

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต



ปริญญานิพนธ์
ของ
ดร.ณี พจนานุกุลกิจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

สิงหาคม 2559

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต



ปริญญานิพนธ์
ของ
ดร.ณี พจนานุกุลกิจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

สิงหาคม 2559

ดร.ณิ พจนานุกุลกิจ. (2559). **ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ**

เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต. ปรินทิฟอนซ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:

อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ , รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญแข ประจวบจันทน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ 2 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถกลับเข้าสู่แรงงานได้ 2) การเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง และเพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับนำมาเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติต่อไป โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) สอบถามความคิดเห็น จำนวน 3 รอบ จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้ชำนาญการทางการศึกษา ด้านแรงงาน และกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 1 และแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแบบปลายปิดอีก 2 รอบ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมากในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตัวของผู้สูงอายุเอง และด้านการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานได้ โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ ก่อนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุต้องมีการสำรวจความสนใจ ความต้องการและความสามารถของผู้สูงอายุ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้ ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ควรจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจ และความต้องการของผู้สูงอายุ เป็นหลักสูตรระยะสั้น มีหลากหลายรูปแบบ และมีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับในด้านการเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ต้องมีการแก้ไขกฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม เป็นต้น และต้องมีการสร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การณรงค์ให้คนหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวในวัยสูงอายุ โดยจัดระบบการเรียนรู้และสื่อรูปแบบต่างๆ และต้องมีการสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี และในประการสำคัญต้องมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติอย่างรีบด่วน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมความพร้อม 2) ขั้นตอนดำเนินการ 3) ขั้นประเมินผล 4) ขั้นเผยแพร่

STRATEGIES AND METHODS FOR THE PREPARATION OF THE ELDERLY LABORS
FOR WORK IN ORDER TO SOLVE THE THAI FUTURE LABOR FORCE CRISIS SITUATION



AN ABSTRACT
BY
DARUNEE PHOTJANANUKULKIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

August 2016

Darunee Photjananukulkit. (2016). **Strategies and Methods for the Preparation of the Elderly**

Labors for Work in Order to Solve the Thai Future Labor force Crisis Situation.

Dissertation, Ed.D. (Adult Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Gumpanat boriboon, Assoc. Prof. Dr. Penkhae Prachonpachanuk.

The purposes of this study were to identify the strategies and the methods for the preparation of elderly Thai people to work in the work force. This is necessary in order to solve the Thai Labor Force crisis in the future. The Delphi Technique should be used as a research method and twenty of the three groups of experts in education, labor and the Thai elderly were purposively selected for the study. The research instruments were an open-ended questionnaire and close-ended questionnaire, seeking the opinions of the experts regarding the preparation of elderly Thai people and labor in two areas: the preparation in terms of lifting up the working abilities of the elderly laborers and regulations and a modification of the Thai Labor law in order to help them to reenter the work force. The data collection consisted of sending questionnaires to the experts in three rounds: an open-ended questionnaire in the first round, and a close-ended questionnaire in the second and third rounds. The data analysis was performed using Delphi research technique statistics, Median and Interquartile Range, in order to identify the level of agreement between the expert groups.

The results of the research indicated that the experts agreed that elderly Thai laborers should return back to the labor force. The Thai labor laws and regulations should be amended and changed to give chance to the elderly labors to reenter into the work force again. In addition, prior to the development of their education, the elderly should to be provided attention as well as the needs and abilities of older adults. In order to comply with the labor market, the Education Act promotes knowledge of ability in science education for seniors. This should also be applied to the education of school seniors. There should also be job skills training required to meet the interests of the elderly. Such programs must be flexible, as well as meet the interests and needs of the elderly. A short course should be recommended, especially with an emphasis on diversity. The content should also be consistent with the needs of the labor market. This is necessary in terms of preparation for the state and the flexibility provided by the law to allow older people back into the workforce again. The experts commented on the consistency and suggested amending the law to facilitate the extension of working life. The elderly, May have Social Security, or other forms of income and have built a model to facilitate the employment of older workers. This model takes into account the flexibility and the possibility in terms of practice.

A campaign to make young people aware of the importance of preparing for the elderly by learning systems and new media formats. This includes the need to create the right attitudes in society about the elderly in general. The working potential of older people, as well as the aspect of their dignity. There is also a significant need for the policy to promote employment opportunities for the elderly, which should be considered an urgent national priority. In this research a form of practice was submitted to the relevant authorities for implementation and includes four phases: 1) preparation 2) operation 3) evaluation 4) publicize



ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

ของ

ดร.ณิ พจนานุกุลกิจ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)

วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

(รองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์จั่น)

(อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์จั่น)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ)



งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบจั่นกิตติ อดีตประธานหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา คำชี้แนะที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าอย่างดียิ่ง นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติและซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ อัจฉรา สุขารมณ และดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ ที่เมตตารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาและสละเวลาอันมีค่าเพื่อสนับสนุนการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างสูงในการวิจัยครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้วิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณรุ่นพี่นิสิตระดับดุริยางค์บัณฑิตสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ รวมทั้งเพื่อนนิสิตระดับดุริยางค์บัณฑิตสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ รุ่น 7 ที่ได้ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และห่วงใยผู้วิจัย จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอรำลึกความทรงจำที่ดีไว้ตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ที่ให้ความเมตตา ช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกคน (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ และกรมกิจการผู้สูงอายุ) ที่ช่วยประสาน และสนับสนุนข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะกรรมการทุกท่านที่พิจารณาให้ได้รับการสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัย ผู้วิจัยถือเป็นเกียรติอย่างสูง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณพี่สาว พี่เขย น้องสาว และหลานสาวที่รักยิ่ง ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน และคอยช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยความรัก ความห่วงใย ทำให้ผู้วิจัยมีพลังในการทำงานวิจัยในครั้งนี้อย่างต่อเนื่องจนน้องสาวฝาแฝด (นางสาวชนิษฐา พจนานุกุลกิจ) ที่ร่วมเรียน ร่วมทำกิจกรรม ร่วมสนุก ร่วมสุข และร่วมสู้มาด้วยกัน จนถึงวันนี้ วันที่เราทั้งคู่ประสบความสำเร็จพร้อมกัน

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบไว้เพื่อทดแทนคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่คอยแนะนำสั่งสอนตั้งแต่เยาว์วัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษา

ดร.ณี พจนานุกุลกิจ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	12
ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ.....	15
ความหมายของผู้สูงอายุ.....	15
ทฤษฎีด้านผู้สูงอายุ.....	17
ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ.....	21
การพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีศักยภาพ.....	24
แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุด้านการศึกษา.....	25
การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education)	26
การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)	31
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.....	37
วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology).....	42
การจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ	43
การจัดการศึกษาก่อนเกษียณอายุ (Preretirement Education).....	44
การจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุ (Postretirement Education).....	47
การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับผู้สูงอายุ.....	49
ประชากรผู้สูงอายุ.....	51
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศต่างๆ.....	51
แนวโน้มของประชากรผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
โครงสร้างประชากรผู้สูงอายุของไทยและการเปลี่ยนแปลง.....	54
ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย.....	57
แนวทางในการแก้ไขปัญหาประชากรผู้สูงอายุ.....	61
การเปรียบเทียบการจัดดำเนินการด้านแรงงานผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ.....	63
กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	63
กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ.....	64
นโยบายด้านแรงงานของต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ.....	70
ภาวะการทำงานของผู้สูงอายุไทย.....	71
การเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุด้านแรงงาน.....	81
งานวิจัยด้านการพัฒนาผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงาน.....	81
งานวิจัยด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ เพื่อแรงงานผู้สูงอายุ.....	90
งานวิจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง.....	103
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	115
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	123
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดรอบที่ 1.....	126
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดรอบที่ 2.....	131
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดรอบที่ 3.....	141

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	153
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	153
วิธีดำเนินการวิจัย.....	153
สรุปผลการวิจัย.....	154
อภิปรายผลการวิจัย.....	158
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	186
บรรณานุกรม.....	190
ภาคผนวก.....	205
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย.....	206
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	
หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย.....	210
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย.....	237
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	265

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 โครงสร้างประชากรโลกและประชากรไทย พ.ศ. 2553 - 2568.....	52
2 จำนวนประชากร และผู้มีงานทำอายุ 60 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2554 - 2557.....	72
3 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ.2552 - 2555.....	72
4 ค่าจ้าง/เงินเดือนเฉลี่ยของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ. พ.ศ. 2554 - 2557.....	73
5 แสดงจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และ ประสบการณ์ทำงาน.....	123
6 คำมัยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและ ยุทธศาสตร์อย่างไร.....	131
7 คำมัยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มี ศักยภาพด้านแรงงาน.....	132
8 คำมัยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการ จัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง.....	134
9 คำมัยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ.....	135
10 คำมัยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร.....	136
11 คำมัยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่ง เป็นอย่างไร.....	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม.....	139
13 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้ นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง.....	140
14 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและ ยุทธศาสตร์อย่างไร.....	141
15 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มี ศักยภาพด้านแรงงาน.....	143
16 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัด การศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง.....	145
17 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ.....	146
18 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร.....	147
19 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่ง เป็นอย่างไร.....	148
20 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง.. หรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม ในรอบ 3	149
21 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริม ให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง.....	150

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย.....	13



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศต่างๆ มีการเพิ่มขยายของจำนวนผู้สูงอายุสูงมากขึ้น ทำให้ประเทศส่วนใหญ่กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) บางประเทศการเป็นสังคมผู้สูงอายุใช้เวลาระยะยาว บางประเทศใช้เวลาเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระยะสั้น สำหรับประเทศพัฒนาแล้ว ปัญหาด้านการขยายตัวของผู้สูงอายุจะเกิดขึ้นน้อยกว่าประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากประเทศพัฒนาในยุโรปส่วนใหญ่มีการเพิ่มของจำนวนผู้สูงอายุอย่างช้าๆ ต่อเนื่องเป็นระยะยาว ตัวอย่างเช่น ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส สวีเดน และอิตาลี เป็นต้น ซึ่งประเทศเหล่านี้มีเวลาในการเตรียมความพร้อมด้านคนและระบบที่จะรองรับสังคมผู้สูงอายุเป็นระยะเวลายาวนาน แตกต่างกับประเทศกำลังพัฒนา เช่น เกาหลี สิงคโปร์ ไทย เป็นต้น ซึ่งมีการเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วในระยะเวลานั้น ส่งผลให้มีปัญหาในการเตรียมการและเกิดเป็นภาวะวิกฤตต้องแก้ไขโดยด่วน ดังเช่น จากรายงานองค์การสหประชาชาติ (The United Nations; UN) เกี่ยวกับประชากรโลกตั้งแต่ปี ค.ศ. 2002 พบว่า ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศฝรั่งเศส ใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ ใช้เวลาถึง 115 ปี ส่วนประเทศสวีเดน ใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 85 ปี ประเทศสหรัฐอเมริกาใช้เวลา 72 ปี ประเทศอิตาลีใช้เวลา 63 ปี สำหรับประเทศญี่ปุ่นใช้เวลา 26 ปี ส่วนประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศจีนใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุในราว 25 ปี ประเทศเกาหลีใช้เวลา 25 ปี สำหรับประเทศไทยใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 20 ปี และประเทศสิงคโปร์ใช้เวลา 17 ปี เป็นต้น (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551: 2-67)

การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยทุกประเทศใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลที่ว่า ประเทศที่จะเป็นสังคมผู้สูงอายุ เทียบจากเปอร์เซ็นต์ของประชากรผู้สูงอายุเมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดในแต่ละประเทศ หากประเทศใดมีประชากรที่มีอายุเกินกว่า 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 หรือมีประชากรที่มีอายุเกินกว่า 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2554: ออนไลน์)

จากการคาดการณ์ประชากรระดับโลก ภายในปี พ.ศ. 2593 รายงานว่า ประชากรผู้สูงอายุกว่า 65 ปี จะมีมากเป็น 4 เท่า ของประชากรอายุต่ำกว่า 65 ปี อาทิเช่น ประเทศญี่ปุ่นจะมีประชากรผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป ประมาณครึ่งหนึ่งของประชากรรวมในราวกลางทศวรรษหน้า เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นอันดับสองของโลก ตามด้วยบางประเทศในยุโรป เช่น อิตาลี เยอรมัน สเปน มีประชากรที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 - 2507 จะเกษียณอายุในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า คาดประมาณว่าประชากรรุ่นนี้จะมียูนิย่นยาวถึง 80 ปี หรือมากกว่านั้น (อมรา สุนทรธาดา. 2553: 245)

องค์การสหประชาชาติ (UN) คาดการณ์ว่าในอีก 10 ปีข้างหน้า หรือประมาณ ปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี จำนวน 8.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543

ซึ่งอยู่ที่เพียง 4.4 ล้านคน และเมื่อพิจารณาอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรา (Old Age Dependency Ratio) ได้แก่อำนาจประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรวัยทำงานอายุ 15 - 64 ปี พบว่า สัดส่วนนี้ของประเทศไทยเริ่มปรับตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียในปี พ.ศ. 2543 และคาดว่าในปี พ.ศ. 2563 จะอยู่ในราว 4-5 ปีข้างหน้า สัดส่วนนี้จะอยู่ที่ร้อยละ 17 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 และร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2553 และ ปี พ.ศ. 2543 ตามลำดับ โดยพบว่า ประเทศที่มีระดับ Old Age Dependency Ratio หรืออัตราส่วนพึ่งพิงของประชากรผู้สูงอายุสูงที่สุดในโลก คือ ประเทศญี่ปุ่น รองลงมาคือ ประเทศในยุโรป (สเปน อิตาลี และกรีซ) (United Nations, 2013: 38)

สาเหตุสำคัญของการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ ทั่วโลกนั้น เนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุข ทำให้สามารถป้องกันและรักษาโรคต่างๆ ที่เคยคร่าชีวิตคนในสมัยก่อนให้หมดไปได้ ขณะเดียวกันก็มีการพัฒนาด้านเทคนิคทางการแพทย์ ระบบสาธารณสุข และระบบการรักษาพยาบาลที่ดี ทำให้ประชากรมีสุขภาพดีขึ้น และมีอายุยืนยาวกว่าเดิม ซึ่งในปัจจุบันพบว่า อายุขัยเฉลี่ยของคนในประเทศต่างๆ สูงขึ้นกว่าเดิมมาก โดยประชากรส่วนใหญ่ในประเทศพัฒนาทั้งในยุโรป สหรัฐอเมริกา มีอายุขัยเฉลี่ยประมาณ 76 ปี จนถึง 80 ปี ส่วนในประเทศกำลังพัฒนานั้น ก็มีแนวโน้มที่ประชากรของแต่ละประเทศจะมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจนถึงเกณฑ์ใกล้เคียงกับของประเทศพัฒนา (United Nations, 2013: 8 - 10)

ผลกระทบจากการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552: 7-10) มีดังนี้ 1) ภาระพึ่งพิงมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ประชากรวัยแรงงานมีภาระในการดูแลประชากรวัยเด็กและวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มผู้สูงอายุจะเป็นกลุ่มพึ่งพิงสูงกว่ากลุ่มเด็ก และเมื่อคิดเป็นสัดส่วนกับกลุ่มกำลังแรงงานในวัยทำงาน โดยที่สัดส่วนของประชากรวัยทำงานต่อกลุ่มผู้สูงอายุจะลดลงเรื่อยๆ ทำให้กลุ่มประชากรแรงงาน ต้องรับภาระดูแลกลุ่มผู้สูงอายุในสัดส่วนที่สูงขึ้น และเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยที่ประชากรวัยแรงงาน 1 คน อาจต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุมากกว่า 1 คน สำหรับประเทศไทยนั้นจะประมาณว่าจากสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน 6 คน ดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ในปี พ.ศ. 2543 จะกลายเป็นประชากรวัยแรงงาน 5 คน ดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ในปี พ.ศ. 2552 และประชากรวัยแรงงาน 2.4 คน ดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ในปี พ.ศ. 2570 2) ภาครัฐและภาคครัวเรือนมีภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น กระทั่งต่อฐานะทางการเงินการคลังของประเทศ การที่คนวัยแรงงานในครอบครัวมีภาระในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนที่จะต้องเพิ่มขึ้นในอนาคต และรัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในเรื่องการดูแลสุขภาพ การให้สวัสดิการทางสังคม และการสร้างหลักประกันรายได้ในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานให้กับผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงเป็นภาระทางการคลังของรัฐบาลในอนาคต 3) การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังมีแนวโน้มสูงขึ้น ส่งผลต่อการจัดบริการด้านสุขภาพทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยและนอนรักษาตัวในโรงพยาบาลจะมีอัตราการครองเตียงค่อนข้างยาวนาน แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในอนาคต จะมีผู้สูงอายุมาใช้บริการในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นและใช้เวลารักษานานขึ้น ซึ่งการให้บริการดังกล่าวอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้สูงอายุ 4) การผลิตสินค้าและบริการพื้นฐาน จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุให้มากขึ้น โดยสินค้าและบริการต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสม หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ 5) การขาดแคลนแรงงาน ส่งผลให้มี

การเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีมากขึ้น การที่ประเทศเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุทำให้ประชากรวัยแรงงานมีจำนวนลดลง ส่งผลให้มีการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น

นอกจากนี้แล้ว ปัญหาที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาสำคัญของการเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุ มีผลกระทบด้านเศรษฐกิจและกำลังแรงงานอย่างมากที่สุด โดยที่ประเทศต่างๆ จะมีแรงงานในวัยทำงานลดลง ไม่เพียงพอต่อความต้องการและแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันก็อยู่ในภาวะของการใกล้วัยเกษียณอายุ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาประเทศในเชิงเศรษฐกิจได้มากเท่าที่ควร ในหลายประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฝรั่งเศส และเกาหลี เป็นต้น จึงใช้การแก้ปัญหาโดยการนำเอาแรงงานต่างชาติเข้ามาเพื่อใช้ทดแทนกำลังคนที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือทดแทนกลุ่มแรงงานขาดแคลน (ชลัยพร อมรวัฒนา; และคนอื่นๆ. 2551: 4-66)

อย่างไรก็ตาม ประเทศต่างๆ ยังพบปัญหาในการนำเอาแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน โดยพบปัญหาหลายประการด้วยกัน ในการใช้แรงงานต่างชาติ ทำให้ประเทศต่างๆ พยายามหาทางแก้ไขปัญหานี้ โดยใช้วิธีการหลายรูปแบบและรูปแบบหนึ่งที่หลายประเทศกำลังดำเนินการ ได้แก่ การนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานเหมือนเดิม (Lincoln J.R.; & Kalleberg. 1990) ซึ่งในการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานนั้น แต่ละประเทศได้พยายามจัดวางยุทธศาสตร์และวิธีการที่เหมาะสมต่างๆ อาทิเช่น มีการแก้กฎหมายและระเบียบหรือข้อปฏิบัติในการทำงานโดยรวมหรือบางส่วน มีการแก้ไขระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุมากขึ้นในเรื่องการทำงาน เช่น ยืดอายุการเกษียณออกไป มีการแก้ไขคำนิยามคำว่า ผู้สูงอายุ เสียใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น มีการจัดทำกฎหมายในเรื่องความเท่าเทียมกัน โดยตัดอายุเกษียณทิ้งไป นอกเหนือจากการยืดอายุเกษียณไปแล้วจนถึงอายุ 65 ปี หรือ 70 ปี รวมทั้งมีการแก้กฎหมายด้านแรงงาน มีการสร้างแรงจูงใจของเจ้าของสถานประกอบการให้จ้างแรงงานอายุมาก ซึ่งในปัจจุบันพบว่า หลายประเทศได้เริ่มดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจังแล้ว

ในปัจจุบันจากที่พบว่า สังคมไทยถือเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) กล่าวคือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ โดยประเทศไทยใช้เกณฑ์การตัดสินการเป็น “ผู้สูงอายุ” คือ อายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 โดยที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2551 : 2-3) อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดที่ลดลงและความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ ทำให้ผู้สูงอายุไทยมีอายุยืนยาวขึ้น ซึ่งพบว่าในปัจจุบันอายุขัยเฉลี่ยของคนไทยอยู่ประมาณ 75 ปี (United Nations. 2013: 10) (ชาย 75 ปี และหญิง 78 ปี) จากการที่ประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศต้องมีรายจ่ายด้านสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุเพิ่มสูงมากขึ้น ครอบคลุม ต้องแบกรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุเองเมื่อมีอายุยืนยาวขึ้น ก็ยังต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนรายได้หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ

สำหรับประเทศไทยนั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประชากรผู้สูงอายุของไทยของหลายหน่วยงานพบว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบันและอนาคต โดยที่ในปี พ.ศ.2543 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 61.4 ล้านคน มีจำนวนผู้สูงอายุอยู่ถึง 5.7 ล้านคน และในปี พ.ศ.2568 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 72.6 ล้านคน มีจำนวนผู้สูงอายุอยู่ถึง 14 ล้านคน นอกจากนี้แล้ว

ในเวลาอันใกล้ สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นเท่าตัว โดยที่อีก 25 ปีข้างหน้า จะประมาณว่าจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 21.4 ของประชากรทั้งหมด (ชลัยพร อมรวัฒนา; และคนอื่นๆ. 2551: 5-1)

จากข้อมูลที่ได้พบนี้ ทำให้สังคมได้ตระหนักถึงปัญหาวิกฤตในด้านจำนวนผู้สูงอายุ รวมถึงวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งไม่ได้มีเพียงเรื่องปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุเท่านั้น แต่จะมีปัญหาในเรื่องการดำเนินการในเรื่องผู้สูงอายุในประเทศไทย และกำลังแรงงานของไทยในอนาคตอีกด้วย

ในประเทศต่างๆ ที่มีปัญหาด้านการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุนั้น ได้มีการดำเนินการในการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุ โดยเฉพาะด้านกำลังแรงงานอย่างจริงจังเป็นส่วนใหญ่ แต่สำหรับประเทศไทยนั้น ถึงแม้จะมีการศึกษาวิจัยเพื่อให้เข้าใจปัญหาผู้สูงอายุอยู่บ้าง แต่ก็ยังไม่ได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังในเชิงปฏิบัติในเรื่องนี้

นอกจากนี้ในเรื่องการดำเนินงานด้านการให้กลุ่มผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานของไทยนั้น ได้มีการชี้ประเด็นอยู่บ้างแล้ว อาทิเช่น ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (2546: 5) มาตรา 11 (3) ที่ระบุไว้ว่า ผู้สูงอายุมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยมีการกำหนดฐานที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 ยังได้ระบุไว้ว่า เนื่องจากประเทศไทยมีการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของแรงงาน โดยมีสัดส่วนของประชากรวัยเด็กและประชากรวัยแรงงานลดลง แต่สัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุจะเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้ทิศทางการพัฒนาประเทศจึงควรเปิดโอกาสให้แรงงานทุกกลุ่ม รวมทั้งผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการทำงานเชิงเศรษฐกิจด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: 5) นอกเหนือจากนี้แล้วในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542: 4-5,7) ตลอดจนข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2461) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 25-26) ได้มีการระบุถึงการจัดการศึกษาโดยให้บุคคลทุกกลุ่ม มีสิทธิและได้รับโอกาสเสมอกัน ในการพัฒนาตน โดยได้วางรูปแบบของการศึกษาเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งพัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กำลังแรงงานและผู้สูงอายุ มีโอกาสศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตามความต้องการ และการศึกษาของชาติ ยังยึดปรัชญาของการศึกษาตลอดชีวิตเป็นหลักอีกด้วย ซึ่งการดำเนินการข้างต้นนี้ ถือได้ว่า เป็นฐานเริ่มต้นที่สำคัญในการเปิดโอกาสให้แก่ผู้สูงอายุในการพัฒนาตน และกลับเข้าสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของไทยนี้ ธนาคารแห่งประเทศไทยได้เสนอแนะการแก้ปัญหา 7 แนวทาง (เสาวณี จันทะพงษ์; และกรวิทย์ ตันศรี. 2556: 41-42) ดังต่อไปนี้ 1) ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน 2) ภาคเอกชนควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตจากชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ยังหาแรงงานไม่ได้ รวมถึงการจ้างแรงงานจากบริษัทหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ (Outsource) เพื่อช่วยให้หาแรงงานได้เร็วกว่าการเปิดรับสมัครพนักงานเอง ซึ่งเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมด้วย 3) ภาครัฐและเอกชนควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) โดยมีการสนับสนุนการลงทุนในสินทรัพย์ทุนให้มีจำนวน

เครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ 4) ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (Delaying Retirement) โดยในส่วนของภาครัฐต้องปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และระเบียบที่กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ จะต้องพ้นจากราชการ ในส่วนของภาคเอกชนเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งควรกำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ ส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในสาขาที่ขาดแคลน 5) ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม และสถานประกอบการ เพื่อวางแผนการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และควรจัดทำระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว 6) ภาครัฐและเอกชนควรกำหนด “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง (Competencies) เพียงใดเพื่อนำไปสู่การอบรมฝึกอบรบและทดสอบสมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงานได้ 7) ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยให้ประชาชนรับทราบ พร้อมทั้งกระตุ้นให้สถาบันการศึกษามีการแนะแนวการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความสามารถของแรงงานด้วย

อย่างไรก็ตามในการดำเนินการเพื่อนำผู้สูงอายุกลับมาสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่งนั้น รัฐบาลต้องดำเนินการอย่างจริงจังและเข้มแข็ง โดยเน้นหนักยุทธศาสตร์และกระบวนการหลัก 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุให้สามารถกลับสู่แรงงานได้ ร่วมกันกับอีกแนวทางหนึ่ง ได้แก่ การจัดกระบวนการของรัฐเพื่อปรับเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับ และยืดหยุ่นแนวทางปฏิบัติต่างๆ เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ผู้สูงอายุถือว่าเป็นผู้ใหญ่กลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า ผู้ใหญ่วัยปลาย หรือ Late Adult Group ซึ่งในสายวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และสายวิชาชีพวิชาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology) ถือว่าเป็นกลุ่มคนที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้ โดยการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในรูปแบบต่างๆ ดังนั้น กลุ่มผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไปของไทย จึงสามารถที่จะได้รับการเตรียมความพร้อมโดยได้รับการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (เพ็ญแข ประจักษ์จันติก. 2546: 13) เพื่อกลับเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง เพื่อทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดหายไป ทั้งนี้ โดยร่วมกับวิธีการของรัฐในการยืดหยุ่น กฎหมายและระเบียบหรือปรับปรุงพัฒนาระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญและการเตรียมความพร้อมในเรื่องระเบียบ วิธีการ แนวทางปฏิบัติ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของรัฐ ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้จะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ

ไทยได้อีกส่วนหนึ่งด้วยในเรื่องความต้องการในการทำงานของผู้สูงอายุไทย ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทยจำนวนมาก ที่เกิดจากการขาดแคลนรายได้ประจำ ซึ่งปัญหาและความต้องการดังกล่าวนี้ ปรากฏอยู่ในงานวิจัยและการสำรวจเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุที่จัดทำในหน่วยงานต่างๆ ของไทย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และวิธีการในการนำผู้สูงอายุกลับสู่แรงงาน จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษาของผู้สูงอายุ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกำลังแรงงานของไทย และกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกลุ่มผู้สูงอายุไทยโดยตรง รวมถึงต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะต่อไปด้วย และยังสามารถขยายและพัฒนางานองค์ความรู้ในศาสตร์ของวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ตลอดจนสามารถขยายฐานของการวิจัยด้านวิทยาการด้านผู้สูงอายุต่อไปได้อีกส่วนหนึ่งด้วย ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรในหน่วยงานที่มีหน้าที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ จึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาในเรื่องนี้ ซึ่งได้แก่ การศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต เพื่อนำผลจากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ให้แก่ประเทศต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ โดยการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)
2. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ ในการเตรียมความพร้อมของรัฐบาลในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง โดยการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)
3. เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับนำมาเป็นผลการวิจัยเพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุ ตลอดจนแนวปฏิบัติ เพื่อพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุไทยให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะกลับเข้าสู่แรงงานได้
2. ได้ยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติของรัฐบาล เพื่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้กลับเข้าสู่แรงงานจริงต่อไป
3. ได้ฐานของการวิจัยในแนวทางการศึกษาผู้ใหญ่ และวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา ซึ่งสามารถทำการศึกษาต่อยอดเป็นการวิจัยขั้นสูงต่อไปได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ และสาขาวิชาอื่นๆ ที่

เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้แนวทางในการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุของไทยให้เป็นกลุ่มประชากรที่มีคุณภาพ สามารถมีส่วนร่วมและทำประโยชน์ให้แก่ประเทศได้ต่อไป

4. ได้ผลงานวิจัยและรูปแบบของแนวปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำไปใช้ และสามารถใช้เป็นตัวแบบให้แก่งานวิจัยอื่นๆ ได้ต่อไป

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต ซึ่งมีความสำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่ต้องการการแก้ไขในสังคมอย่างเร่งด่วน ดังนั้น ผลของการวิจัยจึงเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้งานได้จริงต่อไป

2. ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 ในด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

3. ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถตอบสนองนโยบายและเป็นประโยชน์ของประเทศในเรื่องการพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยยึดหลักของนโยบายการศึกษาตลอดชีวิต

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานของไทยเท่านั้น ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมถึงปัญหาด้านอื่นๆ ของผู้สูงอายุ ที่มีอยู่ในสังคม

2. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต โดยมุ่งศึกษาองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

2.1 การพัฒนาผู้สูงอายุอย่างมีศักยภาพ โดยใช้รูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งรูปแบบการศึกษาของผู้สูงอายุก่อนเกษียณและหลังเกษียณ (Preretirement and Postretirement Education)

2.2 การใช้เนื้อหาหลักการด้านวิทยาการด้านการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) และวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology) ในด้านการพัฒนาผู้สูงอายุ

2.3 การพัฒนาหรือปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติของการดำเนินการในบทบาทของรัฐในเรื่องของวิธีการและช่องทาง เพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงาน ซึ่งอาจเป็นการออกกฎหมายใหม่ การพัฒนาหรือปรับปรุงแนวปฏิบัติตามช่องทางต่างๆ เพื่อยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ชำนาญการในสายของการศึกษาผู้ใหญ่และวิทยาการด้านผู้สูงอายุ
เชิงการศึกษา

3.1.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ชำนาญการในเรื่องของแรงงาน โดยเป็นนักวิชาการ
ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานของไทย

3.1.3 ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับ
ในสังคม

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสมตาม
กระบวนการของเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ได้แก่

3.2.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ชำนาญการในสายของการศึกษาผู้ใหญ่และวิทยาการด้าน
ผู้สูงอายุเชิงการศึกษา จำนวน 10 คน

3.2.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ชำนาญการในเรื่องของแรงงาน โดยเป็นนักวิชาการ
ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานของไทย จำนวน 5 คน

3.2.3 ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับใน
สังคม จำนวน 5 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน นำไปสู่ยุทธศาสตร์และแนวทาง
ในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน เพื่อดำเนินการวิจัยในการสร้างกรอบยุทธศาสตร์
และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยใน
อนาคต โดยดำเนินการด้วยเทคนิควิธีเดลฟาย (Delphi Technique) ตามกระบวนการต่อไปนี้

5.1 ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม
รวม 20 คน ตามกระบวนการคัดเลือกของเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และจัดทำข้อคำถามปลายเปิด
ในรอบที่ 1 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อม
ด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต และระเบียบวิธีในการ
ดำเนินการในส่วนของรัฐ ได้แก่ การออกกฎหมายและแนวทางในการพัฒนาระเบียบต่างๆ เพื่อรองรับผู้สูงอายุ
กลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อจัดทำเป็นร่างของแบบสอบถาม (Questionnaire) ต่อไป

5.2 จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนประมาณ 60 ข้อ แล้วส่งแบบสอบถามไปยัง
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2

5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจากรอบที่ 2 มาดำเนินการปรับปรุงตามแนวทางของเทคนิคเดลฟาย โดย
การแสดงตำแหน่งของความคิดเห็นของแต่ละคนต่อความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มจากข้อคำตอบในรอบที่ผ่านมา

เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่า จะแก้ไขคำตอบใหม่หรือไม่ เพื่อเป็นการส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อพิจารณา แล้วส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน ทำแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ทำแบบสอบถามและส่งคืนแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัย

5.4 สำหรับการดำเนินการในรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำเอาแบบสอบถามตามที่ได้รับคืนจากข้อ 5.3 มาทำการตรวจความพร้อมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.5 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยและนำผลวิจัยมาจัดทำเป็นรายงานการวิจัยต่อไป

5.6 ได้ผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาเสนอเป็นผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการเผยแพร่ต่อไป

5.7 นำเสนอผลการวิจัยต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้สูงอายุไทย หมายถึง กลุ่มผู้สูงอายุของไทยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้พ้นภาวะการทำงานแล้ว และเป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่กำลังแรงงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง

2. ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) หมายถึง กลุ่มผู้สูงอายุที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของสังคมปัจจุบัน ได้แก่ มีความรอบรู้ ได้รับการเรียนรู้ในด้านต่างๆ มาอย่างเหมาะสม เป็นผู้สามารถพึ่งพิงตนเองได้ ไม่เป็นภาระกับสังคม สามารถมีส่วนร่วมในสังคมได้เช่นเดียวกับประชากรกลุ่มอื่นๆ

3. แรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง กำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งสามารถทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทดแทนกำลังแรงงานในวัยอื่นๆ ซึ่งกำลังขาดแคลนอยู่ได้

4. กำลังแรงงานไทย หมายถึง กำลังคนที่อยู่ในแรงงานประเภทต่างๆ ของไทย ซึ่งประกอบไปด้วยแรงงานด้านต่างๆ โดยกำหนดตามเกณฑ์ของกระทรวงแรงงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

5. การเตรียมความพร้อมด้านกำลังแรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง การเตรียมตัวผู้สูงอายุ ซึ่งได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ให้มีศักยภาพที่จะสามารถกลับเข้าสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยอาศัย 2 แนวทางด้วยกัน ได้แก่

5.1 การเตรียมตัวด้านผู้สูงอายุเอง เพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) โดยอาศัยการให้ความรู้ในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ทั้งในช่วงก่อนและหลังเกษียณ โดยอาศัยเนื้อหา หลักการของการให้ความรู้ตามหลักของการศึกษาผู้ใหญ่และตามหลักการของวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา

5.2 การปรับและยืดหยุ่นระเบียบ กฎเกณฑ์ด้านแรงงาน เพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง เช่น การขยายอายุเกษียณการทำงานให้ยาวขึ้น เพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมทั้งการจัด

ระเบียบข้อบังคับอื่นๆ หรือตัดอายุเกษียณทิ้ง ยืดหยุ่นเวลาทำงานหรือการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้สูงอายุ

6. ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง การวางแผนเป้าหมายและแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถกลับเข้ามาทำงานในแรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งในที่นี้วางแผนเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะเข้าทำงานในแรงงานได้ โดยเน้นที่การพัฒนาตัวผู้สูงอายุเอง และอีกส่วนหนึ่งได้แก่ การพัฒนาเทคนิคและวิธีการต่างๆ รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ด้านกำลังแรงงานที่สามารถเอื้อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อแก้ไขปัญหาสถานการณ์ขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ซึ่งอาจจะต้องมีการระบุแผนการแก้ไขปัญหาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ปลายแผนฉบับที่ 12 หรือต้นแผนฉบับที่ 13

7. การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) หมายถึง วิทยาการว่าด้วยการพัฒนากลุ่มผู้ใหญ่ ซึ่งแบ่งออกเป็นช่วงวัยหลักๆ ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยต้น ผู้ใหญ่วัยกลาง และผู้ใหญ่วัยปลาย โดยอาศัยกระบวนการการพัฒนาด้วยการศึกษา ใน 3 รูปแบบสำคัญ ได้แก่ การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเน้นที่การพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุ โดยอาศัยเทคนิควิธีการทางการศึกษาผู้ใหญ่ เช่น การพัฒนาตนเอง การเข้าเรียนในระบบโรงเรียน โดยหลักสูตรเฉพาะกลุ่ม การฝึกอบรมและการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณภาพและศักยภาพ สามารถกลับเข้าสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง

8. การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) หมายถึง ภาพรวมของการศึกษาทุกประเภทที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลให้ปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงในทุกช่วงชีวิตของบุคคลและพัฒนาต่อเนื่องไปให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล การศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกกระบบ และการศึกษาแบบไม่เป็นทางการจากทุกแหล่ง ความรู้ในชุมชนและสังคม และเกิดขึ้นได้ทุกที่ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับชีวิตและผสมผสานกลมกลืนกับการดำเนินชีวิตของบุคคล ซึ่งการศึกษาตลอดชีวิตเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาแห่งใหม่ของคนในชุมชน ซึ่งแนวคิดเห็นและหลักการการศึกษาตลอดชีวิตนับเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของกลุ่มผู้สูงอายุอย่างยิ่ง

9. การศึกษานอกระบบ (Nonformal Education) หมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่จัดขึ้นให้แก่บุคคลที่อายุพ้นวัยเรียนแล้ว จัดโดยการยืดหยุ่นทั้งด้านเนื้อหาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สถานที่ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การจัดการศึกษาจัดได้หลายรูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีประโยชน์ต่อผู้เรียนกลุ่มต่างๆ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจได้รับหรือไม่ได้รับเกียรติบัตรก็ได้ นิยมจัดในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มผู้สูงอายุได้มากที่สุดประเภทหนึ่ง

10. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) หมายถึง การศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม

สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้ต่างๆ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้กลุ่มผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือเกิดประสบการณ์ใหม่ ทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างดี

11. วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology) หมายถึง วิทยาการที่มองกลุ่มผู้สูงอายุในเชิงบวก โดยถือว่าผู้สูงอายุเป็นกลุ่มผู้ใหญ่ที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้ โดยจัดการพัฒนาผู้สูงอายุด้วยการศึกษา โดยอาศัยหลักการและวิธีการทางการศึกษาผู้ใหญ่ ด้วยการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดกระบวนการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ทั้งในช่วงก่อนวัยเกษียณและหลังวัยเกษียณ โดยมุ่งหวังให้ผู้สูงอายุได้มีการพัฒนาตนเองทุกด้าน มีความสามารถที่จะปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถกลับเข้าสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง

12. การเตรียมตัวก่อนเกษียณ (Preretirement Education) หมายถึง การจัดเตรียมให้บุคคลที่มีอายุใกล้วัยเกษียณหรือช่วงวัยอายุก่อน 60 ปี ได้มีการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตใหม่หลังการเกษียณได้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของวิชาวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา

13. การเตรียมตัวหลังเกษียณ (Postretirement Education) หมายถึง เป็นการเรียนรู้ของบุคคลที่ผ่านพ้นวัยเกษียณ ได้แก่ อายุ 60 ปีไปแล้ว เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างดีในช่วงวัยเกษียณและสามารถพัฒนาตนเองได้ การเรียนรู้ดังกล่าวนี้ สามารถจัดทำได้อย่างหลากหลายในหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ถือเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาการผู้สูงอายุเชิงการศึกษา

14. เทคนิควิธีการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หมายถึง เทคนิควิธีการวิจัยที่รวบรวมความคิดเห็นหรือข้อเสนอจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องหนึ่งๆ โดยที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต้องมาประชุมหรือรวมกลุ่มกัน โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม และส่งแบบสอบถามไปให้จัดทำจำนวน 3 รอบ เสร็จแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาความสอดคล้องกันของความคิดเห็นที่ต้องการ จัดทำเป็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการใช้ในการปฏิบัติต่อไป เทคนิควิธีการวิจัยแบบเดลฟายมีความเหมาะสมที่จะใช้กับการศึกษาเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้นมาก่อน หรือเป็นเรื่องที่ต้องการการคาดการณ์ในอนาคต ดังนั้นในเรื่องที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ การนำเทคนิควิธีการวิจัยแบบเดลฟายมาใช้จึงเป็นเรื่องที่มีความเหมาะสม

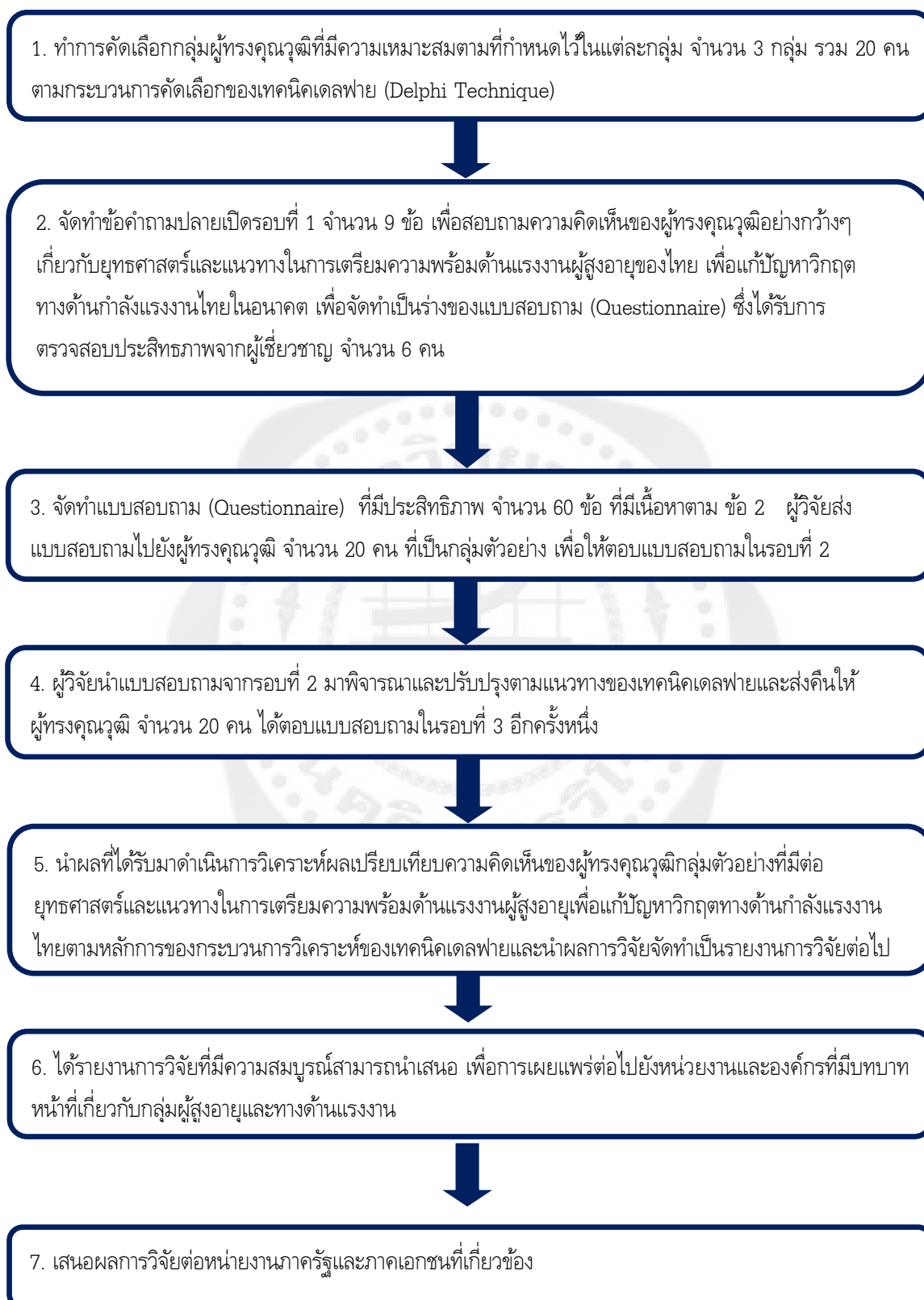
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประเทศไทยมีอัตราการเกิดและการตายลดลง ประชากรมีอายุขัยเฉลี่ยยาวขึ้น ทำให้มีกลุ่มประชากรวัยทำงานลดลง และมีกลุ่มผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลกระทบทำให้สัดส่วนระหว่างกลุ่มประชากรวัยทำงานกับกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มพึ่งพิงเปลี่ยนแปลงไป ทำให้กลุ่มประชากรวัยทำงานต้องรับภาระเลี้ยงดูกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นผลให้จำนวนประชากรวัยทำงานอยู่ในภาวะขาดแคลน เกิดเป็นปัญหาวิกฤตด้านกำลังแรงงาน จึงมีความจำเป็นต้องนำแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งในการนี้มีความจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อนำผู้สูงอายุกลับมาสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยมีการเตรียมความพร้อม ทั้งด้านตัวผู้สูงอายุเองและการจัดเตรียมทางด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ทางแรงงาน เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานได้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคตในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุและแรงงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย นำเสนอตามหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

- 1.1 ความหมายของผู้สูงอายุ
- 1.2 ทฤษฎีด้านผู้สูงอายุ
- 1.3 ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ
- 1.4 การพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุด้านการศึกษา

- 2.1 การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education)
- 2.2 การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)
- 2.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
- 2.4 วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology)
- 2.5 การจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ
 - 1) การจัดการศึกษาก่อนเกษียณอายุ (Preretirement Education)
 - 2) การจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุ (Postretirement Education)
- 2.6 การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับผู้สูงอายุ

ตอนที่ 3 ประชากรผู้สูงอายุ

- 3.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศต่างๆ
- 3.2 แนวโน้มของประชากรผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ
- 3.3 โครงสร้างประชากรผู้สูงอายุของไทยและการเปลี่ยนแปลง
- 3.4 ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย
- 3.5 แนวทางในการแก้ไขปัญหาประชากรผู้สูงอายุ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการดำเนินการด้านแรงงานผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ

- 4.1 กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ
- 4.2 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ
- 4.3 นโยบายด้านแรงงานของต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- 4.4 ภาวะการทำงานของผู้สูงอายุไทย

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุด้านแรงงาน

- 5.1 งานวิจัยด้านการพัฒนาผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงาน
- 5.2 งานวิจัยด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ เพื่อแรงงานผู้สูงอายุ
- 5.3 งานวิจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุใน 4 หัวข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของผู้สูงอายุ 2) ทฤษฎีด้านผู้สูงอายุ 3) ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ และ 4) การพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีศักยภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของผู้สูงอายุ

ความตระหนักเรื่องวัยสูงอายุเริ่มเกิดขึ้นภายหลังจากการเปลี่ยนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยคนส่วนใหญ่อยู่ในฐานะลูกจ้างและมีอายุงานมาก เมื่อทำงานถึงวัยหนึ่งที่ประสิทธิภาพการทำงานลดลง สภาพร่างกายเริ่มเสื่อมถอยลง ปัญหาด้านสุขภาพก็จะตามมาจะถูกให้ออกจากงาน อาจได้เงินชดเชยหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น เมื่อถึงวัยสูงอายุความสามารถและโอกาสในการหางานทำก็จะลดลงกลายเป็นผู้ด้อยโอกาสและเกิดเป็นปัญหาในสังคมขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้สูงวัยเหล่านี้ ก็มักจะมีคุณสมบัติและทุนพลภาพ ไม่มีรายได้ หรือรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาและได้รับการดูแลเป็นอย่างมาก ในขณะเดียวกันความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุขทำให้คนอายุยืนยาวขึ้น ในขณะที่ยังคงครอบครัวยุคใหม่ และสังคม ไม่สามารถจัดการได้ตามที่ควรจะเป็น จึงเกิดเป็นจุดเปลี่ยนแปลงที่สังคมเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณาและให้ความสำคัญกับการเป็นผู้สูงอายุ โดยมีการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การให้สวัสดิการ และการบริการ ตลอดจนการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องกำหนดเส้นแบ่งและตั้งนิยามให้กับคนที่มียัยเข้าสู่ระยะที่จะมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือ สวัสดิการ การบริการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ จึงเป็นที่มาแห่งวัยสูงอายุ ด้วยเหตุนี้เส้นแบ่งของแต่ละสังคมแต่ละประเทศ จึงอาจแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างประชากร สังคม เศรษฐกิจ และความพร้อมของสังคมนั้นๆ (ไตรรัตน์ จารุทัศน์; และคนอื่นๆ. 2550: 2-1 – 2-2)

ผู้สูงอายุ เป็นคำที่บอกถึงตัวเลขของอายุว่า มีอายุมาก ซึ่งนิยามนับตามอายุตั้งแต่แรกเกิด โดยทั่วไปเรียกว่า คนแก่ หรือ คนชรา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 243) ให้ความหมายของคำว่า ชรา คือ แก่ด้วยอายุ ชำรุดทรุดโทรม สำหรับประเทศไทย “ผู้สูงอายุ” ได้รับการบัญญัติขึ้นครั้งแรก โดย พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2505 ในการประชุมระหว่างแพทย์อาวุโส และผู้สูงอายุจากวงการต่างๆ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2505 จนเป็นที่ยอมรับ เข้าใจ และใช้กันมาแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน โดยหมายถึงผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ตามปีปฏิทิน (สุรกุล เจนอบรม. 2534: 3-5) ขณะที่องค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมสมัชชาโลกเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย เมื่อปี พ.ศ. 2525 ได้มีมติว่า “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลทั้ง

เพศชายและเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของชาติ เพราะเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ อีกทั้งยังเป็นผู้รู้ และเป็นผู้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม หากผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และสุขภาพจิตที่ดี จะเป็นมิ่งขวัญของครอบครัว และเป็นผู้ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมให้แก่ลูกหลานและเยาวชนได้เป็นอย่างดี (คณะกรรมการวิชาการวิสามัญสวัสดิการผู้สูงอายุและการพัฒนาสังคม วุฒิสภา. 2534: 1) อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายของผู้สูงอายุไว้อย่างมากมาย ดังนี้

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2544: 10 – 11) ได้กล่าวว่า การกำหนดอายุที่เรียกว่าเป็น “คนแก่” ส่วนใหญ่ระบุว่า มีอายุ 60 ปีขึ้นไป แต่บางพื้นที่มีข้อพิจารณาอื่น ๆ ประกอบ เช่น ภาวะสุขภาพ บางคนอายุประมาณ 50-55 ปี แต่มีสุขภาพไม่แข็งแรงมีโรคภัยและทำงานไม่ไหว ผมขาว หลังโก่ง ก็เรียกว่า “แก่” บางคนมีหลานก็รู้สึกว่ามีอายุมากขึ้นและเริ่มลดกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจลง กลุ่มผู้สูงอายุไม่ใส่ใจต่อตัวเลขอายุ แต่พิจารณาตัดสินจากองค์ประกอบ เช่น สภาพร่างกาย ปวดเอว ปวดตามข้อ เดินไปไกล ๆ ไม่ไหว ทำงานหนักไม่ค่อยได้ เหนื่อยง่าย ไม่มีแรง เป็นต้น

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (2546: 1) ได้ให้ความหมายของ “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย

เพ็ญแข ประจวบปัจจนึก. (2546: 62, 64) กล่าวว่า ผู้สูงอายุโดยทั่วไป หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป วัยสูงอายุเป็นวัยสุดท้ายของชีวิตที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายไปในทางเสื่อมลง ความต้านทานทางโรคภัยไข้เจ็บ จิตใจ อารมณ์เปลี่ยนแปลง และได้แบ่งวัยของผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (The Young Elderly) อายุระหว่าง 60 - 74 ปี กลุ่มผู้สูงอายุตอนกลาง (The Middle - Aged Elderly) อายุระหว่าง 75 - 84 ปี และกลุ่มผู้สูงอายุตอนปลาย (The Old Elderly) อายุระหว่าง 85 ปีขึ้นไป

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 (2550: 16) มาตรา 53 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุว่า เป็นบุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

รศรินทร์ เกรย์; และคนอื่นๆ (2556: 202-203) ให้ความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุ” มีการให้ความหมายที่หลากหลาย โดยพิจารณาจาก 1) เกณฑ์อายุตามปีปฏิทิน คือ คนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปตามเกณฑ์ของทางราชการ 2) ดูจากลักษณะภายนอก เช่น หน้าตาที่ดูมีอายุหรือแก่ ผิวหนังเหี่ยวย่น ผมหงอกสีขาว 3) สุขภาพและความจำไม่ดี เป็นวัยที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น 4) ความสามารถในการทำงานลดลงหรือไม่สามารถทำงานได้แล้ว 5) พฤติกรรมและอารมณ์ เช่น จุกจิก ขี้บ่น ย้ำคดีย้ำทำ 6) การเปลี่ยนแปลงสภาพเป็น ปู่ ย่า ตา ยาย ทวด

วูดรอฟ และไบร์เรน (Woodruff and Birren. 1975: 70-71) ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุในลักษณะของการลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันไว้อย่างน่าสนใจว่า เป็นช่วงอายุตามปีปฏิทินที่มีความเสี่ยงในด้านความสนใจ ทักษะ และการพัฒนาการของผู้สูงอายุ

ริชาร์ด ซี แกรนด์ดอลล์ (Richard C. Grandall. 1980: 9) ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุว่า คือ กระบวนการของบุคคลที่เจริญเติบโตไปสู่การมีวัยสูงขึ้น ซึ่งปกติแล้วบุคคลจะเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ในช่วงอายุ 25 - 30 ปี และหลังจากนั้นร่างกายจะเสื่อมถอยลง โดยบุคคลที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปนั้นถือเป็นผู้สูงอายุ

มิลเลอร์ (Miller. 1995: 15) กล่าวว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ผู้สูงอายุระยะเริ่มต้น (Young Old) อายุ 65 - 74 ปี ผู้สูงอายุระยะกลาง (Middle Old) อายุ 75-84 ปี และ ผู้สูงอายุระยะสุดท้าย (Old Old) อายุ 85 ปีขึ้นไป

สรุปได้ว่า จากความหมายข้างต้น ที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้น ความหมายของผู้สูงอายุ มีเกณฑ์ที่กำหนด ความเป็นผู้สูงอายุแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ สถานภาพทางสังคมของแต่ละบุคคล และระยะเวลาของอายุ แต่ที่พบว่ามีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ หมดภาระจากหน้าที่การงาน ตลอดถึงบทบาทหน้าที่ทางสังคม ดังนั้น การที่จะใช้เกณฑ์อายุใดมาเป็นตัวบ่งชี้ว่า เป็นผู้สูงอายุนั้น จึงไม่ค่อยจะชัดเจนมากนัก แต่ก็เห็นแนวทางที่สามารถบอกให้ทราบได้ว่า บุคคลใดสมควรเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งในการกำหนดผู้สูงอายุในสังคมมักจะใช้อายุตามปฎิบัติเป็นเกณฑ์ในการกำหนดความเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งจำนวนปีนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม กล่าวคือ ประเทศสหรัฐอเมริกาผู้สูงอายุคือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปี ขึ้นไป ส่วนประเทศไทยนั้น กำหนดว่า ผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นช่วงอายุที่มีการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย และจิตใจไปในทางที่เสื่อมลง มีบทบาททางสังคม และกิจกรรมในการประกอบอาชีพลดลง และตามเกณฑ์การเกษียณอายุของข้าราชการ กำหนดไว้ที่ 60 ปี ภายใต้กฎหมายพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 (2494: 5) ในมาตรา 19 บัญญัติว่า ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

1.2 ทฤษฎีด้านผู้สูงอายุ

ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะสูงอายุมีก่อนชั้วกว้างขวาง ในแต่ละทฤษฎีมีเนื้อหาสาระแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เพราะ มุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้สูงอายุ หรือความแก่ของมนุษย์นั้นได้มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้มนุษย์เป็น “คนชรา” ได้แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องผู้สูงอายุและภาวะสูงอายุนั้นในปัจจุบันเป็นที่สนใจกันอย่างมากตามจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุในด้านต่างๆ จนเกิดเป็นศาสตร์ใหม่ขึ้นคือ “พญาวทยา” หรือ “วิทยาการด้านผู้สูงอายุ” (Gerontology) ซึ่งแบ่งการศึกษาเป็นหลายสาขา เช่น ชีววิทยา สังคมวิทยา แพทย์ พยาบาล และการศึกษา เป็นต้น (อาชัญญา รัตนอุบล; และคนอื่นๆ. 2552: 22)

ทฤษฎีต่างๆ ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ สามารถสรุปเป็น 5 กลุ่มทฤษฎีใหญ่ ดังนี้

1. ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายสาเหตุของความชราในเชิงชีววิทยา ดังนี้ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2539: 11-12; อ้างอิงจาก McPherson. 1983)

1.1 ทฤษฎีพันธุศาสตร์ (Genetic Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การสูงอายุนั้นเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นตามพันธุกรรมมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อวัยวะบางส่วนของร่างกาย คล้ายคลึงกันหลายชั่วอายุคน โดยจะแสดงออกเมื่ออายุเพิ่มขึ้น เช่น ผมหงอก ศรีษะล้าน เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีเนื้อเยื่อว่าด้วยคอลลาเจน (Collagen Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะมีสารประกอบของเนื้อเยื่อกระดูกเพิ่มขึ้น และมีการจับตัวกันมากขึ้น ทำให้ Collagen Fiber หดสั้นในวัยสูงอายุ ทำให้เกิดรอยเหี่ยวย่น และตั้งอยู่ตรงบริเวณกระดูก ข้อต่อ ซึ่งจะมองเห็นปมกระดูกชัดเจน

1.3 ทฤษฎีทำลายตนเอง (Auto Immune Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความชราเกิดขึ้นจากการที่ร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันปกติบกพร่อง ทำให้มีอายุมากขึ้น ทำให้ร่างกายต่อสู้เชื้อโรคและสิ่งแปลกปลอมได้ไม่ดี เกิดการเจ็บป่วยได้ง่ายและเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็จะรุนแรงเป็นอันตรายต่อชีวิตได้

1.4 ทฤษฎีความผิดพลาด (Error Catastrophe Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อบุคคลอายุมากขึ้น เซลล์มีการแบ่งตัวที่ผิดพลาด เมื่อเซลล์ภายในร่างกายมีการแบ่งตัวผิดพลาดจึงมีผลทำให้ผู้นั้น “แก่” หรือมีอายุมากขึ้นตามเซลล์ของร่างกาย

1.5 ทฤษฎีเรดิคัลอิสระ (Free Radical Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภายในร่างกายของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย โดยเฉพาะผู้สูงอายุ เมื่อมีปฏิกิริยาทางเคมีเกิดขึ้นภายในร่างกายโดยทำให้เซลล์ในร่างกายถูกเผาผลาญ ถูกทำลายได้อย่างง่าย ผลก็คือ จะทำให้เซลล์ภายในร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงทำให้มีอายุมากขึ้น

2. ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาสังคม (Social Theories of Aging) ซึ่งกล่าวถึงจิตวิทยาทางสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งนักวิชาการด้านสุขภาพเชิงจิตวิทยาสังคม (Social Gerontologist) ได้เสนอเป็นหลายแนวคิดทฤษฎีดังต่อไปนี้ (สุรกุล เจนอรรม. 2541: 40 - 47)

2.1 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) อธิบายว่า ผู้สูงอายुरับบทบาททางสังคมที่แตกต่างกันในตลอดชั่วชีวิต เช่น บทบาทของการเป็นนักเรียน พ่อ แม่ ภรรยา ลูกสาว นักธุรกิจ ปู่ ย่า ตา ยาย ฯลฯ โดยที่อายุเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ในการที่กำหนดบทบาทของแต่ละคนแต่ละช่วงชีวิตที่ดำเนินไปของบุคคลนั้น ดังนั้นบุคคลจะปรับตัวต่อบทบาทของผู้สูงอายุได้ดี ขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาทที่ผ่านมาของตนเอง อันส่งผลไปถึงการยอมรับบทบาทที่ผ่านมาในแต่ละช่วงชีวิตของตนเองที่กำลังจะเปลี่ยนไปในอนาคต

2.2 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าของโรเบิร์ต เฮวิกเฮิร์ต (Havighurst) โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับชีวิตของผู้ใหญ่ที่เมืองแคนซัสซิตี (Kansas City) สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นคนผิวขาว จำนวน 300 คน ที่มีฐานะระดับปานกลาง และมีสุขภาพดี กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 50-90 ปี การศึกษาดังกล่าว ได้ทำการสัมภาษณ์บุคคลทั้ง 300 คน เป็นระยะ ๆ ในช่วงระยะเวลามากกว่า 6 ปี ผลสรุปที่ได้ของทฤษฎีกิจกรรม แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ มีบุคลิกภาพกระฉับกระเฉงและการมีภารกิจอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้มีความพึงพอใจในชีวิต และสามารถปรับตัวได้ดีกว่าผู้สูงอายุที่ปราศจากกิจกรรมหรือบทบาทหน้าที่ ในทฤษฎีนี้ชี้ชัดว่า กิจกรรมทางสังคมจะถูกผูกมัดไว้กับบทบาททางสังคมของบุคคล และถ้าบุคคลนั้นถูกกีดกันออกจากบทบาททางสังคม กิจกรรมทางสังคมของบุคคลดังกล่าวก็จะลดลง ซึ่งจะส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตลดลงตามไปด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้สูงอายุจะมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้จากการมีกิจกรรมและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและตระหนักว่าตนเองเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.3 ทฤษฎีการแยกตนเอง (Disengagement Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้สูงอายุที่ถอนตัวออกจากบทบาททางสังคม เพื่อให้โอกาสแก่คนรุ่นใหม่ ได้เข้ามาสืบบทบาทแทนตนเองเป็นเรื่องธรรมดา และหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการที่ผู้สูงอายุจะต้องลดกิจกรรมของตนเอง และบทบาททางสังคม เมื่อตนเข้าสู่ในวัยสูงอายุ ผู้สูงอายุจะพยายามหลีกเลี่ยง หลีกหนีจากความกดดัน และตึงเครียด (Stress) โดยถอนตัวออกจากสังคม (Withdrawal) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่รู้สึกว่าคุณภาพของตนเองนั้นมีความสามารถลดลง นักทฤษฎีว่าด้วยการแยกตนเอง เชื่อว่า ในการที่ผู้สูงอายุไม่ข้องเกี่ยวกับกิจกรรม และบทบาทของสังคมนั้น เป็นการถอนสถานภาพ และบทบาทของตนให้แก่คนหนุ่มสาว หรือคนที่จะมีบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่า ด้วยเพราะว่า ความต้องการสูงสุดของสังคมคือ ต้องการทักษะ และแรงงานใหม่ มากกว่าการได้จากผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป จะคุ้นเคยกับการไม่เกี่ยวข้องกับสังคม หลังจากความรู้สึกกระวนกระวายใจ วิตกกังวล และมีความบีบคั้นมาในช่วงต้น ๆ แต่ในที่สุดแล้ว ผู้สูงอายุจะมีการยอมรับต่อสภาพการใหม่ นั่นคือ การไม่เกี่ยวข้องกับสังคม

2.4 ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดยนูการ์เต็น (Bernice Neugarten) และคณะ ราวปี ค.ศ. 1960 เพราะเหตุว่าทั้งทฤษฎีกิจกรรมและทฤษฎีการถอยห่างจากสังคมไม่เพียงพอที่จะอธิบายถึงความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมของผู้สูงอายุได้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อมั่นว่า การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและแบบแผนชีวิตของแต่ละช่วงวัยที่ผ่านมาและมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามามีส่วนอธิบาย ได้แก่ แรงจูงใจ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สุขภาพ บุคลิกภาพ ความยืดหยุ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในชีวิตบั้นปลายของผู้สูงอายุ

2.5 ทฤษฎีระดับชั้นด้านอายุ (Age Stratification Theory) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างชั้นอายุที่แตกต่างกัน โดยถืออายุเป็นเกณฑ์สากลในการกำหนดบทบาท หน้าที่ สิทธิ ฯลฯ เช่น อายุที่ต้องทำบัตรประชาชน อายุที่ต้องเกณฑ์ทหาร อายุที่ต้องเกษียณ เป็นต้น ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีกับอายุโดยตรง

3. ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้สูงอายุนั้นเป็นการปรับตัวเกี่ยวกับความนึกคิด ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจ การเปลี่ยนแปลงไปของอวัยวะรับสัมผัสทั้งหลาย ตลอดจนสังคมที่ผู้สูงอายุนั้น ๆ อาศัยอยู่ได้ ซึ่งบริบูรณ์ พรพิบูลย์ (2525: 154-155) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความชราทางด้านจิตวิทยาไว้เป็น 2 แนวทาง คือ

3.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) กล่าวว่า ผู้สูงอายุจะมีความสุขหรือความทุกข์นั้น ขึ้นอยู่กับภูมิหลังและการพัฒนาจิตใจของบุคคลนั้น มี 2 แบบ คือ แบบอินทิกริตี้ (Integrity) หมายความว่า มีความสมบูรณ์ทางจิตใจ มีความสุข ความภาคภูมิใจ มีความเป็นมิตรกับทุกคน มีความรัก ความอบอุ่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และแบบเดสเพอร์ (Despair) หมายความว่า มีความรู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ ขาดเพื่อน จิตใจคับแคบ ไม่รู้จักช่วยเหลือ เห็นใจผู้อื่น

3.2 ทฤษฎีความปราชญ์ (Intelligence Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้สูงอายุยังปราชญ์และคงความเป็นนักปราชญ์อยู่ได้ด้วยความเป็นผู้ที่สนใจเรื่องราวต่างๆ อยู่ตลอดเวลา มีการค้นคว้าและสนใจในการ

เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้มีลักษณะเช่นนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี และมีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอเป็นเครื่องเกื้อหนุน

4. ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolution Theory) เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดที่ว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีวิวัฒนาการอยู่เสมอๆ เป็นไปตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อการอยู่รอด เมื่อมีอายุมากขึ้นก็ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้ (ฉวีวรรณ แก้วพรหม. 2530: 26; อ้างอิงจาก Ebersole; & Hess. 1981: 32)

5. ทฤษฎีของเพค (Peck's Development Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้สูงอายุวัยต้น (55 - 75 ปี) มีความแตกต่างกันทั้งลักษณะนิสัย และผู้สูงอายุวัยปลาย (75 ปีขึ้นไป) จะยังมีความแตกต่างกันทั้งด้านลักษณะนิสัย และการปฏิสัมพันธ์ ทางด้านสังคม มีความเชื่อว่าผู้สูงอายุมีพัฒนาการ 3 ประการ ดังต่อไปนี้ (อุดมพร ชื่นไพบูลย์. 2549: 30-31)

5.1 ความสามารถในการแยกความแตกต่างของตนเองกับบทบาทช่วงชีวิตที่ผ่านมา ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความค่า ขึ้นอยู่กับบทบาทของหน้าที่การงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อเกษียณอายุ บางคนมีความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า และถ้าความรู้สึกภาคภูมิใจและความมีคุณค่าของงานไม่ได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ที่เคยทำหลังเกษียณอายุ ความรู้สึกนั้นยังคงมีอยู่ เช่น ผู้สูงอายุที่ชอบปลูกต้นไม้ จะพึงพอใจหลังเกษียณอายุ ที่ได้ทำสิ่งที่ต้องการแทนงานอาชีพที่เคยทำประจำ

5.2 ความสามารถทางร่างกายที่มีการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ ถ้าผู้สูงอายุนึกถึงสภาพร่างกายยังมีความแข็งแรง จะทำให้ผู้สูงอายุยอมรับความสามารถทางร่างกายที่ลดลง และพยายามปรับตัวให้เหมาะสม ชีวิตจะมีความสุข แต่ถ้าผู้สูงอายุนึกถึงความถดถอยของร่างกายทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขและความพึงพอใจลดลง

5.3 ความสามารถในการยอมรับว่าร่างกายของตนเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติกับร่างกายก่อนสูงอายุ การยอมรับร่างกายตามธรรมชาตินี้ ทำให้ผู้สูงอายุยอมรับความตายโดยไม่รู้สึกหวาดกลัว การยอมรับนี้รวมไปถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับความตายด้วย ในทางตรงข้ามผู้ที่ยึดติดกับสภาพร่างกายขณะที่อยู่ในวัยน้อยกว่า จะพยายามยืดชีวิตไว้ให้นานที่สุด โดยไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ และมีความหวาดกลัวกับความตาย

สรุปได้ว่าจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคมที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุและยังกล่าวถึงหน้าที่ของสังคมในการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตในบั้นปลายได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข สำหรับผู้สูงอายุที่ไร้บทบาท สูญเสีย เปลี่ยนแปลง บทบาทในครอบครัว และทางสังคม หากไม่มีกิจกรรม หรืองานอื่นมาทดแทน จะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุลดลง และหากปล่อยทิ้งไว้ จะทำให้เกิดความเหงา ชีวิตว่าเหว้า และเป็นสาเหตุของโรคจิตในวัยชราได้ การแยกตัวเองออกจากสังคมเพื่อให้คนรุ่นใหม่มีบทบาทในสังคม ไม่ทำกิจกรรมเด่น พยายามหากิจกรรมที่เฉื่อยลง ก็เป็นอีกวิธีการหนึ่ง ที่ทำให้มีกิจกรรมน้อยลง แต่ก็ถือว่า ยังคงต้องการกิจกรรมอยู่ ดังนั้น การเข้าร่วมกิจกรรม จึงขึ้นอยู่กับสภาพของร่างกาย และสถานภาพที่ผ่านมา ทฤษฎีกิจกรรม จึงเป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า ผู้สูงอายุจะมีชีวิตที่เป็นสุขได้นั้น ควรที่จะมีบทบาทหรือกิจกรรมทางสังคมพอสมควรได้แก่ การมีงานอดิเรกทำ หรือการเป็นสมาชิก กลุ่มกิจกรรม สมาคมหรือชมรม เป็นต้น สำหรับแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดถือแนวคิดทฤษฎี กิจกรรม เพราะเชื่อว่าผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และทฤษฎีความต่อเนื่อง

เพราะการที่ผู้สูงอายุจะปรับตัวได้ดี และมีความสุขในบั้นปลายชีวิตได้นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและการมีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่ผ่านมาในอดีต กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนบทบาททางสังคมของผู้สูงอายุ คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมในวัยสูงอายุ ซึ่งถือเป็นบทบาทใหม่ที่เข้ามาทดแทนบทบาททางสังคมเดิมที่ต้องสูญเสียการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่างๆ จะทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของผู้สูงอายุนั้น ช่วยให้ได้แสดงศักยภาพและความสามารถของตนเอง สามารถทำประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้ ทำให้ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ทฤษฎีกิจกรรมและทฤษฎีความต่อเนื่อง จึงสอดคล้องกับแนวคิดของงานวิจัยในครั้งนี้

1.3 ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้เสนอ คำว่า “ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ” (Active Ageing) เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาประชากรสูงอายุที่กำลังเพิ่มมากขึ้นในอนาคต โดยปรับเปลี่ยนแนวคิดจาก “ความต้องการพื้นฐาน (Need-Based)” ที่มีผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเป้าหมายแบบถูกกระทำ (Passive Targets) มาเป็นแนวคิดด้าน “สิทธิขั้นพื้นฐาน (Rights-Based)” จากหลักการพื้นฐานของผู้สูงอายุขององค์การสหประชาชาติ ประกอบด้วย หลักการมีเสรีภาพ (Independent) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การได้รับการดูแล (Care) การบรรลุความพึงพอใจในตนเอง (Selffulfillment) และความมีศักดิ์ศรี (Dignity) ซึ่งเป็นสิทธิของประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเป็นของกลุ่มผู้สูงอายุด้วย ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาให้กลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและมิติอื่นๆ ของวิถีชุมชนได้ (วันดี โภคกุล, 2549: 3-5) มีการพัฒนาผู้สูงอายุ โดยใช้หลักการของสิทธิขั้นพื้นฐานข้างต้น เพื่อช่วยให้กลุ่มผู้สูงอายุเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

นักวิชาการไทยหลายท่าน ได้แก่ บรรลุ คิริพานิช สุทธิชัย จิตะพันธุ์กุล ศรีสว่าง พัววงแพทย์ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และประเวศ วะสี ระบุว่า ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Ageing) ต้องมีลักษณะเป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลตนเองได้ดี พึ่งตนเองได้ รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม ได้รับความเคารพสนับสนุนจากครอบครัวที่มีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ชุมชน และสังคม (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2551: 140)

จากแนวคิดข้างต้น องค์การอนามัยโลก (WHO, 2002: Online) ได้วางกรอบที่เป็นองค์ประกอบหลักของการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Ageing) โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ดังต่อไปนี้

1. สุขภาพ (Health) เนื่องจากสุขภาพส่วนบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญ หากบุคคลมีสุขภาพแข็งแรงจะเป็นเงื่อนไขแรกของการดำรงอยู่อย่างเป็นอิสระและพึ่งพาตนเอง อันเป็นลักษณะสำคัญของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ การที่บุคคลจะมีสุขภาพดี แข็งแรงหรือไม่นั้นล้วนเกี่ยวข้องกับทั้งปัจเจกบุคคลเอง ครอบครัวและสังคมแวดล้อม ดังนั้น องค์ประกอบด้านสุขภาพจึงเป็นหลักประกันที่สำคัญอย่างยิ่ง

2. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีกิจกรรมในครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยผู้สูงอายุเป็นผู้ดำรงไว้ซึ่งสิทธิมนุษยชน และวัฒนธรรมของสังคม ผู้สูงอายุที่ยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกจากจะรู้สึกถึงค่ามีคุณค่า มีเกียรติภูมิแล้ว ยังรู้สึกถึงความเป็นผู้มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุตรหลานด้วย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้สุขภาพจิตของผู้สูงอายุดีขึ้น อันจะส่งผลต่อสุขภาพกายด้วย

3. การมีหลักประกัน (Security) การที่ผู้สูงอายุมีความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกาย ที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ตลอดจนสถานที่ต่างๆ ที่ผู้สูงอายุต้องไปใช้บริการแล้ว ยังมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้สูงอายุมั่นใจที่จะดำเนินชีวิตในบั้นปลายอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า กรอบความคิดด้านผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Ageing) เน้นปัจจัยด้านสังคมเป็นหลัก กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การมีสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน และชุมชน หรือการบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ประเด็นที่ให้ความสนใจถัดมาคือ ประเด็นทางเศรษฐกิจ ทั้งการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและมีความมั่นคงในชีวิต โดยให้ความสนใจด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นลำดับสุดท้าย

อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศไทย คำว่า “Active Ageing” มีผู้แปลเป็นภาษาไทยแตกต่างกันออกไป เช่น “สูงวัยอย่างมีคุณภาพ” “พหุผลพล” และ “ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ” กล่าวได้ว่า นักวิชาการของไทยให้ความหมายของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพโดยให้ความสำคัญกับสุขภาพกายเป็นหลัก ความสามารถในการดูแลพึ่งตนเองได้ ตลอดจนการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และสังคม อีกทั้งการมีอิสระ ความพอใจในชีวิต ตลอดจนการพัฒนาทางจิตและปัญญา

ศักยภาพของผู้สูงอายุไทยพิจารณาจากการที่ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาของตนให้เป็นประโยชน์ ซึ่งข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ ได้กล่าวถึงศักยภาพของผู้สูงอายุไทยด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม และด้านการเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีดังต่อไปนี้

1. ศักยภาพด้านการพัฒนาตนเองและกลุ่ม จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองและกลุ่มของผู้สูงอายุมาจากการรวมกลุ่มเป็นชมรมผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2552 มีจำนวนชมรมผู้สูงอายุที่เป็นเครือข่ายกับสมาคมสภาผู้สูงอายุฯ ถึง 21,155 ชมรม แสดงถึงความต้องการของผู้สูงอายุที่ยังคงมีกิจกรรมทางสังคม มีความต้องการพบปะเพื่อนฝูง ทำกิจกรรมสาธารณะที่เป็นประโยชน์ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2553: 130)

