



รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ
สำหรับผู้สูงอายุ

MANAGEMENT MODEL OF NETWORK PARTNERS TO PROMOTE HAPPY WORKING
AFTER RETIREMENT FOR THE ELDERLY

บุญยง วิชาญประโคตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ
สำหรับผู้สูงอายุ



ปฏิญานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MANAGEMENT MODEL OF NETWORK PARTNERS TO PROMOTE HAPPY WORKING
AFTER RETIREMENT FOR THE ELDERLY



BOONYANUCH VIPHOUPARAKHOT

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Social Management)

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

ของ

บุญยง วิภูอุปโภคตร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ มาประณีต) (รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรม)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนิกันต์ สุญสินภัย)

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
ผู้วิจัย	บุญยงษ์ วิทยุปรโคตร
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. หทัยรัตน์ มาประณีต
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์

การศึกษาวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1.ศึกษาบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ 2. ศึกษาการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ และ 3. นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุเป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน โดยเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 1. แบบสัมภาษณ์ บทบาทหน้าที่ ภารกิจ การบริหารจัดการ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน จำนวน 15 คน จาก 14 หน่วยงาน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจงและ 2.แบบสอบถาม สำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ จำนวน 103 คนที่ทำงานในบริษัททั้ง 7 แห่งที่ ในช่วงเดือน พ.ค.-พ.ย.66 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) บทบาทหน้าที่สำหรับภาครัฐ เป็นหน่วยงานจัดทำแผนนโยบายเพื่อส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ และภาคเอกชนมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายและเปิดรับผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงานตามเงื่อนไขที่ภาครัฐกำหนด (2) การบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ตามความสุข 5 มิติของกรมสุขภาพจิต มิติสุขสว่าง การมีงานทำ ผู้สูงอายุให้ความเหมาะสมของงานและทักษะความสามารถ อยู่ในระดับน้อย ภาคีเครือข่ายจะต้องหาหรือการจัดหางานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุพร้อมการจ้ดอบรมทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ มิติสุขสนุก ผู้สูงอายุมีความสุขสบายใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มิติสุขสบาย สวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย เครือข่ายจะต้องบริหารจัดการสวัสดิการเฉพาะด้านสุขภาพ และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน มิติสุขสง่า ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีสุขสงบ การมีคุณค่าในตนเอง ภูมิใจในตนเองมีรายได้เลี้ยงชีพอยู่ในระดับมากที่สุดแสดงให้เห็นว่าภาคีเครือข่ายจะต้องมีการจัดทำแผนระยะยาวไม่ใช่เพียงแคกิจกรรมระยะสั้นเท่านั้น (3) การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยขึ้นอยู่กับบริบทองค์กร และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสามารถนำมาทบทวนปรับปรุงพัฒนาได้ตลอดเพื่อให้ผู้สูงอายุหลังเกษียณได้มีความสุขจากการทำงาน

คำสำคัญ : บทบาท, ภาคีเครือข่าย, การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข, ผู้สูงอายุหลังเกษียณ

Title	MANAGEMENT MODEL OF NETWORK PARTNERS TO PROMOTE HAPPY WORKING AFTER RETIREMENT FOR THE ELDERLY
Author	BOONYANUCH VIPHOUPARAKHOT
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Hathairat Marpraneet
Co Advisor	Associate Professor Dr. Cholvit Jearajit

The aims of the research are as follows: (1) to study the roles and functions of network partners in promoting happy work after retirement for the elderly; (2) to examine the management of network partners in promoting happy work after retirement for the elderly; and (3) to present a model for managing network partners in promoting happy work after retirement for the elderly. This is a mixed-method research. The research tools consisted of the following: (1) interviews on roles, functions, and management for public and private sectors, involving 15 people from 14 agencies selected through purposive sampling; and (2) questionnaires for 103 retired elderly people working in seven companies from May to November 2023. The statistical methods used for data analysis were mean and standard deviation. The research findings revealed: (1) the roles and functions for the public sector created policies to promote work for the elderly, while the role of the private sector is to implement these policies and accept retired elderly workers under conditions set by the government; (2) the management of network partners according to the five dimensions of happiness from the Department of Mental Health: Dimension of bright happiness - employment suitability and skills were rated low by the elderly, suggesting that network partners need to discuss suitable job placements and provide skill training for the elderly. Dimension of fun happiness - elderly workers felt comfortable at work and rated highly. Dimension of comfortable happiness - welfare and compensation were rated low, indicating the need for specific health benefits and appropriate compensation management by network partners. Dimension of dignified happiness - elderly received the most support. Dimension of peaceful happiness - self-worth and pride from earning a living were rated highest, indicating that network partners need to create long-term plans, not just short-term activities; and (3) the proposed model for managing network partners to promote happy work after retirement for the elderly includes input factors, processes, outputs, and outcomes, depending on organizational contexts and changing environments, and can be reviewed and improved continually to ensure the elderly have happy work experiences after retirement.

Keyword : Role Network Partners Promote Happy Working the Elderly

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความคาดหวังจะเป็นประโยชน์ด้านการศึกษาและการขับเคลื่อนทางสังคมในยุคที่ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งในยุคแห่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับการเป็นสังคมดิจิทัล การทำงานเพื่อประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ มีรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณก็จะร่วมเป็นแรงขับเคลื่อนประเทศไทยในด้านการให้ความสำคัญและการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความสุขจากการทำงานครอบคลุมความสุขใน 5 มิติ ทั้งสุขสว่าง สุขสนุก สุขสบาย สุขสง่า และสุขสงบ หากความสำเร็จในการวิจัยนี้เกิดขึ้น ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมพลังสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมร่วมกับสาขาการจัดการทางสังคม ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา กระตุ้นส่งพลังความหวังและกำลังใจ คอยกระตุ้นให้คำแนะนำ รวมทั้งข้อเสนอแนะทางวิชาการที่เขี่ยบคมให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ด้วยความเคารพอย่างสูงต่อ รองศาสตราจารย์ ดร. ทรัพย์รัตน์ มาประณีต อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและ รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ร่วมด้วยรองศาสตราจารย์ ดร. ภูมิ มูลศิลป์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนินกานต์ สุญสินภัย คณะกรรมการในการสอบครั้งนี้รวมทั้งกรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สำหรับการปรับปรุงและแก้ไขดุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ และกราบขอบพระคุณกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล สุขะพรหม ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ให้ความอนุเคราะห์มาสอบดุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมทั้งกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หน่วยงานในสังกัด และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ และรับรองร่างรูปด้วยความเต็มใจอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณครอบครัว คณาจารย์ที่เคารพรักทุกท่าน รวมทั้งเพื่อนร่วมชั้นเรียนปริญญาเอกทุกท่านที่เป็นกัลยาณมิตรคอยให้กำลังใจ สนับสนุน ช่วยเหลือทำให้การเรียนรู้ตลอดหลักสูตรเต็มไปด้วยความสุขและบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีแต่แบ่งปัน เกื้อกูลช่วยเหลือทางวิชาการ ผลักดันจนดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง หลาน รวมถึง ดร. วรชัย วิภูอุปโภคตร ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างยิ่งในการศึกษาและให้การสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้ ทุกพลังแห่งความสำเร็จนี้ผู้วิจัยขอปฏิญาณตนว่า จากนี้จะอุทิศตนด้วยความรู้ความสามารถที่มีเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม สังคมและประเทศชาติอย่างเต็มกำลังความสามารถต่อไป

บุญยงช วิภูอุปโภคตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	10
1. สภาพปัจจุบัน นโยบายสนับสนุนการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ.....	10
ภาครัฐที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุ.....	19
ภาคเอกชนที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน.....	51
2. แนวคิดหลักการที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	55
ความหมายของผู้สูงอายุ.....	55
แนวคิดหลักการพัฒนาพลัง (Active Aging)	57
แนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive aging)	61

3. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับความสุขสำหรับผู้สูงอายุ.....	63
ความหมายความสุขสำหรับผู้สูงอายุ	63
องค์ประกอบความสุขสำหรับผู้สูงอายุ.....	64
แนวคิดความพึงพอใจและสร้างสุข	67
4. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข	69
ความหมายการทำงานอย่างมีความสุข	69
องค์ประกอบและปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	70
5. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	75
ความหมายขององค์กร	75
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ.....	82
6. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับรูปแบบและเครือข่าย.....	86
ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ.....	86
ประเภทของรูปแบบ.....	88
การสร้างและการพัฒนารูปแบบ	89
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	96
การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุ.....	96
งานวิจัยในประเทศ	107
งานวิจัยต่างประเทศ.....	116
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	121
1. การออกแบบการวิจัย	121
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	122
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instrument).....	123
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection).....	127

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)	128
บทที่ 4 ผลการศึกษา	130
4.1 ผลจากการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร.....	130
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	138
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอบแบบสอบถาม	151
4.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์และแบบสอบถาม	158
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารและผลสัมฤทธิ์ด้านรูปแบบการบริหารจัดการภาคี เครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ	162
4.6 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข สำหรับผู้สูงอายุตามมิติสุข 5 มิติ ดังนี้.....	166
4.7 รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลัง เกษียณสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการรับรอง	172
4.8 นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมี ความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ.....	176
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	178
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	180
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	183
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	189
บรรณานุกรม	190
ภาคผนวก.....	201
ภาคผนวก ก	202
ภาคผนวก ข	204
ภาคผนวก ค	206
ภาคผนวก ง.....	211

ภาคผนวก จ	219
ภาคผนวก ฉ	221
ประวัติผู้เขียน.....	224



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ร้อยละประชากรตามกลุ่มอายุและทวีปในปี พ.ศ. 2562.....	11
ตาราง 2 ผู้สูงอายุของประเทศไทยในแต่ละช่วงอายุ ในปี พ.ศ. 2564.....	14
ตาราง 3 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในแต่ละภูมิภาค ปี พ.ศ. 2563.....	17
ตาราง 4 ผลวิเคราะห์หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ .50	
ตาราง 5 บริษัทภาคเอกชนที่มีการจ้างผู้สูงอายุทำงาน	54
ตาราง 6 สรุปแนวคิดพหุคูณพลัง แนวคิดคุณประโยชน์ และแนวคิดสุข 5 มิติ.....	68
ตาราง 7 สรุปสาระสำคัญการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุประเทศไทยและต่างประเทศ	106
ตาราง 8 ผลวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน ผู้สูงอายุ	134
ตาราง 9 ผลวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาคเอกชนที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน ผู้สูงอายุ	137
ตาราง 10 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	138
ตาราง 11 ผลการสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	139
ตาราง 12 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมการทำงานอย่างมี ความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ.....	145
ตาราง 13 จำนวนผู้สูงอายุที่ให้ข้อมูล.....	151
ตาราง 14 ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ.....	151
ตาราง 15 ผลการประเมินความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุข จำแนกตามมิติความสุข	152
ตาราง 16 ผลการประเมินความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขผู้สูงอายุ จำแนกตามประเด็น คำถาม	153

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของ ผู้สูงอายุ	155
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์และแบบสอบถามเพื่อยก (ร่าง) รูปแบบ	158
ตาราง 19 วิเคราะห์การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของ ผู้สูงอายุ	163
ตาราง 20 ผลการรับรองความเหมาะสมรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการ ทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ	173



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 จำนวนและร้อยละของผู้สูงอายุ พ.ศ. 2537-2564	15
ภาพประกอบ 3 สัดส่วนการทำงานผู้สูงอายุแต่ละช่วงวัย ปี พ.ศ. 2564	16
ภาพประกอบ 4 นโยบาย กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปี พ.ศ. 2566.....	23
ภาพประกอบ 5 นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256	27
ภาพประกอบ 6 นโยบายการจัดหางาน ปีงบประมาณ 256	32
ภาพประกอบ 7 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน.....	36
ภาพประกอบ 8 แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570).....	43
ภาพประกอบ 9 ระบบประกันสังคมทันสมัย	44
ภาพประกอบ 10 แผนผังความเชื่อมโยงการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.256	47
ภาพประกอบ 11 โครงสร้างการดำเนินงาน สสส.....	48
ภาพประกอบ 12 กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์แผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย	50
ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบ 3 เสาหลักสำหรับผู้สูงอายุครอบคลุมหลักการพุดมพลัง (Active Aging)	58
ภาพประกอบ 14 ระบบเปิด	83
ภาพประกอบ 15 ระบบองค์การ ที่มา: Kast & Rosenzweig (1985)	85
ภาพประกอบ 16 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่าย 5 รูปแบบ	92
ภาพประกอบ 17 เครือข่ายการทำงาน	93
ภาพประกอบ 18 รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเชื่อมโยงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุข ของผู้สูงอายุประเทศสิงคโปร์.....	101

ภาพประกอบ 19 รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมี ความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ.....	172
ภาพประกอบ 20 รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมี ความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ.....	176
ภาพประกอบ 21 บทบาทหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข สำหรับผู้สูงอายุ.....	180
ภาพประกอบ 22 รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมี ความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ.....	183



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์แนวโน้มผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นมาจากการที่อัตราการเกิดของประชากรที่ลดลงและประชากรมีอายุที่ยืนยาวขึ้น United Nations (2019) ได้มีการคาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ. 2593 จะมีประชากรผู้สูงอายุเป็น 1 ใน 6 ของโลก ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปซึ่งนับว่ามีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าตัวนับจากปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเป็น 1 ใน 11 ของโลก จากประชากรของโลกประมาณ 7,713 ล้านคน มีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.2 คิดเป็นจำนวนประมาณ 1,000 ล้าน คน ดังนั้น คาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุในอีก 30 ปีข้างหน้า ในปี พ.ศ. 2593 จะมีจำนวนกว่า 2,100 ล้านคนจาก 155 ประเทศ โดยคิดเป็นร้อยละ 61 ของประชากรโลก สำหรับประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 และในปี 2564 ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ มีประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20% ของประชากรทั้งประเทศ และอีก 20 ปีข้างหน้า 1 ใน 3 ของคนไทยจะเป็นผู้สูงอายุ องค์การสหประชาชาติ ไม่ได้มีนิยามอายุที่แน่นอนสำหรับผู้สูงอายุ แต่ใช้อายุ 60 ปีขึ้นไปในการนำเสนอสถิติและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ใช้อายุที่ 65 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการเรียก “ผู้สูงอายุ” สำหรับประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 (แก้ไขฉบับที่ 3) พ.ศ.2560 มาตรา 3 ผู้สูงอายุ หมายความว่า บุคคลที่มีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย World Health Organization (2022) แบ่งระดับของสังคมผู้สูงอายุเป็น 3 ระดับ คือ (1) สังคมผู้สูงอายุระดับแรก ด้วยการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มีสัดส่วนผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรรวมทั้งประเทศหรืออายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 (2) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) มีสัดส่วนผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 หรือ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 และ (3) ระดับสังคมที่อุดมไปด้วยผู้สูงอายุ (Super-age Society) มีสัดส่วนผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 กรมกิจการผู้สูงอายุ (2563)

ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นทั่วโลก ในปี พ.ศ. 2562 ประเทศที่มีอัตราประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เทียบเป็นร้อยละของจำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศ พบว่าประเทศญี่ปุ่นมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก ร้อยละ 34.0 รองลงมาเป็นประเทศอิตาลี ร้อยละ 29.4 ประเทศโปรตุเกส ร้อยละ 28.9 ประเทศฟินแลนด์ 28.6 และมีประเทศในอาเซียนที่มีประชากรสูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คือ ประเทศสิงคโปร์ ร้อยละ 21.2 ขณะที่ประเทศไทย ร้อยละ

18.5 (United Nations, 2019) ทำให้เห็นแนวโน้มสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรประเทศ ในปี พ.ศ. 2564 ทำให้ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ดังนั้น การวางนโยบาย แผนงาน เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุทั้งทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ต้องให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals; SDGs) ขององค์การสหประชาชาติทั้งหมด 17 ข้อที่ให้ประเทศสมาชิกนำไปขับเคลื่อนสู่เป้าหมายในการพัฒนาประเทศในทิศทางเดียวกัน ซึ่งประเด็นของสังคมผู้สูงอายุมีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนทางนโยบายของ United Nations (2019) ในการนำ SDGs มาเป็นกลไกขับเคลื่อนทางนโยบาย เช่น ข้อ 1 ขจัดความยากจนทุกรูปแบบทุกสถานที่ (No Poverty) ข้อ 3 รับรองการมีสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนทุกช่วงอายุ (Good Health and well-being) ข้อ 5 บรรลุความเท่าเทียมทางเพศ พัฒนابทบาทสตรีและเด็กผู้หญิง (Gender Equality) ข้อ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืนการจ้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work and Economic Growth) ข้อ 10 ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ (Reduced Inequalities) และ ข้อ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัยทั่วถึง พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities)

สำหรับ ประเทศไทย จากงานวิจัย ของสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ประเทศไทยกำลังมีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น ประเทศจะต้องตระหนักและเตรียมรับสถานการณ์เพื่อลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมผู้สูงอายุ ด้านการผลิตการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากขึ้น ในขณะที่วัยแรงงานลดลงส่งผลต่อค่าแรงที่สูงขึ้นและการขาดแคลนแรงงาน ภาครัฐจึงต้องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานคน และการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ซึ่ง มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2562) มองผลกระทบของการเป็นสังคมผู้สูงอายุต่อภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายดูแลผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการและการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการดูแลและปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ประเทศมีการลงทุนและการออมที่ลดลง ส่วนผลกระทบด้านสังคม หลายครอบครัววัยแรงงานต้องออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น เนื่องจากภาระการดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัวส่งผล ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเป็นภาระแก่บุตรหลาน เกิดความไม่ภาคภูมิใจในตัวเอง น้อยใจ ซึมเศร้า ด้านสุขภาพร่างกายที่มีความเสื่อมโทรมลงตามความชรา หากผู้สูงอายุไม่มีเงินออมทำให้

มีความลำบากในการดำรงชีวิตต่อไปในอนาคต แนวทางส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญ ที่จะช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ คือ การสร้างให้ผู้สูงอายุตระหนักในคุณค่าของตน ซึ่งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคส่วนอื่น ๆ จะต้องร่วมกันผลักดันการส่งเสริมการทำงาน การจ้างงานให้กับผู้สูงอายุหลังเกษียณได้ทำงานในปัจจุบัน

จากการศึกษาของสุรวิรัตน์ ลัคณานิติย์ (2564) หลายประเทศมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่เพื่อให้มีรายได้หลังเกษียณและหลักประกันโดยการขยายอายุเกษียณไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ จากอายุ 65 ปี เป็น 67 ปี ประเทศเกาหลีใต้ จากอายุ 55 ปีเป็น 60 ปี ประเทศญี่ปุ่นจากอายุ 62 ปี เป็น 65 ปี สำหรับประเทศไทยมีการขยายอายุเกษียณบางอาชีพ ได้แก่ แพทย์ สัตวแพทย์ ผู้พิพากษา งานช่างศิลปกรรม เป็นต้น และอีกหลากหลายในกลุ่มประเภทอุตสาหกรรมที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน อาชีพที่ผู้สูงอายุได้รับการบรรจุมากที่สุด ได้แก่ แนะนำการขายสินค้า จัดเรียงสินค้า ประชาสัมพันธ์ แม่บ้าน และงานบริการต่าง ๆ ในขณะที่สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย จากประกาศกระทรวงแรงงาน (2562) ทางกระทรวงแรงงานได้มีนโยบายในการส่งเสริมและขับเคลื่อนขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ให้ผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์รับผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงานและทำงานบางเวลา ผู้ประกอบการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท และสามารถทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน รวมทั้งต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ เพชรรัตน์ สุภานิมิตกุลกิจ (2560) กล่าวถึง รัฐบาลเห็นความสำคัญการจ้างงานผู้สูงอายุจึงได้ได้ออกกฎหมายสนับสนุนสำหรับหน่วยงานเอกชน ที่จ้างผู้สูงอายุให้สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลถึง 100% ของเงินที่จ่ายสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นลูกจ้าง ตามที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2560 ดังนั้น การที่รัฐบาลได้มีมาตรการภาษี เพื่อเป็นการกระตุ้นหน่วยงานภาคเอกชนให้มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้ทำงาน และมีรายได้เพียงพอในการใช้ชีวิตหลังเกษียณ สามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำและลดภาระงบประมาณภาครัฐ ด้านสวัสดิการชราภาพในระยะยาวได้ (ธรรมนิติ, 2562)

สถานการณ์การจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปกลับเข้ามาทำงานโดยกระทรวงแรงงาน (2562) ด้วยการประกาศขอความร่วมมือสอดคล้องกับขอบเขตของสวัสดิการสังคม สำหรับผู้สูงอายุจำแนกตามสิทธิผู้สูงอายุแห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

ประกอบด้วยองค์ประกอบสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา สุขภาพ อนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการสังคมทั่วไป สิทธิผู้สูงอายุตามมาตรา 11 ประกอบด้วยการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม และการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม หลักประกันด้านการทำงาน และการมีรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุพึงมีโอกาสในการประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้านอายุ โดยงานที่ทำ จะต้องมิสวัสดิการอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2562) กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสำคัญในการขยายโอกาสการมีงานทำให้แก่ผู้สูงอายุ ได้สำรวจและจัดทำทะเบียนผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหรือประกอบอาชีพ และจัดตั้งศูนย์จัดหางานสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) (กระทรวงแรงงาน, 2562) เป็นการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำเป็นรูปธรรมมากขึ้น ขณะเดียวกัน ภาครัฐต้องให้ความสำคัญต่อการลดอุปสรรคในการจ้างงานของผู้สูงอายุ หรือเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานด้วยอัตราค่าแรงที่จูงใจ ความเท่าเทียมในค่าจ้าง การส่งเสริมความเป็นอยู่ มาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ (Jessye Muller, 2024) รวมทั้งการอบรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้สูงโดยรัฐเปิดโอกาสให้แต่ละหน่วยงานรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาชน สถาบันอุดมศึกษา สามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (ธรรมมา เจียรธรวาณิชและคณะ, 2566)จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุและทำให้เกิดการบูรณาการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ดังนั้น ผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยี ภาษาและปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อที่จะดำรงชีวิตได้การทำงานอย่างมีความสุข เพื่อที่จะสามารถสร้างรายได้ให้แก่ตนเองได้ ตามที่องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2022) ได้ให้ องค์ประกอบไว้ 3 ประการ จากแนวคิดพัฒนาพลัง สำหรับผู้สูงอายุทั่วโลก คือ 1) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี (Health) 2) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคง หรือมีหลักประกันในชีวิต (Security) 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) อีกทั้งกรมสุขภาพจิตได้ให้มิติสำหรับความสุขสำหรับผู้สูงอายุไว้ 5 มิติคือ 1) สุขสบาย เน้นเรื่องสุขภาพร่างกาย 2) สุขสนุก เลือกวิถีชีวิตที่รุ่มร่ามกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุข 3) สุขสง่า เข้าใจชีวิต มีคุณค่าในตนเอง 4) สุขสว่าง การใช้เหตุผล การวางแผน ทางความคิด ความจำเป็นและ 5) สุขสงบ เข้าใจความรู้สึกตนเอง การรู้จัก

อารมณัตนอง (กรมสุขภาพจิต, 2558) จากการศึกษาของ อภิชาติ สาธุสันต์และคณะ (2566) เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต้องศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุในบริบทของพื้นที่และวิเคราะห์สภาพปัญหาและการประสานการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือที่ผ่านมายังขาดการทำงานแบบประสานความร่วมมือ ขณะเดียวกัน กมลพร กัลยาณมิตร (2565) นำเสนอสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่านโยบายไม่สามารถตอบสนองปัญหา สวัสดิการสังคมที่ภาครัฐจัดให้ไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุม ผู้สูงอายุบางส่วนคาดหวังพึ่งภาครัฐมากเกินไป ไม่กระตือรือร้นที่จะหารายได้ ขาดแคลนงบประมาณ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ บุคลากร และการจัดการที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สุวีรัตน์ ลัคณานิตย์ (2564) ภาครัฐควรมีการจัดการส่งเสริมให้และประสานการทำงานในการขับเคลื่อนนโยบายร่วมกันทั้งระบบของหน่วยงานภาครัฐ (มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์และคณะ, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Erik Hernæs (2023) การเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานผู้สูงอายุนั้น ภาครัฐต้องการส่งเสริมผู้สูงอายุทำงานเพื่อให้มีรายได้หลังเกษียณและหลักประกันโดยการขยายอายุเกษียณ ต้องมีการยกระดับในประสิทธิภาพของระบบคุ้มครองและสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยจะต้องมีการบูรณาการจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน เพื่อรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข

งานวิจัยนี้ จึงมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ว่ามีการบริหารจัดการ การดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่าย รวมทั้งศึกษาบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์รูปแบบวิธีการดำเนินงานบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกมิติต่อผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายได้พัฒนา บทบาทหน้าที่ นโยบาย แผนงาน กิจกรรม จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุหลังเกษียณให้เกิดมิติความสุข 5 มิติ เพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกตนเองมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ สำหรับตนเอง ครอบครัว สังคม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กรมการจัดหางาน 2) กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 4) สำนักงานประกันสังคม 5) กรมกิจการผู้สูงอายุ 6) กรมสุขภาพจิต 7) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

2. กลุ่มหน่วยงานภาคเอกชนหรือสถานประกอบการที่รับผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปเข้าทำงาน ประกอบด้วย 7 บริษัท ได้แก่ 1) บริษัท ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท การ์ดฟอร์ชซีเคียวริตี้ (ประเทศไทย) จำกัด 3) บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด 4) บริษัท แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์ จำกัด 5) บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส 6) บริษัท โกซอฟท์ จำกัด 7) บริษัท โรงเส้นหมี่ชอเฮง จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่าย และวิธีการดำเนินงานบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงาน ด้วยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน จาก 14 หน่วยงาน สำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) แนวคิดกระบวนการจัดการ Robbins and Coulter (2007) ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้ (1) การวางแผนเครือข่าย (2) การจัดองค์การเครือข่าย (3) การนำเครือข่าย (4) การติดตามประเมินผล แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่าย

3. กลุ่มผู้สูงอายุ ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ขึ้นไปจากการสำรวจของผู้วิจัยกับฝ่ายบุคคลของทั้ง 7 บริษัทในปี พ.ศ. 2566 และนำมาสุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) จำนวน 103 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie (1970) ที่ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการทำงานเพื่อให้ภาคีเครือข่ายได้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการส่งเสริมสำหรับการทำงานให้สอดคล้องกับ ความสุข 5 มิติ ได้แก่ สุขสบาย

(Health) สุขสนุก (Recreation) สุขสง่า (Integrity) สุขสว่าง (Cognition) สุขสงบ (Peacefulness)
 สุขสบาย สุขสนุก สุขสง่า

4. กลุ่มรับรอง (ร่าง) รูปแบบ เพื่อรับรองความเหมาะสมและเสนอแนะเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 15 คนที่สมัครแล้วและ/หรือผู้บริหารใน ประกอบด้วย 1) ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข 2) ผู้แทนจากภาคเอกชน ได้แก่ผู้ประกอบการ จำนวน 7 บริษัท ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงาน โดยเป็นผู้ร่วมรับรองรูปแบบความเหมาะสมและเสนอแนะให้การปรับปรุง

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง แบบการจัดกลุ่ม โครงสร้าง องค์ประกอบที่สำคัญ และรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามแผนงาน ที่สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภาคีเครือข่าย ซึ่งสามารถประยุกต์ตามกรอบทฤษฎีระบบ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่าย เพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ หมายถึง หน่วยงานที่ประกอบด้วย 1) หน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานองค์การมหาชนภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรี และ 2) หน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนที่ตอบรับนโยบายของภาครัฐ และมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมการมีงานทำ การจ้างงาน รวมทั้งการฝึกทักษะในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

การทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ หมายถึง การทำงานตามความสุขใน 5 มิติ ของกรมสุขภาพจิต คือ สุขสว่าง สุขสนุก สุขสบาย สุขสง่า และ สุขสงบ

มิติสุขสว่าง หมายถึง ผู้สูงอายุมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีการเรียนรู้และสนใจทักษะใหม่ มีการติดต่อสื่อสาร แสดงถึง การมีงานทำ ทักษะความสามารถ

มิติสุขสนุก หมายถึง ผู้สูงอายุมีความสามารถในการเลือกวิถีชีวิตที่รื่นรมย์ มีอารมณ์สดใส กระปรี้กระเปร่า สนุกสนาน แสดงถึง การพักผ่อน/อารมณ์/การอำนวยความสะดวก

มิติสุขสบาย หมายถึง ผู้สูงอายุมีความสามารถในการดูแลสุขภาพร่างกาย ไม่ให้มีอุบัติเหตุหรืออันตราย มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพให้ดีในการปฏิบัติงาน ไม่ติดสิ่งเสพติด แสดงถึง ความปลอดภัย/สภาพแวดล้อม/ค่าตอบแทน

มิติสุขสง่า หมายถึง ผู้สูงอายุมีความสามารถในการมีส่วนร่วม เห็นอกเห็นใจ และมีความเอื้อเฟื้อแบ่งปันในที่ทำงาน แสดงถึง การเข้าสังคม การมีส่วนร่วม

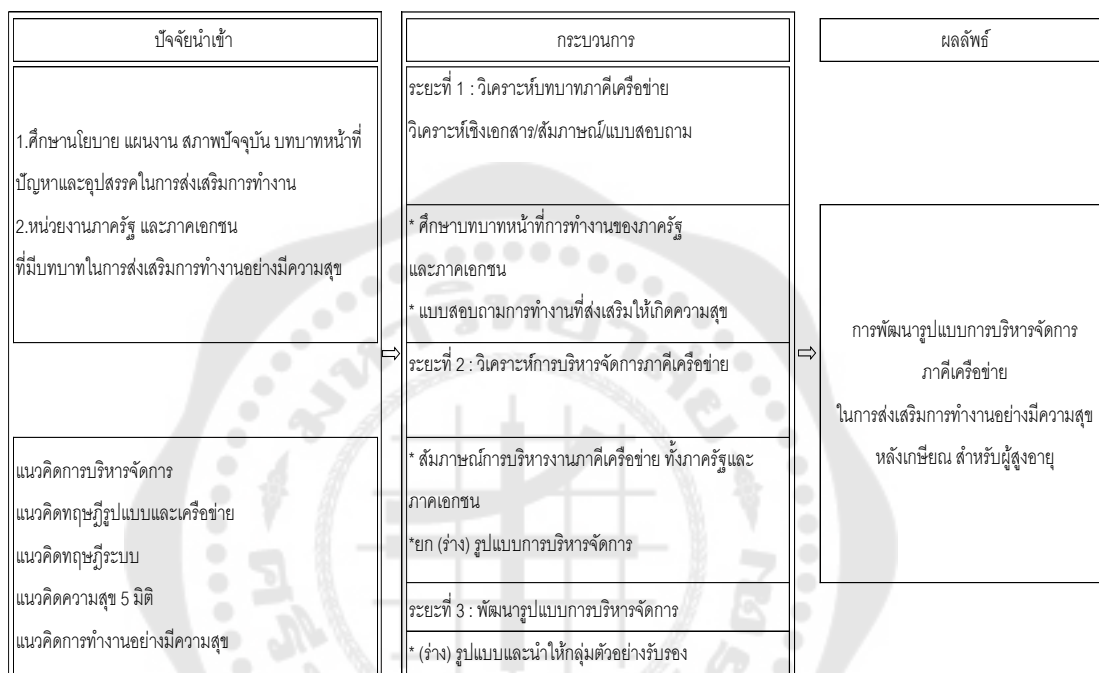
มิติสุขสงบ หมายถึง ผู้สูงอายุมีความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง รู้จักควบคุมตนเอง สามารถเกิดความสุขสงบเองได้ แสดงถึง การพึ่งพาตนเอง

ผู้สูงอายุ หมายถึง กลุ่มผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และกลับมาทำงานใหม่อีกครั้ง ทั้งเพศชายและเพศหญิง สัญชาติไทย และทำงานในบริษัททั้ง 7 แห่งที่รับนโยบายภาครัฐ ได้แก่ บริษัท ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) หรือ คาเฟอเมซอน ฟอร์แท็นส์ บริษัท การ์ดฟอร์ชชีเคียวริตี้ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด บริษัท แอดวานซ์ โฟโต้ซีสเทมส์ จำกัด บริษัท สยาม อินเทอร์เน็ตชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส จำกัด บริษัท โกซอฟท์ จำกัด บริษัท โรงเส้นหมี่ชอเฮง โดยแบ่งช่วงวัยของผู้สูงอายุเป็น 2 ช่วง คือ ผู้สูงอายุ อายุ 60-70 ปี ผู้สูงอายุ อายุ 70 ขึ้นไป

การดำเนินงานบริหารจัดการของภาคีเครือข่าย หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับ ผู้สูงอายุ โดยมีองค์ประกอบ 1) การวางแผน 2) การจัดการ 3) การนำเครือข่าย 4) การติดตาม ประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการนำเสนอรูปแบบมีกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยรายละเอียด แผนภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี นโยบายที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายสำหรับผู้สูงอายุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน นโยบายสนับสนุนการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ
2. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
3. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับความสุขสำหรับผู้สูงอายุ
4. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข
5. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
6. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่าย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพปัจจุบัน นโยบายสนับสนุนการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

United Nations (2019) สภาพปัจจุบันของสถานการณ์ผู้สูงอายุโลกในปี พ.ศ. 2562 (World Population Ageing) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี มีจำนวนเป็น 1 ใน 11 ประชากรโลก และจะเพิ่มสูงขึ้นในปี พ.ศ.2593 (2050) เป็น 1 ใน 6 ของประชากรโลกได้มีการคาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ.2593 จะมีประชากรผู้สูงอายุเป็น 1 ใน 6 ของโลก ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป นับว่ามีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าตัวนับจากปี พ.ศ. 2562 จากประชากรของโลกประมาณ 7,713 ล้านคน มีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.2 คิดเป็นจำนวนประมาณ 1,000 ล้าน คน ดังนั้น คาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุในอีก 30 ปีข้างหน้า ในปี พ.ศ. 2593 จะมีจำนวนกว่า 2,100 ล้านคน จาก 155 ประเทศโดยคิดเป็นร้อยละ 61 ของประชากรโลก จากการคาดการณ์ดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการที่ประชากรโลกจะก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุนำมาซึ่งความสำคัญในการที่ทั่วโลกจะวางเป้าหมายในการพัฒนาใหม่เพื่อตอบรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

ตาราง 1 ร้อยละประชากรตามกลุ่มอายุและทวีปในปี พ.ศ. 2562

ทวีป	ประชากร (ล้านคน)	0-14 ปี (%)	15-60 ปี (%)	60 ปีขึ้นไป (%)
โลก	7,713	25.6	61.2	13.2
แอฟริกา	1,308	40.6	54.0	5.4
เอเชีย	4,601	23.7	63.6	12.7
ยุโรป	747	16.1	58.7	25.2
ละตินอเมริกา	648	24.2	63.2	12.6
อเมริกาเหนือ	367	18.3	59.1	22.6
ภาคพื้นมหาสมุทร	42	23.7	59.1	17.2

ที่มา: United Nations (2019)

จากตารางที่ 1 ประชากรผู้สูงอายุโลก พบว่า ประชากรผู้สูงอายุในทวีปเอเชียมีมากที่สุดในโลก คือ ประมาณ 586 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.7 ของประชากรทั้งทวีป รองลงมาคือ ผู้สูงอายุจากทวีปยุโรป ประมาณ 189 ล้าน คน คิดเป็นร้อยละ 19 ของผู้สูงอายุทั้งโลก ซึ่ง มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2562) รายงานจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดในเอเชีย ปี พ.ศ.2562 มีผู้สูงอายุช่วงปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) มากถึง 70 ล้านคน ประเทศที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก ได้แก่ จีน ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุมากถึง 241 ล้านคน และมีผู้สูงอายุวัยปลายมากที่สุดเช่นเดียวกัน คือ มีมากถึง 26 ล้านคน ญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีอัตราผู้สูงอายุสูงที่สุดในโลก คือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 34 จากประชากรทั้งหมด 127 ล้านคน ญี่ปุ่นมีผู้สูงอายุวัยปลายมากถึง 11 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9 ของประชากรทั้งหมด

สรุปจาก United Nations (2022) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2558 ถึงเดือนสิงหาคม ปี พ.ศ. 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย ดังนี้ (1) ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่ (2) ขจัดความหิวโหย บรรลุเป้าความมั่นคงทางอาหารและโภชนาการที่ดีขึ้น และส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน (3) การมีสุขภาพในการดำรงชีวิต และส่งเสริมความเป็นอยู่ดีของทุกคนในทุกช่วงอายุ (4) การได้รับการศึกษาที่ได้คุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกคน (5) บรรลุถึงความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมสร้างพลังให้กับสตรี เด็กทุกคน (6) การจัดการเรื่องน้ำ และการสุขาภิบาลได้รับการจัดการอย่างยั่งยืน และมีสภาพพร้อมใช้สำหรับทุกคน (7) การเข้าถึงพลังงานที่ทันสมัย ยั่งยืน เชื่อถือได้

ตามกำลังซื้อของตน (8) ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และทั่วถึงให้เป็นไปอย่างยั่งยืน ส่งเสริมศักยภาพการมีงานทำและการจ้างงานเต็มที่ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน (9) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปรับตัวให้เป็นอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนและทั่วถึง และสนับสนุนนวัตกรรม (10) ลดความเหลื่อมล้ำภายในและระหว่างประเทศ (11) ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ทั่วถึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และยั่งยืน (12) การมีแบบแผนการผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน (13) ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น (14) การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เป็นไปอย่างยั่งยืน (15) การรักษา บำรุง และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืนของระบบนิเวศบนบก การจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน การต่อสู้กับการแปรสภาพเป็นทะเลทราย หยุดยั้งและฟื้นฟูความเสื่อมโทรมของที่ดิน และหยุดยั้งการสูญเสียดiversitasทางชีวภาพ (16) ส่งเสริมให้สังคมมีความเป็นสุขไม่แบ่งแยก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่เป็นที่พึ่งพิงของส่วนรวมมีประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับในทุกระดับ และ (17) เสริมสร้างความเข้มแข็งในวิธีการปฏิบัติให้เกิดผล และสร้างพลังแห่งการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระดับสากล

ประเด็นของสังคมผู้สูงอายุก็มีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนทางนโยบายของ United Nations (2022) เช่น

SDGs ข้อ 1 ขจัดความยากจนทุกรูปแบบทุกสถานที่ (No Poverty) ครอบคลุมทุกกลุ่ม และมีเป้าหมายที่จะยกระดับรายได้ของทุกคนให้สูงกว่า \$1.25 ต่อวัน โดยเป้าหมายขจัดความยากจนในกลุ่มผู้สูงอายุก็เป็นมิติที่ทุกประเทศต้องให้ความสำคัญ การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานเพื่อบรรลุตามเกณฑ์ในการพัฒนาผู้สูงอายุ คือ 1) ลดสัดส่วนความยากจนในมิติต่าง ๆ ของคนทุกกลุ่มให้เหลือครึ่งหนึ่งภายในปี พ.ศ. 2573 2) เน้นการใช้ระบบและมาตรการความคุ้มครองทางสังคม 3) การสร้างหลักประกันในเรื่องสิทธิการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจและบริการพื้นฐาน รวมถึง กรรมสิทธิ์เหนือที่ดินและทรัพย์สิน และ 4) การสร้างความต้านทานให้กับความยากจนและเปราะบางจากภัยพิบัติต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจสังคม และสภาพภูมิอากาศ

SDGs ข้อ 3 รับรองการมีสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนทุกช่วงอายุ (Good Health and well-being) โดยมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ 1) สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย (Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages) ครอบคลุมประเด็นด้านสุขภาพและสวัสดิภาพที่สำคัญ

หลายประเด็น 2) ลดการตายก่อนวัยอันควรจากโรคไม่ติดต่อให้ลดลงหนึ่งในสามผ่านทาง การป้องกันและการรักษาโรคและสนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีภายในปี 2573

SDGs ข้อ 5 บรรลุความเท่าเทียมทางเพศ พัฒนาทบพาทสตรีและเด็กผู้หญิง (Gender Equality) ครอบคลุมถึงการยุติการเลือกปฏิบัติซึ่งจะรวมถึงผู้สูงอายุ และขจัดความรุนแรง การให้คุณค่าการดูแล การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของผู้สูงอายุ

SDGS ข้อ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืนการจ้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work and Economic Growth) สนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมในการได้รับการจ้างงานเต็มที่ของผู้สูงอายุ การส่งเสริมให้มีผลิตภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ครอบคลุมการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเพิ่มโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศ

SDGs ข้อ 10 ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ (Reduced Inequalities) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุด้วยการเน้นที่การเติบโตของรายได้ในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองได้โดยไม่เลือกปฏิบัติในผู้สูงอายุ

SDGs ข้อ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัยทั่วถึง พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities) การวางแผนและการบริหารจัดการเมือง ชุมชนแบบมีส่วนร่วมและคำนึงถึงสวัสดิภาพการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ มีระบบสาธารณูปโภคที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของผู้สูงอายุ การเข้าถึงการคมนาคมที่ปลอดภัย ที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย คำนึงผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบาง

SDGs ข้อ 17 เสริมสร้างความเข้มแข็งในวิธีการปฏิบัติให้เกิดผล และสร้างพลังแห่งการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระดับสากลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Partnerships to achieve the goal) ยกกระดับแนวทางการดำเนินงาน และสร้างเสริมการเป็นพันธมิตรระดับโลกในการร่วมมือกันด้านการพัฒนาผู้สูงอายุในทุกมิติ ร่วมมือกันในรูปแบบภาคีเครือข่ายเพื่อเตรียมพร้อมรองรับสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2562) รายงานจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดในเอเชีย ปี พ.ศ.2562 พบว่า ทวีปเอเชียเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aged society) เพราะมีประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มากถึง 586 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ของประชากรเอเชียทั้งหมด ในขณะที่อาเซียนก็ได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้วเช่นกัน เพราะมีประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มาก

ถึง 71 ล้านคน หรือ คิดเป็นร้อยละ 10.8 ของประชากรอาเซียนทั้งหมด โดยประเทศสมาชิกอาเซียน 4 ประเทศเรียกได้ว่า เป็น 'สังคมสูงวัย' แล้ว ได้แก่ สิงคโปร์ ไทย เวียดนามและ มาเลเซีย

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564a) ได้มีการสำรวจ ในปี พ.ศ. 2564 ลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุ มีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 13,358,751 คน หรือ ร้อยละ 19.6 ของประชากรทั้งหมด เมื่อพิจารณาจากหลักเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ ประเทศที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วน ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ เท่ากับว่าประเทศนั้นก้าวสู่ "สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์" ประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2564 ร้อยละ 19.4 ซึ่งเป็นประเทศที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้วเช่นกัน โดยเมื่อพิจารณาตารางทางสถิติของผู้สูงอายุของประเทศไทยในแต่ละช่วงอายุ พบว่า มีผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี) จำนวน 7,645,141 คน (ร้อยละ 57.2) ผู้สูงอายุวัยกลาง (70-79 ปี) จำนวน 3,942,668 คน (ร้อยละ 29.5) และผู้สูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) จำนวน 1,770,942 คน (ร้อยละ 13.3) และประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2537-2564 ดังตารางที่ 2

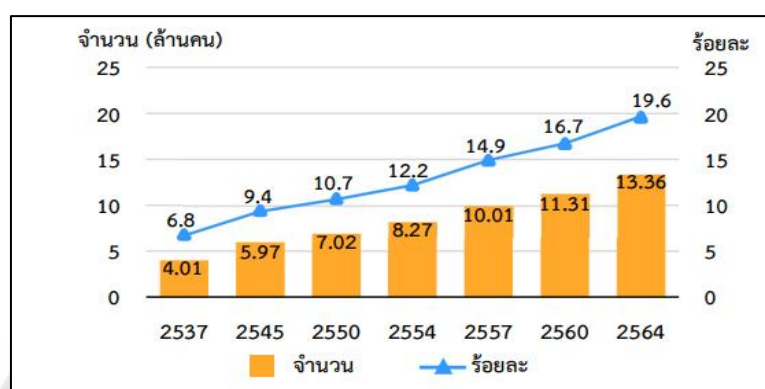
สรุปได้ว่า ในปี พ.ศ. 2564 จำนวนผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี) จำนวน 7,645,141 คน หรือร้อยละ 57.2 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดจำนวน 13,358,751 คน เป็นกลุ่มอายุที่ยังมีกำลังร่างกายและศักยภาพที่จะอยู่ในตลาดแรงงานและเป็นกลุ่มใหม่ที่จะได้รับการจ้างงานจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคส่วนอื่น ที่จะต้องหันมาให้ความสนใจสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ เพื่อการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีงานตามความเหมาะสมกับศักยภาพและประสบการณ์

ตาราง 2 ผู้สูงอายุของประเทศไทยในแต่ละช่วงอายุ ในปี พ.ศ. 2564

ช่วงอายุของผู้สูงอายุ	จำนวนผู้สูงอายุ (คน)	ร้อยละ
1. ผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี)	7,645,141	57.20
2. ผู้สูงอายุวัยกลาง (70-79 ปี)	3,942,668	29.50
3. ผู้สูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป)	1,770,942	13.30
รวม	13,358,751	100.00

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564a)

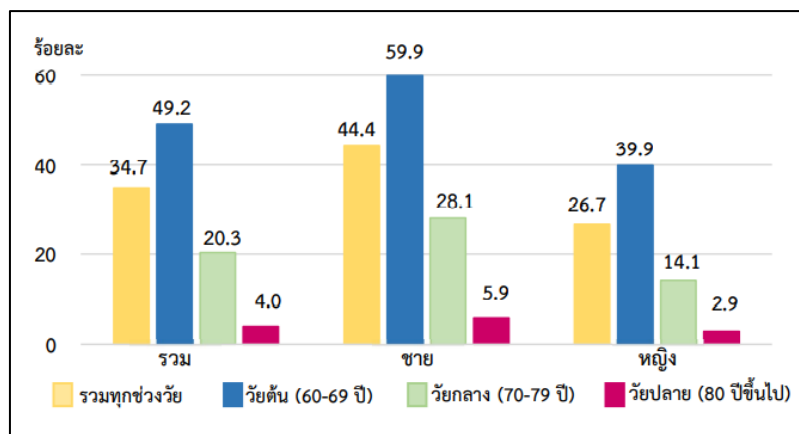
หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีการเตรียมนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุเพื่อรองรับสถานการณ์จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564b) แนวโน้มผู้สูงอายุในประเทศไทยจำนวนและร้อยละของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องโดยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 6.8 ในปี พ.ศ. 2537 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.6 ในปี พ.ศ. 2564 ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 จำนวนและร้อยละของผู้สูงอายุ พ.ศ. 2537-2564

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564b)

สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564b) สํารวจด้วยการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลในปี พ.ศ. 2564 ในระหว่าง 7 วันก่อนสัมภาษณ์พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 34.7 ยังคงทำงานอยู่ โดยผู้สูงอายุชายที่ทำงานอยู่ ร้อยละ 44.4 ซึ่งมีสัดส่วนสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง ร้อยละ 26.7 เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุตามช่วงวัย พบว่า ผู้สูงอายุช่วงวัยตอนต้น (60-69 ปี) มีสัดส่วนทำงานสูงสุด คือ ร้อยละ 49.2 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 60-64 ปี (ร้อยละ 55.2) มากกว่ากลุ่มอายุ 65-69 ปี เล็กน้อย (ร้อยละ 41.8) โดยทุกกลุ่มช่วงวัย ผู้สูงอายุเพศชายที่ทำงานมีสัดส่วนกว่าผู้สูงอายุเพศหญิง ดังภาพที่ 2



ภาพประกอบ 3 สัดส่วนการทำงานผู้สูงอายุแต่ละช่วงวัย ปี พ.ศ. 2564

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564b)

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564b) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาในการทำงานของผู้สูงอายุ จากผลการเก็บข้อมูลจาก พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.6 ทำงานของธุรกิจของตัวเองหรือของครอบครัว โดยเป็นผู้ที่ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างสูงที่สุด ร้อยละ 64.8 รองลงมาเป็นผู้ที่ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 18.8 และเป็นนายจ้างตัวเอง ร้อยละ 3.4 ส่วนผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นลูกจ้างภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน มี ร้อยละ 13.0 ส่วนเหตุผลการทำงานของผู้สูงอายุที่ได้จากการเก็บข้อมูลจำแนกจากเหตุผลผลักดันให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานด้วยเหตุผล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยทางด้านความรู้สึกการมีคุณค่าในตัวเองมองว่าต้องการใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ของตนเองเพื่อช่วยเหลือครอบครัว สังคมและประเทศชาติ พบว่า

- (1) ผู้สูงอายุยังมีสุขภาพแข็งแรงและยังมีแรงในการทำงาน ร้อยละ 47.3
- (2) ผู้สูงอายุต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว ตนเอง ร้อยละ 4.6
- (3) ผู้สูงอายุทำงานเนื่องจากเป็นอาชีพประจำที่ยังไม่มีคนทำงานแทน ร้อยละ 3.0
- (4) ผู้สูงอายุทำงานด้วยเหตุผลอื่น ๆ เช่น ต้องการช่วยบุตร ครอบครัวยุติ และมีหนี้สิน และต้องการทำงานเพราะรู้สึกตนเองมีคุณค่า มีความรู้ความสามารถของตนเองจะยังคงเป็นประโยชน์ต่อสังคม ร้อยละ 5.1

แหล่งรายได้หลักของผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตและเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้ผู้สูงอายุทำงาน จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564a) มีรายละเอียด ดังนี้

- (1) ผู้สูงอายุมีรายได้จากการทำงานด้วยตนเอง ร้อยละ 32.4
- (2) ผู้สูงอายุมีรายได้จากบุตร ร้อยละ 32.2
- (3) ผู้สูงอายุมีรายได้จากเบี้ยยังชีพจากทางราชการ ร้อยละ 19.2
- (4) ผู้สูงอายุมีรายได้จากบำเหน็จ บำนาญ ร้อยละ 7.5
- (5) ผู้สูงอายุมีรายได้จากคู่สมรส ร้อยละ 4.5
- (6) ผู้สูงอายุมีรายได้จากดอกเบี้ย เงินออม ร้อยละ 1.5
- (7) ผู้สูงอายุมีรายได้จากอื่น ๆ ร้อยละ 2.7

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานของผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2563 พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานมีจำนวน 4.70 ล้านคน หรือร้อยละ 36.9 จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 12.75 ล้านคน ซึ่งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.62 ล้านคน ภาคเหนือ 1.13 ล้านคน ภาคกลาง 1.07 ล้านคน ภาคใต้ 6.10 แสนคน และกรุงเทพมหานคร 2.81 แสนคน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในแต่ละภูมิภาค ปี พ.ศ. 2563

ภูมิภาค	ร้อยละ	ผู้สูงอายุที่ทำงาน	ผู้สูงอายุทั้งหมด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40.84	1,618,752	3,963,229
ภาคเหนือ	41.87	1,128,307	2,694,971
ภาคกลาง	32.02	1,066,129	3,329,986
ภาคใต้	40.88	610,006	1,492,354
กรุงเทพมหานคร	22.20	281,283	1,266,936
รวม	36.91	4,704,477	12,747,476

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563)

กรมกิจการผู้สูงอายุ (2563) รายงานสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุสำหรับด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ พบว่าในปี 2563 ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.8 เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง ร้อย 18.4 เป็นพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 8.2 เป็นช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และร้อยละ 7.0 เป็นผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน และส่วนที่เหลือจะอยู่ในอาชีพอื่น ๆ จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2563 พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานและ

สมรสเป็นเพศชายสูงกว่าเพศหญิง คือ ร้อยละ 64.5 และ ร้อยละ 35.5 ตามลำดับ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ทำงานและเป็นม่าย โสด แยกกันอยู่และหย่า เพศหญิงจะสูงกว่าเพศชาย คือ สถานภาพม่ายเป็นหญิงร้อยละ 73.7 ชายร้อยละ 26.3 สถานภาพโสดเป็นหญิงร้อยละ 72.1 ชายร้อยละ 27.9 สถานภาพแยกกันอยู่เป็นหญิงร้อยละ 58.5 ชายร้อยละ 41.5 และสถานภาพหย่าเป็นหญิงร้อยละ 57.6 ชายร้อยละ 42.4

กรมกิจการผู้สูงอายุ (2563) รายงานปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้สูงอายุที่กลับมาทำงานหลังเกษียณและอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนี้

1) ภาวะค่าใช้จ่าย สังกมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัว ผลักดันให้ผู้สูงอายุต้องกลับเข้ามาสู่การทำงานมากขึ้น หรือ ทำให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานและเกษียณซ้ำจากเดิม

2) ปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ ยิ่งอายุมากขึ้นเท่าไร สุขภาพของผู้สูงอายุเริ่มทรุดโทรมและเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โรคประจำตัวที่มาพร้อมกับวัยชราของผู้สูงอายุมากขึ้น

3) สวัสดิการภาครัฐไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุรวมทั้งการเข้าไม่ถึงสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้

4) ภาวะการณืพึ่งพิงผู้อื่น เนื่องจากผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มติดสังคมที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้เริ่มมีสมรรถภาพร่างกายเสื่อมถอยลงตามอายุที่มากขึ้น

5) ระบบเศรษฐกิจไทยเกิดการชะลอตัว ผู้สูงอายุไม่มีรายได้จากการทำงาน สมาชิกในครอบครัวมีรายได้จำกัด ขณะที่รายจ่ายเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุต้องนำเงินออมมาจับจ่าย ส่งผลให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่การทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

(6) ปัญหาด้านโครงสร้างประชากรที่อัตราการเกิดลดลง ประชากรสูงวัยเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่วัยแรงงานลดลงอาจจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน เกิดการขาดแคลนแรงงาน ภาครัฐและองค์กรภาคธุรกิจมีความตระหนักถึงผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จึงเริ่มเปิดโอกาสในการให้มีบางตำแหน่งงาน บางประเภทงาน เริ่มมองแรงงานผู้สูงอายุมาทดแทนแรงงาน จากที่กระทรวงแรงงานเริ่มขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงานเพิ่มมากขึ้น

(7) โครงสร้างครอบครัวไทยจากเดิมเป็นครอบครัวขยายเปลี่ยนแปลงเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุเริ่มอยู่เพียงลำพังหรือขาดการดูแลจากสมาชิกในครอบครัวมากขึ้น เป็นอีกแรงผลักดันหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องกลับเข้ามาสู่การทำงานอีกครั้งภายหลังเกษียณเพื่อต้องการหารายได้มาเลี้ยงดูครอบครัว

(8) ภาครัฐเริ่มมีแนวทางสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานเพื่อลดงบประมาณในด้านสวัสดิการการรักษาและดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวเพื่อการประหยัดงบประมาณ

ภาครัฐที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (Ministry of Social Development and Human Security) เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดระดับกรม 7 หน่วยงาน คือ 1) สำนักงานรัฐมนตรี 2) สำนักงานปลัดกระทรวงฯ 3) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 4) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 5) กรมกิจการเด็กและเยาวชน 6) กรมกิจการผู้สูงอายุ 7) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และมีหน่วยงานอื่นภายใต้สังกัด คือ การเคหะแห่งชาติ สำนักงานธนานุเคราะห์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2567) มีอำนาจหน้าที่การพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตสถาบันครอบครัวและชุมชนและราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มียุทธศาสตร์ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ ผลักดันให้เกิดสังคมสวัสดิการ การพัฒนาสังคมเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังทางสังคม การยกระดับขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคม

พันธกิจหลัก คือ

(1) การพัฒนาคน สังคมให้เกิดมีคุณภาพและมีศักยภาพต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

(2) สร้างเครือข่ายในทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในพัฒนาสังคม

(3) มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มขีดความสามารถ รวมถึงการจัดระบบการบริหารจัดการการพัฒนาสังคม

(4) ส่งเสริมให้มีการจัดระบบสวัสดิการเพื่อความเหมาะสมและเข้ากับบริบทของประเทศไทย เพื่อประชาชนจะได้มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต

กรมกิจการผู้สูงอายุ (Department of Older Persons) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยตรง มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ จัดการคุ้มครอง

พิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการ การปรับปรุงและการพัฒนารูปแบบงานด้านสวัสดิการสังคมให้ทันต่อสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก หน่วยงานในสังกัดระดับกอง 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ และกองส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567)

- (1) การเสนอแนะนโยบาย แผนหลัก ยุทธศาสตร์ มาตรการและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ
 - (2) จัดการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ การพัฒนา กลไก มาตรการนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ การดำเนินงานการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน ให้เป็นตามมาตรฐานที่กำหนด
 - (3) สนับสนุนและส่งเสริม พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงาน
 - (4) การบริหารจัดการและกำกับดูแลการดำเนินงานกองทุนผู้สูงอายุ เพื่อคุ้มครองส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ
 - (5) บริหารจัดการและพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศด้านผู้สูงอายุ
- กรมกิจการผู้สูงอายุ (2566) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้วยแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580) โดยมีแผนย่อยในการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ มุ่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในการร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศด้วยการเสริมทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานเชิงเศรษฐกิจ มีระบบส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของผู้สูงอายุโดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- 1) ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ สนับสนุนม จูงใจ ด้านการเงินและการคลัง สำหรับผู้ประกอบการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุและมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนา เพื่อเพิ่มทักษะสำหรับการประกอบอาชีพที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการทำงานร่วมกัน
 - 2) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ
 - 3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุและทุกกลุ่มในสังคม
- กรมกิจการผู้สูงอายุ (2567) ได้นำประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ในด้านการพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิตมายกระดับการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพที่ดี สังคมที่ดีและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ยังมี

ศักยภาพ ประสบการณ์ให้กลับเข้ามาเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สอดคล้องกับหลักการทางสากลในการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมโดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ความยากจนและระหว่างวัย สร้างความเข้มแข็งทางชุมชนเพื่อให้ชุมชนและผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ ในการปฏิรูปประเทศภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาตินั้น มีความเกี่ยวข้องกับการเตรียมพร้อมสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ด้วยการพัฒนาระบบรองรับผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับผู้สูงอายุ ด้วยการมีมาตรการขยายอายุการทำงานและสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ

