



การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

THE STUDY OF ELDERLY EMPLOYMENT PROCESS LESSON LEARNT : A CASE STUDY
IN DEPARTMENT OF EMPLOYMENT, MINISTRY OF LABOUR

พลอยไพลิน ศรีลัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE STUDY OF ELDERLY EMPLOYMENT PROCESS LESSON LEARNT : A CASE STUDY
IN DEPARTMENT OF EMPLOYMENT, MINISTRY OF LABOUR



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
(Public Policy and Management)

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

งาน กระทรวงแรงงาน

ของ

พลอยไพลิน ศรีลัมภ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชัย ภูตระกูล)

(รองศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จุลศักดิ์ ชาบุญรงค์)

ชื่อเรื่อง	การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
ผู้วิจัย	พลอยไพลิน ศรีลัมภ์
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. พิจักษณ์ ภู่วะกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน 2) เพื่อศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคดังกล่าว โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพผ่านการศึกษาข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการที่เกี่ยวข้องและผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการจ้างงานเริ่มจากหน่วยงานสำรวจความต้องการ พิจารณาปริมาณงานและกำลังพล หากมีความต้องการจ้างงานจะดำเนินการประชาสัมพันธ์ รับสมัคร คัดเลือก นัดสัมภาษณ์ แจ้งผลการสัมภาษณ์ ทดลองงาน ทำสัญญาจ้าง และวางหลักประกัน 2) อุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ ขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ขาดอุปกรณ์ทันสมัย ขาดจำกัดทางร่างกาย ปัญหาการเดินทาง การเรียนรู้งานเอกสาร ตำแหน่งงานว่างไม่เพียงพอ และขาดความร่วมมือจากสถานประกอบการ 3) แนวทางการแก้ไขอุปสรรค ได้แก่ การจัดอบรมเทคโนโลยี การสอนงานโดยเพื่อนร่วมงาน ผู้สูงอายุรับงานกลับไปทำที่บ้าน การสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการ และเพิ่มงบประมาณของกิจกรรม เพื่อขยายโอกาสการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนว่างงาน

คำสำคัญ : การถอดบทเรียน, ผู้สูงอายุ, การจ้างงานผู้สูงอายุ

Title	THE STUDY OF ELDERLY EMPLOYMENT PROCESS LESSON LEARNT : A CASE STUDY IN DEPARTMENT OF EMPLOYMENT, MINISTRY OF LABOUR
Author	PLOYPAILIN SORRALUMP
Degree	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant ProfessorDr. Phichak Phutrakhul

This research aims to: 1) extract lessons from the elderly employment process implemented by the Department of Employment. 2) examine the challenges faced by elderly individuals in the workplace. and 3) propose solutions to overcome these challenges. The study adopts a qualitative research methodology, utilizing document analysis and in-depth interviews with relevant government officials and elderly individuals participating in elderly employment activity in the public sector. The findings revealed that: 1) The employment process begins with agencies assessing their staffing needs by evaluating workload and manpower. If there is a need for additional personnel, the process proceeds with public announcements, application intake, selection, interview scheduling, result notification, trial period, contract signing, and deposit arrangement. 2) The obstacles faced by elderly workers include a lack of technological skills, insufficient access to modern equipment, physical limitations, transportation difficulties, challenges in learning administrative tasks, a shortage of available positions, and a lack of cooperation from employers. and 3) Proposed solutions include organizing technology training programs, implementing peer mentoring in the workplace, elderly individuals take work home to complete, establishing networks with employers, and expand the activity's budget to expand job opportunities for registered unemployed elderly individuals.

Keyword : Lesson learnt Elderly Elderly employment

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีโครงการเรียนล่วงหน้า ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสได้รับการศึกษาระดับมหาบัณฑิตต่อเนื่องจากระดับปริญญาบัณฑิต

ขอขอบคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ทั้งอาจารย์จุลศักดิ์ อาจารย์กัลยา อาจารย์ปรีชญาณ์ อาจารย์รุ่งฉาย และอาจารย์ท่านอื่น ๆ ผู้ซึ่งให้ความเมตตา ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และที่สำคัญ อาจารย์พิจักษณ์ ภูตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยขั้นนี้ได้อย่างสำเร็จลุล่วง โดยการให้คำปรึกษาและคำแนะนำทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ขอขอบคุณอาจารย์กมลพร สอนศรี ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ที่สละเวลาเป็นประธานในการสอบปากเปล่าปริญญาโทครั้งนี้

ขอขอบคุณกรมการจัดหางาน รวมถึงหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานและผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจตลอดการศึกษา เพื่อนที่คอยเชื่อมั่นในตัวผู้วิจัย และตนเองที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยขั้นนี้ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

และสุดท้ายนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่เป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตใจให้ผู้วิจัยสามารถมีกำลังใจในการศึกษาจนประกอบร่างกลายเป็นงานวิจัยขั้นนี้

พลอยไพลิน ศรีลัมภ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	6
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา.....	7
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	7
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	9
2.1.1 สถานการณ์ผู้สูงอายุระดับโลก.....	12
2.1.2 สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	13
2.2 การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยและต่างประเทศ.....	19

2.2.1 แนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	19
2.2.2 นโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย	29
2.2.3 สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	51
2.2.4 นโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ	56
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก	72
2.3.1 การสรรหาบุคลากร.....	72
2.3.2 การคัดเลือกบุคลากร	79
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน	81
2.5 ภารกิจกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.....	92
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	100
บทที่ 3.....	106
ระยะที่ 1 ถอดบทเรียนการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน	108
1.1 การสรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการ ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ของ กรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ.2563-2568.....	108
1.2 การถอดบทเรียน	109
ระยะที่ 2 ศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการ ทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน.....	116
บทที่ 4.....	120
4.1 การสรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการส่งเสริม การจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ.2563 – 2568	120
4.2 กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน.....	122
4.3 อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน	137

4.4 แนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน	141
4.5 ข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	143
บทที่ 5.....	157
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	157
5.1.1. กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน	157
5.1.2 อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน	160
5.1.3 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก	162
5.1.4 ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย	163
5.2 การอภิปรายผล	164
5.2.1 กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน	164
5.2.2 อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน	172
5.2.3 แนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน	174
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	175
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	175
5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ.....	178
5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ	179
บรรณานุกรม.....	180
ภาคผนวก.....	190
ประวัติผู้เขียน.....	192

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ตารางสรุปการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น	61
ตาราง 2 ตารางสรุปนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์	65
ตาราง 4 ตารางเปรียบเทียบนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยและต่างประเทศ	67
ตาราง 5 ตารางวิธีดำเนินการวิจัย	107
ตาราง 6 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน	110
ตาราง 7 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน	111
ตาราง 8 ตารางแสดงขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกในระยะที่ 1.2 และ 2	113
ตาราง 9 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน	117
ตาราง 10 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน	118
ตาราง 11 สรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ตั้งแต่ พ.ศ.2563 – 2568	121
ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์ขั้นตอนการสมัครงาน	125
ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน	127
ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะการจ้างงาน	129
ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ระยะเวลาในการทำงาน	130
ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ค่าตอบแทน	131
ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุตามสัญญาจ้างและการปฏิบัติงานจริง	133
ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์การขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุ	134
ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์การเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ	136

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ.....	138
ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ.....	142
ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณ	145
ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	148



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงอัตราการเกิดของประชากรไทยจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปีพ.ศ. 2555-2564.....	15
ภาพประกอบ 2 แผนภูมิสรุปประเด็นของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	47
ภาพประกอบ 3 ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรไทยตามช่วงวัย ปีพ.ศ.2563	54
ภาพประกอบ 4 แสดงสรุปวิธีดำเนินการวิจัย	119
ภาพประกอบ 5 แสดงชุดความรู้หรือคู่มือกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน.	155
ภาพประกอบ 6 แสดงภาพอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานและแนวทางการ แก้ไข	156

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกกำลังประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร โดยประเทศที่พัฒนาแล้วได้กลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์เกือบทั้งหมด อีกทั้งประเทศกำลังพัฒนามีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (พัชรี นาคนุ่น และคณะ, 2567) ซึ่งระยะเวลาในการเข้าสู่สังคมสูงอายุแตกต่างกันไปตามปัจจัยและสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ (วรชาติ ไชครศรีมีดาว และ ยศ อมรกิจวิทย์, 2567) ทั้งนี้สถานการณ์ผู้สูงอายุระดับโลกมีผู้สูงอายุเกินอายุครบ 60 ปี วินาทีละ 2 คน รวมปีละประมาณ 58 ล้านคน (พระวิมาน คมภิรูปญโญ และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำป้อง, 2567) เป็นผลมาจากความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะทางการแพทย์ นวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ขณะที่ภาวะเจริญพันธุ์ของประชากรลดลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้สัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญและตระหนักถึงผลกระทบในอนาคต (วรพัชร จันทรเส็ง, 2563)

องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ว่า เป็นประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป (สิริพร พงศ์ศิริฤกษ์กุล และคณะ, 2567) จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2565 โดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย รายงานว่า อาเซียนเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ซึ่งประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุมากที่สุด คือ สิงคโปร์ (ร้อยละ 22.96) รองลงมา คือ ประเทศไทย (ร้อยละ 18.86) (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566) กล่าวคือ ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุมากเป็นอันดับสองของอาเซียน และจากข้อมูลการคาดประมาณประชากรของไทย พ.ศ.2553-2583 พบว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปีพ.ศ.2553 ที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 13.8 คาดว่าในปี พ.ศ.2583 จะเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่า เป็นร้อยละ 31.37 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุที่รวดเร็วเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกัน (ณสิกาญจน์ ศิริคุรุรัตน์กร และ รัตนพงษ์ สอนสุภาพ, 2567)

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงอายุ” โดยมีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ (สิริพร พงศ์ศิริฤกษ์กุล และคณะ, 2567) ตั้งแต่ พ.ศ.2548 โดยจำนวนผู้สูงอายุ ณ ขณะนั้นคิดเป็นร้อยละ 10.5 ของประชากรทั้งหมด และมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว

(กรมกิจการผู้สูงอายุ, (ม.ป.ป.)) และปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งหมดประมาณ 66 ล้านคน โดยมีจำนวนผู้สูงอายุ 13 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567) ซึ่งถือได้ว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว โดยมีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ (สิริพร พงศ์ศิริฤณกุล และคณะ, 2567) อีกทั้งประเทศไทยถูกคาดการณ์ว่าเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เนื่องจากอัตราการเกิดของคนไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนการเกิดเพียงประมาณ 6 แสนคนต่อปีเท่านั้น (พิรียา พูลเกิดและคณะ, 2567) และคาดว่าในปีพ.ศ.2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด โดยมีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ (สิริพร พงศ์ศิริฤณกุล และคณะ, 2567)

เมื่อประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ เช่น ภาระงบประมาณด้านรายจ่ายของรัฐบาล เนื่องจากต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข การแพทย์ และบริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้นในขณะที่งบประมาณด้านรายได้กลับลดลง เนื่องจากจัดเก็บภาษีได้น้อยลงจากการที่วัยแรงงานมีสัดส่วนลดลงและมีจำนวนผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้เพิ่มมากขึ้น (กานติมา พงษ์นัยรัตน์, 2564) ซึ่งหากผู้สูงอายุไม่มีรายได้หรือเงินออมเพียงพอในการดำรงชีพ ย่อมเป็นภาระของประชากรวัยแรงงานที่เป็นครอบครัวในการแบ่งปันค่าใช้จ่ายเพื่อดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น (ศิวลาภ สุขไพญญ์วัฒน์, 2560) ด้านสังคม เช่น ด้านสภาพจิตใจ เมื่อผู้สูงอายุเกษียณอายุอาจทำให้รู้สึกเหงา ไร้ความภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นภาระลูกหลาน และด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุจะมีสุขภาพร่างกายเสื่อมโทรม ไม่แข็งแรง จึงจำเป็นต้องมีผู้ดูแลเอาใจใส่และมีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น (กานติมา พงษ์นัยรัตน์, 2564)

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยส่งผลทำให้อัตราการเกิดลดลง ย่อมทำให้ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ส่งผลทำให้ตลาดแรงงานประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณ เนื่องจากความต้องการแรงงานมีมากกว่าปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในตลาด การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการทดแทนแรงงานให้ระบบเศรษฐกิจดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานได้นานมากขึ้น (สิริพร พงศ์ศิริฤณกุล และคณะ, 2567) อีกทั้งยังสามารถเติมเต็มด้านต่าง ๆ ให้กับ

ผู้สูงอายุ ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถสร้างประโยชน์ให้ทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ภาคเอกชน และรัฐบาล เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ตลอดช่วงอายุงาน จึงเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วน อีกทั้งสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ไปสู่คนรุ่นหลังได้ จึงเป็นประโยชน์แก่องค์กรที่ได้แรงงานที่มีทักษะ ประสบการณ์ และลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร นอกจากนี้เป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีงานทำ มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้โดยลดภาระหรือการพึ่งพิงครอบครัว สังคม และรัฐบาล (ภาณติมา พงษ์นัยรัตน์, 2564) อีกทั้งยังช่วยทดแทนการขาดแคลนประชากรวัยแรงงานและเป็นกำลังสำคัญของประเทศได้ จึงเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้แสดงบทบาทในการมีส่วนร่วมเชิงเศรษฐกิจ และรักษาคุณค่าของตนเอง (ณัฐสุกร วัชรโท, 2563) นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อสุขภาพ โดยร่างกายได้มีการออกกำลังกายและสมองเกิดการทำงานอีกด้วย

จากประโยชน์ของการจ้างงานผู้สูงอายุข้างต้นจึงต้องมีการขยายอายุการทำงานของแรงงานที่ยังมีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่มีความหลากหลาย และจัดหางานที่เหมาะสมตามศักยภาพและสุขภาพ ซึ่งต้องเริ่มจากความสมัครใจและวิสัยที่ผู้สูงอายุจะทำได้ (ศิลิยา สุขอนันต์, (ม.ป.ป.)) ในการนี้รัฐบาลจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในประเทศ โดยให้ผู้สูงอายุได้มีบทบาทการทำงานหลังเกษียณอายุหรือการขยายการเกษียณอายุ จึงได้ประกาศกฎหมาย นโยบาย และแผนงานระดับชาติที่เกี่ยวข้องการกับส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนซึ่งเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่มีจำนวนมากที่สุดในประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งมาตรการหลักที่ภาครัฐประกาศใช้เพื่อจูงใจภาคเอกชน คือ มาตรการยกเว้นภาษี 2 เท่า สำหรับค่าตอบแทนที่จ่ายเพื่อจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งประกาศใช้ในปีพ.ศ.2560 ส่งผลทำให้ภาคเอกชนที่จ้างงานผู้สูงอายุได้ผลประโยชน์ดังกล่าว อีกทั้งยังได้บุคลากรที่ทรงคุณค่าไปปฏิบัติงานอีกด้วย

จากข้อมูลจากงานวิจัยเรื่องสถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่าผู้สูงอายุช่วงอายุ 60-64 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยสูงอายุตอนต้น พึ่งพิงรายได้จากการทำงานเป็นหลัก และพบว่าช่วงอายุดังกล่าวยังมีความต้องการทำงานสูงกระจายอยู่ในเกือบทุกจังหวัด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 44.2 ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ ร้อยละ 67.5 อย่างไรก็ตามช่วงวัยสูงอายุตอนต้นที่ “ต้องการทำงาน แต่ไม่ได้ทำงาน” พบในภาคเหนือสูงที่สุด คือ ร้อยละ 4.2 หลังจากนั้นลดลงมามีแนวโน้มใกล้เคียงกับภูมิภาคอื่น ขณะที่กรุงเทพมหานครยังคงเป็นภูมิภาคที่มี “ผู้ต้องการทำงาน แต่ไม่ได้ทำงาน” ต่ำที่สุด ซึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงการเข้าถึงแหล่งการทำงานได้

มากกว่าในภูมิภาคอื่น (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์, 2564) สะท้อนให้เห็นว่าแม้มีการประกาศบังคับใช้มาตรการดังกล่าวออกไปก็ยังไม่สามารถทำให้ผู้สูงอายุถูกจ้างงานโดยภาคเอกชนได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุและรองรับสังคมผู้สูงอายุได้ อาจเป็นเพราะมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยเป็นรูปแบบการจูงใจภาคเอกชนเท่านั้น อีกทั้งอุปสรรคของการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน ประกอบด้วยทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การที่ภาครัฐออกกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป และการกระทบต่อสิทธิในการรับประโยชน์ของประกันสังคม (ก. กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.)) ภาคเอกชนส่วนใหญ่จึงยึดระเบียบการเกษียณอายุตามสิทธิประกันสังคมที่อายุ 55 ปี ตามเดิม เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดอย่างชัดเจนเกี่ยวกับอายุการเกษียณของแรงงานในภาคเอกชน (มัทรี เชื้อนขันธุ์, 2562) จึงส่งผลทำให้มีบางองค์กรเท่านั้นที่จ้างงานผู้สูงอายุและหากผู้สูงอายุไม่ใช่แรงงานในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือมีฝีมือมักถูกเลือกปฏิบัติและถูกผลักดันออกไปเป็นแรงงานนอกระบบ (ไพรินทร์ ชัดติพงษ์, 2567)

นอกจากนี้ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2566 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปีพ.ศ.2566 มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 5.11 ล้านคน (ร้อยละ 37.5) เพิ่มขึ้น 4 แสนคน จากปีพ.ศ.2565 (4.74 ล้านคน, ร้อยละ 36.1) แบ่งเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบ ซึ่งเป็นผู้ทำงานที่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน จำนวน 6.75 แสนคน (ร้อยละ 13.2) และผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ ซึ่งเป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน จำนวน 4.43 ล้านคน (ร้อยละ 86.8) โดยผู้สูงอายุทำงานในภาคเกษตรกรรมมากที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) และพบข้อมูลว่าผู้สูงอายุตอนต้นที่มีอายุตั้งแต่ 60-64 ปี มากกว่าครึ่งหนึ่งยังคงทำงานอยู่ (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวนอกจากการที่ภาครัฐประกาศใช้มาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุและตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุไม่เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมตามที่ได้คาดหวังไว้ อีกทั้งยังมีผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบซึ่งเป็นระบบการทำงานที่ไม่มีความคุ้มครองจำนวนมาก อาจส่งผลทำให้ผู้สูงอายุถูกเอารัดเอาเปรียบได้ เช่น ด้านลักษณะงาน ระยะเวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ยิ่งไปกว่านั้นกรมจัดหางานกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ แต่ผลลัพธ์กลับพบว่ามีผู้สูงอายุเพียงบางส่วนเท่านั้นที่มีงานทำจากการดำเนินการดังกล่าว และมีงานวิจัยพบว่า ภาคเอกชนเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางกลับกันจำนวนผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานกลับลดน้อยลง ซึ่งไม่ได้แปรผันไปตามจำนวนของสถานประกอบการ ในพื้นที่

ภาครัฐในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริการสาธารณะเพื่อประชาชน จึงต้องดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเป็นแบบอย่างให้ภาคเอกชนได้ศึกษาแนวทางในการดำเนินการหรือนำแนวทางไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กร ซึ่งสามารถทำให้ภาคเอกชนได้มองเห็นกระบวนการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถศึกษาประโยชน์และอุปสรรคที่ภาครัฐประสบในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อประกอบการตัดสินใจร่วมกับมาตรการทางภาษีที่ได้ประกาศบังคับใช้ไว้ได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ซึ่งถูกมอบหมายหน้าที่ในแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกระทรวงแรงงาน อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสในการมีงานทำโดยตรง ซึ่งแผนปฏิรูปราชการรายปีของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ.2563-2567 ได้กำหนดการดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ เป็นการจ้างงานเหมาะสมกับผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และสำนักงานจัดหางานจังหวัด (กรมการจัดหางาน, 2563) โดยมีกองพัฒนาระบบบริการจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว โดยได้ระบุในภารกิจหน้าที่ของกองต้องดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้ภาครัฐเป็นหน่วยงานตัวอย่าง ซึ่งเป็นการแสดงถึงความตั้งใจของภาครัฐที่จะให้การสนับสนุนผู้สูงอายุให้ได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่นและเป็นแบบอย่างให้กับภาคเอกชน (กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน, (ม.ป.ป.))

จากกิจกรรมดังกล่าวที่ถูกระบุดำเนินการโดยกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน เป็นการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุโดยภาครัฐเพื่อเป็นแนวทางให้ภาคเอกชนได้ศึกษากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนให้มาตรการที่ภาครัฐประกาศใช้เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะมาตรการทางภาษีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่กลับพบว่ายังไม่มีการศึกษาการถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานที่เป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นชุดความรู้หรือคู่มือให้กับภาคเอกชนได้นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการ

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงมีความสนใจศึกษาว่า การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานเป็นอย่างไร ตลอดจนการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานมีอุปสรรคอย่างไร และเมื่อพบอุปสรรคแล้วมีแนวทางการแก้ไขอุปสรรคดังกล่าวเป็นอย่างไร เพื่อ

ถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นต้นแบบให้กับภาคเอกชน อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สามารถนำชุดความรู้หรือคู่มือดังกล่าวไปดำเนินการเพื่อให้มีจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่จ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากก่อนที่จะดึงดูดหรือจูงใจให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุ ภาครัฐจำเป็นต้องร่วมกันดำเนินการดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมและแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งหากดำเนินการดังกล่าวแล้วสามารถทำให้มาตรการของภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้ภาคเอกชนมีความสนใจในการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้หน่วยงานอื่น ๆ สามารถศึกษาอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ และแนวทางการแก้ไขอุปสรรคดังกล่าวไปเป็นข้อควรระวังหรือนำไปต่อยอดเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ นำไปสู่การก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้สูงอายุและหน่วยงานที่จ้างงานผู้สูงอายุให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

1.2 คำถามการวิจัย

- 1) การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานเป็นอย่างไร
- 2) การทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานมีอุปสรรคอย่างไร
- 3) แนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน
- 2) เพื่อศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาใน 3 ประเด็นหลัก คือ

- 1) การศึกษากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นการศึกษาว่ากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปีพ.ศ.2563-2567 มีกระบวนการอย่างไร โดยมีขอบเขตการศึกษาตามการกำหนดกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐที่ระบุในแผนปฏิบัติการรายปีของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ปีพ.ศ.2563-2567
- 2) การศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นการศึกษาว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในกรมการจัดหางาน ประสบอุปสรรคในการทำงานอย่างไร
- 3) การศึกษาแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ เป็นการศึกษาเสนอแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการแต่ละระดับในสังกัดกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุภายใต้กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุอายุทำงานในภาครัฐ จำนวน 3 คน และผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน จำนวน 20 แห่ง ๆ ละ 1 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ.2567 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2568

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย

การจ้างงานผู้สูงอายุ หมายถึง การจ้างงานบุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน

การถอดบทเรียนการจ้างงานผู้สูงอายุ หมายถึง การศึกษากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้ายที่รับผู้สูงอายุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน แล้วสรุปทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นชุดความรู้หรือคู่มือ เพื่อให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้ประโยชน์หรือปฏิบัติตามได้อย่างสะดวก

หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน จำนวน 20 แห่ง ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สระบุรี ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ นครราชสีมา อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ ขอนแก่น สกลนคร เชียงใหม่ ลำพูน พิชณุโลก นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และสงขลา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) สามารถนำผลการศึกษามาสร้างชุดความรู้หรือคู่มือกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ได้ดำเนินการตามหรือนำรูปแบบไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของหน่วยงาน

2) งานวิจัยนี้ได้เสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบันและอนาคตได้ดำเนินการแก้ไขอุปสรรคนั้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุและหน่วยงานที่จ้างงานผู้สูงอายุ ตลอดจนรองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้ที่สนใจศึกษากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยสามารถนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตนได้



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง “การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน” ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
- 2.2 การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยและต่างประเทศ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน
- 2.5 ภารกิจกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ปัจจุบันองค์การสหประชาชาติและองค์การอนามัยโลก ยังไม่ได้มีการกำหนดนิยามของผู้สูงอายุไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากประเทศต่าง ๆ ได้ให้นิยามของผู้สูงอายุแตกต่างกันตามการกำหนดทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสภาพร่างกาย (กาญจนา พงษ์นัยรัตน์, 2564) อย่างไรก็ตามองค์การอนามัยโลกได้ระบุเกณฑ์การกำหนดช่วงวัยของผู้สูงอายุไว้ 3 ช่วงวัย ดังนี้ (จิรัฐ พักแก้ว และคณะ, 2567)

- 1) ผู้สูงอายุ (Elderly) คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 60-74 ปี จัดเป็นผู้ที่ยังชราไม่มากเป็นวัยที่สามารถทำงานได้ถ้ามีสุขภาพดี
- 2) คนชรา (Old) คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 75-90 ปี ซึ่งถือเป็นผู้ชราแล้ว
- 3) คนชรามาก (Very old) มีอายุ 90 ปีขึ้นไป

นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกยังระบุประเภทของผู้สูงอายุแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (จิรัฐ พักแก้ว และคณะ, 2567)

- 1) วัยสูงอายุตอนต้น (Young-old) อายุ 60 – 69 ปี
- 2) วัยสูงอายุตอนกลาง (Middle – old) อายุ 70 – 79 ปี
- 3) วัยสูงอายุตอนปลาย (Later – old) อายุ 80 ปีขึ้นไป

เช่นเดียวกับประเทศไทยที่กำหนดนิยามของผู้สูงอายุในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 ผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2547 หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย แบ่งออกเป็น 3 ช่วงวัย ได้แก่ (สิริพร พงศ์ศิริกุล และคณะ, 2567)

- 1) ผู้สูงอายุวัยต้น มีอายุ 60-69 ปี เป็นช่วงวัยที่ช่วยเหลือตนเองได้
- 2) ผู้สูงอายุวัยกลาง มีอายุ 70-79 ปี เป็นช่วงวัยที่เริ่มมีอาการเจ็บป่วย ร่างกายเริ่มอ่อนแอ มีโรคประจำตัวหรือโรคเรื้อรัง
- 3) ผู้สูงอายุวัยปลาย มีอายุ 80 ปีขึ้นไป เป็นช่วงวัยที่เจ็บป่วยบ่อยขึ้น อวัยวะเสื่อมสภาพ และอาจมีภาวะทุพพลภาพ (พัชรี นาคนุ่น และคณะ, 2567)

ทั้งนี้จากข้อมูลเบื้องต้นงานวิจัยชิ้นนี้ขอกำหนดผู้สูงอายุเป็น 3 ช่วงวัย ตามองค์การอนามัยโลกและพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 ที่ให้คำนิยามตรงกันว่า

- 1) ผู้สูงอายุวัยต้น มีอายุ 60-69 ปี
- 2) ผู้สูงอายุวัยกลาง มีอายุ 70-79 ปี
- 3) ผู้สูงอายุวัยปลาย มีอายุ 80 ปีขึ้นไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของคำว่า “คนแก่” คือ ผู้มีอายุมากหรืออยู่ในวัยชราและคำว่า “ชรา” คือ แก่ด้วยอายุ ขำรดทุดโทรม และยังมีการเรียกผู้สูงอายุว่า “ราษฎรอาวุโส” (อภิสร่า ทับสุวรรณ และคณะ, 2567) แต่ไม่ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้เป็นการเฉพาะ (ณัฐพร เทียนบุญ, 2564)

วรพัชร จันทรเส้ง (2563) ได้สรุปนิยามผู้สูงอายุว่า เป็นบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นช่วงสุดท้ายของชีวิต และเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางเสื่อมถอยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นบุคคลสมควรได้รับการอุปการะช่วยเหลือรวมทั้งได้รับการดูแลจากลูกหลานตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

ณัฐพร เทียนบุญ (2564) ได้สรุปนิยามผู้สูงอายุว่า เป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างต่อเนื่องของบุคคล ซึ่งเริ่มตั้งแต่เกิดและดำเนินต่อเนื่องไปจนถึงช่วงวาระสุดท้ายของชีวิต รวมทั้งมีการกำหนดกฎเกณฑ์อายุให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปถือเป็นผู้สูงอายุ

กะชามาศ ลีสมโภชน (2564) ได้สรุปนิยามผู้สูงอายุว่า นิยามของผู้สูงอายุในประเทศไทยเป็นการใช้นิยามตามองค์การสหประชาชาติ ที่กำหนดให้ผู้สูงอายุเป็นประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งหลายประเทศมักใช้เกณฑ์ดังกล่าว ในขณะที่เดียวกันกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วและเข้าสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เช่น ประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ เป็นต้น ได้ปรับเปลี่ยนเกณฑ์อายุที่ใช้นิยามผู้สูงอายุจาก 60 ปี เป็น 65 ปี เพื่อคงกำลังในตลาดแรงงาน

พัชรี นาคนุ่น และคณะ (2567) ได้สรุปนิยามผู้สูงอายุไว้ว่า เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ และสังคมไปในทางเสื่อมลง

แม้องค์การสหประชาชาติไม่ได้กำหนดเกณฑ์อายุของช่วงวัยสูงอายุไว้อย่างชัดเจนแต่ องค์การสหประชาชาติได้ใช้เกณฑ์อายุประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้สูงอายุ ทำให้หลายประเทศจึงยึดถือเกณฑ์อายุนี้นี้ในการกำหนดนิยามผู้สูงอายุ (กะชามาศ ลิ สมโภชน์, 2564) โดยกำหนดให้ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของ ประชากรทั้งหมดในประเทศ จัดว่าได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (วรชาติ ไชศรีศมีดาว, 2567)

1) สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หมายถึง ประเทศหรือสังคมที่มีจำนวน ประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรทั้งหมด หรือมีประชากร อายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

2) สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) หมายถึง ประเทศหรือสังคมที่มี จำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมี ประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด

3) สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-Aged Society หรือ Hyper-Aged Society) หมายถึง ประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของจำนวนประชากร ทั้งหมด หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด

นอกจากนี้ สุมนทนา สุภาวิมล และคณะ (2567) ได้อธิบายว่า ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มี ประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ ที่ได้มีการสั่งสมมาทั้งชีวิต และเมื่ออายุมากขึ้น สภาพ ร่างกาย จิตใจ ตลอดจนการดำรงอยู่ในสังคมของผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากวัยอื่น เนื่องจากมีความเสื่อมสภาพของการทำงานของระบบต่าง ๆ ทั้งร่างกายผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้อง ได้รับการดูแลเป็นพิเศษทั้งอาหาร ความเป็นอยู่ การรักษาตัว การตรวจสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่ อยู่อาศัย ตลอดจนการเอาใจใส่และไม่เป็นภาระของสังคม

สรุปได้ว่าผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีการเสื่อมถอย ทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นวัยที่อายุขัยที่เพิ่มมากขึ้นสวนทางกับ สภาพร่างกาย อย่างไรก็ดีตามช่วงเริ่มแรกของวัยสูงอายุหรือช่วงสูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) เป็น ช่วงวัยที่ยังคงแข็งแรง จึงสามารถช่วยเหลือตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เหมาะสมแก่การ ทำงานเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังสามารถรักษาสุขภาพทางสังคมและส่งผลดีต่อ ร่างกายอีกด้วย เนื่องจากผู้สูงอายุช่วงวัยดังกล่าวเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ และ ความสามารถที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานานจนเกิดความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เมื่อผู้สูงอายุได้มี

โอกาสทำงานหลังเกษียณจึงไม่ได้ส่งผลดีแก่ผู้สูงอายุเพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรที่จ้างงานผู้สูงอายุอีกด้วย

2.1.1 สถานการณ์ผู้สูงอายุระดับโลก

หลายประเทศทั่วโลกกำลังประสบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรจากการที่ประชากรโลกมีแนวโน้มการแต่งงานช้าลงของวัยเจริญพันธุ์ อันเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้อัตราประชากรวัยเด็กไม่สามารถเพิ่มทันกับอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยสูงอายุ (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) ประกอบกับประชากรโลกส่วนใหญ่มีอายุคาดเฉลี่ยที่ยืนยาวมากขึ้น สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนประชากรรวมจึงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (วรชาติ ไชครศรีมีดาว, 2567) ซึ่งจากข้อมูลในปีพ.ศ.2565 พบว่า จำนวนประชากรสูงอายุทั่วโลกมีจำนวนประมาณ 1,109 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.9 ของประชากรโลก 8,000 ล้านคน (วรชาติ ไชครศรีมีดาว, 2567) หรือคิดเป็น 1 ใน 9 ของประชากรโลก (พระวิมาน คมภิรปบุญ และ ภานุวัฒน์ สิงห์คำบ้อง, 2567) และอายุคาดเฉลี่ยของประชากรโลกเพิ่มสูงขึ้นเป็น 71 ปี ซึ่งเพิ่มขึ้นมากกว่า 2 เท่า ในระยะเวลา 300-400 ปีที่ผ่านมา (วรชาติ ไชครศรีมีดาว, 2567) กล่าวได้ว่าโลกได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว อีกทั้งองค์การสหประชาชาติคาดการณ์ว่าในปีพ.ศ.2593 ผู้สูงอายุในโลกจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 1,500 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนผู้สูงอายुर้อยละ 16 ของประชากรโลก หรือคิดเป็น 1 ใน 5 ของประชากรโลก ส่งผลทำให้สัดส่วนผู้สูงอายุไม่สมดุลกับช่วงวัยอื่น (พระวิมาน คมภิรปบุญ และ ภานุวัฒน์ สิงห์คำบ้อง, 2567)

ประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเหล่านี้มีแนวโน้มว่าจะมีฐานะยากจน โดยเป็นประเด็นท้าทายทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ (สุนทร ปัญญะพงษ์ และคณะ, 2564) ได้แก่ การลดลงของจำนวนแรงงานที่อาจส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การออกแบบระบบบำนาญและบำนาญ การสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังวัยเกษียณ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (อ็อต โนนกระยอม และ พรพิทักษ์ เข็มบาสัตย์, 2567) อีกทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศของภาครัฐที่ใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมในภาพรวมด้านต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษา (Education) สุขภาพอนามัย (Health) ที่อยู่อาศัย (Housing) การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance) ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) บริการสังคม (Social Services) และนันทนาการ (Recreation) (พัชรี นาคนุ่น และคณะ, 2567) การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุจึงเป็นประเด็นที่หลายประเทศทั่วโลกได้ให้ความสำคัญและมีการเตรียมการเพื่อรองรับปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการออกมาตรการและข้อกำหนดนโยบายสำหรับเตรียมความพร้อมรับมือต่าง ๆ (ศุภชัย ยี่สุนแย้มกลิ่น และคณะ, 2567)

นอกจากนี้พบว่าทวีปเอเชียจะมีประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (อนิษฐา หาญภักดีนิยม, 2563) แม้แต่ประชากรของประเทศสมาชิกอาเซียนที่กำลังมีอายุสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปีพ.ศ.2565 ประเทศสิงคโปร์มีอัตราผู้สูงอายุสูงสุดในอาเซียนอยู่ที่ร้อยละ 23 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ อีกทั้งประเทศไทยมีอัตราผู้สูงอายุสูงเป็นอันดับ 2 รองจากประเทศสิงคโปร์ อยู่ที่ร้อยละ 19 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566) นอกจากนี้ยังพบว่าประเทศพัฒนาแล้วมักเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุก่อนประเทศกำลังพัฒนา ขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาใช้เวลาในการเปลี่ยนผ่านจากสังคมผู้สูงอายุ (Aging society) ไปยังสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) น้อยกว่า (อนิษฐา หาญภักดีนิยม, 2563)

จากสถานการณ์ผู้สูงอายุระดับโลกข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจุบันเกือบทุกประเทศทั่วโลกกำลังประสบปัญหาสังคมผู้สูงอายุ สาเหตุเกิดจากการเกิดของประชากรในประเทศลดน้อยลง และผู้สูงอายุมีอายุยืนยาวกว่าเดิม ซึ่งแต่ละประเทศใช้ระยะเวลาในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกัน โดยประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์เกือบทั้งหมดและประเทศกำลังพัฒนามีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้ใช้เวลาในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์น้อยกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว อีกทั้งการคาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุพบว่า ในอนาคตผู้สูงอายุจะมีอายุไขยืนยาวขึ้นโดยส่งผลทำให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุเหล่านี้มีแนวโน้มอยู่ในฐานะยากจนจึงสามารถส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้ เช่น ใช้จ่ายของรัฐบาลเพิ่มขึ้นเนื่องจากต้องจัดสรรสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนผู้สูงอายุและการลดลงของจำนวนแรงงานในตลาดแรงงานเนื่องจากจำนวนประชากรเกิดใหม่น้อยลง เป็นต้น ประเทศต่าง ๆ จึงออกมาตรการและนโยบายรองรับสังคมผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับประเทศไทยที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงกลายเป็นประเทศที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากถึง อันดับ 2 ในอาเซียน

2.1.2 สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย

สำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยได้ถูกจัดให้เป็นประเทศที่อยู่ในสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตั้งแต่ปีพ.ศ.2548 กล่าวคือ มีประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งหมด และในปีพ.ศ.2565 ประเทศไทยได้เป็น “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society)” แล้ว ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งหมดประมาณ 66 ล้านคน โดยมีจำนวนผู้สูงอายุ 13 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567) และ

คาดการณ์ว่าในปีพ.ศ.2574 ประเทศไทยจะเป็น “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society)” โดยใช้เวลารวดเร็วกว่าประเทศญี่ปุ่นเสียอีก (พิรรรยาห์ พูลเกิด และคณะ, 2567)

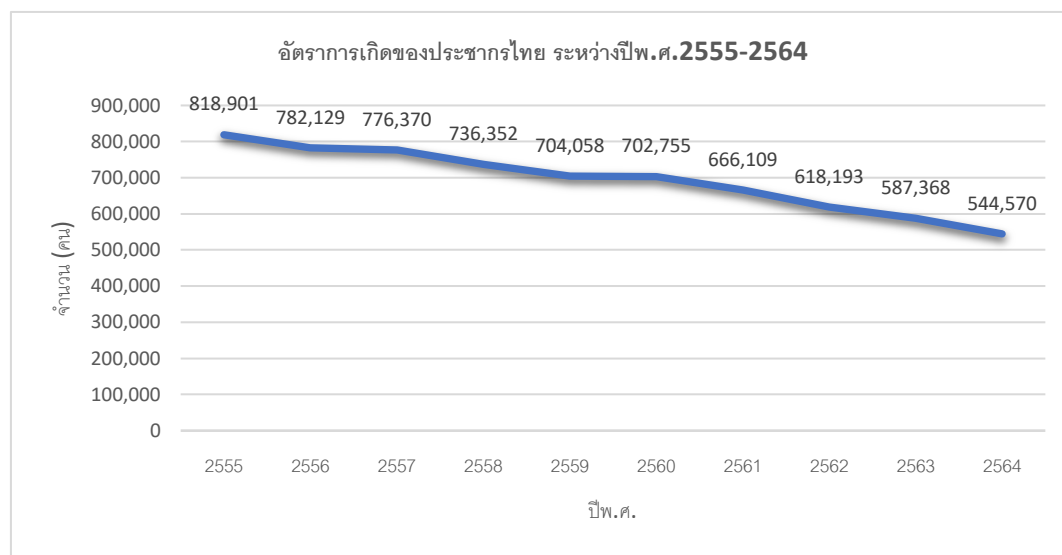
สะท้อนให้เห็นได้ว่าในระยะเวลา 17 ปี ตั้งแต่ปีพ.ศ.2548-2565 ประเทศไทยสามารถไต่ระดับจากประเทศก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นประเทศสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในระยะเวลาอันสั้น จึงทำให้ประเทศไทยถูกคาดการณ์ว่าเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) โดยปีพ.ศ.2553 มีจำนวนผู้สูงอายุร้อยละ 13.8 และคาดว่าจะในปีพ.ศ. 2583 จะเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่า เป็นร้อยละ 31.37 (ณสีกาญจน์ ศิริคุรุรัตน์กร และ รัตนพงษ์ สอนสุภาพ, 2567) หรือ 20 ล้านคน หรือ 1 ใน 3 ของคนไทยจะเป็นผู้สูงอายุ (พระวิมาน คมภิระปัญโญ และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำป่อง, 2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุที่รวดเร็วเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในภูมิภาคเดียวกัน (ณสีกาญจน์ ศิริคุรุรัตน์กร และ รัตนพงษ์ สอนสุภาพ, 2567) โดยอายุเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 58 ปี ในปีพ.ศ.2508 เป็น 75 ปี ในปัจจุบัน (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.))

1) อีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ คือ การที่อัตราประชากรเด็กลดลง โดยในอดีตที่ผ่านประเทศไทยเคยมีประชากรเด็กเกือบครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมด แต่ในปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรเด็กไม่ถึง 1 ใน 5 ของประชากรทั้งหมด เนื่องจาก 20 ปีที่ผ่านมาผู้หญิงไทยคนหนึ่งมีบุตรเฉลี่ยประมาณ 2 คน แต่ปัจจุบันผู้หญิงไทยคนหนึ่งมีบุตรเฉลี่ยเพียงประมาณ 1.6 คนเท่านั้น (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) สาเหตุเกิดจากการที่ผู้หญิงไทยมีสถานภาพมากขึ้น คนรุ่นใหม่อยู่เป็นโสดเพิ่มขึ้น และมีบุตรน้อยลง (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566)

ส่งผลทำให้อัตราการเกิดของคนไทยมีจำนวนลดลงเหลือเพียงประมาณ 6 แสนคนต่อปี (วรชาติ ไชศรีศรีมีดาว และ ยศ อมรกิจวิทย์, 2567)

สามารถสรุปสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทยได้ว่าประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปีพ.ศ.2548 และก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในปีพ.ศ.2565 ซึ่งถือได้ว่าใช้ระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงระดับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียน อีกทั้งยังใช้เวลารวดเร็วกว่าประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นประเทศที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกเสียอีก และคาดการณ์ว่าในปีพ.ศ.2574 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด สะท้อนให้เห็นว่าจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและวัยแรงงานกลับลดลงที่มีความผกผันกัน เกิดจากวิวัฒนาการทางการแพทย์ทำให้ผู้สูงอายุมีอายุยืนยาวขึ้นและวิถีชีวิตและ

ค่านิยมของประชากรในยุคปัจจุบัน เช่น ผู้หญิงมีบทบาทในการทำงานมากขึ้นจึงไม่ต้องการมีบุตร แต่งงานช้าหรือต้องการมีเวลาส่วนตัว เป็นต้น



ภาพประกอบ 1 แสดงอัตราการเกิดของประชากรไทยจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปีพ.ศ. 2555-2564

ที่มา: อัตราการเกิดของประชากรไทยจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปีพ.ศ.2555-2564 โดย ณัฐพร เทียนบุญ. (<https://dspace.spu.ac.th/server/api/core/bitstreams/d1a392d1-0bd0-4721-9278-d8ba23d6e67c/content>) สงวนลิขสิทธิ์ 2564 โดย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ข้อมูลอัตราการเกิดของประชากรไทยจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปีพ.ศ.2555-2564 ข้างต้น พบว่า อัตราการเกิดของประชากรในประเทศลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะเวลาเพียง 9 ปี ประเทศไทยมีอัตราการเกิดลดลงถึงประมาณ 3 แสนคน ซึ่งเป็นจำนวนที่สามารถส่งผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรของประเทศอันเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลกระทบระดับมหภาค

ในปีพ.ศ.2579 ถูกคาดการณ์ว่าจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากถึงร้อยละ 30 ขณะที่วัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลงเหลือร้อยละ 15 และร้อยละ 56 ตามลำดับ (ศศิธร ถีสุงเนิน และ ณภัทร ใจเอ็นดู, 2567) การที่ประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วอีกทั้งประชากรเด็กกลับลดลงสวนทางกันนั้นย่อมส่งผลทำให้วัยแรงงานลดลงตามไปด้วย ทำให้โครงสร้างประชากรขาดความสมดุลส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย โดยผลกระทบทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การเกิดภาวะทางการคลังของรัฐบาลเพิ่มขึ้นในการใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้น

โดยสิทธิและสวัสดิการหลัก คือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่มีการจ่ายตามขั้นบันได ดังนี้ อายุ 60-69 ปี 600 บาทต่อเดือน อายุ 70-79 ปี 700 บาทต่อเดือน อายุ 80-89 ปี 800 บาทต่อเดือน และอายุ 90 ปีขึ้นไป 1,000 บาทต่อเดือน (ศุภานันท์, (ม.ป.ป.)) อีกทั้งรายได้ด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลหลักของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ได้แก่ ประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) (ร้อยละ 83.2) รองลงมา คือ ข้าราชการหรือข้าราชการบำนาญ ประกันสังคม/กองทุนเงินทดแทน รัฐวิสาหกิจ และอื่น ๆ (ร้อยละ 13.0 1.6 1.5 และ 0.7 ตามลำดับ) (อณิษฐา หาญภักดีนิยม, 2563)

ในทางตรงกันข้ามรัฐบาลสามารถจัดเก็บภาษีจากวัยแรงงานได้น้อยลง เนื่องจากจำนวนวัยแรงงานลดลงไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้สูงอายุ แต่สิทธิและสวัสดิการรายบุคคลยังคงเดิม (ศุภานันท์, (ม.ป.ป.)) สะท้อนให้เห็นถึงภาระทางการคลังที่เพิ่มขึ้นของรัฐบาลเป็นอย่างมากที่ต้องใช้ความสามารถในการบริหารค่าใช้จ่ายอย่างรอบคอบและหารายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย รัฐบาลจำเป็นต้องกำหนดภาระหนี้สาธารณะเพื่อดำเนินการทางการคลังต่อไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกคนที่มีหน้าที่ในการจ่ายภาษีเพื่อชำระหนี้สาธารณะต่อไป ภาระทางการคลังของรัฐบาลนี้จึงส่งผลกระทบต่อความสามารถในการคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการยกระดับการพัฒนาประเทศ (พระวิมาน คมภิธรปัญญา และ ภาณุวัฒน์ สิงห์คำปอง, 2567) รวมถึงระดับความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมอาจลดลงและส่งผลกระทบต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศอีกด้วย (ศุภานันท์, (ม.ป.ป.))

ผลกระทบทางสังคม คือ เมื่อสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่สัดส่วนประชากรวัยทำงานลดลงก่อให้เกิดการพึ่งพิงกันระหว่างประชากรกลุ่มอายุต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้ทำให้วัยแรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น (อณิษฐา หาญภักดีนิยม, 2563) ซึ่ง “อัตราส่วนพึ่งพิง” (Dependency Ratio) ระหว่างประชากรเด็กและประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยทำงาน พบว่า อัตราส่วนพึ่งพิงวัยเด็กได้ลดลงอย่างมากและต่อเนื่องตั้งแต่ปีพ.ศ.2513 จนถึงปีพ.ศ.2578 ในขณะที่อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาเดียวกัน สะท้อนได้ว่าแนวโน้มรูปแบบการพึ่งพิงจะเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพิงของเด็กเป็นส่วนใหญ่มาสู่การพึ่งพิงของผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่ โดยการคำนวณอัตราส่วนดังกล่าวกำหนดให้ประชากรเด็ก คือ ประชากรอายุระหว่าง 0-14 ปี ประชากรวัยทำงาน คือ ประชากรอายุระหว่าง 15 -59 ปี และประชากรสูงอายุ คือ ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ในปีพ.ศ.2503 อัตราส่วนเกือหนุนผู้สูงอายุมีจำนวนมาก เห็นได้จากวัยทำงาน 12 คน ต้องดูแลผู้สูงอายุ 1 คน และคาดว่าในปีพ.ศ.

2578 ผู้สูงอายุไทยแต่ละคนจะมีคนวัยทำงานที่ช่วยกันดูแลเกื้อหนุนเพียง 2 คนเท่านั้น (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.))

