

การกลับคืนสังคมผู้สูงอายุสู่แรงงานไทย:
ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจในสังคมสูงวัย*
REINTEGRATING THE ELDERLY INTO THAILAND'S WORKFORCE:
STRATEGIES FOR ECONOMIC CONTRIBUTION IN AN AGED SOCIETY

อรณิชา เมียงบัว

Onicha Meangbua

วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

College of Interdisciplinary Studies, Thammasat University, Bangkok, Thailand

Corresponding author E-mail: onicha33@tu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์กลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุภายใต้อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และนโยบาย และ 2) สังเคราะห์ผลลัพธ์ภายใต้กรอบ “งาน - ทักษะ - ต้นทุน - นโยบาย” เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรม โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กรณีศึกษาจังหวัดลำปาง ด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถาม 150 สถานประกอบการ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และสถิติเชิงอนุมานไคสแควร์ (ระดับนัยสำคัญที่ 0.05) จากผู้สูงอายุ 500 ราย พบว่า อุปสงค์แรงงานมีเกณฑ์การจ้างงานจากสมรรถนะทางจิตสังคม โดยนายจ้างให้ความสำคัญกับสุขภาพใจ (ค่าเฉลี่ย = 8.47) และสุขภาพสังคม (ค่าเฉลี่ย = 8.37) มากกว่าข้อจำกัดทางร่างกาย นอกจากนี้ นายจ้างมีแนวโน้มเลือกจ้างผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้สูงถึงร้อยละ 82.4 เพื่อลดภาวะพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม โครงสร้างงานแม่บ้านและงานบริการส่งผลให้นายจ้างมีความต้องการแรงงานเพศหญิง และแรงงานระดับการศึกษาประถมศึกษา (ร้อยละ 18) มากที่สุดเพื่อควบคุมต้นทุน ส่วนอุปทานแรงงานนั้นปัจจัยด้านอายุและเพศ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ($\lambda^2 = 3.446$ และ 0.164 ตามลำดับ) ในทางตรงกันข้าม ทุนมนุษย์และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจกลับเป็นตัวแปรสำคัญ โดยพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงในปัจจัยด้านระดับการศึกษา ($\lambda^2 = 31.962$) และแหล่งที่มาของรายได้ ($\lambda^2 = 40.487$) ดังนั้น กลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุถูกขับเคลื่อนโดยการควบคุมต้นทุนของนายจ้าง และการให้คุณค่าต่อทักษะทางอารมณ์และสังคม และความพร้อมของผู้สูงอายุถูกกำหนดด้วยทุนมนุษย์และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายการคืนสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุควรปรับจาก “การขยายอายุเกษียณ” เป็น “การออกแบบตลาดแรงงานใหม่” ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านจิตใจและสังคมของผู้สูงอายุเป็นหลัก

คำสำคัญ: ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ, สมรรถนะเชิงจิต - สังคม, นโยบายการกลับคืนสู่ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ, การออกแบบตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

Abstract

This study aims to 1) Examines the labour market mechanisms for older workers under the influence of demographic, economic, social, health, and policy factors, and 2) Synthesizes the findings within a “Jobs-Skills-Costs-Policy” framework to generate concrete policy recommendations. Using a mixed-methods design, the research focuses on Lampang province as a case study. Data were collected from 150 establishments through structured questionnaires, complemented by in-depth interviews with experts, and a survey of 500 elderly people, analysed using chi-square inferential statistics at the 0.05 significance level. On the demand side, employers’ hiring decisions are primarily driven by psychosocial competencies. They place greater emphasis on mental health (mean = 8.47) and social health (mean = 8.37) than on physical limitations. Employers also exhibit a strong tendency to hire the elderly without existing income (82.4%) to reduce economic dependence. However, the prevailing structure of domestic and service work leads employers to prefer older female workers and those with primary education (18%) to minimise labour costs. On the supply side, age and gender show no statistically significant relationship with the desire to re-enter the labour market ($\lambda^2 = 3.446$ and 0.164, respectively). In contrast, human capital and economic stability emerge as key determinants. There is a strong, statistically significant association between willingness to work and educational attainment ($\lambda^2 = 31.962$) and between willingness to work and sources of income ($\lambda^2 = 40.487$). Overall, the labour market for older workers is driven by employers’ cost-control strategies and their valuation of emotional and social skills, while older persons’ readiness to work is shaped by their human capital and economic conditions. These findings suggest that strategies aimed at extending working lives should shift from a focus on “raising the retirement age” toward “redesigning the labour market” to prioritise and leverage the psychosocial competencies of older workers.

Keywords: Elderly Labor Market, Psycho-Social Competence, Policies for Re-Entering the Elderly Labor Market, Redesigning the Elderly Labor Market

บทนำ

ร้อยละของประชากรสูงวัยต่อประชากรทั้งหมดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและกลายเป็นประเด็นสาธารณะระดับโลก โดยองค์การอนามัยโลกคาดการณ์ว่า จำนวนผู้มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ทั่วโลกจะเพิ่มจากราว 524 ล้านคน ในปี 2553 เป็นเกือบ 1.5 พันล้านคนในปี 2593 และจะเพิ่มสูงมากในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา (World Health Organization, 2011) ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก รายงานของ United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) ระบุว่า ในปี 2565 มีประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป กว่า 670 ล้านคน หรือ

ประมาณ 1 ใน 7 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะเพิ่มเป็นราว 1.3 พันล้านคน หรือ 1 ใน 4 ภายในปี 2593 (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), 2022) สะท้อนให้เห็นถึงการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วจากการลดลงของอัตราเจริญพันธุ์ การตาย และการเพิ่มขึ้นของอายุขัยเฉลี่ย

สำหรับประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานว่าในปี 2564 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) 13.36 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ของประชากรทั้งหมด โดยโครงสร้างประชากรมีแนวโน้มที่ประชากรวัยแรงงานลดลง ขณะที่สัดส่วนผู้สูงอายุ โดยเฉพาะวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564); (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2565) ส่งผลให้อัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และสร้างภาระต่อระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคมในระยะยาว จากสถานการณ์นี้ได้มีการศึกษาในระดับนโยบายให้ประเทศไทยมีข้อเสนอเชิงโครงสร้างเพื่อรองรับสังคมสูงวัย เช่น การปฏิรูปด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม สุขภาพ และสังคม รวมถึงแนวทางส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ เช่น การขยายอายุเกษียณ การสนับสนุนการทำงานของสูงอายุ การเพิ่มทักษะ (Upskill-Reskill) และการออกแบบงานที่เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558); (รติมา คชนันท์, 2561) ควบคู่กับข้อเสนอการปฏิรูประบบออม การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาระบบบำนาญแห่งชาติ เพื่อสร้างหลัก ประกัน รายได้และลดภาระของวัยแรงงาน อย่างไรก็ตาม มาตรการบางด้าน เช่น การขยายอายุเกษียณ ยังมีข้อจำกัดและผลกระทบ ต่อโครงสร้างแรงงานรุ่นอื่น และไม่ได้ตอบโจทย์ความแตกต่างเชิงพื้นที่และบริบทของผู้สูงอายุทุกกลุ่มเท่าที่ควร

ในกรณีของจังหวัดลำปางเป็นกรณีตัวอย่างสำคัญของพื้นที่ที่เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างเข้มข้น โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 30 ของประชากรทั้งจังหวัด และมีค่าดัชนีความสูงวัยสูงที่สุดในประเทศ (กระทรวง พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2567); (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2557) โดยคาดว่าจะพัฒนาไปสู่ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ภายในเวลาไม่นาน งานวิจัยก่อนหน้านี้แม้จะชี้ให้เห็นความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุและปัจจัยด้านโครงสร้างเศรษฐกิจและนโยบายในภาพรวม แต่การให้ความสำคัญกับบริบทเฉพาะพื้นที่ค่อนข้างจำกัด (สายฝน สุเอียนทรเมธี และคณะ, 2566) อีกทั้งยังขาดการศึกษาที่เชื่อมโยง “ความต้องการและความพร้อมของผู้สูงอายุในการทำงาน” เข้ากับ “กลไกการจ้างงานและการตัดสินใจของนายจ้าง/ตลาดแรงงาน” ในระดับพื้นที่อย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถเป็นต้นแบบในการออกแบบนโยบายระดับประเทศไทยได้

ปัญหาการวิจัยหลักของงานวิจัยนี้อยู่ที่ช่องว่างระหว่าง 1) แนวนโยบายและข้อเสนอระดับประเทศที่มุ่งส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ และ 2) ความเป็นจริงด้านความต้องการ ความพร้อม และข้อจำกัดของผู้สูงอายุ รวมถึงเกณฑ์การตัดสินใจของนายจ้าง งานวิจัยนี้จึงมีบทบาทในการเติมเต็มความรู้เชิงประจักษ์ในระดับพื้นที่ที่สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการออกแบบมาตรการและนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยด้านความต้องการและความพร้อมในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง ควบคู่กับการวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายในบริบทพื้นที่เฉพาะ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับลักษณะประชากรและตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์กลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และนโยบาย

2. สังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ภายใต้กรอบ งาน - ทักษะ - ต้นทุน - นโยบาย ที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย อย่างเป็นรูปธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการกลับคืนสังคมผู้สูงอายุสู่แรงงานไทย: ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจในสังคมสูงวัย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ที่เน้นกรณีศึกษาในพื้นที่จังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย (Research Design) การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อทำความเข้าใจกลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุในบริบทจังหวัดลำปาง โดยส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณมุ่งศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน ความพร้อม และความต้องการเสนอขายแรงงาน ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายประเด็น ทางด้านนโยบายในปัจจุบันที่มีผลต่อการกลับคืนสู่ตลาดแรงงานของแรงงานผู้สูงอายุ ผ่านการเก็บข้อมูลจาก ผู้เชี่ยวชาญในเวทีระดมความคิดเห็น ทั้งนี้ การบูรณาการข้อมูลทั้งสองส่วนมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงของ ข้อสรุป และทำให้ผลการวิจัยสามารถสะท้อนทั้ง “แนวโน้มเชิงสถิติ” และ “กลไกเชิงสังคม - นโยบาย” ที่มีผล ต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (Population and Sample) ประชากรของการวิจัย ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีการจ้างงานอย่างเป็นทางการและตั้งอยู่ใน จังหวัดลำปาง 2) ผู้สูงอายุอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่มีชื่อในทะเบียนบ้านในจังหวัดลำปาง และ 3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุหรือนโยบายแรงงานจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สำหรับกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ แบ่งเป็น สถานประกอบการและหน่วยงาน จำนวน 150 แห่ง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจัดชั้นตามประเภทองค์กรและพื้นที่ตั้ง (เขตเมืองและชนบท) ให้มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน และกำหนดเกณฑ์คัดเข้า ว่าต้องเป็นหน่วยงานที่มีการจ้างงานอย่างเป็นทางการและมีที่ตั้งในจังหวัดลำปาง ขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุ จำนวน 500 ราย ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยกำหนดโควตาตามสัดส่วน ประชากรจริงในเขตเมืองและชนบท และรักษาสัดส่วนเพศ ระดับการศึกษา และช่วงอายุ (60 - 69 ปี, 70 - 79 ปี และ 80 ปีขึ้นไป) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างประชากรของจังหวัด ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่ได้รับคัดเลือกต้องมีชื่อในทะเบียนบ้าน ในพื้นที่อย่างน้อย 3 ปี และมีสภาพร่างกายและจิตใจพร้อมในการตอบแบบสอบถาม ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านงานผู้สูงอายุ หรือนโยบายแรงงานอย่างน้อย 5 ปี เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกที่เชื่อมโยงมิติแรงงาน สังคม สุขภาพ และนโยบาย

