

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

ดรุณี พจนานุกุลกิจ (Darunee Photjananukulkit)^{**}

กัมปนาท บริบูรณ์ (Gumpanat boriboon)^{***}

เพ็ญแข ประจณปัจจันิก (Penkhae Prachonpachanuk)^{****}

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุซงึนบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

This article is part of a Doctor of Education Degree in Adult Education at Srinakharinwirot University

** นิสิต หลักสูตรการศึกษาดุซงึนบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail : tua_nyb@hotmail.com

Graduate Student, Doctor of Education Degree in Adult Education, Srinakharinwirot University, E-mail : tua_nyb@hotmail.com

*** อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Lecturer in Adult Major Faculty of Education, Srinakharinwirot University, E-mail : gumpanat@swu.ac.th

**** รองศาสตราจารย์ ดร. อดีตประธานหลักสูตรดุซงึนบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Associate Professor Former Chair Person, Doctor of Education Degree in Adult Education, Srinakharinwirot University, E-mail : Dr.Pachanuk@hotmail.com

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเห็นสอดคล้องกันสูงมากในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตัวของผู้สูงอายุเอง และด้านการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบกฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานได้ โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญ ได้แก่ ก่อนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุต้องมีการสำรวจความสนใจ ความต้องการและความสามารถของผู้สูงอายุ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้ ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ควรจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะตามความสนใจของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชมรม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ตรงกับความสนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ เป็นหลักสูตรระยะสั้น มีหลากหลายรูปแบบ และมีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับในด้านการเตรียมความพร้อมของรัฐบาลในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ต้องมีการแก้กฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม เป็นต้น และต้องมีการสร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีบรรณคดีให้คนหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวในวัยสูงอายุ โดยจัดระบบการเรียนรู้และสื่อรูปแบบต่างๆ และต้องมีการสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของสูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี และในประการสำคัญต้องมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติอย่างรีบด่วน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการเตรียมความพร้อม 2) ขั้นดำเนินการ 3) ขั้นประเมินผล 4) ขั้นเผยแพร่

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อม แรงงานผู้สูงอายุ ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทย

Abstract :

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

Key Word : Strategies and Methods for Preparation , The Elderly Labors , The Thai Labor Force Crisis

บทนำ

ปัจจุบันประเทศต่างๆ มีการเพิ่มขยายของจำนวนผู้สูงอายุสูงมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศส่วนใหญ่ของโลกกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ส่งผลให้มีปัญหาในการเตรียมการและเกิดเป็นภาวะวิกฤตต้องแก้ไขโดยด่วน ดังเช่น จากรายงานองค์การสหประชาชาติ (The United Nations; UN) เกี่ยวกับประชากรโลกตั้งแต่ปี ค.ศ. 2002 พบว่า ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศฝรั่งเศส ใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 115 ปี ส่วนประเทศสวีเดน ใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 85 ปี ประเทศสหรัฐอเมริกาใช้เวลา 72 ปี ประเทศอิตาลีใช้เวลา 63 ปี สำหรับญี่ปุ่นใช้เวลา 26 ปี ส่วนประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศจีนใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุในราว 25 ปี ประเทศเกาหลีใช้เวลา 25 ปี สำหรับประเทศไทยใช้เวลาในการเปลี่ยนเป็นสังคมผู้สูงอายุ 20 ปี และประเทศสิงคโปร์ใช้เวลา 17 ปี เป็นต้น (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551: 2-67)

โดยทุกประเทศใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลที่ว่า ประเทศที่จะเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ได้ต้องมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรรวมตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554: ออนไลน์)

จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ในอีก 10 ปีข้างหน้าหรือประมาณ ปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปี จำนวน 8.9 ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 ซึ่งอยู่ที่เพียง 4.4 ล้านคน และเมื่อพิจารณาอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรา (Old Age Dependency Ratio) ได้แก่ จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรวัยทำงานอายุ 15 - 64 ปี พบว่าสัดส่วนนี้ของประเทศไทยเริ่มปรับตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียในปี พ.ศ. 2543 และคาดว่าจะในปี พ.ศ. 2563 ซึ่งจะอยู่ในราว 4-5 ปี ข้างหน้า สัดส่วนนี้จะอยู่ที่ร้อยละ 17 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 และร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2553 และ ปี พ.ศ. 2543 ตามลำดับ โดยพบว่า ประเทศที่มีระดับ Old Age Dependency Ratio หรืออัตราส่วนพึ่งพิงของประชากรผู้สูงอายุสูงสุดในโลก คือ ญี่ปุ่น รองลงมาคือ ประเทศในยุโรป (เสาณิ จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ตันศรี, 2556: 38)