2. ด้านการเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณหรือมอบรางวัลให้แก่ผู้สูงอายุ เป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมของผู้สูงอายุท่านนั้น โดยมีผู้สูงอายุที่ได้รับรางวัลต่างๆ มากมาย อาทิเช่น

2.1 การประกาศสดุดีเกียรติคุณให้เป็นผู้สูงอายุแห่งชาติ ประจำปีพุทธศักราช 2557 (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. 2557: 11) ได้แก่ นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา

2.2 การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติศิลปิน ผู้มีความรู้ความสามารถ และอุทิศตนสร้างสรรค์ผลงานศิลปะโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนเป็นศิลปินแห่งชาติ พุทธศักราช 2556 (กระทรวงวัฒนธรรม. 2557: ออนไลน์) ใน 3 สาขา จำนวน 9 คน ประกอบด้วย สาขาทัศนศิลป์ จำนวน 2 คน ได้แก่ นายช่วง มูลพินิจ

(จิตรกรรม) นายธีรพล นิยม (สถาปัตยกรรม) สาขารรณศิลป์ จำนวน 3 คน ได้แก่ นางรำไพพรรณ สุวรรณสาร ศรีโสภา นายวินทร์ เลียววาริณ นายเจริญ มาลาโรจน์ สาขาศิลปะการแสดง จำนวน 4 คน ได้แก่ นางนิตยา รากแก่น (การแสดงพื้นบ้าน-หมอลำ) นายยืนยง โอภากุล (ดนตรีไทยสากล) นายบุญฉลอง ภักดีวิจิตร (ผู้กำกับ-ผู้สร้าง ภาพยนตร์และละครโทรทัศน์) นายเฉลิม ม่วงแพศรี (ดนตรีไทย)

2.3 การได้รับรางวัลเชิดชูผู้ทำความดีผู้สูงอายุหลายรายได้รับรางวัลฐานะผู้ทำความดี ประจำปี 2556 แก่ นายทองใส ทับถนูน ศิลปินพื้นบ้านต้นตำรับการบรรเลงพิณไฟฟ้าคนแรกของประเทศไทย เป็นผู้ทำความดีเพื่อสังคมสาขาการส่งเสริมดนตรี (ธนัสสรณ์ เปี่ยมสมบูรณ์, 2556: ออนไลน์) การประกาศเกียรติคุณ อาสาสมัครดีเด่นและองค์กรที่มีกิจกรรมทางสังคมดีเด่นของชาติ ในปี 2556 มีอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติรวมจำนวน 242 คน และองค์กรที่มีกิจกรรมทางสังคมดีเด่น จำนวน 20 องค์กร (สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556: ออนไลน์)

2.4 การได้รับรางวัลระดับนานาชาติ การเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติและโลก และได้แพร่ชื่อเสียงไปยังนานาชาติด้วย ได้แก่ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ได้รับรางวัล Harris Wofford Citizen Award ประจำปี 2557 (Erica Burman, 2014: Online)

สังคมไทยให้การยกย่องผู้สูงอายุ ซึ่งผู้ที่มีความสามารถ ผู้เป็นปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น และวุฒิสภาของธนาคารสมอง ซึ่งเป็นผู้ทำงานถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสร้างกิจกรรมสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตามความรู้ความสามารถ อาทิ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานสืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะอาชีพให้อ่อนชน การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยการให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสนำศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองจากการประกอบหน้าที่การงานหรือการสั่งสมประสบการณ์ชีวิตมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม จึงน่าที่จะตอบสนองความต้องการส่วนตนของผู้สูงอายุได้อย่างดีวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่สังคมแล้ว ในปัจจุบันเป็นที่น่ายินดีว่าได้มีกลุ่มหน่วยงาน องค์กรต่างๆ เริ่มหันมาให้ความสนใจในการนำศักยภาพของผู้สูงอายุออกมาใช้อย่างจริงจังตามแนวคิดนี้ อาทิเช่น แนวคิดการจัดตั้ง "ธนาคารสมอง" (Brain Bank) อันเป็นแนวคิดของสมเด็จพระบรมราชินีนาถ ในปี พ.ศ. 2530 และรัฐบาลได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน ทำหน้าที่รวบรวมรายชื่อผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่แสดงความประสงค์จะเข้าร่วมทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ตัวอย่างเช่น ให้ผู้สูงอายุที่เคยประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายไปทำหน้าที่ให้ความรู้หรือให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือ หรือทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ไม่รุนแรงและสามารถยอมความกันได้ตามกฎหมาย เพื่อให้คู่ความไม่นำความขึ้นฟ้องอันเป็นการลดจำนวนคดีความที่จะเข้าสู่การพิจารณาของศาล อันจะเป็นการลดการทำงานของศาลและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อีกส่วนหนึ่งด้วย เช่นเดียวกับโครงการ "ชมรมพี่ ชมรมน้อง" ที่สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ ได้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2552 และกำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ โดยมีแนวคิดเพื่อให้ชมรมต่างๆ ได้ช่วยเหลือกันและจัดให้ผู้สูงอายุจากชมรมที่ทำงานมีความเข้มแข็งเดินทางไปให้ความรู้ ความเข้าใจแก่สมาชิกผู้สูงอายุในชมรมที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เพื่อให้ชมรมมีความเข้มแข็งไม่แตกต่าง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม หรือแนวปฏิบัติที่กำลังที่กำลังดำเนินการอยู่ ได้แก่ ขยาย

ระยะเวลาเกษียณให้กับบุคลากรในภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จากอายุ 60 ปี เป็น 65 ปี หรือ 70 ปี ตลอดจนแนวคิดของการเอาอายุเกษียณออก โดยให้อายุความสามารถและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ของบุคคลเป็นหลัก ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ โดยจะมีการประเมินผลงานทุกปี

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันสังคมมีแนวโน้มที่จะคำนึงถึง สิทธิพื้นฐานของกลุ่มผู้สูงอายุและมองผู้สูงอายุในเชิงบวก ตลอดจนมีแนวความคิดที่จะพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นกลุ่มที่มีคุณภาพประสิทธิภาพ สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้เช่นเดียวกับแนวคิดที่มีอยู่ในประเทศอื่นๆ

1.4 การพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีศักยภาพ

เพ็ญแข ประจันปัจฉิก (2550: 87) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาภาวะพลัดพลังของผู้สูงอายุไทย พบว่า การพัฒนาผู้สูงอายุไทยสู่ความเป็นผู้มีศักยภาพสูงนั้น ต้องดำเนินการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุตามแนวการจัดของมหาวิทยาลัยวัยที่สาม (U3A หรือ UTA) ที่ดำเนินการอยู่ในหลายประเทศอย่างแพร่หลายทั้ง 3 รูปแบบ ดังนี้ คือ

1. รูปแบบที่ 1 สถาบันการศึกษาชั้นสูง ได้แก่ มหาวิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน วิทยาลัยท้องถิ่น สถาบันราชภัฏในจังหวัดต่างๆ เป็นผู้จัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ โดยจัดเป็นการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย รวมทั้งการจัดการเตรียมตัวก่อนเกษียณและหลังเกษียณให้แก่ผู้สูงอายุ โดยให้มีเนื้อหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในท้องถิ่น ให้วิทยาลัยชุมชนเป็นแหล่งจัดการศึกษาที่เป็นหลักให้แก่ผู้สูงอายุมากที่สุด ซึ่งอาจออกระเบียบให้วิทยาลัยชุมชนมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ

2. รูปแบบที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบของชมรมผู้สูงอายุ เช่น โรงพยาบาลและหน่วยงานต่างๆ จัดการศึกษาของผู้สูงอายุให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น อาจจัดเป็นการศึกษานอกระบบ เช่น การฝึกอบรมหลากหลายรูปแบบ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งต้องให้ความรู้แก่หน่วยงานต่างๆ ที่จัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

3. รูปแบบที่ 3 พัฒนาส่งเสริมชมรมผู้สูงอายุทั่วประเทศ ให้สามารถจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกได้อย่างเต็มที่ ควรจัดสื่อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อการเรียนรู้ ควรเป็นแหล่งการเรียนรู้ของผู้สูงอายุทั้งด้านการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาอาชีพ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานอาสาสมัคร หรือทำงานบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ด้วย

การพัฒนาผู้สูงอายุไทยเป็นผู้นักศึกษายุคสูงนั้น เชื่อว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มียุคศึกษายุคสูง มีความสามารถในการทำงานประเภทต่างๆ เกือบทุกประเภทและทุกสาขา และต้องการมีส่วนร่วมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงควรมีการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในสังคม (Social Participation) และการพัฒนาศักยภาพของตนถึงขีดสุด (Self - Actualization) ซึ่งมูดี้ (Moody. 1976) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียง อธิบายว่า ควรพัฒนาผู้สูงอายุด้วยการจัดความรู้ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการ 5 ด้าน ของผู้สูงอายุดังต่อไปนี้ (เพ็ญแข ประจันปัจฉิก. 2550: 45-46)

1. ความต้องการความรู้เพื่อสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม (Coping Need) หมายถึง ความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพ อนามัย การปรับตัวด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

2. ความต้องการทักษะเพื่อสามารถเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้ (Expressive Need) หมายถึง ความต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการที่จะแสดงออกในเชิงร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยเสริมทักษะต่างๆ อาทิเช่น ทักษะการเข้าร่วมกลุ่ม ทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่างๆ รวมไปถึงทักษะในการสร้างงานอดิเรกต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความรู้เพื่อสามารถถ่ายทอดให้แก่สังคม (Contributive Need) หมายถึง ความต้องการความรู้ และทักษะ เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่มีให้แก่สังคม และชนรุ่นหลัง อาทิเช่น ความรู้เกี่ยวกับการถ่ายทอดอบรม และข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมอาสาสมัครประเภทต่างๆ เป็นต้น

4. ความต้องการความรู้เพื่อควบคุมสภาพแวดล้อม (Influence Need) หมายถึง ความต้องการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปในสังคม ชุมชน และสภาพแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการเรียนรู้เพื่อการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม

5. ความต้องการความรู้ที่จะพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม (Transcendence Need) หมายถึง ความต้องการการศึกษาและการเรียนรู้ประเภทต่างๆ ที่จัดขึ้น ทั้งในระบบ นอกกรอบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้ผู้เกษียณอายุสามารถพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้และทำให้เกิดความพอใจกับชีวิตหลังเกษียณ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุต้องการการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ตนสามารถมีส่วนร่วมในสังคมได้ ดังนั้น การพัฒนาผู้สูงอายุไทยเพื่อให้เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ จึงควรทำโดยการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุตามแนวของมหาวิทยาลัยวัยที่สาม (U3A หรือ UTA) ข้างต้น ซึ่งจะต้องมีการจัดอย่างหลากหลายรูปแบบ และจัดในสถานที่ต่างๆ ร่วมกัน โดยนำเอารูปแบบ U3A มาเป็นรูปแบบของการศึกษาของผู้สูงอายุไทย และพัฒนาความพร้อมเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพหรือพลติพลัง (Active Aging) รวมถึงการจัดการส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีส่วนร่วมในสังคม และควรต้องดำเนินการจัดการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตให้แก่บุคคลอย่างสมบูรณ์ในช่วงวัยต่างๆ ต่อเนื่องกัน ไม่ใช่จัดให้แต่เฉพาะในวัยสูงอายุเท่านั้น เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุพัฒนาตนให้มีศักยภาพได้

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุด้านการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 6 หัวข้อ ได้แก่ 1) การศึกษาผู้ใหญ่ 2) การศึกษาตลอดชีวิต 3) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 4) วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา 5) การจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ และ 6) การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับผู้สูงอายุ

2.1 การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education)

การศึกษาผู้ใหญ่ เป็นการศึกษาก่อตั้งให้แก่อุณหภูมิบุคคลที่พ้นวัยเรียนแล้ว ซึ่งในประเทศต่างๆ มีการจัดการศึกษาผู้ใหญ่มานานนับ 100 ปีแล้ว แต่การศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศไทยได้ริเริ่มดำเนินงานในช่วงเวลาประมาณปี พ.ศ. 2483-2488 โดยมีขอบเขตในเบื้องต้นมุ่งสอนผู้ไม่รู้หนังสือไทยให้สามารถอ่านออกเขียนได้ และรู้หน้าที่พลเมืองตามระบอบประชาธิปไตยโดยถือว่ามีความรู้เทียบเท่าประโยคประถมศึกษาในขณะนั้น และได้เพิ่มเติมการสอนวิชาชีพให้ด้วย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: 54)

2.1.1 ความหมายของการศึกษาผู้ใหญ่

การศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) โดยทั่วไป หมายถึง กิจกรรมการศึกษาทุกประเภท และทุกรูปแบบที่จัดขึ้น สำหรับประชาชนผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน และในทางปฏิบัติ การกำหนดอายุประชากรวัยผู้ใหญ่ก็อาจแตกต่างกัน เช่น ในบางประเทศกำหนดประชากรวัยผู้ใหญ่อายุ 20 ขึ้นไป สำหรับประเทศไทยเมื่อประมาณ 10 - 15 ปี ที่ผ่านมาเคยกำหนดประชากรวัยผู้ใหญ่เป็นผู้ที่พ้นเกณฑ์การศึกษาคะบังคับ คือ ประชาชนที่มีอายุย่างเข้าปีที่ 15 ขึ้นไป ในปัจจุบันเมื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประชาชนที่พ้นเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จะมีอายุ 18 ปี ขึ้นไป เนื่องจากการให้ความหมายของการศึกษาผู้ใหญ่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ดังนั้น องค์การศึกษาและวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือเรียกสั้นๆ ว่า องค์การยูเนสโก (UNESCO) จึงได้ให้คำนิยามไว้ในระดับสากลว่า การศึกษาผู้ใหญ่หมายถึง กระบวนการจัดบริการการศึกษาทุกรูปแบบที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนในเนื้อหาใด หรือใช้วิธีการใดก็ตาม อาจจะเป็นรูปชั้นเรียนหรือไม่เป็นรูปชั้นเรียนก็ได้ มีตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ หัดอ่าน หัดเขียน ไปจนถึงการศึกษาระดับสูงในระดับอุดมศึกษา อาจจัดเรียนภาคนอกเวลาหรือจัดในรูปแบบของการศึกษาระบบเปิดหรือการศึกษาทางไกล เพื่อช่วยให้ผู้ใหญ่ได้เพิ่มพูนความรู้พัฒนาความสามารถด้านอาชีพ ปลูกฝังหรือเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งเพื่อให้มีความสมบูรณ์ในชีวิต กิจกรรมการศึกษาดังกล่าวนี้นี้ มักจะเป็นกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมากกว่าที่จะเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรปกติของสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ อย่างไรก็ตามการให้คำนิยามในประเด็นการศึกษาผู้ใหญ่ มีความแตกต่างจากการศึกษาโดยทั่วไป โดยที่มัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm Knowles) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกาให้คำนิยามว่า การศึกษาผู้ใหญ่เป็นศาสตร์และศิลป์ของการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) ซึ่งจะแตกต่างจากการสอนเด็ก (Pedagogy) ซึ่งเป็นการให้นิยามที่สำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน (Knowles. 1980)

2.1.2 ปรัชญา หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่

วิธีการสอนผู้ใหญ่ “Andragogy” เป็นแนวความคิดใหม่ในการเรียนการสอนที่พยายามจะชี้ให้เห็นความแตกต่างออกไปจากวิธีการสอนเด็ก “Pedagogy” เริ่มใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1976 ส่วนผู้ที่นำเข้ามาสู่วงการการศึกษาผู้ใหญ่ของสหรัฐอเมริกาคือ มัลคอล์มโนลส์ (Malcolm Knowles) และคำนี้ได้ได้รับความนิยมกันมากขึ้นเรื่อยๆ ในสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2551: 64-65) อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นการเรียนการสอนต้องยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ นั่นคือต้องรู้หลักการการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งมัลคอล์มโนลส์ (Malcolm

Knowles) เรียกวิชาการศึกษาผู้ใหญ่นี้ว่า แอนดราโกจี (Andragogy) ได้ให้คำอธิบายคำว่าแอนดราโกจีตามแนวคิดของโนลส์ไว้ว่าเป็น “ศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้” ซึ่งประกอบด้วยพื้นฐานหลัก 4 ด้าน ซึ่งแตกต่างจากการเรียนการสอนของเด็ก (สัวจณ์ วัฒนวงศ์. 2551: 65 – 67; อ้างอิงจาก Knowles. 1978: 55-59) ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงด้านมโนภาพแห่งตน (Changes in Self-Concept) ผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่เติบโต ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีวุฒิภาวะสูง มโนทัศน์ต่อตนเอง จะพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่น มาเป็นผู้นำตนเองได้มากขึ้น ผู้ให้ความรู้จึงมีหน้าที่ที่จะต้องสนับสนุนให้ผู้ใหญ่สามารถชี้นำตนเองได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

2. บทบาทของประสบการณ์ (The Roles of Experience) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่สะสมมาตลอดชีวิต มีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะเป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าของการเรียนรู้สำหรับตนเองและผู้อื่น จะเข้าใจและสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มากกว่าการได้รับคำบอกกล่าวจากผู้ให้ความรู้หรือผู้สอน ดังนั้น วิธีการเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ

3. ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness to Learn) การเรียนรู้ควรจัดขึ้นตามความต้องการของผู้เรียน จัดลำดับความสามารถ และความพร้อมที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน ดังนั้น ผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมที่จะเรียน ก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าการเรียนนั้น “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตน

4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Orientation to Learning) โดยผู้ใหญ่จะเข้ามาเรียนและยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษาก็เพราะว่าเขาขาดความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา

สัวจณ์ วัฒนวงศ์ (2547:7-8) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ อาจเกิดขึ้นได้มากกว่าหรือดีกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่งซึ่งในเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) อันเป็นแนวทางที่นักการศึกษาและวิทยาการของการฝึกอบรมควรจะได้คำนึงถึงซึ่งองค์ประกอบหรือหลักการ 10 ประการ ที่จะมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และจะเป็นการช่วยให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จด้วยดีปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากในการเรียนรู้และการฝึกอบรมผู้ใหญ่โดยจะคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการเรียน (Motivation to Learn) ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการเรียน ถ้าหากบุคคลมีความต้องการในการเรียนสิ่งนั้นๆ จะสามารถเรียนรู้ได้ดี

2. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวกสบายเหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and Respect)

3. ความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคลและรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Style) ที่มีความหลากหลาย

4. ความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า

5. เนื้อหาและกิจกรรมในการเรียนรู้ (Learning Content and Activities)

6. ปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problems) และนำการเรียนรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา

7. ต้องเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

8. มีเวลาอย่างพอเพียงในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ การฝึกทักษะใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

9. การฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้

10. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพ หรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งได้แลเห็นถึงความก้าวหน้าของตนว่า สามารถบรรลุเป้าหมายได้

มัลคัม โนลส์ (Knowles. 1980) ได้นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ไว้ว่าควรมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการจัดแผนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์และนำเสนอเนื้อหาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การใช้สื่ออุปกรณ์ที่มีความเหมาะสม กำหนดวิธีการประเมินผลผู้เรียนและวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนอีกครั้งเพื่อดูว่าสิ่งที่ได้รับการเรียนรู้นั้นได้รับการตอบสนองหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิดของลินดอร์แมน ซึ่งเป็นนักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สามารถสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เมื่อตระหนักว่าการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการ (Needs) และความสนใจของตนเอง

2. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เมื่อการเรียนรู้นั้นเกิดประโยชน์ต่อชีวิตจริง

3. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของผู้ใหญ่คือประสบการณ์ของผู้ใหญ่เอง

4. ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะชี้นำตนเอง (Self-Directing)

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ของผู้ใหญ่เพิ่มมากขึ้นตามอายุ

นอกเหนือจากนี้แล้ว พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 118 – 121) ยังได้สรุปวิธีการหรือรูปแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จากแนวคิดของนักการศึกษาผู้ใหญ่ไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้โดยการจำ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามรวบรวมเก็บเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการเรียนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ สิ่งที่จะใช้ในการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นกฎตายตัว เป็นต้น

2. การเรียนรู้โดยการเลียนแบบ เป็นการเรียนรู้ในลักษณะที่ผู้เรียนพยายามลอกเลียน หรือกระทำตามต้นแบบที่เห็นแล้วว่าดีหรือเป็นประโยชน์ต่อตนเอง การเรียนรู้โดยการเลียนแบบที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การเลียนแบบในการเข้าสังคม การวางตัว การพูด เป็นต้น การเรียนรู้ลักษณะนี้มีข้อจำกัดในแง่ของความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการเลียนแบบพฤติกรรมเพื่อให้เหมือนต้นแบบจึงเป็นไปได้ยาก รวมทั้งสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงอาจทำให้การเลียนแบบนั้นอาจไม่ได้ผลตามต้นแบบ

3. การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเล็กน้อยหรือสถานการณ์ย่อยว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทำให้มองเห็นสถานการณ์รวมหรือภาพรวมทั้งหมด ขั้นตอนการ

เรียนรู้ประเภทนี้ เริ่มตั้งแต่ ผู้เรียนมองเห็นหรือมีปฏิกิริยารับรู้ต่อสถานการณ์ทั้งหมดก่อน ผู้เรียนแยกแยะ ส่วนรวมเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของส่วนย่อยนั้นๆ และผู้เรียนเกิดความเข้าใจสถานการณ์นั้นอย่างแจ่มแจ้งจน เกิดขึ้นการหยั่งรู้ (Insight) การเรียนรู้ในลักษณะนี้มีประโยชน์มากสำหรับผู้เรียนเพราะเป็นการเรียนรู้ที่สนับสนุน การคิดอย่างมีเหตุผล

4. การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามใช้ทางเลือกหลายๆ ทางเพื่อ แก้ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้ใช้เกณฑ์หรือเหตุผลใดๆ มาประกอบการเลือก มักนำมาใช้เป็นวิธี สุดท้ายในการตัดสินใจ เพื่อเลือกเอาวิธีใดวิธีหนึ่งมาใช้ในการแก้ปัญหา ถ้าหากวิธีที่ได้เลือกมาใช้นั้นยังไม่ถูกต้องก็ จะเปลี่ยนวิธีใหม่ไปเรื่อยๆ

5. การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ที่ผู้เรียนมองเห็นลักษณะรวมของสิ่งนั้นก่อน ต่อจากนั้นจึงพิจารณาลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนให้กับผู้ใหญ่ ผู้สอนต้องคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้ เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดอาจเริ่มจากการให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนหรือกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะของ การร่วมมือกันโดยถือว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ในการเรียนอาจใช้วิธีการตั้งประเด็นปัญหาเพื่อให้นักศึกษาผู้ใหญ่ได้มีโอกาสอภิปรายหาแนวทางแก้ไขปัญหามี ทางเลือกมากขึ้น มีการเน้นการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาผู้ใหญ่ได้มีโอกาสสร้างความคิดรวบยอดให้ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้เพื่อรองรับต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคคลต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถ ปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ทฤษฎีของมัลคัม โนลส์ ซึ่งได้รับการ ยอมรับอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน โดยมัลคัม โนลส์ (Malcolm S. Knowles. 1978: 31) ได้นำเสนอพื้นฐานของ ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญต่อไปนี้

1) ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interests) การจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ ผู้ใหญ่เรียนรู้นั้น ผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา ก็ จะเกิดความพึงพอใจ

2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) การจัดหน่วยการเรียนรู้ ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีต้องถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life-Centered) และควรจะยึดถือเอาสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญมิใช่ยึดที่ตัว เนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) วิธีการหลักสำคัญของการศึกษา ผู้ใหญ่คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะ

นำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้างแล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่

4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing) ผู้ใหญ่มักมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ ดังนั้นบทบาทของครูจึงอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน (Mutual Inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) บุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคล ดังนั้น การสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of Learning)

ส่วนวุทธิศักดิ์ โกชนกุล (2550: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความเชื่อเบื้องต้นของทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ Andragogy ซึ่งเป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยเหลือให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง (Unique) คือ แต่ละคนมีความแตกต่างกัน (Individual Differences)
2. คนต้องการพัฒนาไปในทางที่ดีตามศักยภาพ (Potential) ของตน
3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการภายในของผู้เรียน (Internal Process) บุคคลภายนอกเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ส่วนตัวของผู้เรียนรับผิดชอบกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด
4. บุคคลต้องการชี้นำตนเอง (Self Directing) ความเชื่อเบื้องต้นต่าง ๆ เหล่านี้นำไปสู่สมมติฐานและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่ Andragogical Model สรุปได้ดังประเด็นดังต่อไปนี้ คือ

4.1 ผู้ใหญ่ต้องการรู้ว่าสิ่งที่กำลังเรียนอยู่นั้น เรียนไปทำไม ซึ่งพวกเขาควรได้รับการบอกกล่าวถึงผลที่มีต่อพวกเขาโดยตรง เช่น การสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนผู้ใหญ่ต้องการรู้ว่าเรียนไปทำไมซึ่งตัวบทเรียนนั้นควรเริ่มต้นด้วยการเน้นให้เห็นประโยชน์ในการสร้างทีมงานซึ่งผู้ใหญ่รู้และสามารถนำไปใช้ได้โดยตรงในงานจริง

4.2 ผู้ใหญ่มีคลังประสบการณ์ที่สะสมมาตลอดชีวิตเปรียบเสมือนชุมทรัพย์เพื่อการเรียนรู้ ต่อเนื่องผู้เรียนผู้ใหญ่จะดึงเอาประสบการณ์ที่เคยมีมาประกอบการเรียนรู้ในหัวข้อนั้นๆ ซึ่งทฤษฎีของมัลคัมโนลส์ทำให้เข้าใจว่าผู้ใหญ่เข้ามาเรียนพร้อมประสบการณ์การทำงานที่มีมาก่อนและมีความคาดหวังที่จะใช้ประสบการณ์เหล่านั้นร่วมไปในกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นเนื้อหาจึงควรถูกออกแบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าร่วมโดยชวนให้ระลึกถึงวิธีที่ผู้เรียนเคยใช้แก้ปัญหาในอดีตและเสนอแนะวิธีการทำงานเป็นทีมที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

4.3 ผู้ใหญ่เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาแบบลงมือทำจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ไม่ชอบวิธีท่องจำ ดังนั้น แบบของกิจกรรมควรเป็นการออกแบบเกมแก้ปัญหาด้วยการตัดสินใจเป็นทีมภายใต้สถานการณ์จำลองที่ถูกต้อง โดยคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

4.4 ผู้ใหญ่ต้องการใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มาทันที ทั้งนี้ ความทรงจำของผู้ใหญ่จะลดลงถ้าเก็บไว้นานโดยไม่ได้ใช้ ซึ่งตรงตามหลักทฤษฎีของโนลส์ที่กล่าวว่า ความรู้ที่ได้ควรถูกนำไปใช้ทันที เพื่อย้ำความทรงจำ

สรุปได้ว่า การศึกษาผู้ใหญ่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสอนผู้ใหญ่ ในการเรียนรู้ ซึ่งมีทั้งหลักการปรัชญาและแนวคิดเป็นฐานที่มีความเหมาะสมในการใช้สอนผู้ใหญ่ นอกจากนี้แล้ว กระบวนการสอนผู้ใหญ่ตามแนวของแอนดราโกจี (Andragogy) มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับกลุ่มผู้ใหญ่ทุกช่วงอายุอีกด้วย

2.2 การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)

2.2.1 ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) หมายถึง การศึกษาในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่จัดอย่างต่อเนื่องสำหรับทุกช่วงชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย ในแต่ละช่วงชีวิตคน อาจได้รับการศึกษาเพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสองหรือสามรูปแบบผสมผสานกัน การจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะมีสาระและวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเอื้ออำนวยต่อความพร้อมและความสะดวกของกลุ่มเป้าหมาย เป็นการศึกษาที่จะช่วยให้บุคคลได้รับความรู้และทักษะเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในทุกช่วงชีวิตได้อย่างเหมาะสม (สุมาลี สังข์ศรี. 2543: 199 - 200)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542: 2, 5-6) ได้ให้คำนิยามการศึกษาตลอดชีวิตไว้ในมาตรา 4 หมายถึง การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เกิดขึ้นกับบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปให้เต็มศักยภาพ โดยบุคคลนั้นจะต้องมีแรงจูงใจที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น การศึกษาตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาในระบบ (Formal Education) หมายถึง การศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบ (Nonformal Education) หมายถึง การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ คักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ

อาร์ เอช เดฟ (R.H. Dave. 1976) ให้นิยามคำว่า การศึกษาตลอดชีวิต ไว้ว่า การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) หมายถึง “เป็นแนวคิดรวม ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ซึ่งขยายไปตลอดช่วงชีวิตของคน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านบุคคล สังคม และวิชาชีพ การศึกษาตลอดชีวิตมองการศึกษาเป็นองค์รวม ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในบ้าน โรงเรียน ชุมชน ที่ทำงาน ผ่านสื่อมวลชน สถานการณ์ และโครงสร้างต่างๆ เพื่อให้ได้มาและเสริมสร้างให้เกิดสติปัญญา การศึกษาตลอดชีวิตต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นในด้านเวลา สถานที่ เนื้อหา และเทคนิคการเรียนการสอน ตลอดจนการเรียนรู้มีหลายรูปแบบและหลายวิธีการ

จากความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาและเรียนรู้ของคนตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการศึกษาเรียนรู้ที่บูรณาการเอาการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ด้วยกันอย่างผสมกลมกลืน ทำให้มนุษย์เราสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

2.2.2 เป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิตมีเป้าหมายหลัก เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาที่ผสมกลมกลืนไปกับวิถีทางการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาคนในทุกช่วงวัยทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ ให้มีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเลือกรับความรู้ข้อมูลข่าวสารและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตมีดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: 9)

- 1) เพื่อให้บุคคลพัฒนาเต็มตามขีดความสามารถของตนเองและเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม
- 2) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย
- 3) ทุกคนมีอิสรภาพที่จะเลือกเรียนรู้จากการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง
- 4) มุ่งพัฒนาให้บุคคลได้พัฒนาตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข
- 5) การศึกษาที่จัดให้แก่ทุกกลุ่มอายุตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ
- 6) การจัดการศึกษาที่บริการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกคนในแต่ละช่วงวัย
- 7) การจัดกิจกรรมการศึกษาที่ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับชีวิตจริง

8) การจัดกิจกรรมการศึกษาที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีเป้าหมายในการให้บริการทางการศึกษา ซึ่งครอบคลุมประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ ให้ได้พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตายอย่างต่อเนื่องไปทุกช่วงของชีวิต

2.2.3 แนวคิดในการจัดการศึกษา

1) แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต

แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตได้รับการนำขึ้นมากพิจารณาอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกในการประชุม “The Third International Committee for Facilitating Adult Education” จัดโดย UNESCO เมื่อปี พ.ศ. 2507 เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการศึกษา หลังจากนั้นการศึกษาตลอดชีวิตได้กลายมาเป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์อย่างแท้จริงในลักษณะของการผสมผสานสัมพันธ์กับทรัพยากรทางการศึกษาและวิถีชีวิตของคนในชุมชนจนเป็นหนึ่งเดียว (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: 6-7) อย่างไรก็ตามยังได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตว่า เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและทักษะความสามารถของบุคคล เน้นกระบวนการทางสังคมและโครงสร้าง โดยมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนและสังคม ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งเป็นแนวคิดที่ต้องการให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่และได้รับโอกาสทางการศึกษาในทุกช่วงวัย การศึกษาตลอดชีวิตจึงครอบคลุมการเรียนรู้ทุกรูปแบบและเกิดขึ้นได้หลายวิธี นอกเหนือจากหลักสูตรการเรียนรู้ที่เป็นทางการในระบบการศึกษาแบบเป็นทางการ โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มแต่ละกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการที่สามารถลดระยะเวลาการศึกษา มีมาตรฐานและผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน ทั้งสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (อาชัญญา รัตนอุบล. 2554: 11; อ้างอิงจาก OECD. 2004; Cornford. 2002; Field. 2002; Jarvis & Tosey. 2001) โดยมีหลักการสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1.1) การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) โดยที่บุคคลจะผสมผสานความรู้ต่างๆ ไปจากการเรียนรู้ทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาตนเองเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งการเรียนรู้ หมายถึง การฝึกฝนในวิธีเรียนรู้เพื่อจะได้ตัดทวงประโยชน์จากการศึกษาไปตลอดชีวิต

1.2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to Do) หรือเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะหรือความเชี่ยวชาญของบุคคลให้สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือการทำงาน โดยเรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) โดยส่งเสริมให้บุคคลเข้าใจผู้อื่นและตระหนักถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดำเนินโครงการร่วมกัน และเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ร่วมกัน

1.4) การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) หรือเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือความเจริญก้าวหน้าของบุคคล โดยสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนได้ยิ่งขึ้น

ดังนั้น หลักการศึกษาตลอดชีวิตจึงให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นอย่างมาก โดยส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนให้เป็นผู้มีลักษณะเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - directed Learning) โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ เหตุผล และความจำเป็นในการศึกษาตลอดชีวิต ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนิสัย การศึกษาตลอดชีวิตเป็นสำคัญ (อาชัญญา รัตนอุบล. 2554: 12; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ. 2543) สำหรับการจัดกิจกรรมการศึกษาให้ผู้เรียนนั้น จะต้องมีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎ ระเบียบต่าง ๆ โดยรับผู้เรียนไม่จำกัดเพศ อายุ พื้นฐานการศึกษา อาชีพ ความสนใจ มีความยืดหยุ่นทั้งในเรื่องเวลาเรียน สถานที่ เรียน กิจกรรมการเรียนรู้มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในแต่ละชุมชนและสังคม ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้จึง ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ไม่จำกัดเวลาเรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริงและ พัฒนาการของผู้เรียน โดยมีรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: 9-10)

1. การศึกษาวิชาสามัญ การเรียนการสอนจะครอบคลุมตั้งแต่การสอนอ่านเขียน เพื่อการอ่าน ออกเขียนได้ เป็นการศึกษาที่เทียบเท่าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา

2. การศึกษาทางด้านวิชาชีพ จะมีการจัดอบรมวิชาชีพให้ผู้เรียน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวใน หลากหลายสาขาอาชีพ เป็นแบบมีประกาศนียบัตร และไม่มีประกาศนียบัตร

3. การให้ความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นการอบรมโดยวิทยากร และโดยสื่อการสอนต่างๆ

สรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างมีจุดมุ่งหมาย ครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นการศึกษาที่จัด ให้แก่บุคคลทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตาย โดยในแต่ละช่วงชีวิตบุคคลอาจได้รับการศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือหลายรูปแบบผสมผสานกัน เป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล สัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง เพื่อมุ่งพัฒนามนุษย์อย่างเต็ม คักยภาพ ให้มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการปรับตัว เข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงชีวิต

2) แนวคิดการศึกษานอกระบบ (Nonformal Education)

การจัดการศึกษานอกระบบเกิดจากแนวคิดของนักการศึกษาสำคัญ 2 คน คือ เปาโล แฟร์ (Paulo Freire) และ อีวาน อิลลิช (Ivan Illich) ซึ่งมีแนวคิดจากการมีความเห็นว่า การจัดการศึกษาในระบบมีจุดด้อยที่ ควรปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเพียงพอ

และไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2544: 253-255) จากหนังสือเรื่อง “การศึกษาสำหรับผู้ถูกกดขี่ (Pedagogy of the Oppressed) ของเปาโล แฟร์ ได้ข้อสรุปสำคัญของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ของบุคคลจะนำไปสู่การหลุดพ้นจากการถูกกดขี่หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ (Freire. 1972) ขณะเดียวกัน อีวาน อิลลิช (Ivan Illich. 1971) เป็นผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับระบบโรงเรียนที่กำหนดเกณฑ์อายุในวัยเรียน อยู่ในโรงเรียนที่มีขอบเขตกัน เรียนอยู่ในชั้นเรียนเกือบทุกวันตลอดปี มีการกำหนดเวลาเรียนวันละหลายชั่วโมง และมองว่าโรงเรียนเป็นเหมือนกับห้องกักขังคน จึงได้เสนอแนะทางเลือกใหม่สำหรับการศึกษา โดยชี้ให้เห็นจุดเด่นจุดด้อยของระบบโรงเรียน และเขียนหนังสือชื่อว่า “สังคมที่ปราศจากโรงเรียน (Deschooling Society)” และ “สิ่งที่บกร่องในโรงเรียน (Celebration of Awareness : A Call of Institutional Revolution)” ดังนั้น การจัดการศึกษานอกระบบจึงเป็นแนวคิดทางการศึกษาที่ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายสอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียน หรือมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสะดวกเลือกเรียนได้หลายวิธี สามารถเรียนได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน จึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและสังคมเป็นอย่างยิ่ง

การศึกษานอกระบบเป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นด้วยการบูรณาการเนื้อหาเข้ากับวิถีชีวิต เน้นการคิดวิเคราะห์ การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคและการพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ จึงเป็นการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับสภาพการณ์ (Present) การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centred) โครงสร้างการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (Less Situation) และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน (Responsive to Localized Needs) โดยมีความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอนในการจัดการศึกษานอกระบบ (Coombs; & Ahmed. 1974; Jarvis. 1987) โดยหลักการสำคัญของการจัดการศึกษานอกระบบที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551: 24)

1. เน้นหลักความเสมอภาคทางการศึกษา ในการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ สร้างความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกันให้ครอบคลุมและทั่วถึง
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อสามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติสุข
3. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการและความถนัดของผู้เรียน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักความต้องการของตนเอง สามารถจัดการศึกษาให้กับตนเองได้อย่างเหมาะสม
4. จัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สอนไม่ได้จำกัดเฉพาะครู อาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ หรือจากท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนรู้เป็นผลมาจากการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน โดยมีรูปแบบ วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

3) แนวคิดการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education)

การศึกษาตามอัธยาศัยมีศูนย์กลางในการสอนอยู่ที่บ้าน วัด และวัง โดยสอนความรู้ด้านภาษาไทย ศาสนา การอบรมศีลธรรม กริยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งความรู้ในการประกอบอาชีพ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล จากประสบการณ์การทำงาน บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลเป็นสำคัญ โดยมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและไม่มีข้อจำกัดทั้งในด้านหลักสูตร เวลา และสถานที่ และเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต หรือการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาตนเอง นอกเหนือการเรียนรู้ในระบบการศึกษาแบบเป็นทางการ ในมิติของบุคคลหรือผู้เรียน การศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นในสถานที่ต่างๆ ในสภาพแวดล้อมที่แต่ละบุคคลจะต้องเผชิญในการดำรงชีวิตประจำวัน ด้วยวิธีการที่หลากหลายที่นำไปสู่การเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง โดยผลของการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของบุคคลและสร้างเสริมประสบการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการสร้างความหมายตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ กระบวนการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต และในมิติของผู้จัดการเรียนรู้หรือในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนควบคุมวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม รวมถึงประสบการณ์รอบข้างที่ผู้เรียนต้องเผชิญในแต่ละวัน ทั้งที่มีอยู่ตามธรรมชาติและเกิดจากการจัดสภาพการเรียนรู้ (วิศน์ คิลตระกูล; และ อมรา ปฐมัญญ์. 2544; Colardyn; & Bjornavold. 2004) สอดคล้องกับ ชัยยศ อิมสุวรรณ์ (2544: 3) ที่ได้กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุน สื่อ แหล่งการเรียนรู้และบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม โดยการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษาตลอดชีวิตที่บุคคลแสวงหาความรู้ความเข้าใจในประสบการณ์จากสภาพการณ์ในชีวิตประจำวันที่มีได้มีแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน หรือเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยความบังเอิญของแต่ละบุคคล ซึ่งนักวิชาการหลายคน (Marsick & Volpe. 1999; Marsick; & Watkins. 2001) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่สำคัญ 6 ลักษณะ ได้แก่

1. เป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต
2. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระตุ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและจิตลักษณะภายในของบุคคล
3. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยความบังเอิญ
4. เป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีแบบแผนหรือระเบียบตายตัว
5. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง
6. เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในลักษณะอื่นๆ

ดังนั้น การจัดแบ่งประเภทการศึกษาตามอัธยาศัยจึงมักแบ่งตามวิธีการเรียนรู้ของบุคคล เป็นสำคัญ โดยแบ่งได้เป็น 3 ประเภท กล่าวคือ

1. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) เป็นการเรียนรู้ที่กำหนดโดยผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากความตั้งใจที่จะเรียนรู้ เนื่องจากผู้เรียนมีจุดหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการเรียนรู้และนำเข้าไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลในเวลาต่อมา

2. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยความบังเอิญ (Incidental Learning) เป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจหรือความต้องการของผู้เรียน หากได้รับประสบการณ์ก็จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้บางอย่างโดยมิได้ตั้งใจขึ้นมา

3. การเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน (Tacit Learning) เป็นการรับรู้ในคุณค่า ค่านิยมพฤติกรรม หรือทักษะต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) ในชีวิตประจำวันที่บุคคลได้เรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในรูปแบบที่หลากหลายตามสภาพการณ์ของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต โดยเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล โดยผู้เรียนจะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนสนใจกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ และการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน โดยผู้เรียนสามารถกำหนดสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ กำหนดวิธีการและกำหนดเนื้อหาในการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

จากการประมวลแนวคิดและทฤษฎีการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิตที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาตนเองและความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ทั้งนี้ การจัดการศึกษาทั้งสองลักษณะมีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นเพื่อมุ่งสนองตอบความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาทั้งสองลักษณะ คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ โดยผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาคำตอบด้วยวิธีการต่างๆ ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจจากภายในและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

ปรัชญา หลักการ ตลอดจนรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถนำมาพัฒนาเป็นหลักการและรูปแบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุได้ดี โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีการเรียนรู้ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและชีวิตความเป็นอยู่ในวัยของตน ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุในการพัฒนาตนด้วย โดยกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบต่างๆ จะช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำหรับในประเทศไทยพบว่า ได้มีการดำเนินการด้านการศึกษา เพื่อพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุอยู่บ้างดังต่อไปนี้ คือ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 4 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการศึกษาว่า "การศึกษา" หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต "การศึกษาขั้นพื้นฐาน" หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา และ "การศึกษาตลอดชีวิต" หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสาน ระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยกำหนดความมุ่งหมายและหลักการในหมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ ในมาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 กำหนดให้การศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน สำหรับหมวด 4 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ในมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และในมาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 3-4 , 7-8) มีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

"การศึกษา" หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

"การศึกษาขั้นพื้นฐาน" หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

"การศึกษาตลอดชีวิต" หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสาน ระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ

มาตรา 6 การจัดการศึกษา ต้องเป็นไป เพื่อ พัฒนา คนไทย ให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

มาตรา 8 การจัดการศึกษา ให้ยึดหลัก ดังนี้

- (1) เป็น การศึกษาตลอดชีวิต สำหรับ ประชาชน
- (2) ให้ สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา
- (3) การพัฒนา สาระและกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไป อย่างต่อเนื่อง

หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา

มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสีย ค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบ ที่เหมาะสมโดย คำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

หมวด 3 ระบบการศึกษา

มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย

(1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา ของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่ง ความรู้อื่น ๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถาน ศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์ การทำงาน

หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

มาตรา 22 การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองได้ และ ถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียน สามารถ พัฒนา ตามธรรมชาติ และ เติบโตตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญ ทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และ บูรณาการ ตามความเหมาะสม ของแต่ละ ระดับการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับ ตนเอง และ ความสัมพันธ์ ของ ตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และ สังคมโลก รวมถึง ความรู้เกี่ยวกับ ประวัติศาสตร์ความเป็นมา ของ สังคมไทย และ ระบบ การเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญา

(4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่ากลุ่มผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ได้รับการคุ้มครองจากวิถีทางด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในระดับหนึ่ง ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อสนองตอบต่อพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 รวมทั้งเพื่อสนองตอบต่อนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเรื่องของการส่งเสริมและจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษดังต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2556: 34-36)

1. จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การรู้หนังสือ ภาษาและ วัฒนธรรมไทย และยกระดับการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ได้แก่ เด็ก และเยาวชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส คนเร่ร่อน คนไร้บ้าน ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ ชนกลุ่มน้อย บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย ผู้หนีภัยการสู้รบจากพม่าในพื้นที่พักพิงชั่วคราว คนไทยในต่างประเทศ

2. ศึกษา วิจัย พัฒนา และเผยแพร่ รูปแบบการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างกว้างขวางและมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทอย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาหลักสูตร สื่อ รูปแบบการจัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับสภาพ ความต้องการ และความสนใจ ของกลุ่มเป้าหมายพิเศษแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มดนตรี กลุ่มสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาของ กศน. จัดกิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ โดยจัดทำกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้อง บรรลุเข้าในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรม กศน. สำหรับผู้สูงอายุ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมการเรียนรู้ โดยการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้อง เครือข่ายในพื้นที่ได้รับรู้ถึงช่องทางในการรับบริการการศึกษา และข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การแนะแนวการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ทักษะชีวิต สังคม และชุมชน และการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

2. การจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดกิจกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้สูงอายุ ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสามารถจัดร่วมกับกลุ่มปกติได้ โดยในส่วนของทางเลือกลงทะเบียนในรายวิชาเลือก ให้พิจารณาเนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

3. การจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาทักษะชีวิต การพัฒนาสังคมและชุมชน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต จัดเป็นกิจกรรมที่นับว่ามีความเหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักสูตรที่ดำเนินการสามารถพัฒนาให้มีความหลากหลายและเหมาะสม ตลอดจนสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้

4. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน เป็นการฝึกทักษะการอ่านให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถใช้การอ่านเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้มีสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและบุคคลใกล้ชิดให้ดีขึ้น

5. การจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง ได้มีส่วนในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับคนในชุมชนได้สืบสานความรู้เพื่อเป็นมรดกของลูกหลานต่อไป

6. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การจัดให้มีมุมความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุในห้องสมุด การจัดให้ความร่วมมือในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุ เช่น เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ จัดให้มีสถานที่ที่สามารถรวมกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายในการเผยแพร่ความรู้สู่ผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการเชื่อมต่อดังความรู้จากหน่วยที่ทำหน้าที่ในการเผยแพร่ความรู้สู่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุ การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ความรู้ผ่านหอกระจายข่าวในชุมชน การจัดรายการวิทยุ การจัดทำแผ่นพับ แผ่นปลิว ฯลฯ การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การจัดเผยแพร่ความรู้ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

โดยสถานศึกษาสามารถประสานเครือข่ายในพื้นที่ทั้งในส่วนที่เป็นหน่วยบริการ เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อประสานความร่วมมือในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่ ทั้งในส่วนที่มีการรวมกลุ่มในลักษณะชมรมผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุอื่นที่กระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้มีสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและบุคคลใกล้ชิดให้ดีขึ้น

2.4 วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology)

เพ็ญแข ประจณปัจฉนิก (2546: 1) ได้อธิบายว่า วิทยาการด้านผู้สูงอายุเป็นวิทยาการที่ว่าด้วยการศึกษาระบบการชราภาพและผู้สูงอายุในเชิงวิทยาศาสตร์ (The Scientific Study of Aging and Old Person) หรือที่เรียกว่า ชราภาพศึกษา หรือวิทยาการด้านผู้สูงอายุ (Gerontology) ซึ่งในศตวรรษที่ 20 ได้เริ่มพัฒนาเป็นวิทยาการอย่างสมบูรณ์ โดยระยะแรกสาขาวิชาวิทยาการด้านผู้สูงอายุนี้ มีความสนใจศึกษาด้านปรัชญาและศาสนาของผู้ที่มีอายุยืนยาว (อายุนับตั้งแต่เกิดจนถึงตายของคน) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของการมีอายุยืนยาว ในปี ค.ศ.1800 และระยะต้นของปี ค.ศ. 1900 ได้มีการศึกษาความมีอายุยืนยาวของคน รวมทั้งกระบวนการเปลี่ยนแปลง และการเสื่อมถอยของร่างกายมนุษย์ในช่วงปลายชีวิต ซึ่งมีการศึกษาอย่างกว้างขวางในวงการแพทย์ของยุโรป และเริ่มมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการชราภาพ (Aging) ในสหรัฐอเมริกาอย่างจริงจังในช่วงปี ค.ศ. 1920 - 1930 ถือได้ว่าเป็นช่วงของการพัฒนาของวิทยาการสาขานี้ โดยมีที่มาจากการที่ประชากรของประเทศมีอายุขัยเฉลี่ยยืนยาวขึ้นมาก และมีความก้าวหน้าด้านการแพทย์ที่สามารถควบคุมโรคภัยที่สำคัญได้ รวมทั้งช่วงเศรษฐกิจตกต่ำของโลกในปี ค.ศ.1930 นำมาสู่ความสนใจในการที่จะศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกา

วิทยาการด้านผู้สูงอายุ (Gerontology) มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้หลายประเด็น สรุปเป็นแนวทางสำคัญได้ดังนี้ คือ (เพ็ญแข ประจณปัจฉนิก. 2546: 1 - 2; อ้างอิงจาก Stedman's Medical Dictionary. 1982; American Heritage Illustrated Encyclopedic Dictionary. 1987)

1. เป็นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ว่าด้วยกระบวนการของการเปลี่ยนไปสู่การสูงอายุ (Aging) และปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เป็นการศึกษาว่าด้วยโรค และปรากฏการณ์ (Phenomena) เกี่ยวกับวัยสูงอายุ
3. เป็นการศึกษาว่าด้วยวัยสูงอายุ (Aging) หรือการศึกษาทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ได้แก่ เป็นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับกระบวนการที่เกิดขึ้นในวัยสูงอายุ ผู้ใหญ่วัยกลางคนหรือสูงอายุเป็นการศึกษาในแง่มนุษยศาสตร์ (ประวัติศาสตร์ ปรัชญา และวรรณคดี) และเป็นการประยุกต์ความรู้ การนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของผู้ใหญ่วัยกลางคนและสูงอายุ

การรวบรวมสหวิทยาการเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุมาตั้งเป็นกลุ่มวิชาที่เรียกว่า ชราภาพวิทยา (Gerontology) มีสาระเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาการแขนงต่าง ๆ เช่น การพยาบาล เภสัชวิทยา จิตบำบัด สันตนาการ สถาปัตยกรรม ปรัชญา และศาสนา ฯลฯ สำหรับวิชาผู้สูงอายุศึกษาได้มีการจัดการเรียนการสอนนับตั้งแต่ระดับมัธยมถึงมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาเอก และยังมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจัดตั้งขึ้นเพื่อศึกษาหาความรู้ เผยแพร่ความรู้ และให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีหนังสือตำรา วารสาร ซึ่งทำการค้นคว้าวิจัยเรื่องผู้สูงอายุในทุก ๆ ด้านอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้สูงอายุ การดูแลตนเองของผู้สูงอายุ และวิธีการที่ผู้อื่นจะดูแลผู้สูงอายุโดยสมาชิกในครอบครัว องค์กรของรัฐบาล และเอกชน ทั้งนี้เพราะคนสังคมในปัจจุบันเห็นว่า ความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับผู้สูงอายุมีความสำคัญเป็นเรื่องใกล้ตัว และเป็นประโยชน์ต่อตนเองที่

จะต้องเป็นผู้สูงอายุในวันหนึ่งข้างหน้า หรือมีจะนั้นตนเองก็กำลังอยู่ในสถานะที่ต้องรับผิดชอบดูแลผู้สูงอายุคนใดคนหนึ่ง หรือหลายคนในครอบครัวของตนขณะนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540)

เพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2546: 12-13) ได้กล่าวว่า วิทยาการด้านผู้สูงอายุได้แตกออกเป็นสาขาย่อย ๆ แต่สาขาที่มีความสำคัญเป็นที่รู้จัก และมีการจัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างแพร่หลายมี 3 สาขา ได้แก่

1. วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการแพทย์ (Geriatrics) เป็นวิทยาการว่าด้วยการศึกษาค้นคว้า และวิธีการรักษาโรคภัยแรงต่างๆ ที่เกิดในวัยผู้สูงอายุ ได้แก่ โรคเมอเร็ง โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคความจำเสื่อม และความพิการในวัยสูงอายุ นอกจากนี้ยังมีการศึกษากระบวนการเสื่อมถอยทางร่างกายของคนในวัยกลางคนและวัยสูงอายุ การป้องกันโรคและการดูแลรักษาโรคอันเกิดจากการเสื่อมถอยของร่างกาย ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้ในเรื่องโรคในวัยสูงอายุแก่บุคคลทั่วไปด้วย

2. วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงสังคม (Social Gerontology) เป็นการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลในวัยสูงอายุเชิงสังคมและจิตใจ เช่น ปัญหาด้วยการปรับตัว การฆ่าตัวตาย และโรคทางจิต รวมถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ในวัยกลางคนและวัยสูงอายุ เช่น ระดับสติปัญญา ความจำ บุคลิกภาพด้านต่าง ๆ และการเปลี่ยนสถานภาพ บทบาทด้านอาชีพ ครอบครัว และสังคมของบุคคลเมื่อล่วงเข้าสู่วัยสูงอายุ

3. วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology) เป็นวิชาว่าด้วยการจัดการศึกษาให้แก่คนในวัยสูงอายุ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาการด้านผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นหลังสุด แต่ได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีความสำคัญอย่างมาก และใช้เป็นฐานในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ โดยอาศัยความรู้จากวิทยาการด้านผู้สูงอายุมารวมกับความรู้เกี่ยวกับการสอนผู้ใหญ่ร่วมกัน ถือว่าเป็นการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่ผู้ใหญ่ในวัยที่สามหรือวัยปลายของชีวิต โดยถือว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ใหญ่ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตที่ดีในสังคม ซึ่งวิทยาการแขนงนี้มีความเชื่อและการมองกระบวนการสูงอายุเป็นเชิงบวก และเชื่อว่าการศึกษาคือการพัฒนาผู้สูงอายุไปสู่ความเจริญงอกงามได้

สรุปได้ว่า วิทยาการด้านผู้สูงอายุ (Gerontology) เป็นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ว่าด้วยกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบุคคลในวัยสูงอายุ โดยที่ปัญหา ปรากฏการณ์ และโรคที่เกิดในวัยสูงอายุ เริ่มตั้งแต่วัยกลางคนมีเป้าหมายของการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้กับผู้ใหญ่วัยกลางคน และผู้สูงอายุ

2.5 การจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ

การเกษียณอายุ (Retirement) ถือว่ามีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคม และส่งผลกระทบอย่างมากมายต่อผู้เกษียณอายุทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้มีอาชีพทำงานประจำ เช่น ข้าราชการ พนักงานบริษัท เป็นต้น ดังนั้น หากมีการส่งเสริมให้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุก็จะช่วยให้ผู้เกษียณลดความวิตกกังวลและสามารถปรับตัวภายหลังเกษียณได้เป็นอย่างดี (Eyde; & Rich. 1983: 216) มีความพร้อมและมีความพึงพอใจในชีวิต (วิจิตร บุญยะโหดระ. 2533: 49) เช่นเดียวกับผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ของศิริวรรณ เรืองกุล ในปี พ.ศ. 2551 พบว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณทำให้ข้าราชการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตหลังการเกษียณอายุ

เพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2546: 177) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ (Retirement Education) เป็นการศึกษาที่จัดให้กับกลุ่มผู้สูงอายุก่อนและหลังเกษียณอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้อย่างดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อสนองตอบต่อปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ที่มีวัตถุประสงค์ให้บุคคลได้มีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพบว่าการจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ มักจัดโดยหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้ใหญ่มากกว่าองค์กรประเภทอื่นๆ การจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจัดการศึกษาก่อนเกษียณอายุ (Preretirement Education) หมายถึง การจัดการศึกษาให้แก่ผู้ที่มีอายุก่อนวัย 60 ปี หรือเป็นการเตรียมตัวก่อนวัยสูงอายุ เพื่อเป็นการจัดเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ ซึ่งพบว่าการจัดมาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1944 และจัดในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการจัดหลักสูตรสำหรับบุคคลที่ทำงานในองค์กรของรัฐเป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพียง 2-3 วันเท่านั้น เน้นในเรื่องของการเตรียมตัวด้านสุขภาพอนามัย อาชีพหลังการเกษียณ และการจัดรายได้และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หลังจากนั้น เป็นการจัดโดยองค์กรต่างๆ อย่างหลากหลายทั้งองค์กรเอกชน และสถาบันการศึกษามีวัตถุประสงค์เดียวกัน สำหรับรูปแบบการจัดการเตรียมตัวก่อนเกษียณในประเทศต่างๆ นั้น องค์กรเอกชนดำเนินการเป็นรูปบริษัทเอกชนเป็นผู้จัดให้กับบุคคลที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยแบ่งหลักสูตรการสอนออกเป็นหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเวลา 1 วัน ในลักษณะของการจัดสัมมนา (Seminar) การจัดเป็นโครงการแนะแนวสำหรับการเกษียณอายุ หรือจัดเป็นชุดสื่อการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ เพื่อให้ผู้เกษียณอายุนำไปใช้ได้ด้วยตนเอง ในเรื่องของการดูแลสุขภาพอนามัย การบริหารจัดการด้านรายได้ และการใช้เวลาว่าง เป็นต้น นอกจากนี้แล้วบริษัทเอกชนเหล่านี้ยังจัดโครงการพิเศษสำหรับบุคลากรระดับผู้บริหารซึ่งไม่มีเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถเลือกเวลาเรียนในวันใดวันหนึ่งในสัปดาห์เพื่อมาจัดการสนทนากลุ่มกับบริษัทในหัวข้อที่ตนเองสนใจในเรื่องของการเตรียมตัวการเกษียณอายุได้ และทำได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาว แล้วยังมีโครงการอบรมให้แก่ผู้ที่มีอายุ 40-45 ปีไปแล้ว ด้านการเกษียณอายุปีละ 3-4 ครั้ง ให้การฝึกอบรมในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ตลอดจนการจัดทำเป็นชุดการสอนเพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยเนื้อหาสาระ (Content) ของการสอน จะอยู่ในเนื้อเรื่องต่อไปนี้ คือ (Swindell; & Thompson. 2005) การปรับตัวเข้ากับชีวิตใหม่ สุขภาพอนามัย ผลประโยชน์ที่ได้จะได้รับจากการเกษียณ การเสียภาษีและการจัดงานศพ การลงทุนเพื่อการค้า การเตรียมการด้านกฎหมาย การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การดูแลสุขภาพพลอดภัยในเรื่องที่อยู่อาศัย เป็นต้น และอาจมีหัวข้ออื่นๆ ให้เลือกตามความเหมาะสม เช่น วิชาการปฐมนิเทศ การเริ่มการลงทุนทางธุรกิจ และการไปทำงานหรือท่องเที่ยวในต่างประเทศ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุพบว่า มีลักษณะเป็นการจัดการฝึกอบรมที่เรียกว่า การสัมมนา (Seminar) หรือการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นการเตรียมตัวในเรื่องของด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันได้เพิ่มเนื้อหาด้านอารมณ์และสังคมเข้าไปด้วย โดยเชื่อว่าเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว ไม่ช่วยให้ผู้สูงอายุมีความสุขได้และควรพิจารณาการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในการเตรียม

ตัวทุกข์ ด้านของชีวิต และมีข้อเสนอแนะว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุควรทำล่วงหน้าการเกษียณเป็นระยะเวลานานพอสมควร และควรจัดในรูปแบบของการบรรยาย หรือการอภิปรายกลุ่มเล็กประมาณ 1-2 วัน มีเนื้อหาที่หลากหลาย และควรมีการจัดช่วงเวลาของการแนะแนวส่วนตัวด้วยในเชิงจิตวิทยาเพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่แต่ละคนมีอยู่ ซึ่งอาจจัดเป็นลักษณะของกลุ่มหรือเดี่ยว นักจิตวิทยาเชื่อว่าการแนะแนวทางจิตวิทยาควรเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมตัวก่อนเกษียณด้วยในการจัดทุกข์ ครั่ง (เพ็ญแข ประจวบจันก. 2550: 20-22)

สำหรับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมควรเป็นช่วงเวลาก่อนการเกษียณอายุ คือ ในช่วงก่อนอายุ 60 ปี ใช้วิธีการบรรยายและการสัมมนาให้ความเห็นเป็นหลักในการเรียนการสอน การบรรยายทำโดยวิทยากรที่มีชื่อเสียงในแต่ละหัวข้อ และเมื่อจบการสัมมนาแล้ว ผู้เรียนสามารถใช้สิทธิในการเข้าปรึกษากับบุคลากรของบริษัทในเรื่องต่างๆ ได้อีก ส่วนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการอบรมนั้น ผู้เรียนต้องรับผิดชอบจ่ายเอง โดยมีอัตราผู้เรียนคนเดียว และผู้เรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตามรายวิชาต่างๆ ที่กำหนดให้ สำหรับการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อเตรียมตัวก่อนเกษียณมีการจัดทำอย่างแพร่หลายโดยบริษัทเอกชนในประเทศพัฒนาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศในยุโรป สหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย เป็นต้น อย่างไรก็ตามการที่ประเทศในเอเชียมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุในลักษณะของการเตรียมตัวก่อนเกษียณมีระดับต่ำ แม้แต่ในประเทศญี่ปุ่นที่มีประชากรสูงอายุจำนวนมากก็ยังมีการจัดได้น้อย และการจัดเตรียมตัวก่อนการเกษียณให้แก่พนักงานขององค์กรก็จัดทำเพียงบางบริษัทเท่านั้น ตามรายงานในผลงานวิจัยดังต่อไปนี้ (Kawashima. 1994) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังสหภาพแรงงานประมาณ 5,000 แห่ง และตอบกลับคืนมาประมาณ 2,000 แห่ง พบว่า ผู้เกษียณอายุของญี่ปุ่นตอบว่าไม่มีความสุขเท่ากับผู้เกษียณอายุของประเทศตะวันตก และมีความต้องการที่จะหางานอื่นทำต่อไป ในขณะที่เดียวกันสหภาพแรงงานก็มีการจัดการเตรียมตัวก่อนเกษียณให้แก่พนักงาน พบว่า จากประมาณ 777 แห่ง ของญี่ปุ่นที่มีการจัดการเตรียมตัวก่อนเกษียณ มีการจัดในการให้ความรู้เรื่องของบำนาญบำนาญ และการประกันชีวิตเป็นอันดับแรก การให้ความรู้ด้านการเตรียมตัวทางจิตใจและอารมณ์ และท้ายสุดให้ความรู้ด้านการเตรียมตัวด้านการเงินและด้านสุขภาพ นอกจากนั้นมีเพียงเล็กน้อยที่ให้ความรู้ด้านการลงทุน การเสียภาษีให้แก่รัฐ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และการทำงานอาสาสมัคร รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อทักษะใหม่ๆ เพื่อหางานทำต่อไป (เพ็ญแข ประจวบจันก. 2550: 21)

การศึกษายังมีความจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุอยู่มาก ไม่เฉพาะแต่ผู้สูงอายุในประเทศกำลังพัฒนา เช่น ไทย มาเลเซีย หรือฟิลิปปินส์ เท่านั้น แต่ในประเทศพัฒนาแล้วไม่ว่าจะเป็นญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา หรือออสเตรเลีย ก็พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุยังมีระดับการศึกษาต่ำ เช่น ปี ค.ศ. 2000 พบว่าร้อยละ 38 ของคนอายุ 45 - 54 ปี และร้อยละ 49 ของคนอายุ 55 - 64 ปี ของออสเตรเลีย มีการศึกษาไม่ถึงระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้แล้วร้อยละ 45 ของผู้ใหญ่ชาวออสเตรเลียยังมีทักษะของการอ่านออกเขียนได้ต่ำกว่าระดับที่จะใช้การได้ในการทำงาน และการดำรงชีวิตที่ซับซ้อนในสังคม ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้แก่กลุ่มดังกล่าวข้างต้น โดยวิธีการของการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการชาวออสเตรเลียหลายท่าน เช่น Prewath ในปี ค.ศ. 1995 เป็นต้น ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้สูงอายุในรัฐวิกตอเรีย พบว่า หลังจากการลงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดขึ้นในชุมชน ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ และมีส่วนร่วมในชุมชนมากขึ้น มีความกระตือรือร้น สามารถปรับตัวได้

ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนผลจากงานวิจัยของ Falk และคณะ ในปี ค.ศ. 2000 พบว่า ผลจากการลงเรียนของผู้สูงอายุในการศึกษาในชุมชนทำให้ผู้สูงอายุมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงขึ้น และยังมีส่วนช่วยให้พึ่งพาตนเองได้ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอาสาสมัครผู้สูงอายุ และยังมีเพื่อนผู้วิจัยเสนอแนะว่า การได้ทักษะความรู้หรือข้อมูลใหม่ๆ และความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของผู้สูงอายุในการมีส่วนร่วมในสังคม ในส่วนของการเตรียมตัวก่อนเกษียณ หรือ Preretirement Education นั้น มีการจัดอย่างหลากหลายถึงขนาดเป็นโครงการขนาดใหญ่โดยองค์กรของรัฐบาล เช่น องค์กร Prep ของมลรัฐเคนตักกีของสหรัฐอเมริกา ซึ่งจัดในรูปของการสัมมนา 1 วัน โดยให้ผู้ที่มีอายุก่อนเกษียณช่วง 50 ถึง 65 ปี เพื่อการวางแผนในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุ โดยจัดให้ผู้สนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรและมีการกำหนดเวลาที่แน่นอนว่าเมื่อไร โดยจัดปีละหลายครั้ง กำหนดสถานที่แน่นอนในการจัด สำหรับในประเทศไทย อังกฤษมีการจัดอย่างก้าวหน้ามาก โดยมีองค์กรที่เรียกว่า PRA (Preretirement Association) ซึ่งเป็นองค์กรระดับชาติ มีการทำงานนานมากกว่า 40 ปี มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และการให้คำปรึกษากับผู้ที่อายุเกิน 40 ปีขึ้นไป เป้าประสงค์ก็เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ที่อยู่ในวัยกลางคน และวัยใกล้เกษียณอายุ โดยที่องค์กรนี้ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น รายวิชาที่จัดประกอบด้วย การวางแผนชีวิต (Life Planning) จัดให้กับกลุ่มผู้อยู่ในวัยกลางคนในลักษณะของการประชุมสัมมนาจำนวน 1 วัน และ 4 วัน รวมทั้งการสอนในลักษณะของหลักสูตรสำหรับผู้ต้องการประกาศนียบัตรวิชาชีพ และปริญญาตรีทางการวางแผนชีวิต มีกำหนดเวลา 1-3 ปี นอกจากนี้แล้วยังจัดเป็นชมรมให้กับผู้ที่ผ่านการอบรมของ PRA ด้วย โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้อย่างต่อเนื่อง และจัดส่งจดหมายข่าวให้เป็นประจำ (เพ็ญแข ประจณปัจจนิก. 2550: 22-23)

การทบทวนที่เกี่ยวกับความสำคัญของวัยสูงอายุ การเกษียณอายุ ตลอดจนการจัดเตรียมการให้ความรู้ก่อนเกษียณนั้น ได้มีจำนวนมากในหลายประเทศ พบว่า ในประเทศพัฒนาแล้วในออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรป เห็นถึงความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ส่วนในทวีปอื่นๆ เช่น แอฟริกาและเอเชียยังเป็นเรื่องใหม่ อย่างไรก็ตามพบผลจากการวิจัยว่า บุคคลที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไปจากประเทศเหล่านี้ มองเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณ และมีข้อเสนอแนะให้จัดเป็นการบังคับมากกว่าความสมัครใจ (เพ็ญแข ประจณปัจจนิก. 2550: 23)

ประเทศไทยมีจัดอบรมการเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณอายุให้แก่บุคลากรของหน่วยงานของรัฐ จัดให้โดยหน่วยงานกลางของรัฐเอง ซึ่งมีการจัดในรูปของการอบรมให้ความรู้เป็นเวลาประมาณ 3 - 5 วัน ในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ด้านสุขภาพ การวางแผนและบริหารการเงิน กฎหมาย การจัด/ปรับที่อยู่อาศัยเพื่อความปลอดภัยในวัยสูงอายุ การเตรียมใช้ชีวิตในวัยสูงอายุอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. 2557: ออนไลน์)

โดยสรุปแล้วการจัดเตรียมตัวก่อนการเกษียณ ควรจะมีระยะยาวพอสมควร และควรจัดอย่างมีวัตถุประสงค์อย่างครบวงจร ให้ความรู้แก่ผู้เกษียณหลายแง่มุม การจัดควรคำนึงถึงวิธีการสอนที่ต้องเป็นไปถูกต้องตามหลักการสอนผู้ใหญ่ผู้สูงอายุด้วย ที่ดีที่สุดควรจัดทำสื่อการสอนขึ้นมาเฉพาะเพื่อการสอนด้วย เช่น ในหลายแห่งกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน (Atchley. 1988)

2) การจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุ (Postretirement Education) หรือการจัดการเรียนรู้หลังเกษียณอายุ หมายถึง การจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ 60 ปี หรือ 65 ปีไปแล้ว โดยถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และมักจัดอยู่ในรูปของการศึกษาผู้ใหญ่ หรือการศึกษานอกระบบที่เมืองครุ หน่วยงาน หรือศูนย์ ทั้งที่เป็นของรัฐบาล และเอกชน หรือของสถาบันศาสนาเป็นผู้จัดขึ้น โดยจัดเป็นรายวิชาต่างๆ มีวิทยาลัยชุมชน และมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุมากที่สุด ซึ่งหลักสูตรที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุนี้มีชื่อว่า มหาวิทยาลัยวัยที่สาม หรือ University of the Third Age หรือ U3A เป็นที่รู้จักและจัดอยู่ในมหาวิทยาลัยทั้งในทวีปเอเชีย ยุโรป และสหรัฐอเมริกา ถือว่าเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างมากสำหรับผู้สูงอายุในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เหมาะสมกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในช่วงบั้นปลายชีวิต มุ่งให้ความรู้อย่างกว้างขวางแก่ผู้สูงอายุในด้านต่างๆ รวมไปถึงการพัฒนาตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย (เพ็ญแข ประจักษ์จันติก. 2550: 34)

การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุในลักษณะของมหาวิทยาลัยวัยที่สาม (U3A หรือ UTA) โดยมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน และจัดบุคลากรผู้สอนให้ โดยการเก็บค่าเล่าเรียนที่ถูกลง เป้าหมายที่สำคัญมีอยู่ 4 ด้าน (Seedsman. 2002: 34) ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาจะช่วยให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้ (Self Reliance) และเป็นอิสระ (Independence) ดังนั้น จึงสามารถลดภาระของสังคมได้
2. การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผู้สูงอายุแก้ไขปัญหาทางด้านจิตใจ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงนี้ได้
3. การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ จะช่วยทำให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเองยิ่งขึ้น ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ดีด้วยดี
4. การศึกษาเป็นการสนองตอบต่อความต้องการของผู้สูงอายุที่อยากเรียนรู้และมีการแสดงออกที่เหมาะสม

เพ็ญแข ประจักษ์จันติก (2546: 180) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดการศึกษาหลังการเกษียณอายุ (Postretirement Education) มีการจัดกันอย่างหลากหลายในหลายรูปแบบ แต่ส่วนมากมักจัดในชั้นเรียน ใช้ระยะสั้น หรืออาจจัดเป็นรายวิชาประเภทต่างๆ ให้ผู้สูงอายุเลือกเรียนได้ตามต้องการของตน การเรียนหลังเกษียณอายุจะช่วยให้ผู้สูงอายุปรับตัวได้ดี และดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่า หน่วยงานด้านการศึกษาผู้ใหญ่มีหน้าที่ที่จะต้องจัดโครงการการศึกษาประเภทต่างๆ ให้แก่ผู้สูงอายุหลังเกษียณ มีข้อมูลที่ได้จากการวิจัยการสำรวจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ ดังนี้

1. ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาในระดับสูง จะมีมีโน้ตค้นแห่งตนทั้งทางด้านร่างกาย และสติปัญญา สูงกว่าผู้มีระดับการศึกษาต่ำ และจะลงเรียนมากกว่า นอกจากนี้แล้วยังพบว่า ผู้สูงอายุต้องการข่าวสารข้อมูลด้านต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นทั้งข่าวสารด้านผลประโยชน์ต่างๆ ด้านกฎหมาย กิจกรรมต่าง ๆ ด้านสุขภาพ และการใช้เวลาว่าง ซึ่งแสดงว่าผู้สูงอายุต้องการข่าวสารข้อมูลเฉพาะเพื่อการดำรงชีวิตอยู่หลังการเกษียณอายุ จึงสรุปได้ว่าการจัดข่าวสารข้อมูลเป็นการให้ความรู้ที่สำคัญ และควรจัดอย่างทั่วถึงให้กับผู้สูงอายุทุกกลุ่ม

2. การจัดรายวิชาให้กับผู้เกษียณอายุ บางแห่งจัดเป็นการสอนแบบจุลบท (Minicourse) ได้แก่ รายวิชา ประเภททักษะฝีมือต่าง ๆ จิตวิทยา การออกกำลังกาย โภชนาการ และการปฐมพยาบาล เป็นต้น

3. ผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป อัตราการเรียนยังอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับผู้ใหญ่กลุ่มอื่นๆ และผู้สูงอายุยังไม่นิยมเรียนรายวิชาด้านอาชีพ แต่มักเลือกวิชาประเภทส่งเสริมสติปัญญา หรือประสบการณ์มากกว่า ส่วนผู้สูงอายุในประเทศอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากต้องการทำงานต่อไปหลังการเกษียณอายุ จึงควรจัดวิชาที่ส่งเสริมทักษะอาชีพไว้ด้วย

4. ผู้สูงอายุเมื่อลงเรียนวิชาใดแล้ว ก็มักจะลงเรียนต่อไปไม่หยุดยั้ง เพราะฉะนั้นจึงควรหาทางกระตุ้นให้ผู้สูงอายุได้ลงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่ำ เพื่อจะได้ตัดสินใจลงเรียนต่อไป

5. ผู้สูงอายุสนใจที่จะเรียนวิชาที่เป็นประเภทไม่มีการสอบ ระยะเวลาสั้นกว่าชั้นเรียนทั่วไป รวมทั้งการเรียนด้วยตนเองอีกด้วย และการเรียนที่ใช้สื่อประเภทต่างๆ อย่างหลากหลาย

