

Public Policy Implementation: Employment Promotion for Elderly in Phitsanulok Province

Thoranin Senanimitr^{1*} Chanidapha Chalorwong² and Bongkochmas Ek-lem³

¹ Department of Public Administration, Faculty of Social Science and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

² Department of Political Science, Faculty of Social Science and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

³ Department of Administrative Science, School of administrative study, Meajo University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: singprajaplean@hotmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research article were to (1) study policy implementation, problem conditions, and limitations of government agencies in promoting employment for the elderly in Phitsanulok Municipality, Muang District, Phitsanulok Province, (2) analyze factors affecting employment promotion for the elderly in Phitsanulok Province, and (3) develop appropriate guidelines for promoting employment for the elderly in Phitsanulok Province. This research was qualitative research and quantitative research. The tools used for data collection were semi-structured interviews and questionnaires. For qualitative data analysis, content analysis was performed, in terms of quantitative data analysis Data was analyzed by statistical methods. The statistics used to analyze the data were inferential statistics, including t-test and one-way analysis of variance. The result of the study found that: Each government agency has different roles in promoting the employment of the elderly in the area because there are different structures and duties according to the law. The problems and limitations encountered in the operation are the management of government agencies, policies and laws on the potential of the elderly and the economic context in the area. Factors affecting the promotion of employment of the elderly in Phitsanulok Province, it was found that the factors of the elderly. It consists of personal status factors, including education level and economic factors, including the last job position that has been performed and expertise in specific fields affecting the implementation of the promotion of employment of the elderly by government agencies. Appropriate guidelines for promoting employment for the elderly in Phitsanulok Province found that the government should expand job opportunities and jobs. Government agencies should adjust laws and regulations to integrate cooperation and build networks to promote employment of the elderly.

Keywords: Elderly, Promoting Employment of The Elderly, Elderly Employment Policy, Public Policy

การนำนโยบายสาธารณะสู่การปฏิบัติ : การส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ในจังหวัดพิษณุโลก

ธณินทร์ เสนานิมิตร^{1*} ชนิดากา ชลอวงษ์² และ บงกชมาศ เอกเอี่ยม³

¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการจัดการท้องถิ่น มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

² สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการจัดการท้องถิ่น มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

³ สาขาวิชาบริหารศาสตร์ วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: singprapaplean@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก และ (3) พัฒนาแนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่าง วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาครัฐในแต่ละแห่งมีบทบาทที่แตกต่างกันในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ เนื่องจากมีโครงสร้างและภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่แตกต่างกัน โดยสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่พบในการดำเนินการ ได้แก่ การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ นโยบายและกฎหมายกีดกันของผู้สูงอายุ และบริบททางเศรษฐกิจในพื้นที่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยของผู้สูงอายุ ประกอบด้วยปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติ และความถนัดชำนาญเฉพาะด้าน ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ แนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ภาครัฐควรขยายโอกาสและตำแหน่งงาน ปรับกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ และต้องขับเคลื่อนการบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมจ้างงานผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ, การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ, นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ, นโยบายสาธารณะ

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ปัจจุบันบริบทการพัฒนาด้านประชากรของโลกได้มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป สืบเนื่องจากปรากฏการณ์การเปลี่ยนทางด้านโครงสร้างประชากรของโลกที่ได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยหรือผู้สูงอายุ (Aging Society) ด้วยปัจจัยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ส่งผลให้มนุษย์อายุยืนขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) ซึ่งประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญหน้าต่อปรากฏการณ์ในด้านดังกล่าวนี้เช่นเดียวกับทั่วโลก จากข้อมูลการสำรวจโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ ของกรมกิจการผู้สูงอายุในปัจจุบัน ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2562 พบว่า มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุประมาณ 11,030,278 คนทั่วประเทศ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

ประเด็นปัญหาที่พบมากในสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย คือ ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านการดูแล และปัญหาด้านเทคโนโลยี (ณัฐหทัย นิรติชัย,

2561) ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ตระหนักถึงควมมีคุณค่าในตนเองและการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยประเด็นหนึ่งที่ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาแก่ผู้สูงอายุ คือ การส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากประชากรที่เข้าสู่วัยสูงอายุจะมีรายได้ลดลงเพราะไม่ได้ทำงาน ขณะที่การมีอายุยืนยาวสำหรับผู้สูงอายุนั้นต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยงต่อปัญหาทางด้านสุขภาพ ซึ่งผู้สูงอายุขาดเงินออมที่เพียงพอต่อการเผชิญหน้ากับความเสี่ยงดังกล่าว รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากปัญหาในด้านดังกล่าวนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) อย่างไรก็ตาม แม้หน่วยงานภาครัฐจะมีนโยบายเข้าไปส่งเสริมการมีอาชีพและรายได้สำหรับผู้สูงอายุ แต่ยังพบว่าผลการดำเนินการตามนโยบายที่ผ่านมา มีผู้สูงอายุเพียงจำนวน 300,000 คน ที่มีอาชีพและรายได้ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 2.9 ของประชากรผู้สูงอายุทั้งประเทศเท่านั้น นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังขาดการสนับสนุนทักษะและการนำประสบการณ์ซึ่งถือเป็นคุณค่าแห่งชีวิตที่สำคัญของผู้สูงอายุมานำใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นภาครัฐจึงมีความจำเป็นต้องหาหนทาง ทบทวน ผลการดำเนินนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการและเงื่อนไขในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม

จังหวัดพิษณุโลกเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุสูงถึง 159,510 คน จากจำนวน ประชากรผู้สูงอายุ 11,030,278 คนทั่วประเทศ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) ซึ่งผู้สูงอายุในพื้นที่ต้องได้รับการส่งเสริมการจ้างงานจากนโยบายของภาครัฐเช่นเดียวกันกับพื้นที่อื่น โดยภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานหารายได้เลี้ยงตนเอง/ครอบครัวระหว่างปี พ.ศ.2557 – 2562 พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากจำนวน 58,476 คน ในปี พ.ศ.2557 เพิ่มขึ้นเป็น 85,249 คน ในปี พ.ศ.2562 โดยมีอัตราที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2557 ถึง ปี พ.ศ.2562 คิดเป็นร้อยละ 46.00 หรือคิดเป็นร้อยละ 53.30 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ในปี พ.ศ.2562 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) โดยเทศบาลนครพิษณุโลกมีประชากรลงทะเบียนอาศัยทั้งสิ้น 68,648 คน เป็นวัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 15,714 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 ของประชากรทั้งหมด (เทศบาลนครพิษณุโลก, 2560) ซึ่งถือเป็นพื้นที่ที่มีผู้สูงอายุอยู่อาศัยมากที่สุด ขณะที่จำนวนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องซึ่งสะท้อนสถานการณ์แรงงานที่นำวิกฤตกว่าเทศบาลนครพิษณุโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มรูปแบบ

เนื่องจากในพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลกถือเป็นสังคมสูงวัยอย่างเต็มรูปแบบ ประกอบกับภาวะการทำงานของผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานหารายได้เลี้ยงตนเองครอบครัวมีจำนวนมากกว่า 50 (เทศบาลนครพิษณุโลก, 2560) ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการนำนโยบายสาธารณะสู่การปฏิบัติ : การส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีประเด็นการศึกษาคือ การศึกษาการดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก และประเด็นสุดท้ายคือการพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก ให้ตรงเป้าหมายของทุกภาคส่วนและให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์มากที่สุด ทั้งในด้านการดำเนินนโยบายของภาครัฐและการขยายโอกาสในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ เนื่องจากผู้สูงอายุยังคงมีศักยภาพในการเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญให้กับประเทศในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

1.1.1 ตัวแทนเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดพิษณุโลก โดยพิจารณาจากอำนาจและหน้าที่ หน่วยงานละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 8 คน ประกอบด้วยตัวแทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตัวแทนกรมการจัดหางาน ตัวแทนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนล่าง จังหวัดพิษณุโลก ตัวแทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตัวแทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตัวแทนสำนักงานประกันสังคม และตัวแทนกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครพิษณุโลก

1.1.2 ตัวแทนผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยพิจารณาจากการดำเนินการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบจำนวน 1 แห่ง และมีการจัดตั้งองค์กรอยู่ในเขตพื้นที่การบริการของเทศบาลนครพิษณุโลกซึ่งเป็นพื้นที่ที่การศึกษา

1.1.3 ตัวแทนจากผู้สูงอายุและภาคประชาสังคม จำนวน 6 คน โดยพิจารณาจากบทบาทในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ตัวแทนผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์เป็นแรงงานในระบบ ได้แก่ ลูกจ้างภาคเอกชน 2 คน และลูกจ้างภาครัฐ 1 คน ตัวแทนผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบคือ ผู้สูงอายุที่รับงานไปทำที่บ้าน 1 คน และตัวแทนผู้สูงอายุที่ทำงานอาสาสมัครสาธารณะสุข 1 คน สำหรับตัวแทนภาคประชาสังคม คือ ตัวแทนชมรมผู้สูงอายุของเทศบาลนครพิษณุโลกจำนวน 2 คน

1.2 สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุที่ขึ้นทะเบียนและอยู่ภายใต้การให้บริการของเทศบาลนครพิษณุโลก ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดในพื้นที่ 15,714 คน (ข้อมูลสำรวจจากเทศบาลนครพิษณุโลก ณ ปี พ.ศ. 2562) ดังนั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) (อ้างใน สีน พันธุ์พินิจ, 2549) เนื่องจากทราบขนาดจำนวนประชากรวิจัยที่แน่ชัด โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจึงจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สร้างขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อใช้เป็นแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดพิษณุโลก ตัวแทนผู้ประกอบการภาคเอกชน และตัวแทนจากผู้สูงอายุและภาคประชาสังคม ซึ่งผ่านการตรวจสอบและรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยแนวคำถามแบ่งออกเป็นสองตอนตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินวิจัย ประกอบด้วย 2 ประเด็นสำคัญ คือ การดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และแนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก

2.2 แบบสอบถาม (Questionnaires) สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องสอดคล้องกับประเด็นการศึกษาและตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม ซึ่งจะเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมีการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) (กลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ด้วยการทดสอบกับกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ใกล้เคียงจำนวน 30 ราย จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.86

3. สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านสถานภาพของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ด้านสถานภาพส่วนบุคคล ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ และด้านสถานภาพทางสังคม ส่งผลให้การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ใน 4 ด้าน คือ ด้านกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการติดตามการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ และด้านการพัฒนาการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ ดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ตัวแทนเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดพิษณุโลก ตัวแทนผู้ประกอบการภาคเอกชน และตัวแทนจากผู้สูงอายุและภาคประชาสังคม ในสองประเด็นการศึกษา คือ การดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ และแนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา และตรวจสอบข้อมูลที่ได้ด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากตัวอย่างกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 393 คน ที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาวิจัยด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) (สิน พันธุ์พินิจ, 2549) จากผู้สูงอายุที่มาใช้บริการเทศบาลนครพิษณุโลก โดยแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎี และผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