กรมกิจการผู้สูงอายุ (2567) ได้สรุป ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสร้างระบบเอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยมีเป้าหมายย่อยด้านส่งเสริมให้แรงงานมีความพร้อมในทุกมิติในการเป็นผู้สูงอายุที่พึ่งพาตนเองได้ ส่วนแผนยุทธศาสตร์ 20 ปีของกรมกิจการผู้สูงอายุปี พ.ศ. 2561-2580 โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันในการดำรงชีวิตที่มั่นคงในทุกมิติและเป็นพลังในการขับเคลื่อนสังคมไทย โดยมีเป้าหมายใน 20 ปีข้างหน้า ผู้สูงอายุในประเทศไทยจะมีสุขภาพที่ดี (Healthy) มีหลักประกันและความปลอดภัยในชีวิต (Security) และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม (Participation) และยังเป็นอีกหนึ่งพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งการส่งเสริมศักยภาพและโอกาสในการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุจึงแนวทางหนึ่งในการขับเคลื่อนภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนนโยบาย

มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมผู้สูงอายุ สรุปจาก กรมกิจการผู้สูงอายุ (2563) ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2561 มีการประกาศให้สังคมสูงวัยเป็นระเบียบวาระแห่งชาติ โดยได้มอบหมายให้ 6 กระทรวง ได้ทำการขับเคลื่อนร่วมกันเพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นพหุผลผลิต คือ มีความมั่นคง มีสุขภาพดี มีส่วนร่วมสำหรับการขับเคลื่อนสังคม ด้วย 2 มาตรการหลัก และ 10 มาตรการย่อย (6 Sustainable + 4 Change) ดังนี้

มาตรการหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัย ประกอบด้วย มาตรการย่อย 6 ข้อ (Sustainable) ดังนี้

- (1) การสร้างระบบคุ้มครองและสวัสดิการผู้สูงอายุ (ก.พัฒนาสังคมฯ)
- (2) การทำงานและการสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุ (ก.แรงงาน)
- (3) ระบบสุขภาพสำหรับรองรับสังคมผู้สูงอายุ (ก.สาธารณสุขฯ)
- (4) ปรับสภาพแวดล้อมรอบชุมชน บริเวณบ้านให้ปลอดภัย (ก.มหาดไทย)

(5) ธนาคารเวลา สำหรับการดูแลผู้สูงอายุของประเทศไทย (ก.พัฒนาสังคมฯ)

(6) การสร้างความรู้ให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อม (ก.ศึกษาธิการ)

มาตรการหลักที่ 2 ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถสู่การบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ทั้งหมด 4 ข้อ (Change) ดังนี้

(1) ยกระดับความร่วมมือและมีการเสริมสร้างพลังสำหรับผู้สูงอายุ (ก.พัฒนาสังคมฯ)

(2) ปรับเปลี่ยน ระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย ข้อปฏิบัติข้อบังคับ ที่สามารถเอื้อต่อการทำงานด้านผู้สูงอายุ (ก.พัฒนาสังคมฯ)

(3) ปฏิรูประบบข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ (ก.พัฒนาสังคมฯ)

(4) พลิกโฉมนวัตกรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมผู้สูงอายุ (ก.อุดมศึกษาฯ)
กรมกิจการผู้สูงอายุ (2563) ตัวชี้วัดการทำงานผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor force participation) ของประเทศผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ ด้วยเหตุผลของการทำงานด้วยการช่วยกิจการครอบครัวไม่ได้รับค่าจ้าง บางส่วนเป็นแรงงานนอกระบบ อยู่ในภาคเกษตร เหตุผลในการทำงานเกือบครึ่งทำงานด้วยความสมัครใจและเห็นประโยชน์จากการทำงาน เนื่องจากยังมีสุขภาพแข็งแรงต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว รูปแบบการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2561 มีดังนี้

(1) กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญาจ้างงานผู้สูงอายุมาถ่ายถอดความรู้จากภูมิปัญญา ส่งเสริมและขยายโอกาสการทำงานให้กับผู้สูงอายุ ผูกอาชีพและทักษะให้กับผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย

(2) สำหรับภาคเอกชนที่ยังมีการจ้างงานผู้สูงอายุ จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ และสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่า ทั้งนี้รายจ่ายที่ได้รับการยกเว้นภาษีต้องเกิดจากรายจ่ายที่เป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

(3) ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือกันส่งเสริมผู้สูงอายุมีงานทำภายใต้โครงการรวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อสร้างคุณค่า สร้างหลักประกันความมั่นคงทางรายได้ให้ผู้สูงอายุ มีมากกว่า 20 แห่ง

(4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานได้นานที่สุดสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

(4.1) การส่งเสริมการเพิ่มทักษะ (Up-skill) หรือ เสริมทักษะใหม่ (Re-skill) ให้กับแรงงานผู้สูงอายุภายใต้แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning Approach)

(4.2) การสร้างแรงจูงใจการทำงานให้กับแรงงานผู้สูงอายุด้วยการออกแบบงานให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับความต้องการ เงื่อนไขตามวัยของผู้สูงอายุ (Flexible working condition)

(4.3) การขยายสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานสูงอายุที่มีทักษะและยังสามารถทำงานได้ให้กับนายจ้าง

กรมกิจการผู้สูงอายุ (2566) ได้มีนโยบาย ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัย 2) การส่งเสริมการทำงานรองรับสังคมสูงวัย 3) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานและการเป็นผู้สูงอายุที่มีพลัง (Active Ageing) 4) การส่งเสริมการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ 5) การพัฒนาเครือข่ายอาสาสมัครและหุ้นส่วนสังคม และ 6) การเสริมสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย 7) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยมีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ และอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เข้ามาขับเคลื่อนกลไกการทำงาน ดังภาพที่ 3

นโยบาย กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปี พ.ศ. 2566



ภาพประกอบ 4 นโยบาย กรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปี พ.ศ. 2566

ที่มา : กรมกิจการผู้สูงอายุ (2566)

กระทรวงแรงงาน (Ministry of Labor) มีวิสัยทัศน์คือ แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี “Productive Manpower” เป็นหน่วยงานรัฐในการขับเคลื่อนนโยบายในการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการจ้างงานในผู้สูงอายุมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) มีหน่วยงานในสังกัดระดับกรม ประกอบด้วย 6 หน่วยงาน คือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานภายใต้สังกัด สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) มีพันธกิจในการดำเนินงานของ กระทรวงแรงงาน (2567) ดังนี้

- (1) เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
- (2) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (3) เสริมสร้างองค์กรธรรมภิบาล
- (4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

กระทรวงแรงงาน (2565) นโยบายของกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ 2565 มีทั้งหมด 9 ข้อ โดยข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ คือนโยบายข้อที่ 9 ด้านการพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจ สังคม และรองรับสังคมสูงอายุ ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการมีงานทำและฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (2) ดำเนินการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ เช่น ขยายอายุการเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 จากเดิม 60 ปีเป็นไม่กำหนดอายุชั้นสูง

กระทรวงแรงงาน (2567) มีกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือแบบภาคี เครือข่ายกับผู้ประกอบการให้มีการรับผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์เข้าทำงานในสถานประกอบการโดยมีมาตรการและกลไกในการดำเนินการดังนี้

(1) ผู้สูงอายุที่เข้ารับการจ้างงานจะได้รับค่าตอบแทนอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีสัญชาติไทย

(2) การจ้างงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อทำงานเสมือนพนักงาน เช่น การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบันทึก จัดทำ จัดเก็บ คำนวณ และ เรียกใช้ข้อมูล เพื่อทำงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า เช่น ค้าขาย ขายปลีก พนักงานขายตรง พนักงานขายในร้านค้าและการตลาด พนักงานขายและพนักงานสาธิตสินค้า เป็นต้น เพื่อทำงานอาชีพด้านบริการ เช่น งานบริการในโรงแรม/ภัตตาคาร พนักงานบริการทั่วไป พนักงานเก็บเงินหน้าเคาน์เตอร์ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(3) ผู้สูงอายุมีข้อจำกัดทางกายและสุขภาพ จึงควรจัดเวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสม ซึ่งกำหนดการทำงานเป็นรายชั่วโมง และไม่ควรเกินวันละ 7 ชั่วโมง และติดตามและประเมินผลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ

ส่วนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพผู้สูงอายุ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับความคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน ในด้านการประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม

นโยบายกระทรวงแรงงาน (2567) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้กรอบแนวคิด “ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ” ดังนี้

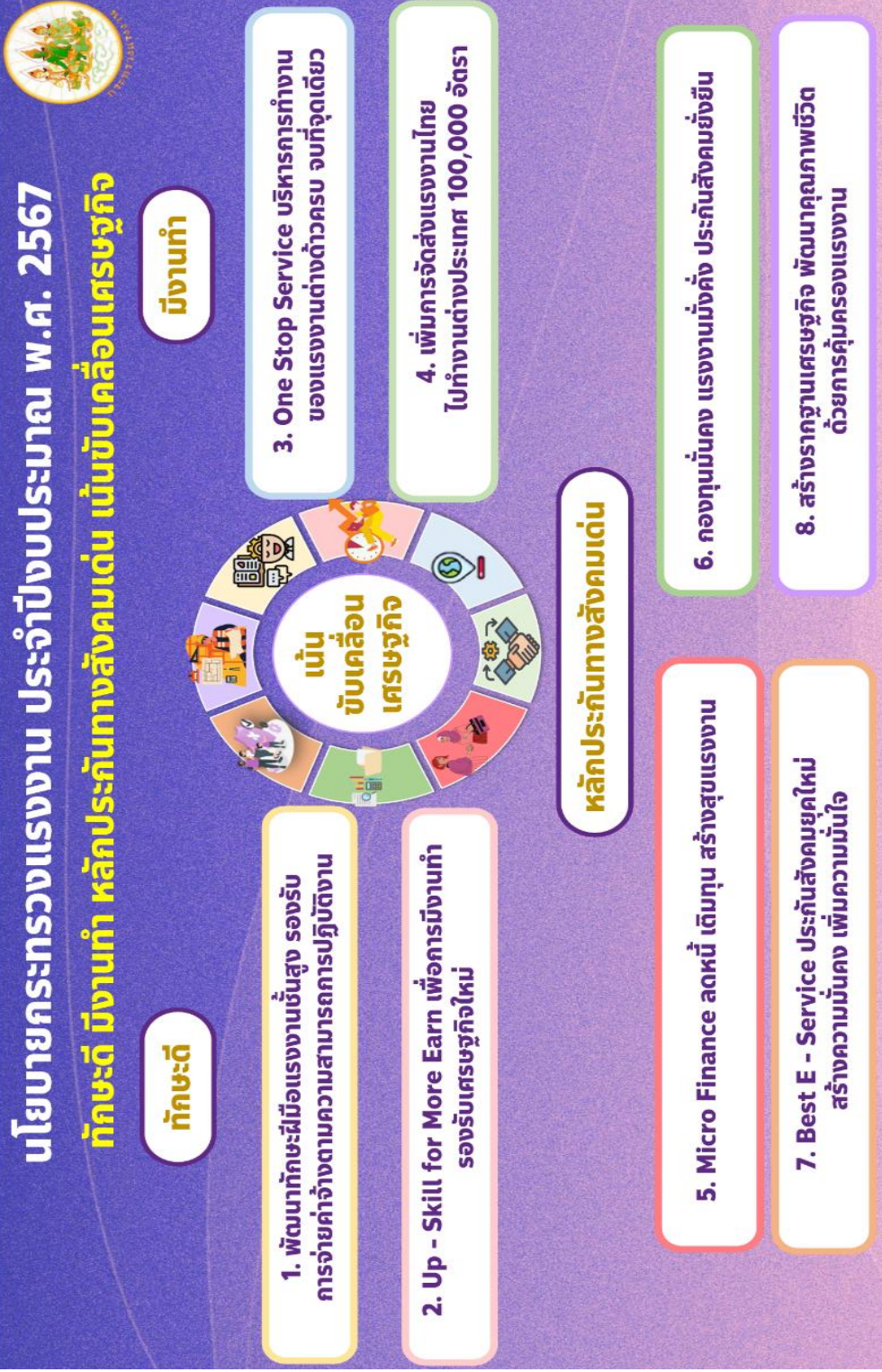
ทักษะดี คือ 1.การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูง รองรับการค้าตามความสามารถการปฏิบัติงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) และ 2.การ Up skill for More Earn เพื่อการมีงานทำ รองรับเศรษฐกิจใหม่ เป็นการพัฒนาลักสูตรเพื่อผลิตและยกระดับทักษะเยาวชนไทยเป็นแรงงานคุณภาพ และมีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการฝึกพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ เรียนจบมีใบรับรองทักษะความรู้ความสามารถ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

มีงานทำ คือ 1.การบริหารการทำงานของแรงงานต่างด้าว แบบ One stop Service และ 2.การเพิ่มการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

หลักประกันทางสังคมเด่น คือ 1.การลดหนี้ เดิมทุน สร้างสุขแรงงาน เป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย 2.กองทุนมั่นคง แรงงานมั่นคง ประกันสังคมยั่งยืน สร้างความมั่นใจให้กับ

ผู้ประกันตน และสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนประกันสังคม 3. ยกกระตักการให้บริการผ่านระบบ E-service 4.สร้างรากฐานเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการคุ้มครองแรงงาน





ภาพประกอบ 5 นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256

กรมการจัดหางาน (2567) เป็นหน่วยงานราชการภายใต้กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ให้ทันต่อสถานการณ์ ช่วยลดปัญหาการว่างงานและขาดแคลนแรงงาน โดยมีการให้บริการแก่ประชาชนทุกกลุ่ม ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทหารก่อนปลดประจำการ แรงงานที่อยู่บนที่สูง ผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด เป็นต้น กรมการจัดหางาน (2567) ภารกิจของกรมจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนพิเศษ คือ คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ภายใต้การดำเนินงาน มีดังนี้

(1) เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานอย่างทั่วถึง และได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนายจ้างโดยตรง

(2) การสร้างแรงจูงใจให้นายจ้าง/สถานประกอบการเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานบุคคลดังกล่าวและรับเข้าทำงาน

(3) ในส่วนของการทำงานภายในกรมการจัดหางานได้มีการจ้างเหมาคนพิการ จำนวน 86 อัตรา และ ผู้สูงอายุ จำนวน 20 อัตรา ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐเป็นหน่วยงานตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุ ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจของภาครัฐที่จะให้การสนับสนุนคนพิการ ผู้สูงอายุให้ได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมเป็นแบบอย่างให้กับภาคเอกชน

(4) กรมการจัดหางานจัดให้มีการนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ จัดหางานผ่านอินเทอร์เน็ต

(5) การให้บริการจัดหางาน ณ หน่วยงานบริการของกรมการจัดหางานที่มีอยู่ทั่วประเทศทั้งสิ้นกลาง 11 แห่ง ส่วนภูมิภาค 77 แห่ง

(6) การให้บริการจัดหางานเชิงรุก โดยรถ Mobile Unit เข้าไปให้บริการในระดับพื้นที่เช่น ตำบล หมู่บ้าน ชุมชน และแนะแนวอาชีพพร้อมทั้งการอบรมอาชีพให้แก่ประชาชนพื้นที่

(7) การให้บริการจัดหางานผู้ประกันตนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยบริการจัดหางานที่เหมาะสมตามลักษณะงาน ค่าจ้าง สภาพการจ้าง และสวัสดิการ

(8) จัดให้มีการอบรมแรงงานไทยเพื่อความมั่นคงในอาชีพ เพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องสภาพการทำงาน สิทธิประโยชน์และหน้าที่ที่ควรได้รับตามกฎหมาย

กรมการจัดหางาน (2567) มีแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ได้นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการเรื่อง มีจำนวน 4 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 การส่งเสริมการมีงานทำคุ้มครองคนงาน และการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เรื่องที่ 2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและยกระดับการให้บริการ

เรื่องที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

เรื่องที่ 4 การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ซึ่งแผนปฏิบัติการที่ดำเนินการในการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ จะอยู่ในเรื่องที่ 1 โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การจัดระบบการบริหารจัดการในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับคนหางานมีการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน ตามความรู้ความสามารถและตรงกับระดับการศึกษา และความต้องการของตลาดนายจ้าง รวมทั้งได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยมีแผนปฏิบัติการในเรื่อง การส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน และการบริหารตลาดแรงงานสร้างความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินงาน 6 เป้าหมาย คือ 1. คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ 2. คนหางานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย 3. การส่งเสริมการมีงานทำและการคุ้มครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ 4. ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 5. การดำเนินการตามกฎหมายเชิงรุกและมีประสิทธิภาพ 6. ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ
2. คุ้มครองคนหางานตามกฎหมายกำหนด
3. พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางานให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และนำไปใช้ประโยชน์ได้
5. เร่งรัดการดำเนินการตามกฎหมายในเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ
6. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ

กรมการจัดหางาน (2567) มีนโยบายภายใต้กรอบแนวคิด DOE “บริการทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพื่อคนไทยมีงานทำ”

1. การพัฒนาเพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ: (D: Development) ได้แก่

1.1 ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

การบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน ได้แก่ 1. การให้หน่วยงานในสังกัด มีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำรวจความต้องการในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และนำข้อมูลมาบริหารจัดการ เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพมีงานทำ 2. จัดศูนย์บริการตลาดแรงงานประสานความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถานการณ์ด้านแรงงานในระดับจังหวัด ภาค ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และนำไปใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ด้านแรงงานระดับประเทศ 3 จัดทำดัชนีสถานการณ์ตลาดแรงงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการวัดวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของตลาด และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายด้านข้อมูลการตลาดแรงงาน

การแนะแนวอาชีพ และการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ 1. การพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ เป็นการกำหนดกลยุทธ์และการรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การพัฒนาแบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพให้เหมาะสมกับช่วงวัย การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวอาชีพให้เป็นมืออาชีพ 2.การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จัดงานอาชีพอิสระเพื่อคนไทยมีงานทำ ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน

การส่งเสริมการจ้างงานในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีการจัด “คนตรงงาน งานตรงคน” เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาและหน่วยงานด้านการพัฒนาทักษะ ผลิตและพัฒนาทักษะกำลังแรงงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ กำหนดมาตรการเชิงรุก เพื่อเป็นกลไกเชื่อมโยงข้อมูลตำแหน่งกับบริษัทจัดหางานให้มากขึ้น จากเดิมที่กำหนดไว้ปีละ 3 แห่ง และยกระดับการจัดหางานเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในระดับภาคและระดับประเทศ อีกทั้งการบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้กับแรงงานทุกกลุ่ม เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ

1.2 ด้านการคุ้มครองแรงงาน

ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เพื่อมุ่งสู่ระดับ Tier 1 คือ การเพิ่มศักยภาพและบทบาทของศูนย์ปฏิบัติการ เพิ่มศักยภาพช่องทางกรร้องเรียน จัดทีมใน

การตรวจสอบตลอด 24 ชั่วโมง แบบออนไลน์ แก้ปัญหาการหลอกลวงในการทำงาน มีการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่บริการ อีกทั้งป้องกันปัญหาเสพติดในกลุ่มแรงงาน

1.3 ด้านบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

มีการจัดตั้งศูนย์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประเทศต้นทางในการออกเอกสาร เพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MOU มีการเปิดการจดทะเบียนใหม่เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนผ่าน ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ

2. การยกระดับองค์กรสู่การบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 (O: Organization) ได้แก่

2.1 การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ มีดังนี้ 1) การยกระดับการบริการสู่การเป็นศูนย์ราชการ 2) ยกเลิกโครงการเดิม และริเริ่มโครงการใหม่ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้ 3) ยกเลิก ปรับปรุง กฎหมาย และกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการ

2.2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้ 1) วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุกและปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด 3) จัดทำมาตรการเพื่อมุ่งสู่องค์กรคุณธรรม

2.3 สื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างการรับรู้และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีดังนี้ 1) สามารถชี้แจงข่าวสารที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ได้ทันที 2) วางแผนการประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์อย่างมืออาชีพ

3. การยกระดับการให้บริการ ผ่านช่องทาง Electronics (E: Electronics)

3.1 ยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565 มีดังนี้ ยกระดับงานบริการที่ต้องดำเนินการเองให้เป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ภายในหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกด้าน

3.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน เป็นการรวบรวมฐานข้อมูลการให้บริการทุกภารกิจไว้ที่จุดเดียว และเชื่อมโยงกันทุกระบบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ

3.3 เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันความปลอดภัยทางไซเบอร์ เป็นการทบทวนปรับปรุง แนวปฏิบัติการป้องกันด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ สร้างความตระหนักรู้ในการป้องกันความปลอดภัยไซเบอร์



นโยบายกรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

DOE : บริการทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพื่อคนไทยงอกใหม่

D (Development) : พัฒนาเพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

1. ด้านส่งเสริมการมีงานทำ
 - 1.1 การบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน
 - ◆ พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อให้เกิดความสมดุล
 - 1.2 การแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
 - ◆ พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์/พัฒนาแบบทดสอบ/พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
 - ◆ จัดงาน "อาชีพอิสระ เพื่อคนไทยงอกใหม่" อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้
 - ◆ สานิต และฝึกอบรมอาชีพอิสระที่ต่างวัย ไร่ได้ดี และส่งเสริมการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง รวมทั้งประชาสัมพันธ์ช่องทางอบรม "คนทำงาน" เพื่อให้ได้เป็นศูนย์กลางหลังจ้างอิสระ
- 1.3 การส่งเสริมการจ้างงานในประเภทและตรงประเภท
 - ◆ พัฒนาระบบบริหารจัดการจ้างงานให้มีประสิทธิภาพ และบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานแรงงานทุกกลุ่ม รวมถึงกลุ่มเปราะบาง อาทิ กลุ่ม NEETs กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ
 - ◆ ส่งเสริมได้แรงงานไทย 100,000 คน ได้ไม่ทำงานในต่างประเทศ โดยวิเคราะห์และวางแผนการจ้างตั้งระบบ รวมถึงบูรณาการความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้ตรงกับความต้องการของนายจ้างในต่างประเทศ

2. ด้านการคุ้มครองแรงงาน

- 2.1 ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางด้านแรงงานเพื่อมุ่งสู่ Tier 1 โดยเพิ่มศักยภาพศูนย์ฯ ด้านมนุษย์ด้านแรงงาน และช่องทางร้องทุกข์ รวมถึงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อสกัดกั้นการหลอกลวงการทำงานในประเภทและต่างประเทศ ในทุกมิติ
- 2.2 ป้องกันปัญหาสิทธิคดีในกลุ่มแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว

3. ด้านบริหารจัดการกำลังขององค์กรต่าง

- 3.1 จัดตั้งศูนย์ OSS เพื่ออำนวยความสะดวกในการออกเอกสารแสดงตน
- 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าคนระบบ IMOU
- 3.3 บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อเพิ่มศักยภาพการขาดแคลนแรงงานให้กับภาคธุรกิจ
- 3.4 จัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จก่อนถ่ายโอนภารกิจให้ Oubsource
- 3.5 ตรวจสอบการทำงานขององค์กรต่างด้าวและสถานประกอบการ และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด



O (Organization) : ยกระดับองค์กรสู่การเป็นดิจิทัลองค์กร 4.0

4. ปรับประสิทธิภาพการให้บริการ
 - 4.1 ยกระดับการบริหารจัดการเป็นศูนย์ราชการระดมกำลัง
 - อย่างน้อย 20 แห่ง ต่อปี
 - 4.2 ยกระดับโครงการเดิม ริเริ่มโครงการใหม่ ให้ออกโดยความต้องการของประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ
 - 4.3 ปรับปรุงกฎหมายที่ล้าหลังและเป็นอุปสรรคต่อการให้บริการ
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 5.1 วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีการบริหารกำลังเชิงเพื่อพิชิตจุด คนเก่ง ทัศนคติ และพัฒนาให้มีขีดสมรรถนะสูง
 - 5.2 สร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก รวมทั้งทัศนคติให้ ใช้งาน ผู้ถูกในองค์กร
 - 5.3 จัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง
6. สื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างการรับรู้และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
 - 6.1 ชี้แจงชี้ชัด มีเนื้อหาที่ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อสังคมองค์กร
 - 6.2 วางแผนการประชาสัมพันธ์ทั้งทางออนไลน์อย่างมืออาชีพ ในทุกภารกิจ เพื่อสร้างการรับรู้การให้บริการ และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

E (Electronics) : ยกระดับการให้บริการ ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

7. ยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565
 - 7.1 ยกระดับงานบริการที่ต้องดำเนินการเองให้เป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ (Fully Digital) โดยพัฒนาทุกระบบงานให้เป็น e-Services และเชื่อมโยงข้อมูลกับทุกภาคส่วน
 - 7.2 นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้าน
8. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง
 - 8.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้มีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจุบัน
- 8.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการทุกภาคส่วนของกรมให้สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับทุกระบบ รวมถึงระบบ Big Data ของกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

9. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันความปลอดภัยทางไซเบอร์

- 9.1 ทบทวน ปรับปรุง แผนปฏิบัติการป้องกันความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
- 9.2 สร้างความตระหนักรู้เรื่องการป้องกันความมั่นคงปลอดภัยให้กับบุคลากรในองค์กร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2567a) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้แรงงานมีฝีมือและได้มาตรฐานระดับสากล รวมถึงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในเชิงคุณภาพและปริมาณ พัฒนาประสิทธิภาพผู้ประกอบกิจการให้มีความสามารถทางการแข่งขันในตลาดโลกได้ และมีการควบคุม กำกับดูแลสำหรับการประกอบอาชีพที่อาจส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสาธารณะ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) มีการดำเนินการตามกฎหมาย การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางานและการคุ้มครองสำหรับคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงาน และการทดสอบฝีมือแรงงาน รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอาชีพสำหรับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

(3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้เกิดการสอดคล้องมาตรฐานสากล การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในและต่างประเทศ มีพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และพัฒนาระบบรองรับความรู้ความสามารถ

(4) ส่งเสริมและพัฒนาพัฒนากำลังแรงงาน ระบบและรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ จัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และทำการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(5) ส่งเสริม ด้านการประสานความร่วมมือสำหรับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(7) ปฏิบัติการตามที่กฎหมายกำหนด เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2567b) มีแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 -2570) ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้

1. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล มีเป้าหมาย คือ 1) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงความต้องการตลาดแรงงานมีการนำไปใช้

ประโยชน์ 2) มีการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3) ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็วและโปร่งใส 4) เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมีงานทำ และได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับฝีมือ 5) สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน 6) สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการให้เกิดความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 7) การรับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมอาชีพ

2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต มีเป้าหมาย คือ 1) วิทยากรต้นแบบ สอดคล้องสำหรับอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่ 2) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ 6 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และตามแนวเศรษฐกิจ BCG 3) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต 4) รูปแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ให้มีความสอดคล้อง 5) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างเป็นธรรมและเหมาะสม 6) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น 7) การใช้ผลการสะสมผลการเรียนรู้ (Credit Bank) นำไปสู่การเทียบโอนผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ร่วมกับภาคการศึกษา

3. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ซึ่งกลุ่มเฉพาะ ได้แก่ แรงงานนอกระบบ แรงงานภาคเกษตร แรงงานสูงอายุ แรงงานผู้พิการ แรงงานเยาวชน ทหารปลดประจำการ ผู้ต้องขัง ผู้บำบัดยาเสพติด ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มโอกาสให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมายได้มีการประกอบอาชีพ มีเป้าหมาย คือ 1) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้น 2) มีการเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเฉพาะ ให้มีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นการสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

4. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สถานประกอบการ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการทำงานบูรณาการร่วมกัน ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) และจะช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ซึ่งมีเป้าหมาย ดังนี้ 1) มาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการ เห็นความสำคัญ

ในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงาน 2) แรงงานในสถานประกอบการได้รับการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง 3) สร้างแรงจูงใจในการตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในภาคเอกชน 4) มีทิศทางในการกำกับติดตามประเมินผลให้แผนสำเร็จลุล่วง 5) เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น 5) มีระบบการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล

5. การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สรรสนเทศให้ทันสมัย เป้าหมายมีดังนี้ 1) มีการกำกับดูแลการดำเนินงานและติดตามประเมินผล 2) มีระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการรายงาน 3) เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสมรรถนะหลักด้านดิจิทัล 4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐ 5) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นองค์กรธรรมาภิบาล



ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๒)	ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพของครัวเรือน
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (แผนระดับที่ ๒)	มีนโยบายผลักดันการถือกำเนิดใหม่ประเทศ หมวดหมู่ที่ ๑๑ โทรมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต่อยอดการพัฒนาแห่งอนาคต
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
กลยุทธ์ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเพื่อประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๘)
แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและสร้างทักษะกำลังแรงงานและขยายโอกาสการจ้างงานให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล
แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับสร้างผู้ประกอบการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการขยายตัวของเอสเอ็มอี
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วม ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะความรู้คู่กับทักษะดิจิทัลและทักษะการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการกรมกับชุด พัฒนาระบบพัฒนาฝีมือดิจิทัล สาขานอกพื้นที่ให้ทันสมัย คือรูป และประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๔ ยกระดับการบริการดิจิทัลของกรมเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติการ ๖ ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้เชื่อมโยงบริการเป็นองค์กรดิจิทัล
แผนยุทธศาสตร์การบริการทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบและกลไกปฏิบัติงานของกรม ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาระบบข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบการบริการประชาชน ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริการเชิงรุก
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายขึ้นกับประสิทธิภาพขึ้น

ภาพประกอบ 7 ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2567b)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2567) เป็นหน่วยงานที่ยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้ใช้แรงงาน อีกทั้งยังสร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า รวมทั้งการพัฒนาการบริหารจัดการด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน และการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล โดยมีแผนการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่มีเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ดังนี้

(1) การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมความเป็นธรรมด้านแรงงาน มีเป้าหมายคือ แรงงานได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม

(2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง มีเป้าหมาย คือ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

(3) การพัฒนาศักยภาพแรงงานตลอดช่วงวัย เพื่อเป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน สร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย สร้างการรับรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบการ หน่วยงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่ายต่าง ๆ

(4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ มีเป้าหมายคือ การบริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2567) มีแนวทางในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ดังนี้

1. ด้านคุ้มครองแรงงานในระบบ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านการป้องกัน มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ในการตรวจแรงงานในระบบ กลุ่มเปราะบางเพื่อให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด โดยหากมีการตรวจพบนายจ้างหรือสถานประกอบการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย สามารถให้พนักงานแรงงานดำเนินคดี โดยไม่ต้องออกคำสั่ง และมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ให้คำปรึกษาปัญหาแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานเอกชน ประชาชนทั่วไป มีการติดตามและเฝ้าระวัง มีการพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน

(2) ด้านการแก้ไขเยียวยา มีการรับและพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง โดยคำนึงถึงความ

ถูกต้อง สร้างการรับรู้ด้านกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การส่งต่อบริการ สำหรับลูกจ้างที่ต้องการความช่วยเหลือ

(3) ด้านการพัฒนา มีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพ การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน การพัฒนางานบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

(4) ด้านบริการ ความเป็นมืออาชีพให้พนักงานตรวจแรงงานบริหารจัดการระบบบริการ การบูรณาการให้งานคุ้มครองสอดคล้องกับหน่วยงานอื่น

2. ด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

(1) การสร้าง พัฒนา ความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
(2) การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนากฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

(3) การตรวจแรงงานหรือบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับการป้องกัน และแก้ไขการค้ำมนุษย์

(4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายแรงงาน เพื่อให้เกิดการขยายโอกาสในการประกอบอาชีพ เน้นในประเด็นสำคัญ คือ การส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบในรูปของชมรม โดยมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย การส่งเสริมกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อให้มีความรู้ด้านการออกตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป เข้าถึงระบบและมีการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

3. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการให้ความสำคัญมาโดยตลอดและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (เป้าหมายที่ 9 : การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน ซึ่งมี 3 ด้าน

(1) สร้างการรับรู้และพัฒนาองค์ความรู้เพื่อขับเคลื่อนให้แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม มีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและสร้างการรับรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแก่แรงงานทุกกลุ่ม ผนวกรวมเรื่องความปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานรุ่นใหม่ มีการ

ประชาสัมพันธุ์เพื่อสร้างการรับรู้และกระตุ้นเตือนเกี่ยวกับความปลอดภัย การพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์

(2) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีการเร่งรัดปรับปรุง แก้ไข มาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการตรวจและกำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน พัฒนามาตรการเชิงป้องกันให้ครอบคลุมแรงงานทุกภาคส่วน พัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล เสริมสร้างกลไกการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการ

(3) การพัฒนาความร่วมมือของภาคีเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนให้แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี โดยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม การเสริมสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานให้มีความเข้มแข็ง สนับสนุนให้เครือข่ายมีความปลอดภัยในการทำงานขยายผลการดำเนินการ

4. ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีการกำหนดทิศทางการได้วิสัยทัศน์ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล” ประกอบไปด้วย

(1) การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(2) การแก้ไขข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง

(3) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

(4) การใช้หลักการทำงาน แรงงานสัมพันธ์เชิงรุก

(5) พัฒนาองค์ความรู้และสร้างการรับรู้แรงงานสัมพันธ์

5. ด้านสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย

(1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัวของแรงงาน ด้วยการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย เช่น ส่งเสริมให้ลูกจ้างได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยเกษียณด้านการออม การดูแลสุขภาพอนามัย การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ลูกจ้างหลังเกษียณสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและมีความภาคภูมิใจ และพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นภาระบุตรหลาน

(2) การจัดสวัสดิการเพื่อดูแลคุณภาพชีวิตแรงงาน

(3) การส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการทวิภาคีในการจัดสวัสดิการที่

เหมาะสม

(4) การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการป้องกันและแก้ไขปัญหา

เสพติด

6. ด้านมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยหรือประกาศแสดงตนเอง การพัฒนาแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

7. ด้านพัฒนาทรัพยากรแรงงาน ได้แก่ โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบการ โครงการพัฒนารายวิชา ระบบ Thai MOOC โครงการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน

8. ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการปรับปรุงสารสนเทศ พัฒนาระบบให้บริการ e-service จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์

9. ด้านกฎหมาย มีการพัฒนากฎหมาย ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการพัฒนากฎหมายตามนโยบายกระทรวงแรงงาน

10. พัฒนางานด้านแผนงาน ยุทธศาสตร์ ในการขับเคลื่อนภารกิจ มีการศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลงาน เป็นศูนย์รวมงานด้านวิชาการและฐานข้อมูลสถิติ

11. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการทบทวนแผน การดำเนินงาน การจัดทำแผน การพัฒนาระบบสารสนเทศ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

12. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัย

13. ด้านการบริหารการเงิน การคลังและพัสดุ

14. ด้านการประชาสัมพันธ์ มีการสนับสนุนการดำเนินงาน การสร้างการรับรู้และความเข้าใจบทบาทภารกิจของกรม การสร้างภาพลักษณ์

15. ด้านงานช่วยอำนวยความสะดวกประสานราชการ

16. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์การ

17. ด้านการตรวจสอบภายใน

สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม (2567) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่มุ่งเน้นให้การบริหารทางสังคมในระยะยาวที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้มีรายได้และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยตนเองและครอบครัว เป็นกองทุนที่จะให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือนร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างาน ชราภาพ การประกันสังคมเป็นวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักการพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนเรียกว่ากองทุนประกันสังคมโดยมีนายจ้างลูกจ้าง และในบางประเทศมีรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ด้วย (สำนักงานประกันสังคม, 2567)หลักประกันสังคมมีคุณลักษณะ ดังนี้

- (1) ประกันสังคมเป็นระบบของการเฉลี่ยทุกข์และสุขซึ่งกันและกันระหว่างมวลสมาชิก ซึ่งจะคุ้มครองทั้งกลุ่มแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ
- (2) เงินสมทบจะเป็นกองทุนซึ่งจะให้สิทธิประโยชน์เฉพาะกับบุคคลที่ส่งเงินสมทบ ที่เรียกว่า ผู้ประกันตน
- (3) การเก็บเงินสมทบจะเก็บจากบุคคลที่กฎหมายกำหนด และถือว่าเป็นภาษีพิเศษ

ทั้งนี้ ประกันสังคมที่ถือประโยชน์ต่อผู้สูงอายุที่เป็นผู้ประกันตน มีสิทธิประโยชน์ดังนี้

- (1) ผู้ประกันตนมาตรา 33 คือ ผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ และเมื่อครบอายุ 60 ปี บริบูรณ์ ยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างเดิมอยู่ และปัจจุบันได้มีการขยายผู้ประกันตนให้มากกว่าอายุ 60 ปีแล้วเพื่อเอื้อสิทธิประโยชน์ต่อผู้สูงอายุที่ยังทำงาน
- (2) ผู้ประกันตนมาตรา 39 คือ ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ คุณสมบัติ คือ เคยทำงานให้กับนายจ้าง และจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 12 เดือน และขึ้นเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน
- (3) ผู้ประกันตนมาตรา 40 คือ ผู้ประกันตน ที่มีใช้ลูกจ้างตามมาตรา 33 เป็นผู้ประกันตนมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 65 ปี บริบูรณ์

สำนักงานประกันสังคมได้เก็บเงินเข้ากองทุนประเภทต่าง ซึ่งมี 2 กองทุน ดังนี้

- (1) กองทุนเงินทดแทน เป็นกองทุนที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเป็นรายปีให้กับสำนักงานประกันสังคม นายจ้าง แต่ละบริษัทจะจ่ายเงินสมทบไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความเสี่ยง

ของธุรกิจ ซึ่งจะใช้ในกรณีที่ลูกจ้างป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตจากการทำงาน ให้นายจ้างเท่านั้น

(2) กองทุนชราภาพ เป็นกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 มาตรา 46 บัญญัติให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์ ทดแทนกรณีชราภาพ ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ

สำนักงานประกันสังคม (2567) มีแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างการให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน มีเป้าประสงค์ เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้แก่สังคมแรงงาน โดยพัฒนาบริการของสำนักงานประกันสังคมให้ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยี รักษาคุณภาพ ตอบสนองได้รวดเร็ว ข้อมูลถูกต้องครบถ้วน มั่นคง ปลอดภัย และเป็นที่ยังพอใจ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่ได้ คือ การบริการที่สะดวกรวดเร็ว และทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล มีเป้าประสงค์ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและธรรมาภิบาล เพื่อที่จะปรับปรุงข้อกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ทั้งการติดตามประเมินผล แผนงาน และงบประมาณ เพื่อที่จะพัฒนาประสิทธิผลของการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข และมีอนาคต รวมทั้งเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย ผลสัมฤทธิ์ที่ได้คือ องค์กรแห่งการยอมรับ เชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิผลในการสร้างและเข้าถึงหลักประกันสังคมให้แก่แรงงานทุกกลุ่มทุกวัย เป้าประสงค์เพื่อสร้างความครอบคลุมในการดูแลบริการ สิทธิประโยชน์ อาชีวนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ทุกวัย รวมทั้งการสร้างเสถียรภาพกองทุนและพัฒนาเครือข่ายประกันสังคมในระดับประเทศระดับสากล ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ คือ คุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างและผู้ประกันตน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน



แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างการให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน

เป้าประสงค์ :
เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้แก่สังคมแรงงาน โดยพัฒนาบริการของสำนักงานประกันสังคมให้ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยี รักษาคุณภาพ ตอบสนองได้รวดเร็ว ด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน มั่นคง ปลอดภัย เป็นที่พึงพอใจ

ผลสัมฤทธิ์ :
การบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ :
เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและธรรมาภิบาล เพื่อปรับปรุงข้อกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามประเมินผล แผนงาน และงบประมาณ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข และมีอนาคต รวมทั้งเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

ผลสัมฤทธิ์ :
องค์กรแห่งการยอมรับ เชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างและเข้าถึงหลักประกันสังคมให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ทุกวัย

เป้าประสงค์ :
เพื่อสร้างความครอบคลุมในการดูแลบริการ สิทธิประโยชน์ อาชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ทุกวัย รวมทั้งสร้างเสถียรภาพกองทุนและพัฒนาเครือข่ายประกันสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

ผลสัมฤทธิ์ :
คุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้างและผู้ประกันตน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน

ภาพประกอบ 8 แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม (2567)

สำนักงานประกันสังคม ยึดหลักภารกิจ 3 ด้าน คือ ความครอบคลุม ความเพียงพอ และ ความยั่งยืน ในการดำเนินงานที่สร้างหลักประกันให้แก่ผู้ประกันตน

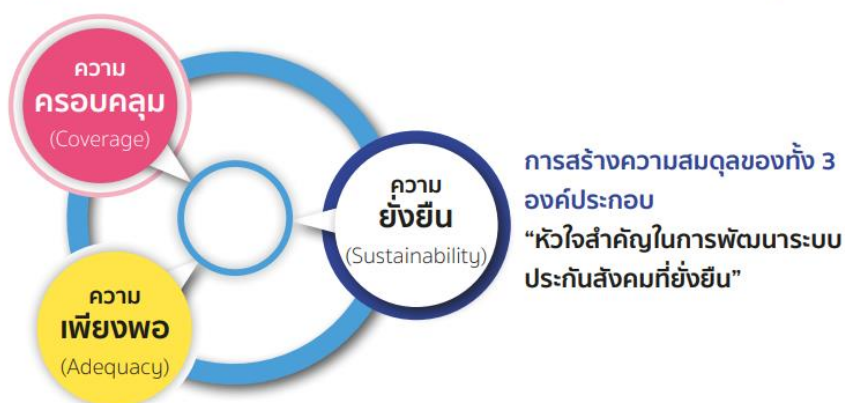
ความครอบคลุม (Coverage) ความท้าทายและนโยบายด้านนี้ คือ สำนักงานประกันสังคม มีผู้ประกันตนในระบบประมาณกว่า 24 ล้านคน คิดเป็นประมาณ 2 ใน 3 ของกำลัง

แรงงาน หรือประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งผู้ประกันตนประมาณครึ่งหนึ่งเป็นผู้ประกันตนแบบภาคสมัครใจ ซึ่งผู้ประกันตนจำนวนมากได้รับการคุ้มครองไม่ต่อเนื่องและน้อยกว่าสิทธิภาคบังคับ และพยายามผลักดันเพื่อนำกลุ่มผู้ประกันตนอาชีพใหม่ ๆ เข้าสู่ผู้ประกันตนภาคบังคับตามมาตรา 33 ให้มากขึ้น

ความเพียงพอ (Adequacy) ความท้าทายและนโยบายด้านนี้ คือ การปรับปรุงสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวันทั้ง 7 กรณี เงินทดแทนการขาดรายได้จ่ายเป็นร้อยละของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ ซึ่งไม่เกินเพดานค่าจ้างปัจจุบันที่ 15,000 บาท เช่น กรณีว่างงาน จะได้เงินทดแทนเดือนละ 7,500 บาท สำนักงานประกันสังคม จึงมีแผนปรับเพดานค่าจ้างอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ความยั่งยืน (Sustainability) ความท้าทายและนโยบายด้านนี้ คือ กองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนใหญ่ที่สุดของประเทศ มีเงินสำรองที่สามารถนำไปลงทุนมูลค่ากว่า 2 ล้านล้านบาท จนมีผลดำเนินการที่ดี มีสภาพคล่องสูง และรายรับมากกว่ารายจ่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอนาคตเงินสำรองจะต้องนำมาจ่ายบำนาญชราภาพให้ผู้ประกันตนที่จะเกษียณเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลจะต้องร่วมกันกำหนดแผนปรับปรุงอัตราเงินสมทบกรณีชราภาพ และอายุการเกิดให้เหมาะกับโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ เพื่อให้การดำเนินการครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ความครอบคลุม ความเพียงพอ และความยั่งยืน และเป็นไปตามหลักประกันสังคมที่ดี ดังภาพ

ก้าวสู่ระบบประกันสังคมทันสมัย Modernizing SSO



ภาพประกอบ 9 ระบบประกันสังคมทันสมัย

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม (2567)

กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข (Ministry of Public Health) เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ประเภทกระทรวงของไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข ส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมี ส่วนราชการในสังกัด 10 หน่วยงานในระดับกรม ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต กรมควบคุมโรค กรมอนามัย กรมการแพทย์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ ทางเลือก และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา(กระทรวงสาธารณสุข, 2567) โดยหน่วยงาน ที่มีส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายชาติด้านการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุของ กระทรวงสาธารณสุข คือ กรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (2567) เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ใน การพัฒนางานสุขภาพจิตของประเทศ โดยมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ ถ่ายทอดองค์ ความรู้ เทคโนโลยีการส่งเสริม และการป้องกันปัญหาเสติด บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งจัดให้มีบริการด้านสุขภาพจิตแก่ผู้ป่วย ผู้มีปัญหาสุขภาพจิตและประชาชน โดยสำนัก ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต (2558) ได้จัดทำ คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับ ผู้สูงอายุที่ประกอบไปด้วยความสุข 5 มิติ ได้แก่ สุขสบาย สุขสนุก สุขสง่า สุขสว่าง และสุขสงบ ที่ มุ่งเน้นให้เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุรวมทั้งแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุก็ สามารถนำไปปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งรายละเอียด ของความสุขใน 5 มิติ

กรมสุขภาพจิต (2567) มีการจัดทำแผนผังความเชื่อมโยงการดำเนินงานของกรม สุขภาพจิต ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เป็นกรอบการจัดทำแผนให้ เกิดการบูรณาการ และเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ชาติที่มีความ เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับด้านสุขภาพจิต คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ชาติด้าน ความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สำหรับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนระดับที่ 2 ที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ซึ่งคำนึงถึงประเด็นร่วม และการประสานเชื่อมโยงของ เป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ในปี 2580 ซึ่งประเทศและประชาชนทุกกลุ่มวัย จะได้รับประโยชน์ ซึ่ง วัยผู้สูงอายุ จะได้รับการดูแลทั้งด้านสุขภาพ การดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย มีอุปกรณ์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความทันสมัย มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมทางสังคม มีสุขภาพกายและใจที่ดีเป็นพลังในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ซึ่งแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับงานด้านสุขภาพจิต ได้แก่

แผนแม่บทประเด็น (1) ความมั่นคง คือ ความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับเพิ่มขึ้น และประชาชนอยู่ดีกินดี และมีความสุข ประกอบด้วย 1 แผน คือ การป้องกันและแก้ไขที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ซึ่งเป็นปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การป้องกันยาเสพติด การปรับระบบนิเวศ (สภาพแวดล้อม) ที่เหมาะสม การดูแลผู้ใช้ ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติด ให้เข้าถึงการบำบัด รักษา (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต คือ คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (15) พลังทางสังคม และ (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม รายละเอียดดังภาพประกอบ 10

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567) หน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกองทุน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 โดยมีโครงสร้างการดำเนินงาน ดังนี้



ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีการวางกลไก การบริหารจัดการและติดตามงานเชิงบูรณาการสร้างเสริมสุขภาพ 15 แผน ผ่านการบริหารกลุ่มงาน เพื่อประสานการทำงานระหว่างแผนเชิงประเด็น แผนเชิงองค์กร แผนเชิงพื้นที่ และแผนเชิงระบบสนับสนุน สำหรับอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ดังนี้

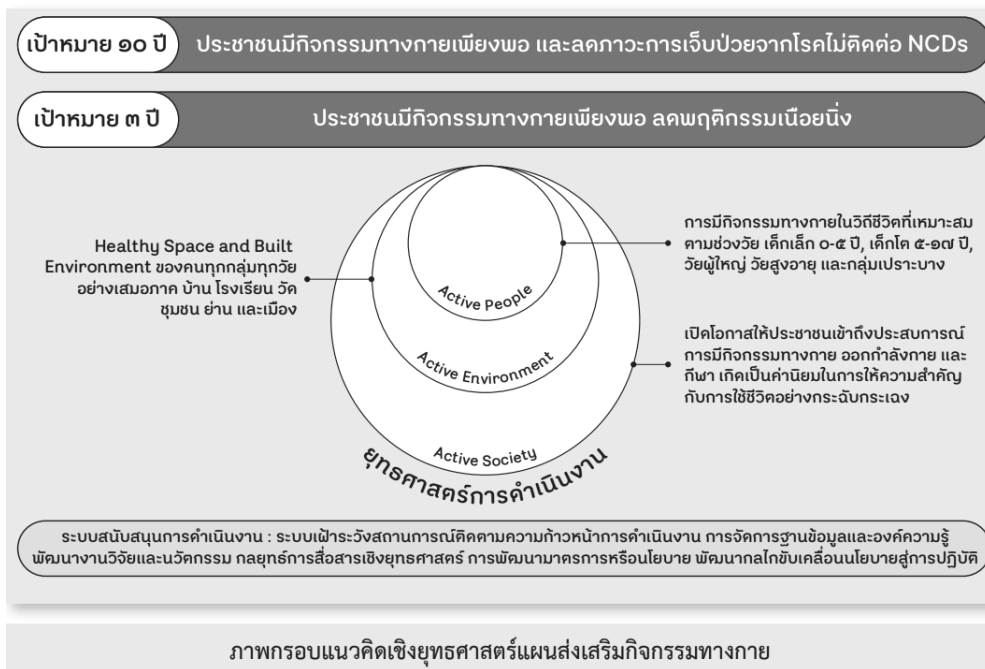
(1) หน่วยงานมีแนวทางดำเนินงานด้วยการริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้คน

ไทยมีสุขภาพดีครบ 4 ด้าน กาย จิต ปัญญา สังคมและร่วมสร้างประเทศไทยให้น่าอยู่ซึ่งการเตรียมพร้อมสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุก็เป็นการดำเนินงานที่สำคัญของ สสส. เช่นกัน

(2) วิสัยทัศน์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ คือ การขับเคลื่อนให้คนไทย “ทุกคนบนแผ่นดินไทยมีขีดความสามารถ สังคม สิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อสุขภาพ”

(3) พันธกิจของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพคือ “จุดประกาย กระตุ้น สาน และเสริมพลังบุคคลและองค์กรทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถและสร้างสรรค์ ระบบสังคมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพ”

สำนักสร้างเสริมวิถีชีวิตสุขภาวะ ได้มีแผนส่งเสริมกิจกรรมทางกายโดยการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้คนกระฉับกระเฉง โดยการกระตุ้นปัจจัยให้มีความรอบรู้ทางกายและด้านสุขภาพ มีกิจกรรมให้เหมาะสมตามช่วงวัย 2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกิจกรรมทางกายสำหรับประชากรทุกกลุ่มได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง 3. สังคมกระฉับกระเฉง สร้างค่านิยมของสังคมที่เห็นและเข้าใจถึงประโยชน์ของการมีกิจกรรมทางกาย รวมทั้งยกระดับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้เกิดบรรทัดฐานของสังคมที่กระฉับกระเฉงไม่เนือยนิ่ง และเชื่อมต่อกับปัจจัยจากภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมให้กลายเป็นสังคมสุขภาวะ มีระบบกลไกในการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ ด้านนโยบาย และด้านกระแสค่านิยมกิจกรรมทางกาย มีการมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตวิถีใหม่แบบความปกติ และสอดคล้องกับการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ สสส. คือ ห่วงโซ่ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย 10 ปี ของ สสส. 2. แผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกายระดับชาติ พ.ศ. 2561-2573 และ 3. แผนปฏิบัติการส่งเสริมกิจกรรมทางกายระดับโลก (Global Action Plan on Physical Activity : GAPPA) เพื่อบรรลุเป้าหมายการส่งเสริมให้ประชาชนมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ตามกรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ ดังภาพที่ 11



ภาพประกอบ 12 กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์แผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย

ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2567)

สรุปผลการศึกษาระสำคัญของหน่วยงานภาครัฐในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุประเทศไทย ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลวิเคราะห์หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ	ส่งเสริมการทำงาน	ยกระดับคุณภาพชีวิต	ดูแลค่าตอบแทน	ควบคุมการทำงานที่ปลอดภัย	จัดหางาน	แนะแนวและอบรมอาชีพ	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ดูแลสุขภาพจิตผู้สูงอายุ
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์								
กรมกิจการผู้สูงอายุ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
กระทรวงแรงงาน								
กรมจัดหางาน	✓		✓		✓	✓		
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓			✓		✓		

หน่วยงานภาครัฐที่ เกี่ยวกับการสนับสนุน และส่งเสริมการทำงาน ผู้สูงอายุ	ส่งเสริมการทำงาน	ยกระดับคุณภาพชีวิต	ดูแลค่าตอบแทน	ควบคุมการทำงานที่ ปลอดภัย	จัดหางาน	แนะแนวและ อบรมอาชีพ	สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	ดูแลสุขภาพจิต ผู้สูงอายุ
กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	✓	✓	✓			✓	✓	✓
สำนักงานประกันสังคม							✓	
กระทรวงสาธารณสุข								
กรมสุขภาพจิต		✓		✓			✓	✓
อื่น ๆ								
สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ		✓				✓		✓

จากตาราง 4 จะเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐ บางหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีทำงาน มีรายได้ และมีหลักประกันสุขภาพ รวมถึงการแนะแนวทางเรื่องของอาชีพในการทำงาน และบางหน่วยงานจะเน้นในเรื่องของสุขภาพร่างกายและใจเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีแรงกายและใจในการทำงาน

ภาคเอกชนที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน

บริษัท ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) หรือ คาเฟอเมซอน ฟอรั่ แชนส์

บจก. ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก หรือโออาร์ หรือคาเฟอเมซอน ฟอรั่ แชนส์ เป็นธุรกิจร้านกาแฟ เปิดรับสมัครชาย หญิง อายุ 55-65 ปี วุฒิการศึกษา ม.3 ขึ้นไป มีใจรักงานบริการ รายได้มี 2 แบบ คือ 1. แบบทำงานรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 42 บาท (ไม่จำเป็นต้องครบ 8 ชั่วโมง) และ 2. ทำรายวัน วันละ 350 บาท (ต้องเปิดและปิดร้าน) หน้าที่ในการทำงาน ตักน้ำแข็ง กดกาแฟ ชงตามสูตร สั่งเครื่องดื่มให้ลูกค้า ซึ่งทางบริษัทฯ มีหลักการสรุปจากการดำเนินงานของ บมจ.ปตท (2566) ดังนี้

(1) ตั้งเป้าหมายส่งเสริมคุณภาพชีวิต สร้างความเท่าเทียมในการดำรงชีวิตให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งยังรองรับการก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ

(2) ร้านคาเฟ่เมซอน ฟอร์ แชนส์ เปิดให้บริการแล้ว 7 สาขาในกรุงเทพฯ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครปฐม และจังหวัดชลบุรี และกำลังดำเนินการก่อสร้าง รวมเป็น 11 สาขา

(3) รับผู้สูงอายุ ผู้พิการทางหู ทหารผ่านศึก และผู้เป็นโรคออสติก

(4) การออกแบบอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ

บริษัท การ์ดฟอร์ชชีเคียวริตี้ (ประเทศไทย) จำกัด

บจก. การ์ดฟอร์ชชีเคียวริตี้ (ประเทศไทย) เป็นบริษัทรักษาความปลอดภัยชั้นนำ มีความชำนาญในการบริหารจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยที่ครบวงจร มีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ที่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาหรือสูงกว่า สามารถทำงานเป็นกะได้ ซึ่งหลักการจ้างงานผู้สูงอายุ สรุปลงจากการดำเนินงาน ของ การ์ดฟอร์ชชีเคียวริตี้ (2566) ดังนี้

(1) สถานการณ์การจ้างงานและแรงงานที่เปลี่ยนไป แรงงานผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าแรงงานที่เป็นเยาวชนรุ่นใหม่

(2) ตอบรับนโยบายจากภาครัฐและทำให้โอกาสในการทำงานกับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีศักยภาพที่จะทำงานต่อและแรงจูงใจในการรับจากเงื่อนไขทางภาษี

(3) บริษัทฯ มีนโยบายในการขยายโอกาสให้กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุได้มีรายได้ และอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตภายใต้สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและทดแทนแรงงานจากกลุ่มเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ que เลือกงานทำมากขึ้น

บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด

บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น เป็นธุรกิจให้บริการด้านงานรับเหมาก่อสร้าง และวางระบบท่อก๊าซธรรมชาติ และก่อสร้างและติดตั้งระบบวิศวกรรมให้กับบริษัทต่าง ๆ ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี โดย ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น (2566) มีหลักการจ้างคือ

(1) ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีวุฒิภาวะในการทำงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นที่ต้องการของงานที่ต้องอาศัยผู้มีศักยภาพ หรือทักษะ

(2) การจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของพนักงานระหว่างวัย เกิดการร่วมงานกับคนหลายพื้นภูมิ หลากประสบการณ์และต่างมุมมอง จะช่วยให้สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งได้

บริษัท แอดวานซ์ โฟโต้ซิสเทมส์ จำกัด

บจก.แอดวานซ์ โฟโต้ซิสเทมส์ เป็นธุรกิจจำหน่ายอุปกรณ์เสริมสำหรับกล้องถ่ายภาพ เป็นการนำสินค้าชั้นนำในยุโรปและอเมริกา รวมถึงเป็นตัวแทนนำเข้าแบรนด์ Manfrotto ขาดังกล้องคุณภาพระดับโลกจากอิตาลี แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย ซึ่งทาง บจก.แอดวานซ์ โฟโต้ซิสเทมส์ (2566) หลักการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

(1) การจ้างงานผู้สูงอายุจะเน้นให้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการลูกค้า

(2) ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานได้

บริษัท สยาม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส จำกัด

บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส เป็นธุรกิจจำหน่ายขวดน้ำดื่มพลาสติกการขายส่งสินค้าในครัวเรือน บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลอินดัสทรีเซอร์วิส (2566) ซึ่งมีการจ้างผู้สูงอายุ

(1) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีวุฒิภาวะในการทำงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นที่ต้องการของงานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีศักยภาพในการรักงานบริการ

(2) ผู้สูงอายุมีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งที่มองข้ามเรื่องของอายุเป็นเพียงตัวเลข แต่ประสบการณ์จริงที่จะต้องนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

บริษัท โกซอฟท์ จำกัด

บมจ.โกซอฟท์ สนับสนุนนโยบายการสร้างโอกาสในการเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุ ตามนโยบายของภาครัฐ ด้วยการเปิดรับสมัครผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่ง บมจ. โกซอฟท์ (2566) ปัจจุบันมีหลักการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

(1) เพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยการรับสมัครพนักงานในตำแหน่ง Call Center โดยผู้สมัครจะต้องมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป และยังมีศักยภาพมีสุขภาพที่ดีมีไฟในการทำงานและมีทักษะในการสื่อสาร รวมทั้งมีใจรักงานบริการ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลด้านสินค้าและบริการของผลิตภัณฑ์ภายในกลุ่มธุรกิจ

(2) การมีระบบสวัสดิการและแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุโดยทาง บริษัทฯ มีเงินเดือน สวัสดิการ ห้องพักร้อน และกิจกรรมเกษมสำราญ สำหรับผู้สูงอายุด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าและนำศักยภาพของตัวเองออกมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์

บริษัท โรงเส้นหมี่ขอเฮง จำกัด

บจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮงสนับสนุนนโยบายการสร้างโอกาสในการเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายของภาครัฐ ด้วยการให้ผู้สูงอายุทำงานยาวนานต่อเนื่องโดยไม่มีการเกษียณการทำงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่ง บจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮง (2566) ปัจจุบันมีหลักการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

(1) ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัท มายาวนาน ไม่มีการเลิกจ้างให้ทำงานต่อเนื่อง ตราบใดที่ยังสามารถทำงานในตำแหน่งเดิมได้

(2) ให้ความสำคัญต่อการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากมองเห็นถึงความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงานและการถ่ายทอดทักษะการทำงานให้กับแรงงานที่เข้ามาใหม่เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคนิควิธีต่าง ๆ ในการทำงาน

(3) แรงงานสูงอายุมีความสำคัญเนื่องจากทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน ทำให้นายจ้างยังคงให้ความสำคัญในการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือคนในครอบครัว

สรุปจะเห็นได้ว่าภาคเอกชนทุกบริษัทจะรับผู้สูงอายุเข้าทำงานตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และสามารถจ้างงานทั้งแบบประจำหรือแบบชั่วคราว (พาร์ทไทม์) ได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานประเภทงานบริการ แนะนำสินค้า ขาย และดูแลลูกค้า เป็นต้น เน้นผู้ที่มีความสนใจพัฒนาทักษะในการทำงาน

ตาราง 5 บริษัทภาคเอกชนที่มีการจ้างผู้สูงอายุทำงาน

ชื่อบริษัท	ลักษณะธุรกิจ	ผู้สูงอายุ (คน)
1. คาเฟ่เมซอน ฟอร์แชนส์	บริการเครื่องดื่ม	28
2. บจก. การ์ดฟอร์ชี่เคียวริตี้ (ประเทศไทย)	รักษาความปลอดภัย	25
3. บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น	รับเหมาก่อสร้าง	22
4. บจก. แอดวานซ์ ไฟด์ซีลเทมส์	จำหน่ายอุปกรณ์สำหรับถ่ายภาพ	14
5. บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล อินดิชทรี เซอร์วิส	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	11
6. บจก. โกซอฟท์	ที่ปรึกษาด้านซอฟต์แวร์	13
7. บจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮง	ผลิตแป้งสำเร็จรูป	26
รวม		139

จากตาราง 5 สรุปประเภทบริษัท ที่ผู้สูงอายุเข้าทำงานและจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

2. แนวคิดหลักการที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ความหมายของผู้สูงอายุ

United Nations (2019) ยังไม่มีนิยามที่แน่นอนสำหรับผู้สูงอายุว่าจะต้องมีอายุเท่าใดจึงจะเรียกว่าเป็น “ผู้สูงอายุ” (Elderly person) แต่ให้ใช้อายุ 60 ปีขึ้นไปในการนำเสนอสถิติข้อมูล และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ใช้อายุ 65 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการเรียก “ผู้สูงอายุ” สำหรับประเทศไทย ได้กำหนดนิยาม “ผู้สูงอายุ” ไว้ใน พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2564 มาตรา 3 ว่าความหมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ทั้งนี้ระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตามองค์การสหประชาชาติ (United Nation: UN) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1) เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) คือ สำหรับประเทศที่มีประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรืออายุตั้งแต่ 65 ปีที่มีมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ

2) สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) คือ ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรืออายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ

3) สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) คือ ประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

ความหมายของคำว่า ผู้สูงอายุ มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

กรมกิจการผู้สูงอายุ (2563) ได้ให้ความหมายผู้สูงอายุว่าเป็น ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงหลาย ด้านทั้งทางร่างกาย ทางสมอง ทางอารมณ์และทางสังคม จึงเป็นวัยที่คนส่วนมากกลัว ดังนั้น การเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ก็จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวได้ รวมทั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมีส่วนสำคัญในการช่วยปรับตัวให้มีความสุข สำหรับประเทศไทย ใช้ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ได้ให้ความหมาย ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย ทั้งนี้ กรมกิจการผู้สูงอายุ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และ สำนักงานสถิติแห่งชาติ แบ่งช่วงวัยของผู้สูงอายุของประเทศไทยออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- (1) กลุ่มผู้สูงอายุวัยระดับต้น มีอยู่ระหว่าง 60-69 ปี
- (2) กลุ่มผู้สูงอายุวัยระดับกลาง มีอายุระหว่าง 70 – 79 ปี
- (3) กลุ่มผู้สูงอายุวัยระดับปลาย มีอายุระหว่าง 80 ปีขึ้นไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จากการศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ จะต้องมีการบูรณาการความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้มีมุมมองที่ชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น เสนอศาสตร์ 3 กลุ่ม สรุปจาก โกลด์ มีคูน (2542) ที่มีทฤษฎีเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ คือ

(1) ทฤษฎีเกี่ยวกับความชราสำหรับด้านชีววิทยา คือ ทฤษฎีอธิบายถึงร่างกายของความชรา แบ่งเป็น 3 ทฤษฎีย่อย ได้แก่

(1.1) ทฤษฎีการทำลายตนเอง (autoimmunity theory) มีความเชื่อว่า ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันปกติน้อยลง มีการสร้างภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตัวเองมากขึ้น ร่างกายจึงมีการต่อสู้กับสิ่งแปลกปลอม เชื้อโรคต่างๆ ส่งผลทำให้เกิดความเจ็บป่วย และเมื่อเกิดได้ง่ายอย่างต่อเนื่อง ส่งผลรุนแรงและเป็นอันตรายต่อชีวิตได้

(1.2) ทฤษฎีความผิดพลาด (error theory) มีความเชื่อว่า คนที่มีอายุมากขึ้นจะเริ่ม เกิดความผิดพลาดที่ละน้อยและเพิ่มมากขึ้น จนถึงจุดหนึ่งที่เซลล์ต่าง ๆ ในร่างกายของคนเราเสื่อมและค่อยๆ หดอายุลง

(1.3) ทฤษฎีเรดิคัลอิสระ (free radicals' theory) มีความเชื่อว่า ร่างกายของมนุษย์อนุมูลอิสระหรือเรดิคัลอิสระ เกิดขึ้นเป็นอย่างมากและตลอดเวลา ส่งผลให้ยีนมีความผิดปกติ

(2) ทฤษฎีเกี่ยวกับความชราสำหรับด้านจิตวิทยา คือ ทฤษฎีอธิบายถึงสาเหตุบุคลิกลักษณะเปลี่ยนแปลงไปสำหรับผู้สูงอายุ กลุ่มนี้มี 2 ทฤษฎีย่อย ดังนี้

(2.1) ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory)) มีความเชื่อว่า ผู้สูงอายุจะมีความทุกข์หรือความสุข ขึ้นอยู่ต่อตนเองและพัฒนาด้านจิตใจของตน เช่น ผู้ที่เติบโตมาจากครอบครัวที่มีความอบอุ่น มีความรักที่ดี มีความมั่นคง และมีการให้ความรักผู้อื่นเป็น และเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ ผู้นั้นก็ยังสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็น สามารถให้ความสุขความอบอุ่นได้ และทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ที่เติบโตมาในลักษณะไม่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ และใช้ชีวิตแบบตัวใครตัวมัน ส่วนใหญ่จะเติบโตเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีความสุข

(2.2) ทฤษฎีความปราดเปรื่อง (Intelligence Theory) มีความเชื่อว่า ผู้สูงอายุที่ปราดเปรื่อง น่าจะมีความสนใจใฝ่รู้เรื่องต่าง ๆ มีการค้นคว้าและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะเป็นผู้มีลักษณะสุขภาพดี ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

(3) ทฤษฎีเกี่ยวกับความชราสำหรับด้านสังคมวิทยา คือ ทฤษฎีวิเคราะห์หาสาเหตุทำให้ผู้สูงอายุมีสมรรถภาพทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทฤษฎีนี้มี 4 ทฤษฎีย่อย

(3.1) ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) คือ กิจกรรมทางสังคม มีความจำเป็นสำหรับทุกวัย สำหรับผู้สูงอายุที่ควรมีกิจกรรมทางสังคมพอสมควรเพื่อให้ตนเองมีความสุข ผู้สูงอายุที่มีการปฏิบัติกิจกรรมอยู่เสมอ จะสามารถพึงพอใจในชีวิตและสามารถมองตนเองในทางบวก และสามารถปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่ปราศจากกิจกรรมทางสังคม

(3.2) ทฤษฎีการแยกตนเองหรือการถอยห่างสังคม (Disengagement Theory) คือผู้สูงอายุจะลดบทบาทจากสังคม เนื่องจากผู้สูงอายุรู้สึกว่าความสามารถของตนเองลดลง สุขภาพที่เสื่อมถอย จึงทำการหลีกเลี่ยงบทบาทและร่วมถึงกิจกรรมทางสังคม เพื่อลดความตึงเครียด

(3.3) ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) คือ ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมได้อย่างมีความสุข ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ แบบแผนชีวิตของแต่ละคน

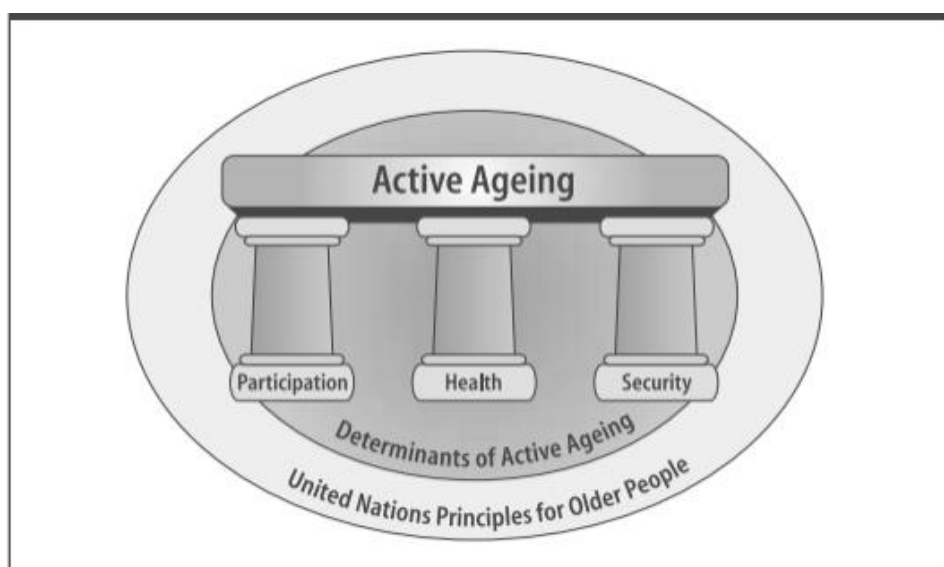
(3.4) ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) คือ ความสำคัญในการกำหนดบทบาทของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิต การปรับตัว การยอมรับบทบาทสังคมในแต่ละช่วงชีวิต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมในอนาคตด้วย

สรุปความหมายของผู้สูงอายุได้ว่า ส่วนใหญ่ตัวชีวิตและสถิติจะให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และแบ่งเป็น 3 ช่วงวัย คือ กลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น มีอยู่ระหว่าง 60-69 ปี กลุ่มผู้สูงอายุวัยกลาง มีอายุระหว่าง 70 – 79 ปี และกลุ่มผู้สูงอายุวัยปลาย มีอายุระหว่าง 80 ปีขึ้นไป ซึ่งผู้สูงอายุจะมีความเกี่ยวข้องกับด้านชีววิทยา คือ ร่างกายที่จะเกิดการแก่ชรา ความเจ็บปวด เซลล์ต่าง ๆ ในร่างกายก็จะเปลี่ยนแปลงไป ด้านจิตวิทยา คือ บุคลิก ความปรารถนาเรื่อง ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และด้านสังคมวิทยา คือ กิจกรรม ความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม บทบาทในการเข้าสังคมลดลง

แนวคิดหลักการพัฒพลัง (Active Aging)

World Health Organization (2002) องค์การอนามัยโลก ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพัฒพลัง สรุปจาก Active Ageing A Policy Framework คือ กระบวนการสร้างโอกาสที่เหมาะสมด้านสุขภาพการมีส่วนร่วม และความมั่นคงด้านต่าง ๆ ในสังคม เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความมีอิสระ (Independent) ในการใช้ชีวิตและการดำรงชีวิตในแต่ละวันของรายบุคคล (Autonomy) และการอยู่ดีมีสุขมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตแต่ละวัน (Quality of life)

เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ประกอบด้วยสามเสาหลัก คือ ด้านสุขภาพ (Healthy) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ทางสังคม กิจกรรมทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นด้านการได้รับการจ้างงาน การศึกษา กิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมและด้านความมั่นคงในชีวิต (Security) ในการเข้าถึงความปลอดภัยในสุขภาพ การดำรงชีวิตและโครงสร้างพื้นฐานในการอำนวยความสะดวกต่อชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบ 3 เสาหลักสำหรับผู้สูงอายุกรอบหลักการพัฒนาพลัง (Active Aging)

ที่มา: World Health Organization (2002)

ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาพลังในผู้สูงอายุประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรม สุขภาพ ของผู้สูงอายุระบบบริการสุขภาพและสังคม และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้สูงอายุที่มีพัฒนาพลัง (Active Aging) ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) มีความเสี่ยง การเกิดโรคและทุพพลภาพต่ำ 2) ร่างกายมีความแข็งแรง 3) การมีความจำดี 4) การมีอารมณ์แจ่มใสสามารถจัดการความเครียดได้ 5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ทางสังคม

International Longevity Centre Brazil (ILC-Brazil) (2015) นำกรอบแนวคิดพัฒนาพลัง ขององค์การอนามัยโลกมาปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมจากเดิมที่มี 3 องค์ประกอบ เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- (1) ด้านสุขภาพ (Healthy)
- (2) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)

(3) ด้านความมั่นคงในชีวิต (Security)

(4) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning)

การเพิ่มองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ามาในกรอบแนวคิด เพราะมองเห็นความสำคัญของการเรียนรู้มีส่วนไหนการพัฒนาและปรับตัวของผู้สูงอายุในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน โดยได้มีการพัฒนาภาวะพลัดพรัดในสังคมของบราซิล และให้ความสำคัญการศึกษาตลอดชีวิตของช่วงวัยผู้สูงอายุเพื่อการปรับตัวให้อยู่ได้ใน การดำรงชีวิต ทำให้ผู้สูงอายุเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมของผู้สูงอายุเพื่อเกิดการพัฒนาตนเอง ในการดำรงชีวิตสภาพการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพและปลอดภัย รวมถึงการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารและการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งจากการเรียนรู้ภายนอกและภายในครอบครัว

นักวิชาการและนักวิจัยในประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักการพลัดพรัดในผู้สูงอายุของประเทศไทย ยกตัวอย่าง ดังนี้

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (2545) ให้ความหมายต่อพลัดพรัดในผู้สูงอายุประกอบด้วย หลักการ คือ 1) กระบวนการ (Process) ที่เหมาะสม (optimization) นำไปสู่ 2) สุขภาพ (health) การมีส่วนร่วม (participation) และหลักประกัน (security) และ 3) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (to enhance quality to life) เมื่อสูงวัย (older age)

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2551) ผู้สูงวัยอย่างมีพลัง (active aging) คือ ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรงและมีกระฉับกระเฉง ความคล่องแคล่วว่องไว สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลตนเองและพึ่งตนเองได้ รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเคารพ สามารถทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การมีสัมพันธภาพกับเพื่อน สมาชิกชุมชน และช่วงวัยอื่น ๆ ในสังคม

ศุภเจตน์ จันทรสาส์น (2555) ได้ศึกษาการบันผลทางประชากรจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับพลัดพรัดของผู้สูงอายุไทย โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2550 โดยแบ่งลักษณะการมีพลัดพรัดออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ 1) การประเมินสุขภาพโดยตัวผู้สูงอายุ 2) การมองเห็น 3) การได้ยิน 4) ความรู้สึกไม่มีคุณค่า และ 5) ความรู้สึกไม่มีความสุข

(2) ด้านการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ 1) การมีส่วนร่วม 2) การให้ความเกื้อหนุนทางการเงินแก่บุตรในครัวเรือน 3) การให้ความเกื้อหนุนทางการเงินแก่บุตรที่อยู่อื่น และ 4) การเข้าร่วมทำกิจกรรมของชมรมหรือกลุ่ม

(3) ด้านความมั่นคง ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด คือ 1) ความเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย 2) ลักษณะการอยู่อาศัย 3) รายได้ 4) ความเพียงพอของรายได้ 5) เงินออม 6) หนี้สิน และ 7) แหล่งรายได้ที่สำคัญ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2557) นิยามพหุผลพลั่ง คือ พลังผู้เฒ่า ที่ยังมีพลังอยู่ ซึ่งมาจากคำว่า Active Aging โดยองค์การอนามัยโลกได้บัญญัติกรอบแนวคิดการมีพหุผลพลั่งในปี ค.ศ.1990 แนวคิดที่แสดงถึงภาวะสุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุและเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั่วโลก ประกอบไปด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ 1) การมีสุขภาพที่ดี (Health) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) และ 3) การมีหลักประกันและความมั่นคง (Security) การมีภาวะพหุผลพลั่งตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก

สันต์ ใจยอดศิลป์ (2560) ได้ให้หลักการของแนวพหุผลพลั่ง คือ การทำให้ผู้สูงวัยมีชีวิตที่มีคุณภาพใน 3 ประเด็น คือ 1) มีสุขภาพดี 2) มีส่วนร่วม 3) ความมั่นคง หมายความว่าด้านหนึ่งเป็นการมุ่งช่วยให้ผู้สูงวัยตระหนักว่าตนเองมีศักยภาพที่จะทำให้ร่างกายตัวเองแข็งแรง ทำให้จิตใจตัวเองแจ่มใสร่าเริงและทำตัวให้มีค่าต่อสังคมเท่าที่ตัวเองอยากทำหรือสามารถทำได้ อีกด้านคือสร้างระบบที่ให้ความคุ้มครองป้องกัน ให้ความมั่นคง และให้การเอาใจใส่ดูแลตามสมควร และรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม จิตวิญญาณ และกิจกรรมชุมชนต่าง ๆ

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2560) ให้ความหมายของหลักการพหุผลพลั่งในผู้สูงอายุ ครอบคลุมลักษณะของผู้สูงอายุ ดังนี้

(1) ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (successful aging) จะต้องเป็นผู้ที่ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจตนเอง

(2) ผู้สูงอายุที่ยังคงคุณ ประโยชน์ (productive aging) คือ ผู้ที่มีจะต้องมีความสามารถในการดูแลตนเอง (self-care) และพึ่งพาตนเอง (self-reliance) เท่าที่จะทำได้ของผู้สูงอายุ ตลอดจนการใช้ความสามารถทางสร้างสรรค์สำหรับตนเอง คนในครอบครัวและผู้อื่นอื่นในสังคม

(3) ผู้สูงอายุที่ใช้ประสบการณ์และความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์แนวคิดเรื่องผู้สูงวัยอย่างมีพลัง ความสามารถในการพึ่งพาตนเองเท่าที่จะทำได้ของผู้สูงอายุ

เอกพล เคราเซ (2561) ให้ความหมายของหลักการพหุผลพลั่งในผู้สูงอายุ ครอบคลุมลักษณะของผู้สูงอายุ ดังนี้

(1) ผู้สูงอายุอย่างมีพลัง (active aging) เป็นการพัฒนา “คุณภาพชีวิต” ของผู้สูงอายุ ผู้การมีสุขภาพที่ดี

(2) ผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จในชีวิต (successful aging) ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางสังคม มีหลักประกันที่มั่นคง มีโอกาสเข้าถึงแหล่งในการพัฒนาตนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งความรู้ ทักษะและทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

(3) ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตตนเองภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นผู้ที่สามารถทำคุณประโยชน์ (productive aging) แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้ อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

สรุปแนวคิดพหุผลได้ ว่า แบ่งออกเป็น 3 ด้าน สำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ 1.ด้านสุขภาพ เป็นผู้ดูแลตนเอง ให้มีสุขภาพแข็งแรงอยู่เสมอ 2. ด้านสังคม เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในสังคม และครอบครัว ชุมชน 3. ด้านความมั่นคง มีการดูแลหลักประกัน รายได้ การวางแผนการเงิน ให้กับตนเอง

แนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive aging)

นักวิชาการได้ให้ความหมายแนวคิดในเรื่อง Productive ไว้หลากหลาย ดังนี้

Kaye (2003) ได้ให้นิยามว่า ผู้สูงอายุที่สามารถทำงานต่อไปได้หลังเกษียณอายุ สำหรับงานที่ได้รับค่าตอบแทนหรืองานอาสาสมัคร เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว ชุมชนและประเทศ ลักษณะการทำงานเป็นแบบเต็มเวลาหรือแบบไม่เต็มเวลา ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สูงอายุ บางคนค่าตอบแทนสำหรับปีการทำงานที่ได้ต่ออายุเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ คือ ผู้สูงอายุที่มีความพอใจต่อการเป็นผู้สูงอายุ การวางตัวที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย และสามารถสร้างประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

Denham (2004) สรุปจากหนังสือ รวบรวมบทความ Productive Aging: Concept and Challenge กล่าวถึง นิยามของ Productive aging ว่า กิจกรรมของผู้สูงอายุที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นกิจกรรมสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต และยังช่วยให้ผู้สูงอายุทำงานต่อไปได้และไม่เสียทรัพยากรที่มีศักยภาพไปโดยเปล่าประโยชน์

Hooyman (2010) ให้ความหมายว่า ผู้สูงอายุที่มีคุณประโยชน์ คือ ผู้สูงอายุที่มีความสามารถในการผลิตหรือบริการ จะได้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ตาม นั้นแสดงว่าผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์จะปฏิบัติกิจกรรมที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อสถานะทางจิตใจและสุขภาพของผู้สูงอายุ การสร้างแรงบันดาลใจที่จะบำรุงรักษาศักยภาพ การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีบทบาทที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่เป็นการอุทิศเพื่อคนในครอบครัว ชุมชน และสังคม

Wija (2012) ได้กล่าวถึง productive aging ไว้ว่า ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์นั้น พิจารณาปัจจัยและผลกระทบปัจจัยส่วนบุคคล เศรษฐกิจ สังคมการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert Butler ที่ไม่เพียงแต่การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจเท่านั้น รูปแบบขอ Productive aging เป็นมากกว่าการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ และการเป็นอาสาสมัคร การมีส่วนร่วมในสังคม การประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น Bulter ยังเสนอว่า สุขภาพของผู้สูงอายุ เป็นข้อจำกัดในการทำงาน การสร้างประโยชน์รวมถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2560) กล่าวว่า ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์มีลักษณะที่สามารถดูแลตนเองได้ (Self-care) พึ่งพาตนเองเท่าที่จะทำได้ (self-reliance) และใช้ความสามารถของตนในทางสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองสิ่งที่ปรารถนาตามศักยภาพของตนเอง ครอบครัว สังคมชุมชน และสามารถปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

เล็ก สมบัติและคณะ (2556) ให้ความหมาย ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ยังคงสามารถทำงานหรือทำกิจกรรมในเชิงธุรกิจหรือกิจกรรมการให้บริการ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คนในครอบครัว และสังคมชุมชน ซึ่งแนวคิดนี้มีรากฐานเชิงเศรษฐศาสตร์ร่วมเชิงสังคมวิทยา เพื่อใช้แก้ไขทัศนคติทางลบที่มีต่อผู้สูงอายุและลดอุปสรรคที่มีต่อการดำเนินชีวิตผู้สูงอายุ

เอกพล เคราเซ (2561) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สูงอายุที่มีพฤติกรรม บุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการเป็นผู้สูงอายุ จะช่วยปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ด้านลบที่มีต่อผู้สูงอายุ โดยมี 3 ประการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเป็นผู้สูงอายุที่สามารถดูแลพึ่งพาดูแลตนเองได้ ทั้งร่างกายและจิตใจ ลดปัญหาสังคมและการเงินที่มักส่งผลกระทบต่อปัญหาทางสุขภาพ 2) ความสามารถในการทำกิจกรรมที่ได้รับหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน งานอาสาสมัคร กิจกรรมนั้นเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองครอบครัว สังคม ชุมชน 3) การปรับตัว การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ ทัศนคติ การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง จะพบว่าทั้ง 3 ประการ มีนัยยะของการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของผู้สูงอายุจากผู้รับบริการไปเป็นผู้ให้บริการหรือให้ความช่วยเหลือ และสามารถสะท้อนความเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์

สรุปแนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ ได้ว่า ผู้สูงอายุที่มีความสามารถในการดูแลตนเองได้ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงการเข้าสังคม การทำกิจกรรม การใช้องค์ความรู้ในการทำงานซึ่งอาจจะได้ค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม ผู้สูงอายุยังคงรู้สึกมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและครอบครัว สังคม พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับความสุขสำหรับผู้สูงอายุ

ความหมายความสุขสำหรับผู้สูงอายุ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุข ไว้ดังนี้

Diener (1984) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ให้แนวคิดและวิเคราะห์เกี่ยวกับความอยู่ดีของอารมณ์ แบ่งเป็น 3 มิติ คือ มิติที่ 1 ความรู้สึกทางบวก อารมณ์ทางบวกคนเรามีบ่อยแค่ไหน มิติที่ 2 ความรู้สึกทางลบ อารมณ์ความรู้สึกทางลบคนเราบ่อยแค่ไหน มิติที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต การที่ปัจเจกบุคคลมีการประเมินความพึงพอใจในชีวิตภาพรวมอย่างไร

Seligman (2000) ความสุข หมายถึง มุมมองหรือความคิดของบุคคลที่ประเมินตนเองในความรู้สึกทางบวกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ได้พบเจอ เช่น มีความเบิกบานใจ มีความยินดี มีอารมณ์ดี โดยไม่มีความรู้สึกทางลบและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

อาภาวรรณ ไสภณธรรมรักษ์ (2559) ได้กล่าว 8 หนทางสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีความสุข

1) การที่ผู้สูงอายุรู้จักโอนอ่อนผ่อนตามความเห็นของลูกหลาน และลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุด

2) ผู้สูงอายุต้องยอมรับว่า การเกิด การแก่ การเจ็บ การตายเป็นเรื่องธรรมดา

3) ควรมองชีวิตในทางที่ดี ภูมิใจที่ได้เป็นที่พึ่งพิงให้แก่ลูกหลาน หรือผู้ที่อ่อนวัย

4) เมื่อเกิดความกังวล ควรปรึกษาพูดคุยกับคนใกล้ชิด เพื่อจะได้ระบาย

ความรู้สึก

5) มีการเข้าสังคมพบปะสังสรรค์กับผู้อื่นเพื่อพูดคุยปรับทุกข์

6) ยึดศาสนาเป็นที่พึ่งพาทางใจ เช่น สวดมนต์ เข้าวัด

7) หมั่นทำจิตใจให้เบิกบานอยู่เสมอ ไม่เครียด ไม่จู้จี้

8) หากิจกรรมหรืองานอดิเรกที่ทำให้รู้สึกเพลิดเพลินและมีคุณค่าทางจิตใจ

นัชชา เรื่องเกียรติคุณ (2562) ได้แนะนำวิธีปรับตัวเพื่อใช้ชีวิตอย่างมีความสุข คือ

1) ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น ลูกหลานจากไปไม่ครอบครัว หรือทำงานในเวลากลางวัน

2) การดูแลสุขภาพอนามัยให้ถูกต้อง เช่น ทานอาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่

- 3) การออกกำลังให้เหมาะสมกับวัย และเหมาะสมกับสภาพร่างกายของตน
- 4) ไม่ควรคิดวิตกกังวลอายุซึ่งล่วงเลย สร้างความภูมิใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา
- 5) การเข้าใจต่อสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 6) วางแผนการเงินในช่วงเวลาที่สามารถยังทำงานมีรายได้ จะได้เก็บไว้ใช้จ่ายในวัยสูงอายุเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง

สรุปความหมายของความสุขสำหรับผู้สูงอายุ ได้ว่า ความสุข คือการปรับตัวยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล หากมีมุมมองเชิงบวกจะเกิดความเข้าใจความเป็นไป ในสิ่งที่เปลี่ยนแปลง และเกิดความสบายใจ ลดความกังวลใจได้ และสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามความสามารถของตนเอง

องค์ประกอบความสุขสำหรับผู้สูงอายุ

กรมสุขภาพจิต (2558) ได้มีการจัดทำกรอบแนวคิดเรื่องความสุข 5 มิติ เพื่อที่จะพัฒนาความสุขเชิงจิตวิทยาในผู้สูงอายุ และพร้อมที่จะนำมาปฏิบัติและวัดในเชิงสัมพันธได้ จำแนกความสุขของผู้สูงอายุ 5 มิติ ได้แก่

- 1) สุขสบาย (Health) คือ ผู้สูงอายุที่สามารถดูแลสุขภาพร่างกาย ให้มีความแข็งแรง คล่องแคล่วมีกำลัง ต่อความต้องการทางกายได้ตามสภาพที่เป็นอยู่ มีรายได้เศรษฐกิจจำเป็นเพียงพอไม่มีอุบัติเหตุหรืออันตราย และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ
- 2) สุขสนุก (Recreation) คือ ผู้สูงอายุสามารถเลือกวิถีชีวิตที่สนุกสนาน รื่นรมย์ ด้วยการทำกิจกรรมให้เกิดอารมณ์ที่เป็นสุข กระปรี้กระเปร่า จิตใจแจ่มใส คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสามารถลดความซึมเศร้า ความวิตกกังวลและความเครียดได้
- 3) สุขสง่า (Integrity) คือ ผู้สูงอายุสามารถรู้สึกความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง พึ่งพอใจ การยอมรับตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้กำลังใจ มีความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้อื่น
- 4) สุขสว่าง (Cognition) คือ ผู้สูงอายุสามารถจดจำ มีความคิดอย่างมีเหตุมีผล การวางแผนและการแก้ไขปัญหา การสื่อสาร รวมทั้งสามารถจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) สุขสงบ (Peacefulness) คือ ผู้สูงอายุสามารถรับรู้ เข้าใจ ความรู้สึกของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้

เกิดความสุขสงบกับตนเองได้ ผ่อนคลาย รวมทั้งสามารถปรับตัวยอมรับสภาพสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง

ประเวศ วะสี (2543) ให้ความหมายว่า ความสุขของบุคคล เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

- 1) การไม่ทอดทิ้งกัน ทำให้เกิดความทุกข์
- 2) การมีเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) การใช้ทรัพยากรจำเป็น
- 4) การเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคน
- 5) ความเป็นธรรมทางสังคม
- 6) สันติภาพสังคม
- 7) การพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น
- 8) ความเข้มแข็งของชุมชน

Weiss (1974) มีการอธิบายองค์ประกอบเกิดความสุข 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การให้ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) ทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและอบอุ่น จะไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ความสัมพันธ์นี้จะพบในคู่สมรส เพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน
- 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social integration) ทำให้รู้สึกมีเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ
- 3) การให้ความรู้สึกมีคุณค่า (Reassurance of worth) การยอมรับ ครอบครัว เพื่อน อาชีพ ถ้าคนเราไม่ได้รับการยอมรับจะทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง
- 4) การให้ความรู้สึกพึ่งพาได้ (Sense of reliable alliance) คาดหวังการได้รับความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ถ้าไม่ได้รับจะรู้สึกว่าตนถูกทอดทิ้ง
- 5) การให้โอกาสที่จะเลี้ยงดูอุปถัมภ์ (opportunity for nurturance) การสนับสนุนจากผู้ใหญ่ ต่อความเจริญเติบโตของสุขภาพ ทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น และผู้อื่นพึ่งพาได้
- 6) การได้รับการชี้แนะ (The Obtaining of guidance) คำแนะนำ รับกำลังใจ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาการได้รับความช่วยเหลือ

Barnard (1972) ให้ความหมายว่า ความสุขของผู้สูงอายุว่าสามารถเกิดขึ้นได้ ดังนี้

- 1) ถ้าผู้สูงอายุได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคม จะรู้สึกเป็นที่พึ่งและเป็นที่ต้องการของผู้อื่น รู้สึกถึงมีคุณค่าในตนเอง

2) ถ้าผู้สูงอายุมีอิสระในการเดินทางได้ด้วยตนเอง จะทำให้มีอิสระในการแสดงความคิด อิสระในการตัดสินใจ การจับจ่ายใช้สอยด้วยตนเอง

3) ถ้าผู้สูงอายุสามารถหาความสุขทางเพศให้แก่ตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ

Diener (1984) ภายใต้นิยามของ Subjective Well-being Hierarchical structure: The components of subjective well-being) แสดงถึงองค์ประกอบแนวคิดตามลำดับขั้นของความสุข แสดงให้เห็นถึงการประเมินทั่วไป ของลักษณะบุคคลที่เชื่อว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อความสุข ไม่ว่าจะเป็น อารมณ์ทางบวก ทางลบ ความพึงพอใจและองค์ประกอบของความพึงพอใจมีความเกี่ยวข้องในระดับปานกลาง สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัย

Argyle M (1987) องค์ประกอบทางอารมณ์ แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

1) อารมณ์ทางบวก เกิดจากสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายใน เช่น ความสุข ร่าเริงยินดี มาจาก แรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดความสุขแบบลึกซึ้งเป็นอย่างอึดอ้อมทางอารมณ์ ทางบวกแบ่งได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ (1) ความรู้สึกยินดีและสุขใจ เป็นมิติหลักซึ่งมีความสัมพันธ์กับใบหน้าที่ยิ้มแย้ม ยินดีที่ได้อยู่ร่วมกับผู้อื่น ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี (2) ความความตื่นเต้น ยินดี จะมีความสุขระดับความเข้มข้นอารมณ์ที่มากกว่าความรู้สึกสุขใจ และ (3) ความรู้สึกซึมซับ กับประสบการณ์ สำหรับอารมณ์ที่มีความเข้มข้นในระดับสูง แสดงว่าอารมณ์ภายในลึกซึ้งเชื่อมโยงกับการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

2) อารมณ์ทางลบ เกิดจากการมีสภาวะอารมณ์อื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า จะทำให้ร่างกายมีอาการ เช่น ปวดศีรษะ เหนื่อย นอนไม่หลับ รวมถึงมีอาการทางประสาทมักจะเชื่อมโยงมาจากอาการป่วยทางร่างกาย

Argyle (1991) กล่าวว่า ความสุขภายใต้แนวคิด Subjective well-being คือ การประเมินอารมณ์ความรู้สึกภายในบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ 2 แบบ คือ 1) ทางความคิด 2) ทางอารมณ์ และแบ่งเป็นของอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ ดังนี้

1) ทางความคิด (Cognitive components) การประเมินความสุขรูปแบบของความพึงพอใจในชีวิต เป็นการสรุปรวมชีวิตเหตุการณ์ของบุคคล ในกิจกรรมและสภาพแวดล้อม และนำมาตัดสินว่ามีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

2) ทางอารมณ์ (Emotional components) การประเมินความสุขจากประสบการณ์ในแต่ละสถานการณ์ชีวิตของบุคคล เป็นการประเมินของอารมณ์ด้านบวกและด้านลบ ซึ่งทั้งสองด้านเป็นอิสระต่อกัน และเป็นไปไม่ได้ที่บุคคลหนึ่งจะมีความรู้สึกทั้งสองอย่างในเวลาเดียวกัน ในขณะที่นั้นบุคคลที่มีความรู้สึกทางบวกมากจะมีความรู้สึกทางลบน้อยลง

สรุปองค์ประกอบความสุขสำหรับผู้สูงอายุ ได้ว่า ความสุขขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล จะมี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางความคิด และองค์ประกอบทางอารมณ์ มีทั้งทางเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งสามารถแบ่งความสุขได้ 5 ด้าน ได้แก่ สุขสบาย สุขสนุก สุขสง่า สุขสว่าง และ สุขสงบ

แนวคิดความพึงพอใจและสร้างสุข

Maslow (1970) ได้ให้ความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยแบ่งความสำคัญของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ได้แก่

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น น้ำอาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น
- 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนอง เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การทำงาน
- 3) ความต้องการด้านการยอมรับและความรัก เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนอง หลังจากนั้นต้องการที่จะได้รับความรักและการยอมรับจากสังคมโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนฝูง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น เป็นต้น
- 4) ความต้องการด้านการนับถือ มี 2 ลักษณะ คือ การนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง กับ การยกย่องนับถือจากผู้อื่น มีผู้อื่นให้ความเคารพยกย่อง การได้รับเกียรติ ได้รับชื่อเสียงจากผู้อื่น
- 5) ความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการจากลำดับขั้นก่อน จนเกิดความพอใจในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาจึงเป็นความต้องการถึงความสามารถของตนเอง ที่จะสามารถปฏิบัติได้สูงสุด ให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม

Brandt (1981) ผู้สูงอายุสามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้ ดังนี้

- 1) ถ้าผู้สูงอายุได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคม จะเกิดความรู้สึกเป็นที่พึงและที่ความต้องการของผู้อื่น รวมทั้งรู้สึกถึงการมีคุณค่าในตนเอง
- 2) ถ้าผู้สูงอายุมีอิสระในการเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ผู้สูงอายุจะมีอิสระในการแสดงความคิด รวมถึงอิสระในการตัดสินใจในการจับจ่ายใช้สอยด้วยตนเอง
- 3) ถ้าผู้สูงอายุสามารถหาความสุขทางเพศให้แก่ตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ

การทำงานของผู้สูงอายุ เป็นคำตอบที่สำคัญที่จะช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ ของผู้สูงอายุได้ และได้ยกตัวอย่าง ดร.มหาเธร์ บิน โมฮัมหมัด ที่ยังทำหน้าที่นายกรัฐมนตรีมาเลเซียอย่างกระฉับกระเฉงในอายุ 96 ปี และยังแนะนำให้ผู้สูงอายุทำอะไรทำ เพื่อให้เกิดการขยับของร่างกาย และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่อยู่เฉย ๆ เพราะจำทำให้ร่างกายและจิตใจค่อย ๆ เหี่ยวเฉาลงไป อีกทั้ง ดร.มหาเธร์ ยังพูดอยู่เสมอว่า เขาไม่มีวันหยุดจากการทำงาน (I've never actually retired) (สราวุธ ไพฑูริย์พงษ์, 2564)

สรุปได้ว่า แนวคิดพุดมพลัง แนวคิดคุณประโยชน์ และแนวคิดความสุข 5 มิติ ทั้ง 3 แนวคิด มีผู้สูงอายุจะต้องเป็นผู้มีสุขภาพดีและมีอารมณ์แจ่มใส สดชื่นไม่เครียด อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่พึ่งพาตนเองได้ รวมถึงการมีส่วนร่วมและทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และเป็นผู้ที่ยอมรับตนเองได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง โดยบางครั้งไม่ได้หวังผลตอบแทนสามารถเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมต่าง ๆ ได้

ตาราง 6 สรุปแนวคิดพุดมพลัง แนวคิดคุณประโยชน์ และแนวคิดสุข 5 มิติ

แนวคิด	พุดมพลัง (Active Aging)						คุณประโยชน์ (Productive Aging)				สุข 5 มิติ		
	องค์การอนามัย	นายแพทย์ตันต์	นายแพทย์สตีล	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ	ศิวพัฒน์	เอกพล	Kaye, Butle, Webster	Denham	Hooyma, Kiyak	Wija, Ferreira		ศิวพัฒน์	เอกพล
ด้านสุขภาพ													
ความเสี่ยงการเกิดโรคต่ำ	✓												
สุขภาพร่างกายแข็งแรง	✓	✓	✓	✓		✓				✓			✓
ด้านอารมณ์/ความรู้สึก													
ความจำดี	✓												✓
อารมณ์แจ่มใส	✓	✓										✓	✓
กระปรี้กระเปร่า												✓	✓
ด้านการเห็นคุณค่า													
การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	
การมีคุณค่าทำประโยชน์เพื่อสังคม		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความปลอดภัย			✓			✓							
ด้านจิตใจตนเอง													
ความพึงพอใจตนเอง					✓	✓		✓			✓	✓	✓
การพัฒนาทักษะความรู้						✓	✓		✓	✓	✓		✓
การได้รับคำตอบแทน							✓		✓	✓			
การไม่หวังผลตอบแทน									✓	✓			
ความสามารถในการผลิตและบริการ									✓	✓		✓	
การเป็นอาสาสมัคร							✓			✓			

แนวคิด	พุดมพลัง (Active Aging)					คุณประโยชน์ (Productive Aging)					สุข 5 มิติ		
แหล่งอ้างอิง	องค์การอนามัย	นายแพทย์สันต์	นายแพทย์พิทักษ์	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ	ศศิพัฒนา	เอกพล	Kaye, Butle, Webster	Denham	Hooyman, Kiyak	Wija, Ferreira	ศศิพัฒนา	เอกพล	กรมสุขภาพจิต

4. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข

ความหมายการทำงานอย่างมีความสุข

การทำงานภายในองค์กร ให้มีความสุขนั้นเป็นเรื่องหนึ่งในชีวิต และได้รับแนวคิดจากทางตะวันตก อริสโตเติล ได้มีการให้แนวทาง “ความสุข” ที่นำไปสู่ความผาสุกที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็นคำศัพท์ใหม่คือ “Happiness” Kittisukatit (2013)

นักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

Kittisukatit (2013) ให้ความหมายว่า การเป็นที่ยอมรับจากคนทั่วไป รวมถึงการได้รับการยกย่องในที่ทำงาน มีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเมตตา รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การงานมีความก้าวหน้า มีความมั่นคง มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา การได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและความปลอดภัยจากการทำงาน

Warr (1990) ได้ให้องค์ประกอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ไว้ดังนี้ 1) ความตื่นตระหนกในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกในการทำงานและไม่มีวิตกกังวล 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินใจเต็มใจ โดยไม่มีความทุกข์ ยินดีในการปฏิบัติงานของตน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เกิดจากความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน รู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างรวดเร็ว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2539) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำ ได้ร่วมงานกับเพื่อน ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ มีสวัสดิการที่พอเพียงและรายได้ที่ต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้นความหมายของการทำงานอย่างมีความสุขข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุข คือ การรู้สึกชื่นชอบ สนุก เพลิดเพลินและมีความสุขกับงานที่ทำโดยไม่รู้สึกกังวลในการทำงาน รู้สึกภูมิใจและมีคุณค่าในการทำงาน รวมทั้งมีผู้บังคับบัญชาที่ดีคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ มีรายได้ สวัสดิการรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน

องค์ประกอบและปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข

องค์ประกอบปัจจัยการทำงานให้มีความสุข ได้มีนักวิชาการให้นิยามความหมายไว้หลายประการดังนี้

Veenhoven (1984) ได้พบ ลักษณะความสุข 6 ลักษณะจากการศึกษาด้านสุขภาวะและความสุขในชีวิต คือ

1) ทรัพยากรในตัวบุคคล คือ การมีสุขภาพที่แข็งแรง จิตใจที่เข้มแข็ง และความสามารถพิเศษ และการเข้าร่วมกิจกรรม

2) บุคลิกภาพ คือ แนวโน้มความชอบหรือความไม่ชอบในสิ่งต่างๆ ความเชื่อในเรื่องของโชครชะตา วิธีการดูแลตนเอง หรือเรื่องของเวลา

3) รูปแบบการดำเนินชีวิต คือ ความพึงพอใจในตนเอง การรู้จักตนเอง และการเปิดรับความสุข สำหรับการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

4) ความปรารถนา คือ การให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความสุขในชีวิต มากกว่าฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งผู้ที่มีความสุขจะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงออกมาจากภายใน

5) ความเชื่อมั่น คือ ความเชื่อเรื่องของค่านิยม ศาสนาหรือมุมมองการมีความสุข

6) เห็นคุณค่า คือ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด และความพึงพอใจในตนเอง

Huse (1985) ได้อธิบายองค์ประกอบไว้ 8 คุณสมบัติ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าจ้างเงินเดือนเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการการทำงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย รวมถึงการป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Development of human capacities) เช่น มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการประเมินความรู้ รวมถึงการให้รางวัลชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลงานดี

4) การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) มีการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

5) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นการทำงานระหว่างบุคคลที่อยู่ในสายงานเดียวกัน และต่างสายงาน

6) ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ดี (Constitutionalism) แผนการทำงานที่ชัดเจน มีระบบในการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวมถึงการรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมีการช่องทางให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก

7) ความสมดุลในการปฏิบัติงาน (The total space) การจัดสรรแบ่งเวลาการทำงานให้เหมาะสมระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสามารถผ่อนคลายได้ในระหว่างปฏิบัติงาน รวมถึงการแบ่งเวลาในการทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) มีความภาคภูมิใจในองค์กรและงานที่ทำ โดยไม่รู้สึกเขินอาย ในการได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2539) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ไม่สามารถที่จะสร้างหรือเกิดขึ้นได้ในทันที หรือเกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ไม่สามารถที่จะเหมือนกันได้ เนื่องจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เหมือนกัน อาจจะมีความสุขที่แตกต่างกัน การสนองตอบภายในจิตใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่

- 1) มีความภูมิใจในงานที่ทำ
- 2) มีความสนุกเพลิดเพลินในการทำงาน
- 3) มีการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของงาน
- 4) มีเพื่อนร่วมงานที่ในการทำงาน
- 5) มีการยอมรับจากบุคคลอื่นในคุณค่างานที่ตนทำอยู่
- 6) มีความสุขในสถานที่ทำงาน
- 7) มีแรงกระตุ้นในการเสริมสร้างการทำงาน
- 8) มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งการสร้างสมดุล โดยมีการจัดการระหว่างมิติส่วนตัว เน้นความสุขของตนเอง, มิติครอบครัว เน้นความสุขของคนในครอบครัว และ มิติสังคม เน้นความสุขขององค์กรและสังคม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุข ได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศ ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยมีตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer ได้เพิ่มความสุขอีก 1 มิติ คือ Happy Work Life คือ การงานที่ดี วัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร (Kittisukatit, 2013) รวมเป็นความสุข 9 มิติ และมี ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ Happinometer ดังนี้

1) สุขภาพดี (Happy Body) การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่ดี สดชื่น ไม่เครียด วิตกกังวล รวมถึงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ (1) ค่า BMI และรอบเอว (2) การรับประทานอาหารเช้า (3) การออกกำลังกาย (4) การสูบบุหรี่ (5) การดื่มแอลกอฮอล์ และ (6) ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจต่อกัน รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และชื่นชมยินดีต่อผู้อื่น มีตัวชี้วัด 9 ประการ ได้แก่ (1) ความเอื้ออาทร (2) การให้ความช่วยเหลือ (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง (5) การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน (6) การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกัน (7) ความยินดีเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม (8) การทำกิจกรรมต่อสังคม และ (9) การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองสังคมส่วนร่วม

3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) รู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียด อารมณ์ดี มีการพักผ่อนที่เพียงพอ มีตัวชี้วัด 5 ประการ คือ (1) การพักผ่อนเพียงพอ (2) ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจในแต่ละสัปดาห์ (3) การมีความเครียด (4) การมีชีวิตตามที่คาดหวัง (5) การจัดการปัญหา

4) การหาความรู้ (Happy Brain) การแสวงหาความรู้ มุ่งมั่นในการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีสติปัญญาที่สามารถนำพาความเจริญในหน้าที่การงาน มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ (1) การหาองค์ความรู้ใหม่ (2) ความสนใจในการพัฒนาตนเองในชีวิต (3) โอกาสในการอบรมการศึกษาดูงาน

5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) การมีคุณธรรม ศีลธรรมและการเกรงกลัวต่อบาป มีจิตใจที่ดี รวมถึงการกระทำในสิ่งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ (1) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา รวมถึงการให้ทาน (2) การยอมรับขอโทษในสิ่งที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ (3) ช่วยเหลือและตอบแทนผู้มีพระคุณ (4) การปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ (5) การยกโทษและให้อภัย

6) การจัดการการเงินได้ดี (Happy Money) รู้จักบริหารการเงิน การออม การลงทุน และสามารถเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินที่มีอยู่ในอกเงยได้ มีตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่ (1) การผ่อนชำระหนี้ (2) การชำระหนี้สินตามกำหนด (3) การจัดการเงินออมในแต่ละเดือน (4) การดูแลค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่าย

7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่อบอุ่น ดูแลเอาใจใส่กันในครอบครัว เสมือนกับการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กร มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ (1) เวลาอยู่กับครอบครัว (2) ทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว (3) การมีความสุขกับครอบครัว

8) การมีสังคมที่ดี (Happy Society) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันในสังคม ชุมชน มีความไว้วางใจ มีความสามัคคีต่อกันในสังคม ทำให้สังคมน่าอยู่ มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ 1) การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข 2) ความรู้สึกมีความสุขกับสังคม 3) สามารถขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากคนในชุมชน 4) รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 5) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนบ้าน

9) การงานดี (Happy Work Life) ความสุขจากประสบการณ์การทำงานกับองค์กร มีตัวชี้วัด 15 ประการ ได้แก่ 1) ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพจากองค์กร 2) ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ 3) การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง 4) การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 5) การปรับขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน 6) การมีอาชีพที่มั่นคง 7) ความสุขกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 8) โอกาสทางการศึกษาต่อและกลับมาพัฒนาองค์กร 9) ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากร 10) การรู้สึกได้เป็นเจ้าของร่วมขององค์กร 11) การได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่ากับความเสี่ยงจากการทำงาน 12) การทำงานอย่างมีความสุข 13) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม 14) ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น 15) การมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้าหรือนายจ้าง

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบความสุขเกิดจากความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน
- 3) การบริหารการทำงาน คือ ลักษณะของการบริหารจัดการการดำเนินการภายใน ความมีชื่อเสียงขององค์กร
- 4) อัตราค่าจ้าง คือ การได้รับเงินค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถหรือเหมาะกับตำแหน่งในการทำงาน
- 5) ลักษณะของงานที่ทำ คือ งานที่มีลักษณะ
- 6) การนิเทศงาน มีการดูแลและติดตามให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 7) ลักษณะทางสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 8) สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในเชิงกายภาพ ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน ชั่วโง่งการทำงาน
- 9) ค่าตอบแทนหรือประโยชน์ เช่น ค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนเมื่อออกจากการ เงินในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ
- 10) เครื่องมือในการทำงาน มีตัวช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือความปลอดภัย ความสะอาด
- 11) ความสัมพันธ์ คือ สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับ
- 12) การยอมรับนับถือ คือ มีความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- 13) การสื่อสาร สามารถสื่อสารให้คนในองค์กรได้เข้าใจรวดเร็วเท่าทันเหตุการณ์
- 14) การพัฒนาตนเอง ให้โอกาสส่งเสริม เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

สรุป ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข ได้ว่า 5 ปัจจัย คือ 1.การมีงานที่ดีทำมีโอกาสเติบโตในสายงาน 2. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม 3. การเข้าสังคม เพื่อนร่วมงานในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อเพื่อคอยสนับสนุน 4. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การสภาพแวดล้อมเหมาะสมและมีอุปกรณ์คอยช่วยเหลือด้านความปลอดภัย 5.การส่งเสริมทักษะอาชีพ องค์ความรู้ในสายงานเพื่อพัฒนาตนเอง

5. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ความหมายขององค์การ

คำว่า “องค์การ” หรือ “องค์การ” มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

Barnard (1972) ให้ความหมายว่า องค์การ คือระบบที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คน มาร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน และทำงานอย่างมีระบบถึงแม้จะเป็นงานที่ซับซ้อน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่มีการกำหนดร่วมกัน

Herbert (1972) ได้กล่าวว่า องค์การคือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างให้เกิดการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์และสามารถทำตามเป้าหมายที่ เป้าหมายนั้นได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ได้อธิบายความหมายขององค์การ คือกลุ่มบุคคลที่มีการ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นร่วมกัน

สุนันทา เลานันท์ (2556) ให้ความหมายขององค์การไว้ 2 แบบ แบบที่ 1 การมอง องค์การที่เป็นสถาบันหรือหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะบางอย่าง ซึ่งเป็นการพิจารณาองค์การใน ลักษณะค่อนข้างอยู่กับที่ และแบบที่ 2 การมององค์การเป็นแบบพลวัต คือ มีการเคลื่อนที่ เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา กล่าวได้ว่า เมื่อองค์การเกิดขึ้นแล้ว 1 องค์การ ก็จะมีการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหวอยู่เสมอ ตราบใดที่องค์การยังมีชีวิต ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่เสมอ

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558) ให้ความหมายขององค์การว่าเป็น การรวมตัวของกลุ่ม บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย อาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมนั้น เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการ ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายขององค์การที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่าองค์การหมายถึง การที่มีบุคคล ตั้งตั้งแต่ 2 คน เข้ามาทำงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันในการที่จะให้ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะขององค์การ

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558) ได้วิเคราะห์ จำแนกลักษณะขององค์การ ดังนี้

1) องค์การเป็นกลุ่มของบุคคล ที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำได้ สิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนได้ เพราะขาด กำลัง ความสามารถ เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ เป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่ กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้แน่นอน นับว่าเป็นการมององค์การในลักษณะนี้และคงที่ แต่

ในสภาพความเป็นจริง องค์การเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และองค์การยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบความสัมพันธ์ อาทิ ปัจเจกบุคคล กระบวนการทำงาน เป้าหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

3) องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือจัดการ คือ การจัดองค์การเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ ที่ดิน และวัสดุ มารวมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4) องค์การเป็นกระบวนการ เป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด โดยมีการระบุดูความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้ร่วมมือกันทำงานให้บังเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5) องค์การเป็นระบบ มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งระบบนี้จะประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต โดยจะมีข้อมูลป้อนกลับไปสู่ที่มาเป็นปัจจัยนำเข้าต่อไป จึงเรียกว่าเป็น “องค์การระบบเปิด” (Open System) ซึ่งองค์การลักษณะนี้จะเป็นการดำเนินภายในและมีการปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีวิธีการบริหารงานอย่างมีระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยจากสภาวะแวดล้อมภายนอก และจากการเรียกร้องกระบวนการแปลงสภาพระบบ การติดต่อสื่อสารและวิธีการนำเอาสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วกลับไปทำใหม่ เพื่อปรับปรุงทั้งระบบให้ดีขึ้น ดังนั้น กระบวนการแปรสภาพจึงประกอบไปด้วยหน้าที่หลักการบริหาร ส่วนระบบปิด (Closed System) เป็นระบบที่ไม่ต้องการอิทธิพลใด ๆ จากภายนอก และไม่ได้เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ธุรกิจมักจะมองแต่ภายในองค์การของตนเองมากกว่า ถ้าจะสนใจกับสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า รสนิยมผู้บริโภคสภาพการณ์ของตลาด ฯลฯ ธุรกิจจะให้ความสำคัญกับเรื่องของตนเอง เช่น การผลิตสินค้า ระบบผลิต และการจัดการ

หลักการจัดรูปแบบการบริหารงานยุคใหม่

- 1) มีการกระจายอำนาจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 2) จัดโครงสร้างให้เป็นไปตามสายงานและการผลิตและจำหน่าย
- 3) การบริหารงานส่วนกลาง รับผิดชอบในทุกกระบวนการของการบริหารงาน

หลักทุกส่วนงาน

4) ผลการดำเนินงานของหน่วยธุรกิจ จะถูกจัดโดยกำไร การหมุนเวียนของกระแสเงิน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญและมีการบริหารงานในหลายรูปแบบ

ประเภทขององค์การ

ประเภทขององค์การจำแนกโดยยี่ดหลัก กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2558) ดังนี้

1) ยี่ดหลักการเกิด มี 2 แบ่ง 1) องค์การแบบปฐม (Primary Organization) องค์การที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ สมาชิกทุกคนต้องเกี่ยวข้องกันมา และ 2) องค์การแบบมัธยม (Secondary Organization) องค์การที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผล บทบาทและหน้าที่ที่กำหนดขึ้นภายในองค์การ มีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจึงไม่เป็นแบบส่วนตัว วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การแบบมัธยม ตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์การ เช่น หน่วยราชการ ห้างหุ้นส่วน สมาคม บริษัท โรงพยาบาล สโมสร โรงเรียน เป็นต้น

2) ยี่ดโครงสร้าง มี 2 แบบ คือ (1) มีรูปแบบ (Formal Organization) และ (2) ไร้รูปแบบ (Informal Organization)

2.1) องค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) องค์การที่มีโครงสร้างอย่างมี การกำหนด กฎเกณฑ์ รูปแบบไว้เป็น ระเบียบแบบแผน มีสายบังคับบัญชา ตามขั้นตอน ใ้ อย่างชัดเจน และมีการแบ่งงานกันตามความสามารถ องค์การลักษณะนี้ส่วนใหญ่มาจากองค์การ เอกชนหรือองค์การของรัฐที่เรียกว่า “ระบบราชการ (Bureaucracy)” มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ ตามวัตถุประสงค์และมีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละแห่งและแต่ละบุคคลเข้ามา ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็อำนาจในการบังคับบัญชา สั่งงาน ความสัมพันธ์และการติดต่อ ประสานงานหน่วยงาน บุคคล ใ้้อย่างเป็นระเบียบ มีแผนภูมิองค์การ (Organization Chart) แสดงให้เห็นว่า กิจการต่างขององค์การมีการจัดการแบ่งแยกกันอย่างไร ใครมีอำนาจหน้าที่อย่างไร และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร องค์การที่มีรูปแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

(1) การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) หน้าที่ องค์การจะมีลักษณะแบ่งแยกตามสายบังคับบัญชา (Chain of Command) ควบคู่กับการ มอบหมายความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาระดับสูงลงไป (Line of Authority) โครงสร้างของ องค์การแบ่งออกเป็น 3 ระดับชั้นคือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชาเรียกว่า “การบริหารงานจากบนลงล่าง (Top Down Management) หรือแบบแนวตั้ง (Vertical)” แต่ละชั้นมีตำแหน่งหน้าที่ ความ รับผิดชอบและอำนาจที่แตกต่างกัน มีขอบเขตเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสน ก้าวถอยและ

