

การศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น *

The Elderly Employment Policy Process in Local Government Organizations (LGOs)

ไพรินทร์ ขัดธิพงษ์

Pairin Khadtipong

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Social Administration, Thammasat University

E-mail: pairin.kh@up.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร อปท. ที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน 4 ภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 162 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุโดยรวม ทั้งด้านการกำหนดการนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม พบว่า อปท. มีความเชี่ยวชาญในกิจกรรมที่อิงกับระเบียบและข้อบังคับ แต่ยังขาดการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การศึกษาแนวทางจากต่างประเทศ และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายฯ ให้บุคคล

* ได้รับบทความ: 17 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ: 19 กันยายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 22 กันยายน 2568



ทั่วไปและกลุ่มผู้สูงอายุได้รับรู้ รูปแบบการจ้างงานที่โดดเด่น คือ การต่อสัญญาจ้างบุคลากรเดิมที่เกษียณอายุ โดยพิจารณาจากความสามารถและสุขภาพเป็นหลัก แต่ยังมีขาดมาตรฐานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ชัดเจน ที่สำคัญที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของกระบวนการพัฒนานโยบายได้ถึงร้อยละ 56.1 ($R^2 = .561$) ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และ ประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับความสามารถ ในทางกลับกัน ปัจจัยเชิงลบที่ขัดขวางการพัฒนานโยบาย คือ การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่เข้มงวด และ เหตุผลในการจ้างงานที่ไม่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

องค์ความรู้สำคัญจากการวิจัย คือ “คุณภาพของการออกแบบลักษณะการจ้างงาน” เป็นกลไกขับเคลื่อนหลักที่มีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของกระบวนการพัฒนานโยบายทั้งหมด กล่าวคือ การสร้างกรอบการจ้างงานที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน เป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเนื่องจากเป็นการใช้ประโยชน์จาก “ภูมิปัญญา” และ “ประสบการณ์” ของผู้สูงอายุเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับท้องถิ่น

คำสำคัญ: กระบวนการนโยบายสาธารณะ; การจ้างงานผู้สูงอายุ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The study had three main objectives: 1) to investigate the policy process for senior employment in Local Government Organizations (LGOs); 2) to explore the characteristics of job roles for the elderly within these organizations; and 3) to analyze predictive factors of job characteristics that influence the senior employment policy process in LGOs. This was a quantitative research study. Data was collected from 162 executives of LGOs that have senior employment policies



across four regions of Thailand using a questionnaire. The data was then analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research findings indicate that, overall, the senior employment policy process—including policy formulation, implementation, and evaluation—is at a high level. However, it was found that LGOs excel in activities based on regulations and rules but lack strategic analysis, a study of international best practices, and public relations to disseminate policy information to the general public and seniors. The dominant employment model involves re-hiring retired staff, primarily based on their skills and health, but it lacks clear standards for compensation and welfare. Most significantly, the job characteristic factors collectively predict the success of the policy development process at 56.1% ($R^2 = .561$). The analysis reveals that positive factors influencing the development of senior employment policies in LGOs are appropriate compensation and welfare and job types that align with their abilities. Conversely, negative factors that hinder policy development are rigid working hours and employment rationales that do not focus on the seniors' quality of life.

The key takeaway from this research is that the "quality of the employment design" is the primary driver of the entire policy development process's success. In other words, creating an appropriate and standardized employment framework, particularly regarding compensation, is crucial for elevating senior employment policies at the local level to be sustainably effective, especially in enhancing the quality of life and fostering community economic development. This is because it leverages the "wisdom" and "experience" of older adults to create economic value for the locality.

Keywords: public policy process; elderly employment; Local Government Organizations



1. บทนำ

การผลักดันผู้สูงอายุเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลในชุดปัจจุบันกำลังมุ่งส่งเสริม จากที่ประชุมคณะรัฐมนตรี วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการรองรับเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุ มาตรการดังกล่าวส่งเสริมให้นายจ้างมีการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมาตรการทางภาษี โดยให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่รับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน ร้อยละ 100 ของรายจ่ายในการจ้างงาน ซึ่งไม่เกินค่าจ้าง 15,000 บาทต่อเดือน และต้องเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณงานและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ้างให้ทำงานต่อ หรือเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนสมัครงานไว้กับกรมการจัดหางาน และไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างงานผู้สูงอายุนั้น

ทั้งนี้ จะเห็นว่าที่ผ่านมานโยบายและมาตรการส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุจะมีลักษณะเป็นนโยบายหรือมาตรการสมัครใจไม่ใช่การบังคับ เช่นในงานวิจัยของพรรัตน์ แสงหาญ (2558) พบว่า การจ้างงานในภาคเอกชนจะเน้นความสมัครใจร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับผู้สูงวัยในลักษณะของการจับคู่งาน (Job Matching) เป็นกรณีๆ ไป มิใช่การขยายอายุเกษียณสำหรับทุกคน สอดคล้องกับสภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (2556) ที่เสนอกรอบแนวคิดในลักษณะการส่งเสริมตามความสมัครใจในลักษณะการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงความสอดคล้องในด้านคุณสมบัติของผู้สูงวัยที่ประสงค์จะทำงานต้องพิจารณาจากความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงวัยและหลักความสมัครใจ นอกจากนี้การจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ครอบคลุมเฉพาะผู้มีความเชี่ยวชาญที่ขาดแคลนและจำเป็นในหน่วยงานของภาครัฐ “การเกษียณอายุราชการ” โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จข้าราชการ พ.ศ. 2494 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2554 กำหนดให้ข้าราชการพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท อาทิ ผู้พิพากษาอาวุโส อัยการอาวุโส ตุลาการศาลปกครอง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความจำเป็นที่ต้องการจ้างงานต่อ (พรรัตน์ แสงหาญ, 2561)

จากกรอบนโยบายข้างต้น สามารถสรุปข้อจำกัดสำคัญ ได้ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) เน้นความสมัครใจ ไม่ใช่การบังคับ นโยบายไม่ได้กำหนดให้ทุกองค์กรต้องจ้างผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ทำให้การจ้างงานขึ้นอยู่กับความต้องการและความสมัครใจของนายจ้างและผู้สูงอายุ