สรุปได้ว่า ผู้สูงอายุหลังการเกษียณมีความต้องการการศึกษาหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นแบบชั้นเรียนแบบเรียนด้วยตนเอง และแบบชั้นเรียนใช้เวลาระยะสั้น และต้องการรายวิชาที่มีรูปแบบหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการที่มีอย่างหลากหลายของกลุ่มผู้สูงอายุหลังเกษียณ เพราะหลักสำคัญของการจัดการศึกษาหลังการเกษียณอายุก็คือ ผู้จัดต้องมีความเข้าใจในปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต มีความเชื่อว่าคนทุกกลุ่มอายุสามารถพัฒนาได้ และการพัฒนาผู้สูงอายุควรเป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งจะต้องทำร่วมกัน โดยความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องจัดหางบประมาณและสถานที่ที่เหมาะสม จัดหาผู้สอนที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะเป็นแหล่งที่สำคัญในการจัดการสอนแก่ผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุ (Retirement Education) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและในปัจจุบันมีการจัดอย่างเป็นระบบ ซึ่งในรูปแบบ เนื้อหา และวิธีการจัดอย่างมีหลักการ รวมไปถึงมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลสนับสนุนการจัดการสอนประเภทนี้ด้วย จึงกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุได้พัฒนาขึ้นมาเป็นวิชาการสาขาหนึ่งอย่างสมบูรณ์ สามารถนำมาเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุของไทยได้ ในประเทศไทยความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งถือว่าเป็นผู้ใหญ่กลุ่มหนึ่งในสายงานของการศึกษาผู้ใหญ่ ยังมีความรู้ความเข้าใจอยู่ค่อนข้างน้อย จึงทำให้การจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุมีน้อยไปด้วย ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุของไทย แม้จะมีอยู่ เช่น การจัดการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการ และบุคลากรในหน่วยงานเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ เพียง 3 - 5 วัน ยังไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับการจัดการศึกษาที่เรียกว่าหลังการเกษียณอายุนั้น มีน้อยหรือแทบไม่มีเลย ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าจะต้องพัฒนาต่อไปโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่ น่าจะเป็น ผู้ริเริ่มงานส่วนนี้ขึ้น และพัฒนาขึ้นให้เป็นระบบดังเช่นที่ทำอยู่ในประเทศอื่นๆ (เพ็ญแข ประจักษ์จันท์. 2546: 181)

ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อการเกษียณอายุทั้งสองประเภทนี้ ไม่จำเป็นต้องจัดต่อเนื่องกัน หรือต่อยอดกัน เป็นระยะอย่างไม่มีที่สิ้นสุด แต่การจัดแต่ละประเภทมีวัตถุประสงค์ต่างกัน และมีวิธีจัดต่างกัน และอาจจัดเพียงประเภทเดียวก็ได้ อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าผู้เกษียณอายุได้รับการเรียนรู้ทั้งสองประเภท คือ ก่อนการเกษียณอายุ หลักการจัดการศึกษาสำหรับผู้เกษียณอายุนั้น ควรยึดหลักการจัดตามความต้องการของผู้เกษียณอายุ

เอง คือ การจัดไปตามความต้องการได้รับความรู้ (Educational Needs) ของผู้เกษียณ (McClusky. 1975) อีกประการหนึ่ง ควรจัดเพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความต้องการที่จะเข้ามีส่วนร่วมในสังคม (Social Participation) และการพัฒนาศักยภาพถึงขีดสุด (Self-actualization) ด้วย (Moody. 1976)

อย่างไรก็ตามในสังคมไทยมีความตื่นตัวเกี่ยวกับเรื่องผู้สูงอายุมากขึ้น และได้มีการจัดทำพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแล้วถึง 2 ฉบับ รวมทั้งได้มีการให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้สูงอายุ ทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงมีการจัดหลักสูตรการศึกษาเพื่อพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกด้วย และจากผลงานวิจัยที่ได้จัดทำกับกลุ่มผู้สูงอายุเอง ก็พบว่า ผู้สูงอายุไทยมีความต้องการการเรียนรู้ต่อไป หลังการเกษียณอายุ (นวกเหตุ สุขสมเพียร. 2545) ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุไทยจะพัฒนาขึ้นในระยะเวลาต่อไป

2.6 การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับผู้สูงอายุ

ประเทศไทยเริ่มมีความสนใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ โดยมีการจัดโครงการและกิจกรรมทางด้านการศึกษาของผู้สูงอายุ เช่น โครงการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยหน่วยงานกลางของรัฐเป็นคนจัดให้แก่ข้าราชการของหน่วยงานรัฐบาลที่มีอายุตั้งแต่ 50 - 60 ปี เพื่อให้บุคลากรภาครัฐ มีความรู้ ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุในด้านต่าง ๆ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ซึ่งจัดเป็นระยะเวลาสั้นประมาณ 3 - 5 วัน โดยให้ความรู้ด้านสุขภาพ การวางแผนและบริหารการเงิน กฎหมาย การจัด/ปรับที่อยู่อาศัยเพื่อความปลอดภัยในวัยสูงอายุ การเตรียมใช้ชีวิตในวัยสูงอายุ อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า เป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. 2557: ออนไลน์) นอกจากนี้แล้วยังมีการจัดการเตรียมตัวก่อนเกษียณให้กับผู้เกษียณของหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งจะเป็นผู้จัดการอบรมระยะเวลาสั้นๆ เรื่องการเตรียมตัวก่อนเกษียณให้แก่ผู้เกษียณอายุที่เป็นพนักงานของตนเอง อย่างไรก็ตาม การให้ความรู้เหล่านี้ยังไม่ครอบคลุมในหัวข้อที่ผู้เกษียณต้องการเรียนรู้ และมักจัดในช่วงเวลา 1 - 2 วันเท่านั้น สำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่ผู้สูงอายุไทยนั้น มีการจัดดำเนินการโดย กศน. สามารถดำเนินการได้หลากหลาย ดังต่อไปนี้ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2556: 25 - 29)

1) การส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุ และผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนเครือข่ายในพื้นที่ได้รับรู้ถึงช่องทางในการรับบริการการศึกษาและข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การแนะแนวการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน และการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นต้น

2) การจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาให้กับผู้สูงอายุ ทั้งเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามความต้องการ และความสนใจของตน โดยพิจารณาอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ตามสมควร

3) การจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรระยะสั้นเพื่อการพัฒนาอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาสังคมและชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต จัดเป็นกิจกรรมที่นับว่ามีความเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหลักสูตรที่ดำเนินการสามารถพัฒนาให้มีความหลากหลายและเหมาะสม และสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้ ในการดำเนินงานสามารถจัดแยกกลุ่มได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหาสาระที่จะให้บริการ เช่น บางหลักสูตรอาจมีการจัดโดยรวมกลุ่มเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุเท่านั้น ในขณะที่บางหลักสูตรสามารถจัดให้มีการเรียนรู้กันระหว่างกลุ่มปกติกับกลุ่มผู้สูงอายุ

4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน เป็นการฝึกทักษะการอ่านให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถใช้การอ่านเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้มีสาระความรู้ที่เป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและบุคคลใกล้ชิดให้ดีขึ้น

5) การจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชาใด วิชาหนึ่ง ได้มีส่วนในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้คนในชุมชนได้สืบสานความรู้เพื่อเป็นมรดกของลูกหลานสืบต่อไป

6) การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย มีการเตรียมการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

6.1) จัดเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ตามอัธยาศัยให้กับผู้สูงอายุ เช่น การจัดให้มีมุมความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุในห้องสมุด การจัดให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุ จัดให้มีสถานที่ที่สามารถรวมกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายในการเผยแพร่ความรู้ผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการเชื่อมต่อองค์ความรู้จากหน่วยที่ทำหน้าที่ในการเผยแพร่ความรู้ผู้สูงอายุ

6.2) เผยแพร่สาระความรู้ผู้สูงอายุ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดทำแผ่นพับ แผ่นปลิว ฯลฯ การเผยแพร่ความรู้ผ่านหอกระจายข่าวในชุมชน การจัดรายการวิทยุ การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน และการจัดเผยแพร่ความรู้ผ่านเว็บไซต์

6.3) ประสานหน่วยผลิต หรือหน่วยเผยแพร่สาระความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์เหล่านั้นไปยังผู้สูงอายุ โดยผ่านสื่อที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สถานีวิทยุกระจายเสียง สถานีวิทยุโทรทัศน์ วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว เว็บไซต์ต่าง ๆ ของภาคีเครือข่าย และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น

7) ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการศึกษาสภาพการดำเนินงาน การแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการจัด กศน. สำหรับผู้สูงอายุต่อไปได้

8) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน โดยการประสานขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย องค์กรชุมชน ผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมเป็นอาสาสมัครในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

สรุปได้ว่า มีแนวทางในการพัฒนาผู้สูงอายุได้อย่างหลากหลาย โดยใช้แนวทางการศึกษาผู้ใหญ่ และ วิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา สำหรับประเทศไทยนั้น นับได้ว่าการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้แก่ ผู้สูงอายุค่อนข้างดี โดยจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้แก่ผู้สูงอายุ โดยใช้การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ดำเนินการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นต้น

ตอนที่ 3 ประชากรผู้สูงอายุ

การศึกษาเกี่ยวกับประชากรสูงอายุ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศต่างๆ 2) แนวโน้มทางประชากรผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ 3) โครงสร้างด้านประชากรผู้สูงอายุของไทยและการเปลี่ยนแปลง 4) ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย และ 5) แนวทางในการแก้ไขปัญหาประชากรผู้สูงอายุ

3.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศต่างๆ

ปัจจุบันประชากรโลก ได้เพิ่มจำนวนมากขึ้น โดยมีแนวโน้มว่าจะมีประชากรวัยเด็กลดน้อยลง จำนวนของประชากรสูงอายุมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบเช่นเดียวกันในทุกประเทศทั่วโลกแสดงให้เห็นว่า โครงสร้างของประชากรของโลกได้เปลี่ยนแปลงเข้าไปสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ซึ่งขณะนี้ยุโรปเป็นภูมิภาคที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก โดยเฉพาะประเทศอิตาลี กรีซ เยอรมัน สวิตเซอร์แลนด์ ดังนั้นหลายประเทศจึงพยายามทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับผู้สูงอายุมากขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศของตนให้มีคุณภาพกลายเป็น “สังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ” ต่อไปในอนาคต

สำหรับประชากรโลกนั้น มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างต่อเนื่อง จาก 6,830,282 คน ในปี พ.ศ. 2553 เป็น 7,851,455 คน ในปี พ.ศ. 2568 ในขณะที่ประชากรไทยก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกันจาก 63,790 คน ในปี พ.ศ. 2553 เป็น 66,371 คน ในปี พ.ศ. 2568 จะเห็นได้ว่า จำนวนของประชากรโลกและประชากรไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่คล้ายคลึงกัน โดยที่ประชากรวัยสูงอายุของไทย (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นในอัตราที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 11.1 ในปี พ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 15.0 ในปี พ.ศ. 2568 ในขณะที่ประชากรวัยเด็กของไทย (อายุ 0-14 ปี) มีจำนวนลดลงจากร้อยละ 27.0 ในปี พ.ศ. 2553 เหลือร้อยละ 24.2 ในปี พ.ศ. 2568 และประชากรวัยแรงงานของไทย (15-59 ปี) มีจำนวนลดลง จากร้อยละ 67.0 ในปี พ.ศ. 2553 เหลือร้อยละ 61.4 ในปี พ.ศ. 2568 โดยที่ประชากรไทยมีแนวโน้มวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นในอัตราที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.2 ในปี พ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 22.8 ในปี พ.ศ. 2568 ในขณะที่ประชากรวัยเด็กของไทย (อายุ 0-14 ปี) มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 19.8 ในปี พ.ศ. 2553 เหลือร้อยละ 15.8 ในปี พ.ศ. 2568 ในขณะที่จำนวนประชากรวัยทำงานเริ่มลดลงจากร้อยละ 67.0 ในปี พ.ศ. 2553 เป็น ร้อยละ 61.4 ในปี พ.ศ. 2568 (ตาราง 1) แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างของประชากรไทยเองก็กำลังเปลี่ยนจากโครงสร้างประชากรวัยเด็กในอดีตเป็นประชากรวัยสูงอายุ หรือสังคมผู้สูงอายุในอนาคต

ตาราง 1 โครงสร้างประชากรโลกและประชากรไทย พ.ศ. 2553 - 2568

(หน่วย : พันคน)

พ.ศ.	ประชากรโลก (%)				ประชากรไทย (%)			
	จำนวนรวม	0-14 ปี	15-59 ปี	60 ปีขึ้นไป	จำนวนรวม	0-14 ปี	15-59 ปี	60 ปีขึ้นไป
2553	6,830,282	27.0	61.9	11.1	63,790	19.8	67.0	13.2
2558	7,197,247	26.1	61.6	12.3	65,104	18.1	66.0	15.9
2563	7,540,238	25.2	61.2	13.6	65,996	16.8	64.1	19.1
2568	7,851,455	24.2	60.8	15.0	66,371	15.8	61.4	22.8

ที่มา : การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - 2583 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , World Population 2002. United Nations

จะเห็นว่า ประชากรโลกและประชากรไทยมีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่คล้ายคลึงกัน คือ การเกิด และการตาย ซึ่งจำนวนประชากรวัยเด็กอายุ 0-14 ปี และจำนวนประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี มีจำนวนลดลง และจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสาเหตุสำคัญของการเพิ่มสัดส่วนของประชากรสูงอายุอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์ มีผลทำให้ จำนวนของประชากรส่วนใหญ่เปลี่ยนจากจำนวนประชากรวัยเด็กในอดีตมาเป็น “ประชากรวัยสูงอายุ” ในอนาคต

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร มีสาเหตุหลักเนื่องมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเพิ่มจำนวนและสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุและส่งผลกระทบต่อสังคมและระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรของประเทศในอนาคต หากไม่มีนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมรองรับประเด็นที่เด่นชัดคือ จำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลงจะมีผลต่อผลผลิตรวมของประเทศ ในขณะที่การจัดสรรทรัพยากรเพื่อผู้สูงอายุของประเทศจะเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านสังคมคือ การพึ่งพิงสมาชิกในครอบครัวและสังคมจะสูงขึ้น อันเนื่องมาจากภาวะถดถอยทางกายภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

3.2 แนวโน้มทางประชากรผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ

ประเทศที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก 5 ประเทศ คือ อิตาลี ญี่ปุ่น กรีซ เยอรมัน และ สวิตเซอร์แลนด์ ประเทศเหล่านี้มีลักษณะทางประชากรที่สำคัญ เช่น อัตราเกิดต่อประชากรพันคนค่อนข้างต่ำ และมีอัตราตายต่อประชากรพันคนต่ำเช่นกัน แต่มีอายุขัยเฉลี่ยค่อนข้างสูง ในยุโรปมีสัดส่วนของประชากรวัยเด็กน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 16 และมีสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายुर้อยละ 21 ของประชากรทั้งหมด ส่วนญี่ปุ่นเป็นประเทศเดียวในภูมิภาคเอเชียที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกเท่ากับประเทศอิตาลีในยุโรป (ร้อยละ 25) และคนญี่ปุ่นมีอายุขัยเฉลี่ย 82 ปี หรือมีอายุยืนยาวมากที่สุดในโลกด้วย ในขณะที่แอฟริกายังเป็นภูมิภาคที่มีสัดส่วน

ประชากรวัยเด็กมากเกือบร้อยละ 42 ของประชากรทั้งหมดในภูมิภาค มีอัตราเจริญพันธุ์รวมและอัตราตายต่อประชากรพันคนสูงมาก (4.9 และ 15 ตามลำดับ) มีสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุเพียงร้อยละ 5 และประชากรมีอายุขัยเฉลี่ยที่ต่ำมากเพียง 49 ปีเท่านั้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2547: ออนไลน์)

จากผลวิจัยขององค์การสหประชาชาติเมื่อปี พ.ศ. 2556 (สำนักข่าวไทย. 2556: ออนไลน์) ได้ระบุว่าจำนวนประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปทั่วโลกจะเพิ่มอย่างรวดเร็วจาก 841 ล้านคนในปัจจุบัน เป็น 2,000 ล้านคนในปี พ.ศ. 2593 และจะสูงถึงเกือบ 3,000 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2643 โดยประชากรผู้สูงอายุในโลกส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในทวีปเอเชีย มีจำนวนสูงถึงร้อยละ 60 ของจำนวนประชากรโลก ซึ่งประเทศจีนเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในโลกด้วยจำนวน 1,361 ล้านคน ตามมาด้วยอินเดีย มีจำนวน 1,234 ล้านคน ทั้งสองประเทศนี้มีประชากรมากถึง 1 ใน 3 ของจำนวนประชากรโลก รองลงมาอยู่ในยุโรป คือ ประมาณร้อยละ 24 ซึ่งอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุของโลกคือ ร้อยละ 2 ต่อปี เป็นอัตราการขยายตัวที่รวดเร็วกว่าการขยายตัวของประชากรวัยอื่นๆ นอกจากนี้ยังได้มีการคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ.2568-2573 อัตราการขยายตัวของผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปในโลก จะเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ 2.8 ถ้าเปรียบเทียบสัดส่วนผู้สูงอายุที่อยู่ในประเทศที่พัฒนามีประเทศที่กำลังพัฒนาจะพบว่า ในปีพ.ศ.2543 สัดส่วนผู้สูงอายุที่อยู่ในประเทศที่พัฒนามีประมาณ 1/5 ของประชากรโลกทั้งหมด และจะเพิ่มเป็น 1/3 ของประชากรโลกทั้งหมดในปีพ.ศ. 2593 สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนานั้น สัดส่วนของผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2543 มีประมาณร้อยละ 8 แต่จะเพิ่มเป็นร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2593 ดังนั้นจะเห็นว่าอัตราการเพิ่มของประชากรผู้สูงอายุในประเทศกำลังพัฒนาเพิ่มขึ้นรวดเร็วกว่าประเทศพัฒนา ซึ่งการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ประเทศไทยมีแนวโน้มการเพิ่มของประชากรผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับหลายๆ ประเทศทั่วโลก อัตราการเพิ่มของจำนวนประชากรไทยลดลง สืบเนื่องมาจากการวางแผนครอบครัว พบว่าปัจจุบันประชากรไทยมีอัตราเจริญพันธุ์โดยรวมลดลงต่ำกว่าระดับทดแทนถึงประมาณ 1.8 คน หรือผู้หญิงหนึ่งคนจะมีลูกไม่เกิน 2 คน และจากผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557: iii) พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2537 มีจำนวนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 6.8 ของประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.4 ร้อยละ 10.7 ร้อยละ 12.2 ร้อยละ 14.9 ในปี 2545 2550 2554 2557 ตามลำดับ แสดงว่าในอนาคตประเทศไทย จะมีประชากรผู้สูงอายุมากกว่าประชากรวัยเด็ก เพราะฉะนั้นประชากรไทย และประชากรทั่วโลก จะต้องมีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อรองรับระบบสังคมในอนาคตต่อไป ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยเป็นประเทศลำดับที่สามในทวีปเอเชียที่โครงสร้างประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว รองจากประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ โดยคาดการณ์ว่า สัดส่วนประชากรวัยทำงานของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 จะอยู่ที่ร้อยละ 66 ของประชากรทั้งหมด และจะลดต่ำลงจนต่ำกว่าร้อยละ 60 ของประชากรก่อนปี พ.ศ. 2593 โดยประชากรในประเทศไทยมีมากเป็นอันดับ 19 ของโลกรองจาก จีน อินเดีย สหรัฐอเมริกา อินโดนีเซีย บราซิล รัสเซีย ปากีสถาน บังคลาเทศ ไนจีเรีย ญี่ปุ่น เม็กซิโก เยอรมนี ฟิลิปปินส์ เวียดนาม อียิปต์ เอธิโอเปีย ตุรกี และอิหร่าน โดยไทยมีประชากรคิดเป็นร้อยละ 1 ของ

ประชากรโลก และมีการเพิ่มของประชากรประมาณ 1 ใน 140 ส่วนของการเพิ่มประชากรโลก ซึ่งการเพิ่มประชากรของไทยดังกล่าวนี้ เป็นการเพิ่มในอัตราที่คงที่และมีแนวโน้มที่จะลดลงในอนาคต โดยพบว่าเมื่อปี พ.ศ. 2549 ประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มประชากรร้อยละ 0.6 ต่อปี และจากข้อมูลในปี พ.ศ. 2553 ก็ยังพบว่ามีอัตราการเพิ่มประชากรอยู่ที่ร้อยละ 0.6 ต่อปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มประชากรในวัยก่อนเจริญพันธุ์จะลดลงเรื่อยๆ และจากการคาดการณ์ของคณะทำงานฉายภาพประชากร ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดลกล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2565 อัตราการเพิ่มประชากรจะใกล้เคียงกับศูนย์ คืออัตราการเกิดในแต่ละปีมีจำนวนที่ใกล้เคียงกับอัตราการตายในแต่ละปี (วนิดา ธนประโยชน์ศักดิ์, 2557: ออนไลน์)

3.3 โครงสร้างด้านอายุประชากรของประเทศไทยและการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างด้านอายุประชากรของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เป็นรูปทรงคล้ายพีระมิดฐานกว้าง มาเป็นรูปคล้ายหกเหลี่ยม เนื่องจากปัจจุบันมีสัดส่วนประชากรวัยกลางคนค่อนข้างสูง ซึ่งเกิดจากอัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้อัตราเจริญพันธุ์ต่ำกว่าระดับทดแทน ขณะที่อัตราการเสียชีวิตลดลงเพราะการพัฒนาทางสาธารณสุขที่ดีขึ้น ทำให้ประชากรมีอายุยืนขึ้น ส่งผลให้ในอีก 25 ปีข้างหน้า ประมาณหนึ่งในสี่ของประชากรทั้งประเทศจะเป็นประชากรสูงอายุที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป โดยที่รูปแบบพีระมิดประชากรจะเปลี่ยนจากพีระมิดแบบคงที่มาเป็นพีระมิดแบบเสถียรหรือรูปประฆังคว่ำ และพีระมิดแบบหดตัวหรือแบบดอกบัวตูมตามลำดับ ทั้งนี้ประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 จนถึงปีพ.ศ. 2553 ในอัตราส่วนเกือบเท่าตัว ซึ่งจากการสำรวจขององค์การสหประชาชาติ พบว่า ประเทศไทยมีการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุใช้เวลาค่อนข้างสั้นหรือใช้เวลาเพียงประมาณ 20 ปี ในการเพิ่มสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุเป็นเท่าตัว ในขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่จะใช้เวลานานประมาณ 70 ปีขึ้นไป สาเหตุที่ประชากรผู้สูงอายุของไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้น เป็นผลมาจากประเทศไทยมีระบบการแพทย์และสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมทั้งประชากรมีความรู้เกี่ยวกับภาวะโภชนาการที่ดี ตลอดจนมีการดูแลสุขภาพที่ดี และป้องกันตนเองจากโรคต่างๆ เป็นต้น (วนิดา ธนประโยชน์ศักดิ์, 2557: ออนไลน์)

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่าโครงสร้างทางประชากรไทยแบบดั้งเดิม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นวัยเด็กและวัยแรงงานนั้น จะเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากนโยบายการวางแผนครอบครัว ซึ่งสภาพการณ์นี้ในแง่มิติของสังคมและเศรษฐกิจ จะทำให้สังคมไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์จำนวนประชากรในวัยทำงานลดลง ในขณะที่ประชากรผู้สูงอายุกลับมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้กระทบไปถึงระบบเศรษฐกิจไทย ซึ่งจะประสบปัญหาขาดกำลังแรงงานในอนาคตและจะต้องเข้าสู่ภาวะวิกฤติการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก จะเป็นปัญหาในการพัฒนาประเทศในอนาคต

สำหรับการศึกษาค้นคว้าที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับการเปลี่ยนไปสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทยนั้น ได้มีการจัดทำโดยหน่วยงานระดับชาติและนานาชาติหลายแห่ง อาทิเช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และองค์การสหประชาชาติ เป็นต้น ซึ่งได้นำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้คือ

ประเทศไทยมีแนวโน้มของการเติบโตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของจำนวนประชากรผู้สูงอายุ อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุข ทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง และมีอายุขัยเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าในอดีต ส่งผลให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด โดยข้อมูลทางประชากรสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว กล่าวคือจำนวนเด็กเกิดใหม่และประชากรวัยเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทั้งสัดส่วนและจำนวน ทั้งนี้ จากข้อมูลขององค์การสหประชาชาติ พบว่า ประเทศไทยมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยสูงอายุอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2543 ประชากรผู้สูงอายุมีร้อยละ 9.3 ของประชากรทั้งประเทศ และเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2548 เป็นร้อยละ 10.5 ปี พ.ศ. 2553 จะเพิ่มร้อยละ 13.2 ปี พ.ศ. 2558 เพิ่มเป็นร้อยละ 15.9 และคาดว่าจะในปี พ.ศ. 2568 จะเพิ่มเป็นร้อยละ 22.8 ขณะเดียวกัน อัตราส่วนการเป็นภาระของประชากรสูงอายุเมื่อเทียบกับวัยแรงงานจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (โอบาส พิมลวิชัยกิจ. 2552: 1)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554: ออนไลน์) ระบุว่า ประเทศไทยได้ถูกจัดให้เป็นประเทศแห่งสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 กล่าวคือ ประเทศไทยมีประชากรสูงอายุจำนวน 7,029,000 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งประเทศ แยกเป็นประชากรสูงอายุวัยต้น (60-79 ปี) จำนวน 6,274,000 คน และเป็นประชากรสูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) ประมาณ 755,000 คน นอกจากนี้รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้รายงานถึงการเป็นสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยว่า เป็นระยะเวลาการปรับเปลี่ยนสถานะจากสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ โดยดูจากการมีสัดส่วนประชากรวัย 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรรวมทั้งหมดของแต่ละประเทศ และในรายงานดังกล่าวได้มีการคาดการณ์ว่าใน 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2550-2570) ประชากรไทยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะเพิ่มสัดส่วนขึ้นเป็น 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมด จากจำนวน 7.14 ล้านคนหรือร้อยละ 10.8 ของประชากรในปี พ.ศ. 2550 เป็น 16.05 ล้านคนหรือร้อยละ 22.7 ในปี พ.ศ. 2570 ในขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลงตามลำดับ ซึ่งปัญหาด้านประชากรผู้สูงอายุของไทย จะเริ่มรุนแรงขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป เนื่องจากเด็กที่เกิดในปี พ.ศ. 2500 เพิ่มจำนวนเกิดเป็นปีละ 800,00 คน จะเริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ (60 ปี) ดังนั้นปัญหาของผู้สูงอายุจะเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2566 ประชากรจะเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุเป็นจำนวนมากในแต่ละปีอย่างต่อเนื่องไปอีก 20-30 ปี ข้างหน้า ซึ่งนั่นหมายถึงประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุทางด้านประชากร (Population Aging) โดยแท้จริง

จากการคาดประมาณแนวโน้มของประชากรไทย พบว่าประชากรของประเทศไทยจะมีจำนวนสูงสุดในปี พ.ศ. 2569 โดยมีจำนวน 66.4 ล้านคน ซึ่งระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2574 จะมีประชากรประมาณ 66 ล้านคน โดยประชากรวัยเด็กที่มีอายุระหว่าง 0-14 ปี จะมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อจำกัดต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของประชากรวัยเด็กให้มากขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานในขณะนี้ยังไม่สามารถรองรับขีดแข่งขันภายในประเทศได้ และหากดูสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2553 มีจำนวนอยู่ที่ 13.2 ล้านคน และในปี พ.ศ. 2568 จะเพิ่มขึ้นไป

ถึง 22.8 ล้านคน ซึ่งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าว ทำให้การขยายตลาดเป็นไปได้ยาก ประกอบกับในอนาคตแรงงานข้ามชาติจะเริ่มทยอยกลับสู่ภูมิลำเนา ซึ่งจะยิ่งซ้ำเติมปัญหาการขาดแคลนแรงงานเพิ่มขึ้น

การที่ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราการเกิดทดแทนลดลง ทำให้สัดส่วนของผู้ที่อยู่นอกวัยทำงานต่อจำนวนประชากรที่อยู่ในวัย 15-59 ปี หรือเรียกว่า อัตราการพึ่งพิงของประชากรโดยรวมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 32.4 ในปี พ.ศ. 2553 เป็นร้อยละ 38.6 ในปี พ.ศ. 2573 หรือเท่ากับ ในปี พ.ศ. 2573 จะมีผู้สูงอายุ (ที่ไม่ได้ทำงาน) ต่อประชากรวัยทำงาน ในสัดส่วน 1:4 คน ขณะที่ปัจจุบันมีสัดส่วน 1:10 ซึ่งหากดูตามโครงสร้างทางอายุของประชากรนี้จะพบว่าอีกไม่ถึง 10 ปีข้างหน้า จำนวนประชากรไทยในวัยแรงงานจะลดลง โดยสัดส่วนของประชากรวัยแรงงานต่อจำนวนประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ. 2573 จะลดลงมาอยู่ที่ร้อยละ 61.4 จากปัจจุบันที่ร้อยละ 67.6

ผลสำรวจของมหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ. 2550 (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักสารนิเทศ. 2551: ออนไลน์) พบว่า ทั่วประเทศไทย มีผู้สูงอายุ 6,824,000 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 100 ปี หรือเรียกว่า ศตวรรษิกชน จำนวน 4,000 คน และอายุขัยเฉลี่ยของคนไทยหลังอายุ 60 ปี จะเป็นชายอายุ 79.1 ปี ส่วนหญิงอายุ 81.5 ปี ผู้ชายมีแนวโน้มอายุสั้นกว่าผู้หญิงเนื่องจากมีพฤติกรรมเสี่ยงสูงกว่า ทั้งเรื่องอุบัติเหตุจราจร การสูบบุหรี่ ดื่มสุรา เมื่อประชากรมีอายุเพิ่มขึ้น ความต้องการที่พึ่งพิงและการดูแล ต้องเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมหลายด้านเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตไม่เป็นภาระต่อประชากรในวัยแรงงาน

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2555: 11) ระบุไว้อีกว่า อัตราส่วนการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ ลดลงอย่างต่อเนื่องจากเดิมที่วัยแรงงาน 10 คน จะสามารถอุปการะผู้สูงอายุ 1 คน แต่ในปี พ.ศ. 2553 มีคนวัยแรงงาน 6 คน เท่านั้นที่ช่วยอุปการะผู้สูงอายุ 1 คนและอีก 20 ปีข้างหน้า จะมีวัยแรงงานอุปการะผู้สูงอายุเพียง 2 คนเท่านั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ผู้จัดการ 360 รายสัปดาห์. 2551: ออนไลน์) ได้คาดการณ์ประชากรของประเทศไทยในอนาคตที่แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้นเป็นลำดับ โดยปัจจุบันนับว่าประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงระยะที่อัตราการเกิดและอัตราการตายต่ำจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่เป็นคลื่นลูกสองของสังคมผู้สูงอายุของโลก โดยสัดส่วนของประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 10.7 ของจำนวนประชากรรวมในปี พ.ศ. 2550 เป็นประมาณร้อยละ 20 ในปี พ.ศ. 2568 ในขณะที่สัดส่วนของประชากรในวัยทำงานต่อจำนวนประชากรรวมเป็นร้อยละ 66.9 ในปี พ.ศ. 2550 และเป็นร้อยละ 62.1 ในปี พ.ศ. 2568 ดังนั้น จึงมีผลให้สัดส่วนของประชากรวัยทำงานต่อประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปหรือที่เรียกว่าอัตราการสนับสนุนคำนวณลดลง โดยคาดว่าอัตราส่วนประชากรวัยทำงานต่อผู้เกษียณอายุ 60 ปี 1 คน จะลดลงจาก 6.25 : 1 คน ในปี พ.ศ.2550 เป็น 5.75 : 1 ในปี พ.ศ.2568

สรุปได้ว่าโครงสร้างของประชากรไทยในอนาคตจะมีแนวโน้มมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การพัฒนาด้านการแพทย์ อาหาร และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้ประชาชนรู้จักการดูแลตนเอง มีอายุยืนยาวมากขึ้น รวมทั้งเป็นผลจากประชากรไทยมีอัตราการเพิ่มโดยรวมลดลง มีการลดลงทั้งอัตราการเกิดและการ

ตาย และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านสัดส่วนของประชากรวัยเด็ก วัยแรงงาน และวัยสูงอายุ พบว่าอัตราส่วนของประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วกว่าประชากรกลุ่มอื่นๆ จะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมาก โดยที่ประเทศไทยขาดการเตรียมความพร้อม และยังขาดระบบที่จะรองรับผู้สูงอายุในระยะเวลาอันสั้น และผู้สูงอายุไทยมีจำนวนมากอาจต้องเผชิญกับภาวะเสี่ยงในการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ หลายประการ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับเรื้อรังหรือทุพพลภาพ เกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริโภคและวิถีการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม และมีแนวโน้มที่ต้องอยู่ตามลำพังและพึ่งพาตนเองมากขึ้น จากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรและสังคมอย่างรวดเร็วนี้ ผู้สูงอายุไทยอาจตกอยู่ในภาวะความยากจน เนื่องจากไม่มีงานทำ ขาดรายได้ จึงควรจัดทำเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อช่วยเศรษฐกิจของกลุ่มผู้สูงอายุเองและช่วยในเรื่องระบบเศรษฐกิจของชาติด้วย

3.4 ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านประชากรของไทยที่กำลังก้าวสู่การเป็นประชากรสูงอายุอย่างรวดเร็วกว่าประเทศอื่นๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รองจากประเทศสิงคโปร์ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศหลายประการ นับตั้งแต่การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ ทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไร้ฝีมือ เพื่อทดแทนกำลังแรงงานในประเทศที่มีอายุมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและสังคมของประเทศ รวมถึงเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม เกิดภาวะสมองไหล โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานมาเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีศักยภาพ ทักษะ และความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน โครงสร้างด้านการใช้จ่ายงบประมาณของประเทศจะเปลี่ยนแปลงไป โดยประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่นๆ ลดลง ส่งผลกระทบโดยภาพรวมต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สำหรับกรณีผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ทั้งชายและหญิงจำนวนมากขึ้นที่ยังคงทำงานต่อไปในสภาพการทำงานที่เลี้ยเปรียบ รายได้ไม่มั่นคง และได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่จำกัด อัตราจ้างงานต่อวันและต่อชั่วโมงของผู้สูงอายุจะต่ำกว่าค่าจ้างลูกจ้างประเภทอื่นๆ และผู้สูงอายุส่วนมากมีรายได้ที่ไม่เพียงพอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านประชากรของไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้าดังนี้ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551: 2-66)

1. การที่สัดส่วนประชากรวัยเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาเด็กทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมให้มีคุณภาพและทั่วถึงมีมากยิ่งขึ้น ทั้งสามารถส่งเสริมให้เด็กเข้าถึงการศึกษาในระดับสูงได้อย่างกว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

2. การที่ประชากรวัยทำงานยังมีสัดส่วนสูงเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ในขณะที่สัดส่วนประชากรวัยเด็กลดลง และสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุยังเพิ่มไม่มากนัก ทำให้ใช้ประโยชน์จากประชากรวัยทำงานเหล่านี้ในการเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้ให้แก่ประเทศได้อย่างมาก โดยพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการขยายตัวของภาคผลิต

3. ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในช่วงระยะเวลาอันสั้น ความเร็วของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุพิจารณาได้จากจำนวนปีที่ใช้ในการเพิ่มสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปี ขึ้นไปจากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 14 ตามนิยามขององค์การสหประชาชาติ เปรียบเทียบจำนวนปีที่ประเทศพัฒนา และกำลังพัฒนาบางประเทศใช้ในการที่สัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มจากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 14 พบว่าประเทศไทยมีอัตราการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2553 และเป็นสังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2573 ทำให้ประเทศไทยมีเวลาเตรียมพร้อมคนและระบบที่จะรองรับสังคมผู้สูงอายุในระยะเวลาอันสั้นเพียงแค่ 20 ปีเท่านั้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และนักวิชาการ เพราะมีผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) รายได้ต่อหัวของประชากร การออม และการลงทุน นโยบายของรัฐบาล และในระดับจุลภาค ได้แก่ ผลต่อตลาดผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและสุขภาพ การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเริ่มตั้งแต่บัดนี้ เพราะมาตรการเกือบทุกอย่างต้องใช้เวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556: 13)

ผลกระทบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรไทย ศุภชัย ศรีสุชาติ (2555: ออนไลน์) กล่าวว่า เนื่องจากสังคมไทยจะก้าวสู่การเป็นสังคมของผู้สูงอายุที่มีลักษณะเป็นพีระมิดหัวกลับ คือ ประชากรสูงอายุจะเริ่มมีสัดส่วนที่มากขึ้นและประชากรวัยเด็กและวัยทำงานจะมีสัดส่วนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออัตราส่วนของการพึ่งพิงในระดับที่สูงขึ้น และการนี้ประเทศไทยมีการกำหนดอายุการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การเกษียณของข้าราชการที่อายุ 60 ปี หรือการเกษียณในแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่อายุน้อยกว่า 55 ปี เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นนี้ทำให้ระดับของรายได้ของผู้สูงอายุลดลงเมื่อเกษียณ ทั้งนี้ยังไม่นับรวมผู้สูงวัยที่อยู่นอกระบบในรายที่เป็นข้าราชการก็จะได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจากภาครัฐที่อาจเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 - 70 ของเงินเดือนเดิมที่ได้รับ ส่วนผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจต่อภาคการผลิต เช่น การจ้างงาน การทดแทนแรงงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ หรือการจัดการความรู้ระหว่างรุ่น เป็นต้น ในขณะที่ภาระทางเศรษฐกิจที่เป็นภาคการเงิน การคลังของรัฐบาลจะมีมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลของประเทศที่จะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รายได้ของรัฐบาลที่ลดลงจากการเก็บภาษี ส่งผลให้ภาระทางการคลังของประเทศเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงระดับความมั่นคงของกองทุนประกันสังคมอาจลดลง และส่งผลกระทบต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศในอนาคตข้างหน้าได้

นอกจากนี้ ศศิเพ็ญ ภูพานิช (2553: ออนไลน์) ได้ศึกษาผลกระทบของสังคมผู้สูงอายุต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีประเด็นหลัก 3 ประเด็น ได้แก่

1. สถานการณ์ด้านประชากรของประเทศโครงสร้างทางด้านประชากรของประเทศไทยได้เปลี่ยนจากเดิมที่เป็นรูปทรงคล้ายพีระมิดฐานกว้างมาเป็นรูปคล้ายหอกเหลี่ยม เนื่องจากปัจจุบันมีสัดส่วนประชากรวัยกลางคนค่อนข้างสูง สาเหตุเนื่องจากอัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง และอัตราเจริญพันธุ์ที่อยู่ต่ำกว่าระดับทดแทน ขณะที่อัตราการเสียชีวิตลดลง เนื่องจากการพัฒนาด้านสาธารณสุขที่ดีขึ้น ทำให้แนวโน้มประชากรมีอายุยืนขึ้น ส่งผลให้สัดส่วนของผู้ที่อยู่ในวัยพึ่งพิงวัยทำงานเพิ่มสูงขึ้น เป็นผลให้ประชากรที่อยู่ในวัยทำงานต้องทำงานมากขึ้น คาดว่าใน

ปี พ.ศ. 2573 จะมีผู้สูงอายุ 1 คนต่อประชากรวัยแรงงานจำนวน 4 คนจาก 10 คน ในปัจจุบัน ซึ่งหมายความว่าประชากรวัยทำงานจะต้องรับภาระที่มากขึ้นในการดูแลผู้สูงอายุ

2. ผลต่อเศรษฐกิจในเชิงมหภาค ประชากรในประเทศที่มีอัตราการเกิดต่ำมีผลต่อการเติบโตของรายได้ประชาชาติ (GDP) โดยจะทำให้ GDP ต่อหัวของคนในประเทศเพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลทางลบต่อแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพราะสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานทำให้ค่าแรงมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นและก่อให้เกิดแรงกดดันด้านเงินเฟ้อ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสังคมผู้สูงอายุกับระดับการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคภาคครัวเรือนขึ้นอยู่กับรายได้ของบุคคลเป็นหลัก สังคมที่ผู้สูงอายุมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพและมีฐานะยากจน การบริโภคของประเทศไทยก็มีแนวโน้มชะลอตัวลง ด้านการเงินการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าช่วยให้การเข้าถึงบริการที่จำเป็นของผู้ป่วยดีขึ้นโดยเฉพาะบริการทางการแพทย์ที่มีต้นทุนสูง ส่งผลให้รายจ่ายสุขภาพรวมของประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ผลกระทบต่อแรงงานและภาคการผลิตของประเทศ สังคมผู้สูงอายุมีผลต่อภาคการผลิตของประเทศ 2 ทาง คือ ด้านอุปสงค์ เนื่องจากรูปแบบการบริโภคของผู้สูงอายุแตกต่างจากวัยทำงาน ทำให้เกิดความต้องการบริโภคสินค้าที่แตกต่างออกไป ส่วนด้านอุปทาน การเป็นสังคมผู้สูงอายุอาจนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต เนื่องจากอัตราการเกิดต่ำ ทำให้กำลังแรงงานในอนาคตลดลง โดยเฉพาะในภาคการเกษตร ภาคการค้า และบริการ ภาวะขาดแคลนแรงงานและแนวโน้มค่าแรงที่สูงขึ้น ทำให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้แรงงาน สูญเสียความสามารถในการแข่งขันได้

นอกจากนี้แล้ว ปัทมา เรียววิศิษฐ์สกุล (2551: 21-24) ได้ทำการศึกษาอนาคตสังคมผู้สูงอายุจากมุมมองเศรษฐกิจมหภาค โดยวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงอายุที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม พบว่าจะส่งผลกระทบผ่านช่องทางที่สำคัญ 3 ช่องทาง คือ การเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากร การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้จ่ายและการออม และการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน ซึ่งได้เสนอแนะประเด็นเชิงนโยบายที่สำคัญและจะต้องเร่งดำเนินการสำหรับประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ คือ

1. การดำเนินนโยบายเพื่อเพิ่มอัตราการสูดตลาดแรงงานของกลุ่มแรงงานที่มีอายุมาก เช่น การสร้างแรงจูงใจเรื่องบำเหน็จบำนาญ และการเพิ่มเงินปี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการที่จะขยายระยะเวลาการทำงาน และเลื่อนการเกษียณอายุออกไป รวมถึงมาตรการแรงจูงใจทางด้านภาษี เช่น การขยายวงเงินที่ได้รับการยกเว้นภาษี เป็นต้น การปฏิรูประบบสวัสดิการ เพื่อลดแรงจูงใจที่แรงงานอายุมากจะเลือกเข้าสู่ระบบสวัสดิการแทนที่จะอยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญ การสร้างแรงจูงใจให้แรงงานที่มีอายุมากขึ้นเข้าสู่โปรแกรมการฝึกอบรมแรงงานและการพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจสังคมเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและการให้ความช่วยเหลือในด้านการสมัครงาน ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงในกฎเกณฑ์เรื่องอายุเกษียณที่จะเกิดขึ้นให้สูงขึ้น

2. เร่งดำเนินนโยบาย เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และเพิ่มผลตอบแทนจากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานจะช่วยทดแทนการลดลงของสัดส่วนกำลังแรงงานต่อจำนวนประชากร โดยให้ความสำคัญกับ

การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในทุกช่วงวัย สำหรับกลุ่มที่มีอายุมากแล้วนั้นผลิตภาพแรงงานนอกจากขึ้นอยู่กับ การประสพการที่สั่งสมมาแล้วยังขึ้นอยู่กับสุขภาพ ระบบภาษีที่จูงใจ และที่สำคัญคือ รูปแบบของโปรแกรมบำนาญ บำนาญและโปรแกรมการเกษียณอายุ

3. การสร้างประโยชน์จากศักยภาพทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่กำลังแรงงานกำลังเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะ การเพิ่มประสิทธิภาพการลงทุน เพื่อสร้างผลตอบแทนของทุน เมื่อประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและเกิดการขาดแคลนแรงงานที่ทำให้ค่าแรงสูงขึ้นโดยเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนของทุน การผลักดันให้เกิดการไหลออกของทุนไปสู่ประเทศที่มีผลตอบแทนสูงกว่า จะเป็นการไปถือครองสินทรัพย์ต่างประเทศ เพื่อหาผลตอบแทน และผลตอบแทนจากการถือครองสินทรัพย์ต่างประเทศจะกลายเป็นฐานรายได้ที่สำคัญในการสนับสนุนการใช้จ่ายในประเทศเมื่อประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้นตามลำดับ

4. การดำเนินนโยบายเศรษฐกิจมหภาคจะต้องครบวงจร และมีความสอดคล้องทั้งในด้านการส่งเสริม การออม การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการลงทุน และการเพิ่มประสิทธิภาพทางการเงินโดยการ พัฒนาตลาดการเงินและตลาดทุน

5. นโยบายพัฒนาตลาดเงินตลาดทุน รวมทั้งการกำกับดูแลตลาดการเงินให้รอบคอบ จะมีความสำคัญมากขึ้นในสังคมของผู้สูงอายุ รัฐบาลควรมีมาตรการในการสนับสนุนในการพัฒนาตลาด เพื่อสร้างความแข็งแกร่งของกองทุนเพื่อการเกษียณอายุประเภทต่างๆ โดยการลดช่องโหว่หรือจุดอ่อนของตลาดโดยเฉพาะในเรื่องของ ตลาดไม่สมบูรณ์ เช่น การเข้าถึงข้อมูล การแข่งขันในตลาด เป็นต้น แต่บางกรณีรัฐบาลอาจจำเป็นต้องเข้าแทรกแซงโดยตรง เพื่อให้สามารถรับประกันการคุ้มครองขั้นต่ำได้

6. ผลกระทบในระดับภาพรวมและผลกระทบต่อรายกลุ่มประชากร มีความแตกต่างกัน การดำเนินนโยบายจึงควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งในเรื่องการออมและการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมที่จะเกิดขึ้น ล้วนส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของ ครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งหมายถึง ความไม่แน่นอนที่จะเกิดกับผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการดูแลในระยะยาว ดังนั้น สังคมสูงอายุจึงนำความท้าทายต่าง ๆ ที่สำคัญมาสู่ของสังคมไทย เช่น อัตราความเจ็บป่วยที่สูงขึ้น ทั้งจากโรคและสภาวะแวดล้อม ภาระในการดูแลรักษาสุขภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ และการให้บริการพื้นฐานที่พอเพียง ความต้องการการดูแลในระยะยาว เป็นความท้าทายที่สำคัญที่สุดของภาครัฐ บุคลากรด้านการดูแลรักษาสุขภาพจะลดลง ความสัมพันธ์ระหว่างวัยอาจมีความเปราะบางมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีสถิติที่น่าสนใจ คือ กว่าครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุที่ดำรงชีวิตอยู่กับคู่สมรสหรืออยู่อย่างโดดเดี่ยวไม่มีบุตรหลานอยู่ในบริเวณใกล้เคียง หรือแม้แต่ในหมู่บ้านเดียวกัน ซึ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มว่าผู้สูงอายุจะมีชีวิตที่โดดเดี่ยวมากขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ภาพอนาคตของสังคมสูงอายุของไทย คือ ผู้สูงอายุมีแนวโน้มจะอยู่อย่างโดดเดี่ยวมากขึ้น และหากอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว สมาชิกเหล่านั้นก็ต้องออกไปทำงานเลี้ยงชีพ ทำให้มีช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุเหล่านั้นต้องมีชีวิตตามลำพังในช่วงหนึ่งของแต่ละวัน นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางส่วนยังทำงานเลี้ยงชีพจนกว่าจะไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป นั่นหมายความว่า กลุ่มวัยกลางคนหรือวัยทำงานต้องแบกรับการดูแลผู้สูงอายุมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของไทยในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในหลายๆ ด้าน ทั้งการบริโภค การออมและการลงทุน การคลังของประเทศ ไปจนถึงภาคการผลิตที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการลดลงของกำลังแรงงานและการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของอุปสงค์ในประเทศ ทำให้ภาครัฐควรต้องมีการวางแผนนโยบายอุตสาหกรรมและการลงทุนที่สอดคล้องกับโครงสร้างประชากรที่กำลังเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจนมีการเตรียมการรองรับด้านสวัสดิการและทางสังคมในประเด็นที่สำคัญ เช่น การสร้างหลักประกันด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล การดูแลระยะยาว แก้ไขปัญหาการขาดผู้ดูแลของผู้สูงอายุ การสร้างหลักประกันรายได้หรือการออมเพื่อวัยหลังเกษียณ การมีงานทำของผู้สูงอายุ และการสร้างเสริมระบบความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น

3.5 แนวทางในการแก้ไขปัญหาประชากรผู้สูงอายุ

แนวทางในการแก้ปัญหาประชากรผู้สูงอายุอาจพิจารณาดำเนินการได้หลายแนวทางด้วยการ อาทิเช่น การกำหนดอายุของการเกษียณอายุราชการ การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ การพัฒนาทักษะใหม่ๆ และการจัดสลับตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ชะลอการปลดออกจากงาน และไม่เอาออกจากงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เรื่องการให้แรงงานออกจากงาน โดยการกำหนดอายุเกษียณนั้น เป็นเรื่องที่พบในประเทศต่างๆ ทั่วไป และจัดเป็นปัญหาหลักของปัญหาการทำงานของผู้สูงอายุที่รอการแก้ไข นอกจากนี้ ข้อมูลยังสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ ดังนั้นจึงขอนำเสนอในที่นี้พอสังเขปดังต่อไปนี้

การกำหนดอายุเกษียณของแต่ละประเทศแตกต่างกันไป ตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 55-65 ปี ซึ่งบางประเทศก็พิจารณาลักษณะงานเข้าไปประกอบด้วย คือ งานระดับบริหารหรืองานใช้กำลังสมอง อายุเกษียณจะสูงกว่างานที่ใช้กำลังกาย หรือระดับล่างลงมา ดังตัวอย่างการกำหนดอายุเกษียณในบางประเทศ ดังต่อไปนี้ (เฉลิมพล แจ่มจันทร์. 2553: 5, 10, 12; 2555, กันยายน-2556, กุมภาพันธ์: 142-143; ช.ชรินทร์ เพ็ชฌุไพศิษฐ์. 2542: 42-43; พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ. 2530: 39-40; มนสิการ กาญจนะจิตรา; และคนอื่นๆ. 2555: 344, 346; วรเวศม์ สุวรรณระดา. 2557: 109-110; สมบูรณ์ ศาลยาศิวิน. 2526: 59; สวรรีย์ บุญยมนนท์; และปภัศร ชัยวัฒน์. 2567: 106-107; The Economist. 2011)

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่มีการบังคับให้เกษียณอายุ แต่จะมีการกำหนดอายุที่จะเริ่มได้รับสวัสดิการจากประกันสังคม อายุที่จะได้รับสวัสดิการจากประกันสังคมอย่างเต็มรูปแบบคือ เมื่ออายุครบ 66 ปี และจะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึง 67 ปี ภายใน พ.ศ. 2570

2. ประเทศอังกฤษ มีมาตรการยกเลิกอายุเกษียณการทำงานตั้งแต่เดือนตุลาคม 2554 ดังนั้น ผู้สูงอายุ 65 ปี สามารถทำงานต่อไปได้ตามที่ต้องการ

3. ประเทศฝรั่งเศส กำหนดอายุเกษียณสำหรับกลุ่มภาครัฐ ข้าราชการพลเรือน เมื่ออายุ 67 ปี (สำหรับอายุปกติ) และอายุ 62 ปี (สำหรับอายุขั้นต่ำ) แต่บางอาชีพสามารถยืดออกไปได้ถึง 70 ปี แต่บางอาชีพก็มีการเกษียณก่อนอายุ 55 ปี เช่น ในภาคขนส่งสาธารณะ ส่วนลูกจ้างเอกชน อายุเกษียณ 60.5 ปี และจะปรับเป็น 61 ปี ในปี 2563

4. ประเทศอิตาลี กรีซ สเปน และเยอรมัน ได้กำหนดการเกษียณอายุที่เป็นทางการที่อายุ 65 ปี และหยุดทำงานที่อายุเฉลี่ยประมาณ 61-62 ปี

5. ประเทศญี่ปุ่น กำหนดเกษียณของข้าราชการสังกัดรัฐบาลกลางตามกฎหมายข้าราชการส่วนกลางและระเบียบของ National Personal Authority โดยพื้นฐานข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารราชการทั่วไป อายุเกษียณ 60 ปี ในสายงาน/อาชีพอื่นๆ อาจจะมากกว่า 60 ปี แต่จะมีการกำหนดไว้ในกฎหมายอื่น เช่น Administrative Vice-Ministers อายุเกษียณ 62 ปี อัยการ ผู้ปฏิบัติงานในสถานทูตประจำต่างประเทศ อายุเกษียณ 63 ปี แพทย์ ทันตแพทย์ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ อายุเกษียณ 65 ปี ผู้พิพากษา 65 ปี หรือ 70 ปี ขึ้นอยู่กับประเภทของศาล หากเป็นศาลสูงสุด 70 ปี ส่วนกรณีของผู้เป็นลูกจ้างเกษียณเมื่ออายุ 65 ปี และในปี พ.ศ. 2550 มีการแก้ไข “กฎหมายการจ้างงาน” บังคับให้นายจ้างยกเลิกการจำกัดอายุในการรับสมัครหรือการรับเข้าทำงาน และเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556

6. ประเทศสิงคโปร์ กำหนดเกษียณอายุเมื่อ 62 ปี

7. ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดเกษียณเมื่ออายุ 65 ปี

8. ประเทศมาเลเซีย กำหนดเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี

9. ประเทศอินโดนีเซีย มีการกำหนดให้เกษียณอายุราชการ เมื่ออายุ 55 ปี ได้ และกำหนดให้เกษียณอายุตามระดับตำแหน่ง มี 3 อายุ คือ

9.1 ต่ำกว่าผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 58 ปี

9.2 ผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 60 ปี

9.3 สูงกว่าผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 65 ปี

10. ประเทศสวีเดน และเดนมาร์ก ซึ่งมีคนอายุยืนมาก กำหนดเกษียณอายุราชการเมื่ออายุได้ 70 ปี

11. ประเทศแอฟริกา เกษียณอายุราชการ 55 ปี

สำหรับประเทศไทยนั้น ได้กำหนดอายุเกษียณที่มีบังคับใช้ตามกฎหมายมีเฉพาะการจ้างงานในภาคราชการเท่านั้น หรือที่เรียกว่า “การเกษียณอายุราชการ” ซึ่งตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดไว้ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท เช่น ข้าราชการตุลาการและอัยการที่ดำรงตำแหน่งอาวุโสที่มีกำหนดเกษียณอายุที่ 60 ปี โดยต่ออายุได้จนถึง 70 ปี หรือข้าราชการพลเรือนสถาบันอุดมศึกษา ในตำแหน่งวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไปสามารถขยายอายุการทำงานได้จนถึงอายุ 65 ปีบริบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการรับบำเหน็จบำนาญนั้น ข้าราชการสามารถรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุได้ตั้งแต่อายุ 50 ปีเป็นต้นไป (เฉลิมพล แจ่มจันทร์. 2553: 6) สำหรับการจ้างงานภาคเอกชน ไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับอายุเกษียณที่เป็นทางการไว้ เพียงแต่กำหนดเกณฑ์อายุการเกิดสิทธิของสิทธิประโยชน์ทางประกันสังคม และให้มีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงมีการจัดสลับตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยไม่เอาออกจากงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการจัดดำเนินการด้านแรงงานผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดดำเนินการด้านแรงงานผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ ใน 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ 2) กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ 3) นโยบายด้านแรงงานของต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 4) ภาวะการทำงานของผู้สูงอายุ และ 5) การเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

4.1 กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

กฎหมายแรงงานและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ ได้แก่ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และประเทศไทย มีสาระสำคัญดังนี้

4.1.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับอายุในการจ้างงาน เป็นกฎหมายว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับอายุในการจ้างงาน (The Age Discrimination in Employment Act : ADEA) บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยวางหลักการอยู่บนพื้นฐานของประชาชนที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดห้ามไม่ให้นายจ้างกระทำการต่อไปนี้แก่ลูกจ้างทั่วไป หรือลูกจ้างที่มีอายุเกิน 40 ปี ดังนี้ (ชชนินทร์ เพ็ชญ์ไพศิษฐ์, 2542: 33)

1. ไล่ออกหรือปฏิเสธการจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการจ่ายเงินค่าชดเชย ขอบบังคับการทำงาน เงื่อนไข และการสงวนสิทธิในการจ้าง โดยวางเกณฑ์เกี่ยวกับอายุ
2. จำกัดแบ่งแยก แบ่งประเภทของลูกจ้างที่มีแนวโน้มว่า จะได้รับโอกาสที่ดีในการทำงาน หรือจะได้รับการตำแหน่งหรือสถานะในการทำงาน โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ
3. การตอบโต้เพื่อต่อต้านการกระทำที่ผิดกฎหมาย หรือการตอบโต้การใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม สหรัฐอเมริกายังมีกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างเมื่อสูงอายุแต่ก็ยังมีคดีความต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยถูกกล่าวหาว่ากระทำขัดต่อกฎหมายดังกล่าวหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในเรื่องอายุ ไม่เพียงแต่จะมีประเด็นเรื่องการถูกไล่ออกเนื่องมาจากสาเหตุของอายุแต่เพียงกรณีเดียว แต่ยังมีประเด็นในด้านอื่น ๆ อีกด้วยที่เป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้าง เช่น การลดตำแหน่ง การขัดขวางไม่ให้มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลิกจ้างงานอันเนื่องมาจากสาเหตุสูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม ซึ่งให้หลักประกันในการดูแลในกรณีเจ็บป่วย พักการ ทุพพลภาพ ตาย และได้รับบำนาญในกรณีเกษียณอายุ นอกจากนี้ตามกฎหมายด้านการฝึกอบรมยังให้สถานประกอบการรับคนงานสูงอายุตามจำนวนเปอร์เซ็นต์เข้ารับการฝึกอบรมด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550: 16)

4.1.2 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษได้ออกกฎหมายคุ้มครองผู้สูงอายุกรณีที่ถูกเลิกจ้างและกำหนดมาตรการที่จะทุเลาการเลิกจ้างของผู้สูงอายุ ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองการทำงาน ปี ค.ศ.1978 ให้สิทธิผู้สูงอายุที่จะเกษียณอายุ

หลังจากอายุ 60 ปี ซึ่งผู้สูงอายุยังได้รับหลักประกันจากกฎหมายประกันสังคม โดยได้รับบำนาญตลอดที่ยังมีชีวิตอยู่ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2550: 16)

4.1.3 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานผู้สูงอายุ (The Act Concerning Stabilization of Employment of Older Person) โดยมีมาตรการให้ผู้ประกอบการต้องจ้างงานลูกจ้างหลังจากลูกจ้างมีอายุ 60 ปี (ณัฐภัทร ถวัลย์โพธิ์. 2551: 79-81)

4.1.4 ประเทศไทย

กฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดการคุ้มครองเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ หากแรงงานสูงอายุยังทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบกิจการก็จะอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (2541: 28-29) หากสถานประกอบกิจการเลิกจ้างลูกจ้าง กรณีเกษียณอายุตามข้อบังคับการทำงานต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยจ่ายตามอายุงานของลูกจ้างที่เกษียณอายุ หากสถานประกอบกิจการไม่มีระเบียบข้อบังคับเรื่องการเกษียณอายุ ลูกจ้างสามารถทำงานอยู่จนกระทั่งหมดอายุขัยและได้รับค่าจ้างตามปกติ แต่หากจะให้ออกจากงานก็ต้องจ่ายค่าชดเชยและค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งบางครั้งอาจต้องจ่ายค่าเสียหายด้วย หากเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุแห่งการเลิกจ้าง ดังนั้นภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ โดยกำหนดให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติการคุ้มครองแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุ (ศิริพงศ์ อัครชัยภูมิสกุล. 2556: 33) และประเทศไทยได้ออกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนดให้มีการคุ้มครองผู้ประกันตนกรณีชราภาพภายใต้กองทุนประกันสังคม ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และภาครัฐจ่ายร้อยละ 1 ของค่าจ้าง โดยผู้ประกันตนจะได้รับบำเหน็จชราภาพเมื่อมีอายุครบ 55 ปี หรือความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2550: 16)

4.2 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ

กฎหมายต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ มีดังนี้ (ช.ชยรินทร์ เพ็ชรภูไพบิชญ์. 2542: 28-44)

4.2.1 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาจัดเป็นประเทศสวัสดิการในแนวเสรีนิยมประชาธิปไตย แต่รัฐมีบทบาทอย่างจำกัดในการจัดบริการสวัสดิการสังคม เพราะเน้นกลไกตลาดในระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมเอกชน เป็นประเทศพัฒนาแล้วประเทศเดียวที่ได้มีระบบการประกันทางด้านการแพทย์สาธารณะครอบคลุมแก่ประชาชนทุกคน โดยที่รัฐบาลของแต่ละรัฐจะมีบทบาทเป็นตัวกลางในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวนโยบายสวัสดิการ และการบริหารงานในด้านสุขภาพและการแพทย์ก็ให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลกลางกำหนดไว้ ในกรณีผู้สูงอายุนั้น สหรัฐอเมริกามีบทบัญญัติของกฎหมายและมาตรการที่ให้ความสำคัญต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุหลายประการดังนี้

1) กฎหมายที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่สำคัญของสหรัฐอเมริกา ได้แก่ กฎหมายผู้สูงอายุ (The Older American Act หรือ OAA) ถือเป็นกฎหมายที่สำคัญที่สุด ซึ่งตราขึ้นมาเพื่อรองรับความต้องการของผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น โดยมีการกำหนดสิทธิที่จะได้รับบริการต่างๆ สำหรับผู้สูงอายุและครอบครัว โดยเป็นกฎหมายที่ใช้กำกับดูแลการจัดสรรงบประมาณ จากรัฐบาลกลาง (Federal) ให้กับรัฐบาลมลรัฐ (States) สำหรับการวางแผนชุมชนและโครงการให้บริการแก่ผู้สูงอายุโดยมีโครงการที่จัดขึ้นมาเพื่อให้บริการสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ เช่น โครงการบริการจ้างงานผู้อาวุโสในชุมชน (The Senior Community Service Employment Program) รวมไปถึงการจัดสรรงบประมาณสำหรับการทำโครงการวิจัยและโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป)

2) ระบบการประกันสังคมที่สำคัญจะมีทั้งที่เป็นกฎหมายและเป็นโครงการ ได้แก่ การประกันการสูงอายุ ผู้หาเลี้ยงชีพ และผู้พิการ (Old - Age , Survivors and Disability Insurance หรือ OASDI) โครงการประกันทางการแพทย์สาธารณะที่ครอบคลุมไปถึงค่าเลี้ยงชีพของผู้สูงอายุ ค่าเลี้ยงชีพแก่ผู้พิการ และคนไข้ที่ป่วยเป็นโรคไตพิการเรื้อรัง และโครงการการช่วยเหลือสาธารณะรวมถึงการประกันรายได้เสริม (Supplemental Security Income) ซึ่งครอบคลุมผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุยังได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม ซึ่งให้หลักประกันในการดูแลในกรณีเจ็บป่วย พิกัด ทูพพลภาพ ตาย และได้รับบำนาญในกรณีเกษียณอายุ นอกจากนี้ตามกฎหมายด้านการฝึกอบรมยังให้สถานประกอบการรับคนงานสูงอายุตามจำนวนเปอร์เซ็นต์เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

สรุปได้ว่า สหรัฐอเมริกามีกฎหมายผู้สูงอายุที่บัญญัติถึงสิทธิของผู้สูงอายุและสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุโดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่บัญญัติให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุเป็นกรณีเฉพาะเรื่องไป ซึ่งในภาพรวมจะเห็นได้ว่า สหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาของผู้สูงอายุเป็นอย่างดี โดยได้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นหลายฉบับ รวมทั้งจัดทำโครงการต่างๆ ที่มีความสอดคล้องและเป็นไปแนวทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ดีอาจเป็นเพราะ สหรัฐอเมริกามีสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ดีทำให้สามารถออกกฎหมายและโครงการต่างๆ ได้ ซึ่งการบังคับใช้และการดำเนินงานของโครงการให้สัมฤทธิ์ผลจะต้องให้จ่ายเงินงบประมาณเป็นจำนวนมหาศาล

4.2.2 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย

ประเทศไทยมีระบบประกันสังคมตามกฎหมายที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการประกันแห่งชาติ (National Insurance Act)” ในปี ค.ศ. 1911 ภายใต้ธรรมเนียมประเพณีของสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีความคิดของการบริการทางสังคมโดยให้บริการในด้านต่างๆ เช่น การประกันรายได้ การบริการทางด้านสุขภาพ จากรัฐหรือที่เรียกว่า “National Health Service” (NHS) การบริการทางสังคมเฉพาะบุคคล การบริการทางด้านการเคหะ และการบริการทางด้านการศึกษา เป็นต้น ซึ่งโครงการประกันแห่งชาตินี้ ให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระและลูกจ้างสังกัดองค์กรที่อยู่ภายใต้ระบบของโครงการนี้ ระบบนี้ให้เงินค่าเลี้ยงชีพแก่ผู้เกษียณอายุ เงินสงเคราะห์มารดา เงินสงเคราะห์กรณีประกันอุบัติเหตุและเจ็บป่วย เงินช่วยเหลือกรณีทุพพลภาพ และเงินช่วยเหลือแก่ผู้เป็นหม้าย

ประเทศอังกฤษยังมีพระราชบัญญัติการสงเคราะห์ชุมชน (The Community Care Act) ที่ได้บังคับใช้ในเดือนเมษายน ค.ศ.1993 เพื่อการจัดการช่วยเหลือและปกป้องสิทธิของประชาชนในการใช้บริการของเอกชน ในเหตุผลที่ว่า รัฐจะเข้ามาประเมินความจำเป็นที่ไม่สามารถจะดำเนินการได้ต่อไปโดยผู้ให้บริการที่เป็นเอกชน จะต้องเข้าไปควบคุมดูแลการให้บริการของเอกชน และกำหนดให้องค์กรส่วนท้องถิ่น ในการมีหน้าที่ที่จะต้องเข้าดำเนินการให้การดูแลประชาชน

สรุปได้ว่า ประเทศอังกฤษไม่มีกฎหมายผู้สูงอายุโดยตรงเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา แต่ในส่วนของกฎหมายที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้สูงอายุ ก็จะมีทั้งกฎหมายในรูปแบบของการประกันสังคม และกฎหมายที่บัญญัติเป็นการเฉพาะเรื่อง

4.2.3 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศฝรั่งเศส

ประเทศฝรั่งเศสมีระบบการประกันสังคมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ระบบความช่วยเหลือทางสังคม มีรากฐานมาจากกิจกรรมการบริจาคให้แก่โบสถ์และมุ่งให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่ประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือทางสังคม ได้แก่ คนพิการ ผู้สูงอายุ และเด็ก ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ให้ในระบบนี้จะให้แก่ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุและครอบครัวในด้านการแพทย์ โดยมีข้อจำกัดทางด้านรายได้ของบุคคลในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว นับตั้งแต่ระบบนี้ได้รับการจัดสรรกองทุนโดยเงินภาษีอากร

2) ระบบการประกันสังคม ซึ่งได้รับการจัดสรรกองทุนผ่านทาง การจัดเก็บเบี้ยประกัน แบ่งประเภทความคุ้มครองออกเป็น 2 ประเภท คือ การประกันความเจ็บป่วย การประกันการสูงอายุ (Old - Age Insurance System) และเงินช่วยเหลือแก่ครอบครัว โดยขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของการประกันภัยด้วย

นอกจากนี้ยังมีระบบการประกันการสูงอายุ (Old - Age Insurance System) ซึ่งผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับเงินค่าเลี้ยงชีพหลังการจ่ายเงินให้แก่กองทุนไปแล้ว 37.5 ปี จำนวนเงินค่าเลี้ยงชีพทั้งหมด 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าเฉลี่ยจากค่าจ้างที่สูงสุด 10 ปี และเมื่อนำเงินค่าเลี้ยงชีพส่วนเสริมอื่นๆ รวมเข้าไปกับเงินจำนวนนี้ ค่าเลี้ยงชีพจะมีจำนวนประมาณ 60 ถึง 70 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างก่อนเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับผู้สูงอายุที่จะนำไปใช้ในปีบั้นปลายชีวิต ในการควบคุมระบบการจ่ายเงินและสิทธิประโยชน์ มาตรการเช่นนี้ได้ถูกเพิ่มจำนวนของปีในการจ่ายเงินเข้ากองทุนเพื่อรับค่าเลี้ยงชีพเพิ่มจำนวนเป็น 40 ปี และเพิ่มจำนวนปีในการคำนวณค่าจ้างซึ่งเป็นฐานของการจ่ายค่าเลี้ยงชีพจาก 10 ปี เป็น 25 ปี ในปี ค.ศ. 1994 ถึงแม้ว่าอายุของผู้สูงอายุที่จะมีสิทธิได้รับค่าเลี้ยงชีพคือ 65 ปี และได้เปลี่ยนเป็น 60 ปี เป็นมาตรการสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในปี ค.ศ. 1983

สรุปได้ว่า ประเทศฝรั่งเศสมีระบบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในรูปแบบของการประกันสังคม แต่ไม่มีกฎหมายในลักษณะเป็นการเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ

4.2.4 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศอิตาลี

ประเทศอิตาลีมีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ การบริการช่วยทำงานบ้าน (Home Maker Help) การช่วยเหลือทางด้านอาหาร (Meal Assistance) รวมทั้งการบริการในรูปแบบของ In - Home Services อันได้แก่ การพยาบาลในบ้าน และความสะอาดสบายอื่นๆ เพื่อการอยู่อาศัย เช่น สถานที่พักผ่อน ที่เรียกว่า "Casa

Diripiso“ (Recreation Home) และการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในทางสังคม เช่น การจัดตั้งศูนย์และวิทยาลัยสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้การออกกฎหมายและการวางแผนในส่วนของการสวัสดิการได้นำมาปฏิบัติในระดับจังหวัด ไม่ปรากฏว่ามีการออกกฎหมายหรือการวางแผนในระดับชาติแต่อย่างใด

สรุปได้ว่า ประเทศอิตาลีนั้น รัฐยังไม่ได้เล็งเห็นว่าปัญหาผู้สูงอายุเป็นปัญหาใหญ่ จึงยังไม่ได้มีการออกกฎหมายหรือวางแผนงานในระดับประเทศ แต่ให้รัฐบาลของท้องถิ่นรับผิดชอบดูแลกันเอง

4.2.5 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศเยอรมัน

ประเทศเยอรมันมีองค์กรสวัสดิการอิสระจำนวน 6 องค์กร เป็นผู้กำหนดแนวทางในการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว และให้บริการต่างๆ ในระดับรัฐ โดยมีหน่วยงานทั้งในระดับรัฐไปจนถึงองค์กรเอกชนที่ดำเนินงานมากกว่า 3,900 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งให้บริการในหลายๆ ด้านดังนี้ การดูแลรักษาพยาบาล (Visiting Nurse Service) การดูแลรักษาพยาบาลในบ้าน การช่วยเหลือในการทำงานบ้าน และการให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวกเพื่อการอยู่อาศัย ได้แก่ บ้านพักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ สถานพักพิงสำหรับผู้สูงอายุ สถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุและสิ่งอำนวยความสะดวกเอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น แต่ไม่มีมาตรการของรัฐในการกำกับควบคุมดูแลที่ชัดเจน ได้แก่ การให้การศึกษาและการตรวจสอบคุณสมบัติหรือประสิทธิภาพของผู้ที่จะทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้ที่ทำงานหน้าที่นี้ ไม่มีความรู้ความชำนาญทางด้านวิชาชีพมากนัก ซึ่งในปัจจุบันผู้ที่ทำงานในหน้าที่นี้มักจะเป็นบุคคลที่คัดค้านไม่ต้องการถูกเกณฑ์ทหารและอาสาสมัครจากบุคคลทั่วไปที่ต้องการช่วยเหลือสังคม

สรุปได้ว่า ประเทศเยอรมันมีการจัดตั้งองค์กรทั้งของรัฐและเอกชนที่เข้ามาดูแลในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ แต่ยังขาดกฎหมายที่จะเข้าไปควบคุมดูแลผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

4.2.6 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศสวีเดน

ประเทศสวีเดนเป็นประเทศที่มีระบบรัฐสวัสดิการที่ดีมากและเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน สาเหตุหลักที่สวีเดนสามารถจัดสวัสดิการได้ดี เนื่องจากมีการจัดเก็บภาษีเพื่อสวัสดิการในอัตราก้าวหน้าที่สูงถึงประมาณร้อยละ 40 ของเงินเดือน และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนใกล้เคียงกัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย; และสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. 2555: 33) และมีระบบการประกันสังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ การประกันรายได้ การประกันทางการแพทย์ การบริการทางด้านสุขภาพและการบริการทางสังคม สำหรับในส่วนของผู้สูงอายุ ได้แก่ การดูแลในระยะยาว (Long - Term Care) โดยชุมชนเป็นผู้จัดให้ผู้สูงอายุใช้บริการในด้านต่างๆ ดังนี้ การบริการช่วยทำงานบ้าน การดูแลเยี่ยมเยียนเพื่อการรักษาพยาบาล การดูแลในช่วงกลางวัน (Day Care) การบริการส่งอาหาร การบริการอาบน้ำ และระบบการเรียกฉุกเฉิน มีผู้ที่ทำงานเต็มเวลาในการช่วยดูแลทำงานบ้าน ซึ่งดูแลให้บริการรวมถึง การทำความสะอาด การทำอาหาร ซักผ้า และการบริการอำนวยความสะดวกเพื่อการอยู่อาศัย ได้แก่ การให้ที่พักพิงในลักษณะของหมู่บ้านที่พักอาศัยที่มีการบริการดูแลให้ด้วย สถานสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุ และสถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ สำหรับผู้สูงอายุที่พิการจะได้รับการดูแลจากผู้ดูแลตลอด 24 ชั่วโมง ในบ้านพักประเภทที่มีการบริการดูแลด้วยนั้น ผู้สูงอายุที่มีปัญหาและพักอาศัยอยู่เพียงคนเดียวและสามารถหุงหาอาหารและอยู่ได้โดยลำพังนั้นสามารถใช้บริการ

จากผู้ดูแลโดยการโทรศัพท์เรียกได้ตลอด 24 ชั่วโมง ส่วนสถานสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุจัดให้แก่ผู้ที่ประสบปัญหาในการอยู่ตามลำพัง สถานพยาบาล สำหรับผู้สูงอายุจัดให้แก่ผู้สูงอายุที่จำเป็นจะต้องได้รับการรักษาทางด้านการแพทย์ในระยะยาว

สำหรับสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว รัฐบาลกลางได้ให้เงินช่วยเหลือ ได้แก่ ในการจัดหาผู้ดูแลเป็นญาติสนิทที่ต้องสูญเสียรายได้จากงานประจำ เพราะจะต้องคอยดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในสภาพที่ป่วยอาการหนัก โดยจะให้เงินช่วยเหลือสูงถึง 60 วันต่อผู้ดูแล 1 คน รวมทั้งการประกันทางการแพทย์ให้แก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุ และการให้เงินช่วยเหลือร้อยละ 75 ของรายได้ที่เคยได้รับก่อนทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ

สรุปได้ว่า ประเทศสวีเดนมีระบบกฎหมายในรูปแบบการประกันสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ และมีการกำหนดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ

4.2.7 กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในกลุ่มประเทศเอเชีย

1) ประเทศอินโดนีเซีย

ประเทศอินโดนีเซียมีระบบการประกันสังคมเป็นการประกันสำหรับคนทำงานที่ให้หลักประกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ การประกันด้านสุขภาพ การประกันค่าทดแทนอันเนื่องมาจากการประสบอุบัติเหตุ การให้สวัสดิการผู้สูงอายุ และกรณีมรณภาพ ซึ่งการประกันทางด้านการแพทย์และระบบค่าทดแทนนั้นคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างหรือข้าราชการของรัฐและข้าราชการทหาร การให้บริการสวัสดิการสังคมนั้นจัดให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ คนยากจน เป็นการบริการทางด้านการแพทย์ที่จัดให้อย่างไม่เสียค่าใช้จ่ายมากนักผ่านทางสถาบันทางด้านการแพทย์ของรัฐ ซึ่งโครงการทางด้านสวัสดิการสังคมส่วนหนึ่งนั้นรัฐบาลอินโดนีเซียได้รับความร่วมมือจากองค์กรอิสระอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีการบริการอำนวยความสะดวกในสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและสวัสดิการสังคม สำหรับผู้สูงอายุที่พักอาศัยอยู่ในบ้านได้ถูกจัดให้โดยรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการด้านสวัสดิการโดยอำนวยความสะดวกทางด้านที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและประสบปัญหาทางการเงินและกายภาพ เช่น การให้อาหาร เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเทศอินโดนีเซียยังไม่มีระบบกฎหมายในรูปแบบเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ แต่มีระบบประกันสังคมที่ให้หลักประกันในหลาย ๆ ด้านแก่ประชาชนเป็นบางกลุ่มยังไม่ทั่วถึง

2) ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีระบบสิทธิประโยชน์สำหรับผู้เกษียณอายุคุ้มครองทั้งลูกจ้างรัฐและลูกจ้างเอกชน มีมาตรการทางด้านสวัสดิการสังคมสำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การประกันทางด้านการแพทย์ มีระบบเงินทดแทนที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างของรัฐ สำหรับลูกจ้างเอกชนนั้นมีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงการคลัง หลังจากเกษียณอายุคือ อายุ 55 ปี หรือพิการ ลูกจ้างจะได้รับเงินสำรองเต็มจำนวนรวมทั้งเงินปันผล และยังสามารถที่จะถอนเงินดังกล่าวได้ถึง 1 ใน 3 ของยอดเงินสำรองเมื่อมีอายุ 50 ปี นอกจากนี้ยังมีเงินสิทธิประโยชน์ต่างๆ สำหรับผู้สูงอายุ เงินรายเดือนจำนวน 70 ริงกิต ต่อผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีหรือมากกว่านั้น ซึ่งไม่มีรายได้เป็นของตนเองแต่มีที่อยู่อาศัยและสามารถอยู่ได้โดยลำพังตนเองหรือมีผู้อื่นคอยดูแลอาศัยอยู่ด้วย นอกจากนี้ ยังมีเงินทุนสำหรับการตัดแว่นสายตาซึ่งจัดให้แก่ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาทางสายตา ปัจจุบันมีบ้านพักผู้สูงอายุในมาเลเซียจำนวน 8 แห่ง ซึ่งจัดการโดยรัฐบาลและ

ตั้งอยู่ตามส่วนต่างๆ ของประเทศเฉพาะผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 หรือมากกว่าเท่านั้นที่จะมีสิทธิที่จะได้เข้าพักในสถานพักฟื้นผู้สูงอายุ ในกรณีที่ผู้สูงอายุไม่มีใครคอยช่วยเหลือหรือถูกทอดทิ้ง มีสถานพักฟื้นผู้สูงอายุที่จัดการโดยกลุ่มอาสาสมัครเอกชนโดยได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาลที่จะคอยให้ความช่วยเหลือด้วย ซึ่งโดยส่วนมากสถานพักฟื้นในกลุ่มนี้จะเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้สูงอายุ และมีการบริการอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ให้ภายในบ้าน และตามโครงการอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ประเทศมาเลเซียก็มีระบบในลักษณะการประกันสังคมที่ให้การดูแลแก่ผู้สูงอายุเช่นกัน แต่ยังไม่มีความหมายในส่วนของผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ

3) ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์มีระบบการประกันสังคมที่รวมถึงค่าทดแทนการเกษียณอายุ และการประกันทางด้านการแพทย์เช่นเดียวกับโครงการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ และมีมาตรการในด้านการดูแลทางการแพทย์สำหรับประชาชนผู้มีรายได้ต่ำโดยให้บริการในราคาถูกหรือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มีเงินทดแทนสำหรับผู้เกษียณอายุที่มีอายุ 60 ปีหรือกว่านั้น ซึ่งได้จ่ายเบี้ยประกันมาเกิน 120 เดือนหรือจ่ายมากกว่านั้น และรัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ใช้มาตรการยกเว้นภาษีและการลดหย่อนภาษีให้แก่ประชาชนที่ดูแลและอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุ และมีมาตรการการยกเว้นภาษีสำหรับเอกชนหรือบริษัทที่จัดสร้างบ้านสำหรับผู้สูงอายุหรือชุมชนหลังเกษียณ และให้สิทธิพิเศษทางด้านภาษีกรณีการก่อสร้างหรือซ่อมแซมถนนของรัฐหรือหมู่บ้านที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ

สรุปได้ว่า ประเทศฟิลิปปินส์มีรูปแบบการประกันสังคมที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ ทั้งยังมีมาตรการอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ เช่น ให้เอกชนมีบทบาทในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุโดยรัฐเข้าไปกำกับดูแล หรือการลดหย่อนภาษีให้แก่ผู้ที่ให้การดูแลผู้สูงอายุ

4) ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้มีระบบการประกันสังคมที่ให้ความช่วยเหลือจากรัฐในรูปแบบโครงการสวัสดิการสังคม การประกันทางด้านการแพทย์ ระบบการจ่ายค่าทดแทน ความช่วยเหลือในชีวิตประจำวัน การศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความช่วยเหลือของด้านการแพทย์แก่คนยากจน ระบบการประกันสังคมได้จัดให้แก่ คนพิการ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการจลจลิต สำหรับมาตรการทางสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบไปด้วยการบริการและอำนวยความสะดวกในด้านที่อยู่อาศัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือเสียค่าใช้จ่ายไม่มากแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย และรัฐบาลได้อนุญาตให้เอกชนหรือบริษัทเอกชนเปิดดำเนินการให้บริการทางด้านสวัสดิการที่มุ่งเน้นเฉพาะผู้สูงอายุทั่วไปและต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำ ยกตัวอย่างเช่น การให้บริการในบ้าน ศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือในบ้านได้จัดตั้งขึ้นทั่วประเทศ เพื่อให้บริการต่าง ๆ ได้แก่ การบริการทางด้านการปรุงอาหาร อาบน้ำ การช่วยเหลือผู้ช่วยในโรงพยาบาลที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุอยู่คนเดียว นอกจากนี้ ยังมีการบริการให้ความช่วยเหลือเป็นเวลา 15 วัน แก่ผู้สูงอายุในกรณีที่สมาชิกของครอบครัวไม่สามารถดูแลได้ชั่วคราวอีกด้วย การอำนวยความสะดวกเหล่านี้ได้ดำเนินงานโดยความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาล ทั้งยังมีมาตรการการให้สิทธิพิเศษแก่ผู้สูงอายุ ได้แก่ การยกเว้นค่าโดยสารรถไฟใต้ดินและรถโดยสาร ค่าธรรมเนียมในการเข้าชมพิพิธภัณฑ์ และสวนสาธารณะ การลดค่าโดยสารรถไฟ 50 เปอร์เซ็นต์ และบริการตรวจสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

สรุปได้ว่า ประเทศเกาหลีใต้ถือได้ว่าเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาก้าวหน้าในแถบเอเชีย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดในด้านการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุจะมีแนวคิดคล้าย ๆ กับทางอเมริกาและยุโรป เช่น มีการจัดตั้งกองทุน การให้เอกชนมีส่วนร่วม การให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่บ้าน เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า กฎหมายสวัสดิการของทุกประเทศ มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้สูงอายุมีบั้นปลายชีวิตที่อยู่อย่างมีความสุขและได้รับการดูแลจากครอบครัวและรัฐ

4.3 นโยบายด้านแรงงานของต่างประเทศในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้รวบรวมนโยบายด้านแรงงานในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ ไว้ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2550: 16-18; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548)

4.3.1 ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดนโยบายผู้สูงอายุภายใต้กรอบ THE BASIC LAW ON MEASURE FOR AGING SOCIETY เป็นมาตรการสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย

1) การขยายอายุเกษียณของผู้สูงอายุจาก 60 ปี เป็น 65 ปี โดยนำระบบการจ้างงานต่อมาใช้ในการกำหนดเงื่อนไขด้านค่าจ้างและเงินชดเชยที่มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในกรณีของผู้ที่ออกจากงานในช่วงกลางคัน นายจ้างจะต้องให้การศึกษาอบรม และคำแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ต้องหางานใหม่

2) จัดหางานที่รูปแบบหลากหลาย ในลักษณะของงานชั่วคราว งาน Part Time แก่ผู้สูงอายุ ที่ทำงานทำหลังเกษียณอายุ ภายใต้การดำเนินการของ Silver Human Resource Center

3) สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ โดยการให้คำปรึกษาและการให้การสนับสนุนต่าง ๆ

4) สร้างโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน โดยลดกฎระเบียบที่กีดกันการเข้าทำงานของผู้สูงอายุ ส่วนสำนักงานประกันการจ้างงานได้กำหนดมาตรการเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการทำงาน โดยการให้ความรู้ ความตระหนักแก่นายจ้าง

4.3.2 ประเทศฟินแลนด์ ได้กำหนดนโยบายผู้สูงอายุ โดยมีกรอบนโยบายหลัก 2 เรื่องสำหรับประชากรสูงอายุ คือ

1) นโยบายแห่งชาติว่าด้วยผู้สูงอายุ (The Nation Aging Policy) กำหนดให้มีการวางนโยบายสำหรับผู้สูงอายุในประเด็นต่างๆ คือ นโยบายสร้างความยืดหยุ่นและความเสมอภาคในชีวิตการทำงาน นโยบายเกี่ยวกับระดับรายได้ขั้นพื้นฐานที่พอเพียงในการดำรงชีวิต นโยบายที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม นโยบายการให้บริการทางสังคมและบริการทางสุขภาพ และนโยบายเกี่ยวกับสิทธิในการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้

2) โครงการแห่งชาติว่าด้วยแรงงานผู้สูงอายุ (The Nation Programme for Aging Workers) ปี ค.ศ. 1998-2002 ซึ่งเริ่มในปี ค.ศ.1997 เพื่อตอบสนองการว่างงานที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรอายุ 55-64 ปี ภายใต้การทำงานร่วมกันของกระทรวงกิจการทางสังคมและสุขภาพ (Social Affairs and Health)

และกระทรวงแรงงานและการศึกษา (Labour and Education) โดยโปรแกรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งสนับสนุนผู้สูงอายุในการทำงาน การจ้างงานหรือการคงอยู่ในจำนวนแรงงาน ครอบคลุมถึงการรักษาศักยภาพในการทำงาน การปรับปรุงสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สาธารณะเกี่ยวกับคุณค่าและความจำเป็นของแรงงานสูงอายุผ่านทางทำวิจัย โครงการนำร่องและการตลาด

4.3.3 ประเทศสิงคโปร์ ได้จัดทำนโยบายเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยนโยบายผู้สูงอายุได้มุ่งเน้นให้ประชากรมีอายุมากขึ้นอย่างมีศักดิ์ศรีและมีบทบาทที่เข้มแข็งในสังคม รักษาความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างรุ่น สำหรับมาตรการและโครงการที่สำคัญทางด้านแรงงานมีดังนี้

1) การสนับสนุนโครงการในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยขยายการเกษียณอายุจาก 60 ปี เป็น 62 ปี และ 67 ปี ในอนาคต การปรับค่าจ้างให้เอื้อต่อผู้สูงอายุ และการลดอัตราเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับสถานประกอบการหรือนายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุทำงาน

2) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง (Central Provident Fund : CPF) ซึ่งเป็นเงินสะสมที่ให้หย่อนภาษีได้เมื่อมีอายุครบ 55 ปี แต่สามารถถอนได้บางส่วนเพื่อใช้ในการศึกษาพยาบาล รวมทั้งให้สิทธิพิเศษในการเบิกเงินจากกองทุนเพื่อนำไปซื้อที่อยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงกับที่อยู่ของพ่อแม่

3) โครงการช่วยเหลือทางสังคม (Public/Social Assistance Scheme) เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ป่วย บุคคลที่ไม่สามารถทำงานได้ และขาดการดูแล โดยการให้เงินช่วยเหลือรายเดือน ๆ ละ 230 ดอลลาร์สิงคโปร์ และได้รับบริการทางการแพทย์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

4.4 ภาวะการทำงานของผู้สูงอายุไทย

จากสรุปรายงานการประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2546) ได้ระบุเกี่ยวกับงานและแรงงานสูงอายุว่า ควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานสร้างรายได้ トラบเท่าที่เป็นความต้องการของผู้สูงอายุและนานเท่าที่ความสามารถจะเอื้ออำนวย การจ้างงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องนั้นไม่ได้ลดโอกาสในตลาดแรงงานของคนหนุ่มสาว แต่มีประโยชน์ในการปรับปรุงผลประกอบการทางเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งประสบการณ์และทักษะของผู้สูงอายุยังมีประโยชน์ในการฝึกคนหนุ่มสาวและลูกจ้างเข้าใหม่อีกด้วย นอกจากนี้ยังควรมีมาตรการส่งเสริมอื่นๆ เช่น สนับสนุนการสร้างงานด้วยตนเอง ให้สินเชื่อ ฯลฯ

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจจำนวนผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทยพบว่า มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี จนปัจจุบันประเทศไทยได้เป็นสังคมผู้สูงอายุเรียบร้อยแล้ว ในปี 2557 มีผู้สูงอายุจำนวนทั้งสิ้น 10.05 ล้านคน ซึ่งผู้สูงอายุเหล่านี้ยังคงทำงานอยู่ถึง 3.84 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.2 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2558: 1) ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากร และผู้มีงานทำอายุ 60 ปีขึ้นไป พ.ศ.2554 - 2557

หน่วย : ล้านคน

ประชากร	2554	2555	2556	2557
ประชากรสูงอายุ (60ปีขึ้นไป)	8.31	8.63	9.00	10.05
ผู้สูงอายุที่ทำงาน	3.24	3.40	3.45	3.84

ที่มา: สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

การทำงานของประชากรผู้สูงอายุไทย ตามลักษณะของกิจกรรมทางเศรษฐกิจพบว่าในปี พ.ศ. 2557 ผู้สูงอายุที่ทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมถึงร้อยละ 61.7 รองลงมาเป็นภาคการค้าและบริการร้อยละ 27.2 และภาคการผลิตร้อยละ 11.1 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา พบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมลดลงอย่างต่อเนื่อง ภาคการผลิตจะเพิ่มขึ้นและลดลง ส่วนภาคการค้าและบริการจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555: V; 2556: V; 2557: V; 2558: VI) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ.2554 - 2557

หน่วย : ร้อยละ

ภาคทางเศรษฐกิจ	2554	2555	2556	2557
ภาคเกษตรกรรม	68.8	64.0	63.8	61.7
ภาคการผลิต	7.2	10.9	10.7	11.1
ภาคการค้าและบริการ	24.1	25.1	25.5	27.2

ที่มา : สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากร พ.ศ. 2554-2557; อ้างอิงจาก การสำรวจ ภาวะการทำงาน ของประชากร พ.ศ. 2554-2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ค่าจ้างหรือเงินเดือนของผู้สูงอายุที่ทำงานในปี พ.ศ. 2557 พบว่าโดยภาพรวมมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 11,277 บาท โดยผู้สูงอายุที่อยู่ในภาคการค้าและบริการ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดประมาณ 16,205 บาท รองลงมาเป็นภาคการผลิต 9,968 บาท และภาคเกษตรกรรม 4,842 บาท เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในช่วง 4 ปีที่ผ่านมาพบว่า จำนวนลูกจ้างได้รับค่าจ้างในภาคเกษตรกรรมโดยเฉลี่ยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี แต่ในปี พ.ศ. 2554 เกิดวิกฤติน้ำท่วมใหญ่ในประเทศไทย เกิดความเสียหายมาก มีผลกระทบในปี 2554-2555 เกิดการจ้างงานในภาคการเกษตรกรรมน้อยลง ในขณะที่ภาคการผลิตจะเพิ่มขึ้นและลดลง โดยในปี 2555 เพิ่มมากที่สุด ส่วนภาคการค้าและบริการจะเพิ่มขึ้น และลดลง โดยในปี 2554 เพิ่มมากที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2555: 13; 2556: 13; 2557: 14; 2558: 15) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าจ้าง/เงินเดือนเฉลี่ยของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ. 2554 – 2557

หน่วย : บาท/เดือน

ภาคทางเศรษฐกิจ	2554	2555	2556	2557
ภาคเกษตรกรรม	4,427	3,871	4,786	4,842
ภาคการผลิต	7,381	13,058	8,554	9,968
ภาคการค้าและบริการ	18,417	15,753	16,159	16,205
ค่าเฉลี่ย	12,609	11,393	10,530	11,277

ที่มา: สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2557 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4.5 การเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

การที่ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากการลดลงของประชากรวัยแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและเกิดการแย่งชิงแรงงานในกลุ่มวิชาชีพบางสาขา

เพื่อการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายกฎหมาย กลไก และการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุไว้หลายเรื่องดังต่อไปนี้

4.5.1 ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2542 (2542: ออนไลน์)

ปฏิญญาผู้สูงอายุไทยประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2542 เป็นวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมายุครบ 72 พรรษา ประกอบกับองค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นปีสากลว่าด้วยผู้สูงอายุ

รัฐบาล องค์กรเอกชน ประชาชน และสถาบันต่างๆ ได้ตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้สูงอายุ ซึ่งได้ทำประโยชน์ในฐานะ "ผู้ให้" แก่สังคมมาโดยตลอด ดังนั้นจึงควรได้รับผลในฐานะเป็น "ผู้รับ" จากสังคมด้วย

ปฏิญญาผู้สูงอายุไทยจึงเป็นพันธกรณีเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ซึ่งได้กำหนดสาระสำคัญไว้ 9 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1 ผู้สูงอายุต้องได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง และละเมิดสิทธิโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้และผู้พิการที่สูงอายุ

ข้อ 2 ผู้สูงอายุควรอยู่กับครอบครัวโดยได้รับความเคารพ รัก ความเข้าใจ ความเอื้ออาทร การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ บทบาทของกันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อ 3 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการทางสังคมอันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบด้าน เพื่อสามารถปรับตัวของตนให้สมวัย

ข้อ 4 ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยและตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นชีวิตมีคุณค่า

ข้อ 5 ผู้สูงอายุควรได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ต้องมีหลักประกันและสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างครบวงจรโดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการดูแลจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตอย่างสงบตามคตินิยม

ข้อ 6 ผู้สูงอายุส่วนใหญ่พึ่งพาตนเองได้ สามารถช่วยเหลือครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในสังคม เป็นแหล่งภูมิปัญญาของคนรุ่นหลัง มีการเข้าสังคม มีนันทนาการที่ดี และมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน

ข้อ 7 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องกำหนดนโยบายและแผนหลักด้านผู้สูงอายุ ส่งเสริมและประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ข้อ 8 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องตรากฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ เพื่อเป็นหลักประกันและการบังคับใช้ในการพิทักษ์สิทธิ ค้ำครองสวัสดิภาพ และจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ

ข้อ 9 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องรณรงค์ปลูกฝังค่านิยมให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุตามวัฒนธรรมไทยที่เน้นความกตัญญูทดแทนและเอื้ออาทรต่อกัน

4.5.2 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ขึ้นไว้ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2546 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 120 ตอนที่ 130 ก ลงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 จะมุ่งเน้นการสร้างเสริมความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ในการร่วมดำเนินการเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับสิทธิตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ ดังนี้ (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546: 2546: 1-8)

(1) การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ

(2) การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

(3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

(4) การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่าย หรือชุมชน

(5) การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะหรือการบริการสาธารณะอื่น

(6) การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม

(7) การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ

(8) การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกทารุณกรรมหรือถูกแสวงหาประโยชน์ โดยมีข้อด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง

(9) การให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในทางการแก้ไขปัญหาคอครบครัว

(10) การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง

(11) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(12) การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี

(13) การอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ทั้งนี้ให้มีการลดหย่อนภาษีเงินได้ในกรณีผู้บริจาคเงินหรือทรัพย์สินให้แก่กองทุนและผู้ประกอบการเลี้ยงดูบุพการีซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ตลอดจนให้มีการจัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุขึ้นด้วย

4.5.3 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุขึ้นไว้ ณ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2553 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 56 ก หน้า 3 ลงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้บุคคล เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ สิทธิเรื่องเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมจากรัฐจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความใน (5) ของมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(5) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุน และการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุตามมาตรา 20 (2)”

มาตรา 4 ให้ยกเลิกความใน (11) ของมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(11) การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม”

มาตรา 5 ให้ยกเลิกความใน (2) ของมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(2) พิจารณานอมนุมัติการจ่ายเงิน เพื่อการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุน และการจัดสวัสดิการ แก่ผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

4.5.4 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

ประเทศไทยได้มีการกำหนดแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ในรูปแบบแผนระยะยาวมาแล้วจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2525-2544)

การจัดทำแผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของผลสืบเนื่องจากการประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ ครั้งที่ 1 ณ กรุงเวียนนา ในปี พ.ศ.2525 และเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรไทย และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ และสังคมอันส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ แผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2525-2544 หรือแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 1 นั้น มีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่เคยทำประโยชน์ หรือเป็นผู้ให้กับสังคมในช่วงชีวิตที่ผ่านมา เมื่อเป็นผู้สูงอายุ จึงควรได้รับการตอบแทนจากสังคม นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีพลังปัญญา และประสบการณ์ที่ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้ และคุณภาพชีวิตในวัยสูงอายุขึ้นอยู่กับเตรียมตัวอันต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็ก

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับแรกนี้ มีวิสัยทัศน์ว่า ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่ได้ทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและสมควรได้รับการตอบแทน จึงเน้นกำหนดนโยบาย และมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหของ ผู้สูงอายุในมิติต่างๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงทางรายได้ ภาวะการทำงาน ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านสวัสดิการสังคม โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้ขั้นต้นไว้ แต่ไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้ และมีได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผล

2) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. 2553) เป็นแผนระยะยาวที่ต่อเนื่องมาจากแผนแรก แต่มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดจากการมองงานผู้สูงอายุแยกในแต่ละด้าน มาเป็นองค์รวม กล่าวคือ พิจารณาวางานทุกด้านที่กำหนดไว้ในแผน ฉบับแรกมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและมีผลต่อยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ ไม่อาจแยกส่วนจากกันได้

วิสัยทัศน์ของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 คือ “ผู้สูงวัยเป็นหลักชัยของสังคม” โดยเน้นให้ ผู้สูงอายุมีชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้นานที่สุด และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ และการเตรียมตัวของผู้ที่จะเป็น ผู้สูงอายุในอนาคตด้วย แผนนี้จัดเป็นแผนยุทธศาสตร์ซึ่งมีการกำหนดดัชนี กำหนดเป้าหมายและมาตรการไว้อย่างชัดเจน โดยมีระยะเวลาที่เป้าหมายควรมีสัมฤทธิ์ผล มีลักษณะเป็นแผนรวมในระดับชาติ ได้กำหนดให้มีการติดตาม การดำเนินงานตามแผน และได้มีการปรับปรุงใหม่เป็นแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติแผนฉบับปรับปรุงนี้ เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2553

ซึ่งเป็นแผนที่ได้มีการกำหนดประเด็นมาตรการใหม่เพื่อให้รองรับและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง และสภาพปัญหาของผู้สูงอายุในประเด็นต่างๆ เช่น การสร้างวินัยการออมในทุกช่วงวัย การจัดระบบประมาณสนับสนุนกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสนับสนุนการดูแลระยะยาว ระบบและแผนเพื่อการช่วยเหลือผู้สูงอายุเมื่อเกิดภัยพิบัติ การสร้างเครือข่ายการบริหารและพัฒนาผู้สูงอายุในระดับจังหวัดและท้องถิ่น ซึ่งได้มีการกำหนดให้หน่วยงานร่วมรับผิดชอบในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นการนาแผนไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพมีมาตรการในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1) มาตรการ หลักประกันรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

(1) ขยายหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุมถ้วนหน้า

(2) ส่งเสริมและสร้างวินัยการออมทุกช่วงวัย

1.2) มาตรการ การให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(1) ส่งเสริมการเข้าถึงและพัฒนาการจัดบริการการศึกษาและการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อความเข้าใจชีวิตและการพัฒนาการในแต่ละวัย และเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่เหมาะสม

(2) รณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ

1.3) มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัย เรียนรู้และมีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบผู้สูงอายุในครอบครัว ชุมชน

(2) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับคนทุกวัยโดยเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

(3) รณรงค์ให้สังคมมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ มีมาตรการในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1) มาตรการ ส่งเสริมสุขภาพป้องกันการเจ็บป่วย และดูแลตนเองเบื้องต้น

(1) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ และครอบครัว

2.2) มาตรการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

(1) ส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุและเครือข่าย

(2) สนับสนุนกิจกรรมขององค์กรเครือข่ายผู้สูงอายุ

2.3) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

- (1) ส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบและนอกระบบ
- (2) ส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ
- (3) ส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ โดยให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมด้วย

ส่วนร่วมด้วย

2.4) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

- (1) ประกาศเกียรติคุณผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม
- (2) ส่งเสริมให้เกิดคลังปัญญากลางของผู้สูงอายุเพื่อรวบรวมภูมิปัญญาในสังคม
- (3) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุและให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่างๆ ในสังคม

กิจกรรมด้านต่างๆ ในสังคม

2.5) มาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
- (2) ส่งเสริมการผลิต การเข้าถึงสื่อ และการเผยแพร่ข่าวสารสำหรับผู้สูงอายุ
- (3) ดำเนินการให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

2.6) มาตรการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

- (1) สนับสนุนส่งเสริมการให้ความรู้แก่ครอบครัวและผู้สูงอายุ ในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับความต้องการในวัยสูงอายุ
- (2) กำหนดมาตรการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อสร้าง / ปรับปรุงที่อยู่อาศัย และระบบสาธารณูปโภคสำหรับผู้สูงอายุ
- (3) มีการออกกฎหมายให้สิทธิพิเศษแก่ภาคเอกชนที่จัดบริการด้านที่พักอาศัยที่ได้มาตรฐานสำหรับผู้สูงอายุ

3) ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

3.1) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้

- (1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานที่รัฐจัดให้
- (2) ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ

3.2) มาตรการ หลักประกันด้านสุขภาพ

- (1) พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสุขภาพที่มีคุณภาพสำหรับผู้สูงอายุทุกคน
- (2) ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง
- (3) ให้วัคซีนที่จำเป็นตามมาตรฐาน การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ
- (4) รัฐต้องให้อุปกรณ์ช่วยในการดำรงชีวิตประจำวันตามที่จำเป็น เช่น แวนตา ไม่เท้า รถเข็น

พนักเข็นแก่ผู้สูงอายุ

3.3) มาตรการ ด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง

(1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวให้นานที่สุด โดยการส่งเสริมค่านิยมในการอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุ

(2) ส่งเสริมสมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการให้ความรู้และข้อมูลแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลเกี่ยวกับบริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์

3.4) มาตรการ ระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

(1) ปรับปรุงบริการสาธารณะทุกระบบ ให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตและติดต่อสัมพันธ์กับสังคม กลุ่ม และบุคคล

(1.1) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุทราบถึงอัตราค่าโดยสารของระบบขนส่งสาธารณะและระบบขนส่งมวลชนต่างๆ ที่ลดหย่อนให้แก่ผู้สูงอายุ

(1.2) ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงบริการระบบขนส่งสาธารณะทุกประเภทให้ผู้สูงอายุเข้าถึงและใช้ได้อย่างสะดวก เหมาะสมกับผู้สูงอายุตลอดระยะเวลาให้บริการ โดยมีการประกาศเกียรติคุณแก่หน่วยบริการที่มีผลงานดีเด่น

(1.3) ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบสถานที่สาธารณะ ปฏิบัติตามมาตรฐานสถานที่สาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ

(1.4) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ได้จริงในสถานที่สาธารณะแก่ผู้สูงอายุ เช่น ถนนทางเดินสาธารณะในเขตชุมชน สะดวกเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(1.5) จัดให้มีสวนสาธารณะและพื้นที่ออกกำลังกายที่เพียงพอและเหมาะสมปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ

(2) จัดตั้งและพัฒนาบริการทางสุขภาพและทางสังคม รวมทั้งระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวในชุมชนที่สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุมากที่สุด โดยเน้นบริการถึงบ้าน และมีการสอดประสานกันระหว่างบริการทางสุขภาพและทางสังคม โดยควรครอบคลุมบริการดังต่อไปนี้

(2.1) สนับสนุนการดูแลระยะยาว

(2.2) ระบบประกันสังคม

(2.3) ดูแลโรคเรื้อรังที่สำคัญ ได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวานและโรคเลือดในสมอง

(2.4) อาสาสมัครในชุมชน

(2.5) สนับสนุนให้ผู้ดูแลมีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้สูงอายุ

(3) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรทางศาสนา องค์กรเอกชนและองค์กรสาธารณประโยชน์ มีส่วนร่วมในการดูแลจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยกระบวนการประชาคม

(4) เกื้อหนุนให้เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดบริการด้านสุขภาพและสังคมให้แก่ผู้สูงอายุที่สามารถซื้อบริการได้ โดยมีการดูแลและกำกับมาตรฐานและค่าบริการที่เป็นธรรมร่วมด้วย

(5) รัฐมีระบบและแผนเพื่อการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุเมื่อเกิดภัยพิบัติ

(6) ส่งเสริมให้โรงพยาบาลของรัฐ และเอกชนมีบริการแพทย์ทางเลือก

(7) จัดคลินิกผู้สูงอายุในโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 120 เตียงขึ้นไป

4) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

4.1) มาตรการ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

(1) เสริมสร้างความเข้มแข็งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติให้สามารถผลักดันนโยบายและภารกิจที่สำคัญด้านผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติ

(2) ให้คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุจังหวัด ในคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นเครือข่ายการบริหารและพัฒนาผู้สูงอายุในระดับจังหวัดและท้องถิ่น

(3) พัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในระดับจังหวัดและท้องถิ่น

(4) คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติวางแผนและดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติปรับแผน และแปลงแผนสู่การปฏิบัติที่ทันกำหนดเวลา

4.2) มาตรการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ในระดับวิชาชีพ อย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน

(3) กำหนดแผนการผลิตบุคลากรด้านผู้สูงอายุให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของประเทศและดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่อง

5) ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

5.1) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ สำหรับการกำหนดนโยบายและการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

5.2) มาตรการสนับสนุนการส่งเสริมการศึกษาวิจัยด้านผู้สูงอายุ โดยเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาการบริการและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

5.3) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

5.4) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

4.5.5 มาตรการและแนวทางส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและแรงงาน

รัฐบาลได้วางมาตรการและแนวทางส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและแรงงานสำหรับผู้สูงอายุไว้บ้างแล้ว โดยได้มีการพิจารณาปรับมาตรการเพื่อส่งเสริมด้านอาชีพและการทำงานให้ผู้สูงอายุ โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2556 (คณะอนุกรรมการส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ) ได้กำหนดมาตรการการจ้างผู้สูงอายุเป็น 3 ระยะ ได้แก่ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2557: 38-40)

1) มาตรการระยะสั้น ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจการจ้างงานให้แก่สถานประกอบการ รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุ เพื่ออาชีพและการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานให้ผู้สูงอายุ

2) มาตรการระยะกลาง ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การจัดจ้างผู้สูงอายุทำงานเป็นบางช่วงหรือทำงานเป็นฤดู และการเตรียมการด้านอื่นๆ ให้แก่ผู้สูงอายุ

3) มาตรการระยะยาว ได้แก่ การปรับระเบียบด้านกฎหมาย ได้แก่ การลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุ ขยายเกณฑ์อายุเกษียณ จาก 60 ปี เป็น 62-65 ปี รวมทั้งออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุ และมีการยืดหยุ่น และให้มีการเริ่มแก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคม ให้มีความเหมาะสมที่จะใช้การได้จริง

แต่อย่างไรก็ตาม มาตรการและแนวทางส่งเสริมการขยายโอกาสด้านอาชีพและแรงงานสำหรับผู้สูงอายุดังกล่าวนี้ ยังไม่ได้นำมาใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง เป็นเพียงแต่แผนงานเท่านั้น

ดังนั้น การดำเนินงานนำเอาผู้สูงอายุไทยกลับเข้าสู่แรงงานนั้น ยังไม่เป็นรูปธรรมและแผนงานตลอดจนโครงการต่างๆ ที่วางไว้อยู่ในระดับการวางแผนเท่านั้น

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันประเทศต่างๆ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอยู่บ้างแล้ว เช่น มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ กฎหมายและระเบียบเพื่อรองรับการเข้าสู่ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน เป็นต้น สำหรับประเทศไทยถือได้ว่า มีการจัดการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุอยู่บ้างแล้ว เช่น การออกเป็นพระราชบัญญัติและแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไป หลังการเกษียณอายุอย่างปกติ การเตรียมพร้อมเหล่านี้ในแนวปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรมมากพอ ดังนั้นจึงควรมีการจัดดำเนินการต่อไปให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุด้านแรงงาน

5.1 งานวิจัยด้านการพัฒนาผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงาน

การพัฒนาผู้สูงอายุเพื่อกลับเข้าสู่แรงงานนั้น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพ มีส่วนร่วมในสังคมและสามารถพัฒนาพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุ จึงอาจทำได้หลายวิธี โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองและมีความกระตือรือร้นต่อชีวิต รวมถึงการจัดให้ผู้สูงอายุได้รับการศึกษา การ

เรียนรู้หรือการฝึกอบรม ด้วยรูปแบบของการศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งในปัจจุบันพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้สูงอายุที่จัดทำทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศ ในที่นี้ ขอเสนอพอเป็นสังเขป ดังต่อไปนี้

จิตตินันท์ พรหมสุวรรณ (2547: 77 - 91). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุ ของอาจารย์ที่เป็นสมาชิกชมรม มก.อาวุโส มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และชมรมผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุของอาจารย์ที่เป็นสมาชิกชมรม มก.อาวุโส และชมรมผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และเปรียบเทียบความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุ จำแนกตามตัวแปร ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว การมีงานทำหลักเกษียณอายุ การเป็น สมาชิกหรือกลุ่มต่างๆ และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) อาจารย์หลังเกษียณอายุมีความต้องการ การศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความต้องการการศึกษา ด้านการศึกษาตามอัธยาศัยมีอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุ จำแนก ตามตัวแปรด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว การมีงานทำหลักเกษียณอายุ การเป็นสมาชิกชมรมหรือกลุ่มต่างๆ และรายได้ต่อเดือน พบโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ สำหรับข้อเสนอแนะนั้น อาจารย์หลังเกษียณอายุมีข้อเสนอแนะให้จัดการศึกษาหลังเกษียณอายุในด้านการศึกษา ตามอัธยาศัย ได้แก่ ควรมีการจัดข่าวสารข้อมูลทั้งทางด้านเอกสาร วิทยุ โทรทัศน์ ให้แก่ผู้สูงอายุได้เลือกเรียนตาม ความสนใจ และควรมีให้มีการจัดการศึกษาอย่างหลากหลายตามความสนใจของแต่ละบุคคล ส่วนด้านการศึกษา นอกระบบ ควรมีให้มีการจัดแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ให้มากขึ้น เช่น การอบรมให้ความรู้ทางไกลและสื่อต่างๆ รวมทั้ง การจัดหลักสูตรระยะสั้นที่ไม่ใช่การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับวัยมากขึ้น

จิราพร เกศพิชญวัฒนา; และคนอื่นๆ (2549: 197-224) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พหุผลพลึง : กรณีศึกษาจากผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับในสังคม” เพื่อศึกษาประวัติชีวิตของผู้สูงอายุไทยที่ได้รับการยอมรับ วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะพหุผลพลึงจากผู้สูงอายุ และปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการเข้าสู่ภาวะพหุผลพลึงในบริบทของสังคมไทยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ กรณีศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์คัดเลือกคือ เป็นผู้มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่มีภาวะทุพพลภาพ มีส่วน ร่วมในสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีชื่อเสียงและผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชุมชนหรือระดับชาติและยินดีให้ความ ร่วมมือในการศึกษาวิจัย ทั้งหมด 12 กรณีศึกษา ผลของการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะพหุผลพลึงของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1. การไม่อยู่นิ่งทำกิจกรรมตลอดเวลา พบว่า กิจกรรมที่กำหนดไว้ใน แนวคิดผู้สูงอายุยังประโยชน์ เริ่มตั้งแต่การทำกิจกรรมที่ตนชอบในยามว่าง และการทำกิจกรรมที่ทำในองค์กรที่ตน เป็นสมาชิก ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ชมรม สมาคม มูลนิธิต่างๆ 2. การมีสุขภาพะดี การที่ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองให้มีสุขภาพกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณได้เหมาะสมกับวัย ทั้งผู้สูงอายุที่ ปราศจากโรคและไม่ปราศจากโรค 3. การมีความมั่นคงในชีวิต คือ การที่ผู้สูงอายุรู้สึกมั่นใจ ปลอดภัย มีความรู้สึก

แน่นอนถึงปัจจัยต่างๆ ในการดำรงชีวิต ได้แก่ 1) การมีความมั่นคงทางด้านรายได้ 2) การมีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย และ 3) การมีความมั่นคงด้านผู้ดูแล

นวกฤต สุขสมเพียร (2549: 158-159) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย โดยทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด 3 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุขที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2547 โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน สำหรับเป้าหมายของการศึกษาเพื่อศึกษาความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุของกลุ่มข้าราชการพลเรือน และสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย สำหรับผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการพลเรือนไทยมีความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญด้วยกัน 5 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านหลักการ/แนวคิดของรูปแบบการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ซึ่งพบว่า การศึกษามีความจำเป็น และเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์และช่วยเพิ่มพูนศักยภาพและพัฒนาการตามวัย องค์ประกอบที่ 2 ด้านเป้าหมายการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ซึ่งพบว่าการศึกษาจะช่วยให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ขณะเดียวกันจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า สามารถช่วยเหลือสังคมและใช้เวลาหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข สำหรับองค์ประกอบที่ 3 เกี่ยวกับเนื้อหาสาระสำคัญในการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยนั้น ที่สำคัญที่สุดควรเป็นองค์ประกอบเพื่อส่งเสริมด้านร่างกาย จิตใจ ซึ่งจะช่วยในการปรับตัวเชิงเศรษฐกิจและสังคม และตามทันการเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด องค์ประกอบที่ 4 ด้านแนวทางและวิธีการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ควรเป็นการศึกษาในรูปแบบของการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย โดยมีการจัดการเรียนการสอนในหลากหลายรูปแบบ โดยร่วมกันระหว่างองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ส่วนองค์ประกอบที่ 5 ซึ่งเป็นการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ควรมีการติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม เข้าใจง่าย มีความครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญ และควรมีการประเมินผลก่อน-หลังเรียน ตลอดจนควรมีความต่อเนื่องในการติดตามผลด้วย

มนัส บุญประกอบ; และ พรณี บุญประกอบ (2549: 38-46) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาตัวแปรที่เป็นตัวแปรจำแนกประเภทพฤติกรรมการทำงานภายหลังการเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสถานการณ์ (สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูงใจและการสนับสนุนทางสังคม) จิตลักษณะเดิม (การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และสุขภาพจิต) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และเจตคติต่อการทำงาน) ของข้าราชการเกษียณอายุที่มีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพสมรส เงินรายได้) ต่างกัน ประชากรประกอบด้วย ข้าราชการบำนาญของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เกษียณอายุราชการทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการตั้งแต่ปี พ.ศ.2532-2545 จำนวน 281 คน ในปีงบประมาณ

2546 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 211 ฉบับ (ร้อยละ 75.09) และทำการสัมภาษณ์เจาะลึกข้าราชการเกษียณอายุจำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์จำแนก การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ตัวแปรจำแนกพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ ได้แก่ สถานการณ์ในที่ทำงาน การได้รับคำแนะนำชักจูง และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน โดยสามารถจำแนกเป็นการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/เอกชน และงานอื่น ๆ นอกจากการไม่ได้ทำงาน 2) ข้าราชการเกษียณอายุที่แตกต่างกัน ทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินรายได้ จะมีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันยังมีความแตกต่างกัน ในเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต และเจตคติการทำงาน รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ทางวิชาการแตกต่างกันก็จะได้รับคำแนะนำชักจูงแตกต่างกัน

เพ็ญแข ประจวบจันทน์ (2550: 79-89) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาภาวะวุฒิพลัง (Active Aging) ของผู้สูงอายุไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเอกสารและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุทั้งของไทยและของต่างประเทศ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมนำไปสู่ภาวะการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพหรือวุฒิพลัง (Active Aging) รวมทั้งจากผลของการเสวนากลุ่ม เรื่องการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุหนึ่งครั้ง กับกลุ่มผู้สูงอายุ และได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากข้อมูลที่ได้ทั้งหมด สรุปผลมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะ เพื่อจัดทำเป็นนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านวุฒิพลังให้แก่ผู้สูงอายุไทย เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ครอบคลุม ประเด็นหลักในด้านหลักการและความจำเป็นในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ รูปแบบการเรียนรู้ก่อนวัยเกษียณรูปแบบการเรียนรู้หลังวัยเกษียณ การจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุตามหลักการของวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงศึกษา การจัดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม และสภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุไทย ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้ 1) มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุไทยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามแนวของวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา เป็นการศึกษาก่อนวัยสูงอายุ (Preretirement Education) และการศึกษาหลังเกษียณอายุ (Postretirement Education) ทั้งควรจัดให้ผู้สูงอายุได้ทำงานให้แก่ชุมชนในลักษณะของผู้สูงอายุอาสาสมัคร (Senior Volunteer) ด้วย 2) ควรนำเอารูปแบบของการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ที่เรียกว่า มหาวิทยาลัยที่สาม (U3A หรือ UTA) ที่จัดอยู่ในประเทศอื่นๆ มาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุไทย 3) นโยบายและการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุเพื่อเตรียมพร้อมในการพัฒนาวุฒิพลังนั้น ควรมีนโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) นโยบายและการปฏิบัติระยะสั้นควรเป็นการรณรงค์เพื่อให้สังคมได้เห็นความสำคัญของความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุไทย 5) นโยบายและการปฏิบัติระยะยาว ควรนำเอาพระราชบัญญัติการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุมาใช้ปฏิบัติเร่งรัด ควบคุม หน่วยงานต่างๆ ให้ปฏิบัติงานและมีการประเมินผลงาน จัดรูปแบบการสอนแบบ U3A เติมรูปแบบ จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อควบคุมการทำงานของหน่วยงานต่างๆ และสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาขั้นสูงมีหน้าที่

รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ และจัดตั้งศูนย์สูงอายุศึกษา เพื่อทำการค้นคว้าด้านผู้สูงอายุ มีการจัดตั้งวิทยาลัยผู้สูงอายุ รวมทั้งมีการจัดทำโครงการ กิจกรรม และหลักสูตรการเรียนการสอนผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบทั่วประเทศ

ลัดดา ดำริการเลิศ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการจัดโครงการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตสำหรับสังคมสูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้จากการวิจัยและการจัดการความรู้ในช่วง 5 ปีแรกของเครือข่ายวิจัยสุขภาพไปต่อยอดใช้ประโยชน์ ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ โดยเน้นการเตรียมเข้าสู่สังคมสูงอายุ 4 ด้านคือ ระบบการดูแลผู้สูงอายุ ระบบการเรียนรู้เพื่อเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (พหุฒิพลัง) การดูแลปรับสภาพแวดล้อมเพื่อผู้สูงอายุและหลักประกันด้านเศรษฐกิจสำหรับผู้สูงอายุ สำหรับการเตรียมการผู้สูงอายุหรือพหุฒิพลัง ได้สนับสนุนให้พัฒนาความรู้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และผลักดันเข้าไปในแผนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ของกระทรวงศึกษาธิการ การดูแลปรับสภาพแวดล้อมมุ่งที่การปรับหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิหรือ ศูนย์บริการสาธารณสุขและสถานเอนกนัยในชุมชน ให้เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุ และจัดทำพิมพ์เขียวการออกแบบที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ทันทีและเพื่อพัฒนารูปแบบของหลักประกันทางรายได้สำหรับผู้สูงอายุ โครงการได้สนับสนุนให้วิเคราะห์องค์ความรู้ 2 ส่วนคือการจัดตั้งระบบบำนาญแห่งชาติ และการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพและนำเสนอผ่านเวทีนโยบายสาธารณะเพื่อกระตุ้นความสนใจของสังคมและนำเสนอสู่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ และกระทรวงการคลังเพื่อดำเนินการศึกษาต่อไป

ศิริวรรณ เรืองกุล (2551: 47-59) ได้ทำการศึกษาความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และระดับความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ และเปรียบเทียบ ความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส และอัตราเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก่อนเกษียณมีความต้องการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความต้องการได้รับการอำนวยความสะดวกและการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย และความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ สำหรับข้าราชการที่เตรียมการเกษียณอายุอยู่ในระดับมากตามลำดับ 2) ข้าราชการก่อนเกษียณมีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับมาก แต่ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ข้าราชการก่อนเกษียณที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ 4) ข้าราชการก่อนเกษียณมีตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

สุธิตา กิตติศรีวรพันธุ์ (2551: 101-110) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทำนายพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนา เขต 1 ด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ การรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง การรับรู้ภาวะเศรษฐกิจของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการ และการเห็นคุณค่าในตนเอง และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ การรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง การรับรู้ภาวะเศรษฐกิจของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนา เขต 1 ที่มีลักษณะทางปัจจัยจิตสังคมแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการสามารถทำนายพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ และสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่มีส่วนช่วยให้ข้าราชการครูที่กำลังจะเกษียณอายุราชการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ มีการรับรู้ภาวะเศรษฐกิจของตนเองมาก และมีการรับรู้ความสามารถในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการมาก โดยข้าราชการครูที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ มีการรับรู้ภาวะเศรษฐกิจของตนเองมาก และมีการรับรู้ความสามารถในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการมาก และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงานมาก จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการมากตามไปด้วย สำหรับข้อเสนอแนะมีดังนี้ 1) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการในระดับมากต่อไป 2) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ มีการรับรู้ภาวะเศรษฐกิจของตนเอง และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนครอบครัวของข้าราชการครูที่กำลังจะเกษียณอายุราชการให้มีการสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ข้าราชการครูที่กำลังจะเกษียณอายุราชการมีพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการมากต่อไป

เอกพล จันทร์สถิตยพร (2551: 124-138) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการด้านความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการด้านความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 3 วิธี แล้วจึงจัดลำดับความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNImodified) และทำการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ

ฐานะทางเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 938 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างสุ่มอย่างง่ายแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสูงอายุ ผลการประเมินความต้องการด้านความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในองค์ประกอบเรียงลำดับความสำคัญจะได้ว่า 1) ด้านการพัฒนาตน 2) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ 3) ด้านการนับถือตนเองและการปรับตัว 4) ด้านสุขภาพจิตและคุณธรรม ส่วนผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ สำหรับการเปรียบเทียบ ตัวแปรด้านเพศและฐานะทางเศรษฐกิจ พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการด้านความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน ในขณะที่ตัวแปรด้านระดับการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการด้านความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการนับถือตนเองและการปรับตัว ด้านสุขภาพจิตและคุณธรรม ด้านการพัฒนาตน รวมทั้งด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงยังมีระดับความต้องการด้านความจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสูงกว่า

ถนอมศักดิ์ บุญสุ; และคนอื่นๆ (2552: 91-93) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในการสร้างคุณค่าให้กับตนเองและชุมชนในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาปัญหาและศักยภาพของผู้สูงอายุ เพื่อค้นหารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในการสร้างคุณค่าให้กับตนเอง และชุมชน และเพื่อแสวงหาความร่วมมือของชุมชนในการดูแลและสร้างเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ก่อนการดำเนินการวิจัย พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะอยู่บ้านเพียงลำพังคนเดียว ไม่ค่อยได้พบปะพูดคุยกับใคร ไม่มีอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้เป็นของตนเอง ส่วนหนึ่งจะคอยรับเงินช่วยเหลือจากลูกหลาน และเบี้ยยังชีพจากองค์การบริหารส่วนตำบล บางคนเจ็บป่วยแต่ขาดคนดูแลและบางคนเป็นผู้ที่มีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวที่น่าจะนำออกมาทำคุณประโยชน์ต่อทั้งตัวผู้สูงอายุเองและชุมชน งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากลุ่มผู้สูงอายุและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านผู้สูงอายุทั้งที่เป็นคนในและคนนอกชุมชน โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 1 ปี 3 เดือน ในปี พ.ศ. 2551 ถึง 2552 ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมี ปัญหาหรือความทุกข์ 2 ประการ ความทุกข์ที่มีมากที่สุดคือ ความทุกข์จากลูกหลาน รองลงมาคือปัญหาเกี่ยวกับตนเอง สำหรับจำนวนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพที่สร้างคุณค่าให้กับตนเองและชุมชน แบ่งได้เป็น 7 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งกลุ่มบายศรีสู่ขวัญ กลุ่มดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย กลุ่มศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มศิลปวัฒนธรรม กลุ่มช่างและการจักสาน กลุ่มตัวอย่างด้านการครองตน และกลุ่มตัวอย่างด้านความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในการสร้างคุณค่าให้กับตนเองและชุมชนที่กำหนดร่วมกันมี 4 รูปแบบคือ รูปแบบการทางบประมาณมาดำเนินการเกี่ยวกับการเยี่ยมผู้สูงอายุ รูปแบบการจัดงานแสดงศักยภาพผู้สูงอายุ รูปแบบการจัดทีมดูแลผู้สูงอายุเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการดูแลให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้สูงอายุ และรูปแบบการจัดทำทำเนียบรายชื่อผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือภูมิปัญญาให้กับนักเรียน นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไป

อาชัญญา รัตนอุบล; และคนอื่นๆ (2552: 217-240) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และ ความต้องการด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานในเขตเมืองและเขตชนบท เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน และจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน ประกอบด้วย หลักการและกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจสภาพ ปัญหาและความต้องการของการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุ การกำหนดวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การกำหนดกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านกิจกรรม การศึกษาของระบบและกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย การวัดและประเมินผล และการถอดบทเรียน โดยมี ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้มีการนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการสู่การจัดการศึกษา และด้านงบประมาณ

อรทัย อาจอ่ำ (2553: 167) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แก่แล้วไม่มีคุณค่าจริงหรือ จากการสังเคราะห์ความรู้ เกี่ยวกับคุณค่าของผู้สูงอายุจากเอกสารต่างๆ ซึ่งครอบคลุมงานวิจัยประเภทต่างๆ ทั้งเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติการ ทั้งในและต่างประเทศ และเป็นการสังเคราะห์คุณค่าในหลายๆ มิติ หลายๆ ระดับ ทั้งจุลภาคและมหภาค ครอบคลุมทั้งมิติภาษา มิตินโยบายมิติการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครัวเรือนที่ส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุ รวมทั้งการประมวลผลงานด้านคุณค่าด้านต่างๆ ทั้งด้านประวัติศาสตร์ ศิลปะ-วัฒนธรรม แนวทางการสร้างคนรุ่นใหม่ การสร้างและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณค่าทางจิตใจ คุณค่าทางสมอง และ คุณค่าทางเศรษฐกิจ เป็นต้น สรุปผลได้ว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้ด้วยตนเอง ไม่เป็นภาระต่อลูกหลาน ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วงที่อาจนำไปสู่ การเสื่อมถอยเชิงคุณค่า ก็คือ ท่าทีหรือการปฏิบัติของบุตรหลานต่อผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในครัวเรือน แบบใหม่ หรือที่เรียกว่า โครงสร้างครัวเรือนแบบข้ามรุ่น ที่ต้องมีภาระในการเลี้ยงดูหลาน ซึ่งจะส่งผลทั้งต่อตัว ผู้สูงอายุ และต่ออนาคตของเด็กที่จำเป็นต้องเติบโตมาในครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น สังคมจึงควรจัดการเรียนรู้ ให้ทุกคนเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงวัยต่างๆ และยอมรับได้ทุกช่วงวัยด้วย

อาชัญญา รัตนอุบล; และคนอื่นๆ (2553: 333-348) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัด

การศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในประเทศและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นบทเรียนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของประเทศไทย โดยศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในประเทศไทย และได้นำเสนอรูปแบบและแนวทางการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ พบว่า แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ประกอบด้วย รูปแบบมหาวิทยาลัยวัยที่สาม รูปแบบศูนย์เอนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน รูปแบบเมืองและชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ รูปแบบชมรมผู้สูงอายุหรือสโมสรผู้สูงอายุ และรูปแบบการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุตามอัครยาชัย โดยแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 หลักสำคัญ คือ การกำหนดเนื้อหา/กิจกรรมการเรียนรู้ การเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้ และการวิจัยและพัฒนา ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพหุศักยภาพ

อาชญญา รัตนอุบล; และคนอื่นๆ (2554: 196-209) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ ในด้านเป้าหมายการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ลักษณะกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุ หลักสูตรและเนื้อหา ผู้จัดการศึกษาและครูสอน วิธีการจัดการศึกษา สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การประเมินผล การบริหารจัดการ ผลการจัดการศึกษา 2) ศึกษาความต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ในด้านเป้าหมายการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ลักษณะกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุ หลักสูตรและเนื้อหา ผู้จัดการศึกษาและครูสอน วิธีการจัดการศึกษา สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การประเมินผล การบริหารจัดการ ผลการจัดการศึกษา 3) ศึกษาอนาคตภาพการจัดการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ จัดขึ้นเพื่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ ในช่วงอายุ 60-64 ปี มากที่สุด ผู้จัดการศึกษาและครูสอนคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในรูปแบบการจัดอบรมระยะสั้น โดยสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้มากที่สุดคือ สื่อบุคคล ประเมินผลด้วยวิธีการสังเกตโดยใน พ.ศ. 2553 พบว่า มีโครงการที่จัดให้ผู้สูงอายุของหน่วยงานต่างๆ มากที่สุด คือ 1-3 โครงการ 2. ความต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ จัดขึ้นเพื่อการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ ในช่วงอายุ 60-64 ปี มากที่สุด ผู้จัดการศึกษาและครูสอน คือ ครูภูมิปัญญาหรือผู้รู้ในชุมชน ในรูปแบบการจัดอบรมระยะสั้น สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ต้องการมากที่สุด คือ สื่อบุคคล ประเมินผลด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริง และต้องการให้ชมรมผู้สูงอายุส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายบริหารจัดการการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3. อนาคตภาพการจัดการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย มีเป้าหมายการจัดการเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์และมีสุขภาพดี เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสัมพันธภาพที่ดีกับครอบครัวและสามารถปรับตัวเข้ากับชุมชน สังคม และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้ กิจกรรมการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยแบบบูรณาการในลักษณะสาระบันเทิง มีการสร้างและส่งเสริมแกนนำผู้สูงอายุเพื่อเป็นแกนนำในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่

พึ่งตนเองได้ และกลุ่มที่พึ่งตนเองไม่ได้ เนื้อหาการเรียนรู้ควรตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ ตามความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และควรนำไปสู่การประยุกต์ใช้ได้ในสถานการณ์ชีวิตที่เป็นจริง โดยแบ่งเนื้อหาการเรียนรู้ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการปรับตัวทางสังคมและจิตใจ ด้านเศรษฐกิจและการออม ด้านการเรียนรู้ และด้านสิทธิของผู้สูงอายุตามกฎหมาย วิธีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ควรเน้นการจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้ารับการศึกษ โดยให้การประชาสัมพันธ์กิจกรรมเสริมแรงจูงใจเรื่องประโยชน์ผู้สูงอายุจะได้รับหลังจากเข้ารับการศึกษ ผู้จัดการศึกษาและครูสอน ควรเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาผู้สูงอายุในพื้นที่ กิจกรรมการจัดการศึกษาควรบูรณาการอย่างหลากหลายรูปแบบ ในลักษณะพหุวัย เน้นการอภิปรายหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกันอย่างไม่เป็นทางการ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ควรมีบทบาทสำคัญและใกล้ชิดในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ผู้สูงอายุเป็นรายบุคคล การประเมินผลควรเป็นการประเมินตามสภาพจริงด้วยการสังเกต โดยมีการบริหารจัดการในลักษณะที่ส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายร่วมกันบริหารจัดการ ให้งบประมาณสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนร่วมกัน

เฟอราโร (Ferraro, 2001 : ABSTRACT) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมที่ผู้สูงอายุอเมริกันมีส่วนร่วมหรือจัดทำขึ้นหลังการเกษียณอายุ โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้สูงอายุอเมริกันจำนวนมากได้สร้างงานอดิเรก (Hobbie) หรืองานอื่นที่เป็นงานทำครั้งเวลา (Spare-Time Occupation) ในบ้านของตนเอง โดยมีความเห็นว่า ในชีวิตไม่มีการหยุดทำงาน เนื่องจากการทำหาย นอกเหนือจากนี้ ผู้สูงอายุบางคนยังต้องการทำงานและทำกิจกรรมที่มุ่งจะทำให้สำเร็จ เช่น ในปี ค.ศ. 1994 สตรีอเมริกันคนหนึ่งที่มีอายุถึง 79 ปี ได้เล่นเรือข้ามมหาสมุทรแอตแลนติกไปคนเดียวจนประสบความสำเร็จ และยังมีผู้สูงอายุอเมริกันหลายคนที่มีอายุเกิน 70 ปี เล่นกีฬาที่อันตรายได้อย่างประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แล้ว ผู้สูงอายุอเมริกันยังลงเรียนในชั้นเรียนที่จัดในชุมชนและในที่ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้ได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณค่า และพบว่าในชุมชนผู้สูงอายุแห่งหนึ่งในรัฐฟลอริดาของสหรัฐฯ มีผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 80 ปี อาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งชุมชนแห่งนี้ได้สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ร่วมกิจกรรมรูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการของชุมชนดำเนินการเรื่องการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้แก่สมาชิก ซึ่งพบว่าผู้สูงอายุในชุมชนนี้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหลังการเกษียณอายุอย่างเข้มแข็งระดับเหนือกว่ามาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ จึงได้เป็นต้นแบบของชุมชนผู้สูงอายุที่เข้มแข็งแห่งชาติ ผลของการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้พบว่า ควรสนับสนุนผู้สูงอายุให้เข้าร่วมกิจกรรมและงานอดิเรกต่างๆ ที่มีการประสานกันของการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกายร่วมกัน ตลอดจนมีการเข้าร่วมกลุ่มกันจะช่วยให้การพัฒนาตนของผู้สูงอายุมากที่สุด

5.2 งานวิจัยด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ เพื่อแรงงานผู้สูงอายุ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อแรงงานของผู้สูงอายุ มีการจัดทำอยู่ทั้งในประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ซึ่งจะขอนำเสนอพอสังเขปได้ดังนี้

ช.ชยินทร์ เพ็ชฌุโพธิษฐ์ (2542: 53-61) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย ซึ่งเป็นการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับกฎหมาย สวัสดิการด้านผู้สูงอายุใน

ประเทศต่างๆ พบว่า รูปแบบและการจัดองค์กรในการบังคับใช้กฎหมายในประเทศไทย รัฐควรเน้นถึงการแก้ไข ปัญหาการจัดสรร และการใช้งบประมาณให้เพียงพอ กำหนดนโยบายในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในทิศทางที่ ชัดเจน ให้เกิดความหลากหลายและเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ควรจัดแบ่งกลุ่ม ผู้สูงอายุออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพหรือยากไร้ และประเภทที่มีรายได้ เพียงพอแก่การยังชีพ โดยมีรูปแบบการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกัน กำหนดนโยบายแห่งชาติ จัดตั้งองค์กรที่มีหน้าที่ กำกับดูแลในระดับประเทศและท้องถิ่น ยกกระดับความสำคัญของสภาผู้สูงอายุและชมรมผู้สูงอายุ สนับสนุนให้ องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ และกำหนดให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุ มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม รัฐควรบัญญัติกฎหมายให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยตั้งอยู่บน พื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกัน กำหนดสิทธิประโยชน์ที่จะให้แก่ผู้สูงอายุอย่างชัดเจน และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้าน การตีความอันจะเป็นผลเสียต่อผู้สูงอายุได้ โดยกำหนดสิทธิพื้นฐานของผู้สูงอายุในรูปของพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ ซึ่งควรมีการจัดตั้งองค์กรดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยเฉพาะทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น กำหนดสิทธิของ ผู้สูงอายุโดยทั่วไปที่พึงจะได้รับ และสิทธิของผู้สูงอายุที่มีลักษณะเฉพาะที่รัฐจัดให้เป็นพิเศษ สิทธิในด้านสุขภาพ อนามัย สิทธิในเบี้ยยังชีพ สิทธิในการรับบริการทางกฎหมาย สิทธิในด้านภาษีการจัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุในชุมชน สิทธิในชีวิต สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองชีวิต สิทธิจะได้รับการบริการโดยไม่คิดมูลค่าจากรัฐ สิทธิในการ การศึกษา รวมทั้งการจัดทำกฎหมายอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ เช่น กฎหมายภาษีอากร กฎหมาย แรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์ กฎหมายประกันสังคมกฎหมายประกันภัย เป็นต้น

สันติ ศิริธีราเจริญ (2543: 181-189) ได้ทำการศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายเพื่อผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิของผู้สูงอายุเปรียบเทียบกันในประเทศต่างๆ และของ ประเทศไทย สรุปผลการศึกษาได้ว่า ในประเทศไทย แม้ว่ารัฐได้พยายามเข้ามามีบทบาทและตระหนักถึงปัญหาโดย กำหนดสิทธิของผู้สูงอายุไว้เป็นส่วนหนึ่งของบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ แต่มาตรการ กลไก และหลักกฎหมายใน ประเทศไทยยังไม่น่าพึงพอใจ โดยไม่สามารถรับรองและคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุได้อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณา เปรียบเทียบกับแนวทางและหลักเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากลระหว่างประเทศหรือต่างประเทศ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาดัชนีการเกษียณอายุของ ข้าราชการและพนักงานของรัฐ โดยทำการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับมาตรการที่เหมาะสม ในการกำหนดการ เกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานของรัฐ ภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้าน โครงสร้างประชากรของประเทศ ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่า สัดส่วนประชากรที่อายุมากกว่า 60 ปี หรือที่เรียกว่า “ประชากรสูงวัย” จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งที่เป็นจำนวนโดยรวม และที่เป็นสัดส่วนเทียบกับประชากรทั้งหมด สภาพเช่นนี้เกิดขึ้นควบคู่กับการลดจำนวนลงของประชากรวัยเด็กและวัยรุ่น ซึ่งจะเป็นกำลังที่จะมาทดแทน ประชากรสูงวัยต่อไป สภาพเช่นนี้ทำให้เกิดความจำเป็น ที่จะหันมาคิดเกี่ยวกับนโยบายการเกษียณอายุของประเทศ เสียใหม่ ผลการวิจัยสรุปว่า อายุเกษียณของข้าราชการทุกประเภท ควรมีฐานที่อายุ 65 ปี ทั้งนี้เนื่องจากว่า อายุ เฉลี่ยของคนไทยมีมากขึ้นและสุขภาพโดยทั่วไปดีขึ้น อันเป็นผลจากนโยบายด้านการสาธารณสุขที่ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ควรมีการจำกัดวาระการดำรงตำแหน่งการบริหารไว้ที่ประมาณ 4 ปี เพื่อป้องกันมิให้

ข้าราชการหรือพนักงาน ดำรงอยู่ในตำแหน่งบริหารนานเกินไป นอกจากนี้ ข้าราชการสาย “วิชาการ” ซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร แต่ใช้วิชาการและวิชาชีพชั้นสูงในการปฏิบัติงาน เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้พิพากษา อัยการ หรืออื่นๆ ในทำนองเดียวกัน) ควรเกษียณอายุที่อายุ 70 ปี แต่ทั้งนี้ควรจะมีการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมกับสุขภาพกายและใจทุกๆ ปี ตั้งแต่อายุ 65 ปีเป็นต้นไป นอกจากนี้ งานวิจัยก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการยกเลิกการบังคับอายุเกษียณ และข้าราชการคนใดที่ประเมินการทำงานผ่านแล้วก็ควรจะได้รับอนุญาตให้ทำงานต่อไป ซึ่งได้ปฏิบัติอยู่ในบางประเทศ และได้เสนอการวิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียของนโยบายดังกล่าวไว้ด้วย ซึ่งประเทศไทยอาจพิจารณาใช้นโยบายนี้ได้ในระยะยาวต่อไป

บุษยา เพชรดุก (2551: 56 - 57) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการรองรับกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุประชากรไทยในปัจจุบัน ศึกษาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในปัจจุบัน และศึกษาการเตรียมการรองรับสถานการณ์ และการเตรียมความพร้อมของประชาชนไทยเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยทำการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 แห่ง ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้สูงอายุในปัจจุบันมีอัตราการเพิ่มมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดปัญหาทางประมาณไม่เพียงพอและขาดผู้ดูแล ซึ่งต้องอาศัยอาสาสมัครเพิ่มมากขึ้น 2) การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล บาง อบต. ยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการเพราะขาดงบประมาณที่ต้องนำไปจ่ายในส่วนนี้ แต่โดยรวมทุก อบต. ยังมีความพร้อมในด้านสิ่งของที่จะมอบให้ผู้สูงอายุในวันประเพณีสำคัญ หรือบางหน่วยงานให้อยู่เป็นประจำ 3) การเตรียมการรองรับกับสถานการณ์ผู้สูงอายุและการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 10 แห่ง เริ่มมีการดำเนินการบ้างแล้ว และยังพบอีกว่า ผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นจะได้รับการสนับสนุน มีการนำภูมิปัญญามาใช้ซึ่งจะนำให้ก่อประโยชน์ในการเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุมากขึ้น

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาตลาดแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาผลกระทบของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศต่างๆ ในโลก และนำประสบการณ์นั้นมาพิจารณาเพื่อทำการศึกษารายละเอียดของการปรับตัวตลาดแรงงานของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอทางนโยบายในการวางแผนรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่กำลังจะเกิดขึ้น จากการศึกษาพบว่า ประเทศที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนมักจะมีขั้นตอนของการสะสมทุนมนุษย์ (Human Capital Accumulation) อย่างจริงจังและต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยการปรับตัวของอุปสงค์-อุปทานแรงงานภายใต้กลไกของตลาดแรงงาน น่าจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้การสะสมทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่องเกิดขึ้นได้จริง กลไกของค่าจ้างจะเป็นสัญญาณที่ชี้นำตลาดให้มีการลงทุนฝึกอบรมสำหรับการเพิ่มทักษะ-ความรู้ของลูกจ้าง ขณะเดียวกัน กลไกค่าจ้างก็จะเป็นพื้นฐานให้นายจ้างประเมินความรู้-ทักษะและผลิตภาพที่ต้องการได้อีกด้วย ได้มีเสนอแนะนโยบายหลายประการเพื่อเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุ อาทิ การดำเนินนโยบายโดยอาศัยบทบาทของภาคเอกชนโดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชน (NGOs) และผู้สูงอายุให้มีบทบาทในสังคม นำระบบค่าจ้างตลอดชีพ (Life Wage System) มาแทนที่ระบบเดิมคือค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage System) เสนอให้มีการปฏิรูปการศึกษา การผลิต และการอบรม

รวมทั้งเสนอให้มีการเพิ่มศักยภาพในการวิจัยและพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยอาจจัดตั้ง “กองทุนเพื่อสร้างสรรค์การเรียนรู้ (Knowledge Creation Fund)” นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เสนอทางออกของปัญหาอุปสงค์แรงงานส่วนเกินและแรงงานต่างชาติที่มีทักษะ โดยให้ความสำคัญกับการอบรมและการเพิ่มผลิตภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมของแรงงานและค่าจ้างจากทางด้านอุปทาน และคณะผู้วิจัยยังได้เสนอให้จัดตั้ง “สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification Institute)” อีกด้วย

ชลัยพร อมรวัฒนา; และคนอื่นๆ (2551: 1-3, 7-1 – 7-10) ได้ทำการศึกษาแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้แนวทางและมาตรการในการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย ซึ่งจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งผลการศึกษาได้เสนอแนวทางและมาตรการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุมีหลากหลายแนวทาง ประกอบด้วย 1) การจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ 2) การทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุ 3) การกำหนดลักษณะประเภทของงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม 4) การเพิ่มโอกาสในการทำงานแก่ผู้สูงอายุ 5) การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและการให้บริการต่างๆ 6) การจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคม 7) การปรับเปลี่ยนทัศนคติการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 8) การสร้างแรงจูงใจ 9) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ 10) การส่งเสริมการมีงานทำแบบมีส่วนร่วม 11) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ 12) จุดเน้นของมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุเฉพาะกลุ่ม และ 13) การศึกษาวิจัยในเชิงลึกของประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

นงนุช สุนทรชวกันต์ (2552: -131-134) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ” โดยใช้วิธีการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้สูงอายุและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุ 1 คน ใน 3 คนที่ต้องยังชีพด้วยการทำงาน ประมาณร้อยละ 70 ของกลุ่มผู้สูงอายุชายอายุ 60-65 ปี และร้อยละ 65 ของกลุ่มผู้สูงอายุชายอายุ 80 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ต้องทำงานต่อเนื่องเพราะเป็นรายได้หลักของครอบครัว ส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุที่ยังทำงานเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาหรือมีการศึกษาต่ำกว่าประถม จึงได้ค่าจ้างต่ำมากแทบไม่สามารถเก็บสะสมเงินออมไว้สำหรับเลี้ยงชีพในวัยชรา เป็นเหตุให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ต้องทำงานต่อไป นอกจากนี้ ยังมีผู้สูงอายุบางส่วนที่มีความต้องการทำงานต่อหลังวัยเกษียณ เพราะยังคิดว่ายังมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานต่อ และไม่ต้องการเป็นภาระแก่บุตรหลาน แต่ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ก็ไม่ได้เข้ามาหางานในตลาดแรงงาน เพราะรู้ว่าโอกาสที่จะได้งานที่เหมาะสมนั้นยาก หรือได้ผลตอบแทนต่ำ ไม่ดึงดูดให้ออกมาหางานทำ ดังนั้นหากมีการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุออกไปได้ ก็จะเป็นหนทางที่สามารถช่วยเหลือทั้งผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพและผู้สูงอายุที่ยังต้องการจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองต่อไป ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ต้องสร้างโอกาสการทำงานให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้ยาวนานอย่างเหมาะสม จะต้องช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานควบคู่กับการดูแลในด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ และควรพิจารณาปรับเปลี่ยนการมีขีดจำกัดของอายุเกษียณในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 8 ที่กำหนดการเกษียณอายุเมื่อข้าราชการมีอายุครบ 60 ปี และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่ให้ลูกจ้างที่อายุไม่เกิน 60 ปี เป็นผู้ประกันตน เพื่อให้แรงงานสามารถเลือกเวลาการเกษียณอายุเองได้ อีกทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part time) ได้ จะทำให้ผู้สูงอายุสามารถ

ทำงานต่อไปได้ทราบเท่าที่ปัจจัยสุขภาพยังเอื้ออำนวย และหน่วยงานของรัฐควรสนับสนุนให้แรงงานสูงอายุมีโอกาสได้รับการอบรมเรียนรู้ความชำนาญใหม่ ๆ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต เป็นต้น เฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

กุศล สุนทรธาดา (2553: 65-68) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ทั้งคุณค่าในเชิงอรรถประโยชน์ที่วัดได้ชัดเจน ได้แก่ ด้านการทำงาน (ว่าเป็นผู้สูงอายุกลุ่มไหน ทำงานในภาคเศรษฐกิจใด ชั่วโมงการทำงานเป็นอย่างไร ทำไมผู้สูงอายุต้องทำงาน มีปัจจัยอะไรที่ทำให้ผู้สูงอายุทำงาน) ด้านรายได้ (ว่ามีรายได้มากน้อยเพียงใด เพียงพอหรือไม่ มาจากแหล่งใดบ้าง) ด้านการออม (ว่ามีเงินออมในรูปแบบใดบ้าง จำนวนเท่าใด) ซึ่งเป็นเครื่องมือนำไปสู่ความมั่นคงในชีวิต ความมีศักดิ์ศรี และลดความเสี่ยงต่อความยากจน และคุณค่าในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นคุณค่าที่แฝงอยู่และสร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมโดยรวม ในส่วนแรกของการศึกษานี้ เป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับขนาดและแนวโน้มของการทำงานของผู้สูงอายุ ในช่วงปี พ.ศ. 2546 - 2552 เหตุผลในการทำงาน สถานภาพการทำงาน ภาคเศรษฐกิจที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และรายได้จากการทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุมีแนวโน้มในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากต้องการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว ทำให้ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือตนเองได้ไม่เป็นภาระแก่ลูกหลานและสังคม และสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2550 พบว่า ปัจจัยสำคัญๆ ที่มีผลต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุ การศึกษา การไม่ได้รับเงินบำนาญและเงินสนับสนุนจากบุตร การมีหนี้สิน ความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน และจำนวนโรคเรื้อรัง ส่วนคุณค่าจากการออมส่วนบุคคลและการออมแบบผูกพันระยะยาวในกองทุนต่างๆ ซึ่งเป็นเงินจำนวนมากที่สามารถนำไปสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และความมั่นคงให้แก่ตลาดเงิน ในส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอถึงการเป็นคุณค่าแฝงของผู้สูงอายุในลักษณะที่เป็นทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมและความชำนาญจนสามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาให้แก่คนรุ่นหลัง และดำรงศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม แต่วัด/ประเมินได้ยาก แม้ว่าจะมีผู้สูงอายุที่ปรากฏคุณค่าทางด้านนี้ไม่มากนัก

เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2553: 85-103) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผู้สูงอายุไทย : ภาวะและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของครัวเรือน” ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาภาวะและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจโดยเปรียบเทียบระหว่างครัวเรือนไทยที่มีและไม่มีสมาชิกครัวเรือนเป็นผู้สูงอายุ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนพบว่า ค่าใช้จ่ายของครัวเรือนในด้านสุขภาพ ส่วนที่เป็นค่ายาและเวชภัณฑ์ ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในยังคงเป็นภาระอย่างชัดเจนต่อครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ด้วย โดยเฉพาะกรณีของผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานหรือไม่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม เกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเงินของครัวเรือนด้านความสามารถในการหารายได้เทียบกับค่าใช้จ่ายของครัวเรือนที่เกิดขึ้น กลับพบว่าครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุมีแนวโน้มของสถานการณ์ทางการเงินที่ดีกว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุโดยเปรียบเทียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มครัวเรือนที่มีขนาดเล็กหรือมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนไม่มาก จากผลการศึกษาแบบจำลองค่าใช้จ่ายครัวเรือน ชี้ให้เห็นว่าค่าใช้จ่ายครัวเรือนตั้งต้นหรือค่าใช้จ่ายที่เป็นอิสระจากระดับรายได้ของครัวเรือน ในครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานมีระดับที่สูงกว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุในขณะที่ค่าความยืดหยุ่น