ภาวะของการมีประชากรสูงอายุในประเทศต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวนี้ ส่งผลกระทบตามมาต่อการมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดเป็นปัญหาดังนี้ 1) ในด้านการดูแลผู้สูงอายุ รัฐต้องจัดงบประมาณด้านสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งหากมีผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น รัฐจะต้องนำเอางบประมาณที่ต้องจัดให้ประชากรกลุ่มอื่น มาจัดให้กลุ่มผู้สูงอายุในการจัดบริการด้านการรักษาพยาบาล สุขภาพอนามัย การบริการ และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประชากรกลุ่มอื่นๆ และผลกระทบจะเพิ่มมากขึ้นกลายเป็นปัญหาต่อไปในอนาคต (ชลัยพร อมรวัฒนา และคนอื่นๆ, 2551: 4-67) 2) ในเชิงสัดส่วนของประชากรของชาติโดยรวม จะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสัดส่วนประชากร โดยกลุ่มผู้สูงอายุจะเป็นกลุ่มพึ่งพิงสูงกว่ากลุ่มเด็ก และเมื่อคิดเป็นสัดส่วนกับกลุ่มกำลังแรงงานในวัยทำงาน โดยที่สัดส่วนของประชากรวัยทำงานต่อกลุ่มผู้สูงอายุจะลดลงเรื่อยๆ ทำให้กลุ่มประชากรแรงงาน ต้องรับภาระดูแลกลุ่มผู้สูงอายุในสัดส่วนที่สูงขึ้น และเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยที่ประชากรวัยแรงงาน 1 คน อาจต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุมากกว่า 1 คน สำหรับประเทศไทยนั้นกะประมาณว่าจากสัดส่วนประชากรวัยแรงงาน 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 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552: 7) ซึ่งนับเป็นภาระหนักสำหรับประชากรที่อยู่ในวัยแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และสภาพการณ์เช่นนี้ก็จะเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ

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

จากข้อมูลที่ได้พบนี้ ทำให้สังคมได้ตระหนักถึงปัญหาวิกฤตในด้านจำนวนผู้สูงอายุ รวมถึงวิกฤตการณ์ที่จะเกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งไม่ได้มีเพียงเรื่องปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุเท่านั้น แต่จะมีปัญหาในเรื่องการดำเนินการในเรื่องผู้สูงอายุในประเทศไทย และกำลังแรงงานของไทยในอนาคตอีกด้วย

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของไทยนี้ ธนาคารแห่งประเทศไทยได้เสนอแนะการแก้ปัญหาอย่างกว้างๆ 7 แนวทาง (เสาวณี จันทะพงษ์ และกรวิทย์ ต้นศรี, 2556: 41-42) ดังต่อไปนี้ 1) ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับผลิตภาพของแรงงาน 2) ภาคเอกชนควรเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตจากชั่วโมงทำงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงที่ยังหาแรงงานไม่ได้ รวมถึงการจ้างแรงงาน Outsource เพื่อสามารถหาแรงงานได้เร็วกว่าการเปิดรับสมัครพนักงานเอง และช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมด้วย 3) ควรเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ให้มีจำนวนเครื่องจักรต่อแรงงานมากขึ้น เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะสูงโดยจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เน้นพัฒนาคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ให้แก่บุคลากร 4) ภาครัฐและเอกชนควรพิจารณาขยายอายุเกษียณ (Delaying Retirement) โดยในส่วนของภาครัฐต้องปรับแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และระเบียบที่กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์จะต้องพ้นจากราชการ ในส่วนของภาคเอกชนเป็นสิทธิของนายจ้างที่จะกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งควรกำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ เสนอโอกาสการทำงานให้กับผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและประสบการณ์ในสาขาที่ขาดแคลน เพื่อลดปัญหาทางโครงสร้างของแรงงานด้านอายุในระยะยาวได้ระดับหนึ่ง 5) ภาครัฐและภาคเอกชนควรพัฒนาและสร้างความร่วมมือให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม และสถานประกอบการ เพื่อวางแผนการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และควรเสริมสร้างระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนของประเทศและปรับปรุงคุณภาพของแรงงานในระยะยาว 6) ภาครัฐและเอกชนควรตั้ง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมว่าต้องการความสามารถเฉพาะทาง

(Competencies) เพียงใด เพื่อนำไปสู่กรอบการฝึกอบรมและทดสอบสมรรถนะ ที่สามารถควบคุมคุณภาพและรับประกันคุณภาพของแรงงานได้ 7) ควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยให้ประชาชนทราบ พร้อมทั้งกระตุ้นให้สถาบันการศึกษามีการแนะแนวการศึกษาต่อและแนวทางการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความสามารถของแรงงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขการขาดแคลนแรงงานของไทยในอนาคตดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นหนึ่งที่สอดคล้องกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานที่ทำอยู่ในประเทศต่างๆ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ซึ่งได้แก้ปัญหาโดยการให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาในแรงงาน โดยมีการขยายอายุการเกษียณอายุให้ยาวขึ้น และมีการแก้ไขระเบียบปฏิบัติ และกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่แรงงานได้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ ประเทศไทยน่าจะสามารถนำมาใช้เพื่อการแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านแรงงานในอนาคตได้ โดยการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับมาใช้ในแรงงานอีกครั้งหนึ่งในการดำเนินการเพื่อนำผู้สูงอายุกลับมาสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่งนั้น รัฐจะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและเข้มแข็ง โดยเน้นนักยุทธศาสตร์และกระบวนการหลัก 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้สูงอายุให้สามารถกลับสู่แรงงานได้ ร่วมกันกับอีกแนวทางหนึ่ง ได้แก่ การจัดกระบวนการของรัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับ และยืดหยุ่นแนวทางปฏิบัติต่างๆ เพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ผู้สูงอายุถือว่าเป็นผู้ใหญ่กลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า ผู้ใหญ่วัยปลาย หรือ Late Adult Group ซึ่งในสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และสาขาวิชาวิทยาการด้านผู้สูงอายุเชิงการศึกษา (Educational Gerontology) ถือว่าเป็นกลุ่มคนที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพได้ โดยการจัดการเรียนรู้ให้ใหม่ในรูปแบบต่างๆ ดังนั้น กลุ่มผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไปของไทย จึงสามารถที่จะได้รับการเตรียมความพร้อมโดยได้รับการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อกลับเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง เพื่อทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดหายไป ทั้งนี้ โดยร่วมกับวิธีการของรัฐในการยืดหยุ่นกฎหมายและระเบียบหรือปรับปรุงพัฒนาระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับการทำงานของผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้น (เพ็ญแข ประจันปัจฉินิก, 2546: 13 ; Touhy & Jett, 2014)