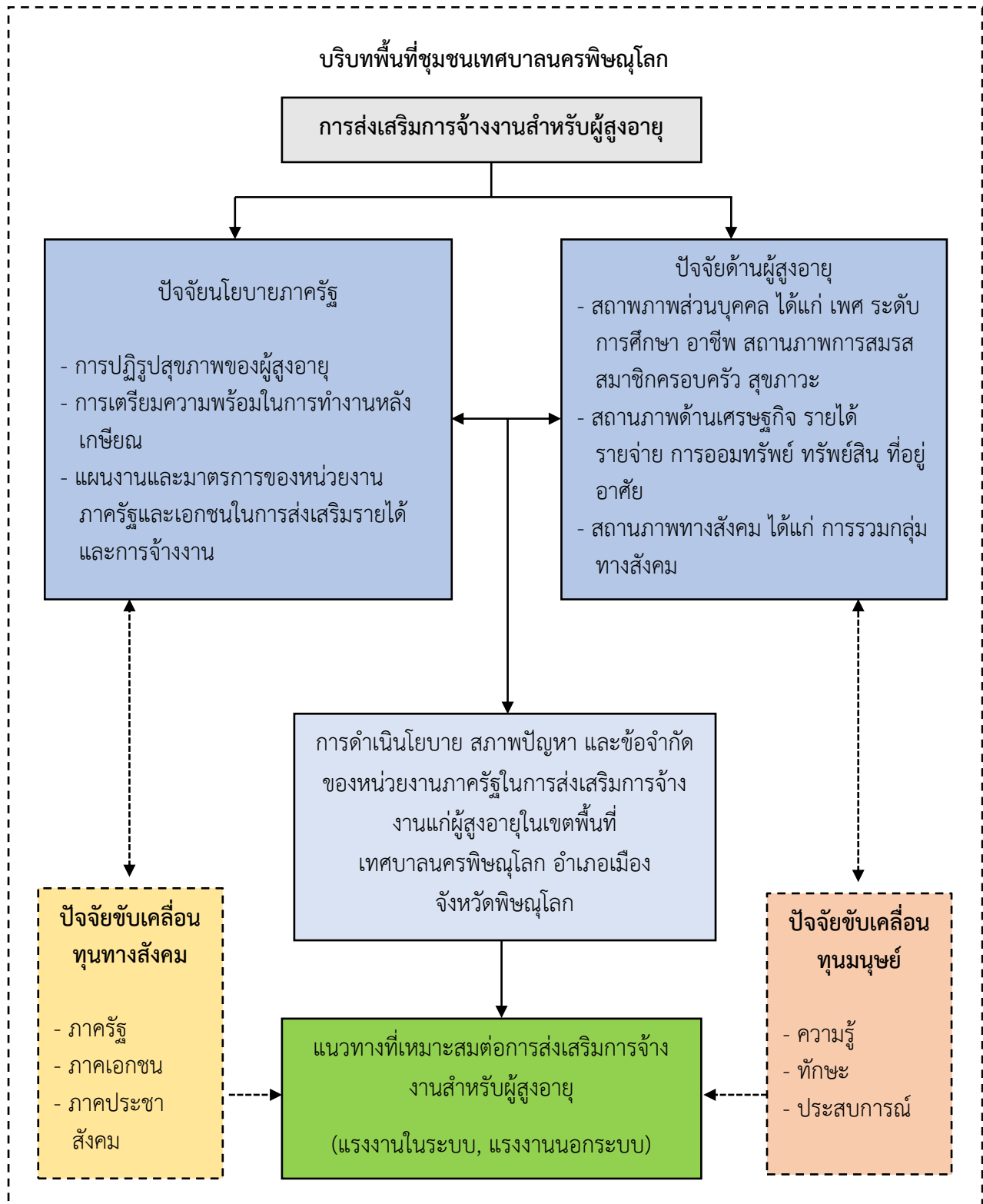
เนื่องจากการศึกษาวิจัยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาจัดระบบข้อมูลจัดประเภท และหมวดหมู่สังเคราะห์ จากนั้นจึงดำเนินการค้นหาแบบแผนแปลความหมายและตีความข้อมูลที่ได้รวบรวมมาตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจะอธิบายนำเสนอภาพของปรากฏการณ์ในเชิงการสร้างข้อสรุปหรือให้เหตุผลแบบอุปนัย (Inductive Reasoning) จากข้อมูลหรือข้อค้นพบย่อย รวบรวมมาอธิบายเป็นข้อค้นพบภาพรวมและเชื่อมโยงต่อปรากฏการณ์ในเชิงพื้นที่ตามประเด็นที่ศึกษาในการวิจัย คือ การดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และแนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistical Analysis) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในประเด็นการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังเกษียณและสถานการณ์ประกอบอาชีพของผู้สูงอายุในประเทศไทย นโยบายและมาตรการในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital) และแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital) รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย การดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก เกิดจากนโยบายภาครัฐที่ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางในการเตรียมพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทั้งในการปฏิรูปสุขภาพของผู้สูงอายุ และการการสร้างรายได้ภายหลังจากการเกษียณอายุงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่อยู่ในระบบ นอกจากนี้แผนงานและมาตรการของหน่วยงานภาครัฐ และมาตรการภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดการประกอบอาชีพ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองจากภาครัฐในฐานะที่เป็นแรงงานสูงวัย ร่วมไปกับการผลักดันของภาคประชาสังคม โดยใช้ทุนทางสังคมเป็นกลไกในการขับเคลื่อนความร่วมมือในการสร้างภาคีเครือข่าย ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุและการประกอบอาชีพเป็นแรงงานนอกระบบ

นอกจากนี้ปัจจัยด้านผู้สูงอายุในพื้นที่ ประกอบไปด้วย ด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส สมาชิกครอบครัว สุขภาวะ ด้านสถานภาพด้านเศรษฐกิจ รายได้ รายจ่าย การออมทรัพย์ ทรัพย์สินที่อยู่อาศัย และด้านสถานภาพทางสังคม ได้แก่ การรวมกลุ่มทางสังคม ยังเป็นเงื่อนไขที่ทำให้ผู้สูงอายุมีทัศนคติต่อการรับการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุจากการดำเนินมาตรการของหน่วยงานภาครัฐที่แตกต่างกัน