เป็นรายบุคคล 2) การจำกัดกลุ่มเป้าหมายในภาครัฐ การจ้างงานในหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ จำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ส่งผลให้โอกาสการทำงานในภาครัฐของผู้สูงอายุทั่วไป มีจำกัด และ 3) ขาดกรอบปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับท้องถิ่น มาตรการลดหย่อนภาษีของรัฐบาล มุ่งเน้นที่ภาคเอกชนเป็นหลัก ทำให้ยังไม่มีกรอบแนวทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

จากข้อจำกัดข้างต้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการ ผลักดันการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมี อำนาจตามกฎหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ อปท. ยังมีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกต่าง ๆ โดยมีระเบียบที่ รองรับเปิดโอกาสให้จ้างงานได้ทั้งในรูปแบบ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือ พนักงานจ้าง เหมาเอกชน นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2567 ยังมีประกาศที่อนุญาตให้จ้างงานในตำแหน่ง พนักงาน ผู้สูงอายุชำนาญงาน และ พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิ แสดงให้เห็นถึงความตระหนักของภาครัฐ ในการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของผู้สูงอายุในท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันมีหลาย อปท. ที่ได้เริ่มนำ นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์จาก ประสบการณ์และความรู้ของผู้สูงอายุในงานที่หลากหลาย เช่น งานด้านธุรการ งานด้านการให้ คำปรึกษา เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่านโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพราะเป็นการใช้ประโยชน์จาก “ทุนทางสังคมและภูมิ ปัญญา” ของผู้สูงอายุในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับท้องถิ่น นอกจากนี้ รายได้ที่ผู้สูงอายุ ได้รับยังช่วยกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนของเงินในชุมชน ทำให้เศรษฐกิจฐานรากแข็งแกร่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sangpud (2021) ศึกษาการใช้คุณค่าของผู้สูงอายุมาใช้เพื่อส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชน กรณีศึกษาที่บ้านเขาแดง อ.กุยบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์ โดยงานวิจัยชี้ว่าการดึง ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการพัฒนาชุมชนส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต ของผู้สูงอายุ

จากสถานการณ์และความสำคัญที่เกิดขึ้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการ นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. ว่ามีกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบายเป็นอย่างไรบ้าง รวมถึง ลักษณะการจ้างงานที่เกิดขึ้น และปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้



ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่ปรับปรุงและเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

บทความเรื่องนี้เป็นส่วนหนึ่งของคณาณิพนธ์ เรื่อง การพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทางผู้วิจัยขอขอบคุณโครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก (คปก.) ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนดำเนินการวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้โอกาสผู้วิจัยเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สาขานโยบายสังคม รวมถึงขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาต้นสังกัดของผู้วิจัยที่ให้ความอนุเคราะห์อนุมัติลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุของในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.2 เพื่อการศึกษาลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการคัดเลือกพื้นที่ในการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง อปท. ที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุใน 4 จังหวัดจาก 4 ภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดลำปาง จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา โดยมีเหตุผลในการคัดเลือกจังหวัดที่มีจำนวนผู้สูงอายุและการจ้างงานอยู่ในลำดับต้นของภูมิภาค และความเป็นไปได้ในการศึกษาและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารในอปท. ที่มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับนโยบาย (ตั้งแต่หัวหน้ากองขึ้นไป) และยินดีให้ข้อมูลจำนวน 162 แห่ง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่น 0.975 มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางไปรษณีย์และช่องทางออนไลน์ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อ



อธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็น และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาเพื่อค้นหาปัจจัยพยากรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลในการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บริหารที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้น 162 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.5 ระดับอายุจะอยู่ที่ 41 – 50 ปี ร้อยละ 51.9 รองลงมา อยู่ในช่วงอายุ 51 ปี – 60 ปี ร้อยละ 22.2 นอกจากนี้ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 ส่วนระยะเวลาการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ร้อยละ 44.4 ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 – 15 ปี และ ร้อยละ 43.9 ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 15 ปี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่ง ได้แก่ ปลัด ร้อยละ 42.6 นายก ร้อยละ 32.7 และหัวหน้างาน ร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

การนำเสนอแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) กระบวนการของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

4.1 กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวัตถุประสงค์หนึ่งในการศึกษาการพัฒนา นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การนำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

4.1.1 การกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการศึกษาการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้บริหารในภาพรวม ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า การดำเนินการที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ มีการศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องก่อนการนำเสนอ นโยบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) รองลงมา คือ มีการกำหนด



เป้าหมายในการแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) ขณะเดียวกันเมื่อสอบถามผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนวทางเพื่อประกอบการตัดสินใจก่อนที่จะมีการกำหนดนโยบายมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13) และการศึกษาแนวทางของประเทศอื่นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุก่อนการกำหนดนโยบายเป็นประเด็นที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49)

ตารางที่ 1 การกำหนดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น	25 (15.4)	96 (59.3)	25 (15.4)	9 (5.6)	7 (4.3)	3.76	.93	มาก
2) มีการสอบถามปัญหาโดยตรงจากผู้สูงอายุในพื้นที่	24 (14.8)	94 (58.0)	26 (16.0)	11 (6.9)	7 (4.3)	3.72	.95	มาก
3) มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของตัวแทนผู้สูงอายุและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	15 (9.3)	83 (51.2)	36 (22.2)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.52	.87	มาก
4) มีการสรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาข้อสรุปในการแก้ไข	18 (11.1)	99 (61.1)	37 (22.9)	1 (0.6)	7 (4.3)	3.74	.83	มาก
5) มีการวิเคราะห์ขนาดปัญหาที่ค้นพบ	4 (2.5)	109 (67.3)	30 (18.5)	19 (11.7)	0 (0.0)	3.60	.73	มาก
6) มีการกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา	7 (4.3)	120 (74.1)	25 (15.4)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.77	.63	มาก
7) มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการแก้ไขก่อนหลัง	7 (4.3)	102 (63.0)	17 (10.5)	36 (22.2)	0 (0.0)	3.49	.87	มาก
8) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาผู้สูงอายุที่เกิดขึ้น	7 (4.3)	102 (63.0)	26 (16.1)	20 (12.3)	7 (4.3)	3.51	.92	มาก



ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9) มีการกำหนดสมมติฐานหรือคาดคะเนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบาย	5 (3.1)	65 (40.1)	36 (22.2)	32 (19.8)	24 (14.8)	2.97	1.15	ปานกลาง
10) มีการศึกษาแนวทางของประเทศอื่นก่อนการกำหนดนโยบาย	8 (4.9)	39 (24.1)	30 (18.5)	33 (20.4)	52 (32.1)	2.49	1.30	น้อย
11) มีการเสนอแนวทางเลือกหลายวิธีการเพื่อประกอบการตัดสินใจ	7 (4.3)	63 (38.9)	36 (22.2)	56 (34.6)	0 (0.0)	3.13	.95	ปานกลาง
12) มีการศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องก่อนการนำเสนอแนะนโยบาย	7 (4.3)	93 (57.4)	33 (20.4)	29 (17.9)	0 (0.0)	4.17	3.18	มาก
13) มีการจัดทำและเสนอกรอบแนวทางของนโยบายก่อนประกาศใช้	6 (3.7)	88 (54.3)	47 (29.0)	21 (13.0)	0	3.49	.77	มาก
14) มีการเผยแพร่ข้อมูลของนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุไปสู่สาธารณะ	5 (3.1)	120 (74.0)	28 (17.3)	9 (5.6)	0 (0.0)	3.75	.60	มาก
รวม						3.51	.58	มาก

4.1.2 การนํานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ

ผลการศึกษานํานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่มี



การดำเนินการอยู่ในระดับมากเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมา คือ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) และประเด็นที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น คือ มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายให้กับบุคคลทั่วไปและกลุ่มผู้สูงอายุได้รับรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37)

ตารางที่ 2 การนำนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติ

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) มีการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน โครงการ และ กิจกรรม	18 (11.1)	96 (59.3)	38 (23.4)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.75	.73	มาก
2) มีการกำหนดขอบเขตและรายละเอียดการดำเนินงานในแผนงาน/โครงการ และกิจกรรม	9 (5.6)	105 (64.7)	38 (23.5)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.70	.67	มาก
3) มีการกำหนดเป้าประสงค์ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกลยุทธ์ที่จะต้องใช้ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์	6 (3.7)	104 (64.2)	33 (20.4)	19 (11.7)	0 (0.0)	3.60	.74	มาก
4) มีการจัดประชุมชี้แจงผู้บริหารและปฏิบัติงานในอปท.ให้เข้าใจถึงนโยบาย ฯ	9 (5.6)	99 (61.1)	42 (25.9)	11 (6.8)	1 (0.6)	3.64	.72	มาก
5) มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย ฯ ให้บุคคลทั่วไปและกลุ่มผู้สูงอายุได้รับรู้	18 (11.1)	52 (32.1)	64 (39.5)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.37	.90	ปานกลาง



ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6) มีการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3 (1.9)	110 (67.9)	39 (24.1)	10 (6.1)	0 (0.0)	3.65	.62	มาก
7) มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด	6 (3.7)	123 (75.9)	33 (20.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.83	.46	มาก
8) มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	15 (9.3)	106 (65.4)	30 (18.5)	11 (6.8)	0 (0.0)	3.77	.71	มาก
9) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ	36 (22.3)	106 (65.4)	20 (12.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	.58	มาก
10) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงาน	24 (14.8)	125 (77.2)	12 (7.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.06	.49	มาก
11) มีการจัดสถานที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายฯ	14 (8.6)	136 (84.0)	12 (7.4)	0 (0)	0 (0)	4.01	.40	มาก
รวม						3.77	.45	มาก

4.1.3 การประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า อบท. มีการดำเนินการภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ และเกณฑ์ประเมินผลเพื่อใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลนโยบายในระดับ



มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) รองลงมา คือ มีการชี้แจงวิธีการ ขั้นตอน การดำเนินงานตรวจสอบและเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และการดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) และการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินนโยบาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01)

ตารางที่ 3 การประเมินผลนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
1) มีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เพื่อวัดความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามนโยบาย	15 (9.3)	88 (54.3)	31 (19.1)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.56	.88	มาก
2) มีการกำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เพื่อวัดความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามนโยบาย	42 (25.9)	64 (39.5)	28 (17.3)	28 (17.3)	0 (0.0)	3.74	1.03	มาก
3) มีการกำหนดเป้าหมาย/ค่า เป้าหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จของ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	36 (22.2)	81 (50.1)	25 (15.4)	20 (12.3)	0 (0.0)	3.82	.92	มาก
4) มีการกำหนดขั้นตอน วิธีการ เกณฑ์ประเมินผลเพื่อใช้ในการ ตรวจสอบและประเมินผลนโยบาย	37 (22.8)	91 (56.2)	25 (15.4)	9 (5.6)	0	3.96	.78	มาก
5) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามประเมินผลนโยบาย ฯ	32 (19.7)	79 (48.8)	23 (14.2)	27 (16.7)	1 (0.6)	3.70	.99	มาก
6) มีการชี้แจงวิธีการ ขั้นตอน การ ดำเนินงานตรวจสอบและเกณฑ์การ	21 (13.0)	112 (69.1)	18 (11.1)	11 (6.8)	0 (0.0)	3.88	.71	มาก



ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ประเมินให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ								
7) มีการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลตามแผนการของนโยบาย ฯ ตามที่กำหนดไว้	23 (14.2)	106 (65.4)	9 (5.6)	17 (10.5)	7 (4.3)	3.75	.97	มาก
8) มีการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ								
8) มีการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	20 (12.3)	65 (40.1)	33 (20.4)	44 (27.2)	0 (0.0)	3.38	1.02	ปานกลาง
9) มีการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินนโยบาย								
9) มีการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินนโยบาย	14 (8.6)	46 (28.4)	39 (24.1)	53 (32.7)	10 (6.2)	3.01	1.10	ปานกลาง
10) มีการนำผลการประเมินนโยบาย มาทบทวนเพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข								
10) มีการนำผลการประเมินนโยบาย มาทบทวนเพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข	16 (9.9)	92 (56.8)	29 (17.9)	25 (15.4)	0 (0.0)	3.61	.87	มาก
11) มีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง								
11) มีการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	17 (10.4)	113 (69.8)	21 (13.0)	11 (6.8)	0 (0.0)	3.84	.66	มาก
รวม						3.68	.59	มาก

4.2 ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุใน อบต. ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะของผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน ผลการศึกษา พบว่า สุขภาพร่างกายแข็งแรงเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) รองลงมา คือ มีความสนใจที่จะทำงานต่อ



(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) 2) การคัดเลือกผู้สูงอายุที่เข้ารับการจ้างงาน การต่อสัญญาจากผู้สูงอายุที่เคยทำงานใน อปท. อยู่ก่อนแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41) รองลงมา คือ การคัดเลือกจากการสัมภาษณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) และการคัดเลือกโดยวิธีการเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไป มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73) 3) ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า การทำงานของผู้สูงอายุจะเป็นการจ้างงานแบบเต็มเวลา คือ มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33) 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้สูงอายุได้รับค่าตอบแทนอัตราเดิมที่เคยทำงานมาก่อนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) 5) ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ เป็นลักษณะงานที่ไม่มีเสียงอึกทึกเป็นลักษณะหนึ่งที่ต้องกรปกรองส่วนท้องถิ่นดำเนินการมากที่สุดในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) รองลงมา คือ งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตราย และ งานที่ไม่ใช้สายตา มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ 4.11 ตามลำดับ) 6) ประสิทธิภาพสำหรับผู้สูงอายุ คือ งานตามตำแหน่งเดิมที่ผู้สูงอายุเคยทำการดำเนินการที่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) และ 7) เหตุผลการจ้างงานผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่มาจากความสามารถและสมรรถนะในงานของผู้สูงอายุอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) รองลงมา คือ การลดภาระพึ่งพิงคนวัยทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และความจำเป็นทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83)

ตารางที่ 4 ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
คุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงาน								
1) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	86 (53.1)	74 (45.7)	1 (0.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.51	.55	มาก ที่สุด
2) มีความรู้ความสามารถ	73 (45.1)	82 (50.6)	7 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41	.57	มาก ที่สุด
3) มีประสบการณ์การทำงาน	79 (48.8)	69 (42.6)	14 (8.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40	.65	มาก ที่สุด



ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	77 (47.5)	76 (46.9)	9 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	.60	มาก ที่สุด
5) มีความสนใจที่จะทำงาน ต่อ	81 (50.0)	72 (44.5)	8 (4.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.44	.62	มาก ที่สุด
การคัดเลือกผู้สูงอายุ								
6) ต่อสัญญาจากผู้ที่เคยทำงาน ในอปท.อยู่ก่อนแล้ว	83 (51.2)	68 (42.0)	7 (4.3)	3 (1.9)	1 (0.6)	4.41	.72	มาก ที่สุด
7) เปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไป	25 (15.4)	36 (22.2)	33 (20.4)	7 (4.3)	61 (37.7)	2.73	1.53	ปาน กลาง
8) คัดเลือกจากผลการตรวจ สุขภาพ	29 (17.9)	84 (51.9)	20 (12.3)	9 (5.6)	20 (12.3)	3.57	1.21	มาก
9) คัดเลือกจากประสบการณ์ที่ ผ่านมา	40 (24.7)	42 (56.8)	10 (6.2)	1 (0.6)	19 (11.7)	3.82	1.17	มาก
11) คัดเลือกจากความเห็นของ ผู้บริหารอปท.	61 (37.6)	50 (30.9)	24 (14.8)	17 (10.5)	10 (6.2)	3.83	1.22	มาก
ระยะเวลาการทำงาน								
12) ทำงานแบบเต็มเวลา (full – time)	77 (47.5)	62 (38.3)	23 (14.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33	.71	มาก ที่สุด
13) ทำงานแบบบางเวลา (part – time)	42 (25.9)	54 (33.3)	13 (8.0)	15 (9.3)	38 (23.5)	3.29	1.53	ปาน กลาง
14) สัญญาจ้างงานมีการ กำหนดเวลาแน่นอน เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี	63 (38.9)	69 (42.6)	28 (17.3)	1 (0.6)	1 (0.6)	4.19	.78	มาก



ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
15) สัญญาจ้างเป็นแบบเหมา รายชิ้นตามแต่งงานที่จ้าง	56 (34.5)	76 (46.9)	5 (3.1)	15 (9.3)	10 (6.2)	3.94	1.14	มาก
คำตอบแทนและสวัสดิการ								
16) ค่าตอบแทนได้รับอัตราเดิม ที่เคยทำงานก่อนหน้านี้	24 (14.8)	78 (48.1)	27 (16.7)	11 (6.8)	22 (13.6)	3.41	1.30	มาก
17) ค่าตอบแทนที่ได้รับตามแต่ ตกลงกันเป็นรายกรณี	25 (15.4)	70 (43.2)	21 (13.0)	7 (4.3)	39 (24.1)	3.22	1.42	ปาน กลาง
18) สวัสดิการตามข้อตกลงกัน เป็นรายกรณี	52 (32.1)	31 (19.1)	12 (7.4)	12 (7.4)	55 (34.0)	3.08	1.71	ปาน กลาง
ลักษณะงานสำหรับผู้สูงอายุ								
20) งานที่ไม่ใช้กำลังมาก	43 (26.5)	91 (56.2)	22 (13.6)	6 (3.7)	0 (0.0)	4.06	.74	มาก
21) งานที่ไม่ใช้สายตามาก	53 (32.7)	80 (49.4)	23 (14.2)	6 (3.7)	0 (0.0)	4.11	.78	มาก
22) งานที่ไม่มีเสียงอีกที	59 (36.4)	84 (51.9)	13 (8.0)	6 (3.7)	0 (0.0)	4.21	.74	มาก ที่สุด
23) งานที่ไม่มีความเสี่ยงหรือ อันตราย	57 (35.2)	75 (46.3)	25 (15.4)	5 (3.1)	0 (0.0)	4.14	.78	มาก
ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ								
24) งานตามตำแหน่งเดิมที่ทำ อยู่	62 (38.2)	83 (51.3)	16 (9.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.27	.66	มาก ที่สุด
25) งานด้านการให้คำแนะนำ/ ปรึกษา	37 (22.8)	64 (39.5)	32 (19.8)	10 (6.2)	19 (11.7)	3.56	1.24	มาก