ซ้ำซ้อนกัน อำนาจและการตัดสินใจในการบังคับบัญชาจะมีการกำหนดในแต่ละชั้น โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีอำนาจสูงสุดและลดหลั่นลงมาตามลำดับ

(2) การแบ่งงาน (Division of Labor) แบ่งตามความเหมาะสมและตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การแบ่งงานต้องคำนึงถึงคุณสมบัติและศักยภาพ ความสามารถจะรับผิดชอบในการรับผิดชอบ จะต้องคำนึงถึงการประสานงาน การไม่ซ้ำซ้อน และไม่ก้าวก่ายกัน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องมีความเหมาะสมพอดี ไม่ควรแบ่งงานออกเป็นหลายช่วงและหลายหน่วยงานเกินไป การมีหน่วยงานย่อยมากเกินไปจะทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ก่อให้เกิดความล่าช้า การประสานงานไม่มีประสิทธิภาพ

(3) ช่วงการควบคุม (Span of Control) สายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับหนึ่ง เป็นการบริหารงานที่มีลักษณะแนวนอน (Horizontal) คือ จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ระดับถัดลงมาที่จะต้องรายงานแก่ผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งซึ่งอยู่ระดับที่ถัดขึ้นมา

(4) เอกภาพในการบริหารงาน (Unity of Command) คือ การบริหารงานที่ทุกหน่วยงาน ทุกคนและทุกระดับ ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกัน มีการประสานกัน และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชารวมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะใดคณะหนึ่ง คือ ใครเป็นผู้รับผิดชอบมีขอบเขตแต่ละระดับให้ชัดเจน เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดการขัดขวางรับผิดชอบ

2.2) องค์การแบบไร้รูปแบบ (Informal Organization) หมายถึง องค์การอุปนัย หรือองค์การไม่เป็นทางการ มีลักษณะไม่มีโครงสร้าง ไม่มีระเบียบ ไม่มีกำหนดหน้าที่ของหน่วยงานแต่ละคน ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจของบุคคลที่มาอยู่ร่วมกัน

ลักษณะการบริหารโดยจำแนกตามองค์การ คือ องค์การระบบราชการ (Bureaucratic Organization) องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นการบริหารงานในองค์การขนาดใหญ่ ได้แก่ การบริหารงานของรัฐบาล เป็นต้น ส่วนองค์การเอกชน (Private Organization) องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแสดงหาผลประโยชน์และกำไรให้กลุ่มของตนเป็นสำคัญ และองค์การระหว่างประเทศ (International Organization) คือองค์การที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวของประเทศต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมนุษยชาติร่วมกัน

การจัดการตามหลักการบริหาร (Administrative management)

Herbert (1972) กล่าวว่า การบริหารงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยในการบริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1) คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยในการบริหารงานผลจะออกมาดีได้ ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อหน่วยงานนั้น

2) เงิน (Money) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารงาน ที่หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีงบประมาณ หากมีปัญหาหรือขาดแคลนงบประมาณ การบริหารของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมายได้

3) ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) อุปกรณ์เป็นสิ่งจำเป็นหากหน่วยงานใดขาดวัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้ว ก็ย่อมเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหาร ฉะนั้นทรัพยากรในการบริหารงานจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร

4) การจัดการ (Management) การบริหารงานจำเป็นต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดการที่ดี แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุม การตรวจสอบรายงานอย่างมีระบบมีขั้นตอน มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติที่ดีและเด่นชัด

Hoy (1991) สรุปการจัดการของ Henri Fayol ประกอบด้วยหลักการจัดการที่มีประสิทธิภาพ 14 ด้าน ดังนี้

- 1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work)
- 2) อำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)
- 3) ความมีระเบียบวินัย (Discipline)
- 4) ความมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)
- 5) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of direction)
- 6) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual to the general interest)
- 7) ค่าตอบแทนและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration and methods)
- 8) การรวมอำนาจ (Centralization)
- 9) สายการบังคับบัญชา (Scalar chain)
- 10) คำสั่ง (Order)
- 11) หลักความเสมอภาค (Equity)
- 12) ความมั่นคงในงาน (Stability of tenure)
- 13) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความสามัคคี (Esprit de corps)

Robbins and Coulter (2007) ได้สรุป การจัดการพื้นฐาน 4 ด้าน คือ P – Planning การวางแผน O-Organizing การจัดการองค์การ L-Leading การนำ C-Controlling การควบคุม มีรายละเอียดดังนี้

1) การวางแผน (P-Planning) การถ่ายทอดแผนงานและกลยุทธ์ ในการตัดสินใจสำหรับระดับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน และการถ่ายทอดแผนงานทั่วทั้งองค์การตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุด ระดับกลาง ไปจนถึงระดับปฏิบัติการ

2) การจัดองค์การ (O-Organizing) การจัดองค์การ โดยมีโครงสร้างองค์การ เช่นการกำหนดการประชุม การประสานงานระหว่างทรัพยากรบุคคล การเงิน และด้านอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3) การนำ (L-Leading) ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมให้พนักงานหรือลูกน้องในองค์การมีประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ การสื่อสาร เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) การควบคุม (C-Controlling) หน้าที่ผู้บริหารในการกำกับดูแลและควบคุมแผนงานได้ตามผลลัพธ์ที่วางไว้ หรืออาจมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อประเมินแล้วไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2558) ได้สรุปแนวคิดของ Henri Fayol ในด้านกระบวนการจัดการ ประกอบด้วย การบริหาร 5 ประการ โดยมีตัวย่อว่า “POCCC” คือ

1) วางแผน (Planning-P) หมายถึง วิสัยทัศน์ที่เราวาดภาพไว้ล่วงหน้าว่างานที่เรากำลังจะทำนั้นเมื่อเสร็จจะเป็นอย่างไร

2) การจัดการองค์การ (Organizing-O) หมายถึง การออกแบบหน่วยงานโดยออกแบบจากหน่วยงานที่เป็นหน่วยใหญ่ เช่น ฝ่ายผลิต แล้วค่อย ๆ ซอยให้เล็กลง เช่น ในฝ่ายผลิตควรจะต้องมีงานอะไรบ้าง อาทิ แผนกเตรียมวัตถุดิบ แผนกควบคุมเครื่องจักร ฯลฯ

3) การบังคับบัญชา (Commanding-C) หมายถึง การสั่งงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องวางคนตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความถนัด โดยการวางคนให้สามารถสั่งการกันได้

4) การประสานงาน (Coordination-C) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

5) การควบคุม (Controlling-C) หมายถึง การควบคุม กำกับหน่วยงาน กำลังคน การประสานงานให้สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามแผนที่วางไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2558) ได้สรุปแนวคิดของ Luher Gulick และ Lyndall Urwick เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning-P) หมายถึง เตรียมการล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติจริง
- 2) การจัดองค์การ (Organizing-O) หมายถึง การวางโครงสร้างการทำงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 3) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing-S) หมายถึง การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นภารกิจเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีของการทำงาน
- 4) การอำนวยการ (Directing-D) หมายถึง กิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องตัดสินใจ สั่งการ ออกคำสั่ง และควบคุมการทำงาน
- 5) การประสานงาน (Coordinating-Co) หมายถึง การเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของงานเข้าด้วยกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพยายามสร้างระบบการสื่อสาร สร้างกลุ่มทำงาน
- 6) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการดำเนินงาน เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร
- 7) งบประมาณ (Budgeting-B) หมายถึง การใช้จ่ายเงินในการบริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนวางแผน การคลัง การทำบัญชีและการควบคุม เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินตรงตามเป้าหมายของการบริหารจัดการที่กำหนดไว้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2559) ได้สรุปแนวคิดการจัดการตามระบบราชการของ Max Weber เกี่ยวกับระบบโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่ว่า “องค์การแบบระบบราชการ” ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

- 1) มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่และความชำนาญเฉพาะ
- 2) มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนว่าใครอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของใคร
- 3) มีความเป็นทางการในการทำงาน ทำงานตามลายลักษณ์อักษร มีระเบียบปฏิบัติมีการทำงานชัดเจน
- 4) มีการกำหนดอำนาจตามตำแหน่ง ไม่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ไม่ว่าใครเข้ามาดำรงตำแหน่งก็จะมีอำนาจตามตำแหน่งนั้น ๆ
- 5) ข้าราชการจะมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีเงินเดือนหรือผลตอบแทน

6) ข้าราชการจะต้องทำงานปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง วางตัวเป็นกลาง

7) ความก้าวหน้าในอาชีพจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความอาวุโส หรือทั้งสองส่วนประกอบกันขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

สรุปแนวคิดการบริหารจัดการ ได้ว่า การบริหารจัดการจะต้องมี 1.การวางแผนงานได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางขององค์กร 2. การบริหารจัดการองค์กรจะต้องมีโครงสร้างการทำงานและแบ่งงานกันทำให้ชัดเจน 3.การนำองค์กร ผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางองค์กรและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และบริหารงานได้ทุกส่วนภายในองค์กร 4.การติดตามประเมินผลเป็นการช่วยให้เราสามารถประเมินการทำงานว่าควรมีการปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ

จันทราณี สงวนนาม (2545) ทฤษฎีระบบ มาจากนักชีววิทยา คือ ลัทธิวิก วอน เบอธทาแลนฟี (Ludwig Von Bertalanffy) ซึ่งเป็นผู้เขียนหนังสือชื่อ “General System Theory” โดยนำแนวคิดจากระบบชีววิทยาซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้ทั้งในด้านการเรียนรู้ ปฏิกริยาตอบสนอง และการแก้ปัญหา และมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นระบบเปิด ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบมีความเกี่ยวพันต่อกันหลายด้าน หลายระดับ และส่วนต่าง ๆ ก็เป็นส่วนสำคัญเท่า ๆ กับตัวขององค์กรเอง ดังนั้น ทฤษฎีระบบจะรวมเอาระบบย่อยทุกชนิดทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ พฤติกรรม ความคิดเกี่ยวกับการควบคุมโครงสร้าง เป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน

ความหมายของระบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ระบบ สรุปไว้ดังนี้

Kast & Rosenzweig (1985) ระบบคือ สิ่งที่ถูกจัดให้เป็นระบบอยู่รวมกันเป็นหนึ่งเดียว ประกอบด้วยส่วนย่อย (Parts) อันเป็น องค์ประกอบ (Components) หรือระบบย่อย (Sybsystems) ตั้งแต่สองส่วนขึ้นไปที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีเส้นแบ่งเขตที่สามารถระบุได้ว่าเป็นเส้นคั่นระหว่างระบบและระบบสภาพแวดล้อมที่อยู่เหนือขึ้นไป (Supra system)

Robbins (1990) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ คือ ชุดของส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันที่ถูกจัดไว้อย่างสอดคล้องกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

Hoy (1991) ให้ความหมายว่า ระบบ คือชุดขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ต้องมีปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากภายนอกระบบและมีกระบวนการแปรสภาพปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อให้ได้ผลผลิตสู่สิ่งแวดล้อม

Lunenburg (2008) ได้กล่าวว่า ระบบ คือชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ทำหน้าที่ใน

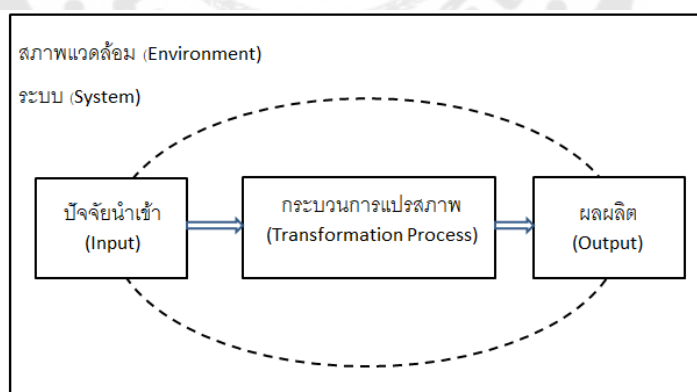
ลักษณะเป็นหน่วย (Unit) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบ คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และได้มีการทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของระบบใหญ่

ระบบจำแนกออกเป็น 2 ประเภท Robbins (1990)ได้แก่

1) ระบบปิด (Closed System) เป็นแนวคิดพื้นฐานจากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ ซึ่งเป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการรับพลังงานจากภายนอก มีลักษณะเชิงอุดมคติ แนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์การได้ค่อนข้างน้อยมาก

2) ระบบเปิด (Open System) ระบบที่ยอมรับหรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบกับสิ่งแวดล้อม เพื่อทำความเข้าใจลักษณะของระบบเปิด นำเสนอเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 14 ระบบเปิด

ที่มา: Robbins (1990)

รูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐานขององค์การประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

- 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งประกอบด้วย คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และสารสนเทศ เพื่อการผลิตและการบริการ
- 2) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) ปัจจัยนำเข้าโดยใช้เทคโนโลยีและการบริหาร
- 3) ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วยผลผลิตหรือบริการ
- 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไป
- 5) สิ่งแวดล้อม (Environment) ที่อยู่ล้อมรอบองค์การซึ่งประกอบด้วย สังคมการเมืองและแรงกดดันจากระบบเศรษฐกิจ

ลักษณะของระบบเปิด

ระบบเปิดยังมีลักษณะที่นอกเหนือเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการศึกษาของคณาจารย์ Robbins (1990)

ดังนี้

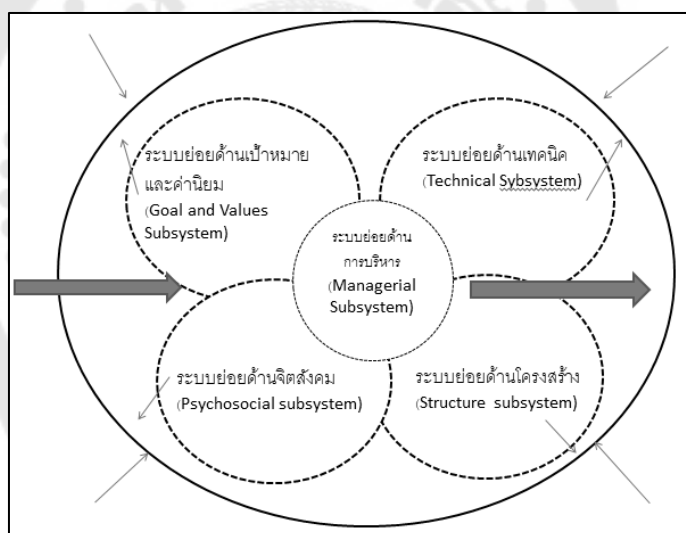
- 1) คำนี้ถึงสิ่งแวดล้อม (Environment Awareness) เป็นลักษณะที่สำคัญของระบบเปิด มีการพึ่งพาอาศัยกันและกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีขอบเขตที่แบ่งแยกระหว่างระบบกับสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในระบบก็จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของระบบนั้น ๆ ด้วย
- 2) ผลย้อนกลับ (Feedback) ระบบเปิดจะรับเอาข้อมูล สารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้ตามปกติ ตามแนวปฏิบัติที่กำหนด
- 3) ระบบเปิดเป็นวงจรของเหตุการณ์ต่าง ๆ (Cyclical Character) ผลผลิตจากระบบทำให้เกิดวิธีการสำหรับการได้มาซึ่งปัจจัยนำเข้าใหม่ๆ ที่จะเข้าสู่วงจรของระบบต่อไป
- 4) การโน้มเอียงไปสู่ความเฉื่อย (negative Entropy) ระบบเปิดไม่รับพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อม มักจะเสื่อมสลายไป
- 5) สภาพที่มีความมั่นคง (Steady State) ระบบเปิดจะมีปัจจัยนำเข้าเพื่อขจัดความโน้มเอียงไปสู่การเสื่อมสลาย
- 6) เคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตและการขยายตัว (Movement Toward Growth and Expansion) สภาพความมั่นคงเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นระยะเริ่มต้นของระบบเปิด เมื่อ

ระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและเผชิญกับแนวโน้มการเสื่อมถอย ระบบเปิดจะปรับเปลี่ยนสู่การเจริญเติบโตและขยายตัว เพื่อเป็นหลักประกันความอยู่รอด

7) รักษาสภาพสมดุลของการดำรงอยู่และกิจกรรมการปรับตัว (Balance of Maintenance and Adaptive Activities) ระบบเปิดพยายามค้นหาจุดสมดุลระหว่างสองกิจกรรมที่มักขัดแย้งกัน

8) การมีทางเลือกหลากหลาย (Equifinality) ระบบสามารถบรรลุผลการดำเนินงานได้จากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันและโดยใช้วิธีการหลากหลาย

Kast & Rosenzweig (1985) องค์กรเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายภายใต้แรงผลักดันของระบบสิ่งแวดล้อม (Environmental Supra system)



ภาพประกอบ 15 ระบบขององค์กร
ที่มา: Kast & Rosenzweig (1985)

จากภาพประกอบ 15 ได้อธิบายว่า องค์กรเป็นระบบเปิดที่มีโครงสร้างประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ มีการกำหนดหรือส่งผลกระทบต่อประเภทของปัจจัยนำเข้า สรุปจาก Kast & Rosenzweig (1985) ดังนี้

1) ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม (Goal and Values Subsystem) เป็นระบบย่อยที่สำคัญ องค์กรได้รับค่านิยมจากสภาพแวดล้อมคือสังคม องค์กรที่ต้องสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และมีการรับปัจจัยนำเข้าองค์กร

2) ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical Subsystem) เป็นลักษณะความรู้ของการใช้ในการการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เทคนิค กระบวนการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งจะมีข้อกำหนดตามแต่ละภารกิจ

3) ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial Subsystem) ระบบแสดงถึงความสัมพันธ์ของกลุ่ม ที่ประกอบด้วย แรงจูงใจ พฤติกรรม สถานะ บทบาท ความสัมพันธ์ รวมถึงผลกระทบจากความรู้สึก ทศนคติ แรงบันดาลใจ รวมถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น เทคโนโลยี งาน และโครงสร้างองค์กร

4) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure Subsystem) เรื่องเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำ และการประสานงาน รวมถึงแผนผังองค์กร ลักษณะงาน กฎ และระเบียบการปฏิบัติงาน

5) ระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial Subsystem) มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระบบอื่น ๆ ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ การออกแบบโครงสร้างและแผนการดำเนินงาน

สรุปความหมายของระบบ ได้ว่า ระบบมีทั้งแบบเปิดและระบบปิด ซึ่งระบบเปิดจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก และการนำเข้าสู่ข้อมูล เทคโนโลยี เพื่อให้เห็นถึงข้อมูลย้อนกลับในการนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไข และพยายามค้นหาจุดสมดุลระหว่างกิจกรรม ที่มักขัดแย้งกันและหาทางเลือกที่หลากหลายในการให้กิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมาย

6. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับรูปแบบและเครือข่าย

ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบ หรือ Model โดยทั่วไปแล้วมีความหมาย คือ สิ่ง หรือ วิธีดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยรูปแบบที่นำมาพิจารณาในทางสังคมศาสตร์จึงเป็นในลักษณะของข้อความเชิงนามธรรมที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เราสนใจเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนิยามคุณลักษณะ หรือการบรรยายคุณสมบัติ นั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่าย ดังนั้น รูปแบบที่นำมาใช้อธิบายในปรากฏการณ์ทางสังคมควรมีคุณสมบัติอยู่ 2 ประการ คือ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และสามารถนำมาอธิบาย หาข้อสรุปได้อย่างถูกต้อง ส่วนรายละเอียดของรูปแบบหนึ่ง ๆ จะมีมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมกับรูปแบบนั้น ๆ และควรประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้างนั้น ไม่ได้มีกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่ชัดเจนหรือตายตัว แล้วแต่ปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายหรือใช้รูปแบบนั้น ประกอบการอธิบายอย่างไรบ้าง Steiner; อ้างถึงใน วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ (2559)

Carter V. Good (1945) ได้ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิดเป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแทนที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

Smith and other อ้างถึงใน วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ (2559) รูปแบบ หมายถึง การย่อส่วนของจริงให้เล็กลงเพื่อการพิจารณา การทำความเข้าใจในข้อเท็จจริง ปรัชญาการกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีการจัดวางให้เข้าใจง่ายเป็นเหมือนตัวแทนความจริง แต่ไม่ใช่ข้อเท็จจริง หรือปรัชญาการกระทำทั้งหมด

Bardo and Hartman อ้างถึงใน วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ (2559) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรัชญาการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจ รูปแบบนั้นๆ จะมีรายละเอียดตายน้อยเพียงใด ประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง ไม่มีข้อกำหนดแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับปรัชญาการกระทำแต่ละอย่างและตามวัตถุประสงค์ของผู้สร้างและพัฒนาในรูปแบบนั้น ๆ

วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ (2559) รูปแบบ หมายถึง แบบการจัดกลุ่ม โครงสร้าง องค์ประกอบที่สำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามแผนงาน โดยมีการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน มีประยุกต์รูปแบบนั้นตามกรอบทฤษฎีระบบ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ให้สามารถกำหนดเป็นรูปแบบในการบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานรวมถึงกระบวนการปฏิบัติงาน และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ประวีณ สุทธิสง่า (2561) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เพื่อแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีวิธีการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน และสามารถนำความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมาตรวจสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรัชญาการกระทำจริง เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น

จากความหมายที่กล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง การพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ จากแนวคิด หลักการและทฤษฎี มาเป็นรูปแบบที่นำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การทั้งในรูปแบบภายในองค์การ และระหว่างองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขององค์การ เพื่อให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ประเภทของรูปแบบ

Smith (2007) แบ่งประเภทของรูปแบบ ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ แบ่งเป็น รูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และ รูปแบบเชิงอุปมา ที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการ ก่อนทำการทดลองจริง และ 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ เป็นการใช้อธิบายย่อ เช่น คำอธิบายลักษณะงาน ลักษณะโครงสร้าง และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

ธนาศิริ ชะระอำ (2557) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Models) เป็นแบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริง เป็นแบบจำลองที่สร้างและออกแบบไว้เพื่อใช้เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ 2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Models) แบ่งเป็นรูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Selection) หมายถึง รูปแบบจำลองทฤษฎี และรูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model – for) หมายถึง รูปแบบที่สร้างเพื่ออธิบายทฤษฎี

Keeves 1988 อ้างถึงใน วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ (2559) ได้เสนอรูปแบบที่ใช้สำหรับทางการศึกษาและทางสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบอุปมา อุปมัยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ

2) รูปแบบเชิงภาษา (Sematic Model) เป็นรูปแบบเชิงนามธรรมที่มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการอธิบาย โดยใช้ปรากฏการณ์ทางภาษาซึ่งอาจเป็นตัวอักษร รูปภาพ หรือ แผนภูมิ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์นั้นเป็นอย่างดี

3) รูปแบบที่ใช้แผนที่ แผนภูมิ หรือภาพต่าง ๆ (Schematic Model) เป็นสื่อในการอธิบายความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันของโครงสร้างทางความคิดนั้น ให้ปรากฏแทนการบรรยายหรืออธิบายด้วยภาษา

4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) นำมาใช้ในการวัดผล การศึกษาต่อมาจึงขยายไปใช้กับการวิจัยการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ รูปแบบชนิดนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สามารถบอกได้ว่าตัว

แปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรที่สนใจ ศึกษาทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงภาษาโดยนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่เกิดขึ้น

จากความหมายที่กล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ มี 2 ประเภท คือ รูปแบบเชิงกายภาพ เป็นแบบเชิงอุปมาอุปมัยทำให้เกิดความเข้าใจ และรูปแบบเชิงสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น

การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

Hall (2005) กล่าวถึง รูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์การ มีหลายรูปแบบที่มีลักษณะเฉพาะ แบ่งออกเป็น 1) การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์การแบบจับคู่ (Pairwise or Dyadic Inter organization Relationship) ในการทำงานระหว่าง 2 องค์การหรือหน่วยงาน 2) การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์การในรูปแบบชุดขององค์การ (Inter organization Set) โดยมีการปฏิบัติงานร่วมกันหลาย ๆ องค์การ โดยมีองค์การใดองค์การหนึ่งเป็นแม่งาน หรือ เจ้าของเรื่อง และ 3) การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์การแบบเครือข่าย (Inter organization Network) เป็นการร่วมกันปฏิบัติงานระหว่างองค์การตั้งแต่ 2 องค์การขึ้นไปในลักษณะ “เครือข่าย” ซึ่งทุกองค์การมีบทบาท หรืออำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ใกล้เคียงกัน

Greenwald (2008) กล่าวถึง มิติโครงสร้างองค์การในการนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายมหาวิทยาลัย ขึ้นอยู่กับ 1) ขนาด (Size) ของจำนวนสมาชิก ขนาดของสมาชิกที่เข้ามาร่วมมือในองค์การ 2) ความเป็นทางการ (Formalization) ความเป็นทางการ (Formal) ก็จะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ความไม่เป็นทางการ (Informal) จะทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานและการบริหารจัดการองค์การสูง 3) หลักการรวมอำนาจ และกระจายอำนาจ (Centralization and Decentralization) อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ระดับใด 4) สายการบังคับบัญชาภายในองค์การ (Hierarchy) ขึ้นอยู่กับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใด (Chain of Command) 5) ความซับซ้อน (Complexity) ได้แก่ การจำแนกในแนวดิ่ง (Vertical) การจำแนกในแนวราบ ตามความชำนาญการ (Horizontal) การจำแนกตามลักษณะที่ตั้ง ตามเขตพื้นที่ (Area Approach) 6) การบูรณาการ (Integration) เป็นการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างองค์การเป็นคุณภาพของความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน องค์การเพื่อให้ทำงานร่วมกันได้ 7) ความคิดริเริ่ม (Locus of Initiative) ในการทำงานและบริหารจัดการใหม่ ๆ ร่วมกันระหว่างองค์การที่เข้ามาทำงานร่วมมือกัน 8) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการทำงานร่วมกันระหว่างองค์การ 9)

ความสามารถในการเข้าถึงได้ (accessibility) ของระดับความสัมพันธ์ของความร่วมมือระหว่างองค์กร และ 10) การเข้าถึง โอกาสในการเข้าเป็นสมาชิก (Opportunity ladders) ข้อเสนอแนะเชิงใจในการเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ ข้อจำกัด ระเบียบกฎเกณฑ์ของการเข้าเป็นสมาชิก

พิทยา บวรวัฒนา (2558) กล่าวถึง ความเป็นทางการขององค์กร (Formalization) การรวมอำนาจ (Centralization) และความสลับซับซ้อนขององค์กร (Complexity) หมายถึง ระดับความต่าง (Differentiation) แบ่งเป็น 1) ความแตกต่างตามแนวนอน (Horizontal Differentiation) ด้านลักษณะพื้นฐานของสมาชิก ลักษณะของงานที่ทำ ยิ่งมีความแตกต่างก็ยิ่งทำให้โครงสร้างมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจะทำให้การประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรนั้นยากยิ่งขึ้น 2) ความแตกต่างตามแนวตั้ง (Vertical differentiation) ความลึกของโครงสร้าง หรือ จำนวนระดับ (Levels) ในลำดับชั้น (Hierarchy) ยิ่งมีลำดับชั้นมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดปัญหาต่อการควบคุม การส่งมอบนโยบาย ข้อมูลข่าวสาร ขึ้นอยู่กับขอบข่ายการควบคุม (Span of Control) และ 3) การกระจายของที่ตั้งหน่วยงาน (Spatial dispersion or Area) ตามพื้นที่ต่าง ๆ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2559) แบ่งหลักการกำหนดโครงสร้างองค์กร สำหรับการดำเนินงานในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ โดยยึดหลัก 1) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) 2) การแบ่งโครงสร้างของหน่วยงานภายใน (Departmentalization) เช่น การแบ่งตามหน้าที่ การแบ่งตามผลผลิต การแบ่งตามพื้นที่ การแบ่งตามกลุ่มลูกค้า 3) ช่วงการควบคุม (Span of Control) เช่น ปริมาณความสัมพันธ์ของบุคคล คุณภาพของความสัมพันธ์ ได้แก่ ความถี่ในการพบปะ งานวิจัยและพัฒนา ความถี่ในการประสานงาน และ 4) การมอบหมายอำนาจและหน้าที่ (Delegation of Authority) ทั้งการกระจายอำนาจ และการรวมอำนาจ

ความหมายของเครือข่าย

Smith J (2006) ให้ความหมายว่า เครือข่าย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีลักษณะความสมัครใจ (Voluntary) โดยที่ไม่มีองค์กรใดบังคับหรือสั่งการอื่น ๆ ในเครือข่ายได้ ทั้งนี้ ระดับความสัมพันธ์ดังกล่าวจะอยู่ในระดับที่สามารถนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทรัพยากร หรือการตัดสินใจร่วมกันระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ ในเครือข่าย

Gibson (2014) ให้ความหมายว่า เครือข่าย คือรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ผู้นำ สมาชิกแบบไม่หยุดนิ่ง โดยเกิดจากความต้องการความร่วมมือระหว่างกันในช่วงเวลานั้น มากกว่าการวางแผนล่วงหน้า ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์บางครั้งเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ บางครั้งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บางครั้งเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ผู้นำที่ต้องการทำงานไม่จำเป็นต้องผ่านสายการบังคับบัญชา

วรชัย วิภูอุปคุตรและคณะ (2559)ให้ความหมายว่า เครือข่าย คือ สภาวะที่หน่วยงานภาครัฐ ร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐด้วยกัน องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน สถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อการแก้ไขปัญหา การดำเนินกิจการสาธารณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยความสัมพันธ์ของความร่วมมือนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากการบังคับ หรือการสั่งการตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2559) เครือข่าย หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยยการทำงานของกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหลายองค์กร ที่มีเป้าหมาย ทรัพยากร และกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด ความต้องการรวมถึงปัญหาในเรื่องหนึ่งที่เหมือนหรือคล้ายกัน มาทำกิจกรรมหรือประสานงานร่วมกันได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

สรุปความหมายของเครือข่าย คือ รูปแบบของการประสานงานกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสาร กิจกรรม และการช่วยเหลือกัน โดยการติดต่อผ่านศูนย์กลางแม่ข่ายหรือแกนนำ หรืออาจจะไม่มีแม่ข่ายหรือแกนนำแต่จะทำการติดต่อกันโดยตรงระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีรูปแบบที่เป็นอิสระ โดยอาจมีการรวมตัวกันแบบเฉพาะกิจ

ประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

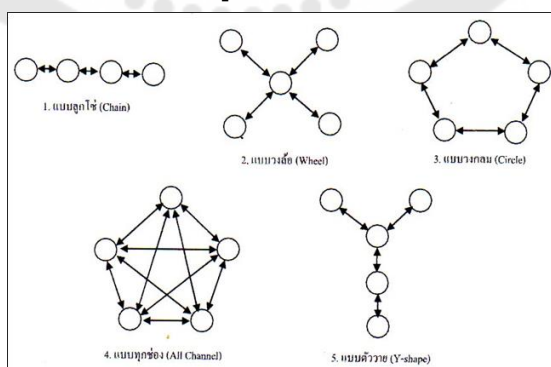
สนธยา พลศรี (2545) แบ่งเครือข่าย ออกเป็น 1) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ 2) เครือข่ายที่เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ของสังคมมนุษย์ เป็นผลจากการเกิดปัญหาและตระหนักถึงความจำเป็นในการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา 3) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยวิวัฒนาการ จากความสัมพันธ์ของสมาชิก โดยวัตถุประสงค์บางอย่างเป็นเวลานาน แล้วพัฒนาความสัมพันธ์เป็นเครือข่าย และ 4) เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง มีผู้จัดตั้งและให้การสนับสนุนเพื่อวัตถุประสงค์บางประการ มีสมาชิก ผู้จัดตั้งโดยผู้นำ รัฐบาล ภาคเอกชน

วิเชียร วิทยาอุดม (2554) โครงสร้างองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การรวมศูนย์ (Centralization) เป็นการรวมศูนย์อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ในทางตรงข้ามการกระจายศูนย์อำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายศูนย์อำนาจไปสู่ทุกระดับชั้นของการบริหารเพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความเป็นทางการ (Formalization) เป็นการมีกฎเกณฑ์และกระบวนการทำงานเป็นตัวกำหนดกรอบ การควบคุมและกิจกรรมของสมาชิก และ 3) ความซับซ้อนขององค์กร (Complexity) เป็นระดับถึงความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในโครงสร้างขององค์กรเป็นผลโดยตรงของการแบ่งงานกันทำ การจัดกลุ่มงานที่ทำ ความ

แตกต่างกันดังกล่าว มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) ความแตกต่างตามแนวนอน (Horizontal Differentiation) เป็นความแตกต่างของหน่วยงานย่อย ๆ ตามแนวนอน เช่น บุคลากรที่แตกต่างกัน ความรู้ความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน 2) ความแตกต่างตามแนวตั้ง (Vertical Differentiation) เป็นความแตกต่างตามลำดับของสายการบังคับบัญชา และ 3) การกระจายของสถานที่ตั้งของหน่วยงาน (Spatial Dispersion) เป็นความแตกต่างของพื้นที่ต่าง ๆ มีการกระจายพื้นที่มากเท่าไรยิ่งเพิ่มความซับซ้อน

กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล (2558) โครงสร้างขององค์การมักแสดงในรูปของแผนภูมิองค์การ (Organization Chart) โครงสร้างและกระบวนการจัดการองค์การ มี 6 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) ระบุและจัดประเภทของกิจกรรม 4) แบ่งกิจกรรมออกเป็นกลุ่ม ๆ 5) มอบหมายอำนาจหน้าที่ 6) การประสานงานของอำนาจหน้าที่

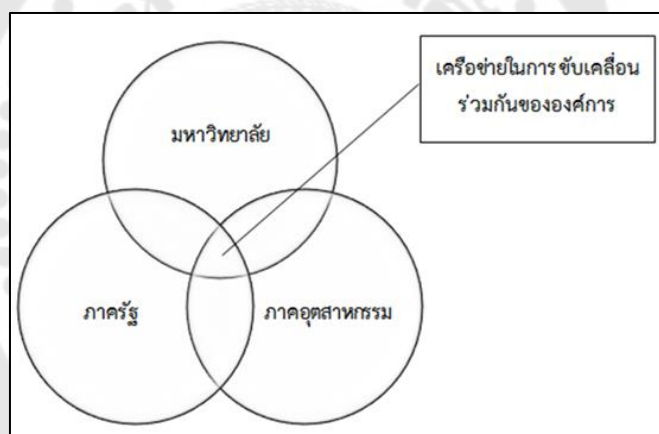
Hanson (2003) เครือข่าย รูปแบบการทำงานในลักษณะประสานกันในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยทรัพยากร ความสามารถ เป้าหมายเดียวกัน มีโครงการกิจกรรมร่วมกันทำอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างกลุ่มผู้นำ ได้แก่ คณะกรรมการกลุ่ม ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนกระทั่งนำไปสู่การเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างกลุ่มด้วยกัน ลักษณะของการเชื่อมโยงหรือรูปแบบของการสื่อสาร มี 5 รูปแบบ ได้แก่ แบบลูกโซ่ (Chain) แบบวงล้อ (Wheel) แบบวงกลม (Circle) แบบทุกช่อง (All Channel) และแบบตัววาย (Y-shape) ซึ่งการจัดการเครือข่ายเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงที่ดี เป็นลักษณะของ “พันธมิตรแห่งดวงดาว” ประกอบด้วยการจัดการ 6 ส่วน ได้แก่ คน การสร้างจุดมุ่งหมายร่วม การเชื่อมโยง การสร้างความรู้สึกร่วม การพัฒนาระบบที่โปร่งใส และการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 รูปแบบการเชื่อมโยงเครือข่าย 5 รูปแบบ

ที่มา: Hanson (2003)

แนวคิดของ Triple Helix สรุปรูปจาก Etzkowitz (1995) ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย อุตสาหกรรม รัฐบาล (The concept of the Triple Helix of university-industry-government relationships) เป็นแนวคิดที่ริเริ่มขึ้นในช่วงปี 1990 โดยมีผู้ริเริ่มคือการทำให้เกิดการผสมผสาน กลมเกลียวในความสัมพันธ์ทางการทำงานที่แน่นแฟ้นระหว่างภาคธุรกิจ (โดยเฉพาะระดับ SMEs) มหาวิทยาลัย (โดยเฉพาะการพัฒนาผลงานวิจัยที่มีนวัตกรรมสูงต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์) และ ภาครัฐบาล (ต้องมีการกำหนดนโยบายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจนและต่อเนื่อง) โครงสร้างของ Triple Helix Model เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัย ภาคอุตสาหกรรม และภาครัฐ ในการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายความสัมพันธ์ที่มีระบบการพัฒนานวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นและ ถูกนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการทำงานรูปแบบเครือข่ายจาก 3 ภาคส่วน มี โครงสร้างความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 เครือข่ายการทำงาน

ที่มา: Etzkowitz (1995)

สรุปความหมายของเครือข่าย ได้ว่า การทำงานแบบร่วมกันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วยการจัดการใน 6 ส่วน ได้แก่ คน การสร้างจุดมุ่งหมายร่วม การเชื่อมโยง การสร้างความรู้สึกร่วม การพัฒนาระบบที่โปร่งใส และการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร

องค์ประกอบของเครือข่าย

Ottewill (2005) ได้กล่าวถึงความเป็นเครือข่ายต้องมีองค์ประกอบของเครือข่ายที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน (A Set of Mutual Interest and Goals) 2) พื้นฐานสำหรับการเป็นสมาชิก (A basis for Memberships) 3) วิธีการที่ตกลงกันไว้และรูปแบบของการ

สื่อสาร (An Agreed Means, and Style of Communication) 4) ความรู้สึกของความพยายามร่วมกัน (A sense of Collective Endeavour) 5) ระดับของความเชี่ยวชาญ (A Degree of Specializations) และ 6) การประสานงานและการกำกับกิจกรรม (A Mean of Coordinating and Directing Activities)

O'Toole (2004) การทำงานรูปแบบเครือข่ายของภาครัฐส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่วิธีการสร้างและจัดการระบบในการทำงานโดยเน้นผลลัพธ์และเป้าหมายร่วมกันซึ่ง มองข้ามปัญหาทางการเมือง การทำงานรูปแบบภาคีเครือข่ายจะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ภายใต้ข้อจำกัดทางงบประมาณ ทรัพยากร แต่สามารถสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กรได้ ผลการศึกษานี้ระบุว่าโหนด (node) ของเครือข่ายแต่ละโหนดสามารถทำงานเพื่อสร้างการเชื่อมโยงและประสานการทำงานต่อการจัดการขององค์กรในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรมากกว่า การทำงานรูปแบบภาคีเครือข่ายจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์ (2554) ได้กล่าวถึงความเป็นเครือข่ายต้องมีองค์ประกอบของเครือข่ายที่สำคัญ ดังนี้

1) การมีสมาชิก (Member) เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นหรือเป็นองค์ประกอบหลักที่ทำให้เกิดความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกัน

2) จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3) การมีพันธะสัญญา การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก (Commitment) การที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความสนใจหรืออุปนิสัยที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อพบเห็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะช่วยแก้ปัญหาซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์ และการค้นหาวิธี เพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ รวมทั้งแสวงหาความร่วมมือเพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองและความไว้วางใจกัน

4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน (Participation and Exchange) จะต้องมีส่วนร่วมและต้องมีการพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกที่ว่า ตนเอง

เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายต่างมุ่งหน้าพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่าย ดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมายเป็นกระบวนการสร้างข้อมูลต่อเนื่องและอย่างยั่งยืน

5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร (Relationship and communication) นับตั้งแต่ การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิก ในเครือข่ายเกิดการรับรู้ ยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ (2559) แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง รูปแบบของการประสานงานกลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสาร กิจกรรม และการช่วยเหลือกัน โดยการติดต่อผ่านศูนย์กลางแม่ข่ายหรือแกนนำ โดยอาจมีการรวมตัวกันแบบ เฉพาะกิจ การทำงานรูปแบบเครือข่ายอาจมีการประสานการทำงานระหว่างรัฐ ภาคเอกชน สถาบัน การศึกษา หรือภาคส่วนอื่น ๆ มีความยืดหยุ่นในความร่วมมือ มีคณะทำงาน การจัดการระบบ ข่าวสารข้อมูลร่วมกันมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน (Hanson, 2003) และ (Etzkowitz, 1995) โดยกระบวนการทำงานของเครือข่ายสังคม ต้องประกอบด้วยหน่วยวิเคราะห์ (Vertex) ได้แก่ หน่วยงาน กลุ่มงาน องค์กร คณะทำงาน ทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และระบบ (System) โดยมีการ เชื่อมโยง (Link) ต่อกันระหว่างหน่วยวิเคราะห์ของเครือข่าย เรียกว่า การเชื่อมโยง “Edge” ประกอบด้วย การประสานอย่างมีประสิทธิภาพ (Betweenness) การหาข้อมูลเชิงลึก (Closeness) เชื่อมโยงระหว่างองค์กร (Bridge) ไปสู่อำนาจในการตัดสินใจว่าใครมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่นโดยรวมมากที่สุด (Degree) ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ (วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ , 2560)

สรุปองค์ประกอบของเครือข่าย ได้ว่า กลุ่มคน วัตถุประสงค์การทำงาน การมีส่วนร่วม และเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกลุ่มคนหรือองค์กรเหล่านี้ จะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงานร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดทางงบประมาณ ทรัพยากร แต่สามารถสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร ได้และอาจมีการประสานการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา หรือภาคส่วน อื่น ๆ ที่มีความถนัดเฉพาะด้านเพื่อมาร่วมตัวกันให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุ ประเทศญี่ปุ่น

Kodama (2015) ศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น พบว่า ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีความเจริญทางด้านอุตสาหกรรมของเอเชีย ประกอบกับจำนวนประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมา และเกิดขึ้นเร็วกว่าประเทศอื่น การจ้างงานเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุจะช่วยลดอัตราค่าจ้างแรงงานโดยรวมที่ประเทศญี่ปุ่นคาดว่าจะเผชิญในอีก 20-30 ปีข้างหน้ามีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุ ดังนี้

1) การดำเนินการปฏิรูปเกี่ยวกับการกำหนดอายุเกษียณและค่าจ้างผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างมีการรักษาคนงานที่สูงอายุ ประเทศญี่ปุ่นจึงเริ่มให้ความสำคัญต่อการปรับโครงสร้างการจ้างงานของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การแก้ปัญหาการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น และคำนึงถึงความปลอดภัยมากขึ้น

2) การมุ่งให้ความสำคัญต่อการลงทุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสนับสนุนทักษะพื้นฐานที่ดีของผู้สูงอายุและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าร่วมการฝึกอบรมตามอายุ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการได้รับการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ

3) การกำหนดรูปแบบ โครงสร้างการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งประเภทของสัญญาจ้างงาน การปรับปรุงคุณภาพงานเพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานที่เป็นผู้สูงอายุสามารถที่จะทำงานต่อไปได้ เช่น จัดชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การปฏิรูประบบการทำงาน การประเมินความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน การจัดระบบการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุที่อยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

4) ภาครัฐสร้างความตระหนักให้นายจ้างมองเห็นคุณค่าของประสบการณ์และประสิทธิผลของคนงานที่เป็นผู้สูงอายุ มีมาตรการและแรงจูงใจต่อนายจ้างในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานด้วยมาตรการทางภาษี สวัสดิการจำเป็นสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ

Rupavijetra (2016) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุในโกเบ ประเทศญี่ปุ่น มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุ ได้แก่

1) ด้านหลักประกันการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ และการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ การศึกษาวิจัยพบว่า นโยบายหลักประกันการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุเป็นเรื่องการรักษาดูแลสุขภาพ ซึ่งมีฐานกฎหมายสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่ออกแบบสำหรับคนสูงอายุที่มีรายได้ต่ำและไม่มีสมาชิกในครอบครัว โดยได้ปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบ

จากครอบครัวไปสู่ภาครัฐ การรวมการรักษาโรคกับการให้บริการทางสังคมพร้อมให้ผู้สูงอายุร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่าย

2) การกระจายอำนาจให้รัฐบาลท้องถิ่นได้มีอิสระในการจัดการนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุในท้องถิ่นมากขึ้น

3) การสนับสนุนด้านการบริการรักษาสุขภาพ ผู้สูงอายุจะได้รับการดูแลและเป็นอย่างมากรัฐบาลได้กำหนดกฎหมายสวัสดิการที่เรียกว่า “ระบบให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ”

4) การมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุทำงานมากขึ้นด้วยการปรับโครงสร้างทางภาษี โดยมีการจัดสรรภาษี

5) จัดทำศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ การบริการดูแลที่บ้าน ส่วนการจัดการสังคมผู้สูงอายุท้องถิ่น พบว่า เทศบาลเมืองโกเบ มีนโยบายและแผนการจัดการให้ผู้สูงอายุหันมาร่วมในหลักประกันสุขภาพระยะยาวอย่างทั่วถึงด้วยการรณรงค์เพื่อการดูแลให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาว และดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นอัลไซเมอร์และผู้สูงอายุที่อยู่อย่างโดดเดี่ยว

เทศบาลเมืองโกเบยังได้สร้าง “หมู่บ้านแห่งความสุข” เป็นสถานที่เพื่อให้ผู้สูงอายุ คนพิการและทุกคนในครอบครัวได้มาใช้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมี “วิทยาลัยสี่เงิน” ที่ให้ผู้สูงอายุที่มีประสงค์จะเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องการศึกษา ศิลปะ กีฬา สุขภาพ และการแลกเปลี่ยนนานาชาติ

ประเทศเกาหลี

ซซซซา บุญนิยมแดงและจิตตภา ธิริศิริกุล (2560) การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลีพบว่า ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ และรัฐบาลมีนโยบายสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุประเทศเกาหลีได้ คือ

1) มาตรการดูแลแรงงานสูงอายุ ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน หรือบริษัทให้จ้างแรงงานสูงอายุ

2) มาตรการจูงใจแรงงานสูงอายุทำงานต่อในระบบด้วยการลดหย่อนด้านภาษีสวัสดิการด้านสุขภาพให้ผู้สูงอายุทำงานต่อเอง

3) มาตรการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพอิสระตามศักยภาพ ประสพการณ์และความถนัดด้วยการให้การส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในปัจจุบัน

4) ภาครัฐให้การสนับสนุน ส่งเสริมด้วยมาตรการเพิ่มจำนวนแรงงาน ผู้สูงอายุในการทำงานมากขึ้น ด้วยการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งในการพัฒนา ศักยภาพ ทักษะในการทำงานที่จำเป็นต่อผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

5) ภาครัฐสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในการขับเคลื่อนความ ร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุให้เพิ่มมากขึ้นในภาครัฐทุกระดับร่วมมือกับทุก ภาคส่วน เช่น ภาคชุมชน ภาคเอกชน โดยในมหานครโซลได้ร่วมกับภาคประชาสังคมในการจัดตั้ง และดำเนินการศูนย์ผู้สูงอายุ (Aging Community) ในการพัฒนาผู้สูงอายุทุกมิติ เช่น การจัด กิจกรรม การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สติปัญญา สังคม และการได้รับการจ้างงานของผู้สูงอายุ

ประเทศสิงคโปร์

Debbie Loo (2017) สถานการณ์ด้านการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์กำลัง ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุในอีก 50 ปีข้างหน้า ในปี พ.ศ. 2558 มีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปเป็น 1 ใน 8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจะขยับเพิ่มขึ้นเป็น 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2573 ดังนั้น แผนงานในการเตรียมความพร้อมในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมอนาคต (EMPLOYABILITY: Ageless workplaces, lifelong employability) ของประเทศสิงคโปร์จึงให้ ความสำคัญในการวางแผนรองรับด้านการจ้างงานผู้สูงอายุสำหรับสังคมอนาคตมากขึ้น ซึ่ง สถานการณ์และแนวโน้มของผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ มีดังนี้

1) แนวโน้มผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์มีความต้องการทำงานภายหลังเกษียณมาก ขึ้น หรือมีจำนวนความต้องการเกษียณจากการทำงานในอายุที่เพิ่มมากขึ้นด้วยความต้องการเป็น อิสระทางการเงินและการมีรายได้ไว้เพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายและรักษาตัวเองในอนาคต ดังนั้น ผู้สูงอายุมี ความคาดหวังว่าจะมีโอกาสในการทำงานที่มีความหมายเพื่อเติมเต็มความทะเยอทะยานในช่วง ชีวิตของพวกเขา ยุติธรรมในความคาดหวังการมีสถานที่ทำงานที่รองรับจ้างงานผู้สูงอายุให้ทำงาน มากขึ้น และเป็นสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและต้องการจ้างงานในศักยภาพของผู้สูงอายุที่มีความ โดดเด่นในงานของตน

2) มาตรการในการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์ในปัจจุบันจากที่มี ผู้สูงอายุจำนวนมากมีความต้องการอยากทำงานให้มากกว่านี้จึงมีข้อเสนอแนะในการจ้างงานของ ผู้ประกอบการและเพิ่มความสุขในการทำงานของผู้สูงอายุ ดังนี้

2.1) การออกแบบงานใหม่เพื่อเสนอผู้สูงอายุ ให้มีความยืดหยุ่นในการจ้าง แรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น (Re-design jobs to offer older workers greater flexibility)

2.2) การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสามารถเข้าถึงการจ้างงานได้และการเพิ่มทักษะปัจจุบันที่มีผลกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (Make training accessible and Effective for older workers)

2.3) การกำหนดงานที่จ้าง หรือเหมาะสมต่อการจ้างงานเฉพาะผู้สูงอายุเท่านั้น ทั้งงานภาครัฐและภาคเอกชน (Set up a dedicated seniors-only job)

2.4) การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (Promote workplace health and safety)

2.5) ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันทบทวนหรือขยายอายุเกษียณในการขยายช่วงอายุการทำงานของผู้สูงอายุเป็น 70 ปี ในขณะที่บางคนรู้สึกว่าควรยกเลิกโดยสิ้นเชิง (Review or extend retirement age – some think it should be extended to 70, while others feel it should be abolished entirely)

2.6) การแนะแนวอาชีพที่ดีและโครงการเตรียมความพร้อมสำหรับเปลี่ยนผ่านก่อนผู้สูงอายุจะเริ่มงานใหม่ (Provide good career guidance and transition programs a few years ahead of the re-employment age)

2.7) การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงความคิดในหมู่นายจ้างเกี่ยวกับคุณค่าของคนงานที่มีอายุมากกว่า (Promote mind-set change among employers on the value of older workers)

2.8) การอนุญาตให้ผู้สูงอายุทดลองงานผ่านการฝึกงานหรือการทดลองงาน รู้จักนายจ้างที่ปฏิบัติต่อคนงานสูงอายุอย่างดีก่อนร่วมกันทั้งสองฝ่าย (Allow older workers to try out jobs via internships or job trials. Recognize employers who treat older workers well)

2.9) การส่งเสริมความสามัคคีในสถานที่ทำงานร่วมกันของแรงงานระหว่างรุ่น (Promote inter-generational workplace harmony)

Ministry of Health (2016) แผนงานของกระทรวงสาธารณสุขประเทศสิงคโปร์ (Action plan) มีการเตรียมความพร้อมในการจ้างงานตลอดชีวิตของผู้สูงอายุด้วยการขยายอายุการจ้างงานใหม่จะเพิ่มขึ้นจากอายุ 65 ปี ปรับอายุเป็น 67 ปี ภายในปี พ.ศ. 2560 เพื่อให้คนงานสามารถทำงานได้อีกต่อไปหากผู้สูงอายุเหล่านั้นมีความเต็มใจและสามารถกับโอกาสที่จะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต เพื่อรองรับประชากรผู้สูงอายุของประเทศสิงคโปร์ที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยภาครัฐได้มีการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ รองรับ ได้แก่

1) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ (Health and Wellness)

- 2) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ (Senior Learning)
- 3) ด้านการเพิ่มจำนวนงานเกี่ยวกับอาสาสมัครผู้สูงอายุ (Senior Volunteerism)
- 4) ด้านการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน (Community Befriending)
- 5) ด้านความเชื่อมต่อกันระหว่างรุ่น (Inter-generational Harmony)
- 6) ระบบการดูแลผู้สูงอายุ (Aged Care) และส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุ (Active Ageing and Assisted Living) อำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุด้านการเดินทาง (Transport)

การกระตุ้นงบประมาณเพื่อวิจัยระดับชาติเพื่อความท้าทายด้านนวัตกรรมแห่งชาติเพื่อกระตุ้นการวิจัยเกี่ยวกับความชรา (Research) โดยมุ่งให้ความสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับกรอบการวางแผนชุมชนของการดูแลชุมชนเพื่อผู้สูงอายุในสิงคโปร์ โดยมีรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนในการดูแลและส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในรูปแบบเครือข่ายลำดับขั้นสำหรับการให้บริการตามชุมชน

แนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเมืองของประเทศสิงคโปร์เพื่อรองรับสังคมอนาคตในปี อนาคตเมืองของสังคมสูงวัยจะซับซ้อนเพิ่มขึ้นเป็น 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2573 ความท้าทายของกลุ่มประชากรสูงอายุของสิงคโปร์และโลกโดยรวม คือ

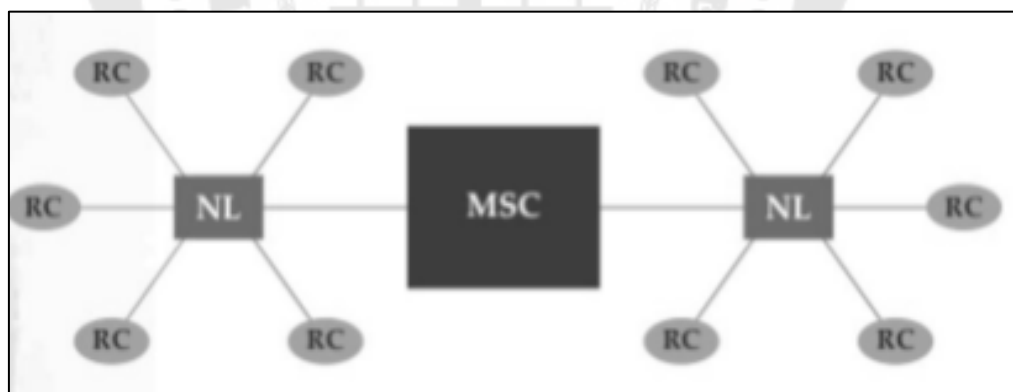
- 1) การสร้างความร่วมมือกันในซับซ้อนในรูปแบบการทำงานเป็นเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกมิติในการดูแลผู้สูงอายุทั้งประเด็นนโยบายสังคมและประชากร
- 2) การเชื่อมต่อการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาคีเครือข่ายเมื่อเมืองใหญ่ขึ้นหนาแน่นขึ้น แออัดมากขึ้น และเชื่อมต่อกันมากขึ้นสภาพแวดล้อมในเมืองกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมกับประชากรสูงอายุ
- 3) ตอบโจทย์ความต้องการของประชากรผู้สูงอายุ ในความต้องการที่มีสุขภาพดี มีการศึกษาดีขึ้น การจ้างงานในผู้สูงอายุและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางชุมชนและสังคมเพื่อสร้างความมั่งคั่งขึ้นของเมือง

The Lee Kuan Yew School of Public Policy (2017) นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการแบบภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพและสร้างความสุขให้ผู้สูงอายุ ในประเทศสิงคโปร์ได้มีรูปแบบในการสร้างความร่วมมือแบบภาคีเครือข่ายในการบริหารจัดการความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพและสร้างความสุขให้ผู้สูงอายุ มีลักษณะ ดังนี้

1) สร้างความร่วมมือกันระหว่างหลายหน่วยงานและภาคเอกชนในการสร้างสรรค์โครงการบริการ การจ้างงาน ชุมชนที่อยู่อาศัยและการดูแลสุขภาพด้วยเครือข่ายลำดับชั้นของภาครัฐของประเทศสิงคโปร์ผ่านทางกรการบริหารงานของกระทรวงพัฒนาชุมชนและกีฬา (Ministry of Community Development and Sports: MCDS)

2) ลักษณะของรูปแบบเครือข่ายลำดับชั้นของการสร้างการมีส่วนร่วมของการให้บริการตามชุมชน (Schematic Diagram of Network for Delivery of community-based services) สำหรับการส่งมอบบริการตามชุมชนของกระทรวงเป็นหน่วยงานกลางในการประสานการทำงานกลางระดับเครือข่าย เรียกว่า Multiservice Center (MSC) ซึ่งหมายถึง กลุ่มบริการระดับชุมชน (Community Clubs: CCs) ในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริการสุขภาพ การจ้างงาน การส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ

3) การดำเนินงาน และการบริหารจัดการในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ (Collaboration) เชื่อมต่อกับศูนย์บริการชุมชนในละแวกใกล้เคียง (Neighborhood Links: NL) นำไปสู่ความเชื่อมโยงกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขของผู้สูงอายุ (Wellbeing) ในสังคมเมืองอนาคตของสังคมผู้สูงอายุ (Urban futures of an ageing society) ประเทศสิงคโปร์ อย่างแท้จริง ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเชื่อมโยงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขของผู้สูงอายุ ประเทศสิงคโปร์

ที่มา : The Lee Kuan Yew School of Public Policy (2017)

ประเทศอิสราเอล

Axelrad (2021) ศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุประเทศอิสราเอล ในการจ้างงานของผู้สูงอายุส่งผลต่อระดับความสุขของผู้สูงอายุ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบ

ระหว่างการจ้างงานต่อระดับความสุข ซึ่งสถานการณ์ของการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศอิสราเอล มีดังนี้

1) ปัจจุบันตลาดแรงงานของผู้สูงอายุในประเทศอิสราเอล มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามอายุเกษียณ ผู้สูงอายุที่มีความสนใจและสามารถทำงานต่อไปได้

2) การจ้างงานจากภาคเอกชน พบว่า นายจ้างไม่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ

3) ปัจจัยเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นด้วยมาตรการทางกฎหมายในประเทศอิสราเอล ว่าด้วยความเสมอภาคของโอกาสในการจ้างงาน การเลือกปฏิบัติตามอายุถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย จึงทำให้มีการจ้างงานในผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

4) ข้อจำกัดในการทำงานของผู้สูงอายุ ทำให้อัตราการจ้างงานผู้สูงอายุโดยเฉลี่ยต่ำกว่าวัยแรงงานทั่วไป ผู้สูงอายุที่ว่างงานมักมีปัญหาในการหางานใหม่ ด้วยข้อจำกัดของสภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่เท่าวัยแรงงาน และนายจ้างยังมองว่าแรงงานผู้สูงอายุต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่เต็มใจที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ขาดพลังงาน ผลผลิตต่ำ และมีความคาดหวังเงินเดือนสูง

