

บทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ สำหรับผู้สูงอายุ

Role of Network Partners to Promote Happy Working After Retirement for the Elderly

บุญยณัฐ วิภูอุปโภคตร¹, หทัยรัตน์ มาประณีต² และ ชลวิทย์ เจียรจิตต์³

Boonyanuch Viphoouparakhot¹, Hathairat Marpraneet² and Cholvit Jearajit³

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Faculty of Social Science, Srinakharinwirot University

Corresponding Author, E-mail: Boonyanuch.vip@gmail.com¹

Received: 2024-4-25; Revised: 2024-9-25; Accepted: 2024-9-27

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์บทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุและ 2) เสนอแนวทางการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) มีเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย คือ หน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและหน่วยงานภาคเอกชนที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานรวม 14 หน่วยงาน จำนวน 15 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ความถี่และการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์สาระ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์การภาครัฐบางหน่วยงานได้รับงบประมาณอย่างจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาองค์ความรู้ด้านรูปแบบที่เหมาะสมในการประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายของภาครัฐในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน

ผลการวิจัยนี้นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านรูปแบบที่เหมาะสมในการประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายของภาครัฐในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดย (1) รูปแบบความร่วมมือแบบบูรณาการขับเคลื่อนในเชิงนโยบายจากส่วนบนลงสู่ระดับปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความร่วมมือทั้งระหว่างหน่วยงาน ระดับพื้นที่ (2) มีรูปแบบโครงสร้างองค์การแบบเสมือนจริงที่ยืดหยุ่นตามระบบการทำงานของแต่ละหน่วยงาน (3) มีการสื่อสารและติดต่อประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามสภาพปัญหาเพื่อนำไปสู่ระดับปฏิบัติตามแผนและโครงการ (4) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการกลางของผู้สูงอายุในการใช้งานที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทุกหน่วยงานและ (5) จัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย

คำสำคัญ: บทบาท, ภาคีเครือข่าย, การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข, ผู้สูงอายุหลังเกษียณ



Abstract

The purpose of this research were: 1) analyze the role of network partners in promoting happy post-retirement work for older persons and 2) offer network management guidelines for promoting happily after retirement working for older people. Mixed Methods provides research tools such as questionnaires/interviews with sample/target groups: State departments operating with older people and private entities that take older people into employment. A total of 14 departments. 15 departments are using an in-depth selection method at a level of mobility of 0.05, generating data analysis using basic statistics. Frequency and interviews with rational analysis. The research finds that 1) some state departments have limited budgets, which are not sufficient to fully operate effectively. 2) Develop appropriate knowledge elements to coordinate the network of departments in order to promote high-age employment of each state department.

The research results were found as follows; to the development of knowledge on appropriate formats for coordinating between government and network partners included (1) an integrated cooperation model that drives policy from the top down to the practical level considering cooperation between organizations and the area level. (2) There is a virtual organizational structure that is flexible according to the work systems of each organization. (3) There is communication and coordination to achieve common objectives according to the situation leading to the level of compliance with plans and projects. (4) Focus on developing a central database system for the elderly in the efficient use of management of all organizations and (5) Establish a central agency responsible for supervision and follow up on the operations of network partners.

Keywords: Role, Network Partners, Promote Happy Working, the Elderly

บทนำ

สถานการณ์แนวโน้มผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นมาจากการที่อัตราการเกิดของประชากรที่ลดลงและประชากรมีอายุที่ยืนยาวขึ้น United Nations (2019) ได้มีการคาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ. 2593 จะมีประชากรผู้สูงอายุเป็น 1 ใน 6 ของโลก ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปซึ่งนับว่ามีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าตัวนับจากปี พ.ศ. 2562 คาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุในอีก 30 ปีข้างหน้า ในปี พ.ศ. 2593 จะมีจำนวนกว่า 2,100 ล้านคนจาก 155 ประเทศโดยคิดเป็นร้อยละ 61 ของประชากรโลก เหนือในการเรียก “ผู้สูงอายุ” สำหรับประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 (แก้ไขฉบับที่ 3) พ.ศ.2560 มาตรา 3 หมายความว่า บุคคลที่มีอายุเกินกว่า 60 ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย World Health Organization. (2022) แบ่งระดับของ