โดยปัจจัยทั้งสองด้านนี้ทำให้การดำเนินการนโยบาย มาตรการ และแผนงานของหน่วยงานภาครัฐจากส่วนกลางเกิดสภาพปัญหาและข้อจำกัดต่อการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุ ในบริบทพื้นที่ชุมชนเทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก บริบทสังคม เศรษฐกิจ การเมืองท้องถิ่น และวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้การดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ต้องอาศัยปัจจัยทุนทางสังคมเป็นตัวขับเคลื่อนระหว่างทุนทางสังคมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มาบูรณาการร่วมกันร่วมกับทุนมนุษย์ที่ปรากฏอยู่ในศักยภาพของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน จึงจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ชุมชนเทศบาลนครพิษณุโลก

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในประเด็นการดำเนินมาตรการของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ในแต่ละองค์กรจะมีมาตรการและแผนงานในส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่แตกต่างกันตามนโยบาย ส่งผลให้บทบาทของหน่วยงานแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ พบว่า เป็นบทบาทและมาตรการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการสำรวจความพร้อมด้านศักยภาพและจัดฝึกอบรมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

2) ด้านการจัดหางานสำหรับผู้สูงอายุ พบว่า เป็นบทบาทและมาตรการกรมการจัดหางาน โดยดำเนินการสร้างความร่วมมือข้อตกลงกับหน่วยงานเอกชนภายใต้นโยบายของรัฐ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

3) ด้านมาตรการและการออกกฎหมายจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า เป็นบทบาทและมาตรการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานและลูกจ้างของสถานประกอบการโดยทั่วไป

4) ด้านสิทธิประกันสังคมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า เป็นบทบาทและมาตรการของสำนักงานประกันสังคม โดยดำเนินการขยายอายุผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจาก 55 ปี เป็น 60 ปี นอกจากนี้การขยายอายุเกิดสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจะเป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้ประกันตนได้รับบำนาญในอัตราที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันสำนักงานประกันสังคมยังเป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบ ที่ได้รับงบประมาณในการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าสู่การทำงานในระบบเป็นลูกจ้างพนักงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยภารกิจหน้าที่สำหรับแรงงานผู้สูงอายุในหน่วยงาน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การลงพื้นที่ และการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการที่มาสมัครเข้ากองทุนประกันสังคม

5) ด้านการส่งเสริมการเป็นแรงงานนอกระบบของผู้สูงอายุ พบว่า เป็นบทบาทของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีมาตรการจัดตั้งคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ เพื่อดำเนินการในเชิงยุทธศาสตร์และประสานแผนงานจากหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง

6) ด้านการสำรวจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า เป็นบทบาทของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีมาตรการดำเนินการสำรวจครัวเรือน เพื่อรวบรวมรายชื่อผู้สูงอายุที่ต้องการฝึกอาชีพอิสระ โดยได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมฝึกอาชีพผู้สูงอายุมาจากกองทุนผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นการส่งเสริมนโยบายมาจากกรมกิจการผู้สูงอายุซึ่งเป็นซึ่งเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

7) ด้านมาตรการในการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ พบว่า เป็นบทบาทของเทศบาลนครพิษณุโลกโดยมีกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้ดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดขึ้น ซึ่งชมรมผู้สูงอายุเป็นภาคประชาสังคมคือกลไกสำคัญในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของผู้สูงอายุ จากความสนใจภายในกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่ต้องการแสวงหารายได้จากการประกอบอาชีพอิสระ เช่น การฝึกอบรมอาชีพหัตถกรรม การรวมกลุ่มประกอบอาชีพฟ้อนรำและนันทนาการ เป็นต้น และยังมีบทบาทในการรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ผู้สูงอายุในพื้นที่

สภาพปัญหาและข้อจำกัดที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐ เกิดอุปสรรคในการดำเนินนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ จำแนกออกเป็น ประการแรกปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ คือ การจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ และการจัดทำฐานข้อมูลสถานประกอบการที่ประสงค์จ้างแรงงานผู้สูงอายุ ประการที่สองปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดจากข้อบังคับใช้นโยบายและกฎหมายของหน่วยงานภาครัฐ ประการที่สามปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากศักยภาพผู้สูงอายุ ประกอบด้วย สุขภาพของผู้สูงอายุ ข้อจำกัดด้านระยะทางที่อยู่อาศัยกับการเข้าร่วมโครงการของภาครัฐ และประการสุดท้ายปัญหาและข้อจำกัดจากบริบทในพื้นที่ ประกอบด้วย ตำแหน่งงานที่มีจำกัดในสถานประกอบการภาคเอกชน และพื้นที่ทางการตลาดในการส่งเสริมสินค้าที่มาจาก การประกอบอาชีพอิสระของผู้สูงอายุ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก

จากวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ส่งผลกระทบต่อระดับทัศนคติที่มีต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ส่งผลให้ระดับทัศนคติต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ในด้านการพัฒนาแนวทางในการดำเนินการมีความแตกต่างกัน ($F=2.02$, $sig = 0.04$) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากความรู้ที่ได้รับการขัดเกลาจากระบบการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อศักยภาพของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและการจ้างงาน จึงเป็นผลให้ผู้สูงอายุมีความคาดหวังต่อการพัฒนาแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถการเข้าถึงการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุอย่างครอบคลุม

สำหรับปัจจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติ ส่งผลให้ระดับทัศนคติต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความแตกต่างกันในทุกด้าน ดังนั้น ด้านกำหนดนโยบายและแผนงาน ($F=2.39$, $sig=0.05$) ด้านการดำเนินปฏิบัติงาน ($F=3.62$, $sig=0.006$) ด้านติดตามผลการดำเนินการ ($F=3.01$, $sig= 0.018$) และด้านพัฒนาแนวทางในการดำเนินการ ($F=3.94$, $sig=0.004$)