5) ผู้สูงอายุมีจุดแข็งด้านการมีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า

6) ผลการตอบแบบสอบถามผลของการจ้างงานต่อระดับความสุขของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุในประเทศอิสราเอลจำนวน 500 คน พบว่า ระดับความสุขของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นจากการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ระดับความสุขจากมีงานทำ รายได้ส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีขึ้น ผู้สูงอายุมีความสุขมากขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระมากกว่าผู้สูงอายุที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีนายจ้าง เนื่องจากไม่ต้องมีความเครียด โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

6.1) ความสุขจากการได้ทำงานของผู้สูงอายุ พบว่ามีระดับของความสุขมากขึ้นจากการที่มีงานทำภายหลังชีวิตหลังวัยเกษียณ

6.2) แรงจูงใจที่สำคัญในการตัดสินใจกลับทำงานของผู้สูงอายุ เกิดจากปัจจัยสำคัญด้านสภาพเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุในการผลักดันให้กลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้มีรายได้ในการนำมาจัดสรรทรัพยากรของตนทั้งทางด้านเงิน เวลา และการแบ่งเวลาว่างระหว่างการพักผ่อนและการตัดสินใจทำงานต่อ โดยลักษณะงานที่ทำของผู้สูงอายุมาจากความรู้ความสามารถที่มีอยู่ตามความถนัด หรือจากการช่วยเหลือจากภาครัฐ

6.3) ปัจจัยสำคัญของการกลับมาทำงานของผู้สูงอายุ คือ (1) ความต้องการที่จะมีความสุขในการทำงาน (2) ความต้องการค่าจ้างเพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิต (3) ความรู้สึกว่าคุณค่าทางใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและเห็นคุณค่าในตนเอง

6.4) ผลกระทบของการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงานของผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนทางการเงิน แต่ขึ้นกับระดับความสุขของแต่ละบุคคลในชีวิตของผู้สูงอายุ การทำงานของผู้สูงอายุเป็นวัยที่ไม่ได้ยอมทำงานเพื่อเงินเท่านั้น แต่หากการทำงานเพื่อการบรรลุความสุขและความหมายในชีวิต สอดคล้องตาม Cassar (2018) Darity & Goldsmith (1996); Kaplan & Schulhofer (2018) การเปลี่ยนแปลงความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ไม่ได้มีเป้าหมายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจมีความสำคัญต่อระดับความสุขของแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางในการบริหารจัดการในการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานของผู้สูงอายุ คือ

1) การวางนโยบายของภาครัฐเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานของผู้สูงอายุเมื่อถึงเวลาเกษียณ

2) การกำหนดอายุเกษียณว่าควรกำหนดตอนอายุเท่าไร ซึ่งจะมีผลของการตัดสินใจต่อตลาดแรงงานและสวัสดิการของแต่ละบุคคล

3) การจ้างงานและระดับความสุขของผู้สูงอายุมีปัจจัยหลัก 7 ประการที่ส่งผลต่อความสุข (Layard, 2005) ดังนี้

- (1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว
- (2) สถานการณ์ทางการเงิน ฐานะทางการเงินอันเกิดจากความสัมพันธ์ของรายได้ความสุขของแต่ละคนที่มีต่อการเงินที่มีอยู่บุคคลที่มีความพอใจในตัวเองเมื่อมีเงินก็จะมีความสุขมากขึ้น (Dolan, 2014 Sherman et al., 2020)
- (3) การทำงานเพื่อต้องการมีรายได้มีความพอใจ ความสุขในชีวิต
- (4) ความต้องการในการเข้าสังคม ชุมชนและต้องการมีเพื่อน
- (5) การมีสุขภาพที่ดีสุขภาพส่วนตัวมีผลอย่างมากทั้งต่อความสุขและต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุขัยและสถานการณ์สุขภาพในอนาคต (Cassar, 2018) (Dolan, 2008)
- (6) ปรัชญาของชีวิตและค่านิยมส่วนบุคคล
- (7) การรับรู้ถึงเสรีภาพส่วนบุคคล

สหภาพยุโรปและอเมริกา

Graham (2014) ศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุกับความสุขในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในประเทศยุโรป และอเมริกา เพื่อศึกษาผลจากการจ้างงานในผู้สูงอายุจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศ และความเป็นอยู่ที่ดีจากการเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม ซึ่งผลการวิจัยอาจเป็นทางออกหนึ่งสำหรับความท้าทายของการว่างงาน ประชากรสูงอายุ และภาวะเงินบำนาญของประชาชน ผลการวิจัย พบว่า

1) ผู้สูงอายุที่เกษียณแล้วทำงานพาร์ทไทม์รวมทั้งการทำงานประเภทการเป็นอาสาสมัครรู้สึกตนเองว่ามีคุณค่า ทำให้ผู้สูงอายุมีความเครียดน้อยลง การทำงานของผู้สูงอายุส่งผลทำให้มีความสุขในการใช้ชีวิตให้ยืนยาวมากขึ้น

2) การทำงานของผู้สูงอายุทำให้สภาพทางเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นส่งผลให้มีสุขภาพดีขึ้นและรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเองทำให้เกิดมีความสุขมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน

3) ผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานหรือว่างงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการด้านเงินบำเหน็จบำนาญสาธารณะที่ไม่ยั่งยืนเป็นประเด็นสำคัญทางการเงินที่กำลังเผชิญอยู่

4) นโยบายที่สนับสนุนการจัดตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในยุโรปและอเมริกาจึงเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการแบ่งปันงานและการคงอยู่ในกำลังแรงงานหลังวัยเกษียณให้เพิ่มมากขึ้น

5) ความท้าทายทางเศรษฐกิจทั่วโลกจากประชากรวัยแรงงานที่ลดลงในขณะที่จำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ได้สร้างปัญหาให้กับทั้งอุตสาหกรรมขั้นสูงและเศรษฐกิจตลาดเกิดใหม่ และจะดำเนินต่อไปในอนาคตอันใกล้ และในขณะที่ประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของประชากรทั้งหมดในประเทศส่วนใหญ่ในอีก 30 ปีข้างหน้า คาดว่ากำลังแรงงานจะลดลง จำเป็นต้องมีแนวทางที่จะเพิ่มการจ้างงานของผู้สูงอายุให้สมดุลด้วยการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานในผู้สูงอายุให้เพิ่มและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) ภาครัฐควรมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุในการทำงานของผู้สูงอายุในช่วงบั้นปลายชีวิตมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ ความสุขที่ได้จากการทำงานของผู้สูงอายุนำมาซึ่งความมีสุขภาพดี จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้รัฐมีนโยบายในการส่งเสริมให้มีการจ้างงานในผู้สูงอายุ

7) ภาครัฐและภาคเอกชนควรมีแนวทาง มาตรการ เช่น มาตรการทางภาษา อัตราค่าจ้าง การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบันเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

Lozano, M & Sol'e Auro, A. (2021) ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานผู้สูงอายุในสหภาพยุโรป โดยเก็บตัวอย่างผู้สูงอายุในประเทศสเปนเกี่ยวกับความสุขจากการทำงานของผู้สูงอายุต่ออายุขัยตามตำแหน่งอาชีพหลักของผู้สูงอายุส่งผลต่อความมีอายุยืนยาวและมีความสุข ผลการวิจัยพบว่า

1) ความสุขในการทำงานของผู้สูงอายุเป็นตัววัดความเป็นอยู่ที่ดีตามอัตวิสัย โดยคำนวณ ตามอายุ เพศและอาชีพหลัก อัตราการเสียชีวิตของผู้สูงอายุ

2) ปัจจัยด้านความสุขมาจากการสำรวจสังคมของยุโรป พบว่าชายและหญิงที่สูงอายุก่อนเกษียณจะอยู่ในตำแหน่งระดับสูง เช่น ตำแหน่งผู้บริหารมีความได้เปรียบในแง่ของอายุ แต่มีเพียงผู้ชายเท่านั้นที่มีความสุขมากขึ้น ส่วนผู้หญิงที่ทำงานประจำเป็นกลุ่มที่คาดว่าจะมีอายุสั้นลงและไม่มีความสุขมากขึ้น ดังนั้น การเลื่อนอายุตามกฎหมายเมื่อเกษียณอายุโดยไม่พิจารณาถึงความแตกต่างทางเพศและลักษณะของงาน ความแตกต่างของอาชีพเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพและสุขภาพของผู้หญิง

3) งานวิจัยนี้การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในประเทศสเปน พบว่า การขยายอายุเกษียณตามกฎหมายเป็นอายุ 65 ปี ส่งผลเสียต่อสุขภาพและความสุขของผู้หญิงในตำแหน่งที่ทำเมื่อเทียบกับเพศชายพบว่าผลลัพธ์ของการเกษียณอายุมีหลากหลายรูปแบบต่อสุขภาพ บางคนพบว่ามีความสุขที่ดีขึ้นหลังจากออกจากตลาดแรงงาน และการเกษียณอายุเพิ่มความเสี่ยงต่อโรค เช่น โรคหลอดเลือดหัวใจ หรือต่อสุขภาพจิต

ประเทศจีน

Tang (2018) ศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานและความพึงพอใจในชีวิตของผู้ใหญ่วัยกลางคนและวัยชราในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า

1) ประชากรในประเทศจีน มีการเพิ่มอัตราการเพิ่มผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เกิดความกังวลว่าจะตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพและการดูแลระยะยาวของประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะต้องนำมาใช้เพื่อส่งเสริมบทบาทเชิงรุกเกี่ยวกับการจ้างงานในรูปแบบที่จำเป็นของผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นศูนย์กลางของการควบคุมส่วนบุคคล การระบุดตนเอง ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และความเชื่อมโยงทางสังคม

2) การวิเคราะห์การถดถอย การจ้างงานและลักษณะการทำงานบางอย่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตทั้งในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย โดยรวมแล้ว ผู้สูงอายุที่อาศัยในชนบทมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยในเมือง ส่วนผู้สูงอายุที่เป็นเพศหญิงยังคงเสียเปรียบในแง่ของการศึกษาน้อย ส่งผลให้มีโอกาสได้งานทำน้อยกว่า และทำงานที่ไม่พึงปรารถนากว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย ตัวแปรเหล่านี้สร้างช่องว่างทางเพศในการจ้างงานซึ่งอาจอธิบายได้ว่าทำไมการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานจึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้หญิง แม้ว่าสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้หญิงจะดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แต่

พวกเขายังคงมีหน้าที่หลักในการดูแลครอบครัว ด้วยเหตุนี้ ผู้สูงอายุหญิงจึงไม่สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ลักษณะการทำงานที่แท้จริงได้

3) ปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจและความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศจีน นอกเหนือจากรายได้รวมหรือการมีงานที่ได้รับค่าจ้าง ยังขึ้นอยู่กับสภาพชีวิตที่เป็นรูปธรรมมีผลกระทบต่อการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุอีกครั้ง

4) ภาครัฐต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้สูงอายุด้วยการจัดฝึกอบรมทักษะ ICT และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพและฝึกอบรมแก่ผู้สูงอายุที่ว่างงานเพื่อช่วยให้มีงานทำ

สรุปผลการศึกษาระยะสำคัญการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุประเทศไทยและต่างประเทศ ดังตาราง 7

ตาราง 7 สรุปสาระสำคัญการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุประเทศไทยและต่างประเทศ

การส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ	ประเทศ				
	ไทย	สิงคโปร์	เกาหลีใต้	ญี่ปุ่น	ยุโรป
1. การส่งเสริมให้ขยายอายุการทำงาน		✓	✓	✓	✓
2. การสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนจ้างงาน	✓		✓	✓	
3. การสนับสนุนผู้สูงอายุทำงานอาชีพอิสระ			✓	✓	✓
4. การกำหนดหลักประกันดูแลผู้สูงอายุ	✓			✓	
5. การออกแบบงานใหม่ให้มีความยืดหยุ่นในการจ้างงานตามกายภาพ สุขภาพ		✓			
6. ส่งเสริมให้มีการอบรมในการทำงาน	✓	✓			✓
7. แนวทางในการให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานของผู้สูงอายุ	✓	✓	✓	✓	✓
8. มาตรการเพิ่มศักยภาพ เช่น แนะอาชีพเพิ่มทักษะในการทำงานผู้สูงอายุ	✓	✓	✓	✓	✓
9. การเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มงานใหม่		✓			
10. สนับสนุนการเปลี่ยนความคิด/พัฒนาการจ้างงานผู้สูงอายุในกลุ่มนายจ้าง		✓			
11. การทดลองงานเพื่อให้รู้จักทั้งนายจ้างและผู้สูงอายุที่ทำงาน		✓			

12. การส่งเสริมความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกันระหว่างรุ่น	✓		
13. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ผู้สูงอายุ	✓	✓	✓

ผลจากการศึกษา ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สถานการณ์ ปัญหาของการจ้างงานผู้สูงอายุ
ได้ข้อสรุปดังนี้

- (1) จำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีอายุที่ยืนยาวขึ้น
- (2) แนวคิดในการส่งเสริมการมีงานทำและการขยายอายุการทำงานสำหรับผู้สูงอายุถือเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ 60-64 ปี เป็นกลุ่มเพิ่งเริ่มต้นของการเป็นผู้สูงอายุ รวมถึงการขยายการทำงานของผู้สูงอายุกลุ่มแรกหลังเกษียณที่กำหนดโดยภาครัฐสำหรับข้าราชการและพนักงานของรัฐ มีการต่อสัญญาในการจ้างงานต่อในบางหน่วยงาน
- (3) แนวโน้มที่จะมีสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุในอดีต และควรที่จะสนับสนุนและให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้มีการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- (4) ข้อมูลสถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย พบว่าประชากรผู้สูงอายุในกลุ่ม 60-64 ปี มีสัดส่วนร้อยละในการทำงานสูงขึ้นเป็นข้อมูลแสดงให้เห็นว่าภาครัฐจึงมีการกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการทำงานหรือมีงานทำในกลุ่มผู้สูงอายุ ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและสามารถทำงานได้
- (5) ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสถานการณ์ สภาพปัจจุบันปัญหาของผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุทั้งในและต่างประเทศ ภาครัฐและภาคเอกชนเริ่มมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีปัจจัยสนับสนุนในการเสริมทักษะและเตรียมความพร้อมการทำงาน

งานวิจัยในประเทศ

พระครูใบฎีกาอภิชาติ (2560) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุขององค์กรชุมชนในอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความร่วมมือขององค์กรชุมชนในการเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม องค์กรชุมชนเป็นศูนย์การเรียนรู้ มีแผนการดำเนินงานคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของผู้นำในการบริหารงานให้ความสนใจดีมาก มีกิจกรรมสม่ำเสมอ มีการเลือกตั้งคณะกรรมการผลัดเปลี่ยนไปตามวาระ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สมาชิกทุกคนให้

ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการประชุม หรือทำกิจกรรมทุกครั้ง จำนวนสมาชิกในชมรมเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ๆ จากการชักชวนของสมาชิกเก่า เพื่อร่วมดูแลเพื่อนๆ จนเกิดความรัก ความสามัคคี ภาควุมิใจ มีจิตสำนึก รักท้องถิ่น สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นแหล่งศึกษาดูงานให้กับหน่วยงานต่าง ๆ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรชุมชน ในอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยกิจกรรมนั้นแยกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กิจกรรมด้านจิตใจ ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ที่จะเตรียมตัวตาย กิจกรรมทางศาสนา ได้แก่ การนิมนต์พระมาเทศน์หรือไปเยี่ยมที่บ้าน การดูแลผู้ป่วยหลายระยะ การปฏิบัติธรรม ร่วมกันถวายสังฆทาน การบวชชีพราหมณ์ (ศีลจาริณี) การไปปฏิบัติธรรมนอกอำเภอหรือต่างจังหวัด กิจกรรมด้านร่างกาย จัดกิจกรรมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การออกกำลังกายเบา ๆ ที่เหมาะกับผู้สูงอายุ การดูแลภาวะโภชนาการ การจัดการสิ่งแวดล้อม การให้บริการทางการแพทย์ กิจกรรมฝึกอาชีพที่สร้างรายได้ การทำผลิตภัณฑ์ชุมชน จัดกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการศึกษาดูงาน และพาไปทัศนศึกษา เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้ผู้สูงอายุมีความสุข 3) การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กร ชุมชนอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในการพัฒนาสู่องค์กรตัวอย่างที่เข้มแข็งมีความเชื่อมโยง ในองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ด้านสมาชิก ผู้นำต้องเข้มแข็งและมีความพร้อมเน้นการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกมากกว่ารูปแบบที่มีขั้นตอนยุ่งยาก สมาชิกมีคุณวุฒิและอาชีพหลากหลาย ได้ส่งเสริมให้ปราชญ์ผู้รู้ที่เป็นผู้สูงอายุและมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้สู่คนรุ่นใหม่ เช่น กิจกรรม ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การถอดความรู้จากภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ผ่านกิจกรรมท่านเล่าเราเก็บ เพื่อนำประโยชน์ไปใช้พัฒนาชุมชน ด้านกิจกรรมทางสังคม ที่องค์กรทุกภาคส่วนต้องให้การสนับสนุน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือทำกิจกรรม ร่วมกันทั้งด้านจิตใจและสังคม มีการจัดกิจกรรมจิตอาสา การให้บริการผู้สูงอายุต่อมาด้านการเสริมสร้างสุขภาวะ การจัดระบบการดูแลและส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และครบวงจร ตั้งแต่การส่งเสริมป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่งเสริมการบริโภคที่ปลอดภัยโครงการกองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ สร้างเสริมความร่วมมือของครอบครัวผู้สูงอายุและชุมชนในการสร้างสุขภาวะที่ดี และด้านปัจจัยในการสร้างความสำเร็จต้องสนองความต้องการของสมาชิกเครือข่าย มีอุดมการณ์พื้นฐานของสมาชิกและการสร้างภาคีเครือข่ายมีความต่อเนื่องของกิจกรรม สามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

สนอง เข้มพรหมมา และคณะ (2562) ศึกษาแบบบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมโดยภาคีเครือข่ายชุมชน ตำบลบ้านหม้อ กรณีศึกษา ชุมชนตำบลบ้านหม้อ อำเภอศรี

เชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมชุมชน คือ ความร่วมมือของคนในชุมชนและหน่วยงาน ความรู้ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว กิจกรรมและเส้นทางท่องเที่ยวในชุมชน แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจในชุมชน ผลิตภัณฑ์ในชุมชน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ รูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรมโดยภาคีเครือข่ายชุมชนฯ เป็นการทำความเข้าใจกับชุมชนและใช้ความเป็นผู้อาวุโส เช่น ครู อาจารย์ ในการเป็นหัวหน้าทีม และการยอมรับในสังคม ความเป็นญาติพี่น้อง และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำตามความสามารถความเหมาะสม และการประสานงาน และสิ่งที่ต้องมีการพัฒนา คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลชุมชน การสื่อสารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นป้ายสัญลักษณ์ ป้ายบอกทาง ป้ายเตือน ในชุมชน

เทียนทอง วชิรวิชัย (2563) ศึกษา บทบาทของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน ต่อกระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติด้านการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกที่มีเป้าประสงค์เดียวกัน จะทำให้เกิดการบูรณาการในระดับภูมิภาค และพัฒนาสมาชิกให้เป็นในรูปแบบเดียวกันมีความเชื่อมโยงองค์ความรู้ร่วมกัน สำหรับอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินงานของอาเซียน คือ งบประมาณการสนับสนุนที่มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับสัดส่วนของโครงการและกิจกรรมจึงทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการ

กฤติยา อนุวงศ์ และ สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2564) ศึกษา การพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเครือข่ายที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย : กรณีศึกษาเครือข่ายในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นการศึกษาวิวัฒนาการโครงสร้าง การดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคของเครือข่าย และศึกษารูปแบบและวิธีการบริหารจัดการเครือข่าย และนำเสนอรูปแบบและวิธีการจัดการเครือข่าย พบว่า ตัวแบบบูรณาการโดยภาคีเครือข่าย เพื่อเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยน บทบาท โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติงานและทรัพยากรต่างๆ ร่วมกันกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

ศิวิยา สุขอนันต์ (2563) ศึกษา เกี่ยวกับกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทยพบว่า สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งอาชีพส่วนใหญ่เป็นอาชีพเกษตรกรรมรับจ้าง ค้าขาย ซึ่งไม่มีความมั่นคงและรายได้ไม่แน่นอน ส่งผลให้ผู้สูงอายุที่ยากจนมีจำนวนค่อนข้างมาก เหตุผลสำคัญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง คือ การมีภาระที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว มีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และต้องการใช้เงินเลี้ยงดูตนเอง ซึ่งเป็นเหตุผลในเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก แหล่งรายได้หลักส่วนใหญ่มาจากการทำงาน รองลงมาคือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บุตร และคู่สมรส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนของทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงานของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะทัศนคติด้านเศรษฐกิจและการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้สูงอายุ (60 – 65 ปี) มีระดับคะแนนของทัศนคติที่สูงกว่าผู้ใหญ่ (55 – 59 ปี) ผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ในปัจจุบันและเคยมีประสบการณ์ทำงานเมื่อ 5 ปีที่แล้วมีระดับคะแนนของทัศนคติมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานและผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์เช่นกัน ส่วนความต้องการการสนับสนุนการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล รองลงมาคือสวัสดิการและความมั่นคงด้านรายได้และการประกอบอาชีพ อันดับสามคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณทำให้สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้เป็น 3 กลุ่มคือ 1) กลุ่มที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันและต้องการทำงานต่อเนื่อง 2) กลุ่มที่ปัจจุบันทำงาน แต่ต่อไปไม่ต้องการทำงาน และ 3) กลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน แต่อนาคตต้องการที่จะทำงาน จากการศึกษาในเชิงคุณภาพทำให้ทราบถึงเหตุผลของความต้องการทำงานในแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่มแรกมีความจำเป็นในด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก และมีความพร้อมด้านสุขภาพ กลุ่มที่สองส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ และครอบครัวไม่ต้องการให้ทำงาน ส่วนกลุ่มที่สามมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานเนื่องจากมีภาระในครอบครัวมากขึ้น หรือถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง ประเภทของงานที่เหมาะสมได้แก่ งานที่ไม่เน้นการใช้สมรรถนะหรือกำลังแรงงาน รวมทั้งงานที่มีความยืดหยุ่นในด้านของเวลา และสถานที่ ส่วนปัจจัยหนุนเสริมในการทำงานได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีทักษะ/ประสบการณ์ และสามารถเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ที่ไม่เกินความสามารถได้ ภาครัฐที่มีนโยบายเอื้อต่อการทำงาน และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านสุขภาพ การขาดฐานข้อมูลด้านผู้สูงอายุ แนวทางการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสมคือ การเตรียมความพร้อมในด้านสุขภาพและทักษะของผู้สูงอายุ การจัดการด้านข้อมูล และส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการผลจากการประมวลข้อมูลทั้งหมดนำมาสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำงาน 5 กลยุทธ์ คือ (1) จัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุและกลไกในระดับพื้นที่ (2) สร้างค่านิยมในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ (3) ส่งเสริมการบูรณาการด้านการทำงานของผู้สูงอายุ (4) ส่งเสริม พัฒนาอาชีพให้ครบวงจร เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ (5) พัฒนาระบบความคุ้มครองในการทำงานของผู้สูงอายุ สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนางานได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงด้านการเงิน โดยเริ่มต้นตั้งแต่วัยแรงงาน การส่งเสริมให้ผู้ทำงานในระบบมีการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ควบคู่กันไป เพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

พงศ์โสวก อเนกจำนงค์พรและธัญญลักษณ์ อเนกจำนงค์พร (2563) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงงานผู้สูงอายุ โอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการบริการ พบว่า ปัญหาแรงงานสูงอายุเป็นปัญหาที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจของประเทศ สาเหตุ จากอัตราการเกิดของประชากรที่ลดน้อยลง ทำให้โครงสร้างของประชากรสูงวัยเพิ่มมากขึ้น ส่งผล ให้สัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เป็นโอกาสและความท้าทายของทรัพยากรมนุษย์ในการ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารแรงงานและสวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคธุรกิจการบริการที่มี การแข่งขันสูง ในเรื่องของการบริการให้เกิดความประทับใจ ส่งผลให้เกิดกำไรทางธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญ อย่างยิ่ง จะเห็นได้ว่าแรงงานสูงอายุที่มีความชำนาญจึงเป็นแรงงานที่มีคุณค่าที่จะสร้างความ ได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจการบริการ งานวิจัยนี้จึงได้เสนอมุมมองความท้าทายของการ จัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องบริหารจัดการแรงงานสูงอายุในธุรกิจการบริการ ซึ่งอนาคตจะขาด แคลนแรงงานอายุน้อย และต้องหันมาบริหารจัดการแรงงานสูงอายุเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ โดย บทบาทที่นักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องคำนึง นั้นคือ การวางนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพ แรงงาน การจ้างงาน การบริหารจัดการทำงาน การบริหารค่าตอบแทน การดูแลให้ความช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการ การพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ และการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ

นิภาพรณ เจนสันติกุล (2564) ศึกษา สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาในการจ้างแรงงาน สูงอายุ คือ ด้านกฎหมาย กรณีแรงงานสูงอายุทำงานภาคเอกชน อาจถูกเลิกจ้างได้โดยไม่เป็น ธรรม ด้านการจัดสวัสดิการ แรงงานสูงอายุได้รับไม่แตกต่างจากแรงงานอื่น ๆ ด้านลักษณะงานที่ แรงงานสูงอายุทำงานเกินเวลาที่กำหนด ด้านการเลือกปฏิบัติจากนายจ้างที่ปฏิเสธการรับเข้า ทำงาน และด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงาน และการลดชั่วโมงการทำงานของแรงงาน สูงอายุ 2) รูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุมี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ 2) การขยายอายุการเกษียณ 3) การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และ 4) การจ้าง แรงงานสูงอายุโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานเคยทำงานมาก่อน

กานติมา พงษ์นัยรัตน์ (2564) ศึกษา ความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน ศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุของภาคเอกชนในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นด้านความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน เห็นว่าควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุ สำหรับทำงานต่อไป เนื่องจากเห็นว่าผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสามารถที่จะช่วย

มาพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้ ซึ่งปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ ยังไม่สามารถเข้ามาเติมเต็มตลาดแรงงานได้ทัน เกิดการขาดแคลนแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ และจุดแข็งของแรงงานผู้สูงอายุที่มีอย่างหลากหลายทั้งการมีองค์ความรู้ ทักษะรอบด้านและประสบการณ์ที่ดีทั้งด้านบริหารและความชำนาญในวิชาชีพ จึงสามารถส่งต่อความรู้ต่าง ๆ ไปยังแรงงานรุ่นใหม่ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้สูงอายุยังเป็นผู้ที่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นอย่างดี และยังเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและความอดทนต่อการทำงานและที่สำคัญคือสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีโดยเฉพาะในสภาวะกดดัน สำหรับประเด็นจุดอ่อนที่แรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องเร่งพัฒนา คือ ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่ถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน และองค์ความรู้อื่น ๆ กล่าวคือ แรงงานผู้สูงอายุควรเพิ่มทักษะการทำงานให้เป็นแบบ Multi skill พยายามเพิ่มเติมองค์ความรู้เดิมให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้นประเด็นต่อมาคือ ภาพรวมทางเศรษฐกิจ สังคม ระดับประเทศพบว่า การจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานเป็นการส่งเสริมการสร้างรายได้ ช่วยให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระต่อสังคมและภาครัฐในการดูแล และยังทำให้ห่างไกลโรคภัยบางประเภท เช่น โรคซึมเศร้า โรคอัลไซเมอร์ เป็นต้น ในประเด็นด้านปัญหาหรืออุปสรรคการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในเทคโนโลยีและบางท่านอาจยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงเรื่องสุขภาพที่อาจจะเป็นปัญหาในบางตำแหน่งงาน ประเด็นด้านการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ควรจัดหน้าทำงานให้เหมาะสมกับช่วงอายุหรือองค์ความรู้ที่มี โดยเน้นการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ประเด็นสุดท้ายคือ ด้านรูปแบบและแนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต เห็นว่าควรจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง พบเจอปัญหาและอุปสรรคมากมาย ผ่านกระบวนการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มาแล้ว จึงถือเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างดี ดังนั้นหน้าที่ที่เหมาะสมจึงควรเน้นการเป็นที่ปรึกษา โดยต้องมีการกำหนดระเบียบการขยายเกณฑ์การเกษียณอายุอย่างชัดเจนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

นำพร อินสิน และคณะ (2564) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะพหุผลพลงของผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งแนวคิดพหุผลพลงเป็นแนวทางหนึ่งในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้และใช้ศักยภาพของตนเพื่อทำประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ภาวะพหุผลพลงของผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่จริงในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำนวน 393 คน แบบสอบถามเพื่อให้ประเมินรับรู้ภาวะพหุผลพลงของตนเองสามด้าน ประกอบด้วยด้านการสุขภาพดี ด้านการดำเนินชีวิตอย่างมีส่วนร่วม และด้านหลักประกันและ

ความมั่นคง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.82 มีการรับรู้ภาวะพดุมพลังในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ สำหรับภาวะพดุมพลังรายองค์ประกอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ภาวะพดุมพลังด้านสุขภาพดี ด้านความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีส่วนร่วม และด้านหลักประกันและความมั่นคงอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.58 57.65 และ 67.35 ตามลำดับ จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ยังมีผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมภาวะพดุมพลังด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการดำเนินชีวิตอย่างมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้และนำไปสู่การใช้ศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคมต่อไป

กมลพร กัลยาณมิตร (2565) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เปลี่ยนภาวะเป็นพลัง ร่วมพัฒนาสังคม ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เปลี่ยนภาวะเป็นพลัง ร่วมพัฒนาสังคม พบว่า การกำหนดนโยบายไม่ตอบสนองปัญหา สวัสดิการสังคมไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุบางส่วนคาดหวังพึ่งรัฐมากเกินไป ขาดแคลนงบประมาณ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ บุคลากรและการจัดการที่เหมาะสม (2) การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเปลี่ยนภาวะเป็นพลัง ร่วมพัฒนาสังคมมีการดำเนินการใน 6 ด้านสำคัญ คือ 1) การสร้างระบบคุ้มครองและสวัสดิการผู้สูงอายุ 2) การส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ (ด้านแรงงานและการศึกษา) 4) ระบบสุขภาพเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และ 6) การส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรผู้สูงอายุ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เปลี่ยนภาวะเป็นพลังร่วมพัฒนาสังคม พบว่า การส่งเสริมสถาบันครอบครัวและบทบาทของชุมชนทำงานแบบบูรณาการทุกภาคส่วน สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐส่งเสริมคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำมีกิจกรรมทางสังคมที่เหมาะสม

ธรรมมา เจียรธรวานิชและคณะ (2566) แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสังคมผู้สูงอายุแนวคิดและการบริหารจัดการและการวางแผน ยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อสังคมผู้สูงอายุจาก 6 ประเทศ ได้แก่ 1) ประเทศญี่ปุ่น 2) ประเทศฝรั่งเศส 3) ประเทศอังกฤษ 4) ประเทศสหรัฐอเมริกา 5) ประเทศสิงคโปร์ และ 6) ประเทศไทย โดยศึกษาตามองค์ประกอบ 5 ด้าน พบแนวปฏิบัติที่ดีคือ 1) ด้านผู้สอนควรคัดเลือกผู้สอน วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยาและการดูแลผู้สูงอายุ 2) ด้านผู้เรียน ผู้เรียนผู้สูงอายุส่วนใหญ่สนใจในการทำกิจกรรมและลงมือปฏิบัติ และต้องการให้มีการประเมินผลตามสภาพจริงจากการปฏิบัติ โดยอาจอยู่ในรูปแบบการแสดงผลงาน

เพื่อเป็นกำลังใจให้กับผู้เรียนกลุ่มผู้สูงอายุ 3) ด้านผู้บริหาร ควรมีการสร้างเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน 4) ด้านหลักสูตร ควรเน้นหลักสูตรชีวิต หลักสูตรวิชาชีพ และหลักสูตรวิชาการ ตามลำดับ และ 5) ด้านบริการสนับสนุน ควรมีสถานที่และสื่อการเรียนรู้ความปลอดภัยให้เพียงพอต่อกลุ่มผู้สูงอายุ หากเปรียบเทียบระบบ การจัดการศึกษาของผู้สูงอายุทั้ง 6 ประเทศ พบว่ารูปแบบการเรียนเพื่อความสุข และเน้นการเรียนร่วมกัน ระหว่างผู้สูงอายุกับนักศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างวัย และต่อยอดเพื่อโอกาสในการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ

นาวา มาสวณจิกและคณะ (2566) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตที่มีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน พบว่า 1) ผู้สูงอายุ คุณภาพชีวิตโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสิทธิเสรีภาพ และด้านการรวมกลุ่มทางสังคม 2) ผู้สูงอายุ การพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเทคโนโลยีและ 3) คุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านสิทธิเสรีภาพ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตใจส่งผลในเชิงบวกต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เปลี่ยนภาวะเป็นพลัง ร่วมพัฒนาสังคม มีการดำเนินการใน 6 ด้านสำคัญ คือ 1) การสร้างระบบคุ้มครองและสวัสดิการผู้สูงอายุ 2) การส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ (ด้านการงานและการศึกษา) 4) ระบบสุขภาพเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และ 6) การส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้าง ความแข็งแกร่งขององค์กรผู้สูงอายุ และ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เปลี่ยนภาวะเป็นพลัง ร่วมพัฒนาสังคม พบว่า การส่งเสริมสถาบันครอบครัว และบทบาทของชุมชน ทำงานแบบบูรณาการทุกภาคส่วน สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำมีกิจกรรมทางสังคมที่เหมาะสม

มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์และคณะ (2566) การพัฒนารูปแบบการจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย รูปแบบการจัดบริการที่พัฒนาขึ้น เรียกว่า “Buriram Elderly Seamless Care Model” ในผู้สูงอายุ 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มก่อนวัยสูงอายุ เพิ่มจุดบริการคัดกรองสุขภาพในชุมชน เน้นการสร้างความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ 2) กลุ่มผู้สูงอายุสุขภาพดี เพิ่มการจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพดี เน้นการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

ในชมรมผู้สูงอายุ 3) กลุ่มผู้สูงอายุเจ็บป่วย เพิ่มการจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุ เชื่อมโยงกับระบบฟื้นฟูผู้ป่วยระยะกลาง และ 4) กลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง เพิ่มความร่วมมือกับท้องถิ่นในการจัดบริการดูแลระยะยาว และการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุให้ครอบคลุมในพื้นที่ผลลัพธ์ ผู้สูงอายุเข้าถึงบริการเพิ่มขึ้น ทั้งการคัดกรองสุขภาพที่สำคัญ คัดกรองพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง มีปัจจัยสำเร็จ ได้แก่ เครือข่ายท้องถิ่นที่เข้มแข็ง และระบบกำกับติดตาม

อภิชาติ สานุสันต์และคณะ (2566) การพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุ เทศบาลตำบล อำเภอไพรีบึง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลอำเภอไพรีบึง จังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาบริบทของพื้นที่และวิเคราะห์สภาพปัญหา 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การจัดทำแผนปฏิบัติการ 4) การปฏิบัติตามแผนงานโครงการ 5) นิเทศ ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงาน 6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการพัฒนา ถอดบทเรียน สรุปปัญหา อุปสรรค ซึ่งจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามบทบาทหน้าที่และการออกแบบกิจกรรมโครงการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้เกิดรูปแบบในการ 1) ประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย 2) ศึกษาบริบทและเก็บข้อมูลทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อม 3) สร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย 4) สร้างสุขภาพกายใจ ให้กับนักเรียนผู้สูงอายุ 5) สร้างเสริมสุขภาพช่องปากให้กับนักเรียนผู้สูงอายุ 6) สร้างอาชีพ ให้กับนักเรียนผู้สูงอายุ 7) เยี่ยมเสริมพลังสร้างความสามัคคี 8) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 9) สะท้อนผลการพัฒนา เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งของภาคีเครือข่าย นอกจากนี้ยังพบว่าผลลัพธ์เชิงปริมาณในกระบวนการนี้ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุ มีการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุดีขึ้น และความพึงพอใจกลุ่มผู้เข้าร่วมพัฒนากระบวนการในการขับเคลื่อนกิจกรรมและการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลอำเภอไพรีบึง มีความพึงพอใจในการพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลอำเภอไพรีบึง จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ 1) แผนยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) ความสัมพันธ์ (Relationship) 3) บุคคล (Person) ซึ่งกระบวนการที่กล่าวมาทั้ง 3 ข้อนั้น ส่งผลให้การพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลอำเภอไพรีบึงมีรูปแบบที่ชัดเจน และส่งผลให้ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อยู่ในระดับดีขึ้น เกิด “คณะทำงาน” ซึ่งรูปแบบการพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบล

สำโรงพลัน ที่ได้เรียกว่า SRP Model โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ 1) มีนโยบายสนับสนุน 2) ภาวศึเครือข่ายต่างมีบทบาทหน้าที่ที่ครอบคลุมในทุกด้านของการสร้างเวทีในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 3) การมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง 4) การออกแบบกิจกรรมโครงการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา

พุมิพันธุ์ จุลคนานุกิจ (2567) นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในปัจจุบันเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ ได้แก่ 1) นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและการแพทย์ เช่น อุปกรณ์ช่วยเหลือผู้พิการ เทคโนโลยีช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพ เทคโนโลยีดูแลสุขภาพระยะไกล 2) นวัตกรรมด้านสังคมและชุมชน เช่น กิจกรรมเพื่อสังคม โครงการพัฒนาทักษะและอาชีพ โปรแกรมอาสาสมัคร นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

งานวิจัยต่างประเทศ

Luchman (2012) การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุกับความสุขมากขึ้นกับการได้รับการจ้างงาน ผลการศึกษา พบว่า ทักษะคติในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีเชิงอัตวิสัยมีความสัมพันธ์ที่สำคัญต่อกันและกัน นอกจากนี้ ทักษะคติในการทำงานของผู้สูงอายุอยู่ในที่สูงขึ้นสะท้อนถึงความสุขในการทำงาน เก็บตัวอย่างผู้สูงอายุ การวิจัยพบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานหน่วยเศรษฐกิจต่าง ๆ มีทักษะคติที่ดีและมีความสุขที่ได้รับการจ้างงาน ซึ่งปัจจัยแห่งความสุขประกอบด้วย การได้รับรายได้ ความสุขภายในด้านคุณค่าต่อสังคม การได้พึ่งตนเองและลดการพึ่งพาครอบครัวก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุยังมีความสุขในการทำงาน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้คือ การมีแรงจูงใจด้านสวัสดิการทั้งจากภาครัฐและนายจ้างในการสนับสนุนการทำงานด้วยสวัสดิการที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้คือภาครัฐต้องพิจารณาการวิจัยใหม่ๆ เกี่ยวกับความชรา เช่น บทบาทของความชราต่อการประมวลผลประสบการณ์ทางอารมณ์ ประสบการณ์ทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญในขณะที่ผู้สูงอายุแสวงหาประสบการณ์ที่มีความหมาย รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

Serban (2012) ศึกษาเกี่ยวกับประชากรผู้สูงอายุและผลกระทบต่อตลาดแรงงาน การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์อิทธิพลของสภาวะทางประชากรศาสตร์ต่อตลาดแรงงาน รวมถึงในการศึกษาผลกระทบของจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น แนวโน้มประชากรผู้สูงอายุเพิ่มแรงกดดันที่เพิ่มขึ้นต่อสังคมอาจบ่งบอกถึงกิจกรรมที่เพิ่มขึ้นและอัตราการประกอบอาชีพที่สร้างทรัพยากรเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานที่เหมาะสม โครงสร้างอาชีพที่เหมาะสมต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ แยกตามภาคเศรษฐกิจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านการบริโภคและอุปสงค์ในตลาดแรงงาน กำลังแรงงานที่เข้มงวดที่สุดคือผู้สูงอายุ คนหนุ่มสาวสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างง่ายดาย ภาวะเศรษฐกิจจะผลักดันให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุและผลักดันให้ภาครัฐ ผู้ประกอบการ นายจ้างมีการเตรียมความพร้อมด้วยการจัดฝึกอบรมและเปลี่ยนอาชีพและงาน ความต้องการความยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ

Zhang (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานผู้สูงอายุกับการจ้างงานเยาวชน กรณีศึกษาประเทศจีน ผลการศึกษาภายใต้สถานการณ์การปฏิรูประบบการเกษียณอายุ เช่น การเลื่อนอายุเกษียณตามกฎหมาย เป็นสิ่งจำเป็นในประเทศจีน เนื่องจากประชากรสูงวัยอย่างรวดเร็ว การสูงวัยที่เร็วเกินไปจะส่งผลให้เกิดการขาดแคลนกำลังแรงงานและการบ่มเพาะระบบประกันสังคม รัฐบาลจีนรับทราบถึงอิทธิพลเชิงลบของการสูงวัยของประชากร แต่ในที่สุดก็ตัดสินใจที่จะรักษาอายุเกษียณตามกฎหมายไว้ไม่เปลี่ยนแปลง เหตุผลที่ผู้กำหนดนโยบายและนักวิชาการด้านเศรษฐกิจและสังคมหลายคนอ้างเหตุผล คือการเลื่อนอายุเกษียณตามกฎหมายออกไป ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานผู้สูงอายุและการจ้างงานเยาวชนในประเทศจีน พบว่าอัตราการจ้างงานของผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่าที่จะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราการจ้างงานของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ตรวจสอบว่าการเลื่อนอายุเกษียณออกไปจะส่งผลเสียต่อเยาวชนไม่ได้รับการจ้างงาน แม้ว่าผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของเราจะยังไม่แน่นอน แต่เราถือว่าการศึกษานี้เป็นความพยายามที่สำคัญในการจัดเตรียมการปฏิรูปการเกษียณอายุและไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของเยาวชน

Wei Zhang (2017) ศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนชุมชนการดูแลชุมชนสำหรับผู้สูงอายุในสิงคโปร์ เป็นการสำรวจกรอบการวางแผนชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนในสิงคโปร์ มีการทบทวนวรรณกรรมและกรณีศึกษาเพื่อจัดทำกรอบการวางแผนชุมชน การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้องของสิงคโปร์ได้สรุปโครงสร้างของระบบการดูแลชุมชน ขณะเดียวกันก็เสริมด้วยกรณีศึกษาของการริเริ่มในเมือง ผลลัพธ์แสดงให้เห็นการพัฒนานโยบายการดูแลชุมชนในสามยุคสมัย ตั้งแต่การรองรับผู้สูงอายุที่อ่อนแอหรือยากจน เครือข่ายการดูแลชุมชนที่เป็นระบบ

ไปจนถึงการเน้นสังคมที่ครอบคลุมและยั่งยืนสำหรับทุกวัย นอกจากนี้ การออกแบบวางแผนชุมชนยังครอบคลุมสี่ส่วนหลัก ได้แก่ วิทยาศาสตร์การวางแผน การบริการและแผนงาน โครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ และการออกแบบแบบมีส่วนร่วม ผลลัพธ์ของการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในกระบวนการฟื้นฟูเมืองเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับบริการดูแลที่เท่าเทียมและดีขึ้น หวังว่าการค้นพบนี้จะช่วยให้กระจ่างเกี่ยวกับบริบทเมืองในเอเชียหรือพื้นที่ชนบทที่ขยายตัวได้

Huang (2019) ศึกษาผลกระทบของแรงงานผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ: กรณีศึกษาไต้หวัน ประชากรของไต้หวันกำลังสูงวัยอย่างรวดเร็ว และสังคมสูงวัยคาดว่าจะเปลี่ยนไปสู่สังคมสูงวัยภายใน 8 ปี การสูงวัยของประชากรเป็นปัญหาที่อยู่ในความสนใจในระดับนานาชาติ แต่ผลการศึกษาครั้งนี้มีมุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของประชากรและการสูงวัยของแรงงานต่อไต้หวัน โดยใช้ข้อมูลรายไตรมาสตั้งแต่ปี 1981-2017 ผลลัพธ์เชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าแรงงานสูงวัยมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม อัตราส่วนการพึ่งพิงผู้สูงอายุมีผลเสียต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยเชิงประจักษ์ระบุว่าทุนมนุษย์มีความสำคัญต่อการเติบโตของผลิตภาพโดยรวมของประเทศและแรงงานและอายุของประชากรส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของประเทศ แสดงให้เห็นแนวโน้มหรือทิศทางการจ้างงานแรงงานจากผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งผู้สูงอายุหลังเกษียณมีแนวโน้มทำงานต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางนโยบาย การเพิ่มอุปทานของแรงงานดูแลผู้สูงอายุ และกำลังคนจากต่างประเทศ มีส่วนช่วยในการตอบโต้ผลกระทบด้านลบของประชากรสูงวัยต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ระบบบำนาญ การดูแลสุขภาพ และการสะสมทุนมนุษย์ที่กำหนดเป้าหมายไปที่ประชากรสูงอายุ พร้อมด้วยข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

Jimenez. (2020) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งการประสบความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำงานหรือประสบความสำเร็จในการทำงานในขณะที่สูงวัย ผลการศึกษาให้ความสำคัญของความอยู่ดีมีสุขทางจิตใจของคนงานสูงวัย ความรู้ศึกษาศาสนาภูมิใจในตนเองจากการได้รับการจ้างงาน นอกจากนี้ พบว่าความสุขจากการทำงานของผู้สูงอายุส่งผลดีต่อการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีอย่างต่อเนื่อง การจ้างงานในผู้สูงอายุเป็นการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความหมายยังมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับคนทำงานสูงวัย ซึ่งถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจภายใน เช่น โอกาสในการทำงานทำให้เกิดภาคภูมิใจในการพึ่งพาตนเองได้ ในส่วนแรงขับเคลื่อนภายนอกเกิดขึ้นจากการได้ใช้ประสบการณ์ของตนเองในการช่วยเหลือผู้อื่นผ่านการทำงาน ขณะเดียวกัน

การจัดการของภาครัฐในการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ แรงจูงใจด้านสวัสดิการ การจัดอบรมหรือมีพื้นที่ให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาตนเองในการทำงาน การมีค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นธรรมยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้สูงอายุต้องการจากภาครัฐและผู้ประกอบการ

Erik Hernæs (2023) ศึกษาเกี่ยวกับผลิตภาพของแรงงานผู้สูงอายุจากการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายการจ้างงานของผู้สูงอายุของประเทศนอร์เวย์ในการเพิ่มอุปทานแรงงานของคนงานสูงอายุ (อายุ 63–67 ปี) ในประเทศนอร์เวย์เพื่อสำรวจว่าอายุของพนักงานในบริษัทที่มีอยู่มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานและความต้องการแรงงานอายุน้อยกว่า ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้ว่าส่วนแบ่งคนงานที่มีอายุ 63–67 ปีที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุยังมีความสามารถในการทำงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศส่งผลทำให้ค่าจ้างรวมเพิ่มขึ้น ต้นทุน และมีผลเชิงบวกเล็กน้อยต่อผลิตภาพแรงงานในระยะสั้น ซึ่งส่งผลต่อทิศทางของนโยบายการเลื่อนการเกษียณอายุของที่มีอยู่เป็นนโยบายที่ตอบรับในเชิงบวกต่อการจ้างงานของคนงานสูงอายุที่มีจุดเด่นด้านการมีประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความอดทนในการทำงานที่สูงกว่าส่งผลให้การจ้างงานคนงานอายุน้อยกว่า (อายุต่ำกว่า 30 ปี) ลดลงอย่างมาก ขณะเดียวกันภาครัฐยังต้องให้ความสำคัญต่อสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การจ่ายภาษี ด้านสุขภาพเพื่อเจ็บป่วย อย่างเป็นธรรมสำหรับผู้สูงอายุเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานนรายงานฉบับนี้ เราได้ใช้การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานที่เกิดจากนโยบาย ดังนั้น นโยบายผู้นำการเลื่อนการเกษียณอายุของคนงานสูงอายุอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนหนุ่มสาว แต่ก็ส่งผลกระทบต่อด้านบวกสำหรับผู้สูงอายุในการทำงานและลดการพึ่งพิงจากครอบครัวและภาครัฐในระยะยาว

J. Giles (2023) ศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในมิติหนึ่งประเทศ สองระบบ: หลักฐานรูปแบบการเกษียณอายุในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบและความสัมพันธ์ของการเกษียณอายุในประเทศจีนโดยใช้การสำรวจตัวแทนระดับประเทศ การศึกษาระยะยาวด้านสุขภาพและการเกษียณอายุของจีน เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างชัดเจนในวัยเกษียณระหว่างผู้อยู่อาศัยในเมืองและในชนบท ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้อยู่อาศัยในเมืองของจีนเกษียณอายุก่อนคนงานในหลายประเทศในองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา และผู้อยู่อาศัยในชนบทยังคงทำงานต่อไปจนถึงวัยสูงอายุ ความแตกต่างในการเข้าถึงเงินบำนาญและทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่เอื้อเพื่อ อธิบายถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องอัตราการเกษียณอายุในเมืองและชนบท รายงานฉบับนี้ชี้ให้เห็นว่าการลดแรงจูงใจที่เกิดจากระบบบำนาญพนักงานในเมืองของจีน การปรับปรุงสถานะสุขภาพ การดูแลเด็ก และการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ อาจช่วยให้ชีวิตการทำงานยืนยาวขึ้นได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของคู่สมรสในการเกษียณอายุ

ร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจให้ผู้หญิงเกษียณในภายหลังอาจช่วยให้อายุการทำงานยืนยาวขึ้นสำหรับทั้งชายและหญิง

Li He (2023) ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานส่วนเกิน การรับรู้คุณค่า และความสุขในชีวิตผู้สูงอายุในเมือง: หลักฐานเชิงประจักษ์จากประเทศจีนในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศจีนได้เห็นระดับความเป็นเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น วิธีส่งเสริมการสูงวัยอย่างแอคทีฟท่ามกลางการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วกลายเป็นความท้าทายใหม่สำหรับรัฐบาลจีนและทุกภาคส่วนสังคม การศึกษานี้พยายามที่จะตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างทำงานเกินมาตรฐานและมีความสุขในชีวิตและสำรวจบทบาทใกล้เคียงที่เป็นไปได้ของการรับรู้คุณค่าหลายมิติ ผลการศึกษาจากการสำรวจการติดตามผู้สูงอายุ พบว่าความสุขในชีวิตระหว่างผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานต่อเลยวัยเกษียณเกินกำหนดและผู้สูงอายุที่เกษียณอายุ พบว่า (1) ผู้สูงอายุในเมืองที่ยังคงทำงานต่อไม่เกษียณมีความสุขในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญชีวิตเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุวัยเกษียณในเมือง (2) ระดับความสุขของชีวิตที่สูงขึ้นของคนเมืองผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานต่อขึ้นอยู่กับรับรู้ถึงค่านิยมที่แตกต่างกัน (3) โดยเฉพาะการการตระหนักถึงคุณค่าในมิติส่วนบุคคล ครอบครัว และสังคมมีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุในเมืองที่ตัดสินใจทำงานต่อไม่เกษียณเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รู้สึกมีความสุขในชีวิต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุเป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การออกแบบการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยการศึกษาบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาผลความสุขในการทำงานหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุโดยการเก็บแบบสอบถาม และนำผลทั้ง 2 ส่วนมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานในการหาข้อสรุปเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อนำไปยกย่องการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive Sampling Interview) และจัดทำร่างการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินสภาพปัจจุบันและบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อาศัยการเรียงลำดับของข้อมูล (Modified Priority Need Index) ซึ่งปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) เป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพเป็นอยู่แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อควบคุมขนาดของความถี่การจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของสภาพที่คาดหวัง

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

2) ยก (ร่าง) รูปแบบ หรือ Model โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยเชิงเอกสาร แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามสามารถนำความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมาตรวจสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้น

3) นำแนวคิดกระบวนการการบริหารจัดการ Robbins and Coulter (2007) ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การเครือข่าย 3) การนำองค์กร 4) การติดตามประเมินผล รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่าย กระบวนการทำงานของเครือข่าย มาเป็นกรอบในการยก (ร่าง) รูปแบบ

4) (ร่าง) รูปแบบ เพื่อความเหมาะสม โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คนที่สัมภาษณ์ไปแล้วและ/หรือผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข 2) ผู้แทนจากภาคเอกชน ได้แก่ ผู้ประกอบการ จำนวน 7 บริษัท ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงาน โดยเป็นผู้ร่วมรับรองรูปแบบความและให้การปรับปรุง ข้อเสนอแนะ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์เชิงเอกสาร (Content Analysis) และการสัมภาษณ์จากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน นโยบายการบริหารจัดการในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ (Key informant) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ และวิธีการดำเนินงานบริหารจัดการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่ดูแลงานด้านการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ จำนวน 15 คน จาก 14 หน่วยงาน ประกอบด้วย

2.2.1 กลุ่มหน่วยงานภาครัฐที่มีการส่งเสริมสนับสนุนการให้ผู้สูงอายุมีงานทำ จำนวน 8 คน ได้แก่

- 1) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (1 คน)

- 2) กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (1 คน)
- 3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2 คน)
- 4) สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (1 คน)
- 5) กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (1 คน)
- 6) กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (1 คน)
- 7) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
สำนักนายกรัฐมนตรี (1 คน)

2.2.2 กลุ่มหน่วยงานภาคเอกชนที่รับสมัครหรือว่าจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน หน่วยงานละ 1 คน รวมจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นสถานประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์รับผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปเข้าทำงาน ได้แก่

- 1) บมจ. ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน)
- 2) บจก. การ์ดฟอร์ชชีเคียวริตี้ (ประเทศไทย)
- 3) บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น
- 4) บจก. แอดวานซ์ ไฟโตชีสเทมส์
- 5) บจก. สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส
- 6) บมจ. โกซอฟท์ (ในเครือ ซีพีออลล์)
- 7) บจก. โรงเส้นหมี่ชอเฮง

2.3 ผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้สูงอายุ ที่มีอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์ ขึ้นจำนวน 103 คน ที่ทำงานในบริษัท 7 แห่ง ได้แก่ บริษัท ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) หรือ คาเฟอเมซอน ฟอร์เซ็นส์ บริษัท การ์ดฟอร์ชชีเคียวริตี้ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด บริษัท แอดวานซ์ ไฟโตชีสเทมส์ จำกัด บริษัท สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส จำกัด บริษัท โกซอฟท์ จำกัด บริษัท โรงเส้นหมี่ชอเฮง จำกัด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instrument)

3.1 แบบฟอร์มการวิจัยเอกสาร (Form Documentary Research) ด้วยแบบบันทึกในการวิเคราะห์ แนวคิด เอกสาร ทฤษฎี หลักการจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับกา

บริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ เพื่อนำไปสู่การ
สร้างคำถามที่ใช้ในการจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interviews question)

1) การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ศึกษาแนวคิด เอกสาร
ทฤษฎี หลักการจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการ
ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ เพื่อใช้จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกลักษณะ
แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) โดยคำถามในการสัมภาษณ์
ต้องไม่ชี้้นำให้เกิดคำตอบที่ต้องการ หรือ ทำให้ผู้ตอบรู้สึกต่อต้านหรืออคติในการตอบข้อมูล
เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายการบริหารจัดการในการสนับสนุนและส่งเสริมการ
ทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ

2) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่าย
ในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อ
ตรวจสอบความเหมาะสมให้ข้อเสนอแนะ และผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการ
แก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องตามเนื้อหาและหลักวิชา ความสอดคล้องกันของข้อความตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อ
เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
แต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้
ดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.50-1.00

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้วมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปปรึกษ
กับอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) ทดลองใช้กับผู้ที่มีลักษณะ
ใกล้เคียง

5) ปรับปรุงเครื่องมือจากการนำไปทดลองใช้ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ฉบับ
สมบูรณ์ไปใช้กับผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์

6) ติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เพื่อขอความร่วมมือในการ
แสดงความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ และขอสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิแบบรายบุคคลตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด

7) ประมวลประเด็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผล
การสัมภาษณ์

8) ได้ผลการศึกษาบทบาทการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

3.3 แบบสอบถาม

1) การสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ประเมินความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำงานสำหรับภาครัฐและภาคเอกชนให้ผู้สูงอายุทำงานแล้วมีความสุข ซึ่งได้กำหนดการประเมินออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงาน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบแสดงความคิดเห็นของผู้สูงอายุหลังเกษียณที่ได้รับการจ้างงานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการทำงานให้มีความสุขในการทำงาน ใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ค่าน้ำหนัก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็น ความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็น ความสุข อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็น ความสุข อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็น ความสุข อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็น ความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดกรอบแนวคิดและรูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างข้อคำถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

(3) สร้างแบบสอบถาม โดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาจัดเป็นหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

(4) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาตามโครงสร้างทางวิชาการ ตลอดจนสำนวนภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

(5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านวิชาการ บทบาทหน้าที่ในการทำงานเกี่ยวกับ

ผู้สูงอายุ ด้านวิจัย ด้านภาษาไทย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาและหลักวิชา ความสอดคล้องกันของข้อคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาค่าความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ดัชนีความสอดคล้องรายข้อ 0.5-1.00

ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

ต้องการวัด

คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่

ต้องการวัด

คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่

การนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตรดัชนีความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องปรับปรุง แต่ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 ต้องทำการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทการทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

2) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารงานที่มีผู้สูงอายุทำงานในองค์กรภาคเอกชน

3) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความสุขของผู้สูงอายุ

4) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย

5) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านภาษาไทย

ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไข

(6) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ว่าแบบสอบถามนั้นไม่ว่าจะใช้แบบสอบถาม จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ (Reliability) สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสภาพปัจจุบันและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินสภาพความคาดหวังทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Coefficient) (Cronbach, 1984) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

(7) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้วมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ๆ จำนวน 30 คน

(8) นำแบบสอบถามที่รับกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่า 0.95