สังคมผู้สูงอายุเป็น 3 ระดับ คือ (1) สังคมผู้สูงอายุระดับแรก ด้วยการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มีสัดส่วนผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรรวมทั้งประเทศหรืออายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 (2) ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) มีสัดส่วนผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 หรือ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 และ (3) ระดับสังคมที่อุดมไปด้วยผู้สูงอายุ (Super-age Society) มีสัดส่วนผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) ประเทศไทย มีประชากรผู้สูงอายุเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรประเทศ ในปี พ.ศ. 2564 ทำให้ประเทศไทย ก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ดังนั้น การวางแผนนโยบาย แผนงานเพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ทั้งทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ต้องให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาของ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2562) พบว่า ในปี พ.ศ. 2562 มีประเทศสมาชิกอาเซียนกำลังเข้าสู่ “สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์” แล้ว โดยมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป ประเทศไทยต้องตระหนักและเตรียมรับสถานการณ์ โดยประกาศกระทรวงแรงงาน (2562) มีนโยบายในการส่งเสริมและขับเคลื่อนขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างรับผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปทำงานซึ่ง ธรรมนูญฯ พวงพยอม (2560) กล่าวถึง รัฐบาลได้มองเห็นความสำคัญของจ้างงานของผู้สูงอายุของหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ และได้ออกกฎหมายสนับสนุนให้บริษัทที่จ้างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เข้าทำงาน ให้สามารถใช้สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ นิติบุคคลได้ ดังนั้น การที่รัฐบาลได้มีมาตรการภาษีเพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานภาคเอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุเข้าทำงานช่วยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้ทำงานต่อ โดยกระทรวงแรงงาน (2562) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมุ่งมั่นทำสอดคล้องกับขอบเขตของสวัสดิการสังคม สำหรับผู้สูงอายุจำแนกตามสิทธิผู้สูงอายุ แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยองค์ประกอบสวัสดิการทางสังคมของผู้สูงอายุ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการสังคมทั่วไป โดยในด้านการทำงานและมีรายได้ นั้น สิทธิผู้สูงอายุตามมาตรา 11 ประกอบด้วย การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2564) และการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตาม ความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยมีหลักประกันด้านการทำงานและการมีรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ กรมการจัดหางาน (2564) มีหน้าที่ในการจัดหางานที่เหมาะสมให้กับ ผู้สูงอายุพึงมีโอกาสในการประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ด้านอายุโดยงานที่ทำ จะต้องมิใช่สวัสดิการอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนา ผู้สูงอายุไทย, 2562) กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานสำคัญในการขยายโอกาสการมีงานทำ ให้แก่ผู้สูงอายุ โดยได้สำรวจและจัดทำทะเบียนผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหรือประกอบอาชีพ และจัดตั้งศูนย์จัดหางานสำหรับ ผู้สูงอายุในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงมีการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน (กระทรวงแรงงาน, 2562) ขณะเดียวกันภาครัฐ ต้องให้ความสำคัญต่อการลดอุปสรรคในการจ้างงานของผู้สูงอายุ หรือเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานด้วย

อัตราค่าแรงที่จูงใจต่อการทำงาน ความเท่าเทียมในค่าจ้าง มาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ (Jessye Muller, 2024) รวมทั้งการอบรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ โดยหน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้แต่ละหน่วยงานรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาชน สถาบันอุดมศึกษา สามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (ธรรมมา เจียรธรวานิช และคณะ, 2566) จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นช่วยปรับเปลี่ยนการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีความสุข

ดังนั้น ผู้สูงอายุสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อที่จะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ารวมถึงสามารถสร้างรายได้ให้แก่ตนเองได้ ดังที่ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO, 2022) ได้ให้องค์ประกอบไว้ 3 ประการ จากแนวคิดพัฒนาพลัง สำหรับผู้สูงอายุทั่วโลก คือ 1) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี (Health) 2) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงหรือมีหลักประกันในชีวิต (Security) 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) อีกทั้งกรมสุขภาพจิตได้ให้มิติสำหรับความสุขสำหรับผู้สูงอายุไว้ 5 มิติคือ 1) สุขสบาย เน้นเรื่องสุขภาพร่างกาย 2) สุขสนุก เลือกวิถีชีวิตที่รื่นรมย์กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุข 3) สุขสง่า เข้าใจชีวิต มีคุณค่าในตนเอง 4) สุขสว่าง การใช้เหตุผล การวางแผน ทางความคิด ความจำและ 5) สุขสงบ เข้าใจความรู้สึกตนเอง การรู้จักอารมณ์ตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2558) จากการศึกษาของ อภิชาติ สาณสันต์ และคณะ (2566) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต้องศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุในบริบทของพื้นที่และวิเคราะห์สภาพปัญหาและการประสานการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกัน กมลพร กัลยาณมิตร (2565) นำเสนอสภาพปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุพบว่านโยบายไม่สามารถตอบสนองปัญหา สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้ไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุม ผู้สูงอายุบางส่วนคาดหวังพึ่งรัฐมากเกินไป สอดคล้องกับ สุรรัตน์ ลัคนานิตย์ (2564) รัฐควรมีการจัดการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานด้วยการประสานการทำงานในการขับเคลื่อนทางนโยบายร่วมกันทั้งระบบของหน่วยงานรัฐ (มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และคณะ, 2566) สอดคล้องกับ Erik Hernaes, et.al. (2023) การเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานผู้สูงอายุนั้น ภาครัฐต้องการส่งเสริมผู้สูงอายุทำงานเพื่อให้มีรายได้หลังเกษียณและหลักประกันโดยการขยายอายุเกษียณ ต้องมีการยกระดับภาคีเครือข่ายในการทำงานร่วมกันเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเพื่อรองรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณให้มีความสุขในการทำงาน

บทความวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบวิธีการดำเนินงานบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ข้อเสนอแนะทางนโยบาย กลไกในการบริหารจัดการต่อภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุและประโยชน์ให้หน่วยงานรัฐ เอกชนที่กำลังส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุได้นำรูปแบบไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์บทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580) โดยมีแผนย่อยในการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ มุ่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในการร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนประเทศด้วยการเสริมทักษะด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานเชิงเศรษฐกิจ มีระบบส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของผู้สูงอายุโดยมีแนวทางการพัฒนา คือ (1) ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุตลอดจนจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงานและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย (2) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ (3) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุและทุกกลุ่มในสังคม (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566)

2. แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง รูปแบบของการประสานงานกลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสาร กิจกรรม และการช่วยเหลือกัน โดยการติดต่อผ่านศูนย์กลางแม่ข่ายหรือแกนนำ โดยอาจมีการรวมตัวกันแบบเฉพาะกิจ การทำงานรูปแบบเครือข่ายอาจมีการประสานการทำงานระหว่างรัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา หรือภาคส่วนอื่น ๆ มีความยืดหยุ่นในความร่วมมือ มีคณะทำงาน การจัดการระบบข่าวสารข้อมูลร่วมกันมีเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน (Hanson, 2003) และ (Etzkowitz and Leydesdorff, 1995) โดยกระบวนการทำงานของเครือข่ายสังคม ต้องประกอบด้วยหน่วยวิเคราะห์ (Vertex) ได้แก่ หน่วยงาน กลุ่มงาน องค์กร คณะทำงาน ทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และระบบ (System) โดยมีการเชื่อมโยง (Link) ต่อกันระหว่างหน่วยวิเคราะห์ของเครือข่าย เรียกว่า การเชื่อมโยง “Edge” ประกอบด้วย การประสานอย่างมีประสิทธิภาพ (Betweenness) การหาข้อมูลเชิงลึก (Closeness) เชื่อมโยงระหว่างองค์กร (Bridge) ไปสู่อำนาจในการตัดสินใจว่าใครมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยรวมมากที่สุด (Degree) ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ (วรชัย วิภูอุปโคตร, 2560)

3. แนวคิดหลักการพัฒนาพลัง (Active Aging)

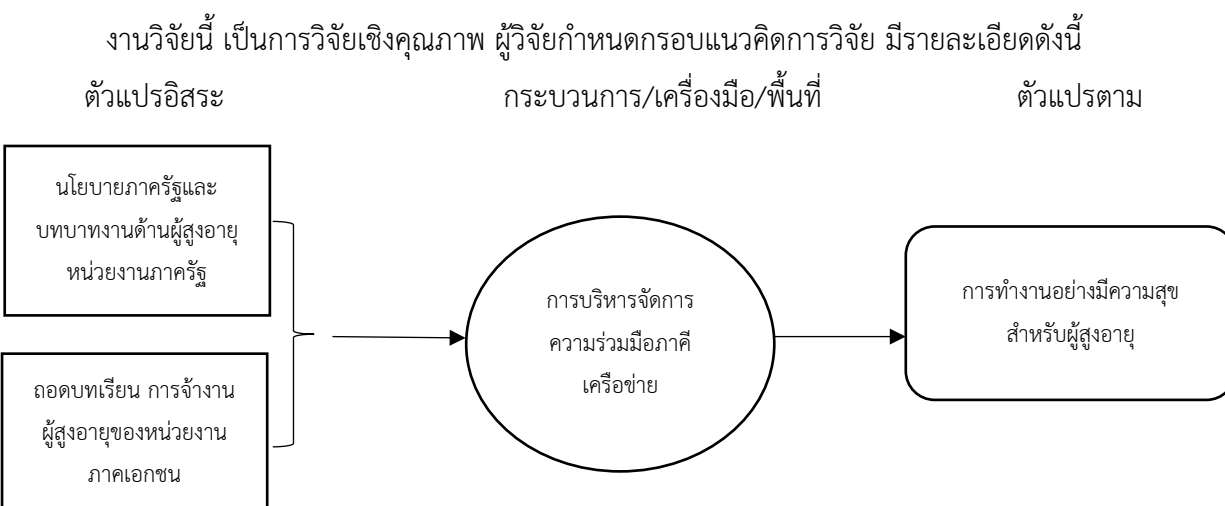
World Health Organization: WHO (2022) องค์การอนามัยโลกให้ความสำคัญความสุขของผู้สูงอายุแบบพัฒนาพลัง สรุปรจาก Active Ageing A Policy Framework คือ กระบวนการสร้างโอกาสที่เหมาะสมด้านสุขภาพการมีส่วนร่วม และความมั่นคงด้านต่าง ๆ ในสังคม เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอิสระ (Independent) ในการใช้ชีวิตและการดำรงชีวิตในแต่ละวันของรายบุคคล (Autonomy) และการอยู่ดี



มีสุข มาตรฐานในการดำรงชีวิตแต่ละวัน (Quality of life) เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ประกอบด้วยสามเสาหลัก คือ ด้านสุขภาพ (Healthy) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) และด้านความมั่นคงในชีวิต (Security)

การทบทวนวรรณกรรมข้างต้นนำมาเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษา วิเคราะห์โดยการคำนึงถึงเป้าหมายสำคัญของสร้างแนวทางการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุโดยรูปแบบการดำเนินงานภาคีเครือข่ายต้องมุ่งเน้นให้เกิดความสุขแบบพหุผล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. เอกสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน นโยบายการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุของภาครัฐ รวมทั้งข้อมูลเพิ่มเติมจาก เอกสาร ตำรา เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการศึกษาแนวการปฏิบัติที่ดีจากหน่วยงานที่นำมาศึกษา คือ 1) กลุ่มหน่วยงานที่มีการส่งเสริมสนับสนุนการให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมสุขภาพจิต สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 2) กลุ่มหน่วยงานที่รับสมัครหรือว่าจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน หมายถึง สถานประกอบการหรือผู้ว่าจ้างที่ประสงค์รับผู้สูงอายุซึ่งมีอายุตั้งแต่ 60 ขึ้นไปเข้าทำงาน ได้แก่ บมจ. ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน) บจก. การ์ดฟอร์ชชีเคียวริตี้ (ประเทศไทย) บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น บจก. แอดวานซ์ ไฟโตชีสเทมส์ บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส บมจ. โกซอฟท์ และบจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮง

2. ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับบทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ และวิธีการดำเนินงานบริหารจัดการของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ กำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 13 คน ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบกึ่งโครงสร้างจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง

มนุษย์ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข 2) ผู้แทนจากหน่วยงานภาคเอกชน ได้แก่ ผู้ประกอบการ จำนวน 7 บริษัท ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุหลังเกษียณเข้าทำงาน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบฟอร์มการวิจัยเอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2.แบบแสดงความคิดเห็นของผู้สูงอายุหลังเกษียณที่ได้รับการจ้างงานต่อการสนับสนุนการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด เอกสาร ทฤษฎี หลักการจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณ ด้วยแบบฟอร์มการวิจัยเอกสาร และ 2) การเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ใช้ผสมผสานทั้ง 2 วิธี คือ การใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบแบบรายบุคคล และการสัมภาษณ์ทางช่องทางออนไลน์อื่น ๆ เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ด้วยการบันทึกถ้อยคำสัมภาษณ์และใช้แบบบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสัมภาษณ์รวบรวม และมาจำแนก วิเคราะห์โดยใช้เนื้อหาและแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่มีการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงเอกสารและการสัมภาษณ์จากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน นโยบาย การบริหารจัดการในการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุหลังเกษียณ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์บทบาทหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนและส่งเสริม การทำงานผู้สูงอายุ	ส่งเสริมการทำงาน	ยกระดับคุณภาพชีวิต	ดูแลค่าตอบแทน	ควบคุมการทำงานที่ ปลอดภัย	จัดหางาน	แนะแนวและ อบรมอาชีพ	สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	ดูแลสุขภาพจิต ผู้สูงอายุ
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์								
กรมกิจการผู้สูงอายุ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
กระทรวงแรงงาน								
กรมจัดหางาน	✓		✓		✓	✓		
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓			✓		✓		
กรมสวัสดิการและคุ้มครองฯ		✓	✓	✓		✓	✓	✓
สำนักงานประกันสังคม							✓	

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนและส่งเสริม การทำงานผู้สูงอายุ	ส่งเสริมการทำงาน	ยกระดับคุณภาพชีวิต	ดูแลค่าตอบแทน	ควบคุมการทำงานที่ ปลอดภัย	จัดงาน	แนะแนวและ อบรมอาชีพ	สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	ดูแลสุขภาพจิต ผู้สูงอายุ
กระทรวงสาธารณสุข								
กรมสุขภาพจิต		✓		✓			✓	✓
อื่น ๆ								
สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ		✓				✓		✓
รวม ความถี่ (7)	3	4	3	4	1	5	4	4

จากตาราง 1 จากผลวิเคราะห์ พบว่าหน่วยงานรัฐมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของ
ของผู้สูงอายุแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ โดยส่วนมากความถี่
ระดับ (5) สนับสนุนแนะแนวและอบรมอาชีพ ความถี่รองลงมาระดับ (4) ยกระดับคุณภาพชีวิต ควบคุม
การทำงานที่ปลอดภัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดูแลสุขภาพจิตผู้สูงอายุ ความถี่ระดับ (3) ส่งเสริม
การทำงาน ดูแลค่าตอบแทน

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์บทบาทการจ้างงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ

ชื่อบริษัท	บทบาทการจ้างงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ						
	ขับเคลื่อนนโยบายตามรัฐ	จ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่อง	คุณสมบัติเฉพาะของ ผู้สูงอายุ	เป้าหมายส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตและเท่าเทียม	จ้างผู้สูงอายุที่ด้วย โอกาสอื่น ๆ	ตระหนักถึงคุณค่าและ ศักยภาพ	ปรับรูปแบบการทำงานให้ เหมาะสม
1. บมจ. ปตท.น้ำมันและการค้า ปลีก (มหาชน)	✓		✓	✓	✓	✓	
2. บจก. การ์ดฟอร์ซซีเคียวริตี้ (ประเทศไทย)	✓		✓			✓	✓
3. บจก. ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น		✓	✓			✓	✓
4. บจก. แอดวานซ์ โฟโตซีสเทมส์	✓	✓	✓			✓	✓
5. บจก. สยาม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล อินดัสทรี เซอร์วิส	✓	✓	✓			✓	
6. บมจ. โกซอฟท์	✓		✓	✓		✓	✓
7. บจก. โรงเส้นหมี่ขอเฮง		✓	✓	✓		✓	✓
รวม	5	4	5	3	1	7	7