ปัจจัยความถนัดชำนาญเฉพาะด้าน ส่งผลให้ระดับทัศนคติต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความแตกต่างกัน ในด้านการดำเนินปฏิบัติงาน ($F=3.64$, $sig=0.027$) ด้านการติดตามผลการดำเนินการ ($F=3.86$, $sig=0.022$) และด้านการพัฒนาแนวทางในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ($F=4.53$, $sig=0.011$) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลักยอมรับสมมติฐานรอง โดยปัจจัยทั้งสองประการนี้เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงประสบการณ์ในการประกอบอาชีพและศักยภาพที่ได้รับการสั่งสมจากการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจในการต่อ

ยอดองค์ความรู้เมื่อมีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนั้นเมื่อผู้สูงอายุมีตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติและความถนัดชำนาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้การดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความแตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยด้านสภาพทางสังคมไม่มีปัจจัยใดที่ส่งผลให้ระดับทัศนคติของผู้สูงอายุต่อผลการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐมีความแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธสมมติฐานรองที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าเครือข่ายทางสังคมของผู้สูงอายุไม่ได้มีส่วนในการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าถึงการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากบริบทความเป็นเมืองทำให้การรวมกลุ่มทางสังคมของผู้สูงอายุเป็นไปในลักษณะการรวมตัวกันอย่างหลวม และขาดการแลกเปลี่ยนทุนทางสังคมระหว่างเครือข่ายภายนอกกลุ่ม (ตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคลผู้สูงอายุ	ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ							
	ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ด้านการดำเนินปฏิบัติงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ด้านการติดตามผลการดำเนินการ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ด้านการพัฒนาแนวทางในการดำเนินการ	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F=1.63	ไม่แตกต่างกัน	F=1.66	ไม่แตกต่างกัน	F=0.78	ไม่แตกต่างกัน	F=2.02*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติ	F=2.39*	แตกต่างกัน	F=3.62*	แตกต่างกัน	F=3.01*	แตกต่างกัน	F=3.94*	แตกต่างกัน
ความถนัดชำนาญเฉพาะด้าน	F=2.15	ไม่แตกต่างกัน	F=3.64*	แตกต่าง	F=3.86*	แตกต่างกัน	F=4.53*	แตกต่างกัน

หมายเหตุ: *Sig < 0.05

3. แนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก

จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในประเด็น การพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคตที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก จำเป็นต้องพิจารณาถึง ประเด็นดังต่อไปนี้ ด้านการจัดสรรตำแหน่งงานและอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุทั้งการประกอบอาชีพเป็นแรงงานในระบบและนอกระบบ โดยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้เป็นแรงงานในระบบ หน่วยงานภาครัฐควรมีนโยบายที่ครอบคลุมและขยายโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับศักยภาพทางด้านสุขภาพ และศักยภาพด้านทุนทางปัญญาของผู้สูงอายุที่ได้สั่งสมประสบการณ์ ความรู้ และความถนัดชำนาญ สำหรับการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้สูงอายุเป็นแรงงานนอกระบบ นโยบายและมาตรการของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานระดับท้องถิ่น ควรมีการสนับสนุนด้านการตลาดแก่ผู้สูงอายุเพื่อให้สินค้าที่ผู้สูงอายุรับมาทำที่บ้านจากการส่งเสริมอาชีพของหน่วยงานภาครัฐ สามารถระบายสินค้าและสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ

ในขณะเดียวกันด้านการพัฒนาแนวทางในการดำเนินนโยบายและมาตรการของรัฐ ภาครัฐควรพิจารณาถึงข้อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ ที่ต้องเอื้อต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยพิจารณาจากกฎหมายสิทธิตามกฎหมายในการประกอบอาชีพให้ครอบคลุมกับกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น ทั้งในด้านของการขยายอายุการเกษียณของแรงงานในระบบของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และในด้านสิทธิสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุที่เหมาะสม สำหรับการส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ ภาครัฐต้องพิจารณาการจัดสรรงบประมาณและกองทุนในการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้สูงอายุเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นกลไกหรือปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงการสร้างอาชีพและรายได้ตามเป้าประสงค์ของนโยบายภาครัฐได้ รวมถึงลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคใน

การเข้าถึงกองทุนในการส่งเสริมอาชีพ จะทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพและแสวงหารายได้ในฐานะเป็นแรงงานนอกระบบ เช่นการลดอัตราดอกเบี้ย การมีหลักค้ำประกัน เป็นต้น

นอกจากนี้การบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการจ้างงานผู้สูงอายุ นับเป็นกลไกสำคัญอีกประการที่จะเสริมพลังอำนาจการต่อรองให้หน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากการแลกเปลี่ยนทุนทางสังคมและพัฒนาทุนมนุษย์ให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อขยายโอกาสในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการภาคเอกชนในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ควบคู่ไปกับการสนับสนุนการรวมกลุ่มผู้สูงอายุให้เป็นภาคประชาสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการจ้างงานผู้สูงอายุ ที่ภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชนให้มีการสนับสนุน รวมถึงยังนำไปสู่การสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกกลุ่มผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงานเป็นแรงงานในระบบ

อย่างไรก็ตามการบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการจ้างงานผู้สูงอายุ จะสำเร็จได้จำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกเครือข่ายให้มีความชัดเจน ทั้งบทบาทในการเป็นผู้ประสานความร่วมมือและบทบาทในการขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงต้องมีการแลกเปลี่ยนทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ร่วมกัน เนื่องจากการเสริมพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้เกิดความครอบคลุมกับและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