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปผลกระทบที่เกิดจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุได้ว่า ด้านเศรษฐกิจ เมื่อจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและอัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลทำให้วัยแรงงานมีจำนวนน้อยลง ส่งผลกระทบต่อภาระทางการคลังของรัฐบาลในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้สูงอายุ ในทางตรงกันข้ามสามารถจัดเก็บภาษีซึ่งเป็นรายได้หลักของรัฐบาลในการบริหารประเทศลดน้อยลงจากการที่วัยแรงงานซึ่งเป็นช่วงวัยที่จ่ายภาษีมากที่สุดมีจำนวนลดลง อีกทั้งยังส่งผลทำให้ขาดแคลนแรงงานในตลาดอีกด้วย และด้านสังคม ปัญหาดังกล่าวส่งผลทำให้เกิดอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุมีอัตราการพึ่งพิงวัยทำงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต แต่ในขณะเดียวกันอัตราการพึ่งพิงของวัยเด็กกลับลดลงเนื่องจากมีจำนวนน้อยลง

ข้อมูลจากการรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2565 พบว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย ประกอบด้วย

1) รายได้จากการทำงาน โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างหรือในสถานภาพผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน ซึ่งเป็นการทำงานนอกระบบที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานจากการทำงานอย่างเหมาะสม (คิดเป็นร้อยละ 86.4 ของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานทั้งหมด) นอกจากนี้พบว่าสัดส่วนผู้สูงอายุที่กำลังทำงาน ช่วงอายุ 60-64 ปี ร้อยละ 56.4 ช่วงอายุ 65-69 ปี ร้อยละ 44.1 ช่วงอายุ 70-74 ปี ร้อยละ 24.5 ช่วงอายุ 75-79 ปี ร้อยละ 15.2 และช่วงอายุ 80 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.3 สะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่นั้นส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุวัยต้นที่มีช่วงอายุ 60-69 ปี ซึ่งเป็นวัยที่ยังคงแข็งแรงจึงเป็นช่วงวัยที่เหมาะสมแก่การทำงาน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566)

2) เงินออม (การสะสมเงินทรัพย์สินและการลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่รวมบ้านที่ดินและยานพาหนะ) โดยการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทยในปีพ.ศ.2564 พบว่า ผู้สูงอายุเพียงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.3) เท่านั้นที่มีเงินออม อีกทั้งผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีเงินอ้อมต่ำกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 41.4 และมีเพียงร้อยละ 11.9 เท่านั้นที่มีเงินอ้อมตั้งแต่ 400,000 บาทขึ้นไป อีกทั้งผู้สูงอายุจำนวนมากยังประสบปัญหาหนี้สินมากถึงร้อยละ 45 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ซึ่งเป็นหนี้สินของผู้สูงอายุเองหรือสมาชิกในครัวเรือน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566)

3) การเกื้อหนุนจากครอบครัว โดยบุตรของผู้สูงอายุ (รวมบุตรเลี้ยงและบุตรบุญธรรม) เป็นแหล่งรายได้หลักของผู้สูงอายุมาโดยตลอด แต่จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา พบว่า รายได้จากแหล่งนี้ของผู้สูงอายุมีแนวโน้มลดลงอย่างมาก จากร้อยละ

58.47 ในปีพ.ศ.2545 ลดลงเหลือร้อยละ 32.18 ในปีพ.ศ.2564 ในขณะเดียวกันแหล่งรายได้หลักของผู้สูงอายุที่ได้จากการรับเบี้ยยังชีพมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จากเพียงร้อยละ 1.37 ในปีพ.ศ.2545 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.18 ในปีพ.ศ.2564 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566)

4) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวนเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นอัตราตามขั้นบันไดจำนวน 600-1,000 บาทต่อเดือน โดยเมื่อเทียบกับเส้นความยากจน (Poverty line) ทั้งของสากลและของประเทศไทย พบว่า เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ การที่รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณส่วนนี้เพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้สูงอายุซึ่งเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ผู้สูงอายุต้องได้รับทุกคน แต่ในทางกลับกันจำนวนเบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับต่อคนนั้นไม่สามารถทำให้ผู้สูงอายุเลี้ยงชีพได้อย่างเพียงพอ นั่นย่อมเป็นปัญหาสำคัญสำหรับประเทศไทย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2566)

ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้เป็นประเทศที่อยู่ในระดับรายได้ปานกลาง อีกทั้งการออมในรูปแบบต่าง ๆ ของคนไทยยังต่ำมาก (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) นอกจากนี้ระดับรายได้ต่อหัวและระดับการศึกษาของประเทศไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่นที่ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ทำให้การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยจึงอาจเกิดขึ้นรวดเร็วและรุนแรงกว่าประเทศอื่น ๆ (อภินิษฐา หาญภักดินิยม, 2563)

โดยสามารถสรุปแหล่งรายได้ที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทยประกอบด้วย 1) รายได้จากการทำงาน ปัจจุบันผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานมากที่สุด คือ ผู้สูงอายุวัยต้น ซึ่งมีอายุ 60-69 ปี กล่าวได้ว่าเป็นช่วงวัยที่ยังคงแข็งแรง เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ร่างกายเริ่มเสื่อมโทรมในระยะแรกและผ่านช่วงเกษียณอายุได้ไม่นานนัก จึงทำให้ความรู้และความสามารถยังคงเทียบเท่าหรือมากกว่าวัยทำงาน อีกทั้งยังต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานนอกระบบ 2) เงินออม โดยผู้สูงอายุที่มีเงินออมมีจำนวนครึ่งหนึ่งเท่านั้น อีกทั้งส่วนใหญ่มีเงินออมไม่เกิน 50,000 บาท และมีปัญหานี้สินร่วมด้วย 3) รายได้จากบุตร ซึ่งมีแนวโน้มลดลง อาจเนื่องจากผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ระบบแรงงานมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของคนไทย และพึ่งพาเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากรัฐบาลมากขึ้น และ 4) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยพบว่าอัตราการจ่ายเงินดังกล่าวต่ำกว่าเส้นยากจนที่สากลและประเทศไทยได้กำหนดไว้ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพของผู้สูงอายุ แต่ในทางกลับกันอัตราการพึ่งพิงเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกลับเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีหลักประกันทางรายได้อื่น ๆ จึงหันมาพึ่งพารายได้จากเบี้ยยังชีพ

2.2 การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยและต่างประเทศ

2.2.1 แนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุ

การดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนย่อมต้องใช้ต้นทุน ประกอบด้วย วัตถุดิบ (Raw Material) เงิน (Money) และแรงงาน (Manpower) ซึ่งแรงงานเป็น ต้นทุนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ จึงเป็นต้นทุนที่มี คุณภาพทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างผลผลิตที่มีคุณค่านำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี ได้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกประสบปัญหาการมีจำนวนแรงงานลดลงแต่มี จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้หลายประเทศที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวต้องคำนึงถึงการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศสามารถขับเคลื่อนต่อไป ได้ โดยสามารถแบ่งแรงงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานวัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 15-59 ปี และกลุ่มแรงงานสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (วราพัชร จันทรเส็ง, 2563)

แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะช่วงอายุใดจำเป็นต้องใช้เงินในการดำรงชีพทั้งสิ้น โดยที่มาของ รายได้ย่อมเกิดจากการทำงานเป็นหลัก ซึ่งการมีงานทำสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ การพึ่งพา ตนเอง และการหาเลี้ยงครอบครัว รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการดำรงชีวิต การมีชีวิตอย่าง มีคุณค่า ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม การทำงานจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อ ผู้สูงอายุตามที่ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) ได้กล่าวถึงในด้านดังต่อไปนี้

- 1) ด้านร่างกาย การทำงานช่วยให้ผู้สูงอายุได้เคลื่อนไหวออกกำลังกาย ทำให้ ร่างกายมีความกระฉับกระเฉง ช่วยชะลอความเสื่อมถอยของร่างกาย
- 2) ด้านจิตใจ การทำงานช่วยให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าในตนเอง มีศักดิ์ศรี ไม่รู้สึก ว่าตนเองเป็นภาระของครอบครัว
- 3) ด้านความมั่นคง การทำงานช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้ในการดูแลตนเอง ทั้ง ในยามปกติและยามเจ็บป่วย และสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการทำงานของผู้สูงอายุ คือ ลักษณะ งานต้องเหมาะสมกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ

ข้อมูลข้างต้นสอดคล้องกับทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน (Theory of Employment System) กล่าวว่า นายจ้างต้องคำนึงถึงความสามารถของแรงงาน โดยจัดสรรให้แรงงานทำงานใน ตำแหน่งงานที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพและสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่จ่ายไป (ชลธิชา อัสวรินทร์ และคณะ, 2563) สอดคล้อง กับผลการศึกษาเรื่องรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครปฐม ของ ชลธิชา สุพรรณาลัย (2567) พบว่า แนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คือ การ กำหนดตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับความรู้และความสามารถทางกายภาพในการปฏิบัติงานตาม

บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ โดยนายจ้างต้องพิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้กรมกิจการผู้สูงอายุได้มีศึกษารูปแบบแนวทางของการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ที่เป็นหนึ่งในมาตรการขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาลสมัยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (พ.ศ.2557-2562) ซึ่งรัฐบาลในขณะนั้นมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) เพื่อขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวร่วมกับภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม โดยรูปแบบเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยมี 3 รูปแบบ ได้แก่ (กะซามาศ ลิสมโกชน, 2564)

รูปแบบที่ 1 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบการทำงานแบบมีนายจ้างหรือการขยายการเกษียณอายุการทำงาน โดยเน้นผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบ โดยอาจมีการแบ่งเป็น 3 รูปแบบย่อย ได้แก่ การขยายอายุการเกษียณในรายบุคคล การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ และการขยายอายุการเกษียณเป็นการทั่วไป ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะของแรงงานที่แตกต่างกัน เช่น ช่วงอายุ เงื่อนไขการจ้างงานเดิม ระบบค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่จะได้หลังจากการเกษียณ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าชดเชย รวมถึงสวัสดิการเกื้อกูล เป็นต้น (ณัฐพร เทียนบุญ, 2564)

รูปแบบที่ 2 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบการทำงานไม่เต็มเวลา ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการผลิต ซึ่งเป็นการดำเนินการที่มีความต่อเนื่อง แม้ว่าจะเป็นการจ้างงานที่ไม่เต็มเวลา แต่มีการดำเนินการและการเปิดพื้นที่เพื่อการทำงานของผู้สูงอายุอยู่เสมอ โดยเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ (ณัฐพร เทียนบุญ, 2564)

รูปแบบที่ 3 เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility : CSR) ของกิจการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นงบประมาณเพื่อการจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการทำให้กิจการและสังคมเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ (ณัฐพร เทียนบุญ, 2564)

รูปแบบแนวทางของการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ข้างต้นสอดคล้องกับ ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ (2563) ที่อธิบายว่า รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุแบ่งเป็น 2 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่ การจ้างงานต่อเนื่องหรือการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุ โดยอาจทำงานในตำแหน่งเดิมหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งและปรับภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับช่วง

วัยมากขึ้น และการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่ในที่ทำงานเดิมหรือตำแหน่งใหม่ นอกจากนี้ยังมีการจ้างงานในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นสูง เช่น การรับงานกลับไปทำที่บ้านและการจ้างงานเป็นชิ้นงาน ทั้งนี้ในแต่ละรูปแบบการจ้างงานอาจมีลักษณะค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่แตกต่างกัน

งานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการอธิบายของ ศุภชัย ศรีสุชาติ และแก้วขวัญ ตั้งติพงษ์กุล, (ม.ป.ป) อ้างถึงใน ญัฐพร เทียนบุญ (2564) เรื่องโครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานสูง ที่ได้จัดรูปแบบการจ้างงานออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ เป็นการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่ได้เกษียณอายุกลับเข้ามาทำงานในองค์กรใหม่ โดยให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างจากเดิม ทั้งนี้หากแรงงานผู้สูงอายุมีสิทธิตามเงื่อนไขของการได้รับบำเหน็จหรือบำนาญชราภาพก็จะได้รับเงินส่วนนั้นจากกองทุนประกันสังคมและได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานใหม่ และเมื่ออายุของแรงงานยังไม่ถึง 60 ปีก็สามารถกลับเข้าสู่ระบบประกันสังคมใหม่ได้ โดยสัญญาการจ้างงานส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะปีต่อปี เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นระยะ

รูปแบบที่ 2 การขยายอายุการเกษียณ (Retirement Age Extension) เป็นการให้โอกาสแรงงานผู้สูงอายุทำงานต่อในองค์กร โดยค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจได้รับในมูลค่าเท่าเดิม

รูปแบบที่ 3 การใช้รูปแบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่น เป็นการจ้างงานโดยใช้รูปแบบการจ้างแรงงานนอกระบบมาช่วยหรือเป็นการจ้างงานในรายชิ้น และได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นและคุณภาพของงาน ซึ่งอาศัยความเชี่ยวชาญในการทำงาน โดยผู้สูงอายุสามารถทำงานที่บ้านหรือในชุมชนได้

รูปแบบที่ 4 การจ้างแรงงานผู้สูงอายุใหม่ โดยผู้สูงอายุไม่จำเป็นต้องเคยเป็นแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งรูปแบบการทำงานดังกล่าวเป็นการใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงอายุในการเข้ามาประกอบอาชีพ ลักษณะการทำงานจึงไม่มีความซับซ้อนและง่ายต่อการฝึกฝนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุมากที่สุด

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุได้ว่า รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุมีรูปแบบหลักทั้งหมด 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) การขยายอายุการทำงานให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อหลังเกษียณ 2) การจ้างงานผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานใหม่ในสถานประกอบการเดิมที่ผู้สูงอายุเคยทำงาน โดยทำงานในตำแหน่งเดิมหรืออาจปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุก็ได้ ซึ่งให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างจากเดิม และ 3) การจ้าง

งานแบบยืดหยุ่นหรือไม่เต็มเวลา เป็นการจ้างงานนอกระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกับนายจ้างได้ทำข้อตกลงกันเพื่อหาชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสามารถนำงานกลับไปทำที่บ้านได้ โดยจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นตามคุณภาพของชิ้นงาน

นอกจากรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุรูปแบบหลักข้างต้น ยังมีรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุรูปแบบอื่น ที่ค้นพบ ได้แก่ 1) การจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่ในสถานประกอบการ โดยผู้สูงอายุไม่จำเป็นต้องเคยทำงานกับสถานประกอบการหรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งที่ถูกจ้างงาน เนื่องจากเป็นการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์พื้นฐานที่ผู้สูงอายุมีอยู่เดิมและเป็นงานที่ง่ายต่อการเรียนรู้ และ 2) การจ้างงานผ่านกลไก CSR เป็นวิธีการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ กล่าวคือ โดยปกติแล้วสถานประกอบการมักดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการช่วยเหลือสังคมในมิติต่าง ๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานประกอบการและให้สังคมได้เกิดการตระหนักรู้ในมิตินั้น ๆ ด้วยวิธีการจ้างงานผู้สูงอายุจึงเป็นประเด็นหนึ่งที่สถานประกอบการสามารถดำเนินการผ่านกลไกดังกล่าวได้

ข้อมูลชุดความรู้การดูแลตนเองและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ “มีงานทำ” ของ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) อธิบายว่า ประเภทและลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานที่มีค่าตอบแทน เป็นการทำงานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์จากงานเดิมที่เคยทำหรือจากงานอดิเรกที่ชอบทำเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเพื่อหารายได้ให้กับตนเอง เช่น 1) งานด้านการเกษตร เป็นงานที่นอกจากได้รับรายได้แล้วยังเป็นการออกกำลังกายอีกด้วย 2) งานอดิเรก เป็นงานอดิเรกที่อาจนำมาซึ่งรายได้ เช่น ทำสวนปลูกอาหาร เย็บเสื้อผ้า วาดรูป และปลูกไม้ดอกไม้ประดับ เป็นต้น 3) งานที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นงานที่ผู้สูงอายุได้ใช้ความสามารถที่ตนเองชำนาญในการทำงาน 4) การรวมกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อสร้างงานเพิ่มรายได้ เช่น กลุ่มของเล่นพื้นบ้าน กลุ่มศิลปะพื้นบ้าน กลุ่มงานหัตถกรรมท้องถิ่น กลุ่มมัคคุเทศก์ท้องถิ่น การนวดแผนไทย ปลูกต้นไม้ ไม้ดอกไม้ประดับ เป็นต้น และ 5) การเป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์ภูมิปัญญาตามความถนัด เช่น ทอผ้า ทำขนมไทย แกะสลักไม้ จักสาน เป็นต้น

หากจำแนกลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย สามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงแรก เป็นช่วงของวัยสูงอายุที่ยังมีพลังกำลัง โดยปกติมักจะอยู่ในช่วงอายุ 60-69 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ อีกทั้งร่างกายยังคงแข็งแรงสามารถทำงานสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้เป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานที่ได้

ค่าตอบแทนได้ เช่น งานเกษตรอุตสาหกรรม งานบริการ การประกอบอาชีพอิสระ วิทยากรให้ความรู้ ที่ปรึกษา อาสาสมัคร และการทำงานอดิเรกต่าง ๆ ตามความสนใจ

ช่วงที่สอง เป็นช่วงแห่งการพักผ่อน ในช่วงนี้มักอยู่ระหว่างอายุ 70-79 ปี อาจยังมีสภาพร่างกายโดยรวมที่ยังดีอยู่แต่ไม่กระฉับกระเฉงหรือเริ่มอ่อนแอลง ดังนั้น ผู้สูงอายุในช่วงวัยนี้จึงต้องการการพักผ่อนมากกว่าการทำงาน แต่หากยังคงสถานะการทำงานไม่ควรทำงานหนักจนเกินไปและควรเน้นการทำงานอดิเรกมากขึ้น

ช่วงที่สาม เป็นช่วงแห่งการพึ่งพิง มักอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 80 ปีขึ้นไป ผู้สูงอายุมักมีความเจ็บป่วยและมีความเสื่อมของอวัยวะต่าง ๆ มากขึ้น จึงต้องพึ่งพิงผู้อื่นมากขึ้น ช่วงวัยนี้ควรเน้นการทำงานอดิเรกที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนไป

นอกจากนี้ผลการศึกษาเรื่อง โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง ของ ชลธิชา อัศวินวันตร และคณะ (2563) พบว่า ภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จ้างงานผู้สูงอายุรูปแบบยืดหยุ่น ซึ่งเป็นการทำงานบางเวลา วันละประมาณ 7-8 ชั่วโมง และประมาณ 5-6 วันต่อสัปดาห์ โดยผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้ ประกอบด้วย การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิสมทบค่ารักษาพยาบาล และเบี้ยขยันรายเดือน สวัสดิการพิเศษอื่น ๆ เช่น กองทุนเงินทดแทน ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม และประกันสุขภาพกลุ่ม

อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาดังกล่าว อันได้แก่ ฝ่ายบุคคลและแรงงานผู้สูงอายุ ได้เสนอรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่สุด คือ การจ้างงานแบบยืดหยุ่นหรือแบบบางเวลา โดยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุและนายจ้างสามารถกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันร่วมกันได้ ซึ่งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ควรอยู่ระหว่าง 4-6 ชั่วโมงต่อวัน และควรจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวัน สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ตนมีสิทธิเลือกเวลาการทำงานได้มากขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไข ความต้องการหรือข้อจำกัดของแต่ละบุคคล และไม่ผูกมัดในเรื่องระเบียบข้อบังคับการเข้าทำงานมากจนเกินไป เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้สูงอายุ

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2562 ขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ประสงค์จ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งมีได้ทำงานประจำในสถานประกอบกาแต่ประสงค์ทำงานบางช่วงเวลา ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท 2) การจ้างงานผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อ

สุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เช่น งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต งานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว 3) ระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุควรไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน (กระทรวงแรงงาน, 2562)

จากข้อมูลประเภทและลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าประเภทงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุนั้นต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งช่วงอายุของผู้สูงอายุที่เหมาะสมแก่การทำงานมากที่สุด คือ ผู้สูงอายุวัยต้น ที่มีอายุ 60-69 ปี เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่สภาพร่างกายไม่เสื่อมโทรมมากนัก สามารถทำงานด้านการบริการ ด้านอุตสาหกรรม และด้านหัตถกรรม ซึ่งต้องเป็นรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นโดยมีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับระยะเวลาและจำนวนวันในการทำงาน โดยกำหนดให้ทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง สัปดาห์ละไม่เกิน 6 วัน และนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 45 บาท

นอกจากนี้ยังมีประเภทและลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุรองลงมา ได้แก่ งานด้านการเกษตร งานเสมียนพนักงาน งานด้านการค้า และวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา ซึ่งเป็นประเภทงานที่ผู้สูงอายุสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สั่งสมเป็นระยะเวลานานมาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีโดยขึ้นอยู่กับความถนัดของผู้สูงอายุโดยประเภทงานดังกล่าวมักจะแพร่หลายในผู้สูงอายุวัยต้น แต่หากผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุเพื่อหารายได้ควรทำงานอดิเรกที่ไม่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและสามารถสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวันเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุวัยกลาง ที่มีอายุ 70-79 ปี เป็นช่วงวัยที่ไม่เหมาะแก่การทำงาน เกิดจากการที่ร่างกายเริ่มมีความเสื่อมโทรมมากกว่าผู้สูงอายุวัยต้น จึงควรหางานอดิเรกที่เหมาะสมกับช่วงวัยทำในยามว่าง

การจ้างงานผู้สูงอายุย่อมต้องเป็นความสมัครใจของทั้งผู้สูงอายุและนายจ้างของสถานประกอบการจึงสามารถอธิบายความต้องการของทั้งสองฝ่ายจากการศึกษาของ ณัฐพร เทียนบุญ (2564) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีความต้องการทำงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้สูงอายุต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และต้องการช่วยเหลือตนเอง
- 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุต้องการหารายได้ เนื่องจากมีหนี้สินหรือไม่มีเงินออมไว้ใช้เมื่อยามสูงอายุ จึงทำให้ไม่มีเงินเพียงพอในการดำรงชีพ

3) ปัจจัยด้านสังคม ผู้สูงอายุไม่ต้องการเป็นภาระของครอบครัวและต้องการรักษาสถานภาพทางสังคม

อีกทั้ง วราพัชร จันทรเส่ง (2563) ได้อธิบายความต้องการของผู้สูงอายุจะเป็นไปตามสภาพปัญหาของผู้สูงอายุดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ (physio-psychological needs) เป็นความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนและทุกกลุ่มอายุ ที่มีความต้องการปัจจัย 4 เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกาย ส่วนความต้องการทางจิตใจ เป็นความต้องการที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถสัมผัสหรือจับต้องได้ เช่น ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย การเคารพยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป และความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ

2) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการของผู้สูงอายุที่ยังคงต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมและได้รับการยกย่อง (Sense of Recognition) การเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ (Sense of Importance) และต้องการโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม (Sense of Opportunity)

3) ความต้องการทางเศรษฐกิจ (Economical Needs) ผู้สูงอายุที่ยังคงแข็งแรงอยู่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาครอบครัวและรัฐบาล เนื่องจากยังคงมีกำลังในการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพและครอบครัวได้ ดังนั้นภาครัฐควรส่งเสริมการจัดหาอาชีพและฝึกอาชีพเพื่อเสริมการมีรายได้ให้กับผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) ได้อธิบายความต้องการด้านการมีงานทำของผู้สูงอายุเกิดจากการต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และการมองเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง โดยการที่จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานมีแนวโน้มสูงขึ้น สามารถสะท้อนได้ว่าผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานเพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุมีทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านจิตใจ ผู้สูงอายุต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของตนเองว่าสามารถช่วยเหลือตนเองได้เป็นอย่างดี 2) ด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และร่างกายที่ยังคงแข็งแรง จึงมีความต้องการทำงานต่อ เนื่องจากประสบปัญหาด้านหนี้สินและการเงินที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงตัดสินใจกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน 3) ด้านสังคม ผู้สูงอายุยังต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมเอาไว้ เช่น ต้องการการยอมรับจากสังคมและต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม เป็นต้น และ

4) ด้านร่างกาย ผู้สูงอายุยังคงต้องการปัจจัยในการดำรงชีวิต 4 ประการ ที่จำเป็นต่อคนทุกช่วงวัย อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งการได้มาซึ่งปัจจัย 4 ดังกล่าวต้องใช้เงินในการได้มา การทำงานต่อหลังเกษียณจึงเป็นวิธีที่ทำให้ผู้สูงอายุมีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายสิ่งของที่จำเป็นข้างต้น

ปัจจัยที่สนับสนุนให้นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน จากการอธิบายของ ฅรัฐพร เทียนบุญ (2564) มีดังนี้

- 1) แรงงานขาดแคลน
- 2) การจ้างงานแรงงานใหม่ที่เป็นวัยแรงงานทำได้ยาก เนื่องจากคนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มักจะประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือเรียนต่อ
- 3) ผู้สูงอายุมีประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีจึงสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่า อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ได้อีกด้วย
- 4) การธำรงรักษาแรงงานสูงอายุให้ยังคงทำงานในองค์กรต่อนั้น ย่อมทำให้แรงงานผู้สูงอายุหรือแรงงานวัยอื่น ๆ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

วรพัชร จันทรเส้ง (2563) ได้อธิบายว่า การจ้างงานผู้สูงอายุก่อให้เกิดผลดีต่อหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้สูงอายุ นายจ้าง สังคมและประเทศ ดังนี้

ผู้สูงอายุ มีความมั่นคงทางการเงินมากขึ้นผ่านการทำงาน และเมื่อมีรายได้ย่อมส่งผลทำให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าในตนเอง อีกทั้งการทำงานยังส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีร่างกายที่แข็งแรงมากยิ่งขึ้น และสามารถคงสภาพทางสังคมไว้อีกด้วย

นายจ้าง ได้บุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาอันส่งผลดีต่อการได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งการจ้างงานผู้สูงอายุรูปแบบยืดหยุ่นที่เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุดสามารถช่วยลดต้นทุนในการดำเนินกิจการให้กับองค์กรได้ นอกจากนี้องค์กรยังได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลจากการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้สูงอายุอีกด้วย

สังคมและประเทศ การกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุย่อมทำให้สัดส่วนประชากรวัยทำงานมีความสมดุลมากขึ้น กล่าวคือ ผู้สูงอายุสามารถเข้าไปทดแทนวัยแรงงานที่มีจำนวนลดน้อยลงได้ จึงไม่ก่อให้เกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งยังส่งผลทำให้ไม่เป็นภาระต่อสังคมและรัฐบาลในการพึ่งพิงอีกด้วย

สามารถสรุปปัจจัยหลักที่ส่งผลทำให้นายจ้างต้องการจ้างงานผู้สูงอายุได้ว่า องค์การส่วนใหญ่มักต้องการจ้างงานบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ อีกทั้งประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในด้านนั้น ๆ ประสบการณ์จึงมีความสำคัญในบางอาชีพโดยมักจะดำรงตำแหน่งโดยผู้สูงอายุ เมื่อองค์กรได้รับบุคลากรดังกล่าวเข้าไปเป็นพนักงานย่อมทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน กล่าวคือบุคลากรที่มีศักยภาพเหล่านี้จะสามารถแสดงความเชี่ยวชาญผ่านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในบางตำแหน่งไม่สามารถใช้องค์ความรู้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังอาศัยประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในเนื้องานอีกด้วย นอกจากนี้ผู้สูงอายุสามารถเข้ามาทดแทนวัยแรงงานที่มีจำนวนลดลง อันส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในบางตำแหน่งได้ อีกทั้งเมื่อผู้สูงอายุถูกขยายอายุการเกษียณหรือถูกจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ ย่อมทำให้มีรายได้ในการเลี้ยงชีพและครอบครัว ซึ่งเป็นการลดการพึ่งพิงครอบครัวสังคม และรัฐบาลอีกด้วย โดยหากรัฐบาลมีค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุอายุลดลงย่อมทำให้มีงบประมาณในการบริหารและพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ เมื่อผู้สูงอายุทำงานจำเป็นต้องขยับร่างกายและใช้ความคิดมากกว่าการเกษียณอายุ จึงทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรงมากขึ้นหรือชะลอความเสื่อมถอยของร่างกายได้เป็นอย่างดีส่งผลทำให้รัฐบาลจ่ายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของผู้สูงอายุลดน้อยลง

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลทำให้นายจ้างต้องการจ้างงานผู้สูงอายุที่ค้นพบเพิ่มเติมคือ เมื่อสถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุย่อมทำให้สถานประกอบการได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลจากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานผู้สูงอายุได้ถึง 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่จ้างงานผู้สูงอายุหนึ่งคน โดยมีเงื่อนไขตามกำหนด ซึ่งผลประโยชน์ดังกล่าวที่รัฐบาลได้ออกมานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อโน้มน้าวให้สถานประกอบการซึ่งเป็นองค์กรเอกชนได้ให้ความร่วมมือและตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อหลังเกษียณเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย อีกทั้งเมื่อสถานประกอบการได้ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุย่อมทำให้ผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานต่อเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเองและแรงงานวัยอื่น ๆ ในองค์กรเกิดความรู้สึกร่วมดังกล่าวดังกล่าวเช่นกัน เป็นผลทำให้แรงงานทุกช่วงวัยสามารถเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตาม ญัฐพร เทียนบุญ (2564) ได้อธิบายอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุไว้ว่า ค่านิยมของคนในสังคมไทยมักมองผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายถดถอยจึงไม่เหมาะแก่การทำงาน โดยผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าแรงงานวัยทำงาน จึงทำให้

การจ้างงานผู้สูงอายุไม่ถูกยอมรับและส่งเสริมเท่าที่ควร รวมถึงขาดกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่ชัดเจนอีกด้วย

วราพัชร จันทรเส้ง (2563) ได้อธิบายถึงทัศนคติด้านลบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุได้ดังนี้

1) คนทั่วไปมองว่าผู้สูงอายุเป็นวัยที่ไม่สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้ แม้เรียนรู้ได้แต่ไม่สามารถเทียบกับแรงงานวัยทำงานได้โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี แต่ในทางกลับกันในปัจจุบันกลุ่มผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่อายุมากกว่า 50 ปี เติบโตอย่างรวดเร็วทำให้เห็นว่าผู้สูงอายุได้ให้ความสนใจเทคโนโลยีสมัยใหม่เพิ่มมากขึ้น

2) ความสามารถในการผลิตของแรงงานสูงอายุต่ำกว่าการผลิตของแรงงานวัยทำงาน แต่ในทางกลับกันผู้สูงอายุซึ่งมีประสบการณ์มักมีกระบวนการในการทำงานที่ียบยลมากกว่าจึงเป็นข้อได้เปรียบที่ทำให้ความสามารถในการทำงานของทั้งสองช่วงวัยไม่แตกต่างกันมากนัก

3) แรงงานผู้สูงอายุเป็นวัยที่ไม่คุ้มค่าแก่การฝึกอบรม เนื่องจากมีชีวิตต่อไปได้นานเมื่อเทียบกับวัยทำงาน แต่ในทางกลับกันในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะมีชีวิตอยู่ได้นานมากขึ้น

4) ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวในการทำงานได้น้อยกว่าวัยทำงาน แต่ในทางกลับกันผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานจึงมีวิธีรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2560) ได้อธิบายผลกระทบของการจ้างงานผู้สูงอายุโดยสามารถแบ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบ 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้สูงอายุ นายจ้าง และสังคมและประเทศ ดังนี้

ผู้สูงอายุ เป็นวัยที่ไม่สามารถทำงานลักษณะที่หนักหรือสร้างความเครียดได้ เนื่องจากสามารถส่งผลทำให้ร่างกายทรุดโทรม จึงทำให้ผู้สูงอายุไม่มีพลังกำลังในการทำงานมากพอเมื่อเทียบกับวัยแรงงาน อีกทั้งผู้สูงอายุมักไม่กล้าเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ ๆ จึงสามารถพลาดโอกาสต่าง ๆ ได้ และผู้สูงอายุบางคนขาดความทันสมัยในด้านเทคโนโลยีที่เป็นทักษะสำคัญของการทำงานในปัจจุบัน

นายจ้าง แรงงานผู้สูงอายุมักมาพร้อมกับร่างกายที่เสื่อมโทรมและโรคประจำตัว ย่อมส่งผลต่อค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับวัยทำงาน อีกทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้สูงอายุ แต่ในทางกลับกันการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุเป็นการจ้างงานเพียงบางเวลาเท่านั้นจึงไม่คุ้มค่าต่อการจ่ายค่าใช้จ่าวดังกล่าว

สังคมและประเทศ การจ้างงานผู้สูงอายุสามารถส่งผลทำให้รัฐบาลต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ และรัฐบาลเสียรายได้ในการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลของสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเป็นการจูงใจให้ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุดังกล่าวที่เป็นปัจจัยหลักสามารถสรุปได้ว่า คนทั่วไปรวมถึงนายจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ มักมีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้สูงอายุ โดยมองผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานลดน้อยลงตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน และการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อีกทั้งร่างกายมีความเสื่อมโทรมลงจึงไม่เหมาะสมแก่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยรองที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานผู้สูงอายุ คือ ร่างกายที่เสื่อมโทรมลงของผู้สูงอายุย่อมก่อให้เกิดการไม่คุ้มค่าต่อการจ้างงานหากเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้นและการจัดฝึกอบรมไม่คุ้มค่ากับรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่เป็นเพียงรายวันเท่านั้น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้สูงอายุมีศักยภาพการปรับตัวในการทำงานช้ากว่าช่วงวัยอื่น ๆ อาจเนื่องด้วยคุ้นชินกับลักษณะงาน วิธีการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมเดิมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ซึ่งสาเหตุของทัศนคติในแง่ลบต่อผู้สูงอายุข้างต้นนั้น อาจเกิดจากการกำหนดอายุการเกษียณของข้าราชการที่กำหนดไว้ให้อยู่ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์

อย่างไรก็ตามไม่เพียงแต่มีมุมมองของนายจ้างที่ไม่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ผู้สูงอายุบางกลุ่มไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุเองด้วย อันเกิดจากปัจจัยตามที่ รัฐพร เทียนบุญ (2564) ได้กล่าวถึงดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ต้องการการพักผ่อนหลังเกษียณอายุ
- 2) ด้านเศรษฐกิจ คือ มีเงินเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ เช่น เงินออม เงินบำนาญ และสวัสดิการหลังเกษียณอื่น ๆ
- 3) ด้านสังคม ได้แก่ การต้องการอยู่กับครอบครัวและเพื่อนฝูง

2.2.2 นโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

2.2.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ 20 ของประเทศไทย ร่างโดยคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญในระหว่าง พ.ศ.2557-2560 และมีการ

ประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ.2560 (ชลธิชา อัศวินรันดร์ และคณะ, 2563) โดยมีบทบัญญัติที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุดังนี้

มาตรา 27 กำหนดให้ประชาชนในสังคมไทยมีปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งอายุกับผู้สูงอายุ เพื่อคุ้มครองให้ผู้สูงอายุสามารถยังคงมีสถานภาพทางสังคมเช่นเดียวกับช่วงวัยอื่น ๆ (สุรัชย์ เดชพงษ์ และ ชุตติพงศ์ สมทรัพย์, 2567)

มาตรา 48 กำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ ย่อมได้รับการช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ (ศศิธร ถิ์สูงเนิน และ ณภัทร ใจเอ็นดู, 2567)

มาตรา 71 กำหนดให้รัฐช่วยเหลือผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ (สุรัชย์ เดชพงษ์ และ ชุตติพงศ์ สมทรัพย์, 2567)

มาตรา 74 กำหนดให้รัฐส่งเสริมให้ประชาชนทำงานในลักษณะงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและช่วงอายุ โดยได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานที่ดี ได้รับรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างครบถ้วน อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการออมเงินเพื่อความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณอายุอีกด้วย (ชลธิชา อัศวินรันดร์ และคณะ, 2563)

จากสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญข้างต้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การกำหนดให้ประชาชนในช่วงวัยอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการ ห้ามมิให้ปฏิบัติต่อผู้สูงอายุอย่างไม่เท่าเทียมด้วยเหตุแห่งอายุ ซึ่งในประเด็นนี้มีความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก หากสถานประกอบการหรือแรงงานช่วงวัยอื่น ๆ ในสถานประกอบการนั้น ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุย่อมส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานสูงขึ้น อีกทั้งยังสามารถทำงานร่วมกับแรงงานช่วงวัยอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีอุปสรรค 2) การกำหนดให้รัฐส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพและได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายซึ่งในประเด็นนี้เป็นการป้องกันมิให้แรงงานสูงอายุโดนเอาเปรียบจากสถานประกอบการในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในระบบคุ้มครองการทำงาน ยังไม่มีบทบัญญัติที่ให้การคุ้มครองการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ 3) การกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ โดยการจัดสวัสดิการดูแลให้ผู้สูงอายุมีรายได้ในการเลี้ยงชีพอันส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย

2.2.2.2 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ถูกประกาศใช้เป็นกฎหมายคุ้มครองดูแลด้านสิทธิผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนานโยบายระดับชาติของประเทศไทย (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) โดยใช้เป็นกฎหมายที่เอื้อให้เกิดโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารจัดการที่รองรับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ (สุนทร ปัญญะพงษ์ และคณะ, 2564) และยกระดับการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุจากแนวคิดที่ว่าผู้สูงอายุ คือ “ผู้รับสวัสดิการ” (Welfare Base) มาเป็นการจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ “ตามสิทธิของผู้สูงอายุ” (Rights Base) ที่ได้ระบุไว้ในกฎหมาย (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้มีการปรับปรุงแก้ไขฉบับล่าสุดในปีพ.ศ.2553 (กะชามาศ ลีสมโกชน, 2564) โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ดังนี้

มาตรา 3 ระบุให้คำจำกัดความของผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลผู้มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย (ศศิธร ถีสุงเนิน และ ณภัทร ใจเอ็นดู, 2567)

มาตรา 11 ระบุเกี่ยวกับการคุ้มครองดูแลด้านสิทธิที่ผู้สูงอายุควรได้รับ โดยเป็นการสนับสนุนจากรัฐบาลในด้านต่าง ๆ (กะชามาศ ลีสมโกชน, 2564) ซึ่งด้านที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุตามการศึกษานี้ ได้แก่

วรรค 2 การส่งเสริมด้านการศึกษาให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับอุดมศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ (ศศิธร ถีสุงเนิน และ ณภัทร ใจเอ็นดู, 2567)

วรรค 3 การส่งเสริมการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูลและคำปรึกษาในการประกอบอาชีพ และการอบรมและฝึกอาชีพ เป็นต้น (ศศิธร ถีสุงเนิน และ ณภัทร ใจเอ็นดู, 2567)

โดยวรรคดังกล่าวเป็นแนวทางให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุตามภารกิจของตนเอง โดยเฉพาะกรมการจัดหางานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานให้กับประชาชนทุกช่วงอายุ (กะชามาศ ลีสมโกชน, 2564)

วรรค 4 การส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม โดยสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนของผู้สูงอายุหรือการรวมกลุ่มเป็นชมรมผู้สูงอายุในการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมกับช่วงวัย เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุ เช่น กิจกรรมถ่ายทอดภูมิปัญญา กิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมทางกีฬา เป็นต้น (ศศิธร ถีสุงเนิน และ ณภัทร ใจเอ็นดู, 2567)

วรรค 11 การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็น

ธรรม

โดยจากวรรคดังกล่าวรัฐบาลได้เริ่มจ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและถูกทอดทิ้ง ในปี พ.ศ.2536 ในระยะแรกกำหนดให้จ่ายเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือน ๆ ละ 200 บาท ต่อมาในปีพ.ศ.2542 รัฐบาลได้เพิ่มจำนวนเบี้ยยังชีพเป็น 300 บาทต่อเดือน และในปีพ.ศ.2550 เพิ่มเป็น 500 บาทต่อเดือน ซึ่งในปีพ.ศ.2552 รัฐบาลได้มีการขยายโอกาสให้ผู้สูงอายุทุกคนมีสิทธิที่ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (ยกเว้นข้าราชการที่มีสิทธิได้รับบำนาญจากรัฐบาล) อีกทั้งในปีพ.ศ.2555 รัฐบาลได้เพิ่มจำนวนเบี้ยยังชีพเป็นแบบขั้นบันได ดังนี้ ผู้ที่มีอายุ 60-69 ปี ได้รับจำนวน 600 บาท ผู้ที่มีอายุ 70-79 ปี ได้รับจำนวน 700 บาท ผู้ที่มีอายุ 80-89 ปี ได้รับจำนวน 800 บาท และผู้ที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป ได้รับจำนวน 1,000 บาท (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2557) โดยในการดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพดังกล่าวนี้กำหนดให้เป็นการดำเนินการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.) กระทรวงมหาดไทย (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2564)

นอกจากนี้ยังให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับบุตรที่ดูแลบิดาและมารดาสูงอายุ (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) ในมาตรา 17 กำหนดให้ผู้อุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2557) การจัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุตามมาตรา 13 เพื่อให้การสนับสนุนการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกู้ยืมเงิน 2 ประเภท ได้แก่ การกู้ยืมเงินรายบุคคล รายละไม่เกิน 30,000 บาท และการกู้ยืมเงินรายกลุ่ม กลุ่มละไม่น้อยกว่า 5 คน กลุ่มละไม่เกิน 100,000 บาท ซึ่งการกู้ยืมเงินดังกล่าวต้องชำระคืนเป็นรายงวด ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี โดยไม่คิดดอกเบี้ย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560) อีกทั้งยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุระดับชาติ (กผส.) ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกในการกำหนดทิศทางการนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุอีกด้วย (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.))

จากมาตราและวรรคข้างต้นนั้นล้วนแล้วแต่เป็นมาตราและวรรคที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งสิ้น โดยมาตรา 3 กำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้หน่วยงานส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการเกษียณอายุของแรงงาน และมาตรา 11 ซึ่งเป็นมาตราเกี่ยวกับสิทธิที่ผู้สูงอายุพึงได้รับจากรัฐบาล อันประกอบไปด้วย

วรรค 2 เป็นวรรคเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้รับการศึกษาต่อเนื่องโดยไม่ปิดกั้นเรื่องของอายุ ซึ่งการที่ผู้สูงอายุมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นนั้นมีแนวโน้มที่จะทำให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานต่อและเกิดการจ้างงานผู้สูงอายุได้ อีกทั้งผู้สูงอายุมีสิทธิในการได้รับข้อมูลและ

ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิที่พึงได้รับหรือความเป็นไปในสังคมเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีการวางแผนการดำรงชีวิตต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะเรื่องความมั่นคงทางการเงิน

วรรค 3 เป็นวรรคที่มีความสำคัญกับการศึกษาขึ้นนี้โดยตรง ซึ่งกล่าวถึงการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการฝึกอบรมให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานมีหน้าที่ในการดำเนินการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำผ่านการให้ข้อมูลและคำแนะนำ อีกทั้งเป็นหน่วยงานกลางในการให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานและสถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุได้จับคู่ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน อันเป็นการตอบสนองความต้องการของทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้กรมการจัดหางานยังดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุอีกด้วย

วรรค 4 เป็นวรรคที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในความต้องการของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุที่ต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมต่อไป เช่น การเข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุและการจัดตั้งเครือข่ายชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้สูงอายุ

วรรค 11 เป็นวรรคที่กำหนดให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยสวัสดิการส่วนนี้เป็นประโยชน์อย่างมากกับผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยยังชีพไม่เพียงพอ แต่ในทางกลับกันจำนวนเงินดังกล่าวที่กำหนดให้มีเกณฑ์การจ่ายเงินตามขั้นบันไดนั้นไม่สามารถทำให้ผู้สูงอายุดำรงชีพได้อย่างเพียงพอได้ จึงทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและมีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการมีโอกาสในการทำงานต่อหลังเกษียณมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มีการศึกษาหรือการศึกษาต่ำ เพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว

2.2.2.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่หลักที่สำคัญกับการคุ้มครองแรงงานและสภาพแวดล้อมการทำงานในประเทศไทย โดยได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2541 (พระมหากรุณาธิคุณ ภาณุวิสุทธิ และคณะ, 2567) โดยมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อรองรับสังคมสูงอายุในมาตราดังต่อไปนี้

การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประเด็นการขยายอายุการทำงานของแรงงาน โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 6 (พ.ศ.2560) มาตรา 118/ 1 กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างร่วมกันได้ โดยเมื่อถึงเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกันนั้นถือเป็นการเลิกจ้างแรงงาน แต่หากไม่มีการกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุให้ถือว่าการเกษียณอายุของลูกจ้างเท่ากับ 60 ปี โดยการตกลงเกณฑ์การเกษียณอายุที่ 60 ปี หรือมากกว่า 60 ปี หรือไม่มีการตกลง ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปสามารถแสดงเจตนาเกษียณอายุ

กับนายจ้างได้และมีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา อีกทั้งนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ต้องการเกษียณอายุ (กะขามาศ ลีสมโกชน์, 2564)

การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประเด็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างบางกลุ่มโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2562) มาตรา 87 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับประกอบกับข้อเท็จจริงอื่น เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, (ม.ป.ป.)) เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ โดยคณะกรรมการค่าจ้างสามารถพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างเพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ (ณัฐกร วัทธ, 2563) โดยเป็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เนื่องจากลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวหรือบางกิจการอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างหรือกิจการทั่วไป โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดด้านสุขภาพ (กะขามาศ ลีสมโกชน์, 2564)

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าในกฎหมายดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างผู้สูงอายุได้เป็นการเฉพาะในลักษณะเดียวกับลูกจ้างเด็กและสตรีที่พระราชบัญญัตินี้ได้ให้การคุ้มครอง (สุรัชย์ เดชพงษ์ และ ชุตินพงศ์ สมทรัพย์, 2567) การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นการนำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทั่วไปมาบังคับใช้

จากสาระสำคัญในกฎหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุนี้เป็นผลให้ทั้งผู้สูงอายุต้องการทำงานต่อหลังเกษียณและสถานประกอบการมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุต่อ การคุ้มครองแรงงานสูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญส่งผลทำให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในประเด็นการขยายอายุการทำงานให้กับผู้สูงอายุ โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงเกณฑ์การเกษียณอายุของลูกจ้างได้ อีกทั้งยังปรับปรุงแก้ไขในประเด็นการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางและมีข้อจำกัดด้านสุขภาพเมื่อเทียบกับแรงงานวัยทำงาน โดยสามารถจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ

2.2.2.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553

การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 โดยกำหนดให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถทำงานเวลาใดก็ได้และต้องได้รับการปฏิบัติจากผู้ว่าจ้างอย่างเป็นธรรมโดยได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำและเป็นรายชิ้น (ณัฐกร วัชร, 2563)

การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวส่งผลดีต่อผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นกลุ่มคนที่มีข้อจำกัดด้านสุขภาพมากกว่าแรงงานวัยทำงาน แม้ว่ากฎหมายจะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อหลังเกษียณได้ แต่หากผู้สูงอายุคนใดที่มีสุขภาพเสื่อมโทรมลงอันไม่เอื้ออำนวยต่อการเดินทางไปทำงานนอกบ้าน กฎหมายดังกล่าวจึงรองรับการทำงานของผู้สูงอายุซึ่งสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้ โดยกำหนดการจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุตามคุณภาพงานและรายชิ้นงาน

2.2.2.5 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 108 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุครบ 60 ปีในปึงปประมาณและทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้ทำงานต่อเพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว สามารถรับราชการต่อได้ไม่เกิน 10 ปีในบางตำแหน่งและสาขาอาชีพ โดยสาระสำคัญดังกล่าวมีใจความเดียวกับการแก้ไขกฎคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป พ.ศ.2552 ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ 60 ปีในปึงปประมาณสามารถรับราชการต่อไปได้ โดยแบ่งเป็นระยะแรก 4 ปี หากยังมีความจำเป็นในการรับราชการต่อต้องไม่เกินครั้งละ 3 ปี รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 10 ปี เนื่องจากความจำเป็นเพื่อประโยชน์ทางราชการและขาดแคลนบุคลากรที่สามารถทดแทนได้ (กานติมา วณิชดำรงศักดิ์, 2562) เช่น สายงานแพทย์ สายงานด้านศิลปะ ฯลฯ (ไพรินทร์ ชัดิพงษ์, 2567)

โดยข้าราชการที่สามารถรับราชการต่อต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับอาวุโส หรือระดับทักษะพิเศษ และปฏิบัติราชการต่อในตำแหน่งเดิม (กานติมา วณิชดำรงศักดิ์, 2562) ซึ่งตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเป็นตำแหน่งยกเว้นในการขยายอายุรับราชการต่อ (กะชามาศ ลิสมโภชน์, 2564) ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติราชการต่อต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี อีกทั้งยังไม่ใช่ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงและผ่านการตรวจสุขภาพตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด (กานติมา วณิชดำรงศักดิ์, 2562)

จากสาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กฎหมายดังกล่าวมุ่งเน้นไปที่การขยายอายุการทำงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของภาครัฐ โดยสามารถเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ตระหนักถึงการรองรับสังคมสูงอายุได้ โดย

ดำเนินการโดยขยายอายุการทำงานของข้าราชการในบางตำแหน่งและสาขาอาชีพที่ต้องการบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะทางที่ไม่สามารถหาบุคลากรใหม่ทดแทนได้ ซึ่งข้าราชการเหล่านี้สามารถรับราชการต่อไปได้ไม่เกิน 10 ปี เพื่อให้งานราชการสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องโดยมีข้าราชการสูงอายุที่มีศักยภาพสูงเหล่านี้เป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก

2.2.2.6 พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560

เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2559 มติคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยเห็นชอบมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุและอนุมัติหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ซึ่งเป็นที่มาของการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาดังกล่าว (ณัฐพร เทียนบุญ, 2564) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2560 โดยมีสาระสำคัญในการให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งต้องเกิดต้องเกิดก่อนวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2498 และมีสัญชาติไทย (มัทรี เชื้อนขันธุ์, 2562) อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น ๆ ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ซึ่งจะได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ที่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุ 2 เท่า แต่ค่าจ้างนั้นต้องไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งจำนวนแรงงานสูงอายุที่นำมาเป็นฐานในการคำนวณรายจ่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อขอรับสิทธิการยกเว้นภาษีเงินได้นั้นต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล (ณัฐพร เทียนบุญ, 2564) อย่างไรก็ตามจำนวนแรงงานผู้สูงอายุที่นำมาใช้สิทธิเหล่านี้ต้องเป็นผู้ที่ได้ค่าจ้างเต็มเดือนในประเทศไทยในแต่ละเดือนเท่านั้น (กะชามาศ ลิสมโภชน์, 2564)

กฎหมายข้างต้นประกาศใช้เพื่อสนับสนุนและจูงใจให้ภาคเอกชนได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานมากขึ้น เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งยังเพิ่มโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพที่ดีและต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุด้วยปัจจัยต่าง ๆ สามารถทำงานต่อไปได้เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้และแบ่งเบาภาระครอบครัว สังคม และรัฐบาลในการจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (มัทรี เชื้อนขันธุ์, 2562)

จากกฎหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่ารัฐบาลได้มองเห็นถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยใช้มาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนซึ่งเป็นองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้ดีที่สุด

เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ผ่านมาตรการการยกเว้นภาษีเงินได้ที่เกิดจากการจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุถึง 2 เท่า และเมื่อเกิดการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลดีต่อผู้สูงอายุ โดยได้รับรายได้ในการเลี้ยงชีพและครอบครัว ครอบครัวของผู้สูงอายุที่ไม่ต้องให้รายได้ผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุมีแหล่งรายได้เป็นของตนเอง สังคมและรัฐบาลที่ไม่ต้องแบกรับภาระในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุมากเช่นเดิม จึงสามารถนำงบประมาณของแผ่นดินไปใช้พัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งสถานประกอบการยังได้แรงงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่อยู่ในตัวผู้สูงอายุซึ่งใช้ระยะเวลาในการสั่งสมเป็นระยะเวลานาน โดยสามารถทำให้สถานประกอบการได้เปรียบในการแข่งขันได้

2.2.2.7 มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ พ.ศ.2559

เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2559 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุที่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ มาตรการด้านเศรษฐกิจที่มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2559)

มาตรการด้านเศรษฐกิจจะดำเนินการผ่านมาตรการทางภาษี ที่กำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่จ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่เป็นผู้ถือหุ้น กรรมการ ผู้บริหาร หรือเคยเป็นผู้บริหารของสถานประกอบการ โดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน สามารถนำค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการจ้างงานผู้สูงอายุดังกล่าวมายกเว้นภาษีได้ 2 เท่า แต่จำนวนผู้สูงอายุที่นำมาคิดคำนวณการยกเว้นภาษีต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2559)

จากสาระสำคัญของมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ารัฐบาลได้เริ่มเห็นความสำคัญของการเป็นสังคมสูงอายุของประเทศไทย จึงได้ประกาศมาตรการดังกล่าว โดยกำหนดให้มีมาตรการทางภาษีที่สามารถจูงใจนายจ้าง เพื่อโน้มน้าวให้สถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุสามารถนำรายจ่ายที่เกิดจากการจ้างงานมายกเว้นภาษีได้ถึง 2 เท่า แต่ค่าจ้างนั้นต้องไม่เกิน 15,000 บาทต่อคน จะเห็นได้ว่ามาตรการทางภาษีดังกล่าวในมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ พ.ศ.2559 เป็นที่มาของการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560

2.2.2.8 มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ

เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2561 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบหลักการมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ เป็นการเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายภาครัฐที่

เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมบูรณาการขับเคลื่อนประเทศไทยให้เป็นสังคมสูงอายุที่มีคุณภาพ ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยมีเป้าหมายให้ “ผู้สูงอายุเป็นพหุผลพลัง (Active Ageing) ร่วมขับเคลื่อนเพื่อพัฒนา” (ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ, 2563) ซึ่งสาระสำคัญของมาตรการดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ

มาตรการหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัย มาตรการย่อยที่ 1.2 ส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ โดยกำหนดลักษณะงาน อาชีพ และระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และส่งเสริมสร้างผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุผ่านการสนับสนุนจากรัฐ วิชาทักขุมชน และวิชาทักขเพื่อสังคม ผ่านโครงการส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุตามช่วงวัย (วัยต้น วัยกลาง วัยปลาย) และโครงการยกระดับผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุเพื่อเข้าตลาดสากล ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีงานทำร้อยละ 80 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ, 2563)

จากสาระสำคัญของมาตรการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า มาตรการดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานต่อหลังเกษียณ โดยต้องเป็นลักษณะงานและระยะเวลาที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุโดยเฉพาะด้านร่างกายที่มีข้อจำกัดมากกว่าช่วงวัยอื่น ๆ ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุ เนื่องจากการทำผลิตภัณฑ์สินค้าเป็นกระบวนการที่ผู้สูงอายุสามารถรวมกลุ่มกันดำเนินการ ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ไม่หนักจนเกินไป อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสภาพทางสังคมและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวอีกด้วย

2.2.2.9 ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย

ปฏิญญาผู้สูงอายุไทยได้รับอิทธิพลมาจากการที่องค์การสหประชาชาติได้มีการจัดประชุมสัมมนาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย ในปีพ.ศ.2525 ซึ่งเป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการระยะยาวระหว่างประเทศเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยเชิญชวนให้ประเทศสมาชิกจัดทำกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุ อีกทั้งยังได้ประกาศในปีพ.ศ.2542 เป็นปีสากลว่าด้วยผู้สูงอายุ จึงทำให้รัฐบาลไทยได้จัดทำปฏิญญาผู้สูงอายุไทย ซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2542 เพื่อเป็นพันธกรณีให้ผู้สูงอายุได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการคุ้มครอง และพิทักษ์สิทธิ โดยยึดแนวคิดการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้สูงอายุ ผู้ซึ่งทำประโยชน์ในฐานะ “ผู้ให้” แก่สังคมมาโดย

ตลอด จึงควรได้รับผลในฐานะ “ผู้รับ” จากสังคมด้วย ซึ่งสาระสำคัญในปฏิญญาผู้สูงอายุไทยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ มีดังนี้ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, (ม.ป.ป))

ข้อ 1 กำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี อีกทั้งได้รับการพิทักษ์และคุ้มครอง โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, (ม.ป.ป))

ในสาระสำคัญดังกล่าวได้กำหนดถึงการได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งการมีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพหลังเกษียณนั้นเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างมาก โดยผู้สูงอายุผู้ใดที่ไม่มีรายได้ดังกล่าว ย่อมส่งผลทำให้ต้องทำงานต่อหลังเกษียณอายุเพื่อสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเอง ซึ่งในการจ้างงานผู้สูงอายุต้องปราศจากเงื่อนไขด้านอายุที่เป็นสาเหตุในการไม่รับเลือกผู้สูงอายุเข้าทำงาน

ข้อ 3 กำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างสมวัย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, (ม.ป.ป))

ในสาระสำคัญดังกล่าวที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถส่งผลทำให้เกิดการจ้างงานผ่านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้สูงอายุ กล่าวคือ เมื่อผู้สูงอายุได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะย่อมเอื้ออำนวยให้ผู้สูงอายุสามารถได้รับโอกาสในการทำงานได้มากขึ้น เนื่องจากสถานประกอบการมักต้องการจ้างแรงงานสูงอายุที่มีศักยภาพที่เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อ 4 กำหนดให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเอง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, (ม.ป.ป))

ในสาระสำคัญดังกล่าวที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุโดยตรง กำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงาน โดยผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ สามารถนำองค์ความรู้ที่มีติดตัวมานี้ถ่ายทอดให้กับแรงงานวัยอื่น ๆ ในสถานประกอบการได้ ซึ่งการให้ผู้สูงอายุกลับมามีบทบาททางสังคมทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง อีกทั้งการจ้างงานผู้สูงอายุต้องได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด

จากสาระสำคัญของปฏิญญาผู้สูงอายุไทยข้างต้น ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ กำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่

ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานของผู้สูงอายุผ่านการฝึกอบรม และการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งประเด็นดังกล่าวล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะประเด็นสุดท้ายที่กล่าวถึงการจ้างงานผู้สูงอายุโดยตรง

2.2.2.10 แผนระดับ 1

1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 65 ที่บัญญัติให้รัฐต้องจัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ โดยบูรณาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (ณัฐกร วัธโท, 2563) โดยมีวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ชลธิชา อัสวรินทร์ และคณะ, 2563) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ 1 ซึ่งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนระดับรองลงมาเพื่อให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแผนดังกล่าวผ่านการนำไปดำเนินการปฏิบัติของแผนระดับ 2 และ 3 ภายในระยะเวลา 20 ปีที่กำหนด (ณัฐกร วัธโท, 2563) โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ มีดังนี้

1.1) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ

ทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ

คนตลอดช่วงชีวิต

เป็นประเด็นที่มุ่งเน้นการให้ผู้สูงอายุเป็นแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศ โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามศักยภาพของช่วงวัย เพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว (กรมกิจการผู้สูงอายุ, (ม.ป.ป.)) อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีหลักประกันทางสังคมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและส่งเสริมการให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (ณัฐกร วัธโท, 2563)

1.2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอ

ภาคทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติการเสริมสร้างพลังทางสังคม

เป็นประเด็นที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ

สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพในทุกมิติ โดยการเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันทางรายได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการให้ความสำคัญกับการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งที่เหมาะสมกับศักยภาพ อีกทั้ง

ทั้งยังส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมร่วมกับคนในสังคมเพื่อคงสถานภาพทางสังคมเอาไว้ (ณัฐกร วัชรโท, 2563)

จากสาระสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ สามารถสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องข้างต้นเน้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำหลังเกษียณอายุ โดยต้องเป็นลักษณะงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ อีกทั้งยังต้องเป็นตำแหน่งที่ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันทางรายได้หลังเกษียณ อีกทั้งยังคงสถานภาพทางสังคมอีกด้วย โดยสามารถส่งเสริมการดำเนินการดังกล่าวได้โดยการจูงใจให้สถานประกอบการให้ความสำคัญและจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุผ่านการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวทำให้ผู้สูงอายุผู้ซึ่งถูกสังคมมองว่าเป็นผู้ที่ศักยภาพพลดลงจากการกำหนดอายุเกษียณที่ 60 ปี เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้

2.2.2.11 แผนระดับ 2

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) เป็นแผนที่เชื่อมโยงโดยตรงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายของแผน โดยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในแผนดังกล่าว มีดังนี้ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560)

1.1) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต

แผนย่อยการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

แผนย่อยดังกล่าวกำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการมีงานทำหลังเกษียณอายุในลักษณะงานที่เหมาะสมกับศักยภาพเพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ที่เพียงพอในการเลี้ยงชีพและไม่เกิดภาวะพึ่งพิงช่วงวัยอื่นในสังคม อีกทั้งยังสามารถทำให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังส่งเสริมการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่ผู้สูงอายุจำเป็นต้องใช้ในการทำงานหลังเกษียณ เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงาน ในขณะที่เดียวกันสนับสนุนการมีมาตรการจูงใจให้กับสถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560)

1.2) ประเด็นพลังทางสังคม

แผนย่อยการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

แผนดังกล่าวกำหนดให้ภาครัฐสนับสนุนมาตรการด้านภาษีให้กับสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุและปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ และ

กฎหมายที่เป็นอุปสรรคในจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับและมาตรการที่อำนวยความสะดวกข้างต้น สามารถส่งผลทำให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ นอกจากนี้มีการจัดทำต้นแบบสถานประกอบการในการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานอื่น ๆ (กระทรวงแรงงาน, 2565)

จากทั้งสองประเด็นข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สามารถสรุปได้ว่า แผนดังกล่าวเน้นการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำผ่านมาตรการด้านภาษีที่สามารถจูงใจให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญของสังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งยังส่งเสริมการแก้ไขกฎระเบียบหรือกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น โดยผู้สูงอายุต้องทำงานในลักษณะงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมให้กับผู้สูงอายุเกี่ยวกับทักษะใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ ประกอบกับความสามารถและประสบการณ์ที่มีเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างหรือสูงกว่าแรงงานวัยทำงาน

2) แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศเป็นแผนที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้จัดทำขึ้นเพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศ โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านสังคม ประเด็นการปฏิรูปผู้เสียเปรียบทางสังคม โดยมีผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560) เป็นการดำเนินการภายใต้แนวคิด “ปฏิรูปเพื่อปลดล็อก” ซึ่งเป็นการทำให้ผู้เสียเปรียบในสังคมสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเท่าเทียม ปราศจากข้อกีดกัน มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ที่เสียเปรียบในสังคมได้มีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน สวัสดิการ และโอกาสในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเอง (ถวัลย์กร วัชร, 2563) โดยดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุผ่านกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ขยายอายุเกษียณราชการจาก 60 ปี เป็น 63 ปี ภายในปีพ.ศ.2567 โดยใช้วิธีการค่อยเป็นค่อยไปในการขยายอายุการเกษียณ 2 ปี ขยาย 1 ปี เพื่อให้เกิดการปรับตัวของทุกภาคส่วน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560)

กิจกรรมที่ 2 การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2560) และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2560)

การแผนดังกล่าวมุ่งเน้นประเด็นไปที่การส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐเป็นต้นแบบในการขยายอายุการเกษียณให้กับแรงงาน โดยใช้วิธีการแบบค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบให้กับภาคเอกชนได้นำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุได้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุและคุ้มครองแรงงานสูงอายุเป็นการเฉพาะอีกด้วย

3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับสังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) เป็นฉบับที่กำหนดให้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงอายุ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) เป็นฉบับที่กล่าวถึงการจ้างงาน โดยเน้นการส่งเสริมการจ้างงานทุกช่วงวัย ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นฉบับที่เริ่มมีแนวคิดการส่งเสริมการเกษียณอายุและขยายโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุ อีกทั้งยังส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้สูงอายุอีกด้วย (สมทิพ วัฒนพงษ์วานิช, 2567, 6-8 มิถุนายน)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ที่เป็นฉบับปัจจุบันมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในหมวดหมายที่ 12 ที่มุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะที่จำเป็นกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้มีภูมิคุ้มกัน และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสงบสุข โดยมีตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปีและจำนวนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติลดลงร้อยละ 20 ต่อปี (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (ม.ป.ป.))