(9) ปรับปรุงเครื่องมือจากการนำไปทดลองใช้ แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือแบบรับรองรูปแบบที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 นำร่างรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุดำเนินการสร้างเป็นแบบ และส่งให้กลุ่มเป้าหมายรายคนในการรับรองและเสนอแนะ

1.2 ติดต่อประสานงานผู้เข้าร่วมเพื่อขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะโดยกำหนดระยะเวลาในการส่งคืนแบบรับรองตามวันเวลาที่กำหนด

1.3 ประมวลประเด็นสำคัญจากเครื่องมือแบบรับรองรูปแบบมาใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

1.4 ได้รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

1) การวิจัยเอกสารใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด เอกสาร ทฤษฎี หลักการ จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณด้วยแบบฟอร์มการวิจัยเอกสาร (Form Documentary Research)

2) การเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ใช้ผสมผสานทั้ง 2 วิธี คือ การใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบแบบรายบุคคล (One-On-One Interview) และการสัมภาษณ์ทางช่องทางออนไลน์อื่น ๆ เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ด้วยการบันทึกถ้อยคำสัมภาษณ์และใช้แบบบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยในการสัมภาษณ์ใช้วิธีการนัดหมายล่วงหน้า โดยผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

3) การตอบแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณซึ่งมีอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปใน 7 บริษัท ในปี พ.ศ. 2566 เกี่ยวกับความสุขในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยกำหนดวันเวลาเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องในการกรอกแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4) นำผลการวิเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร ผลสัมฤทธิ์ และแบบสอบถามมานำเสนอผลการศึกษาเพื่อตอบตามความมุ่งหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

1) การวิจัยเอกสารใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณจากแบบฟอร์มการวิจัยเอกสาร (Form Documentary Research) ด้วยการวิเคราะห์สาระ (Content analysis) ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ในการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบข้อความ ตาราง แผนภาพ ร้อยละและความถี่

2) การสัมฤทธิ์ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สาระ (Content analysis) ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ในการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบข้อความ ตาราง แผนภาพ ร้อยละและความถี่

3) การตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ทางสถิติพื้นฐานที่ประกอบความถี่ ร้อยละโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอผลความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของผู้สูงอายุที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของ Best (1977) ในการวิเคราะห์ผลการประเมินความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการประเมินจำแนกตามมิติความสุข และ 2) ผลการประเมินจำแนกตามประเด็นคำถาม ทั้งนี้ การแปลความหมายระดับความคิดเห็นจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

4) นำผลการวิเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร ผลสัมฤทธิ์ และแบบสอบถามมา นำเสนอผลการศึกษาเพื่อตอบความมุ่งหมายที่ 1 ในการศึกษาบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ความมุ่งหมายที่ 2 การวิเคราะห์ รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุและความมุ่งหมายที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ (Management Model of Network Partners to Promote Happy Working after Retirement for The Elderly)” มีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ดังนี้

ผลการศึกษาบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

4.1 ผลจากการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสาร

ผลศึกษาบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) จากข้อมูลเชิงเอกสารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา นโยบาย บทบาท หน้าที่และกลไกการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุมีงานทำจากการศึกษาทั้งหมด 7 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมสุขภาพจิต สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และหน่วยงานภาคเอกชนที่มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุมีงานทำจากที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงมาศึกษาทั้งหมด 7 บริษัท ได้แก่ บริษัท ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) หรือ คาเฟอเมซอน ฟอร์เซ็นส์ บริษัท การ์ดฟอร์ชี่เคียวริตี้ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น จำกัด บริษัท แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์ จำกัด บริษัท แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์ จำกัด บริษัท สยาม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส จำกัด บริษัท โกซอฟท์ จำกัด บริษัท โรงเส้นหมี่ขอเฮง จำกัด

สาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ดังนี้

4.1.1 หน่วยงานภาครัฐ

1) กรมจัดหางาน

หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำโดยมีหน่วยงานภายในกระทรวงที่มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ เน้นแนวอาชีพ บริการจัดหางาน ค้ำครองคนงานเพื่อให้ผู้สูงอายุมีอาชีพมีรายได้ และมีกลไกการทำงาน ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัย เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน ศูนย์กลางข้อมูลทางอาชีพ และตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดหาอาชีพที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งกรมจัดหางานได้มีแผนงานสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับผู้สูงอายุให้สามารถทำงานเลี้ยงชีพตนเองได้ โดยมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาระบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยมีกลไกในการส่งเสริมประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการฝึกอบรม และมีความรู้ความสามารถในการนำไปประกอบอาชีพเพื่อสอดคล้องต่อความต้องการ ของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขัน และควบคุมดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการจัดทำแผนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งสอดคล้องด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

3) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการสร้างมาตรฐานการทำงานให้กับแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีภารกิจสำคัญในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ การมีมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ดูแลป้องกันปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน มีกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งยังมีแผนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนแม่บท

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2569) ซึ่งแผนด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ทางกรมฯ มีแผนงานบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ เกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจในสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย เช่น การร้องเรียน การร้องทุกข์ การขอคำปรึกษา รวมถึงการเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งทางกรมฯ ได้ดำเนินการ 2 โครงการ คือ 1) โครงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งมีกิจกรรม คือส่งเสริมสิทธิหน้าที่แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานนอกกลุ่มผู้สูงอายุ 2) โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ

4) สำนักงานประกันสังคม

หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มีบทบาทด้านการให้หลักประกันพื้นฐานด้านความมั่นคงทางสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ โดยมีภารกิจในการให้ความคุ้มครองสำหรับผู้ใช้งานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ในการดำรงชีวิต และมุ่งเน้นให้การบริหารทางสังคมในระยะยาวที่รัฐเป็นผู้ดำเนินการจัดขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้มีรายได้และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยตนเองและครอบครัว เป็นกลไกการทำงานที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในด้านกองทุนที่จะให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ส่งเงินสมทบเมื่อเกิดความเดือนร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างาน ชราภาพ การประกันสังคมเป็นวิธีการหนึ่งที่ยืดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน

5) กรมกิจการผู้สูงอายุ

หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้สูงอายุในทุกมิติ มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ มาตรการและแนวทางที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ และมีกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายทุกภาคส่วน มีการบริหารจัดการและพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับผู้สูงอายุ มีการดำเนินงานด้านกองทุนและการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ การจัดองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งกรมกิจการผู้สูงอายุ มีความสอดคล้องเชื่อมยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนแม่บทภายในยุทธศาสตร์ คือ 11. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 17.ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 คือ ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ด้านการสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุระยะที่ 2

6) กรมสุขภาพจิต

หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานในด้านสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ มีภารกิจสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาริชาการและบริการด้านสุขภาพจิต ซึ่งได้ทำการศึกษา วิจัย พัฒนา การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี การดำเนินการส่งเสริมป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิต เพื่อให้ประชาชนมีความตระหนักและสามารถดูแลสุขภาพจิตของตน ครอบครัวและชุมชนได้ กรมสุขภาพจิตมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 คือ ด้านความมั่นคง ด้านพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติฉบับที่ 1 และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิตมีกลไกสำคัญด้านการบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกสังกัดมาอย่างต่อเนื่อง ในการสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพจิต ซึ่งได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างสุขภาพจิตทางใจเตรียมพร้อมสู่สังคมสูงวัย สำหรับผู้สูงอายุ โครงการขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพจิตทุกกลุ่มวัยในระบบสุขภาพปฐมภูมิ ซึ่งเข้าไปดูแลจิตใจให้แก่ผู้สูงอายุ

7) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เป็นหน่วยงานองค์กรมหาชน ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรียึดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 มีบทบาทในการสนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม มหาวิทยาลัย และชุมชนท้องถิ่น มีภารกิจสำคัญในการร่วมกันขับเคลื่อนขบวนการสร้างเสริมสุขภาพ 4 ด้าน คือ ด้านกาย ด้านจิต ด้านปัญญา และด้านสังคม ซึ่งทาง สสส. มีแผนงานและโครงการที่สนับสนุนและกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ ในการทำงานเชิงรุก การจุดประกาย การกระตุ้น การสานและเสริมพลัง รวมถึงการสร้างความตระหนักรับรู้ การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เพิ่มความรู้ทั้งด้านทักษะอาชีพ การวางแผนการเงิน การดูแลสุขภาพจิตใจ และเป็นการร่วมแลกเปลี่ยนมุมมอง สร้างธุรกิจและขับเคลื่อนการทำงานด้านสังคม

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) จากข้อมูลเชิงเอกสารของหน่วยงานภาครัฐที่มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุมีงานทำจากการศึกษาทั้งหมด 7 หน่วยงาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน
ผู้สูงอายุ

บทบาทหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ	กรมจัดงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	กรมกิจการผู้สูงอายุ	กรมสุขภาพจิต	สสส.
1. จัดทำนโยบายและแผนรองรับผู้สูงอายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. จัดหาแหล่งงานและผู้ต้องการงานให้แก่ ผู้สูงอายุ	✓				✓		✓
3. ยกระดับคุณภาพชีวิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ดูแลคัดอบแทน	✓	✓	✓		✓		
5. ดูแลปลอดภัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน			✓		✓		
6. ดูแลด้านทักษะอาชีพและการเป็น ผู้ประกอบการ	✓	✓			✓		✓
7. สร้างหลักประกัน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์			✓	✓	✓		
8. ดูแลความรู้เกี่ยวกับด้านสุขภาพ จิตใจ					✓	✓	✓

จากตาราง 8 จะเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุแตกต่างกันตามบทบาทและโครงสร้างของความรับผิดชอบในการทำงาน โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ ดำเนินงานผ่านกรมกิจการผู้สูงอายุมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติด้านการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุรวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านสุขภาพจิต การทำงานเพื่อให้มีรายได้ในการพึ่งพาตนเอง ส่วนกระทรวงแรงงาน มีกรม กอง สำนักงานที่มุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุได้มีทำงาน มีรายได้ การจัดหางานให้ผู้สูงอายุ การสนับสนุนด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีหลักประกันสุขภาพ รวมถึงการแนะแนวทางเรื่องของอาชีพในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุขผ่านทางกรมสุขภาพจิตที่ดูแลด้านหลักประกันทางสุขภาพ การยกระดับคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันก็มีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับกำกับของภาครัฐอย่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ให้ความสำคัญด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการดูแลทางสุขภาพจิต การอบรมการให้ผู้สูงอายุมีอาชีพ

4.1.2 หน่วยงานภาคเอกชน

สาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และกลไกการทำงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่มีการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ดังนี้

1) บมจ.ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน)หรือคาเฟ่เมซอน ฟอรั่ แชนส์

บริษัทดำเนินธุรกิจร้านกาแฟ ที่มีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมทำ MOU กับภาครัฐ เปิดโอกาสรับผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้ามาทำงาน ซึ่งเป้าหมายส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความเท่าเทียมในการดำรงชีวิตให้กับผู้สูงอายุหลังเกษียณ เปิดรับสมัครชาย หญิง อายุ 55-65 ปี วุฒิมัธยมศึกษา ม.3 ขึ้นไป มีใจรักงานบริการ รายได้มี 2 แบบ คือ 1) แบบทำงานรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 42 บาท (ไม่จำเป็นต้องครบ 8 ชั่วโมง) และ 2) ทำรายวัน วันละ 350 บาท หน้าที่ในการทำงาน ตักน้ำแข็ง กดกาแฟ ชงตามสูตร สั่งเครื่องดื่มให้ลูกค้า และงานด้านอื่น ๆ สาขาแรกที่เปิดรับคือ สาขากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งในแต่ละร้านจะมีการออกแบบอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็น ชั้นวางอุปกรณ์ออกแบบให้มีความสูงที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับการทำงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมีการออกแบบเครื่องชงกาแฟอัตโนมัติเพื่อเพิ่มความสะดวกและยังคงรักษารสชาติให้ได้มาตรฐาน ซึ่งได้เปิดให้บริการโดยรวม 11 แห่งแล้ว

2) บจก. การ์ดฟอร์ชซีเคียวริตี้ (ประเทศไทย)

บริษัทดำเนินธุรกิจด้านรักษาความปลอดภัยชั้นนำ มีความชำนาญในการบริหารจัดการด้านการรักษาความปลอดภัยที่ครบวงจร ทางบริษัทฯ มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุด้วยการเข้าร่วมลงทะเบียนกับกรมจัดหางานในระบบ เพื่อเปิดรับผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ตอบรับนโยบายจากภาครัฐและทำให้โอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีศักยภาพ และพร้อมจะทำงานต่อ เป็นการสร้างรายได้และอาชีพ อีกทั้งทดแทนแรงงานจากกลุ่มวัยแรงงานรุ่นใหม่ที่เลิกงานมากขึ้น สำหรับภาครัฐที่มีนโยบายในการลดหย่อนภาษี ทาง บริษัทฯ มีภารกิจในการเปิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงานและผู้ที่เคยทำงานมีการจ้างต่อเนื่อง การศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาหรือสูงกว่า สามารถทำงานเป็นกะได้ ทางบริษัทมีกลไกในการพัฒนาการทำงานให้กับผู้สูงอายุด้วยการจัดอบรมให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นปฐมนิเทศ การฝึกซ้อมรับมือกับสถานการณ์ภายใต้ความปลอดภัยในการทำงาน

3) บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น

บริษัทดำเนินธุรกิจให้บริการด้านงานรับเหมาก่อสร้าง และวางระบบท่อก๊าซธรรมชาติ และก่อสร้างและติดตั้งระบบวิศวกรรมให้กับบริษัทต่าง ๆ ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำงานต่อเนื่องด้วยความเชื่อมั่นว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในสายวิชาชีพ จึงมีการจ้างต่อเนื่อง โดยมีกลไกในการจ้างงานด้วยการเสริมสร้างการทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคนแต่ละช่วงวัยด้วยกำไรการทำงานด้วยการแลกเปลี่ยนมุมมองของพนักงานระหว่างวัย สำหรับผู้สูงอายุที่จ้างใหม่จะเป็นลักษณะงานด้านก่อสร้างที่ต้องการใช้แรงงานจำนวนมากสำหรับธุรกิจ ซึ่งแนวโน้มของตลาดแรงงานที่ขาดแคลน การจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ ตามที่ประกาศกระทรวงแรงงานได้กำหนดไว้

4) บจก. แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์

บริษัทดำเนินธุรกิจจำหน่ายอุปกรณ์เสริมสำหรับกล้องถ่ายภาพ ซึ่งทางบริษัทฯ มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการทำงานกับผู้สูงอายุด้วยรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ 2 รูปแบบ คือ การจ้างงานแบบต่อเนื่อง และแบบจ้างใหม่ ซึ่งการจ้างต่อเนื่อง คือ กลุ่มผู้ทำงานมาก่อนที่จะเกษียณและมีความต้องการในการทำงานต่อ สำหรับแบบจ้างใหม่ ส่วนใหญ่จะเป็นบางเวลาเนื่องจากบางครั้งขาดแคลนแรงงาน โดยมีหน้าที่ในการดูแลสินค้า จัดวางสินค้า และขนส่งสินค้า ไม่จำกัดวุฒิการศึกษา มีการพิจารณาจากสุขภาพ และประสบการณ์ที่เคยทำงานมาก่อน โดยบริษัทจะมีกลไกเพิ่มสมรรถนะผู้สูงอายุด้วยการอบรมสอนงานแบบพี่เลี้ยง บริษัทฯ ได้ลงทะเบียนตามนโยบายภาคีรัฐกับทางกรมจัดหางานเพื่อหาผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุได้มีอาชีพมีรายได้และสังเกตเห็นถึงความสามารถและศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานที่ยังคงมีความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานและรวมถึงการให้บริการลูกค้า

5) บจก. สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส

บริษัทดำเนินธุรกิจจำหน่ายขวดน้ำดื่มพลาสติกการขายส่งสินค้าในครัวเรือน มีบทบาทสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยการจ้างผู้สูงอายุทั้ง 2 รูปแบบ คือ แบบต่อเนื่อง และแบบรายชั่วโมง ได้ลงทะเบียนกับกรมจัดหางานเพื่อสำหรับเปิดรับผู้สูงอายุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีวุฒิภาวะในการทำงาน ตำแหน่งที่เปิดรับ พนักงานขับรถส่งของ พนักงานทำความสะอาด พนักงานดูแลสินค้า สำหรับตำแหน่งที่ทำต่อเนื่องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นที่ต้องการของงานที่ต้องอาศัยผู้มีศักยภาพในการรักษานโยบาย ค่าจ้างขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และได้รับสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

6) บจก. โกซอฟท์

บริษัทดำเนินธุรกิจบมจ.โกซอฟท์ มีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนนโยบายการสร้างโอกาสในการเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายของภาครัฐ ด้วยภารกิจในการเปิดรับสมัครผู้สูงอายุเข้ามาทำงาน มีทั้งแบบต่อเนื่องและจ้างใหม่ เปิดรับตำแหน่ง call Center พนักงานทำความสะอาด พนักงานดูแลความปลอดภัย โดยผู้สมัครมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป และยังมีศักยภาพมี

สุขภาพที่ดีมีไฟในการทำงานและมีทักษะในการสื่อสาร รวมทั้งมีใจรักงานบริการ มีระบบสวัสดิการและแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุโดยทางบริษัทที่มีเงินเดือน สวัสดิการ ห้องพักร้อน และกิจกรรมเกษมสำราญ สำหรับผู้สูงอายุด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าและนำศักยภาพของตัวเองออกมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์

7) บจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮง

บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตแป้งสำเร็จรูป มีภารกิจสำคัญในการมุ่งเน้นรูปแบบการจ้างงานแบบต่อเนื่องไม่มีเกษียณ เป็นนโยบายที่บริษัทมีมาก่อนที่ภาครัฐจะมีนโยบายการจ้างผู้สูงอายุทำงาน ลักษณะของธุรกิจเป็นแบบครอบครัว ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะทำงานมารุ่นสู่รุ่น จึงเห็นความสำคัญของพนักงานผู้สูงอายุ และต้องการให้ผู้สูงอายุมีรายได้ในการไปดำรงชีวิตและโดยไม่เป็นภาระครอบครัว และยังเป็นที่ยังตนเองได้ด้วย ซึ่งส่วนใหญ่การทำงานอยู่กับแบบครอบครัว ดูแลค่าใช้จ่าย และสวัสดิการต่าง ๆ ตำแหน่ง คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย หัวหน้างาน พนักงานจัดส่งสินค้า พนักงานทำความสะอาด

สรุปบทบาทหน้าที่การทำงานของภาคเอกชนในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) จากข้อมูลเชิงเอกสารของภาคเอกชนที่มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุมีงานทำจากการศึกษาทั้งหมด 7 บริษัท ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลวิเคราะห์บทบาทหน้าที่หน่วยงานภาคเอกชนที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ

บทบาทหน้าที่หน่วยงานภาคเอกชน	ค่าเฟ้อเมซอน	การโทรศัพท์ศิเคยกริต	ที่อากรที่ คอนสตรักชัน	แอดวานซ์ โฟโอดีส์เทมส์	สยาม อินเตอร์เนชันนัล	โกซอพท์	โรงงานเส้นหมี่ขอเฮง
1. ขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ	✓	✓		✓	✓	✓	
2. จ้างงานแบบต่อเนื่อง		✓	✓	✓	✓		✓
3. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเท่าเทียม	✓		✓		✓	✓	✓
4. ตระหนักถึงคุณค่าศักยภาพการทำงาน	✓		✓	✓		✓	✓
5. ปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม (ประจำและรายชั่วโมง)	✓	✓	✓		✓	✓	✓

บทบาทหน้าที่หน่วยงานภาคเอกชน	คาเฟ่ อเมซอน	การ์ตูนฟอรัซซีเคียวชีวิต	ทีเออาร์ที คอนเสิร์ตศรีนครินทร์	แอดวานซ์ ไลฟ์สไตล์เทมส์	สยาม อินเทอร์เน็ตเซ็นทรัล	โกชอฟท์	โรงงานเส้นไหมของเอง
6. ขาดกำลังแรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีรายได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ความผูกพัน/ ทำงานด้วยกันมานาน			✓	✓	✓		✓

จากตาราง 9 จะเห็นว่าหน่วยงานเอกชน มีรับการขับเคลื่อนตอบรับนโยบายภาครัฐ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งมีการจ้างงานผู้สูงอายุ 2 รูปแบบด้วยกัน คือ แบบต่อเนื่อง และแบบจ้างใหม่ ซึ่งทั้งสองแบบจะมีความแตกต่างกัน การจ้างต่อเนื่อง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือมีความเชี่ยวชาญจากที่เคยทำ และแบบการจ้างใหม่ ส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านบริการหรือลักษณะงานทั่วไป ซึ่งบางครั้งมีการจ้างเป็นรายชั่วโมง มีการอบรมสอนงานสำหรับค่าตอบแทนและสวัสดิการส่วนใหญ่จะเป็นตามกฎหมายกำหนด หลายหน่วยงานเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและตระหนักเห็นคุณค่า ศักยภาพการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์จากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน นโยบาย แผนและการบริหารจัดการ ในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ โดยมีผู้ให้ข้อมูลตามตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 จำนวนผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

หน่วยงาน	สังกัด/ประเภทธุรกิจ	ผู้ให้ข้อมูล
ภาครัฐ (7)		
1. กรมจัดหางาน	กระทรวงสาธารณสุข	1
2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	1
3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กระทรวงแรงงาน	2
4. สำนักงานประกันสังคม	กระทรวงแรงงาน	1
5. กรมกิจการผู้สูงอายุ	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	1
6. กรมสุขภาพจิต	กระทรวงสาธารณสุข	1
7. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ	ในกำกับสำนักนายกรัฐมนตรี	1

(สสส.)		
ภาคเอกชน (7)		
1. คาเฟ่ อเมซอน (ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก)	บริการเครื่องดื่ม	1
2. บจก. การ์ดฟอร์ชี่เคียววีตี้ (ประเทศไทย)	รักษาความปลอดภัย	1
3. บจก. ทิวารีซี คอนสตรัคชั่น	รับเหมาก่อสร้าง	1
4. บจก. แอดวานซ์ โฟโต้ซิสเต็มส์	จำหน่ายอุปกรณ์ถ่ายภาพ	1
5. บจก. สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินด์สทรี เซอร์วิส	จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก	1
6. บจก. โกซอฟท์ (ซีพีออลล์)	ที่ปรึกษาด้านซอฟต์แวร์	1
7. โรงงานเส้นหมี่ขอเฮง	ผลิตแป้งสำเร็จรูป	1
รวมจำนวน		15

ตาราง 11 ผลการสัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

หน่วยงาน ภาครัฐ/ ภาคเอกชน	สภาพปัจจุบัน การดำเนินงาน การบริหารจัดการ				
	นโยบาย บทบาท ภารกิจ	การบริหาร จัดการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ปัจจัย ความสำเร็จ	ความร่วมมือ
G1. กรมจัดหางาน	1) ส่งเสริมการ มีงานทำของ ผู้สูงอายุ 2) บริการจัดหา งาน 3) แ น ว อาชีพ 4) สร้างการรับรู้ และความ เข้าใจการ ทำงานของ ผู้สูงอายุแก่ นายจ้างสถาน ประกอบการ	1) ระบบจัดการ ข้อมูล เทคโนโลยี สารสนเทศใน ศูนย์กลาง ข้อมูลทางอาชีพ 2) จัดหาอาชีพ ที่เหมาะสมแก่ ผู้สูงอายุ 3) มีสำนักงาน จัดหางานใน ระดับพื้นที่ บริการจัดหา งาน	1) งบประมาณ ไม่เพียงพอต่อ การดำเนินงาน 2) ข้อมูลด้าน การจัดหางาน ยังไม่ ประชาสัมพันธ์ ไม่ทั่วถึง ผู้สูงอายุและ สถาน ประกอบการ	1) การได้รับ งบประมาณ เพียงพอ 2) การบูรณา การในการ ทำงานร่วมกัน ภายใน หน่วยงานและ ระหว่างนอก หน่วยงาน ภาคเอกชน	1) มีความ ร่วมมือการ ทำงาน เกี่ยวกับ ผู้สูงอายุ ระหว่าง หน่วยงานรัฐ 2) ร่วมมือ เฉพาะกิจกับ หน่วยงาน ภาคเอกชน
G2. กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	1) ส่งเสริม ทักษะฝีมือ แรงงาน 2) ฝึกอบรม	1.จัดกิจกรรม ฝึกอบรมให้ ความรู้การ พัฒนาอาชีพ	1.ข่าวสาร ข้อมูลการ ฝึกอบรมยังไม่ เข้าถึงผู้สูงอายุ	1.การ สนับสนุน งบประมาณให้ เพียงพอต่อการ	1) ร่วมมือกับ กรมกิจการ ผู้สูงอายุในการ ฝึกสอนอาชีพ

หน่วยงาน	สภาพปัจจุบัน การดำเนินงาน การบริหารจัดการ				
	นโยบาย บทบาท ภารกิจ	การบริหาร จัดการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ปัจจัย ความสำเร็จ	ความร่วมมือ
ภาครัฐ/ ภาคเอกชน	ฝีมือแรงงาน ให้แก่ ผู้ประกอบการ		อย่าง ครอบคลุม 2. ฝีมือแรงงาน สำหรับผู้สูงอายุ อาจไม่เป็นที่ ต้องการสำหรับ สถาน ประกอบการ	ปฏิบัติงาน 2. การดำเนิน การบูรณาการ ร่วมกันกับ หน่วยงาน ภาครัฐและ เอกชน 3. การพัฒนา หลักสูตรให้ทัน ต่อเทคโนโลยี	สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน 2) ร่วมมือ เฉพาะกิจกับ หน่วยงาน ภาคเอกชน
G3. กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง ผู้สูงอายุ	1. ยกระดับ คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย ในการทำงาน 2. สร้างเสริม เครือข่ายในการ ทำงานที่มี คุณค่า	1. คุ้มครองและ ดูแลผู้สูงอายุใน สถาน ประกอบการให้ ได้รับสิทธิประ โยชน์ตาม กฎหมาย 2. พัฒนาระบบ ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	1. สวัสดิการ ผู้สูงอายุที่ไม่ แตกต่างกับ แรงงานวัยอื่น ๆ 2. ด้านกฎหมาย การเลิกจ้าง ผู้สูงอายุ	1. การ ปฏิบัติงานหรือ สนับสนุนการ ทำงานร่วมกัน กับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง 2. มีระบบการ ติดตามและ ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง	ประสานงาน ร่วมมือกับ หน่วยงานทั้ง ภาครัฐและ บริษัทเอกชน
G4. สำนักงาน ประกันสังคม	1. สิทธิ ประโยชน์ อาชีพ วอนามัย ความ ปลอดภัยใน การทำงาน 2. ยกระดับ สร้างโอกาส และความเสมอ ภาพและ	1. การจัดทำ ความร่วมมือ 2. การแนะนำ สิทธิประโยชน์ ประกันสังคม 3. ช่องทางรับ สมัครเป็น ผู้ประกันตน ตามมาตรา 40	1. การบูรณา การข้อมูลทาง การแพทย์ใน การปรับปรุง สิทธิประโยชน์ 2. งบประมาณ ทางการเงิน	1. การทำงาน ร่วมกันหลาย ภาคส่วน การปรับปรุง สิทธิประโยชน์ 2. งบประมาณ ทางการเงิน	1. ร่วมมือกับ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน และ บริษัทเอกชน

หน่วยงาน	สภาพปัจจุบัน การดำเนินงาน การบริหารจัดการ				
	นโยบาย	การบริหาร	ปัญหาและ	ปัจจัย	ความร่วมมือ
ภาครัฐ/ ภาคเอกชน	บทบาท ภารกิจ	จัดการ	อุปสรรค	ความสำเร็จ	
	พัฒนาอาชีพ				
G5. กรมกิจการ ผู้สูงอายุ	1.ยกระดับ คุณภาพชีวิต สำหรับผู้สูงอายุ 2.เตรียมความ พร้อมทุกมิติ รองรับสังคม ผู้สูงอายุ	1.จัดสวัสดิการ และสิทธิ ประโยชน์ สำหรับผู้สูงอายุ 2.จัดกิจกรรม อบรมและฝึก อาชีพ 3.จัดบริการ ข้อมูลให้ คำปรึกษา อาชีพ	1.มุมมองใน การมอง ผู้สูงอายุให้เป็น ผู้มีศักยภาพ และได้รับ โอกาสทาง สังคม 2.ระบบ ฐานข้อมูลไม่ เชื่อมต่อกัน	การบูรณาการ ร่วมกันอย่าง ครบวงจร และ ทุกภาคส่วน	ร่วมมือหลาย หน่วยงานทั้ง ภาครัฐและ เอกชน
G6. กรมสุขภาพจิต	1.ส่งเสริมและ ป้องกันปัญหา สุขภาพจิต สำหรับผู้สูงอายุ 2.เสริมสร้าง ความแข็งแรง ให้ผู้สูงอายุทาง ใจ	1.จัดกิจกรรม สร้างสุข 5 มิติ 2.ชมรม ผู้สูงอายุและ ศูนย์พัฒนา คุณภาพชีวิต และอาชีพ 3.การประเมิน สุขภาพจิต ผู้สูงอายุ	1.การรวบรวม ข้อมูลไม่ ครอบคลุมทุก พื้นที่ 2.ผู้สูงอายุบาง กลุ่มไม่อยู่ใน ระบบ ฐานข้อมูล	1.การบูรณา การจัดเก็บ ฐานข้อมูล 2.การ ประสานงาน ร่วมกันในการ ทำงาน	มีความร่วมมือ กับกรมกิจการ ผู้สูงอายุ สสส.
G7. สำนักงาน กองทุน สนับสนุนการ สร้างเสริม สุขภาพ (สสส.)	ยกระดับและ สร้างเสริมสุข ภาวะให้แก่ ผู้สูงอายุ	1.ส่งเสริมและ ดูแลสุขภาพของ ผู้สูงอายุแบบ องค์รวม 2.ส่งเสริม พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลการ จัดการความรู้	1.การเปลี่ยน รวดเร็วของ สถานการณ์ โลกและสังคม ส่งผลต่อ สุขภาพ 2.การปรับตัวสู่ สังคมดิจิทัล	1.การทำงาน ร่วมกันในเชิง ประเด็น เชิง กลุ่มประชากร เชิงพื้นที่และ เชิงระบบกลไก 2.ระบบการ ติดตาม	เชื่อมโยง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาค ประชาชน

หน่วยงาน	สภาพปัจจุบัน การดำเนินงาน การบริหารจัดการ				
	นโยบาย บทบาท ภารกิจ	การบริหาร จัดการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ปัจจัย ความสำเร็จ	ความร่วมมือ
			3.การทำงานยัง ไม่บรรลุผลการ ร่วมกัน	ประเมินผล	
E1. คาเฟอเมซอน	สนับสนุน นโยบายภาครัฐ	1.มีพี่เลี้ยงคอย สอนงาน มีการ จัดวางอุปกรณ์ ในเหมาะสม สำหรับผู้สูงอายุ 2.จ้างงานแบบ รายชั่วโมงและ รายวัน	1.ความกังวลใน การทำงานของผู้ สูงอายุ 2.ความ คล่องตัวในการ ทำงานของผู้ สูงอายุ	จัดชั่วโมงการ ทำงานให้ เหมาะสมกับ ผู้สูงอายุ	ร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ
E2. การ์ดฟอร์ซซี เคียววีตี้	เข้าร่วมกับ ภาครัฐในการ รับผู้สูงอายุ	1. มีการสอน งานให้กับ ผู้สูงอายุ จัดชั่วโมงการ ทำงาน 2. มีการทำงาน เป็นกะ	1.สุขภาพของ ผู้สูงอายุ 2.ไม่มี สวัสดิการให้ ผู้สูงอายุ	การจัด สวัสดิการให้ เหมาะสม สำหรับ ผู้สูงอายุ	ร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ
E3. ทีอาร์ซี คอน สตรัคชั่น	ต้องการที่ ปรึกษาและผู้ที่มี ความ เชี่ยวชาญ	1.คุณสมบัติ การจ้าง ผู้สูงอายุ 2.มีการจ้างงาน แบบต่อเนื่อง และรายวัน	1.ผู้สูงอายุมา แบบหมุนเวียน 2.ไม่สามารถรับ ประจำได้	การฝึกอบรม และพัฒนา ฝีมือให้กับ แรงงาน ผู้สูงอายุ	ร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ
E4. แอดวานซ์ โฟ โต้ซีสเทมส์	เข้าร่วมกับ ภาครัฐด้วยการ ลงทะเบียนกรม จัดหางาน	1. มีการจ้างงาน แบบต่อเนื่อง และรายชั่วโมง 2. ระยะเวลา การทำงาน	1.ความไม่ มั่นใจในการ ทำงานสำหรับ ผู้สูงอายุ 2. ความ แข็งแรงและ	1.การมีศูนย์ ข้อมูลในการรับ สมัครแรงงาน ผู้สูงอายุที่ อัปเดตอยู่ เสมอ	1.ร่วมมือ ระหว่างภาครัฐ 2.ความร่วมมือ ระหว่าง ภาคเอกชนที่ เป็นภาคี

หน่วยงาน	สภาพปัจจุบัน การดำเนินงาน การบริหารจัดการ				
	นโยบาย บทบาท ภารกิจ	การบริหาร จัดการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ปัจจัย ความสำเร็จ	ความร่วมมือ
ภาครัฐ/ ภาคเอกชน			ปัญหาด้าน สุขภาพของ ผู้สูงอายุ	2. รัฐจัด ฝึกอบรมและ รับรองฝีมือ แรงงานให้กับ ผู้สูงอายุ	เครือข่ายด้าน พัฒนาฝีมือ แรงงาน
E5. สยาม อินเตอร์ เนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส	ลงทะเบียนรับ ผู้สูงอายุเข้า ทำงานกับกรม จัดหางาน	จ้าง แบบต่อเนื่อง และรายชั่วโมง	1.ปัญหาด้าน สุขภาพของ ผู้สูงอายุ	การจัดอบรม พัฒนาทักษะ และฝีมือ แรงงานใหม่ๆ	ร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ
E6. โกซอฟท์	เข้าร่วม นโยบายภาครัฐ	1. มีรูปแบบการ จ้างต่อเนื่อง และการจ้าง ใหม่ 2. มีสวัสดิการ	1.ขาดทักษะใน การใช้ เทคโนโลยี 2. ปัญหาด้าน สุขภาพของ ผู้สูงอายุ	1. การ ออกแบบหน้าที่ ในการทำงาน ให้เหมาะสม กับผู้สูงอายุ	1. ร่วมมือ ระหว่างภาครัฐ 2. ร่วมมือกับ ชุมชน
E7. โรงเส้นไหม ซอเฮง	นโยบายจ้าง ต่อเนื่องไม่มี เกษียณ	1. มีสวัสดิการ 2. ดูแลเหมือน คนในครอบครัว	1.ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงานที่อ่อน วัยกว่า 2. ปัญหาด้าน สุขภาพในการ ทำงาน	1.การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ความ เชี่ยวชาญการ ทำงานของ ผู้สูงอายุ	1.ร่วมมือ ระหว่างภาครัฐ 2. ให้ ความสำคัญ กับครอบครัว ของผู้สูงอายุ

ภาพรวมของผลการสัมภาษณ์ พบว่า สภาพปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่แตกต่างกันตามพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน โดยในส่วนของหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนตามนโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในทุกมิติทั้งด้านการจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน สวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุซึ่งภาระงานดังกล่าวจะช่วยให้ผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงานสามารถ

ทำงานได้อย่างมีความสุข ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานเอกชนที่ผู้วิจัยเลือกเป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุในหลายมิติ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน เวลาการทำงาน ประเภทของงาน

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ นำเสนอผลการศึกษา โดยใช้สัญลักษณ์ G และ E แทนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ดังตาราง 11

สัญลักษณ์แทนหน่วยงาน

G1	แทน	กรมจัดหางาน
G2	แทน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
G3	แทน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองผู้สูงอายุ
G4	แทน	สำนักงานประกันสังคม
G5	แทน	กรมสุขภาพจิต
G6	แทน	กรมกิจการผู้สูงอายุ
G7	แทน	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
E1	แทน	บมจ.ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน)หรือคาเฟ่เมซอน ฟอร์เซ็นส์
E2	แทน	บจก. การ์ดฟอร์ชีเคียวริตี้ (ประเทศไทย)
E3	แทน	บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น
E4	แทน	บจก. แอดวานซ์ ไฟโต้ซีสเทมส์
E5	แทน	บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส
E6	แทน	บจก. โกซอฟท์
E7	แทน	บจก. โรงเส้นหมี่ชอเฮง

จากผลสัมภาษณ์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณผู้สูงอายุ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปผลการศึกษาตามตาราง

ตาราง 12 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

บทบาท	การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ														ความถี่ (14)
	ภาครัฐ (G)							ภาคเอกชน (E)							
	G ₁	G ₂	G ₃	G ₄	G ₅	G ₆	G ₇	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	E ₆	E ₇	
1.ภารกิจ															
จัดทำแผนนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		12
จัดหาแหล่งงาน	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
เสริมทักษะอาชีพ	✓	✓				✓	✓	✓	✓						6
ชั่วโมงการทำงาน/วันหยุด			✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	8
สภาพแวดล้อมและปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	11
ค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10
สุขภาพกายใจ					✓	✓	✓	✓					✓	✓	6
2. แผนการดำเนินการ															
การมีทำงาน	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
การลดหย่อนภาษี	✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓			✓	8
ลดปัญหาขาดแรงงาน	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓			9
ลดปัญหาครอบครัว	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	10
เทคโนโลยี		✓				✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ												
ความ												12
ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
นโยบาย												
ทรัพยากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
ร่วมกัน												
ความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
เครือข่าย												
ตามบริบท	✓	✓										6
พื้นที่												
งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓						6
ศูนย์ข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
กลาง												
4. ปัญหาและอุปสรรค												
งบประมาณ	✓	✓	✓									6
มีจำกัด												
สุขภาพ	✓	✓	✓									
ผู้สูงอายุ												10
ความ												
เหมาะสม												
ของงาน												
ความเชื่อมั่น												
ศักยภาพ	✓	✓	✓									
ผู้สูงอายุ												10
การสื่อสารที่	✓	✓										
ทั่วถึง												7

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ รวมความถี่ 14 หน่วยงาน ประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐที่มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุมีงานทำจากการศึกษาทั้งหมด 7 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรม

กิจการผู้สูงอายุ กรมสุขภาพจิต สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และหน่วยงานภาคเอกชนที่มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุมีงานทำจากที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงมาศึกษาทั้งหมด 7 บริษัท ได้แก่ บมจ. ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน) บจก. การ์ดฟอร์ชี่เคียวริตี้ (ประเทศไทย) บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น บจก. แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์ บจก. สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส บมจ. โกซอฟท์ (ในเครือ ซีพีออลล์) และบจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮง สาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับความถี่ดังนี้

1. บทบาท ภารกิจ หน้าที่ ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ตามลำดับความถี่ พบว่า

1.1 การจัดทำนโยบายและแผนการรองรับผู้สูงอายุ (12) หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทภารกิจ หน้าที่ในการทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุมีแผน การดำเนินงาน โครงการต่าง ตามนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน มีนโยบายและกรอบแนวทางในการดำเนินงานชัดเจน ในขณะเดียวกันภาคเอกชนก็ตอบรับนโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจของภาครัฐในการลดหย่อนทางภาษีจากการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน นอกจากนี้ภาครัฐยังมีนโยบายในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้สูงอายุมีงานทำผ่านทางกรมกิจการผู้สูงอายุ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

1.2 การจัดหาแหล่งงานและผู้ต้องการงานให้ผู้สูงอายุ (11) กรมจัดหางานได้เปิดให้มีการรับลงทะเบียนจากผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้สูงอายุ จากสัมภาษณ์จากบริษัทจำนวน 7 บริษัท มีบริษัทที่ลงทะเบียนกับกรมจัดหางานเปิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ บมจ. ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน) บจก. การ์ดฟอร์ชี่เคียวริตี้ (ประเทศไทย) บจก. แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์ บจก. สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส บมจ. โกซอฟท์ (ในเครือ ซีพีออลล์)

1.3 การดูแลด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (11) การส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุภาครัฐจะมีนโยบาย แนวทางปฏิบัติให้กับบริษัทที่ตอบรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เพื่อการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีและอื่น ๆ จะมีเงื่อนไขเพิ่มเติมในการให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น บมจ. ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน) ที่ประกอบธุรกิจของบริษัทในเครือเกี่ยวกับร้านอาหาร ในการออกแบบเครื่องชงกาแฟ ชั้นวางของ ความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น ในขณะที่

ที่บริษัทฯ อื่น ๆ ก็ให้ความสำคัญต่อชั่วโมงการทำงานและประเภทของงานภายในบริษัทให้มีความเหมาะสมตามลักษณะทางกายภาพของผู้สูงอายุ

1.4 การดูแลค่าตอบแทน หลักประกัน คຸ້ມครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (10) ภาครัฐมีการกำหนดในการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุภาครัฐจะมีนโยบาย แนวทางปฏิบัติให้กับบริษัทที่ตอบรับผู้สูงอายุเข้าทำงานในการกำหนดค่าตอบแทน หลักประกัน รวมทั้งการคุ้มครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุที่เกษียณเข้าทำงาน ขณะเดียวกันภาคเอกชนที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก็จะมีเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทน หลักประกัน คຸ້ມครองสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เนื่องจากเป็นต้นทุนที่สำคัญสำหรับบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับผลลัพธ์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ แรงจูงใจด้านการได้รับการลดหย่อนภาษีจึงเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาและตัดสินใจในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ความถี่ต่ำสุด ได้แก่ การยกระดับคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย สุขภาพและจิตใจ (8) และการดูแลด้านทักษะ อาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ (6) มีค่าความถี่ต่ำสุด เนื่องจาก ทั้งสองบทบาท ภารกิจนี้ผู้ให้สัมภาษณ์มองเป็นบทบาทสำคัญของภาครัฐในการส่งเสริมและดำเนินการเป็นหลัก

2. เป้าหมายการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในมุมมองของภาครัฐและเอกชน ตามความถี่ของผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีอาชีพและมีรายได้ (11) ภาครัฐเล็งเห็นจึงให้นโยบายการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพื่อเพิ่มคุณค่าและศักยภาพของผู้สูงอายุ ลดการพึ่งพิงลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าให้กับระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อีกทั้งภาคเอกชนก็เล็งเห็นคุณค่าและอยากให้ผู้สูงอายุได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

2.2 การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การลดหย่อนภาษี (8) มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ มีรายได้ และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ภาคเอกชนที่จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการจ้างงาน ซึ่งยกเว้นเฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างในบริษัทนั้น

2.3 ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (9) ภาครัฐได้เล็งเห็นโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนเปลี่ยนแปลงไป ผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นในขณะที่วัยทำงานเท่าเดิมหรือลดลง ส่งผลให้เกิดการ

ขาดแคลนแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีความแข็งแรงและสามารถทำงานได้ ได้เห็นคุณค่า และศักยภาพของตนเอง ได้ตระหนักและอยากทำให้ต่อไป

2.4 การลดปัญหาครอบครัว และสร้างความสุขช่วงวัยผู้สูงอายุ ภาพลักษณ์ (10) การส่งเสริมให้

ผู้สูงอายุมีงานทำเป็นการช่วยลดปัญหาทางสังคมส่วนหนึ่ง ผู้สูงอายุจะรู้สึกมีคุณค่า สามารถหาเลี้ยงตนเองได้

2.5 การถ่ายทอดงาน ประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงาน (8) ผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์ผ่านการทำงานมาก่อน บางรายเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน สามารถสอนงานคนรุ่นใหม่ได้

ความดีต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การลดหย่อนภาษี (8) การถ่ายทอดงาน ประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงาน (8) การลดหย่อนภาษี อาจจะไม่ได้เป็นแรงจูงใจในการกระตุ้นให้ภาคเอกชนได้มากนัก เพราะจะต้องจ้างผู้สูงอายุในอัตราค่าจ้าง 15,000 บาท/เดือน ซึ่งบางรายทำงานเป็นรายชั่วโมงก็จะได้ไม่ได้รับสิทธิในส่วนนี้ และประสบการณ์ทำงานของผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถส่วนใหญ่อยากที่จะเกษียณมากกว่าที่จะทำงานต่อ

3. กลไกการบริหารจัดการ แนวปฏิบัติที่ดีและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ นำเสนอตามลำดับความดี พบว่า

3.1 ปัจจัยด้านนโยบาย ความต่อเนื่องนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ (12) ภาครัฐยังคงมีการส่งเสริมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) และหน่วยงานภาครัฐยังจัดทำแผนให้สอดคล้อง เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว ภาคเอกชนช่วยในการสนับสนุนและมีการขยายไปยังสถานประกอบการต่าง ๆ

3.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คน งบประมาณและทรัพยากร (11) ภาครัฐ ได้มีการบริหารจัดการในการเปิดรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงานเช่นกันเพื่อเป็นตัวอย่างกับภาคเอกชน และเร่งจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ

3.3 ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งพันธมิตรจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร (10) ภาครัฐ ได้ทำความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร ในการจัดทำโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำและมีความพร้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นสุขภาพทางกาย ใจ

3.4 ศูนย์ข้อมูลกลางของฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุของประเทศ (10) ข้อมูลผู้สูงอายุฐานข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่ที่กรมกิจการผู้สูงอายุ แต่สำหรับการลงทะเบียนจ้างงานผู้สูงอายุยังคงต้องมากรอกข้อมูลในระบบเอง และผู้สูงอายุบางรายก็ไม่สามารถทำเองได้จะต้องมีลูกหลานคอยให้การช่วยเหลือ

ความถี่ต่ำสุด มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการตามลักษณะเฉพาะพื้นที่ (6) ภาครัฐมีการขยายการส่งเสริมการทำงานตามลักษณะเฉพาะพื้นที่ของสภาพการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเสนอให้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในระดับพื้นที่เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นทั้งในการส่งเสริมการทำงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานตามสภาพการจ้างงานในพื้นที่ เช่น ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งความถี่ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มองว่าความร่วมมือระหว่างหน่วยงานยังอยู่ในระดับต่ำในการบริหารจัดการร่วมกันตามลักษณะเฉพาะพื้นที่ และ 2) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการ งบประมาณ (6) การจัดโครงการอาจจะไม่ได้กระจายไปยังกลุ่มผู้สูงอายุที่สนใจทำงานจริง ๆ เพราะยังคงมีผู้สูงอายุบางกลุ่มที่ยังไม่ทราบว่าภาครัฐมีโครงการส่งเสริมการจ้างงานร่วมกับภาคเอกชน และภาคเอกชนบางรายก็ยังไม่ได้สังเกตเห็นถึงความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุมากนัก

4. ปัญหาและอุปสรรค ตามลำดับความถี่ พบว่า

4.1 ข้อจำกัดเกี่ยวกับกายภาพผู้สูงอายุ สุขภาพและประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ (10) ผู้สูงอายุมีข้อจำกัดในเรื่องของสุขภาพสำหรับการทำงาน ภาคเอกชนจึงต้องการแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า

4.2 ภาคเอกชนยังไม่เชื่อมั่นในศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุค่อนข้างต่ำ (10) ภาคเอกชนยังคงไม่เชื่อมั่นในการทำงาน

4.3 การสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมการทำงาน จ้างงานยังไม่ทั่วถึง (7) สื่อประชาสัมพันธ์ไปสู่ผู้สูงอายุค่อนข้างน้อย

ความถี่ต่ำสุดได้แก่ งบประมาณการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่ปฏิบัติมีจำกัด (6)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของผู้สูงอายุในการทำงานอย่างมีความสุขผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนจำนวน 103 คน รายละเอียดดังตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 จำนวนผู้สูงอายุที่ให้ข้อมูล

(n=103)

หน่วยงาน	ประเภทธุรกิจ	ผู้สูงอายุ
1. คาเฟ่ อเมซอน (ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก)	บริการเครื่องดื่ม	20
2. บจก. การ์ดฟอร์ซซีเคียวริตี้ (ประเทศไทย)	รักษาความปลอดภัย	18
3. บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น	รับเหมาก่อสร้าง	17
4. บจก. แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์	จำหน่ายอุปกรณ์ถ่ายภาพ	10
5. บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล อินค์สทรี เซอร์วิส	จำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก	5
6. บจก. โกซอฟท์	ที่ปรึกษาด้านซอฟต์แวร์	8
7. โรงงานเส้นไหมซอเฮง	ผลิตแป้งสำเร็จรูป	22
	จำนวน	103

4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ

ตาราง 14 ข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ

(n=103)

ข้อมูลผู้สูงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ (Gender)		
- ชาย	44	42.7
- หญิง	59	57.3
2. อายุ (Age)		
- 60-70 ปี	96	93.2
- มากกว่า 70 ปี	7	6.8
3. สถานภาพ (Status)		
- โสด	29	28.2
- สมรส	64	62.1
- หย่า/หม้าย	10	9.7
4. ตำแหน่ง (Position)		
- กลุ่มบริหาร เช่น ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา	4	3.9
- กลุ่มสนับสนุน เช่น พนักงานธุรการ/เก็บเงิน/แนะนำสินค้า	24	23.3
- กลุ่มปฏิบัติการ เช่น พนักงานส่งของ/จัดเก็บสินค้า/ทำความสะอาด	75	72.8
5. ระดับการศึกษา (Education)		

ข้อมูลผู้สูงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	81.6
- ปริญญาตรี	15	14.6
- สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.9
6. รายรับจากการทำงานหลังเกษียณ (Income)		
- น้อยกว่าเดิม	50	48.5
- เท่าเดิม	53	51.5
- มากกว่าเดิม	-	-
7. ระยะเวลาในการกลับมาทำงานหลังเกษียณ (Return)		
- น้อยกว่า 1 ปี	7	6.8
- 1-5 ปี	87	84.5
- 5 ปีขึ้นไป	9	8.7

จากตาราง 14 ผู้สูงอายุที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เป็นผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาคเอกชนจำนวน 103 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.3) มีอายุในช่วง 60-70 ปี (ร้อยละ 93.2) อยู่ในสถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 62.1) มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มปฏิบัติการ (ร้อยละ 72.8) สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 81.6) มีรายรับจากการทำงานหลังเกษียณเท่ากับก่อนเกษียณ (ร้อยละ 51.5) และมีระยะเวลาในการกลับมาทำงานหลังจากเกษียณไปแล้ว 1-5 ปี (ร้อยละ 84.5)

4.3.2 ความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

ผลการประเมินความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการประเมินจำแนกตามมิติความสุข และ 2) ผลการประเมินจำแนกตามประเด็นคำถาม ทั้งนี้ การแปลความหมายระดับความคิดเห็นจะใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

ตาราง 15 ผลการประเมินความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุข จำแนกตามมิติความสุข

(n=103)

มิติความสุข	\bar{x}	SD	แปลผล
1. สุขสว่าง (การมีงานทำ, ทักษะความสามารถ)	3.25	1.099	ปานกลาง
2. สุขสนุก (การพักผ่อน/อารมณ์/การอำนวยความสะดวก)	3.27	1.190	ปานกลาง
3. สุขสบาย (ความปลอดภัย/สภาพแวดล้อม/ค่าตอบแทน)	3.03	1.248	ปานกลาง
4. สุขสง่า (การเข้าสังคม/การมีส่วนร่วม)	3.09	1.146	ปานกลาง
5. สุขสงบ (การพึ่งตนเอง)	4.23	1.259	มาก
ภาพรวม	3.32	1.228	ปานกลาง

จากตาราง 15 ผลการประเมินจำแนกตามมิติความสุขในภาพรวม พบว่าผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.32$, $SD=1.228$) ทั้งนี้ มิติที่ได้รับความความคิดเห็นสูงสุดคือ มิติสุขสงบ ($\bar{x}=4.23$, $SD=1.259$) รองลงมาคือมิติสุขสนุก ($\bar{x}=3.27$, $SD=1.190$) มิติสุขสว่าง ($\bar{x}=3.25$, $SD=1.099$) มิติสุขสง่า ($\bar{x}=3.09$, $SD=1.146$) และต่ำที่สุดคือ มิติสุขสบาย ($\bar{x}=3.03$, $SD=1.248$) รายละเอียดตารางที่ 15

ตาราง 16 ผลการประเมินความคิดเห็นการทำงานอย่างมีความสุขผู้สูงอายุ จำแนกตามประเด็นคำถาม

ประเด็นคำถาม	ร้อยละความคิดเห็นของผู้สูงอายุ					\bar{x}	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n=103)							
มิติ 1: สุขสว่าง								
1.1 การมีงานทำ								
1) โอกาสในการทำงาน	84.5	14.6	1.0	-	-	4.83	.398	มากที่สุด
2) การขยายอายุการทำงาน	87.4	11.7	1.0	-	-	4.86	.372	มากที่สุด
3) ความเหมาะสมของงาน	1.0	1.9	50.5	29.1	17.5	2.40	.832	น้อย
4) การใช้ความรู้/ประสบการณ์ในงาน	10.7	28.2	58.3	2.9	-	3.47	.725	ปานกลาง
5) แรงผลักดันในการทำงาน	12.6	15.5	70.9	1.0	-	3.40	.719	ปานกลาง
1.2 ทักษะความสามารถ								
6) ทักษะตรงกับงาน	-	-	46.6	34.0	19.4	2.27	.769	น้อย
7) การแลกเปลี่ยนทักษะกับผู้อื่น	-	14.6	71.8	13.6	-	3.01	.533	ปานกลาง
8) ทักษะด้านเทคโนโลยี	-	15.5	69.9	12.6	1.9	2.99	.602	ปานกลาง
9) การพัฒนาทักษะที่มีอยู่	2.9	4.9	68.0	20.4	3.9	2.83	.706	ปานกลาง
10) การปรับตัวเรียนรู้ทักษะใหม่	-	-	54.4	34.0	11.7	2.43	.695	น้อย
มิติ 2: สุขสนุก								
2.1 การพักผ่อน/อารมณ์/ความสะดวก								

ประเด็นคำถาม	ร้อยละความคิดเห็นของผู้สูงอายุ					\bar{x}	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
11) เวลาการทำงาน	-	-	22.3	41.7	35.9	1.86	.755	น้อย
12) กิจกรรมสันทนาการ	13.6	31.1	55.3	-	-	3.58	.721	มาก
13) ความสบายใจในการทำงาน	75.7	17.5	5.8	1.0	-	4.68	.630	มากที่สุด
14) ช่วงเวลาพัก	17.5	30.1	52.4	-	-	3.65	.763	มาก
15) สวัสดิการด้านสาธารณสุขโรค	-	2.9	54.4	40.8	1.9	2.58	.586	ปานกลาง
มิติ 3: สุขสบาย								
3.1 ความปลอดภัย/สิ่งแวดล้อม/								
คำตอบแทน								
16) ความปลอดภัย	19.4	22.3	58.3	-	-	3.61	.795	มาก
17) สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	79.6	16.5	3.9	-	-	4.76	.514	มากที่สุด
18) สวัสดิการด้านสุขภาพ	-	-	49.5	38.8	11.7	2.38	.688	น้อย
19) ค่าตอบแทนรายได้ประจำ	-	-	18.4	40.8	40.8	1.78	.740	น้อย
20) ค่าล่วงเวลา/รางวัลพิเศษ/โบนัส	-	2.9	64.1	27.2	5.8	2.64	.639	ปานกลาง
มิติ 4: สุขสง่า								
4.1 การเข้าสังคม/การมีส่วนร่วม								
21) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-	-	59.2	35.0	5.8	2.53	.607	ปานกลาง
22) ความไว้วางใจ	2.9	32.0	64.1	1.0	-	3.37	.560	ปานกลาง
23) การได้รับความช่วยเหลือ	65.0	35.0	-	-	-	4.65	.479	มากที่สุด
24) ความเป็นกันเอง	-	1.0	62.1	32.0	4.9	2.59	.601	ปานกลาง
25) ความเท่าเทียม	15.5	40.8	43.7	-	-	3.72	.720	มาก
26) การปฏิบัติตัวของเพื่อนร่วมงาน	-	-	16.5	32.0	51.5	1.65	.750	น้อย
มิติ 5: สุขสงบ								
5.1 การพึงตนเอง								
27) คุณค่าในตนเอง	89.3	10.7	-	-	-	4.89	.310	มากที่สุด
28) การควบคุมตนเองในสภาวะกดดัน	-	-	38.8	41.7	19.4	2.19	.742	น้อย
29) ความภูมิใจในตนเอง	93.2	6.8	-	-	-	4.93	.253	มากที่สุด
30) การมีรายได้เลี้ยงชีพตนเอง	91.3	8.7	-	-	-	4.91	.284	มากที่สุด

จากตาราง 16 ผลการประเมินจำแนกตามประเด็นคำถาม จำแนกเป็น 6 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีงานทำ พบว่าผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับการขยายอายุการทำงาน ($\bar{x}=4.86$, $SD=.372$) และโอกาสในการทำงาน ($\bar{x}=4.83$, $SD=.398$) และมีความคิดเห็นในระดับน้อย เกี่ยวกับความเหมาะสมของงาน ($\bar{x}=2.40$, $SD=.832$)

ด้านทักษะความสามารถ พบว่าผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทักษะกับผู้อื่น ($\bar{x}=3.01$, $SD=.533$) ทักษะด้านเทคโนโลยี ($\bar{x}=2.99$, $SD=.602$) และ

การพัฒนาทักษะที่มีอยู่ ($\bar{x}=2.83$, $SD=.706$) และมีความคิดเห็นในระดับ เกี่ยวกับการปรับตัว เรียนรู้ทักษะใหม่ ($\bar{x}=2.43$, $SD=.695$) และทักษะตรงกับงาน ($\bar{x}=2.27$, $SD=.769$)

ด้านการพักผ่อน/อารมณ์/ความสะดวก พบว่าผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับความสบายใจในการทำงาน ($\bar{x}=4.68$, $SD=.630$) มีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับช่วงเวลาพัก ($\bar{x}=3.65$, $SD=.763$) และกิจกรรมสันทนาการ ($\bar{x}=3.58$, $SD=.721$) และมีความคิดเห็นในระดับน้อย เกี่ยวกับเวลาการทำงาน ($\bar{x}=1.86$, $SD=.755$)

ด้านความปลอดภัย/สิ่งแวดล้อม/ค่าตอบแทน พบว่าผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ($\bar{x}=4.76$, $SD=.514$) มีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับความปลอดภัย ($\bar{x}=3.61$, $SD=.795$) และมีความคิดเห็นในระดับน้อย เกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{x}=2.38$, $SD=.688$) และค่าตอบแทน/รายได้ประจำ ($\bar{x}=1.78$, $SD=.740$)