การวิจัยครั้งนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญและการเตรียมความพร้อมในเรื่องระเบียบ วิธีการ แนวทางปฏิบัติ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของรัฐ ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกลุ่มผู้สูงอายุไทยโดยตรง รวมถึงต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะต่อไปด้วย และยังสามารถขยายและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ของวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ตลอดจนสามารถขยายฐานของการวิจัยด้านวิทยาการด้านผู้สูงอายุต่อไปได้อีกส่วนหนึ่งด้วย โดยนำผลจากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ให้แก่ประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถนำกลับเข้ามาสู่แรงงานได้
2. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ ในการเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง
3. เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับนำมาเป็นผลการวิจัยเพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาแบบเทคนิคเดลฟาย ดังต่อไปนี้ คือ

1. 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 ที่จะคัดเลือกเข้าร่วมในการศึกษาในครั้งนี้ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ โดยทางตรงหรือทางอ้อมมาแล้ว แล้วจึงจัดทำเป็นรายชื่อของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมในการวิจัย จำนวน 3 กลุ่ม รวม 20 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งจะนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมทางด้านแรงงานผู้สูงอายุ ด้านตัวผู้สูงอายุ รวมทั้งด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหนึ่ง

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งมีข้อความและตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีจำนวนข้อทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ประเด็น แต่ละประเด็นมีข้อคำถามให้ตอบประมาณ 6 – 10 ข้อ

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่มีข้อคำถามที่มีข้อความและจำนวนข้อ 60 ข้อ เหมือนกับของในรอบที่ 2 แต่ในแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ได้มีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนที่ตอบในคำถามแต่ละข้อในรอบ 2 ไว้ด้วย เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนได้มีข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับความคิดเห็นของตนกับของกลุ่มโดยรวม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ ดังนี้

1) รอบที่ 1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมทางด้านแรงงานผู้สูงอายุ ด้านตัวผู้สูงอายุ รวมทั้งด้านระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหนึ่ง ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นประเด็นเนื้อหาต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามในรอบ 2 ต่อไป

2) รอบที่ 2 ผู้วิจัยนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบจากรอบที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบ สอบถามปลายปิด (Questionnaire) มีลักษณะเป็นข้อคำถามและตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนข้อทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ประเด็นหลักมีคำถามประเด็นละประมาณ 6-10 ข้อ

3) รอบที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปลายปิดรอบที่ 2 มีข้อความที่เป็นคำถามจำนวน 60 ข้อ มาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อ พร้อมทั้งได้ใส่ตำแหน่งคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนกับของกลุ่มโดยรวมลงในแบบสอบถามไว้ด้วย ส่งกลับให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและทบทวนคำตอบของตนตามแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามคืนกลับให้ผู้วิจัยอีกครั้งหนึ่ง เสร็จแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 3 ที่ได้รับกลับคืนมาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงนำผลมาวิเคราะห์เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิของการวิจัยครั้งนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษายุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต ผลของการวิเคราะห์เนื้อหาจากความคิดเห็น 2 ด้าน จากข้อคำถาม 8 ประเด็น ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วยพัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประเด็นที่ 4 ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างในการพัฒนากำลังแรงงานผู้สูงอายุ ในฐานประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร ส่วนด้านที่ 2 ด้านการจัดทำเป็นระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม และประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง มีข้อค้นพบดังนี้

1. ผลของการวิเคราะห์หัตถศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถนำกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ประเด็น จำนวน 30 ข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 13 ข้อ ดังนี้

ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้านแรงงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก 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 ชมรม เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง (Mdn.= 5.00; IR = 0.75)

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 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)

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

ข้อ 31 ขาดระบบฐานข้อมูลในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้ตรงกับความต้องการในการแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานผู้สูงอายุ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

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 แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้านความประณีตงดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น (Mdn. = 4.50 ; IR = 1.00)

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

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 รมรณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่ออายุสูงอายุ 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)

ประเด็นที่ 6 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)