จากตารางที่ 2 จากผลวิเคราะห์ พบว่า หน่วยงานภาคเอกชน มีการบทบาทการจ้างงานที่สนับสนุนการทำงาน ทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งมีจำนวน 7 บริษัท เรียงลำดับดังนี้ 1. การตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพ และการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ (7) 2. การขับเคลื่อนนโยบายตามภาครัฐและคุณลักษณะเฉพาะ (5) 3.การจ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่องตั้งแต่วัยทำงานจนถึงวัยเกษียณโดยคำนึงถึงความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (4) 5. เป้าหมายส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเท่าเทียม ด้วยการตั้งเป้าหมายส่งเสริมคุณภาพชีวิต (3) 6. จ้างผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในการทำงานต่อกลุ่มผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาส (1)

ตาราง 3 ประเด็นการศึกษาบทบาทภาคีเครือข่ายจากหน่วยงานภาครัฐ

ประเด็นการศึกษาบทบาทภาคีเครือข่าย	กรมจัดการงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สำนักงานประกันสังคม	กรมกิจการผู้สูงอายุ	กรมสุขภาพจิต	สสส.	ความถี่ (7)
1. บทบาท หน้าที่ และการบริหารจัดการ								
- จัดทำนโยบายและแผนรองรับผู้สูงอายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
- จัดหาแหล่งงาน และผู้ต้องการงานให้แก่ผู้สูงอายุ	✓							1
- ดูแลด้านทักษะอาชีพ และการเป็นผู้ประกอบการ		✓			✓			2
- ดูแลความรู้เกี่ยวกับด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจ					✓	✓	✓	3
- ดูแลด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน			✓		✓			2
- สร้างหลักประกัน คุ้มครองสวัสดิการ			✓	✓	✓			3
2. การตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ในการจ้างงาน								
- การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
- การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ	✓	✓		✓	✓			4
- ผู้สูงอายุมีอาชีพ หาเลี้ยงตนเองได้	✓	✓			✓	✓	✓	5
- การลดปัญหาครอบครัว	✓		✓		✓	✓	✓	5
3. ปัญหาและอุปสรรค								
- งบประมาณการสนับสนุนไม่เพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓			5
- ข้อจำกัดด้านประเภทของงานสำหรับผู้สูงอายุ	✓	✓			✓	✓	✓	5
- องค์กรเอกชนเชื่อมั่นในศักยภาพแรงงานสูงอายุค่อนข้างต่ำ	✓	✓					✓	3
- การสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	✓	✓						2
4. แนวปฏิบัติการบริหารจัดการ								
- ปัจจัยการบริหารจัดการ คน งบประมาณ ทรัพยากร	✓		✓	✓		✓	✓	5
- การบริหารจัดการตามลักษณะเฉพาะบนฐานพื้นที่	✓	✓		✓		✓	✓	5
- ความร่วมมือและการทำงานแบบเครือข่าย พันธมิตรจากภาคส่วนต่าง ๆ ระหว่างภาครัฐ ภา องค์กรไม่แสวงกำไร	✓		✓	✓	✓		✓	5
5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ								
- ความร่วมมือทุกภาคส่วน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
- การได้รับงบประมาณที่เพียงพอ	✓	✓						2

จากตาราง 3 พบว่าหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทหน้าที่หลักสำหรับเครือข่าย คือ 1. บทบาทหน้าที่และการบริหารจัดการ เกี่ยวกับ การจัดทำนโยบายและแผนรองรับผู้สูงอายุตามแผนยุทธศาสตร์ การจัดหาแหล่งงาน ดูแลด้านทักษะอาชีพ ดูแลและให้ความรู้ด้านสุขภาพกายและใจ ดูแลด้านความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสร้างหลักประกันคุ้มครองสวัสดิการ 2. การตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ในการจ้างงาน เกี่ยวกับ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ผู้สูงอายุมีอาชีพ การลดปัญหาครอบครัว 3. ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับ ข้อจำกัดด้านประเภทงาน งบประมาณการสนับสนุน ความเชื่อมั่น และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ 4. แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับ การจัดการคน งบประมาณ ทรัพยากร การบริหารจัดการตามพื้นที่ ความร่วมมือ 5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับความร่วมมือทุกภาคส่วน และการได้รับงบประมาณที่เพียงพอ

ตาราง 4 ประเด็นการศึกษายาทบาทหน่วยงานภาคเอกชนที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุ

บทบาทหน่วยงานภาคเอกชน	คาเฟ่ อเมซอน	การפורซิจิเคียวริตี	ทีอาร์ซี คอนสตรัคชั่น	แอดวานซ์ ไฟโตสเต็มส์	สยาม อินเตอร์เนชั่นแนล	โกซอพัท	โรงงานเส้นไหมมือเฮง	ความถี่ (7)
1. ขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ								
1.1 จ้างงานผู้สูงอายุต่อเนื่อง		✓	✓	✓	✓		✓	5
1.2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเท่าเทียม	✓		✓		✓	✓	✓	5
2. เหตุผลในการรับผู้สูงอายุ								
2.1 ตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพการทำงาน	✓		✓	✓		✓	✓	5
2.2 ขาดกำลังแรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. รูปแบบการทำงานปรับให้เหมาะสม (ประจำและรายชั่วโมง)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	6
4. การเตรียมพร้อมสำหรับผู้สูงอายุที่เข้ามาทำงาน								
4.1 การฝึกอบรมทักษะการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4.2 แรงจูงใจ ค่าจ้าง สวัสดิการที่เหมาะสม			✓	✓	✓		✓	4

