีผู้สูงอายุและจัดให้มีหน่วยบริการเจ็บป่วยฉุกเฉิน

ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ แสดงถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยหนุนเสริมและปัญหาอุปสรรค โดยเกี่ยวข้องกับทักษะความรู้และ

ประสบการณ์ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการทำงานในปัจจุบัน การขาดฐานข้อมูลด้านการทำงานของผู้สูงอายุ และแม้ว่าจะมีการบูรณาการในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุนระหว่างหน่วยงานต่างๆ แต่การดำเนินงานยังไม่ทั่วถึงและขาดความเป็นเอกภาพ ขณะที่ปัจจัยหนุนเสริมคือผู้สูงอายุบางส่วนมีทักษะและประสบการณ์พื้นฐาน สามารถเรียนรู้ได้ อีกทั้งยังมีนโยบายต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมการทำงานที่สำคัญคือการเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้มีความทันสมัย การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยเป็นการส่งเสริมการทำงานตามความสนใจและความพร้อมของผู้สูงอายุ ผลการศึกษาในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กุศลสุนทรธาดา และคณะ (2554) เรื่อง “การศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท” ซึ่งพบว่า รูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คือ งานที่เน้นทักษะประสบการณ์ ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ เช่น งานในภาคการเกษตร การถ่ายทอดภูมิปัญญา โดยเป็นการทำงานที่มีลักษณะยืดหยุ่นในด้านเวลา และสามารถทำงานที่บ้านได้



กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

ตารางที่ 12 กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุและกลไกในระดับพื้นที่ (ระดับพื้นที่) แผนงาน/โครงการ</p> <p>1.1 จัดทำฐานข้อมูลทักษะ/ภูมิปัญญา/คลังปัญญาผู้สูงอายุ</p>	<p>1. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่</p> <p>1.1 กรมกิจการผู้สูงอายุ</p> <p>1.2 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>
<p>1.2 จัดทำฐานข้อมูลประสบการณ์และความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุ</p>	<p>1.3 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทั้ง 77 จังหวัด (พมจ.)</p> <p>1.4 สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12</p> <p>2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 2 สร้างค่านิยมในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ(ระดับหน่วยงาน) แผนงาน/โครงการ</p> <p>2.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับการทำงาน พหุผลของผู้สูงอายุ</p> <p>2.2 สร้างประสบการณ์การทำงานให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. กรมประชาสัมพันธ์</p> <p>2. กระทรวงแรงงาน</p> <p>3. กระทรวงวัฒนธรรม</p> <p>4. กระทรวงศึกษา</p> <p>5. หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) ได้แก่</p> <p>5.1 กรมพัฒนาชุมชน (พช.)</p> <p>5.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)</p> <p>6. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ กรมกิจการผู้สูงอายุ</p> <p>7. ชมรมผู้สูงอายุ</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการบูรณาการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ(ระดับจังหวัด) แผนงาน/โครงการ</p> <p>3.1 สร้างการมีส่วนร่วมในอาชีพที่คนทุกวัยสามารถทำงานร่วมกันได้</p> <p>3.2 ส่งเสริมให้ตัวแทนในพื้นที่มีการเรียนรู้ด้านการทำงาน และนำองค์ความรู้มาถ่ายทอดให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งมีกลไกในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>1. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่</p> <p>1.1 กรมกิจการผู้สูงอายุ</p> <p>1.2 สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12</p> <p>1.3 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทั้ง 77 จังหวัด (พมจ.)</p> <p>2. หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) ได้แก่</p> <p>2.1 กรมพัฒนาชุมชน (พช.)</p> <p>2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)</p>



กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>3.3 ส่งเสริมการทำงานเชิงบูรณาการของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่</p> <p>3.4 สร้างพื้นที่ต้นแบบของการทำงานเชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ</p>	<p>3. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่</p> <p>3.1 กรมจัดหางาน</p> <p>3.2 แรงงานจังหวัด</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม พัฒนาอาชีพให้ครบวงจร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ (ระดับประเทศ)</p> <p><u>แผนงาน/โครงการ</u></p> <p>4.1 สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุ</p> <p>4.2 พัฒนาทักษะการทำงานและอาชีพที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาด</p> <p>4.3 พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมงานด้านผู้สูงอายุ</p> <p>4.4 พัฒนาระบบการตลาดสมัยใหม่ที่หลากหลายเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ของผู้สูงอายุ เช่น สินค้าพื้นถิ่น online</p> <p>4.5 ขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุโดยกำหนดเป็นวาระภูมิภาค</p>	<p>1. กระทรวงพาณิชย์</p> <p>2. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p> <p>3. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย</p> <p>4. หน่วยงานภาคเอกชน ได้แก่</p> <p>4.1 สมาหการค้า</p> <p>4.2 สมาอุตสาหกรรม</p> <p>4.3 อุตสาหกรรมจังหวัด</p> <p>5. สถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยต่างๆ</p> <p>6. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 12 (สสว.1-12)</p> <p>7. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่</p> <p>7.1 แรงงานจังหวัด</p> <p>7.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>8. หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชน (พช.)</p>
<p>กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบความคุ้มครองในการทำงานของผู้สูงอายุ (ระดับประเทศ)</p> <p><u>แผนงาน/โครงการ</u></p> <p>5.1 พัฒนารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการทำงานของผู้สูงอายุ</p> <p>5.2 พัฒนาระบบสวัสดิการและความคุ้มครองในการทำงานให้กับผู้สูงอายุ เช่น การจัดทำ One Card All Welfare ที่มีข้อมูลของผู้สูงอายุรายบุคคล และใช้เพียงบัตรเดียวในการเข้ารับสวัสดิการ</p>	<p>1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>2. หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทั้ง 77 จังหวัด (พมจ.)</p> <p>3. กรมประชาสัมพันธ์</p> <p>4. กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.)</p>



ข้อจำกัดของการศึกษา

1) กลุ่มตัวอย่างมีการกระจุกตัว และส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ลักษณะของผู้ตอบจึงมีความคล้ายคลึงกัน

2) ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้เข้าร่วมบางส่วนติดภารกิจ และบางส่วนที่เข้าร่วมไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ องค์กรความรู้ที่ได้รับจากเวทีจึงไม่ครอบคลุมทุกด้าน

3) โครงการวิจัยมีความเกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐศาสตร์ และแรงงาน ซึ่งทีมวิจัยที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านสังคมอาจยังมีองค์ความรู้ที่ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงาน

1) ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านการเงินโดยเริ่มต้นตั้งแต่วัยแรงงาน เช่น การบริหารจัดการด้านการเงิน การเตรียมความพร้อมในด้านสุขภาพ และการพัฒนาทักษะความรู้

2) การส่งเสริมให้ผู้ทำงานในระบบมีการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ควบคู่กันไป เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

3) ควรมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดไปทดลองปฏิบัติในพื้นที่ๆ โดยมีการประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายและบริบทของพื้นที่ รวมทั้งมีการขยายผลไปยังพื้นที่อื่นๆ

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). *แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564)* (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพปัญญานิสย์.
- กุศล สุนทรธาดา และคณะ. (2554, สิงหาคม). การศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท. ใน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ประธาน), *โครงการสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2554*. การประชุมจัดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค.
- จิราภรณ์ คำแหง. (2553). *แนวทางการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2559). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยประจำปี 2559*. กรุงเทพฯ: פריןเทอร์รี่.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2558). *พัฒนาการวัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Freeman, J.L., et. Al. (2015). *ทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/satisfaction.htm>