

การประสานงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*

วรพงศ์ ตระการศิรินนท์**

Received: 6 May 2025

Revised: 20 July 2025

Accepted: 8 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการเรียบเรียงเนื้อหาของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่องการประสานงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประสานงานเครือข่ายการสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย

* เนื้อหาของบทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การประสานงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุในเขต เทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

** อาจารย์ ผศ.ดร., สำนักวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; อีเมล: worrapong.t@cmu.ac.th

ในการสร้างงานสร้างรายได้ของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลสันทรายหลวง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนจัดระบบความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า 1) เกิดการประสานงานระหว่างภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ประกอบการในเขตเทศบาลสันทรายหลวง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสันทรายหลวงในการสร้างโอกาสการจ้างงานที่เหมาะสมและยั่งยืนสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ 2) มีความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานผู้สูงอายุ โดยด้านอุปทานผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานสูงเนื่องจากศักยภาพทางกายภาพที่ดี ความต้องการพึ่งพาตนเอง และความจำเป็นในการหารายได้เสริม แต่มีข้อจำกัดด้านประเภทงานที่ต้องการความยืดหยุ่นและไม่ต้องใช้แรงมาก ในส่วนด้านอุปสงค์ ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในงานดูแลผู้สูงอายุ หัตถกรรม และบริการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ การสร้างกลไกการจ้างงานที่เหมาะสมจึงต้องคำนึงถึงข้อจำกัดและเงื่อนไขของทั้งสองฝ่ายเพื่อการจ้างงานที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การประสานงาน, การจ้างงาน, ผู้สูงอายุ, ผู้ประกอบการ, อุปสงค์, อุปทาน

Coordination for Strengthening Income Resilience among the Elderly in San Sai Luang Subdistrict Municipality, San Sai District, Chiang Mai Province***

Worrapong Takarnsirinont****

Abstract

This research article is a synthesis of an action research project entitled “Coordination for Strengthening Income Resilience among the Elderly in San Sai Luang Subdistrict Municipality, San Sai District, Chiang Mai Province.” The objective of the study is to establish and coordinate a network aimed at promoting income generation for the elderly in San Sai Luang Municipality. The research involved systematic data collection and the development of collaborative mechanisms among various community sectors-including government agencies, private organizations, and civil society groups-to foster effective and sustainable cooperation. The study emphasizes an integrated, community-based

*** This article is part of the research study titled “Coordination for Strengthening Income Resilience among the Elderly in San Sai Luang Subdistrict Municipality, San Sai District, Chiang Mai Province.”

**** Assistant Professor Dr., School of Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University, Thailand. E-mail: worrapong.t@cmu.ac.th

approach that enables stakeholders from different sectors to work together toward enhancing the economic well-being of the elderly population. The findings reveal that 1) Effective coordination was established among relevant local sectors, including elderly groups, local business enterprises within San Sai Luang Subdistrict Municipality, and the San Sai Luang Subdistrict Health Promoting Hospital. This collaboration aimed to create appropriate and sustainable employment opportunities for elderly individuals in the area. The coordination facilitated mutual understanding, resource sharing, and joint planning among the involved stakeholders, resulting in a more inclusive and community-driven approach to elderly income generation. 2) There is a clear alignment between the demand and supply of elderly labor in the area. On the supply side, elderly individuals expressed a strong willingness to work due to their relatively good physical capacity, desire for self-reliance, and the need for supplemental income. However, they also indicated preferences for jobs that are flexible and not physically demanding. On the demand side, local entrepreneurs and community members showed interest in hiring elderly workers for tasks such as elderly care, handicrafts, and various service-oriented roles-needs that align well with the capabilities and preferences of the elderly. Therefore, the development of an effective employment mechanism must take into account the limitations and conditions of both parties to ensure sustainable employment outcomes.

Keywords: Coordination, Employment, The elderly / Older adults, Entrepreneurs, Demand, Supply

บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (aged society) แต่นโยบายที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถรองรับดูแลกลุ่มผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในประเด็นความยากจน การเข้าถึงสวัสดิการ และการขาดกลไกรองรับที่เหมาะสม ปัญหาเหล่านี้ไม่เพียงสะท้อนความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจจากกรณีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นปัญหาได้ 3 ประการคือ ประการที่หนึ่ง ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ถือเป็นภัยคุกคามความยากจนของผู้สูงอายุ ข้อมูลจากสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติชี้ว่ามากกว่า 30% ของผู้สูงอายุไทยอยู่ในภาวะยากจน โดยมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเส้นความยากจน (poverty line) สาเหตุหลักเกิดจากการพึ่งพิงรายได้จากระบบบำนาญที่ไม่เพียงพอ ขณะที่ผู้สูงอายุในภาคเกษตรกรรมและแรงงานนอกระบบต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากครอบครัว¹ ข้อจำกัดในการจ้างงานผู้สูงอายุจำนวนมากถูกบังคับให้ทำงานในสภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น ชั่วโมงงานที่ยาวนาน ค่าจ้างต่ำ หรืองานเสี่ยงอันตราย เนื่องจากขาดทางเลือกทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงศ์ สกุลศรี และคณะ² ที่พบว่า การจ้างงานผู้สูงอายุในภาคอุตสาหกรรมบริการมักขาดมาตรการคุ้มครองตามวัย ประการที่สอง ช่องว่างของนโยบายสวัสดิการ ระบบที่ไม่เป็นธรรมและไม่ทั่วถึง แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2565-2569)³ แต่การดำเนินงานยังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การกระจายทรัพยากร

¹ สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2565, (กรุงเทพฯ: สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

² ธีรพงศ์ สกุลศรี และคณะ, *โครงการระบบสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ: การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและกิจการเพื่อสังคม*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2561).

³ ขวลิต สวัสดิ์ผล, “นโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ: ข้อเสนอเกิดบางประการ,” *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*, ปีที่ 13, ฉบับ 1, (2563), 117.

ที่ไม่เท่าเทียม สวัสดิการพื้นฐาน เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไม่สอดคล้องกับ ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และประการที่สาม ปัญหาการขาดความรู้ทางการออม เป็นภัยเงียบที่กำลังกัดกร่อนความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ซึ่งควรมี การศึกษาเชิงป้องกัน ระบบส่งเสริมการออมที่เข้าถึงได้ และการสร้างวัฒนธรรม การวางแผนทางการเงิน

นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้สูงอายุในสังคมยังคงถูกครอบงำ ด้วยกรอบความคิดแบบอุปถัมภ์ (paternalistic paradigm) ที่มองผู้สูงอายุ เป็นเพียงผู้รับบริการทางสังคม อย่างไรก็ตามข้อมูลเชิงประจักษ์จากกรมกิจการ ผู้สูงอายุ เผยให้เห็นว่า กลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น (young-old aged 60-69 ปี) ยังคงมีสมรรถภาพทางกาย (physical capacity) และความสามารถทางปัญญา (cognitive ability) ในระดับที่พร้อมสำหรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ขณะที่กลุ่ม ผู้สูงอายุวัยกลาง (middle-old aged 70-79 ปี) ยังสามารถใช้ทักษะเฉพาะทาง (specialized skills) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สูงอายุสามารถทำหน้าที่ ในบทบาทต่างๆ ได้ ได้แก่ งานที่ใช้ความรู้เฉพาะด้าน (knowledge-based occupations) เช่น ที่ปรึกษา วิทยากร งานฝีมือ (artisanal works) ที่อาศัยทักษะ พิเศษงานบริการที่ต้องใช้ประสบการณ์ (experience-intensive services) หรืองานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลา (flexible-time jobs)⁴

อย่างไรก็ดี ความท้าทายสำคัญอยู่ที่การเปลี่ยนมุมมองทางสังคม (social perception shift) จากทัศนคติที่มองผู้สูงอายุเป็นภาระ (burden perspective) สู่การยอมรับในศักยภาพและคุณค่าที่ผู้สูงอายุสามารถสร้างได้ (value creation perspective) ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และผู้สูงอายุในการร่วมกันออกแบบระบบ

⁴ คณะอนุกรรมการจัดสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์, “ภาพรวมสถานการณ์ผู้สูงอายุ”, กรมกิจการผู้สูงอายุ, (เว็บไซต์), https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1531117529-123_3.pdf. (สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2566).

สนับสนุน (supportive ecosystem) ที่เอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในปัจจุบันรัฐบาลไทยได้เริ่มตระหนักถึงศักยภาพนี้และพยายามพัฒนาแนวทางและนโยบายที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะผู้สูงอายุ การออกแบบโปรแกรมการจ้างงานที่เหมาะสมกับวัย และการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่ใช้ภูมิปัญญาผู้สูงอายุเป็นฐาน การศึกษาเรื่องการประสานงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นพื้นที่กรณีตัวอย่างที่จะแสดงให้เห็นกระบวนการในการประสานงาน เชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนักวิจัยและเทศบาลตำบลสันทรายหลวงทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูล จัดกิจกรรม และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าเข้ามาีบทบาทร่วม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกายและช่วงวัยของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ โครงการยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน โดยเฉพาะผู้ประกอบการในท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจ้างงานผู้สูงอายุ การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างเทศบาล โรงพยาบาล และภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน ทำให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และสร้างสมดุลระหว่างศักยภาพของผู้สูงอายุกับโอกาสการจ้างงานในท้องถิ่น การทำงานแบบบูรณาการนี้ทำให้เกิดการรวบรวมข้อมูลทั้งด้านอุปทาน (ผู้สูงอายุ) และด้านอุปสงค์ (ผู้ประกอบการ) เพื่อให้เกิดการจับคู่ความต้องการที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การจ้างงานที่เป็นรูปธรรม และส่งผลให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประสานงานเครือข่ายการสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดระบบความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายด้านการสร้างงานและสร้างรายได้ของผู้สูงอายุ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้มีความยั่งยืน สามารถดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการจ้างงานและสร้างอาชีพให้กับผู้สูงอายุได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้ 1) กลุ่มนิยามและจำแนกผู้สูงอายุ 2) กลุ่มศึกษาสถานการณ์การทำงานผู้สูงอายุในประเทศไทย และ 3) กลุ่มศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มนิยามและจำแนกผู้สูงอายุ

การนิยามและจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพื้นฐานสำหรับการออกแบบมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสม โดยในประเทศไทยได้ให้นิยามผู้สูงอายุตามกฎหมายว่าเป็นบุคคลสัญชาติไทยที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป⁵ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลขององค์การสหประชาชาติ การจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุสามารถพิจารณาได้จากหลายมิติ ประการแรกคือการแบ่งตามช่วงวัย ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย กลุ่ม