จากตาราง 4 พบว่า หน่วยงานภาคเอกชน มีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ 1. ขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ ได้แก่ การจ้างผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเท่าเทียม 2. เหตุในการรับผู้สูงอายุ ได้แก่ ตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพการทำงาน รวมทั้งขาดกำลังแรงงานในบางตำแหน่งงานผู้สูงอายุ 3. รูปแบบการทำงาน มีการปรับให้เหมาะสม (แบบประจำและแบบรายชั่วโมง) 4. การเตรียมพร้อมสำหรับผู้สูงอายุที่เข้ามาทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรมทักษะการทำงาน และแรงจูงใจ ค่าจ้าง สวัสดิการที่เหมาะสม

อภิปรายผล

ผลการศึกษา การส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ มีทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ที่ร่วมขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานในสังกัดตั้งแต่ระดับนโยบาย สู่การปฏิบัติ ระดับกระทรวง กรม ควรมีการทำงานตามรูปแบบของภาคีเครือข่าย ของ O'Toole, et.al. (2004) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในรูปแบบความร่วมมือทำให้การดำเนินงานตามแต่ละหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่เฉพาะแตกต่างกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ Hanson, E.M. (2003) การดำเนินงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติด้านการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุ และมีการประสานกันในแนวราบด้านทรัพยากร กำลังความสามารถ การสื่อสารด้วยการสร้างเป้าหมายร่วมกันอย่างมีเป้าหมายส่วนด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า หน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานได้รับงบประมาณอย่างจำกัด ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพรวมทั้งปัญหาด้านการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุมีการทำงานแบบต่างคนต่างทำซึ่ง วรชัย วิภูอุปโคตร (2560) ได้สรุปการทำงานแบบประสานการทำงานในลักษณะเครือข่ายความสัมพันธ์ตามหลักการของ Triple Helix ของ Etzkowitz and Leydesdorff (1995) โดยมีเป้าหมายในการบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน ช่วยลดปัญหาต่างคนต่างทำงานและมาร่วมมือกันเพื่อแบ่งปันทรัพยากร ความร่วมมือเกี่ยวกับต้องมีการบูรณาการทำงานแบบภาคีเครือข่ายความร่วมมือกันทุกภาคส่วน การทำงานต้องเป็นลักษณะภาคีเครือข่าย สอดคล้องกับ เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์ (2554) ในการมีส่วนร่วมแบบภาคีเครือข่ายที่มีสมาชิก มีจุดมุ่งหมาย พันธกิจร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนและการสื่อสาร

บทบาทของหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากบริษัททั้ง 7 บริษัทในการให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกอบการและผู้บริหารของบริษัทที่มีการตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุ มีความรับผิดชอบในการทำงานโดยมีการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความสามารถของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ (2559) การจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นสถานประกอบการจะคำนึงถึงความสามารถขั้นพื้นฐานหรือความสามารถเฉพาะที่ติดตัวแรงงานสูงวัยในการเข้ามาประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ให้เกิดการฝึกงานทักษะสูงให้กับแรงงานสูงวัยหรือจัดงานที่เหมาะสมเป็นงานที่ไม่มีความซับซ้อน ขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันในแบบภาคีเครือข่าย นายจ้างทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในกระบวนการจ้างงานแรงงานสูงวัยโดยควรพิจารณาถึงค่าตอบแทน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานพึงได้รับ ตรงกับ Jessye Muller (2024) บทบาทการจ้างงานของบริษัทที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุขับเคลื่อนนโยบายตามภาครัฐตอบรับนโยบายจากภาครัฐและการให้โอกาสในการทำงานกับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงและมีศักยภาพที่จะทำงานต่อและแรงจูงใจในการรับจากเงื่อนไขทางภาษี สอดคล้องกับ Zhang & Zhao (2012) ให้ความสำคัญกับการมีมาตรการทางสังคมเพื่อรองรับการจ้างงานสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุครบทั้งมิติทางร่างกาย จิตใจ การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ ธรรมมา เจียรธรวานิช และคณะ (2566) ในการสร้างสังคมการจัดการเรียนรู้ตลอด

