

## รายงานการวิจัย

นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ

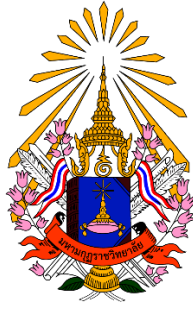
INNOVATION FOR PROTECT INFORMAL ELDERLY WORKERS ACCORDING  
TO THE PRINCIPLE OF YONISOMANASIKAN

พงษ์มนัส ดิอด

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก  
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ประจำปีงบประมาณ 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย





ภาษาไทย นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ

ภาษาอังกฤษ INNOVATION FOR PROTECT INFORMAL ELDERLY WORKERS

ACCORDING TO THE PRINCIPLE OF YONISOMANASIKAN

พงษ์มนัส ดือด

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2566



## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการพัฒนาวัตกรรมการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศไทย โดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ในบริบทของสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว การวิจัยนี้ได้ศึกษามาตรการ นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุในระบบและผู้จ้างงานในไทย และนำเสนอแนวทางการพัฒนาวัตกรรมการทางกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังขาดกฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิและการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ยังไม่มีการกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมถึงขาดมาตรการสนับสนุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นการจ้างงาน การวิจัยนี้เสนอแนวทางการพัฒนาวัตกรรมการทางกฎหมายโดยใช้ Theory of Change เป็นกรอบแนวคิด ครอบคลุมประเด็นสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาทักษะและศักยภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปรับปรุงนโยบายและกฎหมาย โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ ดังนี้ 1) พัฒนาระบบสนับสนุนทางการเงินแบบบูรณาการ เช่น การจัดตั้งกองทุนเฉพาะเพื่อสนับสนุนค่าจ้าง และการออกมาตรการลดหย่อนภาษีสำหรับนายจ้าง 2) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเป็นต้นแบบในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ 3) ส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลาหรือการทำงานจากที่บ้าน 4) พัฒนากฎหมายเฉพาะในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป้าหมายระดับประเทศและมาตรการสนับสนุนที่ชัดเจน นอกจากนี้ การศึกษายังเสนอแนะให้มีการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เช่น ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของการจ้างงานผู้สูงอายุในระยะยาว การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เหมาะสม และการศึกษารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในบริบทของประเทศไทย การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว อันเป็นการเตรียมพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ

## ABSTRACT

This study focuses on developing legal innovations to protect elderly informal workers in Thailand by applying the principle of Yonisomanasikara (wise reflection) in the context of a rapidly aging society. The research examines measures, policies, and relevant laws from other countries, analyzes problems and obstacles faced by elderly informal workers and employers in Thailand, and proposes approaches to develop legal innovations to address these issues.

The study finds that Thailand lacks specific laws for elderly workers, resulting in ambiguity in rights protection and law enforcement. Additionally, there is no provision for flexible work arrangements suitable for the elderly, and a lack of effective financial support measures to stimulate employment. This research proposes approaches to develop legal innovations using the Theory of Change as a conceptual framework, covering four key areas: financial support, skill and capability development, improvement of work environments, and policy and legal reforms. The key policy recommendations are 1) Develop an integrated financial support system, such as establishing a specific fund to subsidize wages and implementing tax reduction measures for employers. 2) Designate government agencies as role models in employing and protecting elderly workers. 3) Promote flexible work arrangements for the elderly, such as part-time or work-from-home options. 4) Develop specific laws to promote elderly employment, setting national targets and clear support measures. Furthermore, the study recommends additional research on various issues, such as the long-term economic and social impacts of employing elderly informal workers, developing appropriate training and skill development models, and studying suitable work arrangements for the elderly in the Thai context. Implementing these recommendations will help improve the quality of life for elderly informal workers, increase employment opportunities, and create long-term economic and social sustainability, effectively preparing for an aging society.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนีสมนสิการ ฉบับนี้ เกิดขึ้นได้ด้วยความการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ข้าพเจ้านายพงษ์มนัส ตีอด ขอแสดงความขอบพระคุณอย่างยิ่งต่อทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในด้านวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร และการให้กำลังใจตลอดกระบวนการทำวิจัย ก่อนอื่น ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุน ววน.) สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและคณะผู้บริหาร ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้ การสนับสนุนดังกล่าวไม่เพียงเป็นพลังสำคัญที่ทำให้งานวิจัยสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่ยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมได้จริง พร้อมทั้งนี้ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ และคำชี้แนะที่มีคุณค่าตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย คำชี้แนะเหล่านี้ช่วยให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงแนวทางการศึกษา และทำให้ผลงานมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งในด้านการเก็บข้อมูลภาคสนาม ข้าพเจ้าขอขอบคุณ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการในจังหวัดขอนแก่น ที่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้เข้าไปเก็บข้อมูลอย่างใกล้ชิด รวมถึง ผู้สูงอายุทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เสียงสะท้อนและประสบการณ์ที่ท่านถ่ายทอดได้กลายเป็นข้อมูลเชิงลึกที่ทรงคุณค่าและเป็นหัวใจสำคัญของงานวิจัยฉบับนี้ อีกทั้ง ขอขอบคุณ คณาจารย์ เพื่อนร่วมงาน และนักวิจัยในเครือข่ายวิชาการ ที่ได้แบ่งปันประสบการณ์ ข้อคิดเห็น และกำลังใจ ทำให้การทำงานวิจัยเต็มไปด้วยแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น อีกทั้งข้าพเจ้าขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่และบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่อำนวยความสะดวกด้านเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ อย่างดียิ่ง