⁵ กลุ่มการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, *คู่มือการดำเนินงานการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุในชุมชน*, (กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2551)

ผู้สูงอายุวัยต้น (Young-old) อายุระหว่าง 60-69 ปี เป็นกลุ่มที่ยังคงมีความคล่องตัวสูง สามารถช่วยเหลือตนเองได้ดี และมีศักยภาพในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่ กลุ่มผู้สูงอายุวัยกลาง (Middle-old) อายุ 70-79 ปี จะเริ่มมีภาวะสุขภาพถดถอย และมักมีโรคเรื้อรังหรือโรคประจำตัวที่ต้องการการดูแลมากขึ้น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุวัยปลาย (Old-old) อายุ 80 ปีขึ้นไป จะมีความเสื่อมสภาพของร่างกายชัดเจน และมักต้องการความช่วยเหลือในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง ในมิติของการประเมินศักยภาพ กรมอนามัยได้นำดัชนี Barthel Activities of Daily Living (ADL) Index มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ โดยจำแนกผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มติดสังคมที่มีความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวันอย่างอิสระ กลุ่มติดบ้านที่ต้องการความช่วยเหลือในบางกิจกรรม และกลุ่มติดเตียงที่ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา⁶ มีการศึกษาที่เสนอกรอบความคิดเชิงบูรณาการเกี่ยวกับความสูงอายุจาก 4 มิติที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ความสูงอายุดามวัยที่เป็นการนับอายุตามปีปฏิทิน ความสูงอายุทางร่างกายที่พิจารณาการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา ความสูงอายุทางจิตใจที่เน้นการเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้และกระบวนการคิด และความสูงอายุทางสังคมที่พิจารณาการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคม การทำความเข้าใจความแตกต่างเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการออกแบบงานวิจัยและนโยบายสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่กำลังก้าวสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ซึ่งต้องการแนวทางที่ละเอียดอ่อนและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัยและสภาพความสามารถที่แตกต่างกัน

⁶ อัญชิษฐา ศิริคำเพ็ง และภักดี โพธิ์สิงห์, “การดูแลผู้สูงอายุระยะยาวที่มีภาวะพึ่งพิงในยุคประเทศไทย 4.0,” *Dhammathas Academic Journal*, ปีที่ 17, ฉบับที่ 3, (2560), 235-243.

⁷ เพ็ญมา กาญจนโสภาส, “ประสิทธิผลของโปรแกรมสุขศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ,” (วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาสุขศึกษา ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541).

2) กลุ่มศึกษาสถานการณ์การทำงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานภาคนอกระบบ โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้จำแนกผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่มตามศักยภาพ ได้แก่ กลุ่มอายุ 60-69 ปี ที่ยังมีศักยภาพในการทำงาน กลุ่มอายุ 70-79 ปี ที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และกลุ่มอายุ 80 ปี ขึ้นไป ที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยงานหลักที่ผู้สูงอายุทำได้แก่ งานเกษตรกรรม งานผลิต และงานพาณิชยกรรมและการขนส่ง⁸ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำนักงานสถิติแห่งชาติสรุปผลเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ⁹ พบว่าในพื้นที่ชนบท มีผู้สูงอายุถึง 58% ที่ยังคงทำงานอยู่ โดยเหตุผลหลักคือต้องการหารายได้เลี้ยงชีพและครอบครัว ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุคือความยืดหยุ่นของงานนอกระบบที่ไม่มีข้อจำกัดด้านวุฒิการศึกษา รวมถึงการรวมกลุ่มผ่านชมรมผู้สูงอายุหรือวิสาหกิจชุมชนที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นพบข้อเสนอแนะในทิศทางเดียวกันว่า ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการรวมกลุ่ม พัฒนาทักษะอาชีพ และสนับสนุนปัจจัยการผลิตสำหรับธุรกิจส่วนตัวของผู้สูงอายุ โดยต้องคำนึงถึงบริบทท้องถิ่นและความต้องการที่แตกต่างกันของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างระบบการทำงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัย

3) กลุ่มศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุ

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ¹⁰ ได้ทำการศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุในต่างประเทศ พบว่ากลุ่มศึกษาการจ้างงานผู้สูงอายุ

⁸ สภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, “ผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาแรงงานของประเทศไทย”, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556), 33.

⁹ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ, *สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2553*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553).

¹⁰ สภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน, *ข้อเสนอการขยายโอกาสในการทำงานของแรงงานสูงอายุ*, (กรุงเทพฯ: สภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556), 2-7.

จากกรณีศึกษาประเทศ 4 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และ เกาหลีใต้ มีรายละเอียดกล่าวคือ ประเทศสิงคโปร์เผชิญปัญหาประชากรสูงอายุ และขาดแคลนแรงงาน จึงมีมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมี แนวคิดหลักคือการจ้างแรงงานผู้สูงอายุภายในประเทศแทนการจ้างแรงงาน ต่างชาติ มาตรการสำคัญ ได้แก่ การออกกฎหมายจ้างงานใหม่ ขยายอายุ เกษียณเป็น 65 ปี การลดอัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของนายจ้าง การให้เงินอุดหนุนนายจ้างที่ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดฝึกอบรม พัฒนาทักษะ และการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินผ่านกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพกลาง นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดการจ้างงานแบบยืดหยุ่นและคุ้มครอง ผู้สูงอายุจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้นานขึ้น และมีรายได้ที่มั่นคง ในขณะที่สหรัฐอเมริกาเผชิญกับประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานที่ใช้ทักษะด้านสมาธิและ คอมพิวเตอร์มากขึ้น สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีผู้สูงอายุทำงานมากที่สุด นโยบายสำคัญคือการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุในการจ้างงานตามกฎหมาย The Age Discrimination Employment Act of 1967 นอกจากนี้ยังมีโครงการ ช่วยเหลือผู้สูงอายุในการหางานและฝึกอบรม เช่น Senior Community Service Employment Program (SCSEP), Workforce Investment Act และ Experience Works Inc. รวมถึงมาตรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ประกันสังคม ประกันการว่างงาน และโครงการสวัสดิการต่างๆ สำหรับประเทศญี่ปุ่นเผชิญกับ ปัญหาประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว รัฐบาลญี่ปุ่นจึงมีนโยบาย ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยมี มาตรการสำคัญ ได้แก่ การให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างที่ขยายอายุเกษียณ หรือจ้างแรงงานสูงอายุ การขยายอายุเกษียณและอายุรับสิทธิประโยชน์จาก ประกันสังคมเป็น 65 ปี การกำหนดให้บริษัทต้องกำหนดอายุเกษียณไม่ต่ำกว่า 60 ปี และการส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีแก่ผู้สูงอายุ นอกจากนี้

ยังมีการออกกฎหมายเพื่อรักษาเสถียรภาพการจ้างงานผู้สูงอายุอีกด้วย และในกรณีของประเทศเกาหลีใต้ รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและการละเลยผู้สูงอายุ มาตรการสำคัญ ได้แก่ การให้เงินอุดหนุนนายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุ การขยายอายุเกษียณ และอายุรับสิทธิประโยชน์จากกองทุนบำนาญ การให้เงินอุดหนุนแรงงานที่ถูกลดเงินเดือน การออกกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุในการจ้างงาน และเงื่อนไขการทำงาน การจัดสรรงบประมาณเพื่อฝึกอบรมทักษะแก่ผู้สูงอายุ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และการจัดตั้งหน่วยงานบริการจัดหางานสำหรับผู้สูงอายุ

ดังนั้น จากที่กล่าวมาจึงพบว่ารัฐบาลของสิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้มีการเตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือกลุ่มผู้สูงอายุด้วยการมีงานรองรับกลุ่มดังกล่าว ในกรณีของประเทศไทยจึงควรมีการเตรียมความพร้อมในการรองรับแรงงานผู้สูงอายุ อีกทั้งได้ยอมรับในศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุโดยขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุให้สูงขึ้น ซึ่งผู้สูงอายุสามารถเป็นแรงงานที่ก่อให้เกิดรายได้และเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพแก่ประเทศได้

แนวคิดการวิจัย

การทำความเข้าใจการประสานงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ใช้แนวคิดอุปทานและอุปสงค์แรงงานของผู้สูงอายุ กล่าวรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ แนวคิดอุปทานแรงงานของผู้สูงอายุ (Supply) ผู้สูงอายุจะตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อค่าจ้างที่ถูกเสนอในตลาดสูงกว่า “ค่าจ้างที่ต้องการ” (Reservation Wage) ซึ่งเป็นจุดที่ผู้สูงอายุประเมินแล้วว่าคุ้มค่ากับการสละเวลาพักผ่อนเพื่อทำงาน ปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่ต้องการและการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานมีความหลากหลาย โดยเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ งานศึกษาของพรรัตน์ แสดงหาญและคณะ¹¹ และแนวคิดของเฉลิมพล แจ่มจันทร์¹² เน้นย้ำว่าค่าจ้างแรงงาน และอัตราการทดแทนภายในใจระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ นอกจากนี้การสำรวจและงานวิจัยหลายชิ้นยังชี้ให้เห็นถึงเหตุผลเชิงลึกของผู้สูงอายุในการทำงานหลังเกษียณอายุ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการทำงาน การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และความต้องการพึ่งพาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่องความต้องการหารายได้เพื่อใช้จ่ายส่วนตัว การดูแลสุขภาพในครอบครัว ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ การมีหนี้สิน การไม่มีเงินออมเพียงพอสำหรับวัยชรา และรายได้หลังเกษียณที่ไม่เพียงพอ และปัจจัยด้านสังคม คือ ความต้องการไม่เป็นภาระของผู้อื่น การรักษาฐานะทางสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

ประการต่อมาเป็นเรื่อง แนวคิดอุปสงค์แรงงานของผู้สูงอายุ (Demand) โดยนายจ้างจะตัดสินใจจ้างแรงงานภายใต้เงื่อนไขของการแสวงหากำไรสูงสุด (Maximize Profit) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมูลค่าผลผลิตส่วนเพิ่มที่ได้รับจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นนั้นคุ้มค่ากับการลงทุน การตัดสินใจจ้างแรงงานจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการส่วนเพิ่ม รวมถึงอัตราการทดแทนกันระหว่างปัจจัยการผลิต (แรงงานและทุน) และต้นทุนของปัจจัยการผลิตนั้นๆ ดังนั้นอุปสงค์ของแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) ซึ่งเกิดจากความต้องการในสินค้าและบริการที่นายจ้างผลิต งานของสุรพันธ์ เล้าวิวัฒนา¹³ ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

¹¹ พรรัตน์ แสดงหาญและคณะ, *การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก*, (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), 5.