3. เครื่องมือการวิจัย (Research Instrument) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็นเครื่องมือ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับ ผู้ประกอบการ/หน่วยงาน ซึ่งมุ่งวัดทัศนคติ แนวปฏิบัติ นโยบายและความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ และแบบสอบถาม สำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งใช้สำรวจลักษณะประชากรศาสตร์ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความพร้อม และความต้องการ กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เครื่องมือทั้งสองชุดผ่านการทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก จำนวน 10 ตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมของถ้อยคำ และโครงสร้างคำถามให้สอดคล้องกับ บริบทผู้ตอบ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายประสบการณ์และมุมมองเชิงเหตุผล ครอบคลุมประเด็นแนวนโยบาย กลไก ตลาดแรงงาน มาตรการสนับสนุน และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยทีมเก็บข้อมูลผ่านการอบรม โดยเน้นทักษะการสัมภาษณ์และแนวทางประเมินความพร้อมของผู้สูงอายุในการตอบคำถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและลดอคติจากการสื่อสาร ในส่วนการจัดการข้อมูล ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพข้อมูลอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ณ พื้นที่เก็บข้อมูลทันที จากนั้นป้อนข้อมูลด้วยวิธีป้อนซ้ำสองครั้ง (Double Entry) เพื่อเปรียบเทียบและลดความคลาดเคลื่อน พร้อมทั้งดำเนินการทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleaning) ได้แก่ การตรวจสอบค่าผิดปกติหรือค่าสุดโต่ง (Outliers) และการจัดการข้อมูลสูญหาย (Missing Values) โดยกำหนดรหัสข้อมูลสูญหายแยกจากค่าจริงอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ได้กำหนดเกณฑ์คัดออกเชิงระเบียบวิธี โดยตัดแบบสอบถามที่มีข้อมูลสูญหายในตัวแปรหลักด้านการทัศนคติและข้อมูลประชากรศาสตร์เกินร้อยละ 20 ออกจากการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์ทางสถิติได้มีการสร้างและจัดกลุ่มตัวแปรให้เหมาะสมกับการทดสอบ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์สะท้อนบริบทตลาดแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างแม่นยำ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะของสถานประกอบการและผู้สูงอายุ รวมถึงแนวโน้มความต้องการจ้างและความพร้อมกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยรายงานในรูปแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย ตามกลุ่มตัวแปรที่สำคัญ จากนั้นจึงใช้สถิติอนุมานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเฉพาะการทดสอบไคสแควร์ (χ^2) เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ และพื้นที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ/ความพร้อมกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุหรือไม่ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการถอดความและวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) โดยจัดหมวดหมู่สาระสำคัญ เช่น กลไกการคัดเลือกแรงงานของนายจ้าง เงื่อนไขด้านสุขภาพและสมรรถนะ บทบาทโครงสร้างงานและต้นทุนค่าจ้าง ตลอดจนบทบาทของนโยบายรัฐในฐานะสัญญาณเชิงสถาบัน สุดท้ายจึงบูรณาการผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบ อธิบายความเชื่อมโยงของอุปสงค์ - อุปทาน และเสนอข้อสรุปเชิงกลไกที่สามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาได้อย่างมีหลักฐานรองรับ

ผลการวิจัย

1. บริบทตลาดแรงงานผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา ผลการสำรวจสถานประกอบการภาครัฐและเอกชน จำนวน 150 หน่วยงาน พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในเขตเมือง (ร้อยละ 58.8) รองลงมา คือ เขตกึ่งเมือง (ร้อยละ 22.3) และเขตชนบท (ร้อยละ 18.9) เมื่อจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ พบว่า เป็นสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 28.0) ภาคการผลิต (ร้อยละ 24.0) ภาครัฐ (ร้อยละ 22.0) ภาคบริการ (ร้อยละ 18.7) และสุขภาพและงานสังเคราะห์ (ร้อยละ 7.3) ตามลำดับ โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนว่าตลาดงานในพื้นที่มีสัดส่วนของงานบริการสาธารณะและงานสนับสนุนค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่กำกับ “ลักษณะตำแหน่งงาน” “ระดับค่าจ้าง” และ “รูปแบบการจ้าง” ของแรงงานผู้สูงอายุ

2. ปัจจัยกำหนดอุปสงค์แรงงานผู้สูงอายุ (Demand for Elderly Labor) ผลการสำรวจผู้ประกอบการในจังหวัดลำปางสะท้อนว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมีลักษณะเป็น “การคัดเลือกตามสมรรถนะและความสอดคล้องกับโครงสร้างงาน” มากกว่าการยึดตัวแปรประชากรศาสตร์แบบตายตัว โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.1 ด้านอายุ ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุช่วงอายุ 60 - 64 ปี มากที่สุด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเกณฑ์ด้านสุขภาพที่ใช้ประกอบการคัดเลือก พบว่า นายจ้างให้ความสำคัญกับ “สุขภาพแข็งแรงจิตใจและสังคม” มากกว่าข้อจำกัดทางร่างกาย โดยปัจจัยย่อยที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ สุขภาพใจ (Mean = 8.47) สุขภาพสังคม (Mean = 8.37) และสุขภาพทางจิตวิญญาณ/สุขภาพทางปัญญา (Mean = 8.29) ขณะที่ปัจจัยด้านร่างกายถูกใช้เป็นองค์ประกอบประกอบการตัดสินใจในลำดับรองลงมา ข้อค้นพบนี้ชี้ว่า ในตลาดแรงงานผู้สูงอายุของพื้นที่ศึกษา นายจ้างให้ความสำคัญกับทัศนคติ ความยืดหยุ่นทางความคิด ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจ้างงานตามสมรรถนะ (Competency-based Hiring) และความต้องการทักษะมนุษย์ในงานบริการและงานสนับสนุน