ข้อคำถาม	การดำเนินการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
26) งานในสำนักงาน	29 (17.9)	89 (54.9)	29 (17.9)	5 (3.1)	10 (6.2)	3.75	.99	มาก
27) งานรับจ้างเป็นรายชิ้น	47 (29.0)	61 (37.7)	20 (12.3)	7 (4.3)	27 (16.7)	3.58	1.39	มาก
สาเหตุการจ้างงานผู้สูงอายุ								
28) ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ของผู้สูงอายุ	55 (34.1)	66 (40.7)	19 (11.7)	2 (1.2)	20 (12.3)	3.83	1.26	มาก
29) ความสามารถ/สมรรถนะใน งานของผู้สูงอายุ	73 (45.1)	75 (46.3)	13 (8.0)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.36	.66	มากที่สุด
30) ปัญหาการขาดแคลน แรงงาน	51 (31.5)	59 (36.4)	28 (17.3)	11 (6.8)	13 (8.0)	3.77	1.20	มาก
31) การลดภาระพึ่งพิงคนวัย ทำงาน	46 (28.4)	69 (42.6)	37 (22.8)	10 (6.2)	0 (0.0)	3.93	.87	มาก

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า มีปัจจัย 6 ประการที่สามารถร่วมกันพยากรณ์กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของกระบวนการพัฒนานโยบายฯ ได้ร้อยละ 56.1 ($R^2 = .561$)



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)	สัมประสิทธิ์ (B)	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta, β)	ค่า t	นัยสำคัญ (Sig.)
(ค่าคงที่)	1.780		7.208	.000
(X ₄) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.267	.505	6.724	.000
(X ₆) ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ	0.275	.426	5.016	.000
(X ₂) การคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าทำงาน	0.266	.377	5.076	.000
(X ₁) คุณลักษณะของผู้สูงอายุ	0.184	.208	3.535	.001
(X ₃) ระยะเวลาในการทำงาน	-0.231	-.386	-5.434	.000
(X ₇) เหตุผลในการจ้างงานผู้สูงอายุ	-0.234	-.382	-4.400	.000

R Square (R^2): .561 (56.1%), Adjusted R Square: .544 (54.4%), F-statistic: 33.004, Sig.: .000

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถอธิบายผลออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ **ปัจจัยเชิงบวก** ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการนโยบาย หมายความว่า ยิ่งมีการดำเนินการในลักษณะเหล่านี้ได้ดีมากเท่าไร ก็ยิ่งส่งผลดีต่อการพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. มากขึ้นเท่านั้น 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X₄) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = .505$) แสดงให้เห็นว่าการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่เพียงพอเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมทำงาน และยิ่งส่งผลโดยตรงต่อการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนานโยบายให้ก้าวหน้า 2) ประเภทงานสำหรับผู้สูงอายุ (X₆) เป็นปัจจัยสำคัญลำดับถัดมา ($\beta = .426$) การจัดประเภทงานที่เหมาะสมกับความสามารถทางกายภาพและทักษะของผู้สูงอายุ เช่น งานที่เน้นประสบการณ์ หรืองานที่ใช้ภูมิปัญญาเฉพาะทาง จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้



ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของการจ้างงานและพร้อมที่จะพัฒนานโยบายต่อไป 3) การคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าทำงาน (X_2) มีอิทธิพลเชิงบวก ($\beta = .377$) กระบวนการคัดเลือกที่ชัดเจนและเป็นธรรมจะทำให้ อปท. สามารถเลือกผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ 4) คุณลักษณะของผู้สูงอายุ (X_1) มีอิทธิพลเชิงบวก ($\beta = .208$) การที่ผู้สูงอายุมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น มีความกระตือรือร้น ความสามารถในการปรับตัว หรือมีสุขภาพที่แข็งแรง จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จและส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของการจ้างงานผู้สูงอายุ

ปัจจัยเชิงลบ ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลเชิงลบต่อกระบวนการนโยบาย หมายความว่า หากมีการดำเนินการในลักษณะเหล่านี้มากเกินไป อาจเป็นอุปสรรคหรือทำให้การพัฒนานโยบายเป็นไปได้ยาก 1) ระยะเวลาในการทำงาน (X_3) มีอิทธิพลเชิงลบ ($\beta = -.386$) การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น อาจทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถเข้าร่วมทำงานได้ตามความต้องการ เนื่องจากผู้สูงอายุอาจมีข้อจำกัดด้านสุขภาพหรือภารกิจอื่น ๆ เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) เหตุผลในการจ้างงานผู้สูงอายุ (X_7) มีอิทธิพลเชิงลบ ($\beta = -.382$) หาก อปท. มีเหตุผลในการจ้างงานที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น จ้างงานเพียงเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่มีแผนงานที่ชัดเจน จะทำให้การดำเนินนโยบายขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้

ตารางที่ 6 สรุปผลการศึกษากระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการ	ระดับการดำเนินงาน (ภาพรวม)	จุดเด่น (กิจกรรมที่คะแนน สูงสุด)	จุดที่ต้องพัฒนา (กิจกรรมที่ คะแนนต่ำสุด)
1. การกำหนดนโยบาย	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.51)	- การศึกษากฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง (4.17) - การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (3.77)	- การศึกษาแนวทางของประเทศอื่น (น้อย) (2.49) - การคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้น (ปานกลาง) (2.97)
2. การนำไปปฏิบัติ	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.77)	- การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ของบุคลากร (4.10)	- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ (ปานกลาง) (3.37)