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

ข้อ 47 รัฐกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ 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 และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ (Mdn. = 5.00 ; IR = 0.00)

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

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

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

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) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ (2) สำรวจ ความ

จำเป็น และความเป็นไปได้ที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน (3) กำหนดนโยบายและส่งเสริมการทำงานของ
ผู้สูงอายุและการนำเอาแรงงานกลับเข้าสู่แรงงานเป็นวาระแห่งชาติอย่างเร่งด่วน 2) ขั้นตอนการ ประกอบด้วย
(1) รัฐควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับชาติ (2) จัดทำเป็นฐานของการเตรียมความพร้อมในการนำ
ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน 3) ขั้นตอนประเมินผล โดยประเมินผลการดำเนินงาน 4) เผยแพร่ ประกอบด้วย (1)
หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2) เผยแพร่งานวิจัย (3) นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
และนานาชาติ (4) บทความลงในวารสารวิชาการ

การอภิปรายผล

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า
ประเทศไทยควรมีการจัดทำเป็นยุทธศาสตร์และแนวทางเพื่อนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงานอีกครั้งหนึ่ง โดยมีการ
จัดเตรียมความพร้อมใน 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถกลับเข้ามา
สู่แรงงานได้ และการเตรียมความพร้อมของรัฐในเรื่องการยืดหยุ่นและจัดเตรียมในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และ
แนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง โดยผลการวิจัยจากความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสามารถประมวลเพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป จึงสามารถนำผลที่ศึกษาดังกล่าวมาทำการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลของการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดย
การพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถกลับเข้ามาสู่แรงงานได้ ประกอบด้วยประเด็น
คำถาม 4 ประเด็น จำนวน 30 ข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความ
สอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 13 ข้อ คือ

ประเด็นที่ 2 แนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพด้าน
แรงงาน มีจำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูง
มาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ก่อนการจัดการศึกษา ควรสำรวจความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของ
ผู้สูงอายุเสมอ โดยให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อสร้างอาชีพและมีรายได้ ผู้ทำหน้าที่จัดการศึกษาต้องมีความรู้
และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ปรับโครงสร้างหลักสูตรปัจจุบันให้เข้าถึงความเป็น
ผู้สูงอายุเพื่อเรียนรู้และเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านสุขภาพ การออม การสร้างรายได้เป็นหลักประกัน และการใช้
ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละวัย จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อฝึกอาชีพ ทักษะ ตามความสนใจของ
ผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้เครือข่าย ชมรม เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของพื้นที่ตนเอง

ประเด็นที่ 3 ลักษณะของหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชาในแต่ละรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ช่วย
พัฒนาผู้สูงอายุให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้อีกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิ
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น ตรงกับความ
สนใจและความต้องการของผู้สูงอายุ เป็นหลักสูตรระยะสั้นใช้เวลาศึกษาหรือฝึกอบรมไม่นาน นำความรู้มาใช้งาน
ได้ทันที มีหลักสูตรหลากหลาย เพื่อให้ผู้สูงอายุเลือกศึกษาตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตนเอง
และง่ายต่อผู้สูงอายุในการเข้าถึง มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม

ในการกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมวิชา เพราะเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนเป็นผู้ตัดสินใจในการให้แรงงานสูงอายุกลับมาทำงานได้อีกครั้ง เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งด้านวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยี ด้านนันทนาการ ด้านการเงิน และด้านสุขภาพ เป็นต้น

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

ประเด็นที่ 5 ปัจจุบันทุกภาคส่วนมีความต้องการแรงงานผู้สูงอายุสาขาใด และมีคุณลักษณะอย่างไร จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังคงเป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วน แรงงานผู้สูงอายุที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ความประณีต งดงาม ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ การจักสาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น