2.2 ด้านเพศ แม้ภาพรวมโดยทั่วไปเพศชายมีส่วนการอยู่ในกำลังแรงงานสูงกว่าเพศหญิง แต่ผลสำรวจผู้ประกอบการในพื้นที่กลับ พบว่า นายจ้างมีแนวโน้มต้องการจ้างผู้สูงอายุเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเหตุผลสำคัญจาก “โครงสร้างตำแหน่งงาน” ที่พบมากในภาครัฐและสถาบันการศึกษา เช่น งานทำความสะอาด งานแม่บ้าน และงานบริการลูกค้า ซึ่งมักสอดคล้องกับแรงงานเพศหญิงมากกว่า ดังนั้น ความต้องการแรงงานตามเพศจึงสะท้อนการจัดวางงานและการแบ่งงานเชิงสังคมในระดับสถานประกอบการ มากกว่าความแตกต่างด้านศักยภาพแรงงานจากเพศเพียงมิติเดียว

2.3 ด้านระดับการศึกษา ผลการสำรวจ พบว่า นายจ้างต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุระดับประถมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 18) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 16) ผลดังกล่าวสะท้อนกลไกตลาดงานที่เชื่อมโยง “การศึกษา - ตำแหน่งงาน - ค่าจ้าง” โดยนายจ้างจำนวนหนึ่งมีแรงจูงใจเลือกจ้างในตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อควบคุมต้นทุนค่าจ้าง ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญของการผลิตและการให้บริการ ขณะเดียวกัน ความต้องการจ้างในบางสาขาของบริษัทเอกชนมีระดับต่ำมาก (< 5%) ซึ่งตอกย้ำข้อจำกัดด้านโครงสร้างงานและโครงสร้างค่าจ้างต่ออุปสงค์แรงงานผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา

2.4 ด้านแหล่งรายได้หลัก นายจ้างมีแรงจูงใจในการจ้างงานแบบผสมผสานระหว่างเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคม (Social Efficiency) โดยต้องการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีรายได้และลดภาวะพึ่งพิง ส่งผลให้ความต้องการจ้างมุ่งไปยังผู้สูงอายุ “ไม่มีรายได้” เป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้ประกอบการต้องการจ้างผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้ร้อยละ 82.4 ขณะที่ต้องการจ้างผู้สูงอายุที่มีรายได้ร้อยละ 17.6 ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า “เป้าหมายทางสังคมของนายจ้าง” เป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทต่อรูปแบบอุปสงค์แรงงานผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ นับเป็นการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อมุ่งหวังทำหน้าที่ชดเชยความเปราะบางทางเศรษฐกิจ

2.5 ด้านการรับรู้นโยบาย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้นโยบายและมาตรการจากภาครัฐมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวโน้มการตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้าง การพัฒนาทักษะ/ฝีมืออาชีพ การสร้างโอกาสงานในชุมชน และมาตรการด้านภาษีและการออมเพื่อวัยเกษียณ

ผลดังกล่าวชี้ว่า “สัญญาณนโยบาย” (Policy Signals) ทำหน้าที่ลดความไม่แน่นอนและลดต้นทุนธุรกรรมของนายจ้าง จึงเอื้อต่อการขยายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในทางปฏิบัติ

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับอุปทานหรือความพร้อมกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ (Supply for Elderly Labor) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่า ตัวแปรบางประการไม่สัมพันธ์กับความต้องการ/ความพร้อมกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ขณะที่บางตัวแปรเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการกลับมาทำงานหลังเกษียณ ดังนี้

3.1 ด้านอายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 3.446, p = .179$) เช่นเดียวกับ ปัจจัยด้านเพศที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 0.164, p = .686$) ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจกลับมาทำงานของผู้สูงอายุไม่ได้ลดลงตามอายุอย่างเป็นระบบ และไม่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ นัยเชิงสังคมศาสตร์ผลนี้ คือ “อายุและเพศ” มิได้เป็นข้อจำกัดเชิงพฤติกรรมโดยตรงต่อการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน หากแต่ความพร้อมอาจถูกกำกับด้วยทรัพยากรทักษะ และเงื่อนไขการเข้าถึงงานมากกว่า

3.2 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญสูง โดยผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีแนวโน้มต้องการกลับเข้าทำงานมากกว่ากลุ่มที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\chi^2 = 31.962, p < .001$) สะท้อนบทบาทของทุนมนุษย์ (Human Capital) ต่อการประเมินโอกาสงาน ความสอดคล้องของทักษะ และความคาดหวังผลตอบแทน

3.3 ด้านรายได้ รายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 40.089, p < .001$) โดยกลุ่มรายได้ระดับกลาง (5,001 - 10,000 บาท) มีแรงจูงใจกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานสูงกว่ากลุ่มรายได้ต่ำ (< 5,000 บาท) และกลุ่มรายได้สูง ($\geq 10,000$ บาท) ผลดังกล่าวทำให้เห็นกลไก “ข้อจำกัดด้านต้นทุนการทำงาน” ในกลุ่มรายได้ต่ำ (เช่น ค่าเดินทางหรือค่าใช้จ่ายแฝง) และกลไก “ความไม่จำเป็นทางเศรษฐกิจ” ในกลุ่มรายได้สูง ส่งผลให้กลุ่มรายได้กลางเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมสูงกว่าในเชิงสถิติ