อภิปรายผล

การดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การดำเนินนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละแห่ง มีบทบาทในการดำเนินการตามมาตรการและแผนงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนตามโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานที่ถูกกำหนดขึ้นจากส่วนกลาง ส่งผลให้การดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในภาพรวมนั้น ยังคงขาดการบูรณาการการดำเนินแผนงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ นำไปสู่ข้อจำกัดในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวลิขิต สวัสดิ์ผล (2563) ได้ศึกษานโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันมาตรการภาครัฐในการส่งเสริมการทำงานและการสร้างหลักประกันรายได้ ให้แก่ผู้สูงอายุยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และยังพบปัญหาในการดำเนินงาน คือ ขาดแผนปฏิบัติการ ไม่มีข้อมูลและรูปแบบการบูรณาการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

โดยข้อค้นพบจากงานวิจัยในประเด็นดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่ง มีทรัพยากรในการบริหารจัดการองค์การและปฏิบัติตามแผนงานที่แตกต่างกันทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้มาตรการและแผนงานของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีแนวทางที่แตกต่างกัน ซึ่งหน่วยงานที่มีทรัพยากรเพียงพอจะมีศักยภาพสูงในการตอบสนองการดำเนินนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้เป็นแรงงานในระบบ โดยข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าสำนักงานประกันสังคมภายใต้โครงสร้างของกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบที่ได้มีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้เป็นแรงงานในระบบหรือลูกจ้างของรัฐ เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมมีกองทุนประกันสังคมและได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานส่วนกลาง จึงทำให้มีศักยภาพเพียงพอในการจ้างงานและจัดสรรตำแหน่งงานแก่ผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการภาคเอกชนจะขึ้นอยู่กับศักยภาพและนโยบายขององค์การในการจัดสรรตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นยังขาดกลไกในการขับเคลื่อนความร่วมมือกับภาคเอกชนที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนเทพ ทองชมภู (2558) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ โดยข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวระบุถึงปัจจัยที่ทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ปัจจัยทรัพยากร ในการขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการ

วิเคราะห์แนวทางในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ มยุรี อนุমানราชธน (2549) ที่ได้อธิบายถึงตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติในตัวแบบด้านการจัดการและตัวแบบสหองค์การ โดยแสดงให้เห็นว่า งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญหรือกลไกขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานภาครัฐงบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพตามที่ต้องการของหน่วยงานจึงจะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยของผู้สูงอายุในด้านสถานภาพของผู้สูงอายุ ได้แก่ ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐในด้านการพัฒนาแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากความรู้ที่ได้รับการขัดเกลาจากระบบการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อศักยภาพของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพและการจ้างงาน จึงทำให้ทัศนคติและความคาดหวังของผู้สูงอายุที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา

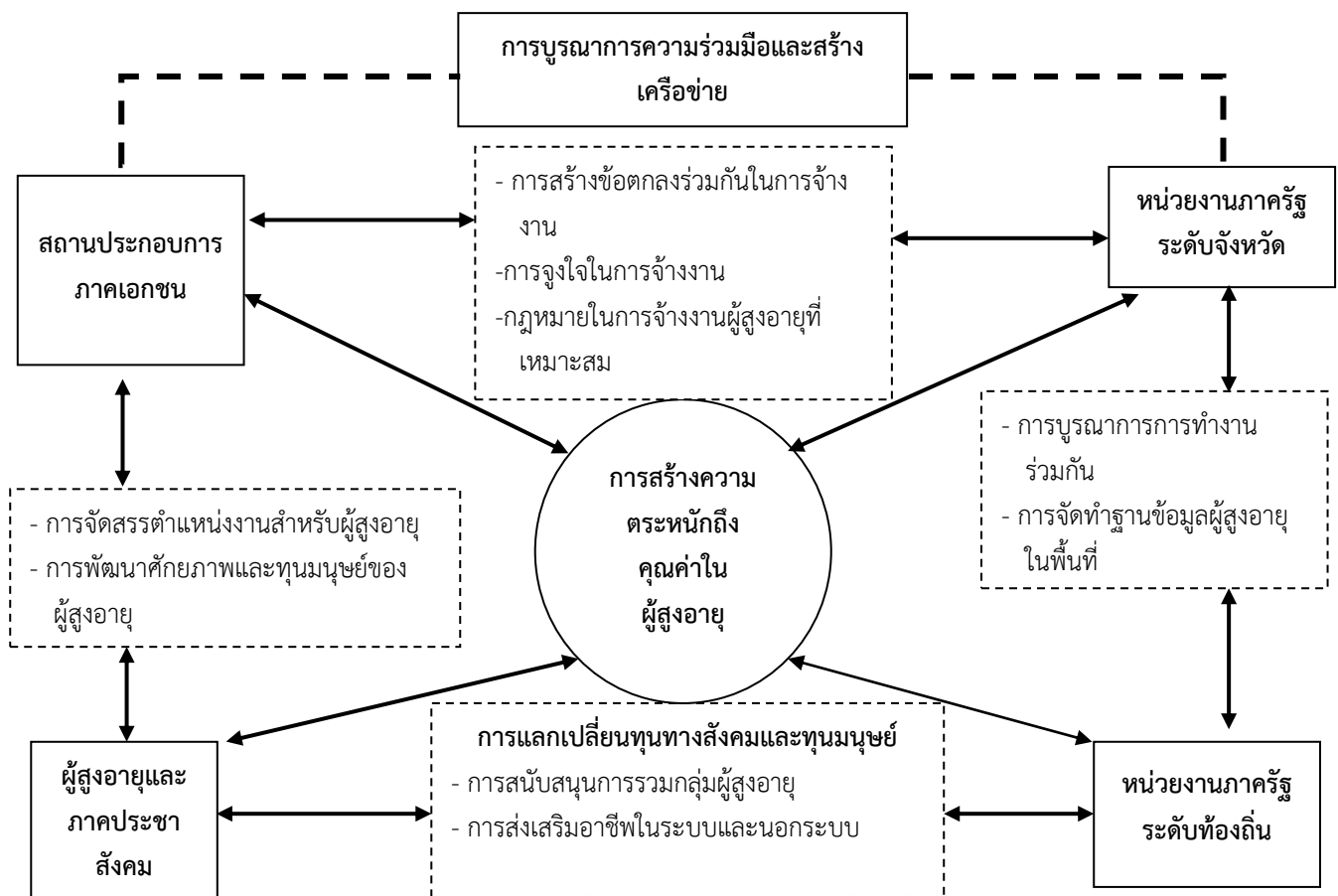
ในขณะที่ปัจจัยของผู้สูงอายุด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติ ส่งผลต่อผลการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในทุกด้าน ทั้งในด้านกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการดำเนินปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการติดตามผลการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ และด้านการพัฒนาแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นถึงทักษะและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ทัศนคติและความคาดหวังของผู้สูงอายุที่มีต่อการดำเนินนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ความถนัดชำนาญเฉพาะด้านของผู้สูงอายุ ยังส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในการดำเนินการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลการดำเนินการ และด้านการพัฒนาแนวทางในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากความถนัดชำนาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกันของผู้สูงอายุสะท้อนให้เห็นถึงทักษะที่ได้รับจากการขัดเกลาประสบการณ์ในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ จึงทำให้ทัศนคติและความคาดหวังของผู้สูงอายุที่มีต่อผลการดำเนินการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามผลการดำเนินการ และด้านการพัฒนาแนวทางในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ให้สอดคล้องกับทักษะของผู้สูงอายุมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ (2564) ได้อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ คือ องค์ความรู้ ทักษะรอบด้านและประสบการณ์ที่ดีทั้งด้านบริหารและความชำนาญในวิชาชีพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ได้ปฏิบัติ โดย Kooreman, P., & Wunderink, S. (1997) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญของทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถือเป็นทุนมนุษย์ที่แต่ละคนสั่งสมมาตลอดชีวิต อันส่งผลต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมคือ นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชากร ดังนั้น ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นถึง ระดับการศึกษาที่เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความรู้ของผู้สูงอายุ ตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติที่เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงประสบการณ์ของผู้สูงอายุ และความถนัดชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงทักษะในการทำงานของผู้สูงอายุ ย่อมมีผลต่อศักยภาพและทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อการดำเนินนโยบายและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

แนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า แนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก คือ การพัฒนานโยบายการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงในด้านเป้าหมายของนโยบายต้องมีการขยายขอบเขตการจ้างงานผู้สูงอายุให้ครอบคลุมกับความต้องการของผู้สูงอายุ ทั้งการจัดสรรตำแหน่งงานและอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ในด้านการบริหารจัดการองค์การต้องมีข้อกำหนดและระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐเกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการดำเนินแผนงานและมาตรการ รวมไปถึงการจัดสรรงบประมาณและกองทุนในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับ นราวุฒิ นุชนาคา (2563) ที่ได้อธิบายว่านโยบายของภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรออกกฎและระเบียบ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากการสร้างความมั่นใจให้กับผู้สูงอายุว่าตัวเองยังมีคุณค่าศักยภาพในการทำงาน และยังคงคลายความกังวลที่ว่าแก่ไปจะไม่มีใครดูแลและไม่มีใครจ้างทำงาน ทำให้ผู้สูงอายุมีกำลังใจส่งผลต่อการทำงานในทางบวกและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

และในด้านการบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ควรสร้างกระบวนการความร่วมมือให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ทุนทางสังคมเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การขยายโอกาสในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่ครอบคลุมกับความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เนื่องจากการดำเนินนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บทบาทในการดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐถูกจำกัดด้วยระเบียบและกฎหมายในการดำเนินงาน จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนั้นขาดความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ทั้งในด้านการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุแก่ผู้ประกอบการ และขับเคลื่อนภาคประชาสังคมในการรณรงค์ให้ตระหนักถึงคุณค่าและทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ และการบูรณาการทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน ส่งผลให้การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุยังขาดความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2550) ที่อธิบายถึงความสำคัญในประเด็นทุนมนุษย์เมื่อก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยยุทธศาสตร์สำคัญที่จะพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับผู้สูงอายุได้ คือ การปฏิรูปทรัพยากรมนุษย์ด้านสมรรถภาพและทักษะอันพึงประสงค์ในอนาคต โดยมุ่งเน้นสมรรถภาพ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การปฏิรูปทัศนคติต่อทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นทักษะ ศักดิ์ศรีและคุณค่าในวิชาชีพ ให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และสอดคล้องกับ บงกชมาศ เอกเอี่ยม คลัคค์ (2546) ที่ได้อธิบายถึงประเด็นทุนทางสังคมที่จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่าย โดยทุนทางสังคมจะก่อให้เกิดเครือข่าย (Networks) บรรทัดฐาน (Norms) และความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ง่ายต่อการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกัน นอกจากนี้ทุนทางสังคมนั้นยังก่อตัวขึ้นภายในเครือข่ายสังคมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลซึ่งผูกพันกันด้วยเงื่อนไขหรือพันธกรณี (Obligations) และกฎของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norms of Reciprocity) ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาการส่งเสริมการจ้างงานในอนาคตที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ จึงต้องใช้ทุนมนุษย์และทุนทางสังคมเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ทั้งในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 การบูรณาการเครือข่ายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากภาพที่ 2 การบูรณาการความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ต้องอาศัยต้นทุนทางสังคมและกำหนดบทบาทแก่หน่วยงานใน 4 ภาคส่วน คือ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานท้องถิ่น สถานประกอบการภาคเอกชน และภาคประชาสังคม หน่วยงานภาครัฐระดับจังหวัดที่สังกัดกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีบทบาทการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น ทั้งในด้านการจัดทำฐานข้อมูลและการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ในขณะที่หน่วยงานท้องถิ่นจะต้องมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญในการสร้างกลุ่มทางสังคมของผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีอาชีพโดยประสานกับหน่วยงานระดับจังหวัด สำหรับผู้สูงอายุและภาคประชาสังคมควรร่วมมือกับท้องถิ่นในการขับเคลื่อนกลุ่มผู้สูงอายุควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพและทุนมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ในการสนับสนุนและสร้างโอกาสในการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งทุกภาคส่วนต้องขับเคลื่อนเครือข่ายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยการตระหนักถึงคุณค่าในผู้สูงอายุ