จากสาระสำคัญของแผนข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แผนดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น ซึ่งผู้สูงอายุต้องเป็นผู้ที่เฝ้าเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยทักษะ ความรู้ และความสามารถที่อยู่ในตัวผู้สูงอายุสามารถเป็นภูมิคุ้มกันให้กับผู้สูงอายุ ไม่ว่าเวลาจะผ่านพ้นไปนานเท่าใดย่อมยังคงอยู่ในตัวผู้สูงอายุ จึงเอื้ออำนวยต่อการทำงานต่อหลังเกษียณอายุและมีโอกาสในการถูกจ้างงานมากกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งส่งผลทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

2.2.2.12 แผนระดับ 3

1) แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580)

แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ เป็นแผนระดับชาติระยะยาวฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการของกระทรวงและกรมที่เกี่ยวข้องในการนำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (ณัฐกร วัชร, 2563) โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุในประเทศ ซึ่งเริ่มต้นจากแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2525-2544) จนถึงฉบับปัจจุบัน (สมทิพ วัฒนพงษ์วานิช, 2567, 6-8 มิถุนายน) โดยฉบับปัจจุบันมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้

แผนปฏิบัติการย่อยที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกมิติอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

มาตรการการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจ

มาตรการดังกล่าวกำหนดให้ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ อีกทั้งยังส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานผ่านการเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุเข้าถึงได้ง่าย เมื่อผู้สูงอายุมีทักษะ ความรู้ ความฉลาด และประสบการณ์ตามความต้องการของสถานประกอบการแล้วนั้น ย่อมนำไปสู่การเพิ่มโอกาสการจ้างงานของผู้สูงอายุเพื่อให้มีรายได้ในการเลี้ยงชีพ อันไม่ก่อให้เกิดภาวะพึ่งพิงแรงงานวัยทำงานหรือรัฐบาล (กรมกิจการผู้สูงอายุ, (ม.ป.ป.))

2) นโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

นโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) เป็นนโยบายที่ขับเคลื่อนประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเน้นการดำเนินการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อประสานพลังประชารัฐจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเรียกว่า “กลไกประชารัฐเพื่อสังคม” โดนนโยบายดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทย และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ คณะทำงานประชารัฐเพื่อสังคม E6 ซึ่งถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2559 คณะทำงานดังกล่าวมีการจัดประชุมแล้วสรุปวัตถุประสงค์การทำงานให้ “ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมการมีรายได้และจ้างงานของผู้สูงอายุ ซึ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในชุมชน ลดการพึ่งพิงครอบครัว และการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุจ้างงานทำเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน (ชลธิชา อัศวินรันดร์ และคณะ, 2563) คณะทำงานดังกล่าว

ประกอบด้วยตัวแทนจาก 3 ภาคส่วน ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานกรรมการหอการค้าไทย เป็นตัวแทนภาคเอกชน และผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นตัวแทนภาคประชาชน โดยเป้าหมายการดำเนินการของคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ การให้ผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งในและนอกระบบมีรายได้และมีงานทำเพิ่มขึ้น 39,000 คน ภายในปีพ.ศ.2560 (ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ, (ม.ป.ป.))

ภายใต้นโยบายดังกล่าวมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ที่ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน นั่นคือ ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ.2562 ระหว่างหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีหน่วยงานภาคเอกชน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 23 หน่วยงาน โดยภาครัฐมีหน้าที่ในการประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย ภาคเอกชนมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการให้เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายของสถานประกอบการตนเอง จัดทำแผนรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และจัดส่งตำแหน่งว่างที่ต้องการให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานให้หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชนมีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในเครือข่ายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ การจัดทำบันทึกความเข้าใจดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันทางรายได้ สร้างความภาคภูมิใจ อีกทั้งยังเป็นการคงสถานภาพทางสังคมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ นำไปสู่การลดการพึ่งพิงครอบครัว สังคม และรัฐบาลอีกด้วย (ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ, 2563)

จากสาระสำคัญของนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) สามารถสรุปได้ว่า นโยบายดังกล่าวมุ่งเน้นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยบูรณาการความร่วมมือเป็นเครือข่ายการทำงาน โดยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุถูกขับเคลื่อนโดยคณะทำงานประชารัฐเพื่อสังคม E6 ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเป็นผู้สังคมสูงอายุ อีกทั้งยังนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุที่มีรายได้เป็นหนึ่งในองค์ประกอบ เมื่อผู้สูงอายุมีรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพย่อมส่งผลทำให้เกิดการพึ่งพิงครอบครัว สังคม และรัฐบาลน้อยลง ภาคส่วนเหล่านี้จึงสามารถนำงบประมาณไปพัฒนาด้านอื่น ๆ ของประเทศต่อไปได้ อย่างไรก็ตามยังมี

การดำเนินการของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ที่อยู่ภายใต้นโยบายดังกล่าว ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการทำงานแบบเครือข่ายโดยมีเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ การจัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ ที่เป็นการร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เช่นเดียวกับลักษณะการดำเนินนโยบายดังกล่าวอีกด้วย

3) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ

กระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของสถานการณ์ผู้สูงอายุ จึงได้มีนโยบายส่งเสริมและขยายโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุผ่านประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ โดยขอความร่วมมือสถานประกอบการ ที่ประสงค์จ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทำงาน เป็นการกำหนดลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งมีสาระสำคัญสอดคล้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 87 โดยให้สถานประกอบการ ดำเนินการดังต่อไปนี้ (ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ, 2563)

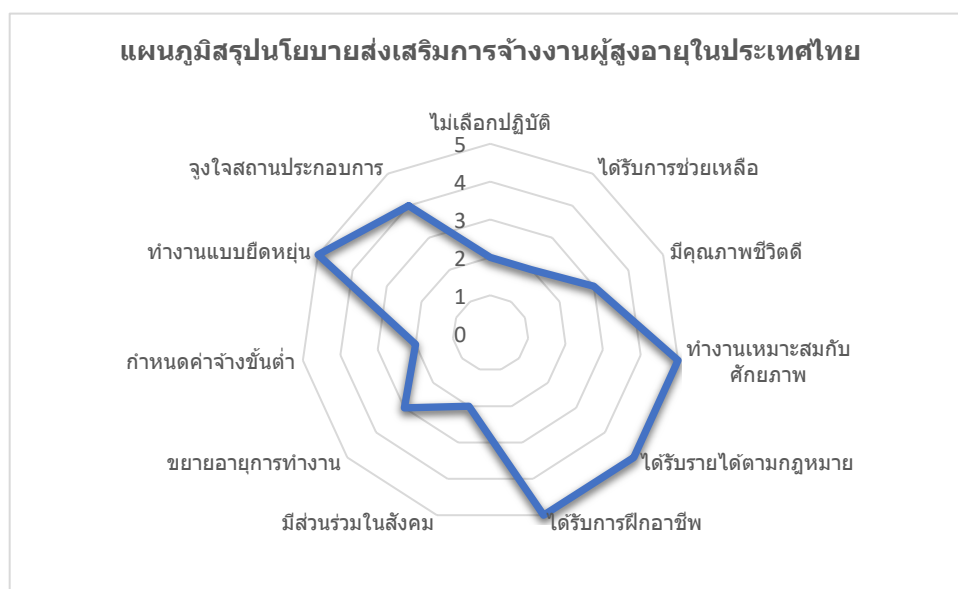
1) จ่ายค่าตอบแทนให้แรงงานสูงอายุที่เป็นเพศชายและหญิงที่มีสัญชาติไทย อย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีรายได้ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ (กะชามาศ ลีสมโกชน์, 2564)

2) ลักษณะงานต้องไม่ใช่งานที่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 5 ลักษณะงาน (กะชามาศ ลีสมโกชน์, 2564) ได้แก่ งานเสมือนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานเกี่ยวกับการผลิต งานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว (ณัฐกร วัธโท, 2563)

3) เวลาทำงานควรยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยไม่ควรเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ (ณัฐกร วัธโท, 2563) ซึ่งการกำหนดเวลาทำงานดังกล่าวเป็นข้อเสนอแนะให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดชั่วโมงการทำงานตามศักยภาพของผู้สูงอายุและสำหรับการคำนวณค่าตอบแทน (ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ, 2563)

จากประกาศกระทรวงแรงงานข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระทรวงแรงงานเล็งเห็นความสำคัญขององค์ประกอบในการทำงานของผู้สูงอายุ อันประกอบไปด้วย การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง ลักษณะงานที่เหมาะสม และความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้การรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอื้ออำนวยต่อความต้องการทำงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานเป็นรายชั่วโมงเนื่องด้วยความพร้อมทางด้านร่างกายมีความเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงอายุจึงไม่

สามารถทำงานได้เต็มวันเช่นเดียวกับแรงงานวัยทำงาน ประกาศกระทรวงดังกล่าวจึงสามารถรองรับการทำงานที่สอดคล้องคล้อยกับสภาพร่างกายของแรงงานผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิสรุปประเด็นของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากแผนภูมิข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยออกกฎหมาย มาตรการ และนโยบายเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยมีเนื้อหาในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งหมด 11 ประเด็น ซึ่งสามารถอธิบายแต่ละประเด็นตามลำดับสาระสำคัญที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนี้

1) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และประกาศกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงประเด็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ โดยผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นช่วงวัยที่สภาพร่างกายเริ่มมีความเสื่อมโทรมลง จึงทำให้ร่างกายไม่แข็งแรงเมื่อเทียบกับวัยทำงานทำให้รัฐบาลจึงเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานในลักษณะงานที่เหมาะสมกับศักยภาพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านภาระหน้าที่และระยะเวลาในการทำงาน โดยเฉพาะประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ที่มีการระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ซึ่ง

กำหนดให้ต้องไม่เป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ อันได้แก่ เสเมียนพนักงาน การค้า การบริการ การผลิต และเหตุการณ์พื้นบ้าน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่ไม่ควรเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์

2) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในรูปแบบยืดหยุ่น

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และประกาศกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงประเด็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานรูปแบบที่มีความยืดหยุ่น โดยกำหนดให้ผู้สูงอายุทำงานในลักษณะงานและระยะเวลาที่สอดคล้องกับศักยภาพของตนเองที่มีการเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ซึ่งในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและแผนการปฏิรูปประเทศมุ่งเน้นสาระสำคัญไปที่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานกลับไปทำที่บ้านได้ เนื่องด้วยสภาพร่างกายของผู้สูงอายุอาจไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานนอกบ้าน เช่น อุปสรรคด้านการเดินทางหรือสภาพร่างกายที่เสื่อมโทรมลง มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่องสังคมสูงอายุ มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสร้างผลิตภัณฑ์ในชุมชน โดยส่งเสริมออกผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยผู้สูงอายุให้เข้าสู่ตลาดสากล เนื่องจากส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรวมกลุ่มทำงานที่สร้างรายได้ในชุมชนเพื่อลดการเดินทาง อีกทั้งยังเป็นการนำรายได้เข้าสู่ชุมชนอีกด้วย นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงเพื่อรองรับการจ้างงานแบบรายชั่วโมงที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าปกติอีกด้วย

3) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย และประกาศกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงประเด็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับรายได้ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย โดยผู้สูงอายุซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเปราะบางของสังคมย่อมต้องได้รับการคุ้มครองที่แตกต่างจากวัยอื่น ๆ เป็นพิเศษ เนื่องด้วยสภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตและเกณฑ์การเกษียณอายุที่กำหนดให้อยู่ที่อายุ 60 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยสูงอายุ จึงกำหนดให้ต้องออกจากการทำงานเป็นการทั่วไปยกเว้นกรณีอื่น ๆ ที่นายจ้างประสงค์จ้างงานต่อและผู้สูงอายุประสงค์ทำงานต่อด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ยังมีผู้สูงอายุบางกลุ่มที่เกษียณอายุแล้วมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ แต่เมื่อต้องการทำงานก็ไม่มีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่น ๆ เนื่องการศึกษาต่ำ รัฐบาลจึงกำหนดการ

คุ้มครองสิทธิที่ผู้สูงอายุพึงได้รับ โดยเป็นประเด็นที่มีความชัดเจนในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุที่กำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับสิทธิการสนับสนุนช่วยเหลือที่เป็นธรรม ซึ่งครอบคลุมไปถึงด้านการศึกษา การรับข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และการร่วมกิจกรรมในสังคม นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพที่กำหนดให้จ่ายเงินดังกล่าวแก่ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมแบบขั้นบันได แม้จำนวนเงินที่จ่ายให้ผู้สูงอายุรายคนจะไม่ถึงเส้นความยากจนสากลที่ถูกกำหนดไว้ แต่เงินดังกล่าวสามารถช่วยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุที่มีความยากจนได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน ยังกำหนดให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานไปทำที่บ้านได้และสามารถได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ที่ระบุสาระสำคัญให้มีการจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 45 บาท เพื่อรองรับการจ้างงานที่ยืดหยุ่นแบบรายชั่วโมง ซึ่งทั้งพระราชบัญญัติและประกาศกระทรวงข้างต้นเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุและกำหนดอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในปัจจุบัน

4) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ ปณณญาผู้สูงอายุไทย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ได้กล่าวถึงประเด็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน โดยสาระสำคัญในกฎหมายและแผนดังกล่าวระบุให้ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบจนถึงอุดมศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ โดยปราศจากเงื่อนไขด้านอายุ อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุผ่านการจัดฝึกอบรมเพื่อการประกอบอาชีพ ซึ่งเน้นการเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุข้างต้นนี้ดำเนินการเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ กล่าวคือ เมื่อผู้สูงอายุมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเทียบเท่าหรือสูงกว่าวัยแรงงานย่อมส่งผลทำให้ผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการจ้างงานจากสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

5) การจูงใจสถานประกอบการเพื่อให้จ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น

มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้กล่าวถึงประเด็นการจูงใจสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ผ่านมาตรการด้านภาษีที่กำหนดให้สถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจ้างงานผู้สูงอายุมายกเว้นภาษีได้ 2 เท่า โดยค่าจ้างนั้นต้องไม่เกินคนละ 15,000 บาท โดยมีเงื่อนไขว่าผู้สูงอายุต้องไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารในสถานประกอบการนั้นหรือสถานประกอบการในเครือเดียวกันและสถานประกอบการที่นำค่าใช้จ่ายมายกเว้นภาษีต้องจ้างงานผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 10 ของลูกจ้าง

ในสถานประกอบการทั้งหมดเท่านั้น ซึ่งมาตรการภาษีดังกล่าวถูกระบุเนื้อหาและสาระสำคัญไว้เป็นกฎหมายในพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ.2560 อย่างเป็นทางการ ที่มีที่มาจากการได้รับการอนุมัติหลักการร่างกฎหมายดังกล่าวในมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ พ.ศ.2559

6) การขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แผนการปฏิรูปประเทศ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงประเด็นการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุ โดยมีการกำหนดให้มีการขยายอายุการทำงานของผู้ราชการในแผนการปฏิรูปประเทศที่ส่งเสริมให้มีการขยายอายุการทำงานของผู้ราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นการทั่วไปโดยใช้วิธีแบบค่อยเป็นค่อยไปเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อภาคส่วนอื่น ๆ และให้เวลาภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้มีการปรับตัว และในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีการขยายอายุการทำงานของผู้ราชการเป็นรายกรณี โดยต้องเป็นผู้ราชการที่มีศักยภาพเฉพาะทางที่ยังไม่มีข้าราชการใหม่มาทดแทน โดยสามารถรับราชการต่อได้ไม่เกิน 10 ปี และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้นายจ้างและแรงงานสูงอายุสามารถกำหนดอายุการเกษียณร่วมกันได้โดยต้องเป็นความสมัครของทั้งนายจ้างในสถานประกอบการและผู้สูงอายุ

7) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฎิญญาผู้สูงอายุไทย และนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ได้กล่าวถึงประเด็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกฎหมายและนโยบายข้างต้นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามที่องค์การอนามัยโลกเสนอ ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุต่อหลังเกษียณเกี่ยวเนื่องกับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ผู้สูงอายุที่สามารถทำงานต่อได้นั้นต้องเป็นผู้สูงอายุที่มีสภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือเป็นผู้ที่มีร่างกายไม่ทรุดโทรมมาก เมื่อผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานต่อย่อมส่งผลต่อทำให้ผู้สูงอายุตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและภาคภูมิใจในตนเอง อีกทั้งยังทำให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันด้านรายได้ที่มั่นคงมากขึ้น และนอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและคงสถานภาพทางสังคมอีกด้วย

8) การไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและปฎิญญาผู้สูงอายุไทย ได้กล่าวถึงประเด็นการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุ โดยกำหนดให้สังคมไทยทุกภาคส่วนไม่ปฏิบัติต่อผู้สูงอายุอย่างไม่เป็นธรรม เนื่องมาจากอายุชั้ยที่มากกว่าวัยอื่น ๆ และการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุซึ่งมองว่า

ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่า สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ โดยเฉพาะสถานประกอบการที่ควรดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุและการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ

9) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานสูงอายุ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงประเด็นการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานผู้สูงอายุ โดยเป็นการกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำไม่ควรน้อยกว่า 45 บาทต่อชั่วโมง ซึ่งสาเหตุของการกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมง เนื่องจากผู้สูงอายุมีข้อจำกัดด้านสุขภาพที่มีความเสื่อมโทรมลงตามช่วงอายุ เป็นเหตุให้การทำงานแบบเต็มวันอาจไม่เหมาะสมกับศักยภาพ ดังนั้นจึงกำหนดให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุแบบยืดหยุ่นโดยเป็นการจ้างงานรายชั่วโมง การกำหนดอัตราค่าจ้างงานผู้สูงอายุรายชั่วโมงข้างต้นจึงออกมาเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานตามศักยภาพของผู้สูงอายุ

10) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคม

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กล่าวถึงประเด็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในสังคม โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมการถ่ายทอดภูมิปัญญาที่จัดขึ้นภายใต้ชมรมผู้สูงอายุ นอกจากนี้การทำงานหลังเกษียณอายุก็เป็นการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างหนึ่ง เนื่องจากสามารถทำให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางสังคมอย่างต่อเนื่องและยังคงสถานภาพทางสังคมเอาไว้อีกด้วย

11) การได้รับการช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบาล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ ได้กล่าวถึงประเด็นการได้รับการช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐบาล โดยกำหนดให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ได้รับความลำบากหรือยากจนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้สูงอายุเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสาระสำคัญในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากปรากฏวรรคที่ กำหนดให้มีการจ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งสามารถช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนได้เป็นอย่างดี

2.2.3 สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย

ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2566 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าในปีพ.ศ.2566 มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 5.11 ล้านคน (37.5%) เพิ่มขึ้น 4 แสนคน จากปีพ.ศ. 2565 (4.74 ล้านคน, ร้อยละ 36.1) โดยในปีพ.ศ.2562-2566 แนวโน้มสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานต่อผู้สูงอายุทั้งหมดมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยผู้สูงอายุชายที่ทำงานมีสัดส่วนมากกว่าผู้สูงอายุหญิง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) โดย

ครั้งหนึ่งให้เหตุผลของการคงสถานะการทำงานว่าไม่มีความมั่นคงทางการเงิน เนื่องจากไม่มีเงินออมหรือเงินบำนาญหลังเกษียณอายุ มีหนี้สิน และการเป็นครอบครัวข้ามรุ่นจึงทำให้ผู้สูงอายุต้องหารายได้เลี้ยงครอบครัว ซึ่งการคงสถานะการทำงานหลังเกษียณเพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวเป็นหนึ่งในแหล่งที่มารายได้หลักของผู้สูงอายุ

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่า ในปีพ.ศ.2564 แหล่งรายได้หลักของผู้สูงอายุมาจากบุตรเป็นหลัก (รวมบุตรเลี้ยงและบุตรบุญธรรม) อยู่ที่ร้อยละ 32.18 สอดคล้องกับ สมทิพ วัฒนพงษ์วานิช (2567, 6-8 มิถุนายน) อธิบายว่า จากรายงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลต่ออัตราส่วนการพึ่งพิงในวัยสูงอายุที่แปรผันตามกัน โดยในปีพ.ศ.2557 อัตราส่วนอยู่ที่ 22.3 และในปีพ.ศ.2560 เพิ่มขึ้นเป็น 25.3 แสดงให้เห็นว่าประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มเป็นที่พึ่งให้กับผู้สูงอายุมากขึ้นโดยเฉพาะด้านรายได้ หากผู้สูงอายุไม่มีเงินออมหรือทรัพย์สินที่เพียงพอ ก็ย่อมต้องพึ่งแหล่งรายได้จากบุตรหลานที่อยู่ในวัยทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ วรชาติ โชครศมีดาว และ ยศ อมรกิจวิทย์ (2567) ที่อธิบายว่า ผู้สูงอายุไม่มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและการเงินจึงทำให้ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาครอบครัว เป็นที่มาของรายได้หลักของผู้สูงอายุ ได้แก่ เงินช่วยเหลือจากบุตร รองลงมาคือ รายได้จากการทำงาน เงินช่วยเหลือจากคู่สมรส เงินบำนาญหรือเงินออม และรายได้จากเงินออมหรือทรัพย์สิน ตามลำดับ สอดคล้องกับ วรชาติ โชครศมีดาว (2567) ที่อธิบายว่า ผู้สูงอายุยังคงต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นหลัก ซึ่งขัดแย้งกับการอธิบายของ สมทิพ วัฒนพงษ์วานิช (2567, 6-8 มิถุนายน) ที่อธิบายว่า ปัจจุบันรายได้หลักจากบุตรมีแนวโน้มลดลงอย่างมากเมื่อเทียบกับปีพ.ศ.2545 ที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 58.47 ในขณะที่แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุที่มาจากเบี้ยยังชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 19.18 เมื่อเทียบกับปีพ.ศ.2545 ที่มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 1.37 เท่านั้น สอดคล้องกับ ศิเลีย สุখনันต์ ((ม.ป.ป.)) ที่อธิบายว่า แหล่งที่มารายได้หลักของผู้สูงอายุส่วนใหญ่มาจากการทำงาน รองลงมา คือ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ บุตร และคู่สมรส

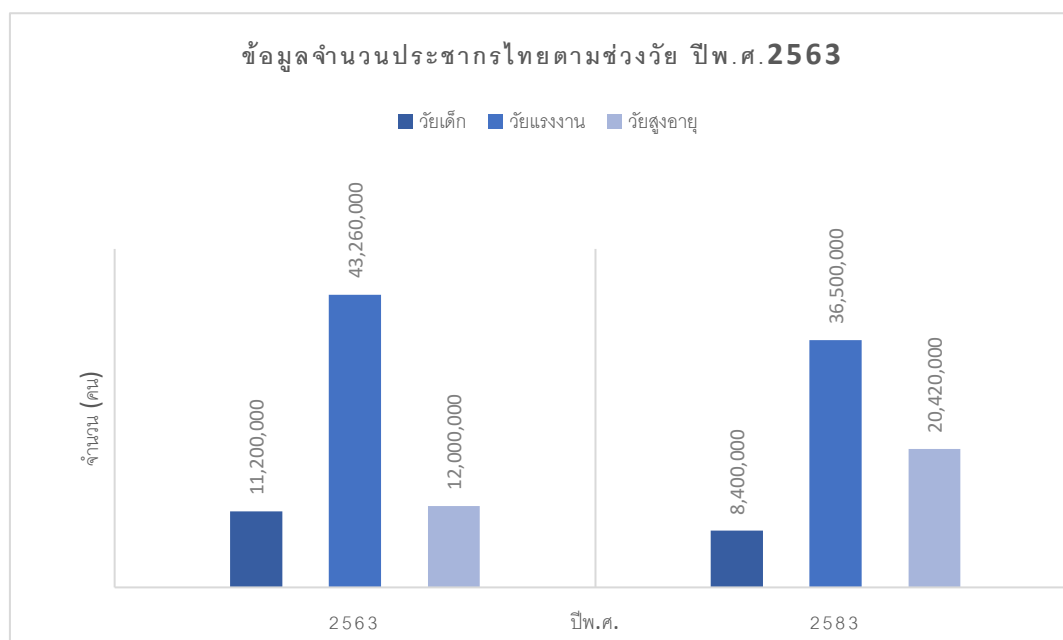
จากข้อมูลข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานแปรผันไปตามจำนวนผู้สูงอายุ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงทำงาน คือ การขาดความมั่นคงทางการเงิน จึงทำให้รายได้จากการทำงานของผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในรายได้หลักที่ผู้สูงอายุได้รับ จากงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า โดยทั่วไปแล้วตามค่านิยมของสังคมไทยเมื่อผู้สูงอายุแก่ตัวลงมักเป็นหน้าที่ของบุตรหลานที่ต้องดูแลและเลี้ยงดูผู้สูงอายุ จึงทำให้รายได้จากบุตรเป็นรายได้ที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับ อย่างไรก็ตามงานวิจัยบางชิ้นกล่าวว่า ผู้สูงอายุพึ่งพารายได้จากบุตรน้อยลงแต่พึ่งพารายได้จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมากขึ้น จึงสามารถกล่าวได้ว่ารายได้

หลักของผู้สูงอายุ ได้แก่ รายได้จากการทำงาน รายได้จากบุตร และรายได้จากเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สรุปได้ว่าผู้สูงอายุที่มีรายได้จากการทำงานและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้สูงอายุที่ได้รับรายได้จากบุตรมีจำนวนลดน้อยลง

ผลการศึกษาเรื่องกลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย ของ ศีลียา สุขอนันต์ ((ม.ป.ป.)) พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา หรือต่ำกว่า อาชีพส่วนใหญ่เป็นอาชีพเกษตรกรรม รับจ้าง และค้าขาย ตามลำดับ สอดคล้องกับ ข้อมูลการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2566 พบว่า ผู้สูงอายุประกอบธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ซึ่งเป็นการทำงานในภาคเกษตรกรรม ภาคบริการและการค้า และภาคการผลิต ตามลำดับ โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาและการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) ซึ่งผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีโอกาสในการทำงานนานกว่า (ภาณติมา พงษ์นิยรัตน์, 2564) สอดคล้องกับ กมลวรรณ ภูชิงชัย และคณะ (2567) ที่อธิบายว่า ผู้มีงานทำในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบจำนวน 19.6 ล้านคน จากจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด 37.7 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 52 ซึ่งลดลงจากปีพ.ศ.2563 ประมาณ 8 แสนคน ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 28.9 เป็น ผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา และจากจำนวนแรงงานนอกระบบทั้งหมด เป็นแรงงาน ในภาคเกษตร ร้อยละ 58 เป็นแรงงานภาคการค้าและบริการ ร้อยละ 32.2 และ เป็นแรงงานใน ภาคการผลิต ร้อยละ 9.8 และนอกจากนี้ผู้สูงอายุยังประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ถือลูกจ้างหรือเป็น ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนอีกด้วย (สมทิพ วัฒนพงษ์วานิช, 2567, 6-8 มิถุนายน)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในช่วงเริ่มต้นผู้สูงอายุพึ่งพารายได้จากบุตร แต่เมื่อ รายได้ดังกล่าวไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพหรืออยู่ห่างไกลจากบุตรจึงส่งผลทำให้ไม่ได้รับการเลี้ยงดูได้ อย่างเต็มที่ ผู้สูงอายุจึงมีความจำเป็นต้องหันมาพึ่งพารัฐบาลในการจัดสรรสวัสดิการเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุที่มีการจ่ายแบบขั้นบันไดโดยจะเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ช่วงอายุที่กำหนดไว้ แต่รายได้ดังกล่าว ก็ยังไม่สามารถทำให้ผู้สูงอายุดำรงชีพได้อย่างเพียงพอเช่นกัน ผู้สูงอายุจึงต้องหาหนทางในการหา รายได้หลังเกษียณอายุส่งผลทำให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ระบบแรงงานอีกครั้ง โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่ เป็นแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นประเภทแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย ส่วนใหญ่ทำ อาชีพเกษตรกรรม การค้าและการบริการ และการผลิต ตามลำดับ ซึ่งถือได้ว่าอาชีพเกษตรกรรมมี จำนวนผู้สูงอายุทำงานอยู่มากที่สุด โดยผู้สูงอายุเหล่านี้มักเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุที่จบการศึกษาระดับสูงมักมีโอกาในการทำงาน ได้นานกว่า

หากมองเฉพาะจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่และผู้มีงานทำในภาพรวมจะมีความผกผันกัน กล่าวคือ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นย่อมส่งผลทำให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานหลังเกษียณมากขึ้น ในขณะที่ผู้ที่มีงานทำที่มีกำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานกลับลดลง เนื่องจากจำนวนประชากรไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง



ภาพประกอบ 3 ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรไทยตามช่วงวัย ปีพ.ศ.2563

ที่มา: จากข้อมูลจำนวนประชากรไทยตามช่วงวัย ปีพ.ศ.2563 โดย ณัฐพร เทียนบุญ.
(<https://dspace.spu.ac.th/server/api/core/bitstreams/d1a392d1-0bd0-4721-9278-d8ba23d6e67c/content>) สงวนลิขสิทธิ์ 2564 โดย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จากตารางดังกล่าวข้อมูลจำนวนประชากรไทยตามช่วงวัยในปี พ.ศ.2563 พบว่า

- 1) วัยเด็ก (แรกเกิด-14 ปี) มีแนวโน้มลดลงจากจำนวน 11.2 ล้านคน หรือร้อยละ 16.9 ของประชากรทั้งหมด จะลดลงเป็น 8.4 ล้านคน หรือร้อยละ 12.8 ของประชากรทั้งหมดในปีพ.ศ.2583
- 2) ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี) มีแนวโน้มลดลงจากจำนวน 43.26 ล้านคน หรือร้อยละ 65 ของประชากรทั้งหมด จะลดลงเป็น 36.5 ล้านคน หรือร้อยละ 56 ของประชากรทั้งหมดในปีพ.ศ. 2583
- 3) ประชากรผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากจำนวน 12 ล้านคน หรือร้อยละ 18

ของจำนวนประชากรทั้งหมด จะเพิ่มขึ้นเป็น 20.42 ล้านคน หรือร้อยละ 31.28 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในปีพ.ศ.2583 (ณัฐพร เทียนบุญ, 2564)

จำนวนแรงงานที่มีแนวโน้มอายุมากขึ้นอย่างต่อเนื่องประกอบกับประชากรวัยเด็กที่ลดลงส่งผลกระทบต่อจำนวนแรงงานในตลาด ผู้สูงอายุจึงสามารถเข้ามาทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ สอดคล้องกับ จารีย์ ปิ่นทอง และคณะ (ม.ป.ป) อ้างถึงใน กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย พบว่าแรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มออกจากตลาดตั้งแต่อายุ 45 ปี และส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง สอดคล้องกับ สมทิพ วัฒนพงษ์วานิช (2567, 6-8 มิถุนายน) ที่อธิบายว่า ในปีพ.ศ.2565 มีกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน ซึ่งหากแบ่งตามช่วงอายุ พบว่า เกือบ 1 ใน 4 ของกำลังแรงงานไทยมีช่วงอายุ 40-49 ปี (ร้อยละ 23.41) ตามมาด้วยช่วงอายุ 50-59 ปี (ร้อยละ 21.87) และช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 11.94) ตามลำดับ โดยสัดส่วนแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 6 ในปีพ.ศ.2545 เป็นร้อยละ 8.39 ในปีพ.ศ.2555 และเป็นร้อยละ 11.94 ในปีพ.ศ.2565 โดยผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) ที่เป็นช่วงวัยที่ยังค่อนข้างแข็งแรงและช่วยเหลือตนเองได้ มีสัดส่วนผู้ที่ทำงานอยู่มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51.83) อีกทั้งยังมีรายได้เฉลี่ยต่อปีสูงกว่าผู้สูงอายุวัยอื่น ๆ (วรชาติ ไชครศรีสัตว, 2567)

นอกจากนี้ฝ่ายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุและกลุ่มคนพิเศษ กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดหางานให้ผู้สูงอายุโดยมีตำแหน่งว่างจำนวน 2,599 ตำแหน่ง แต่มีผู้สูงอายุที่ได้รับเข้าบรรจุทำงานเพียงจำนวน 1,699 คน เท่านั้น อาจเกิดจากผู้สูงอายุมีปัญหาด้านสุขภาพหรือตำแหน่งงานที่เปิดรับไม่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุ เป็นต้น แม้ว่าจะมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ ซึ่งเป็นการขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ประสงค์จะให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานโดยไม่ได้เป็นงานประจำและต้องการทำงานบางช่วงเวลา แต่จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานก็ยังมีจำนวนน้อยกว่าตำแหน่งว่าง (กะชามาศ ลีสมโภชน์, 2564)

อีกทั้งผลการศึกษาของงานวิจัยเรื่องการประเมินผลการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชน ตามมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.2559 ของ กะชามาศ ลีสมโภชน์ (2564) พบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นจากจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้น แต่จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานกลับมีจำนวนลดลงแสดงให้เห็นว่านโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไม่ตอบสนองความต้องการของ

ผู้ประกอบการ สาเหตุที่ทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากภาคธุรกิจมีความกังวลเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเด็นของลักษณะการทำงานและลักษณะการจ้างงานที่จะส่งผลทำให้องค์กรเสียประโยชน์ แม้ภาครัฐจะออกมาตรากฎในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นการโน้มน้าวหรือจูงใจภาคเอกชนมากเพียงใด แต่หากยังไม่สามารถทำให้ภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุก็ไม่สามารถกระตุ้นให้ภาคเอกชนหันมาจ้างแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้

2.2.4 นโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ

ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกได้ประสบปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุ อันเนื่องมาจากประชากรที่เกิดในยุค Baby Boomer ได้กลายเป็นผู้สูงอายุพร้อมกัน สาเหตุที่อายุขัยยืนยาวเช่นนี้เนื่องจากการแพทย์และการดูแลตนเองของผู้สูงอายุดีขึ้น อัตราการเสียชีวิตจึงลดลง ในขณะเดียวกันอัตราการเกิดก็มีจำนวนลดน้อยลงอันเนื่องมาจากการวางแผนการมีครอบครัวที่ยั่งยืน จึงทำให้สัดส่วนของประชากรในแต่ละประเทศไม่สมดุลกัน ด้วยเหตุนี้ส่งผลทำให้ผู้สูงอายุซึ่งเป็นวัยที่เกษียณอายุการทำงานและส่วนใหญ่ไม่มีรายได้ในการเลี้ยงชีพจำเป็นต้องพึ่งพาบุตรหลานที่เป็นวัยทำงานในการเลี้ยงดูตนเอง ซึ่งหากผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังหรือรายได้ของบุตรหลานไม่เพียงพอนั้นย่อมเป็นภาระของสังคมและรัฐบาลต่อไป ปัญหาดังกล่าวสามารถส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เช่น การบริโภค การออม ตลาดแรงงาน การจ่ายภาษี และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐบาล เป็นต้น (อดิษฐ์ หาดูภักดีนิยม, 2563)

รัฐบาลแต่ละประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจึงต้องให้ความสำคัญและหามาตรการมารองรับปัญหาดังกล่าว โดยมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุในแต่ละประเทศมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามมุมมอง สภาพความเป็นอยู่และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้รัฐบาลสามารถกำหนดมาตรการในการบริหารจัดการปัญหาดังกล่าวได้ตามบริบทของประเทศตนเอง (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564) ซึ่งในการศึกษานี้สามารถยกตัวอย่างประเทศที่เป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์และมีการบริหารจัดการปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดีเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ประเทศแรกและมีอัตราผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นประเทศที่เป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดแล้ว และประเทศสิงคโปร์ เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ประเทศแรกในอาเซียน

2.2.4.1 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุดในโลก โดยมีผู้ที่อายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 33 ของประชากรทั้งหมด (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) และจำนวนผู้สูงอายุมากกว่า 65 ปี มากกว่าประเทศอิตาลีที่เป็นประเทศที่เก่าแก่ที่สุดในโลกอีกด้วย (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ,

2564) จึงถือว่าเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-Aged Society) เรียบร้อยแล้ว ซึ่งก่อนประเทศอื่นในภูมิภาคเสียอีก โดยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่พ.ศ.2513 (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) อีกทั้งจำนวนประชากรโดยรวมและประชากรวัยแรงงานของประเทศญี่ปุ่นเริ่มลดลงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2551 (กะขามาศ ลีสมโภชน์, 2564)

ด้วยสาเหตุดังกล่าวส่งผลทำให้ประเทศญี่ปุ่นต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งจำนวนแรงงานจะลดลงอีก 8 ล้านคน ภายในปีพ.ศ.2573 ซึ่งส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ คือ เศรษฐกิจในประเทศมีความเจริญเติบโตช้าลง เนื่องจากขาดแคลนแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายภาษีให้กับรัฐบาลเพื่อนำมาพัฒนาประเทศ โดยจำนวนแรงงานวัยทำงานที่มีหน้าที่ในการจ่ายภาษีนั้นมีจำนวนน้อยกว่าผู้สูงอายุผู้ซึ่งไม่มีรายได้ จำนวนผลผลิตของสถานประกอบการลดลง และการหมุนเวียนเงินในระบบเศรษฐกิจที่มีวัยแรงงานเป็นตัวแสดงหลักลดลง เป็นต้น (พงษ์มนัส ดือดและคณะ, 2564) อย่างไรก็ตามแม้ผู้สูงอายุจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ผู้สูงอายุเหล่านี้ประสบปัญหาการว่างงานในอัตราสูง โดยในพ.ศ.2557 อัตราการว่างงานของผู้สูงอายุญี่ปุ่นเท่ากับร้อยละ 4.3 หากเทียบกับอัตราการว่างงานโดยทั่วไปที่เท่ากับร้อยละ 3.6 จึงถือว่าสูงกว่าอัตราการว่างงานโดยทั่วไปเป็นอย่างมาก (กะขามาศ ลีสมโภชน์, 2564)

ด้านสังคม คือ ภาระของระบบประกันสังคมหรือประกันสุขภาพที่ต้องใช้งบประมาณในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 20 อาศัยอยู่ตามลำพัง (ณัฐกร วชิโร, 2563) ย่อมเป็นภาระของครอบครัว สังคม และรัฐบาลในการดูแล นอกจากนี้การที่ประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดน้อยลงนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อโอกาสของประเทศในการได้รับบุคลากรที่มีคุณภาพที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคตได้ (พงษ์มนัส ดือด และคณะ, 2564)

จากผลกระทบของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุดังกล่าวทำให้ประเทศญี่ปุ่นวางระบบสวัสดิการและระบบบำนาญรองรับไว้เป็นอย่างดี อีกทั้งประชากรชาวญี่ปุ่นมีอัตราการออมและการลงทุนเพื่ออนาคตสูงกว่าประเทศอื่น ๆ ดังนั้น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นจึงเป็นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุด้วยการมีหลักประกันทางสังคมและรายได้รองรับอย่างมั่นคง (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) โดย ณัฐกร วชิโร (2563) ได้อธิบายว่ากฎหมายที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นมี 2 มาตรการ ดังนี้

1) กฎหมายมาตรการการจ้างงาน (The Employment Measure Act : EMA) เป็นกฎหมายที่ได้รับการบัญญัติขึ้นเมื่อปีพ.ศ.2509 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ส่งเสริมและคุ้มครอง

การจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงอายุ โดยกำหนดให้นายจ้างไม่สามารถกำหนดข้อจำกัดด้านอายุของผู้สมัครงานได้ แต่อาจมีข้อยกเว้นในบางสาขาอาชีพที่มีการกำหนดอายุ เช่น งานด้านศิลปะหรือการบันเทิง และงานที่ต้องการผู้ที่จบการศึกษาใหม่เพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือด้านอาชีพ นอกจากนี้นายจ้างต้องดำเนินการแจ้งหรือรายงานข้อมูลการจ้างงานต่อสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ หรือ Hello Work ในกรณีที่มีการจ้างงาน โดยจำแนกอายุหรือสัญชาติของแรงงาน (Employment and Separation)

2) กฎหมายว่าด้วยความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่องโดยขยายการจ้างงานไปถึงอายุ 65 ปี แต่หากสถานประกอบการใดที่ยังใช้เกณฑ์การเกษียณอายุเดิมอยู่ที่ 60 ปี กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของประเทศไทยจะดำเนินการแนะแนวทางให้ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่หากนายจ้างยังเพิกเฉยต่อคำแนะนำดังกล่าวทางกระทรวงฯ จะออกหนังสือเตือนไปยังนายจ้าง หากยังไม่ดำเนินการ กระทรวงฯ สามารถเปิดเผยชื่อสถานประกอบการนั้น ต่อสาธารณะ ซึ่งอาจส่งผลให้ประชาชนเกิดปฏิกิริยาต่อต้านอันส่งผลต่อกำไรและชื่อเสียงของสถานประกอบการได้

นอกจากนี้กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างต้องช่วยเหลือแรงงานหางานใหม่ ด้วยเหตุเนื่องจากการเลิกจ้าง โดยแรงงานต้องมีอายุระหว่าง 45-65 ปี ทั้งนี้ นายจ้างต้องดำเนินการทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรชี้แจงสาเหตุของการเลิกจ้างต่อสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ (ณัฐกร วัธโท, 2563) เป็นศูนย์บริการจัดหางานและให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่ผู้สูงอายุอย่างละเอียดของรัฐบาลญี่ปุ่นที่ไม่ได้ให้บริการแก่ผู้สูงอายุเท่านั้นแต่ให้บริการโดยไม่จำกัดอายุผู้เข้ารับบริการ (กิตติมา ตีระเศรษฐีเสมา, 2561) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 550 แห่ง ทั่วประเทศ (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564)

อีกทั้งได้มีการจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ (Silver Human Resources Center) โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้จัดตั้งและบังคับบัญชา โดยศูนย์ดังกล่าวมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือการจัดหางานในระยะสั้นและเบาตามความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งงานลักษณะดังกล่าวมีความเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ โดยการทำงานระยะสั้นเป็นการทำงาน 10 วันต่อเดือน และงานที่มีลักษณะเบาและง่ายเป็นการทำงาน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ศูนย์ฯ ดังกล่าวมีความนิยมในหมู่ผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก เนื่องจากนอกจากการช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพื่อสร้างรายได้แล้วนั้น ยังมีการส่งเสริมการทำงานอดิเรก กิจกรรมอาสาสมัคร และการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่อีกด้วย (ณัฐกร วัธโท, 2563) อีกทั้งภายใต้กฎหมายดังกล่าวยังมีมาตรการ

ด้านการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุที่ได้ประกาศใช้ อันเป็นมาตรการเสริมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมายดังกล่าว ได้แก่ การเพิ่มจำนวนสถานที่ที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในท้องถิ่น (กะซามาศ ลีสมโภชน, 2564)

นอกเหนือจากการจัดตั้งศูนย์ข้างต้นที่เป็นหน่วยงานระดับภูมิภาค รัฐบาลญี่ปุ่นยังได้จัดตั้งศูนย์สนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น (Active Senior Employment Support Center : ASESC) เป็นศูนย์ที่ให้คำปรึกษาและพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้สูงอายุที่ลงทะเบียน โดยมีวัตถุประสงค์ในการตั้งศูนย์เพื่อให้หน่วยงานท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดได้อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในพื้นที่ (พงษ์มนัส ดือด และคณะ, 2564) ซึ่งศูนย์ดังกล่าวได้มีบุคลากรที่มีความเข้าใจผู้สูงอายุ มีจิตสาธารณะ เปิดโอกาสให้คนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมการบริหารศูนย์เพื่อให้ดำเนินการได้ตรงตามความต้องการของคนในพื้นที่มากที่สุด ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางอย่างเพียงพอ และมีความร่วมมือจากภาคเอกชนและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร บัณฑิตต่าง ๆ ข้างต้นนี้ส่งผลทำให้ศูนย์สามารถดำเนินการได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยจัดตั้งศูนย์กระจายอยู่ 10 แห่ง ในเขตโตเกียว (ณัฐกร วรโฑ, 2563)

จากการจัดตั้งศูนย์ทั้ง 2 ศูนย์ข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาลญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด (Prefecture) และระดับท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องตามกฎหมายการกระจายอำนาจที่ว่าด้วยการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไปยังรัฐบาลส่วนท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางได้มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถตามภารกิจของแต่ละศูนย์ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นได้มีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจได้เอง นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นสามารถร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ใกล้เคียงหรือภาคเอกชนในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายภารกิจของหน่วยงานได้ โดยปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการของส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น คือ งบประมาณ บุคลากร และเครือข่าย เช่น ภาคเอกชนและภาคประชาชน เป็นต้น (ณัฐกร วรโฑ, 2563)

อีกแนวทางหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุประเทศญี่ปุ่นมีหลักประกันทางสังคมและรายได้ที่มั่นคง คือ การมีระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System) ซึ่งเป็นระบบประกันสังคมที่วัยทำงานทุกคนต้องอยู่ภายใต้ระบบดังกล่าว โดยระบบบำนาญแห่งชาติได้ถูกแก้ไขและเพิ่มเติมมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการรองรับสังคมผู้สูงอายุและการปฏิรูประบบบำนาญล่าสุดที่

สำคัญ คือ การปรับเพิ่มอายุของผู้ที่จะได้รับบำนาญจาก 60 ปี เป็น 65 ปี (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) โดยระบบบำนาญแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) บำนาญพื้นฐาน (Basic Pension) เป็นระบบบำนาญที่ทุกคนที่พำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นและมีชื่ออยู่ในทะเบียนที่มีอายุระหว่าง 20-59 ปี ต้องเป็นผู้ประกันตนและได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุ 65 ปี (กะซามาต ลีสมโกชน, 2564) นอกจากนี้หากบุคคลที่อยู่นอกกลุ่มช่วงอายุดังกล่าวสามารถเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้ ดังนี้ บุคคลที่พำนักอยู่ในประเทศญี่ปุ่นและมีชื่ออยู่ในทะเบียนที่มีอายุ ระหว่าง 60-64 ปี พลเมืองชาวญี่ปุ่นที่พำนักอยู่ต่างประเทศที่มีอายุระหว่าง 20-64 ปี และบุคคลที่มีอายุระหว่าง 65-69 ปี ที่ไม่พึงพอใจกับระยะเวลาขั้นต่ำตามคุณสมบัติ (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.))

2) บำนาญสำหรับลูกจ้างเอกชน (Employees' Pension Insurance : EPI) เป็นระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างเอกชน โดยการจ่ายเงินสมทบขั้นต่ำของระบบดังกล่าวเทียบเท่ากับระบบบำนาญพื้นฐาน ดังนั้นหากจ่ายเงินสมทบเข้าระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างเอกชนแล้วเสมือนเป็นการจ่ายเงินเข้าระบบบำนาญพื้นฐาน (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) อย่างไรก็ตามสามารถได้รับเงินบำนาญจากระบบบำนาญดังกล่าวเพิ่มเติมจากระบบบำนาญพื้นฐานอีกด้วย (กะซามาต ลีสมโกชน, 2564) ซึ่งผู้ที่เข้ารับเป็นผู้ประกันตนต้องเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนที่มีพนักงานตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป หรือผู้ที่ทำงาน Part-Time ที่เวลาการทำงานคิดเป็น 3 ใน 4 หรือมากกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานประจำในสถานประกอบการเดียวกัน แต่หากเป็นผู้ที่ทำงานน้อยกว่าเงื่อนไขข้างต้นสามารถเป็นผู้ประกันได้ต่อเมื่อมีเวลาการทำงานมากกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ระยะเวลาจ้างงาน 1 ปีขึ้นไป ได้รับค่าจ้างรายเดือนตั้งแต่ 88,000 เยนขึ้นไป หรือประมาณ 19,568.07 บาท ไม่ได้เป็นนักเรียน และนายจ้างมีลูกจ้างในสถานประกอบการมากกว่า 500 คนขึ้นไป (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.))