ด้านการเข้าสังคม/การมีส่วนร่วม พบว่าผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือ ($\bar{x}=4.65$, $SD=.479$) มีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับความเท่าเทียม ($\bar{x}=3.72$, $SD=.720$) และมีความคิดเห็นในระดับน้อย เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=1.65$, $SD=.750$)

ด้านการพึ่งตนเอง พบว่าผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับความภูมิใจในตนเอง ($\bar{x}=4.93$, $SD=.253$) การมีรายได้เลี้ยงชีพตนเอง ($\bar{x}=4.91$, $SD=.284$) และคุณค่าในตนเอง ($\bar{x}=4.89$, $SD=.310$) และมีความคิดเห็นในระดับน้อย เกี่ยวกับการควบคุมตนเองในสภาวะกดดัน ($\bar{x}=2.19$, $SD=.742$)

4.3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของผู้สูงอายุ

(n=103)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	มิติ 1: สุขสว่าง	มิติ 2: สุข สนุก	มิติ 3: สุข สบาย	มิติ 4: สุข สง่า	มิติ 5: สุข สงบ	ภาพรวม ทำงาน อย่างมี ความสุข
		มีงานทำ/ ทักษะ ความสามารถ	พักผ่อน/ อารมณ์/ สะดวก	ปลอดภัย/ สิ่งแวดล้อม/ ค่าตอบแทน	เข้าสังคม/ มีส่วนร่วม	พึ่งตนเอง	
ผู้สูงอายุ							

1. เพศ (Gender)

ข้อมูล ผู้สูงอายุ	จำนวน (คน)	มิติ 1: สุขสว่าง	มิติ 2: สุข สนุก	มิติ 3: สุข สบาย	มิติ 4: สุข สง่า	มิติ 5: สุข สงบ	ภาพรวม ทำงาน อย่างมี ความสุข
		มีงานทำ/ ทักษะ ความสามารถ	พักผ่อน/ อารมณ์/ สะดวก	ปลอดภัย/ สิ่งแวดล้อม/ ค่าตอบแทน	เข้าสังคม/ มีส่วนร่วม	พึ่งตนเอง	
- ชาย (G1)	44	3.19	3.26	3.06	3.07	4.22	3.29
- หญิง (G2)	59	3.29	3.28	3.01	3.10	4.25	3.33
ผลเปรียบเทียบ		G2 > G1*	-	-	-	-	-
2. อายุ (Age)							
- 60-70 ปี (A1)	96	3.25	3.27	3.04	3.09	4.24	3.32
- มากกว่า 70 ปี (A2)	7	3.27	3.34	2.91	2.98	4.18	3.29
ผลเปรียบเทียบ		-	-	-	-	-	-
3. สถานภาพ (Status)							
- โสด (S1)	29	3.31	3.40	3.05	3.13	4.28	3.37
- สมรส (S2)	64	3.24	3.20	3.01	3.05	4.20	3.29
- หย่า/หม้าย (S3)	10	3.13	3.34	3.16	3.15	4.35	3.34
ผลเปรียบเทียบ		-	S1 > S2*	-	-	S3 > S2*	S1 > S2*
4. ตำแหน่ง (Position)							
- บริหาร (P1)	4	3.43	3.85	2.70	3.25	4.06	3.43
- สนับสนุน (P2)	24	3.23	3.45	3.13	3.24	4.23	3.38
- ปฏิบัติการ (P3)	75	3.25	3.18	3.02	3.03	4.24	3.29
ผลเปรียบเทียบ		-	P1 > P2*	P2 > P1*	P1 > P3*	-	P1 > P3*
			P1 > P3*	P3 > P1*	P2 > P3*		P2 > P3*
			P2 > P3*				
5. ระดับการศึกษา (Education)							
- ต่ำกว่า ป.ตรี (E1)	84	3.24	3.24	3.03	3.06	4.26	3.31
- ป.ตรี (E2)	15	3.25	3.28	3.12	3.18	4.10	3.33
- สูงกว่า ป.ตรี (E3)	4	3.43	3.85	2.70	3.25	4.06	3.43
ผลเปรียบเทียบ		-	E3 > E1*	E1 > E3*	-	E1 > E2*	-
			E3 > E2*	E2 > E3*		E1 > E3*	
6. รายรับจากการทำงานหลังเกษียณ (Income)							
- น้อยกว่าเดิม (I1)	50	3.28	3.30	3.00	3.09	4.21	3.32
- เท่าเดิม (I2)	53	3.22	3.25	3.06	3.08	4.25	3.31
- มากกว่าเดิม (I3)	-	-	-	-	-	-	-
ผลเปรียบเทียบ		-	-	-	-	-	-
7. ระยะเวลาในการกลับมาทำงานหลังเกษียณ (Return)							
- น้อยกว่า 1 ปี (R1)	7	3.13	3.23	3.09	2.95	4.14	3.24
- 1-5 ปี (R2)	87	3.25	3.26	3.05	3.10	4.24	3.32
- 5 ปีขึ้นไป (R3)	9	3.32	3.42	2.87	3.06	4.22	3.33
ผลเปรียบเทียบ		-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณของผู้สูงอายุมีความแตกต่างกันตามสถานภาพสมรสและตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กล่าวคือผู้สูงอายุสถานภาพโสด ($\bar{x}=3.37$) มีแนวโน้มทำงานอย่างมีความสุขมากกว่าสถานภาพสมรส ($\bar{x}=3.29$) และผู้สูงอายุที่มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มบริหาร ($\bar{x}=3.43$) และกลุ่มสนับสนุน ($\bar{x}=3.38$) มีแนวโน้มทำงานอย่างมีความสุขมากกว่ากลุ่มปฏิบัติการ ($\bar{x}=3.29$)

ส่วนผลการเปรียบเทียบจำแนกตามมิติความสุข ในมิติที่ 1 สุขสว่าง (การมีงานทำ และทักษะความสามารถ) พบว่ามีความแตกต่างกันตามเพศ โดยผู้สูงอายุเพศหญิง ($\bar{x}=3.29$) มีความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย ($\bar{x}=3.19$) มิติที่ 2 สุขสนุก (การพักผ่อน/อารมณ์/ความสะดวก) พบว่ามีความแตกต่างกันตามสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา กล่าวคือผู้สูงอายุสถานภาพโสด ($\bar{x}=3.40$) มีความคิดเห็นสูงกว่าสถานภาพสมรส ($\bar{x}=3.20$) ส่วนผู้สูงอายุที่มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มบริหาร ($\bar{x}=3.85$) มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มสนับสนุน ($\bar{x}=3.45$) และกลุ่มปฏิบัติการ ($\bar{x}=3.18$) และผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=3.85$) มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{x}=3.28$) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=3.24$) มิติที่ 3 สุขสบาย (ความปลอดภัย/สิ่งแวดล้อม/ค่าตอบแทน) พบว่ามีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา กล่าวคือผู้สูงอายุที่มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มสนับสนุน ($\bar{x}=3.13$) และกลุ่มปฏิบัติการ ($\bar{x}=3.02$) มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มบริหาร ($\bar{x}=2.70$) และผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{x}=3.12$) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=3.03$) มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=2.70$) มิติที่ 4 สุขสง่า (การเข้าสังคม/การมีส่วนร่วม) พบว่ามีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน โดยผู้สูงอายุที่มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มบริหาร ($\bar{x}=3.25$) และกลุ่มสนับสนุน ($\bar{x}=3.24$) มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มปฏิบัติการ ($\bar{x}=3.03$) และมิติที่ 5 สุขสงบ (การพึ่งตนเอง) พบว่ามีความแตกต่างกันตามสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กล่าวคือผู้สูงอายุสถานภาพหย่า/หม้าย ($\bar{x}=4.35$) มีความคิดเห็นสูงกว่าสถานภาพสมรส ($\bar{x}=4.20$) และผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=4.26$) มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{x}=4.10$) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x}=4.06$)

การสำรวจแบบสอบถามในการประเมินความคิดเห็นของผู้สูงอายุในมิติความสุข 5 ด้าน เรียงลำดับการให้ความสำคัญต่อความสุขที่เกี่ยวข้องกับมิติการส่งเสริมการทำงานให้ผู้สูงอายุหลังเกษียณในแต่ละมิติสรุปตามค่ารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก โดยเรียงจากมากน้อย ได้แก่ มิติสุขสงบ

(ด้านคุณค่าในตัวเอง ความภูมิใจในตัวเอง และ ด้านการมีรายได้เลี้ยงชีพตนเอง) รองลงมาคือ มิติสุขสนุก (ด้านความสบายใจในการทำงาน ด้านกิจกรรมสันทนาการ และช่วงเวลาพัก) มิติสุขสว่าง ประกอบด้วย 1) การมีงานทำ (ด้านโอกาสในการทำงาน และการขยายอายุในการทำงาน) 2) ด้านทักษะความสามารถในการทำงาน (การแลกเปลี่ยนทักษะกับผู้อื่น การพัฒนาทักษะที่มีอยู่เดิม และ การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี มิติสุขสง่า (การได้รับความช่วยเหลือ และการได้รับความเท่าเทียมในการทำงาน) และต่ำที่สุดคือ มิติสุขสบาย (สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัย)

ผลแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับมิติความสุขในการทำงานของผู้สูงอายุ จะเป็นฐานในการวางแผนงานในการเสนอแนะการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุหลังเกษียณตามบทบาทหน้าที่ของภาครัฐแต่ละหน่วยงาน และร่วมประสานการทำงานกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขครอบคลุมทั้ง 5 มิติ ซึ่งการยก (ร่าง) รูปแบบ ก็จะนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยด้านบทบาท ภารกิจ หน้าที่ กลไกบริหารจัดการเพื่อลดปัญหาอุปสรรค และนำปัจจัยแห่งความสำคัญมาพัฒนาเป็นรูปแบบภาคีเครือข่ายที่เหมาะสม ในขั้นตอนการยก (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ต่อไป โดยสรุปรายละเอียดตามตาราง 18 ดังนี้

4.4 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์และแบบสอบถามเพื่อยก (ร่าง) รูปแบบ

วิเคราะห์เอกสาร	ผลการวิเคราะห์		สรุปผลวิเคราะห์
	สัมภาษณ์	แบบสอบถาม	
	ภารกิจ หน้าที่		
1. จัดทำนโยบายและแผน	1. นโยบายและแผนรองรับ	1. สุขสว่าง (การมีงานทำ , ทักษะความสามารถ)	1. จัดทำนโยบายและแผนรองรับผู้สูงอายุที่
2. จัดหาแหล่งงานและผู้ต้องการงาน	2. จัดหาแหล่งงานและผู้ต้องการงานให้	2. สุขสนุก (การพักผ่อน/	ต้องการทำงานตาม

3. ยกระดับคุณภาพชีวิต	3. ยกระดับคุณภาพชีวิต	อารมณณ์/การอำนวยความสะดวก)	บทบาทความรับผิดชอบของหน่วยงาน
4. ดูแลค่าตอบแทน	4. ดูแลค่าตอบแทน		
5. ดูแลปลอดภัย/สภาพแวดล้อมทำงาน	5. ดูแลปลอดภัย	3. สุขสบาย (ความปลอดภัย/สภาพแวดล้อม/ค่าตอบแทน)	2. จัดทำฐานข้อมูลในการหาแหล่งงานและ
6. ดูแลด้านทักษะอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ	7. เพิ่มทักษะอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการ		ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน
7. สร้างหลักประกันสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	8. สร้างหลักประกันสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4. สุขสง่า (การเข้าสังคม/การมีส่วนร่วม)	3. ดูแลด้านเพิ่มทักษะพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการทำงานปัจจุบัน
8. ดูแลความรู้เกี่ยวกับด้านสุขภาพ จิตใจ	9. ดูแลความรู้ด้านสุขภาพ จิตใจ	5. สุขสงบ (การพึ่งตนเอง)	4. ยกระดับคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพ และด้านความสุข 5 มิติ
			5. สร้างหลักประกัน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ด้านกลไกและการบริหารจัดการ

1. การขับเคลื่อนนโยบาย	1. ด้านความต่อเนื่องนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ	1. การจัดทำมีการฝึกอบรม พัฒนาทักษะที่มีอยู่เดิม ทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงาน	1. ด้านความต่อเนื่องนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ
2. แผนงานสู่ระดับปฏิบัติ	2. การบริหารจัดการ คน งบประมาณและทรัพยากร	2. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	2. การบริหารจัดการ คน งบประมาณและทรัพยากร
3. ปัจจัยการบริหารจัดการของผู้นำ คน งบประมาณ และการบริหารงาน	3. ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน	3. ค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน เช่น สวัสดิการ สิทธิประโยชน์	3. ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งพันธมิตรจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร
	4. การจัดการตามพื้นที่		4. การบริหารจัดการตามลักษณะเฉพาะพื้นที่
	5. การจัดการโครงการ และบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ		
	6. ศูนย์ข้อมูลกลางของฐานข้อมูลผู้สูงอายุ		5. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการ

			งบประมาณ
			6. ศูนย์ข้อมูลกลางของ ฐานข้อมูลผู้สูงอายุ
			7. จัดให้มีการอบรมเพื่อ การพัฒนาทักษะจำเป็น ในการทำงาน
ปัญหาและอุปสรรค			
1. งบประมาณขับเคลื่อน นโยบายสู่ปฏิบัติมีจำกัด	1. งบประมาณการ สนับสนุนเพื่อขับเคลื่อน นโยบายสู่ปฏิบัติมีจำกัด	1. ความไม่เท่าเทียมใน การทำงานระหว่าง ผู้สูงอายุกับแรงงานวัย อื่น	1. งบประมาณจำกัดในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่ ปฏิบัติ
2. ข้อจำกัดทางกายภาพ ผู้สูงอายุ สุขภาพและ ประเภทงานสำหรับ ผู้สูงอายุ	2. ข้อจำกัดเกี่ยวกับ กายภาพ สุขภาพและ ประเภทงานที่มีจำกัด	2. สภาพทางกายภาพ ของผู้สูงอายุมิข้อจำกัด ในการทำงานหรือ ลักษณะงานบาง ประเภท	2. ข้อจำกัดทางกายภาพ ผู้สูงอายุ สุขภาพและ ประเภทงานสำหรับ ผู้สูงอายุ
3. ภาคเอกชนยังไม่เชื่อมั่นใน กำลังในการทำงานของ ผู้สูงอายุ	3. ภาคเอกชนยังไม่เชื่อมั่น ในศักยภาพการทำงาน ของผู้สูงอายุค่อนข้างต่ำ	3. ความไม่เท่าเทียมด้าน ค่าตอบแทน ชั่วโมง ทำงาน หรือ ลักษณะ งานที่ทำ	3. ภาคเอกชนยังไม่เชื่อมั่น ในประสิทธิภาพทาง ร่างกายของผู้สูงอายุ
	4. การประชาสัมพันธ์ด้าน การส่งเสริมการทำงาน จ้างงานยังไม่ทั่วถึง		4. การประชาสัมพันธ์ด้าน การส่งเสริมการทำงาน จ้างงานยังไม่ทั่วถึง
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ			
1. การทำงานในมิติด้าน ประสานความร่วมมือใน การทำงานร่วมกันระหว่าง ภาครัฐและด้วยกัน และกับ ภาคเอกชน	1. ความร่วมมือในการ ทำงานแบบเครือข่ายทุก ภาคส่วน ทั้งพันธมิตร จากภาครัฐ เอกชน และ องค์กรไม่แสวงกำไร	1. สร้างความเท่าเทียมใน การทำงานระหว่าง ผู้สูงอายุกับแรงงานวัยอื่น	1. ความร่วมมือในการ ทำงานแบบเครือข่ายทุก ภาคส่วน ทั้งพันธมิตร จากภาครัฐ เอกชน และ องค์กรไม่แสวงกำไร
2. การมีศูนย์กลางข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ ผู้สูงอายุ	2. ภาครัฐทำความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่น	2. ให้ความสำคัญกับ จัดการทำงานหรือ ลักษณะงานบางประเภท ให้เหมาะสม	2. ภาครัฐทำความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่นทั้ง ภาคเอกชน และองค์กร ไม่แสวงหากำไรในการ ทำความร่วมมือต่าง ๆ
3. การทำงานร่วมกันในภาค ส่วนต่าง ๆ เชิงพื้นที่ เดียวกัน	3. ศูนย์ข้อมูลกลางของ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้สูงอายุของประเทศ	3. ยึดหลักความสามารถ และประสิทธิภาพในการ ให้ความเท่าเทียมโดย	3. ศูนย์ข้อมูลกลางของ
	4. ด้านการบริหารจัดการ		

ตามลักษณะเฉพาะพื้นที่	ทำงานด้านค่าตอบแทน	ฐานข้อมูลเกี่ยวกับ
5. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	ชั่วโมงทำงาน หรือ ลักษณะงานที่ทำ	ผู้สูงอายุของประเทศ
		4. ด้านการบริหารจัดการตามลักษณะเฉพาะพื้นที่
		5. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
		6. การส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุภายใต้เป้าหมายความสุขของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ

จากตาราง 18 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ แบบสอบถาม ในการนำไปยก (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ดังนี้

1. ด้านภารกิจหน้าที่

- 1) จัดทำนโยบายและแผนรองรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานตามบทบาทความรับผิดชอบของหน่วยงาน
- 2) จัดทำฐานข้อมูลในการหาแหล่งงานและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน
- 3) ดูแลด้านเพิ่มทักษะ พัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการทำงานปัจจุบัน
- 4) ยกกระดับคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพ และด้านความสุข 5 มิติ
- 5) สร้างหลักประกัน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

2. ด้านกลไกและการบริหารจัดการ

- 1) ด้านความต่อเนื่องนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ
- 2) การบริหารจัดการ คน งบประมาณและทรัพยากร
- 3) ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งพันธมิตรจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร
- 4) การบริหารจัดการตามลักษณะเฉพาะพื้นที่
- 5) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการ งบประมาณ
- 6) ศูนย์ข้อมูลกลางของฐานข้อมูลผู้สูงอายุ
- 7) จัดให้มีการอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะจำเป็นในการทำงาน

3. ปัญหาและอุปสรรค ในการนำไปปรับ บทบาท แก่ไขกลไกการบริหารจัดการ ดังนี้

- 1) งบประมาณจำกัดในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ปฏิบัติ
- 2) ข้อจำกัดทางกายภาพผู้สูงอายุ สุขภาพและประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ
- 3) ภาคเอกชนยังไม่เชื่อมั่นในประสิทธิภาพทางร่างกายของผู้สูงอายุ
- 4) การประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมการทำงาน จ้างงานยังไม่ทั่วถึง

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการนำไปปรับบทบาท กลไกการบริหารจัดการ ดังนี้

- 1) ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งพันธมิตรจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร
- 2) ภาครัฐทำความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหา กำไรในการทำความร่วมมือต่าง ๆ
- 3) ศูนย์ข้อมูลกลางของฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุของประเทศ
- 4) ด้านการบริหารจัดการตามลักษณะเฉพาะพื้นที่
- 5) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
- 6) การส่งเสริมการจ้างงานในผู้สูงอายุภายใต้เป้าหมายความสุขของผู้สูงอายุเป็น สำคัญ

ผลการศึกษาการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมี ความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

การบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการนำเสนอเป็น 4 ด้านตามแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการ Robbins and Coulter (2007) ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการ 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การ กำกับติดตามและประเมินผล

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารและผลสัมภาษณ์ด้านรูปแบบการบริหาร จัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ

การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ ผล การวิเคราะห์ ดังตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 19 วิเคราะห์การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ

การบริหารจัดการ เครือข่าย	การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ														ความถี่ (14)	
	ภาครัฐ (G)							ภาคเอกชน (E)								
	G ₁	G ₂	G ₃	G ₄	G ₅	G ₆	G ₇	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	E ₆	E ₇		
การวางแผน																
กำหนดเป้าหมาย ชัดเจนของงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓							✓		7
การมีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์				✓	✓	✓	✓			✓					✓	6
การมีส่วนร่วมในการ วางแผน	✓	✓	✓		✓	✓										5
การมีส่วนร่วมกับ สถานประกอบการ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓			11
การสนับสนุนในการ มีงานทำ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล	✓	✓		✓		✓										4
การจัดการเครือข่าย																
จัดโครงสร้างงาน ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
กำหนดหน่วยงานที่ รับผิดชอบชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	11
การมอบหมายงาน อย่างชัดเจน	✓	✓		✓	✓			✓			✓					6
มีผู้รับผิดชอบในการ ปฏิบัติชัดเจน	✓	✓		✓	✓			✓			✓	✓				7
การมีส่วนร่วมในการ กำหนดกิจกรรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓									6
จัดทำฐานข้อมูล กลางสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
ประสานงานระหว่าง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารและผลสัมฤทธิ์ด้านรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ เรียงตามความถี่ เรียงหัวข้อในการวิเคราะห์ แนวคิดกระบวนการการบริหารจัดการ Robbins and Coulter (2007) สรุปจากตารางที่ 19 ดังนี้

1. ด้านการวางแผนภาคีเครือข่าย ตามความถี่ดังนี้
 - 1.1 วางแผนร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการมีงานทำ (12)
 - 1.2 วางแผนภายใต้หลักการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันแบบภาคีเครือข่าย (11)
 - 1.3 ภาคีเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนของงานที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ (7)
2. ด้านการจัดการเครือข่าย
 - 2.1 การจัดทำฐานข้อมูลกลางสารสนเทศเพื่อให้หน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายสามารถนำข้อมูลกลางมาใช้ภายใต้การอัปเดตข้อมูลเป็นปัจจุบันเสมอทำให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (14)
 - 2.2 การจัดโครงสร้างงานชัดเจน (13)
 - 2.3 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (13)
 - 2.4 กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน (11)
 - 2.5 การจัดให้มีหน่วยการติดต่อประสานงานระหว่างภาคีเครือข่าย (11)
 - 2.6 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรร่วม (7)
3. ด้านการนำของผู้บริหารองค์กร
 - 3.1 ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งพันธมิตรจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร (14)
 - 3.2 การนำในการพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมของศูนย์ฐานข้อมูลกลางของผู้สูงอายุของประเทศ (14)
 - 3.3 การนำของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถบริหารจัดการเป็นระบบ (12)
 - 3.4 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถหลายด้านเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน (10)
4. ด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผล
 - 4.1 การสื่อสารประชาสัมพันธ์จ้างงานให้ทั่วถึงทุกระดับ/พื้นที่ (11)
 - 4.2 การสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดในการกำกับติดตาม (7)

4.3 แต่งตั้งคณะ กรรมการกำกับและติดตามประเมินผล (6)

4.6 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขสำหรับผู้สูงอายุตามมิติสุข 5 มิติ ดังนี้

1. มิติสุขสว่าง: การมีงานทำ ทักษะความสามารถ

การมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ พบว่า การมีโอกาสในการทำงาน และการขยายอายุการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีความสุขที่มีการขยายอายุการทำงานให้ยาวนานมากขึ้น และหลังจากที่เกษียณแล้วยังมีงานทำ สำหรับความเหมาะสมของงาน ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เพราะเห็นว่างานที่ทำหลังเกษียณไม่ใช่งานเดิม และงานบางประเภทอาจจะไม่เหมาะกับสภาพร่างกาย

สำหรับทักษะความสามารถ ผู้สูงอายุให้ความคิดเห็น ทักษะตรงกับงาน และการปรับตัวเรียนรู้ทักษะใหม่ อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุ ต้องการที่มีการปรับตัวเรียนรู้กับงานที่ทำอยู่

การวางแผน

- ควรวางแผนในการจัดสรรงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ
- ควรจัดผู้ดูแลในการดำเนินงาน
- มีการประสานงานกับสถานประกอบการเกี่ยวกับงานที่เหมาะสม
- พิจารณาความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลง

การจัดการภาคีเครือข่าย

- ควรโครงสร้างการทำงานร่วมกัน
- จัดศูนย์บริการจัดหางานเพื่อให้ผู้สูงอายุเข้ามาลงทะเบียนสำหรับหางาน
- ช่วยแนะแนวและให้คำปรึกษาสำหรับผู้สูงอายุที่มาใช้บริการ
- จัดทำบันทึกข้อมูล และสำรวจความต้องการผู้สูงอายุว่ามีอยากทำงานอะไรบ้าง
- ควรมีการลงพื้นที่ตามชุมชนต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุรับทราบ
- จัดเตรียมตำแหน่งให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุให้มากขึ้น

การนำองค์การ

- ผู้นำมีวิสัยทัศน์ต้องการให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้
- ผู้นำมีความรู้ความสามารถหลายด้านเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน
- ผู้นำสร้างความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งพันธมิตรจากภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร

การกำกับและติดตามประเมินผล

- ติดตามการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานกับสถานประกอบการ
- ติดตามประเมินผลรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุกับสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความเหมาะสม
- การเก็บรวบรวมข้อมูล และติดตามผลว่าผู้สูงอายุที่ไปสัมภาษณ์กับบริษัท ได้งานแล้วหรือไม่ และจัดทำบันทึกลงในระบบไทยมีงานทำ
- จัดทำรายงานผล พิจารณาผลการดำเนินงานเป็นประจำ จะทำให้รู้ถึงเป้าหมาย ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ข้อดี

- ผู้สูงอายุได้มีงานทำ มีรายได้ สามารถเลี้ยงชีพด้วยตนเอง
- ลดภาระปัญหาครอบครัว
- ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ดีขึ้น

ข้อควรปรับปรุง

- ภาครัฐเครือข่าย จะต้องร่วมกันวางแผน หางานที่เหมาะสมรองรับกับผู้สูงอายุ
- ภาครัฐเครือข่าย จะต้องวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนที่ผู้สูงอายุจะเกษียณ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ดูแลสุขภาพทางกายและใจให้แข็งแรง

2. มิติสุขสนุก : การพักผ่อน/อารมณ์/ความสะดวก

พบว่า ผู้สูงอายุมีความสบายใจในการทำงาน มากที่สุด และน้อยสุดคือเวลาในการทำงาน แสดงว่า ผู้สูงอายุเห็นว่า เวลาทำงานยังไม่เหมาะสม

การวางแผน

- ควรจัดเวลาการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

- วางแผนการจัดบริการ ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง ที่พัก อาหาร เพื่อให้สิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุ
- วางแผนการมีส่วนร่วมในเครือข่ายร่วมกัน

การจัดการภาคีเครือข่าย

- จัดกิจกรรมระหว่างวันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมกัน
- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพภาวะกายใจ

การนำองค์กร

- ผู้นำจะส่งเสริมกิจกรรมและเข้าใจการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

การกำกับและติดตาม

- จัดตัวชี้วัดเพื่อวิเคราะห์ผู้สูงอายุในการทำงาน
- การสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดในการกำกับติดตาม

ข้อดี

- จัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับงานที่ผู้สูงอายุ
- มีกิจกรรมให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีความสุขในการทำงาน
- ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ดีขึ้น

ข้อควรปรับปรุง

- ภาคีเครือข่าย จะต้องร่วมกันในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้สูงอายุ
- ภาคีเครือข่าย จะต้องวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนที่ผู้สูงอายุจะเกษียณ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ดูแลสุขภาพทางกายและใจให้แข็งแรง

3. มิติสุขภาพ: /ความปลอดภัย /สิ่งแวดล้อม/สวัสดิการ:

พบว่า ผู้สูงอายุมีสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการค่าตอบแทนสำหรับรายได้ประจำ อยู่ในระดับน้อย มีผลต่อความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทางภาครัฐมีการกำหนดกฎหมาย มาตรการอัตราค่าจ้างต่ำ ค่าจ้างสำหรับวันหยุด วันลาต่าง การทำงานล่วงเวลา ค่าชดเชยต่าง

การวางแผน

- ออกแบบที่เหมาะสมในการวางแผน นโยบาย สำหรับการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ
- การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสำหรับผู้สูงอายุรายชั่วโมง คือ ชั่วโมง

ละ 42-45 บาท

การจัดการภาคีเครือข่าย

- มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน และไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- มีการกำหนดเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน
- ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
- ผู้สูงอายุรายวัน ถ้าหยุดงานจะไม่ได้รับค่าจ้างในการทำงาน

การนำองค์กร

- ผู้นำมีทักษะและความสามารถในการนำภาคีเครือข่าย และมีความรู้ความสามารถบริหารจัดการเป็นระบบ
- บริหารจัดการด้านค่าตอบแทนตามลักษณะเฉพาะพื้นที่

การกำกับและติดตาม

- ติดตามประเมินผลตามและกำหนดตัวชี้วัด
- รายงานผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ

ข้อดี

- ผู้สูงอายุมีความปลอดภัยในการทำงาน และคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน ตาม

กฎหมาย

- ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสม
- คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ดีขึ้น

ข้อควรปรับปรุง

- ภาคีเครือข่าย จะต้องร่วมกันวางแผนสวัสดิการสุขภาพ ที่ผู้สูงอายุจะได้รับ
- ภาคีเครือข่าย จะต้องวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนที่ผู้สูงอายุจะเกษียณ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ดูแลสุขภาพะทางกายและใจให้แข็งแรง

4. มิติสุขสง่า: การเข้าสังคม / การมีส่วนร่วม

พบว่า ผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญเห็นการได้รับความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุหากได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจะทำให้รู้สึกไม่กดดัน สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความกล้าในการทำงาน สำหรับการปฏิบัติตัวของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า การทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจจะมีปัญหาเนื่องจากความต่างวัย ความนึกคิด ความว่องไว ในการทำงาน

การวางแผน

- วางแผนเสริมสร้างค่านิยม ทักษะ และวัฒนธรรม สำหรับการทำงาน ระหว่างคนต่างช่วงอายุ
- สร้างความเข้าใจเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างช่วงอายุ
- วางแผนการสร้างรูปแบบกิจกรรม การแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกันระหว่างคนต่างช่วงอายุ

การจัดการภาคีเครือข่าย

- จัดกิจกรรมระหว่างวันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพกายใจ

การนำองค์กร

- ผู้นำจะส่งเสริมกิจกรรมและเข้าใจการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

การกำกับและติดตาม

- จัดตัวชี้วัดเพื่อวิเคราะห์ผู้สูงอายุในการทำงาน
- การสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดในการกำกับติดตาม

ข้อดี

- เครือข่ายช่วยส่งเสริมผู้สูงอายุได้มีโอกาสในการเข้าสังคมการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ดีขึ้น

ข้อควรปรับปรุง

- ภาคีเครือข่าย จะต้องเตรียมพร้อมการส่งเสริมกิจกรรมก่อนเข้าสู่การทำงาน
- ภาคีเครือข่าย จัดอบรมด้านสุขภาพกายใจให้แก่ผู้สูงอายุ

5. มิติสุขสงบ: การพึ่งตนเอง

พบว่า ผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญเห็น การเห็นคุณค่าในตนเอง ความภูมิใจในตนเอง และการมีรายได้เลี้ยงชีพตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุ ยังคงมีศักยภาพในการทำงาน และสามารถหาเลี้ยงตนเองได้โดยไม่เป็นภาระลูกหลาน และยังสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการทำงานสำหรับคนรุ่นใหม่ได้อีกด้วย สำหรับระดับน้อย คือ การควบคุมตนเองในสภาวะกดดัน ด้วยความที่อยู่ในช่วงวัยสูงอายุ บางครั้งผู้สูงอายุอาจจะมีความรู้สึกน้อยใจได้ง่ายหากมีปัญหา หรือแรงกดดันในการทำงาน

การวางแผน

- วางแผนการสร้างรูปแบบบริการสุขภาพและจิตใจให้แก่ผู้สูงอายุ
- วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างวัยในที่ทำงาน

การจัดการภาคีเครือข่าย

- จัดโครงการ กิจกรรมเพื่อตรวจสอบสภาวะจิตใจให้แก่ผู้สูงอายุ
- จัดกิจกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลผู้สูงอายุ ด้านร่างกาย และ สภาวะทางจิตใจ

การนำองค์กร

- สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และให้เห็นผู้สูงอายุมีคุณค่า และมี ศักยภาพในการทำงาน
- ปรับโครงสร้างการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ
- ส่งเสริมให้พนักงานทุกวัยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

การกำกับและติดตาม

- มีการติดตามวิเคราะห์ผู้สูงอายุในการทำงานรายงานผลรายเดือน และราย ไตรมาส

ข้อดี

- เครือข่ายช่วยส่งเสริมผู้สูงอายุมีความสุขและภูมิใจในตนเอง
- สถานประกอบการได้แรงงานในการทำงาน และสามารถช่วยเหลือสังคม เศรษฐกิจของประเทศ

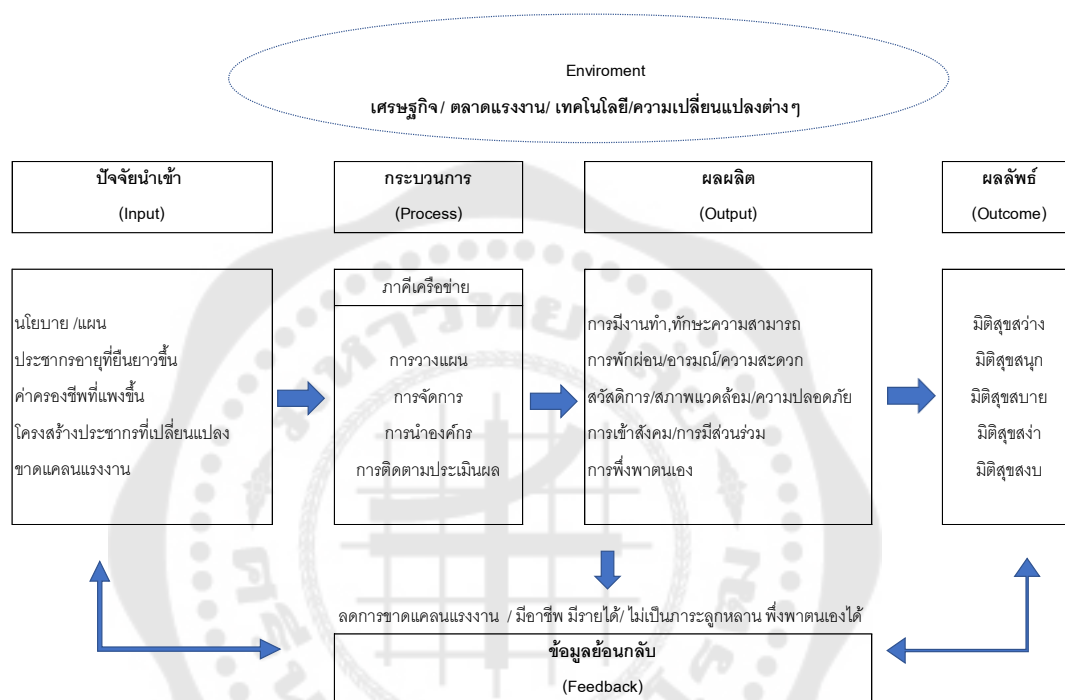
ข้อควรปรับปรุง

- ภาคีเครือข่าย จะต้องเตรียมพร้อมการส่งเสริมกิจกรรมก่อนเข้าสู่การทำงาน
- ภาคีเครือข่าย จัดอบรมด้านสุขภาพกายจัดให้แก่ผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุแนวคิดกระบวนการการบริหารจัดการ Robbins and Coulter (2007) ที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผน การจัดการภาคีเครือข่าย การนำของผู้บริหารองค์กร และ การกำกับและติดตาม เพื่อให้เกิดการบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันในการทำงานรูปแบบภาคีเครือข่าย

ผลการนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

4.7 รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการรับรอง



ภาพประกอบ 19 รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

ที่มา : ผู้วิจัย (2567)

จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน ในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ผลการศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อนำมาเสนอร่างรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ โดยการยกร่างรูปแบบการบริหารจัดการ ตามแนวคิดทฤษฎี POLC การจัดการสมัยใหม่ยุคเริ่มต้นของ Louis A. Allen (1973) ได้แก่ การวางแผน (Planning)

การจัดการ (Organizing) การนำองค์กร (Leading) การควบคุมติดตาม (Controlling) และ ผู้วิจัย ใช้แนวคิดกระบวนการทฤษฎีระบบในการบริหารองค์กรประกอบด้วย.

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย นโยบายจากภาครัฐ และการขับเคลื่อนนโยบายสู่ การปฏิบัติผ่านบทบาทและหน้าที่หลักตามพันธกิจของแต่ละหน่วยงานภาครัฐในมิติของการ ส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุโดยมีปัจจัยนำเข้าผ่านการขับเคลื่อน ภารกิจหน้าที่ โครงการ และกิจกรรม ได้แก่ 1) นโยบาย แผน 2) ประชากรมีอายุที่ยืนยาวขึ้น 3) ค่าครองชีพที่แพงขึ้น 4) โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง 5) ขาดแคลนแรงงาน ซึ่งบทบาทภาครัฐในการขับเคลื่อนสิ่ง เหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญให้กับหน่วยงานภาคเอกชนในตอบรับนโยบายภาครัฐนำมาสู่ระดับการ ให้ความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานในบริษัท

2. กระบวนการ (Process) ในการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงาน อย่างมีความสุขของผู้สูงอายุแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย ด้านการ วางแผน การจัดการภาคีเครือข่าย การนำของผู้บริหารองค์กร และการกำกับและติดตาม เพื่อให้ เกิดการบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันในการทำงานรูปแบบภาคีเครือข่าย โดยมีรูปแบบการบริหารใน หลายมิติ เช่น

3. ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Outcome and impact) โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ใน ความสุขทั้ง 5 มิติของผู้สูงอายุ ได้แก่ สุขสว่าง สุขสนุก สุขสบาย สุขสง่า และสุขสงบ และทั้งด้าน การประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรร่วมกัน การบริหารจัดการในรูปแบบภาคีเครือข่ายทั้งในระดับนโยบาย

โดยการจัดทำรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมี ความสุขหลังเกษียณหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ที่ผู้วิจัยร่างขึ้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา รับรอง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีผู้ให้ข้อมูลรวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน คือ ผู้ที่ทำงานใน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ผลการ รับรองความเหมาะสมของรูปแบบตามข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตาราง 20 ผลการรับรองความเหมาะสมรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการ ทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

รูปแบบการบริหารจัดการ ภาคีเครือข่าย	ความถี่(15) (เห็นด้วย)	ร้อยละ	ข้อเสนอแนะ
1.องค์ประกอบทั่วไปของรูปแบบ	15	100	ไม่มีประเด็น

1.1 องค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันตามหลักการและแนวคิด			
1.2 องค์ประกอบของรูปแบบมีความครอบคลุม			
2.ปัจจัยนำเข้า (Input)	15	100	1 ประเด็น
2.1 นโยบาย แผน			
2.2 ประชากรมีอายุที่ยืนยาวขึ้น			
2.3 ค่าครองชีพที่แพงขึ้น			
2.4 โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง			
2.5 ขาดแคลนแรงงาน			
3.กระบวนการ (Process)	15	100	2 ประเด็น
3.1 การวางแผน			
3.2 การจัดการ			
3.3 การนำองค์กร			
3.4 การกำกับติดตาม			
4.ผลผลิต (Output)	15	100	1 ประเด็น
4.1 การมีงานทำ /ทักษะความสามารถ			
4.2 การพักผ่อน /กิจกรรม/			
4.3 ความปลอดภัย /สิ่งแวดล้อม /			
ค่าตอบแทน			
4.4 การเข้าสังคม /การมีส่วนร่วม			
4.5 การพึ่งพาตนเอง			
5.ผลลัพธ์ (Outcome)	15	100	ไม่มีประเด็น
5.1 มิติสุขสว่าง			
5.2 มิติสุขสนุก			
5.3 มิติสุขสบาย			
5.4 มิติสุขสง่า			
5.5 มิติสุขสงบ			

จากตาราง 20 ผู้ทรงคุณวุฒิภาพรวมทั้ง 15 คน เห็นด้วยกับ (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งมีดังนี้

1. องค์ประกอบทั่วไปของรูปแบบ ประกอบด้วย 1.1 องค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันตามหลักการและแนวคิด 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบมีความครอบคลุม ผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่มีประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

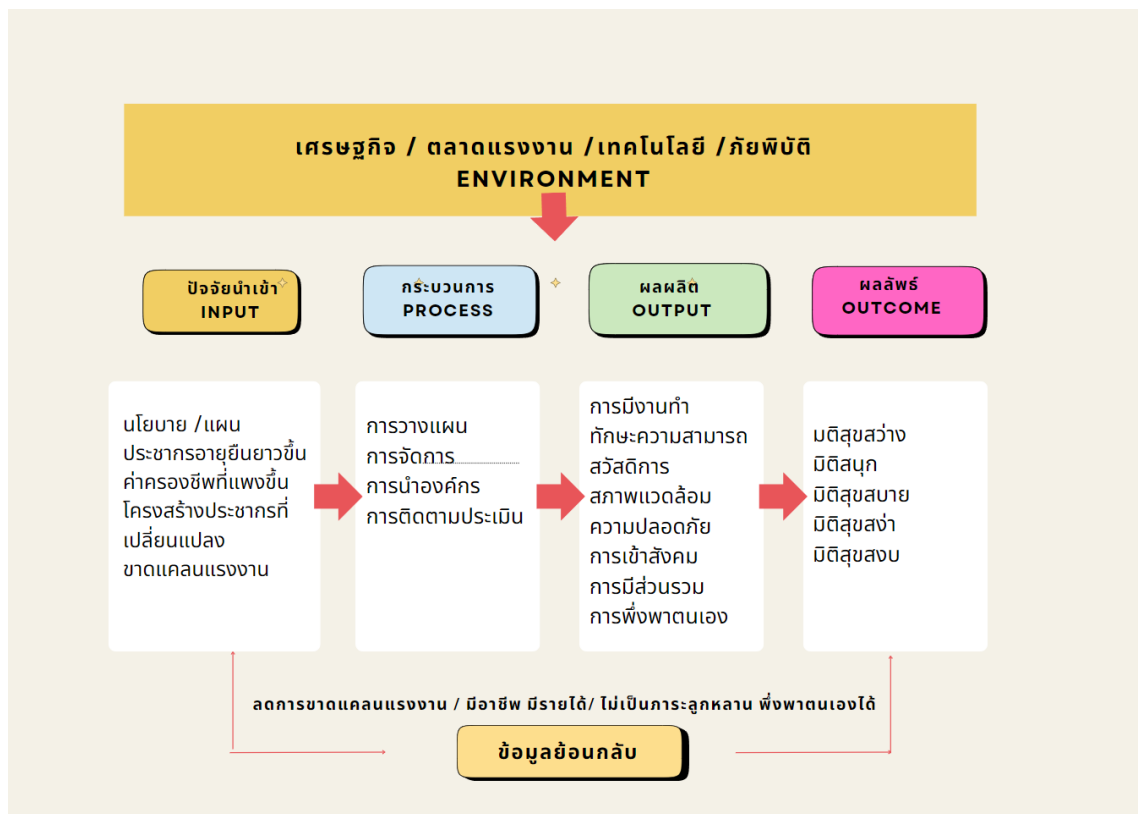
2. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 2.1 นโยบาย แผน 2.2 ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น 2.3 ค่าครองชีพที่แพงขึ้น 2.4 โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลง 2.5 ขาดแคลนแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลต่อการจ้างงานในอนาคต

3. กระบวนการ ประกอบด้วย 3.1 การวางแผน 3.2 การจัดการ 3.3 การนำองค์กร 3.4 การกำกับและติดตาม ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ 1. การมีแผนการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันภายใต้ผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายเดียวกัน โดยมีมติทำงานแบบภาคีเครือข่ายจะช่วยลดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และ 2. สร้างกลไกในการดึงภาคเอกชน ผู้ประกอบการเข้ามาร่วมในภาคีเครือข่าย และการมองปัญหาเชิงพื้นที่

4. ผลผลิต ประกอบด้วย 4.1 การมีงานทำ /ทักษะความสามารถ 4.2 การพักผ่อน / กิจกรรม 4.3 ความปลอดภัย /สิ่งแวดล้อม/ค่าตอบแทน 4.4 การเข้าสังคม /การมีส่วนร่วม 4.5 การพึ่งพาตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ อาจจะมีอีกหลายองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมการทำงาน

5. ผลลัพธ์ ความสุขทั้ง 5 มิติของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 5.1 สุขสว่าง 5.2 สุขสนุก 5.3 สุขสบาย 5.4 สุขสง่า และ 5.5 สุขสงบ ผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่มีประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยนำองค์ประกอบ เนื้อหาสาระที่ได้รับการรับรอง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ไปสู่การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ นำเสนอใน 4.8 ต่อไป

4.8 นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ



ภาพประกอบ 20 รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

ที่มา : ผู้วิจัย (2567)

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ คือ ภาคีเครือข่ายต้องมีบทบาทการทำงานร่วมกันในทุกมิติ ด้านนโยบาย ด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ เพื่อเกิดผลลัพธ์และการบรรลุเป้าหมายเดียวกัน กำหนดเป็นแนวปฏิบัติปรับประยุกต์ใช้การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ การออกแบบโครงการ กิจกรรม ให้มีความสอดคล้องตามลักษณะของเครือข่ายที่มุ่งเน้น ประกอบด้วย เชิงประเด็น เชิงพื้นที่ และเชิงองค์กร โดยมีผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม เป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปปรับประยุกต์ใช้สำหรับหน่วยงานรัฐ เอกชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกัน โดยการยึดปัจจัยความสุขในการทำงาน คือ การมีงานทำ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสภาพแวดล้อม

ทักษะความสามารถทางอาชีพ และส่งเสริมสุขภาพทางกายและใจ ที่ผ่านกระบวนการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายภายใต้การบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการ การนำองค์กร การควบคุมติดตาม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุไปได้ด้วยดีตามแต่ละพื้นที่หรือแต่ละโครงการ โดยมีเป้าหมายร่วมกันภายใต้ความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ คือ มิติสุขสว่าง มิติสุขสนุก สุขสบาย มิติสุขสง่า มิติสุขสงบ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐที่มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุมีงานทำ 7 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมสุขภาพจิต สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 2) กลุ่มหน่วยงานภาคเอกชนที่รับสมัครหรือว่าจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน หมายถึง สถานประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์รับผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่หกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปเข้าทำงาน ประกอบด้วย 7 หน่วยงาน ได้แก่ บมจ. ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน) บจก. การ์ดฟอร์ชี่เคียวริตี้ (ประเทศไทย) บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น บจก. แอดวานซ์ ไฟโตซีสเทมส์ บจก. สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส บมจ. โกซอฟท์ (ในเครือ ซีพีออลล์) บจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง การสัมภาษณ์จากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน และนโยบายการบริหารจัดการในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ การตอบแบบสอบถาม และการรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดย 1) ประชากรในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จากการสำรวจของผู้วิจัยกับฝ่ายบุคคลของทั้ง 7 บริษัทในปี พ.ศ. 2566 รวมทั้งหมด 139 คน 2) ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เลือกโดยใช้ตารางของ Krejcie (1970) นำมาสุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุหลังวัยเกษียณที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่ผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 บริษัท โดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรผู้สูงอายุในแต่ละบริษัท ได้ จำนวน 103 คน

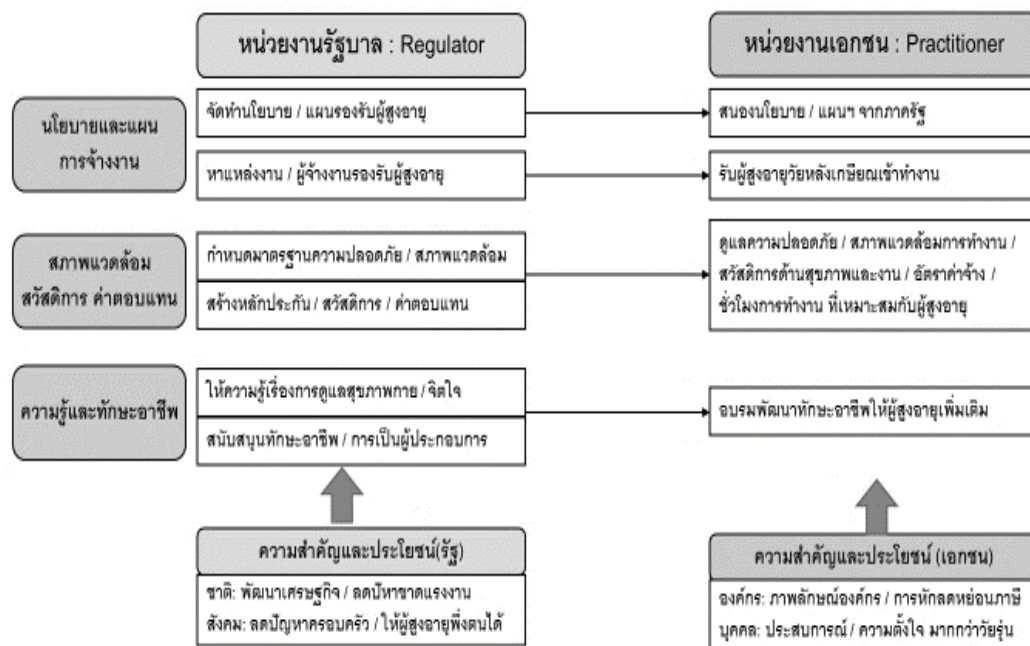
โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาครบทั้งหมด 3) ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ (Key informant) เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ โดยวิธีการดำเนินงานบริหารจัดการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่ดูแลงานด้านการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ 4) ผู้ให้ข้อมูลในการรับรองรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิจากจากหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และนักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาโดยวิธีการดำเนินงานบริหารจัดการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลเดิมบางส่วนในขั้นต้นตอนสัมภาษณ์และเพิ่มเติมนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์สาระ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบรับรองรูปแบบ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1. การศึกษาบทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลตอบแบบสอบถาม นำสรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์และแบบสอบถาม 2. การศึกษาการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารและผลสัมภาษณ์ด้านรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ผลการวิเคราะห์แบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุแนวคิดกระบวนการจัดการ Robbins and Coulter (2007) 3. การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ โดยนำ (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุเข้าสู่ขั้นตอนการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะ หลังจากนั้นนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ สามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายที่ 1 บทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ดังแผนภาพที่ 5.1



ภาพประกอบ 21 บทบาทหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขสำหรับผู้สูงอายุ

ที่มา : ผู้วิจัย (2567)

สรุป หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทหน้าที่หลักในการจัดทำนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานใน สังกัดระดับนโยบาย และนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งในระดับกระทรวง กรม กองงานเพื่อการ ดำเนินงานและเตรียมพร้อมรองรับสังคมผู้สูงอายุตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายรัฐบาล ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะแตกต่างกันตามการ กำกับดูแลรับผิดชอบด้านต่าง ๆ โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ ดำเนินงานผ่าน กรมกิจการผู้สูงอายุมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติด้านการส่งเสริม การทำงานให้กับผู้สูงอายุรวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้าน สุขภาพจิต การทำงานเพื่อให้มีรายได้ในการพึ่งพาตนเอง ส่วนกระทรวงแรงงานมีกรม กอง

สำนักงานที่เน้น การจัดหางานให้ผู้สูงอายุ การพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักประกันสุขภาพ การแนะแนวทางอาชีพในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุขผ่านทางกรมสุขภาพจิตที่ดูแลด้านหลักประกันทางสุขภาพ การยกระดับคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับกำกับของภาครัฐอย่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความสำคัญด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการดูแลสุขภาพจิต ส่วนปัญหาและอุปสรรค พบว่าหน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานได้รับงบประมาณอย่างจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพรวมทั้งปัญหาด้านการทำงานของภาครัฐที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุเป็นการทำงานตามพันธกิจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน โดยยังทำงานแบบต่างคนต่างทำมีความร่วมมือกันน้อย ผลสัมฤทธิ์จึงเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จต้องมีการบูรณาการการทำงานแบบภาคีเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

บทบาทหน้าที่หน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากบริษัททั้ง 7 แห่งในการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เกิดขึ้นจากผู้ประกอบการและผู้บริหารของหน่วยงานตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งมีความรับผิดชอบในการทำงานและงานที่ต้องอาศัยผู้มีความสามารถและประสบการณ์ โดยมีการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การให้โอกาสสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและที่ยังคงสามารถทำงานต่อหลังจากเกษียณ แรงจูงใจสำหรับการลดหย่อนภาษีที่ภาครัฐให้แก่ภาคเอกชน นอกจากนี้คุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความอดทน รับผิดชอบ และประสบการณ์ การจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของพนักงานระหว่างวัย เกิดการร่วมงาน การทำงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงอายุร่วมกับกลุ่มวัยอื่น ๆ

สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายที่ 2 การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

การบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยกรรณำเสนอ 4 ด้าน ตามแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการ Robbins and Coulter (2007) ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการ 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การติดตามประเมินผล สรุปผลการศึกษาเรียงตามความถี่รายด้าน เป็นดังนี้ 1) ด้านการวางแผนในรูปแบบภาคีเครือข่าย ตามลำดับความถี่ คือ (1) วางแผนร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการมีงานทำ (2) วางแผนภายใต้หลักการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการเพื่อ

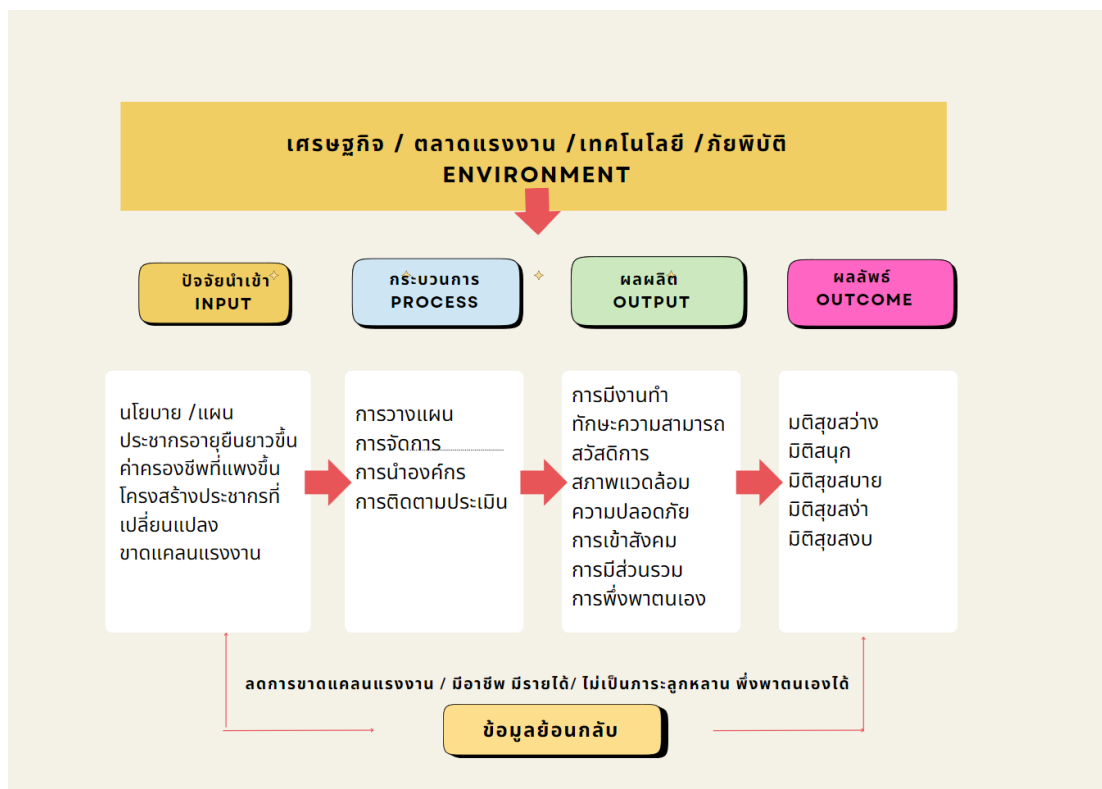
เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันแบบภาคีเครือข่าย (3) ภาคีเครือข่ายมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนของงานที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ 2) ด้านการจัดการเครือข่าย ตามลำดับความถี่ คือ (1) การจัดทำฐานข้อมูลกลางสารสนเทศเพื่อให้หน่วยงานภาคีเครือข่ายสามารถนำข้อมูลกลางมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (2) การจัดโครงสร้างงานชัดเจน (3) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (4) กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน (5) การจัดหน่วยงานสำหรับการติดต่อประสานงานระหว่างภาคีเครือข่าย (6) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรร่วม 3) ด้านการนำเครือข่าย ตามลำดับความถี่ คือ (1) ความร่วมมือในการทำงานแบบเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งพันธมิตรจากภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงกำไร (2) การพัฒนาศูนย์ฐานข้อมูลกลางของผู้สูงอายุของประเทศ (3) การนำของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถบริหารจัดการเป็นระบบ (4) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถหลายด้านเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน และ 4) ด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผล ตามลำดับความถี่ คือ (1) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมการทำงาน จ้างงานให้ทั่วถึงทุกระดับ/พื้นที่ (2) การสร้างเครื่องมือและตัวชี้วัดในการกำกับ ติดตาม (3) แต่งตั้งคณะ กรรมการกำกับและติดตามประเมินผล

สรุปผลผลการวิจัยตามความมุ่งหมายที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ใช้หลักแนวคิด 3 แนวคิด คือ การบริหารจัดการ แบบ POLC ของ Robbin and Coulter การวางแผน การจัดการ การนำองค์กร การติดตามประเมินผล แนวคิดเชิงระบบของ Robbins และแนวคิดการจัดการเครือข่ายของ Hanson

การนำเสนอรูปแบบนี้เพื่อให้สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้สำหรับหน่วยงานรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรูปแบบประกอบ 1) เหตุปัญหา ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ นโยบายแผนงาน ประชากรอายุยืนยาวขึ้น ค่าครองชีพที่แพงขึ้น โครงสร้างประชากรการขาดแคลนแรงงาน 2) กระบวนการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการเครือข่าย การนำเครือข่าย การติดตามประเมินผล ซึ่งเครือข่ายจะต้องมีการทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การมีเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารภายในเครือข่ายร่วมกัน 3) ผลผลิต ได้แก่ การมีงานทำ ทักษะความสามารถ สวัสดิการ ความปลอดภัย การเข้าถึงสังคม การมีส่วนร่วม การพึ่งพาตนเอง 4) ผลลัพธ์ ที่ผู้สูงอายุได้รับ 5 มิติสุข ได้แก่ มิติสุขสว่าง มิติสนุก มิติสุขสบาย มิติสุขสง่า มิติสุขสงบ โดยสิ่งแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน เทคโนโลยี ภัยพิบัติต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับคือ

การลดการขาดแคลนแรงงาน ผู้สูงอายุมีอาชีพ มีรายได้ ไม่เป็นภาระลูกหลาน และสามารถพึ่งพาตนเองได้



ภาพประกอบ 22 รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 อภิปรายผลการวิจัยตามความมุ่งหมายที่ 1 บทบาทหน้าที่ภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

ผลจากการวิจัย การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานในสังกัดตั้งแต่ระดับนโยบาย ลงสู่การปฏิบัติทั้งในระดับกระทรวง กรม ควรมีการทำงานตามรูปแบบของภาคีเครือข่ายของ O'Toole (2004)ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในรูปแบบความร่วมมือกันในการทำงานจะทำให้การดำเนินงานตามแต่ละหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่เฉพาะแตกต่างกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanson (2003) การดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติด้านการส่งเสริมการทำงานให้กับ

ผู้สูงอายุประสานกันในแนวราบทั้งด้านทรัพยากร กำลังความสามารถ การสื่อสารด้วยการสร้าง จุดหมายร่วมในการเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมีเป้าหมาย การพัฒนาระบบที่โปร่งใสและการ จัดการข้อมูลข่าวสาร ส่วนปัญหาและอุปสรรค พบว่าหน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานได้รับ งบประมาณอย่างจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพรวมทั้งปัญหาด้าน การทำงานของภาครัฐที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุมีการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือกันในการ ทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชัย วิญญูปรโคตรและคณะ (2560) ได้สรุปการ ทำงานแบบประสานการทำงานในลักษณะเครือข่ายความสัมพันธ์ตามหลักการของ Triple Helix ของEtzkowitz (1995) มีเป้าหมายผลประโยชน์ร่วมกัน ช่วยลดปัญหาต่างคนต่างทำงาน แบ่งปัน ทรัพยากรร่วมกัน จากสัมภาษณ์เชิงเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จของภาครัฐในการทำงานต้องมีการ บูรณาการ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะความสามารถให้แก่ผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Erik Hernæs (2023) เสนอให้ภาครัฐต้องส่งเสริมผู้สูงอายุทำงานด้วยการจัดให้มีการ พัฒนาทักษะและขีดความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน การทำงานต้องเป็นลักษณะภาคีเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์ (2554) ในการมีส่วนร่วมแบบภาคีเครือข่ายที่มี สมาชิก มีจุดมุ่งหมาย พันธกิจร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนและการสื่อสาร

บทบาทของภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากบริษัททั้ง 7 บริษัทในการให้การสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกอบการและผู้บริหารของบริษัทมีการ ตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความรับผิดชอบในการทำงานและงานที่ต้อง อาศัยผู้มีความสามารถและประสบการณ์โดยมีการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับ ลักษณะงานและความสามารถของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) ในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นสถานประกอบการจะคำนึงถึง ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบ อาชีพโดยคำนึงถึงการจัดฝึกอบรมให้เพื่อให้เกิดการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัยหรือจัด งานที่เหมาะสมเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน และ สอดคล้องกับงานวิจัย อภิชาติ สานุสันต์และ คณะ (2566) ด้วยการให้ความสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุการทำงาน ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันในแบบภาคีเครือข่าย นายจ้างรับทราบบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในกระบวนการจ้างงานแรงงานสูงวัยโดยควรพิจารณาถึงค่าตอบแทน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานพึงได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jessye Muller (2024) ใน มุมมองของแรงงานสูงวัยในการเข้าทำงานของผู้สูงอายุส่วนหนึ่งจากการกระตุ้นการเข้ามาทำงานจาก บทบาทการจ้างงานของบริษัทที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุขับเคลื่อนนโยบายตาม

ภาครัฐต้องปรับนโยบายจากภาครัฐและการให้โอกาสในการทำงานกับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีศักยภาพที่จะทำงานต่อและแรงจูงใจในการรับจากเงื่อนไขทางภาษี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang (2012) ให้ความสำคัญกับการมีมาตรการทางสังคมเพื่อรองรับสถานการณ์การจ้างงานในผู้สูงอายุควรควบคู่กับมาตรการทางนโยบายของภาครัฐบาลและการนำสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุครบทั้งมิติทางร่างกาย จิตใจ การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมมา เจียรธรวานิชและคณะ (2566) ในการสร้างสังคมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถาบันอุดมศึกษาให้กับผู้สูงอายุในสังคมไปพร้อมกันไม่ใช่เพียงมิติใดมิติหนึ่ง ขณะเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ Serban (2012) และ Huang (2019) ในการเสนอให้รัฐบาลควรจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุที่ครอบคลุมมากขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมทักษะแรงงาน การเลื่อนการเกษียณอายุ และลดข้อจำกัดด้านอายุในการจ้างงานของแรงงานผู้สูงอายุ ส่วนสภาพปัญหาของภาคเอกชนส่วนหนึ่งความไม่เชื่อมั่นในสุขภาพของผู้สูงอายุ ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุค่อนข้างต่ำ และข้อจำกัดด้านประเภทงานของที่ไม่เหมาะกับแรงงานผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพรรณ เจนสันติกุล (2564) ศึกษาสภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทยพบว่า สภาพร่างกายของแรงงานผู้สูงอายุที่เปลี่ยนไปตามระยะเวลาส่งผลให้แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์และคณะ (2566) ในการสร้างสุขภาวะให้กับผู้สูงอายุให้มีความพร้อมในการทำงานสร้างความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุรวมทั้งการคัดกรองสุขภาพก่อนเข้าสู่การจ้างงาน ขณะเดียวกันลักษณะงานที่แรงงานสูงอายุสามารถปฏิบัติได้จึงมีข้อจำกัด ภาครัฐและภาคเอกชนที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานจึงควรตระหนักถึงกำลัง ศักยภาพของผู้สูงอายุและจัดสรรงาน ควบคุมสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร (2565) ในการมุ่งเน้นสร้างความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกมิติให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนสำคัญ ก็คือความสุขในการทำงานของผู้สูงอายุ

5.2.2 อภิปรายผลการวิจัยตามความมุ่งหมายที่ 2 วิเคราะห์การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

การบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการนำเสนอเป็น 4 ด้านตามแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการ Robbins and Coulter (2007) ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดการ 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การ

กำกับติดตามและประเมินผล จากผลสภาพปัญหาที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่าระบบฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับผู้สูงอายุยังไม่มีระบบฐานข้อมูลที่ดีพอการทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุจึงเป็นลักษณะต่างคนตามทำบนฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานที่มีอยู่ ทำให้ขาดประสิทธิภาพและการเชื่อมโยงในการทำงานร่วมกัน การจัดทำฐานข้อมูลกลางสารสนเทศเพื่อให้หน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายสามารถนำข้อมูลกลางมาใช้ภายใต้การอัปเดตข้อมูลเป็นปัจจุบันเสมอทำให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร (2565) และ อภิชาติ สาณุสันต์และคณะ (2566) ที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้วยการมีระบบการทำงานที่มีฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับผู้สูงอายุเพื่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการนำของผู้บริหารควรมีการสร้างเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน มีการจัดโครงสร้างงานชัดเจน การมอบหมายพลังอำนาจในการดำเนินงานเชิงพื้นที่

5.2.3 อภิปรายผลการวิจัยตามความมุ่งหมายที่ 3 นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ใช้หลักแนวคิด 3 แนวคิด คือ การบริหารจัดการ แบบ POLC ของ Robbin and Coulter การวางแผน การจัดการ การนำองค์กร การกำกับและติดตาม ประเมินผล แนวคิดเชิงระบบ และแนวคิดการจัดการเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบนี้ไปบูรณาการปรับประยุกต์ใช้สำหรับหน่วยงานรัฐ เอกชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูใบฎีกาอภิชาติ (2560) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรชุมชนในอำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม นำมาซึ่งความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมกันทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ นำไปสู่ข้อเสนอแนะทางนโยบาย กลไกในการบริหารจัดการต่อภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ โดยการนำเสนอรูปแบบภาครัฐในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ไม่ว่าจะ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนทางนโยบาย ทั้งด้านการมีงานทำ ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jimenez. (2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งการประสบความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำงานหรือประสบความสำเร็จในการทำงานในขณะที่สูงวัยผลการศึกษาให้ความสำคัญของความอยู่ดีมีสุขทางจิตใจของคนงานสูงวัยที่เกิดขึ้นจากการได้รับการส่งเสริมการทำงานจากภาครัฐ และการพัฒนาทักษะความสามารถทางอาชีพ

และด้านส่งเสริมสุขภาพทางกายและใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2564) ศึกษา สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าการจัดสวัสดิการให้แรงงานสูงอายุมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพและใจในการเกิดความสุขจากการทำงาน ด้านการกระบวนการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ทั้งด้านการประสานการทำงานร่วมกัน การร่วมแบ่งปันสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ (2564) ศึกษา ความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน ศึกษาแนวทางการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจ มีเป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุ หลังเกษียณภายใต้ผลลัพธ์ในด้านการขาดแคลนแรงงาน การลดการขาดแคลนแรงงาน ลดการพึ่งพิงรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ มีผลลัพธ์ภายใต้ความสอดคล้องตามลักษณะของเครือข่ายที่มุ่งเน้นสร้างความสุข 5 มิติในการทำงานของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li He (2023) ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานส่วนเกิน การรับรู้คุณค่า และความสุขในชีวิตผู้สูงอายุในเมือง: หลักฐานเชิงประจักษ์จากประเทศจีนในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมาเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมด้านความสุข ทั้ง 5 มิตินี้ ได้แก่ สุขสว่าง สุขสนุก สุขสบาย สุขสง่า และสุขสงบ ในส่วนการร่วมมือภาคีเครือข่ายภายใต้ฐานนโยบาย (Policy based) และ ประเด็นความร่วมมือ (Thematic based) ฐานของปัญหา (Problem based) บริบทเชิงพื้นที่ (Area based) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Erik Hernæs (2023) ศึกษาเกี่ยวกับผลิตภาพของแรงงานผู้สูงอายุจากการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายการจ้างงานของผู้สูงอายุของประเทศนอร์เวย์ มีกลไกสำคัญจากนโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐ ตามฐานของปัญหาและบริบทพื้นที่

การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านบทบาทและหน้าที่หลักตามพันธกิจของแต่ละหน่วยงานภาครัฐในมิติของการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุโดยมีปัจจัยนำเข้าผ่านการขับเคลื่อน ภารกิจหน้าที่ โครงการและกิจกรรม ได้แก่ (1) ด้านการมีงานทำ (2) ด้านค่าตอบแทน (3) ด้านสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย (4) ด้านทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพ และ (5) ด้านส่งเสริมสุขภาพทางกายและใจ ซึ่งบทบาทภาครัฐในการขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญให้กับหน่วยงานภาคเอกชนในตอบรับนโยบายภาครัฐนำมาสู่ระดับการให้ความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานในบริษัท Jimenez. (2020) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งการประสบความสำเร็จของการจ้างงานผู้สูงอายุที่ทำงานหรือประสบความสำเร็จในการทำงานในขณะที่สูงวัยผลการศึกษาให้ความสำคัญของความสุขทางจิตใจของคนงานสูงวัย

ความรู้ศึกษาภาคภูมิใจในตนเองจากการได้รับการจ้างงาน นอกจากนี้ พบว่าความสุขจากการทำงานของผู้สูงอายุส่งผลดีต่อการมีงานทำของผู้สูงอายุ

กระบวนการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุแนวคิดกระบวนการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผน การจัดการภาคีเครือข่าย การนำเครือข่าย และ การกำกับและติดตาม เพื่อให้เกิดการบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันในการทำงานรูปแบบภาคีเครือข่าย โดยมีรูปแบบการบริหารในหลายมิติ เช่น (1) มิติการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ ฐานนโยบาย (Policy based) สอดคล้องกับงานวิจัย Huang (2019) ศึกษาผลกระทบของแรงงานผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ: กรณีศึกษาได้หวั่นประชากรของได้หวั่นกำลังสูงวัยอย่างรวดเร็ว ที่ได้เสนอประเด็นของการบริหารจัดการในแบบหลายภาคส่วนตามประเด็นความร่วมมือ (Thematic based) ฐานของปัญหา (Problem based) บริบทเชิงพื้นที่ (Area based) ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมด้านความสุข (Happiness outcome or Impact)

ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น (Outcome and impact) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li He (2023) ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานส่วนเกินในผู้สูงอายุต่อการรับรู้คุณค่า และความสุขในชีวิตผู้สูงอายุในเมือง พบว่า หลักฐานเชิงประจักษ์จากประเทศจีนในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศจีนได้เห็นระดับความเป็นเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น วิธีส่งเสริมการสูงวัยอย่างแอคทีฟท่ามกลางการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วกลายเป็นความท้าทายใหม่สำหรับรัฐบาลจีนและทุกภาคส่วนสังคม โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ในความสุขทั้ง 5 มิติของผู้สูงอายุ ได้แก่ ได้แก่ 1) มิติสุขสว่าง ประกอบด้วย (1) การมีงานทำ ด้านโอกาสในการทำงาน และการขยายอายุในการทำงาน (2) ด้านทักษะความสามารถในการทำงาน เช่น การแลกเปลี่ยนทักษะกับผู้อื่น การพัฒนาทักษะที่มีอยู่เดิม และ การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี 2) มิติสุขสนุก ได้แก่ ด้านความสบายใจในการทำงาน ด้านกิจกรรมสันทนาการ และช่วงเวลาพัก 3) มิติสุขสบาย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัย 4) มิติสุขสง่า ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือ และการได้รับความเท่าเทียมในการทำงาน และ 5) มิติสุขสงบ ได้แก่ การพึ่งพาตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ นำพร อินสิน และคณะ (2564) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะพดุมพลังของผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งแนวคิดพดุมพลังเป็นแนวทางหนึ่งในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้และใช้ศักยภาพของตนเพื่อทำประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมโดยขับเคลื่อนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำเพื่อความสุขจากการพึ่งพาตนเอง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ภาคิเครือข่าย ควรจัดหารือในการจัดหางานที่เหมาระสมกับผู้สูงอายุ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีความสุขในการทำงาน
- 2) ภาคิเครือข่าย ควรบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของ ผู้สูงอายุ สำหรับการจ้างงาน สวัสดิการและการช่วยเหลือให้มีระบบฐานข้อมูลกลาง
- 3) ภาคิเครือข่าย ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้สูงอายุควบคู่กับการจัดหางาน เหมาระสมให้แก่แรงงานในทุกจังหวัดเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ การถ่ายทอดทักษะการทำงานที่ จำเป็นยุคปัจจุบันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์
- 4) ภาคิเครือข่าย ควรจัดระบบสวัสดิการในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านสุขภาพ รวมทั้งหลักประกันด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนเพิ่มงาน อาชีพที่มีความเหมาระสม กับผู้สูงอายุ
- 6) ภาคิเครือข่าย ควรร่วมกันสร้างแรงจูงใจให้กับผู้สูงอายุที่เข้ามาสู่ตลาดแรงงานด้วยการ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมด้านความสุข (Happiness outcome) ทั้ง 5 มิตินี้ ได้แก่ สุขสว่าง สุขสนุก สุขสบาย สุขสง่า และสุขสงบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการความร่วมมือด้วยการขับเคลื่อน ในเชิงนโยบายจากส่วนบนลงสู่ระดับปฏิบัติ ที่สำคัญ คือ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางในการ ใช้งานที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปประยุกต์กับทุกหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอื่น ๆ โดยควรให้ความสำคัญกับการทำงานมิติเชิงพื้นที่ หรือเชิงปัญหา สำหรับประเด็นใน การวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

- 1) ศึกษาบทบาทของภาคิเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ
- 2) ศึกษาการบทบาทของภาคิเครือข่ายในการเตรียมความพร้อมรับสังคมผู้สูงอายุ

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2565, เมษายน - มิถุนายน). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เปลี่ยนภาวะ เป็นพลัง ร่วมพัฒนาสังคม. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 7(2), 31 - 46.
- กรมการจัดหางาน. (2567). ภารกิจของกรมจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนพิเศษ. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/5.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมผู้สูงอายุ สืบค้น จาก <https://www.dop.go.th/th/know/5/155>.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580). สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2567). วิสัยทัศน์ พันธกิจและข้อมูลพื้นฐานการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/aboutus/2>.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2567a). ภารกิจอำนาจหน้าที่. สืบค้นจาก <https://www.dsd.go.th/>.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2567b). วิสัยทัศน์ พันธกิจและการดำเนินงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.dsd.go.th/>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). สภาพปัจจุบันของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของ ผู้สูงอายุในประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2558). คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ (ฉบับปรับปรุง): สำนักส่งเสริมและ พัฒนาสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2567). วิสัยทัศน์ พันธกิจ และบทบาทการทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). ประกาศ กระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมี งานทำ. สืบค้นจาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/prakad_elderly-compensation_for3march2019.pdf.
- กระทรวงแรงงาน. (2565). นโยบายกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ 2565. สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/12/Policy-FY-2565-info.pdf>

กระทรวงแรงงาน. (2567). วิสัยทัศน์ พันธกิจ และการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุประเทศไทย.

สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/>.

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2567). วิสัยทัศน์ พันธกิจและบทบาทหน้าที่การ

ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.m-society.go.th/home.php>

กระทรวงสาธารณสุข. (2567). วิสัยทัศน์ พันธกิจ และบทบาทการทำงานในการส่งเสริมการมีงานทำ

สำหรับผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.moph.go.th/>

กัลยาวิรัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2558). การพัฒนาองค์การการบริหาร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

กานตติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). ความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน ศึกษาแนวทางการ

จ้างแรงงานผู้สูงอายุ. วารสารรัฐศาสตร์ รอบรู้และสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยบูรพา, 4(2), 56 - 71.

การ์ดฟอร์ซซีเคียวริตี้. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน การประกอบการและนโยบายการจ้างงานของบริษัท.

สืบค้นจาก <https://www.guardforce.co.th/th/>.

เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์. (2554). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

แก้วขวัญ ตั้งดีพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการ

จ้างแรงงานสูงวัย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

โกซอฟท์. (2566). ข้อมูลพื้นฐานและการดำเนินงาน. สืบค้นจาก <https://www.gosoft.co.th>

โกศล มีคุณ. (2542). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านอาชีพเศรษฐกิจ

และกฎหมาย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา: บூค พอยท์.

ซัชชชา บุญนิยมแต่งและจิตดาภา ธีรศิริกุล. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การจัดสวัสดิการสำหรับ

ผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลี : กรณีศูนย์ผู้สูงอายุในเขตมหานครโซล. วารสารวิชาการ
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 23(1).

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ: ปัญญาชน.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2559). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: แซท โฟร์ พรินดี้ง จำกัด.

ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน การประกอบการและการดำเนินงานของบริษัท.

สืบค้นจาก <https://www.trc-con.com/th/who-we-are/corporate-profile>

ธนาศิริ ชะระอำ. (2557). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสาย

- อาชีพท่องเที่ยว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ. ธรรมมา เจียรธรวานิชและคณะ. (2566). แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสังคมผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9(1), 121 - 138.
- นัชชา เรื่องเกียรติคุณ. (2562). 10 วิธี สูงวัยแบบแฮปปี้ แฮปปี้ ใช้ชีวิตบั้นปลายมีคุณภาพ. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/lifestyle/health-beauty/news_1594310
- นาวา มาสวณจิกและคณะ. (2566). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตที่มีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ ผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 43(3), 411 -422.
- นำพร อินสิน และคณะ. (2564). ภาวะปวดหลังของผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14(3), 94 - 103.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564, มกราคม- มีนาคม). สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุ ของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์, 4(1), 50 - 66.
- ปตท. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน นโยบาย และการดำเนินงานของบริษัท. สืบค้นจาก <https://www.pttplc.com/th/Media/News/Content-22238.aspx>
- ประเวศ วะสี. (2543). สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบ สุขภาพ.สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ประวีณ สุทธิสง่า. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาซอฟท์บอล: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์เสวก อเนกจำนงค์พรและธัญญลักษณ์ อเนกจำนงค์พร. (2563). แรงงานผู้สูงอายุ : โอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23(1), 216 - 229.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ. (2560). การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุ ขององค์กรชุมชนในอำเภอสามพรวน จังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 76 - 90.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2558). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ: ศักติโสภาคการพิมพ์.
- พุมิพันธุ์ จุลคนานุกิจ. (2567). นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. วารสารพุทธ นวัตกรรมและการจัดการ, 7(2), 219 - 230.
- ภัทรดนัย ฉลดองบุญ. (2539). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6.

- มณฑลพิษชา เจนพานิชทรัพย์และคณะ. (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 17(1), 255 - 271.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2551). รายงานประจำปีสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2551. สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/download/statistics/knowledge_th_20160106142043_1.pdf
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2562). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย ปี 2562 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://thaitgri.org/>
- โจงเส้นหมี่ชอเฮง. (2566). ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท. สืบค้นจาก <https://www.choheng.com/th>
- เล็ก สมบัติและคณะ. (2556). ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพประโยชน์กับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจในประเทศไทย. วารสารพหุวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ, 14(2).
- วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ. (2559). การนำเสนอรูปแบบและกลยุทธ์การบริหารจัดการเครือข่ายมหาวิทยาลัยในระดับภูมิภาค. (ดุษฎีนิพนธ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- วรชัย วิทยุปรโคตรและคณะ. (2560). รูปแบบเครือข่ายมหาวิทยาลัยในการบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันของการพัฒนาภูมิภาคสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 10(2), 37 - 51.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์การ: บจก.ธนรัช การพิมพ์.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2560). ผู้สูงวัยอย่างมีพลัง [Interview].
- ศิริทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในที่ทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>
- ศิลิยา สุขอนันต์. (2563, มกราคม-เมษายน). กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุไทย. วารสารสังคมภิวัตน์ คณะสังคมศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียว, 11(1), 1 -17.
- ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น. (2555). พฤติพลังของผู้สูงอายุไทย การบันผลทางประชากรและโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในสังคมสูงวัย วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2557). ระบบสาธารณสุขสำหรับการทำงานของผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.hsri.or.th/people/media/care/detail/5737>
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน โอเดียนสโตร์.
- สยาม อินเตอร์เนชั่นแนลอินเตอร์เซอวิส. (2566). ข้อมูลพื้นฐานและการดำเนินงาน. สืบค้นจาก

<https://plastic.oie.go.th/CompanyInfo.aspx?cid=3488>

สันต์ ใจยอดศิลป์. (2560). สูญวัยอย่างแฉะที่ฟ. สืบค้นจาก <https://drsant.com/2017/09/active-aging.html>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2567). การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/Aboutus.html>

สำนักงานประกันสังคม. (2567). วิสัยทัศน์ พันธกิจ และการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุในการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.sso.go.th/wpr/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานของผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/govstat/info.html>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564a). ลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุ. สืบค้นจาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1687612748-2406_0.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564b). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยในมิติความต่างเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก

https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/ebook/2023/20230506145038_72776.pdf

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล. (2545). Active ageing เรื่องล้าใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารพดุมวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ.

สุรรัตน์ ลัคณานิตย์. (2564). ส่งเทรนด์อาชีพผู้สูงอายุเกษียณแต่ยังมีไฟก็ทำงานได้. พระสยามแมกกาซีน 2, 32 -33.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส อภิมหา สานุสันต์และคณะ. (2566). การพัฒนากระบวนการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุใน

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาล ต.สำโรงพลัน อ.ไพริบึง จ.ศรีสะเกษ. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 9(3), 19.

อภาภรณ์ ไสภณธรรมรักษ์. (2559). 8 หนทางสู่การเป็น 'ผู้สูงอายุ' ที่มีความสุข. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th>

เอกพล เคราเซ. (2561). ความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ : การวิจัยผลานวิธีเพื่อสร้างโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่เหมาะสมสำหรับชุมชนวัดบางปรองจังหวัดฉะเชิงเทรา (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

แอดวานซ์ โฟโตซิสเต็มส์. (2566). ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท การดำเนินงานและนโยบายการจ้างงาน. สืบค้นจาก <https://advancedphotosystems.com/>.

- Argyle M. (1987). *The psychology of happiness*: Methuen.
- Argyle, M., & Martin, M., (1991). The psychological causes of happiness. *In Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*, 77 - 100.
- Axelrad, H., et.al., (2021). *Employment and the Level of Happiness*.
- Barnard, C. I. (1972). *The function of the Executives*. Boston: Harvar University Press.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education. 3rd ed.* . New Jersey: Prentice Hall.
- Brandt, P. A., & Weinert, C., (1981). The PRQ: A social support measure. *Nursing research*, 30(5), 277 - 280.
- Carter V. Good. (1945). *Dictionary of Education*, New York: MC. Graw-Hill,1959. 2. C.L. Hull, *Principles of Behavior; An introduction of Behaovior Theory*.
- Cassar, L., & Meier, S.,. (2018). Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215 - 238.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing (4th ed.)*. New York: NY: Harper & Row.
- Denham, M. J. (2004). Productive Aging: Concepts and Challenges. *Age and Ageing*, 33, 88 - 89.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3).
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M., (2008). Do We Really Know What Makes Us Happy? A Review of the economic Literature on the Factors Associated With Subjective Well-Being. *Journal of Economic Psychology*, 29, 94 - 122.
- Erik Hernæs, e. a. (2023). Ageing and labor productivity. *Labour Economics*, 82, 2 - 11.
- Etzkowitz, H. L., L., (1995). The Triple Helix -- University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge Based Economic Development (1995). *EASST Review*, 14(1), 14 -19.
- Gibson, C. e. a. (2014). *Understanding the Role of Networking in Organizations*.
- Graham, C. (2014). Late-life work and well-being: flexible retirement may be one solution to the challenges of unemployment, aging populations, and public pension burdens. *Aufsatz in Zeitschrift, Article in journal*.
- Greenwald, H. P. (2008). *Organization: Management without Control*: Sage Publication.

- Hall, R. H., & Tolbert, P. S., (2005). *Oganizations: Structures, Processes and Outcomes*: Pearson Education International Printer.
- Hanson, E. M. (2003). *Educational Administration and Organizationa Behavior*: Pearson Education International Printer.
- Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A System and Human Resources Approach*: appletion-Century-Crofts.
- Hooyman, N. R., & Kiyak, H. A., (2010). *Social Gerontology*: Pearson.
- Hoy, W. K., & Miskel.C.G., (1991). *Educational Administration*: Mc Graw Hill.
- Huang, W. H. e. a. (2019). *Impact of Population and Workforce Aging on Economic Growth: Case Study of Taiwan. Sustainability* (11).
- Huse, E. F., & Cummings, T. G., (1985). *Organization Development and Change*: St.Paul. International Longevity Centre Brazil (ILC-Brazil). (2015). *ACTIVE AGEING: A Policy Framework in Response to the Longevity Revolution*. Brazil: ILC.
- J. Giles, e. a. (2023). One country, two systems: evidence on retirement patterns in China. *J Pension Econ Financ finance*, 22(2), 188 - 210.
- Jessye Muller. (2024). *Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>
- Jimenez., W., P., (2020). Successfully aging at work or successfully working while aging? The importance of older workers' psychological well-being. *Industrial and Organizational Psychology, Cambridge University*, 13(3), 422 - 425.
- Kast & Rosenzweig. (1985). *Organization and Management: A System Approach*: McGraw-Hill Book Company.
- Kaye, L. W., et.al., (2003). Toward a productive ageing paradigm for geriatric practice. *Ageing International*, 28(2), 200 - 213.
- Kittisukatit. (2013). *Quality of life, the work and Joy*: Thammada Press.
- Kodama, T. (2015). *Elderly Employment in Japan*. Retireved from https://www.dir.co.jp/english/research/report/others/20151021_010243.html

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Layard, R. (2005). Happiness: Lessons From a New Science. *Foreign Affairs*, 84.
- Li He, e., al., (2023). Overage labor, value perceptions, and happiness in urban older adults' lives: Empirical evidence from China. *Heliyon*, 9(8), 1 - 13.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 55.
- Luchman, J. N., et.al., (2012). Getting older and getting happier with work: An information-processing explanation. *Social Indicators Research*, 108(3), 535 - 552.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C., (2008). *Educational Administration: Concepts and Practices*: Wadsworth.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality (2 ed.)*: Harper and Row.
- O'Toole, e., al., (2004). Desperately Seeking Selznick: Cooptation and the Dark Side of Public Management in Networks. *Public Administration Review*, 64(4), 681-693.
- Ottewill, R., et.al., (2005). International networks in higher education: Realising their potential? . *on The Horizon*, 13, 138 - 147.
- Robbins and Coulter. (2007). *Management (9)*. London: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure, Desins and Applications*. Upper Saddle River.
- Rupavijetra, P., Chompikul, J., & Rupavijetra, P., (2016). *Management of aging society in Kobe*. Japan.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M., (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5 -14.
- Serban, A. C. (2012). Aging Population and Effects on Labour Market. *Procedia Economics and Finance*, 1, 356 - 364.
- Smith J, W. P. (2006). *Understanding The Different Faces of Partnering: A Typology of Public-Private Partnerships*: In School leadership and Management
- Smith, J. O. (2007). *Network Theory*. Retireved from <https://www.oecd.org/>
- Tang, F., et.al, . (2018). *Employment and Life Satisfaction Among Middle- and Old-Aged*

- Adults in China. Gerontology & geriatric medicine.* Retrieved from <https://doi.org/10.1177/2333721418778202>
- The Lee Kuan Yew School of Public Policy. (2017). *Happiness and Wellbeing in Singapore: Beyond Economic.* Retrieved from <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/76429/9781003800729.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- United Nations. (2019). *World Population Ageing 2019.* Retrieved from <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Report.pdf>.
- United Nations. (2022). *Sustainable Development Goals: SDGs.* Retrieved from <https://sdgs.un.org/goals>
- Warr, P. (1990). *The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health.* Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wei Zhang, e. a. (2017). *Community Planning Framework of Community Care for the Elderly in Singapore. Proceeding. Conference: 14th International Congress of Asian Planning Schools Association* At. Beijing China: TSINGHUA UNIVERSITY.
- Weiss, R. (1974). *The Provision of Social Relationship.* In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto Others.* N.J: Prentices-Hall.
- Wija, P., & Ferreira Monica,. (2012). *Introduction-Productive Ageing: Conditions and Opportunities.*
- World Health Organization. (2002). *Active Ageing: A Policy Framework.* Geneva: World Health Organization. Retrieved from <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>
- World Health Organization. (2022). Tackling abuse of older people: five priorities for the United Nations decade of healthy ageing (2021–2030). *World Health Organization.*
- World Health Organization: WHO. (2022). *Ageing and health.* Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Zhang, C. Z., Y,. (2012). *The Relationship between Elderly Employment and Youth*

Employment: Evidence from China. Beijing: China Center for Economic Research, Peking University; Cambridge, MA. (Department of Economics). Harvard University.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน/องค์กร

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....สถานที่.....

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับคู่มือเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
- 2) เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
- 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

จากประสบการณ์ท่าน ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ อย่างไร (สำหรับภาคีเครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐ)

1. **สภาพปัจจุบัน** ของหน่วยงานท่านมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ อย่างไรบ้าง

1.1 ด้านนโยบาย

1.2 หน่วยงานที่ดำเนินการ

1.3 วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

1.4 แนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริม และการบริหารจัดการจัดการ

1.5 แนวปฏิบัติที่ดี

2. **การดำเนินงาน** ในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเป็นอย่างไร และมีทิศทางอย่างไร
3. **ความสำคัญและประโยชน์** ในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ หลังเกษียณ หน่วยงานของท่านมีอะไรบ้าง และมีแนวทางในการขับเคลื่อนต่อไปอย่างไร
4. **การบริหารจัดการ** ในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณ หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการอย่างไร (ด้านทรัพยากร งบประมาณ บุคลากรและการบริหารจัดการ)
5. **ปัญหาและอุปสรรค** ในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ หน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง และท่านมีข้อคิดเห็นในการนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างไร
6. **ปัจจัยแห่งความสำเร็จ** สำหรับบทบาทการสนับสนุนและการส่งเสริมการทำงาน สำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณหน่วยงานท่านเป็นอย่างไรบ้าง
7. **หน่วยงานของท่าน มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานใดบ้าง** ในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณ

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

(สำหรับหน่วยงานเอกชนที่เปิดรับผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงาน)

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน/องค์กร

วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....สถานที่.....

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ช้กรณีศึกษา เรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
- 2) เพื่อวิเคราะห์การดำเนินงานบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
- 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

จากประสบการณ์ท่าน ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ อย่างไร

1. หน่วยงานของท่านมีการจ้างงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงานอย่างไร และท่านมีความคิดเห็นอย่างไร
2. ปัจจัยสำคัญที่หน่วยงานของท่านเปิดรับผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงาน มีอะไรบ้าง (เช่น ความต้องการด้านกำลังคน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์ การบริหารจัดการ หรือรับผิดชอบต่อสังคม)

3. คุณลักษณะที่สำคัญของผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงาน ควรมีคุณลักษณะอย่างไร
(เช่น บุคลิกภาพ สุขภาพ ทักษะความเชี่ยวชาญ ความเหมาะสมกับลักษณะงาน)
4. การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สูงอายุที่เข้ามาทำงาน มีอะไรบ้าง
5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในหน่วยงาน
6. หน่วยงานของท่านได้มีความร่วมมือ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ กับหน่วยงานใดบ้าง



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้สูงอายุหลังเกษียณที่ได้รับการจ้างงานในหน่วยงานที่รับสมัครหรือว่าจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน

2. ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการความคิดเห็นของผู้สูงอายุหลังเกษียณที่ได้รับการจ้างงานในหน่วยงานที่รับสมัครหรือว่าจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านความมีน้ำใจต่อเพื่อร่วมงาน ด้านการผ่อนคลาย ด้านสวัสดิการการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ด้านการฝึกอบรม ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม ด้านครอบครัว แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยงานต่อการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้สูงอายุต่อการพัฒนาและยกย่องรูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะแปลผลในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาในครั้งนี้เท่านั้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง () ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () อายุ 60-70 ปี () มากกว่า 70 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ () โสด () สมรส () หย่า/หม้าย

4. กลุ่ม/ตำแหน่ง () กลุ่มบริหาร เช่น ผู้บริหาร/ที่ปรึกษา
 () กลุ่มสนับสนุน เช่น พนักงานธุรการ, เก็บเงิน, แนะนำขายสินค้า
 () กลุ่มปฏิบัติการ เช่น พนักงานส่งของ จัดเก็บสินค้า, ทำความสะอาด ความปลอดภัย
5. ระดับการศึกษา
 () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
6. รายรับจากการทำงานหลังเกษียณ
 () น้อยกว่าก่อนเกษียณ () เท่าเดิม () มากกว่าเดิม
7. ระยะเวลาในการกลับมาทำงานของท่านหลังจากเกษียณ
 () น้อยกว่า 1 ปี () 1-5 ปี () 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นผู้สูงอายุทำงานหลังเกษียณ ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุขของภาครัฐและภาคเอกชน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณา และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็น องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็น องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็น องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็น องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็น องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน อย่างมีความสุข				
		5	4	3	2	1
1	นโยบายการส่งเสริมผู้สูงอายุเข้าทำงานหลังเกษียณของภาครัฐและเอกชนทำให้ท่านได้รับโอกาสในการทำงาน					
2	นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขยายอายุการทำงานจากอายุ 60 ปี เป็น 65 ปี ทำให้ท่านได้มีโอกาสมีงานทำและมีงานทำยาวนานขึ้น					
3	ภาระงานหรือตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับความสามารถและเหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุ					
4	ท่านได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนานในการสร้างประโยชน์และสร้างรายได้					
5	สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ต้องการลดภาระลูกหลานผลักดันให้ท่านเข้าสู่การทำงานหลังเกษียณ					
6	การจ้างงานของท่านเป็นไปตามความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของท่านเป็นสำคัญ					
7	การทำงานของท่านผลักดันให้ท่านเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทักษะ ความรู้ใหม่ๆ และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
8	งานที่ท่านทำ ตำแหน่งงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายต่ำกว่าความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ท่านมี					
9	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติมในการทำงานจากบริษัททั้งจากการฝึกอบรม ฝึกทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน					
10	ท่านสามารถปรับตัวในการพัฒนาตนเองด้านทักษะความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานได้ดี					
11	ชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสมต่อท่านทั้งต่อสภาพร่างกายและค่าตอบแทน					
12	บริษัทมีกิจกรรมสันทนาการและท่านเข้าร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ เช่น งานปีใหม่ งานกีฬา งานสันทนาการต่างๆ					
13	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองไม่มีช่องว่างระหว่างวัยทำให้ท่านทำงานได้อย่างสบายใจ					
14	ช่วงเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
15	บริษัทมีสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในระหว่างการทำงาน เช่น รถรับส่ง ที่พัก อาหาร					
16	การทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย					

ข้อ	ข้อความ	ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน อย่างมีความสุข				
		5	4	3	2	1
17	ท่านรู้สึกสบายใจกับสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกให้กับท่านในการทำงาน					
18	บริษัทมีสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การรักษาพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี การประกันสุขภาพ					
19	ท่านได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน ค่าจ้าง เช่น เงินเดือน เงินรายชั่วโมง รายวัน อย่างเหมาะสมสำหรับสามารถเลี้ยงชีพได้					
20	บริษัทมีสวัสดิการในการทำงานให้ท่านอย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส การให้รางวัล					
21	ท่านได้รับการยอมรับทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
22	การทำงานของท่านได้รับความไว้วางใจในความสามารถ ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
23	ท่านได้รับการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในการทำงาน					
24	การทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง					
25	ท่านได้รับการปฏิบัติที่ดีในการทำงาน อย่างเท่าเทียมและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
26	การทำงานท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาช่องว่างระหว่างวัย					
27	ท่านรับได้เมื่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน					
28	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกเมื่ออยู่ในสภาวะกดดัน					
29	การทำงานทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานที่ไม่ต้องเป็นภาระลูกหลาน					
30	การมีรายได้จากการทำงานทำให้ท่านมีความสุขในการใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงชีพตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณต่อการทำงานในหน่วยงานที่รับ
 ผู้สูงอายุเข้าทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ได้แก่ ด้านความสุข สุขภาพ
 ด้านความมีน้ำใจต่อเพื่อร่วมงาน ด้านการผ่อนคลาย ด้านสวัสดิการการทำงาน ด้าน
 ลักษณะของงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม ด้านครอบครัว

1. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อภาครัฐเพื่อผลักดันนโยบาย บทบาทและการ
 บริหารจัดการด้านการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณอย่างไร
 บ้าง

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานที่รับผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงานควร
 มีแนวทางปฏิบัติและการดำเนินงานอย่างไรอะไร

.....

.....

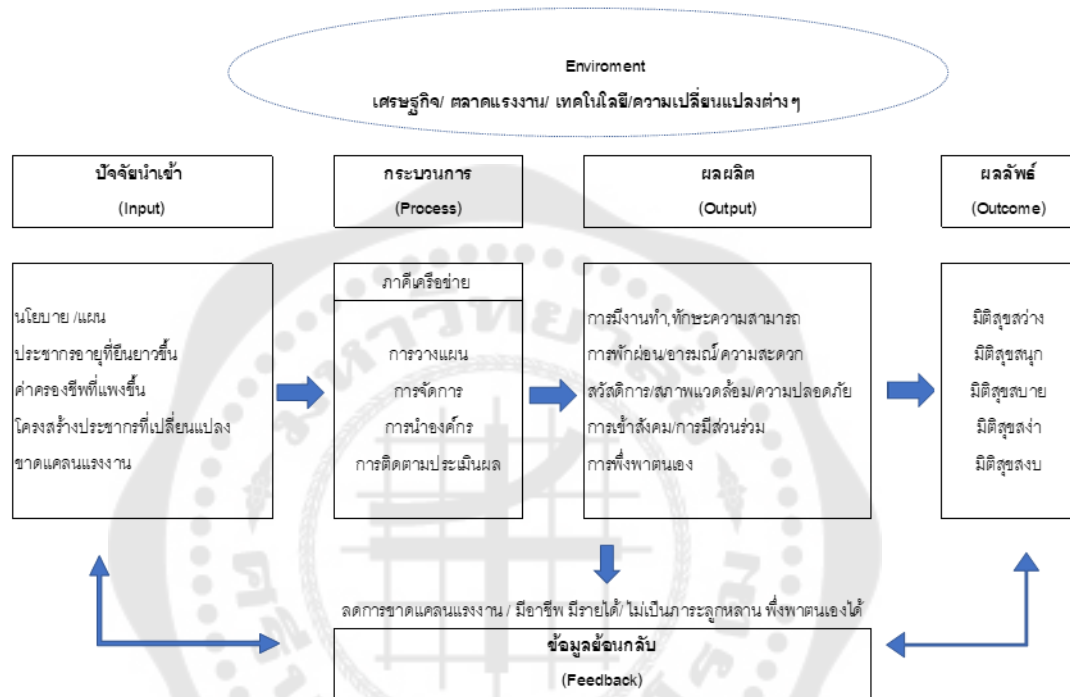
.....

ขอขอบพระคุณที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก ง

แบบประเมินรูปแบบ

(ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข
หลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ



ภาพที่ 1 หลักการเชิงระบบในการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

1. หลักการ

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ จัดทำขึ้นเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบฯ ดังกล่าว และให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น ซึ่งการดำเนินการนี้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการวิจัย เพื่อพิจารณาว่ารูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า เกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ไม่ว่าจะ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนทางนโยบาย ทั้ง

ด้านการมีงานทำ ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ด้านทักษะความสามารถทางอาชีพ และด้านส่งเสริมสุขภาพะทางกายและใจ

2) กระบวนการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ทั้งด้านการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรร่วมกัน การบริหารจัดการในรูปแบบภาคีเครือข่ายทั้งในระดับนโยบาย เชิงพื้นที่ ฐานปัญหา ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดการ การนำองค์กร การควบคุมและติดตามโดยมีฐานข้อมูลกลางของผู้สูงอายุเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารจัดการ

3) ผลลัพธ์และข้อมูลย้อนกลับ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุหลังเกษียณภายใต้ผลลัพธ์ในด้านความสุข 5 มิติของผู้สูงอายุ และเกิดผลลัพธ์เชิงบวกในมิติอื่น ๆ การลดการขาดแคลนแรงงาน ลดการพึ่งพิง เป็น

เพื่อให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และผลที่คาดว่าจะได้รับจากขั้นตอนนี้ คือ ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารจัดการการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างดี

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. วัตถุประสงค์

2.1 บทบาทของภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ต้องเพิ่มบทบาทในการประสานการทำงานร่วมกันในทุกมิติ ทั้งด้านนโยบาย ชับเคลื่อนนโยบาย ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อเกิดผลลัพธ์และการบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละภาคีเครือข่ายสามารถนำเนื้อหารูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ ไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ ปรับประยุกต์ใช้การบริหารจัดการภาคีเครือข่าย การทำงานร่วมกันแบบภาคีเครือข่ายความร่วมมือ การออกแบบโครงการ กิจกรรมให้มีความสอดคล้องตามลักษณะของเครือข่ายที่มุ่งเน้นสร้างความสุข 5 มิติในการทำงานของผู้สูงอายุโดยยึดตาม 1) ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมด้านความสุข (Happiness outcome) ทั้ง 5 มิตินี้ ได้แก่ สุขสว่าง สุขสนุก สุขสบาย สุขสง่า และสุขสงบ 2) ฐานนโยบาย (Policy based) และ

ประเด็นความร่วมมือ (Thematic based) 3)ฐานของปัญหา (Problem based) 4) บริบทเชิงพื้นที่ (Area based)

2.2 กรอบสำคัญในการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของแต่ละหน่วยงานนั้น อาจมองการประสานการทำงานร่วมกันภายใต้ มิติ 1) ฐานนโยบาย (Policy based) และ ประเด็นความร่วมมือ (Thematic based) 2) ฐานของปัญหา (Problem based) 3) บริบทเชิงพื้นที่ (Area based) และ 4) ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมด้านความสุข (Happiness outcome or Impact)

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ข้อเสนอมิติการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่

1) ฐานนโยบาย (Policy based) และประเด็นความร่วมมือ (Thematic based)

.....

2) ฐานของปัญหา (Problem based)

.....

3) บริบทเชิงพื้นที่ (Area based)

.....

4) ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมด้านความสุข (Happiness outcome or Impact)

.....

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ มีองค์ประกอบ คือ

การบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะในระดับปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ในความสุขทั้ง 5 มิติของผู้สูงอายุ และทั้งด้านการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรร่วมกัน การบริหารจัดการในรูปแบบภาคีเครือข่ายทั้งในระดับนโยบาย เชิงพื้นที่ ฐานปัญหา ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดการ การนำองค์กร การกำกับและติดตาม

โปรดแสดงความคิดเห็นและประเมินแนวทางการบริหารจัดการในระดับการปฏิบัติ ดังนี้

การบริหารจัดการ เครือข่าย	(ระดับการปฏิบัติ)														ความถี่ (14)
	ภาครัฐ (G)							ภาคเอกชน (E)							
	G ₁	G ₂	G ₃	G ₄	G ₅	G ₆	G ₇	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	E ₆	E ₇	
การวางแผน															
1. การกำหนดเป้าหมายการทำงาน															
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์															
3. การมีส่วนร่วมในการวางแผน															
4. การมีส่วนร่วมร่วมกับสถานประกอบการ															
4. การสนับสนุนในการดำเนินงาน															
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล															
การจัดการเครือข่าย															
1. การจัดโครงสร้างงานชัดเจน															
2. กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน															
3. การมอบหมายงานอย่างชัดเจน															
4. มีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติชัดเจน															

การบริหารจัดการ เครือข่าย	(ระดับการปฏิบัติ)														ความถี่ (14)
	การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ														
	ภาครัฐ (G)							ภาคเอกชน (E)							
	G ₁	G ₂	G ₃	G ₄	G ₅	G ₆	G ₇	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	E ₆	E ₇	

5.การมีส่วนร่วมใน

การกำหนด

กิจกรรม

6.จัดทำฐานข้อมูล

กลางสารสนเทศ

7.มีหน่วยการ

ติดต่อประสานงาน

ระหว่างภาคี

เครือข่าย

8.การบริหาร

จัดการด้าน

ทรัพยากรร่วม

9.การ

ประชาสัมพันธ์

ข้อมูลข่าวสาร

10.การมอบหมาย

งานตาม

ภาระหน้าที่ที่

รับผิดชอบ

11.การมอบหมาย

พลังอำนาจในการ

ดำเนินงานเชิง

พื้นที่

การนำองค์กรของผู้บริหาร

1.มีความรู้บริหาร

จัดการเป็นระบบ

2.ผู้บริหารมีความรู้

ความสามารถ

การบริหารจัดการ เครือข่าย	(ระดับการปฏิบัติ)														ความถี่ (14)
	การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ														
	ภาครัฐ (G)							ภาคเอกชน (E)							
	G ₁	G ₂	G ₃	G ₄	G ₅	G ₆	G ₇	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	E ₆	E ₇	

หลายด้าน เป็น
ประโยชน์ในการ
บริหารงาน

3. ความร่วมมือใน
การทำงานแบบ
เครือข่ายทุกภาค
ส่วน ทั้งพันธมิตร
จากภาครัฐ เอกชน
และองค์กรไม่
แสวงกำไร

4. บริหารจัดการ
ตาม
ลักษณะเฉพาะ
พื้นที่

5. ประสิทธิภาพใน
การจัดการ
โครงการ แผน
งบประมาณ

6. ศูนย์ฐานข้อมูล
กลางของผู้สูงอายุ
ของประเทศ

การกำกับติดตามและประเมินผล

1. การจัดระเบียบ
ในการกำกับ
ติดตาม และ
ประเมินผล

2. การสร้าง
เครื่องมือ และ
ตัวชี้วัด ในการ
กำกับติดตาม

การบริหารจัดการ เครือข่าย	(ระดับการปฏิบัติ)														ความถี่ (14)
	ภาครัฐ (G)							ภาคเอกชน (E)							
	G ₁	G ₂	G ₃	G ₄	G ₅	G ₆	G ₇	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E ₅	E ₆	E ₇	
3. แต่งตั้งคณะ กรรมการกำกับ และติดตาม ประเมินผล															
4 การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ด้านการส่งเสริม การทำงาน จ้าง งานให้ทั่วถึงทุก ระดับ/พื้นที่															

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.2 เป้าหมาย

รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ โดยมีองค์ประกอบด้านเป้าหมายมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ด้านความสุข 5 มิติของผู้สูงอายุ ได้แก่ มิติสุขสว่าง มิติสุขสนุก มิติสุขสบาย มิติสุขสง่า มิติสุขสงบ

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในระดับปฏิบัติการ ด้วยโครงการและกิจกรรม

3.3 กลไกการบริหารจัดการภาคีเครือข่าย

ประกอบด้วย

1) การจัดโครงสร้างภาคีเครือข่าย

(1) โครงสร้างการทำงานของภาคีเครือข่าย (Structure) มีความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ และพันธกิจในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

(2) ทรัพยากรของหน่วยงานและเครือข่าย (Resource) โดยมุ่งประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในการแลกเปลี่ยนและใช้ร่วมกันตามบทบาทและหน้าที่เพื่อมุ่งเน้นในผลลัพธ์เดียวกัน

(3) แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นและการบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน (Trust and Mutual benefit) ระหว่างภาคีเครือข่ายในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันในการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ

(4) กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) บนฐานแนวคิดด้านการจัดการสมัยใหม่ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการเครือข่าย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกำกับและติดตาม

(5) กลยุทธ์การบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของระบบฐานข้อมูลกลางของผู้สูงอายุ
2. ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานภาคีเครือข่าย
3. มีคณะทำงานประสานการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วม
4. พัฒนากลไกการบริหารจัดการต่อเนื่องที่เหมาะสมตาม

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

4. (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข
หลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

โปรดให้การรับรองและให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิง
โครงสร้าง ความตรงตามเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่เป็นข้อคำถาม รวม 30 คำถาม ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
1	นโยบายการส่งเสริมผู้สูงอายุเข้าทำงานหลังเกษียณของ ภาครัฐและเอกชนทำให้ท่านได้รับโอกาสทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
2	นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขยายอายุการทำงานจาก อายุ 60 ปี เป็น 65 ปีทำให้ท่านมีโอกาสมีงานยาวนานขึ้น	1	1	1	1	1	5	1
3	ภาระงานหรือตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับ ความสามารถและเหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุ	1	1	1	1	1	5	1
4	ท่านได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนานในการ สร้างประโยชน์และสร้างรายได้	1	1	1	1	1	5	1
5	สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ต้องการลดภาระ ลูกหลานผลักดันให้ท่านเข้าสู่การทำงานหลังเกษียณ	1	0	1	1	0	3	0.6
6	การจ้างงานของท่านเป็นไปตามความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของท่านเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1
7	การทำงานของท่านผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในทักษะ ความรู้ใหม่ๆ และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1
8	งานที่ท่านทำ ตำแหน่งงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายต่ำ กว่าความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ท่านมี	1	1	1	1	1	5	1
9	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มเติมในการ ทำงานจากบริษัททั้งจากการฝึกอบรม ฝึกทักษะต่างๆ ที่ จำเป็นในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
10	ท่านสามารถปรับตัวในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานได้ดี	1	1	1	1	1	5	1
11	ชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสมต่อท่านทั้งต่อสภาพ ร่างกายและค่าตอบแทน กิจกรรมสันทนาการและท่านเข้าร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1
12	เช่น งานบีใหม่ งานกีฬา งานสันทนาการต่างๆ	1	0	1	1	1	4	0.8
13	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองไม่มีช่องว่างระหว่างวัยทำ ให้ท่านทำงานได้อย่างสบายใจ	1	1	0	1	1	4	0.8

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
14	ช่วงเวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	0	1	1	1	1	4	0.8
15	บริษัทมีสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในระหว่างการทำงาน เช่น รถรับส่ง ที่พัก อาหาร	1	1	1	1	1	5	1
16	การทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1
17	ท่านรู้สึกสบายใจกับสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานที่มี ความเหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
18	บริษัทมีสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การรักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี การประกันสุขภาพ	1	1	1	1	1	5	1
19	ท่านได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน ค่าจ้าง เช่น เงินเดือน เงินรายชั่วโมง รายวันที่เหมาะสมต่อการเลี้ยงชีพได้	1	1	1	1	1	5	1
20	บริษัทมีสวัสดิการในการทำงานให้ท่านอย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส การให้รางวัล	1	1	1	1	1	5	1
21	ท่านได้รับการยอมรับทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1
22	การทำงานของท่านได้รับความไว้วางใจในความสามารถ ได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1
23	ท่านได้รับความช่วยเหลือหรือคำปรึกษาในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1
24	การทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง	1	1	1	1	1	5	1
25	ท่านได้รับการปฏิบัติที่ดีในการทำงาน อย่างเท่าเทียม และความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1
26	การทำงานท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาช่องว่างระหว่างวัย	1	0	1	1	1	4	0.8
27	ท่านรับได้เมื่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน	1	1	0	1	0	3	0.6
28	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกในสภาวะกดดัน	1	1	1	1	1	5	1
29	การทำงานทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ไม่ต้องเป็นภาระ ลูกหลาน	1	1	1	1	1	5	1
30	รายได้จากการทำงานทำให้ท่านใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงชีพตน	1	1	1	1	1	5	1

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ลำดับ	รายนาม	สังกัด	ความเชี่ยวชาญ
1.	รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา ประเสริฐสิน	คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ ทกรุงเทพ	ด้านระเบียบวิธีวิจัย
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิษฐวดี จิโรจน์ภิญโญ	คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย กรุงเทพธนบุรี	ภาษาไทย
3.	ดร. วชิราภรณ์ สุรธนะกุล	สถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ	นักวิชาการศึกษาด้านภาคี เครือข่ายความร่วมมือ
4.	ดร. เทพสุดา จิวตระกูล	นักวิจัยอิสระ	นักวิจัยด้านผู้สูงอายุ
5.	รองศาสตราจารย์ ดร. เอกรัตน์ เอกศาสตร์	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	ผู้บริหาร เชี่ยวชาญด้าน ภาคีเครือข่ายความร่วมมือ

รายนามหน่วยงานผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์

ลำดับ	หน่วยงาน	สังกัด / ธุรกิจ	ตำแหน่ง
หน่วยงานภาครัฐ			
1.	กรมจัดหางาน	กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	เจ้าหน้าที่ กองพัฒนาระบบ บริการจัดหางาน
2.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	เจ้าหน้าที่ กองส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน
3.	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการ
4.	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	เจ้าหน้าที่กองคุ้มครอง แรงงาน
5.	สำนักงานประกันสังคม	กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	ผู้บริหาร เชี่ยวชาญด้านภาคี เครือข่ายความร่วมมือ
6.	กรมกิจการผู้สูงอายุ	กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง มนุษย์	เจ้าหน้าที่กองส่งเสริม ศักยภาพผู้สูงอายุ
7.	กรมสุขภาพจิต	กระทรวงสาธารณสุข	เจ้าหน้าที่ กองส่งเสริมและ พัฒนาสุขภาพจิต
8.	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	สำนักนายกรัฐมนตรี	ผู้เชี่ยวชาญด้านภาคี เครือข่ายผู้สูงอายุ

หน่วยงานภาคเอกชน			
9.	บมจ.ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน)หรือคาเฟอเมซอน ฟอรั แชนส์	บริการเครื่องดื่ม	เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรมนุษย์
10.	บจก. การ์ดฟอร์ชี่เคียวริตี้ (ประเทศไทย)	รักษาความปลอดภัย	เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล
11.	บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น	รับเหมาก่อสร้าง	ผู้จัดการ
12.	บจก. แอดวานซ์ โฟโต้ซีสเทมส์	จำหน่ายอุปกรณ์สำหรับถ่ายภาพ	เจ้าหน้าที่แผนกบุคคล
13.	บจก. สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล อินด์สทรี เซอร์วิส	ผลิตภัณฑ์พลาสติก	เจ้าหน้าที่แผนกบุคคล
14.	บจก. โกซอฟท์	ที่ปรึกษาด้านซอฟต์แวร์	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร
15.	บจก. โรงเส้นหมี่ชอเฮง	ผลิตแป้งสำเร็จรูป	เจ้าหน้าที่บุคคล

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบ

ลำดับ	หน่วยงาน	สังกัด / ธุรกิจ	ตำแหน่ง
หน่วยงานภาครัฐ			
1.	เจ้าหน้าที่ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน	กรมจัดหางาน	กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม
2.	เจ้าหน้าที่ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม
3.	เจ้าหน้าที่ กองสวัสดิการ	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม
4.	เจ้าหน้าที่ กองคุ้มครองแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม
5.	ผู้บริหารเครือข่ายเชิงพื้นที่ ด้านภาคีเครือข่ายความร่วมมือ	สำนักงานประกันสังคม	กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม
6.	เจ้าหน้าที่ กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ	กรมกิจการผู้สูงอายุ	กระทรวงพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงมนุษย์
7.	เจ้าหน้าที่ กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต	กระทรวงสาธารณสุข
8.	ผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาคีเครือข่ายผู้สูงอายุ	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง เสริมสุขภาพ (สสส.)	สำนักงานกฤษฎีกรมตรี

หน่วยงานภาคเอกชน และ สถาบันการศึกษา			
9.	คุณอัญชติ เทียนศิริ	ผู้จัดการส่วนบริหารความยั่งยืน	บมจ.ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน)หรือคาเฟ่เมซอน ฟอรั่มเซ็นส์
10.	นายชภัทร ช่างอรุณ	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร	บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น
11.	ดร.เกวลี รัชสีสุทธาภรณ์	รองผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
12.	ดร.วชิราภรณ์ สุรชนะกุล	นักวิชาการชำนาญการ	สถาบันวิทยาลัยชุมชน กระทรวงศึกษาธิการ
13.	ดร.เทพสุดา จิวตระกูล	นักวิจัยอิสระ	นักวิจัยด้านผู้สูงอายุ
14.	ดร.ธีระพงศ์ บุศรากุล	ผู้ช่วยอธิการบดี	มหาวิทยาลัยชินวัตร
15.	รศ.ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล	ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาทั่วไป	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวบุญนุช วิภูอุปโคตร