ของค่าใช้จ่ายต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับรายได้ที่ต่ำกว่า และค่าใช้จ่ายครัวเรือนตั้งต้น ในครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุ ซึ่งไม่ทำงานแล้วมีระดับที่ต่ำกว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุ แต่มีค่าความยืดหยุ่นของค่าใช้จ่ายต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับรายได้ที่สูงกว่าการที่ประเทศไทยได้เคลื่อนตัวเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” ซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2547 - 2548 เป็นต้นมาก่อให้เกิดความกังวลต่อผลกระทบที่จะตามมาในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากการหดตัวของสัดส่วนกำลังแรงงานในประเทศ อัตราส่วนพึ่งพิง (Dependency ratio) หรืออัตราการเป็นภาระของวัยสูงอายุที่เพิ่มขึ้น ภาระค่าใช้จ่ายทั้งในระดับบุคคล ครัวเรือน และระดับประเทศ ที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ประเด็นปัญหาในเรื่องภาระการดูแลและการเกื้อหนุนทางสังคมต่อผู้สูงอายุเหล่านี้ เป็นแรงผลักดันที่ทำให้การวิจัยและเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับ “ผู้สูงอายุ” กำลังได้รับความสนใจอย่างมาก ไม่เพียงเฉพาะในประเทศไทย แต่รวมถึงประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกด้วย มีการกล่าวถึงสถานการณ์ผู้สูงอายุในมิติทางเศรษฐกิจไว้ในรายงานต่างๆ ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ผู้สูงอายุอาจถูกมองเป็น “ภาระ” ที่สมาชิกในครอบครัวและสังคมต้องแบกรับ เพราะต้องให้การดูแลทั้งด้านกายภาพ สังคม และเศรษฐกิจ ในมิติทางเศรษฐกิจนั้นพบว่า ภาระต่อครัวเรือนอาจเป็นได้ทั้ง “ภาระทางตรง” ในรูปของรายได้ที่ลดลงจากการไม่ได้ทำงาน หรือต้องหยุดทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งสวนทางกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และการดูแลสุขภาพที่มีแนวโน้มสูงขึ้นตามอายุ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสุขภาพ และ “ภาระทางอ้อม” อาทิเช่น ค่าเสียโอกาสในการทำงานหารายได้ หรือการศึกษาเล่าเรียน (ในกรณีของลูกหลานที่ยังเป็นเยาวชน) ของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ที่ต้องอยู่ดูแลผู้สูงอายุ ทั้งในยามเจ็บป่วยและยามปกติทั่วไป ซึ่งในกรณีหลังนี้เป็นผลกระทบด้านลบระยะยาวต่อบุคคลหรือครัวเรือนนั้น รายงานนี้จึงต้องการตอบคำถามที่ว่า “ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ด้วย จะมีแนวโน้มสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ “ด้อย” หรือ “ดีน้อยกว่า” ครัวเรือนที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ไม่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่ด้วยหรือไม่” ซึ่งผลการวิจัยก็ให้คำตอบแล้วว่า การมีผู้สูงอายุในครัวเรือน จะส่งผลในทางบวก

ปราโมทย์ ประสาทกุล; และ ปัทมา วาฬนพวงศ์ (2553: 15-26) ได้ทำการศึกษาเรื่อง นิยามผู้สูงอายุ ด้วยช่วงชีวิตข้างหน้า โดยนำเสนอให้ประเทศไทยเปลี่ยนนิยามของผู้สูงอายุ ที่ผ่านมากฎหมายไทยได้กำหนดให้ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นการนิยามโดยใช้จำนวนปีปฏิทินที่บุคคลมีชีวิตอยู่มาแล้ว 60 ปี เป็นเกณฑ์ แต่ปัจจุบันผู้คนมีชีวิตยืนยาวขึ้น อายุคาดเฉลี่ยเมื่อเกิดได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก จาก 58 ปี เมื่อ 50 ปี ก่อน เป็น 73 ปี ในปัจจุบันชีวิตที่เหลืออยู่เมื่อคนมีอายุสูงขึ้นก็ยาวนานขึ้นด้วยเช่นกัน อายุคาดเฉลี่ยหลังจากที่มีอายุครบ 60 ปี เพิ่มขึ้นจากเพียง 17 ปี เมื่อ 50 ปี ก่อน เป็น 21 ปี ในปัจจุบัน แนวคิดใหม่ในการนิยามผู้สูงอายุ คือ ให้พิจารณาถึงชีวิตที่เหลืออยู่ข้างหน้า ผู้วิจัยจึงเสนอให้ใช้อายุ 65 ปี เป็นอายุขั้นต่ำของผู้สูงอายุ แทนอายุ 60 ปี เมื่ออายุถึง 65 ปี คนไทยปัจจุบันจะมีชีวิตที่เหลืออยู่เฉลี่ยอีก 17 ปี เท่ากับชีวิตที่เหลืออยู่ของคนไทย อายุ 60 ปี เมื่อ 50 ปี ก่อน หากประเทศไทยเปลี่ยนนิยามผู้สูงอายุตามที่เสนอนี้แล้ว สัดส่วนผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2553 จะคิดเป็นร้อยละ 8 ของประชากรทั้งหมดและจะเพิ่มเป็นร้อยละ 11 ในอีก 10 ปีข้างหน้า จำนวนผู้สูงอายุในปัจจุบันและอนาคต จะลดน้อยลงอย่างมาก ซึ่งจะทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุลดลง และภาระที่รัฐต้องแบกรับในการให้สวัสดิการผู้สูงอายุ ก็จะลดลงอย่างมาก โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ประชากรมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็วมากในปัจจุบัน ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงสถานการณ์การมีอายุสูงขึ้นของประชากร และกำลังเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสังคม

ผู้สูงอายุ ในการวางแผนนโยบายและมาตรการต่างๆ ที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้สูงอายุนั้น แม้แต่ค่านิยมและแนวคิดในการนิยามผู้สูงอายุที่ใช้และเป็นที่เข้าใจกันในสังคม ก็มีความสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามไป การศึกษานี้ จึงตั้งใจจะเสนอแนวคิดใหม่ในการนิยามผู้สูงอายุ ซึ่งแทนที่จะใช้แนวความคิดเดิมที่ติดอยู่กับการกำหนดจำนวนปีที่มีชีวิตอยู่มาแล้วคือ 60 ปี เป็นเกณฑ์เรียกผู้สูงอายุ เสนอให้พิจารณาจำนวนปีของชีวิตที่คาดว่าจะเหลืออยู่ต่อไปเป็นเกณฑ์ในการนิยามผู้สูงอายุ ด้วยเหตุนี้ ผู้สูงอายุตามนิยามเดิมอาจเหมาะสมกับสถานการณ์สุขภาพคนไทยเมื่อ 40-50 ปีที่แล้ว แต่ทุกวันนี้คนไทยที่มีอายุ 60 ปี คาดว่าจะมีชีวิตอยู่ต่อไปโดยเฉลี่ยอีกนานกว่า 20 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ยังแข็งแรง การศึกษานี้ ได้เสนอให้เลื่อนอายุของผู้สูงอายุจากเกณฑ์เดิม 60 ปี ที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ ขึ้นเป็น 65 ปี หากเปลี่ยนนิยามว่าผู้สูงอายุ คือ ผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ย่อมมีผลตามมาอีกมากมาย เช่น การนำเสนอสถิติข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างอายุของประชากรก็ต้องเปลี่ยนไป ดัชนีตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับภาวะสูงวัยของประชากรก็ต้องเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนิยามใหม่ด้วย และประการสำคัญคือ ระบบการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ เมื่อเริ่มต้นของการได้รับสวัสดิการเพิ่มสูงขึ้นจาก 60 ปี เป็น 65 ปี จำนวนผู้สูงอายุอยู่ในข่ายได้รับสวัสดิการก็จะลดน้อยลง และจำนวนปีที่ผู้สูงอายุจะได้รับสวัสดิการก็จะสั้นลง ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า นอกจากจะเป็นการเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์สุขภาพที่ดีขึ้นของคนไทยแล้ว ยังเป็นเรื่อง “จำเป็น” ที่ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนนิยามของผู้สูงอายุให้สูงขึ้นจาก 60 ปี ให้เป็นผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป เสียตั้งแต่บัดนี้

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคนอื่นๆ (2553: 4-6) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “โอกาสเข้าถึงงานที่ดีมีความมั่นคง” โดยการวิเคราะห์ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2552 พบว่า ได้แบ่งคนทำงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มคนทำงานในระบบ (ประมาณ 14.5 ล้านคน) ได้แก่ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างเอกชน และกลุ่มคนทำงานนอกระบบ (ประมาณ 24.1 ล้านคน) ซึ่งกลุ่มใหญ่ก็คือ แรงงานนอกระบบมีอยู่หลายกลุ่มด้วยกัน โดยกลุ่มที่มีจำนวนแรงงานมากที่สุดคือ ผู้ประกอบวิชาชีพ (ประมาณ 8.4 ล้านคน) ที่มีฝีมือขั้นสูง และระดับปานกลาง (ประมาณร้อยละ 25.8) ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ดีและมีความมั่นคงจากการใช้ระบบประกันของเอกชน ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 74.2 ล้านเป็นผู้มีความเสี่ยงสูงกับรายได้ที่ไม่มั่นคงและอยู่ในภาวะยากจน โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับวัยสูงอายุที่ด้อยโอกาสและขาดหลักประกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มที่มีปัญหารายได้และความมั่นคงเป็นพิเศษ รัฐควรเน้นเรื่องการลดค่าใช้จ่าย การหารายได้และการรักษาสุขภาพทางกายและใจ เช่น 1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมมากขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุแสดงศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนที่อาศัย เน้นกระบวนการที่ทำให้ผู้สูงอายุมีความสุข 2) เพิ่มโอกาสการทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุโดยการขยายอายุเกษียณและยกเลิกข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุสำหรับการจ้างแรงงานใหม่ 3) เสริมสร้างทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับสภาพของผู้สูงอายุโดยประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานตัวแทนของภาครัฐในระดับท้องถิ่น 4) ต้องมีการแสวงหาแนวคิดร่วมกันเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานได้รับโอกาสในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน 5) กำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ เสนอโอกาสงานให้กับผู้สูงอายุ จัดสถานที่ทำงานให้ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เป็นต้น

สมรักษ์ รักษาทรัพย์; กาญจน์ กังวานพรศิริ; และ นงนุช อินทวิเศษ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ" โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองของ Karasek โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจในงาน ภาระงานที่ต้องทำ และชนิดประเภทของงานและความกดดันของงาน โดยมีตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ ทักษะ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และการพิจารณาค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า ค่าจ้างที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุควรเป็นค่าที่อยู่ระหว่างค่าจ้างสูงสุดและค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนั้นๆ การกำหนดค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุไม่ควรเป็นค่าจ้างสูงสุดของตำแหน่งนั้นๆ เพราะสุขภาพของผู้สูงอายุที่เสื่อมสภาพลงตามอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง ขณะเดียวกันก็ไม่ควรเป็นค่าจ้างต่ำสุดของตำแหน่งนั้นๆ เพราะผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ต้องบวกค่าประสบการณ์ไว้ในค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุ แต่จะอยู่ ณ ระดับใดขึ้นอยู่กับตลาดแรงงานผู้สูงอายุและภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น โอกาสที่ผู้สูงอายุจะได้รับการจ้างงาน นายจ้างกว่าร้อยละ 80 เห็นว่า ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างผู้สูงอายุทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังมองไม่เห็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสังคมไทย ถ้าสถานประกอบการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือก็สามารถจ้างแรงงานต่างชาติที่อยู่ในวัยทำงาน เพราะกฎหมายเปิดโอกาสให้ คนกลุ่มนี้มีค่าจ้างไม่สูง มีความอดทนทำงาน แต่ถ้าขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะมีความรู้และมีประสบการณ์ สถานประกอบการจะจ้างผู้สูงอายุที่ทำงานกับสถานประกอบการก่อนเกษียณให้ทำงานต่อ และถ้าผู้ที่มีทักษะ มีประสบการณ์จากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นแล้วมาสมัครงานใหม่โอกาสที่จะได้รับจ้างมีน้อยมาก ยกเว้นในสถานประกอบการขนาดใหญ่อาจเห็นความจำเป็นต้องจ้างข้าราชการที่เคยมีตำแหน่งสูงๆ ให้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือการดำเนินการจ้างผู้สูงอายุให้ทำงานต่อมีสองลักษณะ คือ จ้างให้มาทำงานสัปดาห์ละ 2-3 วัน โดยจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าเดิม และจ้างให้มาทำงานเหมือนเดิมให้เดือนเท่าเดิม แต่ให้ภาระงานลดลงบ้าง

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2553: 245-258) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท" โดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุ จำนวน 2,018 คน ใน 8 จังหวัด โดยการสัมภาษณ์ระดับลึกและสนทนากลุ่มบุคคล/ตัวแทน ผลงานวิจัยได้นำเสนอว่า ด้านการทำงานและการประกอบอาชีพ พบว่า มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ยังทำงาน/ประกอบอาชีพ โดยเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่ต้องทำงานคือ เพื่อเลี้ยงชีพหรือหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว หรือต้องการต้องการพึ่งตนเอง รองลงมาคือต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และร่างกายยังแข็งแรงพอทำงานไหว ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงานให้เหตุผลว่า สุขภาพไม่แข็งแรงเจ็บป่วย ทำไม่ไหว มีโรคประจำตัว ต้องเลี้ยงหลาน/เฝ้าบ้าน ซราภาพ ลูกไม่ให้ทำ และต้องการพักผ่อนตามลำดับ มีอาชีพหลักคือ ทำการเกษตร ค้าขาย ให้บริการ ผลิตภัณฑ์ใช้ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นเจ้าของกิจการเอง ความคิดเห็นของผู้สูงอายุต่อการทำงานประกอบ ส่วนใหญ่ 2 ใน 3 มีความเห็นว่าผู้สูงอายุควรต้องทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้/มีรายได้เสริม ต้องการมีสังคม และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คืองานที่ทำเป็นครั้งเป็นคราว สามารถปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานได้ หรือเป็นงานที่ทำในลักษณะของการรวมกลุ่มมีสถานที่ทำงานในหมู่บ้านและชุมชนที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ ประเภทงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานที่เน้นทักษะ ฝีมือและประสบการณ์รูปแบบการมีงานทำของผู้สูงอายุ มี 2 ลักษณะ คือ 1) การทำงานในลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นการทำงานนอกระบบ เช่น งานในภาคเกษตรที่ทำในรูปของเศรษฐกิจ

พอเพียง และการประกอบอาชีพอิสระ ส่วนใหญ่เป็นงานที่มีต้นทุนต่ำ อาศัยเงินทุนจากเงินออมหรือเงินทุนหมุนเวียน ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีต่ำหรือใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ดั้งเดิม มีตลาดแคบสามารถบริหารจัดการได้ง่าย แต่ได้รับความสนใจจากภาครัฐน้อย ส่วนผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบมีน้อยมาก 2) การทำงานในลักษณะของการรวมกลุ่มส่วนใหญ่ทำผ่านองค์กรที่มีอยู่แล้วในชนบท เช่น ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพต่างๆ วิสาหกิจชุมชน โครงการ OTOP ซึ่งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืน จะมีผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการ มีความเสียสละ การดำเนินงานประกอบด้วยคนหลายวัย ไม่ค่อยมีปัญหาด้านการตลาด มีหลายหน่วยงานให้การสนับสนุนสมาชิกมีรายได้ประจำ สม่่าเสมอแนวทางการสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ 1. สร้างความตระหนักในเรื่องความสำคัญในการทำงานของผู้สูงอายุ 2. ภาครัฐส่งเสริมการรวมกลุ่มในรูปแบบต่างๆ ให้มากขึ้น 3. ถอดบทเรียนด้านการทำงานของผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ 4. จัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุในตำบลและหมู่บ้าน 5. ทดลองรูปแบบการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท 1) การดำเนินการควรต่อยอดจากชมรมผู้สูงอายุหรือต่อยอดจากกลุ่มอาชีพที่มีอยู่เดิม 2) ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดแนะแนวอาชีพตามภารกิจของหน่วยงาน 3) ขยายภาคีเครือข่ายการทำงานสู่สาขาสภาผู้สูงอายุจังหวัด องค์กรพัฒนาเอกชน (FOPDEV) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) บูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการสร้างงาน สร้างอาชีพแก่ผู้สูงอายุ ที่เชื่อมโยงกับตลาดในพื้นที่ 5) ให้มีการสร้างงานในจังหวัดแก่ผู้สูงอายุร่วมกับภาคเอกชน 6) การส่งเสริมผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพอิสระ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำธุรกิจการบริหารจัดการการตลาดและสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงแหล่งทุน 7) จัดทำทำเนียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

ปริญญ์ ชูเลขา (2554: 50) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รายได้และรายจ่ายผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาถึงแหล่งที่มาของรายได้ และรายจ่ายผู้สูงอายุและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบถึงมาตรฐานการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยการศึกษาจากเอกสารการสัมภาษณ์ และการออกแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้ เป็นผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวนตัวอย่าง 121 ตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่าผู้สูงอายุมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย โดยกลุ่มผู้สูงอายุร้อยละ 37.2 มีรายได้ไม่พอเพียง เพราะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่มีอาชีพ จึงไม่มีแหล่งรายได้ ส่วนร้อยละ 62.8 ของกลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้พอเพียง โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุมีอาชีพรับราชการมาก่อน จึงมีแหล่งรายได้จากบำนาญอย่างเดียว

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร; และคนอื่นๆ (2554: 284-302) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนผู้สูงอายุ” โดยทำการศึกษากับผู้กู้ยืมเงิน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สูงอายุประกอบอาชีพจากกองทุนผู้สูงอายุ จำนวน 854 ราย โดยใช้การศึกษาด้วยวิธีเยี่ยมชมการประกอบอาชีพและการสังเกต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่กู้ยืมรายบุคคล เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.3 เป็นผู้สูงอายุในวัยต้น มีอายุระหว่าง 60-69 ปี มากที่สุด ผู้กู้ยืมรายบุคคลได้นำเงินไปประกอบอาชีพค้าขายมากที่สุดโดยนำเงินไปประกอบอาชีพค้าขาย ประเภท ‘ขายของชำ’ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุเลือกประกอบอาชีพที่ไม่ต้องลงแรงมากนัก สามารถใช้ที่บ้านหรือที่อยู่อาศัยของตนเป็นแหล่งประกอบอาชีพได้ และส่วนหนึ่งเป็นอาชีพเดิมที่เคยทำอยู่ก่อนการกู้ยืม เช่นเดียวกันกับการกู้ยืมเงินไปทำ

ไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ หรือทำนา ซึ่งเป็นอาชีพเดิมของผู้มีจำนวนหนึ่งเช่นกัน เมื่อนำข้อมูลส่วนบุคคลมาพิจารณาประกอบ จะเห็นว่าเกินกึ่งหนึ่งของผู้ที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี ซึ่งเป็นผู้สูงอายุวัยต้นนั้น ยังคงมีศักยภาพทั้งทางด้านร่างกายและอื่นๆ ในการประกอบอาชีพเดิมของตนเองต่อไป แต่ต้องการรักษาให้อาชีพของตนดำรงอยู่ หรือต้องการขยายอาชีพเดิมให้ดียิ่งขึ้นแสดงถึงศักยภาพด้านทางเศรษฐกิจที่มี ผู้สูงอายุยังสามารถหารายได้ หรือเป็นแหล่งทุนให้แก่สมาชิกในครอบครัว รวมทั้งสามารถช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวยามมีปัญหาทางการเงินได้ ปัจจัยความสำเร็จที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ได้แก่ การมีความรู้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้นๆ โดยพบว่า มีการประกอบอาชีพในลักษณะเดิมทำอยู่แล้ว แต่ขอกู้ยืมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่ เช่น การลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิต การพัฒนาคุณภาพสินค้า การซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อให้การผลิตได้ผลผลิตจำนวนมากและมีคุณภาพมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มหนึ่งมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในอาชีพได้มากกว่าการกู้เงินไปเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ภายใต้วงเงินที่จำกัด ซึ่งเป็นไปตามปัจจัยสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ คือ การมีทักษะความชำนาญที่มีอยู่เดิมเป็นพื้นฐาน อีกประการอีกหนึ่งคือ การมีตลาดรองรับสินค้าที่ดี พบว่า ผลผลิตทางการเกษตรบางประเภทมีความต้องการของตลาดสูง สร้างรายได้ที่ดี แต่หากอาชีพนั้นๆ ไม่เป็นที่ต้องการ และผู้สูงอายุไม่มีการวิเคราะห์ความต้องการของตลาดหรือนิยมทำตามๆ กัน ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จซึ่งแท้จริงแล้วปัจจัยหลักในการประกอบอาชีพไม่ได้มีเพียงทุนและความตั้งใจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรส่วนของการจ่ายเงินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการกองทุน ผู้สูงอายุในส่วนภูมิภาคให้เข้มแข็ง สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ระดับการบริหารจัดการ สร้างเครือข่ายการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานในส่วนภูมิภาคและองค์กรที่เป็นตัวแทนผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น และควรให้ความสำคัญกับคณะกรรมการผู้สูงอายุในระดับจังหวัด การเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวุฒิ และในระดับปฏิบัติ ควรพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้อุดหนุนเงินทุน โดยยึดอัตราค่าใช้จ่ายของทางราชการเป็นเกณฑ์

ฉัตรพล วุฒิรักษ์จร (2555: 74-84) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสินประจำปี 2553” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป ปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุ การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดประจำปี 2553 ทั่วประเทศ จำนวน 103 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 32.0 มีอายุเฉลี่ยในปีที่เกษียณเท่ากับ 52.9 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.9 ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 72.8 ต้องการใช้เวลาเกษียณเพื่อพักผ่อน และผลตอบแทนจากการคืนภาษีพบเป็นที่น่าพอใจ สาเหตุหลักของการตัดสินใจต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มีต้นทุนรวมเท่ากับ 6,136,497 บาท ซึ่งสูงกว่าผลตอบแทนที่มีมูลค่าเพียง 3,607,468 บาทต่อคน

และในทุกช่วงอายุมีต้นทุนและผลตอบแทนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1,233,426 บาท และ 4,798,966 บาท พนักงานที่มีช่วงอายุ 41-45 ปี มีต้นทุน และมีผลตอบแทนมากที่สุด โดยเฉลี่ยต่อคนสูงสุด เท่ากับ 3,982,073 บาท และ 10,710,366 บาท หากพิจารณาตามระดับงาน มีต้นทุนรวมโดยเฉลี่ยในแต่ละระดับงาน เท่ากับ 5,569,709 บาท แบ่งออกเป็นต้นทุนทางตรงโดยเฉลี่ย เท่ากับ 632,066 บาท และทางอ้อมโดยเฉลี่ย เท่ากับ 4,937,643 บาท พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนรวมมากที่สุด เท่ากับ 6,710,961 บาท และผลตอบแทนรวมโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,451,884 บาท พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 4,372,422 บาท การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการเกษียณอายุก่อนกำหนด ตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่ามูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เท่ากับ -2,529,029 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.5 และทุกระดับงานมีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นลบ และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เป็นศูนย์ และพนักงานที่มีอายุ 56 - 59 ปี มีมูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นบวกเท่ากับ 190,752 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 1.1 แสดงถึงความคุ้มค่า และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือพนักงานที่เกษียณอายุมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันเพิ่มขึ้นมา

ธีระ สนิตชาวัณณ์; และ พรทิพย์ เนติมาร์ตกุล (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของแรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมสูงอายุในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของแรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมสูงอายุในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความพร้อมในมิติทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการเตรียมรับบทบาทและสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระดับครอบครัว ชุมชน และสังคม ด้านสวัสดิการสังคมในแง่ของการศึกษาและเป็นการสมาชิกกลุ่มในชุมชน และด้านการใช้เวลาว่างและงานอดิเรก ในด้านสุขภาพแรงงานนอกระบบก็มีความพร้อมอย่างมากเช่นเดียวกันทั้งในด้านการเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกายและการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจต่อการเป็นผู้สูงอายุ การพยายามพึ่งพาตนเอง และติดตามข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพเป็นประจำ อย่างไรก็ตาม ด้านมิติทางเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัย มีหลายองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงความไม่พร้อมต่อการเป็นผู้สูงอายุ ในด้านเศรษฐกิจ เช่น การไม่ได้จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน การออมเงินในรูปแบบการฝากสะสม และการหารายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ ในด้านที่อยู่อาศัย เช่น การจัดเตรียมลักษณะของที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับคนสูงอายุ การเอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตเมื่อเป็นผู้สูงอายุจากภาครัฐ อาทิ เงินกู้ที่อยู่อาศัย สวัสดิการต่าง ๆ การใช้บริการด้านที่อยู่อาศัยจากรัฐและเอกชน สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้คือ 1) ตระหนักว่าการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้สูงอายุเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล การมอบสวัสดิการทางสังคมโดยที่ปัจเจกบุคคลไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดชีวิตอนาคตของตนเองนั้นสร้างปัญหาและความหนักใจให้แก่หลายฝ่าย 2) จัดสวัสดิการโดยใช้ค่านิยมทางสังคมที่อยู่บนความเป็นอัตลักษณ์ของไทยโดยเรียนรู้แนวทางของประเทศอื่น 3) กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่ระดับชุมชน 4) สร้างความน่าเชื่อถือของระบบประกันสังคม รวมถึงสวัสดิการทางสังคมอื่น ๆ 5) จัดเงื่อนไขด้านเวลาในการจ่ายเงินเข้าระบบโดยพิจารณาตามอาชีพของแรงงานนอกระบบ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย; และ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2555: 1-2, 51-54) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประมาณการงบประมาณสำหรับผู้สูงอายุและแหล่งที่มาของเงิน โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อกำหนดหลักการ กรอบแนวคิด และความครอบคลุมของสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจและประชากรในระยะเวลาภายใต้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552” เพื่อกำหนดหลักการ กรอบแนวคิด และความครอบคลุมของสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจและประชากรในระยะเวลาภายใต้ “แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 2) ประเมินการงบประมาณรวมภาครัฐที่ต้องใช้ในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ โดยศึกษาความเป็นไปได้ของชุดโครงการและมาตรการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้โครงการสวัสดิการผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการภาคประชาชน 3) ประเมินการแหล่งที่มาของเงินทุนของภาครัฐเพื่อนำมาใช้สำหรับการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ และความร่วมมือของภาคีต่างๆ (ภาคเอกชน ภาคครัวเรือน และภาคชุมชน) ในการร่วมกันรับภาระค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทยในระยะ 10 ปี ข้างหน้าเพิ่มเติมจากระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยข้อเสนอแนะนี้ต้องตรงกับความต้องการของประชาชนอีกทั้งมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเมื่อพิจารณาจากความเหมาะสมด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 1) การเพิ่มค่าครองชีพให้กับผู้สูงอายุที่ยากจนให้เท่ากับเส้นความยากจน (เบี่ยยังชีพยากจน) 2) การเพิ่มค่าครองชีพให้กับผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิงทุกคน (เบี่ยยังชีพพึ่งพิง) 3) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงาน/อาชีพที่เหมาะสมทำ 4) การดูแลผู้สูงอายุให้ทั่วถึง/เพียงพอที่จะรองรับผู้สูงอายุที่ต้องการรับการดูแล เช่น จัดตั้งศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ/สถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ/ บริการการดูแลผู้สูงอายุแบบ Long Term Care 5) การให้เงินสงเคราะห์จัดการศพอย่างทั่วถึง โดยต้องให้บริสุทธิธนี้อย่างถ้วนหน้า 6) การส่งเสริมให้สังคมโดยรวมคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุในด้านต่างๆ 7) การส่งเสริมให้ภาคีอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ

กรมการจัดหางาน (2556: 62-65) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ 3) ศึกษาบทบาทและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บทบาท และความพร้อมในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกือบทั้งหมดเห็นด้วยกับการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในปัญหาการเป็นสังคมผู้สูงอายุของไทย ซึ่งนับวันจะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ปัญหาที่ตามมาก็คือ อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุสูงขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายที่สำคัญสองประการ ประการแรก คือ แนวทางความร่วมมือระหว่างกรมการจัดหางานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ ควรร่วมดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ สนับสนุนให้ผู้สูงอายุรับงานไปทำที่บ้าน และการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ โดยค่าจ้างจากการทำงานนั้นควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่สำหรับผู้สูงอายุ ทั้งนี้อาจพิจารณาตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละพื้นที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตั้งอยู่ และประการที่สอง คือ การร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุควรเริ่มจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ และมีบุคลากรเพียงพอ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กุศล สุนทรธาดา (2557: 41-47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “จัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาโจทย์ของการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ กำหนดทิศทางของยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ค้นหาหลักการในการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมทั้งมาตรการต่างๆ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ และการดำเนินการด้านการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุทั้งในประเทศและต่างประเทศ และทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่างๆ (Stakeholders analysis) เพื่อสอบถามความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ ผลการศึกษา พบว่า การขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรครอบคลุมประเด็นการส่งเสริมการจ้างงานในระบบทั้งภาครัฐและเอกชน และการขยายโอกาสด้านอาชีพของผู้สูงอายุ นอกเหนือจากการต้องการทำงาน สำหรับทิศทางของยุทธศาสตร์ และกลไกในการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการในระยะสั้น 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ 1 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบภาครัฐ ซึ่งมีสำนักงานข้าราชการพลเรือนเป็นกลไกดำเนินการหลัก ยุทธศาสตร์ 2 ขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบภาคเอกชนโดยการนำร่องการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในสถานประกอบ โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นกลไกหลัก ยุทธศาสตร์ 3 การส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ โดยมีกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพาณิชย์ และภาคเอกชน เป็นกลไกหลัก สำหรับยุทธศาสตร์ระยะยาว ได้แก่ ยุทธศาสตร์ 4 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และยุทธศาสตร์ 5 พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านการจ้างงานและติดตามประเมินผล ส่วนมาตรการต่างๆ มีหลายมาตรการในแต่ละยุทธศาสตร์

ซิทโซว (Zitzow and King. 1984: ABSTRACT) ได้ทำการศึกษา เปรียบเทียบการวางแผนการเตรียมตัวก่อนเกษียณระหว่างชนพื้นเมืองอเมริกันและชนผิวขาว ในหมวดหมู่การเงิน สังคม ความสามัคคีในครอบครัว การเคลื่อนไหว/สุขภาพ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพ การจัดการเวลา การพักผ่อน/ความบันเทิง ความรู้สึกมั่นคง และกระบวนการสติปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ชนผิวขาวมีคะแนนทุกหมวดหมู่ของการวางแผนก่อนเกษียณสูงกว่าชนพื้นเมือง ความแตกต่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ ความปลอดภัย การเคลื่อนไหว/สุขภาพการจัดการเวลา และความรู้สึกมั่นคง

วิกินส์ และ เฮนเดอร์สัน (Wiggins and Henderson. 1996 : ABSTRACT) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวางแผนก่อนเกษียณของพยาบาลวิชาชีพหญิงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลสำหรับความเข้าใจในการวางแผนก่อนเกษียณของผู้หญิงทำงานและอธิบายการวางแผนก่อนเกษียณด้านสุขภาพและการเงิน โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้หญิงทำงานจำนวน 145 คนที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจากสถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยมีอายุ 40 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนการเกษียณทั้งวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีขอบเขตจำกัด ความรู้

เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพและเศรษฐกิจมีประโยชน์ต่อการวางแผนเกษียณ นอกจากนี้ยังพบจุดอ่อน จุดแข็งในกระบวนการวางแผนเกษียณของผู้หญิงทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อลดปัญหาระหว่างเกษียณ

เฮอเชล และโมเวน (Hershey; & Mowen. 2000: ABSTRACT) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นทางจิตวิทยาในการเตรียมความพร้อมทางการเงินเพื่อการเกษียณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวด้านการเงินสำหรับการเกษียณ โดยกลุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 230 คน พบว่า โครงสร้างทางบุคลิกภาพ และความรู้ด้านการเงินสามารถทำนายการวางแผนก่อนเกษียณของบุคคลได้

ลีมัส (Lemus. 2008: ABSTRACT) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวางแผนเกษียณ : กระบวนการทางสติปัญญาและการสื่อสารกลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 207 คน ผลการศึกษาพบว่าการสื่อสารโดยการแสวงหาข้อมูลมีบทบาทสำคัญต่อการวางแผนเกษียณ นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่ใจในการเกษียณ การค้นหาข้อมูล และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สำหรับบทบาทของกระบวนการทางจิตวิทยาสังคมที่มีต่อการเกษียณยังไม่มีชัดเจน

ชัทเทอจี และเฮอเบิร์ต (Chatterjee; & Herbert. 2009: ABSTRACT) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการวางแผนเกษียณในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาจะครอบคลุมพฤติกรรมการออมของพนักงานภาครัฐและเอกชน โดยใช้ข้อมูลการสำรวจพฤติกรรมรายได้และรายจ่ายของครัวเรือน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงเศรษฐศาสตร์จุลภาคของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนของประชากรเพิ่มขึ้นตามอายุรายได้ และระดับการศึกษา พนักงานภาครัฐมีส่วนร่วมในโครงการผลประโยชน์หลังออกจากงานมากกว่าพนักงานภาคเอกชน และมีการมีส่วนร่วมในโครงการสมทบเงินในระดับต่ำ

5.3 งานวิจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ ศิริบุญ (2543: 87 - 89) ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ และการตอบสนองของชุมชนต่อปัญหาและความต้องการ โดยศึกษากรณีตัวอย่างการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ มีพื้นที่ศึกษา 4 พื้นที่ คือ กรุงเทพมหานคร ขอนแก่น เชียงใหม่ และสุพรรณบุรี พบว่า ปัญหาที่สำคัญของผู้สูงอายุ คือ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาทางด้านจิตใจปัญหาครอบครัว และปัญหาอื่น ๆ ข้อค้นพบสำคัญจากการศึกษา คือ ผู้สูงอายุเป็นในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงมีปัญหาในเรื่องความเหงาและความว่าห่วยต้องการการพบปะสังสรรค์ หรือการเมืองครที่ที่จะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโน้ตศน์ (Stereotype) ที่มีต่อผู้สูงอายุเมื่อเข้าสู่วัยชรา มักต้องการใช้ชีวิตอย่างสันโดษและสงบกับสมาชิกในครอบครัวนั้น ไม่น่าจะเป็นจริงในสังคมปัจจุบันและอนาคต เมื่อศึกษาการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการโดยคนในชุมชน พบว่า การรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อเกื้อหนุนผู้สูงอายุและการรวมกลุ่มของคนในชุมชนเพื่อผู้สูงอายุยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ เป็นรูปของการช่วยเหลือกันเป็นส่วนตัวหรือแก้ไขเฉพาะหน้าเป็นส่วนใหญ่ การรวมกลุ่มในรูปองค์กรที่ต่อเนื่องและเป็นเอกภาพยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ มักเป็นรูปการร่วมกันเฉพาะกิจ เพื่อจัดกิจกรรมสังคมและประเพณีเพียงชั่วคราว เมื่อบรรลุดัตฤประสงค์แล้วก็สลายไป ทำให้รูปแบบของ

กิจกรรมและบริการที่ชุมชนจัดให้แก่ผู้สูงอายุยังอยู่ในระดับต่ำและไม่หลากหลาย ต่อมาภายหลังได้จัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรม พบว่า เกิดการเกื้อหนุนและตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในระดับที่น่าพอใจ โดยผู้สูงอายุมีบทบาทเป็นทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” บริการ แต่มีปัจจัยอุปสรรคต่อการเข้ารับบริการและการร่วมงานชุมชน ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ การมีภาระงานมาก การขาดการประสานงานหรือการประชาสัมพันธ์ที่ดี และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลสำหรับในเรื่องการตอบสนองทางด้านจิตใจ ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับและความหลากหลายของกิจกรรมและบริการ ในระยะก่อนและหลังจัดตั้งศูนย์ฯ พบว่าอยู่ในระดับดีมาก สะท้อนจากระดับและความหลากหลายของกิจกรรมและบริการต่างๆ ตลอดจนระดับการได้รับบริการของผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น และระดับการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนก็เพิ่มสูงขึ้นอย่างมากด้วย

จิรศักดิ์ สุววัฒนา (2545: 92 - 96) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสถาปนาความเป็นผู้สูงอายุในสังคมสมัยใหม่ โดยใช้วิธีการศึกษา โดยการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุเป็นผลผลิตจากวาทกรรม ซึ่งหมายถึงการสร้างอัตลักษณ์และความหมายโดยความหมายในสังคมสมัยใหม่ได้แปรเปลี่ยนไปจากผลของระบบทุนนิยมที่สร้างความเป็นอื่นให้แก่ผู้สูงอายุที่เคยเปรียบได้กับ “ร่มโพธิ์ร่มไทย” ให้กลายเป็นผู้ที่เปราะบาง ไม่สามารถช่วยตัวเองได้ จนเกิดการสร้างความรู้สึกลัวต่าง ๆ ขึ้นเพื่อเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิชาพฤฒวิทยา (Gerontology) หลักการทางวิทยาศาสตร์เป็นฐานให้กับความรู้เหล่านั้นสองประการ กล่าวคือ ช่วงชิงเอาอำนาจ และเหยียบย่ำความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงอายุเหล่านั้นด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์และการแสดงความคิดเห็นของผู้สูงอายุในชุมชนชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ถึงวิถีชีวิตของผู้สูงอายุในอดีตและการที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปใช้ชีวิตในแบบสมัยใหม่ ความเห็นของกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนดังกล่าว ได้แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกที่ต่ำต้อยและไม่มั่นคงในวิถีทางของการพัฒนาโดยสรุปแล้ว ที่ผ่านมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในประเด็นที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของผู้สูงอายุที่สะท้อนความต้องการที่แท้จริงของตัวผู้สูงอายุเอง เพื่อการจัดการการเรียนรู้หรือการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุก็ยังไม่ปรากฏ หรือหากมีก็ยังไม่ชัดเจนเท่าใดนัก

มานพ ต้นสุภานัน; และคนอื่นๆ (2553: 43-48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินมาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมในชุมชน เทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา อำเภอดงจังหวัดเชียงใหม่” โดยศึกษาเรื่องผู้สูงอายุซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการศึกษากระบวนการการขับเคลื่อนขบวนการผู้สูงอายุในตำบลหนองตองทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในชีวิต, ด้านการศึกษา, ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยตำบลหนองตองได้เป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันสำรวจตรวจสอบ ถึงมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่อย่างไรตามเกณฑ์ของรัฐบาล ดังนั้น ในการนี้คณะศึกษวิจัย จึงได้พิจารณาร่วมกันที่จะประเมินถึงมาตรฐานที่มีอยู่ และการตรวจติดตามประเมินผลตามแนวทางที่สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุได้วางกรอบการทำงานไว้จากการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุในตำบลหนองตองผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดตามมาตรฐานผู้สูงอายุทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสรุปได้ว่า ในดัชนีด้านความมั่นคงในชีวิตด้านสุขภาพ พบว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับการตรวจสุขภาพทั่วไปประจำปี คิดเป็นร้อยละ 86.70 และผู้สูงอายุที่ได้รับการดูแลและรักษาโรคเมื่อเจ็บป่วย คิดเป็นร้อยละ 97.70 ด้านครอบครัวและการอยู่อาศัยผลการศึกษาพบว่า

ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัวหรือในบริเวณใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 96.00 ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับบุตร/ธิดา และคู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 44.60 และ 36.90 ตามลำดับ รองลงมาคือ อยู่คนเดียว คิดเป็นร้อยละ 10.30 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พบว่า ผู้สูงอายุที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกทำร้ายร่างกายและจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ด้านนี้ด้านการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับการศึกษาอบรม เรียนรู้ ตามความสนใจ ความถนัดหรือความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 78.30 และเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสาร คิดเป็นร้อยละ 97.80 ด้านนี้ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 71.50 และผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานและมีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 63.40 และ ผู้สูงอายุที่มีเงินออม คิดเป็นร้อยละ 62.00 ด้านนี้ด้านสังคมพบว่า ผู้สูงอายุที่ได้ปฏิบัติศาสนกิจที่ตนนับถือ คิดเป็นร้อยละ 96.70 และที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 80.20 ตลอดจนผู้สูงอายุที่มีการถ่ายทอดภูมิปัญญา/องค์ความรู้หรือทักษะชีวิตให้กับลูกหลานหรือชุมชนคิดเป็นร้อยละ 94.70 ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นและการหนุนเสริมศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุในตำบลหนองตอง เป็นสำคัญ

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2553: 151-158) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตและระดับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุไทย” เพื่อต้องการทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่มีเกณฑ์มาตรฐานสุขภาพจิตระดับดี กลาง และต่ำ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจสภาวะสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งดำเนินการโดยกระทรวงสาธารณสุข เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2551 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 6,231 ราย ที่อยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิต 3 ระดับ คือ ดี กลาง และต่ำ การวิเคราะห์ได้แบ่งผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่มวัย คือ ผู้สูงอายุวัยต้น อายุระหว่าง 60 - 64 ปี ผู้สูงอายุวัยกลาง อายุระหว่าง 65 - 74 ปี และผู้สูงอายุวัยปลาย อายุ 75 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาสะท้อนว่า มิติคุณภาพชีวิตระดับดีและดีมากของผู้สูงอายุไทยทุกกลุ่มวัย ผันแปรไปในทิศทางเดียวกับเกณฑ์ระดับสุขภาพจิตเดียวกันมิติการยอมรับวิถีชีวิตและทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปเกี่ยวกับพฤติกรรมวัยรุ่นไทยรุ่นหลานเหลน อย่างไรก็ตามยังมีผู้สูงอายุ 1 ใน 4 ที่อยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตกลางและต่ำ ที่ยังมีคุณภาพชีวิตระดับต่ำถึงต่ำมากอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับมิติครอบครัว มิติการยอมรับสภาวะการควบคุมอารมณ์และจิตใจ มิติสุขภาพจิตด้านจิตใจและมิติระดับความสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ข้อเสนอแนะหน่วยงานทุกภาคส่วนที่รับผิดชอบในการแก้ปัญหาผู้สูงอายุ ควรสนใจ และเข้าถึงประเด็นเล็กน้อยบางประเด็นที่สามารถเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจของผู้สูงอายุ เพื่อนำมาสร้างเป็นกลยุทธ์ให้ผู้สูงอายุดูแลตนเองเนื่องจากมิติทางด้านจิตใจและระดับความสุข เป็นมิติที่ผู้สูงอายุต้องช่วยเหลือดูแลตนเองเป็นด้านหลักองค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) มีเกณฑ์ว่าประเทศใดที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นสัดส่วนเกินกว่าร้อยละ 10 และสัดส่วนของประชากรอายุเกินกว่า 65 ปีขึ้นไป สูงกว่าร้อยละ 7 แสดงว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) ในปี พ.ศ. 2550 ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.7 และสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติคาดประมาณว่า ในอีก 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2573) ประชากรไทย 1 ใน 4 คน จะเป็นผู้สูงอายุ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสูงอายุดังกล่าว จึงเป็นที่ชัดเจนแล้วว่า ปัจจุบันประเทศไทยเป็นหนึ่งในอีกหลายประเทศที่ได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ภาครัฐและภาคเอกชนต่างตระหนัก

ในสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุกันอย่างจริงจังมากขึ้นและต่อเนื่อง โดยดำเนินนโยบายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุ จนสามารถสร้างเสริมให้ประชากรสูงอายุในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ นโยบายการส่งเสริมที่ผ่านมามีให้เห็นได้ว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ได้รับการปฏิบัติจากผู้ใ้คนอื่น ๆ ทั้งจากนโยบายภาครัฐและเอกชน เช่น การส่งเสริมสวัสดิการ เงินบำนาญ ค่าครองชีพผู้สูงอายุ การรักษาพยาบาลด้านสุขภาพกายและจิต การให้บริการด้านสิ่งแวดล้อม และภาวะการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ผลงานวิจัยทางด้านวิชาการที่มีผู้จัดทำหลายเรื่องยังได้เน้นให้เห็นว่าครอบครัวและชุมชนดูแลผู้สูงอายุอย่างอบอุ่น อย่างไรก็ตาม จากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่ผ่านมา ผลที่เห็นได้ชัดเจน คือ คุณภาพชีวิตด้านร่างกายของผู้สูงอายุดีขึ้น ส่วนคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์และจิตใจนั้นยังเห็นไม่ชัดเจน เนื่องจากเป็นเรื่องส่วนบุคคลและเป็นนามธรรมที่วัดยาก และจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อ พ.ศ. 2550 พบว่า ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มประชากรที่มีโอกาสเกิดโรคซึมเศร้าได้มากกว่าวัยอื่นๆ โดยพบวาร์้อยละ 30 ของผู้สูงอายุมีประสบการณ์การมีภาวะซึมเศร้าที่รุนแรงส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันอย่างน้อย 1 ครั้ง ผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้ามีอาการเศร้าหรือหดหู่อย่างต่อเนื่อง รู้สึกเสียใจ ผิดหวังอ้างว้าง เบื่อ เซ็ง ท้อแท้ อ่อนอกอ่อนใจ ทอดอาลัยในชีวิต งานวิจัยนี้ต้องการทำความเข้าใจผู้สูงอายุที่มีระดับเกณฑ์มาตรฐานสุขภาพจิตแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกายและจิตใจ ระดับความสุข การยอมรับสภาวะการควบคุมอารมณ์และจิตใจ ตลอดจนการยอมรับวิถีชีวิตและทัศนคติของคนรุ่นใหม่ที่เป็นรุ่นหลานเหลนอย่างไร ผู้วิจัยได้โดยคาดหวังเพื่อให้เกิดการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างรอบด้านต่อไปในระยะต่อไป โดยต้องคำนึงถึงการสร้างเสริมและฝึกฝนให้ผู้สูงอายุดูแลคุณภาพชีวิตด้านจิตใจด้วยตนเอง ควบคู่ไปกับการได้รับการส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกายและสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานทุกภาคส่วนด้วย สรุปผลได้ว่า โลกในปัจจุบันเป็นโลกของผู้สูงอายุ

อมรา สุนทรธาดา (2553: 115-118) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “อาชีพหลังเกษียณในสังคมตะวันตก” โดยศึกษาจากเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น โดยมีปัจจัยหลักจากมีการพัฒนาทางการแพทย์และสาธารณสุข เศรษฐกิจและสังคม ในประเทศพัฒนาบางประเทศถึงกับต้องทบทวนกันใหม่ว่าจะให้คำจำกัดความประชากรกลุ่มนี้อย่างไร เช่น ผู้สูงอายุ (Aging population) หรือประชากรอาวุโส (Senior citizens) จากการคาดการณ์ประชากรระดับโลก ภายในปี พ.ศ. 2593 ประชากรอายุสูงกว่า 65 ปี จะมีมากเป็น 4 เท่า ของประชากรอายุต่ำกว่า 65 ปี อาทิ ประเทศญี่ปุ่น จะมีประชากรสูงอายุ (สูงอายุ 65 ปี) ประมาณครึ่งหนึ่งของประชากรรวมในราวกลางทศวรรษหน้า เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ ที่ครองอันดับสองของโลกที่ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ตามด้วยบางประเทศในยุโรป เช่น อิตาลี เยอรมนี สเปน ประชากรที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 - 2507 จะเกษียณอีกไม่กี่ปีข้างหน้า คาดประมาณว่าประชากรรุ่นนี้จะมีอายุยืนยาวถึง 80 ปี หรือมากกว่า จากปัญหาที่ว่าประชากรมีชีวิตยืนยาวขึ้น แต่อายุเกษียณยังไม่ขยับตาม จึงมีการประเมินกันว่า ประชากรหลังเกษียณมีการบริหารจัดการทรัพย์สินไว้เป็นค่าครองชีพอย่างไร รวมทั้งรัฐที่จะต้องมีงบประมาณไว้รองรับเท่าไรจึงจะเหมาะสมความมั่นคงด้านเศรษฐกิจหลังเกษียณของผู้สูงอายุ จึงเป็นประเด็นสำคัญทั้งในระดับบุคคลและระดับประเทศ ไม่ว่าจะเป็นรัฐสวัสดิการ หรือรัฐที่ยังไม่มีระบบสวัสดิการมั่นคงแบบประเทศไทย จากการสำรวจกลุ่มธุรกิจการธนาคาร Hong Kong and Shanghai Banking Cooperation ในปี พ.ศ. 2550 จากจำนวนตัวอย่าง 21,000 ราย อายุ

ระหว่าง 40 - 79 ปี ใน 21 ประเทศ พบว่า ในกลุ่มประชากรเกษียณ ที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินเดือน หรือ งานอาสาสมัครเพื่อสังคม ยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับรัฐสวัสดิการ เช่น นิวซีแลนด์ ต้องพึ่งพิงสวัสดิการจากรัฐ ประมาณร้อยละ 49 และร้อยละ 30 มีทรัพย์สินสมบัติของตนเอง เปรียบเทียบกับผู้สูงอายุในสิงคโปร์ ร้อยละ 40 มีรายได้จากทรัพย์สินของตนเอง ร้อยละ 30 มีรายได้จากทรัพย์สินการลงทุน และร้อยละ 18 ได้จากเงินบำนาญ เมื่อพิจารณาถึงประเด็นอาชีพหลังเกษียณ ขอยกตัวอย่างเฉพาะในกลุ่มประชากรในสายวิชาชีพ เช่น บุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กรด้านวิทยาศาสตร์ หรือมหาวิทยาลัย มีหลายประเทศในโลกตะวันตกไม่จำกัดเรื่องอายุในการทำงาน สามารถทำงานต่อได้หลังจากเกษียณ (65 ปี) สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และแคนาดา ยกเลิกระเบียบอายุเกษียณ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2537 ส่วนจากประเทศญี่ปุ่น และอีกหลายประเทศในยุโรป ที่ยังกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 - 70 ปี และถ้าประเมินสถิติการทำงานหลังเกษียณในกลุ่มประเทศยุโรป จะพบว่าประเทศในกลุ่มอียู เช่น ฝรั่งเศส มีเพียงร้อยละ 2 ของผู้สูงอายุชาย และร้อยละ 1 ของผู้สูงอายุหญิง ที่ทำงานหลังเกษียณ ส่วนโปแลนด์มีร้อยละ 8 และร้อยละ 3 สำหรับชายและหญิง ตามลำดับ ในออสเตรเลียและแคนาดา มีร้อยละ 12 สำหรับผู้สูงอายุชาย ต่างจากทวีปเอเชีย และแอฟริกา สำหรับทวีปแอฟริกา มีผู้สูงอายุทำงานร้อยละสูงสุด เช่น ในยูกันดา ร้อยละ 73 ของผู้สูงอายุชาย ยังต้องทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้สูงอายุในเอเชีย เช่น ตุรกี มีร้อยละ 66 และเทียบไม่ได้เลยกับสิงคโปร์ ที่มีเพียงร้อยละ 22 นอกจากการสำรวจเรื่อง Future of Retirement ดำเนินการโดย Hong Kong and Shanghai Banking Cooperation (HSBC) พบว่า ร้อยละ 25 ต้องทำงานด้วยความจำเป็นด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 21 ต้องการให้ร่างกายแข็งแรง ไม่เฉื่อยชา ร้อยละ 22 ทำงานเพราะรู้สึกว่ามันมีคุณค่า และถ้าจะเปรียบเทียบเหตุผลกับในแต่ละภูมิภาคของโลก จะพบว่า กลุ่มประเทศอเมริกาเหนือ ยุโรป และเอเชีย มากกว่าร้อยละ 50 ให้เหตุผลว่า ทำงานหลังเกษียณ เนื่องจากความจำเป็นด้านเศรษฐกิจ และร้อยละ 50 ของกลุ่มประเทศอเมริกากลางให้ความเห็นว่า ต้องการให้ร่างกายแข็งแรงไม่เฉื่อยชา ซึมเศร้า ขณะที่กลุ่มประเทศในแอฟริกา และเอเชียกลาง ร้อยละ 50 ทำงานเพราะรู้สึกว่ามันมีคุณค่า และประโยชน์ต่อครอบครัวและสังคมผู้สูงอายุหลังเกษียณทำอะไรที่ไม่ใช่อาชีพเดิม ขึ้นอยู่กับว่าจะมีงานอะไรในตลาดแรงงานที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีรายได้เพิ่มเติม ประเด็นที่น่าสนใจของอาชีพหลังเกษียณ คือ การให้โอกาสผู้สูงอายุได้ทำงานในลักษณะงาน หรือกลุ่มอาชีพที่เหมาะสม เช่น การทำงานโดยได้รับค่าตอบแทน การทำงานแบบอาสาสมัคร หรือทำเป็นงานอดิเรกเพื่อการผ่อนคลาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการรับกับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ

พาลมอ (Palmore. 1990: ABSTRACT) ได้นำเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับนโยบายคุ้มครองการทำงานของแรงงานสูงอายุของสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่า สหรัฐฯ ได้ออกกฎหมายบังคับให้ผู้ทำงานเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุ ครบ 65 ปี ในราวช่วงปี ค.ศ. 1960 หลังจากนั้น ในช่วงปี ค.ศ. 1970 ได้ยืดหยุ่นกฎหมายนี้ โดยให้มีข้อยกเว้นให้ผู้ทำงานในบางอาชีพยืดอายุเกษียณได้จนถึงอายุ 70 ปี และได้ออกระเบียบในปี ค.ศ. 1979 ให้หน่วยงานที่มีผู้ทำงานน้อยกว่า 20 คน และบุคลากรในตำแหน่งสูงขององค์กร ตลอดจนศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้ทำงานได้จนถึงอายุ 70 ปี และต่อมาในปี ค.ศ. 1993 รัฐบาลสหรัฐฯ ได้ยกเลิกอายุเกษียณของบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐและในสถาบันการศึกษาชั้นสูง อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีข้อวิพากษ์วิจารณ์

จากสาธารณชนในเรื่องแรงงานสูงอายุในหน่วยงานอย่างมาก เนื่องจากหน่วยงานจำนวนมากของสหรัฐฯ ได้พยายามจำกัดขนาดของหน่วยงานให้เล็กลง โดยการลดจำนวนกำลังคนลง และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้แทนกำลังคน ซึ่งเป็นปัญหาว่าพนักงานกลุ่มใดควรจะเป็นกลุ่มที่ถูกออกจากงาน ซึ่งจะต้องมีการเลือกระหว่างกลุ่มผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์หรือกลุ่มอายุน้อยที่มีระดับการศึกษาดี และได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ซึ่งจากผลการศึกษาสำรวจความคิดเห็นด้านแรงงานผู้สูงอายุจากหน่วยงานธุรกิจหลายแห่งของสหรัฐฯ เกี่ยวกับภาพพจน์และผลกระทบของแรงงานสูงอายุกับหน่วยงาน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 เป็นต้นมา พบผลของรายงานว่า ควรมีแรงงานสูงอายุจำนวนมากกระทบต่อระบบการทำงานในองค์กร เช่น ทำให้ไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งงานในองค์กรได้และส่งผลกระทบต่อผลการผลิตของแต่ละแผนงาน ตลอดจนกระทบต่อระบบสัมพันธ์ภาพระหว่างลูกจ้างและพนักงาน เป็นต้น และอาจทำให้การถ่ายทอด อบรม ระหว่างรุ่นลดถ่ำไม่มีพนักงานอายุน้อยเข้ามา อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีข้อคิดเห็นเชิงบวกต่อแรงงานสูงอายุว่า แรงงานผู้สูงอายุมีคุณสมบัติที่ดีหลายอย่าง เช่น มีความพร้อมในการทำงานสูง เชื่อถือได้ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเป็นต้นแบบการทำงานแก่แรงงานอายุน้อยได้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ในสังคมอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนปัจจุบันอาจต้องใช้กลุ่มแรงงานสูงอายุเป็นกลุ่มที่ถ่วงสมดุลระหว่างความคิดเห็นและการตอบสนองของกำลังคนในองค์กร โดยในองค์กรหนึ่งต้องอาศัยการทำงานของแรงงานหลายรุ่นรวมกันทั้งกลุ่มแรงงานสูงอายุและกลุ่มแรงงานอายุน้อย

ชาร์ลเนส (Charness, N.C.SJ. 2006: ABSTRACT) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานและการเกษียณอายุของชาวอเมริกา โดยได้รวบรวมผลของรายงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีอคติว่า แรงงานผู้สูงอายุจะไม่สามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ โดยจะยึดติดอยู่กับการทำงานแบบเก่าๆ อีกทั้งยังต้องจ่ายเงินเดือนให้ในระดับที่แพง ดังนั้นจึงเป็นอคติที่ทำให้นายจ้างไม่อยากจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และพบว่า ประมาณ 61% ของนายจ้างยอมรับว่าเป็นเช่นนั้นจริง ซึ่งอคตินี้ทำให้มองข้ามคุณสมบัติดีๆ ของแรงงานผู้สูงอายุ อาทิเช่น แรงงานผู้สูงอายุมีอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานน้อย มีปัญหาด้านยาเสพติดและปัญหาส่วนตัวน้อย อีกทั้งยังมีความซื่อสัตย์ต่อการทำงานของหน่วยงานและในประการสำคัญ แรงงานผู้สูงอายุมีประสบการณ์ มีความรู้ และภูมิปัญญา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งไม่สามารถทดแทนได้จากแรงงานอายุน้อย สำหรับในประเด็นของแนวความคิดที่ว่าแรงงานผู้สูงอายุไม่สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งพบว่า ไม่เป็นความจริงตามนั้น โดยแรงงานผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้งานใหม่ๆ ได้ดี ซึ่งแม้ว่าวิธีการเรียนรู้ของแรงงานผู้สูงอายุอาจไม่เหมือนแรงงานอายุน้อย แต่ในท้ายที่สุดแรงงานผู้สูงอายุยังสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยในการทำงานได้อย่างดี ความคิดของการกีดกันแรงงานสูงวัย ทำให้หน่วยงานต่างๆ พยายามจัดให้มีระบบการเกษียณอายุก่อนเวลา (Early Retirement) ในหน่วยงานของตน โดยจัดเป็นระบบบำเหน็จจากการเกษียณอายุชุดใหญ่ให้ตอบแทนด้วยผลประโยชน์จำนวนมาก อย่างไรก็ตามพบว่า ไม่ประสบความสำเร็จ และเป็นการแก้ปัญหที่ไม่ถูกต้อง ทำให้โครงการต้องเลิกล้มไป และหันมาใช้ระบบค่าตอบแทนตามปกติที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

เคลแมน (Kleyman. 2008: ABSTRACT) ได้รวบรวมเอกสารเพื่อการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุในสังคมอเมริกัน” ซึ่งพบผลว่า สังคมอเมริกันมีอคติต่อผู้สูงอายุเช่นเดียวกับสังคมอื่นๆ โดยมอง

ภาพลักษณ์ของผู้สูงอายุในเชิงลบ กลายมาเป็นลักษณะประจำ (Stereotype) ของผู้สูงอายุ เช่น ผู้สูงอายุจะมีลักษณะหลั่ม มีความคิดด้านอนุรักษ์นิยม ขณะเดียวกัน ผู้สูงอายุยังถูกมองในลักษณะของผู้เห็นประโยชน์ส่วนตนและรักความสุข ดังนั้น เมื่อถูกมองในภาพพจน์เชิงลบดังกล่าวนี้ นำไปสู่การมีอคติ (Bias) ของสังคมต่อผู้สูงอายุ และเกิดความคิดว่า ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีประโยชน์ต่อสังคม การวิจัยด้านภาพพจน์ของผู้สูงอายุในสังคมนั้น ได้มีการจัดทำมาเป็นเวลานานแล้ว ดังเช่น การวิจัยในปี ค.ศ. 1988 ที่ได้รายงานไว้ว่า ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์ต่างๆ จำนวนมากจากสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงินบำเหน็จบำนาญจากสังคม ซึ่งรัฐบาลควรจ่ายให้แก่บุคคลกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มเด็กและกลุ่มคนพิการมากกว่า อย่างไรก็ตามในเวลาที่ผ่านมามีอย่างน้อย 50 ปีนี้พบว่าทัศนคติต่อกลุ่มต่อกลุ่ม ผู้สูงอายุอยู่ในระดับที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานและการรณรงค์ของชาติเพื่อแก้ไขภาพพจน์เชิงลบของผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลงานของสมาคม OAA (Older American Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีเครือข่ายทั่วประเทศ ซึ่งได้พยายามแก้ไขภาพลักษณ์ของผู้สูงอายุอเมริกันในสื่อทุกประเภท และการสร้างตัวแบบผู้สูงอายุที่ดี (Role Model) ให้แก่สังคม รวมทั้งมีการแก้ไขความเชื่อผิดๆ เกี่ยวกับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและการให้ความรู้แก่สังคมเกี่ยวกับกระบวนการชราภาพ (Aging Process) ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ เช่น กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น ให้มองผู้สูงอายุในฐานะของผู้ที่สามารถดูแลตนเองได้ ซึ่งก็เป็นผลให้ภาพพจน์ของผู้สูงอายุดีขึ้นในสายตาของสังคม

ซีเคียวริตี้ แอดมินิสเทรชัน (Security Administration. 2008: ABSTRACT) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การดำเนินชีวิตหลังการเกษียณชีวิตของชาวอเมริกัน” โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ที่เป็นผู้เกษียณอายุมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า มีความรู้สึกพึงพอใจกับการเกษียณอายุจากงานประจำ โดยทำให้มีเวลาว่างมากขึ้น สามารถทำสิ่งต่างๆ ที่ต้องการทำได้ บางส่วนให้ความเห็นว่า การเกษียณอายุทำให้มีเวลาว่างเพื่อการเดินทางท่องเที่ยว และสามารถกลับไปลงเรียนวิชาใหม่ๆ เพื่อประกอบอาชีพต่อไปได้ มีบางคนเท่านั้นที่ตอบว่า ไม่พึงพอใจเนื่องจากสูญเสียตำแหน่งไป อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจต่อการเกษียณอายุ เนื่องจากมีเวลาให้ครอบครัวได้มากขึ้น และผลจากการศึกษาเอกสารทางด้านการครองชีพของผู้สูงอายุพบว่า ในปี ค.ศ. 2004 บำเหน็จบำนาญที่ได้รับเป็นแหล่งเงินในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุชาวอเมริกัน (Social Security) ส่วนในปี ค.ศ. 2006 พบว่ามีผู้สูงอายุอเมริกันถึง 36 ล้านคน มีระดับมาตรฐานการครองชีพต่ำกว่าเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด จัดได้ว่าเป็นผู้ยากจนซึ่งส่วนมากเป็นผู้สูงอายุหญิงที่เป็นหม้ายและอาศัยอยู่ตัวคนเดียว ซึ่งหลังปี ค.ศ. 2006 รัฐบาลสหรัฐฯ ได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดตั้งองค์กรด้านผู้สูงอายุเข้าช่วยเหลือ มีระดับท้องถิ่นและระดับชาติ จำนวน 3 องค์กร เช่น องค์กร SSA และ AARP ซึ่งได้ดำเนินการจัดงานประจำและงานอาสาสมัครที่มีรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ อย่างไรก็ตามปัญหาด้านการเงิน (Financial Problem) ยังคงเป็นปัญหาอันใหญ่ของผู้สูงอายุชาวอเมริกัน

สรุปได้ว่า จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 5 เรื่อง ได้แก่ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุด้านการศึกษา ประชากรผู้สูงอายุ การเปรียบเทียบการจัดดำเนินการด้านแรงงานผู้สูงอายุในประเทศต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุด้านแรงงาน โดยศึกษาจากเอกสาร และการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต พบว่า การวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์และ

แนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” มีแนวโน้มที่จะสามารถดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ได้ และผลการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้ได้จริง และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้สูงอายุไทยในการแก้ปัญหาในอนาคตอันใกล้นี้ โดยมีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การวิจัยใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านประชากร จะเห็นได้ว่า จำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นทั่วโลก ซึ่งเป็นปัญหาจริงในอนาคต ทำให้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีมาตรการที่เหมาะสมและครอบคลุมเพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมด้านนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมรองรับผู้สูงอายุในระยะเวลานั้นๆ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. ด้านการให้ผู้สูงอายุกลับไปทำงานแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้จริง จะเห็นได้ว่า ประเทศต่างๆ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้กลับเข้าสู่แรงงานจริง เช่น มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ กฎเกณฑ์ และระเบียบ เพื่อบริการการเข้าสู่ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน สำหรับประเทศไทยมีแนวโน้มว่าสามารถดำเนินการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานได้จริง จะเห็นได้ว่าการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุอยู่บ้างแล้ว เช่น การออกเป็นพระราชบัญญัติ และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไปหลังการเกษียณอายุอย่างปกติ การเตรียมพร้อมเหล่านี้ ในแนวปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรมมากพอ ดังนั้น จึงควรมีการจัดดำเนินการต่อไปให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เช่น การปรับเปลี่ยนกฎหมาย เพื่อรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน

3. ด้านกระบวนการยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาผู้สูงอายุให้กลับเข้าสู่แรงงาน มีแนวโน้มว่าจะสามารถดำเนินการได้จริงในประเด็นของการพัฒนาผู้สูงอายุเองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะกลับเข้าสู่แรงงานได้ โดยใช้รูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต มีเนื้อหาหลักการด้านวิทยาการด้านการศึกษาผู้ใหญ่ และวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา รวมทั้งพัฒนาหรือปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติของการดำเนินการในบทบาทของรัฐบาลในเรื่องของวิธีการ และช่องทาง เพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงาน ซึ่งอาจเป็นการออกกฎหมายใหม่ การพัฒนาหรือปรับปรุงแนวปฏิบัติตามช่องทางต่างๆ เพื่อยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุบางส่วนสามารถพึ่งพิงตนเองได้ในทางเศรษฐกิจและลดภาระการพึ่งพิงแรงงานในวัยกำลังแรงงาน

4. มีแนวโน้มว่าผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อเรื่องที่กำลังศึกษาได้จริง และสามารถใช้เป็นตัวแบบให้แก่งานวิจัยอื่นๆ ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้วิธีศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ประมวลมาเป็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำเสนอต่อองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกวิธีการดำเนินการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการวิจัยในหัวข้อที่จะทำการศึกษานี้ ด้วยเหตุผลต่อไปนี้คือ เทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคการวิจัยที่ศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์สูงหรือเชี่ยวชาญ (Experts) ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะหรือได้ลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ จนได้ผลดี เป็นที่ประจักษ์แก่หน่วยงานหรือสังคม ถือได้ว่าเป็นผู้ชำนาญการระดับสูงในสาขาวิชาการในเรื่องที่จะศึกษานี้ นอกจากนี้แล้ว การใช้เทคนิคเดลฟายยังเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้จากความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมุ่งให้ได้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นอิสระ โดยไม่ต้องเผชิญหน้ากันโดยตรง ต่างจากกลุ่มการวิจัยแบบอื่นๆ ซึ่งมีการเผชิญหน้ากันโดยตรง ดังนั้นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของเทคนิคเดลฟายในการวิจัยหนึ่งๆ จึงสามารถพิจารณาและให้ความคิดเห็นทั้งหมดได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีอิทธิพลใดๆ มาครอบงำ นอกเหนือจากนี้แล้ว การใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญได้หลายคนในคราวเดียวกัน ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่ำ และสามารถดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วสามารถนำผลการวิจัยมาใช้จริงได้อย่างรวดเร็วต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในการใช้เทคนิคเดลฟายในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อเรื่องหรือหัวข้อของการวิจัยยิ่ง โดยควรเป็นเรื่องที่ต้องการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต หรือเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนการหาหลักการ การทำนายอย่างกว้างๆ ในอนาคต ซึ่งไม่สามารถหาข้อมูลตัวเลขที่แน่นอน มาใช้เพื่อแก้ปัญหาได้ (Judd. 1971: 156) อีกประการหนึ่ง ผู้วิจัยจะต้องนึกถึงประสิทธิภาพของผลการวิจัยที่ใช้ ตลอดจนผลการวิจัยของเทคนิคเดลฟาย ซึ่งจะขึ้นอยู่กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องที่จะศึกษานั้นๆ อย่างแท้จริง และจำนวนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญควรมีขนาดที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ซึ่งจากผลของการศึกษามีผู้ศึกษาวิจัยแล้ว พบว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมในการเก็บข้อมูลตามกระบวนการของเทคนิคเดลฟายควรอยู่ที่จะใช้ในช่วงประมาณ 17 คนขึ้นไป แต่ไม่ควรเกิน 25 คน ซึ่งถือว่า เป็นช่วงที่มีความคลาดเคลื่อนน้อย (Macmillan. 1971: 52) สำหรับกระบวนการเก็บข้อมูลโดยวิธีเทคนิคเดลฟายนั้น โดยทั่วไปจะใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม 3 รอบ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Median) และการหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) โดย

กำหนดเกณฑ์ตัดสินข้อที่มีมัธยฐานตั้งแต่ 3.51 ถึง 5.00 ผลต่างระหว่างค่าฐานนิยมและค่ามัธยฐานตั้งแต่ 0.00 ถึง 1.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ตั้งแต่ 0.00-1.50 ถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในข้อนั้น (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523; จุมพล พุณพัทรชีวิน. 2530; บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545; Judd. 1971; Fazio. 1998)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกวิธีการวิจัยของการวิจัยครั้งนี้ โดยวิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟายเป็นหลัก โดยเห็นว่า มีความเหมาะสมกับหัวข้อและความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้มากที่สุด สำหรับการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งดำเนินการตามกระบวนการของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย แบ่งการวิจัยออกเป็นขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามใน 3 รอบของการวิจัย โดยรอบแรกเป็นการตอบข้อคำถามปลายเปิด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป โดยกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูล จำนวน 20 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษานอกระบบ และวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษาในหน่วยงานและสถาบันต่างๆ จำนวน 10 คน ในที่นี้ ได้แก่

- | | |
|---|--|
| 1.1 ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี | สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ | ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 1.3 ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ | ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 1.4 ดร.อัมพร พงศ์กัสนานันท์ | ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |

- 1.5 ดร.วิรุฬห์ นิลโมจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 1.6 นายอนุสันต์ เทียนทอง อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 1.7 นางสาวสุนทรี พัวเวส รองอธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน
กรมกิจการเด็กและเยาวชน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 1.8 นางสาวศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 1.9 รองศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 1.10 ดร.มุกดา สำนวนกลาง ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ชำนาญการในเรื่องของแรงงาน โดยเป็นนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่
ทำงานเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานของไทย จำนวน 5 คน ได้แก่
- 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
- 2.2 นางเพชรรัตน์ สินอวย ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน
- 2.3 นางราตี เบญจาทิกุล ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจและประเมินผล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กระทรวงแรงงาน
- 2.4 ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์)
- 2.5 นางสาววิไลวรรณ เทียงดาห์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
กระทรวงแรงงาน
3. ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถในสายงานอาชีพต่างๆ ที่เป็นที่
ยอมรับโดยทั่วไป จำนวน 5 คน ได้แก่
- 3.1 ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 ศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ตันตระกูลเสถียร	ประธานชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร ชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร
3.3 ศาสตราจารย์ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3.4 นพ.วิชัย โชควิวัฒน์	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
3.5 นางธิดา ศรีไพพรรณ์	สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ขั้นตอนการคัดเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้เทคนิควิธีของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของเทคนิคเดลฟาย ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจรายชื่อของบุคคลที่มีคุณสมบัติสามารถทำหน้าที่เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คนข้างต้น โดยในเบื้องต้นพิจารณาจากผลงานที่แต่ละคนได้ทำไว้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงานของการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษานอกระบบ และสายงานวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงานของแรงงานของไทย และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถในสายงานด้านต่างๆ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคม โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม ที่จะคัดเลือกเข้าร่วมในการศึกษาในครั้งนี้ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยทางตรงหรือทางอ้อมมาแล้ว แล้วจึงจัดทำเป็นรายชื่อของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในข่ายของการคัดเลือกเข้าร่วมในการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้มาจากรายชื่อในข้อ 1 ข้างต้น ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่ม เอรายชื่อมาจำนวนกลุ่มละหนึ่งชื่อ และให้ผู้ที่ได้รับการเลือกชื่อ กลุ่มละ 1 คนนี้ เสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ ตามสายงานของตนมาอีกคนละ 5 ชื่อ เพื่อการดำเนินการในขั้นต่อไป

3. ผู้วิจัยได้รวบรวมรายชื่อที่ได้มาทั้งหมด และพิจารณาคัดเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มมาตามเกณฑ์ของเทคนิคเดลฟาย ได้แก่ การคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด และหากมีการเสนอรายชื่อซ้ำซ้อนกัน ผู้วิจัยได้คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมที่สุดในแต่ละกลุ่มนั้นๆ มาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จนกระทั่งได้จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิครบทั้ง 3 กลุ่ม จำนวน 20 คน (Jensen. 1996)

4. ผู้วิจัยได้นำเสนอรายชื่อของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน ที่ได้รับการคัดเลือกไว้ต่อประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อการพิจารณาอนุมัติต่อไป

5. ผู้วิจัยนำรายชื่อของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน ที่ได้รับการอนุมัติแล้วจากคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทมาจัดทำเป็นบัญชีรายชื่อของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่จะตอบแบบสอบถามต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือการวิจัยตามหลักของเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งจะนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 รอบ ดังต่อไปนี้

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมทางด้านแรงงานผู้สูงอายุ ด้านตัวผู้สูงอายุ รวมทั้งด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหนึ่ง มีจำนวน 8 ข้อ และ 2) ส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ตามความต้องการ อีกจำนวน 1 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามปลายเปิดนี้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์มาเป็นประเด็นเนื้อหาต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามในรอบ 2 ต่อไป

ข้อคำถามปลายเปิดทั้ง 9 ข้อ มีดังต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่า การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร
2. ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุที่ท่านระบุไว้ ท่านมีแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน โดยจัดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อไปได้อย่างไร
 - 2.1 รูปแบบการศึกษาในระบบ
 - 2.2 รูปแบบการศึกษานอกระบบ
 - 2.3 รูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2.4 รูปแบบการศึกษาตลอดชีวิต
 - 2.5 รูปแบบการศึกษาของผู้สูงอายุก่อนเกษียณ
 - 2.6 รูปแบบการศึกษาของผู้สูงอายุหลังเกษียณ
3. ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง
4. ท่านคิดว่ามีอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
 5. ท่านคิดว่า ในปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร
 6. ยุทธศาสตร์และวิธีการต่างๆ ที่จะนำผู้สูงอายุให้กลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่งควรมีอะไรบ้าง
 7. ท่านคิดว่า รัฐบาลควรกำหนดนโยบาย/มาตรการอะไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือดำเนินการดังกล่าว
 8. อุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง
 9. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งมีข้อความและตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีจำนวนข้อทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ประเด็นดังต่อไปนี้ คือ

- ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 8 ข้อ
- ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 10 ข้อ
- ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 6 ข้อ
- ประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 7 ข้อ
- ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 7 ข้อ
- ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 8 ข้อ
- ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 7 ข้อ
- ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการ รับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง ประกอบไปด้วยข้อคำถามย่อย จำนวน 7 ข้อ (รายละเอียดตามแบบสอบถามปลายปิดในภาคผนวก ค)