¹² เฉลิมพล แจ่มจันทร์, "ข้อพิจารณาในทัศนะใหม่ของ "นิยามผู้สูงอายุ" และ "อายุเกษียณ" ในประเทศไทย," *ประชากร*, ปีที่ 4, ฉบับ 1 (2555), 129-150.

¹³ สุรพันธ์ เล้าวิวัฒนา, *การศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*, (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

วัยทำงานซึ่งจะทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต ทำให้การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผลการสำรวจของ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย¹⁴ พบว่าภาคส่วนที่มีการจ้างงาน หลังเกษียณมากที่สุดคือ โรงแรมและภัตตาคาร เกษตรกรรม และการขนส่ง สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดอายุการทำงานตายตัว และเหตุผลหลัก ในการจ้างงานผู้สูงอายุได้แก่ความต้องการผู้มีประสบการณ์และสามารถถ่ายทอด ความรู้ ความไว้วางใจ และการขาดแคลนแรงงาน แม้ว่าสถานประกอบการ ส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการขยายอายุการทำงานแบบมีเงื่อนไข โดยมีการ วางแผนเตรียมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเน้นการวางแผนกำลังคน การกำหนด ตำแหน่งที่เหมาะสม และเกณฑ์การจ้างงาน เกณฑ์การคัดเลือกที่สำคัญสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ และ ลักษณะส่วนบุคคลรวมถึงสุขภาพของผู้สูงอายุ

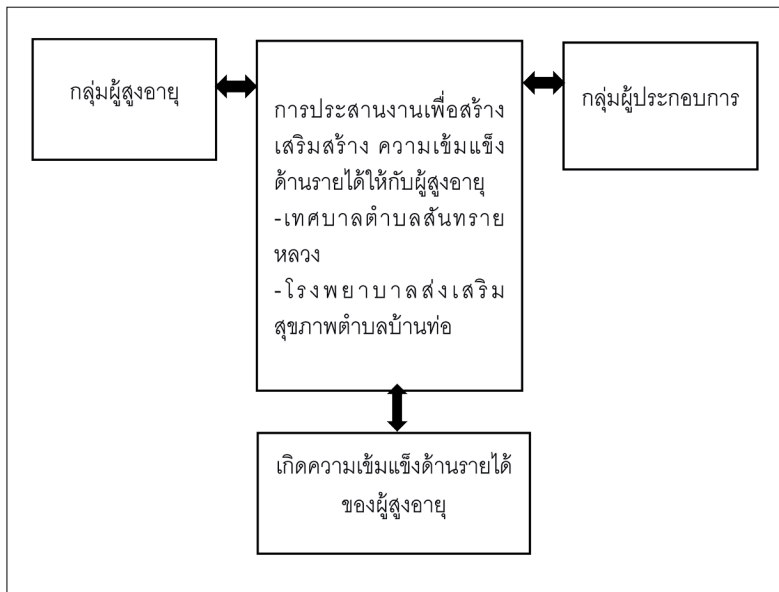
การทำความเข้าใจทั้งอุปทานและอุปสงค์นี้จึงเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานที่เหมาะสมและยั่งยืนสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง โดยมีกรอบแนวคิดการดำเนินงาน ที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน แกนหลัก การดำเนินงานคือเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ทำหน้าที่เป็น ศูนย์กลางการ ประสานงาน ในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ นอกจากนี้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท้อ ยังเข้ามามีบทบาทสำคัญในการให้ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพสุขภาพและช่วงวัยของผู้สูงอายุ แก่ทั้งผู้ประกอบการและตัวผู้สูงอายุ รวมทั้งทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจาก หลากหลายภาคส่วนเพื่อให้บริการที่ครอบคลุม

¹⁴ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย 2558*, (กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน). 2558).

แนวทางการดำเนินงานสำคัญคือการใช้หลักการจับคู่ความต้องการ (Matching Supply and Demand) โดยงานวิจัยจะรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบด้าน Supply (ผู้สูงอายุ) ซึ่งเป็นการสำรวจความต้องการทำงานและศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ และด้าน Demand (ผู้ประกอบการ) ซึ่งศึกษาความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการในชุมชน โดยศึกษาความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการในชุมชน การทำงานแบบบูรณาการนี้มุ่งสร้างสมดุลระหว่างศักยภาพของผู้สูงอายุกับโอกาสการจ้างงานในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการจ้างงานภายในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวกรอบแนวคิดได้กำหนดตัวแปรต้น ซึ่งเป็นกลไกและกิจกรรมที่ถูกนำมาใช้ และตัวแปรตามซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยตัวแปรต้น คือปัจจัยหรือการดำเนินการที่โครงการริเริ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในบริบทนี้ครอบคลุมถึงกลไกการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน ที่มีการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการระหว่างภาคีเครือข่ายหลัก ได้แก่ เทศบาลตำบลสันทรายหลวงในฐานะศูนย์กลางการประสานงาน และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าไสบทบาทผู้ให้ความรู้ด้านสุขภาพและการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ มีกระบวนการจับคู่ความต้องการ (Matching Supply and Demand) ถือเป็นกลไกย่อยของตัวแปรต้นที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลอุปทาน (Supply) จากผู้สูงอายุ (ความต้องการทำงานและศักยภาพ) และข้อมูลอุปสงค์ (Demand) จากผู้ประกอบการ (ความต้องการแรงงาน) เพื่อให้เกิดการจับคู่งานที่เหมาะสม สำหรับตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของตัวแปรต้น ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ ความเข้มแข็งด้านรายได้ของผู้สูงอายุ การพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ดีขึ้น ครอบคลุมทั้งมิติทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์

จากการมีรายได้ การมีส่วนร่วมทางสังคม และการรู้สึกรักมีคุณค่า ทำให้เกิดการจ้างงานภายในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป



แผนผัง แนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย (วิธีการศึกษา)

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นแนวคิดโดยเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยเริ่มต้นจากการร่วมมือกับเทศบาลตำบลสันทรายหลวงในการออกแบบกระบวนการทำงาน จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากผู้สูงอายุ

ผู้ประกอบการ และประชาชนในพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับการลงพื้นที่จริง เพื่อส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมกัน ออกแบบกลไกการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของตนเอง อย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจและเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง โดยต้องการ มุ่งเน้นการเสริมสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านรายได้ให้ผู้สูงอายุในเทศบาลตำบล สันทรายหลวง โดยมีเทศบาลตำบลสันทรายหลวงเป็นศูนย์กลางในการ ประสานงานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในชุมชน ขณะที่โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพในตำบลให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำงานที่เหมาะสมกับวัยและ สุขภาพแก่ทั้งผู้ประกอบการและผู้สูงอายุ การดำเนินงานจะรวบรวมข้อมูล ความต้องการแรงงานจากผู้สูงอายุ (Supply) และสถานประกอบการ (Demand) ในพื้นที่เพื่อจับคู่และส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานภายในชุมชน ซึ่งจะช่วยเพิ่ม รายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้งานวิจัยนี้ ยังมุ่งหวังให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในพื้นที่ และเป็นต้นแบบ ในการขยายผลความรู้และแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไปยังพื้นที่ อื่นๆ ต่อไปในอนาคต

การคัดเลือกภาคีเครือข่ายพิจารณาจากบทบาทและความสามารถ ของหน่วยงานในการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ โดยให้ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน ในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมมิติ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุในทุกด้าน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่ สำคัญคือ ภาคีเครือข่ายหลัก คือเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ทำหน้าที่เป็น ศูนย์กลางการประสานงานหลัก ด้วยบทบาทในการกำหนดนโยบาย สนับสนุน งบประมาณ และอำนวยความสะดวกในการเชื่อมโยงระหว่างผู้สูงอายุกับสถาน ประกอบการ รวมถึงการบูรณาการแผนงานกับหน่วยงานอื่นๆ โรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่อ เป็นหน่วยงานด้านสุขภาพและองค์ความรู้ มีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุ การประเมินศักยภาพด้านร่างกาย และให้ความรู้แก่สถานประกอบการในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ และภาคีเครือข่าย สนับสนุนผู้สูงอายุในพื้นที่ ถือเป็น กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก โดยการมีส่วนร่วมจะเน้นการรวบรวมข้อมูลความต้องการ รูปแบบการทำงานที่เหมาะสม และทักษะที่ต้องการพัฒนา เพื่อให้กลไกการจ้างงานตอบสนองความต้องการที่แท้จริงและตรงจุด สถานประกอบการ/ผู้ประกอบการในชุมชน เป็น ผู้รับจ้างและผู้สร้างโอกาส การมีส่วนร่วมจะเน้นการสำรวจความต้องการแรงงาน รูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ความพร้อมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากลไกการจ้างงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และองค์กรชุมชนร่วมกับประชาชนในพื้นที่ (ครัวเรือน) เป็น ผู้สนับสนุนและผู้สะท้อนมุมมองทางสังคม การมีส่วนร่วมจะช่วยให้เข้าใจทัศนคติของชุมชนต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ และประเมินผลกระทบเชิงบวกที่อาจเกิดขึ้นจากการมีงานทำของผู้สูงอายุต่อภาพรวมของชุมชน การคัดเลือกภาคีเครือข่ายเหล่านี้จะเน้นหน่วยงานที่มีความพร้อม ความตั้งใจ และศักยภาพในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุ ในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งบูรณาการการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ ศักยภาพการจ้างงานผู้สูงอายุ ในพื้นที่เทศบาลตำบลสันทรายหลวง พื้นที่ดังกล่าวมีลักษณะเป็นกิ่งเมืองกิ่งชนบทที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเด่นชัด โดยผสมผสานระหว่างพื้นที่เกษตรกรรมแบบดั้งเดิม และ พื้นที่จัดสรรสมัยใหม่ ประกอบกับในพื้นที่มีประชากรขนาดเล็กถึงกลางจำนวนมาก ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญ

นอกจากนี้เทศบาลสันทรายหลวงยังมีศักยภาพสูงในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่หลากหลาย สถานประกอบการมีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน และมีนโยบายส่งเสริมอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต อย่างไรก็ตามการขาดฐานข้อมูลและการประสานงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับกลไกการสร้างงานสำหรับผู้สูงอายุยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องแก้ไขต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการแบ่งได้ 3 ส่วนหลัก ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง โดยเลือกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน แบ่งเป็นจำนวนผู้ชาย 116 คน และจำนวนผู้หญิง 199 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากแต่ละหมู่บ้าน เก็บข้อมูลหมู่บ้านละ 35 คน เพื่อให้ครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรผู้สูงอายุในพื้นที่ทั้ง 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านทุ่งยาว บ้านปาลาน บ้านข้าวแท่นหลวง บ้านสันทรายหลวง บ้านท่อ บ้านสันป่าสัก บ้านต้นช้าง บ้านปิงดอ และบ้านสันทรายก้อม การเก็บข้อมูลในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม ทัศนคติ ความคาดหวัง และศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากสถานประกอบการในพื้นที่จำนวน 50 แห่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามความเหมาะสมและลักษณะธุรกิจที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจนโยบายการจ้างงาน โอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ ความยืดหยุ่นของตำแหน่งงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงานผู้สูงอายุจากมุมมองของภาคธุรกิจ และ ส่วนที่ 3 ข้อมูลจากประชาชนพื้นที่จำนวน 50ครัวเรือน ซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็น และการรับรู้ของชุมชนต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจที่อาจเกิดขึ้นจากการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของชุมชนและข้อมูลผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ตำบลสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

1.1 ลักษณะพื้นที่ในชุมชนเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

เทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีประชากรรวมทั้งสิ้น 5,788 คน กระจายตัวอยู่ใน 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านทุ่งยาว บ้านป่าลาน บ้านข้าวแท่นหลวง บ้านสันทรายหลวง บ้านท่อ บ้านสันป่าสัก บ้านต้นช้าง บ้านปินดก และบ้านสันทรายก้อม แต่ละหมู่บ้านมีจำนวนประชากรแตกต่างกันไป โดยหมู่บ้านที่มีประชากรหนาแน่นที่สุดคือ หมู่ที่ 4 บ้านสันทรายหลวง ซึ่งมีประชากรถึง 1,525 คน ในขณะที่หมู่บ้านที่มีประชากรเบาบางที่สุดคือ หมู่ที่ 8 บ้านปินดก ซึ่งมีประชากรเพียง 288 คนเท่านั้น¹⁵ สำหรับที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่มที่มีการเชื่อมต่อทางคมนาคมทางหลวงจังหวัดหมายเลข 1001 (เชียงใหม่-พร้าว) ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 118 (เชียงใหม่-ดอยสะเก็ด) ถนนวงแหวนรอบกลาง และถนนวงแหวนรอบนอก การใช้ที่ดินในพื้นที่จำแนกเป็นลักษณะพื้นที่เกษตรกรรมและที่อยู่อาศัยแบบดั้งเดิม พบในตำบลสันทรายหลวงและหมู่ที่ 4 (บ้านป่าเหมือด) ตำบลป่าไผ่ พื้นที่เหล่านี้เป็นที่ตั้งของชุมชนดั้งเดิมที่มีการทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ถั่วเหลือง และสวนผลไม้ และลักษณะพื้นที่บ้านจัดสรรและที่อยู่อาศัยสมัยใหม่ พบในตำบลสันทรายน้อย ตำบลสันทรายหลวง และหมู่ที่ 2 (บ้านแม่คำว) ตำบลสันพระเนตร พื้นที่เหล่านี้มีลักษณะเป็นชุมชนเมืองที่มีสถานประกอบการ เช่น ร้านอาหาร สถานบันเทิง และโครงการบ้านจัดสรรขนาดใหญ่ มีแนวโน้มว่าพื้นที่บ้านจัดสรรจะขยายตัวเข้ามาแทนที่พื้นที่เกษตรกรรมดั้งเดิม สำหรับด้านการประกอบอาชีพ เกษตรกรส่วนใหญ่ยังคงทำการเกษตรในพื้นที่ดั้งเดิม แต่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น การรับจ้างทั่วไป การรับจ้างในบริษัทธุรกิจ งานก่อสร้าง และบริการ

¹⁵ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง, “ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลสันทรายหลวง,” (เว็บไซต์), <http://www.sansailuang.go.th/about.php?id=1>. (สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567).

เทศบาลตำบลสันทรายหลวงยังมีอาณาเขตติดกับเทศบาลตำบลสันป่าเป้า โดยลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ที่มีความหลากหลายเนื่องจากประชากรประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน ตั้งแต่เกษตรกรรม การค้าขาย พนักงานบริษัท ไปจนถึงข้าราชการ ทำให้เทศบาลตำบลสันทรายหลวงเป็นพื้นที่ที่มีประชากรหนาแน่น ทั้งประชากรท้องถิ่นและประชากรแฝง ด้วยความหลากหลายทางเศรษฐกิจ จึงมีสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางจำนวนมาก รวมถึงผู้ประกอบการรายย่อย ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญในพื้นที่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่หลากหลายส่งผลดีต่อการจ้างงานในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการหารายได้เสริมหรือต้องการทำงานหลังเกษียณอายุ สถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางมักมีความยืดหยุ่นในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้สูงอายุได้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการรายย่อยยังเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานอิสระหรือทำงานที่บ้านได้ ซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการความสะดวกสบายและอิสระในการทำงาน ขณะเดียวทางเทศบาลสันทรายหลวงมียุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชน โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีฐานะระดับเศรษฐกิจชุมชนและคุณภาพชีวิตประชาชน โดยมีเป้าหมายให้มีรายได้เพียงพอลดภาระหนี้สิน และมีเงินออมสำหรับยามฉุกเฉิน เทศบาลได้ดำเนินโครงการฝึกอาชีพสำหรับกลุ่มแม่บ้านเพื่อสร้างทักษะและลดการว่างงาน รวมถึงสนับสนุนเงินทุนและอุปกรณ์ในการพัฒนาสินค้าชุมชน แม้กลุ่มผู้สูงอายุในบ้านจัดสรรอาจไม่สนใจมากนัก แต่เทศบาลเน้นกลุ่มชุมชนดั้งเดิมที่มีฐานะปานกลางถึงน้อยเนื่องจากพวกเขาสนใจและต้องการพัฒนาอาชีพ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นถึงศักยภาพในการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชนที่มีผู้สูงอายุมีศักยภาพในการทำงาน (Supply) และมีสถานประกอบการผู้ประกอบการ (Demand) ที่สามารถจ้างงานผู้สูงอายุภายในชุมชนได้ อันส่งผลให้เกิดการจ้างงานภายในชุมชนที่นำไปสู่การมีรายได้

เพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุต่อไปได้ อย่างไรก็ตามจากการสำรวจพบว่าเทศบาลตำบลสันทรายหลวงยังขาดฐานข้อมูลและการประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ที่เกี่ยวกับการสร้างกลไกการสร้างงานให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ดังนั้นเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจึงเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่หลากหลายและมีสถานประกอบการจำนวนมากที่พร้อมจะจ้างงานผู้สูงอายุ

1.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่งเสริมการออม และลดภาระหนี้สินของประชากร โดยได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งถือเป็นกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพในการทำงานและมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน การดำเนินงานของเทศบาลประกอบด้วยมาตรการที่สำคัญดังนี้ ด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยุทธศาสตร์ของเทศบาลมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ลดภาระหนี้สิน และมีเงินออมสำรองไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน ซึ่งการฝึกอาชีพและการสนับสนุนการผลิตสินค้าชุมชนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบรรลุเป้าหมายนี้ โครงการฝึกอาชีพช่วยให้ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพใหม่ หรือพัฒนาอาชีพเดิมให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนการสนับสนุนการผลิตสินค้าชุมชนช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ การแก้ไขปัญหาการว่างงานโดยทางเทศบาลฯ ได้ตระหนักถึงปัญหาการว่างงาน

ในชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย การฝึกอาชีพจึงเป็นมาตรการหนึ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน หรือการสร้างอาชีพส่วนตัว การส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง การสนับสนุนการผลิตสินค้าชุมชน และการฝึกอาชีพ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

1.3 กลุ่มผู้สูงอายุ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่¹⁶ ได้เผยแพร่ข้อมูลประชากรผู้สูงอายุของตำบลสันทรายหลวง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างทางประชากรผู้สูงอายุ จากการสำรวจพบว่าทั้งตำบลมีผู้สูงอายุอายุ 60 ปีขึ้นไปรวม 2,177 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย 1,069 คน และเพศหญิง 1,108 คน แสดงให้เห็นว่ามีสัดส่วนผู้สูงอายุหญิงมากกว่าชายเล็กน้อย (คิดเป็นร้อยละ 50.9) เมื่อพิจารณาการกระจายตัวตามหมู่บ้าน พบความแตกต่างที่ชัดเจน โดยหมู่ 4 มีจำนวนผู้สูงอายุสูงสุดถึง 568 คน ซึ่งมากกว่าหมู่ 8 ที่มีผู้สูงอายุน้อยที่สุดเพียง 141 คน ถึง 4 เท่า ส่วนหมู่ 2 และหมู่ 5 มีผู้สูงอายุโดยมีจำนวน 244 คน และ 292 คน ตามลำดับ ในแง่ของโครงสร้างอายุ กลุ่มวัยเริ่มสูงอายุ (60-64 ปี) มีจำนวนมากที่สุดในทุกหมู่บ้าน โดยเฉพาะที่หมู่ 4 ซึ่งมีถึง 160 คน (ชาย 68 คน หญิง 92 คน) ขณะที่จำนวนผู้สูงอายุจะลดลงตามกลุ่มวัยที่สูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวัยปลาย (85 ปีขึ้นไป) ที่มีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัด

¹⁶ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ “จำนวนผู้สูงอายุตำบลสันทรายหลวง,” (เว็บไซต์), https://cmi.ndc.moph.go.th/report/elderly_sansai. (สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567).

ตารางที่ 1 ข้อมูลประชากรผู้สูงอายุของตำบลสันทรายหลวง

หมู่	อายุ 60-64		อายุ 65-69		อายุ 70-74		อายุ 75-79		อายุ 80-84		อายุ 85-89		อายุ 90-94		อายุ 95-99		100 ปีขึ้นไป		รวม
	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	ช	ญ	
หมู่ 1	25	21	16	26	8	16	4	7	3	6	3	3	0	3	0	1	0	0	142
หมู่ 2	34	43	23	39	20	37	9	13	2	8	1	10	1	2	1	1	0	0	244
หมู่ 3	25	36	25	36	14	15	7	6	7	9	6	7	3	1	0	0	0	0	197
หมู่ 4	68	92	54	104	50	68	18	32	17	22	5	23	2	7	2	0	2	2	568
หมู่ 5	37	43	33	47	26	43	12	12	11	7	1	7	2	6	2	2	0	1	292
หมู่ 6	28	39	29	44	16	17	5	8	8	7	6	3	1	4	0	0	0	0	215
หมู่ 7	25	31	22	29	7	20	5	8	3	5	2	2	1	2	0	0	0	0	162
หมู่ 8	24	33	16	17	10	13	4	7	3	3	3	5	2	0	1	0	0	0	141
หมู่ 9	19	36	15	35	20	34	12	11	4	11	3	3	0	3	2	0	0	0	216

ที่มา: สำรวจโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ <https://cmi.ndc.moph.go.th.>,
(สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567).