สรุปผลการวิจัย

การดำเนินนโยบาย สภาพปัญหา และข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานแก่ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการที่แตกต่างกันตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมายของส่วนราชการ จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐขาดการบูรณาการมาตรการและแผนงานร่วมกันทั้งในระดับจังหวัดและในระดับท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อปัญหาและข้อจำกัดในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในพื้นที่ เช่น การจัดทำฐานข้อมูลสถานการณ์ผู้สูงอายุในพื้นที่และสถานประกอบการที่มีความประสงค์จ้างแรงงานผู้สูงอายุ ปัญหาและข้อจำกัดด้านโครงสร้างและกฎระเบียบของหน่วยงาน เป็นต้น

โดยหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นแรงงานในระบบคือ กรมการจัดหางาน และหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุเป็นแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือตอนล่าง จังหวัดพิษณุโลก และกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครพิษณุโลก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยของผู้สูงอายุ ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานครั้งสุดท้ายที่ได้ปฏิบัติ และความถนัดชำนาญเฉพาะด้าน ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างทางด้านศักยภาพของผู้สูงอายุ และยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงทุนมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้ทัศนคติและความคาดหวังของผู้สูงอายุที่มีต่อผลการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของภาครัฐมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้การดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุหน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องพิจารณาทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

สำหรับแนวทางที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การพัฒนานโยบายการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ ต้องพิจารณาการส่งเสริมการจ้างงานให้สอดคล้องกับทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านการจัดสรรตำแหน่งงานและอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยพิจารณาจากความพร้อมศักยภาพของผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพ ในขณะที่เดียวกันการดำเนินนโยบายและมาตรการของภาครัฐ ต้องมีการพัฒนาตัวบทกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดความคล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมไปถึงการจัดสรรงบประมาณและกองทุนในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุเป็นแรงงานนอกระบบ จะต้องเพิ่มงบประมาณและให้โอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนให้แก่ผู้สูงอายุ นอกจากนี้การบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายระหว่างภาคประชาสังคม หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการจ้างงานผู้สูงอายุ ถือเป็นกลไกสำคัญในการแลกเปลี่ยนต้นทุนทางสังคม ที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนเครือข่ายในการขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุที่ครอบคลุมกับความต้องการและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน เทศบาลนครพิษณุโลก และกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น ควรมีการบูรณาการแผนการทำงานในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุร่วมกัน เพื่อเป็นการขยายโอกาสและสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการโครงการส่งเสริมการจ้างงานและการพัฒนาทักษะวิชาชีพของผู้สูงอายุ

1.2 หน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น กำหนดกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และข้อบังคับที่สอดคล้องกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุที่เหมาะสม เพื่อให้การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุเป็นไปตามเงื่อนไขปัจจัยของผู้สูงอายุ

1.3 หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน เทศบาลนครพิษณุโลก สถานประกอบการ และกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น การสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน เพื่อบูรณาการความร่วมมือทั้งในด้านทรัพยากรและการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการขยายโอกาสในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ

1.4 หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรมีการบูรณาการทรัพยากรของหน่วยงานในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การของหน่วยงานกับการดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุและการประกอบอาชีพอิสระ

2.2 ควรขยายการเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญและกลุ่มตัวอย่าง ให้มีความครอบคลุมกับผู้สูงอายุทุกกลุ่มมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุในระดับจังหวัด

2.3 ควรเพิ่มประเด็นการศึกษาในด้านการประเมินผลนโยบายสาธารณะในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนานโยบายของภาครัฐและท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2562). *ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุประเทศไทย ปี 2562*. สืบค้น 24 ธันวาคม 2563. จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/275>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: สามลดา
- กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). *แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก* (รายงานการวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน, สุวณี สุรเสียงสังข์, พิชราวลัย วงศ์บุญสิน และ สมเกียรติ เอี่ยมกาญจนาลัย. (2550). *การพัฒนาประชากรวัยเรียนและวัยแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต สวัสดิ์ผล. (2563). นโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ: ข้อเสนอแนะบางประการ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*, 13(1), 117-132.
- ณัฐหทัย นิรัตติย์. (2561). ผู้สูงอายุไทยในศตวรรษ 21. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(1), 107-115.
- เทศบาลนครพิษณุโลก. (2560). *ยุทธศาสตร์ 10 ปี สังคมสูงวัยเทศบาลนครพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก*. สืบค้น 24 ธันวาคม 2563. จาก http://www.phsmun.go.th/BackOffice/ckfinder/userfiles/images/files/stategy10y_v3_full.pdf.
- ธนเทพ ทองชมภู. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(2), 25-52.
- นราวุฒิ นุชนาคา. (2563). *แรงงานผู้สูงอายุกับการกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน ในพื้นที่ตำบลราชาทะเว จังหวัดสมุทรปราการ* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม คลัคค์. (2546). ทุนสังคม: ความหมายและกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเครือข่ายทางสังคมกับการพัฒนาชุมชน. *วารสารการส่งเสริมและพัฒนา*, 5(3), 218-223.
- มยุรี อนุมานราชธน. (2549). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *สรุปสถานการณ์ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2562*. สืบค้น 24 ธันวาคม 2563. จาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1610945020-322_0.pdf.
- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. สืบค้น 24 ธันวาคม 2563. จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=49742&file_name=house2558_2.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2549). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด
- Kooreman, P., & Wunderink, S. (1997). *The economics of household behavior*. London: Bloomsbury Publishing.