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่มีข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ เหมือนรอบที่ 2 แต่ในแบบสอบถามได้มีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนที่ตอบในรอบ 2 ไว้ด้วย เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนได้มีข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับความคิดเห็นของตนกับของกลุ่มโดยรวมไว้ด้วย (รายละเอียดตามแบบสอบถามปลายปิดในภาคผนวก ค)

แบบสอบถามแต่ละชุดมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. แบบสอบถามปลายเปิด มีลักษณะเป็นข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมทางด้านแรงงานผู้สูงอายุ ด้านตัวผู้สูงอายุ รวมทั้งด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ได้ตอบข้อคำถามอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านคนและระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาจัดทำเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

2. แบบสอบถามปลายปิด รอบที่ 2 จำนวน 60 ข้อ แต่ละข้อมีลักษณะเป็นข้อความให้เลือกคำตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด จนถึงระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยเนื้อหาทั้งหมดเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ แบบสอบถามนี้ได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามความคิดเห็นของแต่ละคน

3. แบบสอบถามปลายปิดรอบที่ 3 ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างในรอบที่ 2 เพียงแต่แบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้ มีการแสดงตำแหน่งของคำตอบของผู้ตอบแต่ละคนกับของกลุ่มโดยรวม โดยมีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ในข้อคำถามแต่ละข้อไว้ด้วย เสร็จแล้วได้ส่งกลับคืนให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตอบแบบสอบถามมาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งในครั้งนั้นผู้ทรงคุณวุฒิอาจยืนยันคำตอบเดิมไม่แก้ไขคำตอบเลยก็ได้ หรืออาจแก้ไขก็ได้ แล้วส่งกลับทางผู้วิจัยอีกครั้งหนึ่ง

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นหา รวบรวมข้อมูล รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ซึ่งได้แก่ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุไทย โดยการศึกษา ค้นคว้าในเอกสารประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นเอกสารงานวิจัยประเภทต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งของไทยและต่างประเทศ ตลอดจนงานศึกษาเทคนิคการวิจัย โดยเฉพาะการใช้เทคนิคเดลฟายอย่างละเอียด จนอยู่ในระดับที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างพอเพียงในการทำวิจัยครั้งนี้ หลังจากนั้นแล้วผู้วิจัยดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ได้แก่

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อของการวิจัย มีเนื้อหา 2 ด้าน คือ

1) ด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ 2) ด้านการจัดทำเป็นระเบียบการปฏิบัติ หรือปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุให้เข้าทำงานในแรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง โดยข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านคิดว่า การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร (2) ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุที่ท่านระบุไว้ ท่านมีแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน โดยจัดรูปแบบการจัดการ ศึกษาต่อไปนี้ได้อย่างไร รูปแบบการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน ตามอัธยาศัย การศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาของผู้สูงอายุก่อนเกษียณ และการศึกษาของผู้สูงอายุหลังเกษียณ (3) ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง (5) ในปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร (4) ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานะประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (6) ยุทธศาสตร์และวิธีการต่างๆ ที่จะนำผู้สูงอายุให้กลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่งควรมีอะไรบ้าง (7) ท่านคิดว่า รัฐบาลควรกำหนดนโยบาย/มาตรการอะไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการ รับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือดำเนินการดังกล่าว (8) ปัญหาอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการ รับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง และข้อคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อเสนอแนะ

เพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ โดยได้รับการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามภาคผนวก ก) และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ได้ตอบและส่งคืนกลับคืนผู้วิจัย

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำคำตอบจากข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 9 ข้อข้างต้น มาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งหมด 60 ข้อ โดยแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด แบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้ดำเนินการเก็บข้อมูลได้จากประธานและกรรมการควบคุมปริญญาบัตรของงานวิจัยครั้งนี้

ขั้นที่ 3 แบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งมีข้อคำถามและจำนวนข้อคำถาม 60 ข้อ เหมือนกับแบบสอบถามในรอบที่ 2 แต่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยมีการแสดงตำแหน่งค่ามัธยฐานของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนกับของกลุ่มและค่าคะแนนแสดงระยะห่างของข้อคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนในข้อคำถามแต่ละข้อ ซึ่งในการวิจัยรอบที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามรอบที่ 3 ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาว่าจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำตอบของตนหรือไม่ เมื่อเสร็จแล้วให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยอีกครั้งหนึ่ง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้หนังสือราชการจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบของการวิจัยครั้งนี้ พร้อมกับส่งแบบสอบถามรอบแรกในเดือนมิถุนายน 2558 โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิให้ตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2558

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามแต่ละรอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน โดยกำหนดให้ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบๆ ละประมาณ 2 สัปดาห์

3. เนื่องจากมีผู้ทรงคุณวุฒิหลายคนส่งแบบสอบถามกลับเข้ามาล่าช้าไม่ตรงตามกำหนดที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการติดตามการส่งแบบสอบถามคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 รอบ อีกครั้งหนึ่งในช่วงเดือนมิถุนายน - ตุลาคม 2558 จนกระทั่งได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมา

4. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 รอบ ได้ครบตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลักการของเทคนิคเดลฟาย เพื่อจัดทำเป็นรายงานการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของข้อคำถามปลายเปิดในรอบแรก ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ และด้านที่ 2 ด้านการจัดทำเป็นระเบียบการปฏิบัติ หรือปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุให้เข้าทำงานในแรงงานได้อีกครั้ง

หนึ่ง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตอบข้อคำถามอย่างเป็นอิสระนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ (Content Analysis) เป็นประเด็นเนื้อหาต่างๆ แล้วแจกแจงความถี่และคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีความถี่สูงและมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านนั้นๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านคนและระเบียบกฎเกณฑ์อย่างสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลมาจัดทำเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

5.1.2 ผู้วิจัยได้จัดทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งแบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ มีลักษณะเป็นข้อคำถามที่เป็นเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวเลือกที่เป็นมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ คือ

- 5 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน สำหรับข้อความที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้นำเอาข้อคำตอบที่เป็นข้อมูลทั้ง 60 ข้อ เอามาวิเคราะห์ในแนวของการวิจัยแบบเดลฟาย

ดังนี้คือ

- 1) หาค่ามัธยฐาน (Median) ของข้อคำตอบแต่ละข้อ
- 2) หาค่าควอไทล์ที่ 1 (Q_1) และค่าควอไทล์ที่ 3 (Q_3) ของข้อคำตอบแต่ละข้อ
- 3) เอาค่าควอไทล์ที่ 1 ลบค่าควอไทล์ที่ 3 ของแต่ละข้อ ($Q_3 - Q_1$) จะได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

(IR) ของแต่ละข้อ

4) นำเอาค่าที่ได้ทั้งหมด นำมาจัดแสดงในแบบสอบถาม เพื่อแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และหาพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน เพื่อที่จะส่งให้ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 ต่อไป

การจัดทำสถิติแสดงให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เห็นตำแหน่งการตอบของตนในข้อคำถามแต่ละข้อ โดยการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และหาพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) หรือ IR ของคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ (อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด) ส่วนค่าความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒินี้ส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันเช่นกัน มีข้อความเพียง 2 ข้อเท่านั้น ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกันในระดับต่ำ

5.1.3 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามรอบที่ 3 นั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้านความคิดเห็นโดยรวมและทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน โดยทำการเปรียบเทียบความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของแต่ละคน ตามเกณฑ์กำหนดไว้

5.1.4 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ที่ได้รับมาประมวลผล เพื่อเขียนเป็นรายงานการวิจัยต่อไป

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐานรูปแบบต่างๆ ได้แก่

5.2.1 ค่ามัธยฐาน (Median) คือ ค่าของข้อมูลที่อยู่ตรงกลางของข้อมูลทั้งหมดที่ได้นำมาเรียงลำดับจากน้อยไปมาก มัธยฐานที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ดังนี้

- ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเห็นด้วยมากที่สุด

- ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเห็นด้วยมาก

- ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเห็นด้วยปานกลาง

- ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเห็นด้วยน้อย

- ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางนั้นมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยคำนวณจากสูตร ได้ดังนี้

$$\text{Mdn} = L + \left(\frac{\frac{N}{2} - F}{f_m} \right) I$$

เมื่อ L แทน ขีดจำกัดล่างแท้จริงของชั้นที่มีมัธยฐานอยู่

F แทน ความถี่สะสมของชั้นที่ต่ำกว่าชั้นที่มีมัธยฐานอยู่

f_m แทน ความถี่ของชั้นที่มีมัธยฐานอยู่

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

I แทน ความกว้างของอันตรภาคชั้น

5.2.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เป็นค่าที่แสดงค่าของข้อมูลจำนวน 50% ที่อยู่ตรงกลางของข้อมูลทั้งหมด โดยคำนวณจากสูตร

$$\text{IOR} = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ IR แทน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

Q_3 แทน ควอไทล์ที่ 3

Q_1 แทน ควอไทล์ที่ 1

คำนวณหาตำแหน่งของ Q_r โดยใช้สูตร

$$Q_r = \left\lceil \frac{(N+1)r}{4} \right\rceil$$

พิสัยระหว่างควอไทล์ที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันของคำตอบนั้น ผู้วิจัยได้รับรับมาจากความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้แก่ จุมพล พุณท์ธีวิน. 2530; บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์. 2545; ประยูร ศรีประสาธน์. 2523; มนต์ชัย เทียนทอง. 2548 เป็นต้น จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ดังนี้

- IR มีค่า 0.00 – 0.99 แสดงว่าคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกัน สูงมาก
- IR มีค่า 1.00 – 1.99 แสดงว่าคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกัน สูง
- IR มีค่า 2.00 – 2.99 แสดงว่าคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกัน ต่ำ
- IR มีค่า 3.00 – 5.99 แสดงว่าคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิมีความสอดคล้องกัน ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน ผู้สูงอายุ โดยการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงาน และการเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการ ยึดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงาน ได้อีกครั้งหนึ่ง โดยใช้วิธีศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ เกี่ยวข้อง ประมวลมาเป็นยุทธศาสตร์และแนวทางที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำเสนอต่อองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป โดยผู้วิจัยได้แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปร ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Mdn. แทน ค่ามัธยฐาน (Median)

IR แทน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ชิ้น ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดรอบที่ 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายปิดรอบที่ 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายปิดรอบที่ 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน นำเสนอดังตาราง 5 ต่อไปนี้
 ตาราง 5 แสดงจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ						
		เพศ	อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน		หน่วยงาน	ประสบการณ์ ทำงาน
					ด้านวิชาการ	ด้านบริหาร		
กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาระดับสูง การศึกษานอกระบบ และวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา จำนวน 10 คน								
1	ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี	หญิง	60	ปริญญาเอก สาขาการศึกษานอกระบบ	ศาสตราจารย์	-	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	37
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จง วุฒิเวทย์	หญิง	60	ปริญญาเอก สาขา Higher and Adult Education	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร	37
3	ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ	หญิง	54	ปริญญาเอก สาขาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน	อาจารย์	-	ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	30
4	ดร.อัมพร พงษ์กังสนันท์	หญิง	60	ปริญญาเอก สาขาการศึกษาผู้ใหญ่	-	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	38
5	ดร.วิรุฬห์ นิลโมจน์	ชาย	59	ปริญญาเอก (Ph.D.) สาขา Adult Education	-	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	34
6	นายอนุสันต์ เทียนทอง	ชาย	59	ปริญญาโท สาขาพัฒนาลังคม	-	อธิบดี	กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์	36

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ						
		เพศ	อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน		หน่วยงาน	ประสบการณ์ ทำงาน
					ด้านวิชาการ	ด้านบริหาร		
7	นางสุนทรี พัวเวส	หญิง	59	ปริญญาตรี สาขาการบริหารรัฐกิจ	-	รองอธิบดี	กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์	35
8	นางสาวศิริวรรณ อรุณพิทย์ไพฑูรย์	หญิง	57	ปริญญาโท สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ	-	กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์	35
9	รศ.ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา	ชาย	42	ปริญญาเอก สาขาเศรษฐศาสตร์	รองศาสตราจารย์	คณบดีวิทยาลัย ประชากรศาสตร์	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	13
10	ดร.มุกดา สำนวนกลาง	หญิง	60	ปริญญาเอก สาขาประชากรศึกษา	นักวิชาการสาธารณสุข เชี่ยวชาญ	-	ศูนย์อนามัยที่ 1 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	39
กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ชำนาญการในเรื่องของแรงงาน โดยเป็นนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงาน จำนวน 5 คน								
11	รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ชาย	66	ปริญญาเอก สาขาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากร	รองศาสตราจารย์	ผู้อำนวยการวิจัย ด้านการพัฒนาแรงงาน	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา ประเทศไทย (TDRI)	38
12	ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ	ชาย	38	ปริญญาเอก สาขาเศรษฐศาสตร์	อาจารย์	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	15
13	นางเพชรรัตน์ สินอวย	หญิง	56	ปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยปลัด กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	32

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ						
		เพศ	อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งงาน		หน่วยงาน	ประสบการณ์ ทำงาน
					ด้านวิชาการ	ด้านบริหาร		
14	นางราศี เบญจาทิกุล	หญิง	57	ปริญญาโท สาขาสังคมสงเคราะห์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจ และประเมินผล	-	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	35
15	นางสาววิไลวรรณ เทียงดาห์	หญิง	50	ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อมนักวิชาการแรงงาน ชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยแรงงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	สำนักงานแรงงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา กระทรวงแรงงาน	39	
กลุ่มที่ 3 ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถในสายงานอาชีพต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป จำนวน 5 คน								
16	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ปราโมทย์ ประสาทกุล	ชาย	67	ปริญญาเอก สาขาสังคมวิทยา(ประชากรศาสตร์)	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ	ที่ปรึกษาสถาบันวิจัยประชากร และสังคม	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล	39
17	ศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ตันตระ เสนีย์	ชาย	76	ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา	ศาสตราจารย์	ประธานชมรมคลังปัญญา ผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร	ชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุ กรุงเทพมหานคร	45
18	ศาสตราจารย์ศศิพัฒน์ ยอดเพชร	หญิง	68	ปริญญาโท สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	ศาสตราจารย์	-	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	45
19	นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์	ชาย	68	ปริญญาโท สาขาสารณสุขศาสตร์	นายแพทย์ 11 ด้านส่งเสริมสุขภาพ	-	กระทรวงสาธารณสุข	40
20	นางริดา ศรีไพพรรณ	หญิง	73	ปริญญาตรี สาขาสังคมสงเคราะห์	-	เลขาธิการ	สภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยใน พระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนคร รินทราบรมราชชนนี	40 ปีขึ้นไป

จากตาราง 5 แสดงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษานอกระบบ และวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ชำนาญการในเรื่องของแรงงาน โดยเป็นนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานของไทย จำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับในสังคม จำนวน 5 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน เพศชาย จำนวน 8 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชายและหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 1 คน อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 2 คน อายุระหว่าง 50 - 59 ปี จำนวน 11 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน วุฒิการศึกษาพบว่าจบปริญญาตรี จำนวน 2 คน ปริญญาโท จำนวน 7 คน ปริญญาเอก จำนวน 11 คน ทั้งหมดอยู่ในสายวิชาการ จำนวน 14 คน สายการบริหาร จำนวน 12 คน และเป็นผู้มีตำแหน่งทั้งทางด้านวิชาการ และด้านบริหาร จำนวน 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน เป็นผู้ทำงานในสถาบันการศึกษา จำนวน 10 คน และหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 8 คน ภาคเอกชน จำนวน 2 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากข้อคำถามปลายเปิด ในรอบที่ 1

ผลของการวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ และด้านที่ 2 ด้านการจัดทำเป็นระเบียบการปฏิบัติ หรือปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุให้เข้าทำงานในแรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง จากข้อคำถาม 9 ข้อ ที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ได้ตอบมาอย่างเป็นอิสระนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อคำตอบที่ได้มานี้ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดเนื้อหาแยกออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ 8 ประเด็น พร้อมข้อย่อยในแต่ละประเด็น รวมแล้วได้ข้อคิดเห็นทั้งหมดรวม 60 ข้อ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่า การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร

1. รัฐบาลควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ
2. พัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
3. แก่กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม
4. พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
5. กำหนดให้สถานประกอบการ สถานศึกษา และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดการเรียนการสอนทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะและมีมือแรงงาน
6. สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
7. รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่ออายุสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ

8. สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี

ประเด็นที่ 2 ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุที่ท่านระบุไว้ ท่านมีแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน โดยจัดรูปแบบการศึกษาในระบบ รูปแบบการศึกษานอกระบบ รูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบการศึกษาตลอดชีวิต รูปแบบการศึกษาของผู้สูงอายุก่อนเกษียณ และรูปแบบการศึกษาของผู้สูงอายุหลังเกษียณ

9. ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้

10. ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ

11. ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย

12. จัดหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพตามความถนัดและความสนใจให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมของผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการเปลี่ยนอาชีพ

13. จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอบรม ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง

14. ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ส่งเสริมให้มีเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น

15. กำหนดนโยบาย แผนงาน และประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เลือกรูปแบบการศึกษา สาขาวิชาชีพที่สนใจ โดยให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งไม่ถึงเป็นวันอย่างน้อย 1 วันในสัปดาห์

16. จัดให้มีการจัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เตรียมตัวเกษียณอายุ/ผู้เกษียณอายุ ได้พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะเป็นแรงงานที่มีศักยภาพภายหลังการเกษียณอายุ

17. บริการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพที่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเรียนรู้เองได้และมีช่องทางสอบ เพื่อให้ได้คุณวุฒิและมีแหล่งทำงานที่เหมาะสมกับวัยให้เลือกได้

18. สื่อให้ความรู้ต้องเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ

ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง

19. มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ

20. เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที

21. มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง

22. มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
23. ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง
24. เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น

ประเด็นที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในพื้นที่ประเทศไทย

เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

25. รัฐบาลยังไม่มีมาตรการชัดเจนที่จะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด
26. ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางมาเข้าร่วมอบรมด้วยเหตุผลต่างๆ
27. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง
28. กำลังแรงงานที่สูงอายุในปัจจุบันมีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยไม่สูงมาก จึงอาจทำให้ยากแก่การพัฒนา
29. ทักษะของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน
30. ระบบประกันสังคมยังไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญอาจยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือกระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน และมีการตกลงในรูปแบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น
31. ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ

ประเด็นที่ 5 ท่านคิดว่า ในปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร

32. ต้องการแรงงานผู้สูงอายุทุกสาขา โดยเฉพาะที่ไม่ต้องใช้แรงกาย
33. แรงงานในสาขาขาดแคลนที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ เช่น แพทย์ สถาปนิก วิศวกร ครู นักกฎหมาย เป็นต้น (ยิ่งแก่ยิ่งมีประสบการณ์มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพผู้สูงอายุด้วย)
34. แรงงานกลุ่มบริหาร มีความต้องการที่ปรึกษาสูงอายุในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม
35. แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน
36. กลุ่มแรงงานที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ใช้ทักษะปานกลาง เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส
37. ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานภาคบริการ เช่น การขายส่ง ขายปลีก โรงแรม และภัตตาคาร มีแนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี
38. แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีต งดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมหัตถกรรมและเครื่องประดับ ศิลปหัตถกรรม จักสาน และอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น

ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการต่างๆ ที่จะนำผู้สูงอายุให้กลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่งควรมีอะไรบ้าง

39. รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่ชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
40. สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานใหม่ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพ ชั่วโมงการทำงาน รูปแบบสัญญา เป็นต้น
41. สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและของผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน
42. สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างผู้สูงอายุ
43. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมเสริมรายได้
44. จัดประเภทหรืออาชีพงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้กับผู้สูงอายุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน
45. เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และบริการที่จำเป็นแก่แรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ
46. พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ

ประเด็นที่ 7 ท่านคิดว่า รัฐบาลควรกำหนดนโยบาย/มาตรการอะไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือดำเนินการดังกล่าว

47. รัฐกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม
48. รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ
49. ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง
50. รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ
51. รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ
52. ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
53. รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม

**ประเด็นที่ 8 ปัญหาอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับ
ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง**

54. ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
55. ภาครัฐขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และไม่ได้นำเอกชนเข้ามาร่วมในการ
ผลักดันอย่างจริงจัง

56. หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความคิดว่า การจ้างงานผู้สูงอายุ จะทำให้ไม่มีตำแหน่งงาน
สำหรับคนรุ่นหลัง

57. ยังมีแนวคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้างงานคนใหม่

58. งบประมาณในการจ้าง และผลกำไรของสถานประกอบการไม่คุ้มค่า

59. กฎหมายการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เช่น ไม่กำหนดอายุเกษียณ ไม่มีสิทธิ
ประโยชน์ กรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น

60. สังคมไทยยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในเชิงลบ ไม่เอื้อต่อการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง

สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 เกี่ยวกับความคิดเห็นด้าน
การศึกษาทฤษฎีและการเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ จำนวน 9 ข้อ ผู้วิจัยได้ข้อคำตอบที่นำมาใช้เป็นประเด็น
ต่างๆ จำนวน 8 ประเด็น พร้อมกับความเห็นย่อยๆ ในแต่ละประเด็น ซึ่งข้อคำตอบที่ได้มานี้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็น
ข้อคำถามในแบบสอบถามปลายปิด ในรอบที่ 2 ต่อไป ซึ่งแบ่งออกเป็นความคิดเห็น 2 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น ได้แก่

1. ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน
2. ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนา
ผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง
3. ประเด็นที่ 4 ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานะประเทศไทยเข้าสู่
สังคมผู้สูงอายุ

4. ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร

**ด้านที่ 2 ด้านการจัดทำเป็นระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้า
มาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง** ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น ได้แก่

1. ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร
2. ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร
3. ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ
รับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม
4. ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถาน
ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายปิดจากแบบสอบถามในรอบ 2

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่มีต่อยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต จำนวน 20 คน ในรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 60 ข้อ โดยรวมพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นและแสดงค่าตำแหน่งมัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์อยู่ในช่วงเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็นข้อต่างๆ ในแต่ละด้านของคำตอบในตอนต้นที่ 2 นี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตารางที่ 6 ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 1

การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร			
1	กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ	5.00	1.00
2	พัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.50	1.00
3	แก้กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม	5.00	0.00
4	พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม	5.00	1.00
5	กำหนดให้สถานประกอบการ สถานศึกษา และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดการเรียนการสอนทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะและมีมือแรงงาน	4.00	1.75
6	สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	5.00	0.00
7	รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตนเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ	5.00	0.00
8	สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี	5.00	0.00

จากตาราง 6 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 จากข้อคำถามที่ว่า การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร จำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อ 3 แก้กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 6 สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 7 รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตนเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 8 สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1 กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 4 พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 2 พัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง คือ

ข้อ 5 กำหนดให้สถานประกอบการ สถานศึกษา และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดการเรียนการสอนทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.75)

ตาราง 7 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ของความถี่ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน			
9	ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้	4.25	0.75
10	ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ	5.00	0.00
11	ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย	4.25	0.75
12	จัดหลักสูตรฝึกอบรมอาชีพตามความถนัดและความสนใจให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการเปลี่ยนอาชีพ	4.00	1.00
13	จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอบรม ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง	4.00	1.00
14	ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ส่งเสริมให้มีเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น	4.00	1.00
15	กำหนดนโยบาย แผนงาน และประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เลือกรูปแบบการศึกษา สาขาวิชาชีพที่สนใจ โดยให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งไม่ถึงเป็นวันลาอย่างน้อย 1 วันในสัปดาห์	3.25	1.75
16	จัดให้มีการจัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เตรียมตัวเกษียณอายุ/ผู้เกษียณอายุ ได้พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะเป็นแรงงานที่มีศักยภาพภายหลังการเกษียณอายุ	4.00	1.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
17	บริการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพที่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเรียนรู้เองได้และมีช่องทางสอบ เพื่อให้ได้คุณวุฒิและมีแหล่งทำงานที่เหมาะสมกับวัยให้เลือกได้	5.00	1.00
18	สื่อให้ความรู้ต้องเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ	4.5	1.00

จากตาราง 7 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้
 ประเด็นที่ 2 จากข้อคำถามที่ว่า แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน จำนวน 10 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ ดังนี้

ข้อ 10 ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ
 (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 17 บริการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพที่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเรียนรู้เองได้และมีช่องทางสอบ เพื่อให้ได้คุณวุฒิและมีแหล่งทำงานที่เหมาะสมกับวัยให้เลือกได้
 (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 18 สื่อให้ความรู้ต้องเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ
 (Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)
 และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 9 ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้
 (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

ข้อ 11 ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย
 (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ 12 จัดหลักสูตรฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมของผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการเปลี่ยนอาชีพ
 (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 13 จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง
 (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 14 ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ส่งเสริมให้มีเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 16 จัดให้มีการจัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เตรียมตัวเกษียณอายุ/ผู้เกษียณอายุ ได้พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะเป็นแรงงานที่มีศักยภาพภายหลังการเกษียณอายุ

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกันสูง ดังนี้

ข้อ 15 กำหนดนโยบาย แผนงาน และประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เลือกรูปแบบการศึกษา สาขาวิชาชีพที่สนใจ โดยให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งไม่ถือเป็นวันลาอย่างน้อย 1 วันในสัปดาห์

(Mdn. = 3.25 ; IR = 1.75)

ตาราง 8 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ของความถี่เห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง			
19	มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ	5.00	0.00
20	เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที	4.24	0.75
21	มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง	4.24	0.75
22	มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	4.24	0.75
23	ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง	5.00	0.00
24	เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น	4.24	0.75

จากตาราง 8 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 3 จากข้อคำถามที่ว่า ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่งจำนวน 6 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 19 มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 23 ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อ 20 เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที

(Mdn. = 4.24 ; IR = 0.75)

ข้อ 21 มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง (Mdn. = 4.24 ; IR = 0.75)

ข้อ 22 มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Mdn. = 4.24 ; IR = 0.75)

ข้อ 24 เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น (Mdn. = 4.24 ; IR = 0.75)

ตาราง 9 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ			
25	รัฐบาลยังไม่มีมติชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด	4.00	1.00
26	ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางมาร่วมอบรมด้วยเหตุผลต่างๆ	4.00	1.00
27	การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	4.00	1.00
28	กำลังแรงงานที่สูงอายุในปัจจุบันมีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยไม่สูงมาก จึงอาจทำให้ยากแก่การพัฒนา	3.00	2.00
29	ทัศนคติของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน	4.00	1.00
30	ระบบประกันสังคมยังไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญอาจยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือกระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน และมีการตกลงในรูปแบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น	4.00	1.00
31	ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ	4.25	0.75

จากตาราง 9 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 4 จากข้อคำถามที่ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ จำนวน 7 ข้อ พบว่าข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 31 ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ 25 รัฐบาลยังไม่มีความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 26 ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางมาเข้าร่วมอบรมด้วยเหตุผลต่างๆ (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 27 การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 29 ทักษะของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 30 ระบบประกันสังคมยังไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญอาจยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือกระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน และมีการตกลงในรูปแบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกันสูงต่ำ คือ

ข้อ 28 กำลังแรงงานที่สูงอายุในปัจจุบันมีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยไม่สูงมาก จึงอาจทำให้ยากแก่การพัฒนา

(Mdn. = 3.00 ; IR = 2.00)

ตาราง 10 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร			
32	ต้องการแรงงานผู้สูงอายุทุกสาขา โดยเฉพาะที่ไม่ต้องใช้แรงกาย	3.00	1.00
33	แรงงานในสาขาขาดแคลนที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ เช่น แพทย์ สถาปนิก วิศวกร ครู นักกฎหมาย เป็นต้น (ยิ่งแก่ยิ่งมีประสบการณ์มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพผู้สูงอายุด้วย)	4.00	0.75
34	แรงงานกลุ่มบริหาร มีความต้องการที่ปรึกษาสูงอายุในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม	4.00	0.75
35	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน	3.25	1.75
36	กลุ่มแรงงานที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ใช้ทักษะปานกลาง เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส	4.00	0.00
37	ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานภาคบริการ เช่น การขายส่ง ขายปลีก โรงแรม และภัตตาคาร มีแนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี	4.00	0.75
38	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีต งดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมหัตถกรรมและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น	4.00	1.00

จากตาราง 10 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 5 จากข้อคำถามที่ว่า ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อ 36 กลุ่มแรงงานที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ใช้ทักษะปานกลาง เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส (Mdn. = 4.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 33 แรงงานในสาขาขาดแคลนที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ เช่น แพทย์ สถาปนิก วิศวกร ครู นักกฎหมาย เป็นต้น (ยิ่งแก่ยิ่งมีประสบการณ์มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพผู้สูงอายุด้วย) (Mdn. = 4.00 ; IR = 0.75)

ข้อ 34 แรงงานกลุ่มบริหาร มีความต้องการที่ปรึกษาสูงอายุในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม (Mdn. = 4.00 ; IR = 0.75)

ข้อ 37 ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานภาคบริการ เช่น การขายส่ง ขายปลีก โรงแรม และภัตตาคาร มีแนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี (Mdn. = 4.00 ; IR = 0.75)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 38 แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีตงดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น (Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 35 แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน (Mdn. = 3.25 ; IR = 1.75)

ข้อ 32 ต้องการแรงงานผู้สูงอายุทุกสาขา โดยเฉพาะที่ไม่ต้องใช้แรงกาย (Mdn. = 3.00 ; IR = 1.00)

ตาราง 11 คำขวัญและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร			
39	รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการการจ้างแรงงานสูงอายุที่ชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	4.00	1.00
40	สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานใหม่ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ประเภทงาน ชั่วโมงการทำงาน รูปแบบสัญญา เป็นต้น	4.00	1.00
41	สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน	5.00	0.00
42	สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ	5.00	0.00

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
46	พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ	4.00	1.00
43	ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมเสริมรายได้	4.00	1.00
44	จัดประเภทหรืออาชีพงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้กับผู้สูงอายุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน	4.00	1.00
45	เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และบริการที่จำเป็นแก่แรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ	4.00	1.00

จากตาราง 11 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้
 ประเด็นที่ 6 จากข้อคำถามที่ว่า ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร จำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมากจำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 41 สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 42 สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ 39 รัฐบาลกำหนดนโยบายและมาตรการการจ้างแรงงานสูงอายุที่ชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 40 สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานใหม่ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ประเภทงาน ชั่วโมงการทำงาน รูปแบบสัญญา เป็นต้น

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 43 ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมเสริมรายได้ (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 44 จัดประเภทหรืออาชีพงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้กับผู้สูงอายุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 45 เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และบริการที่จำเป็นแก่แรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 46 พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ตาราง 12 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 7
รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุ
กลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม			
47	รัฐกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม	4.25	0.75
48	รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ	4.25	0.75
49	ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.75
50	รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ	4.25	0.75
51	รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	5.00	0.00
52	กำหนดให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	4.25	0.75
53	รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม	4.00	1.00

จากตาราง 12 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้
ประเด็นที่ 7 จากข้อคำถามที่ว่า รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 51 รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ 47 รัฐกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

ข้อ 48 รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

ข้อ 49 ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

ข้อ 50 รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

ข้อ 52 กำหนดให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75) และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 53 รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ตาราง 13 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 2 ที่มีต่อประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง			
54	ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	4.25	0.75
55	ภาครัฐขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และไม่ได้นำเอกชนเข้ามาร่วมในการผลักดันอย่างจริงจัง	4.00	1.00
56	หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุ จะทำให้ไม่มีตำแหน่งงานสำหรับคนรุ่นหลัง	4.00	1.00
57	ยังมีแนวคิดว่าการทำงานผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้างงานคนใหม่	3.25	1.75
58	งบประมาณในการจ้าง และผลกำไรของสถานประกอบการไม่คุ้มค่า	3.00	2.00
59	กฎหมายการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ เช่น ไม่กำหนดอายุเกษียณ ไม่มีสิทธิประโยชน์ กรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น	4.00	1.00
60	สังคมไทยยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในเชิงลบ ไม่เอื้อต่อการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง	4.00	1.00

จากตาราง 13 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 2 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 8 จากข้อคำถามที่ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 54 ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง (Mdn. = 4.25 ; IR = 0.75)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อ 55 ภาครัฐขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และไม่ได้นำเอกชนเข้ามาร่วมในการผลักดันอย่างจริงจัง (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 56 หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุ จะทำให้ไม่มีตำแหน่งงานสำหรับคนรุ่นหลัง (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 59 กฎหมายการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ เช่น ไม่กำหนดอายุเกษียณ ไม่มีสิทธิประโยชน์กรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 60 สังคมไทยยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในเชิงลบ ไม่เอื้อต่อการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 57 ยังมีแนวคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้างงานคนใหม่ (Mdn. = 3.25 ; IR = 1.75)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกันต่ำ จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 58 งบประมาณในการจ้าง และผลกำไรของสถานประกอบการไม่คุ้มค่า (Mdn. = 3.00 ; IR = 2.00)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่เป็นข้อคำถามปลายปิดในรอบ 3

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้คุณวุฒิที่มีต่อยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในรอบที่ 3 เป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 ซึ่งได้เพิ่มตำแหน่งมัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่ม และตำแหน่งคำตอบเดิมของผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ และส่งกลับไปยังผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิม เพื่อตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ทั้ง 20 คน เพื่อยืนยันคำตอบเดิมพร้อมด้วยให้เหตุผล หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบให้อยู่ในช่วงพิสัยควอไทล์ โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้ง 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สำหรับการวิจัยในรอบที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยคำนวณค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ให้อีกครั้งหนึ่ง ตามแบบสอบถามที่จำแนกออกเป็น 8 ประเด็น เพื่อดูว่าผู้ทรงคุณวุฒิจะมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเองหรือไม่ ซึ่งผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามตาราง 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 14 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 1

การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร			
1	กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ	5.00	0.25
2	พัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	5.00	1.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
3	แก้กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม	5.00	0.00
4	พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม	5.00	1.00
5	กำหนดให้สถานประกอบการ สถานศึกษา และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดการเรียนการสอนทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะและมีมือแรงงาน	4.50	1.00
6	สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	5.00	0.00
7	รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ	5.00	0.00
8	สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี	5.00	0.00

จากตาราง 14 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 จากข้อคำถามที่ว่า การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร จำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ 3 แก้กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 6 สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 7 รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 8 สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 1 กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.25)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ 4 พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 2 พัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 5 กำหนดให้สถานประกอบการ สถานศึกษา และกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จัดการเรียนการสอนทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน (Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

ตาราง 15 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างซอกของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน			
9	ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้	5.00	0.00
10	ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ	5.00	0.00
11	ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อม ทั้ง ด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย	5.00	0.25
12	จัดหลักสูตรฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมของผู้สูงอายุและ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการเปลี่ยนอาชีพ	5.00	1.00
13	จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดย ส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง	5.00	0.75
14	ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ส่งเสริมให้มีเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น	5.00	1.00
15	กำหนดนโยบาย แผนงาน และประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เลือกรูปแบบ การศึกษา สาขาวิชาชีพที่สนใจ โดยให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งไม่ถือเป็นวันลาอย่างน้อย 1 วันในสัปดาห์	4.50	1.00
16	จัดให้มีการจัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เตรียมตัว เกษียณอายุ/ผู้เกษียณอายุ ได้พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะ เป็นแรงงานที่มีศักยภาพภายหลังการเกษียณอายุ	4.50	1.00
17	บริการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพที่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเรียนรู้เองได้และมีช่องทางสอบ เพื่อให้ได้คุณวุฒิและมีแหล่ง ทำงานที่เหมาะสมกับวัยให้เลือกได้	5.00	1.00
18	สื่อให้ความรู้ต้องเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ	4.50	1.00

จากตาราง 15 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้
 ประเด็นที่ 2 จากข้อคำถามที่ว่า แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มี ศักยภาพด้านแรงงาน จำนวน 10 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความ สอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อ 9 ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 10 ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 11 ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.25)

ข้อ 13 จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชมรม เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.75)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ 12 จัดหลักสูตรฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมของผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการเปลี่ยนอาชีพ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 14 ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ส่งเสริมให้มีเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 17 บริการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพที่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเรียนรู้เองได้และมีช่องทางสอบ เพื่อให้ได้คุณวุฒิและมีแหล่งทำงานที่เหมาะสมกับวัยให้เลือกได้

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 15 กำหนดนโยบาย แผนงาน และประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เลือกรูปแบบการศึกษา สาขาวิชาชีพที่สนใจ โดยให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งไม่ถือเป็นวันลาอย่างน้อย 1 วันในสัปดาห์

(Mdn. = 0.50 ; IR = 1.00)

ข้อ 16 จัดให้มีการจัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เตรียมตัวเกษียณอายุ/ผู้เกษียณอายุ ได้พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะเป็นแรงงานที่มีศักยภาพภายหลังการเกษียณอายุ

(Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

ข้อ 18 สื่อให้ความรู้ต้องเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ

(Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

ตาราง 16 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง			
19	มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ	5.00	0.00
20	เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที	5.00	0.00
21	มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง	5.00	0.00
22	มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	5.00	0.00
23	ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง	5.00	0.00
24	เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น	5.00	0.00

จากตาราง 16 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 3 จากข้อคำถามที่ว่า ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง จำนวน 6 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ 19 มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 20 เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 21 มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 22 มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 23 ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 24 เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ตาราง 17 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ			
25	รัฐบาลยังไม่มีความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด	5.00	1.00
26	ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางมาเข้าร่วมอบรมด้วยเหตุผลต่างๆ	5.00	1.00
27	การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	5.00	1.00
28	กำลังแรงงานที่สูงอายุในปัจจุบันมีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยไม่สูงมาก จึงอาจทำให้ยากแก่การพัฒนา	4.00	1.75
29	ทัศนคติของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน	5.00	1.00
30	ระบบประกันสังคมยังอาจไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญอาจยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือกระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน และมีการตกลงในรูปแบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น	4.50	1.00
31	ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ	5.00	0.00

จากตาราง 17 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 4 จากข้อคำถามที่ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 31 ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ 25 รัฐบาลยังไม่มีความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 26 ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางมาเข้าร่วมอบรมด้วยเหตุผลต่างๆ (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 27 การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 29 ทัศนคติของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 30 ระบบประกันสังคมยังอาจไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญอาจยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือกระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน และมีการตกลงในรูปแบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น (Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง คือ

ข้อ 28 กำลังแรงงานที่สูงอายุในปัจจุบันมีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยไม่สูงมาก จึงอาจทำให้ยากแก่การพัฒนา

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.75)

ตาราง 18 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร			
32	ต้องการแรงงานผู้สูงอายุทุกสาขา โดยเฉพาะที่ไม่ต้องใช้แรงกาย	4.00	1.00
33	แรงงานในสาขาขาดแคลนที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ เช่น แพทย์ สถาปนิก วิศวกร ครู นักกฎหมาย เป็นต้น (ยิ่งแก่งยิ่งมีประสบการณ์มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพผู้สูงอายุด้วย)	4.00	0.25
34	แรงงานกลุ่มบริหาร มีความต้องการที่ปรึกษาสูงอายุในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม	4.00	0.75
35	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน	4.5	1.00
36	กลุ่มแรงงานที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ใช้ทักษะปานกลาง เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส	4.00	0.00
37	ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานภาคบริการ เช่น การขายส่ง ขายปลีก โรงแรม และภัตตาคาร มีแนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี	4.00	0.00
38	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีต งดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น	4.50	1.00

จากตาราง 18 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 5 จากข้อคำถามที่ว่า ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 35 แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน
(Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

ข้อ 38 แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้านความประณีต งดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น
(Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อ 36 กลุ่มแรงงานที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ใช้ทักษะปานกลาง เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส
(Mdn. = 4.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 37 ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานภาคบริการ เช่น การขายส่ง ขายปลีก โรงแรม และภัตตาคาร มีแนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี
(Mdn. = 4.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 33 แรงงานในสาขาขาดแคลนที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ เช่น แพทย์ สถาปนิก วิศวกร ครู นักกฎหมาย เป็นต้น (ยิ่งแก่งยิ่งมีประสบการณ์มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพผู้สูงอายุด้วย)
(Mdn. = 4.00 ; IR = 0.25)

ข้อ 34 แรงงานกลุ่มบริหาร มีความต้องการที่ปรึกษาสูงอายุในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

(Mdn. = 4.00 ; IR = 0.75)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้

ข้อ 32 ต้องการแรงงานผู้สูงอายุทุกสาขา โดยเฉพาะที่ไม่ต้องใช้ใช้แรงงาน (Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ตาราง 19 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร			
39	รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการการจ้างแรงงานสูงอายุที่ชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	5.00	1.00
40	สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานใหม่ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพ ชั่วโมงการทำงาน รูปแบบสัญญา เป็นต้น	5.00	1.00
41	สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน	5.00	0.00
42	สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ	5.00	0.00
43	ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมเสริมรายได้	5.00	1.00
44	จัดประเภทหรืออาชีพงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้กับผู้สูงอายุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน	5.00	1.00
45	เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และบริการที่จำเป็นแก่แรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ	5.00	1.00
46	พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ	5.00	1.00

จากตาราง 19 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้ ประเด็นที่ 6 จากข้อคำถามที่ว่า ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร จำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 41 สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 42 สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ 39 รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการการจ้างแรงงานสูงอายุที่ชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 40 สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานใหม่ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ประเภทงาน ชั่วโมงการทำงาน รูปแบบสัญญา เป็นต้น (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 43 ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมเสริมรายได้ (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 44 จัดประเภทหรืออาชีพงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้กับผู้สูงอายุ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 45 เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และบริการที่จำเป็นแก่แรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 46 พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ตาราง 20 คำขวัญฐานและคำพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ทัวต่อประเด็นที่ 7
รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุ
กลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม ในรอบ 3

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม			
47	รัฐกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม	5.00	0.00
48	รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ	5.00	0.00
49	ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00
50	รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ	5.00	0.00
51	รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ	5.00	0.00
52	กำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	5.00	0.00
53	รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.75

จากตาราง 20 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 7 จากข้อคำถามที่ว่า รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม จำนวน 3 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ข้อ 47 รัฐบาลควรให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 48 รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 49 ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 50 รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 51 รัฐบาลกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 52 กำหนดให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 53 รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลัง เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.75)

ตาราง 21 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบ 3 ที่มีต่อประเด็นที่ 8

ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง			
54	ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	5.00	0.25
55	ภาครัฐขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และไม่ได้นำเอกชนเข้ามาร่วมในการผลักดันอย่างจริงจัง	5.00	1.00
56	หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุ จะทำให้ไม่มีตำแหน่งงานสำหรับคนรุ่นใหม่	4.00	1.00
57	ยังมีแนวคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้างงานคนใหม่	4.00	1.00

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Mdn.	IR
ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง			
58	งบประมาณในการจ้าง และผลกำไรของสถานประกอบการไม่คุ้มค่า	4.00	1.25
59	กฎหมายการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ เช่น ไม่กำหนดอายุเกษียณ ไม่มีสิทธิประโยชน์ กรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น	5.00	1.00
60	สังคมไทยยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในเชิงลบ ไม่เอื้อต่อการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง	4.00	1.00

จากตาราง 21 ข้างต้น ซึ่งเป็นคำตอบในรอบ 3 พบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังต่อไปนี้
 ประเด็นที่ 8 จากข้อคำถามที่ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 54 ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.25)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 55 ภาครัฐขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และไม่ได้นำเอกชนเข้ามาร่วมในการผลักดันอย่างจริงจัง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 59 กฎหมายการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ เช่น ไม่กำหนดอายุเกษียณ ไม่มีสิทธิประโยชน์กรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น

(Mdn. = 5.00 ; IR = 1.00)

และข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 4 ข้อ คือ

ข้อ 56 หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความคิดว่า การจ้างงานผู้สูงอายุ จะทำให้ไม่มีตำแหน่งงานสำหรับคนรุ่นใหม่

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 57 ยังมีแนวคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้างงานคนใหม่

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 60 สังคมไทยยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในเชิงลบ ไม่เอื้อต่อการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.00)

ข้อ 58 งบประมาณในการจ้าง และผลกำไรของสถานประกอบการไม่คุ้มค่า

(Mdn. = 4.00 ; IR = 1.25)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ที่มีต่อยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต ในรอบ 2 และรอบ 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ไม่ได้เปลี่ยนตำแหน่งของการตอบคำถามของตนเอง แต่ยังคงคำตอบเดิมไว้ในการตอบแบบสอบถามรอบ 3 ส่วนการที่มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนน้อยที่ได้มีการเปลี่ยนตำแหน่งคำตอบของตนเองในคำตอบบางข้อในรอบที่ 3 นั้น ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะต้องการให้คำตอบของตนเองสอดคล้องกับคำตอบของกลุ่ม และเห็นด้วยกับคำตอบของกลุ่ม



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล การวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิจัย มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานสามารถนำกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ โดยการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการศึกษาด้วยเทคนิควิธีเดลฟาย (Delphi Technique)
2. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ ในการเตรียมความพร้อมของรัฐบาลในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง โดยการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการศึกษาด้วยเทคนิควิธีเดลฟาย (Delphi Technique)
3. เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับนำมาเป็นผลการวิจัยเพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นหา รวบรวมข้อมูล รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ซึ่งได้แก่ ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุไทย โดยทำการศึกษา ค้นคว้าในเอกสารประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นเอกสารงานวิจัยประเภทต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งของไทยและต่างประเทศ ตลอดจนงานศึกษาเทคนิคการวิจัย โดยเฉพาะการใช้เทคนิคเดลฟายอย่างละเอียด จนอยู่ในระดับที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างพอเพียงในการทำวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการโดยใช้เทคนิควิธีของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 กลุ่ม รวม 20 คน ได้แก่ กลุ่มแรก เป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงานของการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษานอกระบบ และสายงานวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา จำนวน 10 คน กลุ่มที่สอง เป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงานของแรงงานของไทย จำนวน 5 คน และกลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถในสายงานด้านต่างๆ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในสังคม จำนวน 5 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม ที่จะคัดเลือกเข้ามาร่วมในการศึกษาในครั้งนี้ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยทางตรงหรือทางอ้อมมาแล้ว แล้วจึงจัดทำเป็นรายชื่อของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในข่ายของการคัดเลือกเข้าร่วมในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ ดังนี้

- รอบที่ 1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมทางด้านแรงงานผู้สูงอายุ ด้านตัวผู้สูงอายุ รวมทั้งด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหนึ่ง มีจำนวน 8 ข้อ และ 2) ส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ตามความต้องการอีกจำนวน 1 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามปลายเปิดนี้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาเป็นประเด็นเนื้อหาต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามในรอบ 2 ต่อไป

- รอบที่ 2 นำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบจากรอบแรกมาจัดทำเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Questionnaire) มีลักษณะเป็นข้อคำถามและตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ประเด็น ซึ่งแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้ดำเนินการเก็บข้อมูลได้จากประธานและกรรมการควบคุมปริญญาบัตรของงานวิจัยครั้งนี้ ส่งกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้อันดับความสำคัญของแต่ละข้อความอีกครั้งหนึ่ง

- รอบที่ 3 นำแบบสอบถามปลายปิดรอบที่ 2 ที่เป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 60 ข้อ หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อ พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนกับของกลุ่มโดยรวมลงในแบบสอบถาม ส่งกลับให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและทบทวนคำตอบของตน (Feed Back) เกี่ยวกับความคิดเห็นของตนกับของกลุ่มโดยรวมไว้ด้วยเป็นครั้งที่ 3 และนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต ผลของการวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็น 2 ด้าน จากข้อคำถาม 8 ประเด็น ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น คือ

1. ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน
2. ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง
3. ประเด็นที่ 4 ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานะประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
4. ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร

ด้านที่ 2 ด้านการจัดทำเป็นระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น คือ

1. ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร
 2. ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร
 3. ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรถูกกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม
 4. ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง
- โดยมีข้อค้นพบตามลำดับผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ จากประเด็นคำถาม 4 ประเด็น จำนวน 30 ข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 13 ข้อ ดังนี้

1.1 ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงานควรเป็นอย่างไร ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ข้อ 9 ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุ เสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 10 ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 11 ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.25)

ข้อ 13 จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.75)

1.2 ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ 19 มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 20 เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 21 มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และถ่ายทอดผู้สูงอายุในการเข้าถึง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 22 มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 23 ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 24 เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

1.3 ประเด็นที่ 4 ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานะประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

ข้อ 31 ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

1.4 ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 35 แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน

(Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

ข้อ 38 แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีตงดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น

(Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

2. ผลของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุในการเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง จากประเด็นคำถาม 4 ประเด็น จำนวน 30 ข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

2.1 ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร จำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ 3 แก่กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 6 สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

(Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 7 ปรณรงคใ้คนรุนหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 8 สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุ ตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 1 กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.25)

2.2 ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร จำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ข้อ 41 สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 42 สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม สำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

2.3 ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ข้อ 47 รัฐบาลกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 48 รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 49 ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานใน หน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 50 รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 51 รัฐบาลกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 52 กำหนดให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และ ภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

ข้อ 53 รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุ สามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.75)

2.4 ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ ดังนี้

ข้อ 54 ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.25)

3. ผลการประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ในรอบที่ 1 รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป พบว่า รูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ (2) สำรวจ ความจำเป็น และความเป็นไปได้ที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน (3) กำหนดนโยบายและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและการนำเอาแรงงานกลับเข้าสู่แรงงานเป็นวาระแห่งชาติอย่างเร่งด่วน 2) ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย (1) ภาครัฐจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับชาติ (2) จัดทำเป็นฐานของการเตรียมความพร้อมในการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน 3) ขั้นประเมินผล โดยประเมินผลการดำเนินงาน 4) ขั้นเผยแพร่ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ประเทศไทยควรมีการจัดทำเป็นยุทธศาสตร์และแนวทางเพื่อนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยมีการจัดเตรียมความพร้อมใน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถนำกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ และการเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง โดยผลการวิจัยจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสามารถประมวลเพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป จึงสามารถนำผลที่ศึกษาดังกล่าวมาทำการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถนำกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ จากประเด็นคำถาม 4 ประเด็น จำนวน 30 ข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 13 ข้อ คือ

1.1 จากประเด็นคำถามที่ 2 จากข้อคำถามที่ว่า แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงานควรเป็นอย่างไร มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้าง

อาชีพและมีรายได้ ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียน ผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในประเทศไทยเรื่องของผู้สูงอายุยังไม่มีพื้นฐานที่ใช้เป็นเครื่องมือเบื้องต้นเกี่ยวกับการให้ผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงาน ตลอดจนยังขาดแคลนความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับตัวผู้สูงอายุ ความสนใจและความต้องการที่จะเข้ามาทำงาน ซึ่งจะต้องมีก่อนที่จะทำการพัฒนาผู้สูงอายุ โดยการจัดการศึกษาให้ผู้สูงอายุ ดังนั้นการสำรวจหรือการวิจัยในเรื่องความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุในด้านการทำงานในตลาดแรงงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

ส่วนในข้อที่ว่า ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในประเทศไทยยังมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาให้กับผู้สูงอายุในระดับน้อย อีกประการหนึ่งในการจัดการศึกษาให้กับผู้สูงอายุ นั้น ต้องจัดไปตามหลักการตามปรัชญา และวิธีการสอนด้านวิทยาการผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology) ซึ่งวิธีการเหล่านี้ยังเป็นของใหม่สำหรับประเทศไทย มีผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่น้อย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเนื่องจากในประเทศต่างๆ มีความสนใจเรื่องของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก จึงหันกลับมาสนใจในเรื่องของผู้สูงอายุ และในประเทศต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกา ได้มีการเปิดสอนวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษานี้ในมหาวิทยาลัยต่างๆ แทบทุกแห่ง โดยให้ชื่อของเทคนิควิธีการสอนผู้สูงอายุว่า จีราโกจี (Geragogy) หมายถึง “การสอนผู้สูงอายุโดยแนวทางของการศึกษาผู้ใหญ่” และมีหลักการ วิธีการ และปรัชญาของวิทยาการสาขานี้เป็นอย่างเดียวกับของการศึกษาผู้ใหญ่ นอกจากนี้แล้ว ยังมีข้อบ่งชี้บ่งไว้ด้วยว่า บุคลากรที่ทำงานกับผู้สูงอายุจะต้องได้รับการฝึกอบรมทางด้านวิทยาการด้านผู้สูงอายุมาเป็นระยะเวลาหนึ่งก่อน (Moody, 2010) ดังนั้นในประเทศไทยจึงควรกำหนดให้ผู้ที่จะจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุมีความรู้ทางด้านการจัดการศึกษาของวิทยาการผู้สูงอายุเชิงการศึกษาด้วย จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ทรงคุณวุฒิมองเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องให้ผู้สอนผู้สูงอายุมีความรู้ด้านนี้

สำหรับข้อคิดเห็นที่ว่า ควรต้องปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุ เพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงวัยนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นในประเด็นนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรที่มีการเรียนการสอนในปัจจุบันในสังคมไทย เป็นหลักสูตรที่จัดให้แก่เด็กและเยาวชน ไม่ใช่จัดสำหรับผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงควรมีการปรับหลักสูตรในการสอนนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ จึงจะสามารถทำการสอนผู้สูงอายุได้ รวมถึงควรมีการปรับเป้าหมายของการเรียนการสอนในหลักสูตรปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้สูงอายุด้วย จึงจะสามารถเตรียมความพร้อมให้ผู้สูงอายุเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงานได้ ด้วยเหตุผลนี้อาจเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเช่นนี้

ส่วนในข้อคิดเห็นต่อไปในเรื่องการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเองนั้น ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในประเทศไทยได้มีการพัฒนาในเรื่องการดำเนินการการเรียนการสอนและในลักษณะชมรมผู้สูงอายุมานานกว่า 20 ปีแล้ว ซึ่งในปัจจุบันมีชมรมนับเป็นจำนวนมาก มีการจัดสอน ได้แก่ การศึกษานอกระบบให้แก่ผู้สูงอายุจำนวนมาก (เพ็ญแข ประจณปัจฉนิก. 2550: 74) ดังนั้น การจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุในลักษณะของการเรียนในชมรมผู้สูงอายุต่างๆ จึงประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดีขึ้นในด้านต่างๆ ได้ ด้วยสาเหตุนี้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจึงมีความคิดเห็นที่จะให้มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบนี้ โดยให้ชื่อว่า “โรงเรียนผู้สูงอายุ” ก็เป็นได้ ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนผู้สูงอายุหลายแห่งตั้งขึ้นในชุมชน โดยอาจใช้อาคารเรียนเก่าของโรงเรียนที่เลิกกิจการไปแล้ว ชมรมผู้สูงอายุภายในวัดบางแห่งอาจใช้บ้านของผู้ริเริ่มก่อตั้งเป็นสถานที่ดำเนินการ โดยเปิดให้ผู้สูงอายุในพื้นที่หรือที่อยู่ใกล้เคียงที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายหรืออาจมีค่าใช้จ่ายบ้างเล็กน้อย เป็นการจัดการศึกษาที่ต้องการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อเรียนรู้ในเรื่องที่เป็นความสนใจและความต้องการของตนเองในช่วงเวลาที่ว่างเว้นจากภารกิจ (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. 2555: 12-13)

สรุปได้ว่า จากข้อคิดเห็นที่ว่า แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงานนั้น ควรมีการศึกษา สำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุในการทำงานก่อนเรื่องอื่น เพื่อมาเป็นข้อมูลเบื้องต้น และผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ตามหลักการของวิทยาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของผู้สูงอายุ ได้แก่ วิทยาการผู้สูงอายุ ด้านการศึกษา และมีการปรับหลักสูตรปัจจุบันให้เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีผู้เรียนเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ ไม่ใช่เด็กและเยาวชน ส่วนข้อคิดเห็นในเรื่องการปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัยนั้น ซึ่งข้อคิดเห็นนี้ สอดคล้องกับแนวคิด หลักการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังเช่น ในเรื่องของการจัดหลักสูตรสอนผู้สูงอายุ ซึ่งจะต้องเป็นหลักสูตรที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุโดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงความต้องการตามวัยของผู้สูงอายุ ความสามารถในการเรียนรู้ระเบียบวิธีในการเรียนรู้ ตลอดจนเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่งหลักสูตรการสอนผู้สูงอายุนี้ เป็นไปตามแนวการจัดการเรียนการสอนของผู้สูงอายุในสาขาวิทยาการด้านเชิงการศึกษาผู้สูงอายุ (Educational Gerontology) ว่า หลักการและวิธีการในการสอนผู้สูงอายุนั้น ต้องอาศัยหลักการการสอนผู้ใหญ่ (Adult Education) โดยมีเป้าหมายของการจัดอยู่ที่การใช้งานของการเรียนรู้ โดยที่ มีการใช้งานของสิ่งที่เรียนรู้ในทันที และมีเป้าหมายของการใช้งานของการเรียนรู้ที่อย่างชัดเจน มองเห็นภาพได้ ตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุเมื่อเรียนตามหลักสูตรที่จัดให้แล้วก็สามารถเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงานได้ (McClusky. 1995) แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยไทย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการไทย เช่น งานวิจัยของเพ็ญแข ประจณปัจฉนิก (2550: 12-13) ได้ทำการศึกษารูปแบบของการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ให้กับผู้สูงอายุไทย ซึ่งพบว่าการจัดหลักสูตรให้ผู้สูงอายุนั้น มีลักษณะเฉพาะ จัดไปตามแนวทางของการศึกษานอกระบบ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน

ให้กับผู้สูงอายุได้ นอกเหนือจากนี้แล้ว ยังสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้สูงอายุในต่างประเทศด้วย เช่น จากผลการวิจัยขององค์กร MetLife Foundation ในปี ค.ศ. 2007 ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุของสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบผลที่น่าสนใจว่า มีประชากรผู้สูงอายุอเมริกัน ประมาณ 1 ใน 5 ที่อายุ 50 ปีขึ้นไป ลงเรียนในการศึกษานอกระบบถึง 50% ในวิทยาลัยชุมชน มีรูปแบบการสอนหลักสูตรที่ยืดหยุ่นมีหลากหลายวิชาให้เลือกเรียนตามใจชอบ มีระบบการศึกษาที่ใช้แนวทางการสอนของการศึกษาผู้ใหญ่เป็นหลัก โดยที่ผู้สูงอายุมีเป้าหมายในการเรียนเพื่อให้มีความสามารถ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้เพื่อนใหม่ๆ หรือเปลี่ยนงานใหม่ เพื่อจะได้ทำงาน มีงานทำหรือเปลี่ยนงานใหม่ อีกเหตุผลหนึ่งที่เข้าเรียน เพื่อการพัฒนาตน โดยเป้าหมายของการเรียนของผู้สูงอายุนั้น ไม่ได้มีเพียงเป้าหมายเดียว แต่มีหลายอย่างรวมกัน สรุปว่าในต่างประเทศที่เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีผู้สูงอายุลงเรียนหลักสูตรการศึกษานอกระบบเป็นจำนวนมากต่อปี และศูนย์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เช่น วิทยาลัยชุมชน เป็นหลักสำคัญของการเรียนของผู้ใหญ่ในต่างประเทศ สำหรับข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเองนั้น ในความคิดเห็นนี้ เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากที่ทำไว้ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุควรมีสถานที่เรียนที่มีความเหมาะสมกับตนเอง เช่น ศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ชุมชนผู้สูงอายุที่เปิดสอนการศึกษานอกระบบด้วย โดยที่หลักการสอนผู้สูงอายุนั้น ควรเป็นในรูปแบบของการศึกษาผู้ใหญ่ สำหรับในประเทศไทยนั้น ได้มีการจัดการเรียนการสอนผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุจำนวนมากอยู่แล้ว ขณะเดียวกันก็ยังจัดการสอนนอกระบบหลากหลายวิชา เช่น การอบรมด้านอาชีพ เพื่อฝึกทักษะต่างๆ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ ดังนั้น ในส่วนนี้จึงสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การจัดการศึกษาให้ผู้สูงอายุจัดได้หลากหลายสถานที่ และหลากหลายรูปแบบ แต่มีเป้าหมายเป็นหลักการของการจัด เช่นเดียวกับการจัดการศึกษานอกระบบ ดังที่ได้กล่าวแล้ว

ดังนั้น ข้อคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้นำเสนอมาในประเด็นดังกล่าวนี้ จึงน่าจะเป็นเพราะว่าผู้ทรงคุณวุฒิเองเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อเข้าสู่แรงงานก็เป็นได้ และข้อคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกันแนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ และผลงานวิจัยหลายชิ้นด้วยกัน อาทิเช่น แนวคิดและทฤษฎีของการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุ (Educational Gerontology) (Moody. 2015) ได้วางหลักการของการสอนผู้สูงอายุไว้ทั้งรูปแบบการจัดสอน วิธีการสอน และระยะเวลาของการสอน รวมทั้งหลักสูตร ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุอย่างมาก โดยทฤษฎีของการเรียนการสอนในสายวิชานี้ ถือว่าผู้สูงอายุเป็นผู้มีศักยภาพ สามารถเรียนรู้และรับการฝึกอบรมได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไทยและต่างประเทศ เช่น การวิจัยของอาชัญญา รัตนอุบล; และคนอื่นๆ. 2553; เพ็ญแข ประจวบจันท์. 2551; นกเกตุ สุขสมเพียร. 2549; และ Moody. 2015 รวมทั้งผลงานวิจัยต่างประเทศ เช่น ผลการวิจัยขององค์กร MetLife Foundation (2007-2008) เป็นต้น

1.2 จากประเด็นคำถามที่ 3 จากข้อคำถามที่ว่า ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือ

ฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้ทรงคุณวุฒิมองว่า การจัดสอนผู้สูงอายุ เพื่อการเตรียมความพร้อมให้กลับสู่การทำงานนั้น ไม่มีความจำเป็นต้องเป็นหลักสูตรระยะยาวหรือหลักสูตรปริญญา แต่อาจเป็นหลักสูตรระยะสั้น มีความเป็นเฉพาะกิจและตรงกับความต้องการใช้งาน ซึ่งลักษณะของหลักสูตรดังกล่าวนี้ ควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น จัดในรูปแบบของการศึกษานอกระบบ หรือเป็นลักษณะของการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งจะมีความเหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุมากกว่าหลักสูตรระยะยาว และหลักสูตรควรจะมีคามยืดหยุ่น ทั้งเวลา เนื้อหา และวิธีการสอนเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุเองด้วย

ในข้อคิดเห็นที่ว่า เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้นั้น ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากหลักสูตรระยะสั้นมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้วข้างต้น โดยการจัดอาจใช้ในรูปแบบของการฝึกอบรมในเรื่องที่ผู้สูงอายุมีความต้องการจะรู้หรือใช้งาน ซึ่งก็ทำให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ได้หลายเรื่องที่เป็นหรือที่ต้องการ โดยแต่ละวิชาที่เรียนใช้เวลาในการเรียนไม่มากนัก สามารถเรียนรู้ได้หลายวิชา ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับตัวผู้สูงอายุ และโดยหลักแล้วการฝึกอบรมผู้สูงอายุในตำแหน่งหรือการฝึกอาชีพนั้น มักใช้วิธีอบรมระยะสั้น ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ และหน่วยงานด้านการศึกษา และหลักสูตรเหล่านี้มักประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ตัวอย่างเช่น หลักสูตรฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ซึ่งมีการจัดหลักสูตรระยะสั้นให้แก่ผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากในศูนย์การเรียนรู้ของสำนักงาน กศน. นอกจากหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นของสำนักงาน กศน. แล้ว ยังมีการจัดอบรมในสถาบันการศึกษา และในโรงเรียนผู้สูงอายุอีกจำนวนมาก เพื่อเปิดให้ผู้สูงอายุเลือกเรียนอย่างเหมาะสม ดังนั้น หลักสูตรของการฝึกอบรมในอาชีพที่จะจัดให้ผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการเตรียมให้ผู้สูงอายุในด้านการทำงานนั้น ควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น ด้วยการฝึกอบรมหรือที่เรียกกันว่า การศึกษานอกระบบระยะสั้นนั่นเอง

ส่วนในข้อที่ว่า หลักสูตรควรมีหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึงนั้น ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะหลักสูตรที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุมีความเหมาะสมกับสภาพร่างกาย สติปัญญา และความพร้อมในการเรียนของผู้สูงอายุ เพื่อเปิดให้ผู้สูงอายุเลือกเรียนอย่างเหมาะสมนั้น ซึ่งความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2558: ออนไลน์) ที่ให้ความเห็นว่า ถึงแม้จะมีรูปแบบที่หลากหลายในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ แต่เนื่องจากผู้สูงอายุมีลักษณะที่แตกต่างจากวัยอื่นที่อาจต้องนำมาพิจารณาประกอบการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ความสามารถในการจำ การเรียนรู้ช้าลง จากการเปลี่ยนแปลงของระบบการรับรู้สิ่งที่การฟัง การมองเห็น และการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาท ได้แก่ ความสามารถในการส่งสัญญาณประสาทช้าลง ดังนั้นผู้สูงอายุจึงต้องการเวลาในการเรียนมากกว่าปกติ 2) ผู้สูงอายุมีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ที่แน่นอน ทำให้ผู้สูงอายุจะเรียนเฉพาะในสิ่งที่เห็นว่าเป็น

ประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้ทันที 3) ผู้สูงอายุพร้อมที่จะเรียน ถ้าเรียนตรงกับที่ต้องการ 4) ผู้สูงอายุต้องการมีส่วนร่วม ซึ่งข้อคิดเห็นนี้ก็ตรงกับหลักการเรียนของผู้สูงอายุที่เรียกว่า เทคนิควิธีสอนแบบจีราโกจี (Geragogy) อยู่แล้ว ซึ่งเป็นเทคนิคการสอนที่เป็นแนวเดียวกับการสอนผู้ใหญ่ นอกจากนี้แล้ว การจัดหลักสูตรสอนผู้สูงอายุต้องมีการจัดอย่างหลากหลายรูปแบบและจะต้องมีเป้าหมายในการเรียนรู้ต้องมีกลุ่มผู้สูงอายุเป็นผู้เรียนด้วย ดังเช่นรูปแบบและหลักสูตรการสอนผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกาในปัจจุบัน ซึ่งมีรูปแบบการจัดสอนผู้สูงอายุหลายรูปแบบ เช่น การสอนในระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัย) การสอนในวิทยาลัยชุมชน (Community College) การสอนนอกระบบ ได้แก่ การลงเรียนในสถานที่ต่างๆ ที่เปิดสอนให้ใช้ชื่อว่า มหาวิทยาลัยวัยที่สาม (U3A) และรูปแบบการเรียนช่วงสั้นๆ (ในช่วงฤดูร้อน) ที่เรียกว่า Road Scholar Program มักเปิดให้เรียนในสถานที่ของมหาวิทยาลัยในภาคฤดูร้อน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ยังมีรูปแบบของการเรียนที่จัดในชุมชน เช่น ที่ศูนย์บริการผู้สูงอายุในชุมชน (Senior Center) และที่ศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Education Center) ห้องสมุดสาธารณะและสถานที่ต่างๆ ที่มีการจัดสอนทั่วประเทศ มีโครงการจัดสอนที่มีชื่อเสียงของสหรัฐ เช่น โครงการโอเอซิส (OASIS) เป็นโครงการร่วมของรัฐบาลและเอกชน จัดสอนชั้นเรียนในสถานที่ต่างๆ ทั่วประเทศ จึงมีผู้สูงอายุลงเรียนรายวิชาต่างๆ ปีละมากกว่าสามแสนคน มีรายวิชาที่เปิดสอนอย่างหลากหลายมากกว่าหนึ่งพันรายวิชา รวมทั้งศูนย์การเรียนรู้ของอเมริกา ซึ่งมีการจัดชั้นเรียนสอนผู้สูงอายุอย่างหลากหลายเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นชั้นเรียนเพื่อพัฒนาตน เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ ซึ่งผู้สูงอายุอเมริกันสามารถลงเรียนได้ทั้งสิ้น ส่วนการเรียนที่บ้านหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นรูปแบบการเรียนโดยสื่อการสอนทางอินเทอร์เน็ต เพื่อการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งเริ่มดำเนินการมากกว่า 20 ปีแล้ว เรียกว่าโครงการ Senior Nets ยังเปิดการสอนรายวิชาต่างๆ อย่างมากมาย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนเองโดยใช้อินเทอร์เน็ต ซึ่งชั้นเรียนทางอินเทอร์เน็ตมีจัดสอนโดยองค์กรทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งร่วมกันจัดให้แก่ผู้สูงอายุ ดังนั้น ผู้สูงอายุอเมริกัน จึงมีโอกาสมากในการเรียนทุกระบบและในสถานที่ต่างๆ อย่างหลากหลาย (Wacker & Roberto. 2014: 96-114) และจากสถิติด้านการลงเรียนของผู้สูงอายุอเมริกัน พบว่า 50% ของผู้สูงอายุอเมริกันที่อายุ 55 ปี ขึ้นไปลงเรียนในวิทยาลัยชุมชน ส่วนอีก 25% ลงเรียนในสถาบันการศึกษา 4 ปี 17% เรียนในองค์กรอื่นๆ และ 7% เรียนเองจากสื่อทางไกล สำหรับเหตุผลของการเข้าเรียนนั้น ต้องการลงเรียนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตน เรียนเพื่อการเข้าสังคมและเรียนเพื่อการเปลี่ยนงาน สำหรับการเข้าเรียนเพื่อการเปลี่ยนงานใหม่ หรือทำงานรอบที่สองที่เรียกว่า Second Career หรือ Encore Career ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2008 เป็นต้นมา พบว่าผู้สูงอายุอเมริกันลงเรียนในการเรียนรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะเตรียมตัวที่จะทำงานในรอบที่สอง (Encore Career) ซึ่งในปี ค.ศ. 2008 นี้ พบว่าผู้สูงอายุอเมริกันอายุตั้งแต่ 50-70 ปี จำนวนถึง 8.4 ล้านคน หรือคิดเป็น 10% ของคนกลุ่มอายุนี้นี้ ลงเรียนเพื่อเตรียมตัวเข้าทำงานหลังการเกษียณ หรือ Second Career ทั้งนี้เพื่อต้องการทำงานที่มีรายได้หลังการเกษียณ โดยงานที่สนใจอยากทำ อาทิเช่น งานด้านการศึกษา งานด้านสุขภาพ งานด้านธุรกิจ และงานเกี่ยวกับการกุศล เป็นต้น (Duay; & Bryan. 2008)

ส่วนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความเห็นว่า เนื้อหาของการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานนั้น อาจเป็นเพราะว่า งานอาชีพในตลาดแรงงานมีอยู่หลากหลายประเภท และผู้สูงอายุจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในตลาดแรงงานนั้นได้ ดังนั้น การฝึกอบรมที่จัดให้ผู้สูงอายุจึง

ควรสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วย เพื่อให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จและผู้สูงอายุสามารถนำผลไปใช้ได้จริง

ส่วนความคิดเห็นในข้อที่ว่า ให้อาเภอเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งให้อาเภอเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจให้ผู้สูงอายุกลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่งนั้น อาจเป็นเพราะ ตลาดแรงงานที่ผู้สูงอายุจะกลับเข้าไปทำงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นงานภาคเอกชน ซึ่งมีขอบข่ายของอาชีพที่หลากหลาย และภาคเอกชนมีความสนใจที่จะรับแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ และมีความเข้มงวดในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ตลอดจน ต้องมีการทำสัญญาจ้างงานด้วยอีกส่วนหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงควรให้อาเภอเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดหลักสูตรการอบรมด้วย เพื่อจะได้แรงงานผู้สูงอายุที่มีความพร้อมที่จะทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างดี

สำหรับข้อคิดเห็นที่ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ต้องเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สูงอายุ ควรเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้สูงอายุเองไม่เพียงแต่เฉพาะการเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาชีพเท่านั้น แต่ยังควรเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้สูงอายุในด้านอื่นๆ ด้วย ทั้งในด้านการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุเอง ด้านการพัฒนาตน ทั้งทางด้านสุขภาพ อนามัย และชีวิตความเป็นอยู่ด้วย

สรุปได้ว่า จากข้อคิดเห็นที่ว่า ลักษณะของหลักสูตรของการจัดการศึกษาที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุให้สามารถกลับมาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ควรเป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ มีลักษณะเป็นการอบรมระยะสั้น ขณะเดียวกันควรเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาที่หลากหลายสามารถเลือกเรียนได้ และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้สูงอายุเองทั้งด้านวิชาชีพ และด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการดำรงชีวิต สุขภาพอนามัย และหลักสูตรยังควรเป็นไปตามความต้องการของภาคเอกชนที่เป็นเจ้าของงานด้วย ความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นนี้ สอดคล้องกับแนวคิด หลักการ และผลงานวิจัยที่มีผู้ทำไว้ในสายของการศึกษาผู้ใหญ่ และสายวิทยาการอื่นๆ จำนวนมาก ดังเช่น สอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีของการสอนผู้ใหญ่ของมัลคัม โนลส์ (Knowles. 1980) ซึ่งได้อธิบายว่า การสอนผู้ใหญ่ควรเป็นไปตามความต้องการของตัวผู้เรียนเอง หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่น ควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรมีความหลากหลาย เป็นการเรียนรู้หรือฝึกความชำนาญที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะกิจ เหมาะสมกับการนำไปใช้ ส่วนวิธีการเรียนการสอนนั้น ควรมีความยืดหยุ่นทั้งวิธีการสอนและเวลาที่สอน สำหรับวิธีการสอนผู้สูงอายุที่เรียกว่า วิธีการสอนผู้สูงอายุ (Gerogogy) ซึ่งเป็นการนำเอาหลักการและวิธีการสอนการศึกษาผู้ใหญ่มาใช้กับผู้สูงอายุและผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่ทำในประเทศไทย ดังเช่น งานของจิตตินันท์ พรหมสุวรรณ (2547: 91) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุของอาจารย์ที่เป็นสมาชิกชมรม มก.อาวุโส มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และชมรมผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุควรเป็นแบบนอกระบบที่เป็นหลักสูตรสั้นๆ และในด้านการศึกษาตามอัธยาศัย ควรมีการจัดข่าวสารข้อมูลทั้งทางด้านเอกสาร วิทยุ โทรทัศน์ ให้แก่ผู้สูงอายุได้เลือกเรียนตามความสนใจ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของซีส์แมน (Seedsman. 2002: 34) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยวัยที่สาม (U3A หรือ UTA) เป็นการสอนในรูปแบบระยะสั้นที่จัดในสถาบันการศึกษาเป็นการจัดการเรียนรู้อีก