3) ระบบบำนาญสำหรับข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างในโรงเรียนเอกชน (Mutual Aid Associations : MAA) โดยรูปแบบการจ่ายเงินสมทบใกล้เคียงกับระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างเอกชน ดังนั้นหากจ่ายเงินสมทบเข้าสู่ระบบบำนาญนี้แล้วไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบกับระบบบำนาญพื้นฐานอีก (อนันต์ อนันตกุล, (ม.ป.ป.)) และสามารถได้รับเงินบำนาญจากระบบบำนาญดังกล่าวเพิ่มเติมจากระบบบำนาญพื้นฐานได้อีกด้วย (กะซามาต ลีสมโกชน, 2564)

จากกฎหมายและระบบบำนาญข้างต้นที่เป็นมาตรการบังคับ ประเทศญี่ปุ่นยังมีมาตรการที่สร้างแรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้สถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ มาตรฐาน

ช่วยเหลือสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลญี่ปุ่นจะจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับสถานประกอบการใน 3 กรณี ได้แก่ เงินอุดหนุนให้กับผู้สูงอายุที่มีความลำบากในการสมัครงาน เงินอุดหนุนให้กับสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป เป็นกรณีพิเศษ และเงินอุดหนุนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับผู้สูงอายุที่ทำงานในสถานประกอบการ (กะซามาชิ ลีสโมโชนิ, 2564)

นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่ทำให้การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างให้กับประเทศอื่น ๆ ได้ คือ ชาวญี่ปุ่นมีทัศนคติต่อการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุในเชิงบวก โดยเคารพผู้สูงอายุที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อีกทั้งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กรเนื่องจากวัฒนธรรมในองค์กรของประเทศญี่ปุ่นเป็นการมุ่งมั่นในการทำงานตลอดชีวิต จึงทำให้การที่ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุแล้วยังคงทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเรื่องปกติของประเทศญี่ปุ่น (พงษ์มนัส ดือด และคณะ, 2564)

ตาราง 1 ตารางสรุปการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น

ทัศนคติที่ดี ต่อผู้สูงอายุ	มาตรการ บังคับ	กฎหมายมาตรการการจ้างงาน	
		กฎหมายว่าด้วยความมั่นคงด้าน การจ้างงานผู้สูงอายุ	1) ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ
			2) ศูนย์สนับสนุนการจ้างงานใน ท้องถิ่น
			3) สำนักงานเพื่อความมั่นคงทาง อาชีพ
		ระบบบำนาญแห่งชาติ	1) บำนาญพื้นฐาน
	2) บำนาญสำหรับลูกจ้างเอกชน		
3) ระบบบำนาญสำหรับข้าราชการ ส่วนกลาง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างในโรงเรียนเอกชน			
มาตรการจูงใจ	การให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ		

จากตารางการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ารัฐบาลญี่ปุ่นมีการดำเนินการมาตรการในการส่งเสริมการจ้างงาน

ผู้สูงอายุ 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบมาตรการบังคับและรูปแบบมาตรการจูงใจ ซึ่งเป็นการดำเนินการควบคู่กันไปเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยรูปแบบมาตรการบังคับ ได้แก่ กฎหมาย มาตรการการจ้างงานและกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของการบังคับให้สถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่องถึงอายุ 65 ปี อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องรับผิดชอบในการหางานใหม่ให้กับผู้สูงอายุในกรณีที่มีการเลิกจ้าง

อีกทั้งภายใต้กฎหมายยังมีการจัดตั้งหน่วยงานในระดับภูมิภาคและท้องถิ่นโดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจ ได้แก่ ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ ที่เป็นหน่วยงานระดับจังหวัด มีภารกิจในการจัดหางานในระยะสั้นและเบาให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมการทำงานอดิเรก กิจกรรมอาสาสมัคร และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้สูงอายุ และศูนย์สนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น ที่เป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่น มีภารกิจในการให้คำปรึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้สูงอายุ โดยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจ ได้แก่ งบประมาณที่เพียงพอ บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการกิจ และเครือข่ายความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้ยังมีสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพที่มีภารกิจในการจัดหางานเช่นเดียวกัน แต่มีกลุ่มเป้าหมายที่กว้างกว่า นั่นคือ การไม่จำกัดช่วงอายุในการเข้ารับบริการ

อีกการดำเนินการหนึ่งที่เป็นมาตรการบังคับ คือ การเข้าสู่ระบบบำนาญแห่งชาติหรือระบบประกันสังคม โดยแบ่งเป็น 3 บบ ได้แก่ 1) บำนาญพื้นฐาน ซึ่งเป็นระบบบำนาญที่ทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่นที่มีอายุ 20-59 ปี ต้องเป็นผู้ประกันตน 2) บำนาญสำหรับลูกจ้างเอกชน เป็นระบบบำนาญที่ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการเอกชนทุกคนต้องเป็นผู้ประกันตน โดยหากผู้ใดเป็นผู้ประกันตนในระบบนี้แล้ว ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบระบบบำนาญพื้นฐานอีก 3) ระบบบำนาญสำหรับข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างในโรงเรียนเอกชน เป็นระบบบำนาญที่ลูกจ้างที่เป็นข้าราชการทุกคนต้องเป็นผู้ประกันตน โดยหากผู้ใดเป็นผู้ประกันตนระบบนี้แล้ว ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินสมทบในระบบบำนาญพื้นฐานอีก ซึ่งผู้ประกันตนทั้ง 3 ระบบจะได้รับเงินบำนาญเมื่ออายุครบ 65 ปี โดยผู้ประกันตนระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างเอกชนและระบบบำนาญสำหรับข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างในโรงเรียนเอกชน จะได้รับเงินบำนาญของระบบข้างต้นเพิ่มเติมจากเงินบำนาญของระบบบำนาญพื้นฐาน

ส่วนมาตรการแบบจูงใจ รัฐบาลญี่ปุ่นใช้มาตรการช่วยเหลือสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ โดยการให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการเพื่อเป็นแรงจูงใจและโน้มน้าวให้กับสถาน

ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุและการให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานของผู้สูงอายุ

จะเห็นได้ว่าประเทศไทยไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นและการขาดแคลนจำนวนแรงงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการทำงานอดิเรก กิจกรรมอาสา และการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ ที่สามารถเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่สังคมได้อีกด้วย นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของสูงอายุ ทั้งจากเพื่อนร่วมงานต่างวัยและผู้บริหารในสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ อีกทั้งจากประชาชนทั่วไปในการยินดียอมรับให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อคงสถานภาพทางสังคมต่อไป

2.2.4.2 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เป็นหนึ่งในสมาชิกอาเซียนที่ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและเป็นประเทศแรกในอาเซียนที่เป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ อีกทั้งมีอัตราผู้สูงอายุมากที่สุดในอาเซียน โดยมีสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (อนิษฐา หาญภักตินิยม, 2563) ซึ่งสาเหตุเกิดจากจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีการปรับปรุงระบบสุขภาพและอนามัย เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย การสาธารณสุขที่ดี และมาตรฐานการครองชีพที่ดี จึงส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีอายุขัยยืนยาวมากขึ้น (ณัฐกร วัชร, 2563) โดยคาดว่าภายในปีพ.ศ.2578 ประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป จะมีร้อยละ 32 ของประชากรทั้งหมด และอายุเฉลี่ยของประชากรจะเพิ่มขึ้นจาก 39.7 ปี ในปีพ.ศ.2558 เป็น 53.4 ปี ในปีพ.ศ.2593 นอกจากนี้อัตราการเกิดของประชากรมีจำนวนลดลง โดยในปีพ.ศ.2561 ประเทศสิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก เนื่องจากในปีพ.ศ.2560 มีอัตราการเจริญพันธุ์ต่ำที่สุดในโลก โดยมีบุตรเพียง 0.83 คนต่อผู้หญิงหนึ่งคนเท่านั้น (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564) อีกทั้งยังถูกคาดการณ์ว่าในปีพ.ศ.2573 ประชากร 1 ใน 5 ของประเทศสิงคโปร์จะมีอายุมากกว่า 65 ปี (กะชามาศ ลิสมโภชน์, 2564) อีกทั้งอัตราส่วนของประชากรที่ไม่ได้ทำงานต่อประชากรที่ทำงานจะปรับขึ้นจากร้อยละ 20 ในปีพ.ศ.2563 เป็นร้อยละ 50 ในปีพ.ศ.2573 อีกด้วย (อนิษฐา หาญภักตินิยม, 2563)

จากการที่มีจำนวนสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องประกอบกับการมีอัตราการเกิดลดน้อยลงอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกันนั้น ส่งผลทำให้เกิดผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและภาวะ

ค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพและบริการสังคมที่เพิ่มขึ้น (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564) จากผลกระทบดังกล่าวทำให้ประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับมาตรการการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจึงได้ประกาศใช้กฎหมายพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ (Retirement and Re-Employment Act : RRA) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2555 (กะชามาศ ลีสัมโภชน์, 2564) โดยบัญญัติไว้เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างยกเลิกสัญญาโดยบอกกล่าว ไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า นายจ้างปลดพนักงานออก หรือกำหนดให้พนักงานลาออกด้วยเหตุแห่งอายุ (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564) ซึ่งกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุเมื่ออายุ 62 ปี อีกทั้งนายจ้างสามารถจ้างงานผู้สูงอายุต่อได้ถึงอายุ 65 ปี และนับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2560 นายจ้างสามารถจ้างงานผู้สูงอายุต่อได้ถึงอายุ 67 ปี (กะชามาศ ลีสัมโภชน์, 2564) โดยเกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ที่บังคับใช้กับทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564)

นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขว่านายจ้างต้องทำสัญญาต่ออายุการทำงานของผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งสามารถจ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่องได้จนกว่าจะถึงเกณฑ์การเกษียณอายุและสามารถตกลงค่าจ้างใหม่ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายได้ โดยการต่อสัญญาดังกล่าวนั้นต้องเกิดจากความสมัครใจของผู้สูงอายุ (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564) อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถต่อรองค่าจ้างกันได้อีก โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น (กะชามาศ ลีสัมโภชน์, 2564)

อย่างไรก็ตามคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิได้รับการจ้างใหม่ต้องเป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวรในสิงคโปร์ ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันอย่างน้อย 3 ปีก่อนอายุครบ 62 ปี มีผลปฏิบัติงานที่น่าพอใจตามที่นายจ้างประเมิน สภาพร่างกายและจิตใจเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้โดยแพทย์ต้องเป็นผู้ลงความเห็น หากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนไม่ให้ความร่วมมือในการต่อสัญญาการจ้างงานผู้สูงอายุตามที่กฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ข้างต้น กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้บุคคลใดที่ฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดใด ๆ ภายใต้พระราชบัญญัตินี้ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 13,123 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ (พงษ์มนัส ดีอด และคณะ, 2564)

กรณีที่ผู้สูงอายุต้องการทำงานต่อเนื่องแต่สถานประกอบการไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม นายจ้างต้องให้เงินช่วยเหลือลูกจ้างระหว่างที่ลูกจ้างหางานใหม่ โดยจ่ายเงินช่วยเหลือเป็นเงินเท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน ทั้งนี้ไม่ต่ำกว่า 4,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ แต่เมื่อลูกจ้างได้งานใหม่แล้วอย่างน้อย 18 เดือน นายจ้างสามารถพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือ

น้อยลงได้ โดยไม่ควรต่ำกว่า 3,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ แต่ไม่เกิน 7,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ (กะซามาต ลีสมโกชน์, 2564)

อีกทั้งรัฐบาลยังมีมาตรการบังคับให้ผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในภาคเอกชนต้องเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้เป็นหลักประกันยามเกษียณและเป็นการส่งเสริมการออมแก่ผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลสามารถเข้ามาดูแลการวางแผนเงินบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่ผู้สูงอายุ นอกจากมาตรการบังคับโดยการออกพระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ แล้วนั้น ยังมีมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุและสถานประกอบการที่เป็นมาตรการจูงใจอีกด้วย โดยมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ได้แก่ การให้เงินอุดหนุนและเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับแรงงานสูงอายุที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่ส่งแรงงานผู้สูงอายุฝึกอบรม โดยสมทบร้อยละ 95 ของค่าอบรมทั้งหมด รวมถึงสมทบค่าจ้างกรณีลูกจ้างขาดงานเพื่อไปอบรม เป็นต้น (กะซามาต ลีสมโกชน์, 2564)

ส่วนมาตรการให้ความช่วยเหลือสถานประกอบการ โดยให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุสูงสุด 523,900 ดอลลาร์สิงคโปร์ เพื่อเป็นการจูงใจให้สถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถนำเงินอุดหนุนส่วนนี้ไปจัดฝึกอบรม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ อีกทั้งยังมีการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาชุมชน เยาวชน และกรีกีฬา ซึ่งทำงานร่วมกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมและหาแนวทางช่วยเหลือให้กับประชาชนในสังคมผู้สูงอายุ ภายใต้คำขวัญ “Successful Ageing for Singapore” (กะซามาต ลีสมโกชน์, 2564)

ตาราง 2 ตารางสรุปนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์

มาตรการบังคับ			พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่
			กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
มาตรการจูงใจ	มาตรการช่วยเหลือผู้สูงอายุ		เพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
			สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ

ตาราง 2 (ต่อ)

มาตรการจูงใจ	มาตรการช่วยเหลือผู้สูงอายุ		เงินอุดหนุนสำหรับการฝึกอบรม
			เงินอุดหนุนกรณีแรงงานสูงอายุต้องการขาดงานไปฝึกอบรม
	มาตรการช่วยเหลือสถานประกอบการ		เงินอุดหนุนช่วยเหลือสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ

จากตารางดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ประเทศสิงคโปร์มีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ 2 มาตรการเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ มาตรการบังคับและมาตรการจูงใจ โดยมาตรการบังคับ ได้แก่ พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ เป็นการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต้องยึดเกณฑ์การเกษียณอายุของลูกจ้างเมื่ออายุครบ 62 ปี แต่สามารถขยายอายุการเกษียณถึงอายุ 65 ปี และได้มีการขยายเป็น 67 ปีในภายหลัง โดยการจ้างงานดังกล่าวมีเงื่อนไขว่าการทำสัญญาจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุต้องมีระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป และสามารถต่อสัญญาได้จนกว่าจะถึงเกณฑ์การเกษียณอายุ อีกทั้งต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้สูงอายุอีกด้วย โดยผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานต่อเนื่องต้องเป็นผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ อย่างน้อย 3 ปี ก่อนอายุ 62 ปี และเป็นพลเมืองสิงคโปร์ มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และสภาพร่างกายที่เหมาะสมแก่การทำงาน นอกจากนี้แรงงานที่ทำงานในภาคเอกชนต้องเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นหลักประกันรายได้ยามเกษียณอายุ

มาตรการจูงใจ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้สูงอายุ สามารถได้รับเงินอุดหนุนในการส่งเสริมการเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านสถานประกอบการ สามารถได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลจากการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อดึงดูดให้จ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นนำไปสู่การรองรับสังคมผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการเตรียมความพร้อมและหาแนวทางการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุให้กับประชาชนทุกคนในประเทศ ภายใต้คำขวัญ “Successful Ageing for Singapore” ประเด็นนี้สามารถกล่าวได้ว่าประเทศสิงคโปร์ไม่ได้มุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุปรับตัวให้เข้ากับการทำงานหลังเกษียณเท่านั้น กล่าวคือ มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับตัวใน

ทุกมิติให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานต่อหลังเกษียณได้ โดยเฉพาะทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุที่สามารถนำพาโอกาสต่าง ๆ มาให้ผู้สูงอายุได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต่อไปได้

ตาราง 3 ตารางเปรียบเทียบนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทยและต่างประเทศ

ประเทศที่มีมาตรการ รองรับสังคม สูงอายุ	ประเทศไทย	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศสิงคโปร์
ประเด็นมาตรการ			
การกำหนดการคุ้มครอง สิทธิผู้สูงอายุ	✓		
การส่งเสริมการทำงาน แบบยืดหยุ่นที่เหมาะสม กับศักยภาพ	✓		
การกำหนดให้ไม่จำกัด อายุในการจ้างงาน		✓	
การกำหนดให้นายจ้างไม่ สามารถให้ลูกจ้างออก จากการทำงานด้วยเหตุ แห่งอายุ			✓
การกำหนดให้ขยายอายุ การทำงาน	✓	✓	✓
การกำหนดให้สถาน ประกอบการที่เลิกจ้าง ผู้สูงอายุช่วยหางานให้ ผู้สูงอายุใหม่		✓	

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเทศที่มีมาตรการ รองรับสังคม สูงอายุ	ประเทศไทย	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศสิงคโปร์
ประเด็นมาตรการ			
การกำหนดให้นายจ้าง ช่วยเหลือลูกจ้างที่ ต้องการทำงานต่อแต่ไม่มี ตำแหน่งว่างในสถาน ประกอบการนั้น			✓
การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ	✓		
การจูงใจสถานประกอบการ	✓	✓	✓
การจูงใจผู้สูงอายุ			✓
การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	✓		
ระบบบำนาญภาคบังคับ		✓	
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับ			✓
การกระจายอำนาจการดำเนินการสู่ระดับภูมิภาคและท้องถิ่น		✓	
การร่วมมือเป็นเครือข่าย		✓	

จากตารางการเปรียบเทียบนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่าประเทศไทยเน้นออกมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบการส่งเสริมและจูงใจ โดยลักษณะเนื้อหาของมาตรการจะเป็นการ

ส่งเสริมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดเป็นกฎหมายที่กำหนดให้จ้างงานผู้สูงอายุโดยตรงเป็นภาคบังคับหรือเป็นการทั่วไป ดังนี้

ประเทศไทยได้ออกกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ เนื่องจากมองว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ทำคุณงามความดีให้ประเทศชาติเป็นระยะเวลานาน เมื่อผู้สูงอายุเหล่านี้เกิดความเสื่อมโทรมทางสภาพร่างกาย ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเปราะบางในสังคมจึงต้องได้รับการคุ้มครองจากรัฐเป็นกรณีพิเศษ โดยประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีหลักประกันทางการเงิน คือ การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่รัฐกำหนดให้ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทุกคนได้รับเบี้ยยังชีพตามขั้นบันไดตามที่รัฐได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุที่ยากจนหรือฐานะทั่วไปมีรายได้ในการเลี้ยงชีพเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สาระสำคัญของมาตรการที่เป็นองค์ประกอบในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ โดยรัฐมองว่าหากผู้สูงอายุเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต กล่าวคือ เป็นผู้ที่ฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้กับตนเองผ่านการฝึกอบรมทักษะการประกอบอาชีพหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองย่อมส่งผลทำให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น นำไปสู่การทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการได้รับการจ้างงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากสถานประกอบการย่อมต้องการจ้างงานผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สามารถทำให้องค์กรได้เปรียบเทียบในการแข่งขันเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน โดยการทำงานของผู้สูงอายุมีความแตกต่างจากวัยทำงานทั่วไปเนื่องด้วยข้อจำกัดด้านสุขภาพ รัฐจึงให้ความสำคัญกับการทำงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ระยะเวลา และอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม กล่าวคือ ลักษณะงานต้องไม่ใช่งานที่เป็นอันตรายต่อผู้สูงอายุ ระยะเวลาสามารถทำงานแบบรายชั่วโมงหรือรายวันได้ โดยเมื่อมีความยืดหยุ่นด้านระยะเวลาการทำงานข้างต้นแล้ว ย่อมต้องกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมตามระยะเวลาการทำงานด้วย

นอกจากนี้ยังมีสาระสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุที่ออกเป็นกฎหมาย แต่เป็นลักษณะของกฎหมายที่ไม่ได้บังคับ แต่กำหนดให้เมื่อปฏิบัติแล้วจะได้รับประโยชน์บางอย่าง คือ กฎหมายการจูงใจสถานประกอบการ โดยกำหนดให้สถานประกอบการใดที่จ้างงานผู้สูงอายุจะได้รับสิทธิการยกเว้นภาษีค่าจ้างที่เกิดจากการจ้างงานผู้สูงอายุได้ 2 เท่า ซึ่งสามารถจูงใจสถานประกอบการให้เกิดจากจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นได้ เนื่องจากสถานประกอบการที่เป็นภาคเอกชนนั้นมีจำนวนมากกว่าภาครัฐ อีกทั้งยังเป็นหน่วยเศรษฐกิจสำคัญที่สามารถทำให้เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตได้

อย่างไรก็ตามแม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายกำหนดให้ขยายอายุการทำงาน แต่เป็นการบังคับใช้ในหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกำหนดการขยายอายุการทำงานเพียงรายกรณี โดยสาเหตุมาจากการที่บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการขาดแคลนบุคลากรทดแทน ซึ่งเงื่อนไขนี้ก็ไม่สามารถทำให้เกิดการขยายอายุการทำงานของบุคลากรในภาครัฐเป็นการทั่วไป อีกทั้งกฎหมายดังกล่าวไม่ได้ครอบคลุมหน่วยงานเอกชนด้วย

นโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นและประเทศสิงคโปร์ เป็นการกำหนดการจ้างงานผู้สูงอายุไว้เป็นกฎหมายโดยตรงที่เป็นมาตรการบังคับและใช้เป็นการทั่วไป ซึ่งจะแตกต่างกับประเทศไทยที่เน้นมาตรการส่งเสริมและจูงใจองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ การกำหนดให้ไม่จำกัดอายุในการจ้างงานและการกำหนดให้ขยายอายุการทำงาน โดยรัฐส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมเช่นเดียวกับวัยแรงงาน โดยมองผู้สูงอายุเป็นผู้ที่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการและสังคมได้ ซึ่งกำหนดอายุการเกษียณอยู่ที่ 65 ปี โดยสถานประกอบการจำเป็นต้องจ้างงานผู้สูงอายุถึงเกณฑ์อายุดังกล่าว เนื่องจากหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายข้างต้นจะมีโทษร้ายแรงที่ส่งผลต่อชื่อเสียงของสถานประกอบการได้ ซึ่งรัฐก็มีมาตรการช่วยเหลือสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุโดยการจ่ายเงินอุดหนุนมาเป็นแรงจูงใจร่วมด้วย อย่างไรก็ตามหากมีการเลิกจ้างงานก่อนแรงงานอายุ 65 ปี กำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการต้องช่วยหางานให้ผู้สูงอายุใหม่เพื่อไม่เป็นการทอดทิ้งแรงงาน นอกจากนี้มาตรการที่เป็นการบังคับสุดท้าย คือ แรงงานทุกคนในประเทศต้องเข้าร่วมระบบบำนาญแห่งชาติ โดยครอบคลุมทั้งประชาชนทั่วไป และผู้ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการวางรากฐานการออมที่มั่นคงแก่วัยทำงานและเมื่อเกษียณอายุแล้วสามารถมีรายได้จากเงินบำนาญที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นมีการจัดตั้งหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อกระจายอำนาจการดำเนินการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เนื่องจากส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นเป็นภาคส่วนที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้ครอบคลุมมากกว่าส่วนกลางเพื่อให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งจัดให้หน่วยงานดังกล่าวมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจ้างงาน อีกทั้งยังได้รับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนกลางที่เพียงพออีก

ด้วย อีกทั้งหน่วยงานส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นสามารถร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ จัดทำเป็นเครือข่ายดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้

สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์ คือ การกำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการไม่สามารถเลิกจ้างผู้สูงอายุเนื่องจากอายุที่เพิ่มขึ้นได้ โดยกำหนดอายุการเกษียณอยู่ที่ 62 ปี แต่สามารถจ้างงานต่อได้ถึงอายุ 67 ปี ซึ่งบังคับใช้เป็นการทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ไม่ได้มีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามหากสถานประกอบการไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่สามารถจ้างงานผู้สูงอายุต่อได้ กำหนดให้สถานประกอบการให้เงินช่วยเหลือผู้สูงอายุจนกว่าผู้สูงอายุจะได้งานใหม่ เพื่อเป็นการชดเชยให้ผู้สูงอายุสามารถเลี้ยงชีพได้ในระยะระยะเวลาที่กำลังหางาน อีกทั้งยังมีมาตรการบังคับให้ผู้สูงอายุที่ทำงานต่อหลังเกษียณในภาคเอกชนทุกคนต้องเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อวางรากฐานการออมให้กับผู้สูงอายุและเป็นหลักประกันทางการเงินหลังเกษียณอายุอีกด้วย ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับระบบบำนาญแห่งชาติของประเทศญี่ปุ่น เพียงแต่ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้มีการออมในผู้สูงอายุที่ทำงานต่อเท่านั้น แต่ประเทศญี่ปุ่นเป็นการส่งเสริมตั้งแต่วัยแรงงาน

นอกจากนี้ประเทศสิงคโปร์ยังมีมาตรการช่วยเหลือทั้งสถานประกอบการและผู้สูงอายุผ่านมาตรการการจูงใจเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุและผู้สูงอายุต้องการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยรัฐจะทำการจ่ายเงินอุดหนุนให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ และช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับผู้สูงอายุและเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากตารางเปรียบเทียบนโยบายของทั้ง 3 ประเทศ จะเห็นได้ว่ามีมาตรการที่ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน 2 มาตรการ ได้แก่ การกำหนดให้มีการขยายอายุการทำงานและการจูงใจสถานประกอบการผ่านมาตรการภาษีและการจ่ายเงินอุดหนุน โดยการขยายการทำงานเป็นมาตรการที่เปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ ได้จ้างงานผู้สูงอายุต่อไปได้ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวและยังไม่สามารถหาบุคลากรใหม่ทดแทนได้จึงมีเหมาะสมแก่การจ้างงานต่อเป็นอย่างมาก เมื่อมีการขยายอายุการทำงานแล้วนั้นจึงต้องมีการจูงใจให้สถานประกอบการที่เป็นภาคเอกชนซึ่งเป็นองค์กรที่มีจำนวนมากจนกระทั่งสามารถจ้างงานให้ผู้สูงอายุมีงานทำมากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้รับประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าวตามที่ประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดไว้ เช่น มาตรการยกเว้นภาษีหรือการให้เงินอุดหนุน กล่าวคือ แม้สถานประกอบการอาจไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่การใช้มาตรการจูงใจก็สามารถเป็นเหตุผลที่ทำให้สถานประกอบการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ

เพื่อประโยชน์ขององค์กรได้ หรือการเน้นผลลัพธ์โดยไม่เน้นวิธีการ แต่ผลลัพธ์นั้นนำมาซึ่งความตระหนักรู้ของสังคมที่ละเล็กน้อยและทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก

2.3.1 การสรรหาบุคลากร

สิริกัญญา ค่ายหนองสง (2555) ได้สรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการการกลั่นกรองและค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติตรงตามตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ รวมถึงการจูงใจให้บุคคลเข้ามาสมัครงานโดยวิธีการที่เหมาะสมและยุติธรรม

วิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้สรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการแสวงหาและชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดรับเข้ามาสมัครหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

รวีวรรณ มรรควิน และ ทศนีย์ ภูเขาทอง (2562) ได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า เป็นกิจกรรมขององค์กรในการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติตามที่ต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญโดยยังได้จำนวนผู้สมัครมากยิ่งขึ้นเพิ่มโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากขึ้นเท่านั้น

สันติ อุดมฤทธิ์ (2562) ได้สรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการค้นหาและจูงใจให้บุคคลที่มีศักยภาพตรงกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครเข้ามาสมัครงานในตำแหน่งนั้น ๆ ผ่านการประชาสัมพันธ์หรือเป็นการบรรจุพนักงานภายในองค์กรที่มีความรู้และความสามารถตรงตามตำแหน่งงานที่เปิดรับเข้าทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ โดยการสรรหาบุคลากรสามารถสรรหาจากบุคคลภายนอกองค์กรหรือบุคลากรภายในองค์กรก็ได้

ชลิดา วงษ์สนธิ (2562) ได้สรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจบุคคลที่มีความรู้และความสามารถตามความต้องการขององค์กรให้เข้ามาสมัครงานในตำแหน่งที่เปิดรับ

จากความหมายความหมายของการสรรหาบุคลากรข้างต้น เห็นได้ว่านักวิชาการได้ให้ความหมายของการสรรหาบุคลากรคล้ายคลึงกันโดยสามารถสรุปได้ว่าความหมายของการสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการแสวงหาบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่าง โดยการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่เปิดรับและองค์กรต้องการผ่านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.1.1 หลักการสรรหาบุคลากร

สิริภิญญา ค่ายหนองสรวง (2555) ได้สรุปหลักการสรรหาบุคลากรไว้ว่า เริ่มจากการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนบุคลากรที่องค์กรต้องการ แล้วเลือกใช้วิธีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการและตรงตามตำแหน่งงานโดยต้องมีการทดสอบความสามารถ คุณสมบัติ และประสิทธิภาพการทำงานอย่างยุติธรรมและเชื่อถือได้ รวมถึงการคำนึงถึงทรัพยากรที่ใช้ไปในการสรรหา

รวีวรรณ มรรควิน และ ทศนีย์ ภูเขาทอง (2562) ได้อธิบายว่า หลักการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมี 2 ระบบ ได้แก่

1) ระบบคุณธรรม เป็นระบบที่เกิดขึ้นเพื่อจัดระบบอุปถัมภ์ออกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการที่เป็นธรรมในระบบคุณธรรม คือ การทดสอบ เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัตินี้ที่เหมาะสม ตรงตามตำแหน่งที่เปิดรับและความต้องการองค์กรมากที่สุดอย่างทัดเทียม นอกจากนี้ทอลแมน อธิบายว่า ระบบคุณธรรมมักถูกใช้ในการบรรจุบุคลากรภาครัฐโดยการสอบแข่งขันบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ระบุไว้ทุกประการ ซึ่งเป็นระบบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ซึ่งมีแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรม ได้แก่ หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2) ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบตรงข้ามกับระบบคุณธรรม ซึ่งอาศัยหลักแห่งความเมตตา เกื้อกูล ช่วยเหลือเครือญาติ บุคคลรู้จัก และพรรคพวก ทำให้ในทางวิชาการเชื่อว่าระบบนี้ไม่สามารถได้มาซึ่งคนดีมีความสามารถอย่างแท้จริง เนื่องจากไม่มีการทดสอบวัดความรู้และความสามารถเฉพาะตำแหน่งงาน

ชลิดา วงษ์สนธิ (2562) ได้อธิบายว่าหลักการสรรหามีดังนี้

- 1) ความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการให้โอกาสแก่บุคคลให้มีสิทธิอย่างเท่าเทียม
- 2) วิธีการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- 3) ความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทั้งผู้สมัครและองค์กร
- 4) ผู้สมัครมีโอกาสเลือกงานและองค์กรมีโอกาเลือกคน โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

จากข้อมูลสามารถสรุปหลักการสรรหาบุคลากรได้ว่านักวิชาการได้อธิบายหลักการสรรหาบุคลากรที่สำคัญคล้ายคลึงกันทั้งหมด 4 ประเด็น ซึ่งประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด ได้แก่ การยึดหลักความเสมอภาค คือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานได้มีสิทธิในการเข้าร่วมการแข่งขันอย่างเสมอภาค โดยไม่ปิดกั้นใด ๆ ทั้งสิ้น หากผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรกำหนดไว้ สามารถสมัครเพื่อเข้ารับการแข่งขันในกระบวนการต่อไปได้

นอกจากนี้ยังมีประเด็นอื่น ๆ อีก 3 ประเด็นที่ถูกกล่าวถึง ประกอบด้วย หลักความสามารถ เป็นวิธีการสรรหาที่เป็นธรรม เท่าเทียม และโปร่งใสในการได้มีซึ่งบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ที่เปิดรับ โดยมักจะใช้วิธีการทดสอบเพื่อวัดทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ของผู้สมัคร ซึ่งในการทดสอบจะมีเพียงผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่ได้ระบุไว้เท่านั้นเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดในตำแหน่งงาน วิธีการสรรหาบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นการเลือกใช้วิธีการสรรหาที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน กล่าวคือ แต่ละตำแหน่งงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องใช้วิธีการสรรหาที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น ในบางตำแหน่งนอกจากต้องทดสอบเชิงทฤษฎีแล้วอาจต้องมีการทดสอบเชิงปฏิบัติร่วมด้วย เพื่อค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งมากที่สุดทำงานในองค์กร และประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร เป็นการเลือกใช้วิธีการสรรหาบุคลากรที่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรในการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน กล่าวคือ หากเลือกใช้วิธีที่ใช้ต้นทุนในการสรรหาบุคลากรมากเท่าใดย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากเท่านั้น แต่ผลลัพธ์ต้องได้มาซึ่งบุคคลตามความต้องการขององค์กรด้วยเช่นกัน

2.3.1.2 กระบวนการสรรหาบุคลากร

สิริกัญญา ค่ายหนองสง (2555) ได้สรุปกระบวนการสรรหาบุคลากรไว้ว่า

- 1) การวางแผนกำหนดลักษณะงาน เพื่อให้ทราบคุณสมบัติตามตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ
- 2) การพิจารณาเลือกใช้วิธีการสรรหา โดยต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับนโยบายขององค์กร
- 3) การดำเนินการสรรหาบุคลากรตามวิธีการที่เลือกใช้
- 4) การติดตามประเมินผลการสรรหา ว่าผลลัพธ์ของการดำเนินการสรรหาบุคลากรนั้นได้บุคคลตรงตามความต้องการขององค์กรหรือไม่

Warther and Davis, (ม.ป.ป.) อ้างถึงใน วิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้อธิบายกระบวนการสรรหา ไว้ว่ามี 8 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการวางแผนของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรมากน้อยเพียงใด โดยต้องดูข้อมูลจากฝ่ายการตลาด ฝ่ายขาย และฝ่ายบัญชี ประกอบการวางแผนอัตรากำลังด้วยเพื่อให้มีความสอดคล้องกัน โดยการวางแผนอัตรากำลังแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น 1 ปี ระยะกลาง 3 ปี และระยะยาว 5 ปีขึ้นไป

2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสำรวจล่วงหน้าในปีถัดไปว่าแต่ละฝ่ายในองค์กรมีความต้องการกำลังคนอย่างไรบ้าง

3) เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 แล้วนั้นให้นำข้อมูลของทั้ง 2 ขั้นตอนมาพิจารณาร่วมกันว่าตรงกันหรือต่างกันเพียงใด เพื่อกำหนดตำแหน่งงานใหม่หรือการทดแทนตำแหน่งงานเดิมที่ย้ายออกไป

4) การกำหนดตำแหน่งงานใหม่หรือการทดแทนตำแหน่งงานเดิมต้องวิเคราะห์ลักษณะและของเขตของงานให้ถูกต้องและแม่นยำ

5) ฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรที่เปิดรับตำแหน่งว่างต้องปรึกษารับทราบกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อร่วมกันตัดสินใจในกระบวนการสรรหาบุคลากร เนื่องจากฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งว่าง นั้น ๆ จึงจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6) กำหนดคุณสมบัติตำแหน่งที่เปิดรับอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กร

7) กำหนดวิธีการสรรหาให้เหมาะสมกับตำแหน่ง คุณสมบัติ ระยะเวลา และงบประมาณที่ใช้ในการสรรหาบุคลากร

8) เมื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้ได้บุคคลตามความต้องการขององค์กรและเมื่อสามารถจูงใจให้มีผู้สมัครในตำแหน่งต่าง ๆ มากเท่าใด ย่อมทำให้องค์กรได้มีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งทำให้องค์กรเกิดความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาบุคลากร

รวีวรรณ มรรควิน และ ทศนีย์ ภูเขาทอง (2562) ได้อธิบายกระบวนการสรรหาบุคลากรไว้ว่ามีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดลักษณะงาน คือ การวิเคราะห์ตำแหน่งงานเพื่อให้เข้าใจลักษณะของงาน นำไปสู่การเข้าใจถึงลักษณะบุคคลที่ต้องการ

2) การพิจารณาการวางแผนการสรรหา คือ การพิจารณาวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อสามารถส่งสารไปถึงผู้สมัครที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการมากที่สุด รวมถึงพิจารณาแหล่งในการสรรหาบุคลากรด้วย

3) การพิจารณาสร้างรายละเอียดให้เกิดการสนใจในการสรรหา คือ การพิจารณากลไกการสรรหาที่สามารถดึงดูดผู้สมัคร ซึ่งเป็นการคำนึงถึงความคาดหวังของผู้สมัครและองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกันมากที่สุด

4) การดำเนินการสรรหาบุคลากร คือ ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามนโยบายและวิธีการที่กำหนดไว้

พยอม วงศ์สารศรี, (ม.ป.ป.) อ้างถึงใน ชลิดา วงษ์สนธิ (2562) ได้อธิบายกระบวนการสรรหาบุคลากรไว้ว่าประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนเพื่อทราบถึงการดำเนินการในปัจจุบันและงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแบบภาพรวมขององค์กร

2) ความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ ผู้จัดการแต่ละฝ่ายย่อมเป็นผู้ที่รู้นโยบายขององค์กรอย่างถ่องแท้ ฉะนั้นข้อเสนอแนะของผู้จัดการจึงสามารถเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี

3) การกำหนดตำแหน่งงานใหม่ เป็นขั้นตอนที่เกิดจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และความต้องการของผู้จัดการแต่ละฝ่าย

4) การรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ขั้นตอนดังกล่าวสามารถเป็นประโยชน์ให้กับผู้สรรหาบุคลากร เนื่องจากทำให้ทราบคุณสมบัติและความสามารถในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ

5) ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ โดยนำข้อเสนอแนะของผู้จัดการแต่ละฝ่ายมาเทียบเคียงกับสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งานเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อเสนอแนะของผู้จัดการสามารถให้สารสนเทศเกิดความทันสมัยและตรงตามความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี

6) การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ตรงกับงาน เป็นผลมาจากการได้รับสารสนเทศของการวิเคราะห์งานมาแล้ว รวมทั้งมีการตรวจสอบจากระดับบริหารจึงทำให้การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตรงกับงานที่องค์กรต้องการจริง

7) การกำหนดวิธีการสรรหา ขั้นตอนนี้ผู้สรรหาต้องศึกษาแนวทางการสรรหาและแหล่งในการสรรหาบุคลากร

8) การเกิดศูนย์รวมของผู้สมัครที่องค์กรพึงพอใจ เป็นความพึงพอใจขององค์กรที่ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่องค์กรต้องการมาปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปกระบวนการสรรหาบุคลากรได้ว่า นักวิชาการหลายท่านอธิบายกระบวนการสรรหาบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอนที่คล้ายคลึงกันทั้งหมด 7 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด ได้แก่ กำหนดลักษณะงาน เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการเพื่อให้ได้ลักษณะและขอบเขตของงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ นำไปสู่การแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเพียบพร้อมแก่การทำงานในลักษณะงานดังกล่าว และการเลือกวิธีการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการเลือกใช้วิธีการสรรหาที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ระยะเวลา บประมาณ และนโยบายขององค์กร รวมถึงแหล่งในการสรรหาบุคลากรด้วย

นอกจากนี้ยังมีขั้นตอนอื่น ๆ ในกระบวนการสรรหาบุคลากร ที่ถูกกล่าวถึง ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนอัตรากำลังทั้งในปัจจุบันและอนาคต ว่าต้องการจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลงเพื่อให้สรรหาบุคลากรได้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร 2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ปรึกษารื้อหรือกับฝ่ายต่าง ๆ เป็นการหารือระหว่างฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้วางแผนและดำเนินการสรรหาบุคลากรในองค์กรและผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ที่เปิดรับตำแหน่งว่างซึ่งเป็นผู้ที่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่จะถูกคัดเลือกเข้ามาทำงานและนโยบายขององค์กรอย่างถ่องแท้ เพื่อร่วมกันตัดสินใจในกระบวนการสรรหาบุคลากร 3) กำหนดตำแหน่งงานใหม่หรือการทดแทนตำแหน่งงานเดิม เป็นขั้นตอนที่เป็นผลลัพธ์จากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหลังจากการวางแผนดังกล่าวแล้วจะทำให้ทราบจำนวนความต้องการบุคลากรใหม่หรือการลดจำนวนบุคลากรลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ณ ขณะนั้น 4) การดำเนินการสรรหาบุคลากร เป็นการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามวิธีการสรรหาบุคลากรที่ได้เลือกใช้ และ 5) องค์กรเกิดความพึงพอใจต่อกระบวนการสรรหาบุคลากร เป็นความพึงพอใจขององค์กรหลังจากที่ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรต้องการหลังเสร็จสิ้นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

2.3.1.3 แหล่งในการสรรหาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, (ม.ป.ป.) อ้างถึงใน สิริกัญญา ค่ายหนองสง (2555) ได้อธิบายแหล่งในการสรรหาบุคลากรว่าโดยทั่วไปการสรรหาบุคลากรมี 2 แหล่ง ดังนี้

1) การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร เป็นการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรทำงานในตำแหน่งใหม่ที่มีการเปิดเพิ่มหรือทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง โดยสามารถพิจารณาจากประวัติบุคลากรในฝ่ายเดียวกับตำแหน่งว่างหรือฝ่ายอื่น ๆ โดยสามารถ

ประชาสัมพันธ์ผ่านการปิดประกาศและหนังสือเวียน เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งและสนใจสมัครได้รับทราบข่าวสาร อีกทั้งอาจต้องมีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุตำแหน่งงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดในการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งประโยชน์ที่สำคัญที่สุดในแหล่งสรรหาดังกล่าว ได้แก่ การประหยัดงบประมาณและระยะเวลาในการสรรหาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวเป็นบุคลากรขององค์กรอยู่ก่อนแล้วจึงไม่จำเป็นต้องอบรม ศึกษาภาระเบียบ หรือเรียนผู้พัฒนธรรมองค์กรใหม่จึงสามารถนำความคุ้นเคยนี้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้เลย อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ถูกเลือกดำรงตำแหน่งใหม่หรือบุคลากรคนอื่น ๆ เพื่อให้มีโอกาสในการเข้าร่วมการคัดเลือกในตำแหน่งใหม่ในอนาคตนำไปสู่การจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นโดยแสดงออกผ่านผลการปฏิบัติงานที่ดี

2) การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร เป็นการสรรหาบุคลากรจากบุคคลที่อยู่ภายนอกองค์กรให้เข้ามาสมัครงานในตำแหน่งงานที่เปิดรับผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์หรือการให้บุคลากรภายในองค์กรแจ้งข่าวสู่ภายนอก โดยการสรรหาจากแหล่งดังกล่าวเป็นการทำให้ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังได้บุคลากรใหม่ที่สามารถเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกอันทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากเด็กรุ่นใหม่ที่อาจเป็นกลุ่มเป้าหมายในตำแหน่งงานต่าง ๆ จะมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

จากการแหล่งในการสรรหาบุคลากรดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แหล่งในการสรรหาบุคลากรมีทั้งหมด 2 แหล่ง ได้แก่ การสรรหาบุคลากรภายในองค์กร เป็นการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรนั้น ๆ มีความสนใจสมัครแข่งขันในตำแหน่งงานใหม่หรือตำแหน่งงานที่ว่างอยู่โดยเป็นตำแหน่งในฝ่ายเดียวกันหรือต่างฝ่ายก็ได้ วิธีการสรรหาจากแหล่งดังกล่าวเป็นการประหยัดทรัพยากรในการสรรหาบุคลากร เช่น งบประมาณและระยะเวลา เป็นต้น อีกทั้งยังสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือตำแหน่งที่ต้องการอีกด้วย และการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร เป็นวิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกผ่านการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีต่าง ๆ ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบและเข้ามาสมัครในตำแหน่งที่เปิดรับ โดยวิธีการสรรหาจากแหล่งดังกล่าวทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอีกด้วย

2.3.2 การคัดเลือกบุคลากร

สุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ (2555) ได้สรุปความหมายของการคัดเลือกบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สันติ อุดมฤทธิ์ (2562) ได้สรุปความหมายของการคัดเลือกบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ ตั้งแต่กระบวนการทดสอบเพื่อวัดทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานมากที่สุดและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

บริษัท โปรซอฟท์คอมเทค จำกัด, (ม.ป.ป.) อ้างถึงใน วิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้อธิบายความหมายของการคัดเลือกบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการพิจารณาเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือเพียงบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่เปิดรับ จึงจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอย่างชัดเจน

วิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้สรุปความหมายของการคัดเลือกบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรปฏิบัติเพื่อให้ได้บุคคลตามที่องค์กรต้องการเข้ามาทำงาน โดยยึดหลักได้คนถูกกับงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการคัดเลือก

จากความหมายของการคัดเลือกบุคลากรข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่เปิดรับมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณาและเครื่องมือการคัดเลือกที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งยึดการใช้คนให้ถูกกับงานเป็นหลักในการพิจารณาเลือก

2.3.2.1 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

วิชุดา ทูเรียนภู (2561) ได้สรุปกระบวนการคัดเลือกบุคลากรไว้ว่า เริ่มต้นจากการรับใบสมัคร การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตรวจสุขภาพ และการตัดสินใจรับบุคลากรเข้าร่วมงาน แต่ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรไม่จำเป็นต้องดำเนินการทุกขั้นตอนข้างต้น ผู้คัดเลือกบุคลากรสามารถพิจารณาขั้นตอนการคัดเลือกที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยใช้เพียงบางขั้นตอนก็ได้ เนื่องจากแต่ละขั้นตอนของการคัดเลือกบุคลากรย่อมต้องใช้งบประมาณและระยะเวลา

สุภลักษณ์ วงศ์ไพศาลลักษณ์ (2555) ได้สรุปกระบวนการคัดเลือกบุคลากรไว้ดังนี้

1) การสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญเป็นอย่างมาก โดยเป็นวิธีการสากลในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลของผู้สมัครเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะ ความรู้

ความสามารถ และประสบการณ์ รวมถึงข้อมูลด้านอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากน้อยเพียงใด

2) การตรวจร่างกายก่อนจ้างงาน เป็นขั้นตอนการคัดผู้ที่มีร่างกายไม่สมบูรณ์และแข็งแรงพอที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ออก เพื่อให้คงเหลือผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างแท้จริง อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการดำเนินการด้านการจ่ายเงินทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือการเรียกร้องค่าเสียหาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

3) การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากร เป็นการทดสอบการทำงานในตำแหน่งงานที่สมัคร เพื่อประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลขององค์กรว่ามีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากน้อยเพียงใด

จากกระบวนการคัดเลือกบุคลากรข้างต้นที่มีนักวิชาการได้อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย การรับใบสมัคร การสัมภาษณ์ขั้นต้น การกรอกใบสมัคร การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตรวจสุขภาพ และการตัดสินใจรับบุคลากรเข้าร่วมงาน ซึ่งในการคัดเลือกบุคลากร ผู้คัดเลือกไม่จำเป็นต้องดำเนินการทุกขั้นตอน เพียงแต่ต้องเลือกขั้นตอนในกระบวนการดังกล่าวที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงานก็เพียงพอแล้ว เนื่องจากการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้องใช้ทรัพยากรในการได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการ เฉพาะนั้นการพิจารณาใช้เพียงบางขั้นตอนส่งผลทำให้การคัดเลือกบุคลากรมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน โดยขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ 1) การสอบคัดเลือกหรือการทดสอบ เป็นการทดสอบทักษะ ความรู้ และความสามารถเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่บุคคลได้สมัคร เพื่อวัดความรู้และความสามารถหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมากที่สุด 2) การสอบสัมภาษณ์ เป็นขั้นตอนการทดสอบนอกเหนือจากการทดสอบเกี่ยวกับตำแหน่งงาน แต่เป็นการทดสอบที่จะแสดงให้เห็นถึงทัศนคติและข้อมูลอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้คัดเลือกสามารถเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานได้อย่างแท้จริง 3) การตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน เป็นการตรวจร่างกายเพื่อให้ผู้คัดเลือกได้มั่นใจว่าบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกดังกล่าวมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์และแข็งแรงในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องใช้แรงกายในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานของบุคคลในการประกอบการพิจารณาในกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือการเรียกร้องขึ้น องค์กรจึงสามารถนำข้อมูลนี้ประกอบการดำเนินการด้านการจ่ายเงินทดแทนได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน

2.4.1 แนวคิดการถอดบทเรียน

อรศรี งามวิทยาพงศ์ (2549) ได้อธิบายว่า การถอดบทเรียน เป็นการประมวลผลผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากมุมมองที่หลากหลายเพื่อให้ได้บทเรียนที่มีประโยชน์นำมาพัฒนาและปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มองค์กร สภาพแวดล้อม และพัฒนาบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการให้มีศักยภาพสูงขึ้น การถอดบทเรียนจึงต้องได้ทั้งบทเรียนและการเรียนรู้อย่างน้อยในระดับความเข้าใจที่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดวิธีคิดใหม่ ๆ ได้

ประภาพรณ อุณอบ (2552) ได้อธิบายว่า สิ่งที่สำคัญในการถอดบทเรียน คือ ผู้ร่วมกระบวนการถอดบทเรียนต้องเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด วิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2559) ได้อธิบายว่า การเป็นถอดบทเรียน เป็นการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ปฏิบัติงาน โดยการจดบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคตให้บรรลุเป้าหมายและสามารถนำองค์ความรู้ไปเผยแพร่ต่อได้

วิจารณ์ พานิช, (ม.ป.ป.) อ้างถึงใน สมคิด นันตะ (2563) ได้ให้ความหมายการถอดบทเรียนไว้ว่า การถอดบทเรียนสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดจากการทำงาน ด้านความสำเร็จสามารถบ่งบอกว่าเพราะอะไร ทำอย่างไร หรือมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันจึงสามารถนำบทเรียนที่ได้จากเรื่องดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จได้เช่นกัน อีกทั้งยังสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย ด้านความผิดพลาดหรือการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สามารถบ่งบอกได้ว่ามีจุดผิดพลาดจุดใด ผิดพลาดเพราะอะไร และควรปรับปรุงอย่างไร ซึ่งสามารถช่วยให้ไม่ผิดพลาดซ้ำในเรื่องเดิมและสามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

นิคม สุวพงษ์ (2565) ได้อธิบายว่า การถอดบทเรียน เป็นแนวคิดและเครื่องมือของกระบวนการสกัดความรู้จากประสบการณ์หรือการทำงานที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และองค์ความรู้ขององค์กรและกลุ่ม ด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งสำเร็จและล้มเหลว โดยสืบค้นความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน แล้วนำมาเขียนรายงานออกมาเป็นบทเรียนหรือความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) โดยการสรุปและสังเคราะห์ออกมาเป็นชุดความรู้ คู่มือ หรือสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งบันทึก

รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่เพื่อศึกษาเรียนรู้ได้

กานดา เต๊ะชนหมาก (2565) ได้อธิบายว่า การถอดบทเรียน เป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นหรือฝังลึกในตัวคนออกมาเป็นบทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถเผยแพร่ ทำความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ การถอดบทเรียนจึงนำมาซึ่งการปรับวิธีคิดและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง องค์กร และสังคม อีกทั้งยังอธิบายว่าเมื่อใดที่ปฏิบัติงานใด ๆ เมื่อนั้นต้องได้ความรู้ เมื่อใดที่ปฏิบัติงานเสร็จเมื่อนั้นต้องได้ความรู้เพิ่ม เมื่อใดที่ปฏิบัติงานเรื่องเดิมเมื่อนั้นต้องทำได้ดีกว่าครั้งก่อน

บุญญานรี วรรณะสาร (2567) ได้อธิบายว่า การถอดบทเรียน เป็นกระบวนการดึงความรู้และทักษะที่ได้จากการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือจากการทำงานต่าง ๆ การทำกิจกรรม ทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ทั้งโดยการตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ตลอดจนการทำโครงการต่าง ๆ ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง โดยสามารถเรียนรู้ว่าความจริงคืออะไร ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการใดกับความจริง ผลการดำเนินการประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว และได้เรียนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดผลการปฏิบัติเช่นนั้น แม้ว่าเรื่องนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจากการปฏิบัติ แต่สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานสามารถบันทึกเป็นบทเรียนได้ ซึ่งความรู้ที่ผ่านมานั้นสามารถใช้เป็นทุนในการดำเนินการในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกันในอนาคตให้ดียิ่งขึ้นหรือไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำอีก

จากความหมายของการถอดบทเรียนที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการถอดบทเรียน เป็นการสกัดเอาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์จากตัวคนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ออกมาเป็นชุดความรู้ คู่มือ หรือบทเรียนที่เป็นรูปธรรมแล้วเผยแพร่ข้อมูล โดยจะเป็นเรื่องใดก็ได้ ประเด็นใดก็ได้ เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ และตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ ซึ่งในกระบวนการถอดบทเรียนนั้น ผู้ที่ดำเนินการถอดบทเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจร่วมกัน โดยสามารถดำเนินการถอดบทเรียนในเรื่องที่ประสบความสำเร็จหรือผิดพลาดก็ได้ หากประสบความสำเร็จสามารถบันทึกวิธีการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายได้ เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันได้นำไปปฏิบัติตาม

หากผิดพลาดสามารถนำวิธีการปฏิบัติงานที่ได้บันทึกไว้ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยการบันทึกวิธีการปฏิบัติงานดังกล่าวสามารถถอดออกมาเป็นชุดความรู้ คู่มือ หรือบทเรียนที่เป็นรูปธรรม อันประกอบด้วย ขั้นตอนปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือสามารถกล่าวได้ว่าการถอดบทเรียนเป็นการบันทึกวิธีการปฏิบัติงานที่

เป็นนามธรรมทั้งที่ประสบความสำเร็จและผิดพลาดให้กลายเป็นชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่ต้องการดำเนินการในเรื่องเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หรือการหลบเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความผิดพลาด หรือปรับปรุงและพัฒนาให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.4.2 ประโยชน์ของการถอดบทเรียน

นิคม สุพงษ์ (2565) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการถอดบทเรียน ประกอบด้วย 3 ประโยชน์ ได้แก่

- 1) ประโยชน์ระยะสั้น คือ การถอดบทเรียนสามารถทำให้เกิดการปรับปรุงเทคนิควิธีการทำงานของกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 2) ประโยชน์ระยะกลาง คือ การถอดบทเรียนทำให้กลุ่มคนผู้ปฏิบัติงานมีทักษะการแก้ไขปัญหาและความภาคภูมิใจเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหลังจากการนำบทเรียนไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน
- 3) ประโยชน์ระยะยาว คือ การถอดบทเรียนสามารถเป็นต้นแบบการทำงานที่ดีสามารถพัฒนาเป็นระบบหรือรูปแบบกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจปัญหาการทำงาน และเกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานในระยะต่อไป

2.4.3 วิธีการถอดบทเรียน

สมคิด นันตีะ (2563) ได้อธิบายว่า วิธีการถอดบทเรียนมีทั้งหมด 5 วิธี ได้แก่

- 1) การเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Assist) เป็นการเน้นการแลกเปลี่ยนรู้ภายในกลุ่มคนที่มีอุดมการณ์คล้ายกัน
- 2) การเรียนรู้ภายหลังปฏิบัติการ (After Action Review : AAR) การถอดบทเรียนประเภทนี้แบ่งประเด็นคำถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ โดยให้ความสำคัญร้อยละ 25 ของคำถามทั้งหมด เหตุใดผลลัพธ์จึงมีความแตกต่างจากวัตถุประสงค์ โดยให้ความสำคัญร้อยละ 25 ของคำถามทั้งหมด และจะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างไรในอนาคต โดยให้ความสำคัญร้อยละ 50 ของคำถามทั้งหมด ซึ่งกระบวนการในการถอดบทเรียนวิธีดังกล่าวมีขั้นตอนดังนี้ การกำหนดระยะเวลาหลังปฏิบัติงานเสร็จสิ้น การกำหนดผู้เข้าร่วม สร้างบรรยากาศ กำหนดประเด็น ทบทวนการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงาน และสรุปบทเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อีกทั้งยังต้องมีวิทยากรที่ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและบันทึกผลการถอดบทเรียนด้วย

3) การเรียนรู้หลังการดำเนินงาน (Retrospect) เป็นการถอดบทเรียนเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนการถอดบทเรียนดังนี้ การประชุมเพื่อตั้งคำถามการปฏิบัติงาน การปฏิบัติในอนาคต ทบทวนวัตถุประสงค์ ผลงาน แผนงาน และกระบวนการการดำเนินงาน อีกทั้งยังตั้งคำถามเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และค้นหาวิธีการที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นในอนาคต

4) การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นการถอดบทเรียนแบบการเผยแพร่ความรู้ที่อยู่ในตัวคนออกมาผ่านการเล่าเรื่องการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ โดยผู้ฟังสามารถตีความข้อมูลนั้นได้อย่างอิสระและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนกลายเป็นชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรม

5) การเรียนรู้จากบทเรียนที่ดีหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Good/Better/Best Practice) เป็นการถอดบทเรียนที่เน้นการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และตรวจสอบการปฏิบัตินั้นซ้ำ ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนกลายเป็นชุดความรู้ที่มีความเป็นเลิศ แม้ว่าผู้ถอดบทเรียนที่อยู่ในกลุ่มอาจมีความสนใจและประสบการณ์แตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์ในการถอดบทเรียนเดียวกัน

บุญญานรี วรรณะสาร (2567) ได้อธิบายว่า เทคนิคในการถอดบทเรียนมีหลากหลายประเภท โดยแต่ละประเภทมีวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน และสามารถเลือกประเภทได้ตามความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) การทบทวนก่อนเริ่มปฏิบัติการ (Before Action Review: BAR) เป็นการถอดบทเรียนก่อนดำเนินการปฏิบัติงาน โดยเป็นการทบทวนวัตถุประสงค์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของแต่ละคน และการศึกษาการปฏิบัติงานก่อนหน้าในเรื่องเดียวกันหรือคล้ายกันเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2) การทบทวนระหว่างปฏิบัติการ (During Action Review: DAR) เป็นการถอดบทเรียนระหว่างการทำงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าขณะนี้กำลังปฏิบัติงานอยู่ในขั้นตอนใด ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้หรือไม่ และต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) การทบทวนหลังปฏิบัติการ (After Action Review: AAR) เป็นการถอดบทเรียนหลังสิ้นสุดการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนว่ามีสิ่งใดบ้างที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ สูงกว่าหรือต่ำกว่าเป้าหมายอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานประทับใจและได้พัฒนาตนเองในด้านใด จนนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

4) การเรียนรู้ร่วมกันหลังงานสำเร็จ (Retrospective) เป็นการถอดบทเรียนที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการถอดบทเรียนภาพรวมของทั้งโครงการ โดยไม่ใช่เพียงกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยคณะทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันหลังจากการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นแล้วระยะหนึ่ง เพื่อทบทวนการปฏิบัติงานย้อนหลังอันนำไปสู่การปฏิบัติโครงการที่ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

5) การประเมินประสิทธิผลการทำงาน (Performance Measurement: PM) เป็นการถอดบทเรียนที่วัดจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผ่านการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานว่าเป็นไปตามที่ออกแบบไว้หรือไม่ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

6) การจัดทำแผนที่ผลลัพธ์ (Outcome Mapping: OM) เป็นการถอดบทเรียนที่สะท้อนให้เห็นว่าขณะนี้อะไรรหรือหน่วยงานอยู่ ณ จุดใด สอดคล้องกับจุดที่ผ่านมาอย่างไร และกำลังดำเนินไปที่จุดใด ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน

7) เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist: PA) เป็นถอดบทเรียนที่การเชิญบุคคลคณะทำงาน หรือกลุ่มคนที่มีความรู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสามารถเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกันมาแบ่งปันความรู้และแนวทางการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ อีกทั้งยังรวมถึงหลีกเลี่ยงประเด็นที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล้มเหลว เพื่อให้เพื่อนที่ไม่มีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ได้อย่างรวดเร็วและประสบความสำเร็จโดยสามารถลดความผิดพลาดลงได้