กระบวนการ	ระดับการดำเนินงาน (ภาพรวม)	จุดเด่น (กิจกรรมที่คะแนน สูงสุด)	จุดที่ต้องพัฒนา (กิจกรรมที่ คะแนนต่ำสุด)
		- การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกและทรัพยากร (4.06)	
3. การประเมินผล	มาก (ค่าเฉลี่ย 3.68)	- การกำหนดขั้นตอน/ วิธีการ/เกณฑ์ประเมินผล (3.96) - การชี้แจงเกณฑ์ประเมิน ให้บุคลากรทราบ (3.88)	- การจัดทำแผนพัฒนา ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ (ปานกลาง) (3.01) - การติดตามประเมินผล อย่างเป็นระบบ (ปานกลาง) (3.38)
4. ลักษณะการจ้างงาน	(รูปแบบชัดเจน เน้นต่อสัญญา คนเก่า)	- คุณสมบัติ คือ สุขภาพ แข็งแรง มีความสามารถ - ประสิทธิภาพ คือ ทำใน ตำแหน่งเดิม - เหตุผล ความสามารถและ สมรรถนะ	- การคัดเลือก คือ ไม่ค่อย เปิดรับสมัครบุคคลทั่วไป - ค่าตอบแทน/สวัสดิการ คือ ไม่มีมาตรฐานชัดเจน
5. ปัจจัยที่มีผลต่อ กระบวนการนโยบาย การจ้างงาน	- ลักษณะการจ้างงาน พบว่า 6 ใน 7 ด้าน สามารถร่วมกัน ทำนายความสำเร็จของ กระบวนการนโยบายได้ถึงร้อย ละ 56.1	- ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุก ระดับเห็นความสำคัญและมี ทัศนคติเชิงบวกต่อการจ้าง งานผู้สูงอายุ	-



5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 กระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ใน อบท. เผยให้เห็นถึงความย้อนแย้งที่น่าสนใจ คือ อบท. มีความโดดเด่นอย่างมากในด้าน “ความถูกต้องตามระเบียบ” แต่ในขณะเดียวกันก็ขาดมิติเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์อย่างสิ้นเชิง เปรียบได้กับการทำงานบน “ระบบขับเคลื่อนอัตโนมัติ” ที่มุ่งปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้รับมาจากส่วนกลางมากกว่าการวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน การขาดการศึกษาแนวทางของประเทศอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.49) และการเสนอทางเลือกที่หลากหลาย สะท้อนว่ากระบวนการนโยบายยังไม่เข้าใจ “ตัวแบบเชิงหลักเหตุผล” อย่างเต็มที่

ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Thatsanai (2019) ที่ชี้ให้เห็นว่ากฎหมายและนโยบายด้านสวัสดิการผู้สูงอายุในไทยยังกระจัดกระจายและขาดการบูรณาการ จึงเป็นแรงกดดันให้ อบท. ต้องทำงานแบบแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการวางแผนระยะยาว และด้วยเหตุนี้การพัฒนาในอนาคตจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากเพียงแค่ผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย มาเป็นผู้สร้างนโยบายเชิงรุกที่เริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่อย่างจริงจัง ดังที่งานวิจัยของ Limaphant, Jewcharoensakul, & Nanthachai (2019) ได้ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบบริการที่เหมาะสมควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลประชากรและสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องการอย่างแท้จริง

5.2 ลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการจ้างงานแบบเดิมสู่โอกาสใหม่ที่ยืดหยุ่นและเปี่ยมด้วยคุณค่า เน้นคนในพลัดภัย แต่ขาดความยืดหยุ่น และ มาตรฐานค่าตอบแทน ผลการวิจัยชี้ว่าลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุใน อบท. มีรูปแบบที่ชัดเจน คือ การต่อสัญญาจากบุคลากรเดิม ที่มีสุขภาพแข็งแรงและสมัครใจทำงานต่อ โดยพิจารณาจากความสามารถและประสบการณ์เป็นหลัก และเป็นการจ้างงานแบบเต็มเวลาในตำแหน่งเดิม รูปแบบการจ้างงานนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีระบบของการว่าจ้างงาน (Theory of Employment System) ของ Marden (1999) เนื่องจาก อบท. คัดเลือกจากความสามารถของบุคลากรที่รู้จักดีอยู่แล้ว และให้ความสำคัญกับหน้าที่ของงานเดิมที่ไม่ซับซ้อนและเน้นการปฏิบัติจริง แต่กลับทำให้ขาดโอกาสในการรับแรงงานใหม่ที่มีความหลากหลาย และยังขัดแย้งกับสภาพร่างกายและความต้องการของผู้สูงอายุที่อาจไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ นี่คือ จุดที่นโยบายของ อบท. ยังไม่ได้ตอบโจทย์อย่างสมบูรณ์



ในทางกลับกัน งานวิจัยของ Sangpud (2021) ได้นำเสนอทางเลือกที่ชาญฉลาดกว่ามาก โดยมุ่งเน้นการใช้ “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” ที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้สูงอายุให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น การนำความรู้การทำกะปิหรืออาหารทะเลมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นการสร้างงานที่ ยืดหยุ่น และมีคุณค่าอย่างแท้จริง การจ้างงานในลักษณะนี้ไม่ได้ให้เพียงแค่งานได้ แต่ยังเป็น การสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Whangmahaporn, Simmonds, & Whangmahaporn (2018) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนด้าน แรงงานและสังคมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