ผู้สูงอายุ โดยมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน และจัดบุคลากรผู้สอนให้ โดยการเก็บค่าเล่าเรียนที่ถูกลง เป้าหมายที่สำคัญมีอยู่ 4 ด้าน คือ 1) การศึกษาจะช่วยให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้ (Self Reliance) และเป็นอิสระ (Independence) ดังนั้น จึงสามารถลดภาระของสังคมได้ 2) การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผู้สูงอายุแก้ไขปัญหาทางด้านจิตใจ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงนี้ได้ 3) การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ จะช่วยทำให้ผู้สูงอายุรู้คุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยดี 4) การศึกษาเป็นการสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุที่อยากเรียนรู้และมีการแสดงออก ดังนั้น การศึกษาระยะสั้นที่มีหลากหลายวิชาให้เลือกเรียน จึงมีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ส่วนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ พบว่า หลักสูตรการเรียนการสอนผู้สูงอายุควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น เป็นหลักสูตรการศึกษาแบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย โดยผลจากการวิจัยที่ทำโดยนักวิชาการไทยหลายชิ้นได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะเรียนรู้ในลักษณะการอบรมระยะสั้น หลักสูตรมีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมมากกว่าหลักสูตรระยะยาว และหลักสูตรจะต้องมีความหลากหลายให้เลือกได้ โดยมากมีเป้าหมายของการใช้งานของความรู้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน หลักสูตรเหล่านี้ยังต้องสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุ ตลอดจนสอดคล้องกับแรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรเหล่านี้ของผู้สูงอายุด้วย (เพ็ญแข ประจันปัจจณี, 2550: 18; National Center for Educational Statistics. 2010) สำหรับในต่างประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา เป็นต้น แต่ละปีมีผู้สูงอายุลงเรียนในหลักสูตรระยะสั้นที่จัดในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ นับล้านคน ถือได้ว่า หลักสูตรระยะสั้นทางวิชาการและอาชีพเป็นหลักสูตรที่ผู้สูงอายุลงเรียนมากที่สุด (Duay; & Bryan. 2008) เหตุผลที่ผู้สูงอายุลงเรียนนั้น เป็นไปตามแนวความคิดและทฤษฎีทางด้านการศึกษาผู้ใหญ่ ที่อธิบายว่า กลุ่มผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีสติปัญญา สามารถตัดสินใจเองได้และสามารถชี้แนะตนเองได้ ดังนั้น หลักสูตรที่ผู้สูงอายุเข้าเรียนต้องเป็นแรงจูงใจของผู้สูงอายุเองที่ต้องการเรียน และเป็นประโยชน์ต่อตนเองด้วย ซึ่งหลักการอันนี้สอดคล้องกับหลักการของวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ที่อธิบายถึง แรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่ พบว่าผู้ใหญ่จะตัดสินใจลงเรียนอย่างมีเหตุผล และมีความต้องการที่จะใช้งานจากสิ่งที่เรียนนั้น ในขณะเดียวกันต้องให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรด้วย ซึ่งเป็นไปตามความคิดเห็นของนักวิชาการหลายคน ตัวอย่างเช่น จากผลของการประชุมทางวิชาการ เรื่องการขยายการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมโอกาสการมีงานนั้น นอกจากด้านนายจ้าง และสภาพแวดล้อมของการทำงานยังต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้สูงอายุด้วย อาทิเช่น ต้องมีแผนรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมการฝึกอบรมผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้สูงอายุพร้อมเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ด้วยดี สรุปได้ว่า หลักสูตรการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมที่จะจัดให้แก่ผู้สูงอายุนั้น ควรเป็นหลักสูตรระยะสั้นที่ยืดหยุ่นได้ตรงกับความต้องการที่จะใช้งานได้ในทันที โดยมีการเรียนการสอนตามแนวทางการศึกษาผู้ใหญ่

1.3 จากประเด็นคำถามที่ 4 จากข้อคำถามที่ว่า ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานะประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีจำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ

เหตุที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่า ผู้สูงอายุไทยไม่ได้มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานอย่างเป็นทางการ เนื่องจากมีการกำหนดไว้ว่า ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานคือ ผู้ที่อายุ 15 - 59 ปี ดังนั้น แม้ว่ามีข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุอยู่บ้าง แต่ก็ไม่ได้จัดทำอย่างเป็นระบบ ทำให้ข้อมูลด้านการทำงานของผู้สูงอายุไม่สามารถใช้การได้อย่างตรงเป้าหมาย พบว่า ผู้สูงอายุทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยทำงานด้านการประกอบธุรกิจส่วนตัว และช่วยงานในธุรกิจครัวเรือนโดยไม่มีค่าตอบแทน และยังทำงานในภาคเกษตร ทั้งในฐานะลูกจ้างและนายจ้าง รวมถึงการทำงานในลักษณะการรวมกลุ่ม พบว่า ประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานในรูปแบบการประกอบธุรกิจที่ไม่เป็นทางการ (ชลัยพร อมรวัฒนา; และคนอื่นๆ. 2551: 5-92) ดังนั้น ข้อมูลของผู้สูงอายุที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่น ช่วยงานในธุรกิจครัวเรือน ทำงานในภาคเกษตร และการประกอบธุรกิจที่ยังไม่เป็นระบบ ดังนั้นจึงควรจัดทำข้อมูลว่า ผู้สูงอายุไทยอยู่ที่ไหน รวมทั้งควรจัดทำข้อมูลที่จะใช้งานที่เรียกว่า เป็นข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน ถ้าต้องการพัฒนาผู้สูงอายุให้เข้าทำงานจริง จะต้องมีการจัดทำข้อมูลเหล่านี้ โดยขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ จัดทำข้อมูลให้ชัดเจนก่อนและความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับข้อคิดเห็นที่ว่า รัฐบาลยังไม่มี ความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด และทัศนคติของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน เนื่องจากยังไม่มี การจัดทำข้อมูลอย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุอย่างละเอียด เพื่อนำมาเป็นฐานของการแก้ปัญหา ถ้ามีข้อมูลเหล่านี้ก็ทำให้สามารถมีแนวทางที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหามีอยู่ได้ ขณะเดียวกันในปัจจุบันระบบประกันสังคมที่ประเทศไทยมีอยู่ยังไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญของคนในปัจจุบันยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือก ระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน ซึ่งจะต้องมีการตกลงในรูปแบบของค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น มีกฎหมายเอื้อให้ทำได้ มีรูปแบบบำนาญที่มีการตกลงว่าจ้างกันได้ว่าทำอย่างไรอย่างชัดเจน ดังนั้นในเบื้องต้นจึงต้องเตรียมการในเรื่องจัดฐานข้อมูลในผู้สูงอายุ ต้องมีข้อมูลอย่างชัดเจนว่า ผู้สูงอายุอยู่ไหน ทำอะไร ซึ่งแตกต่างกับในต่างประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา และในญี่ปุ่น เป็นต้น ที่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุอย่างพร้อมมูลแล้วทุกด้าน ดังนั้น ในเบื้องต้นจึงควรมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุไทยในทุกๆ ด้านก่อน

ข้อคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552: 46) ในผลของการศึกษาเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ ในประเด็นที่เป็นช่องว่างของการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้สูงอายุที่ควรให้ความสำคัญได้เสนอแนะว่า การจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุยังไม่เป็นระบบและไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน และจากการศึกษาของวิพรรณ ประจวบเหมาะ; และคนอื่นๆ (2556: 206) พบว่าหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้จัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ดำเนินการเป็นครั้งคราวตามความจำเป็นของการใช้งาน แม้ว่าบางหน่วยงานจะจัดทำระบบฐานข้อมูลแล้ว แต่ยังขาดมาตรฐานที่จะนำมาเชื่อมโยงทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกุลสุทธธาดา (2557 : 33-35) ที่ได้ศึกษาการจัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ได้แก่ การสำรวจแรงงานการทำงานของ ผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2554 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่ 3.2 ล้านคน จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 8.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุที่ยังทำงานเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาหรือมี

การศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา โดยผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูงที่ยังคงการทำงานอยู่มีไม่มาก ดังนั้น การยกระดับการศึกษาของผู้สูงอายุจึงเป็นการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุด้วย ดังนั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพในการทำงาน จึงต้องมีการศึกษาเพื่อมีข้อมูลในด้านการยกระดับการศึกษาของผู้สูงอายุ โดยละเอียด รวมทั้งมีการวางแผนการยกระดับการศึกษาของผู้สูงอายุด้วย ซึ่งการพัฒนาแรงงานผู้สูงอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องยกระดับทักษะ ความรู้ของผู้สูงอายุก่อน จึงจะสามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพของเศรษฐกิจประเทศได้

สรุปได้ว่า จากข้อคิดเห็นที่ว่า ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีการจัดทำข้อมูลอย่างจริงจัง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุอย่างละเอียด เพื่อนำมาเป็นฐานของการแก้ปัญหา ถ้ามีข้อมูลเหล่านี้ก็ทำให้สามารถมีแนวทางที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ได้

1.4 จากประเด็นคำถามที่ 5 จากข้อคำถามที่ว่า ปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีต งดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ สังคมไทยเป็นสังคมที่ยังมีการแบ่งชนชั้นงานที่เป็นไปตามสติปัญญา แบ่งเป็นอาชีพที่มีระดับต่างๆ ฐานของความรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับไม่ถึงระดับปริญญา ยังมีจำนวนของผู้ที่ทำงานระดับสมอง เช่น ระดับผู้เชี่ยวชาญยังมีจำนวนน้อยในสาขาวิชาชีพต่างๆ ดังนั้น จึงต้องการกำลังคนที่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาที่ยังขาดแคลนอยู่ เช่น แพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย เป็นต้น ขณะเดียวกันผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในขั้นประถมหรือมัธยม เป็นไปตามแนวความคิดของทฤษฎีการแบ่งชั้นทางอายุ ซึ่งพบลักษณะนี้ในกลุ่มผู้สูงอายุในประเทศอื่นๆ ด้วย ถึงแม้ว่าในปัจจุบันการศึกษาไทยเปิดกว้างทั้ง 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และยังเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ใหม่ๆ ด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็ตาม แต่สำหรับผู้สูงอายุซึ่งส่วนใหญ่แล้วมีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับล่างหรือระดับผู้ใช้แรงงานเป็นส่วนมากนั้น ยังขาดแคลนผู้สูงอายุที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งยังเป็นที่ต้องการอยู่ในที่ต่างๆ ซึ่งสามารถทำงานในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญได้

ขณะเดียวกัน ยังมีแรงงานผู้สูงอายุ ถึงแม้การศึกษาไม่มาก ก็มีความชำนาญเฉพาะเรื่องเป็นภูมิปัญญาไทย มีชื่อเสียงเป็นที่ยกย่อง ซึ่งถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเภทหนึ่งที่ได้รับการยกย่อง ยังเป็นที่ต้องการ ทำหน้าที่ถ่ายทอดเชิงวัฒนธรรมให้แก่ชนรุ่นหลังไว้ได้ ข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นนี้ ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของรัฐบาลและหน่วยงานของไทยหลายแห่ง ที่ได้จัดทำเป็นรางวัลเชิดชูให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่น และมีการจัดทำรายชื่อของผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถได้รับการยกย่อง ว่ามีบทบาทในการถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่สังคมภายใต้การส่งเสริมของหน่วยงานต่างๆ เช่น คุรุภูมิปัญญาของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้สูงอายุในคลังปัญญาผู้สูงอายุของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และวุฒิสภาของธนาคารสมอง เป็นต้น และยังพบว่า ผู้สูงอายุไทยมีประสบการณ์และทักษะในงานประดิษฐ์ด้านต่างๆ ที่จัดได้ว่า เป็นเอกลักษณ์ของชาติ และได้รับการเชิดชู

ยกย่องเช่นกัน และยังสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2562) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 (2553: 32) ที่ระบุไว้ว่า สังคมจะต้องเชิดชูให้เกียรติผู้สูงอายุ

สรุปผลที่ได้รับจากการศึกษาทั้ง 4 ประเด็นในครั้งนี้ ได้แนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่ยุทธศาสตร์และแนวทางในการนำเอาผู้สูงอายุไทยกลับเข้าสู่แรงงาน ซึ่งพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุให้มีความพร้อมที่จะทำงานได้นั้น ในประเทศที่มีการพัฒนาขั้นสูงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เช่น ในประเทศตะวันตก สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ได้มีการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ และมีการร่วมมือในการประสานงานกันในการจัดการศึกษาระหว่างองค์กรทางการศึกษา ระบบต่างๆ โดยมีเป้าหมายให้คนสามารถเข้าเรียนรู้เพื่อการเตรียมตัว เปลี่ยนอาชีพ และมีการสนับสนุนให้คนทำงานต่อไปหลังการเกษียณอายุ โดยสามารถรับการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนอาชีพได้ในองค์กรการศึกษาประเภทต่างๆ (MetLife Foundation. 2007) และผู้สูงอายุในประเทศเหล่านี้มีอัตราของการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมตัวทำงานต่อไปหลังการเกษียณอายุจากงานเดิม เช่น พบว่า ผู้สูงอายุอเมริกัน อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50 ลงเรียนในวิทยาลัยชุมชน และร้อยละ 25 เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษา (MetLife Foundation, 2008: 5) โดยมีเป้าหมาย เพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่องหลังจากเกษียณอายุตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้แล้ว การจัดหลักสูตรการสอนผู้สูงอายุ จะต้องเป็นหลักสูตรที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุโดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงความต้องการตามวัยของผู้สูงอายุ ความสามารถในการเรียนรู้ ระเบียบวิธีในการเรียนรู้ ตลอดจนเป้าหมายของการเรียนรู้ และหลักสูตรการสอนผู้สูงอายุนี้ เป็นไปตามแนวการจัดการเรียนการสอนของผู้สูงอายุในสาขาวิทยาการด้านเชิงการศึกษาผู้สูงอายุ (Educational Gerontology) ซึ่งหลักการและวิธีการในการสอนผู้สูงอายุนั้น ต้องอาศัยหลักการการสอนผู้ใหญ่ (Adult Education) โดยมีเป้าหมายของการจัดอยู่กับการชั่งานของการเรียนรู้ โดยมีการใช้งานของสิ่งที่เรียนรู้ในทันที และมีเป้าหมายของการใช้งานของการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ทั้งยังสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีของการสอนผู้ใหญ่ของมัลคัมโนลส์ (Knowles. 1980) ได้อธิบายว่า การสอนผู้ใหญ่ควรเป็นไปตามความต้องการของตัวผู้เรียนเอง หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่น และหลักสูตรมีความหลากหลายรูปแบบ เป็นการเรียนรู้หรือฝึกความชำนาญที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะกิจ เหมาะสมกับการนำไปใช้ ส่วนวิธีการเรียนการสอนนั้น ควรมีความยืดหยุ่นได้ทั้งวิธีการสอนและเวลาที่สอน สำหรับวิธีการสอนผู้สูงอายุที่เรียกว่า วิธีการสอนผู้สูงอายุ (Gerogogy) ซึ่งเป็นการนำเอาหลักการและวิธีการสอนการศึกษาผู้ใหญ่มาใช้กับผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับผลการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบทของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2553: 257) พบว่า การจัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุทั้งที่ทำงานและไม่ทำงาน รวมทั้งผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานและลักษณะงานที่ต้องการทำ โดยการส่งเสริมให้มีการจัดระบบข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ

2. ผลของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ ในการเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น จำนวน 30 ข้อ คำถาม พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

2.1 จากประเด็นคำถามที่ 1 จากข้อคำถามที่ว่า การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบาย และยุทธศาสตร์อย่างไร มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ แก่กฎหมายให้อัตราการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตนเองเมื่อวัยสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ การที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้นั้น ต้องมีการแก้กฎหมาย เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานก่อน จึงจะเป็นไปได้ ขณะเดียวกันก็ต้องมีการสร้างรูปแบบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ควรจะมีหน่วยงานกลางที่จะประสานงานระหว่างนายจ้างกับผู้สูงอายุ ซึ่งหน่วยงานกลางนี้ อาจอยู่ในรูปของ คณะกรรมการ หรือหน่วยงานที่ได้รับสิทธิอำนาจในการดำเนินการ ได้รับสิทธิในการประสานงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้วเนื่องจากการทำงานของผู้สูงอายุเป็นเรื่องใหม่ที่คนในสังคมยังไม่เคยชิน และคนที่ยังไม่ได้อยู่ในวัยสูงอายุ ยังไม่ได้มีความตระหนักในการเตรียมพร้อมตัวเองเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จึงจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกวัย โดยเฉพาะต้องให้คนวัยหนุ่มสาวให้เข้าใจในเรื่องกระบวนการชราภาพ และมีการเตรียมการเพื่อรับวัยนี้ เมื่อถึงเวลาด้วย และประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งอันหนึ่งในสังคม ก็คือการสร้างทัศนคติที่ดีของสังคมเกี่ยวกับการเป็นผู้สูงอายุและการทำงานของผู้สูงอายุ ตลอดจนมีความคิดเห็นที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิของกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งจะมีส่วนร่วมเข้าในสังคมอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับคนในกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้จะต้องดำเนินการสร้างทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุที่จะประกอบด้วยคนกลุ่มต่างๆ รวมทั้งผู้สูงอายุด้วย เพื่อดำรงชีวิตอยู่ด้วยกันอย่างเสมอภาค และเป็นประโยชน์ร่วมกัน ส่วนในข้อที่ว่าควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งหมายความว่าต้องนำเอานโยบายการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุให้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วน เนื่องจากเรื่องใดก็ตามที่นำขึ้นเป็นประเด็นวาระแห่งชาติแล้ว ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญและต้องดำเนินการให้ลุล่วงไปโดยเร็วที่สุด

สรุปได้ว่าในประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ต้องมีการนำประเด็นนี้ขึ้นมาเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการ ได้แก่ การจัดให้มีกฎหมายที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ มีสร้างรูปแบบและองค์กรที่จะทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่จะช่วยประสานงานในการจ้างแรงงาน

ผู้สูงอายุที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนมีส่วนร่วมด้วย มีการถ่ายทอดบรมให้คนในสังคมโดยเฉพาะคนในวัยหนุ่มสาวให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรับการทำงานในวัยสูงอายุ รวมทั้งมีการถ่ายทอดบรมคนในสังคมให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้สูงอายุ โดยถือว่ากลุ่มผู้สูงอายุเป็นกลุ่มคนวัยหนึ่งที่มีศักยภาพและมีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นๆ และผู้สูงอายุมีสิทธิที่จะเข้าทำงานเช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นๆ โดยกลุ่มผู้สูงอายุสามารถกลับเข้าสู่แรงงานและสามารถเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ

โดยสรุปตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุจะต้องมีนโยบายและยุทธศาสตร์หลายแนวทางร่วมกันตั้งแต่การจัดทำกฎหมาย การมีหน่วยงานกลางประสานงาน การแก้ความเหินห่างของคนในสังคม และการเตรียมความพร้อมให้แก่คน เพื่อการทำงานในวัยสูงอายุ และก่อนการดำเนินงานอย่างอื่นต้องมีการนำเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติที่ต้องมีการพิจารณาอย่างเร่งด่วน ซึ่งข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้นำเสนอมานี้สอดคล้องกับผลงานต่างๆ ที่เป็นความคิดเห็น ผลงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีหลักการ ตลอดจนวิธีดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้คือ

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคนอื่นๆ (2553: 4-6) ในผลงานวิจัยเรื่อง “โอกาสเข้าถึงงานที่ดีมีความมั่นคง” มีข้อเสนอแนะว่า คนในวัยสูงอายุที่ด้อยโอกาสและขาดหลักประกัน ควรได้รับโอกาสการทำงานที่เหมาะสม โดยให้จัดโอกาสให้ โดยการขยายอายุเกษียณและยกเลิกข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุสำหรับการจ้างงานใหม่

นงนุช สุนทรชวากานต์ (2556: 44) ได้ให้ความคิดเห็นว่า แนวทางในการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานอยู่ต่อไปในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้นนั้น บทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 8 ที่มีการกำหนดการเกษียณอายุเมื่อข้าราชการ มีอายุครบ 60 ปี และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 77 ทวิวรรค สอง ที่มีเกณฑ์การจ่ายบำนาญเมื่อผู้ประกันตนอายุครบ 55 ปี เนื่องจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้ใช้เกณฑ์อายุเหล่านี้เป็นเกณฑ์ในการให้ลูกจ้างเกษียณอายุ นอกจากนั้นแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มเติมบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองและเอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุด้วย ดังที่เด็กและสตรีได้รับความคุ้มครองจากการใช้แรงงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อีกทั้งควรปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายที่มีผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการเพิ่มความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย

รศรินทร์ เกรย์; และคนอื่นๆ (2556) ได้ให้ข้อเสนอแนะของงานวิจัยเรื่อง “มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ” ว่า เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางรายได้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม ควรขยายระยะเวลาการเกษียณอายุออกไปจนถึง 65 ปี โดยภาครัฐต้องปรับปรุง กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการให้แก่แรงงานผู้สูงอายุโดยเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และบริการต่างๆ ภาครัฐอาจมีมาตรการสนับสนุนการจัดโครงการบริการด้านการรักษาสุขภาพและการรักษาพยาบาลแก่แรงงานผู้สูงอายุในหน่วยงานด้วย

ส่วนลัดดา ดำริการเลิศ (ฐานเศรษฐกิจ. 2559: ออนไลน์) ได้ให้สัมภาษณ์ในเรื่อง “แนะขยายอายุการทำงาน” ได้ให้ความเห็นว่า ในปัจจุบันคนไทยมีอายุยาวขึ้นถึงอายุ 75 ปี แต่อายุเกษียณของแรงงานภาคเอกชนอยู่ที่ 55

ปี ซึ่งเป็นอายุที่ต่ำที่สุดในบรรดาประเทศอาเซียน ซึ่งในประเทศอื่นๆ จะทำงานกันจนถึงอายุ 58-60 ปี ดังนั้น จึงต้องขยายอายุการทำงาน เพราะไม่เช่นนั้นจะขาดแคลนแรงงาน ซึ่งทุกวันนี้ยังไม่เดือดร้อนเพราะมีแรงงานต่างด้าวมาช่วย แต่ในอีก 5-10 ปี ประเทศเหล่านี้ก็จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเหมือนกัน ก็ต้องนำแรงงานของตนกลับไป ช่วงนั้น เขาจะมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก ซึ่งจะต้องขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุของตนเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ ศุภชัย ศรีสุชาติ ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมและขยายอายุการทำงานของแรงงานสูงอายุ ในเวทีนโยบายสาธารณะ เรื่อง “มาตรการส่งเสริมการทำงานต่อเนื่องของผู้สูงอายุ”ว่า ในต่างประเทศจะมีการสร้างระบบการเงินการคลังโดยเฉพาะในเรื่องระบบบำเหน็จบำนาญการประกันสังคมที่เอื้อต่อการจูงใจให้กับแรงงานสูงอายุในการทำงานต่อ เช่น ในสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น เป็นต้น ถือเป็นการปฏิรูประบบการเงินการคลังของประเทศในด้านสิทธิประโยชน์ของการเกษียณอายุ (ไทยริฟอร์ม. 2558: ออนไลน์)

จึงสรุปได้ว่า ข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุไทยนั้น สอดคล้องกับแนวความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักวิชาการไทยหลายคนด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในประเทศไทยเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานในแรงงานเป็นเรื่องใหม่ ยังไม่มีผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยมาสนับสนุนมากนัก ในที่นี้จึงขอนำเสนอผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำอยู่ในต่างประเทศ ดังต่อไปนี้คือ

ด้านการปรับปรุง แก้ไข และการพัฒนากฎหมายเพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุนั้น ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ซึ่งมีการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างเป็นระบบ นับเป็นเวลาอันยาวนาน ได้มีการออกกฎหมายหลายฉบับต่อเนื่องกันมา ตลอดจนมีการออกเป็นข้อกำหนด ระเบียบ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการดำเนินงาน ตลอดจนรูปแบบการประสานงานเพื่อช่วยให้การทำงานของกลุ่มผู้สูงอายุเป็นไปได้ ซึ่งการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของสหรัฐอเมริกาทุกรูปแบบ ถือเป็นนโยบายแห่งชาติด้านผู้สูงอายุ (National Policy on Aging) ทั้งสิ้น ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุอเมริกัน เริ่มในปี ค.ศ. 1935 โดยรัฐบาลได้ออกกฎหมายประกันสังคม (Social Security) กำหนดอายุเกษียณของการทำงานในแรงงานที่อายุ 65 ปี (Ficke. 1985) และมีเงินบำนาญจากรัฐเพื่อเลี้ยงชีพ กฎหมายประกันสังคมมีการแก้ไขปรับปรุงหลายครั้งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีเนื้อหาครอบคลุมสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุให้มากขึ้น เช่น ในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการแก้ไขเนื้อหาของกฎหมายประกันสังคมนี้ โดยให้ผู้สูงอายุที่อายุ 65 ปี ไม่มีรายได้เลี้ยงชีพสามารถรับเงินบำนาญจากรัฐบาลได้ ในปี ค.ศ. 2000 รัฐบาลได้แก้ไขกฎหมายประกันสังคม โดยอนุญาตให้ผู้รับเงินบำนาญจากการเกษียณอายุจากรัฐบาลสามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ (Social Security on Aging. 2012) และจากการที่สหรัฐอเมริกามีประชากรวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น นับเป็นภาระอันหนัก รัฐบาลจึงได้สนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานอย่างต่อเนื่องหลังการเกษียณอายุ ในเวลาที่มีการใช้กฎหมายประกันสังคมอยู่นี้ รัฐบาลอเมริกันได้สนับสนุนให้มีการเพิ่มเติมและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายประกันสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดรูปแบบการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้หลายอย่างด้วยกัน เช่น มีการจัดตั้งศูนย์ดำเนินงานพิเศษด้านผู้สูงอายุ ซึ่งจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1956 โดยให้ขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของรัฐบาล เพื่อดูแลงานด้านผู้สูงอายุ มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุโดยเฉพาะ รัฐบาลสหรัฐฯ มีความสนใจในเรื่องผู้สูงอายุอย่างมาก ในปี ค.ศ.

1965 รัฐบาลได้ออกกฎหมายผู้สูงอายุ (The Older American Act) หรือ OAA ขณะเดียวกันได้ก่อตั้งศูนย์บริหารงานผู้สูงอายุ (Administration On Aging) แห่งชาติหรือองค์กร AOA ด้วย เพื่อดูแลการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในชุมชน ด้านการบริการ การฝึกอบรม และด้านการวางแผนด้านผู้สูงอายุ ในปี ค.ศ.1967 ได้มีการแก้ไขกฎหมายผู้สูงอายุ (OAA) โดยได้มอบให้องค์กร AOA ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุอเมริกันทุกแง่มุม เพื่อนำข้อมูลมาจัดบริการต่อไป ขณะเดียวกันในปีนี้ได้ออกกฎหมายเพิ่มเติมออกม่อีกฉบับหนึ่ง ได้แก่ กฎหมายห้ามการกีดกันด้านอายุ (Age Discrimination Act) ซึ่งห้ามมิให้มีการเลิกจ้างผู้สูงอายุ โดยไม่มีเหตุอันควร เช่น เนื่องจากสูงอายุ เป็นต้น กฎหมายผู้สูงอายุ (OAA) ของสหรัฐฯ ฉบับนี้ มีคุณแก่ผู้สูงอายุอเมริกันอย่างมาก เนื่องจากมีการออกกฎหมายเสริมเพิ่มเติมในภายหลังอีกมากมายหลายฉบับ ทำให้สามารถคุ้มครองผู้สูงอายุอเมริกันด้านต่างๆ ทั้งทางด้านสุขภาพ อนามัย ความเป็นอยู่ ตลอดจนด้านการงานและอาชีพได้อย่างดีเยี่ยม อาทิเช่น ในปี ค.ศ. 1973 OAA ได้ออกกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุ (Senior Center) และศูนย์บริการชุมชน (Community Center) เพื่อการหางานทำให้แก่ผู้สูงอายุ และเพื่อให้บริการแก่ผู้สูงอายุในชุมชนต่างๆ ขณะเดียวกันก็ได้ออกกฎหมายเพิ่มเติมอีกฉบับหนึ่งสนับสนุนการทำงานด้านอาสาสมัครของผู้สูงอายุอเมริกันด้วย กฎหมายผู้สูงอายุอเมริกัน (OAA) มีการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาของกฎหมายทุก 2-3 ปี เพื่อให้เนื้อหามีความครอบคลุมต่อความต้องการของผู้สูงอายุและการจัดบริการให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งในช่วงปี ค.ศ. 1978 จนถึงปี ค.ศ. 2012 กฎหมายผู้สูงอายุอเมริกัน (OAA) ได้ออกกฎหมายใหม่ตามมามากหลายฉบับอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูแลผู้สูงอายุด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ อนามัย โรคภัยไข้เจ็บ อาชีพ และรายได้

การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของสหรัฐอเมริกาทุกด้านเน้นที่การจัดตั้งหน่วยงานในชุมชนให้เป็นศูนย์ของการบริหารงาน โดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่น ไปจนถึงชุมชน โดยมีศูนย์บริหารงานผู้สูงอายุ (AOA) จึงจัดตั้งมาพร้อมกับการออกกฎหมายผู้สูงอายุ หน่วยงาน AOA ในชุมชนต่างๆ ทำหน้าที่ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในท้องถิ่น และประสานงานกันกับหน่วยงานดูแลผู้สูงอายุส่วนกลาง พบว่าในปัจจุบันในสหรัฐมีหน่วยงาน AOA ในท้องถิ่นอยู่ถึง 629 ศูนย์ การทำงานในการดูแลผู้สูงอายุ ในสหรัฐอเมริกานั้น นอกจากจะเน้นการทำงานในชุมชนแล้ว ยังเน้นการทำงานร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพและการกระจายอำนาจระหว่างส่วนต่างๆ มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่แต่ละมลรัฐและไปสู่ชุมชน เพื่อการบริการที่เพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่าในปี ค.ศ. 2012 ด้วยงบประมาณมากกว่า 200 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ภายใต้การอนุมัติจากกฎหมายผู้สูงอายุ (OAA) ทำให้โครงการหลายพันโครงการของผู้สูงอายุสามารถดำเนินการลุล่วงไปได้ (Wacker; & Roberto. 2014: 27) ส่วนรูปแบบของการดำเนินงานที่สำคัญของสหรัฐอเมริกานั้น นอกเหนือจากการกระจายอำนาจของการบริหารงานลงสู่ชุมชน เพื่อให้ชุมชนเป็นฐานหลักสำคัญของการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุแล้ว รัฐบาลสหรัฐฯ ยังพยายามสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้บริษัทเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน จนมีโครงการต่างๆ ที่สถานประกอบการเอกชนเข้ามาจัดดำเนินการเพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐ ตัวอย่างเช่น สถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่อย่างบริษัทประกันภัยและอุบัติเหตุแห่งเมืองฮาร์ฟฟอร์ด รัฐคอนเนทิคัต Insurance Company of Hartford, Connecticut (Hussen. 2005) ได้จัดทำโครงการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยปรับเปลี่ยนมาตรการในการทำงานเสียใหม่ โดยให้มีระบบการยืดหยุ่นเวลาทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และมีการปรับเปลี่ยน

ตำแหน่งงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ นอกจากนี้แล้ว ยังมีสถานประกอบการอื่นๆ เข้าร่วมในการจัดทำโครงการนี้อีกหลายแห่ง ตัวอย่างเช่น บริษัท IBM และบริษัท General Motors เป็นต้น ซึ่งได้ให้ความร่วมมือโดยมีการทดลองรับผู้สูงอายุเข้าทำงานแทนแรงงานอายุน้อย ซึ่งสถานประกอบการเองก็ได้รับประโยชน์ โดยสามารถลดรายจ่ายของบริษัทลงได้ จึงทำให้มีสถานประกอบการและองค์กรเอกชนอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจ้างงานผู้สูงอายุอีกหลายแห่ง ทำให้สหรัฐอเมริกาสามารถดำเนินงานด้านการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานได้ดีในระดับหนึ่ง

จึงสรุปได้ว่า การสร้างกฎหมายและการปรับปรุงพัฒนาส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เช่น กฎ ระเบียบในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เป็นต้น มีความจำเป็นเป็นอย่างมากในการเอื้อให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน

สำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องการรณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ นั้น ข้อคิดเห็นนี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิพรรณ ประจวบเหมาะ; และคนอื่นๆ (2556: 13) ที่ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุระยะยาว ได้แก่ การเร่งรัดให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อมเพื่อที่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและอยู่ดีมีสุข โดยที่ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และ สุขภาพ จะทวีความรุนแรงขึ้นในช่วงวัยสูงอายุ และการเตรียมความพร้อมนี้สามารถหลีกเลี่ยง และชะลอหรือบรรเทาความรุนแรงของปัญหาได้ในอนาคต โดยมีการเตรียมการล่วงหน้าตั้งแต่วัยเด็กและวัยหนุ่มสาว รัฐจึงควรรณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อถึงวัยสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ ซึ่งจะต้องจัดเป็นหลักสูตรการสอนในโรงเรียนเพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุและสามารถเตรียมตัวได้แต่เนิ่นๆ นอกจากนี้แล้ว หลักการข้อคิดเห็นนี้ยังสอดคล้องกับหลักการของวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology) ที่ได้อธิบายว่าบทบาทหน้าที่ของวิทยาการสาขานี้ ได้แก่ การจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุใน 3 รูปแบบ คือ 1) การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุ 2) การจัดการให้ความรู้แก่สังคมเกี่ยวกับกระบวนการชราภาพซึ่งจะเป็นไปตามวัย ตั้งแต่วัยเด็กไปจนถึงวัยสูงอายุและจะต้องถ่ายทอดบรรทัดคติที่ดีต่อวัยสูงอายุให้แก่คนในสังคม 3) การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุ ซึ่งในหลักการข้อ 2 ข้างต้น จะมีการจัดสอนเป็นหลักสูตรการสอนในโรงเรียนเกี่ยวกับกระบวนการชราภาพและมีการจัดการถ่ายทอดความรู้ตามรูปแบบของการศึกษานอกระบบโรงเรียนด้วย (Peterson. 1983; McClusky. 1995)

สำหรับข้อคิดเห็นเรื่องการสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของสูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรีนั้น ข้อคิดเห็นนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของศุภชัย ศรีสุชาติ (2555: ออนไลน์) ที่ได้เสนอความคิดเห็นว่า การทำงานของแรงงานผู้สูงวัยในญี่ปุ่น พบว่าพนักงานที่ทำงานหน้าที่ต่างๆ เช่น การเก็บค่าผ่านทาง การดูแลการจราจรในที่จอดรถ หรือการทำความสะอาด แรงงานผู้สูงอายุและบุคคลเหล่านี้ทำงานด้วยความรักในการทำงาน สังเกตได้จากความตั้งใจและเอาใจใส่กับงานอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่างานที่ตนเองได้ทำเป็นงานที่มีเกียรติ ทั้งนี้ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่อยู่ในลำดับต้นๆ ของประเทศที่มีประชากรที่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงจึงต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในมุมมองเชิง

เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งแนวทางการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำงานตามอัตภาพเป็นหนึ่งในนโยบายด้านสังคมและเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นให้ความสนใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชน และยังสอดคล้องกับหลักการของวิทยาการผู้สูงอายุเชิงการศึกษาเช่นกัน ดังที่ได้อธิบายแล้วว่า บทบาทหน้าที่อันหนึ่งของวิทยาการสาขานี้คือ การจัดดำเนินการให้คนในสังคมได้มีความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ โดยมีความเชื่อว่า ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพและมีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับคนอื่นๆ และสามารถทำงานที่เป็นประโยชน์ให้แก่สังคมและตนเองได้ ดังนั้น ในการถ่ายทอดอบรมโดยการจัดสอนในโรงเรียนและการถ่ายทอดทางสื่อต่างๆ เพื่อการเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องกระบวนการชราภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการยอมรับว่าผู้สูงอายุเป็นกลุ่มบุคคลที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีนั้น มีการระบุอยู่แล้วในกฎหมายผู้สูงอายุและกฎหมายประกันสังคมของทุกประเทศ เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและมีระบุอยู่กฎหมายผู้สูงอายุของไทยด้วย เช่น ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ด้วยแล้ว

ส่วนข้อคิดเห็นที่ว่า ควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ ข้อคิดเห็นนี้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของลัดดา ดำริการเลิศ ในการเสนอความคิดเห็นเพื่อสะท้อนถึงการเตรียมความพร้อมของภาครัฐ ในหัวข้อ "ระเบิดเวลา 'สังคมผู้สูงอายุ' ภาครัฐจัดเป็น 'วาระแห่งชาติ' (ฐานเศรษฐกิจ. 2559: ออนไลน์) โดยได้กล่าวว่าใน 5 ยุทธศาสตร์ของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ พบว่ายุทธศาสตร์ที่ดำเนินการไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เข้าสู่ผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วก็คือ ยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมคนก่อนวัยสูงอายุ และยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครอง โดยเฉพาะที่ช้าไม่ทันการคือ "การสร้างหลักประกันรายได้" เพราะมีถึง 2 ใน 3 ของแรงงานทั่วประเทศที่หลักประกันรายได้อังไม่มีการจัดทำ ขณะที่มาตรการการสร้างหลักประกันรายได้ โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำก็ยังไม่มีความคืบหน้า มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทยจึงได้ทำในเรื่องการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำร่องสถานประกอบการ 15 แห่ง ตามความสมัครใจ เพื่อให้เกิดการจ้างงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเพื่อให้พนักงานที่ทำงานในวัยก่อนผู้สูงอายุ คือ 40 ปีขึ้นไป เตรียมสมรรถนะให้ทำงานต่อไป โดยแทนที่หน่วยงานเหล่านี้จะเลิกจ้างที่อายุ 55 ปี ก็จะเป็น 60 ปี ทำให้ยังรักษาพนักงานได้อีก 5 ปี หากสำเร็จจะขยายผลต่อไป สรุปได้ว่า เรื่องการนำเอาผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงานเข้ามาเป็นวาระแห่งชาติ มีความสำคัญมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

2.2 จากประเด็นคำถามที่ 6 จากข้อคำถามที่ว่า ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีแนวคิด โดยมีการแบ่งกลุ่มอายุของคนตามช่วงวัยต่างๆ ตามทฤษฎีของการแบ่งชั้นตามอายุ จะยกเอาวัยสูงอายุเป็นวัยที่ได้รับการเคารพยกย่องเป็นอย่างสูง และเป็นผู้นำของครอบครัว ไม่ควรที่จะต้องลงมือทำงานเอง ขณะเดียวกันสังคมไทยยังเป็นสังคมที่ยึดมั่นกับคำสั่งสอนของพุทธศาสนาที่สอนให้ลูกหลานตอบแทนบุญคุณของผู้สูงอายุ โดยให้การดูแลที่ดีให้มีความสุขที่เป็นแนวดั้งเดิม

ดังนั้น ทศนคติต่อผู้สูงอายุจึงเป็นในด้านของการไม่ทำงาน และผู้สูงอายุเองก็มีความคิดเช่นเดียวกับสังคม คือ ไม่จำเป็นต้องทำงานให้ลูกหลานเลี้ยงดู เพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้นสังคมจึงไม่ได้มุ่งหวังให้ผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงานและผู้สูงอายุเอง ก็ไม่ได้มีการเตรียมตัวเข้าสู่แรงงานอีกส่วนหนึ่งด้วย ซึ่งตรงกับแนวคิดทางสังคมที่เรียกว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมหรือ “Social Exchange” (Touhy; & Jett. 2014: 74-75) ซึ่งแนวความคิดนี้ ตรงข้ามกับแนวคิดในสังคมที่พัฒนาแล้ว ที่ถือว่าการทำงานเป็นหน้าที่ของทุกคน และกลุ่มผู้สูงอายุยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับแก้ไขทัศนคติของสังคมและตัวของผู้สูงอายุเองให้กลับมามีแนวคิดแบบใหม่ ที่เห็นว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้สูงอายุยังเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสังคม การที่จะนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งนั้น ที่สำคัญที่สุดต้องมีการปรับทัศนคติ และความคิดเห็นทั้งของสังคม และของตัวผู้สูงอายุเองให้มีความคิดเป็นเชิงบวกต่อการทำงานของผู้สูงอายุด้วย นอกเหนือจากนี้แล้ว จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของหน่วยงานเอกชนให้มีความคิดเป็นเชิงบวก และสร้างแรงจูงใจกับบริษัทเอกชน เพื่อให้จ้างงานผู้สูงอายุด้วย แนวทางนี้มีการจัดทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น ในประเทศญี่ปุ่นเป็นต้นแบบของประเทศที่มีการจัดการ ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่สถานประกอบการเอกชนในการสร้างงานผู้สูงอายุได้ดีที่สุด โดยที่รัฐบาลญี่ปุ่นได้จัดทำเป็น ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยสูงอายุ ทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานงานระหว่างรัฐบาลและหน่วยงานท้องถิ่นกับ บริษัทเอกชน โดยมีความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานหลังเกษียณแก่แรงงานผู้สูงอายุด้วย ทำให้การทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานสามกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จ โดยที่ หน่วยงานกลางนี้ดำเนินการทุกรูปแบบเพื่อให้การจัดหางานให้ผู้สูงอายุเป็นไปด้วยดี จึงทำให้ผู้สูงอายุญี่ปุ่นสามารถ กลับเข้าสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง สำหรับในประเทศพัฒนาอื่นๆ ก็มีการจัดการคล้ายคลึงกัน ในปัจจุบันนี้ประเทศ ต่างๆ จะมีแรงงานอายุสูงมากขึ้น จากนโยบายรัฐบาล การสนับสนุนจากรัฐบาล และการมีระเบียบปฏิบัติต่างๆ ทำให้ สถานประกอบการต่างๆ เห็นด้วยกับการรับผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงาน จึงให้ความร่วมมือและยืดหยุ่นเกี่ยวกับ ระเบียบต่างๆ เพื่อให้สามารถรับผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานได้

สำหรับข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการสร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลัง แรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ เช่น ผลการวิจัยของมูลนิธิ Metlife Foundation ในปี ค.ศ. 2007 และ ค.ศ. 2008 จำนวนมากที่จัดทำเกี่ยวกับการเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกาของ ผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุอเมริกัน มีแรงจูงใจที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหลังเกษียณอายุ โดยกลับเข้าเรียนใน มหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้มีความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ พร้อมทั้งจะเข้าทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง การทำงานใน รอบสองนี้เรียกว่า Second Career หรือ Encore Career สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะแนวความคิดของสังคม เปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยคิดว่าวัยเกษียณเป็นวัยของการพักผ่อน มาเป็นวัยที่ควรทำงาน อีกประการหนึ่ง เนื่องจาก ภาวะทางเศรษฐกิจที่บีบคั้น ทำให้ผู้สูงอายุมักเปลี่ยนความคิดเห็นมาสนใจทำงานต่อหลังการเกษียณมากขึ้น

ส่วนข้อคิดเห็นการสร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่ เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุนั้น สอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้วเกี่ยวกับการนำเอา ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจและให้ผลประโยชน์แก่สถานประกอบการและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น จากข้อมูลที่ได้จากประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเข้าใจดีว่า แรงงานผู้สูงอายุมี

ค่าอย่างยิ่ง ไม่ยอมที่จะเสียคนกลุ่มนี้ไป โดยให้ความร่วมมือกับรัฐบาลโดยการยอมรับสิทธิประโยชน์บางอย่าง เช่น ในเรื่องของภาษี และรัฐบาลยังจัดระบบให้รางวัลกับบริษัทที่สามารถดำเนินการเช่นนี้ได้ เช่น หากสถานประกอบการมีโครงการจัดให้ผู้สูงอายุรับการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ และให้มีการถ่ายทอดทักษะด้านงาน รวมถึงมีการยอมรับสิทธิประโยชน์เรื่องภาษี บริษัทสามารถหักค่าใช้จ่ายในเรื่องการจ้างงานแรงงานใหม่ได้ หากมีการรับแรงงานเก่า และได้ใช้คนงานเก่าเข้ามาใช้ทำงาน เป็นแรงงานผู้สูงอายุที่ทำงาน สำหรับแนวปฏิบัติดังกล่าวนี้ ยังสอดคล้องกับข้อมูลที่มีการปฏิบัติในต่างประเทศ เช่นในสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บริษัทเอกชนจำนวนมากให้จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง ตัวอย่างเช่น บริษัท IBM หรือบริษัท General Motors ของสหรัฐอเมริกา ได้มีการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีรับผู้สูงอายุเข้ามาทำงานแบบแรงงานอายุน้อย เพื่อลดค่าใช้จ่าย และมีตัวแบบของสถานประกอบการเอกชน เช่น The Travelers Insurance Company of Hartford Connecticut (Hussen. 2005) ได้ปรับเปลี่ยนมาตรการในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานทดแทน โดยจัดระบบการยืดหยุ่นเวลาทำงาน จัดงานประเภทครึ่งเวลา รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งว่างต่างๆ ให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยที่บริษัทได้รับแรงจูงใจจากรัฐบาลในการลดหย่อนภาษี และสามารถปรับค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานอายุน้อย โดยรับแรงงานผู้สูงอายุเข้าแทนที่ ซึ่งมาตรการนี้ใช้กับบริษัทเอกชนอื่นๆ ในสหรัฐอเมริกาด้วย อย่างไรก็ตามข้อคิดเห็นนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถพร บัวพิมพ์ (2552: 94) เรื่อง การคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ซึ่งพบว่า การจัดให้มีบทบาทผู้สูงอายุหน่วยงานต่างๆ ในการสนับสนุนการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เช่น การให้สิทธิลดหย่อนทางภาษีสำหรับองค์กรที่จ้างงานผู้สูงอายุ การทดแทนการจ้างงานแรงงานพิการด้วยการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น และหากมีการใช้มาตรการอื่นๆ ควบไปด้วย เช่น จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจจ้างงาน ให้เปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างให้ตระหนักถึงข้อดีในการจ้างงานผู้สูงอายุในด้านที่มีประสบการณ์ ความมีวุฒิภาวะ ความภักดีต่อองค์กรก็จะเป็นการดีอย่างมาก รวมถึงมีการสร้างทัศนคติของประชากรวัยหนุ่มสาวรุ่นปัจจุบันในการยอมรับการทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ และการยอมรับศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุด้วย

สรุปได้ว่าข้อคิดเห็นดังกล่าวข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยหลายชิ้นด้วยกันที่มีผู้จัดทำไปแล้ว ตลอดจนสอดคล้องกับผลงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา (MetLife Foundation. 2007-2008) ซึ่งมีประเด็นตรงกันว่า การจ้างงานผู้สูงอายุสามารถทำได้ในงานหลากหลายประเภท และยังมีช่องว่างที่จะสามารถนำผู้สูงอายุกลับมาในแรงงานได้อีก และการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่งสามารถเป็นยุทธวิธีที่สามารถดำเนินการได้ในประเทศไทย โดยดูตัวอย่างจากประเทศที่มีการดำเนินการในเรื่องนี้มาแล้ว ซึ่งการดำเนินงานในเบื้องต้น ของประเทศเหล่านี้ มีสภาพเหมือนการดำเนินงานในประเทศไทยในปัจจุบันนี้

2.3 จากประเด็นคำถามที่ 7 จากข้อคำถามที่ว่า รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก ทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ รัฐบาลควรให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุใน

หน่วยงานต่างๆ ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ กำหนดให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะในขั้นแรกต้องให้รัฐกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ต้องเป็นวาระแห่งชาติ เนื่องจากมีความจำเป็นต้องจัดทำ ออกเป็นกฎหมายข้อบังคับ เพื่อออกเป็นระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้จริงจัง โดยออกมาเป็นกฎหมายคุ้มครอง เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ และขณะเดียวกันต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกกระดับฝีมือในด้านต่างๆ ของแรงงานผู้สูงอายุ จัดทำมาตรการในเรื่องสวัสดิการสังคมและสวัสดิการด้านแรงงาน ออกมาเป็นกฎหมาย ระเบียบคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันต้องมีการสร้างแรงจูงใจแก่นายจ้าง เช่น กำหนดสิทธิประโยชน์บางอย่างในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน มีการลดหย่อนภาษี หรือจัดเป็นระบบจ่ายเงินรายหัวให้นายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานด้วย ทั้งนี้ รัฐบาลจะต้องสร้างมาตรการในด้านการเงินและการคลัง เพื่อรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของผู้สูงอายุ เช่น การฝึกอบรมหรือการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น และเรื่องที่สำคัญเป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมของคนที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายด้านผู้สูงอายุ มีการกำหนดให้ตัวแทนผู้สูงอายุเองจากภาครัฐและเอกชน รวมทั้งผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ตัวแทนสถานประกอบการเข้าร่วมกันในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ด้วย เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ควรมีการจัดทำให้เรื่องนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างรับผู้สูงอายุเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ และมีศักยภาพที่จะดำเนินการอย่างประสบความสำเร็จได้ โดยที่จะต้องอาศัยการจัดทำขึ้นมาเป็นวาระแห่งชาติ มีการกำหนดแผนและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม สามารถติดตามผลได้ รวมถึงต้องมีการออกเป็นกฎหมายคุ้มครองด้านสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ที่จะดำเนินการในหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการกำหนดช่วงอายุของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมอายุของแรงงานวัยสูงอายุด้วยอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป็นข้อบังคับให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องและอย่างจริงจัง มีการออกระเบียบเพื่อคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุในการทำงาน มีการกำหนดระเบียบวิธีทางด้านการเงินและการคลัง เพื่อให้มีความสามารถที่จะรองรับการจัดการพัฒนาฝีมือแรงงานและทักษะตามความเหมาะสมในแต่ละชุมชน และต้องมีการกำหนดรูปแบบของการให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุด้วย เพื่อสร้างเป็นแรงจูงใจรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน และในท้ายที่สุดต้องมีการกำหนดตัวแทนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ได้แก่ ตัวแทนผู้สูงอายุเอง ตัวแทนภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งตัวแทนของสถานประกอบการ

ที่จะจ้างแรงงานผู้สูงอายุด้วย ซึ่งการดำเนินงานทั้งหมดนี้ต้องทำกันไปพร้อมๆ กัน และถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรดำเนินการเพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งข้อคิดเห็นทั้ง 7 ข้อนี้ มีความครอบคลุมทุกด้านแล้วในการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงาน

สำหรับข้อคิดเห็นดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของบุคคลจำนวนมาก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวปฏิบัติที่ได้ดำเนินการอยู่ในแล้วในการนำผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน เช่น ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และในทวีปยุโรป เป็นต้น ตัวอย่างเช่น กฎหมายแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการที่จะเอาผู้สูงอายุกลับเข้ามา จัดตั้งเป็นศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ และยังมีความร่วมมือกับบริษัท องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุมีการบังคับให้สถานประกอบการจัดอบรมการทำงานระยะสั้น มีการส่งเสริมในเรื่องจัดหางานให้เหมาะสม การให้คำปรึกษาแก่ทั้งนายจ้างและผู้สูงอายุเอง และสถานประกอบการต่างๆ ที่ต้องการแรงงาน มีเป้าหมายรวม คือ ต้องการให้ทรัพยากรผู้สูงอายุให้เป็นประโยชน์ที่สุด และขณะเดียวกันก็ต้องสร้างค่านิยมใหม่ให้แก่คน ดังที่ดำเนินการอยู่ในญี่ปุ่น โดยให้คนทำงานต่อเนื่องหลังเกษียณ ให้เป็นทัศนคติประจำชาติ ที่ต้องการให้คนทำงานและการทำงานหลังวัยเกษียณเป็นการรักษาระดับมาตรฐานชีวิตให้เหมือนเดิม เป็นการให้คนญี่ปุ่นมีสุขภาพดี สามารถทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนในข้อมูลจากสหรัฐอเมริกานั้น พบว่าหลังจากที่สหรัฐอเมริกาได้ปรับเปลี่ยนประเทศจากประเทศอุตสาหกรรมมาเป็นประเทศอุตสาหกรรมขั้นสูงแล้ว ประชากรอเมริกันมีระดับความรู้สูงขึ้นกว่าในระดับก่อนๆ มาก และประมาณ 3 ใน 4 ของคนอเมริกัน อายุ 65 ปีขึ้นไป จะอยู่ในอาชีพที่ไม่ใช้แรงงานทางด้านร่างกาย แต่จะใช้สติปัญญา ซึ่งเป็นผลให้ผู้สูงอายุอเมริกันเกิดความต้องการที่จะเข้าเรียนต่อเพื่อรับการอบรม เพื่อเปลี่ยนอาชีพ เพื่อจะสามารถเข้าทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง

จากผลงานวิจัยหลายชิ้นในสหรัฐอเมริกา ชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุอเมริกันต้องการได้รับการเรียนรู้ และฝึกอบรมหลังการเกษียณ หรือช่วงเวลาก่อนเกษียณทำงานอายุประมาณ 50 ปี เพื่อกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่ง ขณะเดียวกันในสหรัฐอเมริกาได้มีการสร้างแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า การสร้างผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Productive Aging) ทั้งนี้ เพื่อสร้างผู้สูงอายุอเมริกา ซึ่งมีศักยภาพรองรับในศตวรรษหน้า และยังสอดคล้องกับนักวิชาการของไทยอีกหลายด้าน

ความคิดเห็นนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของศุภชัย ศรีสุชาติ (ไทยริฟอรั่ม. 2558: ออนไลน์) กล่าวถึงนโยบายการส่งเสริมและขยายอายุการทำงานของแรงงานสูงอายุ ในเวทีนโยบายสาธารณะเรื่อง “มาตรการส่งเสริมการทำงานต่อเนื่องของผู้สูงอายุ” ว่า การมีมาตรการกระตุ้น เช่น มีกองทุนให้กับสถานประกอบการที่มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ หรือการให้รางวัลสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างในการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือแม้กระทั่งนโยบายการลดอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานต่อ การรับกลับเข้ามาทำงานใหม่ ภายหลังเกษียณอายุ นโยบายประเภทนี้เรียกว่า เป็นการจัดรูปแบบของการส่งเสริมของภาครัฐให้การเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และถือเป็นการสร้างระบบฐานข้อมูลที่อำนวยความสะดวกทั้งในส่วนแรงงานและนายจ้าง อย่างไรก็ตาม ความคิดเห็นนี้ยังสอดคล้องกับผลการอภิปรายเรื่องแรงงานสูงวัยคล้อยลูกใหม่ขับเคลื่อนอนาคตไทยของลัดดา ดำริการเลิศ. 2558: ออนไลน์) ได้ข้อสรุปว่า ผู้สูงอายุไทยมีอายุขัยเฉลี่ยสูงขึ้นเป็นลำดับ สถานการณ์นี้มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจเกิดเป็นวิกฤติของสังคมไทยในอนาคต หากไม่มีการเตรียมความพร้อมรับมือล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่วันนี้ ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องผลักดันให้มีการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการทำงานอย่าง

ต่อเนื่องของผู้สูงอายุเป็น “วาระแห่งชาติ” เพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การเตรียมความพร้อมในการเป็นสังคมสูงอายุเต็มรูปแบบที่เกิดขึ้นในอีก 15 ปีข้างหน้า

ส่วนในข้อที่ว่า รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ นั้น ข้อคิดเห็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนางสุ สุนทรชวานันต์ (2556: 39,43) เรื่อง แนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งพบว่า ในปัจจุบันนี้มีกฎหมายไทยหลายฉบับที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้สูงอายุ แต่ไม่มีฉบับใดที่ส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุเป็นพิเศษ อีกทั้งยังมีกฎหมาย และระเบียบสำคัญที่เป็นอุปสรรคโดยตรงและโดยอ้อมต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุด้วย ดังนั้น เพื่อที่จะสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานอยู่ต่อไปในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น กฎหมาย ระเบียบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้น จำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีความสามารถ มีโอกาสทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงควรมีการบรรจุมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างสูงอายุ และแรงงานผู้สูงอายุไม่ให้ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งสูงอายุ และให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างสูงอายุและแรงงานสูงอายุที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น มีการฝึกอาชีพแก่ลูกจ้างเพื่อให้สามารถทำงานอื่นได้ เพื่อทดแทนงานเดิม ลงในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

ส่วนข้อคำถามที่ว่า ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องนั้น ข้อคิดเห็นนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพลศักดิ์ วุฒิกุล (2559: 6) ในเวทีอภิปรายแลกเปลี่ยนระดมความเห็นในทัศนใหม่ผู้สูงอายุ “ขยายอายุการทำงาน มุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม” ว่าในหน่วยงานต่างๆ ควรกำหนดอัตราการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานด้วยว่าควรเป็นเท่าไร

ส่วนข้อคำถามที่ว่า ข้อคิดเห็นในเรื่องรัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการนั้น สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของนักวิชาการหลายคนด้วยกัน (จารุณี บริบาลบุรีภัณฑ์. 2559: 12; ทวีป กาญจนวงศ์. 2559: 17) ในเวทีอภิปรายแลกเปลี่ยนระดมความเห็นในทัศนใหม่ผู้สูงอายุ “ขยายอายุการทำงาน มุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม” มีความเห็นว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะขยายอายุให้กับผู้ประกันตนจาก 55 ปีต่อไปอีก เนื่องจากคนกลุ่มนี้เป็นฐานอันสำคัญของกองทุนเนื่องจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจะเริ่มจ่ายบำนาญในปี 2557 และหากไม่ดำเนินใดๆ เลย เงินสะสมของกองทุนก็จะหมดไปภายใน 30 ปี ซึ่งมาตรการที่จะช่วยสร้างเสถียรภาพ มี 5 มาตรการ ได้แก่ การปรับเพิ่มอัตราเงินสมทบ การขยายอายุที่มีสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ การขยายเวลาการส่งเงินสมทบ มีการปรับฐานค่าจ้างเฉลี่ยที่สมทบเงินบำนาญ และการเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งการใช้มาตรการใดมาตรการหนึ่งยังไม่สามารถทำให้ยั่งยืนได้ ต้องใช้การผสมหลายอย่างด้วยกัน และไม่ควรมีการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบเข้ามาในผู้สูงอายุเนื่องจากแม้ว่าจะมีอายุ 55 หรือ 60 ปี ก็ตามแต่หากยังทำงานต่อ และยังมีหน้าที่ต้องสมทบเงินต่อเนื่องเหมือนกัน และควรมีการสนับสนุนให้มีการจ่ายเงินประกันสังคมต่อไปนานๆ เนื่องจากจะได้มีการสะสมเงินมากขึ้น

สำหรับประเด็นความคิดเห็นที่ว่า รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ ซึ่งความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับการอธิบายในเวทีแลกเปลี่ยนระดมความเห็นในเรื่องมนโฑทัศน์ใหม่ผู้สูงอายุ “ขยายอายุการทำงานมุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม” ของพลศักดิ์ วุฒิกุล (2559: 6) และสมรักษ์ รักษาทรัพย์ (2559: 9) ซึ่งเป็นผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรม นักวิจัย และนักวิชาการ ได้เสนอแนะว่า รัฐควรกำหนดในเรื่องภาษีที่จูงใจให้เอกชนจ้างผู้สูงอายุ เช่น กำหนดอัตราลดหย่อนภาษีโดยให้นำค่าจ้างไปหักภาษี 2 เท่า เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ภาคเอกชนรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน โดยกำหนดอัตราค่าจ้างกับลูกจ้าง ตกลงกันแต่ก็ไม่ควรต่ำกว่า 70% ของค่าจ้างสุดท้ายตามความสามารถของลูกจ้าง ให้ยกเว้นการเก็บเงินค่าประกันสังคมทุกกรณี ส่วนสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุอาจเป็นเรื่องของอัตราดอกเบี้ยที่สามารถกู้ยืมได้ราคาถูก เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในโรงงานของตนเองได้

สำหรับการกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการจ้างงานผู้สูงอายุนี้ ควรเป็นตัวแทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

ส่วนข้อที่ว่า รัฐสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุนั้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของเลขาธิการวุฒิสภาเช่นกันที่ได้กล่าวว่า การส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีการเรียนรู้ต่อเนื่องและตลอดชีวิต ในรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาพิเศษ การศึกษานอกระบบ การศึกษาเพื่อการงานอาชีพ การศึกษาต่อเนื่องระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้เท่าทันสู่การเปลี่ยนแปลงระดับสากล โดยเฉพาะการเป็นประชาชนอาเซียน เป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้วัฒนธรรมข้ามชาติที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์โลกกว้างทางการเรียนการอาชีพ และการให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถทักษะฝีมือ มีวิชาชีพที่ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมและที่มีสุขภาพแข็งแรง ทำให้สามารถแสดงบทบาทต่อสังคม ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติได้อย่างดีสามารถเป็นวิทยากร เป็นผู้ให้ความรู้ทั้งในสถานศึกษา สถานประกอบการหรือหน่วยงานอื่น ๆ และหากได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ จะช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุมีโอกาสรื้อฟื้นและพัฒนาทักษะที่มีอยู่ควบคู่กับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนมาตรการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้สูงอายุนั้น อาจทำได้โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดโอกาสให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทต่อการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากหน่วยงานระดับท้องถิ่นจะสามารถเข้าถึงและรับทราบความต้องการของประชากรผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ดี

สรุปได้ว่า ควรมีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีการวางมาตรการต่างๆ ในการดำเนินงานหลายรูปแบบร่วมกัน มีการพิจารณาอย่างรอบด้าน ทั้งระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ รวมทั้งนายจ้างและตัวของผู้สูงอายุเองด้วย

2.4 จากประเด็นคำถามที่ 8 จากข้อคำถามที่ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการเพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่งมีอะไรบ้าง ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะประเทศไทยยังขาดความพร้อมหลายด้าน เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติได้ เช่น ขาดข้อมูลด้านผู้สูงอายุที่เป็นข้อมูลพื้นฐาน และประเด็นหลักผู้สูงอายุไทยไม่มีค่านิยมอย่างจริงจังในการทำงาน โดยมีความคิดว่า ผู้สูงอายุควรอยู่บ้านและได้รับการตอบแทนจากคนรุ่นหลังในครอบครัว ทำให้ผู้สูงอายุไม่ได้คิดเตรียมตัวที่จะทำงานหาเลี้ยงชีพ สังคมไทยเองก็มีค่านิยมที่ไม่ต้องการให้ผู้สูงอายุทำงาน ควรให้ผู้สูงอายุได้พักผ่อน สังคมไทยเป็นสังคมตะวันออก ซึ่งยกย่องเทิดทูนผู้สูงอายุ และขาดกฎหมายที่จะรับรองการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากการจ้างงานผู้สูงอายุไม่ได้ทำเป็นยุทธศาสตร์ที่เป็นวาระแห่งชาติ จึงไม่ได้มีกฎหมายรองรับมาตรการการดำเนินงานด้านการทำงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสม ส่วนกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น กฎหมายแรงงาน เป็นต้น ก็ยังไม่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในแรงงาน นอกจากนี้ นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุหรือนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานนั้น ยังเป็นเพียงแนวคิดและการวางแผนเท่านั้น ยังไม่มีความก้าวหน้าที่จะดำเนินการได้ สำหรับในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไข ปี พ.ศ. 2553 มีข้อความระบุถึงสิทธิในการทำงานและในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุอยู่ แต่ก็ไม่ได้ระบุถึงการดำเนินการที่จะนำมาเป็นการปฏิบัติได้ สำหรับในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 ได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของประเด็นปัญหาของการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุของไทย แต่ก็ไม่ได้ระบุถึงมาตรการในการแก้ปัญหา โดยการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานแต่อย่างใด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: 13) ดังนั้น การขาดความพร้อมเบื้องต้นดังกล่าวนี้ นับเป็นสาเหตุสำคัญให้การดำเนินการในการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานเป็นไปได้ยาก และเป็นอุปสรรคให้นายจ้างและสถานประกอบการที่ไม่สามารถรับเอาผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานได้อีก

สำหรับในข้อที่ว่า ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังนั้น การขับเคลื่อนไปสู่นโยบายผลักดันและส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุได้จริงนั้น อาจใช้รูปแบบของการดำเนินงานของสหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น เป็นต้น โดยเฉพาะรูปแบบการดำเนินงานของสหรัฐอเมริกาในด้านการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงาน ซึ่งพบว่าประสบความสำเร็จมาแล้ว มาเป็นรูปแบบในการดำเนินงานของประเทศไทย เนื่องจากสหรัฐอเมริการะดับการทำงานของคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนในวัยสูงอายุ ซึ่งมีการเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็ว กระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และเนื่องจากสหรัฐอเมริกาก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมขั้นสูง (Post Industrial Society) มีการแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจอย่างสูง จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานจากประชากรทุกกลุ่ม สำหรับญี่ปุ่น เนื่องจากญี่ปุ่นมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่สุดประเทศหนึ่ง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน ดังนั้น ประเทศทั้งสองจึงมีแนวดำเนินการด้านผู้สูงอายุคล้ายคลึงกัน เพื่อให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ แม้ว่าจะมีวิธีการดำเนินการแตกต่างกัน ดังนี้คือ

1. มีการถ่ายทอดอบรมแนวความคิดให้สังคมและผู้สูงอายุเข้าใจถึงประโยชน์ของการทำงาน และมีค่านิยมเชิงบวกต่อการทำงาน
2. มีการถ่ายทอดแนวความคิดให้แก่ นายจ้าง สถานประกอบการ หน่วยงานประเภทต่างๆ ที่ต้องมีการจ้างงานผู้สูงอายุให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องนำผู้สูงอายุกับเข้าสู่แรงงาน ความสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุ และประโยชน์ที่จะได้รับ

3. เผยแพร่ผลงานที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าของวิทยาการสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ทำให้ได้ข้อมูล ซึ่งสนับสนุนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันว่า ผู้สูงอายุยังเป็นวัยที่ทำงานได้ และกลุ่มผู้สูงอายุเป็นบุคลากรที่ยังสามารถทำงานได้ดี มีความพร้อมที่จะกลับเข้าสู่แรงงานได้

4. มีการออกเป็นกฎหมายที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุในกำลังแรงงาน มีมาตรการและการปฏิบัติที่ชัดเจน พร้อมกันนี้ได้ออกเป็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสม โดยการออกเป็นข้อบังคับ กฎหมายเสริมที่เป็นกฎหมายย่อยๆ หลายฉบับ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้หรือออกเป็นกฎหมายและมาตรการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพและเอื้อประโยชน์ได้มากขึ้น

5. มีการดำเนินงานในลักษณะของการกระจายอำนาจและการให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการทำงาน สหรัฐอเมริกามีการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยการกระจายอำนาจลงชุมชนและท้องถิ่นและให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมมากที่สุด สำหรับในญี่ปุ่นก็เช่นเดียวกัน มีการกระจายอำนาจสู่ชุมชน โดยใช้ฐานชุมชนเป็นแหล่งดำเนินงาน และให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากที่สุด

สิ่งที่น่าจะเป็นลักษณะเด่นของการทำงานในประเทศที่มีความสำเร็จในการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าแรงงาน น่าจะเป็นลักษณะของการทำงานที่มีการกระจายอำนาจไปยังชุมชนและท้องถิ่น และการให้เอกชนมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด ดังเช่น การทำงานของสหรัฐอเมริกาที่มีการกระจายอำนาจของการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุไปยังท้องถิ่นและชุมชน และยังให้องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด ซึ่งก็เป็นวิธีทำงานเดียวกันของญี่ปุ่นด้วย ดังตัวอย่างที่ได้ยกกล่าวไว้แล้ว ในสหรัฐอเมริกาได้มีการสนับสนุนให้บริษัทต่างๆ โดยเฉพาะบริษัทใหญ่ๆ อย่างเช่น บริษัท IBM และบริษัท General Motors จำกัด ลดกำลังคนลง โดยมีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น แต่ยังคงรักษาแรงงานผู้สูงอายุเอาไว้ เนื่องจากมีประสบการณ์และทักษะเดิมสูงกว่าคนใหม่ และบริษัทไม่ต้องการสูญเสียทักษะและประสบการณ์ของแรงงานสูงอายุเหล่านี้ จึงมีการจ้างงานแรงงานสูงอายุต่อไป โดยมีการปรับและยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การทำงานครึ่งเวลา การขยายการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ การทำงานแบบการให้คำปรึกษา การถ่ายทอดงานรวมกับการทำงานตามปกติด้วย และยังมีบริษัทและสถานประกอบการอื่นๆ ในสหรัฐอเมริกาอีกหลายแห่ง ตัวอย่างเช่น กลุ่มบริษัท ประกันอุบัติเหตุ Travel Insurance Company of Hartford คอนเน็คติคัต เป็นต้น ที่มีการพัฒนาระบบการเงิน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงานและขยายลักษณะการทำงานของแรงงานสูงอายุให้ทำงานหลายประเภทที่เหมาะสมกับวัย โดยการใช้ประสบการณ์และทักษะเป็นหลัก เป็นต้น ซึ่งทำให้สามารถจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุไว้ได้ ในปัจจุบันในสหรัฐอเมริกา สถานประกอบการขนาดใหญ่ส่วนมากมีการดำเนินการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุไว้แทบทุกแห่ง เนื่องมาจากการสนับสนุนจากรัฐบาล และความต้องการการปรับตัว เพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการด้วย ซึ่งในสถานประกอบการเหล่านี้ มักเลือกวิธีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานคู่ไปกับการใช้ทักษะและประสบการณ์เดิมของแรงงานสูงอายุ และมีการถ่ายทอดอบรมแก่แรงงานรุ่นใหม่ นอกจากนี้แล้ว ในสหรัฐอเมริกายังสนับสนุนให้องค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดโครงการเพื่อแรงงานผู้สูงอายุด้วย ตัวอย่างเช่น โครงการ SCORE (Senior Corps of Retired Executives) เป็นองค์กรประเภทไม่หวังผลประโยชน์ (Nonprofit Organization) เริ่มก่อตั้งในปี ค.ศ. 1964 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาที่ปรึกษาทางธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการที่สร้างงานใหม่ๆ (ด้านธุรกิจ) หรือผู้ประสงค์ที่จะเริ่มก่อตั้งธุรกิจของตนเอง SCORE ถือเป็น

แหล่งความรู้ทางธุรกิจ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ให้คำปรึกษาทางธุรกิจ โดยมีอาสาสมัครล้วนแต่เป็นบุคคลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เคยทำงานในด้านผู้บริหารชั้นสูงในองค์กรใหญ่ๆ มาแล้วหรือเป็นผู้ชำนาญการในงานสาขาต่างๆ หลากหลายชนิดทุกสาขา ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการใหม่ๆ ซึ่งมักเป็นสถานประกอบการด้านธุรกิจขนาดเล็ก ในเรื่องของการลงทุน การดำเนินงานและด้านการขอทุนช่วยเหลือจากแหล่งทุนต่างๆ พบว่า ในปี ค.ศ. 2010 มีอาสาสมัครขององค์กร SCORE ทำงานอยู่มากกว่า 13,000 คน ทำงานมากกว่า 1.25 ล้านชั่วโมง และช่วยงานการฝึกอบรมด้านธุรกิจขนาดเล็กในสหรัฐอเมริกาได้กว่า 599,550 รายทั่วสหรัฐอเมริกา โดย SCORE จะมีศูนย์ทำงานในที่ต่างๆ ในสหรัฐอเมริกามากกว่า 364 แห่ง และให้คำปรึกษาโดยการจัดการประชุมด้วย Workshop และทางออนไลน์ (SCORE. 2011) ในปี ค.ศ. 2010 นี้ ยังพบว่า องค์กร SCORE มีลูกค้าซึ่งเป็นผู้สูงอายุในการทำธุรกิจได้อยู่จำนวนมาก เช่น ลูกค้า 30% เป็นคนกลุ่มอายุ 45-64 ปี 23% เป็นผู้ที่อายุ 55-74 ปี และเป็นผู้ที่อายุ 65 ปีขึ้นไป 14% นับได้ว่า ได้ช่วยเหลือการทำงานด้านธุรกิจและกลุ่มผู้สูงอายุด้วย ซึ่งโครงการ SCORE นี้ เป็นเพียงตัวอย่างโครงการเดียวเท่านั้น แต่ในสหรัฐอเมริกายังมีโครงการอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันนี้อีกจำนวนมาก ร่วมในการทำงานด้วย จึงมีผลทำให้การสนับสนุนการทำงานของกลุ่มผู้สูงอายุของสหรัฐเป็นไปได้อย่างประสบความสำเร็จมาก

สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้นเป็นเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา แต่ญี่ปุ่นเป็นประเทศอุตสาหกรรมขั้นสูงที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกประเทศหนึ่ง ประมาณ 25% ของประชากรญี่ปุ่นเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จึงมีปัญหาด้านประชากรสูงอายุเป็นอย่างมาก ซึ่งรัฐบาลได้ดำเนินการแก้ไขปัญหานี้ โดยได้จัดให้มีกฎหมายผู้สูงอายุ (Silver Act) ซึ่งดูแลคุ้มครองผู้สูงอายุทุกด้านและเป็นกฎหมายหลักด้านผู้สูงอายุที่เป็นเบื้องต้นเพียงอันเดียวเท่านั้น การดูแลกลุ่มผู้สูงอายุของญี่ปุ่นกำหนดมาตรการของการดำเนินงานตามกฎหมาย เน้นนโยบายการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและชุมชนเป็นผู้ดำเนินงานด้านผู้สูงอายุทุกด้าน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมขององค์กร หน่วยงานเอกชนในการทำงานด้านผู้สูงอายุ สำหรับระบบการทำงานต่อเนื่องของผู้สูงอายุ (อายุ 65 ปีขึ้นไป) ในกำลังแรงงานญี่ปุ่น โดยบริษัทญี่ปุ่นจะมีการจ้างงานให้แก่แรงงานตั้งแต่วัยทำงานไปจนถึงวัยเกษียณอายุ โดยจะไม่มีกรายงานหรือเปลี่ยนงานจากบริษัทเดิม บริษัทในญี่ปุ่นพยายามหาทางช่วยเหลือการขยายอายุเกษียณ และวางระบบงานใหม่ เพื่อช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้ สถานประกอบการ เช่น บริษัทและสถานธุรกิจประเภทต่างๆ และองค์กรในญี่ปุ่น มีความต้องการที่จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุไว้ จึงมักต่อสัญญาจ้างงานให้แรงงานเดิมที่ถึงกำหนดอายุเกษียณ โดยให้เงินเดือนต่ำกว่าเดิม และยืดหยุ่นวิธีการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งแรงงานก็มักยินยอม เนื่องจากต้องการทำงานต่อ ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น ต้องการรักษามาตรฐานของชีวิตให้คงเดิม ต้องการเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาคนอื่นฯ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและรัฐบาลส่งเสริมให้ทำงานในวัยสูงอายุ ดังนั้น จึงพบว่า คนญี่ปุ่นในวัยสูงอายุทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยผู้สูงอายุในญี่ปุ่นยังคงทำงานในงานต่างๆ อย่างหลากหลาย

การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในญี่ปุ่นมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และชุมชนเช่นเดียวกับของสหรัฐอเมริกา โดยมีหน่วยงานท้องถิ่น หน่วยงานในชุมชน ตลอดจนองค์กรอิสระและองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างมาก สำหรับในเรื่องการทำงานของผู้สูงอายุในแรงงานนั้น รัฐบาลญี่ปุ่นร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นได้จัดตั้งศูนย์ทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ ที่เรียกว่า “ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์วัยสูงอายุ” (Silver Human Resource

Center : HRC) มีลักษณะเป็นศูนย์ย่อยๆ จัดตั้งในท้องถิ่นในชุมชนทุกแห่งของประเทศ ศูนย์มีหน้าที่ในการให้บริการด้านการจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป งานที่ทำมักเป็นงานระยะสั้นหรืองานนอกเวลา งานที่จัดทำมีตั้งแต่งานบริการ งานบริหาร งานในที่ทำงาน และงานพิเศษเฉพาะอย่าง โดยศูนย์จะมีการเชื่อมโยงกับกลุ่มธุรกิจและหน่วยราชการในท้องถิ่น รวมทั้งสถานประกอบการต่างๆ ด้วย จึงทำให้ศูนย์นี้มีเครือข่ายของการทำงานอย่างกว้าง และศูนย์ยังมีการร่วมมือกับสมาคมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น เพื่อจัดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านอาชีพ และให้คำปรึกษาด้านงานให้แก่ผู้สูงอายุในท้องถิ่นด้วย สรุปผลได้ว่า ศูนย์นี้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไปให้แก่ผู้สูงอายุญี่ปุ่นได้อย่างมาก