หมายเหตุ หมู่ 1 บ้านทุ่งยาว หมู่ 2 บ้านปาลาน หมู่ 3 บ้านข้าวแท่นหลวง หมู่ 4 บ้านสันทรายหลวง หมู่ 5 บ้านท้อ หมู่ 6 บ้านสันป่าสัก หมู่ 7 บ้านต้นช้าง หมู่ 8 บ้านปินดก และหมู่ 9 บ้านสันทรายก้อม

จากตารางนี้ชี้ให้เห็นว่าในพื้นที่เทศบาลตำบลสันทรายหลวง มีจำนวนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงาน โดยกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-74 ปี) ซึ่งมีจำนวนถึง 1,477 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนสูงถึง 67.8% ของผู้สูงอายุทั้งหมดในพื้นที่ นับเป็นกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพสูง เช่น การมีความพร้อมด้านร่างกาย และจิตใจผู้สูงอายุกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพแข็งแรง สามารถเคลื่อนไหวและทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว มีความกระฉับกระเฉง และมีภาวะทางจิตใจที่มั่นคงจากการสะสมประสบการณ์ชีวิตมายาวนาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้พวกเขาสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมได้อย่างเต็มที่ การมีคลังความรู้และทักษะอาชีพที่หลากหลาย จากการใช้ชีวิตและการทำงานมานานหลายทศวรรษ ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ล้วนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกันไป ทั้งความรู้ด้านเกษตรกรรมท้องถิ่น งานหัตถกรรม ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ตลอดจนทักษะทางวิชาชีพต่างๆ ที่สามารถนำมาถ่ายทอดและพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์กับชุมชนได้ และความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม ด้วยวัยที่ยังไม่สูงมากนัก ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ยังสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ทั้งกิจกรรมทางกายที่ต้องใช้แรงงานพอสมควร หรืองานที่ต้องใช้สมาธิและความละเอียดอ่อน ซึ่งแตกต่างจากผู้สูงอายุวัยปลายที่อาจมีข้อจำกัดด้านสุขภาพมากกว่า

2. การดำเนินการการประสานงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุ

การดำเนินการการประสานงานร่วมมือและเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง เป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างคณะวิจัยร่วมกับเทศบาลตำบลสันทรายหลวงและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่อ โดยภาคส่วนเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน (อุปทาน) และผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างงาน (อุปสงค์) แรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุ

2.1 การประสานงานเครือข่ายการสร้างรายได้ของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง

งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนากลไกการสร้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง กระบวนการวิจัยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เริ่มตั้งแต่การออกแบบโครงการ รวบรวมข้อมูล ไปจนถึงการประเมินผล เริ่มจากขั้นตอนที่ 1 คือกระบวนการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การสร้างภาคีเครือข่าย โดยร่วมมือกับเทศบาลตำบลสันทรายหลวงเป็นแกนหลัก ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่อ และผู้ประกอบการในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้สูงอายุ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ 9 หมู่บ้าน และการออกแบบกลไกการทำงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการ และศักยภาพของผู้สูงอายุในชุมชน และขั้นตอนที่ 2 ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ (KPIs) แบ่งเป็น 4 ระดับ ระดับองค์กรภาครัฐ (2 แห่ง) ได้แก่ เทศบาลตำบลสันทรายหลวงและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่อ โดยเน้นการสร้างเครือข่ายประสานงานเพื่อเสริมสร้างรายได้ผู้สูงอายุ ระดับภาคเอกชน ได้แก่ สถานประกอบการและผู้ประกอบการในชุมชน ที่ร่วมมือกันสร้างโอกาสทางการจ้างงาน ระดับชุมชน ครอบคลุมทั้ง 9 หมู่บ้าน โดยมีการจัดตั้งกลไกการทำงานระดับหมู่บ้าน และระดับกลุ่มองค์กรชุมชน เช่น ชมรมผู้สูงอายุในตำบลสันทรายหลวง ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน โดยมีผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับศักยภาพผู้สูงอายุ พัฒนาระบบสนับสนุนทางการเงินและสังคมสำหรับผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน

ลักษณะและกลไกการประสานงานพบว่า เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการประสานงานหลักในการริเริ่ม ออกแบบ และขับเคลื่อน

กิจกรรมต่างๆ ด้วยอำนาจและบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเชื่อมโยงภาคีเข้ามารวมกัน โดยมีกลไกสำคัญคือ การเชื่อมโยงความต้องการและศักยภาพซึ่งดำเนินการโดยทำหน้าที่เป็น “ตัวกลาง” ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ได้แก่ “อุปทาน” (Supply) ของแรงงานผู้สูงอายุทั้งปัญหาด้านรายได้ ความต้องการทำงาน ความถนัด และศักยภาพเฉพาะ (เช่น แรงงานรายวัน ภูมิปัญญาท้องถิ่น) รวมถึง “อุปสงค์” (Demand) ของสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ ที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็กถึงธุรกิจขนาดกลาง

นอกจากนี้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่อมยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและความรู้ โดยให้ความรู้ด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุแก่ผู้สูงอายุเอง และให้ข้อมูลแก่ผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมและประเภทงานที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การประสานงานยังครอบคลุมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในหลายระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย/หน่วยงาน (เทศบาลฯ และ รพ.สต.), ระดับธุรกิจ (สถานประกอบการ/ผู้ประกอบการ), และระดับชุมชน/หมู่บ้าน (9 หมู่บ้าน และกลุ่มองค์กรชุมชน เช่น ชมรมผู้สูงอายุ) เพื่อให้เกิดกลไกการทำงานที่เข้าถึงและครอบคลุมทุกมิติของปัญหา รูปแบบการประสานงานนี้จึงเป็นการสร้างระบบนิเวศการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยมีศูนย์กลางการประสานงานที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ เชื่อมโยง เสริมสร้างศักยภาพ และขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่ตรงกับความต้องการและศักยภาพของทั้งผู้สูงอายุและผู้ประกอบการในพื้นที่สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของศูนย์ประสานงานในการเป็นจุดรวมและผู้ขับเคลื่อนการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างรอบด้าน ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และกลุ่มองค์กรท้องถิ่น เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงอย่างยั่งยืน

2.2 วิธีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านการสร้างงาน และสร้างรายได้ของผู้สูงอายุ

การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านการสร้างงานและสร้างรายได้ของผู้สูงอายุ มีหลักการดำเนินงานคือการวิเคราะห์สภาพปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงานและการจ้างงานของผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมายเพื่อนำข้อมูลไปสู่การวางแผนการดำเนินการ การวิเคราะห์พบสภาพปัญหา คือ ในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในชุมชน เนื่องจากโรงงานขนาดเล็กและผู้ประกอบการรายย่อยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานรายวันที่มีค่าจ้างไม่สูงนัก แต่แรงงานวัยหนุ่มสาวเลือกไปทำงานนอกพื้นที่หรือในตัวเมืองเชียงใหม่ ซึ่งให้รายได้มากกว่าทำให้ไม่สามารถทำงานรายวันในชุมชนได้ ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพและสามารถทำงานให้กับสถานประกอบการขนาดเล็กได้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นประโยชน์ต่องานพิธีกรรมต่างๆ เช่น พิธีขึ้นบ้านใหม่ งานแต่งงาน และงานทางศาสนา ซึ่งคนรุ่นใหม่ในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ ทำให้ผู้สูงอายุกลายเป็นบุคคลสำคัญในการประกอบพิธีกรรมและสร้างรายได้เสริมในรูปแบบของสินน้ำใจ สถานประกอบการและผู้ประกอบการในชุมชนตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนรายได้ของผู้สูงอายุ จึงต้องการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มรายได้และคุณภาพชีวิตของพวกเขา โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ผลจากการดำเนินการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาของผู้สูงอายุและความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการอย่างชัดเจน โดยผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงกำลังเผชิญกับปัญหาหลักสองประการ ได้แก่ ปัญหาด้านรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก การพึ่งพารายได้จากบุตรหลาน และ

การขาดแคลนสวัสดิการบำนาญทำให้ต้องพึ่งพารายได้จากเบี้ยยังชีพเป็นหลัก นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางรายยังมีภาระในการดูแลหลานทำให้ต้องหารายได้เพิ่มเติมเพื่อจุนเจือครอบครัว อีกปัญหาคือความต้องการพึ่งพาตนเอง ผู้สูงอายุต้องการหลีกเลี่ยงการเป็นภาระต่อบุตรหลาน และต้องการทำงานเพื่อหารายได้เสริมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เพื่อป้องกันภาวะโดดเดี่ยว และส่งเสริมคุณค่าในตนเอง ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการในพื้นที่ที่มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดเล็ก เช่น ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม หัตถกรรม และการแปรรูปสินค้าเกษตร รวมถึงงานบริการต่างๆ เช่น การดูแลผู้สูงอายุและเด็ก ซึ่งความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการนี้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ ในพื้นที่กลุ่มผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็ก เช่น ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม หัตถกรรม การแปรรูปสินค้าเกษตร หรืองานบริการต่างๆ กำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยแรงงานวัยหนุ่มสาวมักเลือกไปทำงานนอกพื้นที่ซึ่งให้รายได้สูงกว่า ทำให้ผู้ประกอบการเหล่านี้มองเห็นศักยภาพของผู้สูงอายุในชุมชนที่พร้อมทำงานและมีค่าจ้างที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้สูงอายุยังเป็นผู้มีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น ในงานพิธีกรรมต่างๆ ซึ่งคนรุ่นใหม่ยังขาดความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นโอกาสในการสร้างรายได้

ดังนั้นการสร้างพื้นที่ศูนย์ประสานงานมาทำหน้าที่เป็นตัวกลางสำคัญในการวิเคราะห์และเชื่อมโยงความต้องการทั้งสองส่วนนี้เข้าหากันอย่างเป็นระบบ จึงมิใช่เพียงแค่การจับคู่งานระหว่างความต้องการทำงานและความต้องการจ้างงานเท่านั้น แต่เป็นการทำความเข้าใจถึงความต้องการและศักยภาพของทั้งผู้ต้องการทำงานและผู้ต้องการจ้างงาน เพื่อให้เกิดรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นงานประจำ งานชั่วคราว งานตามความถนัด หรืองานที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนได้อย่างแท้จริงต่อไป สำหรับการ

สำรวจความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุ (Supply) และความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป (Demand) ในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง กล่าวได้ดังต่อไปนี้

2.2.1 การสำรวจความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุ (Supply)

การสำรวจความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุ พบข้อมูลสำคัญคือ ข้อมูลความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุจำนวน 315 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีเหตุผลสืบเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณของโครงการวิจัยที่มีกรอบการดำเนินงานชัดเจนในระยะเวลาที่จำกัด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้หารือร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น คือ เทศบาลตำบลสันทรายหลวง ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ และได้ขอสรุปร่วมกันว่าการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน นี้มีความเหมาะสมในบริบทของการศึกษาเชิงพื้นที่ และสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลเบื้องต้นที่มีนัยสำคัญ สำหรับการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการส่งเสริมความเข้มแข็งด้านรายได้ของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้การเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวยังถือเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถรองรับการขยายผลเชิงนโยบายและการพัฒนาโครงการในอนาคตไปสู่ประชากรผู้สูงอายุทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังสามารถให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึง และข้อมูลดังกล่าวยังแสดงให้เห็นถึงตลาดแรงงานผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้

ตารางที่ 2 ข้อมูลสำรวจความต้องการจ้างงาน

ประเภท	จำนวนคน	ร้อยละ
ต้องการทำงาน	152	48
ไม่ต้องการทำงาน	163	52
รวม	315	100

จากการสำรวจพบว่า มีผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการทำงานของพวกเขา ได้แก่ ปัญหาด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุจำนวนมากมีปัญหาสุขภาพที่จำกัดความสามารถในการทำงาน เช่น ปัญหาด้านสายตา ปัญหาเกี่ยวกับกระดูกสันหลัง และกระดูกสะโพก ทำให้ไม่สามารถทำงานที่ต้องนั่งหรือยืนเป็นเวลานานได้ปัญหาด้านการเดินทาง เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับผู้สูงอายุบางกลุ่มที่ไม่สามารถเดินทางได้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการขาดทักษะในการขับขี หรือไม่มีพาหนะส่วนตัว ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปทำงานได้ แม้ว่าสถานที่ทำงานจะอยู่ในชุมชนเดียวกัน และภาระหน้าที่ในครัวเรือน ผู้สูงอายุบางคนมีภาระหน้าที่ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะการเลี้ยงดูหลานที่ยังเล็ก ทำให้ไม่สามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้ จากสาเหตุเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ปัญหาด้านสุขภาพ การเดินทาง และภาระหน้าที่ในครัวเรือน เป็นปัจจัยสำคัญที่จำกัดโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานที่ผู้สูงอายุต้องการทำมากที่สุดคือ งานที่นำกลับไปทำที่บ้านได้ โดยมีจำนวนถึง 119 คน ทั้งนี้ มีผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน 152 คน (ทั้งนี้กลุ่มผู้สูงอายุที่ตอบแบบสอบถาม 1 ท่าน สามารถเลือกงานได้มากกว่า 1 ประเภท ทำให้มีค่าความถี่ในการตอบรูปแบบงานต้องการทำอยู่ที่ 224)

ตารางที่ 3 รูปแบบงานที่ผู้สูงอายุต้องการตามจำนวนความถี่ในการตอบ

รูปแบบงาน	จำนวนความถี่ในการตอบ	ร้อยละ
งานที่นำกลับมา ทำที่บ้านได้	119	53.12
งานชั่วคราว/รายวัน	102	45.53
งานประจำ	3	1.33
รวม	224	100

ประการต่อมา คือประเภทงานที่ผู้สูงอายุต้องการ ได้แก่ งานหัตถกรรม จักสาน แกะสลัก ทำโคลนลอย ห่อขนมไทย และบรรจุสินค้าอาหารยังเป็นการที่ผู้สูงอายุต้องการทำ เนื่องจากเป็นงานที่ไม่หนักและต้องการความประณีต โดยงานเหล่านี้มักมีค่าจ้างแบบรายชิ้นและสามารถทำที่บ้านได้ ทำให้สะดวกสำหรับผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4 ประเภทงานที่ต้องการทำตามจำนวนความถี่ในการตอบ

ประเภทงาน	จำนวนความถี่	ร้อยละ
รับจ้างทั่วไป	40	23.25%
งานหัตถกรรม	30	17.44%
ทำขนมเบเกอรี่/ขนมไทย	20	11.62%
รับจ้างขับรถ	20	11.62%
ดูแลสวน/จัดสวน	18	10.46%
แม่บ้านทำความสะอาด	18	10.46%

ตารางที่ 4 ประเภทงานที่ต้องการทำตามจำนวนความถี่ในการตอบ (ต่อ)

ประเภทงาน	จำนวนความถี่	ร้อยละ
ตัดเย็บเสื้อผ้า	11	6.39%
ดูแลผู้สูงอายุ/เด็กเล็ก	5	2.90%
รักษาความปลอดภัย	4	2.32%
เลี้ยงสัตว์	4	2.32%
รวม	172	100%

สภาพเศรษฐกิจของชุมชนดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการพึ่งพาธุรกิจค้าปลีกและบริการเป็นหลัก โดยมีสัดส่วนสูงถึง 90% เมื่อรวมธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มกับร้านขายของชำเข้าด้วยกัน ในขณะที่ภาคการผลิตทั้งด้านหัตถกรรมและการเกษตรมีบทบาทค่อนข้างจำกัด ซึ่งข้อมูลนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการวางแผนพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนในอนาคต โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างธุรกิจหลักกับผู้สูงอายุในพื้นที่ที่ต้องการทำงาน ทั้งนี้การสำรวจผู้สูงอายุจำนวน 315 คน มีผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน 152 คน (กลุ่มผู้สูงอายุที่ตอบแบบสอบถามสามารถตอบประเภทงานที่ต้องการทำได้มากกว่า 1 ข้อ ทำให้มีจำนวนความถี่ในการตอบทั้งหมด 172)

2.2.2 ความต้องการจ้างงาน (Demand) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ความต้องการจ้างงานของกลุ่มผู้ประกอบการ และความต้องการจ้างงานของกลุ่มประชาชนทั่วไป

จากการสำรวจสถานประกอบการจำนวน 50 แห่ง พบว่าความต้องการจ้างงานของกลุ่มผู้ประกอบการ ในเขตเทศบาลตำบลสินทรายหลวงส่วนใหญ่เป็นธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในชีวิตประจำวันของชุมชน โดยมี

ลักษณะสำคัญ ดังนี้ ธุรกิจด้านอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึง 46% ของสถานประกอบการทั้งหมด (จำนวน 23 แห่ง) ส่วนใหญ่เป็นร้านอาหารท้องถิ่น และร้านเครื่องดื่มขนาดเล็ก ร้านขายของชำ คิดเป็น 44% ของสถานประกอบการ (จำนวน 22 แห่ง) ร้านค้าเหล่านี้มักกระจายตัวอยู่ตามชุมชน งานหัตถกรรมท้องถิ่น แม้จะมีสัดส่วนเพียง 4% (จำนวน 2 แห่ง) แต่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทำดอกไม้จันทร์ งานผ้าพื้นเมือง และการตัดเย็บเสื้อผ้า สัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำนี้อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านช่องทางการตลาดและการส่งเสริมเชิงพาณิชย์ของผลิตภัณฑ์หัตถกรรมในพื้นที่ ธุรกิจด้านการเกษตร มีสัดส่วนเท่ากับงานหัตถกรรมที่ 4% (จำนวน 2 แห่ง)

ตารางที่ 5 ผู้ประกอบการกับความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ

กลุ่มผู้จ้าง	ประเภทธุรกิจ/งาน	จำนวน (แห่ง/ครั้ง)	สัดส่วน
ผู้ประกอบการ (50 แห่ง)			
- ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม	ร้านอาหาร/เครื่องดื่ม	23 แห่ง	46%
- ร้านขายของชำ	ร้านค้าปลีก	22 แห่ง	44%
- งานหัตถกรรม	งานฝีมือท้องถิ่น	2 แห่ง	4%
เกษตรกรรม	ฟาร์ม/สวน	2 แห่ง	4%

โดยผลการสำรวจความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่น่าสนใจว่ามีสถานประกอบการเพียง 30% หรือ 15 แห่งจากทั้งหมด 50 แห่งที่สนใจจ้างผู้สูงอายุ ในขณะที่อีก 70% หรือ 35 แห่งไม่ต้องการจ้างเนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่ในพื้นที่ต้องใช้แรงงานมากและทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานาน

ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ปัญหาด้านการเดินทาง ยังเป็นอุปสรรคสำคัญ เนื่องจากผู้สูงอายุหลายท่านไม่สะดวกในการเดินทาง มาทำงานด้วยตนเอง สำหรับงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานหัตถกรรม งานฝีมือ งานบริการในร้านอาหารและร้านค้าปลีก ตลอดจนงานที่สามารถ นำกลับไปทำที่บ้านได้ ซึ่งเน้นการใช้ทักษะและประสบการณ์มากกว่าแรงงาน ข้อมูลที่น่าสนใจคือ ประเภทงานที่ผู้ประกอบการต้องการจ้างผู้สูงอายุใน ตำบลสันทรายหลวง พบว่ามีสถานประกอบการ 14 แห่งที่สนใจจ้างงาน ผู้สูงอายุโดยงานที่ต้องการสามารถแบ่งออกเป็นประเภทหลักๆ ดังนี้ งานที่ได้รับความสนใจมากที่สุดคือ การช่วยเตรียมวัตถุดิบในการทำอาหาร คิดเป็น 50% ของงานทั้งหมด (7 แห่ง) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับลักษณะธุรกิจหลักในพื้นที่ ที่เป็นร้านอาหารและเครื่องดื่ม และงานหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น การจักสาน งานกระดาษสา การทำโคมลอย และงานประดิษฐ์จากเศษผ้า คิดเป็น 28.57% (4 แห่ง) ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนงานอื่น ที่มีความต้องการน้อยกว่า ได้แก่ งานรับจ้างทั่วไป (14.29% หรือ 2 แห่ง) และ งานดูแลผู้สูงอายุด้วยตนเอง (7.14% หรือ 1 แห่ง) สิ่งที่น่าสนใจคือ มีการระบุถึง งานบรรจุข้าวแต่น ซึ่งเป็นสินค้าขึ้นชื่อของภาคเหนือ โดยมีผู้ประกอบการ 1 แห่ง ที่สนใจจ้างผู้สูงอายุมาทำงานนี้ คิดเป็น 7.14% ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการในพื้นที่มองเห็นศักยภาพของผู้สูงอายุในงานที่ต้องการความ ประณีต ความอดทน และการใช้ทักษะประสบการณ์มากกว่าแรงงานกายภาพ โดยเฉพาะงานหัตถกรรมและงานเกี่ยวกับอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรม และวิถีชีวิตท้องถิ่น โดยผู้ประกอบการมีอัตราค่าตอบแทนที่ สามารถจ่ายให้ ผู้สูงอายุ เป็นอัตราค่าจ้างรายวัน ต่ำสุดอยู่ที่ 200 บาท/วัน สูงสุดอยู่ที่ 300 บาท/วัน โดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 257 บาท/วัน