5.3 ปัจจัยพยากรณ์ความสำเร็จ ความสำคัญอย่างยิ่งของคำตอบแทน ผลการวิเคราะห์ ถอดอรรถาธิบายเป็นส่วนที่น่าสนใจที่สุด ยืนยันอย่างชัดเจนว่า “คำตอบแทนและสวัสดิการ” คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของกระบวนการนโยบายทั้งหมด ($\beta = 0.505$) ไม่ใช่แค่ ข้อเสนอแนะ แต่เป็นข้อเท็จจริงทางสถิติที่ไม่อาจมองข้ามได้เพราะมันตอบคำถามหลักที่ว่า การ จ้างงาน คือ “ธุรกรรมทางเศรษฐกิจ” ที่ต้องมีรากฐานที่มั่นคงและเป็นธรรม ความสำคัญของ ประเด็นนี้ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยของ Limaphant, Jewcharoensakul, & Nanthachai (2019) พบว่า แม้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่ในมิติ “เศรษฐกิจ” กลับเป็นจุดอ่อนที่สุด แสดงให้เห็นว่าความต้องการมีรายได้เสริมเป็นเรื่องที่มีอยู่จริงและเป็น ปัญหาที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และ Thatsanai (2019) ได้ตอกย้ำอีกครั้งว่า “การจ้างงาน” คือ สวัสดิการที่ผู้สูงอายุต้องการมากที่สุดจากความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปวีณา แจ่มประจักษ์ (2564) ที่ระบุว่าประเทศไทยยังขาดกฎหมาย ส่งเสริมการจ้างงานที่ชัดเจน การมีกฎหมายที่ชัดเจนจะช่วยสร้าง “มาตรฐาน” ด้านคำตอบแทน และสวัสดิการที่ อปท. กำลังขาดได้ โดยสรุปการพัฒนาในอนาคตจึงต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนผ่าน จากองค์กรที่เน้นความถูกต้องตามระเบียบ มาเป็นองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ แท้จริงของผู้สูงอายุได้อย่างมีกลยุทธ์ โดยมี “คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้มาตรฐาน” เป็น กลไกขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้สูงอายุในชุมชนสามารถมีส่วนร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อย่างยั่งยืน



6. องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่สุดจากการศึกษานี้ คือ “คุณภาพของลักษณะการจ้างงาน” ไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยหนึ่ง แต่เป็น “กลไกขับเคลื่อนหลัก” ที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อความสำเร็จของกระบวนการนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด

ประเด็นแรก คือ ความสำเร็จของ “กระบวนการ” ถูกกำหนดโดย “คุณภาพของเนื้อหา” ข้อค้นพบใหม่ชี้ว่า การที่กระบวนการนโยบาย (การกำหนด, การปฏิบัติ, การประเมินผล) จะราบรื่นและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ถูกกำหนดโดยปัจจัย “ลักษณะการจ้างงาน” สูงถึงร้อยละ 56.1 นี่เป็นการเปลี่ยนมุมมองจากการให้ความสำคัญกับขั้นตอนการบริหารจัดการ (Process) ไปสู่การให้ความสำคัญกับ เนื้อหาของการจ้างงาน (Content) เป็นหลัก กล่าวคือ หาก อปท. สามารถออกแบบการจ้างงานที่มีคุณภาพ (เช่น ค่าตอบแทนเหมาะสม, ประสิทธิภาพสอดคล้องกับศักยภาพ) ก็มีแนวโน้มสูงที่กระบวนการนโยบายโดยรวมจะประสบความสำเร็จ

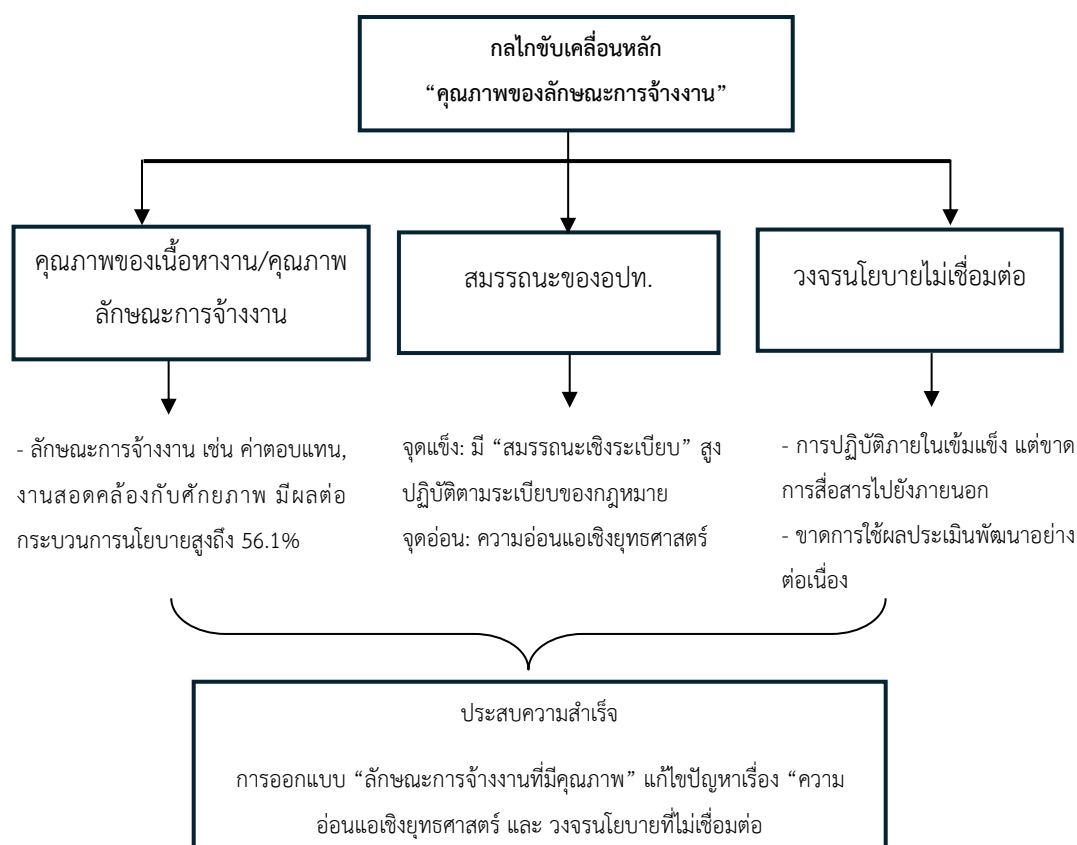
ประเด็นที่สอง อปท. “สมรรถนะเชิงระเบียบ” สูงในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ แต่ยังขาดมิติ “เชิงยุทธศาสตร์” ที่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงลึกและการมองไปข้างหน้า การมุ่งเน้นออกแบบลักษณะการจ้างงานที่มีคุณภาพจึงกลายเป็นจุดคานงัด (Leverage Point) ที่มีประสิทธิภาพที่สุด เพราะการลงทุนไปที่ปัจจัยหลักเหล่านี้ (เช่น การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม) จะช่วยขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบความสำเร็จได้โดยตรง แม้ว่าความสามารถเชิงยุทธศาสตร์จะยังไม่แข็งแกร่งก็ตาม