3.4 ด้านแหล่งรายได้ รายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 40.487, p < .001$) กับความต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยผู้สูงอายุที่มีแหล่งรายได้แน่นอน เช่น เงินบำนาญ เงินออม หรือเงินสนับสนุนจากบุตรหลาน มีแนวโน้มต้องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่ากลุ่มที่พึ่งพาเบี้ยยังชีพหรือสวัสดิการเป็นหลัก ข้อค้นพบนี้ชี้ว่า “ความมั่นคงขั้นต่ำ” อาจเพิ่มขีดความสามารถในการแบกรับต้นทุนการทำงาน และเพิ่มทางเลือกให้ผู้สูงอายุเข้าสู่งานที่เหมาะสมกับเงื่อนไขชีวิตและสภาวะ

3.5 ด้านพื้นที่ พบว่า พื้นที่ (ชนบท/เมือง) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 9.135, p = .01$) โดยผู้สูงอายุในเขตเมืองมีความต้องการ/ความพร้อมกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าผู้สูงอายุในชนบท นั่นคือบทบาทของโครงสร้างพื้นฐานและโอกาสงาน เช่น ระบบคมนาคม การเข้าถึงบริการสุขภาพ และความหนาแน่นของตำแหน่งงาน มีส่วนในการกำกับกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน

4. การสังเคราะห์กลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุภายใต้ปัจจัยประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และนโยบาย จากผลการศึกษาในข้อ 1 - 3 ทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทาน สามารถนำมาสังเคราะห์กลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา ได้ว่า กลไกตลาดถูกขับเคลื่อนผ่านปฏิสัมพันธ์ของ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) โครงสร้างงานและการควบคุมต้นทุนค่าจ้างของนายจ้าง 2) การให้น้ำหนักต่อสมรรถนะด้านสุขภาพใจ - สังคม - ปัญญาในการตัดสินใจจ้าง

มากกว่าการประเมินจากข้อจำกัดทางกายเพียงอย่างเดียว 3) พุนมนุษย์และข้อจำกัดเชิงต้นทุน/การเข้าถึงงานของผู้สูงอายุ ซึ่งสะท้อนผ่านตัวแปรที่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การศึกษา รายได้ แหล่งรายได้ และพื้นที่ และ 4) บทบาทของนโยบายรัฐในฐานะ “สัญญาเชิงสถาบัน” ที่ช่วยลดความไม่แน่นอนและเอื้อต่อการตัดสินใจจ้างของตลาดแรงงาน ผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษา

ประเด็น	ประเด็นการศึกษา
บริบทตลาดแรงงานผู้สูงอายุ (สถานประกอบการ n = 150)	สถานประกอบการอยู่ในเขตเมืองมากที่สุด (58.8%) รองลงมาคือเมือง (22.3%) และชนบท (18.9%) โดยประเภทองค์กร คือ สถาบันการศึกษา (28.0%) ภาคการผลิต (24.0%) ภาครัฐ (22.0%) ภาคบริการ (18.7%) และสุขภาพ/สังเคราะห์ (7.3%) สะท้อนโครงสร้างงานบริการสาธารณะและงานสนับสนุนเป็นฐานสำคัญของตลาดงานในพื้นที่
อุปสงค์แรงงานผู้สูงอายุ (ฝั่งนายจ้าง)	นายจ้างคัดเลือก “ตามสมรรถนะและความสอดคล้องกับโครงสร้างงาน” มากกว่าประชากรศาสตร์ โดยต้องการช่วงอายุ 60 - 64 ปีมากที่สุด และให้ค่าน้ำหนัก สุขภาวะด้านใจ - สังคม - ปัญญา มากกว่าข้อจำกัดทางกาย (สุขภาพใจ Mean = 8.47; สุขภาพสังคม Mean = 8.37; จิตวิญญาณ/ปัญญา Mean = 8.29) มีแนวโน้มต้องการเพศหญิงมากกว่าเพศชายตามลักษณะตำแหน่งงาน ขณะที่ความต้องการตามการศึกษาอยู่ที่ระดับ ประถมมากที่สุด (18%) รองลงมาปริญญาตรี (16%) และต้องการจ้างผู้สูงอายุ “ไม่มีรายได้” สูงมาก (82.4%) นอกจากนี้ การรับขึ้นนโยบายรัฐสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวโน้มจ้างงานผู้สูงอายุ
อุปทาน/ความพร้อมกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน (ผู้สูงอายุ n = 500)	อายุและเพศไม่สัมพันธ์กับความพร้อมกลับทำงาน (อายุ $\chi^2 = 3.446$, $p = .179$; เพศ $\chi^2 = 0.164$, $p = .686$) แต่การศึกษาสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 31.962$, $p < .001$) รายได้สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 40.089$, $p < .001$) แหล่งรายได้สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 40.487$, $p < .001$) และพื้นที่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 9.135$, $p = .01$) โดยผู้สูงอายุในเขตเมืองและผู้ที่มีพุนมนุษย์/ความมั่นคงรายได้มีแนวโน้มพร้อมกลับทำงานมากกว่า
กลไกที่สังเคราะห์ได้	ตลาดแรงงานผู้สูงอายุขับเคลื่อนโดย 4 องค์ประกอบรวม ได้แก่ 1) โครงสร้างงานและการควบคุมต้นทุนค่าจ้างของนายจ้าง 2) การประเมินสมรรถนะโดยเน้น สุขภาวะใจ - สังคม - ปัญญา 3) พุนมนุษย์และข้อจำกัดด้านต้นทุน/การเข้าถึงงานของผู้สูงอายุ (การศึกษา รายได้ แหล่งรายได้ พื้นที่) และ 4) บทบาทนโยบายรัฐในฐานะ “สัญญาเชิงสถาบัน” ที่เอื้อต่อการตัดสินใจจ้าง