ตารางที่ 6 ความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุจากผู้ประกอบการ

รายการ	จำนวน	สัดส่วน	รายละเอียดเพิ่มเติม
สถานประกอบการทั้งหมด	50 แห่ง	100%	-
สถานประกอบการที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ	15 แห่ง	30%	-
สถานประกอบการที่ไม่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ	35 แห่ง	70%	สาเหตุหลัก: - งานใช้แรงงานมาก - เวลาทำงานนาน - ปัญหาการเดินทาง
สถานประกอบการทั้งหมด	50 แห่ง	100%	-
สถานประกอบการที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ	15 แห่ง	30%	-

ตารางที่ 7 ประเภทงานที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ

ประเภทงานที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุ (จาก 15 แห่ง)			
1. เตรียมวัตถุดิบอาหาร	7 แห่ง	46.67%	- ค่าจ้าง 250-300 บาท/วัน
2. งานหัตถกรรมพื้นบ้าน	4 แห่ง	26.67%	- จักสาน/กระดาดสา/ไค้มลอย
3. งานรับจ้างทั่วไป	2 แห่ง	13.33%	- ค่าจ้าง 200 บาท/วัน
4. ดูแลผู้สูงอายุด้วยกัน	1 แห่ง	6.67%	- ค่าจ้าง 300 บาท/วัน
5. บรรจุข้าวแต๋น	1 แห่ง	6.67%	- สินค้าท้องถิ่น

สำหรับความต้องการจ้างงานของประชาชนทั่วไป โดยการสำรวจ 50 ครั้วเรือน พบว่ามีครั้วเรือน 50% ที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ มีครั้วเรือน 50% ที่ไม่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ กล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ดังกล่าวมีทั้งผู้ที่ต้องการและไม่ต้องการในอัตราส่วนที่เท่ากัน ภาพรวมความต้องการจ้างงาน มีครั้วเรือนถึง 25 ครั้วเรือน หรือคิดเป็น 50% ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ประเภทงานที่ต้องการจ้างเรียงตามความนิยม การดูแลผู้สูงอายุ/เด็กเล็ก เป็นงานที่ต้องการมากที่สุด (40.54%) สะท้อนถึงความต้องการด้านการดูแลในชุมชน งานช่างซ่อมแซม (ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า/ท่อน้ำ) มีความต้องการรองลงมา (21.62%) งานบ้านทั่วไป (ซักผ้า/รีดผ้า/ทำความสะอาดบ้าน) มีความต้องการ 13.51% การดูแลสวนและต้นไม้ มีความต้องการ 24.32% ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นศักยภาพการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นระบบเศรษฐกิจแบ่งปันภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีอัตราค่าตอบแทนที่สามารถจ่ายให้ผู้สูงอายุ เป็นอัตราค่าจ้างรายวัน ต่ำสุดอยู่ที่ 200 บาท/วัน สูงสุดอยู่ที่ 300 บาท/วัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 271 บาท/วัน

ตารางที่ 8 ตารางเปรียบเทียบความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ: กรณีจ้างงานของประชาชนทั่วไป

หมวดหมู่	รายละเอียด	จำนวน	สัดส่วน	ค่าจ้างรายวัน (บาท)
ครั้วเรือนทั้งหมด	จำนวนครั้วเรือนที่สำรวจ	50 ครั้วเรือน	100%	-
ต้องการจ้างผู้สูงอายุ		25 ครั้วเรือน	50%	-

ตารางที่ 8 ตารางเปรียบเทียบความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ: กรณีจ้างงาน
ของประชาชนทั่วไป (ต่อ)

หมวดหมู่	รายละเอียด	จำนวน	สัดส่วน	ค่าจ้างรายวัน (บาท)
ไม่ต้องการจ้าง		25 ครัวเรือน	50%	-
ประเภทงานที่ ต้องการ (จาก 25 ครัวเรือน)	ดูแลผู้สูงอายุ/เด็กเล็ก		100%	-
	ช่างซ่อมแซม (ไฟฟ้า/ ประปา)		40.54%	250-300
	ดูแลสวน/ต้นไม้		21.62%	200-250
	งานบ้าน (ซักผ้า/ ทำความสะอาด)		24.32%	200-250
			13.51%	200
ค่าจ้างเฉลี่ย		-	-	271
ช่วงค่าจ้าง		-	-	200-300

การสำรวจความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จากผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป พบแนวโน้มที่ชัดเจนว่าตลาดแรงงานในท้องถิ่นกำลังมองหาผู้สูงอายุที่มีทักษะเฉพาะทาง และ ประสิทธิภาพ โดยแม้ว่าธุรกิจส่วนใหญ่ในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจะเป็นธุรกิจพื้นฐาน อย่างร้านอาหาร ร้านเครื่องดื่ม และร้านขายของชำ แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะ

ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างผู้สูงอายุไม่ได้เน้นที่แรงงานหนักหรือการทำงานต่อเนื่องยาวนาน แต่กลับเป็นงานที่เน้นการใช้ทักษะความประณีต ความอดทน และประสบการณ์ที่สั่งสมมา ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ งานช่วยเตรียมวัตถุดิบในการทำอาหาร ซึ่งต้องการความละเอียดรอบคอบ และงานหัตถกรรมพื้นบ้าน เช่น การจักสาน การทำโคลอมอย หรือการประดิษฐ์จากเศษผ้า ที่สะท้อนถึงการให้คุณค่ากับ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีมือ ที่ผู้สูงอายุครอบครอง งานเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องใช้แรงกายมาก แต่ต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะตัว นอกจากนี้ ยังมีงานที่ต้องการความสามารถเฉพาะทางอย่างการบรรจุข้าวแต๋น ที่ต้องการความละเอียดและระมัดระวังเป็นพิเศษ ผู้ประกอบการเหล่านี้สามารถจ่ายค่าตอบแทนสำหรับทักษะและประสบการณ์เฉพาะที่ผู้สูงอายุมี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณค่าของแรงงานผู้สูงอายุอยู่ที่ฝีมือและความเชี่ยวชาญ

ส่วนกลุ่มประชาชนทั่วไปที่ต้องการจ้างงานกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่างานที่ได้รับความนิยมสูงสุดล้วนเป็นงานที่อาศัย ทักษะการดูแล ความรู้เฉพาะทาง และประสบการณ์ชีวิต โดยเฉพาะ งานดูแลผู้สูงอายุและเด็กเล็ก ซึ่งเป็นงานที่ต้องการความไว้วางใจ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดูแล ซึ่งผู้สูงอายุมีความได้เปรียบในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ยังมีความต้องการงานดูแลสวนและต้นไม้ ซึ่งอาจรวมถึงทักษะด้านเกษตรกรรม หรือความรู้เกี่ยวกับการดูแลพืชพรรณที่สั่งสมมาตลอดชีวิต และงานช่างซ่อมแซม เช่น ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือท่อน้ำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของความรู้และทักษะเฉพาะทางที่ผู้สูงอายุหลายท่านมีติดตัว รวมถึงงานบ้านทั่วไป เช่น ซักผ้า รีดผ้า ทำความสะอาดบ้าน ที่ต้องการความรับผิดชอบและความใส่ใจ ค่าตอบแทนที่ครัวเรือนทั่วไปยินดีจ่ายสำหรับงานเหล่านี้ สะท้อนว่าพวกเขาให้คุณค่ากับทักษะเหล่านี้ที่ช่วยแบ่งเบาภาระและสร้างความไว้วางใจ

ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงจึงกล่าวได้ว่ามุ่งเน้นไปที่การใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความประณีต มากกว่าการใช้แรงงานกายภาพ ผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถในงานหัตถกรรม งานเตรียมอาหาร งานบริการ งานดูแล และงานช่างซ่อมแซม จึงมีศักยภาพสูงในการหารายได้และมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจของชุมชนอย่างแข็งขัน การส่งเสริมและพัฒนาทักษะเหล่านี้ รวมถึงการสร้างช่องทางให้เกิดการจับคู่งานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่ต่อไป

3. การวิเคราะห์และการประเมินเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุ

จากวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจ้างงานจากผู้ประกอบการ มีการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุ และความต้องการในการจ้างงานของผู้ประกอบการรวมถึงประชาชนทั่วไปในตำบลสันทรายหลวง โดยมีการจัดทำกิจกรรมสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มผู้สูงอายุ ตัวแทนผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 315 คน กลุ่มผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ ตัวแทนผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ จำนวน 50 แห่ง และกลุ่มประชาชนทั่วไป จำนวน 50 คน จากการสำรวจพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานในชุมชน เนื่องจากต้องการหารายได้เสริมเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ความสะดวกในการเดินทาง และความคุ้นเคยกับผู้ประกอบการในชุมชน นอกจากนี้การทำงานที่บ้านและอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้สูงอายุพิจารณา ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไปมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากต้องการจ้างแรงงานในชุมชนที่ไว้ใจได้และมีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม อีกทั้งยังต้องการสนับสนุนและ

ช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายการจ้างงานระหว่างผู้ประกอบการและผู้สูงอายุในชุมชน ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายหลักในการเพิ่มรายได้ให้ผู้สูงอายุในชุมชน

การสำรวจความพร้อมในข้อมูลการจ้างงานผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสันทรายหลวง การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต พบว่ามีปัจจัยหลักที่ต้องพิจารณาเพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดผลสำเร็จ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านสุขภาพ เนื่องจากความเสื่อมถอยของร่างกายตามวัย เช่น การมองเห็น การได้ยิน ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ และระบบประสาท อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุช่วงอายุ 60-70 ปี ส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพดีและสามารถทำงานที่ไม่ใช้แรงงานหนักได้ เช่น งานหัตถกรรม เกษตรกรรมแบบพอเพียง หรือการเลี้ยงสัตว์ ดังนั้น การประเมินสภาพร่างกายของตนเองก่อนตัดสินใจทำงานจึงเป็นเรื่องจำเป็น 2. ประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับกิจกรรมผู้สูงอายุ¹⁷ ได้เสนออาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุในยุคปัจจุบัน เช่น งานเกษตร (ปลูกผักสวนครัว) งานฝีมือและหัตถกรรม งานบริการ (ทำอาหาร ขายของออนไลน์) อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปคือความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่ (Re-skill และ Up-skill) ของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของผู้สูงอายุแต่ละคน หากมีพื้นฐานการทำงานที่หลากหลาย ก็จะปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ง่ายกว่า ดังนั้น การส่งเสริมการฝึกทักษะใหม่ จึงเป็นกลไกสำคัญเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน 3. ความต้องการของผู้จ้างงาน แม้ผู้ประกอบการสนใจจ้างผู้สูงอายุ แต่ยังมีข้อขัดข้องทางในการเชื่อมต่อกับแรงงานกลุ่มนี้ การจัดตั้งศูนย์

¹⁷ กรมกิจการผู้สูงอายุ, “ชุดความรู้ เพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ” กรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, (เว็บไซต์), https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1615714709-755_0.pdf. (สืบค้นวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2566).