8) เรียนรู้จากตัวอย่างที่ดี/จากแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เป็นการถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานของผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันอย่างต่อเนื่องแล้วประสบความสำเร็จเพื่อเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

9) เรื่องเล่าเร้าพลัง (Springboard Storytelling) เป็นการถอดบทเรียนที่เกิดจากการเชิญผู้เชี่ยวชาญระดับสูงที่เป็นผู้ที่ประจักษ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพนั้น ๆ มาถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับผู้อื่นฟังเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปในอนาคต

10) สนทริยสาธกหรือค้นหาสิ่งดีที่มีรอบตัว (Appreciative Inquiring) เป็นการถอดบทเรียนที่เกิดจากการให้โอกาสบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานได้ตั้งคำถามร่วมกันถึงสิ่งที่

เกิดขึ้นรอบตัว โดยเป็นการพิจารณาถึงข้อดีหรือโอกาสที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

11) เวทีเสวนา (Dialogue) เป็นการถอดบทเรียนที่เน้นบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าร่วมวงสนทนาได้อย่างอิสระ ซึ่งไม่กำหนดหัวข้อและประเด็นที่พูดคุย เป็นการสนทนาที่ปล่อยให้ผู้ร่วมวงสนทนาเป็นผู้ดำเนินการกำหนดประเด็นเอง โดยเมื่อการสนทนาดำเนินถึงประเด็นใดผู้เข้าร่วมสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ และเปลี่ยนประเด็นการสนทนาได้อย่างอิสระ

12) การถอดบทเรียนจากสมาชิกของกลุ่มหรือของผู้ร่วมปฏิบัติการ เป็นการถอดบทเรียนที่ยึดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลาง โดยเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มคนผู้ปฏิบัติงานผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันจึงสามารถทำให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากเมื่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ที่ครอบคลุมแล้วย่อมส่งผลทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

13) การถอดบทเรียนของตนเอง เป็นการถอดบทเรียนที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยสามารถทำได้ทั้งการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว ซึ่งสามารถสร้างทักษะและความรู้ใหม่ที่ได้จากการถอดบทเรียนเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันในการปฏิบัติงานในอนาคต

ชาย โพธิ์สีดา (2554) ได้อธิบายว่า วิธีการถอดบทเรียนมีหลากหลายวิธีและไม่มีกำหนดตายตัวว่าต้องใช้วิธีใด ได้แก่

1) การเรียนรู้จากบทเรียนที่ดี (Best Practice) เป็นวิธีการถอดบทเรียนที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่อง โดยระดับบุคคล ระดับกลุ่มคน หรือระดับหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีข้อค้นพบแตกต่างกันแล้วบันทึกเป็นชุดความรู้เพื่อศึกษา พัฒนา และเผยแพร่ต่อไป

2) การเลือกกรณีศึกษา (Cases Study Approach) เป็นวิธีการศึกษาที่มีการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์การศึกษาที่ชัดเจน ได้แก่ กรณีศึกษาเพื่อสนองความต้องการรู้ โดยผู้ศึกษาสามารถกำหนดสิ่งที่ศึกษาตามความสนใจ กรณีศึกษาที่เป็นตัวแทนของกรณีอื่น โดยเป็นการศึกษาเพื่อสนับสนุนแนวคิด ข้อสรุป หรือข้อเสนออย่างใดอย่างหนึ่ง และกรณีศึกษาหลาย ๆ กรณี โดยเป็นศึกษาเพื่อนำความถูกต้องของข้อสรุปที่ได้จากหลาย ๆ กรณี

3) การถอดบทเรียนด้วยการเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Assist) เป็นการถอดบทเรียนโดยเรียนรู้ก่อนเริ่มการปฏิบัติงาน โดยเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้ใหม่

4) การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นการถอดบทเรียนที่ให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้ความรู้ โดยเป็นการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกในตัวคนสู่ผู้ที่มีความสนใจหรือผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

5) การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (After Action Review: ARR) เป็นการถอดบทเรียนโดยการดำเนินการหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการระหว่างปฏิบัติงานได้ด้วยเช่นกันเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์

จากวิธีการถอดบทเรียนข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าวิธีการถอดบทเรียนที่เป็นวิธีหลักมีทั้งหมด 3 วิธี ได้แก่

1) การถอดบทเรียนโดยเรียนรู้จากเพื่อน เป็นวิธีการถอดบทเรียนที่ดำเนินการโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอุดมการณ์เดียวกันเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถเชิญบุคคลที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ เพื่อเป็นทางลัดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและลดความผิดพลาด

2) การเรียนรู้ภายหลังปฏิบัติงาน เป็นวิธีการถอดบทเรียนโดยการดำเนินการหลังจากปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อทบทวนแผนการปฏิบัติงานและพิจารณาจุดที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว อีกทั้งยังสามารถดำเนินการระหว่างการทำงานได้ นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานขณะนั้นหรือในอนาคตให้ดียิ่งขึ้นได้

3) การเรียนรู้จากบทเรียนที่ดีหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นวิธีการถอดบทเรียนโดยการนำผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของผู้ที่เคยดำเนินการไว้ ซึ่งถูกทดสอบอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นบทเรียนที่ดีที่สุดเพื่อใช้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สามารถใช้บทเรียนดังกล่าวเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยหลีกเลี่ยงความผิดพลาดให้ได้มากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละด้านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นได้

นอกจากนี้ยังมีวิธีการถอดบทเรียนอื่น ๆ นอกเหนือจากวิธีการถอดบทเรียนหลักดังนี้

1) การเรียนรู้ร่วมกันหลังปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นวิธีการถอดบทเรียนโดยการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่าการ

ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือไม่และผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถดำเนินการได้ต่อเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้ว

2) การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง เป็นวิธีการถอดบทเรียนโดยการเชิญผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสกัดเอาความรู้ที่อยู่ในตัวผู้เชี่ยวชาญออกมาเป็นชุดความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันหรือคล้ายกันได้

2.4.4 องค์ประกอบที่ใช้ในการถอดบทเรียน

บุญญานรี วรธนะสาร (2567) ได้กล่าวว่าการถอดบทเรียนให้สำเร็จในแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญในการถอดบทเรียนดังนี้

1) คนที่ถูกถอดบทเรียน โดยในแต่ละคนที่ได้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมักมีมุมมองที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ เช่น หากกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับผลการปฏิบัติ มักจะมีมุมมองของผู้รับเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับหรือความคาดหวังที่จะได้รับ หากกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติ มักจะมีมุมมองของผู้ให้เกี่ยวกับการพิจารณาถึงความต้องการของผู้รับและปัญหาการดำเนินงาน หากกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหาร มักจะมีมุมมองเป็นผู้สนับสนุนเกี่ยวกับการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการให้และเหตุผลของการไม่ให้นั้น ๆ และหากกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้สังเกตการณ์ มักจะมีมุมมองเกี่ยวกับการประเมินภาพรวมและพิจารณาความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากลักษณะของกลุ่มเป้าหมายข้างต้นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองจากหลายฝ่าย เนื่องจากสามารถทำให้ชุดความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนเป็นชุดความรู้ที่ดึงเอาความรู้และประสบการณ์ของผู้ถูกถอดบทเรียนที่มีความแตกต่างกันออกมาเป็นชุดความรู้ที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) กระบวนการสนทนาหรือกระบวนการที่ใช้ตั้งคำถามเพื่อให้ได้บทเรียน ประกอบด้วย การพูดและการฟัง ซึ่งบรรยากาศในการสนทนาต้องเป็นมิตรต่อกันเพื่อให้การพูดคุยหรือสอบถามเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ โดยมีข้อคำนึงที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ผู้พูด ต้องพูดอย่างสร้างสรรค์ เมื่อมีบทสนทนาที่มีความเห็นต่างกันควรรับฟังและเคารพแนวความคิดของกันและกัน และต้องเปิดมุมมองใหม่ ๆ ให้กับตนเอง และผู้ฟัง ต้องฟังอย่างตั้งใจ ไม่ควรรีบร้อนตัดสินผู้พูดเมื่อมีความเห็นไม่ตรงกัน ต้องฟังระลึกไว้ว่าการบทสนทนานี้เป็นการสนทนาที่ให้ได้มาซึ่งความจริงที่นำไปสู่ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถกลายเป็นชุดความรู้ได้

3) บทเรียนที่ได้รับที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นการสังเคราะห์บทเรียนถึงการปฏิบัติงานที่ผ่านมาว่าได้เรียนรู้อะไร แนวทางในการปฏิบัติต่อไปคืออะไร และต้องทำอย่างไร

4) การสะท้อนกลับบทเรียนที่ได้รับจากคนที่ถูกถอดบทเรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้าร่วมการถอดบทเรียนได้แลกเปลี่ยนความเห็นต่อบทเรียนหรือความรู้ที่เกิดขึ้นทั้งด้านสำเร็จและล้มเหลว เพื่อสร้างความเข้าใจที่มีต่อบทเรียนได้ตรงกันและสามารถนำบทเรียนดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในอนาคต

2.4.5 ทักษะสำคัญและขั้นตอนการถอดบทเรียน

กานดา เต๊ะชันหมาก (2565) ได้อธิบายถึงทักษะสำคัญที่ผู้ถอดบทเรียนต้องมีในกระบวนการถอดบทเรียนดังนี้

1) ทักษะการตั้งคำถาม การใช้คำถามเป็นการได้มีซึ่งความรู้ที่รวมกันแล้วเป็นชุดความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันหรือคล้ายกัน กล่าวคือ การใช้คำถามเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ สามารถช่วยสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ รวมถึงช่วยขยายความเข้าใจให้กระจ่างทำให้เกิดการเชื่อมโยงความคิดและความรู้ต่าง ๆ เป็นบทเรียน อีกทั้งยังเป็นการก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาทักษะการคิด การตีความ การไตร่ตรอง และการถ่ายทอดความคิดที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

2) ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) เป็นการรับฟังที่ไม่ได้ตัดสินผู้พูดผ่านความคิดเห็นของผู้ฟัง โดยต้องเปิดรับความคิดที่แตกต่างซึ่งสามารถแสดงออกด้วยท่าทีที่แสดงถึงการตั้งใจฟังและเข้าอกเข้าใจผู้พูด

3) ทักษะการสรุปความ เป็นการสรุปใจความสำคัญของข้อมูลให้สั้น กระชับ และเข้าใจง่าย โดยไม่ทิ้งใจความสำคัญของเรื่อง ซึ่งประโยชน์ของการสรุปความนั้นสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปไปเผยแพร่ด้วยวิธีที่น่าสนใจมากขึ้น เช่น สื่อที่เน้นความสนุกสนาน ผ่อนคลาย ความตึงเครียด ไม่นั่นสาระสำคัญของเนื้อหามากนัก หรือไม่ต้องมีสมาธิในการรับสาร เป็นต้น

4) ทักษะการบันทึกความ เป็นการช่วยการจำและเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น โดยการจัดบันทึกต้องเป็นการสรุปประเด็นและสามารถทำได้หลายวิธี

5) ทักษะการสานเสวนา (Dialogue) เป็นการสนทนาเพื่อความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากใจถึงใจและเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อสืบค้นข้อมูลระหว่างกัน ซึ่งการสานเสวนาเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก แลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร ความเข้าใจ และเพื่อความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

อีกทั้ง กานดา เต๊ะขันหมาก (2565) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการถอดบทเรียนที่ประกอบด้วย ดังนี้

2.4.6 ขั้นตอนเตรียมการถอดบทเรียน

1) ขั้นตอนเตรียมการ เป็นขั้นการวางแผนการถอดบทเรียน โดยการกำหนดหัวข้อที่จะทำการถอดบทเรียนและกำหนดกลุ่มผู้ถอดบทเรียนผู้ซึ่งต้องมีความรู้และความสามารถในการถอดบทเรียนประมาณ 3-6 คน

2) ประชุมกลุ่มผู้ถอดบทเรียน เป็นการดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อการและการสร้างเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นการชี้แจงรายละเอียดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนประกอบด้วย

- หัวหน้าทีมหรือผู้เชื้อ เป็นผู้ทำให้การถอดบทเรียนเป็นไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

- ผู้อำนวยการกระบวนการ เป็นผู้ที่กระตุ้นให้กลุ่มผู้ถอดบทเรียนได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ส่งผลดีต่อกระบวนการถอดบทเรียนและชุดความรู้ที่ต้องใช้ความสามารถของผู้ถอดบทเรียนและความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มผู้ถอดบทเรียนเพื่อให้ได้ชุดความรู้ที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้อำนวยการต้องการมีทักษะการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมถอดบทเรียนวิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

- ผู้จัดการบันทึก เป็นผู้จัดการบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมถอดบทเรียน พร้อมทั้งเขียนเรียบเรียงให้น่าสนใจตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดการดำเนินการ

- ผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่ช่วยให้กลุ่มผู้ถอดบทเรียนมีความสะดวกให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันมากยิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี นำไปสู่การได้ชุดความรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังช่วยประสานความร่วมมือจากบุคคลภายนอกอีกด้วย

3) การวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่ต้องการถอดบทเรียนเพื่อให้กลุ่มผู้ถอดบทเรียนมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินการและกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณ

4) จัดทำแผนภูมิโครงร่างกระบวนการถอดบทเรียน

5) จัดทำปฏิทินการถอดบทเรียนเพื่อวางแผนการดำเนินการถอดบทเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการดำเนินงาน

2.4.7 ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ขั้นตอนการถอดบทเรียน โดยการถอดบทเรียนต้องดำเนินไปตามแผนที่ได้วางไว้ การตรวจสอบการดำเนินการตามเป้าหมายนั้นดำเนินการไปเพื่อให้สามารถแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดปฏิบัติงานผิดพลาดหรือผิดพลาดให้น้อยที่สุด อีกทั้งหากเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ผู้ถอดบทเรียนต้องแจ้งรายละเอียดให้กับผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนท่านอื่น ๆ ทราบล่วงหน้า โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงเริ่มต้น เริ่มจากการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและมีความผ่อนคลายมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม รวมถึงผู้อำนวยการกระบวนการต้องกำหนดและชี้แจงเป้าหมายของการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเสมอภาค

ช่วงเปิดประเด็นคำถาม เป็นการเล่าเรื่องจากกลุ่มเป้าหมายในการถอดบทเรียน โดยผู้อำนวยการกระบวนการเป็นผู้ฟังและซักถาม ซึ่งมีผู้จัดบันทึกเป็นผู้จดรายละเอียดทุกขั้นตอนและบันทึกเสียง พร้อมสังเกตบรรยากาศการถอดบทเรียนแล้วผู้จัดบันทึกทำรายงานการถอดบทเรียน อีกทั้งผู้จัดบันทึกยังต้องเตรียมงานด้านเอกสาร ร่างกาย และจิตใจให้พร้อมแก่การจดบันทึก

2.4.8 ขั้นตอนผลการถอดบทเรียน

เป็นขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการถอดบทเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินการที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นรายงานการถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดการถอดบทเรียน ประสพการณ์ที่ได้เรียนรู้จากการถอดบทเรียน วิธีการปฏิบัติงาน ความแตกต่างการดำเนินการจริงกับแผนที่วางไว้ สิ่งที่ได้ดีและอุปสรรคระหว่างการทำงาน ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานในอนาคต และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.9 ขั้นตอนการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

เป็นขั้นตอนที่ให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนที่ได้จากการถอดบทเรียนไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันหรือคล้ายกันได้รับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต ดังนั้นหัวหน้าทีมหรือผู้เกี่ยวข้องควรมีการติดตามประเมินผลการนำบทเรียนที่ได้จากการถอดบทเรียนไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยเลือกวิธีการถอดบทเรียนหลังการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีที่จะดำเนินการถอดบทเรียนหลังการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วเพื่อทบทวนแผนการปฏิบัติงานว่ามีจุดใดที่ประสบความสำเร็จและจุดใดที่ล้มเหลวเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยวิธีการถอดบทเรียน

ดังกล่าวสามารถดำเนินการถอดบทเรียนขณะปฏิบัติงานได้เช่นกัน เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานขณะนั้นให้ดำเนินไปตามแผนและวัตถุประสงค์ของงาน

โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ กิจกรรมการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตามปีงบประมาณโดยเป็นการจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุให้ทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ลักษณะปีต่อปี ผู้วิจัยจึงต้องทำการเก็บข้อมูลขณะที่กิจกรรมกำลังถูกดำเนินการ ซึ่งการถอดบทเรียนขณะการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวสามารถทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแผนการดำเนินกิจกรรมให้ตรงตามที่กำหนดไว้และสามารถถอดบทเรียนการดำเนินกิจกรรมออกมาเป็นชุดความรู้กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นแบบอย่างทั้งด้านความสำเร็จและล้มเหลวให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำไปเป็นแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ อีกทั้งยังสามารถนำชุดความรู้ไปพัฒนาและต่อยอดจนกลายเป็นชุดความรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ภารกิจกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร คຸ່ມครองแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำเพื่อให้กำลังแรงงานมีศักยภาพ มีงานทำ มีรายได้ มีหลักประกันความมั่นคงเป็นที่พึ่งของตนเองและผู้อื่น (กระทรวงแรงงาน, (ม.ป.ป.)) ในปีพ.ศ.2561 กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานผู้สูงอายุตามนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงาน เนื้อหาที่สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุปรากฏในนโยบายเร่งด่วน โดยเร่งรัดให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมงเพื่อส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น (กระทรวงแรงงาน, (ม.ป.ป.))

ในปีพ.ศ.2562 กระทรวงแรงงานได้ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำเพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ กระทรวงแรงงานจึงขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ประสงค์จะให้ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งมีได้ทำงานประจำในสถานประกอบการและประสงค์ที่จะทำงานบางช่วงเวลา ดำเนินการต่อไปนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2562)

- 1) จ่ายค่าตอบแทนผู้สูงอายุอย่างน้อยชั่วโมงละ 45 บาท
- 2) การจ้างงานผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุ เพื่อทำงานเสมือนพนักงาน งานเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต งานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

3) ระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุควรไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน

2.5.1 แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์ คือ แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี พันธกิจ ได้แก่ 1) พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานศักยภาพสูง 2) ส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม 3) สร้างหลักประกันทางสังคม ค้ำครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน 4) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและด้านความมั่นคง 5) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงพร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และ 6) พัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (กระทรวงแรงงาน, 2565)

ซึ่งพันธกิจที่สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ การส่งเสริมการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม และแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 ส่งเสริมและสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับกำลังแรงงานทุกกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่ดีให้กับคนไทยทุกกลุ่มที่มีความพร้อมและประสงค์จะทำงานในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) เชื่อมโยงการมีงานทำและการพัฒนากำลังคนแบบเบ็ดเสร็จโดยเชื่อมโยง Smart Job Center กับเว็บไซต์ ไทยมีงานทำ.com ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม การพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการของแรงงานนอกระบบ และเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบ ยิ่งไปกว่านั้นมีการส่งเสริมให้กำลังแรงงานผู้สูงอายุที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานผ่านโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ (กกจ.) และโครงการบริหารจัดการหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ (กกจ.) (กระทรวงแรงงาน, 2565)

2.5.2 แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกรมการจัดหางาน

วิสัยทัศน์ คือ “กำลังแรงงานมีงานทำอย่างมีศักยภาพถ้วนหน้าทุกช่วงวัย ภายในปี 2570” พันธกิจ ได้แก่ 1) ส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน และบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน 2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และ 4) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ซึ่งการจ้างงานผู้สูงอายุสอดคล้องกับแผนย่อยภายใต้แผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี ของกรมการจัดหางาน ได้แก่ แผนปฏิรูปราชการเรื่องที่ 1 การส่งเสริมการมีงานทำ คัดกรองคนหางาน และบริหารจัดการแรงงานสู่ความสมดุล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน และสอดคล้องกับเป้าหมายข้อที่ 1 คนหางานมีงานทำอย่างมีศักยภาพ ผ่านโครงการส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพ โดยระบุให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการของ “กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน” (กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.))

2.5.3 แผนปฏิรูปการรายปี พ.ศ.2567 ของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการมีงานทำและคัดกรองคนหางาน การศึกษาวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงานรวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนได้มีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมทั้งยังได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาใช้ในการปรับสมดุลการทำงานของสังคมผู้สูงอายุ (กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.)-b) กรมการจัดหางานจึงได้ดำเนินโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โดยมีโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์เป็นโครงการย่อย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.)-a)

- 1) เพื่อสำรวจความต้องการของผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมอาชีพ/การทำงาน ได้ตามความต้องการ
- 2) เพื่อสำรวจข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการ ที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุทำงาน
- 3) เพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีองค์ความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาต่าง ๆ ได้เป็นวิทยากรและพร้อมที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่คนในชุมชนหรือบุคคลที่สนใจ
- 4) เพื่อให้คนในชุมชนหรือบุคคลที่สนใจได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอด นำไปประกอบอาชีพทำงานและสร้างรายได้
- 5) เพื่อสร้างคุณค่า ความภาคภูมิใจ และเพิ่มบทบาทให้กับผู้สูงอายุในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งสามารถถ่ายทอดไปสู่คนในชุมชนโดยไม่สูญหายและการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ

6) เพื่อสร้างหลักประกันที่มั่นคงด้านรายได้ของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงในชีวิต ลดการพึ่งพิง ลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัวและสังคม และลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

7) เพื่อสนองการดำเนินงานตามนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงและบรรเทาการว่างงานของผู้สูงอายุ

8) เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุและสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

9) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ

10) เพื่อให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายของประเทศ ซึ่งโครงการดังกล่าวที่ระบุในแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ.2563 ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ดังนี้

1) กิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน เป็นกิจกรรมสำรวจความต้องการของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานผ่านหน่วยงานท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด/ตำบล ศูนย์บริการสังคมผู้สูงอายุ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและกิจกรรมชุมชนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ฯลฯ โดยก่อนการสำรวจจะดำเนินการแนะนำการทำงานและการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ อีกทั้งยังสำรวจข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ จำนวน 5,000 แห่ง และดำเนินการ Matching ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานกับตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งความต้องการแรงงาน (กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.)-a)

2) กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา เป็นกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุ ที่มีทักษะความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน พิจารณาคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญาและเป็นที่ยอมรับของสังคม และพร้อมที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับคนในชุมชนหรือบุคคลอื่นที่สนใจ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปในพื้นที่/ผู้สนใจเข้าร่วมรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งผู้สูงอายุมีทักษะความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้โดยการสาธิตและฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญอย่างแท้จริง สามารถนำไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้ในอนาคตได้อย่างยั่งยืน จากนั้นตรวจติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน (กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.)-a)

3) กิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงานและสร้างความมั่นคงแก่ผู้สูงอายุ เป็นกิจกรรมจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างกรมการจัดหางานกับสถานประกอบการที่ต้องการจ้างงาน

ผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการ ดำเนินการสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ จัดเตรียมและประสานกับผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการ ประสานสถานประกอบการภายใต้บันทึกข้อตกลง (MOU) เพื่อขอตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จัดประเภทของธุรกิจ ลักษณะงาน และคุณสมบัติที่สถานประกอบการต้องการ ประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งงานว่างให้ผู้สูงอายุที่สนใจทำงานในสถานประกอบการทราบ ประสานและส่งตัวผู้สูงอายุ ให้สถานประกอบการพิจารณาบรรจุงาน และติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน (กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.)-a)

4) กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงาน เป็น กิจกรรมจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60-75 ปี ที่มาขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน โดยมีวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าอนุปริญญา ตลอดจนมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการแนะแนว หรือด้านการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน มีใจรักงานบริการ ให้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน จัดหางานจังหวัด สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (SJC) รวม 20 แห่ง ๆ ละ 1 คนเพื่อปฏิบัติงานให้บริการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุและผู้ที่ทำ งานทำได้ยาก รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนะนำกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกสำนักงานใน ด้านการประกอบอาชีพอิสระ ด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมใน การสมัครงาน ประชาสัมพันธ์ให้นายจ้าง/สถานประกอบการพิจารณาแนวทางการจ้างงาน ผู้สูงอายุ โดยออกพื้นที่เพื่อรับตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังต้องประเมินผลการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างจ้างเหมาตามโครงการและรายงานผลการดำเนินงาน (กรมการจัดหางาน, (ม.ป.ป.)-a)

โดยโครงการทั้งหมดข้างต้นจะดำเนินการภายใต้สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงาน จัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 และ และศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อ บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพให้กับคนหางานทุกกลุ่ม ซึ่งประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย และครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทย โดยศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทยและสำนักงานจัดหา งานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 เป็นหน่วยงานส่วนกลางภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน และ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน กระจายอยู่ ทั้งหมด 76 จังหวัด

ในแผนปฏิรูปราชการรายปีพ.ศ.2565 ของกรมการจัดหางาน ไม่ได้ระบุกิจกรรมสำรวจ ข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงานและกิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงานและสร้าง ความมั่นคงแก่ผู้สูงอายุ ไว้ในแผนดังกล่าว แต่ระบุกิจกรรมสานพลังประชารัฐจัดหางานให้ผู้สูงอายุ

ซึ่งเป็นดำเนินการครอบคลุมทั้ง 2 กิจกรรมก่อนหน้า โดยดำเนินการผสมผสานกันในกิจกรรมเดียว เป็นการนัดประชุมนายจ้าง/สถานประกอบการ (อย่างน้อย 1 ครั้ง) ตามจำนวนเป้าหมายที่กำหนด เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย นโยบายและมาตรการของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับสังคมผู้สูงอายุ ตลอดจนมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น นโยบายขยายอายุเกษียณ มาตรการขยายคุณสมบัติผู้ประกันตนมาตรา 40 จาก 60 เป็น 65 ปี และมาตรการลดหย่อนภาษีสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ 2 เท่า เป็นต้น พร้อมแจ้งรายชื่อและความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุของนายจ้าง/สถานประกอบการ ได้แก่ ตำแหน่งงานว่าง ลักษณะงาน ค่าจ้างสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น บันทึกตำแหน่งงานว่างของนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบไทยมีงานทำ พร้อมจัดทำ Company Profile เพื่อประชาสัมพันธ์ จัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน ลงพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล และชุมชน โดยผ่านหน่วยงานท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ เพื่อดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน และรายงานผลการสำรวจข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุในระบบรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประสานงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อส่งตัวผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานให้นายจ้าง/สถานประกอบการพิจารณาสัมภาษณ์และบรรจุงานต่อไป ติดตามผลการบรรจุงานของผู้สูงอายุ และบันทึกผลในระบบไทยมีงานทำ (สำนักงานจัดหางานจังหวัดลำปาง, (ม.ป.ป.)) นอกจากนี้ กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา และกิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงาน ยังคงระบุไว้ในแผนปฏิบัติการรายปีเช่นเดิม

ในแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ.2566-2567 ของกรมการจัดหางาน ไม่ได้ระบุกิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา ระบุเพียงกิจกรรมสถานพลังประชารัฐจัดหางานให้ผู้สูงอายุและกิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงานเท่านั้น ซึ่งในแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ.2567 ของกรมการจัดหางาน ได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อทั้ง 2 กิจกรรม จากกิจกรรมสถานพลังประชารัฐจัดหางานให้ผู้สูงอายุ เป็นกิจกรรมจัดหางานให้ผู้สูงอายุ และจากกิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุงาน เป็นกิจกรรมการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนชื่อโครงการดังกล่าวแต่เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะเดียวกัน โดยกิจกรรมการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ หากอ้างอิงจากปีงบประมาณ พ.ศ.2567 กิจกรรมดังกล่าวมีดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ณ หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สำนักงานจัดหางาน

กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สระบุรี ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ นครราชสีมา อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ ขอนแก่น สกลนคร เชียงใหม่ ลำพูน พิชณุโลก นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และสงขลา (กองพัฒนาระบบบริการ จัดหางาน, 2567)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปภารกิจของกรมการจัดหางานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ผู้สูงอายุได้ดังนี้ กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม การจ้างงานรอบด้านให้กับประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระทรวงแรงงานที่กรมการจัดหางานสังกัดอยู่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจ้างงาน ผู้สูงอายุตั้งแต่ปีพ.ศ.2561 โดยมีนโยบายเน้นหนักของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการ จ้างงานผู้สูงอายุ ส่งผลทำให้กรมการจัดหางานที่เป็นหน่วยงานหลักได้เริ่มให้ความสำคัญโดยระบุ โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในแผนปฏิบัติการรายปีตั้งแต่ปีพ.ศ.2563- 2567 เริ่มต้นจากการมีกิจกรรมย่อยภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่ เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ทั้งหมด 4 กิจกรรม ประกอบด้วย

1) กิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน เป็นกิจกรรมที่ สำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุและสำรวจความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุของสถาน ประกอบการ เพื่อจับคู่ตำแหน่งที่ผู้สูงอายุต้องการและตำแหน่งว่างของสถานประกอบการ

2) กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ด้านภูมิ ปัญญาท้องถิ่นขึ้นทะเบียนคลังปัญญากับกรมการจัดหางาน โดยผู้สูงอายุเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นผู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับประชาชนในชุมชนที่สนใจ ซึ่งในแผนปฏิบัติ ราชการปีพ.ศ.2567 ของกรมการจัดหางาน มิได้ปรากฏกิจกรรมดังกล่าวแล้ว

3) กิจกรรมเพิ่มโอกาสสร้างงานและสร้างความมั่นคงแก่ผู้สูงอายุ เป็นกิจกรรมการทำ ข้อตกลงระหว่างกรมการจัดหางานและสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบการที่สมัครใจ รับแรงงานสูงอายุเข้าทำงานได้แรงงานตามตำแหน่งที่ต้องการ โดยหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการ จัดหางานมีหน้าที่ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและผู้สูงอายุ ซึ่งในแผนปฏิบัติการปี พ.ศ.2565 ของกรมการจัดหางาน มิได้ระบุกิจกรรมดังกล่าวและกิจกรรมสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่ ต้องการประกอบอาชีพหรือทำงาน แต่ระบุกิจกรรมสานพลังประชารัฐจัดหางานให้ผู้สูงอายุ ซึ่ง เป็น การดำเนินการครอบคลุมทั้งสองกิจกรรมก่อนหน้านี้ไว้ในกิจกรรมเดียว

4) กิจกรรมสร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุนาน เป็น กิจกรรมการจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุที่มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก

บุคลากร และแนะแนวทางในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ เพื่อทำหน้าที่ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน ซึ่งในแผนปฏิบัติการประจำปีพ.ศ.2567 ของกรมการจัดหางาน ได้ปรับเปลี่ยนชื่อกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ แต่ยังคงดำเนินกิจกรรมในลักษณะเดียวกัน

ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษากิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ เนื่องจากปัจจุบันภาครัฐออกมาตรการและนโยบายต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนเห็นความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุและดำเนินการจ้างงานเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามจากการบังคับใช้กฎหมายการยกเว้นภาษีสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ 2 เท่า ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีพ.ศ.2560 เพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนได้ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุและตระหนักถึงความสำคัญมากขึ้น แต่ในทางกลับกันจากการสำรวจพบว่า ยังคงมีผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน แต่ไม่ได้ทำงานกระจายอยู่ทั่วประเทศโดยเฉพาะภาคเหนือ อีกทั้งการดำเนินการของกรมการจัดหางานที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้สูงอายุมีงานทำ โดยการจัดกิจกรรมจับคู่ตำแหน่งงานของแต่ละสถานประกอบการที่มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุได้งานทำจากกิจกรรมดังกล่าวน้อยกว่าตำแหน่งงานว่าง อีกทั้งยังมีการวิจัยพบว่า แม้ว่าจะมีสถานประกอบการในประเทศเพิ่มขึ้นและสถานประกอบการมีความสนใจจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น แต่ในทางกลับกันกับการจ้างงานผู้สูงอายุลดน้อยลง

แสดงให้เห็นได้ว่าการจูงใจภาคเอกชนของภาครัฐไม่ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นภาครัฐในฐานะหน่วยงานบริการสาธารณะแก่ประชาชนต้องดำเนินการเป็นแบบอย่างให้ภาคเอกชนได้นำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชัดเจนและไม่สับสนในการดำเนินการ อีกทั้งเมื่อภาครัฐได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและภาคเอกชนมองเห็นความคุ้มค่าในการจ้างงานผู้สูงอายุ อาจส่งผลทำให้ภาคเอกชนเกิดความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นก็เป็นได้ นอกจากนี้ไม่เพียงแต่จะทำให้ภาคเอกชนได้ต้นแบบในการดำเนินงานเท่านั้นแต่หน่วยงานภาครัฐอื่นสามารถนำต้นแบบดังกล่าวไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของหน่วยงานได้ เนื่องจากไม่เพียงแต่กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่มีภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริมการจ้างงานโดยตรงเท่านั้นที่ต้องดำเนินการดังกล่าว แต่หน่วยงานภาครัฐอื่นควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อกระตุ้นหรือดำเนินการเป็นต้นแบบให้ภาคเอกชนได้คำนึงถึงความสำคัญและมองเห็นศักยภาพของผู้สูงอายุเพื่อประเทศไทยได้ปรับตัวอยู่กับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้จำนวนผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นนำไปสู่การบรรลุนิติภาวะ

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐและกฎหมาย นโยบาย และแผนระดับชาติอีกด้วย

ซึ่งการดำเนินการเป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐดังกล่าว ดำเนินการผ่านกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ที่ถูกดำเนินการตั้งแต่ปีพ.ศ.2563 เป็นต้นมา โดยกรมการจัดหางานในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งกระทรวงแรงงานได้ระบุในแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกระทรวงแรงงาน ให้กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่ดำเนินโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ โดยมีโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์เป็นโครงการย่อย ซึ่งได้ระบุ 4 กิจกรรมย่อยในโครงการดังกล่าว แม้จะการบูรรวมกิจกรรม เปลี่ยนแปลงชื่อกิจกรรม และยกเลิกบางกิจกรรม แต่สะท้อนให้เห็นว่ากรมการจัดหางานได้ให้ความสำคัญกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยที่สามารถส่งผลกระทบต่อระดับมหภาคได้ กิจกรรมเหล่านี้จึงเป็นการดำเนินงานที่สามารถช่วยบรรเทาสถานการณ์การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุได้ไม่มากนักน้อย ซึ่งกรมการจัดหางานโดยกองพัฒนาระบบบริการจัดหางานระบุให้ตนเองเป็นต้นแบบในการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุให้หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ดำเนินการตาม เพื่อให้ความสับสนในการดำเนินการลดลงก่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินการมากขึ้น อีกทั้งยังตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อศึกษากระบวนการจ้างงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย เพื่อถอดบทเรียนออกมาเป็นชุดความรู้หรือคู่มือให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ว่าแท้จริงแล้วคู่มือดังกล่าวมีคุณภาพและสามารถดำเนินการตามหรือนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ และหากการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานมีอุปสรรคสามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาไปปรับใช้พร้อมกับคู่มือกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รังสฤษฏ์ ศรีประเสริฐภาพ และ บรรพต วิรุณราช (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทิศทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ได้แก่ เพื่อศึกษาทิศทางการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 พบว่า ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์

เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหาบุคลากรผ่านช่องทางออนไลน์ซึ่งเป็นการขยายกลุ่มการสรรหามากขึ้น อีกทั้งการคัดเลือกบุคลากรมีการดำเนินการสืบค้นข้อมูลของผู้สมัครงานจากร่องรอยการใช้สื่อสังคม (Foot Print) เพื่อพิจารณาคุณสมบัติอย่างรอบด้าน โดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและปกป้องเป็นความลับ นอกจากนี้การสรรหาช่องทางออนไลน์เป็นวิธีที่ลดระยะเวลาในการสรรหาลงทำให้เกิดความสะดวกแก่ผู้สมัครงานและองค์กร และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรและผู้สมัครงานอีกด้วย

วราพัชร จันทรสังข์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุชาวมุสลิมในจังหวัดสงขลา โดยวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ด้านการทำงาน ปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นปัญหาและอุปสรรค และปัจจัยสนับสนุนในการทำงานของผู้สูงอายุชาวมุสลิมในจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมในด้านการทำงานของผู้สูงอายุชาวมุสลิมในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันผู้สูงอายุยังคงทำงานในทุกกลุ่มอาชีพโดยเฉพาะงานนอกระบบ ซึ่งผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ในช่วงวัยผู้สูงอายุตอนต้น (60-69 ปี) และผู้สูงอายุตอนกลาง (70 ปีขึ้นไป) อีกทั้งยังเป็นผู้สูงอายุที่อายุอยู่ตามลำพังและลูกหลานย้ายถิ่นฐาน จึงจำเป็นต้องพึ่งพิงรายได้จากการทำงานเป็นหลัก โดยปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุย่อมส่งผลต่อความมั่นคงทางการเงินและสุขภาพร่างกาย ดังนั้นการเพิ่มโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อโดยใช้ศักยภาพที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานานสร้างรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุชาวมุสลิมในจังหวัดสงขลา ยังอาศัยการเป็นผู้นำทางด้านศาสนาจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุเพื่อให้ประชาชนที่เข้าร่วมได้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมรับมือให้จังหวัดสงขลาเป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง โครงารรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และความคุ้มครอง โดยวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานเอกชนที่ร่วมลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้สูงอายุเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562 2) เพื่อให้ได้รูปแบบการทำงานจริงที่เกิดขึ้นและผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ และ 3) เพื่อศึกษาประเด็นการจ้างงานของผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้างและนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่มีต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ผู้สูงอายุได้รับขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุด้วย ซึ่งแต่ละรูปแบบจะได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน มุมมองของผู้สูงอายุเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม พบว่า รูปแบบการจ้าง

งานบางเวลา-รายวัน เหมาะสมกับการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุด เนื่องจากมีความยืดหยุ่นสูง สอดคล้องกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ให้กับวัยแรงงานได้ ด้านผลผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเทียบเท่าหรือมากกว่าวัยแรงงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน โดยเฉพาะงานเกี่ยวกับการบริการที่ต้องใช้ทักษะการสื่อสารและประสานงาน อีกทั้งผู้วิจัยยังได้เสนอแนะในการดำเนินบันทึกความเข้าใจดังกล่าวเกี่ยวกับการเพิ่มการสื่อสารระหว่างหน่วยงานและร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งภาครัฐต้องเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าถึงข้อมูลการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและผู้สูงอายุมากที่สุด

กะขามาศ ลิ้มโกษณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชนตามมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.2559 โดยวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชน และ 2) เพื่อประเมินผลการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชนตามมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.2559 ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่เปิดรับผู้สูงอายุ ซึ่งในการจ้างงานผู้สูงอายุสถานประกอบการคำนึงถึงความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของผู้สูงอายุมากกว่ามาตรการลดหย่อนภาษี 2 เท่า อีกทั้งยังมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและส่งเสริมให้พนักงานเดิมในองค์กรได้มีโอกาสในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุอีกด้วย นอกจากนี้สถานประกอบการมองว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีความคุ้มค่า เนื่องจากผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้เสนอแนะให้กระทรวงแรงงานได้มีการทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และเสนอแนะให้กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุเพื่อเป็นผู้ประกอบการใหม่

กานติมา วณิชดำรงศักดิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการต่ออายุงานผู้สูงอายุในองค์กรการกรณศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการต่ออายุงานหรือการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งที่ปรึกษาของส่วนงาน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนงานยังไม่มีนโยบายการต่ออายุงานหรือการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากขาดมาตรการรองรับ แต่มีเพียงการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นที่ปรึกษารองงานบางกรณีเท่านั้น โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุด คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สูงอายุ อีกทั้งอุปสรรคที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ สุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุ

กาญจนา พงษ์นัยรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ ภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ภาคเอกชนมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่สั่งสมมากมายจนเกิดความเชี่ยวชาญ เข้าใจกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร มีความรับผิดชอบและความอดทนต่อการทำงาน มีทักษะการแก้ไขปัญหาที่เบี่ยงเบน และการควบคุมอารมณ์เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้องค์กรได้บุคคลที่มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติงาน อีกทั้งประโยชน์ระดับมหภาค คือ การจ้างงานผู้สูงอายุส่งผลให้เกิดการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุ จึงไม่เป็นการระดมทรัพยากร สังคม และรัฐบาลในการจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือ แต่ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ การไม่เข้าใจเทคโนโลยี ยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิม และปัญหาด้านสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวจึงจำเป็นต้องจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งที่เหมาะสมกับเงื่อนไข เช่น ที่ปรึกษา เป็นต้น

กิตติศักดิ์ แก้วนิลประเสริฐ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเตรียมพร้อมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงผลักดันจากครอบครัวต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงผลักดันจากครอบครัว การรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน และการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมที่จะใช้งาน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลการส่งผ่านของการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งานต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงผลักดันจากครอบครัวและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมที่จะใช้งาน พบว่า เมื่อมีแรงผลักดันจากครอบครัวมากย่อมส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งานและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีมากขึ้น โดยเมื่อผู้สูงอายุได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีเชิงบวก เมื่อผู้สูงอายุรับรู้ถึงประโยชน์จนทำให้มีความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้งานมากแล้วนั้นทำให้แรงผลักดันจากครอบครัวมีอิทธิพลลดลง ครอบครัวจึงต้องผลักดันให้ผู้สูงอายุเกิดความสนใจในการใช้เทคโนโลยีผ่านการช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้สูงอายุได้ตระหนักถึงความสำคัญมากพอทำให้ไม่ต้องพึ่งพาแรงผลักดันจากครอบครัวอีกต่อไป

ชลธิชา สุพรรณาลัย (2567) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย 1) ความพร้อมของธุรกิจที่ต้องการจ้างงาน เช่น ด้านความปลอดภัย กฎระเบียบ และแผนการจ้างงานผู้สูงอายุ 2) แนวทางการจ้างงานที่เหมาะสม เช่น ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และการทำสัญญา 3) ประสิทธิภาพของระบบการจูงใจ เช่น การจูงใจภายนอกที่เป็นตัวเงิน การจูงใจภายในที่เป็นความสุขในการทำงาน และค่านิยมขององค์กร และ 4) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจ้างงาน เช่น นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของภาครัฐที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุและการสนับสนุนการทำงานจากคนในครอบครัว

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบและลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัจจัยที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคในการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยพบว่า รูปแบบและลักษณะงานในการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ งานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ เนื่องจากเงื่อนไขหลักของการทำงานของผู้สูงอายุ คือ สภาพร่างกายที่มีความเสื่อมโทรมจึงทำให้ไม่สามารถทำงานได้เต็มเวลาได้เมื่อเทียบกับวัยทำงาน แต่นายจ้างก็ยังเห็นความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ และยังคงดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุต่อ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าเป็นอย่างมาก ส่งผลทำให้มีความเชี่ยวชาญและศักยภาพสูง อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นวัยทำงานได้จึงทำให้องค์กรได้ผลประโยชน์จากการที่ผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กร นำไปสู่การทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากการสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นแสดงให้เห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนเท่านั้น แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในประเทศ ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุและประชาชนช่วงวัยหรือภาคส่วนอื่น ๆ ได้ปรับตัวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อให้เข้าใจและยอมรับการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีงานทำโดยเฉพาะผู้สูงอายุซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงมี

ความสนใจศึกษาการถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน และแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นการถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ อีกทั้งยังกำหนดให้ตนเองเป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ 1) เพื่อถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน 2) เพื่อศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยตามหัวข้อต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยผู้ศึกษาจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน ได้แก่ ข้าราชการแต่ละระดับในสังกัดกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุภายใต้กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

2) กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน

โดยในการสัมภาษณ์ทั้ง 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเน้นข้อคำถามเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 2 และ 3 เนื่องจากต้องการถอดบทเรียนการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ ศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ และเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและนำเสนอรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

ระยะที่ 2 ศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

ตาราง 4 ตารางวิธีดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	ผลการวิจัย
ระยะที่ 1 (การถอดบทเรียน)	1.1 การสรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2563-2568	เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2568 กรมการจัดหางาน	แบบสรุปผลการดำเนินงาน	สรุปผลการดำเนินงาน
	1.2 การถอดบทเรียน	1) กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 20 คน	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน
ระยะที่ 2 (การสัมภาษณ์เชิงลึก)	การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยกรณีศึกษา (การสัมภาษณ์เชิงลึก)	1) กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 20 คน	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	1) อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน 2) แนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

ระยะที่ 1 ถอดบทเรียนการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

การศึกษาในระยะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การถอดบทเรียนผ่านการสรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ.2563-2568 และส่วนที่ 2 การถอดบทเรียนผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ.2563-2568

1.1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2568 กรมการจัดหางาน

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ.2563-2568

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.3.1 สืบค้นเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2568 กรมการจัดหางาน จากฐานข้อมูลออนไลน์ของกรมการจัดหางาน และขอเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติมในปีงบประมาณที่ไม่มีการเผยแพร่จากกรมการจัดหางาน

1.1.3.2 บันทึกผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2563-2568 ในแบบสรุปผลการดำเนินงาน

1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้บันทึกผลการดำเนินงานจากขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ โดยพิจารณาจากเป้าหมายที่ตั้งไว้และผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของกิจกรรมดังกล่าว

1.2 การถอดบทเรียน

1.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยจำแนกผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน ได้แก่ ข้าราชการแต่ละระดับในสังกัดกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุภายใต้กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ จำนวน 3 คน

2) กลุ่มผู้ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สระบุรี ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ นครราชสีมา อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ ขอนแก่น สกลนคร เชียงใหม่ ลำพูน พิษณุโลก นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และสงขลา แห่งละ 1 คน รวม 20 คน

รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้นจำนวน 23 คน

1.2.2 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐของกรมการจัดหางาน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แนวคำถามที่ใช้เป็นแนวทางในการการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมาจากข้อสรุปที่เป็นข้อค้นพบจากการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในบทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม ซึ่งนำมาเป็นฐานการสร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

ผู้ศึกษาทำการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงขณะรวบรวมข้อมูล เนื่องจากกระบวนการการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจไม่มีความสะดวกในการจดบันทึกอย่างละเอียด จึงนำเครื่องบันทึกเสียงมาใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบันทึกข้อมูล โดยทุกครั้งก่อนที่จะใช้อุปกรณ์เหล่านี้ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ในส่วนนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) สำหรับประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนที่มาของการสร้างและกำหนดประเด็นคำถาม 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แนวการสร้างและพัฒนาประเด็นคำถาม

ผู้วิจัยได้สร้างประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์ ซึ่ง Creswell (2011) ได้เสนอข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคำถาม 4 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) คำถามนำ (introduction question) จำนวน 1 คำถาม เป็นคำถามที่เริ่มประเด็นการสนทนาอย่างกว้าง ๆ

(2) คำถามเริ่มต้น (ice-breaker question) จำนวน 1 คำถาม เป็นคำถามที่จะทำให้ได้ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่คำถามสำคัญต่อไป

(3) คำถามหลัก (sub-questions) จำนวน 5-7 คำถาม เป็นคำถามที่จะทำให้ได้ข้อมูลในการวิจัย

(4) คำถามปิด (closing question) จำนวน 1 คำถาม เป็นคำถามชวนสรุปประเด็นที่ได้สัมภาษณ์ไปแล้ว

2) ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ชุดคำถาม ได้แก่ ชุดคำถามของกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางานและกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน นอกจากนี้คำถามปิดจะดำเนินการในระยະที่ 2 เนื่องจากระยะที่ 1.2 และ 2 มีการดำเนินการสัมภาษณ์ต่อเนื่องกัน โดยประเด็นคำถามที่ดำเนินการในระยະที่ 1.2 มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตาราง 5 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามนำ	ข้อมูลส่วนบุคคล 1) อายุ 2) ระยะเวลาที่ได้รับการรับผิดชอบกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ
คำถามเริ่มต้น	3) หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน
คำถามหลัก	4) ขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานมีขั้นตอนอะไรบ้าง 5) ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานมีลักษณะอย่างไร

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามหลัก	6) ลักษณะงานและขอบเขตหน้าที่ของตำแหน่งงานที่ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุมีอะไรบ้าง 7) การดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน กำหนดให้ผู้สูงอายุทำงานจำนวนกี่ชั่วโมงต่อวัน และกี่วันต่อสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุหรือไม่ อย่างไร 8) การจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานมีค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างไรบ้าง 9) ในอนาคตกรมการจัดหางานมีแนวโน้มขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครและสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร 10) ท่านคิดว่ากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ดำเนินการตามหรือไม่ อย่างไร

ตาราง 6 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามนำ	ข้อมูลส่วนบุคคล 1) อายุ 2) ตำแหน่งงาน 3) ระยะเวลาที่ทำงานกับหน่วยงาน
คำถามเริ่มต้น	4) หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
คำถามหลัก	5) ขั้นตอนตั้งแต่ก่อนเริ่มงานจนถึงปัจจุบันที่ท่านได้ทำงานที่นี้ มีขั้นตอนอะไรบ้างที่ท่านต้องทำเพื่อให้ได้เข้าทำงาน 6) ลักษณะการจ้างงานที่ท่านได้รับเป็นแบบใด

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามหลัก	7) ท่านทำงานกี่ชั่วโมงต่อวันและกี่วันต่อสัปดาห์ ซึ่งในระยะเวลาดังกล่าวท่านคิดว่าเหมาะสมกับสภาพร่างกายของท่านหรือไม่ 8) ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างไรบ้าง 9) หน้าที่ความรับผิดชอบที่ระบุไว้ก่อนเริ่มงานกับการทำงานจริง มีความสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร 10) ท่านคิดว่ากรมการจัดหางานควรขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครและสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือไม่ อย่างไร 11) ท่านคิดว่ากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้ดำเนินการตามหรือไม่ อย่างไร

3) วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างเสร็จแล้วส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ แล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำก่อนนำไปสัมภาษณ์

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4.1 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามชุดคำถามที่จัดเตรียมไว้ ซึ่งรายละเอียดที่ได้จากการการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมีการบันทึกเอาไว้เพื่อทำการถอดเทป (Transcribe) แล้วนำไปวิเคราะห์ตรวจสอบ

ตาราง 7 ตารางแสดงขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกในระยะที่ 1.2 และ 2

ลำดับ	ผู้ให้ข้อมูล/ตำแหน่งงาน	ความเกี่ยวข้อง
1	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ข้าราชการแต่ละระดับสังกัดกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน	ข้าราชการสังกัดกองพัฒนาระบบบริการจัดหางานที่ มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบกิจกรรมจ้างงาน ผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐตามที่ได้รับมอบหมาย
2	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อ คนไทย จำนวน 1 คน	
3	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 จำนวน 1 คน	
4	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 1 คน	
5	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสระบุรี จำนวน 1 คน	ผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานในกิจกรรมจ้างงาน ผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ
6	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดชลบุรี จำนวน 1 คน	
7	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดระยอง จำนวน 1 คน	
8	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 คน	

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ให้ข้อมูล/ตำแหน่งงาน	ความเกี่ยวข้อง
9	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1 คน	ผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานในกิจกรรมจ้างงาน ผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ
10	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 1 คน	
11	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 1 คน	
12	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 1 คน	
13	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสกลนคร จำนวน 1 คน	
14	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 คน	
15	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดลำพูน จำนวน 1 คน	
16	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 1 คน	
17	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดนครปฐม จำนวน 1 คน	

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ให้ข้อมูล/ตำแหน่งงาน	ความเกี่ยวข้อง
18	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 คน	ผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานในกิจกรรมจ้างงาน ผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ
19	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 1 คน	
20	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 1 คน	
21	การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสงขลา จำนวน 1 คน	

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการสัมภาษณ์ผ่านออนไลน์ทั้งหมด เนื่องจากทางกรมการจัดหางานพิจารณาถึงความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้วิจัย

นอกจากการเจาะจงเลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามบุคคลข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีสนิรโบล คือ การอ้างอิงแบบบอกต่อ โดยให้ข้าราชการแต่ละระดับในสังกัดกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุภายใต้กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐและผู้สูงอายุที่ทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานที่ถูกสัมภาษณ์ แนะนำบุคคลอื่น ๆ หากมีบุคคลอื่นใดที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน

1.2.4.2 ตรวจสอบผลจากข้อสรุปที่เป็นข้อค้นพบจากการสรุปผลการดำเนินงานและการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมดอีกครั้งเพื่อความถูกต้องและชัดเจนของข้อมูล

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม QDA Miner Lite จากนั้นสรุปให้เห็นถึงกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1 หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ศึกษาได้มาวิเคราะห์

เทียบเคียงตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยตีความและวิเคราะห์จากเนื้อหา (Content analysis) และใช้การอธิบายเชิงพรรณนาสรุปเป็น กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

ระยะที่ 2 ศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยกรณีศึกษา (case studies) โดยการวิจัยในรูปแบบนี้เป็นการวิจัยเพื่อทำการศึกษาปัญหาในแนวลึกและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางานและกลุ่มผู้ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 23 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยจำแนกผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1 กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน ได้แก่ ข้าราชการแต่ละระดับในสังกัดกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุภายใต้กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ จำนวน 3 คน

2.1.2 กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน คือ ผู้อายุที่ทำงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สระบุรี ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ นครราชสีมา อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ ขอนแก่น สกลนคร เชียงใหม่ ลำพูน พิษณุโลก นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และสงขลา แห่งละ 1 คน รวม 20 คน

รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้นจำนวน 23 คน

2.2 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวคำถามที่ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมาจากข้อสรุปที่เป็นข้อค้นพบจากการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในบทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม ซึ่งนำมาเป็นฐานการสร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

ผู้ศึกษาทำการจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงขณะรวบรวมข้อมูล เนื่องจากกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจไม่มีความสะดวกในการจดบันทึกอย่างละเอียด จึงนำเครื่องบันทึกเสียงมาใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบันทึกข้อมูล โดยทุกครั้งก่อนที่จะใช้อุปกรณ์เหล่านี้ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) สำหรับประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนที่มาของการสร้างและกำหนดประเด็นคำถาม 3 ขั้นตอน เช่นเดียวกับระยะที่ 1.2 ซึ่งระยะที่ 2 นี้มีประเด็นคำถามที่มีความต่อเนื่องกับชุดคำถามในระยะที่ 1.2. ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ชุด ได้แก่ ชุดคำถามของกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางานและกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตาราง 8 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามหลัก	11) การทำงานของผู้สูงอายุมีอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร หากมีอุปสรรคดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุหรือหน่วยงานอย่างไรบ้าง 12) การแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุมีแนวทางอย่างไรที่ท่านคิดว่าเหมาะสม
คำถามปิด	ท่านคิดว่าการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานสามารถรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยได้หรือไม่