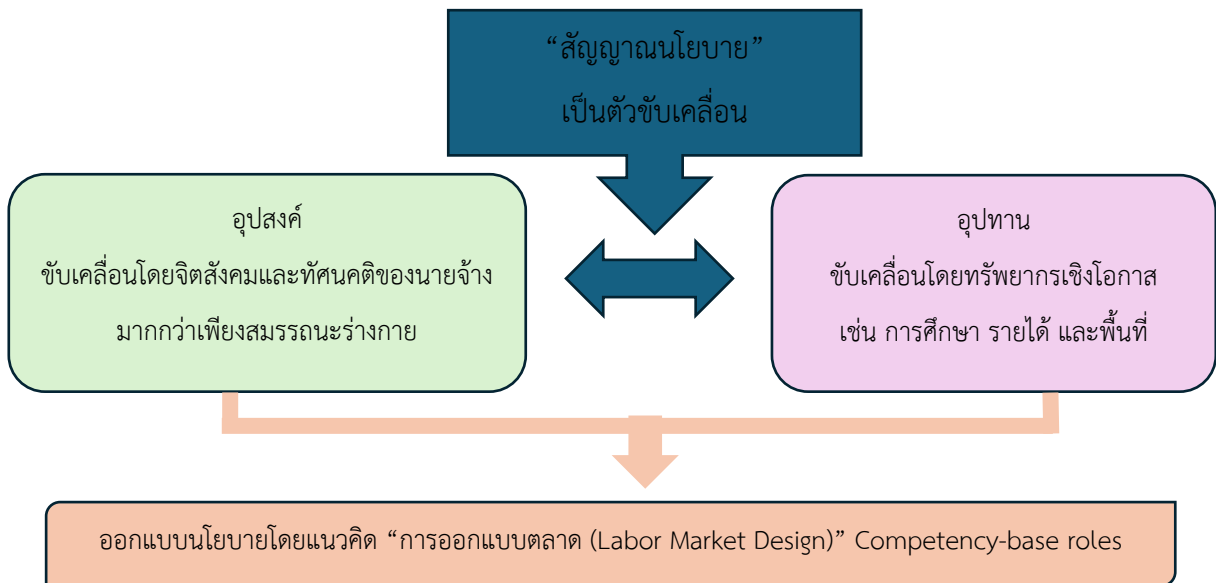
อภิปรายผล

1. กลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุภายใต้อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และนโยบาย ผลการศึกษาที่ล้าปางสะท้อนว่า การทำงานของตลาดแรงงานผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นกับ “อายุ” เพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากการโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และนโยบายร่วมกัน ในบริบทจังหวัดล้าปางแรงงานวัยทำงานลดลง แต่การจ้างผู้สูงอายุยังจำกัดในกลุ่มอายุ 60 - 64 ปี และคัดเลือกจาก “ทัศนคติ - สุขภาวะจิตสังคม”

มากกว่าความแข็งแรงทางกาย สอดคล้องกับแนวคิด Active/Productive Ageing ที่เน้นศักยภาพและสมรรถนะ มากกว่าอายุชีวภาพ (World Health Organization, 2002) สำหรับด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุที่มีรายได้มั่นคงและ รายได้ระดับกลางกลับมีแนวโน้มทำงานต่อมากกว่า กลายเป็นหลักฐานว่า “ความมั่นคงรายได้และสวัสดิการ” ทำหน้าที่เป็นตัวเอื้อให้เลือกงานที่เหมาะสมกับสมรรถนะ ไม่ใช่ตัวผลักให้ออกจากตลาดแรงงาน (Organization for Economic Co-operation and Development, 2019) ขณะเดียวกัน ระดับการศึกษาและการอยู่เขตเมืองช่วยให้ เข้าถึงงานที่ใช้ทักษะและข้อมูลข่าวสารมากกว่ากลุ่มชนบท/การศึกษาต่ำ ทำให้เห็นความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่และ ทุนมนุษย์อย่างชัดเจน ด้านสุขภาพและจิตสังคม นายจ้างให้น้ำหนักกับสุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และ ทักษะชีวิต ซึ่งสะท้อนการประเมิน “ความสามารถทำงาน” มากกว่าตัวเลขอายุ (Ilmarinen, J., 2006) ส่วนด้านนโยบาย การที่การรับรู้นโยบายจ้างงานผู้สูงอายุสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ แสดงให้เห็นบทบาทของ “สัญญาณนโยบาย” ในการลดความไม่แน่นอนและต้นทุนการตัดสินใจของนายจ้าง (Organization for Economic Co-operation and Development, 2019); (The Association of Southeast Asian Nations, 2023)