หรือการมีผู้ประสานงาน จึงเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยศูนย์นี้จะทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลทั้งจากผู้สูงอายุที่ต้องการงานและนายจ้างที่ต้องการแรงงาน ส่งผลให้เกิดการจ้างงานที่ตรงกับความต้องการของทั้งสองฝ่าย

4. ช่วงอายุและข้อจำกัดของผู้สูงอายุในการทำงาน ผู้สูงอายุในช่วงอายุ 60-79 ปี มีศักยภาพในการทำงานสูง โดยเฉพาะผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทาง แต่ผู้สูงอายุบางส่วนมีข้อจำกัดด้านสุขภาพ เช่น ปวดข้อ ปวดเข่า หรือมีโรคประจำตัว ทำให้ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ ทั้งนี้จากข้อจำกัดด้านสุขภาพจึงต้องหาแนวทางสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้มีงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง

5. ข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยี ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว ทำให้การติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ต้องผ่านเจ้าหน้าที่เทศบาล โดยการจัดตั้งศูนย์ประสานงานผู้สูงอายุในอนาคตต้องมีระบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จากข้อมูลเหล่านี้ ทางเทศบาลตำบลสันทรายหลวงสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดโครงการเพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อนึ่ง ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ควรดำเนินการตามแนวทางดังนี้ *ประการแรก* เสริมสร้างศักยภาพและทักษะอาชีพของผู้สูงอายุ โดยดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และส่งเสริมการจัดหางานที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีคุณค่า ทั้งนี้ ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุ *ประการต่อมา* ผลักดันให้การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นนโยบายระดับท้องถิ่น โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของเทศบาลตำบลสันทรายหลวง เพื่อสร้างความยั่งยืนในการดำเนินโครงการและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ของผู้สูงอายุ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้สูงอายุในชุมชน การมีนโยบายสนับสนุนจากเทศบาลตำบลสันทรายหลวง จะทำให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุที่ยั่งยืน โดยการดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลสันทรายหลวงมีโอกาสในการสร้างรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

บทสรุป

จากการศึกษาการประสานงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้สูงอายุในประเด็นรายได้และการพึ่งพาตนเองกับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยเฉพาะในสาขาอาชีพหัตถกรรม เกษตรแปรรูป และงานบริการ ที่สามารถปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุได้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าโครงการนี้ได้เพียงสร้างโอกาสทางการจ้างงานเท่านั้น แต่ยังได้พัฒนาระบบสนับสนุนทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและสังคมผ่านกลไกความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจแล้ว ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมและลดปัญหาความโดดเดี่ยวของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะยังคงมีข้อจำกัดในประเด็นความยั่งยืนของโครงการและความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสามารถยืนยันได้ว่า การเปลี่ยนแนวคิดจากการมองผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเปราะบางมาเป็นการมองเห็นศักยภาพของกลุ่มคนวัยนี้ พร้อมกับการออกแบบกลไกที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะพื้นที่ และการสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนนั้น สามารถนำไปสู่การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม

สำหรับการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนอื่นๆ ได้อย่างยั่งยืน และ การศึกษาพบความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานผู้สูงอายุ ในพื้นที่ ในด้านอุปทาน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพและความต้องการ ทำงานสูง ทั้งจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและความต้องการพึ่งพาตนเอง แต่มี ข้อจำกัดในประเด็นประเภทงานที่ต้องมีความยืดหยุ่นและไม่ใช้แรงงานหนัก ส่วนด้านอุปสงค์ ผู้ประกอบการและชุมชนมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ในงานที่เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ เช่น งานดูแลผู้สูงอายุด้วยกัน งานหัตถกรรม และงานบริการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุ การออกแบบกลไกการจ้างงานที่ยั่งยืนจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัด ของทั้งสองฝ่ายอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของ ตลาดแรงงานกับศักยภาพของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มตัว ทำให้การส่งเสริมการ จ้างงานผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่เพียงช่วยเพิ่มรายได้ให้กับกลุ่มวัยนี้ แต่ ยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม จากการศึกษาข้อมูลและบทเรียน ที่ผ่านมา พบว่ามีหลายประเด็นที่ควรเร่งดำเนินการเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถ ทำงานได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

1. การคุ้มครองสิทธิและเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ ผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงทำงาน โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและแรงงานนอกระบบ ซึ่งมัก ขาดหลักประกันทางสังคมที่เพียงพอ ดังนั้น รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้สูงอายุจะได้รับเมื่อทำงานหลังเกษียณ เช่น สิทธิประกันสังคม สวัสดิการสุขภาพ และการเข้าถึงกองทุนการออมแห่งชาติ นอกจากนี้ ควรสร้างความเข้าใจในสังคมและสถานประกอบการให้เห็น คุณค่าของการจ้างผู้สูงอายุ ซึ่งยังมีศักยภาพและประสบการณ์ที่สามารถสร้าง ประโยชน์ให้กับองค์กรได้

2. การผลักดันนโยบายจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ แม้ผู้สูงอายุหลายคนยังมีความสามารถและต้องการทำงาน แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่กลับจ้างงานกลุ่มนี้ในอัตราที่ต่ำ เนื่องจากความกังวลเรื่องความเหมาะสมของงานหรือภาระสวัสดิการ รัฐจึงควรออกมาตรการจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษีหรือให้เงินสนับสนุนแก่องค์กรที่จ้างผู้สูงอายุ พร้อมทั้งส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและไม่เลือกปฏิบัติตามอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสทำงานร่วมกับคนทุกวัยอย่างเท่าเทียม

3. การออกแบบงานที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย ลักษณะงานของผู้สูงอายุอาจแตกต่างจากแรงงานทั่วไป เนื่องจากบางคนอาจไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ จึงควรมีรูปแบบการจ้างที่หลากหลายหรืองานตามโครงการระยะสั้นที่สำคัญ ค่าจ้างควรมีความเป็นธรรมแม้ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน

4. การสนับสนุนแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานนอกระบบ เช่น รับจ้างทั่วไปหรือทำอาชีพส่วนตัว รัฐจึงควรส่งเสริมช่องทางหารายได้เหล่านี้ด้วยการให้ความรู้ด้านการตลาด การพัฒนาทักษะ และการเข้าถึงแหล่งทุน รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิในการต่อรองกับนายจ้าง เพื่อป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบ

ทั้งนี้ การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไม่เพียงช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มวัยนี้ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยไปสู่ความยั่งยืน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ สถานประกอบการ และชุมชน ในการสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานอย่างมีศักยภาพและมีคุณค่า

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กลุ่มการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, *คู่มือการดำเนินงานการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุในชุมชน*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2551).
- ธีรณรงค์ สกุลศรี และคณะ, *โครงการระบบสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ: การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและกิจการเพื่อสังคม*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2561).
- พรรัตน์ แสดงบุญและคณะ, *การพัฒนารูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรมเขตภาคตะวันออก*, (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560).
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย 2558*, (กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2558).
- สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, *ผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาแรงงานของประเทศไทย*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556).
- สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกระทรวงแรงงาน, *ข้อเสนอการขยายโอกาสในการทำงานของแรงงานสูงอายุ*, (กรุงเทพฯ: สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2556).
- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2565*, (กรุงเทพฯ: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ, *สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2553*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553).

บทความ

เฉลิมพล แจ่มจันทร์, “ข้อพิจารณามโนทัศน์ใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ” และ “อายุเกษียณ” ในประเทศไทย,” *ประชากร*, ปีที่ 4, ฉบับ 1 (2555), 129-150.

ชวลิต สวัสดิ์ผล, “นโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ: ข้อสังเกตบางประการ,” *วารสารสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*, ปีที่ 13, ฉบับที่ 1 (2563), 117.

อัญชิษฐสุธา ศิริคำเพ็ง และ ภักดี โพธิ์สิงห์, “การดูแลผู้สูงอายุระยะยาวที่มีภาวะพึ่งพิงในยุคประเทศไทย 4.0,” *Dhammathas Academic Journal*, ปีที่ 17, ฉบับที่ 3 (2560), 235-243.

วิทยานิพนธ์

เพ็ญผกา กาญจนโอบาส, *ประสิทธิผลของโปรแกรมสุขศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การส่งเสริมสุขภาพในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ*, (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา สุขศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541).

สุรพันธ์ เล้าวิวัฒนา, *การศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพมหานคร*, (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551)

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมกิจการผู้สูงอายุ, “ชุดความรู้เพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยอย่างมีคุณภาพ,” กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, (เว็บไซต์), https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1615714709-755_0.pdf, (สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566).

คณะอนุกรรมการจัดสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, “ภาพรวมสถานการณ์ผู้สูงอายุ,” กรมกิจการผู้สูงอายุ, (เว็บไซต์), https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1531117529-123_3.pdf. (สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2566).

เทศบาลตำบลสันทรายหลวง “ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลสันทรายหลวง,” (เว็บไซต์), <http://www.sansailuang.go.th/about.php?id=1>. (สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567).

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ “จำนวนผู้สูงอายุตำบลสันทรายหลวง,” (เว็บไซต์), https://cmi.ndc.moph.go.th/report/elderly_sansai. (สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567).