ผลที่ได้รับจากการศึกษาทั้ง 4 ประเด็นในครั้งนี้ ได้แนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่ยุทธศาสตร์และแนวทางในการนำเอาผู้สูงอายุไทยกลับเข้าสู่แรงงาน ซึ่งพบว่า การพัฒนาดนของของผู้สูงอายุให้มีความพร้อมที่จะทำงานได้นั้น ในประเทศที่มีการพัฒนาขั้นสูงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เช่น ในประเทศตะวันตก สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ได้มีการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ และมีการร่วมมือในการประสานงานกันในการจัดการศึกษาระหว่างองค์กรทางการศึกษา ระบบต่างๆ โดยมีเป้าหมายให้คนสามารถเข้าเรียนรู้เพื่อการเตรียมตัวเปลี่ยนอาชีพ และมีการสนับสนุนให้คนทำงานต่อไปหลังการเกษียณอายุ โดยสามารถรับการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนอาชีพได้ในองค์กรการศึกษาประเภทต่างๆ (MetLife Foundation, 2007) และผู้สูงอายุในประเทศเหล่านี้มีอัตราการพัฒนาดนสูง เพื่อเตรียมตัวทำงานต่อไปหลังการเกษียณอายุจากงานเดิม เช่น พบว่า ผู้สูงอายุอเมริกัน (อายุ 50 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 50 ลงเรียนในวิทยาลัยชุมชน และร้อยละ 25 เข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษา (MetLife Foundation, 2008: 5) โดยมีเป้าหมาย เพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่องหลังจากเกษียณอายุตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้แล้ว การจัดหลักสูตรการสอนผู้สูงอายุ จะต้องเป็นหลักสูตรที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุ โดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงความต้องการตามวัยของผู้สูงอายุ ความสามารถในการเรียนรู้ ระเบียบวิธีในการเรียนรู้ ตลอดจนเป้าหมายของการเรียนรู้และหลักสูตรการสอนผู้สูงอายุนี้ เป็นไปตามแนวการจัดการเรียนการสอนของผู้สูงอายุในสาขาวิทยาการด้านเชิงการศึกษาผู้สูงอายุ (Educational Gerontology) ซึ่งหลักการและวิธีการในการสอนผู้สูงอายุนั้น ต้องอาศัยหลักการการสอนผู้ใหญ่ (Adult Education) โดยมีเป้าหมายของการจัดอยู่ที่ใช้งานของการเรียนรู้ โดยมีการใช้งานของสิ่งที่เรียนรู้ในทันที และมีเป้าหมายของการใช้งานของการเรียนรู้ที่ชัดเจน ทั้งยังสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีของการสอนผู้ใหญ่ของมัลคัมโนลส์ (Knowles, 1980) ได้อธิบายว่า การสอนผู้ใหญ่ควรเป็นไปตามความต้องการของตัวผู้เรียนเอง หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่น และหลักสูตรมีความหลากหลายรูปแบบ เป็นการเรียนรู้หรือฝึกความชำนาญที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะกิจ เหมาะสมกับการนำไปใช้ ส่วนวิธีการเรียนการสอนนั้น ควรมีความยืดหยุ่นได้ทั้งวิธีการสอนและเวลาที่สอน สำหรับวิธีการสอนผู้สูงอายุที่เรียกว่า วิธีการสอนผู้สูงอายุ (Gerogogy) ซึ่งเป็นการนำเอาหลักการและวิธีการสอนการศึกษาผู้ใหญ่มาใช้กับ

ผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับผลการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท ของมหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2553: 257) พบว่า การจัดทำฐานข้อมูลของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุทั้งที่ทำงานและไม่ทำงาน รวมทั้งผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานและลักษณะงานที่ต้องการทำ โดยการส่งเสริมให้มีการจัดระบบข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ

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

ประเด็นที่ 1 การส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุ ควรมีนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างไร พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ แก้กกฎหมายให้เอื้อต่อการขยายอายุการทำงาน เช่น พ.ร.บ.ผู้สูงอายุ พ.ร.บ.ประกันสังคม สร้างรูปแบบในการอำนวยความสะดวกต่อการจ้างงานแรงงานสูงอายุ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่น ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และการให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม รณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อยามสูงอายุ โดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในสังคมเกี่ยวกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการทำงานของผู้สูงอายุตามศักยภาพอย่างมีศักดิ์ศรี กำหนดนโยบายการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในผู้สูงอายุเป็นวาระแห่งชาติ

ประเด็นที่ 6 ยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งหนึ่งเป็นอย่างไร จำนวน 8 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สร้างทัศนคติที่ดีของสังคมและผู้สูงอายุให้พร้อมที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน สร้างแรงจูงใจให้กับเอกชนเพื่อให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับนายจ้างที่มีลูกจ้างสูงอายุ

ประเด็นที่ 7 รัฐบาลควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างไร เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้ง และใครควรเข้ามามีส่วนร่วม จำนวน 7 ข้อ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันสูงมาก ทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ รัฐบาลกำหนดให้การรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยมีกลไกรองรับที่ชัดเจน และมีการติดตามอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม รัฐออกกฎหมายคุ้มครองและให้สวัสดิการผู้สูงอายุในหน่วยงานต่างๆ ขยายช่วงอายุของแรงงานให้ครอบคลุมผู้สูงอายุ หรือกำหนดสัดส่วนผู้สูงอายุทำงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานดังกล่าวพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง รัฐส่งเสริมมาตรการด้านการประกันสังคม ขยายขอบข่ายการให้สวัสดิการด้านแรงงาน เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเหมาะสม และให้มีระบบการคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ รัฐกำหนดมาตรการภาษีและสิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้แทนผู้สูงอายุ ผู้แทนภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในด้าน