2. การสังเคราะห์ผลลัพธ์ภายใต้กรอบ “งาน - ทักษะ - ต้นทุน - นโยบาย” พบว่า จากกรอบ “งาน - ทักษะ - ต้นทุน - นโยบาย” จะเห็นทิศทางเชิงปฏิบัติชัดเจนขึ้น ในมิติ “งาน” นายจ้างในจังหวัดลำปางต้องการงานบริการ งานให้คำปรึกษา งานธุรการสนับสนุน งานพี่เลี้ยง และงานพาร์ทไทม์/งานที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งชี้ว่าระดับพื้นที่ควรยับยั้งจากการ “ขยายอายุเกษียณแบบเหมารวม” ไปสู่การออกแบบงานที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (Age-friendly Job Design) เช่น ทีมงานผสมรุ่น และรูปแบบเวลาทำงานยืดหยุ่น (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012); (Organization for Economic Co-operation and Development, 2020) ในมิติ “ทักษะ” นายจ้างให้น้ำหนักกับทักษะมนุษย์ ได้แก่ การสื่อสาร การบริการ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และผู้สูงอายุ ที่มีการศึกษาสูงได้เปรียบในการเข้าถึงงานใช้ความรู้ จึงควรมีการฝึก “ทักษะเปลี่ยนผ่าน” เช่น ดิจิทัลพื้นฐาน การใช้แพลตฟอร์มหางาน และระบบรับรองสมรรถนะจากประสบการณ์ (European Centre for the Development of Vocational Training, 2015); (International Labour Organization, 2020) ส่วนมิติ “ต้นทุน” การเข้าทำงาน ของผู้สูงอายุชนบทและรายได้น้อยถูกจำกัดด้วยต้นทุนการเดินทางและการเข้าถึงข้อมูลงาน ขณะที่นายจ้างเผชิญ ต้นทุนความไม่แน่นอนด้านสุขภาพของแรงงานสูงวัย จึงควรมีจุดจับคู่งานใกล้บ้าน ระบบข้อมูลตำแหน่งงานระดับ ท้องถิ่น การสนับสนุนค่าเดินทาง และมาตรการแบ่งเบาความเสี่ยงสุขภาพของนายจ้าง (Association of Southeast Asian Nations, 2023); (Kluve, J., 2010) และมิติสุดท้าย คือ “นโยบาย” จำเป็นต้องทำหน้าที่เชื่อมสามมิติแรก เข้าด้วยกัน ผ่านยุทธศาสตร์แรงงานผู้สูงอายุระดับจังหวัด การสื่อสารเชิงตัวอย่างเพื่อทำให้การจ้างงานผู้สูงอายุเป็น เรื่องปกติ และการบูรณาการกับนโยบายสุขภาพ - สวัสดิการ เพื่อเสริม “ความพร้อมทางจิตสังคม” ของผู้สูงอายุ ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของนายจ้าง สรุปได้ว่า นโยบายทางด้านแรงงานของผู้สูงอายุไม่ควรให้ความสำคัญ ต่อประเด็นอายุเพียงอย่างเดียว แต่ต้องออกแบบในกรอบของ “การออกแบบงาน - การพัฒนาทักษะ - การลดต้นทุน - และการส่งสัญญาณนโยบายที่ชัดเจน” เพื่อเชื่อมอุปสงค์ - อุปทานให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนในพื้นที่จริง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดลขับเคลื่อนตลาดแรงงานผู้สูงอายุด้วยสัญญาณนโยบาย

(Policy Signal-Driven Elderly Labor Market Model)