ตาราง 9 ตารางชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน

ประเภทคำถาม	ข้อคำถาม
คำถามหลัก	12) การทำงานของท่านมีอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร หากมีอุปสรรคดังกล่าวส่งผลกระทบต่อท่านอย่างไรบ้าง 13) การแก้ไขอุปสรรคการทำงานดังกล่าวมีแนวทางอย่างไรที่ท่านคิดว่าเหมาะสม
คำถามปิด	ท่านคิดว่าการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของท่านได้หรือไม่

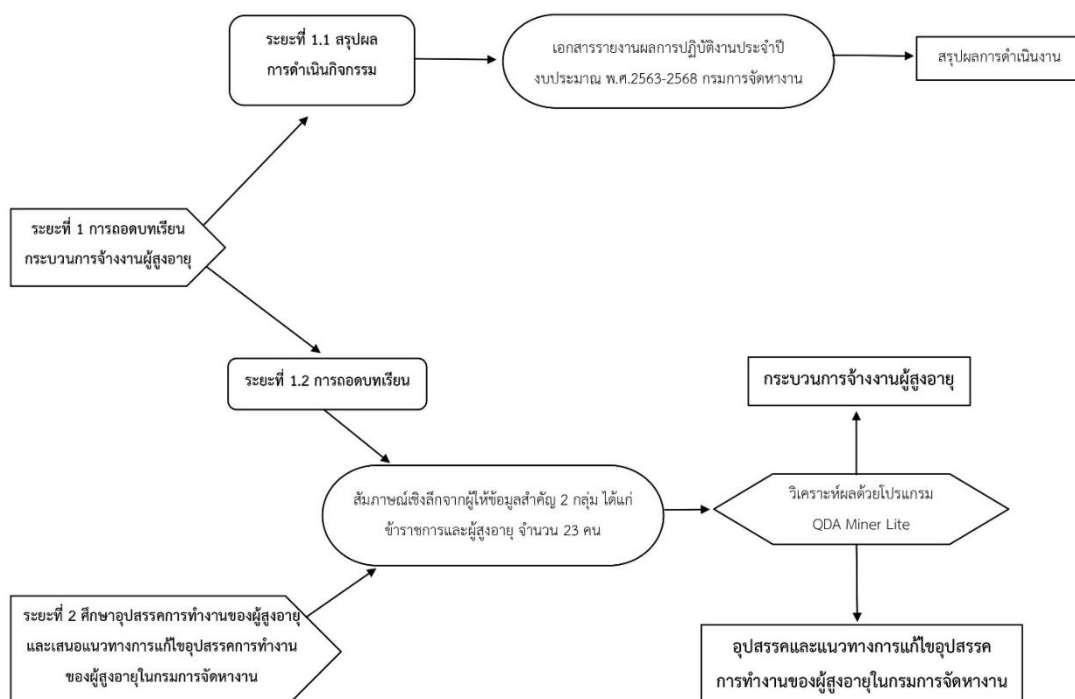
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามชุดคำถามที่จัดเตรียมไว้ โดยใช้ขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์เดียวกับระยะที่ 1.2 ดังแสดงในตาราง 16 ซึ่งรายละเอียดที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมีการบันทึกเอาไว้เพื่อทำการถอดเทป (Transcribe) แล้วนำไปวิเคราะห์ตรวจสอบ

2.4.2 ตรวจสอบผลจากข้อสรุปที่เป็นข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมดอีกครั้งเพื่อความถูกต้องและชัดเจนของข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ววิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม QDA Miner Lite จากนั้นสรุปให้เห็นถึงอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 2 และ 3 หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ศึกษาได้มาวิเคราะห์เทียบเคียงตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยตีความและวิเคราะห์จากเนื้อหา (Content analysis) และใช้การอธิบายเชิงพรรณนาสรุปเป็นอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน เพื่อเป็นประโยชน์ให้กรมการจัดหางานหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ได้ส่งเสริมและพัฒนาการจ้างงานผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ต่อไปในอนาคต



ภาพประกอบ 4 แสดงสรุปวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน เพื่อศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน และเพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งเป็นระยะที่ 1 และ 2 โดยในระยะที่ 1.1 เป็นการสรุปผลการดำเนินงานของกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2568 กรมการจัดหางาน และระยะที่ 1.2 เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม QDA Miner Lite เพื่อศึกษากระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของงานวิจัย

หลังจากนั้นในระยะที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม QDA Miner Lite เช่นเดียวกับระยะที่ 1.2 เพื่อศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุและเสนอแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 ของงานวิจัย โดยแสดงผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

4.1 การสรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ พ.ศ.2563 – 2568

ข้อมูลจากกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางานระบุให้กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ เป็นการจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุทำงาน ณ หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี สระบุรี ชลบุรี ระยอง สมุทรปราการ นครราชสีมา อุบลราชธานี อุดรธานี ขอนแก่น สกลนคร เชียงใหม่ ลำพูน พิชณุโลก นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และสงขลา โดยมีเป้าหมายในการจ้างงานผู้สูงอายุ จำนวน 20 คน ณ หน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานดังกล่าว 20 แห่ง ๆ ละ 1 คน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ โดยผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน พบว่า ผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ตั้งแต่ พ.ศ.2563 – 2568 มีดังนี้

ตาราง 10 สรุปผลการดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ตั้งแต่ พ.ศ.2563 – 2568

ปีงบประมาณ	ผู้สูงอายุมาใช้บริการจัดหางาน (คน)	ผู้สูงอายุได้รับการบรรจุงาน (คน)	แบบสรุปผลการ ดำเนินกิจกรรม
2563	35	23	ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานมากกว่าเป้าหมาย
2564	30	20	ผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานตามเป้าหมาย
2565	20	20	
2566	21	20	
2567	21	20	
2568	20	20	

หากพิจารณาจากจำนวนเป้าหมายของกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้กับผลการดำเนินกิจกรรมย้อนหลัง 5 ปีเต็มและครึ่งปีแรกของปีงบประมาณพ.ศ.2568 ตั้งแต่ปีพ.ศ.2563 – 2568 แล้วนั้นพบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกปีและสังเกตได้ว่าในปีที่เริ่มดำเนินกิจกรรมในปีแรกมีผู้สูงอายุที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อกิจกรรมดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการครั้งแรกนั้นผู้สูงอายุ ณ ขณะนั้นมีความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก ส่งผลทำให้มีจำนวนผู้ที่เข้ามาใช้บริการจัดหางานมากกว่าจำนวนเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งในปีดังกล่าวยังมีผู้ที่ได้รับการบรรจุงานมากที่สุดและเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือ จำนวน 23 คน สะท้อนให้เห็นว่าในปีดังกล่าวผู้สูงอายุที่เข้ามาสมัครงานมีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานกำหนดไว้เป็นจำนวนมากจึงทำให้หน่วยงานเล็งเห็นถึงศักยภาพและจ้างงานผู้สูงอายุ

ในปีต่อมาพ.ศ.2564 พบว่า มีจำนวนผู้เข้ามาใช้บริการจัดหางานมากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน แต่จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงานเท่ากับจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือ จำนวน 20 คน สะท้อนได้ว่าในปีดังกล่าวอาจมีจำนวนผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตรงตามที่หน่วยงานต้องการไม่มากเท่าที่ควร และในปีพ.ศ.2565 และ 2568 พบว่า มีจำนวนผู้เข้ามาใช้บริการจัดหางานเท่ากับจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงานเท่ากับจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน โดยในปีพ.ศ.2566 – 2567 มีจำนวนผู้สูงอายุที่เข้ามาใช้บริการมากกว่าเป้าหมายเพียงปีละ 1 คน เท่านั้น

4.2 กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

4.2.1 กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน

4.2.1.1 ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ

ข้าราชการที่รับผิดชอบกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าวตั้งแต่ 2 เดือนถึง 4 ปี โดยข้าราชการคนที่ทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมนี้ 2 เดือน เคยอยู่ส่วนงานนี้มาก่อนหน้าแล้ว แต่ได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนไปอยู่ส่วนงานอื่นแล้วกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนงานนี้อีกครั้ง ซึ่งข้าราชการทั้ง 3 คน ได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าวดังนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับกอง 1) ก่อรูปนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวง และกรม 2) กำหนดตัวชี้วัดของนโยบาย ตามมาตรฐานของสำนักงานงบประมาณในการเสนอของบประมาณ 3) ขอความร่วมมือจากภาคเอกชนในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการทำบันทึกความเข้าใจระหว่างกัน และ 4) สรรหาตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุ 10,000 อัตรา ภายในปีงบประมาณ 2568 และระดับกลุ่ม 1) เขียนรายละเอียดโครงการเพื่อเสนอของบประมาณ 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในรายละเอียดโครงการ โดยมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุคสมัยและลักษณะการทำงานของกรมการจัดหางาน เช่น ผู้สูงอายุต้องเรียนรู้การใช้เว็บไซต์ไทยมีงานทำซึ่งเป็นระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางานที่ใช้ในการค้นหาตำแหน่งงานให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถแนะนำวิธีการใช้งานให้กับผู้ที่มาใช้บริการที่หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.1.2 ขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

ขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ได้แก่ 1) หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานต้องสำรวจปริมาณงานตามภารกิจของหน่วยงานกับจำนวนบุคลากรว่ามีความสมดุลกันหรือไม่ 2) ช่วงแรกกรมการจัดหางานเชิญผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เป็นผู้สูงอายุในกิจกรรมดังกล่าว แต่ระยะหลังกรมการจัดหางานจึงรับผู้สูงอายุคนใหม่มาปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานดำเนินการประชาสัมพันธ์รายละเอียดกิจกรรมผ่านโซเชียลมีเดียและการปะประกาศ ซึ่งระบุคุณสมบัติผู้สูงอายุ ได้แก่ เป็นผู้มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการแนะแนว มีใจรักบริการและการประสานงาน 3) การสัมภาษณ์งานโดยคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีทักษะด้านการบริการเป็นหลัก 4) ผู้สูงอายุที่ถูกคัดเลือกมักเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการคัดเลือกบุคลากรเบื้องต้นและมีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำและประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ 5) การทดลองทำงาน เมื่อผู้สูงอายุได้รับการทดลองทำงานมัก

ได้รับการคัดเลือกบรรจุงานในกิจกรรมดังกล่าว 6) เห็นสัญญาจ้างงาน และ 7) เมื่อผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานในกิจกรรมดังกล่าวแล้วส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานต่อเนื่อง เว้นแต่ผู้สูงอายุไม่ประสงค์ทำงานต่อ หน่วยงานจะดำเนินการรับสมัครผู้สูงอายุคนใหม่เข้ามาทำงาน โดยลักษณะการจ้างงานที่ระบุในสัญญาจ้างงานของผู้สูงอายุกำหนดให้เป็นสัญญาจ้างปีต่อปีและมีความต่อเนื่อง แต่ระยะเวลาสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง เช่น หากได้รับการจัดสรรงบประมาณ 6 เดือน หน่วยงานดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างระยะ 6 เดือน หรือหากได้รับการจัดสรรงบประมาณ 1 ปี หน่วยงานดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างระยะ 1 ปี เป็นต้น

ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนว่างงาน การสมัครงาน และการเขียนข้อมูลสมัครงาน 2) ลงพื้นที่การส่งเสริมการมีงานทำ เช่น การแนะแนวอาชีพและการแนะแนวการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งผู้สูงอายุต้องทำงานระยะเวลา 3 ชั่วโมงต่อวัน 3 วันต่อสัปดาห์ รวมเดือนละ 12 วัน โดยหน่วยงานตกลงกับผู้สูงอายุเกี่ยวกับวันที่ต้องการทำงาน ซึ่งผู้สูงอายุบางคนปฏิบัติงานเกินระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากมีความสุขกับการทำงาน นอกจากนี้หากผู้สูงอายุมาช่วยกิจกรรมของหน่วยงานในวันหยุด ผู้สูงอายุจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติม อีกทั้งระยะเวลาการทำงานที่กำหนดสอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุและงบประมาณที่ถูกจัดสรร ในการทำงานของผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ 250 บาท คิดเป็นวันละ 750 บาท และไม่มีสวัสดิการใด ๆ เพิ่มเติม เว้นแต่มีการเดินทางไปทำงานต่างจังหวัดจึงจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม

ในมุมมองของข้าราชการทั้ง 3 คน เห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยการเสนอของบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปีรวมถึงปีงบประมาณปัจจุบัน หากได้รับการพิจารณาแล้วได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นก็สามารถดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุได้ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน แต่ในทางกลับกันเมื่อกรมการจัดหางานเสนอของบประมาณ สำนักงบประมาณมักมองเรื่องปริมาณงาน ตัวชี้วัด และความคุ้มค่าเป็นหลัก ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเป็นการลงทุนเพื่อต่อยอดให้ผู้สูงอายุมีอาชีพรายได้ ไม่เป็นภาระของสังคม มีสุขภาพจิตที่ดี และครอบครัวมีความสุข ไม่ใช่การให้เปล่า ภาครัฐจึงต้องให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

กิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ แต่ต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ภาครัฐส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ในขณะเดียวกันภาครัฐยังขาดงบประมาณที่เพียงพอในการ

ดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะฉะนั้นรัฐบาลและสำนักงานประมาณควรจัดสรรงบประมาณให้ทุกกระทรวงได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างน้อยกระทรวงละ 50 คน ซึ่งเป็นการทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้ มีความสุข และคงสถานะทางสังคมได้อีกด้วย

4.2.2 กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 19 คน

ผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐภายใต้หน่วยงานสังกัดกรมการจัดหางานที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ มีจำนวนทั้งหมด 20 คน แต่เนื่องด้วยมีผู้สูงอายุในหน่วยงานแห่งหนึ่งไม่สะดวกเข้ารับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้รับผลการสัมภาษณ์จากผู้สูงอายุทั้งหมด 19 คน ดังนี้

4.2.2.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐจำนวน 19 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุวันต้น ซึ่งมีอายุระหว่าง 60-69 ปี จำนวน 14 คน เป็นผู้สูงอายุวัยกลาง ซึ่งมีอายุ 70-79 ปี จำนวน 4 คน และเป็นผู้สูงอายุวัยปลาย ซึ่งมีอายุ 80 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน และส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 12 คน และเพศชาย 7 คน โดยอาชีพก่อนเกษียณอายุส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบำนาญ จำนวน 15 คน พนักงานรัฐวิสาหกิจ 2 คน และพนักงานเอกชน 2 คน ซึ่งตำแหน่งในปัจจุบันที่ผู้สูงอายุถูกจ้างงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐส่วนใหญ่ผู้สูงอายุให้สัมภาษณ์ว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการและนักประชาสัมพันธ์มากที่สุด ตำแหน่งละ 5 คน ตามด้วยตำแหน่งนักวิชาการแรงงานและผู้สูงอายุรองลงมา ตำแหน่งละ 4 คน และระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้ว 0-5 ปี จำนวน 10 คน 6-10 ปี จำนวน 6 คน และ 11-15 ปี จำนวน 3 คน ตามลำดับ

หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ 1) ขึ้นทะเบียนคนว่างงานกรณีถูกจ้างลาออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างเพื่อรับเงินชดเชยและแจ้งความประสงค์หางาน 2) ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ทุกกลุ่มเป้าหมายที่มาใช้บริการ ณ หน่วยงานและภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ ข้อมูลตลาดแรงงาน การเตรียมความพร้อมในการสมัครงานและการทำงาน การจัดเตรียมและกรอกเอกสาร สิทธิประโยชน์ประกันสังคม และแนะนำจุดรับบริการต่าง ๆ เช่น งานในประเทศ งานต่างประเทศ และงานต่างด้าว 3) จัดหางานและบรรจุงานให้กับทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการทำงาน เช่น ผู้สูงอายุและผู้หางานยาก 4) การนำส่งบัญชีรายชื่อผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานให้กับสถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยคัดเลือกรายชื่อผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนว่างงานตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการแล้วนำส่งรายชื่อให้กับนายจ้าง 5) ติดตามผลการบรรจุงานของผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงาน 6) สัมภาษณ์ความต้องการทำงานของผู้สูงอายุที่มาติดต่อหางานที่หน่วยงานและลงพื้นที่สำรวจความต้องการทำงาน

ของผู้สูงอายุผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วจัดทำรายงานส่งให้ส่วนกลาง 7) การแนะแนว และส่งเสริมการประกอบอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบให้แก่ผู้สูงอายุ 8) ออกพื้นที่เพื่อดำเนิน กิจกรรมตามภารกิจของกรมการจัดหางาน เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็น วิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับผู้สูงอายุ กิจกรรมนัด พบแรงงาน กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำ 9) ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้แก่สถานประกอบการและบัณฑิตที่ ก่อตั้งงานว่างของผู้สูงอายุในแต่ละสถานประกอบการที่ต้องการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน 10) การ จัดประชุมนายจ้างในสถานประกอบการเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ 11) จัดทำบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุระหว่างภาครัฐและเอกชน 12) การ ประชุมกับหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด 13) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนเพื่อเบิก ค่าตอบแทน และ 14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4.2.2.2 ขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงาน ผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

1) ขั้นตอนการสมัครงาน

ขั้นตอนการสมัครงาน สามารถสังเคราะห์จากผลการสัมภาษณ์ของ ผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์ขั้นตอนการสมัครงาน

ขั้นตอนการสมัครงาน	
ขั้นตอน	คำอธิบาย
1.1 การรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน	ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน
1.2 เอกสารที่ใช้ในการสมัครงาน	เอกสารส่วนตัวที่ใช้ในการสมัครงาน
1.3 เจ้าหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติ	เจ้าหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุ
1.4 สัมภาษณ์งาน	การสัมภาษณ์งานของผู้สูงอายุ
1.5 ประกาศผลสัมภาษณ์	เจ้าหน้าที่ติดต่อแจ้งผลการสัมภาษณ์
1.6 เจ้าหน้าที่ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้สูงอายุรับทราบ
1.7 วางหลักประกันสัญญาจ้าง	วางหลักประกันสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าขั้นตอนการสมัครงานของผู้สูงอายุมีดังนี้

1.1) **ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งดังกล่าวหลากหลายช่องทาง ได้แก่ ช่องทางออนไลน์ เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานติดต่อแจ้งตำแหน่งงานว่าง เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมแจ้งตำแหน่งงานว่าง ป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน และทำงานในตำแหน่งงานเดิมของสามี

1.2) **เอกสารที่ใช้ในการสมัครงาน** พบว่า การสมัครงานตำแหน่งจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐต้องใช้เอกสารส่วนตัวแนบกับใบสมัคร เช่น สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาวุฒิการศึกษา รูปถ่าย และแฟ้มผลงาน

1.3) **เจ้าหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติ** พบว่า เมื่อผู้สูงอายุได้ทำงานสมัครงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐแล้วนั้น เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบเอกสารและพิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุตามคุณสมบัติของตำแหน่งงาน

1.4) **สัมภาษณ์งาน** พบว่า เมื่อผู้สูงอายุผ่านการพิจารณาคุณสมบัติ ผู้สูงอายุต้องเข้ารับสัมภาษณ์งาน โดยหัวหน้าหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานเป็นผู้พิจารณาในภาพรวม โดยสังเกตบุคลิกภาพ การตอบคำถาม การสามารถในการทำงาน สุขภาพ และการเดินทางของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของศักยภาพในการทำงาน

1.5) **ประกาศผลสัมภาษณ์** พบว่า เมื่อผู้สูงอายุสัมภาษณ์งานเสร็จสิ้นแล้ว หัวหน้าหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานเป็นผู้พิจารณาผู้สูงอายุที่ผ่านการคัดเลือก จากนั้นเจ้าหน้าที่ดำเนินการแจ้งผลการสัมภาษณ์และติดต่อให้ผู้สูงอายุเข้ามารายงานตัว ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับการเซ็นสัญญาจ้างในวันรายงานตัว แต่มีบางรายที่ทำงานระยะหนึ่งจึงได้รับการเซ็นสัญญาจ้าง

1.6) **เจ้าหน้าที่ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ** พบว่า ก่อนเซ็นสัญญาจ้างหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ และสอบถามถึงความพร้อมในการปฏิบัติงาน

1.7) **วางหลักประกันสัญญาจ้าง** พบว่า เมื่อผู้สูงอายุได้รับการคัดเลือกและเซ็นสัญญาจ้างแล้วนั้น ผู้สูงอายุต้องวางหลักประกันสัญญาจ้าง โดยอิงจากระเบียบการเงินการคลัง เมื่อหมดสัญญาจ้างตามปีงบประมาณ ผู้สูงอายุจะได้รับหลักประกันคืนและหากต่อสัญญาจ้าง ผู้สูงอายุต้องวางหลักประกันสัญญาจ้างใหม่อีกครั้ง

2) ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน

ขั้นตอนการสมัครงาน ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน สกัดข้อความสำคัญ และรหัส (1.1.1 ช่องทางออนไลน์ 1.1.2 เจ้าหน้าที่ 1.1.3 เจ้าหน้าที่ประกันสังคม 1.1.4 บ้ายประชาสัมพันธ์ และ 1.1.5 ตำแหน่งงานเดิมของสามี) และกลุ่มรหัส (1.1 ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
1.1 ช่อง ทางการรับรู้ ข่าวสาร ตำแหน่งงาน	1.1.1 ช่องทางออนไลน์	รับรู้ข่าวสารผ่าน เว็บไซต์กรมการจัดหา งาน	40	15.50%	8	42.10%
	1.1.2 เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน	รับรู้ข่าวสารจาก เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน	83	29.30%	13	68.42%
	1.1.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม	รับรู้ข่าวสารจาก เจ้าหน้าที่สำนักงาน ประกันสังคม	9	3.30%	2	10.53%
	1.1.4 บ้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	รับรู้ข่าวสารจากบ้าย ประชาสัมพันธ์ของ หน่วยงาน	7	1.60%	1	5.26%
	1.1.5 ทำงานในตำแหน่งงานเดิมของสามี	รับรู้ข่าวสารตำแหน่ง ว่างจากการที่สามีเคย ทำงานในตำแหน่ง ดังกล่าว	13	5.20%	1	5.26%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงาน โดยพบว่า รหัส 1.1.2 เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ผู้สูงอายุรับรู้ข่าวสารมากที่สุด โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 13 คน คิดเป็น 68.42% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 83 ครั้งคิดเป็น 29.30%

และรหัส 1.1.1 ช่องทางออนไลน์ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน คิดเป็น 42.10% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 40 ครั้งคิดเป็น 15.50%

และรหัส 1.1.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คิดเป็น 10.53% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 9 ครั้งคิดเป็น 3.30%

และรหัส 1.1.4 ป้ายประชาสัมพันธ์จากหน่วยงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 7 ครั้งคิดเป็น 1.60%

และรหัส 1.1.5 ทำงานในตำแหน่งงานเดิมของสามี ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 13 ครั้งคิดเป็น 5.20%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าช่องทางการรับรู้ข่าวสารตำแหน่งงานของผู้สูงอายุมีดังนี้

1.1.1) ช่องทางออนไลน์ พบว่า ผู้สูงอายุรับรู้ข่าวสารในตำแหน่งงานจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐผ่านสื่อออนไลน์ของกรมการจัดหางาน เช่น เว็บไซต์ของกรมการจัดหางานและการแชร์ข้อมูลข่าวสารผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ของเทศบาลเพื่อประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างของกรมการจัดหางาน

1.1.2) เจ้าหน้าที่กรมการจัดหางาน พบว่า ผู้สูงอายุรับรู้ข่าวสารในตำแหน่งงานจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐจากเจ้าหน้าที่ โดย 1) การมาขึ้นทะเบียนว่างงาน จากนั้นเจ้าหน้าที่ติดต่อกลับเมื่อตำแหน่งงานดังกล่าวว่างและแจ้งเห็นถึงคุณสมบัติของผู้สูงอายุตรงตามตำแหน่งงาน 2) ผู้สูงอายุติดต่อแจ้งความประสงค์ทำงานกับเจ้าหน้าที่ ณ หน่วยงาน จากนั้นเจ้าหน้าที่แนะนำตำแหน่งงานในกิจกรรมดังกล่าวให้ผู้สูงอายุเนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวว่าง 3) ผู้สูงอายุมีเพื่อนหรือคนรู้จักทำงานอยู่ในหน่วยงาน เมื่อตำแหน่งงานว่างเจ้าหน้าที่จึงแนะนำให้ผู้สูงอายุสมัครงาน และ 4) ก่อนเกษียณอายุ ผู้สูงอายุเคยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางาน จึงเกิดความคุ้นเคย เมื่อตำแหน่งงานดังกล่าวว่างเจ้าหน้าที่จึงแนะนำให้ผู้สูงอายุสมัครงาน

1.1.3) เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม พบว่า ผู้สูงอายุรับรู้ข่าวสารในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐจากเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม โดยเพื่อนของผู้สูงอายุเป็นผู้ที่เคยทำงานในสำนักงานประกันสังคมก่อนเกษียณอายุจึงรับรู้ข่าวสารว่าหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานต้องการตำแหน่งงานดังกล่าว จึงแนะนำให้ผู้สูงอายุมาสมัครงาน

1.1.4) ป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน พบว่า ผู้สูงอายุรับรู้ข่าวสารในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐจากป้ายประชาสัมพันธ์ โดยการที่หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานดำเนินการแปะป้ายประชาสัมพันธ์ตามจุดต่าง ๆ เพื่อกระจายข่าวสารการรับสมัครงาน

1.1.5) **ทำงานในตำแหน่งงานเดิมของสามี** พบว่า ผู้สูงอายุที่รับรู้ข่าวสารในตำแหน่งจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐจากสามีที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แล้วมีปัญหาด้านสุขภาพทำให้ไม่สามารถทำงานต่อได้ ผู้สูงอายุจึงสมัครทำงานในตำแหน่งงานดังกล่าวแทนสามี

3) ลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน สก๊ตข้อความสำคัญ และและรหัส (2.1 ระยะเวลาของสัญญาจ้าง) และกลุ่มรหัส (2. ลักษณะการจ้างงาน) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะการจ้างงาน

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
2. ลักษณะการจ้างงาน	2.1 ระยะเวลาของสัญญาจ้าง	ระยะเวลาการจ้างงานที่ระบุในสัญญาจ้าง	210	81.50%	19	100%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยพบว่าโดยรหัส 2.1 ระยะเวลาของสัญญาจ้าง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน คิดเป็น 100% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 210 ครั้งคิดเป็น 81.50%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลพบว่าลักษณะการจ้างงานมีดังนี้ ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุโดยอ้างอิงจากระยะเวลาของสัญญาจ้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณที่กรมการจัดหางานได้รับการจัดสรร ณ ขณะนั้น ซึ่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาของสัญญาจ้างงาน 6 เดือน โดยผู้สูงอายุต้องเซ็นสัญญาจ้าง 2 ครั้งต่อปีงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีการเซ็นสัญญาจ้างคราวละ 3 เดือน โดยผู้สูงอายุต้องเซ็นสัญญาจ้าง 4 ครั้งต่อปีงบประมาณ คราวละ 4 เดือน โดยผู้สูงอายุต้องเซ็นสัญญาจ้าง 3 ครั้งต่อปีงบประมาณ และคราวละ 1 ปี โดยผู้สูงอายุต้องเซ็นสัญญาจ้าง 1 ครั้งต่อปีงบประมาณ รวมด้วย

4) ระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน สก๊ตข้อความสำคัญ และรหัส (3.1 ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง 3.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง 3.3 ความเหมาะสมของระยะเวลาการปฏิบัติงาน) และกลุ่มรหัส (3. ระยะเวลาในการทำงาน) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ระยะเวลาในการทำงาน

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
3. ระยะเวลา ในการทำงาน	3.1 ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานที่ระบุตาม สัญญาจ้าง	ระยะเวลาการทำงานที่ ระบุตามสัญญาจ้าง	236	93.70%	19	100%
	3.2 ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานจริง	ระยะเวลาการทำงาน จริง	410	136.80%	17	89.43%
	3.3 ความเหมาะสม ของระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	ความเหมาะสมของ ระยะเวลาการทำงาน	184	66.60%	18	94.74%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ระยะเวลาในการทำงาน โดยพบว่า รหัส 3.1 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ระบุตามสัญญาจ้าง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน คิดเป็น 100% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 236 ครั้งคิดเป็น 93.70% และรหัส 3.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 17 คน คิดเป็น 89.43% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 410 ครั้งคิดเป็น 136.80% และรหัส 3.3 ความเหมาะสมของระยะเวลาการปฏิบัติงานผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน คิดเป็น 94.74% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 184 ครั้งคิดเป็น 66.60%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าระยะเวลาในการทำงานของผู้สูงอายุมีดังนี้

3.1) ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ระบุตามสัญญาจ้าง พบว่า ช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุต้องทำงาน คือ 3 ชั่วโมงต่อวัน สัปดาห์ละ 3 วัน รวมเดือนละ 12 วัน หรือ 36 ชั่วโมง เวลา 9.00 น. – 12.00 น. โดยผู้สูงอายุสามารถตกลงกับหน่วยงานเกี่ยวกับการเลือกวันที่ต้องการมาทำงานได้ในวันที่ผู้สูงอายุเข้ารับการเซ็นสัญญาจ้างเพื่อกำหนดวันทำงานที่ชัดเจน แต่หากผู้สูงอายุติดธุระอื่นใดสามารถสับเปลี่ยนวันที่มาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากหน่วยงานมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับวันทำงานของผู้สูงอายุ

3.2) ระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง พบว่า ผู้สูงอายุมักทำงานเกินเวลาตามที่สัญญาจ้างกำหนด โดยให้เหตุผลดังนี้ 1) หากหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งไม่ตรงกับวันทำงานของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุยินดีเปลี่ยนแปลงวันทำงานหรือยินดีมาทำงานเพิ่มโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน และ

เห็นว่าเป็นการทำจิตอาสา 2) ผู้สูงอายุมักมาทำงานก่อนเวลาเริ่มงานและกลับบ้านหลังเวลาที่ระบุในสัญญาจ้าง โดยยึดการบริการผู้มาใช้บริการเสร็จสิ้นทั้งหมดก่อน โดยให้เหตุผลว่าต้องการให้ผู้มาใช้บริการได้รับการบริการที่รวดเร็วและงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น 3) หากผู้สูงอายุลางานเนื่องจากเหตุผลใด ๆ หรือในสัปดาห์นั้น ๆ มีวันหยุดนักขัตฤกษ์ ผู้สูงอายุมักขดเชยวันทำงานในสัปดาห์ถัดไปให้ระยะเวลาการทำงานครบ 12 วันต่อเดือน 4) ผู้สูงอายุบางรายมาทำงานทุกวันเนื่องจากให้เหตุผลว่าอยู่บ้านแล้วเกิดความเบื่อหน่ายและเหงา จึงยินดีมาช่วยงานที่หน่วยงานโดยไม่หวังค่าตอบแทนใด ๆ และ 5) ผู้สูงอายุมักเลือกวันทำงานในวันที่มีผู้มาใช้บริการจำนวนมากเนื่องจากยินดีมาช่วยงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ผู้มาใช้บริการได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว เช่น วันจันทร์และวันศุกร์เป็นวันที่มีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก

3.3) ความเหมาะสมของระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานดังกล่าวเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุโดยสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เห็นว่าเหมาะสมกับสภาพร่างกาย เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่ไม่มากจนเกินไปทำให้มีเวลาพักผ่อน ไม่เครียด และมีเวลาดูแลตนเองและครอบครัว อีกทั้งหากมีธุระในวันธรรมดาสามารถทำธุระได้อย่างสะดวก และ 2) เห็นว่าเหมาะสมกับสภาพร่างกาย แต่คิดว่าหากกำหนดให้ปฏิบัติงาน 5 วันทำการก็สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากร่างกายยังแข็งแรงและก่อนเกษียณปฏิบัติงาน 5 วันเป็นประจำอยู่ก่อนแล้ว อีกทั้งอยู่บ้านยังเกิดความเบื่อหน่ายและเหงาจึงต้องการมาทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่า

5) ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน สกิดข้อความสำคัญ และรหัส (4.1 จำนวน 4.2 กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน 4.3 สวัสดิการ) และกลุ่มรหัส (4.ค่าตอบแทน) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ค่าตอบแทน

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
4.ค่าตอบแทน	4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับ	ค่าตอบแทนที่ได้รับ	155	63.20%	19	100%
	4.2 กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน	กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน	108	44.50%	13	68.42%
	4.3 สวัสดิการ	สวัสดิการที่มีให้	112	40.90%	18	94.74%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าตอบแทน โดยพบว่า รหัส 4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 19 คน คิดเป็น 100% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 155 ครั้งคิดเป็น 63.20% และรหัส 4.2 กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 13 คน คิดเป็น 68.42% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 108 ครั้งคิดเป็น 44.50% และรหัส 4.3 สวัสดิการ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน คิดเป็น 94.74% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 112 ครั้งคิดเป็น 40.90%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าค่าตอบแทนจากการทำงานของผู้สูงอายุมีดังนี้

4.1) ค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ๆ ละ 9,000 บาท โดยคิดเป็นชั่วโมงละ 250 บาท วันละ 3 ชั่วโมง รวมวันละ 750 บาท โดยผู้สูงอายุทำงานเดือนละ 12 วัน รวม 9,000 บาทต่อเดือน

4.2) กำหนดการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า เมื่อผู้สูงอายุทำงานครบ 12 วันต่อเดือน ผู้สูงอายุต้องหยุดงานแล้วจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนส่งให้หน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อให้หน่วยงานตรวจรายละเอียดการทำงาน เช่น วันที่มาทำงานครบกำหนดหรือไม่ ในแต่ละเดือนปฏิบัติงานหน้าที่ใดบ้าง เป็นต้น เมื่อหน่วยงานตรวจสอบเสร็จสิ้นแล้วสามารถดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนผ่านบัญชีธนาคารภายใน 5 วันทำการของเดือนถัดไป

4.3) สวัสดิการ พบว่า ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการแจกเสื้อของกรมการจัดหางานและเสื้อตามเทศกาลต่าง ๆ ของประเทศไทย เช่น เสื้อลายดอกในวันสงกรานต์ ซึ่งสามารถสวมใส่มาทำงานได้ นอกจากนี้หากผู้สูงอายุทำงานนอกเวลาจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมหรือหากออกปฏิบัติราชการต่างจังหวัดจะได้รับค่าอาหาร ค่าที่พัก และค่าเดินทาง

6) ความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุตามสัญญาจ้างและการปฏิบัติงานจริง

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุ สกัดข้อความสำคัญ และรหัส (5.1 ปฏิบัติงานตรงตามสัญญาจ้าง 5.2 ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากสัญญาจ้าง) และกลุ่มรหัส (5. ความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุตามสัญญาจ้างและการปฏิบัติงานจริง) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุตามสัญญาจ้างและการปฏิบัติงานจริง

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
5. ความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุตามสัญญาจ้างและการปฏิบัติงานจริง	5.1 ปฏิบัติงานตรงตามสัญญาจ้าง	ปฏิบัติงานตรงตรงตามสัญญาจ้าง	43	15.70%	18	94.74%
	5.2 ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากสัญญาจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากสัญญาจ้าง	50	23.20%	5	26.32%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุ โดยพบว่า รหัส 5.1 ปฏิบัติงานตรงตามสัญญาจ้าง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน คิดเป็น 94.74% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 43 ครั้งคิดเป็น 15.70%

และรหัส 5.2 ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือสัญญาจ้าง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน คิดเป็น 26.32% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 50 ครั้งคิดเป็น 23.20%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุตามสัญญาจ้างและการปฏิบัติงานจริงมีดังนี้

5.1) **ปฏิบัติงานตรงตามสัญญาจ้าง** พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุตามสัญญาจ้างที่ได้ชี้แจงต่อผู้สูงอายุก่อนเริ่มงานและการปฏิบัติงานจริง มีความสอดคล้องเกือบทุกประการ หากปฏิบัติงานนอกเหนือจากสัญญาจ้างเป็นการทำงานจิตอาสา อย่างไรก็ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุที่ระบุในสัญญาจ้าง ระบุให้ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐให้คำปรึกษาและจัดหางานให้กับผู้สูงอายุ แต่ในการปฏิบัติงานจริงแล้วผู้สูงอายุให้บริการผู้ที่มาใช้บริการทุกช่วงวัย ซึ่งอาจไม่สอดคล้องในส่วนนี้เพียงเล็กน้อย

5.2) **ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นนอกเหนือจากสัญญาจ้าง** พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานอื่นตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เช่น การบรรยายเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านภาษีเนื่องจากผู้สูงอายุเป็นข้าราชการ

เกษียณจากกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง จึงมีความรู้ดังกล่าว และการประดิษฐ์งานฝีมือ นอกจากนี้ผู้สูงอายุได้ออกพื้นที่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการและการจัดกิจกรรมตามประเพณีไทยที่จัดโดยกรมการจัดหางานอีกด้วย

7) การขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุ

การขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุ สกัดข้อความสำคัญ และรหัส

(6.1 ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน 6.2 ผู้สูงอายุมีศักยภาพ 6.3 สาเหตุอื่นที่ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน) และกลุ่มรหัส (6. การขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุ) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์การขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุ

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
6. การขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุ	6.1 ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน	ผู้สูงอายุเห็นด้วยในการขยายขอบเขตการจ้างงาน	52	19.60%	17	89.47%
	6.2 ผู้สูงอายุมีศักยภาพ	ผู้สูงอายุมีศักยภาพที่ดี	30	12.20%	4	21.05%
	6.3 สาเหตุอื่นที่ทำให้ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน	สาเหตุอื่นที่ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน	193	63.20%	14	73.68%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์การขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยพบว่า รหัส 6.1 ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 17 คน คิดเป็น 89.47% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 52 ครั้งคิดเป็น 19.60% และรหัส 6.2 ผู้สูงอายุมีศักยภาพ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน คิดเป็น 21.05% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 30 ครั้งคิดเป็น 12.20% และรหัส 6.3 สาเหตุอื่นที่ทำให้ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน คิดเป็น 73.68% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 193 ครั้งคิดเป็น 63.20%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าผู้สูงอายุมีความเห็นเกี่ยวกับการขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุดังนี้

6.1) **ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน** พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน และต้องการเพิ่มจำนวนการบรรจุงานของกิจกรรมดังกล่าวในหน่วยงานแต่ละแห่งอีกด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

6.2) **ผู้สูงอายุมีศักยภาพ** พบว่า สาเหตุหลักที่ทำให้ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน เนื่องจากวิถีชีวิตของผู้สูงอายุในปัจจุบันรักษาสุขภาพเป็นอย่างดีส่งผลทำให้มีสุขภาพแข็งแรงและอายุยืนยาว จึงทำให้ผู้สูงอายุที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณเนื่องจากเล็งเห็นถึงศักยภาพของตนเองที่สามารถทำงานต่อได้ โดยเฉพาะผู้สูงอายุวัยต้นที่เป็นช่วงวัยเกษียณใหม่

6.3) **สาเหตุอื่นที่ทำให้ผู้สูงอายุเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงาน** พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเห็นด้วยกับการขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานเป็นอย่างมาก โดยเห็นว่าควรจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานมากกว่าแต่ละ 1 คน เนื่องจากหน่วยงานแต่ละแห่งมีผู้เข้ามาใช้บริการทุกวันจึงควรกำหนดให้ผู้สูงอายุบริการแก่ผู้มาใช้บริการแทนเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการบริการอื่น ๆ เจ้าหน้าที่จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐยังสามารถทำให้นายจ้างที่มาติดต่อ ณ หน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่จ้างงานผู้สูงอายุมักจ้างงานผู้สูงอายุคนเดิมต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุมากกว่าการจ้างงานผู้สูงอายุคนใหม่ อีกทั้งเห็นควรว่าควรขยายขอบเขตจ้างงานผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกกระทรวงเพื่อตอบสนองความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากมีผู้สูงอายุจำนวนมากต้องการทำงานต่อโดยเฉพาะคนรู้จักของผู้สูงอายุในกิจกรรมดังกล่าวหรือผู้สูงอายุในจังหวัดอื่น ๆ ที่หน่วยงานไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวก็มีความสนใจทำงานต่อในตำแหน่งนี้เป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้สูงอายุเหล่านี้เป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์พร้อมแก่การทำงานต่อ อีกทั้งผู้สูงอายุบางรายยังมีวุฒิการศึกษาสูงอีกด้วย

เป้าหมายการบรรจุของผู้สูงอายุที่กำหนดปีงบประมาณละ 16 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยเกินไป เนื่องจากมีผู้สูงอายุจำนวนมากต้องการทำงานต่อ

ภาคเอกชนควรจ้างงานผู้สูงอายุไม่ใช่เพียงภาครัฐเท่านั้น เนื่องจากมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่ประสบปัญหาด้านรายได้ทำให้ต้องการทำงานต่อเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามสถานประกอบการมักไม่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอาจด้วยทัศนคติที่ว่าผู้สูงอายุมีศักยภาพไม่เทียบเท่ากับวัยแรงงานจึงทำให้ผู้สูงอายุถูกจ้างจำนวนไม่มาก ยิ่งไปกว่านั้นยังมีวัยแรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้างตั้งแต่อายุ 50 ปีอีกด้วย

8) การเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ

การเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ สกัดข้อความสำคัญ และรหัส (7.1 สามารถเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ 7.2 ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน) และกลุ่มรหัส (7. การเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์การเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
7. การเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ	7.1 สามารถเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ	สามารถเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ	163	51.20%	18	94.74%
	7.2 ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน	ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน	6	3.20%	2	10.53%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์การเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยพบว่า รหัส 7.1 สามารถเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน คิดเป็น 94.74% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 163 ครั้งคิดเป็น 51.20% และรหัส 7.2 ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คิดเป็น 10.53% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 6 ครั้งคิดเป็น 3.20%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าผู้สูงอายุมีความเห็นเกี่ยวกับการเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุดังนี้

7.1 สามารถเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ เนื่องจากหากหน่วยงานอื่น ๆ นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติตามสามารถทำให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อเป็นจำนวนมากได้มีงานทำตามความต้องการเพื่อประโยชน์ต่อผู้สูงอายุและหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานควรปรับแนวทางให้เข้ากับบริบทของหน่วยงานตนเอง อีกทั้งผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อเป็นผู้สูงอายุที่ศักยภาพพร้อมทำงานต่อเป็นอย่างมากโดยสถานประกอบการต้องเริ่มจากการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุจึงสามารถส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม

7.2 ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน พบว่า ภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ และทัศนคติที่ดีที่มีต่อผู้สูงอายุทำให้มีตำแหน่งงานว่างของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นจึงสามารถตอบสนองความต้องการทำงานต่อของผู้สูงอายุได้

4.3 อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

4.3.1 กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน

4.3.1.1 อุปสรรคด้านสุขภาพ

ผู้สูงอายุบางรายมีปัญหาด้านสุขภาพส่งผลทำให้เดินทางมาทำงานอย่างลำบาก ครอบครัวจึงไม่เห็นด้วยกับการทำงานต่อของผู้สูงอายุ จึงทำให้ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐไม่ต่อสัญญาจ้างงานกับหน่วยงาน หน่วยงานจึงต้องรับสมัครผู้สูงอายุคนใหม่มาปฏิบัติงานแทน

4.3.1.2 อุปสรรคด้านเทคโนโลยี

ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้ไม่รวดเร็วเทียบเท่ากับวัยอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและเรียนรู้การใช้งาน

อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักไม่มีอุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากผู้สูงอายุที่ทำงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการทำงาน

4.3.2 กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 19 คน

อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ สกัดข้อความสำคัญ และรหัส (8.1 ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน 8.2 อุปสรรคด้านเทคโนโลยี 8.3 อุปสรรคด้านการขาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย 8.4 อุปสรรคด้านการเดินทาง 8.5 อุปสรรคด้านสุขภาพ 8.6 อุปสรรคด้านงานเอกสาร 8.7 อุปสรรคด้านการไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการตามบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ 8.8 อุปสรรคด้านตำแหน่งงานผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน 8.9 อุปสรรคด้าน

การเรียนรู้งาน) และกลุ่มรหัส (8. อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
8. อุปสรรคการทำงานของ ผู้สูงอายุ	8.1 ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน	ผู้สูงอายุไม่มีอุปสรรคในการทำงาน	114	41.70%	12	63.16%
	8.2 อุปสรรคด้านเทคโนโลยี	อุปสรรคด้านเทคโนโลยี	41	15.50%	6	31.58%
	8.3 อุปสรรคด้านการขาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย	อุปสรรคด้านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย	19	4.40%	1	5.26%
	8.4 อุปสรรคด้านการเดินทาง	อุปสรรคด้านการเดินทาง	4	2.70%	1	5.26%
	8.5 อุปสรรคด้านสุขภาพ	อุปสรรคด้านสุขภาพ	1	0.30%	1	5.26%
	8.6 อุปสรรคด้านงานเอกสาร	อุปสรรคด้านงานเอกสาร	50	9.00%	1	5.26%
	8.7 อุปสรรคด้านการไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการตามบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ	อุปสรรคด้านการไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการตามบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ	88	15.90%	1	5.26%
	8.8 อุปสรรคด้านตำแหน่งงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน	อุปสรรคด้านตำแหน่ง	19	6.80%	2	10.53%

ตาราง 20 (ต่อ)

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
8. อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ	8.9 อุปสรรคด้านการเรียนรู้	อุปสรรคด้านการเรียนรู้	64	21.30%	3	15.79%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ โดยพบว่า รหัส 8.1 ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน คิดเป็น 63.16% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 114 ครั้งคิดเป็น 41.70% และผู้สูงอายุที่พบเจออุปสรรคในการทำงาน พบเจอ 8.2 อุปสรรคด้านเทคโนโลยี มากที่สุด โดยผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 คน คิดเป็น 31.58% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 41 ครั้งคิดเป็น 15.50%

และรหัส 8.3 อุปสรรคด้านการขาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 19 ครั้งคิดเป็น 4.40%

และรหัส 8.4 อุปสรรคด้านการเดินทาง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 4 ครั้งคิดเป็น 2.70%

และรหัส 8.5 อุปสรรคด้านสุขภาพ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 1 ครั้งคิดเป็น 0.30%

และรหัส 8.6 อุปสรรคด้านงานเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 50 ครั้งคิดเป็น 9.00%

และรหัส 8.7 อุปสรรคด้านการไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการตามบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของส่วนกลาง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 88 ครั้งคิดเป็น 15.90%

และรหัส 8.8 อุปสรรคด้านตำแหน่งงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คิดเป็น 10.53% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 19 ครั้งคิดเป็น 6.80%

และรหัส 8.9 อุปสรรคด้านการเรียนรู้ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน คิดเป็น 15.79% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 64 ครั้งคิดเป็น 21.30%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าผู้สูงอายุมีอุปสรรคการทำงานดังนี้

8.1) ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุบางส่วนไม่มีอุปสรรคในการทำงาน โดยให้เหตุผลว่าสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ในเบื้องต้น แต่หากต้องใช้ทักษะคอมพิวเตอร์สูงกว่าเบื้องต้นสามารถสอบถามและได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ยินดีให้คำแนะนำเป็นอย่างดี โดยบางส่วนได้รับหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนคนว่างงานโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลักเนื่องจากมีความชำนาญ บางส่วนไม่ได้รับหน้าที่ดังกล่าวเนื่องจากไม่มีความชำนาญจึงไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน นอกจากนี้สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีโดยเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ

8.2) อุปสรรคด้านเทคโนโลยี พบว่า ผู้สูงอายุมีอุปสรรคด้านเทคโนโลยี โดยผู้สูงอายุไม่มีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์เท่าที่ควร เนื่องจากศักยภาพในการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุช้ากว่าช่วงวัยอื่น ๆ ซึ่งการบริการผู้มาใช้บริการ ณ หน่วยงานเป็นการใช้คอมพิวเตอร์ในการบันทึกข้อมูลจึงทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ

8.3) อุปสรรคด้านการขาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย พบว่า อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการทำงานมีความล้าหลังทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน นำไปสู่การเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

8.4) อุปสรรคด้านการเดินทาง พบว่า ผู้สูงอายุเดินทางมาทำงานลำบาก โดยนั่งรถขนส่งสาธารณะซึ่งใช้ระยะเวลาเดินทางประมาณ 1 ชั่วโมง

8.5) อุปสรรคด้านสุขภาพ พบว่า ผู้สูงอายุมีสภาพร่างกายทรุดโทรมลงตามอายุที่มากขึ้น

8.6) อุปสรรคด้านงานเอกสาร พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐต้องออกพื้นที่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุแก่สถานประกอบการ ซึ่งช่วงใดที่ต้องออกพื้นที่อย่างต่อเนื่องทำให้ผู้สูงอายุไม่มีเวลาในการทำงานด้านเอกสารซึ่งมีจำนวนมาก บางครั้งผู้สูงอายุดำเนินการเสร็จสิ้นตามกำหนดหรือขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ แต่หากมีเจ้าหน้าที่ตำแหน่งธุรการที่มีความรับผิดชอบในงานดังกล่าวส่งผลทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.7) อุปสรรคด้านการไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการตามบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า กระทรวงแรงงานจะมีการทำบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกับภาคเอกชนประเภทมหาชนที่จะมีสาขาทั่วประเทศเป็นประจำ โดยเมื่อหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานได้รับรายชื่อสถานประกอบการดังกล่าวแล้วแนะนำผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานให้ไปสมัครงานในสถานประกอบการนั้น ๆ และ

ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐได้มีการติดต่อสถานประกอบการร่วมด้วย ปรากฏว่าสถานประกอบการให้เหตุผลว่าดังนี้ 1) ไม่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ 2) ไม่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างจังหวัดนั้น ๆ 3) ไม่รับสาย และ 4) ไม่ตอบกลับผู้สูงอายุที่ไปสมัครงาน ผู้สูงอายุจึงไปสอบถามถึงประเด็นดังกล่าวที่หน่วยงานอีกครั้งอย่างไม่พอใจ

8.8) อุปสรรคด้านตำแหน่งงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน พบว่า สถานประกอบการมักต้องการร่วมงานกับวัยแรงงานมากกว่าผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่ต้องการคนที่อายุ 50 ปีลงมา นอกจากนี้ลักษณะงานที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ ได้แก่ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย งานสวน งานแม่บ้าน เป็นต้น แต่สถานประกอบการเปิดรับสมัครงานในตำแหน่งดังกล่าวไม่มากนัก

8.9) อุปสรรคด้านการเรียนรู้งาน พบว่า ผู้สูงอายุยังไม่มีความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบของกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐโดยมักเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานไม่ครบ 1 ปี ซึ่งมีอุปสรรคเกี่ยวกับการเรียนรู้งานเนื่องจากยังไม่ชำนาญเรื่องกระบวนการทำงานมากนักจึงต้องสอบถามและได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ เนื่องจากข้อมูลบางอย่างผู้มาใช้บริการต้องได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง เช่น ค่าชดเชยกรณีว่างงานและสิทธิประกันสังคม เป็นต้น

4.4 แนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

4.4.1 กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน

อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุด้านเทคโนโลยี สามารถแก้ไขได้โดยการส่งผู้สูงอายุไปอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีในหน่วยงานที่เปิดหลักสูตรดังกล่าวที่จำเป็นต่อการทำงาน หากในอนาคตกรมการจัดหางานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นสามารถจัดอบรมด้านเทคโนโลยีให้กับผู้สูงอายุด้วยตนเองได้ และที่สำคัญผู้สูงอายุต้องมีเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอยแนะนำเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยี

นอกจากนี้ข้าราชการทั้ง 3 ยังมองว่ากิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐสามารถรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุได้ แต่เฉพาะด้านรายได้เท่านั้นซึ่งยังไม่มีมีความโดดเด่นมากพอ เนื่องจากต้องมีหลายองค์ประกอบเข้าด้วยกัน ได้แก่ ด้านรายได้และการมีงานทำ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านสุขภาพ แต่กรมการจัดหางานสามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการรองรับสังคมผู้สูงอายุได้ หากเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียนเช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุด ในอาเซียนสามารถรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะฉะนั้นเทคโนโลยีสามารถเอื้ออำนวยหรือช่วยทุ่นแรงในการทำงานของผู้สูงอายุได้ จึงมีความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุในด้านร่างกายให้สามารถทำงานต่อหลังเกษียณอายุได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกัน

ประเทศไทยใช้แรงงานจากคนเป็นหลักในการทำงานจึงไม่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ อีกทั้งการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของภาครัฐที่พยายามขับเคลื่อนมาเป็นระยะเวลาหลายปีนั้น กลับมีเงื่อนไขในรายละเอียดของลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ เช่น การขยายอายุการรับราชการซึ่งเป็นการขยายอายุราชการเพียงบางอาชีพเท่านั้น และด้านมาตรการภาษีที่ต้องการสนับสนุนให้สถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุสามารถยกเว้นภาษีได้ ซึ่งประเทศไทยได้เป็นสังคมผู้สูงอายุเป็นระยะเวลาหนึ่งแต่รัฐบาลยังไม่มีมาตรการการส่งเสริมการจ้างงานอย่างจริงจัง

4.4.2 กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 19 คน

แนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ สกัดข้อความสำคัญ และรหัส (9.1 การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการด้วยตนเอง 9.2 การจัดอบรมด้านเทคโนโลยี 9.3 เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ) และกลุ่มรหัส (9. แนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
9. แนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ	9.1 การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการด้วยตนเอง	การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการด้วยตนเอง	50	9.00%	1	5.26%
	9.2 การจัดอบรมด้านเทคโนโลยี	การจัดอบรมด้านเทคโนโลยี	39	13.10%	3	15.79%
	9.3 เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ	6	3.00%	1	5.26%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยพบว่า รหัส 9.2 การจัดอบรมด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุด โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน คิดเป็น 15.79% มีจำนวนความถี่การรับข้อความ 39 ครั้งคิดเป็น 13.10% และรหัส 9.1 การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการด้วย

ตนเอง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 50 ครั้งคิดเป็น 9.00% และรหัส 9.3 เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 6 ครั้งคิดเป็น 3.00%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าแนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุมีดังนี้

9.1) การติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการด้วยตนเอง พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุด้วยตนเอง โดยสถานประกอบการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี อีกทั้งผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจงานส่วนใหญ่ทำงานกับสถานประกอบการดังกล่าวและสถานประกอบการดังกล่าวได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นจากผู้ว่าราชการจังหวัดอีกด้วย

9.2) การจัดอบรมด้านเทคโนโลยี พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวเทคโนโลยีให้กับผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ เนื่องจากทำให้ผู้สูงอายุมีความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์มากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ อีกทั้งหากผู้สูงอายุคนอื่น ๆ ที่ต้องการทำงาน มีทักษะด้านดังกล่าวก็อาจส่งผลทำให้สถานประกอบการเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