ต่างๆ และทำงานเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ รวมไปถึงสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รัฐบาลสนับสนุนมาตรการด้านการเงินและการคลังเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการของวิสาหกิจในแต่ละชุมชนได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นที่ 8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลักดันนโยบาย/มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการรับผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง จำนวน 7 ข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันสูงมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ภาครัฐและเอกชนยังขาดการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผลที่ได้รับจากการศึกษาทั้ง 4 ประเด็นในครั้งนี 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 (ธนิตธี ลอยพิมาย, 2554: 18) ต่อมา มีกฎหมายตามมาอีกมากมายหลายฉบับ ซึ่งกฎหมายฉบับที่สำคัญที่สุด ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองผู้สูงอายุ (The Older American Act) ซึ่งนำออกมาใช้ในปี ค.ศ. 1967 ในระยะต่อมาสหรัฐอเมริกายังออกกฎหมายช่วยเหลือสนับสนุนโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุอีกหลายฉบับที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุอเมริกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนงนุช 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 จำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีความสามารถ มีโอกาสทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงควรมีการบรรจุมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างสูงอายุ และแรงงานผู้สูงอายุไม่ให้ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งสูงอายุ และให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างสูงอายุ และแรงงานสูงอายุที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ฝึกอาชีพแก่ลูกจ้างเพื่อให้สามารถทำงานอื่น ลงใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย ส่วนวิพรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2556: 13) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุระยะยาว ได้แก่ การเร่งรัดให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อมเพื่อที่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและอยู่ดีมีสุข โดยมีการเตรียมการล่วงหน้าตั้งแต่วัยเด็กและวัยรุ่นหนุ่มสาว รัฐจึงควรรณรงค์ให้คนรุ่นใหม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวของตัวเองเมื่อถึงวัยสูงอายุ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของรศรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ (2556: 224) เรื่องมโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ พบว่า การปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุที่สำคัญคือ การเตรียมพร้อม

ของประชากรให้เข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณค่า เหมาะสมกับภาพลักษณ์เชิงบวก ซึ่งควรกำหนดไว้ในหลักสูตร การศึกษาตั้งแต่ระดับต้นเพื่อให้เข้าใจกระบวนการสูงวัย และการเตรียมพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุของประชากรรุ่น หนึ่งอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันต้องมีการสร้างค่านิยมของสังคมด้านการอบรมการทำงานของผู้สูงอายุและการ ส่งเสริมด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของตัวผู้สูงอายุเองด้วย ซึ่งในปัจจุบันประเทศต่างๆ ได้ดำเนินไปจำนวนมาก แล้ว โดยเฉพาะในประเทศที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เช่น ประเทศญี่ปุ่น นอร์เวย์ สวีเดน เป็นต้น ซึ่งพบว่า ทัศนคติของผู้สูงอายุเปลี่ยนมาเป็นค่านิยมในการทำงานทั้งสิ้น ส่วนในญี่ปุ่นนั้น มีการสร้างค่านิยมด้านการ ทำงานให้แก่ประชากรทุกกลุ่มและกลุ่มผู้สูงอายุด้วย โดยมีค่านิยมด้านการทำงานเป็นค่านิยมแห่งชาติ เมื่อเป็น เช่นนี้แล้ว การทำงานของผู้สูงอายุในแรงงานจึงเป็นเรื่องปกติ และยอมรับได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุศล สุนทรธาดา (2553: 81) เรื่องคุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย พบว่า รัฐบาลควรเร่งวางนโยบาย ส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อรองรับกำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในอนาคต โดยการสร้างงานที่มี ความยืดหยุ่นสูง เช่น งานบางช่วงเวลา (Part-time job) งานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่างานปกติ การ ขยายอายุเกษียณสำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบและมีความสามารถที่จะทำงานต่อไปได้ เพื่อขยายเวลาการนำ เงินกองทุนต่างๆ มาจ่ายคืน และส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกำหนด แนวทางในการสร้างอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีรายได้ ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์และพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ ศุภชัย ศรีสุชาติ (2558: 55) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการขยายอายุการ ทำงานในภาคเอกชน พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานนั้น มาตรการที่นำมาใช้ เพื่อเป็นการกระตุ้นในกลุ่มชักจูงด้วยผลประโยชน์ เช่น มีกองทุนให้กับสถานประกอบการที่มีการปรับ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับแรงงานสูงอายุ การให้รางวัลสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างในการจ้าง แรงงานสูงอายุ การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีในกรณีที่มีการจ้างงานแรงงานสูงอายุ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ การศึกษาของยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคนอื่นๆ (2553: 4-6) เรื่อง “โอกาสเข้าถึงงานที่ดีมีความมั่นคง” พบว่า สำหรับวัยสูงอายุที่ด้อยโอกาสและขาดหลักประกัน รัฐควรเน้นเรื่องการลดค่าใช้จ่าย การหารายได้และการรักษา สุขภาพทางกายและใจ เช่น (1) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมมากขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุแสดงศักยภาพที่มี อยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนที่อาศัย (2) เพิ่มโอกาสการทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุโดยการขยายอายุ เกษียณและยกเลิกข้อจำกัดเกี่ยวกับอายุสำหรับการจ้างแรงงานใหม่ (3) เสริมสร้างทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับ สภาพของผู้สูงอายุ โดยประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานตัวแทนของภาครัฐในระดับ ท้องถิ่น (4) ต้องมีการแสวงหาแนวคิดร่วมกันเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานได้รับโอกาสในการทำงาน มี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยในการทำงาน (5) กำหนดระบบที่เอื้อให้องค์กรต่างๆ เสนอโอกาส ทำงานให้กับผู้สูงอายุ จัดสถานที่ทำงานให้ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เป็นต้น

3. ผลการประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ในรอบที่ 1 รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เพื่อจัดเป็นรูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติต่อไป พบว่า รูปแบบของแนวปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นการ เตรียมความพร้อม ประกอบด้วย (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ (2) สำรวจ ความจำเป็น และความเป็นไปได้ที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน (3) กำหนดนโยบายและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ

และการนำเอาแรงงานกลับเข้าสู่แรงงานเป็นวาระแห่งชาติอย่างเร่งด่วน โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชน หรือภาคส่วนต่างๆ ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 2) ขั้นตอนการ ประกอบด้วย (1) รัฐควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับชาติ หรือส่งเสริมสนับสนุนให้มีองค์กรกลางที่ทำหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต ซึ่งคณะกรรมการควรประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุจากทุกส่วนของประเทศ รวมทั้งตัวแทนของผู้สูงอายุจากสาขาอาชีพต่างๆ ด้วย (2) จัดทำเป็นฐานของการเตรียมความพร้อมในการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 พัฒนากลุ่มผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานสามารถกลับเข้าสู่แรงงานได้ โดยการศึกษาและการเรียนรู้ประเภทต่างๆ จัดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนให้แก่ผู้สูงอายุ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และการฝึกอบรมประเภทต่างๆ ตามความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของผู้สูงอายุ ด้านที่ 2 รัฐดำเนินการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาในเรื่องระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาสู่แรงงานได้อีกครั้งหนึ่ง ด้านที่ 3 จัดหลักสูตรให้ความรู้แก่บุคคลทุกกลุ่มในสังคมในทุกช่องทางของการเรียนรู้ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของคนในช่วงวัยต่างๆ ตลอดจนศักยภาพของคนในวัยสูงอายุในด้านการทำงาน ซึ่งยังมีเหมือนกับของคนในกลุ่มวัยอื่นๆ โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานประกอบการ องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชน หรือภาคส่วนต่างๆ ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 3) ขึ้นประเมินผล โดยประเมินผลการดำเนินงานในการเตรียมความพร้อม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผู้สูงอายุ ด้านการเตรียมความพร้อมด้านกฎหมาย และระเบียบ กฎเกณฑ์ และด้านการเตรียมความพร้อมในสังคมโดยรวม ในการที่จะเอาผู้สูงอายุไทยกลับเข้ามา เพื่อให้เป็นกำลังทดแทนในแรงงาน โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สถานประกอบการ องค์กรพัฒนาเอกชน ชุมชน หรือภาคส่วนต่างๆ ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) ขั้นตอนเผยแพร่ ประกอบด้วย (1) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2) เผยแพร่งานวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์และแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางด้านกำลังแรงงานไทยในอนาคต (3) นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (4) บทความลงในวารสารวิชาการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐต้องนำประเด็นนโยบายของการนำเอาแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ ถือเป็นนโยบายแห่งชาติที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วน ที่จะนำแรงงานผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานเพื่อเป็นแรงงานทดแทนในอนาคต
2. ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมในการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงาน โดยเน้นที่การจัดเตรียมความพร้อม 3 ด้าน ไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีคุณภาพและศักยภาพ

เพื่อกลับเข้าสู่แรงงานได้ 2) ด้านการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้สูงอายุเข้าสู่กำลังแรงงาน และ 3) ด้านการจัดเตรียมความพร้อมเชิงสังคมให้เอื้อต่อการนำเอาผู้สูงอายุเข้าสู่กำลังแรงงานได้

3. ควรมีการกำหนดระยะเวลาของแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยแบ่งออกเป็นแผนการดำเนินงานระยะสั้นและระยะยาว มีการกำหนดระยะเวลาของผลสำเร็จการดำเนินงานของแต่ละแผน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมในการนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน โดยรัฐต้องถือเอาเรื่องของการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วนที่จะต้องจัดทำเป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ของการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เพื่อให้เป็นแรงงานทดแทนของแรงงานที่ขาดแคลน ซึ่งในระยะของการเตรียมการนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำเนินการ โดยมีการศึกษาสำรวจความจำเป็น และความเป็นไปได้ที่จะนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน

2. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมที่จะให้ผู้สูงอายุไทยกลับเข้าสู่แรงงานได้ โดยการศึกษาแบบการดำเนินการที่ทำอยู่ในประเทศที่ประสบความสำเร็จในเรื่องของการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่แรงงาน เป็นต้นแบบ

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

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

5. รัฐจะต้องมีการเตรียมการด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ พิจารณาดำเนินการแก้ไขระเบียบกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการออกกฎหมายใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแรงงานผู้สูงอายุที่จะเข้ามาทำงาน โดยจะต้องพิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่แล้ว เช่น กฎหมายแรงงาน ระบบบำนาญบำนาญ และกองทุนสำรอง

เลี้ยงชีพ เป็นต้น และมีการศึกษาหาแนวทางในการจัดเป็นรูปแบบ (Model) ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดเอารูปแบบของกฎหมายและมาตรการในการดำเนินงานด้านต่างๆ ในประเทศที่จัดให้ผู้สูงอายุเข้าสู่แรงงานได้ประสบความสำเร็จเป็นรูปแบบในการดำเนินการ