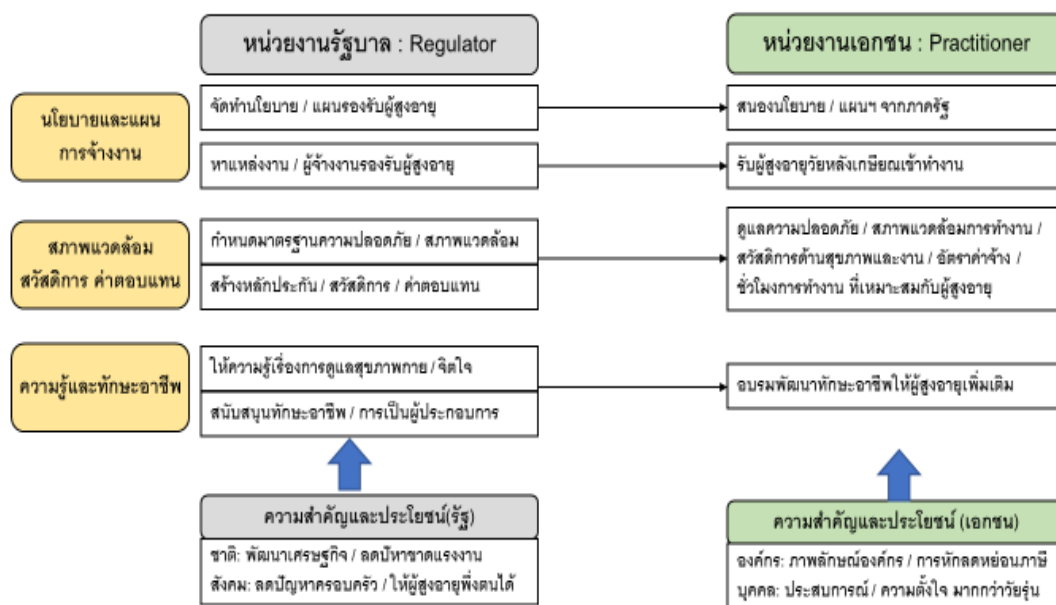


ชีวิตของสถาบันอุดมศึกษาให้กับผู้สูงอายุในสังคมไปพร้อมกันไม่ใช่เพียงมิติใดมิติเดียว ขณะเดียวกันสอดคล้องกับ Serban (2012) และ Huang, et al. (2019) ในการเสนอให้รัฐบาลควรจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุที่ครอบคลุมมากขึ้น สนับสนุน และลดข้อจำกัดด้านอายุในการจ้างงาน ส่วนสภาพปัญหาของภาคเอกชนส่วนหนึ่งความไม่เชื่อมั่นในสุขภาพของผู้สูงอายุ ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุค่อนข้างต่ำ และข้อจำกัดด้านประเภทงานของที่ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับ นิภาพรณ เจนสันติกุล (2564) การจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทยพบว่า สภาพร่างกายของแรงงานผู้สูงอายุที่เปลี่ยนไปตามระยะเวลาส่งผลให้แรงงานสูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งสนับสนุนจากผลการศึกษาของ มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และคณะ (2566) ในการสร้างสุขภาวะให้กับผู้สูงอายุให้มีความพร้อมในการทำงานสร้างความร่วมมือเชิงพื้นที่ในการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุมุ่งเน้นการคัดกรองสุขภาพก่อนเข้าสู่การจ้างงาน ภาครัฐและภาคเอกชนที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานจึงควรตระหนักถึงกำลัง ศักยภาพของผู้สูงอายุและจัดสรรงาน จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับ กมลพร กัลยาณมิตร (2565) มุ่งเน้นสร้างความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมกันยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกมิติให้กับผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนสำคัญก็คือความสุขในการทำงานของผู้สูงอายุ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง บทบาทภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ ดังแผนภาพที่ 2

บทบาทหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขหลังเกษียณสำหรับผู้สูงอายุ



สรุปในภาพรวมของบทความ หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทหลักในการจัดทำนโยบาย วางแผน การดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ในสังกัดตั้งแต่ระดับนโยบาย สู่การปฏิบัติ ระดับกระทรวง กรม กองงานเพื่อการดำเนินงานและเตรียมประเทศรองรับสังคมผู้สูงอายุตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายรัฐบาล ซึ่งแต่ละ

หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่เฉพาะแตกต่างกันตามชื่อองค์การที่กำกับดูแลรับผิดชอบด้านต่าง ๆ โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินงานผ่านกรมกิจการผู้สูงอายุมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุรวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ด้านสุขภาพจิต การทำงานเพื่อให้มีรายได้ในการพึ่งพาตนเอง ส่วนกระทรวงแรงงานมีกรม กอง สำนักงานที่เน้น การจัดหางานให้ผู้สูงอายุ การพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักประกันสุขภาพ การแนะแนวทางอาชีพในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุขผ่านทางกรมสุขภาพจิตที่ดูแล ด้านหลักประกันทางสุขภาพ การยกระดับคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันก็มีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การ กำกับกำกับของภาครัฐอย่างสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความสำคัญด้านการ ยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการดูแลทางสุขภาพจิต ส่วนด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่าการทำงานตามพันธกิจ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน โดยยังทำงานแบบต่างคนต่างทำมีความร่วมมือกันน้อย ผลสัมฤทธิ์ จึงเสนอการบูรณาการการทำงานแบบภาคีเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

บทบาทของภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากบริษัททั้ง 7 บริษัทในการให้การสนับสนุน ส่งเสริมการ ทำงานของผู้สูงอายุ เกิดขึ้นจากการที่ผู้ประกอบการและผู้บริหารของบริษัทมีการตระหนักถึงคุณค่าและ ศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบในการทำงานและงานที่ต้องอาศัยผู้มีความสามารถและ ประสบการณ์โดยมีการปรับปรุงแบบการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ความเหมาะสมตามความสามารถ ของผู้สูงอายุ ส่วนหนึ่งบทบาทการจ้างงานของบริษัทที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุขับเคลื่อน นโยบายตามภาครัฐตอบรับนโยบายจากภาครัฐและการให้โอกาสในการทำงานกับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพ แข็งแรงและมีศักยภาพที่จะทำงานต่อและแรงจูงใจในการรับจากเงื่อนไขทางภาษี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ภาคีเครือข่ายจากภาครัฐในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่ของหน่วยงานต้องมีการประสานการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการความร่วมมือ ด้วยการขับเคลื่อนในเชิงนโยบายจากส่วนบนลงสู่ระดับปฏิบัติ ทั้งระหว่างหน่วยงาน เชิงพื้นที่ ตามสภาพ ปัญหา

2) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุ การจ้างงานของผู้สูงอายุ สวัสดิการและการช่วยเหลือให้มีระบบฐานข้อมูลกลางในการใช้งานที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำข้อมูลเดียวกัน ไปใช้ในการบริหารจัดการของทุกหน่วยงาน

3) พัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินงานของภาคี เครือข่าย

4) รัฐบาลควรจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะอาชีพแก่ผู้สูงอายุควบคู่กับการจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่ แรงงานในทุกจังหวัดเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ การถ่ายทอดทักษะการทำงานที่จำเป็นในปัจจุบัน



5) การพัฒนาระบบสวัสดิการในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านสุขภาพรวมทั้งหลักประกันด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนเพิ่มงาน อาชีพที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการความร่วมมือด้วยการขับเคลื่อนในเชิงนโยบายจากส่วนบนลงสู่ระดับปฏิบัติ ที่สำคัญ คือ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางในการใช้งานที่มีประสิทธิภาพ โดยควรให้ความสำคัญกับการทำงานมิติเชิงพื้นที่ หรือเชิงปัญหา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1) ศึกษาบทบาทของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ

2) ความเชื่อมโยงการทำงานของภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขสำหรับผู้สูงอายุในมิติเชิงพื้นที่ในระดับนานาชาติ เช่น ความร่วมมือในระดับภูมิภาคอาเซียน และภูมิภาคอื่น ๆ

3) การศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มความร่วมมือแบบภาคีเครือข่ายเช่น องค์กรไม่แสวงหากำไร ภาคสังคม ท้องถิ่น นานาชาติ เพื่อรองรับการทำงานของผู้สูงอายุในภาคีส่วนอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เปลี่ยนภาระเป็นพลัง ร่วมพัฒนาสังคม. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(2), 31-46.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580)*. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567, จาก <https://www.dop.go.th/th/laws/1/28/843>
- กรมการจัดหางาน. (2564). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ กรมการจัดหางาน*. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567, จาก https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/27/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/2
- กรมสุขภาพจิต. (2558). *คู่มือความสุข 5 มิติสำหรับผู้สูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2564). *ภารกิจอำนาจหน้าที่*. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2567, จาก <https://www.dsd.go.th/DSD/Home/Mission>
- กระทรวงแรงงาน (2562). *ประกาศ กระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ*. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2567, จาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/prakad_elderly-compensation_for3march2019.pdf
- เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์. (2554). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล และศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). *โครงการวิจัยถอดบทเรียนสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงานสูงวัย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

- ธัญญรัตน์ พวงพยอม (2560). มาตรการทางภาษีเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารสรรพากร มุขสรรพากร*, 6(62),14-19
- ธรรมมา เจียรธรวาณิช และคณะ (2566). แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 9 (1), 121-138.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(1), 50-66.
- มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และคณะ (2566). การพัฒนารูปแบบการจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุ จังหวัดบุรีรัมย์, *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 17(1), 255-271.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2562). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย ปี 2562 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 2567, จาก <https://thaitgri.org/>
- วรชัย วิญญูปรโคตร และคณะ (2560). รูปแบบเครือข่ายมหาวิทยาลัยในการบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันของการพัฒนาภูมิภาคสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 10(2), 37-51.
- สุรรัตน์ ลักนันนิตย์. (2564). สองเทรนด์อาชีพผู้สูงอายุเกษียณแต่ยังมีไฟก็ทำงานได้. *พระสยามแมกกาซีน* (ฉบับที่ 2), 32-33..
- Erik Hernæs, et.al. (2023). Ageing and labor productivity. *Labour Economics*, 82 (2023), 2-11.
- Etzkowitz, H. and Leydesdorff, L, (1995). The Triple Helix -- University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge Based Economic Development. *EASST Review*, 14 (1), 14-19
- Hanson, E. M. (2003). *Educational Administration and Organization Behavior*. Boston: Education International Printer.
- Huang, W.H. et al. (2019). *Impact of Population and Workforce Aging on Economic Growth: Case Study of Taiwan. Sustainability*, 11, 1-13.
- Jessye Muller. (2024). *Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce*. Retrieved January 20, 2024, from <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>.
- O'Toole, et.al. (2004). Desperately Seeking Selznick: Cooptation and the Dark Side of Public Management in Networks. *Public Administration Review*, 64 (6), 681-693
- Serban, A.C. (2012). Aging Population and Effects on Labour Market. *Procedia Economics and Finance*, 1, 356 – 364.
- United Nations (2019). *World Population Ageing 2019*. Retrieved on January 20, 2024, from <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf>.

- World Health Organization: WHO (2022). *Ageing and health*. Retrieved on January 20, 2024, from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>.
- World Health Organization. (2022). *Tackling abuse of older people: five priorities for the United Nations decade of healthy ageing (2021–2030)*. World Health Organization. Retrieved on January 20, 2024, from <https://iris.who.int/handle/10665/356151>.
- Zhang, C & Zhao, Y. (2012). *The Relationship between Elderly Employment and Youth Employment: Evidence from China*. Beijing: China Center for Economic Research, Peking University; Cambridge, MA: Department of Economics, Harvard University.