สรุปได้ว่า ในการผลักดันให้นโยบายและมาตรการของการมีส่วนร่วมให้ผู้สูงอายุเข้าสู่กำลังแรงงานให้มีการปฏิบัติต้องอาศัยการดำเนินงานอย่างจริงจังในหลายๆ ด้าน และควรมีการจัดทำเป็นรูปแบบของการดำเนินงานโดยมีการนำเอาต้นแบบของประเทศที่ประสบความสำเร็จแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น เป็นต้นแบบ

ผลที่ได้รับจากการศึกษาทั้ง 4 ประเด็นในครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่ยุทธศาสตร์และแนวทางในการนำเอาผู้สูงอายุไทยกลับเข้าสู่แรงงาน โดยรัฐต้องมีการนำเอานโยบายการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานเป็นวาระแห่งชาติอย่างเร่งด่วน เพื่อวางนโยบายและมาตรการในการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงาน พ.ร.บ. ผู้สูงอายุ และ พ.ร.บ. ประกันสังคม เป็นต้น อย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุไทยได้ ซึ่งพบว่าในประเทศต่างๆ ที่มีการดำเนินการให้แรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานได้เป็นผลสำเร็จ เช่น สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น เป็นต้น ต่างก็มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับนำออกมาใช้อย่างต่อเนื่อง เช่น ในปี ค.ศ. 1935 สหรัฐอเมริกาได้ออกกฎหมายชื่อว่า “Social Security Act” เป็นกฎหมายประกันสังคมฉบับแรก เพื่อให้ความคุ้มครองผู้เกษียณอายุอเมริกัน (ธนิต ลอยพิมาย, 2554: 18) ต่อมาจะมีกฎหมายตามมาอีกมากมายหลายฉบับ ซึ่งกฎหมายฉบับที่สำคัญที่สุด ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองผู้สูงอายุ (The Older American Act) ซึ่งนำออกมาใช้ในปี ค.ศ. 1967 ในระยะต่อมาสหรัฐอเมริกาได้ออกกฎหมายช่วยเหลือสนับสนุนโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุอีกหลายฉบับที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุอเมริกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของงุนซุ สุนทรชวกันต์ (2556: 39,43) เรื่องแนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า กฎหมายไทยหลายฉบับที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้สูงอายุ แต่ไม่มีฉบับใดที่ส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุเป็นพิเศษ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้สูงอายุด้วย ดังนั้นเพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานอยู่ต่อไปในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น กฎหมาย ระเบียบต่างๆ เช่น พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้น จำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีความสามารถ มีโอกาสทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงควรมีการบรรจุมตรการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างสูงอายุ และแรงงานผู้สูงอายุไม่ให้ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งสูงอายุ และให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างสูงอายุและแรงงานสูงอายุที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ฝึกอาชีพแก่ลูกจ้างเพื่อให้สามารถทำงานอื่น ลงใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย ส่วนวิพรธน ประจวบเหมาะ; และคนอื่นๆ (2556: 13) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุระยะยาว ได้แก่ การเร่งรัดให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อมเพื่อที่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและอยู่ดีมีสุข โดยมีการเตรียมการล่วงหน้าตั้งแต่วัยเด็กและ

วัยหนุ่มสาว รัฐจึงควรบรรดาศักดิ์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อถึงวัยสูงอายุ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของรศรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ (2556: 224) เรื่องมโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ พบว่า การปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุที่สำคัญคือ การเตรียมพร้อมของประชากรให้เข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณค่า เหมาะสมกับภาพลักษณ์เชิงบวก ซึ่งควรกำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาตั้งแต่ระดับต้นเพื่อให้เข้าใจกระบวนการสูงวัย และการเตรียมพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุของประชากรรุ่นหลังอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันต้องมีการสร้างค่านิยมของสังคมด้านการอบรมการทำงานของผู้สูงอายุและการส่งเสริมด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของตัวผู้สูงอายุเองด้วย ซึ่งในปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้ดำเนินไปจำนวนมากแล้ว โดยเฉพาะในประเทศที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เช่น ประเทศญี่ปุ่น นอร์เวย์ สวีเดน เป็นต้น พบว่า ทัศนคติของผู้สูงอายุเปลี่ยนมาเป็นค่านิยมในการทำงานนึ่งลิ้น ส่วนในญี่ปุ่นนั้น มีการสร้างค่านิยมด้านการทำงานให้แก่ประชากรทุกกลุ่มและกลุ่มผู้สูงอายุด้วย โดยมีค่านิยมด้านการทำงานเป็นค่านิยมแห่งชาติ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว การทำงานของผู้สูงอายุในแรงงานจึงเป็นเรื่องปกติ และยอมรับได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกุศล สุนทรธาดา (2553: 81) เรื่องคุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย พบว่า รัฐบาลควรเร่งวางนโยบายส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อรองรับกำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต โดยการสร้างงานที่มีความยืดหยุ่นสูง เช่น งานบางช่วงเวลา (Part-time job) งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่างานปกติ การขยายอายุเกษียณสำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบและมีความสามารถที่จะทำงานต่อไปได้ เพื่อขยายเวลาการนำเงินกองทุนต่างๆ มาจ่ายคืน และส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ ศุภชัย ศรีสุชาติ (2558: 55) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการขยายอายุการทำงานในภาคเอกชน พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานนั้น มาตรการที่นำมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้นในกลุ่มชักจูงด้วยผลประโยชน์ เช่น มีกองทุนให้กับสถานประกอบการที่มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ การให้รางวัลสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างในการจ้างแรงงานสูงอายุ การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในกรณีที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาของยุพธ แผล้มวงษ์ และคนอื่นๆ (2553: 4-6) เรื่อง “โอกาสเข้าถึงงานที่ดีมีความมั่นคง” พบว่า สำหรับวัยสูงอายุที่ด้อยโอกาสและขาดหลักประกัน รัฐควรเน้นเรื่องการลดค่าใช้จ่ายการหารายได้และการรักษาสุขภาพทางกายและใจ เช่น (1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมมากขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุแสดงศักยภาพที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนที่อาศัย (2) เพิ่มโอกาสการทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุโดยการขยายอายุเกษียณและยกเลิกข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุสำหรับการจ้างแรงงานใหม่ (3) เสริมสร้างทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับสภาพของผู้สูงอายุ โดยประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานตัวแทนของภาครัฐในระดับท้องถิ่น (4) ต้องมีการแสวงหาแนวคิดร่วมกันเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ต้องการงานได้รับโอกาสในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน (5) กำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ เสนอโอกาสงานให้กับผู้สูงอายุ จัดสถานที่ทำงานให้ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3. ผลการประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ในรอบที่ 1 รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ (2) สำรวจ ความจำเป็น และความเป็นไปได้ที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน (3) กำหนดนโยบายและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและการนำเอาแรงงานกลับเข้าสู่แรงงานเป็นวาระแห่งชาติอย่างเร่งด่วน โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชน หรือภาคส่วนต่างๆ ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 2) ขั้นตอนดำเนินการ ประกอบด้วย (1) รัฐควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับชาติ หรือส่งเสริม สนับสนุนให้มีองค์กรกลางที่ทำหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต ซึ่งคณะกรรมการ ควรประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุจากทุกส่วนของประเทศ รวมทั้งตัวแทนของผู้สูงอายุจากสาขาอาชีพต่างๆ ด้วย (2) จัดทำเป็นฐานของการเตรียมความพร้อมในการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 พัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถนำกลับเข้าสู่แรงงานได้ โดยการศึกษาและการเรียนรู้ประเภทต่างๆ จัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนให้แก่ผู้สูงอายุ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และการฝึกอบรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุ ด้านที่ 2 รัฐดำเนินการทบทวนปรับปรุง และพัฒนาในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ด้านที่ 3 จัดหลักสูตรให้ความรู้แก่บุคคลทุกกลุ่มในสังคมในทุกช่องทางของการเรียนรู้ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของคนในช่วงวัยต่างๆ ตลอดจนศักยภาพของคนในวัยสูงอายุในด้านการทำงาน ซึ่งยังมีเหมือนกับของคนในกลุ่มวัยอื่นๆ โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชน หรือภาคส่วนต่างๆ ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 3) ขั้นตอนประเมินผล โดยประเมินผลการดำเนินงานออกเป็นระยะ โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สถานประกอบการ องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชน หรือภาคส่วนต่างๆ ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) ขั้นตอนเผยแพร่ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐต้องนำประเด็นนโยบายของการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ ถือเป็นนโยบายแห่งชาติที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วน ที่จะนำแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานเพื่อเป็นแรงงานทดแทนในอนาคต

2. ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมในการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงาน โดยเน้นที่การจัดเตรียมความพร้อม 3 ด้าน ไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้สูงอายุเข้าสู่กำลังแรงงาน 2) ด้านการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อกลับเข้าสู่แรงงานได้ และ 3) ด้านการจัดเตรียมความพร้อมเชิงสังคมให้เอื้อต่อการนำเอาผู้สูงอายุเข้าสู่กำลังแรงงานได้

3. ควรมีการกำหนดระยะเวลาของแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยแบ่งออกเป็นแผนการดำเนินงานระยะสั้นและระยะยาว มีการกำหนดระยะเวลาของผลสำเร็จการดำเนินงานของแต่ละแผน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมในการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน โดยรัฐต้องถือเอาเรื่องของการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วนที่จะต้องจัดทำเป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งจะต้องมีการวางเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ของการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อให้เป็นแรงงานทดแทนของแรงงานที่ขาดแคลน ซึ่งในระยะของการเตรียมการนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำเนินการ โดยมีการศึกษาสำรวจ ความจำเป็น และความเป็นไปได้ที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน

2. จัดทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมที่จะให้ผู้สูงอายุไทยกลับเข้าสู่แรงงานได้ โดยการศึกษารูปแบบของการจัดดำเนินการที่ทำอยู่ในประเทศที่ประสบความสำเร็จในเรื่องของการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เป็นต้นแบบ

3. จัดทำเป็นฐานของการเตรียมความพร้อมในการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 หลัก ได้แก่ การพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุ โดยการจัดศึกษาและการเรียนรู้ประเภทต่างๆ จัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนให้แก่ผู้สูงอายุ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และการฝึกอบรมประเภทต่างๆ เพื่อยกระดับความสามารถของผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้าสู่แรงงานได้ การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุในการจัดเตรียมแรงงาน และการเตรียมความพร้อมให้แก่สังคมเพื่อยอมรับการทำงานของสูงอายุ โดยการจัดเป็นหลักสูตรให้ความรู้แก่บุคคลทุกกลุ่มในสังคมในทุกช่องทางของการเรียนรู้ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของคนในช่วงวัยต่างๆ ตลอดจนศักยภาพของคนในวัยสูงอายุในด้านการทำงาน ซึ่งยังมีเหมือนกับของคนในกลุ่มวัยอื่นๆ

4. จัดเตรียมฐานของการดำเนินการในการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มผู้สูงอายุและคนในสังคมอย่างเป็นรูปธรรม โดยการจัดหลักสูตรการสอนในวิชาที่สำคัญในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของผู้สูงอายุ เช่น วิชาวิทยาการผู้สูงอายุ (Gerontology) ซึ่งแบ่งออกเป็นวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการแพทย์ เชิงสังคม และเชิงการศึกษา และยังจะต้องจัดเตรียมหลักสูตร เพื่อผลิตบุคลากรที่จะทำงานด้านผู้สูงอายุด้วย ขณะเดียวกันจะต้องจัดหลักสูตรบังคับในโรงเรียนทุกระดับให้มีการเรียนการสอนในเรื่องกระบวนการพัฒนาของคนในช่วงวัยต่างๆ ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของสังคมเกี่ยวกับพัฒนาการของคนวัยต่างๆ และมีความนิยมเชิงบวกกับวัยสูงอายุ

5. รัฐจะต้องมีการเตรียมการด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ พิจารณาดำเนินการแก้ไขระเบียบ กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการออกกฎหมายใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแรงงานผู้สูงอายุที่จะเข้ามาทำงาน โดยจะต้อง

พิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่แล้ว เช่น กฎหมายแรงงาน ระบบบำเหน็จบำนาญ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น และมีการศึกษาหาแนวทางในการจัดเป็นรูปแบบ (Model) ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดเอารูปแบบของกฎหมายและมาตรการในการดำเนินงานด้านต่างๆ ในประเทศที่จัดให้ผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงานได้ประสบความสำเร็จเป็นรูปแบบในการดำเนินการ

6. รัฐมีการประเมินผลการดำเนินงานในการเตรียมความพร้อม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมด้านกฎหมาย และระเบียบ กฎเกณฑ์ ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผู้สูงอายุ และด้านการเตรียมความพร้อมในสังคมโดยรวม ในการที่จะเอาผู้สูงอายุไทยกลับเข้ามา เพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในแรงงานไทย ซึ่งควรใช้เวลาในการเตรียมความพร้อมไม่เกิน 3 ปี

7. ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรมควบคู่ไปกับยุทธศาสตร์ด้วย ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้ควรประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุจากทุกส่วนของประเทศ รวมทั้งตัวแทนของผู้สูงอายุจากสาขาอาชีพต่างๆ ด้วย จัดทำเป็นรูปแบบ (Model) ของการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบ ทำการทดลองดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ และขยายแผนงานออกไปเมื่อประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานต่อไป โดยใช้วิธีการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เพื่อหาข้อมูลมาสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

2. ควรมีการศึกษา สัมภาษณ์ผู้สูงอายุใช้วิธีการวิจัยรูปแบบต่างๆ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะต่างๆ ของผู้สูงอายุไทย

3. ควรมีการศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของสังคมไทยเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าสู่กำลังแรงงานโดยการศึกษาจากคนหลากหลายอาชีพ เพื่อดูว่ามีทัศนคติและความคิดเห็นอย่างไร

4. ควรมีการศึกษาค้นคว้าในรูปของการวิจัยมหภาค ครอบคลุมคนกลุ่มต่างๆ จำนวนมากในวัยต่างๆ ในสังคมศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและวิธีการที่จะนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน

5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณว่าควรมีรูปแบบอย่างไร โดยการสอบถามจากคนในวัยก่อนเกษียณ รวมถึงการศึกษาความคิดเห็นต่อเนื่องไปถึงชีวิตหลังเกษียณว่าต้องการทำอะไรและหากจะกลับเข้าสู่แรงงานต่อไปควรมีวิธีการเตรียมตัวอย่างไร

6. ควรมีการศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน

7. ควรมีการศึกษาทดลองเพื่อสร้างรูปแบบในการสอนผู้สูงอายุในหลักสูตรรูปแบบต่างๆ ตามแนวของการศึกษาผู้ใหญ่และวิทยาการผู้สูงอายุเชิงการศึกษา

8. ควรมีการศึกษาทดลองเพื่อสร้างหลักสูตรการสอนคนในระดับอายุต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตามวัยต่างๆ โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาการในวัยสูงอายุ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวัยสูงอายุ

9. ควรมีการศึกษาทดลองเพื่อสร้างเป็นรูปแบบการฝึกอบรมผู้สูงอายุด้านอาชีพ เพื่อให้มีทักษะความสามารถตรงกับความต้องการของกำลังแรงงาน

10. ควรมีการศึกษาค้นคว้า โดยการทำการศึกษาสืบถึงโอกาสและแนวทางที่ผู้สูงอายุจะได้เข้ารับการ ศึกษา การเรียนรู้ และการยกระดับความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุทั้งโดยตรงและโดยอ้อม



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2556). รายงานผลการวิจัยเรื่อง บทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุของ **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). **สถานการณ์แรงงานสูงอายุของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการฯ. กระทรวงวัฒนธรรม. (2557, มกราคม). **กระทรวงวัฒนธรรมประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติศิลปินแห่งชาติ 2556**. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2557, จาก www.m-culture.go.th.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2542). **ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย**. กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2555, จาก <http://www.oppo.opp.go.th/info/OlderDeclaration>.
- กุศล สุนทรธาดา. (2553). “คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย.” ใน เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม **มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 372, 66-83**. สุชาติ ทวีสิทธิ์ และสร้อย บุญยมนนท์, บรรณาธิการ. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- _____. (2557). **จัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). **แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 - 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2552**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์.
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนผู้สูงอายุและการพัฒนาสังคม วุฒิสภา. (2534). **รายงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนผู้สูงอายุและการพัฒนาสังคม วุฒิสภา พิจารณาศึกษาเรื่อง ปัญหาผู้สูงอายุและแนวทางแก้ไข พ.ศ. 2534**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน.
- จิตตินันท์ พรหมสุวรรณ. (2547). **ความต้องการหลังเกษียณอายุของอาจารย์ที่เป็นสมาชิกชมรม มก. อาวุโส และชมรมผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรศักดิ์ สุขวัฒนา. (2545). **การสถาปนาความเป็นผู้สูงอายุในสังคมสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราพร เกศพิชญวัฒนา; และคนอื่นๆ. (2549). “**พหุผลพล : กรณีศึกษาจากผู้สูงอายุที่ได้รับการยอมรับในสังคม**”. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- จุมพล พูนภักชีวิน. (2530). **แนวโน้มการนิเทศการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในทศวรรษหน้า**. ปรินทิพนิพนธ์ ค.ด. (จิตวิทยาทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551). **การพัฒนาด้านการเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานของรัฐ**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยธรรมศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฉวีวรรณ แก้วพรหม. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเครือข่ายทางสังคมและการสนับสนุนทางสังคมที่รับรู้กับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2553). **ผู้สูงอายุไทย : ภาวะและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของครัวเรือน**. ในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 “ประชากรและสังคม 2553” คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย วันที่ 1 กรกฎาคม 2553. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2553). **โมทัศน์ใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ” และ “อายุเกษียณ”**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2555, กันยายน-2556, กุมภาพันธ์). **ข้อพิจารณาโมทัศน์ใหม่ของ “นิยามผู้สูงอายุ” และ “อายุเกษียณ” ในประเทศไทย**. **วารสารประชากร**. 4(1): 131-150.
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556, สิงหาคม). **การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย**. **บทความวิชาการ**. 3(16): 1-19.
- ชลัยพร อมรวัฒนา; และคนอื่นๆ. (2551). **รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์. (2544). **การศึกษาตามอัธยาศัย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- ช.ชยรินทร์ เพ็ชฎไพศิษฐ์. (2542). **รายงานการวิจัยแนวทางและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย**. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ณัฐพล วุฒิรักษ์จร. (2555). **การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสินประจำปี 2553**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐภัทร ถวัลย์โพธิ. (2551). **ผู้สูงอายุในกฎหมายไทย**. **วารสารรัฐศาสตร์**. 56(7): 59-92.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2559, 5 มกราคม). **ระเบิดเวลา ‘สังคมผู้สูงอายุ’ กระทั่งรัฐจัดเป็น ‘วาระแห่งชาติ’**. **ฐานเศรษฐกิจ**. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.thansettakij.com/2016/01/05/24454>
- จารุณี บริบาลบุรีภัณฑ์. (2559). **ขยายอายุการทำงานมุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ไทรรัตน์ จารุทัศน์; และคนอื่นๆ. (2550). **โครงการการพัฒนาต้นแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมความสะอาดสำหรับผู้สูงอายุของสถานบริการสาธารณสุข**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ถนอมศักดิ์ บุญสู่; และคนอื่นๆ. (2552). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในการสร้างคุณค่าให้กับตนเองและชุมชนบ้านดอนกลางใต้ ตำบลธาตุ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

- ทวีป กาญจนวงศ์. (2559). **ขยายอายุการทำงานมุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ไทยริฟอร์ม. (2558, 1 พฤษภาคม). แก่แรงงานขาดแคลน นักเศรษฐศาสตร์หนุ่มรัฐ-เอกชน ขยายการทำงานผู้สูงอายุ. **สำนักข่าวอิศรา**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.isranews.org>.
- ธนิตร์ ลอยพิมาย. (2554). “ประกันสังคมในต่างแดน: ตอนที่ 9 บุกรังพญาอินทรี.” **ประกันสังคม** 17, 1 (มกราคม): 17-18.
- ธนัสสรณ์ เปี่ยมสมบูรณ์. (2556, 30 กันยายน). **มูลนิธิตลาดหลักทรัพย์ฯ สนับสนุน“รางวัลสุกรี เจริญสุข” เชิดชูเกียรติผู้ทำความดีเพื่อสังคม**. หุ่นอินไซด์. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.hooninside.com/news-detail.php?id=228183>
- ธีระ สันทะวาท์; และ พรทิพย์ เนติการัตนกุล. (2555). **ความพร้อมของแรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมสูงอายุในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงนุช สุนทรชวากานต์. (2552). **การสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการ เศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2556, กรกฎาคม-กันยายน). แนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ. **วารสารนักรบริหาร**. 33 (3) : 39 – 46.
- นภเกตุ สุขสมเพียร. (2549). **รูปแบบการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย**. ปรินญา นิพนธ์การศึกษาคุณูปกต (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริบูรณ์ พรพิบูลย์. (2525). **โลกยามชราและแนวทางการเตรียมตัวเพื่อเป็นสุข**. เชียงใหม่: พระสังฆการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2545). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยา เพชรดุก. (2551). **การเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในการรองรับกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2523, เมษายน – พฤษภาคม). เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ**. 14(2): 50-59.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล; และ ปัทมา วาพัฒน์วงศ์. (2553). **นิยามผู้สูงอายุด้วยช่วงชีวิตข้างหน้า**. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 “ประชากรและสังคม 2553” คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย วันที่ 1 กรกฎาคม 2553. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปัทมา เขียววิจิตรสกุล. (2551, มกราคม – มีนาคม). อนาคตสังคมผู้สูงอายุจากมุมมองเศรษฐกิจมหภาค. **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**. 45(1): 7-25.

- ปริญญา ชูเลขา. (2554). **รายได้และรายจ่ายผู้สูงอายุในประเทศไทย**. สารนิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผู้จัดการ 360 รายสัปดาห์. (2551, 28 สิงหาคม). **การเปลี่ยนแปลงที่แน่นอน**. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2556, จาก <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9510000101576&TabID=3&>
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: หจก. ธรรมกลการพิมพ์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116. ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (2545, 19 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 119. ตอนที่ 123 ก. หน้า 16-21.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 115. ตอนที่ 8 ก. หน้า 1-44.
- พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494. (2494). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116. ตอนที่ 75. หน้า 1-22.
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. (2546, 31 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 120. ตอนที่ 130 ก. หน้า 1-8.
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553. (2553, 15 กันยายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 127. ตอนที่ 56 ก. หน้า 1-3.
- พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ. (2530, มกราคม). “เกษียณ 55 ช่วยกันคิดอีกสักนิด,” **วารสารข้าราชการ**. 32(1): 39-40.
- พูลศักดิ์ วุฒิกุล. (2559). ขยายอายุการทำงานมุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.).
- เพ็ญแข ประจันปัจฉิน. (2546). **สูงอายุวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- _____. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่อง “การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาภาวะพลติพลังของผู้สูงอายุไทย”** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). **สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: วิทยการพิมพ์.
- มนสิการ กาญจนะจิตรา; และคนอื่นๆ. (2555). เกษียณเมื่อไหร่ ให้ใครกำหนด?. ใน **ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย**. กุลภา วจนสาระ กฤตยา อาชวนิจกุล. หน้า 341-357. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- มนัส บุญประกอบ; และ พรณี บุญประกอบ. (2549, กันยายน). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานภายหลังเกษียณอายุของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**. 12 (1): 38-46.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 1 – 5. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มานพ ตันสุภายน; และคนอื่นๆ. (2553). **รายงานการวิจัยการประเมินมาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วมในชุมชน เทศบาลตำบลหนองตองพัฒนา อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่**. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2551). **รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพี จำกัด.

_____. (2553). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2552**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพี จำกัด.

_____. (2555). **รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพี จำกัด.

_____. (2557). **การอภิปรายเวทีแลกเปลี่ยนระดมความเห็นในทัศนใหม่ผู้สูงอายุ “ขยายอายุการทำงาน มุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม”** โดยแผนงานพัฒนาองค์ความรู้เพื่อมโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุและอายุเกษียณที่เหมาะสมสำหรับคนไทย. สำนักงานงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส). สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2559, จาก <http://thaitgri.org/?p=37514>

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์; และ คนอื่นๆ. (2553). “โอกาสเข้าถึงงานที่ดีมีมั่นคง.” ใน เอกสารประกอบการสัมมนา วิชาการประจำปี 2553 “การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ.” หัวข้อ **การสร้างโอกาสด้านเศรษฐกิจ**. เสนอที่โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์, 29-30 พฤศจิกายน.

รศรินทร์ เกรย์; และคนอื่นๆ. (2556). **มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ: มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคมและสุขภาพ** พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ราชบัณฑิตยสถาน. (25546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. จำกัด.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550. (2550, 24 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 1-127.

ลัดดา ดำริการเลิศ. (2551). **โครงการเพื่อคุณภาพชีวิตสำหรับสังคมสูงอายุ**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และเครือข่ายวิจัยสุขภาพ มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.

วนิดา ธนประโยชน์ศักดิ์. (2557, 29 กรกฎาคม). **โครงสร้างประชากรไทยกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต**. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2557, จาก <http://biology.ipst.ac.th/?p=913>

วรเวศม์ สุวรรณระดา. (2557). บทเรียนประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากประเทศญี่ปุ่น. **ในสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556**. ปราโมทย์ ประสาทกุล. หน้า 108-111. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชิ่ง จำกัด (มหาชน).

วิจิตร บุญยะโทตระ. (2533). **คู่มือเกษียณอายุ**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- วิพรรณ ประจวบเหมาะ; และคนอื่นๆ. (2556). **รายงานการศึกษา โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 -2564) ระยะที่ 2 (พ.ศ.2550-2554).** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศน์ ศิลตระกูล; และอมรา ปฐภิญโญบุรณ. (2544). **การศึกษาตามอัธยาศัย : จากแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่แนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- วันดี โภคะกุล. (2549). **นโยบายและมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองผู้สูงอายุในต่างประเทศ.** เอกสารการประชุมวิชาการประจำปี 2549. สมาคมพฤฒาวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ.
- วุทธิศักดิ์ โภชนกุล. (2550). **การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ Andragogy.** สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2557, จาก <http://www.pochanukul.com/?p=39>.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2540). **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม 2).** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2544). **สวัสดิการผู้สูงอายุ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร; และคนอื่นๆ. (2554). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนผู้สูงอายุ.** กองทุนผู้สูงอายุ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. เจฟรี่.
- ศศิเพ็ญ ภูพานิช. (2553, กรกฎาคม). ผลกระทบของสังคมผู้สูงอายุต่อระบบเศรษฐกิจไทย.
- TRF Policy Brief.** 1(10): 1-9. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2557. จาก <http://prp.trf.or.th/trf-policy-brief>
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2553). **คุณภาพชีวิตและระดับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ.** ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 “ประชากรและสังคม 2553” คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย วันที่ 1 กรกฎาคม 2553. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพงศ์ อัครชัยภูมิสกุล. (2556, กรกฎาคม - กันยายน). มาตรการกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาการจ้างงานของผู้สูงอายุ. **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.** 10(1). 33-39.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ. (2543). **ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุและการตอบสนองของชุมชนต่อปัญหาและความต้องการ.** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เรืองกุล. (2551). **รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2555, พฤศจิกายน). นโยบายแรงงานกับสังคมผู้สูงอายุ. **เศรษฐ' ธรรมศาสตร์ ตลาดวิชา.** 4(12) : 1. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2556, จาก http://www.econ.tu.ac.th/oldweb/doc/news/409/econtu_63_suphachai.pdf
- _____. (2558). **การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชน. ใน แรงงานสูงวัยคลื่นลูกใหม่ขับเคลื่อนอนาคตไทย.** ลัดดา ดำริการเลิศ. หน้า 42-65. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).

- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาตลาดแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. (2526). **จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่**. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์. (2559). **ขยายอายุการทำงานมุมมองต่อภาคอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์; กาญจน์ กังวานพรศิริ; และ นงนุช อินทวิเศษ. (2553). **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2539). **สังคมวิทยาภาวะสูงอายุความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2553). **โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย; และ สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2555). **โครงการวิจัยการประมาณการงบประมาณสำหรับผู้สูงอายุและแหล่งที่มาของเงิน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ.
- สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556). **สรุปการจัดกิจกรรมการประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติและองค์การที่มีกิจกรรมทางสังคมดีเด่น ประจำปี 2556**. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://www.ncswt.or.th/index01.html>
- สวรัย บุญยमानนท์; และปภัศร ชัยวัฒน์. (2557). **โครงการทบทวนวรรณกรรมบทเรียน ประสบการณ์ทางนโยบายการขยายอายุการทำงานจากสามประเทศ (สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส และสิงคโปร์) ในสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2566**. ปราโมทย์ ประสาทกุล. หน้า 104-106. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สุจิตา กิตติศรีวรพันธุ์. (2551). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1**. ปรินญาณิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2543). **รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรกุล เจนอบรม. (2534). **วิทยาการผู้สูงอายุ (Gerontology)**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). **จิตวิทยาเพื่อการศึกษาอบรมผู้ใหญ่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- _____. (2551). **รวมบทความแนวคิดทางอาชีวศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ ศิริธีระเจริญ. (2543). **มาตรการทางกฎหมายเพื่อผู้สูงอายุในประเทศไทย**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าวไทย. (2556, 2 ตุลาคม). **ผลวิจัยชี้ประชากรโลกจะเพิ่มขึ้นเป็น 9,700 ล้านคนในปี 2593**. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2557, จาก <http://www.moot.net/site/content?id=524b9462150ba05a47000115#VEJC7U05OWg>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2558). **โรงเรียนสร้างสุข ประยุกต์ไอทีช่วยผู้สูงอายุ**. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2558, จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/28503>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). **แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ พัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- _____. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สำนักสารนิเทศ. (2551, 13 ตุลาคม). “สช” เผย “ปู่เย็น” เป็น 1 ใน 4,000 ผู้สูงอายุไทย ที่อายุเกิน 100 ปี. **ข่าวเพื่อสื่อมวลชน**. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2556, จาก http://pr.moph.go.th/iprg/module.php?mod=news_print&idHot_new=19204
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2557). **ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2556 และแผนปฏิบัติการด้านแรงงานผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ 2557**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547, 22 กันยายน). บทความเรื่อง “ประชากรโลก: ประชากรไทย 2547”. **อาร์วายทีไนน์**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2556, จาก <http://www.ryt9.com/s/ryt9/152284>.
- _____. (2554). **สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553**. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2556, จาก <http://popcensus.nso.go.th/file/popcensus-08-08-55-T.pdf>.
- _____. (2554). **เตรียมตัวให้พร้อมไว้...ในวัยผู้สูงอายุ (ตอนที่ 1)**. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2556, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/poll_elderly-1.jsp
- _____. (2555). **สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- _____. (2556). **สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2555**. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- _____. (2557). **รายงานผลเบื้องต้นสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2555**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- _____. (2557). **สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2556**. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- _____. (2558). **สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557**. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). **เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนเทรตติ้ง.
- _____. (2556). **คู่มือแนวทางการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (2557). **การจัดสัมมนาเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุบุคลากรภาครัฐ ประจำปี 2557**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2557.
- จาก <http://www.oppo.opp.go.th/pages/download/download.htm..>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2555, ธันวาคม). **โรงเรียนผู้สูงอายุ...อะไร ที่ไหน อย่างไร? สารรักผู้สูงวัย**. 4 (1): 12-131.
- _____. (2557, เมษายน). **“ประวัติผู้สูงอายุที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมประจำปีพุทธศักราช 2557”**. **สารรักผู้สูงวัย**. 5 (2) : 12.
- เสาวณี จันทะพงษ์, และ กรวิทย์ ดันศรี. (2556). การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข. ใน **ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย**, BOT Discussion Paper DP/07/2013. 25-44. สมศจี คึกชมัด และคณะ, กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- อมรา สุนทรธาดา. (2553). **อาชีพหลังเกษียณในสังคมตะวันตก**. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 “ประชากรและสังคม 2553” คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย วันที่ 1 กรกฎาคม 2553. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2557.
- จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Annualconference/ConferenceVI>
- อรทัย อาจอ่ำ. (2553). **แก่แล้วไม่มีคุณค่าจริงหรือจากการสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับคุณค่าของผู้สูงอายุ**. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 “ประชากรและสังคม 2553” คุณค่าผู้สูงอายุในสายตาสังคมไทย วันที่ 1 กรกฎาคม 2553. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรถพร บัวพิมพ์. (2552). **การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2557). คำจำกัดความ แนวคิด และลักษณะการศึกษาตลอดชีวิต. ใน **การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. หน้า 1-30. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อาชัญญา รัตน์อุบล; และคนอื่นๆ. (2552). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- _____. (2553). การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษา/การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ”. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2554). การวิจัยเรื่อง การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) และสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.).
- อุดมพร ชื่นไพบูลย์. (2549). สังคมวิทยาเกี่ยวกับการสูงอายุ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกพล จันทรสถิตย์พร. (2551). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โอภาส พิมลวิทยากิจ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุของประชาชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ.
- Atchley, R.C. (1988). A Continuity Theory of Normal Aging. **The Gerontologist**, 29, 183-190.
- Charness, N, Czaja, S.J. (2006). Older worker training: What we know and don't know. **AARP**, October 2006.
- Colardyn, D.; Bjrnnavold, J. (2004). Validation of formal, non-formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. **European Journal of Education**, 39(1): 69-90.
- Coombs, Phillip H. and Manzanoor Ahmed. (1974). **Attacking Rural Poverty: How Non-formal Education Can Help**. Batimore: The John Hopkins University Press.
- Cornford, (2002). Learning-to-learn strategies as a basis for effective lifelong learning. **International Journal of Lifelong Education**. 21(4).
- Dave. R.H. (1976). **Foundation of Lifelong Education**. Unesco Institute for Education. Pergamin Press. Oxford. England.
- Douglas A. Hershey; & John C. Mowen. (2000). Psychological Determinants of Financial Preparedness for Retirement. **Gerontology Journals**, 40 (6): 687.
- Duay, D.L; & Bryan. V.C. (2008). **Learning in Later Life: What Seniors Want in a Learning Experiences**. Educational Cgrontology. 34, 1070-1086.

- Erica Burman. (2014). Dr. Surin Pitsuwan is 2014 Harris Wofford Global Citizen Award Winner. **National Peace Corps Association**. Retrieved June 5, 2014, from <http://www.peacecorpsconnect.org/2013/12/dr-surin-pitsuwan-2014-wofford-award-winner/>
- Eyde, Donna R.; & Rich. Jay A. (1983). **Psychological Distress in Aging : A Family Management Model**. Rockille : Aspen.
- Fazio S. Linda. (1998). **"The Delphi : Education and Assessment in Institutional Goal setting,"** Evaluation Study : Review Annual. 2: 287 – 297.
- Ferraro, KF. (2001). "Aging and role transitions". In RH Binstock,LK George (eds.). **Handbook of /aging and the Social Sciences**. 5th ed. San Diego: Academic Press.
- Ficke, S.C (1985). **Older American Acts. 1965-1985: An Orientation to the Older American Act**. New York, N.Y. Macmillam.
- Field, John. (2002). Educational studied beyond school. **British journal of education studies**.
- Freire. Paulo. (1972). **Pedagogy of the Oppressed**, New York : Herder and Herder.
- Grandall, Richard C. (1980). **Gerontology: A Behavioral Science Approach**. London: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hussen. R.D. (2005). **The Older Americans Act and the Aging Services Network**. New York, N.Y: Free Press.
- Illich, Ivan. (1971). **Deschooling Society**. London: Calder and Boyars.
- Jarvis, P. (1987). **Adult Education in the social context**. London: Croom Helm.
- Jensen, C. (1996). **Delphi in Depth: Power Techniques from the Experts Berkeley**. Singapore: McGraw-Hill.
- Judd, Robert C. (1971). "Delphi Application for Decision Making," **Planning and Changins Higher Education**. 2(3).
- Kawashima. S. (1994). **Retirement Education in Japan**. Tokyo: Ochanomizu University. Department of Sociology.
- Kleyman, P. Media Ageism. (2008). **The Link Between Newsrooms and Adverising Suites**. Retrieved April 25, 2014, from <http://www.asaging.org/at/at-218/Media.html>
- Knowles, M.S. (1978). **The Adult Learner : A Neglected Species**. 2nd ed. Houston : Gulf Publishing Co.
- _____. (1978). **The Modern Practice of Adult Education from Pedagogy to Andragogy**. Chicago: Association Press.

- _____. (1980). **The Modern Practice of Adult Education. : From Pedagogy to Andragogy.** New York: Cambridge, The Adult Education Company.
- Lemus, Daisy. (2008). **"Retirement Planning: Cognitive and Communicative Processes"** Paper presented at the annual meeting of the International Communication Association, TBA, Montreal, Quebec, Canada, May 21.
- Lincoln, J.R.; & Kalleberg, A.L. (1990). **Culture, Control, and Commitment : A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United State and Japan.** Harvard University Press.
- Macmillan, Thomas T. (1971). **The Delphi Technique.** "Paper presented at the annual meeting of the Californian Junior Colleges Associations Committee on Research and Development Monterey California ; May, 1971.
- Marsick, V.J.; & Volpe M. (1999). **The nature and needs for informal learning.** Doi.
- Marsick, V.J.; & Watkins, K.E. (2001). **Informal and Incidental Learning.** New Directions for.
- McClusky, H.Y. (1975). Education for Aging : The Scope of the Field and Perception for the Future. In S.M. Grabowski, & W.D. Mason (Eds.), **Learning for Aging.** Washington D.C.: Adult Education Association of U.S.A. Syracuse: ERIC Clearinghouse for Adult Education.
- _____. (1995). **Education for Aging : The Scope of the Field and Perception for the Future.** San Francisco: Jassy-Ball.
- _____. (1995). **The Community of Generotions: A Goal and Context for the Education of Persons in the Later Years.** N.Y: Hemisphere.
- McPherson, Barry D. (1983). **Aging as a Social Process.** Toronto : Butter-worth &Co.
- Metlife Foundation. (2007). **Framing New Terrain: Older Adults & Higher Education.** Report, American Council on Education, Washington. D.C.
- _____. (2008). Mapping New Directions: **Higher Education for Older Adults.** Report, American Council on Education, Washington. D.C.
- Miller, C.A. (1995). **Nursing Care of older adult.** 2nd ed. Philadelphia J.B. lippincott.
- Moody, H.R. (1976). Philosophical Presuppositions of Education for Older Adults. **Educational Gerontology.** 2, 1-16.
- _____. (2010). "Reflecting on the 21 st Century." **Generations.** (Fall 2010), 34(3): 2-3-27.
- Moody H.R.; Sasser. J.R. (2015). **Aging: Concepts and Controversies.** The United States of America: Marylhurst University.

- National Center for Educational Statistics. (2010). **The United States of Aging Survey**. Washington. D.C.
- Palmore, EB. (1990). The Effects of Aging on Activities and Attitudes. In E.B. Palmore (Ed.) **Normal aging** Durlam NC : Duke University Press.
- Peterson. D.A. (1983). **Towards a Definition of Education Gerontology: An Introduction to Educational Gerontology**. Washing ton D.C: Hemispheve.
- _____. (1995). Facilitating Education for Older Learners. San Francico Jossey-Bass Publishers.
- SCORE. (2011). **Our impact**. Retrieved June 1, 2014, from <http://www.score.org/our-impact>.
- Seedsman, T. (2002). Older Researchers, **A New Social Policy For Higher Education**. Melbourne : HERDSA (Victoria).
- Smith, Jim; & Spuring, Andres. (1999). **Lifelong Leaming Rlding the Tiger**. Cassell. London.
- Social Security Administration. (2008). **Traditional Sources of Economic Security**. Retrieved May 3, 2013, from <http://www.ssa.gov/history/briefhistory3.html>
- Social Security on Aging. (2012). **History of Social Security**. Office of Retirement and Disability Policy. Washington. D.C.
- Stephanie D. Wiggins; & Carol M. Henderson. (1996). "Pre-retirement Planning of Female Registered Nurses". **Western Journal of Nursing Research**, Vol. 18, No. 5, 580 - 594.
- Swarn Chatterjee; & Velma Zahirovic-Herbert. (2009). Retirement Plan Participation in the United States: Do Public Sector Employees Save More. **European Journal of Social Sciences** Volume 7, Number 4.
- Swindell, R. and Thompson, J. (2005). **The International Perspective of the University of Third Age**. Retrieved January 15, 2014, from <http://world3a.org/world3a/u3a-worldwide.htm>.
- The Economist. (2011). Falling Short: Special Report Pensions. **The Economist**. April 9th 2011. Retrieved January, 11, 2014. from <http://www.economist.com/node/18502013>
- Touhy, T.; & Jett, K. (2014). **Gerontological Nursing & Healthy Aging**. Missouri : Mosby Inc.
- United Nations. (2013). **2013 World Population Data Sheet**. Population Reference Bureau. Retrieved June 13, 2014, From http://www.prb.org/pdf13/2013-population-data-sheet_eng.pdf.
- Wacker, R.R.; & Roberto. K.A. (2014). **Community Resources for Older Adults**. L.A : Sage Publication. INC.
- WHO. (2002). Active ageing. **A Policy Framework**. Geneva: WHO, Available. Retrieved May 1, 2014, from [http:// whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf](http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf).

- Woodruff, Kenneth. and Jame Birren E. (1975). Measuring Quality of Life. **Journal of Medical Ethics**, 41-85.
- Zitzow, D.; & King, D.N. (1984). **The King Pre-Retirement Checklist: Assessing Differences in Pre-Retirement Planning**. United States : Midwest.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย จำนวน 6 คน

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.องอาจ นัยพัฒน์ | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผศ.ดร.ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล | สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 4. ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. ดร.วันันตร สุวรรณกิตติ | สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ |
| 6. นายสว่าง แก้วกันทา | มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ |



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิการวิจัยตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย จำนวน 20 คน

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษานอกระบบ และวิทยาการ ด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษาในหน่วยงานและสถาบันต่างๆ จำนวน 10 คน

1. ศ.ดร.สุมาลี สังข์ศรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ผศ.ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ดร.อัมพร พงษ์กังสนันท์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.วิรุฬห์ นิลโมจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มแผน กองแผนงาน
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
6. นายอนุสันต์ เทียนทอง อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
7. นางสุนทรี พัวเวส รองอธิบดีกรมกิจการเด็กและเยาวชน กรมกิจการเด็กและเยาวชน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. นางสาวศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
9. รศ.ดร.วราวุธ สุวรรณระดา คณบดีวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. ดร.มุกดา ลำนวนกลาง ศูนย์อนามัยที่ 1 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้ชำนาญการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องของแรงงาน โดยเป็นนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้เกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานของไทย จำนวน 5 คน

11. รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)
12. นางเพชรรัตน์ สินอวย ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน
13. นางราศี เบญจาทิกุล ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจและประเมินผล
สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
14. อ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ รองคณบดีฝ่ายบริหารคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
15. นางสาววิไลวรรณ เทียงดาห์ สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถในสายงานอาชีพต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป จำนวน 5 คน

- | | |
|---|---|
| 16. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล | สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 17. ศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ตันตระกูล | ชมรมคลังปัญญาผู้สูงอายุกรุงเทพมหานคร |
| 18. ศาสตราจารย์ศศิพัฒน์ ยอดเพชร | คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 19. นพ.วิชัย โชควิวัฒน์ | กระทรวงสาธารณสุข |
| 20. นางธิดา ศรีไพพรรณ | สมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย |



ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนของเทคนิคเดสฟาย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 1010

วันที่ 41 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนึก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 0858 วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบจันทึก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ สังกา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/ ๐854



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามรอบที่ 1
2. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาค้นคว้า
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียม
ความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์
ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบสอบถามเรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหา
วิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/ 0857



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามรอบที่ 1
2. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/ 0855



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบสอบถามรอบที่ 1
 2. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.วันฉัตร สุวรรณกิตติ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/ 0856



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการมูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามรอบที่ 1
2. สรุปเค้าโครงปฏิญยานิพนธ์

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญยานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสว่าง แก้วกันทา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2744

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวครูณี พงนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2434

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 2745 วันที่ 5 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจณปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.มิ่งขวัญ คงเจริญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2558 พร้อมบันทึกนี้ได้แนบบแบบสอบถามรอบที่ 1 และสรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์ (สิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/๕๗๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อัมพร พงษ์กังสนานันท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/๖๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิรุฬห์ นิลโมจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวศรณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมีอาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจฉิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/2941



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอนุสันต์ เทียนทอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวตฤณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/2742



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวสุนทรี พัวเวส

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2740

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/3226



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวศรณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจวบปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน กรกฎาคม - สิงหาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/2915



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.มุกดา สำนวนกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวดรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2739

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวศรณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2738

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2744

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางเพชรรัตน์ สินอวย (ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวครุณี พงนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจฉิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2741

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางราศี เบญจาทิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวศรณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776



ที่ ศธ 0519.12/2746

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววิไลวรรณ เทียงดาวห์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวตฤณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/2558



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวครุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/2537



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ตันตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวศรณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมีอาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/๒๗๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศาสตราจารย์ศศิพัฒน์ ยอดเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต” โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/2940



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายแพทย์วิชัย โชควิวัฒน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวศรณี พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

ที่ ศธ 0519.12/2736



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

5 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางธิดา ศรีโพพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สรุปเค้าโครงปริญญานิพนธ์
2. แบบสอบถามรอบที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวดร.ณิ พจนานุกุลกิจ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต" โดยมี อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจันปัจจนิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Dephi Techniques) โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 รอบ ในระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 083-028-1776

\





แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนเดลฟาย
(รอบที่ 1)

เรื่อง

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

STRATEGIES AND METHODS FOR THE PREPARATION OF THE ELDERLY LABORS
FOR WORK IN ORDER TO SOLVE THE THAI FUTURE LABOR FORCE CRISIS SITUATION

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจณปัจจนิก

กรรมการ

ผู้วิจัย

นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจงประกอบการวิจัย

เรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านแรงงานผู้สูงอายุ และด้านการจัดทำระเบียบการปฏิบัติ หรือปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานในแรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต รวมทั้งเป็นข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อการนำไปใช้ปฏิบัติต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านที่จะแสดงความคิดเห็นรวม 3 รอบ

รอบที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิด (รอบที่ 1) เป็นข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมทางด้านแรงงานผู้สูงอายุ ด้านตัวผู้สูงอายุ รวมทั้งด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ได้ตอบข้อคำถามอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านคนและระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้ รวบรวมจัดทำเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ต่อไป

รอบที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด (รอบที่ 2) จำนวนประมาณ 60 ข้อ แต่ละข้อให้เลือกคำตอบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับการเห็นด้วยมากที่สุด จนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยเนื้อหาทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ แบบสอบถามนี้ จะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้ตอบตามความคิดเห็นของแต่ละคน

รอบที่ 3 แบบสอบถามปลายปิด (รอบที่ 3) มีลักษณะเหมือนกับแบบสอบถามที่ส่งไปในครั้งก่อน โดยที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิส่งคืนมาให้จากรอบที่ 2 นำมาวิเคราะห์แสดงตำแหน่งของคำตอบของผู้ตอบ แต่ละคนกับของกลุ่มโดยการรวบรวม โดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แล้วส่งกลับคืนให้ผู้ทรงคุณวุฒิจัดทำอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิอาจยืนยันคำตอบเดิมไม่แก้ไขคำตอบเลยก็ได้ หรืออาจแก้ไขก็ได้ แล้วส่งกลับทางผู้วิจัยอีกครั้ง

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลทั้ง 3 รอบ ซึ่งคำตอบของท่านจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และเพื่อความเที่ยงตรงของการวิจัย ช่วงระยะเวลาของการตอบแบบสอบถามในแต่ละรอบเป็นระยะเวลาไม่ห่างกันมากนัก ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านและจะไม่ถูกนำไปเปิดเผยเป็นการส่วนตัว แต่จะเป็นข้อมูลที่ใช้พิจารณาพร้อมกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านอื่น ๆ เพื่อหาความสอดคล้องและนำมาแปลผลในงานวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รอบที่ 1)

(นางสาวตรุณี พจนานกุลกิจ)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคู่มือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
3. ตำแหน่งทางการบริหาร.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
สถาบันการศึกษาที่จบการศึกษา.....
5. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
6. อายุ.....ปี
7. ประสบการณ์และระยะเวลาการทำงาน.....ปี
8. หน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงาน/สถาบันการศึกษา
.....
.....
.....
9. ชื่อหน่วยงาน/สถาบันที่ท่านทำงานในปัจจุบัน
.....
.....
.....
10. ผลงานด้านวิชาการ
.....
.....
.....
11. วัน/ เดือน/ ปี ที่สอบถามความคิดเห็น
.....
.....
.....

(รอบที่ 1)

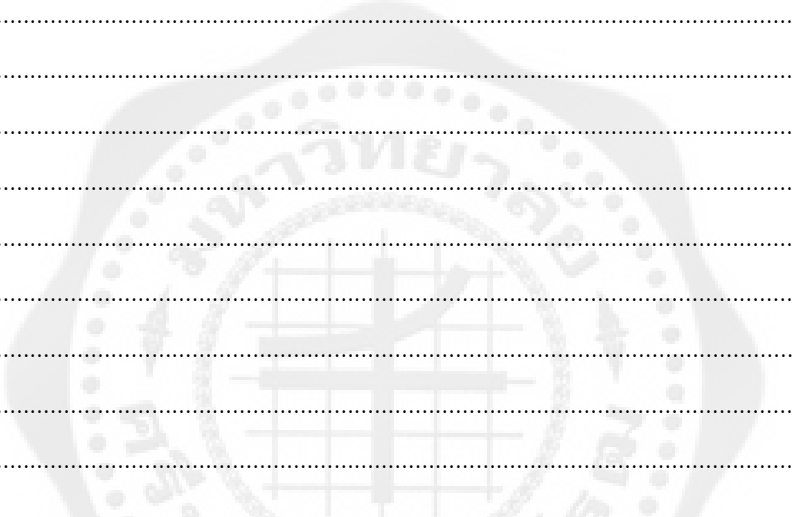
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

โปรดเขียนประเด็นที่ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้าน
แรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

1. ท่านคิดว่า การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร

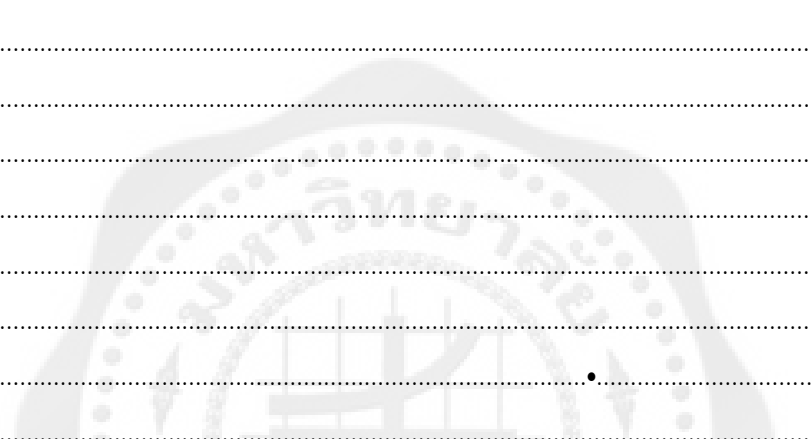


2. ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุที่ท่านระบุไว้ ท่านมีแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน โดยจัดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อไปนี้
อย่างไร

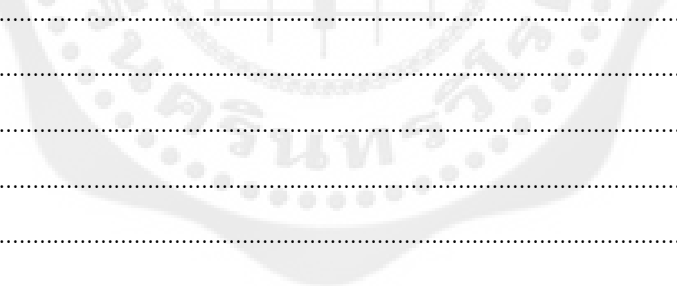
2.1 รูปแบบการศึกษาในระบบ

[illegible]

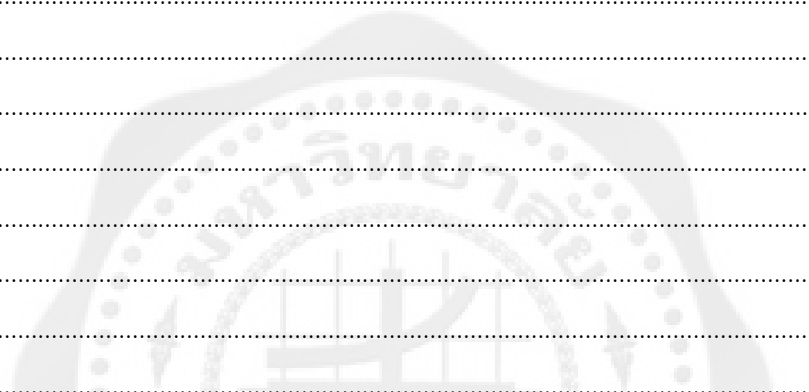
2.2 รูปแบบการศึกษานอกระบบ



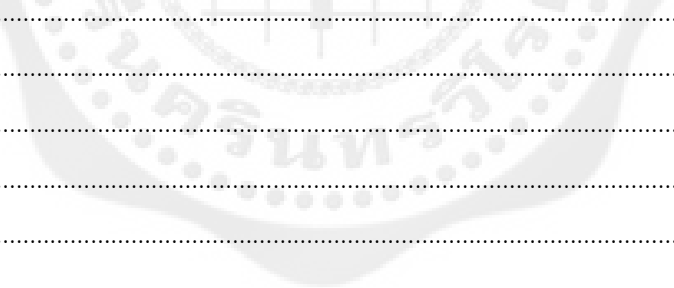
2.3 รูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย



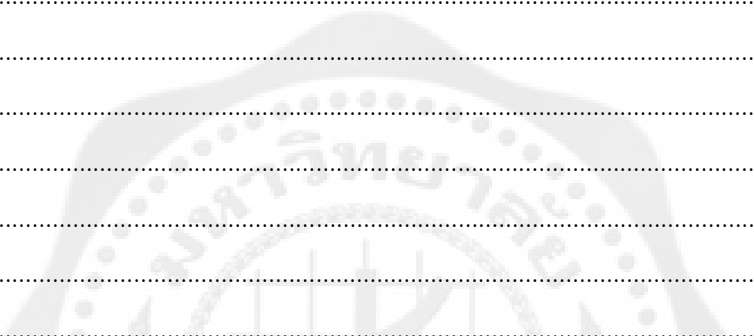
2.4 รูปแบบการศึกษาดูชีวิต



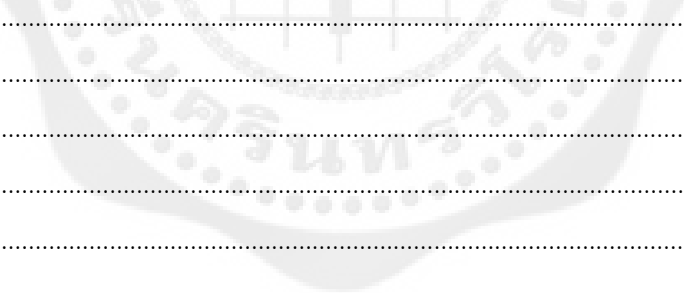
2.5 รูปแบบการศึกษาของผู้สูงอายุก่อนเกษียณ



2.6 รูปแบบการศึกษาของผู้สูงอายุหลังเกษียณ



3. ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ควรมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง



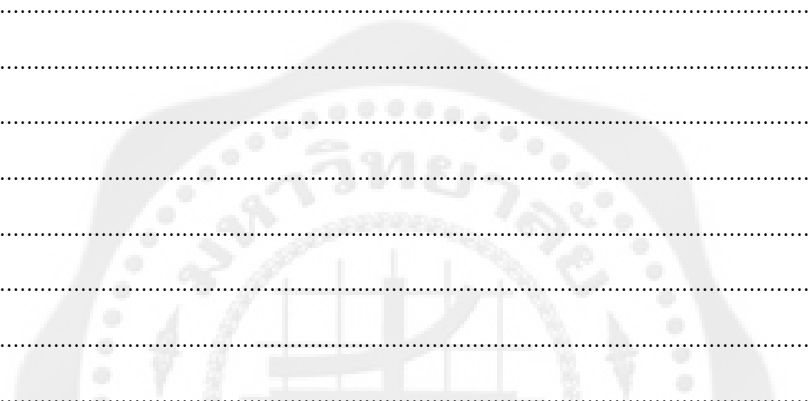
4. ท่านคิดว่ามีอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานะประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ



5. ท่านคิดว่า ในปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร

[illegible]

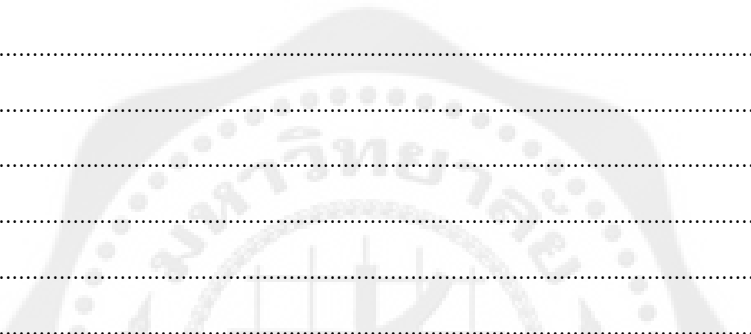
6. ยุทธศาสตร์และวิธีการต่างๆ ที่จะนำผู้สูงอายุให้กลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่งควรมีอะไรบ้าง



ท่านคิดว่า รัฐบาลควรกำหนดนโยบาย/มาตรการอะไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการ รับผู้สูงอายุ กลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือดำเนินการดังกล่าว



8. ปัญหาอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการ รับผู้สูงอายุกลับ
เข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง



9. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม



ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีค่ะ

นางสาวดรุณี พงนาบุญลิจ
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



แบบสอบถามการวิจัยตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย
(รอบที่ 2)

เรื่อง

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

STRATEGIES AND METHODS FOR THE PREPARATION OF THE ELDERLY LABORS
FOR WORK IN ORDER TO SOLVE THE THAI FUTURE LABOR FORCE CRISIS SITUATION

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจณปัจจนิก

กรรมการ

ผู้วิจัย

นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามการวิจัยตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย
(รอบที่ 2)

**เรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการรวบรวมและวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟายในรอบแรก เพื่อใช้เก็บข้อมูลในรอบที่ 2 ซึ่งจุดประสงค์ของการสอบถามในครั้งนี้ เป็นการรวบรวมความคิดเห็นของท่านที่มีต่อยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต เพื่อยืนยันความคิดเห็นในรอบแรก จำนวน 20 ท่าน

2. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และมีข้อความปลายเปิดสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 นี้ อีกครั้งหนึ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวดุจณี พจนานุกุลกิจ
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาคู่มือ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามการวิจัย รอบที่ 2

เรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาคำตอบของท่านในแต่ละข้อคำถาม เพื่อเลือกค่าน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

และขอความกรุณาท่านได้เพิ่มเติมข้อความในประเด็นที่เห็นว่าสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต ในประเด็นอื่นๆ (โปรดระบุ) และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในตอนท้ายด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร						
1	กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ					
2	พัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
3	แก้กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม					
4	พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม					
5	กำหนดให้สถานประกอบการ สถานศึกษา และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดการเรียนการสอนทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน					
6	สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม					
7	รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตนเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ					
8	สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี					
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน						
9	ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้					
10	ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ					
11	ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย					
12	จัดหลักสูตรฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการเปลี่ยนอาชีพ					
13	จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง					
14	ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ส่งเสริมให้มีเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น					
15	กำหนดนโยบาย แผนงาน และประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เลือกรูปแบบการศึกษา สาขาวิชาชีพที่สนใจ โดยให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งไม่ถือเป็นวันลาอย่างน้อย 1 วัน ในสัปดาห์					
16	จัดให้มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละสถาบัน การศึกษาอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เตรียมตัวเกษียณอายุ/ผู้เกษียณอายุ ได้พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะเป็นแรงงานที่มีศักยภาพภายหลังการเกษียณอายุ					
17	บริการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพที่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเรียนรู้เองได้และมีช่องทางสอบ เพื่อให้ได้คุณวุฒิและมีแหล่งทำงานที่เหมาะสมกับวัยให้เลือกได้					
18	เอกสารประกอบการจัดการศึกษามีเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและขนาดตัวหนังสือที่อ่านง่าย					
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถ กลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง					
19	มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ				
20	เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที				
21	มีหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง				
22	มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน				
23	ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชน เป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง				
24	เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น				
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....				
ประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ					
25	รัฐบาลยังไม่มีความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด				
26	ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางมาเข้าร่วมอบรมด้วยเหตุผลต่างๆ				
27	การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง				
28	กำลังแรงงานที่สูงอายุในปัจจุบันมีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยไม่สูงมาก จึงอาจทำให้ยากแก่การพัฒนา				
29	ทัศนคติของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มี ศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน				
30	ระบบประกันสังคมยังอาจไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญอาจ ยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือกระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน และมีการตกลง ในรูปแบบค่าตอบแทนแทนที่ที่ยืดหยุ่น				
31	ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาด้าน แรงงานผู้สูงอายุ				
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร						
32	ต้องการแรงงานผู้สูงอายุทุกสาขา โดยเฉพาะที่ไม่ต้องใช้แรงกาย					
33	แรงงานในสาขาขาดแคลนที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ เช่น แพทย์ สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น (ยิ่งแก่ยิ่งมีประสบการณ์มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพผู้สูงอายุด้วย)					
34	แรงงานกลุ่มบริหาร มีความต้องการที่ปรึกษาสูงอายุในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม					
35	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน					
36	กลุ่มแรงงานที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ใช้ทักษะปานกลาง เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส					
37	ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานภาคบริการ เช่น ภาคการขายส่ง ขายปลีก ภาคโรงแรมและภัตตาคาร มีแนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี					
38	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ต้องการความประณีต งดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ศิลปหัตถกรรม เป็นต้น					
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....					
ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร						
39	รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการการจ้างแรงงานสูงอายุที่ชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง					
40	สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานใหม่ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพ ชั่วโมงการทำงาน รูปแบบสัญญา เป็นต้น					
41	สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน					
42	สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ					
43	ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมเสริมรายได้					
44	จัดประเภทหรืออาชีพงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้กับผู้สูงอายุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน					
45	เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และบริการที่จำเป็นแก่แรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ					
46	พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ					
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม						
47	รัฐกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม					
48	รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ					
49	ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง					
50	รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ					
51	รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ					
52	ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้านต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ					
53	รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุ สามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม					
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....•.....					

ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการ รับผู้สูงอายุ กลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง						
54	ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง					
55	ภาครัฐขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และไม่ได้นำเอกชนเข้ามาร่วมในการผลักดันอย่างจริงจัง					
56	หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความคิดว่า การจ้างงานผู้สูงอายุ จะทำให้ไม่มีตำแหน่งงานสำหรับคนรุ่นหลัง					
57	ยังมีแนวคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้างงานคนใหม่					
58	งบประมาณในการจ้าง และผลกำไรของสถานประกอบการไม่คุ้มค่า					
59	กฎหมายการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ เช่น ไม่กำหนดอายุเกษียณ ไม่มีสิทธิประโยชน์ กรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น					
60	สังคมไทยยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในเชิงลบ ไม่เอื้อต่อการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง					
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ซึ่งความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปพัฒนายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคตต่อไป

นางสาวดรฤณี พจนานุกุลกิจ
ผู้วิจัย



แบบสอบถามการวิจัยตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย
(รอบที่ 3)

เรื่อง

ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

STRATEGIES AND METHODS FOR THE PREPARATION OF THE ELDERLY LABORS
FOR WORK IN ORDER TO SOLVE THE THAI FUTURE LABOR FORCE CRISIS SITUATION

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจณปัจจนึก

กรรมการ

ผู้วิจัย

นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามการวิจัยตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย (รอบที่ 3)

เรื่อง ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ
เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในรอบนี้เป็นแบบสอบถามชุดเดียวกับรอบที่ 2 แต่มีการแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคลและของกลุ่ม จากการนำผลการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

2. การตอบแบบสอบถามในรอบนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านได้พิจารณาทบทวนคำตอบของตนเองอีกครั้งหนึ่งจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยการเปรียบเทียบคำตอบของท่านกับคำตอบของกลุ่มว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด

3. วิธีการตอบแบบสอบถาม

3.1 ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในตารางด้านขวาที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดกรุณาเขียนเหตุผลกำกับในกรณีที่คำตอบอยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สำหรับข้อความที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในการพิจารณาตัดสินใจตอบคำถามมีดังนี้

* หมายถึง ค่ามัธยฐาน (Median) ที่คำนวณได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 2

☐ หมายถึง ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ของคำตอบที่ได้จากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 2

Δ หมายถึง ระดับคะแนนในตำแหน่งท่านที่ตอบในรอบที่ 2 ซึ่งจะแสดง (Δ) ไว้เฉพาะข้อที่คำตอบของท่านตอบอยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ (☐) เท่านั้น

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
		5	4	3	2	1	
1	รัฐกำหนดยุทธศาสตร์การเกษียณอย่างเป็นระบบ	☐	☒	☐	☐	☐	
2	ส่งเสริมอาชีพอิสระ หรือการรับงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ	☐	☐	☐	☐	☐	_____

จากตัวอย่างในข้อ 1 หมายความว่า คำตอบของท่านในรอบที่ 2 (Δ) คือ 3 ซึ่งอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ (☐) ของคำตอบที่ผู้ทรงคุณวุฒิตอบ และท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบเป็น 4 ซึ่งอยู่ในช่วงของพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่ต้องให้เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงคำตอบ

จากตัวอย่างในข้อ 2 หมายความว่า คำตอบของท่านในรอบที่ 2 (Δ) คือ 5 ซึ่งอยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ (☐) ของคำตอบผู้ทรงคุณวุฒิ และท่านยืนยันในคำตอบเดิม ต้องให้เหตุผลทุกครั้งในการยืนยันคำตอบที่อยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์

3.3 การพิจารณาตอบแบบสอบถามในรอบนี้ ขอให้ท่านพิจารณาคำตอบในแต่ละข้ออีกครั้งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบกับคำตอบของกลุ่มแล้วตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- 1) ท่านไม่ต้องกาเครื่องหมายใด ๆ ในกรณีที่ท่านยังคงยืนยันคำตอบเดิม เนื่องจากความคิดเห็นของท่านตรงกับความคิดเห็นของกลุ่ม
- 2) แสดงเหตุผลประกอบ ในกรณีที่ท่านยังคงยืนยันคำตอบเดิม หากคำตอบนั้นอยู่นอกช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ (☐) ของคำตอบกลุ่ม
- 3) การเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ต้องการ ในกรณีที่ท่านต้องการเปลี่ยนคำตอบใหม่ให้สอดคล้องกับกลุ่ม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
		5	4	3	2	1	
ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร							
1	กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ	*					
2	พัฒนาปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	*					
3	แก้กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม	*					
4	พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม	*					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
5	กำหนดให้สถานประกอบการ สถานศึกษา และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดกิจกรรมทั้งวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน	☐	☒	☐	☐	☐	
6	สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	☒	☐	☐	☐	☐	
7	รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่ออายุสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ	☒	☐	☐	☐	☐	
8	สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี	☒	☐	☐	☐	☐	
	อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☐	☐	☐	☐	
ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน							
9	ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้	☒	☐	☐	☐	☐	
10	ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ	☒	☐	☐	☐	☐	
11	ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย	☒	☐	☐	☐	☐	
12	จัดหลักสูตรฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อรองรับการเปลี่ยนอาชีพ	☒	☐	☐	☐	☐	
13	จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง	☒	☐	☐	☐	☐	
14	ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ส่งเสริมให้มีเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี เป็นต้น	☒	☐	☐	☐	☐	

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
15	กำหนดนโยบาย แผนงาน และประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีให้ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เลือกรูปแบบการศึกษา สาขาวิชาชีพที่สนใจ โดยให้ใช้เวลาส่วนหนึ่งไม่ถือเป็นวันลาอย่างน้อย 1 วันในสัปดาห์	☐	☒	☐	☐	☐	
16	จัดให้มีการจัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้เตรียมตัวเกษียณอายุ/ผู้เกษียณอายุ ได้พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เตรียมพร้อมที่จะเป็นแรงงานที่มีศักยภาพภายหลังการเกษียณอายุ	☐	☒	☐	☐	☐	
17	บริการความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพที่ได้จัดการศึกษาแก่ผู้สูงอายุผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเรียนรู้เองได้และมีช่องทางสอบ เพื่อให้ได้คุณวุฒิและมีแหล่งทำงานที่เหมาะสมกับวัยให้เลือกได้	☒	☐	☐	☐	☐	
18	สื่อให้ความรู้ต้องเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้สูงอายุ	☐	☒	☐	☐	☐	
	อื่นๆ (โปรดระบุ).....	☐	☐	☐	☐	☐	
ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับมาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง							
19	มีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ	☒	☐	☐	☐	☐	
20	เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งานได้ทันที	☒	☐	☐	☐	☐	
21	มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง	☒	☐	☐	☐	☐	
22	มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	☒	☐	☐	☐	☐	
23	ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง	☒	☐	☐	☐	☐	
24	เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น	☒	☐	☐	☐	☐	
	อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☐	☐	☐	☐	

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
		5	4	3	2	1	
ประเด็นที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ							
25	รัฐบาลยังไม่มีมติความชัดเจนว่าจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานในทิศทางใด	☒	☐	☐	☐	☐	
26	ผู้สูงอายุไม่สามารถเดินทางมาเข้าร่วมอบรมด้วยเหตุผลต่างๆ	☐	☒	☐	☐	☐	
27	การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	☒	☐	☐	☐	☐	
28	กำลังแรงงานที่สูงอายุในปัจจุบันมีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยไม่สูงมาก จึงอาจทำให้ยากแก่การพัฒนา	☐	☐	☒	☐	☐	
29	ทัศนคติของคนในสังคม โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพขาดโอกาสในการทำงาน	☐	☒	☐	☐	☐	
30	ระบบประกันสังคมยังอาจไม่เอื้อต่อการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุ และระบบการจ่ายบำนาญอาจยังเป็นอุปสรรคในการสร้างทางเลือก ระหว่างแรงงานและนายจ้างในการจ้างงาน และมีการตกลงในรูปแบบค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น	☐	☒	☐	☐	☐	
31	ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการ ในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานผู้สูงอายุ	☒	☐	☐	☐	☐	
	อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☐	☐	☐	☐	
		☐	☐	☐	☐	☐	
ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันในทุกภาคส่วนต้องการแรงงานผู้สูงอายุในสาขาใด และมีคุณสมบัติอย่างไร							
32	ต้องการแรงงานผู้สูงอายุทุกสาขา โดยเฉพาะที่ไม่ต้องใช้แรงกาย	☐	☒	☐	☐	☐	
33	แรงงานในสาขาขาดแคลนที่ต้องการแรงงานผู้สูงอายุ เช่น แพทย์ สถาปนิก วิศวกร ครู นักกฎหมาย เป็นต้น (ยิ่งแก่ยิ่งมีประสบการณ์มาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพผู้สูงอายุด้วย)	☐	☒	☐	☐	☐	
34	แรงงานกลุ่มบริหาร มีความต้องการที่ปรึกษาสูงอายุในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม	☐	☒	☐	☐	☐	
35	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน	☐	☒	☐	☐	☐	
36	กลุ่มแรงงานที่ต้องทำงานในระดับปฏิบัติการ ใช้ทักษะปานกลาง เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างโอกาส	☐	☒	☐	☐	☐	
37	ผู้สูงอายุที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องานภาคบริการ เช่น การขายส่ง ขายปลีก โรงแรม และภัตตาคาร มีแนวโน้มการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี	☐	☒	☐	☐	☐	

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
		5	4	3	2	1	
38	แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีตงดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ศิลปหัตถกรรม จักรสาน และอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น	☐	☒	☐	☐	☐	
	อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☐	☐	☐	☐	
ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร							
39	รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการการจ้างแรงงานสูงอายุที่ชัดเจนและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	☒	☐	☐	☐	☐	
40	สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการจ้างงานใหม่ เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพ ชั่วโมงการทำงาน รูปแบบสัญญา เป็นต้น	☒	☐	☐	☐	☐	
41	สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน	☒	☐	☐	☐	☐	
42	สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ	☒	☐	☐	☐	☐	
43	ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมเสริมรายได้	☒	☐	☐	☐	☐	
44	จัดประเภทหรืออาชีพงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และจัดทำเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้กับผู้สูงอายุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน	☒	☐	☐	☐	☐	
45	เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และบริการที่จำเป็นแก่แรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ	☒	☐	☐	☐	☐	
46	พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความสนใจและความสามารถของผู้สูงอายุ	☒	☐	☐	☐	☐	
	อื่นๆ (โปรดระบุ)	☐	☐	☐	☐	☐	

ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการ รับผู้สูงอายุ กลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง							
54	ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง	☐	☐	☐	☐	☐	
55	ภาครัฐขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน และไม่ได้นำเอกชนเข้ามาร่วมในการผลักดันอย่างจริงจัง	☐	☐	☐	☐	☐	
56	หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความคิดว่า การจ้างงานผู้สูงอายุ จะทำให้ไม่มีตำแหน่งงานสำหรับคนรุ่นใหม่	☐	☐	☐	☐	☐	
57	ยังมีแนวคิดว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจ้างงานคนใหม่	☐	☐	☐	☐	☐	
58	งบประมาณในการจ้าง และผลกำไรของสถานประกอบการไม่คุ้มค่า	☐	☐	☐	☐	☐	
ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เหตุผล
		5	4	3	2	1	
59	กฎหมายการจ้างงานไม่เอื้อต่อการจ้างแรงงานสูงอายุ เช่น ไม่กำหนดอายุเกษียณ ไม่มีสิทธิประโยชน์ กรณีการจ้างผู้สูงอายุ เป็นต้น	☐	☐	☐	☐	☐	
60	สังคมไทยยังคงมีทัศนคติเกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในเชิงลบ ไม่เอื้อต่อการกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง	☐	☐	☐	☐	☐	
	อื่นๆ (โปรดระบุ)						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม ซึ่งความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปพัฒนายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคตต่อไป

นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ

ผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวตรุณี พจนานุกุลกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤษภาคม 2508
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59/301 บ้านกลางเมือง สุขสวัสดิ์ ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลบางพิง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน 618/1 ถนนนิคมมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สังคมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2536	ครุศาสตรบัณฑิต (คป.) คอมพิวเตอร์ศึกษา จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2543	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การศึกษาผู้ใหญ่ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2559	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) การศึกษาผู้ใหญ่ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