9.3) เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ พบว่า ในกรงานใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นข้อมูล ผู้สูงอายุมักสอบถามจากเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ หรือหัวหน้างาน และได้รับคำแนะนำเป็นอย่างดี

4.5 ข้อมูลเพิ่มเติมที่รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.5.1 กลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 3 คน

4.5.1.1 อุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

อุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ 1) ภาคเอกชนส่วนใหญ่จ้างงานผู้สูงอายุถึงอายุ 55 ปี เนื่องจากใช้เกณฑ์ตามระเบียบประกันสังคม และกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งมีอายุ 60 ปีขึ้นไป จึงทำให้กลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ 55-60 ปี และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป 2) ภาคเอกชนไม่ให้ความร่วมมือในการจ้างงานผู้สูงอายุ 3) ภาครัฐมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่หากภาครัฐจะส่งเสริมให้ภาคเอกชนดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุ ภาครัฐต้องมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการเป็นต้นแบบให้กับภาคเอกชน 4) ผู้สูงอายุบางรายมีวุฒิการศึกษาและศักยภาพสูง ทำให้ต้องการตำแหน่งงานสูงตามไปด้วย แต่ตำแหน่งงานที่ภาคเอกชนเปิดรับส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะไม่สูงจึงไม่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ อีกทั้งผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครก็ไม่ต้องการทำงานต่อ และ 5) แม้ว่าการจัดหา

งานได้ทำบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุกับภาคเอกชน 2 ครั้งแล้ว แต่การจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการ จึงขอความร่วมมือภาคเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากไม่มีกฎหมายในการบังคับใช้

4.5.1.2 หน่วยงานภาครัฐอื่นที่จ้างงานผู้สูงอายุ

นอกจากกรมการจัดหางานแล้วสำนักงานประกันสังคมก็มีการจ้างงานผู้สูงอายุเช่นกัน โดยการประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดต่าง ๆ ในการขอบัญชีรายชื่อผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานเพื่อคัดเลือกคุณสมบัติที่ตรงตามตำแหน่งที่เปิดรับ อีกทั้งหากสำนักงานจัดหางานจังหวัดต้องการรายชื่อสถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุก็สามารถประสานงานกับสำนักงานประกันสังคมได้เช่นเดียวกันจึงเป็นความร่วมมือของหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานในระดับภูมิภาค

4.5.1.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของข้าราชการ ได้แก่ 1) กรมการจัดหางานต้องการทำแผนผังแบ่งแยกประเภทลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุโดยอิงจากวุฒิการศึกษา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เนื่องจากผู้สูงอายุมักต้องการทำงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและศักยภาพของตนเอง และ 2) กรมกิจการผู้สูงอายุซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยตรงต้องเป็นหน่วยงานต้นแบบในการจัดเก็บข้อมูลของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ เพื่อให้หน่วยงานอื่นสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.2 กลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน จำนวน 19 คน

4.5.2.1 ประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณ

ประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณ สกัดข้อความสำคัญ และรหัส 10.1 ความสัมพันธ์ทางสังคม 10.2 การสร้างเครือข่าย 10.3 การมีรายได้ 10.4 การมีสุขภาพดี 10.5 การมีศักยภาพที่ดี 10.6 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ 10.7 การมีคุณค่า/ภูมิใจในตนเอง 10.8 การช่วยเหลือสังคม) และกลุ่มรหัส (10. ประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณ) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณ

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
10. ประโยชน์ ของการทำงาน ต่อหลังเกษียณ	10.1 ความสัมพันธ์ ทางสังคม	การมีความสัมพันธ์ ทางสังคม	60	27.00%	9	47.37%
	10.2 การสร้าง เครือข่าย	การสร้างเครือข่ายใน การทำงาน	12	2.80%	1	5.26%
	10.3 การมีรายได้	การมีรายได้	109	39.90%	16	84.21%
	10.4 การมีสุขภาพที่ดี	การมีสุขภาพที่ดี	80	31.70%	9	47.37%
	10.5 การมีศักยภาพที่ ดี	การมีศักยภาพที่ดี	6	2.80%	2	10.53%
	10.6 การขับเคลื่อน เศรษฐกิจ	การเป็นส่วนหนึ่งใน การขับเคลื่อน เศรษฐกิจ	5	2.00%	3	15.79%
	10.7 การมีคุณค่า/ ภูมิใจในตนเอง	การรู้สึกมีคุณค่า/ ภูมิใจในตนเอง	116	39.30%	8	42.11%
	10.8 การช่วยเหลือ สังคม	การช่วยเหลือสังคม	94	33.90%	2	10.53%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณ โดยพบว่า และรหัส 10.3 การมีรายได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุมากที่สุด โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน คิดเป็น 84.21% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 109 ครั้งคิดเป็น 39.90%

และรหัส 10.1 ความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน คิดเป็น 47.37% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 60 ครั้งคิดเป็น 27.00%

และรหัส 10.2 การสร้างเครือข่าย ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1 คน คิดเป็น 5.26% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 12 ครั้งคิดเป็น 2.80%

และรหัส 10.4 การมีสุขภาพที่ดี ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน คิดเป็น 47.37% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 80 ครั้งคิดเป็น 31.70%

และรหัส 10.5 การมีศักยภาพที่ดี ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คิดเป็น 10.53% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 6 ครั้งคิดเป็น 2.80%

และรหัส 10.6 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน คิดเป็น 15.79% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 5 ครั้งคิดเป็น 2.00%

และรหัส 10.7 การมีคุณค่า/ภูมิใจในตนเอง ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน คิดเป็น 42.11% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 116 ครั้งคิดเป็น 39.30%

และรหัส 10.8 การช่วยเหลือสังคม ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน คิดเป็น 10.53% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 94 ครั้งคิดเป็น 33.90%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าประโยชน์ของการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุมีดังนี้

10.1) ความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานต่างวัยและมีความสุขในการทำงานต่อหลังเกษียณ เนื่องจากได้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นอย่างดี หากอยู่บ้านทำให้เกิดความเหงาจึงต้องการมาทำงานเพื่อพบปะผู้คนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มาใช้บริการ ณ หน่วยงาน

10.2) การสร้างเครือข่าย พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐได้มีการสร้างเครือข่ายเพิ่มเติมจากแวดวงการทำงานก่อนเกษียณ ทำให้เมื่อได้ทำงานในตำแหน่งดังกล่าวผู้สูงอายุได้สร้างเครือข่ายในแวดวงของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น

10.3) การมีรายได้ พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐได้รับรายได้จากการการทำงานทำให้ผู้สูงอายุสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ในบางกรณีที่ไม่มีเงินบำนาญข้าราชการก็สามารถนำเงินส่วนนี้จุนเจือตนเองเป็นหลักได้ หรือในกรณีของผู้สูงอายุที่ได้รับเงินบำนาญข้าราชการก็สามารถได้รับเงินส่วนนี้เพิ่มเติมเพื่อดำรงชีวิตได้ แม้แต่กรณีที่มีหนี้สินก็สามารถช่วยเหลือผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดีทำให้ผู้สูงอายุไม่เป็นภาระของลูกหลานและมีความสุขในการทำงานหลังเกษียณแม้จะมีอุปสรรคในการทำงานเล็กน้อย

10.4) การมีสุขภาพดี พบว่า เมื่อผู้สูงอายุทำงานทำให้ผู้สูงอายุต้องใช้ร่างกายและสมองในการทำงานจึงทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมากยิ่งขึ้นหากเปรียบเทียบกับผู้สูงอายุที่อยู่บ้านไม่ทำงานหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐยังต้องดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการทำงานเป็นประจำ เช่น การกินอาหารที่มีประโยชน์และการออกกำลังกาย อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบมากขึ้นอีกด้วย

10.5) **การมีศักยภาพที่ดี** พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างมาก ซึ่งเหมาะสมต่อการทำงานหลังเกษียณ

10.6) **การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ** พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในตลาดแรงงานอีกทั้งยังสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้อีกด้วย

10.7) **การมีคุณค่าและภูมิใจในตนเอง** พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐมีความสุขที่ได้ทำงานต่อหลังเกษียณ เนื่องจากการทำงานในตำแหน่งดังกล่าวทำให้ผู้สูงอายุได้กลับเข้าสู่ระบบการทำงานอีกครั้ง มีงานทำ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจและการเห็นคุณค่าในตนเอง อีกทั้งยังสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งดังกล่าวได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้สูงอายุสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการอยู่บ้านในช่วงเวลาหลังเกษียณทำให้ผู้สูงอายุเกิดการด้อยค่าในตนเองนำไปสู่ทัศนคติในแง่ลบได้

10.8) **การช่วยเหลือสังคม** พบว่า ผู้สูงอายุเล็งเห็นถึงปัญหาของสังคมปัจจุบันจึงมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่

10.8.1 ผู้สูงอายุได้เป็นส่วนหนึ่งในการประชาสัมพันธ์ให้กับนักเรียนเกี่ยวกับการศึกษาต่อในสายที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเองสามารถทำให้สามารถต่อยอดในการทำงานได้ เนื่องจากปัจจุบันเกิดปัญหาการศึกษาต่อตามเพื่อน ทำให้คนที่สำเร็จการศึกษาบางส่วนทำงานที่ใช้ศักยภาพต่ำกว่าวุฒิการศึกษา เนื่องจากไม่ทราบว่าแท้จริงแล้วตนเองถนัดงานด้านไหน ซึ่งเป็นต้นเหตุของปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น การขาดแคลนแรงงาน ความยากจน และการว่างงาน เป็นต้น ผู้สูงอายุจึงมีส่วนร่วมในการให้ความรู้ในประเด็นดังกล่าว

10.8.2 ผู้สูงอายุยินดีเป็นส่วนหนึ่งในการให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง เนื่องจากผู้สูงอายุบางส่วนที่มาใช้บริการ ณ หน่วยงาน เป็นผู้สูงอายุที่ยากจนและมีปัญหาชีวิตด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐช่วยเหลือผู้สูงอายุอย่างเต็มที่

4.5.2.2 ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ สกัดข้อความสำคัญ และกลุ่มรหัส (11. การตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ 12. ประสบการณ์ของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ 13. ลักษณะงานของ

ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ 14. ความต้องการทำงานต่อของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ 15. ข้อจำกัดด้านอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ 16. หน่วยงานภาครัฐอื่นที่จ้างงานผู้สูงอายุ 17. ลักษณะงานที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน 18. กลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อ 19. อุปสรรคของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อ 20. คำแนะนำแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อ 21. อุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ 22. แนวทางการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ) โดยได้ข้อความสำคัญจากผู้สูงอายุ ทั้ง 19 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
11. การตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ	11.1 การพิจารณาศักยภาพ	พิจารณาศักยภาพของตนเอง	38	14.00%	5	26.32%
12. ประสพการณ์ของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ	12.1 การคัดเลือกบุคลากร 12.2 ด้านสุขภาพ 12.3 ด้านการแนะนำ 12.4 ความรู้ด้านสิทธิประกันสังคม 12.5 อดีตประธานสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย		222	69.80%	7	36.84%

ตาราง 23 (ต่อ)

กลุ่มรหัส	รหัส	คำอธิบาย	Count	% Codes	Cases	% Cases
13. ลักษณะงาน ของผู้สูงอายุใน กิจกรรมจ้างงาน ผู้สูงอายุทำงานใน ภาครัฐ	13.1 ไม่มีความ เสี่ยง 13.2 งานไม่หนัก		22	14.70%	2	10.53%
14. ความต้องการ ทำงานต่อของ ผู้สูงอายุในกิจกรรม จ้างงานผู้สูงอายุ ทำงานในภาครัฐ	14.1 ผู้สูงอายุ ต้องการทำงานต่อ	ผู้สูงอายุต้องการ ทำงานต่อ	29	14.50%	4	21.05%
15. ข้อจำกัดด้าน อายุในกิจกรรมจ้าง งานผู้สูงอายุทำงาน ในภาครัฐ	15.1 ไม่มีการจำกัด เพดานอายุในการ เลิกจ้างงาน	ไม่มีการจำกัด เพดานอายุในการ เลิกจ้าง งาน ผู้สูงอายุ	17	6.00%	2	10.53%
16. หน่วยงาน ภาครัฐอื่นที่จ้างงาน ผู้สูงอายุ	16.1 สำนักงาน ประกันสังคม	สำนักงาน ประกันสังคมมีการ จ้างงานผู้สูงอายุ	3	1.70%	1	5.26%
17. ลักษณะงานที่ รับผู้สูงอายุเข้า ทำงาน	17.1 งานเฝ้า สถานที่ 17.2 งานบริการ		52	25.80%	3	15.79%
18. กลุ่มอาชีพของ ผู้สูงอายุที่ต้องการ ทำงานต่อ	18.1 ข้าราชการ เกษียณ		16	4.10%	1	5.26%

ตาราง 23 (ต่อ)

19. ของผู้สูงอายุที่ ต้องการทำงานต่อ	19.1 สุขภาพไม่ แข็งแรง 19.2 การเดินทาง ไม่สะดวก 19.3 ลูกหลานไม่ ต้องการให้ทำงาน ต่อ 19.4 เตรียมเอกสาร สมัครงานไม่ ครบถ้วน		42	13.00%	4	21.05%
20. คำแนะนำแก่ ผู้สูงอายุที่ต้องการ ทำงานต่อ	20.1 การพิจารณา ศักยภาพของ ตนเอง	พิจารณาศักยภาพ ของตนเอง	25	7.30%	2	10.53%
21. อุปสรรคการ ส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุ	21.1 สถาน ประกอบการไม่ สนับสนุนการจ้าง งานผู้สูงอายุ 21.2 สถาน ประกอบการ สนับสนุนการจ้าง งานผู้สูงอายุไม่ ต่อเนื่อง 21. 3 สถาน ประกอบการไม่รับรู้ ข้อมูลการส่งเสริม การจ้างงาน ผู้สูงอายุ		63	22.70%	8	42.11%
22. แนวทางการ แก้ไขอุปสรรคการ ส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุ	22.1 ด้านกฎหมาย 22.2 ภาคเอกชน กำหนดนโยบาย จ้างงานผู้สูงอายุ		15	7.40%	3	15.79%

จากตารางแสดงการวิเคราะห์ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยพบว่า กลุ่มรหัส 21. อุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ถูกกล่าวถึงมากที่สุด โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน คิดเป็น 42.11% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 63 ครั้งคิดเป็น 22.70% และกลุ่มรหัส 12. ประสบการณ์ของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ถูกกล่าวถึงรองลงมา โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 7 คน คิดเป็น 36.84% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 222 ครั้งคิดเป็น 69.80% และกลุ่มรหัส 11. การตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐ ถูกกล่าวถึงเป็นอันดับที่ 3 โดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน คิดเป็น 26.32% มีจำนวนความถี่การนับข้อความ 38 ครั้งคิดเป็น 14.00%

ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วพบว่าประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุที่ผู้สูงอายุได้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

11.) การตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

11.1 การพิจารณาศักยภาพ พบว่า หลังการเกษียณอายุของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐได้พิจารณาสภาพร่างกายของตนเองว่ามีความพร้อมในการทำงานต่อ อีกทั้งอยู่บ้านยังทำให้สภาพร่างกายทรุดโทรมลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การอยู่บ้านทำให้ผู้สูงอายุเกิดความเหงาอีกด้วย จึงทำให้ผู้สูงอายุตัดสินใจเข้าสู่ระบบการทำงานหลังเกษียณอายุ

12.) ประสบการณ์ของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

12.1 การคัดเลือกบุคลากร พบว่า ผู้สูงอายุมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์พนักงานก่อนเกษียณ จึงสามารถนำประสบการณ์ด้านดังกล่าวมาทำงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐได้

12.2 ด้านสุขภาพ พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐที่มีประสบการณ์ด้านสุขภาพสามารถรับรู้ถึงเหตุและผลของการไม่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการ กล่าวคือ เมื่อวัยทำงาน ผู้สูงอายุเหล่านี้มักใช้ร่างกายในการทำงานอย่างหนัก จึงทำให้เมื่อแก่ตัวลง ร่างกายเกิดความทรุดโทรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องใช้แรงกายเป็นหลัก จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้สูงอายุที่ร่างกายไม่แข็งแรงต้องการทำงานต่อแต่ไม่ได้รับการจ้างงาน สถานประกอบการจึงต้องพิจารณามาตรการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ปลอดภัยและช่วยทุ่นแรงในการทำงานให้กับพนักงาน

12.3 ด้านการแนะแนว พบว่า ผู้สูงอายุที่เรียนจบด้านการแนะแนวโดยตรงและมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับด้านแนะแนวมาก่อนเกษียณอายุ สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวในการประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ที่มาใช้บริการ ณ หน่วยงานได้เป็นอย่างดี

12.4 ความรู้ด้านสิทธิประกันสังคม พบว่า ผู้สูงอายุที่เคยเป็นข้าราชการสำนักงานประกันสังคมสามารถใช้ความรู้ด้านสิทธิประกันสังคมแนะนำผู้ที่มาใช้บริการ ณ หน่วยงานได้ เช่น เรื่องค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างและการไม่ได้รับค่าจ้าง อีกทั้งหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานและสำนักงานประกันสังคมมีการติดต่อประสานงานกันเป็นประจำจึงทำให้ผู้สูงอายุมีฐานความรู้การทำงานในในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

12.5 อดีตประธานจังหวัดของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้สูงอายุเป็นข้าราชการบำนาญระดับผู้บริหารโรงเรียนมาก่อน แต่ต้องการช่วยเหลือสังคมจึงได้ไต่เต้าตั้งแต่ประธานหมู่บ้านของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยจนถึงประธานจังหวัดของสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย อีกทั้งยังขยายจำนวนชมรมผู้สูงอายุในจังหวัดเป็นจำนวนมาก

13.) ลักษณะงานของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

13.1 ไม่มีความเสี่ยง พบว่า หากเปรียบเทียบกับสายงานด้านงานเงินที่เป็นสายงานเดิมของผู้สูงอายุ งานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเป็นงานที่ไม่มีความเสี่ยงในการทำงาน

13.2 งานไม่หนัก พบว่า ลักษณะงานไม่หนักทำให้ไม่เกิดความเครียดหากเปรียบเทียบกับการเป็นข้าราชการประจำก่อนเกษียณอายุ

14) ความต้องการทำงานต่อของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

14.1 ผู้สูงอายุต้องการทำงานต่อ พบว่า หากผู้สูงอายุต้องการทำงานต่อและหน่วยงานเล็งเห็นถึงศักยภาพของผู้สูงอายุว่ายังมีศักยภาพในการทำงานต่อได้ ผู้สูงอายุยินดีต่อสัญญาการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

15) ข้อจำกัดด้านอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

15.1 ไม่มีการจำกัดเพดานอายุในการเลิกจ้างงาน พบว่า ไม่มีการจำกัดเพดานอายุการเลิกจ้างงานผู้สูงอายุ มีเพียงแต่การกำหนดอายุขั้นต่ำในการเข้ารับการทำงาน คือ ผู้สูงอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

16.) หน่วยงานภาครัฐอื่นที่จ้างงานผู้สูงอายุ

16.1 สำนักงานประกันสังคม พบว่า สำนักงานประกันสังคมบางจังหวัดมีการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

17.) ลักษณะงานที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงาน

17.1 งานเฝ้าสถานที่ พบว่า ลักษณะที่ผู้สูงอายุถูกจ้างมักเป็นการเฝ้าสวนยางหรือพนักงานรักษาความปลอดภัย

17.2 งานบริการ พบว่า ลักษณะที่ผู้สูงอายุถูกจ้างมักเป็นงานประเภทบริการ เช่น พนักงานร้านค้ากาแฟและพนักงานคิดเงินในห้างสรรพสินค้า

18.) กลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อ

18.1 ข้าราชการเกษียณ พบว่า ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเกษียณ โดยเฉพาะข้าราชการครู

19.) อุปสรรคของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อ

19.1 สุขภาพไม่แข็งแรง พบว่า มีผู้สูงอายุบางส่วนที่ต้องการทำงานแต่สภาพร่างกายไม่แข็งแรงจึงไม่สามารถทำงานได้หรือรูปลักษณะภายนอกทรุดโทรมกว่าอายุจริง นายจ้างจึงไม่ต้องการจ้างงาน

19.2 การเดินทางไม่สะดวก พบว่า ผู้สูงอายุบางส่วนไม่สะดวกเดินทางไกลไปทำงาน

19.3 ลูกหลานไม่ต้องการให้ทำงานต่อ พบว่า ผู้สูงอายุบางส่วนต้องการรับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากต้องการเลี้ยงหลานอยู่ที่บ้าน

19.4 เตรียมเอกสารสมัครงานไม่ครบ พบว่า ผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนว่างงานบางรายเตรียมเอกสารในการสมัครงานไม่ครบถ้วน

20.) คำแนะนำแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อ

20.1 การพิจารณาศักยภาพของตนเอง พบว่า ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต้องพิจารณาถึงความพร้อมด้านสภาพร่างกายและที่สำคัญไม่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด อีกทั้งยังต้องแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยส่งผลทำให้บุคลิกดีพร้อมแก่การทำงานจึงสามารถดึงดูดให้นายจ้างเข้ารับทำงานได้

21) อุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

21.1 สถานประกอบการไม่สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า ตำแหน่งงานของผู้สูงอายุที่เปิดรับมีน้อย เนื่องจากสถานประกอบการเล็งเห็นว่าศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุมีน้อยกว่าช่วงวัยอื่น ๆ โดยเฉพาะด้านสุขภาพจึงทำให้ไม่คุ้มค่าต่อการจ้างงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงไม่มีนโยบายจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ในทางกลับกันผู้สูงอายุเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างมาก

21.2 สถานประกอบการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุไม่ต่อเนื่อง พบว่า เมื่อกระทรวงแรงงานจัดทำบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุกับสถานประกอบการต่าง ๆ แล้วสถานประกอบการได้รับผู้สูงอายุเข้าทำงานตามจำนวนอัตราที่เปิดรับแล้ว นั้น สถานประกอบการนั้น ๆ มักปิดการรับสมัครจึงทำให้ยังมีผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากที่ต้องการทำงานต่อแล้วยังไม่ได้รับการบรรจุงาน

21.3 สถานประกอบการไม่รับรู้ข้อมูลการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า มีสถานประกอบการบางส่วนไม่ทราบว่ากรมการจัดหางานมีหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนผู้สูงอายุที่ว่างงานและต้องการทำงานต่อ แล้วจัดหางานให้ผู้สูงอายุ

22.) แนวทางการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

22.1 ด้านกฎหมาย พบว่า ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเห็นว่าควรมีการกำหนดกฎหมายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้กับสถานประกอบการขนาดใหญ่เช่นเดียวกับคนพิการ กล่าวคือ สถานประกอบการต้องจ้างงานคนพิการต่อพนักงานที่ทำงานในองค์กรในอัตรา 1:100 คน และกำหนดกฎหมายการคุ้มครองผู้สูงอายุ

22.2 ภาคเอกชนกำหนดนโยบายจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า สถานประกอบการต้องกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ แผนการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และรายละเอียดสัญญาจ้างให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

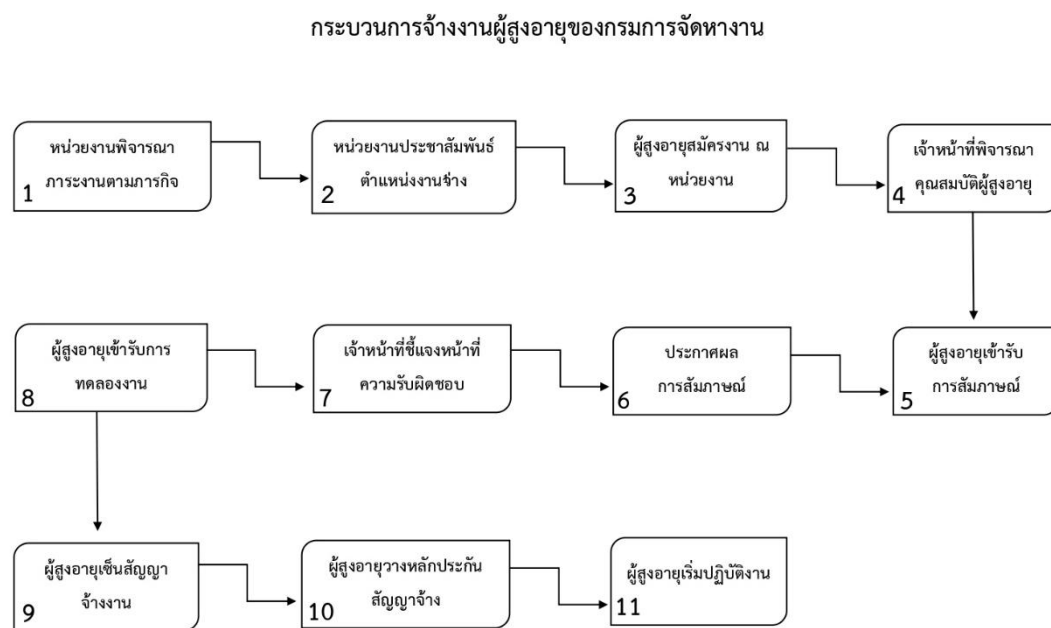
4.5.2.4 ข้อเสนอแนะ

1) ด้านค่าตอบแทนของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ พบว่า อัตราค่าตอบแทนที่ผู้สูงอายุได้รับเดือนละ 9,000 บาท เมื่อคำนวณเป็นรายวันเท่ากับวันละ 300 บาท ซึ่งยังไม่ถึงเกณฑ์ค่าแรงขั้นต่ำตามที่กระทรวงแรงงานกำหนดจึงทำให้ค่าตอบแทนดังกล่าวไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

2) การกำหนดคุณสมบัติของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ พบว่า หากลดวุฒิการศึกษาของผู้สูงอายุที่ระบุในคุณสมบัติตำแหน่งดังกล่าวจากระดับอนุปริญญาเป็นระดับมัธยมศึกษาจะทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่ขึ้นทะเบียนว่างงานมีการศึกษาไม่สูงและหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งดังกล่าวไม่มีความซับซ้อนและสามารถเรียนรู้งานได้จากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ เพราะฉะนั้นควรพิจารณาจากศักยภาพและบุคลิกภาพของผู้สูงอายุก็เพียงพอแล้ว

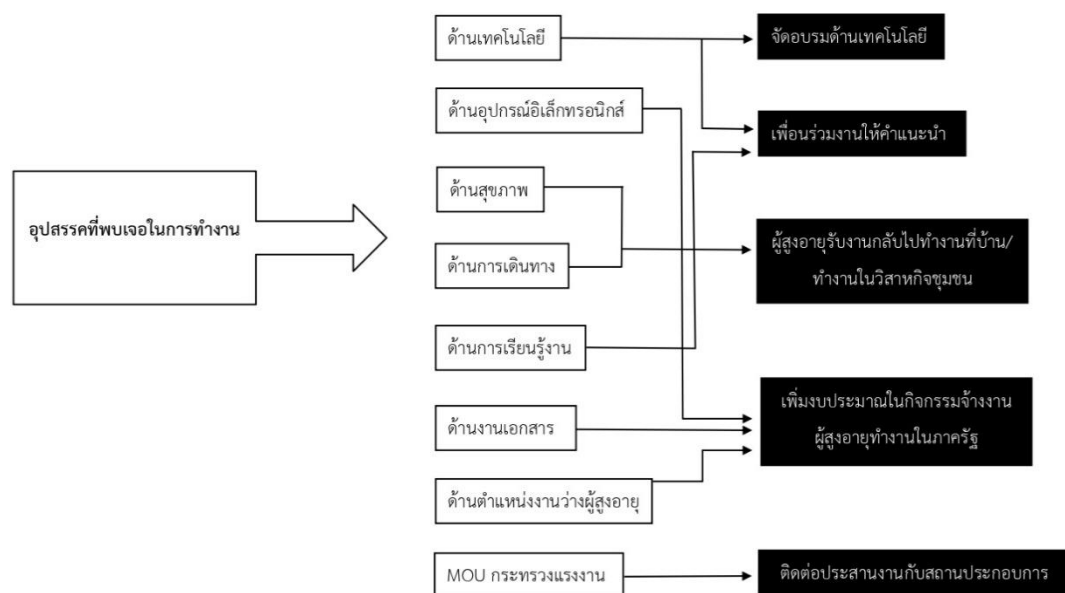
3) การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ พบว่า หากมีการส่งเสริมการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุในท้องถิ่นต่าง ๆ มากขึ้นจะทำให้ผู้สูงอายุมีงานทำอย่างยั่งยืนมากกว่าการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเป็นรายคน เนื่องจากการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุจะมีการกำหนดเป้าหมายของแต่ละชมรม

ว่าต้องการส่งเสริมผู้สูงอายุในด้านใดแล้วดำเนินการดังกล่าว โดยการจัดการประชุม การหารือ และการจัดหางบประมาณ เป็นต้น



ภาพประกอบ 5 แสดงชุดความรู้หรือคู่มือกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานและแนวทางการแก้ไข



ภาพประกอบ 6 แสดงภาพอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานและแนวทางการแก้ไข

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน” สามารถสรุปและอภิปรายผลโดยเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรมและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางานดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1. กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อถอดบทเรียนกระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.1.1 หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานพิจารณาภาระงานของหน่วยงาน

หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานพิจารณาภาระงาน หากพบว่ามีภาระงานในปริมาณมากกว่าจำนวนบุคลากรซึ่งสามารถส่งผลทำให้บริการผู้ที่มาใช้บริการ ณ หน่วยงานไม่ทันท่วงทีหรือไม่มีประสิทธิภาพหน่วยงานควรจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเบื้องต้นทดแทนเจ้าหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการหลัก

5.1.1.2 หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานที่ต้องการรับสมัครผู้สูงอายุเข้าทำงาน ดำเนินการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งดังกล่าวผ่านช่องทางออนไลน์และแปะป้ายประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานและเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานเช่นเดียวกันอีกด้วย ซึ่งเป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ทำให้ผู้สูงอายุที่เข้ารับการบรรจุงานในกิจกรรมดังกล่าวได้รับข่าวสารมากที่สุด โดยหน่วยงานระบุนายละเอียดการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานประกอบด้วย คุณสมบัติผู้สูงอายุต้องเป็นผู้ที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการแนะแนว มีใจรักการบริการและการประสานงาน

5.1.1.3 ผู้สูงอายุสมัครงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

ผู้สูงอายุสมัครงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ ณ หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานต่าง ๆ ที่มีการประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัคร โดยผู้สูงอายุเขียน

ใบสมัครพร้อมแนบเอกสารข้อมูลส่วนตัวที่จำเป็น เช่น สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน วุฒิการศึกษา และแฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น

5.1.1.4 เจ้าหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติผู้สูงอายุ

เจ้าหน้าที่ดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สูงอายุผ่านรายละเอียดในใบสมัคร และเอกสารข้อมูลส่วนตัวของผู้สูงอายุ หากคุณสมบัติของผู้สูงอายุตรงตามตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ดำเนินการนัดหมายวันและเวลาเข้ารับการสัมภาษณ์งาน

5.1.1.5 ผู้สูงอายุเข้ารับการสัมภาษณ์งาน

ผู้สูงอายุเข้ารับการสัมภาษณ์งานตามวันและเวลาที่กำหนด ณ หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน โดยหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้พิจารณาผลการคัดเลือก ซึ่งพิจารณาจากการ มีจิตบริการ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน สุขภาพ และการเดินทาง ของผู้สูงอายุเป็นหลัก

5.1.1.6 การประกาศผลการสัมภาษณ์งาน

เจ้าหน้าที่แจ้งผลการสัมภาษณ์งานแก่ผู้สูงอายุที่ถูกคัดเลือกให้ทำงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุ ทำงานในภาครัฐ โดยนัดวันและเวลาเพื่อรายงานตัว ณ หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน

5.1.1.7 เจ้าหน้าที่ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผู้สูงอายุเข้ารับการรายงานตัวตามวันและเวลาที่กำหนด จากนั้นเจ้าหน้าที่ชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐให้ผู้สูงอายุได้รับทราบ ดังนี้

- 1) ชี้แจงทะเบียนคนว่างงานกรณีถูกจ้างลาออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างเพื่อรับเงินชดเชยและแจ้งความต้องการหางาน
- 2) ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ทุกกลุ่มเป้าหมายที่มาใช้บริการ ณ หน่วยงานและภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ ข้อมูลตลาดแรงงาน การเตรียมความพร้อมในการสมัครงานและการทำงาน การจัดเตรียมและกรอกเอกสาร สิทธิประโยชน์ ด้านประกันสังคม และแนะนำจุดรับบริการต่าง ๆ เช่น งานในประเทศ งานต่างประเทศ และงานต่างด้าว
- 3) จัดหางานและบรรจุงานให้กับทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการทำงาน เช่น ผู้สูงอายุและผู้หางานยาก เป็นต้น
- 4) การนำส่งบัญชีรายชื่อผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานให้กับสถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยคัดเลือกรายชื่อผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนว่างงานตามคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ แล้วนำส่งรายชื่อให้กับนายจ้างเพื่อคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าทำงาน
- 5) ติดตามผลการบรรจุงานของของผู้สูงอายุที่ได้รับการบรรจุงาน

6) สำนักรวบรวมความต้องการทำงานของผู้สูงอายุที่มาติดต่อหางานที่หน่วยงานและลงพื้นที่สำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจัดทำรายงานส่งให้ส่วนกลาง

7) การแนะแนวและส่งเสริมการประกอบอาชีพทั้งในระบบและนอกระบบให้แก่ผู้สูงอายุ

8) ออกพื้นที่เพื่อดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของกรมการจัดหางาน เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับผู้สูงอายุ กิจกรรมนัดพบแรงงาน กิจกรรมแนะแนวอาชีพให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำ

9) ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้แก่สถานประกอบการและบันทึกตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการที่ต้องการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน

10) การจัดประชุมนายจ้างในสถานประกอบการเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ

11) จัดทำบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุระหว่างภาครัฐและเอกชน

12) การประชุมกับหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด

13) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนเพื่อเบิกค่าตอบแทนในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ

14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จากนั้นสอบถามความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว นอกจากนี้หัวหน้าหน่วยงานอาจมอบหมายให้ผู้สูงอายุปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากที่ระบุในสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามควรให้ผู้สูงอายุยินยอมและแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวก่อนเสมอ

5.1.1.8 การทดลองงาน

ผู้สูงอายุเข้ารับการทดลองงาน ณ หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน ก่อนวันเริ่มงาน

5.1.1.9 เห็นสัญญาจ้างงาน

ผู้สูงอายุดำเนินการเห็นสัญญาจ้างตามระยะเวลาของกิจกรรม โดยกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเป็นกิจกรรมที่มีระยะเวลาการจ้างงาน 1 ปี และเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง แต่ในการจัดทำสัญญาจ้างของผู้สูงอายุนั้นขึ้นอยู่กับงบประมาณที่กรมการจัดหางานได้รับการจัดสรร ณ ขณะนั้น โดยแบ่งเป็นระยะเวลาสัญญาจ้าง 3 เดือน 4 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี ซึ่งจำนวนครั้งใน

การเข้ารับการเซ็นสัญญาจ้างต่อปีงบประมาณนั้น ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของสัญญาจ้างที่จัดทำขึ้น อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุได้รับการจ้างงานคราวละ 1 ปีตามระยะเวลาของกิจกรรม แต่ระยะเวลาสัญญาจ้างเป็นเพียงการดำเนินการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเท่านั้น

นอกจากนี้สัญญาจ้างกำหนดให้ผู้สูงอายุทำงานวันละ 3 ชั่วโมง เวลา 9.00 น. – 12.00 น. สัปดาห์ละ 3 วัน เดือนละ 12 วัน โดยผู้สูงอายุสามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับวันทำงานกับเจ้าหน้าที่ ในวันที่ผู้สูงอายุเข้ารับการเซ็นสัญญาจ้าง หากผู้สูงอายุติดภารกิจไม่สามารถทำงานได้ครบ 3 วัน ต่อสัปดาห์ในบางสัปดาห์ ผู้สูงอายุสามารถสับเปลี่ยนวันทำงานหรือชดเชยวันทำงานในสัปดาห์อื่นได้ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องทำงานครบ 12 วันต่อเดือน ซึ่งมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับช่วงวัยของผู้สูงอายุ อีกทั้งยังระบุการจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้สูงอายุชั่วโมงละ 250 คิดเป็นเดือนละ 9,000 บาท ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวได้รับต่อเมื่อผู้สูงอายุทำงานครบ 12 วันต่อเดือน แล้วจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนส่งให้หัวหน้างานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนของผู้สูงอายุ เมื่อหัวหน้างานพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว จึงดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนภายใน 5 วันทำการของเดือนถัดไป ทั้งนี้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการเลี้ยงของกรมการจัดหางานเพื่อสวมใส่มาทำงานหรือได้รับเลี้ยงตามเทศกาลประเพณีไทยต่าง ๆ เช่น เลี้ยงลายดอกในเทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น และหากมีการทำงานนอกเวลาผู้สูงอายุจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมหรือการออกปฏิบัติราชการต่างจังหวัดผู้สูงอายุจะได้รับค่าอาหาร ค่าที่พัก และค่าเดินทางเพิ่มเติมจากค่าตอบแทน

5.1.1.10 การวางหลักประกันสัญญาจ้าง

ผู้สูงอายุวางหลักประกันสัญญาจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างในปีงบประมาณ ผู้สูงอายุสามารถได้รับเงินประกันสัญญาจ้างคืน

5.1.2 อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เพื่อศึกษาอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน” ผู้วิจัยสามารถสรุปการศึกษา ดังนี้

5.1.2.1 อุปสรรคด้านเทคโนโลยี

ผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีน้อยกว่าวัยทำงานและเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีได้ช้ากว่าช่วงวัยอื่น ๆ จึงทำให้การให้บริการผู้มาใช้บริการ ณ หน่วยงานมีความล่าช้า เนื่องจากผู้สูงอายุต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการให้บริการเป็นหลักอีกทั้งยังต้องใช้ปฏิบัติงานด้านเอกสารอีกด้วย

5.1.2.2 อุปสรรคด้านการขาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย

อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานมีความล้าสมัยจึงทำให้ผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการให้บริการมากกว่าความจำเป็น จึงส่งผลกระทบต่อค่าบริการผู้มาใช้บริการ ณ หน่วยงานหรือการปฏิบัติงานของผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

5.1.2.3 อุปสรรคด้านสุขภาพ

ผู้สูงอายุมีสภาพร่างกายที่ทรุดโทรมลงตามอายุขัยที่เพิ่มขึ้น โดยเมื่อถึงระยะเวลาหนึ่งลูกหลานมักไม่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณ ส่งผลทำให้หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานต้องรับผู้สูงอายุคนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทนผู้สูงอายุคนเดิม

5.1.2.4 อุปสรรคด้านการเดินทาง

ผู้สูงอายุที่พบเจออุปสรรคด้านสุขภาพย่อมพบเจอในการเดินทางอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยผู้สูงอายุที่มีสภาพร่างกายที่ทรุดโทรมมักเดินทางไปทำงานไม่สะดวก เนื่องจากสภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการเดินทางไกล โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ต้องเปลี่ยนขนส่งสาธารณะหลายประเภทในการเดินทางมาทำงาน ลูกหลานจึงไม่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณ ส่งผลทำให้หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานต้องรับผู้สูงอายุคนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทนผู้สูงอายุคนเดิม

5.1.2.5 อุปสรรคด้านการเรียนรู้งาน

ผู้สูงอายุที่ทำงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี มักประสบปัญหาด้านการเรียนรู้งาน เนื่องจากยังไม่คุ้นชินกับระบบการทำงานหรือรายละเอียดของงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุที่เป็นข้าราชการหรือไม่เป็นข้าราชการบำนาญสังกัดกระทรวงแรงงาน อีกทั้งบางส่วนไม่มีพื้นฐานการปฏิบัติงานด้านแรงงานจึงทำให้ผู้สูงอายุต้องสอบถามเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นประจำ ส่งผลทำให้ผู้ที่มาใช้บริการได้รับการบริการที่ล่าช้า

5.1.2.6 อุปสรรคด้านงานเอกสาร

ผู้สูงอายุต้องออกพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นระยะเวลาติดต่อกัน ส่งผลทำให้ผู้สูงอายุไม่มีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านเอกสารหรือหากผู้สูงอายุดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนดต้องใช้ศักยภาพเกินความเหมาะสมของช่วงวัย

5.1.2.7 อุปสรรคด้านตำแหน่งงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน

สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่เปิดรับตำแหน่งงานของผู้สูงอายุเนื่องจากมีทัศนคติเกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุไม่เทียบเท่ากับวัยทำงานจึงทำให้ไม่คุ้มค่าแก่การจ้างงานผู้สูงอายุ เพราะฉะนั้นตำแหน่งงานว่างของผู้สูงอายุที่ใช้ทักษะเหมาะสมกับศักยภาพ

ของผู้สูงอายุมีจำนวนน้อยกว่าความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งตำแหน่งงานที่สถานประกอบการมักเปิดรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย งานเฝ้าสวน และงานแม่บ้าน เป็นต้น

5.1.2.8 อุปสรรคด้านการไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการตามบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐด้านการจัดหางานและการบรรจุนำให้กับผู้สูงอายุ ได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางโดยการดำเนินการจัดทำบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุระหว่างภาครัฐและเอกชน แต่ในเชิงปฏิบัติแล้วนั้นบางสถานประกอบการมิได้มีการจ้างงานผู้สูงอายุตามที่ได้ลงบันทึกความเข้าใจไว้หรือมิได้ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างแท้จริง จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของของผู้สูงอายุในกิจกรรมดังกล่าว

5.1.3 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

5.1.3.1 การจัดอบรมด้านเทคโนโลยี

ผู้สูงอายุเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสามารถเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับผู้สูงอายุเพื่อเกิดความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์มากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานในยุคปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการอบรมกับหน่วยงานภายนอกหรือหากกรมการจัดหางานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นในอนาคตสามารถจัดการอบรมให้ผู้สูงอายุด้วยตนเองได้ นอกจากนี้หากผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานได้มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถเป็นแรงดึงดูดให้สถานประกอบการเล็งเห็นถึงศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุได้ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐมีหน้าที่ในการปรับปรุงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุในรายละเอียดโครงการก่อนยื่นขอประมาณเป็นประจำปี เนื่องจากทักษะของผู้สูงอายุจำเป็นต้องพัฒนาและถูกเสริมสร้างให้สอดคล้องกับยุคสมัยและระบบการทำงานของกรมการจัดหางาน ทั้งนี้เนื่องด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุที่ต้องให้บริการเป็นหลักจำเป็นต้องเรียนรู้ระบบการใช้งานเว็บไซต์ไทยมีงานทำของกรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่สามารถอำนวยความสะดวกในการจัดหางานให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสามารถนำไปให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มาใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3.2 เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ

ผู้สูงอายุมักสอบถามและได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและรายละเอียดของงานจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เช่น ด้านเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความชำนาญในการใช้

คอมพิวเตอร์ ด้านข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานเพื่อให้คำปรึกษาผู้มาใช้บริการได้อย่างถูกต้อง และข้อมูลในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นอย่างดีหรือที่เรียกว่า “ระบบพีเลียง” โดยในตำแหน่งงานผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก

5.1.3.3 การติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือจากสถานประกอบการเพื่อขอตำแหน่งงานของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐดำเนินการติดต่อประสานงานเพื่อขอตำแหน่งงานว่างของผู้สูงอายุจากสถานประกอบการต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่พึ่งพาการสนับสนุนจากบันทึกความเข้าใจการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนระหว่างภาครัฐและเอกชนที่จัดขึ้นโดยส่วนกลาง ซึ่งผู้สูงอายุได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสถานประกอบการในพื้นที่และยังคงร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง

5.1.4 ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

5.1.4.1 การจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐ

รัฐบาลควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้สูงอายุจำนวนมากที่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณได้มีโอกาสในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยขยายการดำเนินกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน ทั้งนี้การได้รับงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมเพิ่มขึ้นทำให้สามารถแก้ไขอุปสรรคได้หลายประการ ไม่ว่าจะเป็น 1) การได้รับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ อีกทั้งยังทำให้ผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ 2) การเปิดรับตำแหน่งธุรการในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐ ซึ่งเป็นตำแหน่งเพิ่มจากตำแหน่งเดิม เพื่อปฏิบัติงานด้านเอกสารโดยเฉพาะแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบกับผู้สูงอายุที่มีหน้าที่ในการให้บริการและจัดหางาน ซึ่งควรพิจารณาคุณสมบัติผู้สูงอายุที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีเบื้องต้นที่สามารถทำงานด้านเอกสารได้เป็นอย่างดี 3) หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานในแต่ละแห่งสามารถจ้างงานผู้สูงอายุได้เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้มากขึ้น

5.1.4.2 การแนะนำอาชีพที่เหมาะสมกับสุขภาพและข้อจำกัดของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยที่ร่างกายมีความทรุดโทรมอย่างต่อเนื่อง แม้ผู้สูงอายุช่วงต้นซึ่งมีอายุ 60-69 ปี ร่างกายมีความทรุดโทรมแต่ยังสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่

เมื่อผ่านไปช่วงเวลาดึงร่างกายของผู้สูงอายุมีความทรุดโทรมจนส่งผลทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพได้เช่นเดิม อีกทั้งยังส่งผลทำให้เกิดความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน ผู้สูงอายุจึงควรได้รับคำแนะนำให้ทำงานในลักษณะงานรับงานกลับไปทำงานที่บ้านซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น ได้รับค่าตอบแทนตามคุณภาพและจำนวนชิ้นงาน หรือการทำงานในวิสาหกิจชุมชนซึ่งเป็นการรวมกลุ่มการทำงานฝีมือตามภูมิปัญญา ลักษณะงานข้างต้นเป็นลักษณะงานที่ทำงานที่บ้านหรือในชุมชนและไม่ต้องเดินทางมาทำงานไกลบ้าน จึงมีความเหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 กระบวนการจ้างงานผู้สูงอายุของกรมการจัดหางาน

5.2.1.1 ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อความสะดวกคล่องกับยุคสมัย

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมักใช้ช่องทางออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการของรัฐอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์หน่วยงานเพื่อให้ประชาชนได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งช่องทางออนไลน์เป็นช่องทางที่สามารถทำให้ข้อมูลเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าช่องทางอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การเผยแพร่ข่าวสารสู่สาธารณะมีความทั่วถึงและใช้ระยะเวลาสั้นกว่าช่องทางอื่น หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานจึงตระหนักถึงประโยชน์และใช้ช่องทางดังกล่าวของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างเพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานได้รับรู้ข่าวสารได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อีกช่องทางหนึ่ง เพื่อเป็นการกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึงกับผู้สูงอายุทุกกลุ่มในพื้นที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ทิศทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ของรังสฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ และ บรรพต วิรุณราช (2561) ดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์มากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้สมัครเห็นรายละเอียดและเกิดความสนใจในการสมัครงานมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การมีผู้สมัครให้พิจารณาผลการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้มีแนวโน้มการได้รับบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งมากที่สุดมาปฏิบัติงานในองค์กร

นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานว่างของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุผ่านช่องทางออนไลน์เป็นการสรรหาบุคลากรจากนอกหน่วยงาน ทำให้สามารถสามารถลดปัญหา

การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้สูงอายุได้รับการคัดเลือกก็มีความหลากหลายด้านสายงาน เช่น อาชีพ ประเภทธุรกิจ และภารกิจของหน่วยงาน ส่งผลทำให้ผู้สูงอายุเหล่านี้สามารถนำประสบการณ์และองค์ความรู้ในสายงานของตนเองมาปรับใช้ให้เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่เน้นการบริการเป็นสำคัญได้ อีกทั้งยังสามารถให้ความรู้และแนะนำผู้มาใช้บริการหรือร่วมแลกเปลี่ยนความรู้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลต่อการถูกยอมรับของผู้สูงอายุและการสร้างประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย

5.2.1.2 การคัดเลือกผู้สูงอายุตามคุณสมบัติที่เหมาะสมในตำแหน่งงานตามทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน

ผู้สูงอายุที่ทำงานในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐต้องการทำงานต่อหลังเกษียณด้วยสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การเบียดเบียนการอยู่บ้าน การต้องการรายได้เสริม การมีหนี้สิน ความต้องการช่วยเหลือสังคม และความต้องการใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น สอดคล้องกับการอธิบายของ ฌีร์พอร์ เทียนบุญ (2564) อธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้สูงอายุต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเอง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยผู้สูงอายุต้องการสร้างรายได้หลังเกษียณอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีหนี้สินหรือไม่มีเงินออมสำหรับการเกษียณอายุจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุตัดสินใจทำงานต่อ และปัจจัยด้านสังคม โดยผู้สูงอายุต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมและไม่ต้องการเป็นภาระของครอบครัวและสังคม อีกทั้งสอดคล้องกับการอธิบายของ วราพัชร จันทรไสง (2563) ที่อธิบายว่า ความต้องการของผู้สูงอายุจะเป็นไปตามสภาพปัญหาของผู้สูงอายุดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ความต้องการด้านจิตใจ เป็นความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย ความเคารพ และสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ซึ่งเป็นนามธรรม ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการถูกยอมรับจากสังคมของผู้สูงอายุและคงสถานภาพทางสังคมเอาไว้ โดยการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความต้องการทางเศรษฐกิจ โดยผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพพร้อมแก่การทำงานสามารถทำงานเพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองโดยไม่เป็นภาระของครอบครัว สังคม และรัฐบาล

อย่างไรก็ตามไม่ว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานต่อหลังเกษียณด้วยเหตุผลใดก็ตามก็ต้องพิจารณาศักยภาพของตนเองก่อนเข้ารับการสมัครงาน โดยเฉพาะด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยการคัดเลือกผู้สูงอายุในกิจกรรมดังกล่าวต้องดำเนินการพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สูงอายุเบื้องต้นผ่านข้อมูลในใบสมัครงาน ประกอบด้วย วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น โดยสามารถเป็นสิ่งที่นำไปสู่การคัดเลือกผู้ที่มี

ทักษะ ความรู้ และความสามารถตรงตามตำแหน่งงาน เมื่อได้คัดเลือกผู้สูงอายุในเบื้องต้นแล้ว ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้รับการสัมภาษณ์กับหัวหน้าหน่วยงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงทัศนคติ บุคลิกภาพและสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่มีอาจพิจารณาได้ผ่านใบสมัครงาน

การพิจารณาคูณสมบัติผู้สูงอายุที่เป็นระบบเช่นนี้นำไปสู่การได้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่ค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งส่งผลประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ หน่วยงาน และสังคมในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นหลักการสรรหาบุคลากรโดยระบบคุณธรรมที่เป็นการหลักการที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการได้มาซึ่งบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงาน สอดคล้องกับทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน (Theory of Employment System) ที่อธิบายว่านายจ้างต้องจ้างงานลูกจ้างในตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพในตำแหน่งงาน (ชลธิชา อัสวนิรันดร์ และคณะ, 2563) สอดคล้องกับ ผลการศึกษาเรื่องรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครปฐม ของ ชลธิชา สุพรรณาลัย (2567) พบว่า แนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เป็นการที่นายจ้างต้องสรรหาและคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีศักยภาพเหมาะสมตำแหน่งงาน ทั้งการพิจารณาจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่นำไปสู่การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของตำแหน่งงาน อีกทั้งยัง สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเซตระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ของ วิชุดา พุเรียนภู (2561) พบว่า ผู้ประกอบการมักใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานของผู้สมัครที่ตรงตามตำแหน่งงานมากที่สุด อีกทั้งยังใช้ความรู้และความสามารถและผลทดสอบต่าง ๆ เป็นเกณฑ์การพิจารณาในลำดับถัดมา และในบางตำแหน่งอาจพิจารณาผ่านความชำนาญและอายุร่วมด้วย เนื่องจากบางตำแหน่งงานกำหนดให้มีการจำกัดอายุเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

5.2.1.3 ผู้สูงอายุกับประสบการณ์ที่ทรงคุณค่า

ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพสูง ไม่ว่าจะเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงอีกด้วย โดยความชำนาญในแต่ละด้านของผู้สูงอายุสามารถเป็นฐานความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานหรือการบริการผู้

มาใช้บริการ ณ หน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ด้านการแนะแนวและการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ย่อมส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานในกิจกรรมดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวมุ่งเน้นการแนะแนวและให้คำปรึกษาผู้ที่มาใช้บริการและการจัดหางานให้ผู้ขึ้นทะเบียนว่างงานผ่านการคัดกรองคุณสมบัติ

นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางคนมีประสบการณ์เฉพาะด้านเกี่ยวกับสายงานของตนเอง เช่น ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ประกันสังคม และการมีเครือข่ายในสังคมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุข้างต้นสามารถส่งผลทำให้หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานได้รับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้สูงอายุสามารถนำองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ปรับใช้ให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจของกรมการจัดหางาน นำไปสู่การทำให้ผู้ที่เข้ามาใช้บริการได้รับการตอบสนองมากที่สุดและทันท่วงที สอดคล้องกับการอธิบายของ ญัฐพร เทียนบุญ (2564) ที่ได้อธิบายปัจจัยที่สนับสนุนให้นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานไว้ว่า ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ อีกทั้งยังมีความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งสร้างสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ผู้สูงอายุได้รับ นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานช่วงวัยอื่น ๆ ยังสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น โดยเฉพาะผู้สูงอายุสามารถถ่ายทอดความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษา เรื่อง การประเมินผลการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชนตามมาตรฐานการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ.2559 พบว่า ผู้บริหารในองค์กรที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุส่งผลทำให้มีมุมมองการจ้างงานผู้สูงอายุที่ดี โดยมองว่าการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการจ้างงานที่คุ้มค่าและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรจึงเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สูงอายุมากกว่าสิทธิประโยชน์การลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ

5.2.1.4 ผู้สูงอายุเหมาะสมกับลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่นสูง

กรมการจัดหางานกำหนดให้ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุมีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่หนักหนาเท่ากับวัยทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุอยู่ในบทบาทของการเป็นผู้ช่วยหรือเจ้าหน้าที่สมทบจากเจ้าหน้าที่หลักประจำหน่วยงาน เพราะฉะนั้นลักษณะของการทำงานเป็นในรูปแบบของการให้บริการในหน่วยงานเป็นหลัก โดยการให้คำปรึกษาและคำแนะนำผู้ที่มาใช้บริการ นอกจากนี้มีการลงพื้นที่ในแต่ละโครงการตามภารกิจของกรมการจัดหางานร่วมกับ

เจ้าหน้าที่ และจัดหางานให้กับผู้ที่ขึ้นทะเบียนว่างงานโดยการจับคู่สถานประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุกับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานผ่านคุณสมบัติ อีกทั้งมีการบันทึกตำแหน่งงานว่างของผู้สูงอายุผ่านวิธีต่าง ๆ