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

7. ต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระดับชาติอย่างเป็นรูปธรรมควบคู่ไปกับยุทธศาสตร์ด้วย ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้ควรประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุจากทุกส่วนของประเทศ รวมทั้งตัวแทนของผู้สูงอายุจากสาขาอาชีพต่างๆ ด้วย โดยจัดทำเป็นรูปแบบ (Model) ของการดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบ รวมทั้งทำการทดลองดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ และขยายแผนงานออกไปเมื่อประสบความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องการนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานต่อไป โดยใช้วิธีการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เพื่อหาข้อมูลมาสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

2. ควรมีการศึกษา สัมภาษณ์ผู้สูงอายุ โดยใช้วิธีการวิจัยรูปแบบต่างๆ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะต่างๆ ของผู้สูงอายุไทย

3. ควรมีการศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของสังคมไทยเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าสู่กำลังแรงงาน โดยการศึกษาจากคนหลากหลายอาชีพ เพื่อดูว่ามีทัศนคติและความคิดเห็นอย่างไร

4. ควรมีการศึกษาค้นคว้าในรูปของการวิจัยมหาภาค ครอบคลุมคนกลุ่มต่างๆ จำนวนมากในวัยต่างๆ ในสังคม โดยศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและวิธีการที่จะนำเอาผู้สูงอายุกลับเข้าสู่กำลังแรงงานเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน

5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณว่าควรมีรูปแบบอย่างไร โดยการสอบถามจากคนในวัยก่อนเกษียณ รวมถึงการศึกษาความคิดเห็นต่อเนื่องไปถึงชีวิตหลังเกษียณว่าต้องการทำอะไรและหากจะกลับเข้าสู่แรงงานต่อไปควรมีวิธีการเตรียมตัวอย่างไร

6. ควรมีการศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน

7. ควรมีการศึกษาทดลองเพื่อสร้างรูปแบบในการสอนผู้สูงอายุในหลักสูตรรูปแบบต่างๆ ตามแนวของการศึกษาผู้ใหญ่และวิทยาการผู้สูงอายุเชิงการศึกษา

8. ควรมีการศึกษาทดลองเพื่อสร้างหลักสูตรการสอนคนในระดับอายุต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตามวัยต่างๆ โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาการในวัยสูงอายุ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวัยสูงอายุ

9. ควรมีการศึกษาทดลองเพื่อสร้างเป็นรูปแบบการฝึกอบรมผู้สูงอายุด้านอาชีพ เพื่อให้มีทักษะความสามารถตรงกับความต้องการของกำลังแรงงาน

10. ควรมีการศึกษาค้นคว้า โดยการศึกษาสำรวจถึงโอกาสและแนวทางที่ผู้สูงอายุจะได้เข้ารับการศึกษา การเรียนรู้ และการยกระดับความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้สูงอายุทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุศล สุนทรธาดา. (2553). “คุณค่าด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย.” ใน เอกสารวิชาการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 372, 66-83. สุชาติ ทวีสิทธิ์ และสวริยา บุญมานนท์, บรรณาธิการ. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- ชลัยพร อมรวัฒนา และคนอื่นๆ. (2551). รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธนิตร์ ลอยพิมาย. (2554). “ประกันสังคมในต่างแดน: ตอนที่ 9 บุกร้างพญาอินทรี.” *ประกันสังคม* 17, 1 (มกราคม): 17-18.
- นงนุช สุนทรชวากานต์. (2556). “แนวทางการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ.” *วารสารนักบริหาร* 33, 3 (กรกฎาคม-กันยายน): 39 – 46.
- เพ็ญแข ประจณปัจจนิก. (2546). *สูงอายุวิทยาศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2553). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท*. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2551). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพี จำกัด.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคนอื่นๆ. (2553). “โอกาสเข้าถึงงานที่ดีมีมั่นคง.” เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2553 “การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ.” เสนอที่โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์, 29-30 พฤศจิกายน.
- รศรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ. (2556). *มนต์เสน่ห์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคนอื่นๆ. (2556). *รายงานการศึกษาโครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 -2564) ระยะที่ 2 (พ.ศ.2550-2554)*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2551). **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาตลาดแรงงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2558). “การขยายอายุการทำงานในภาคเอกชน.” ใน **รายงานสูงวัยคลื่นลูกใหม่ขับเคลื่อนอนาคตไทย**. 42-65. ลัดดา ดำริการเลิศ, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). **แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). **สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553**. เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://popcensus.nso.go.th/file/popcensus-08-08-55-T.pdf>.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ กรวิทย์ ต้นศรี. (2556). “การขาดแคลนแรงงานไทย: สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข.” ใน **ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย**, BOT Discussion Paper DP/07/2013. 25-44. สมศักดิ์ ศิกษมัต และคณะ, กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ภาษาต่างประเทศ

- Metlife Foundation. (2007). **OLDER ADULTS & HIGHER EDUCATION**. Research paper. American Council on Education : Washington. DC. USA.
- _____. (2008). **HIGHER EDUCATION FOR OLDER ADULTS**. Research paper. American Council on Education : Washington. DC. USA.
- Knowles, M.S. (1980). **The Modern Practice of Adult Education. : From Pedagogy to Andragogy**. New York: Cambridge, The Adult Education Company.
- 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.