ประเด็นที่สาม เกิด “วงจรนโยบายที่ไม่เชื่อมต่อ” ในระดับท้องถิ่น. เนื่องจาก อปท. มักจะนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดีภายในองค์กร แต่กลับอ่อนแอในด้านการสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายภายนอกและขาดการนำผลประเมินมาปรับปรุงอย่างจริงจัง การมีนโยบายที่มีคุณภาพและน่าดึงดูดใจในตัวเอง (เช่น การให้ค่าตอบแทนที่ดี) จะช่วยให้การประชาสัมพันธ์ง่ายขึ้น และเมื่อนโยบายประสบความสำเร็จจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในวงจรนโยบาย ทำให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ไม่ได้มุ่งเพียงเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ แต่เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยขยายขอบเขตความเข้าใจในสาขากกระบวนการนโยบายสาธารณะ จากเดิมที่เน้นตัวแบบเชิงขั้นตอน (Process) มาสู่การให้ความสำคัญกับ เนื้อหาของนโยบาย (Content) ว่าเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักที่กำหนดความสำเร็จของกระบวนการทั้งหมด



เป็นการเติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีและเปิดมุมมองใหม่ในการวิเคราะห์นโยบายในบริบทของประเทศไทย และ องค์ความรู้นี้ได้เปลี่ยนจุดเน้นจากการมองความสำเร็จของนโยบายที่ขั้นตอนการบริหารจัดการไปสู่การชี้ชัดว่า “การออกแบบลักษณะการจ้างงานที่มีคุณภาพ” คือ หัวใจสำคัญและเป็นจุดคานงัด (Leverage Point) ที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการขับเคลื่อนและพัฒนา นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และ ยังมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เนื่องจากเป็นเสมือนแผนที่ที่ชี้ให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับสิ่งใดเพื่อให้การดำเนินนโยบายประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง



ภาพที่ 1. องค์ความรู้: ปัจจัยขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท.



7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 รัฐบาลกลางควรออกกฎหมายหรือระเบียบเพื่อสร้างมาตรฐานกลางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุใน อปท. ทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างแรงจูงใจที่ชัดเจน

7.1.2 ควรมีการจัดตั้ง แพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง เพื่อเป็นศูนย์กลางให้ อปท. สามารถแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และผลจากการศึกษาโมเดลการจ้างงานที่ประสบความสำเร็จจากพื้นที่อื่น ๆ หรือจากต่างประเทศเพื่อยกระดับกระบวนการกำหนดนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

7.2.1 การปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก ควรเปิดรับสมัครผู้สูงอายุจากบุคคลทั่วไปในพื้นที่มากขึ้น ไม่จำกัดเพียงแค่การต่อสัญญาบุคลากรเดิมที่เกษียณ เพื่อเพิ่มความหลากหลายของทักษะและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุในชุมชนได้อย่างทั่วถึง

7.2.2 การจัดสรรงบประมาณโดยใช้กลยุทธ์ ผู้บริหารต้องตระหนักว่า “ค่าตอบแทน” และ “ประเภทงาน” เป็นสองปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของนโยบายมากที่สุด ดังนั้น จึงควรทุ่มเททรัพยากรในการจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล และออกแบบประเภทงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

7.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเบื้องหลังของข้อค้นพบเชิงปริมาณ เช่น เหตุใดปัจจัยด้านระยะเวลาทำงานจึงส่งผลเชิงลบต่อกระบวนการนโยบาย หรือการประชาสัมพันธ์จึงยังเป็นจุดอ่อนในหลายพื้นที่

7.3.2 การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เช่น การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุที่แตกต่างกันใน อปท. ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อค้นหารูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมที่สุดในบริบทของประเทศไทย



เอกสารอ้างอิง

- พรรัตน์ แสงหาญ. (2558). การพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย: การวิจัยแบบผสม (รายงานวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2561). แนวโน้มการจ้างงานผู้สูงอายุไทย. ชลบุรี: เกียรติคุณศรีเอช.
- ปวีณา แจ่มประจักษ์. (2564). การจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย: องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยจากฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ Thailand Collection. *วารสารมหาจุฬานาค* *รทรรคน*, 8(10), 100-112.
- สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. (2556). *การส่งเสริมโอกาสด้านอาชีพและการทำงานของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- Limaphant, N., Jewcharoensakul, S., & Nanthachai, S. (2019). Career Development and Quality of Life Promotion for the Elderly in the Community of National Housing Authority in Bangkok Metropolitan. *Asian Political Science Review*, 3(2), 116–126.
- Marden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press.
- Sangpud, W. (2021). Guidelines for Bringing the Values of the Elderly to Strengthen the Community Economy: A Case Study of Ban Khao Daeng Community, Kui Buri, Prachuap Khiri Khan, Thailand. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 10(1), 45–53.
- Thatsanai, R. (2019). The Public Private Partnerships in Elderly Welfare Provided in Thailand. *International Journal of Crime, Law and Social Issues*, 6(2), 57–63.
- Whangmahaporn, P., Simmonds, P., & Whangmahaporn, B. (2018). Factors Affecting Quality of Life of the Elderly in Thailand. *Asian Political Science Review*, 2(2), 79–87.