อย่างไรก็ตามกรมการจัดหางานกำหนดให้ผู้สูงอายุในกิจกรรมดังกล่าวทำงานวันละ 3 ชั่วโมง และสัปดาห์ละ 3 วันเท่านั้น โดยสามารถทำการตกลงเกี่ยวกับวันทำงานได้อย่างยืดหยุ่น ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้สูงอายุทำงานในลักษณะงานและระยะเวลาที่เหมาะสมกับศักยภาพเนื่องจากสภาพร่างกายเป็นข้อจำกัดที่สำคัญสำหรับช่วงวัยสูงอายุ โดยสภาพร่างกายมักเสื่อมโทรมลงตามอายุขัยที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2562 ขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ประสงค์จ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งมีได้ทำงานประจำในสถานประกอบการแต่ประสงค์ทำงานบางช่วงเวลา โดยกำหนดให้ผู้สูงอายุไม่ควรทำงานเกินวันละ 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ (ชลธิชา อัสวนิรันดร์ และคณะ, 2563) และสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง ของ ชลธิชา อัสวนิรันดร์ และคณะ (2563) พบว่า ภาคเอกชนในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จ้างงานผู้สูงอายุโดยกำหนดระยะเวลาในการทำงาน 7-8 ชั่วโมงต่อวัน และ 5-6 วันต่อสัปดาห์ อีกทั้งฝ่ายบุคคลและผู้สูงอายุในกลุ่มตัวอย่างยังเสนอรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุให้ทำงานในระยะเวลา 4-6 ชั่วโมงต่อวัน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นายจ้างและผู้สูงอายุสามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานร่วมกันได้ โดยมีความยืดหยุ่นสูงเหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุและควรได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน

5.2.1.5 การจ้างงานผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ผู้สูงอายุเป็นช่วงวัยที่ต้องเผชิญความยากลำบากจากการทำงาน ซึ่งผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบมักมีรายได้น้อยลงเนื่องจากไม่ได้รับรายได้จากการทำงาน แต่มีรายได้จากเงินบำนาญ บำนาญประกันสังคมหรือเงินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามที่ผู้สูงอายุได้วางแผนก่อนเกษียณอายุ และผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบอาจขาดรายได้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีหนี้สินที่ก่อขึ้นด้วยตนเองหรือสมาชิกในครอบครัวซึ่งผู้สูงอายุต้องมีส่วนร่วมในชำระหนี้ แม้ว่าผู้สูงอายุได้รับเบี้ยค่ายังชีพผู้สูงอายุตามอัตราตามขั้นบันไดเป็นประจำทุกเดือน แต่ไม่สามารถทำให้ผู้สูงอายุเลี้ยงชีพได้อย่างเพียงพอ เมื่อผู้สูงอายุเหล่านี้ได้มีโอกาสในการทำงานต่อหลังเกษียณอายุสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวผ่านการได้รับค่าตอบแทน อีกทั้งยังมีค่าตอบแทนมากพอในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อีกด้วย

อย่างไรก็ตามกรมการจัดหางานกำหนดให้ผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 9,000 บาท โดยคิดเป็นชั่วโมงละ 250 บาท ทำงานวันละ 3 ชั่วโมง คิดเป็นวันละ 750 บาท กำหนดให้ทำงานเดือนละ 12 วัน รวมเป็น 9,000 บาทต่อเดือน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุที่เป็นข้าราชการเกษียณหรือผู้สูงอายุที่ได้รับเงินบำนาญจากประกันสังคมสามารถมีรายได้จากการทำงานในกิจกรรมดังกล่าวเป็นรายได้เสริมซึ่งทำให้มีสภาพคล่องทางการเงินดีขึ้น และ 2) ผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้ประจำต่อเดือนหลังเกษียณหรือผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานเพื่อหารายได้ในการเลี้ยงชีพ สามารถมีรายได้จากการทำงานในกิจกรรมดังกล่าวเป็นรายได้หลักเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งทั้ง 2 กรณีข้างต้นสามารถทำให้ผู้สูงอายุเลี้ยงดูตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม สอดคล้องกับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2562 ขอความร่วมมือผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ประสงค์จ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปทำงาน ซึ่งมีได้ทำงานประจำในสถานประกอบการแต่ประสงค์ทำงานบางช่วงเวลา กำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าชั่วโมงละ 45 บาท (ชลธิชา อัสวนิรันดร์ และคณะ, 2563) ซึ่งเมื่อคิดคำนวณเป็นค่าตอบแทนของผู้สูงอายุในกิจกรรมดังกล่าวเป็นรายวันและรายชั่วโมงแล้วสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กระทรวงแรงงานกำหนด จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุมีเงินเพียงพอในการใช้สอยในชีวิตประจำวัน ส่งผลทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจในระดับชุมชนซึ่งสามารถกระจายสู่ระดับมหภาคได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจร่วมกับวัยทำงานและวัยอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการแจกเสื้อของกรมการจัดหางานเพื่อสวมใส่มาทำงาน และหากมีการทำงานนอกเวลาผู้สูงอายุจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมหรือการออกปฏิบัติราชการต่างจังหวัดผู้สูงอายุจะได้รับค่าอาหาร ค่าที่พัก และค่าเดินทางเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนเท่านั้น ขัดแย้งกับผลการศึกษาเรื่อง โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง ของ ชลธิชา อัสวนิรันดร์ และคณะ (2563) พบว่า ผู้สูงอายุควรได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดคุ้มครองไว้ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิสมทบค่ารักษาพยาบาล และเบี้ยขยันรายเดือน อีกทั้งสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ เช่น กองทุนเงินทดแทน ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม และประกันสุขภาพกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณของกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐมีจำนวนจำกัด ซึ่งเห็นได้จากเป้าหมายการบรรจุงานของผู้สูงอายุในตำแหน่งดังกล่าวมีจำนวน 20 คน ตั้งแต่ปีงบประมาณแรกที่มีการเริ่มดำเนินกิจกรรมจนถึงปัจจุบัน โดยไม่มีแนวโน้มการได้รับงบประมาณเพิ่มเติม โดยกรมการจัดหางานมี

ความพยายามในการผลักดันการขอเพิ่มงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณ

5.2.1.6 การจ้างงานผู้สูงอายุกับการลดภาระทางการคลังของภาครัฐ

การจ้างงานผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุในภาครัฐเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2563 ส่งผลทำให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุคนเดิมอย่างต่อเนื่องจำนวนหลายคน เว้นแต่ผู้สูงอายุที่ประสบอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคด้านสุขภาพและการเดินทางจึงจำเป็นต้องออกจากงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุที่ทำงานต่อหลังเกษียณเป็นผู้ที่ได้รับรายได้ต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือนกรณีทำงานในระบบ ส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเองได้อย่างเพียงพอและสามารถเผื่อแผ่แก่สมาชิกในครอบครัวของผู้สูงอายุได้อีกด้วย จึงทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการเลือกใช้บริการด้านสุขภาพในสถานพยาบาลที่ผู้สูงอายุสะดวกมากขึ้นโดยเฉพาะสถานพยาบาลเอกชน และเมื่อผู้สูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณอายุทำให้ผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพแข็งแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถลดรายจ่ายของรัฐบาลด้านการจัดสวัสดิการประกันสุขภาพถ้วนลงและสามารถลดรายจ่ายในสวัสดิการประชารัฐลงอีกด้วยเนื่องจากการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุสามารถส่งผลทำให้ผู้สูงอายุที่ยากจนมีจำนวนลดน้อยลง อีกทั้งยังมีแนวโน้มทำให้สามารถลดรายจ่ายของรัฐบาลในการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุในอนาคตลงได้จึงสามารถนำงบประมาณเหล่านี้แก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ อย่างไรก็ตามรัฐบาลต้องจัดให้มีสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุคงเดิม เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 วรรค 11 กำหนดให้รัฐบาลจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมให้แก่ผู้สูงอายุ โดยสรุปแล้วการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุเป็นการวางรากฐานให้กับสังคมไทยเห็นถึงศักยภาพของผู้สูงอายุและการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้ารับการจ้างงาน ซึ่งส่งผลดีในระยะยาวต่อภาระทางการคลังของรัฐบาลในอนาคต

5.2.1.7 การจ้างงานผู้สูงอายุกับการขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน

ประเทศไทยประสบปัญหาอัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหลายปี ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีประชากรวัยทำงานลดลงน้อยลง โดยข้อมูลอัตราการเกิดของประชากรไทยจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปีพ.ศ.2555-2564 พบว่า ในระยะเวลาเพียง 9 ปี ประเทศไทยมีอัตราการเกิดลดลงถึงประมาณ 3 แสนคน และมีแนวโน้มว่าอัตราการเกิดจะลดลงอย่างต่อเนื่องในอีกหลายปีข้างหน้า เนื่องจากปัจจุบันผู้หญิงมีบทบาทในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลทำให้มีการวางแผนการสร้างครอบครัวอย่างรอบคอบ อีกทั้งวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป เช่น การรักษันโดษจึงอยู่เป็นโสดมากขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามจำนวน

ผู้สูงอายุกลับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นผลมาจากการดูแลสุขภาพมากขึ้น และการมีนวัตกรรมทางการแพทย์ที่สามารถเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมสุขภาพได้เป็นอย่างดี เป็นต้น ซึ่งการลดลงของอัตราการเกิดของประชากรและการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุ ย่อมส่งผลทำให้โครงสร้างประชากรในประเทศไม่มีความสมดุลจึงเป็นสาเหตุของปัญหาการขาดแคลนแรงงานวัยทำงานในตลาดแรงงาน โดยอาจมีสาเหตุมาจากการที่ช่วงวัยทำงานในปัจจุบันโดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งมุ่งเน้นทำงานในในสายงานที่ถนัดและอยู่ในสังคมที่มีความสุขและสบายใจ อีกทั้งยังมีความสนใจศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำให้บางสายงานอาจขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมตามตำแหน่งงาน การจ้างงานผู้สูงอายุทำงานต่อหลังเกษียณจึงเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ในเวลาหนึ่งเพื่อบรรเทาความรุนแรงของปัญหา และช่วยให้หน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้

เช่นเดียวกับกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางานที่พิจารณาการจ้างงานบุคลากรเพิ่มเพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถจ้างงานผู้สูงอายุทดแทนข้าราชการในหน่วยงานที่มีจำนวนไม่เพียงพอ เนื่องจากยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือการบรรจุบุคลากรเข้าเป็นข้าราชการ ส่งผลทำให้มีรายจ่ายผูกพันอย่างต่อเนื่องมากกว่าการจ้างเหมาบริการผู้สูงอายุในลักษณะปีต่อปี โดยผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับช่วงวัยได้ สอดคล้องกับการอธิบายของ ญัฐพร เทียนบุญ (2564) ที่ได้อธิบายปัจจัยที่สนับสนุนให้นายจ้างมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน ดังนี้ เมื่อเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานหรือในสถานประกอบการ เนื่องจากไม่สามารถสรรหาแรงงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ได้ทันท่วงทีเนื่องด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น คนรุ่นใหม่มักตัดสินใจศึกษาต่อหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว การจ้างงานผู้สูงอายุจึงสามารถทดแทนแรงงานในตลาดแรงงานได้โดยคัดเลือกผู้สูงอายุที่มีศักยภาพตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการอธิบายของ วราพัชร จันทรเส้ง (2563) ที่ได้อธิบายว่าการจ้างงานผู้สูงอายุส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ โดยเมื่ออัตราการเกิดลดลงส่งผลทำให้วัยทำงานมีอัตราลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งในการทดแทนวัยทำงานในตลาดแรงงาน นำไปสู่การให้ประชากรวัยทำงานมีความสมดุลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังไม่เป็นภาระต่อสังคมและรัฐบาลอีกด้วย

5.2.2 อุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

5.2.2.1 การขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากรัฐบาล

การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยจะเห็นได้ว่าการออกกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และประกาศกระทรวงบางส่วน อีกทั้งยังมีการจัดทำบันทึกความเข้าใจร่วมกับภาคเอกชนหลายต่อหลายครั้ง แต่ผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงจำนวนการจ้างงานผู้สูงอายุกลับคงเดิม และไม่มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นเท่าที่ควร เป็นผลมาจากเนื้อหาของกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และประกาศกระทรวง เป็นเพียงการขอความร่วมมือภาคเอกชนเท่านั้น ดังนั้นภาคเอกชนสามารถปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามก็ได้ นอกจากนี้การเล็งเห็นความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุของรัฐบาลแต่ละชุดมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสะท้อนเจตนารมณ์ผ่านการออกนโยบาย ซึ่งรัฐบาลชุดใดที่มีเป้าหมายการบริหารประเทศด้านใดสามารถสะท้อนผ่านการออกนโยบายเกี่ยวกับด้านนั้น โดยรัฐบาลที่มีการกฎหมาย มาตรการ นโยบาย และประกาศกระทรวงของประเทศไทย ย่อมตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แม้ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควรแต่นับว่าเป็นการชี้แนวทางให้สังคมได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น โดยสามารถสะท้อนผ่านการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ แต่หากรัฐบาลที่ไม่มีเป้าหมายในการส่งเสริมดังกล่าวย่อมทำให้ประเทศไทยไม่มีกฎหมาย มาตรการ หรือนโยบายเพิ่มเติมที่เอื้อประโยชน์หรือสานต่อเจตนารมณ์เดิมเพื่อให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจ้างงานผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการให้น้ำหรือการบังคับก็ตาม อีกทั้งเมื่อรัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญสามารถทำให้ภาครัฐมีการดำเนินการกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นได้ทั้งด้านจำนวนการบรรจุงานและการขยายขอบเขตให้ครอบคลุมทุกกระทรวง โดนครูปได้ว่าประเทศจะดำเนินไปในทิศทางใดย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายของรัฐบาลในแต่ละชุดที่เข้ามาบริหารประเทศ

5.2.2.2 การมีทัศนคติที่ติดต่อผู้สูงอายุส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

สังคมไทยได้ปลูกฝังทัศนคติเกี่ยวกับผู้สูงอายุตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานานซึ่งเหน็ดเหนื่อยมากพอที่จะเลิกทำงานแล้วอาศัยอยู่บ้านเพื่อพักผ่อนจนสิ้นอายุขัย ครอบครัวจึงมีหน้าที่ในการดูแลท่านและตอบแทนบุญคุณที่ท่านเลี้ยงเรามาแต่กำเนิด อีกทั้งสภาพร่างกายมีความเสื่อมโทรมตามอายุขัยที่ใช้มาเป็นระยะเวลานานเช่นกันทำให้ไม่เหมาะสมแก่การทำงาน ส่งผลทำให้ประชาชนในสังคมไม่ว่าช่วงวัยเด็กจนถึงวัยทำงานได้มีความเชื่อเช่นนั้น สังคมไทยจึงยึดเกณฑ์วัยสูงอายุซึ่งมีอายุ 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปตลอดมา หน่วยงานภาครัฐจึงได้ใช้เกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์การเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

อย่างไรก็ตามภาครัฐไม่มีกฎหมายที่กำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุของบุคลากรในภาคเอกชนทำให้ภาคเอกชนได้ยึดเกณฑ์การเกษียณอายุตามสิทธิประโยชน์บำนาญชราภาพเมื่อสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ซึ่งมีอายุ 55 ปี เช่นนี้เองจึงทำให้สถานประกอบการ เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป มีทัศนคติในแง่ลบต่อการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้บริหารในสถานประกอบการซึ่งเป็นตัวแสดงหลักในการออกนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน กล่าวคือ หากผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุและเล็งเห็นถึงศักยภาพที่ผู้สูงอายุส่งสมมาเป็นระยะเวลาอันนานจนสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ผู้บริหารย่อมมีนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารบุคลากรในหน่วยงานได้ดำเนินการ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุ การจ้างงานผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง หรือการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุคนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่เหมาะสม ด้วยศักยภาพของผู้สูงอายุบางท่านแล้วอาจส่งผลทำให้สถานประกอบการได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากกว่าวัยทำงานในบางตำแหน่งงาน เนื่องจากต้องใช้ประสบการณ์และการเชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อให้เกิดความแม่นยำและลดระยะเวลาการทำงาน นอกจากนี้ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลทั่วไปที่มีต่อผู้สูงอายุมีความสำคัญเช่นเดียวกัน โดยผู้สูงอายุจะสามารถทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีความสุขมากเท่าใดย่อมขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการเข้าสังคมและการถูกยอมรับในสังคมเป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการและไม่เพียงผู้สูงอายุเท่านั้นที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับช่วงวัยต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน แต่เพื่อนร่วมงานต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้สูงอายุด้วย ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและสถานประกอบการเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญในประเด็นดังกล่าว โดยต้องใช้ระยะเวลาในการปลูกฝังค่านิยมใหม่เกี่ยวกับศักยภาพของผู้สูงอายุเพื่อลบล้างค่านิยมเดิม ซึ่งรัฐบาลมีต้องวางแผนการดำเนินการอย่างละเอียดละไม่เนื่องจากมีความละเอียดอ่อน

เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นแล้วสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศที่มีอัตราผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและมากที่สุดในอาเซียน โดยมีมาตรการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุมากมายซึ่งประสบความสำเร็จในการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม สิ่งสำคัญที่สามารถทำให้ทั้งสองประเทศดังกล่าวประสบความสำเร็จด้านผู้สูงอายุเกิดจากทัศนคติที่ดีของคนในสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุ ซึ่งใช้การรณรงค์และปลูกฝังค่านิยมให้กับช่วงวัยต่าง ๆ เล็งเห็นถึงศักยภาพของผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยต้องปรับตัวทั้งผู้สูงอายุที่ต้องทำงานต่อหลังเกษียณ

และเพื่อนร่วมงานหรือคนในสังคมที่ต้องทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ ซึ่งแนวทางนี้ทำให้เกิดความสมดุลในการปรับตัวซึ่งกันและกันนำไปสู่การอยู่ด้วยกันในสังคมได้เป็นอย่างดี

5.2.2.3 ภาคเอกชนเกิดความสับสนกับแนวทางการปฏิบัติที่มีความขัดแย้งกัน

ประเทศไทยกำหนดให้ใช้เกณฑ์การเข้าสู่ช่วงวัยสูงอายุอยู่ที่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป โดยออกระเบียบให้บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐใช้เกณฑ์ดังกล่าวในการเกษียณอายุเพื่อให้เป็นระเบียบที่ปฏิบัติตรงกันทั้งระบบราชการ แต่มีได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากรในภาคเอกชนอย่างชัดเจน ภาคเอกชนจึงยึดเกณฑ์การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันเมื่ออายุ 55 ปี ตามระเบียบสำนักงานประกันสังคม อีกทั้งการปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเปิดโอกาสให้สถานประกอบการสามารถตกลงการเกษียณอายุของบุคลากรได้อย่างอิสระ ด้วยสาเหตุเช่นนี้จึงทำให้การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของภาครัฐประสบผลสำเร็จได้ยาก เนื่องจากภาคเอกชนสามารถเกิดความสับสนเกี่ยวกับรายละเอียดในการดำเนินการ กล่าวคือ เมื่อปรับปรุงกฎหมายในการเปิดโอกาสให้สถานประกอบการสามารถตกลงเกณฑ์เกษียณอายุกับบุคลากรในหน่วยงานซึ่งหน่วยงานสามารถดำเนินการหรือไม่ก็ได้ เนื่องจากไม่ได้มีการบังคับหรือบทลงโทษหากไม่ดำเนินการแต่อย่างใด นอกจากนี้การไม่มีกฎหมายกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุเป็นการทั่วไปอย่างชัดเจนให้ภาคเอกชนได้ดำเนินการ ทำให้ภาคเอกชนส่วนใหญ่จ้างงานผู้สูงอายุถึงอายุ 55 ปี เท่านั้น แต่ในทางตรงกันข้ามภาครัฐส่งเสริมให้ภาคเอกชนดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้ที่มีอายุระหว่าง 55-59 ปี จึงมีเกณฑ์ว่างงานสูงเนื่องจากยังไม่จัดอยู่ในเกณฑ์ผู้สูงอายุทำให้ภาคเอกชนเกิดความสับสนและตัดสินใจไม่ดำเนินการจ้างงานหลังอายุ 55 ปี อีกทั้งไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากเห็นว่าการจ้างงานบุคลากรช่วงวัยอื่นสามารถได้รับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งกว่าตามทัศนคติของคนสังคมไทยส่วนใหญ่

5.2.3 แนวทางการแก้ไขอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุในกรมการจัดหางาน

5.2.3.1 การเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานของผู้สูงอายุ

ปัจจุบันเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในสายงานแทบทุกประเภทเพื่ออำนวยความสะดวกให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสามารถลดระยะเวลาในการทำงานลงได้เป็นอย่างมาก เมื่อเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเช่นนี้วัยเด็กจนถึงวัยทำงานเป็นวัยที่เติบโตมาพร้อมกับการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถเรียนรู้การใช้งานได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจการใช้งานได้เป็นอย่างดี แต่ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุซึ่งเป็นวัยที่ห่างไกลกับการใช้งานเทคโนโลยีอีกทั้งยังสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้ช้ากว่าช่วงวัยอื่น ๆ เนื่องจากไม่คุ้นชินกับการใช้งาน โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ก่อนเกษียณอายุทำงานในสายอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี

แนวทางการแก้ไขอุปสรรคด้านเทคโนโลยีในการทำงานของผู้สูงอายุในกิจกรรมจ้างงาน ผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐ สามารถแก้ไขได้โดยการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีให้กับผู้สูงอายุไม่ว่าโดยหน่วยงานภายนอกหรือกรมการจัดหางานดำเนินการ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งสามารถใช้ระบบการทำงานออนไลน์ของกรมการจัดหางานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการให้บริการผู้มาใช้บริการ ณ หน่วยงาน นอกจากนี้การจัดอบรมด้านเทคโนโลยีให้กับผู้สูงอายุจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องขึ้นอยู่กับความตั้งใจเรียนรู้ของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ต้องใช้ความตั้งใจของทั้งหน่วยงานที่ต้องการให้กับผู้สูงอายุมีทักษะด้านเทคโนโลยีเบื้องต้น และผู้สูงอายุต้องมีความตั้งใจในการอบรมและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีจึงจะทำให้การอบรมสัมฤทธิ์ผล อย่างไรก็ตามหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นตัวแสดงสำคัญที่ส่งผลทำให้ผู้สูงอายุมีความต้องการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี โดยกำหนดในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สูงอายุให้มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้วยอุปกรณ์เทคโนโลยีและระบบการทำงานออนไลน์ของหน่วยงานเพื่อทำให้ผู้สูงอายุมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ดังกล่าว อีกทั้งหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีร่วมด้วยเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการเตรียมพร้อมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ของ กิตติศักดิ์ แก้วนิลประเสริฐ และคณะ (2566) พบว่า ครอบครัวยุคใหม่ต้องผลักดันให้ผู้สูงอายุเกิดความสนใจใช้งานเทคโนโลยี เมื่อผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์และความตั้งใจใช้งานเทคโนโลยี โดยครอบครัวสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือระหว่างการใช้งานเพื่อเพิ่มความตั้งใจให้กับผู้สูงอายุ เมื่อผู้สูงอายุตระหนักถึงประโยชน์ของการใช้งานเทคโนโลยีแล้วสามารถลดอิทธิพลจากครอบครัวลงได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เป็นรูปธรรมต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อสะท้อนเจตนารมณ์ผ่านกฎหมาย มาตรการ หรือนโยบาย เพื่อเปิดทางให้การจ้างงานผู้สูงอายุสามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง โดยลงมาถึงหน่วยงานภาครัฐในระดับต่าง ๆ ที่เป็นกลไกในการนำนโยบายไปปฏิบัติและกระจายสู่แนวราบ กล่าวคือ รัฐบาลที่เข้ามาเป็นคณะบริหารประเทศต้องวางรากฐานการตระหนักถึงความสำคัญของสังคมผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎหมาย มาตรการ หรือนโยบายต่าง ๆ ให้ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบดังกล่าว ซึ่งหากรัฐบาลให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุแล้วนั้นจะส่งผลทำให้การบริหารและพัฒนาประเทศจะมีกลุ่มผู้สูงอายุอยู่ในวัฏจักรเสมอ อีกทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นในการนำพาให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

1) กฎหมายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศไทย ล้วนแล้วแต่มีข้อจำกัดมากมายทำให้ยากต่อการปฏิบัติตามเพื่อให้ได้สิทธิประโยชน์นั้น กล่าวคือ กฎหมายที่ภาครัฐออกมาเพื่อให้สนใจสถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 พบว่า มีเงื่อนไขในการได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมากมาย ได้แก่ การกำหนดให้ต้องเป็นการจ้างงานผู้สูงอายุ สัญชาติไทยที่ทำงานในสถานประกอบการอยู่ก่อนแล้วหรือขึ้นทะเบียนกับกรมการจัดหางาน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานประกอบการดังกล่าว โดยสถานประกอบการสามารถนำค่าจ้างที่จ่ายให้ผู้สูงอายุในอัตราเดือนละไม่เกิน 15,000 บาทมายกเว้นภาษีได้ 2 เท่านั้น ต้องนำจำนวนผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในสถานประกอบการไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของสถานประกอบการมาคำนวณการใช้สิทธิ อย่างไรก็ตามเงื่อนไขในการได้มาซึ่งการยกเว้นภาษีของสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุข้างต้นก่อให้เกิดความยุ่งยากในดำเนินการเพื่อให้ได้รับสิทธิ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่จ้างงานผู้สูงอายุจึงมักไม่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ดังกล่าว แต่คำนึงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สูงอายุเป็นสำคัญในการพิจารณาการจ้างงานต่อหลังเกษียณอายุ โดยคำนึงถึงสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นหลัก เนื่องจากสถานประกอบการย่อมต้องการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่คุ้มค่าต่อค่าจ้างที่ลงทุนไป แต่หากการลงทุนนั้นเป็นการจ้างงานที่คุ้มค่าโดยเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าด้านศักยภาพที่ไม่สามารถได้รับจากบุคลากรวัยทำงาน จุดนี้สามารถเป็นจุดเด่นของการจ้างงานผู้สูงอายุได้

เพราะฉะนั้นหากภาครัฐต้องการส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุตามเจตนารมณ์ ควรออกกฎหมายที่มีความยืดหยุ่นและมีเงื่อนไขไม่ซับซ้อน เพื่อให้ภาคเอกชนปฏิบัติตามได้ง่าย กล่าวคือ ภาครัฐอาจต้องพิจารณาถึงการแก้ไขปัญหในระยะยาวแบบค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุโดยภาคเอกชนอย่างยั่งยืน โดยออกกฎหมาย มาตรการ หรือนโยบาย จูงใจสถานประกอบการด้วยสิทธิประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นสิทธิประโยชน์ด้านภาษีที่สามารถจูงใจภาคเอกชนได้มากที่สุดเช่นเดียวกับกฎหมายที่ออกมาแล้ว แต่ปรับปรุงเงื่อนไขของการได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว โดยอาจแก้ไขการกำหนดจำนวนค่าจ้างที่ผู้สูงอายุได้รับต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท เนื่องจากมีผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณที่มีศักยภาพสูงบางส่วนได้รับค่าตอบแทนมากกว่าจำนวนข้างต้น และการเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุที่นำมาเป็นฐานคำนวณรายจ่ายในการยกเว้นภาษีมากขึ้น อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุคนใหม่ที่ไม่เคยปฏิบัติงานกับองค์กรมีโอกาสดำเนินการจ้างงาน ในการปรับปรุงเงื่อนไขข้างต้นนี้สามารถจูงใจภาคเอกชนได้มากยิ่งขึ้นไม่มากนัก

นอกจากนี้ภาครัฐสามารถดำเนินมาตรการจูงใจและบังคับสถานประกอบการในการจ้างงานผู้สูงอายุพร้อมกันได้ โดยนำแนวทางมาตรการการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นและประเทศสเปนไปปรับใช้ ซึ่งเป็นประเทศที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและมากที่สุดในอาเซียนตามลำดับ โดยมาตรการของประเทศดังกล่าวได้ออกกฎหมายขยายอายุการเกษียณของแรงงานให้สถานประกอบการจ้างงานแรงงานต่อเนื่องจากเดิมถึงแค่อายุ 60 ปี ขยายเป็น 65 ปี และ 67 ปี ตามลำดับ โดยสถานประกอบการต้องปฏิบัติตามมิฉะนั้นจะได้รับโทษเนื่องจากเป็นมาตรการบังคับ อีกทั้งยังมีการบังคับประชาชนทุกคนที่ทำงานในเทศนั้น ๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อออมเงินและได้รับเป็นเงินบำนาญหลังเกษียณอายุ อย่างไรก็ตามมาตรการจูงใจของประเทศดังกล่าวที่แตกต่างจากของประเทศไทย คือ การอุดหนุนเงินให้สถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุโดยเป็นเงินที่ให้เปล่าซึ่งไม่มีเงื่อนไขในการได้รับสิทธิประโยชน์ และที่สำคัญมีการส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุกับช่วงวัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถนำพาโอกาสต่าง ๆ มาสู่ผู้สูงอายุได้หลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างในสถานประกอบการ เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว เป็นต้น หากประเทศไทยได้นำมาตรการบังคับผ่านการออกกฎหมายการขยายอายุการเกษียณและมาตรการจูงใจในรูปแบบการให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการสามารถก่อให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถแรงจูงใจให้สถานประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้สังคมไทยไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และประชาชนในสังคม ได้มีการวางแผนการรองรับและปรับตัวให้กับมาตรการ

การปรับปรุงเงื่อนไขของกฎหมายการยกเว้นภาษีที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้อยู่ก่อนและการนำมาตรการจูงใจโดยการให้เงินอุดหนุนสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ หากพิจารณาแล้วทำให้ภาครัฐขาดรายได้ที่ควรได้และมีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากที่สามารถนำเงินนั้นมาดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาด้านอื่นได้ แต่หากพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วนั้นค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการดำเนินมาตรการดังกล่าวเป็นการรองรับสังคมผู้สูงอายุโดยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนมากกว่าการแบกรับภาระในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีแนวโน้มจะลดลง ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สวัสดิการแห่งรัฐ และสวัสดิการประกันสุขภาพถ้วนหน้า เป็นต้น เนื่องจากผู้สูงอายุที่มีรายได้จากการทำงานสามารถมีเงินเลี้ยงชีพได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งยังสามารถมีเงินเหลือเพื่อเลือกทางเลือกในการใช้บริการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ภาครัฐจึงสามารถนำงบประมาณดังกล่าวไปแก้ไขหรือพัฒนาประเทศได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการวางรากฐานด้านการจ้างงาน

ผู้สูงอายุและปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ เมื่อไม่ว่าจะผ่านไบนานเท่าใดสังคมไทยจะคั่นชินกับการดำเนินการดังกล่าว

2) ภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณในการจ้างงานผู้สูงอายุให้กับหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน โดยไม่ใช่เพียงกรมการจัดหางานที่เป็นหน่วยงานหลักในการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุและเป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุให้กับหน่วยงานอื่น ๆ เท่านั้น แต่เปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ทุกระดับ มีการจ้างงานผู้สูงอายุโดยจัดสรรงบประมาณให้อย่างทั่วถึง ซึ่งหากทุกหน่วยงานภาครัฐจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกันส่งผลทำให้ผู้สูงอายุถูกจ้างงานในจำนวนที่เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นและเพิ่มความหนักแน่นในโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น เมื่อเป็นเช่นนั้นสามารถกระจายข่าวสารดังกล่าวถึงภาคเอกชนได้ง่ายนำไปสู่ความตระหนักรู้ถึงศักยภาพผู้สูงอายุและให้ความสำคัญกับการดำเนินการดังกล่าว อย่างไรก็ตามกรมการจัดหางานซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในภาครัฐเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุและที่สำคัญเป็นต้นแบบการจ้างงานผู้สูงอายุให้กับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นระยะเวลาเกือบ 6 ปี ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้นจากเดิม เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปได้อย่างทั่วถึงและตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุมากที่สุด ซึ่งต้องดำเนินการร่วมกับการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ จึงจะสามารถรองรับการเป็นสังคมสูงอายุของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยงบประมาณดังกล่าวที่ภาครัฐได้เสียไปนั้นเป็นไปเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและผู้สูงอายุสามารถนำรายได้ไปต่อยอดในด้านอื่น ๆ ได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การถอดบทเรียนการจ้างงานผู้สูงอายุในงานวิจัยชิ้นนี้ เป็นการถอดบทเรียนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจด้านการจัดหางานให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายเพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากหน่วยงานใดไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนมีความสนใจนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือวิธีการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน เช่น ภารกิจ เป้าหมาย นโยบาย โครงสร้าง บุคลากร และประเภทของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและสามารถรองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสามารถนำอุปสรรคการจ้างงานผู้สูงอายุไปเป็นข้อมูลในการทำความเข้าใจวิถีชีวิตของผู้สูงอายุ ปรับเปลี่ยนรายละเอียดการจ้างงาน หรือเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุให้สอดคล้องและเหมาะสมกับช่วงวัย อีกทั้งยังสามารถนำแนวทางการแก้ไขอุปสรรคการจ้างงานผู้สูงอายุไปรองรับหรือต่อยอดการแก้ไขอุปสรรคที่ดีขึ้นได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

หน่วยงานวิจัยหรือผู้วิจัยที่สนใจเกี่ยวกับการรองรับสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยควรศึกษาการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุของกรมการจัดหางานและกรมกิจการผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสองหน่วยงานหลักที่มีบทบาทหน้าที่ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ แม้ว่าทั้งสองหน่วยงานจะอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงต่างกันแต่เมื่อหน่วยงานมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างรอบด้านเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ควรมีการบูรณาการข้อมูลซึ่งกันและกันซึ่งสามารถเป็นประโยชน์แก่กันได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังควรร่วมมือกันในบางภารกิจโดยการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อลดงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่มีความทับซ้อน กล่าวคือ ในบางกิจกรรมหรือโครงการที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งต้องดำเนินการ ซึ่งเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่เมื่ออีกหน่วยงานหนึ่งเข้าร่วมการดำเนินการแล้วจะสามารถทำให้บรรลุภารกิจของตนเองได้เช่นกัน จึงไม่จำเป็นต้องจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อดำเนินการนั้น ๆ อีก รวบรวมว่าดำเนินกิจกรรมหรือโครงการเดี่ยวแต่บรรลุภารกิจของทั้งสองหน่วยงานก็สามารถทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบูรณาการระหว่างสองหน่วยงานได้เป็นอย่างดีเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

5.3.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.4.1 ควรเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้สูงอายุ ณ หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน เนื่องจากเมื่อเป็นการสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ทำให้เกิดอุปสรรคด้านอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจมีความคลาดเคลื่อนและใช้เวลานานเกินความจำเป็นส่งผลให้มีระยะเวลาในการสัมภาษณ์น้อยลงและเก็บข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน

5.3.4.2 ควรเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้สูงอายุ ณ หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการจัดหางาน เนื่องจากผู้วิจัยสังเกตได้ว่าผู้สูงอายุบางคนมีการตอบคำถามโดยการดูโพยจึงทำให้ผู้วิจัยอาจได้รับผลการวิจัยที่คลาดเคลื่อนและไม่ตรงกับความเป็นจริง โดยการการสัมภาษณ์ออนไลน์ทำให้การควบคุมพฤติกรรมดังกล่าวยากกว่าการสัมภาษณ์ ณ หน่วยงาน

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ภูชิงชัย, นนทร์ วรพาณิชช์, และ วิฑิตมา พุฒิทานนท์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุของประชากรวัยแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร. สังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(2).

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/266334/183604>

กรมการจัดหางาน. (2563). แผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ.2564 กรมการจัดหางาน.

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/53382ba7e8d741f5e739d381ccddf675.pdf

กรมการจัดหางาน. ((ม.ป.ป.)-a). แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563.

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/e573fb975cdca2c268b4c72b42c2684a.pdf

กรมการจัดหางาน. ((ม.ป.ป.)-b). อำนาจหน้าที่.

https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/29/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/4

กรมการจัดหางาน. ((ม.ป.ป.)). แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566- 2570) ของกรมการจัดหางาน.

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_th/7113749dcfd461cfe4af5318b7a09799.pdf

กรมการจัดหางาน, ก. ((ม.ป.ป.)). ส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ.

https://www.doe.go.th/prd/vgnew/custom/param/site/132/cat/40/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/455

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2560). ชุดความรู้การดูแลตนเองและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ“มีงานทำ”

https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1614824959-540_1.pdf

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2567). ข้อมูลผู้สูงอายุทั่วไป.

https://www.dop.go.th/th/statistics_page?cat=1&id=1

กรมกิจการผู้สูงอายุ. ((ม.ป.ป.)). กฎหมายผู้สูงอายุไทย.

https://www.dop.go.th/download/laws/law_th_20152309154750_1.pdf

กรมกิจการผู้สูงอายุ. ((ม.ป.ป.)). มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ.

https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1551432930-155_0.pdf

กรมกิจการผู้สูงอายุ. ((ม.ป.ป.)). แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2580).

https://www.dop.go.th/download/laws/th1653553501-843_0.pdf

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ก. ((ม.ป.ป.)). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541.

https://legal.labour.go.th/images/law/Protection2541/2541_labour_protection.pdf

กระทรวงแรงงาน. (2562). ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ.

<https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER3/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/00000709.PDF>

กระทรวงแรงงาน. (2565). แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน.

<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/01/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%9966-70-%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%A5%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%A5%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%94.pdf>

กระทรวงแรงงาน. ((ม.ป.ป.)). นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.

https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/03/1_policymol2561_for02dec2017.pdf

กระทรวงแรงงาน, ส. ((ม.ป.ป.)). บทบาทหน้าที่และภารกิจ.

<https://minister.mol.go.th/%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%B5/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99>

กองพัฒนาระบบบริหารจัดการงาน. ((ม.ป.ป.)). ภารกิจของหน่วยงาน.

https://www.doe.go.th/prd/ems/general/param/site/171/cat/30/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/583

กองพัฒนาระบบบริหารจัดการงาน. (2567). การจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงานภาครัฐ.

กะชา มาศ ลิสมโภชน์. (2564). การประเมินผลการจ้างงานผู้สูงอายุของสถานประกอบการเอกชนตามมาตรการ

การจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2021/TU_2021_6105033028_16319_22324.pdf

กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับ โครงการพัฒนา
ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มหาวิทยาลัยบูรพา].

https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/4432/1/2565_129.pdf

กานดา เต๊ะขันหมาก. (2565). การถอดบทเรียนในกระบวนการจัดการความรู้. คณะมนุษยศาสตร์และสังคม
ศาสตร์, 13. [https://so01.tci-](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/truhusocjo/article/download/256686/171522/970646)

[thaijo.org/index.php/truhusocjo/article/download/256686/171522/970646](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/truhusocjo/article/download/256686/171522/970646)

กานติมา วณิชดำรงศักดิ์. (2562). ปัจจัยการต่ออายุงานของผู้สูงอายุในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักงาน
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

<https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8104&context=chulaetd>

กิตติศักดิ์ แก้วนิลประเสริฐ, นฤบาล ยมะคุปต์, ปิยวรรณ รุ่งวรพงศ์, และ มะลิวัลย์ ภาพยเกิด. (2566). การศึกษา
การเตรียมพร้อมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ. การบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2(15). [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/253286/176150)

[thaijo.org/index.php/mbs/article/view/253286/176150](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/253286/176150)

กิตติมา ตีระเศรษฐีเสมา. (2561). มาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

<https://repository.nida.ac.th/server/api/core/bitstreams/af8c1979-33a8-4998-a800-1af2e30fa0e4/content>

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2559). รายงานการถอดบทเรียน การดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ประจำปี 2559.

https://huso.chandra.ac.th/academic_service/Activity/30.07.59/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%96%E0%B8%AD%E0%B8%94%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99.pdf

จิรัฐ พิภพแก้ว, กัมลาศ เยาวะนิจ, และ ภัคคิณี กัลยาณมิตร. (2567). บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล
แม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลแม่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
สหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 4(3). [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/276155/183583)

[thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/276155/183583](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/276155/183583)

เฉลิมพล แจ่มจันทร์, และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2564). สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย:

การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ <https://ipsr.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/2022/03/Report-File-630.pdf>

ชลธิชา สุพรรณาลัย. (2567). รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในจังหวัดนครปฐม. มทส.

(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(1). <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmutsb-hs/article/view/264802/182450>

ชลธิชา อัสวันวันตร, ชฎาธาร โอบะธิศ, วชิระ เพชรดิน, วิวัฒน์ มานิตศรีศักดิ์, และ นลัท จิลลานนท์. (2563).

โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย:

ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. [https://thainhf.org/wp-content/uploads/2020/11/Full-Report-](https://thainhf.org/wp-content/uploads/2020/11/Full-Report-%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B8%9B%E0%B9%81%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2-28.09.2020.pdf)

[Full-Report-%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B8%9B%E0%B9%81%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2-28.09.2020.pdf](https://thainhf.org/wp-content/uploads/2020/11/Full-Report-%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B8%9B%E0%B9%81%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2-28.09.2020.pdf)

ชลิดา วงษ์สนิท. (2562). ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกกระบวนกรสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กรณีศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_6103010101_11579_12521.pdf

ชาย โพธิ์สิตา. (2554). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6).

ณัฏฐาญจน์ ศิริคุรุรัตน์กร, และ รัตนพงษ์ สอนสุภาพ. (2567). สังคมผู้สูงอายุ : นโยบายความมั่นคงทางการเงิน

ของประเทศไทย. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 15(1). <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/271677/184512>

ณัฐกร วัชร. (2563). การศึกษาความสอดคล้องในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการ

ประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐระดับจังหวัด สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

<https://repository.nida.ac.th/server/api/core/bitstreams/6a4012d5-10ad-4fd1-b6af-92ce38ade25d/content>

ณัฐพร เทียนบุญ. (2564). การพัฒนานโยบายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยศรีปทุม].

<https://dspace.spu.ac.th/items/7ae6eb56-e72b-40ff-8c66-489af87c0546>

นิคม สุวพงษ์. (2565). การถอดบทเรียน : เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้. บัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 7(1).

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/saketreview/article/view/255286/173970>

นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2564). การจ้างงานผู้สูงอายุ: หลักการและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐและงาน

ภาคเอกชน. มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ 38(1). [https://so01.tci-](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HUSO/article/view/245109/167053)

[thaijo.org/index.php/HUSO/article/view/245109/167053](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HUSO/article/view/245109/167053)

บุญญานรี วรรณะสาร. (2567). การถอดบทเรียนในยุคพลิกผัน. *Wisdom Journal of Humanities and*

Social Science, 1(4). [https://so19.tci-](https://so19.tci-thaijo.org/index.php/WJHS/article/view/918/577)

[thaijo.org/index.php/WJHS/article/view/918/577](https://so19.tci-thaijo.org/index.php/WJHS/article/view/918/577)

ประภาพรณ อุ่นอบ. (2552). แนวคิดและวิทยาการถอดบทเรียน. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงษ์มนัส ดือด, พระมหาวิไลศักดิ์ ปญญาวโร, และ พระครูปลัดสุวิทย์ แสงมะโน. (2564). การเปรียบเทียบ

นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของต่างประเทศและประเทศไทย. *มหาจุฬานาครทรรศ*, 8(4).

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/251647/168638>

พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชชัญญ, พระครูสังฆรักษ์ยศวีร์ ปมุตโต, และ พระมหาชินกร สุจิตโต. (2567). อาชีพใหม่

วัยเกษียณ. *สถาบันพอดี้*, 1(5). [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/IS-](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/IS-J/article/view/521/457)

[J/article/view/521/457](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/IS-J/article/view/521/457)

พระวิมาน คมภิระปญโญ, และ ภานุวัฒน์ สิงห์คำบ้อง. (2567). การจัดการสังคมผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมของชุมชน

ฐานรากในอำเภอเมืองมหาสารคามจังหวัดมหาสารคาม. *มจร ทวารวดีปริทรรศน์*, 3(1).

<https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jmdr/article/view/1042/818>

พัชรี นาคนุ่น, จักรพงษ์ เปี่ยมเมตตา, และ ธนภณ ศรีบุญธนะ. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว อำเภอลานสกา

จังหวัดนครศรีธรรมราช. *ราชต์ภาคย์*, 18(56).

[https://is.rajapark.ac.th/assets/uploads/666abf10cdef9document_\(3\).pdf](https://is.rajapark.ac.th/assets/uploads/666abf10cdef9document_(3).pdf)

พิรรรายย์ พูลเกิด, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย นียมญาติ, และ ชูชีพ เปี้ยดนอก. (2567). การส่งเสริมอาชีพ

และสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุในเขตโซนกลุ่มกรุงเทพเหนือ กรุงเทพมหานคร. *สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย*

- มหาวิทยาลัย 7(1). <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSSMBU/article/view/271897/184720>
- ไพรินทร์ ชัดดีพงษ์. (2567). การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมุมมองความเป็นธรรมทางสังคม. บัณฑิตแสงโคมคำ, 9(1). <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jsbs/article/view/266241/179706>
- มัทรี เชื้อชนันท์. (2562). การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน (ชีวิตไร้เกษียณ) กรณีศึกษา เปรียบเทียบธุรกิจค้าปลีก (บริษัทเทสโก้โลตัส, บริษัทไทย, บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8119&context=chulaetd>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2566). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565. กรมกิจการผู้สูงอายุ. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1696238995-2521_0.pdf
- รวีวรรณ มรรควิน, และ ทศนีย์ ภูเขาทอง. (2562). คู่มือการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันของกรมปศุสัตว์. กรมปศุสัตว์. <https://person.dld.go.th/2557/km/62/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%20%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%99.pdf>
- รังษฤษฎ์ ศรีประเสริฐภาพ, และ บรรพต วิรุณราช. (2561). ทิศทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหลังเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเตรียมพร้อมรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 9(2). <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/133475/116902>
- วรชาติ โชครัตน์มีดาว. (2567). ความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุในประเทศไทย. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(6). <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/268241/180815>
- วรชาติ โชครัตน์มีดาว, และ ยศ อมรกิจวิทย์. (2567). ความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุในประเทศไทยในช่วงเวลาของการระบาดของโรคโควิด-19. *วิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 7(2). <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/article/view/268962/183011>
- วราพัชร จันท์เส้ง. (2563). การศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุชาวมุสลิมในจังหวัดสงขลา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=5472&context=chulaetd>
- วิชุดา ทุเรียนภู. (2561). การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงต่อเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม จังหวัด

ชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].

<https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/8641/1/57710169.pdf>

ศศิธร ถีสุงเนิน, และ ฌักพร ใจเย็นดู. (2567). มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่ง.

ชัยภูมิปริทรรศน์ 7(2). <https://so02.tci->

[thaijo.org/index.php/jcr/article/view/270849/181060](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jcr/article/view/270849/181060)

ศิริวรรณ อรุณทิพย์พชร. (2557). การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศภายใต้กรอบพันธกรณี

องค์การสหประชาชาติ : แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

https://olderlampang.dop.go.th/download/knowledge/knowledge_th_20160403161141_1.pdf

ศิวลาภ สุขไพบูลย์วัฒน์. (2560). บทบาทของผู้สูงอายุต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย. ศรีนคร

นทวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(17). <https://so04.tci->

[thaijo.org/index.php/swurd/article/view/92655/72569](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/swurd/article/view/92655/72569)

ศीलยา สุขอนันต์. ((ม.ป.ป.)). กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และ

สวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. <https://so04.tci->

[thaijo.org/index.php/thaijss/article/view/239901/165855](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/thaijss/article/view/239901/165855)

ศุภชัย ยี่สุนเี่ยมกลิ่น, ภาสกร ดอกจันทร์, และ ธนัสถา โรจนตระกูล. (2567). การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่

วัยเกษียณอายุราชการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอขจรบุรี จังหวัดพิจิตร. การ

บริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(4). <https://so03.tci->

[thaijo.org/index.php/assr/article/view/278445/184328](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/278445/184328)

ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพวงศ์กุล, และ อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์. ((ม.ป.ป.)). โครงการส่งเสริมการมีรายได้และ

การมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6). กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการ

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1550211728-152_0.pdf

สมคิด นันต๊ะ. (2563). ถอดบทเรียนกระบวนการและปัจจัยความสำเร็จของการจำหน่ายสินค้าและผลงานด้าน

ศิลปะในเชิงพาณิชย์ของศิลปินในกลุ่มจังหวัดล้านนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

<http://mcuir.mcu.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/643/1/2563->

[043%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b8%aa%e0%b8%a1%e0%b8%84%e0%b8%b4%e0%b8%94%20%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%99%e0%b8%95%e0%b9%8a%e0%b8%b0.pdf](http://mcuir.mcu.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/643/1/2563-043%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b8%aa%e0%b8%a1%e0%b8%84%e0%b8%b4%e0%b8%94%20%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%99%e0%b8%95%e0%b9%8a%e0%b8%b0.pdf)

[043%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b8%aa%e0%b8%a1%e0%b8%84%e0%b8%b4%e0%b8%94%20%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%99%e0%b8%95%e0%b9%8a%e0%b8%b0.pdf](http://mcuir.mcu.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/643/1/2563-043%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b8%aa%e0%b8%a1%e0%b8%84%e0%b8%b4%e0%b8%94%20%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%99%e0%b8%95%e0%b9%8a%e0%b8%b0.pdf)

[043%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b8%aa%e0%b8%a1%e0%b8%84%e0%b8%b4%e0%b8%94%20%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%99%e0%b8%95%e0%b9%8a%e0%b8%b0.pdf](http://mcuir.mcu.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/643/1/2563-043%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%a2%e0%b8%aa%e0%b8%a1%e0%b8%84%e0%b8%b4%e0%b8%94%20%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%99%e0%b8%95%e0%b9%8a%e0%b8%b0.pdf)

- สมทิพ วัฒนพงษ์วานิช. (2567, 6-8 มิถุนายน). สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุไทย. คอลัมน์เศรษฐกิจเสวนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. <https://www.econ.chula.ac.th/setsawana597613/>
- สันติ อุดมฤทธิ. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256261959_11.PDF
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดลำปาง. ((ม.ป.ป.)). โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และประสบการณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. <https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER21/DRAWER055/GENERAL/DAT A0000/00000114.PDF>
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2559). มาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุ. <https://thammapakorn.dop.go.th/wp-content/uploads/2017/03/%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%B8.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). สรุปผลที่สำคัญ การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ.2566. https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240328112409_39023.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ((ม.ป.ป.)). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf
- สิริภิญญา ค่ายหนองสง. (2555). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการกระบวนการสรรหาข้าราชการครูของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2555/mpa30855sk_tpg.pdf
- สิริพร พงศ์วิบูลย์กุล, พัชรี ฉลาดัญญิก, ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี, กาญจนา จินดาณิล, และ สุภิญญา ตั้งประเสริฐ. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงาน. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 12(1). <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/263450/179704>

สุนทร ปัญญาพงษ์, อัญชลี ชัยศรี, ทศไนยวรรณ ดวงมาลา, และ วมลศิลป์ ปรุ่งชัยภูมิ. (2564). ปัญหาการทำงาน

เชิงเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดชัยภูมิ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 9(1).

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/UDRUAJ/article/view/247707/168768>

สุกัลค์น วงศ์ไพศาลลักษณ์. (2555). ศึกษาสตรีทิงวอ้งเพื่อการประกยุดใ้ในกระบวนกรสรรหาละค้ดเลือก

บุคคลเข้าทำงานในองค์การธุรกิจขนาดย่อม จังหวัดตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. [https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/thesis-87-file01-](https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/thesis-87-file01-2015-09-21-09-10-06.pdf)

2015-09-21-09-10-06.pdf

สมณทา สุภาวิมล, บุญทัน ดอกโธสง, และ สมาน นามสนธิ. (2567). การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี. สหวิทยาการนวัตกรรม

ปริทรรศน์, 7(1). <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/266989/182748>

สุรัชย์ เดชพงษ์, และ ชุตติพงศ์ สมทรัพย์. (2567). แนวทางการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานลูกจ้างผู้สูงอายุ โดยให้

เป็นผู้ประกันตนหรือมีประกันสุขภาพ : กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถานศึกษาอาชีวศึกษา

เอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. *CRRU Law, Political Science and Social Science Journal*,

8(1). <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawcrru/article/view/269409/181975>

อนิษฐา หาญภักตินิยม. (2563). นโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุต่อการพัฒนาประเทศในอาเซียน. พุทธอาเซียนศึกษา,

5(1). <http://www.ojs.mcu.ac.th/index.php/BAS/article/view/6509/4151>

อนันต์ อนันตกุล. ((ม.ป.ป.)). สังคมสูงวัย...ความท้าทายประเทศไทย. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

[http://legacy.orst.go.th/wp-](http://legacy.orst.go.th/wp-content/uploads/2017/12/%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%A23.pdf)

content/uploads/2017/12/%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84

%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B

1%E0%B8%A23.pdf

อภิสร ทับสุวรรณ, อัมพล นววงศ์เสถียร, ปฐมา รุ่งเรือง, ภัทรดา รุ่งเรือง, และ ญาณวัฒน์ พลอยเทศ. (2567).

คุณภาพชีวิตและการปรับตัวของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุใน

จังหวัดภูเก็ต. สยามวิชาการ, 25(1). [https://so07.tci-](https://so07.tci-thaijo.org/index.php/sujba/article/view/2804/2918)

thaijo.org/index.php/sujba/article/view/2804/2918

อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2549). กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงจากยุคชุมชนถึงยุคพัฒนา

ความทันสมัย. วิทยาลัยการจัดการทางสังคม

อ้อต โนนระยอม, และ พรพิทักษ์ เหมบาสัย. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดกาฬสินธุ์:

กรณีศึกษาชุมชนเทศบาลตำบลโคกศรี. การบริหารรัฐกิจและการเมือง, 13(1). [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/papojournal/article/view/273708/184028)

thaijo.org/index.php/papojournal/article/view/273708/184028





ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกลุ่มผู้ดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุทำงานในกรมการจัดหางาน

1. ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
2. หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุ
3. ข้าราชการในกลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการและผู้สูงอายุ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกลุ่มผู้สูงอายุที่ถูกจ้างงานในกรมการจัดหางาน

1. ผู้สูงอายุที่ทำงานในศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย
2. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี
3. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดสระบุรี
4. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี
5. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง
6. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ
7. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา
8. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี
9. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี
10. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น
11. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดสกลนคร
12. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
13. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดลำพูน
14. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
15. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม
16. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
17. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช
18. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
19. ผู้สูงอายุที่ทำงานในสำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา

ประวัติผู้เขียน