โมเดล “Policy Signal-Driven Elderly Labor Market” แสดงให้เห็นว่า กลไกตลาดแรงงานผู้สูงอายุ จะทำงานได้ดี ไม่ใช่เพียงการขยายอายุเกษียณแบบเหมารวม แต่ต้องทำให้ “อุปสงค์ของนายจ้าง” และ “อุปทานของผู้สูงอายุ” พร้อมและเชื่อมกันจริง โดยฝั่งอุปสงค์ (Demand) ถูกกำหนดมาจากทัศนคติและการรับรู้ต้นทุนของนายจ้าง เช่น ต้นทุนฝึกทักษะให้แก่แรงงาน หรือกังวลเรื่องความยืดหยุ่นเวลา ส่วนฝั่งอุปทาน (Supply) ถูกกำหนดมาจากทรัพยากรและข้อจำกัดของผู้สูงอายุ เช่น รายได้/เงินออมทำให้เลือกงานที่เหมาะสมได้หรือไม่ การเดินทาง สภาพพื้นที่ สุขภาพกาย - ใจ และทักษะจำเป็น จากนั้น “สัญญาณนโยบาย” (Policy Signals) ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมกลางระหว่างอุปสงค์และอุปทาน เพื่อลดความไม่แน่นอนและลดต้นทุนธุรกรรมระหว่างสองฝั่ง (ทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทาน) เช่น มาตรการช่วยค่าเดินทาง/อุปกรณ์ การรับรองมาตรฐานทักษะ ช่องทางจับคู่งาน หรือแรงจูงใจให้นายจ้าง เมื่อสัญญาณนโยบายทำให้ความเสี่ยงและต้นทุนลดลง นายจ้าง “กล้ารับ” มากขึ้น ขณะเดียวกันผู้สูงอายุจะ “พร้อมทำงาน” มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีความมั่นคงรายได้จากบำนาญ/การออมที่ยืดหยุ่น ทำให้ไม่ต้องรับงานหนัก เพราะจำเป็น เมื่ออุปสงค์และอุปทาน ได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงช่วยส่งจากนโยบาย ผลลัพธ์ คือ เกิด “การออกแบบตลาดแรงงาน” (Labor Market Design) ที่จับคู่กันได้ตรงขึ้นผ่าน 2 กลไกสำคัญ ได้แก่ 1) competency-based roles คือ การออกแบบบทบาทงานตามสมรรถนะจริง เช่น อดีตหัวหน้างานคลังสินค้าปรับไปเป็นงานตรวจนับ/สอนงานแทนงานยกของหนัก หรืออดีตบัญชีทำงานตรวจเอกสารแบบพาร์ทไทม์ และ 2) place-based policy คือ การออกแบบชุดนโยบายตามบริบทพื้นที่ เช่น ในเมืองเน้นจุดจับคู่งานใกล้ขนส่งสาธารณะ งานกะสั้น นอกเมืองเน้นค่าเดินทาง/รถรับส่ง และการเชื่อมบริการสุขภาพ - ทักษะ - นายจ้างแบบจุดเดียว เพื่อให้ “งานอยู่ใกล้และเข้าถึงได้จริง” จึงทำให้การจ้างงานสูงวัยเพิ่มทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในจังหวัดลำปางมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และทัศนคติของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะในกลุ่มอายุ 60 - 64 ปีและผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้หลัก ขณะเดียวกันความพร้อมในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมิได้เปลี่ยนแปลงตามอายุอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการศึกษา รายได้ และบริบทพื้นที่อยู่อาศัย ผลดังกล่าวนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่มุ่งเน้นการ “ลดอุปสรรคและเพิ่มโอกาส” โดยการนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกลับคืนสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุที่สามารถเกิดขึ้นได้จริงในเชิงปฏิบัติ ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพจิตและการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุผ่านกิจกรรมชุมชนและบริการสนับสนุนที่เข้าถึงได้ เพื่อเพิ่มความมั่นใจและความพร้อมในการทำงาน 2) การปรับปรุงมาตรการสนับสนุนการจ้างงาน เช่น แรงจูงใจทางภาษี/เงินอุดหนุน การออกแบบงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย เพื่อลดอคติและต้นทุนของสถานประกอบการในการจ้างผู้สูงอายุ 3) การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจัดอบรมระยะสั้นที่เชื่อมต่อกับความต้องการของตลาดและระบบจับคู่งาน เพื่อยกระดับความสามารถในการปรับตัวของผู้สูงอายุ และ 4) นโยบายเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะการเสริมโครงสร้างพื้นฐานและกลไกประสานงานการจ้างงานในชนบท เพื่อเพิ่มการเข้าถึงงานและบริการสนับสนุน ทั้งนี้ งานวิจัยที่เกี่ยวกับตลาดแรงงานผู้สูงอายุที่สามารถต่อยอดจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้ควรมีการศึกษาในพื้นที่และบริบทที่หลากหลาย รวมถึงการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้สูงอายุและผู้ประกอบการเพิ่มเติม ตลอดจนการติดตามประเมินผลมาตรการหลังดำเนินการ เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แข็งแกร่งขึ้นสำหรับการพัฒนานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2557). ประชากรผู้สูงอายุไทย: ปัจจุบันและอนาคต. เรียกใช้เมื่อ 24 ธันวาคม 2566 จาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/knowledge_th_20160106135752_1.pdf
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2567). วารุช รมว.พม. เยี่ยมบ้านผู้สูงอายุลำปาง เหตุมีสัดส่วนประชากรสูงวัยสูงสุดในประเทศแนะกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนลดพึ่งพารัฐ เชิญชวนอุดหนุนผลิตภัณฑ์วัยเก๋า. เรียกใช้เมื่อ 16 ธันวาคม 2567 จาก https://m-society.go.th/news_view.php?nid=41334
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2565). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2564. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รติมา คชนันท์. (2561). สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย. เรียกใช้เมื่อ 24 ธันวาคม 2566 จาก <https://prt.parliament.go.th/server/api/core/bitstreams/cbe1f278-74d5-4f5d-919c-9c68d563e315/content>
- สายฝน สุเอียนทรเมธี และคณะ. (2566). การพัฒนากลไกและมาตรการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). วาระปฏิรูปที่ 30: การปฏิรูประบบเพื่อบรรเทาสังคมสูงวัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร: การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Association of Southeast Asian Nations. (2023). Old-Age Poverty and Active Ageing in ASEAN: Bangkok. Trends and Opportunities. Retrieved March 3, 2025, from <https://asean.org/wp-content/uploads/2024/07/Old-Age-Poverty-and-Active-Ageing-in-ASEAN-Trends-and-Opportunities-250724.pdf>
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Retrieved January 9, 2026, from https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2012). Employment trends and policies for older workers in the recession. Retrieved January 9, 2026, from <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/employment-trends-and-policies-older-workers-recession>
- Ilmarinen, J. (2006). Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Retrieved January 9, 2026, from <https://shorturl.asia/liqtj>
- International Labour Organization. (2020). Skills Development and Lifelong Learning. Retrieved January 9, 2026, from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_761035.pdf
- Kluve, J. (2010). The Effectiveness of European Active Labor Market Policy. *Labour Economics*, 17(6), 904-918.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2019). Ageing and Employment Policies Working Better with Age. Retrieved January 9, 2026, from https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/08/working-better-with-age_e6265636/c4d4f66a-en.pdf
- _____. (2020). Skills Development and Lifelong Learning. Retrieved January 9, 2026, from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_761035.pdf
- The Association of Southeast Asian Nations. (2023). Old Age Poverty and Ageing in ASEAN: Trends and Opportunities. Retrieved January 9, 2026, from <https://asean.org/wp-content/uploads/2024/07/Old-Age-Poverty-and-Active-Ageing-in-ASEAN-Trends-and-Opportunities-250724.pdf>
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP). (2022). Asia-Pacific Report on Population Ageing 2022: Trends, policies and good practices regarding older persons and population ageing. Retrieved March 3, 2025, from <https://www.unescap.org/kp/2022/asia-pacific-report-population-ageing-2022-trends-policies-and-good-practices-regarding>

- World Health Organization. (2002). Active ageing: a policy framework. Retrieved March 3, 2025, from <https://iris.who.int/handle/10665/67215>
- _____. (2011). Global Health and Aging. Retrieved March 3, 2025, from https://www.nia.nih.gov/sites/default/files/d7/nia-who_report_booklet_oct-2011_a4_1-12-12_5.pdf