ท้ายที่สุด ข้าพเจ้าขออุทิศผลงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่สังคม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกฎหมายที่เอื้อต่อการคุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุในระบบงานวิจัยนี้แม้จะมีข้อจำกัดบางประการ แต่ข้าพเจ้ามีความหวังอย่างยิ่งว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความตระหนักรู้และจุดประกายการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระดับนโยบายและสังคมต่อไป ด้วยเหตุนี้ ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบพระคุณต่อทุกท่านอีกครั้งที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานวิจัยชิ้นนี้บรรลุผลสำเร็จ

พงษ์มนัส ตีอด  
หัวหน้าโครงการวิจัย  
9 กันยายน 2568

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.4 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	5
1.5 นิยามปฏิบัติการ .....	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ทฤษฎีผู้สูงอายุ.....	7
2.2 สถานการณ์ผู้สูงอายุ .....	10
2.2.1 สถานการณ์ผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่น.....	13
2.3 แนวคิดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	15
2.3.1 นโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	17
2.3.2 นโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่างประเทศ .....	19
2.4 แนวคิดแรงงานนอกระบบ .....	23
2.4.1 ปัญหาของแรงงานนอกระบบ .....	25
2.4.2 การต่อสู้ของแรงงานนอกระบบในบริบทต่างประเทศ .....	28
2.5 นวัตกรรมทางสังคม .....	31
2.5.1 ความเป็นมา “นวัตกรรมทางสังคม” .....	33
2.5.2 กลไกของการพัฒนาทางนวัตกรรมทางสังคม.....	35

2.5.3	องค์กรขับเคลื่อนนวัตกรรมทางสังคม .....	36
2.6	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง .....	39
2.6.1	นิยามความหมายทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง .....	41
2.6.2	ความสำคัญของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง .....	42
2.7	หลักธรรมโยนิโสมนสิการ.....	45
2.7.1	ความสำคัญของโยนิโสมนสิการ .....	45
2.7.2	วิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ .....	49
2.8	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	59
2.9	สรุปกรอบแนวความคิด .....	60
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย .....	61
3.1	ประชากรที่ศึกษาเชิงปริมาณ .....	61
3.2	การศึกษาเชิงคุณภาพ .....	64
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	66
4.1	การศึกษามาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงนอกระบบจากต่างประเทศ .....	66
4.1.1	วิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ .....	67
4.1.2	การวิเคราะห์ SWOT Analysis การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกจากต่างประเทศ .....	98
4.1.3	การศึกษาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทย .....	102
4.1.4	การวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายบริษัทต่างประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับบริษัทใน ประเทศไทย .....	111
4.2	การศึกษาปัญหาและอุปสรรคแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบและผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุนอก ระบบในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ .....	121
4.2.1	การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบนี้ใช้วิธีการสำรวจเชิงปริมาณ .....	121
4.2.2	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคผู้ประกอบการกับ การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในแรงงานผู้สูงอายุ.....	131

4.2.3 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ .....	134
4.3 การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมาย วิธีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบเพื่อ รองรับสังคมผู้สูงอายุ .....	140
4.3.1 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบและรองรับสังคมผู้สูงอายุ.....	141
4.3.2 รูปแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ .....	149
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	154
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	154
5.1.1 การศึกษามาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงนอกระบบจาก ต่างประเทศ .....	154
5.1.2 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคแรงงานผู้สูงอายุในระบบและผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ .....	157
5.1.3 การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมาย วิธีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ.....	158
5.2 อภิปรายผลการศึกษา .....	160
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	163
บรรณานุกรม.....	165
ภาคผนวก.....	180
ก. จริยธรรมการทำวิจัยในคน .....	181
ข. การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ .....	182
ค. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ .....	192
ง. ภาพตัวอย่างการเก็บข้อมูลในพื้นที่ จังหวัดขอนแก่น .....	193
จ. แบบสัมภาษณ์ .....	196
ฉ. แบบสอบถาม.....	199
ประวัตินักวิจัย .....	214

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 จำนวนการเกิดและการตายของประชากรไทย .....	12
ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบและแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ .....	18
ภาพที่ 3 การเปรียบเทียบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบและแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ประเทศไทย .....	19
ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง .....	45
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิด .....	60
ภาพที่ 6 กรอบการปรับปรุงกฎหมายและแนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ .....	120
ภาพที่ 7 แนวทางการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกระบบ .....	148
ภาพที่ 8 รูปแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบ .....	152

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	จำนวนประชากรการเกิดและการตาย .....	11
ตารางที่ 2	การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ .....	52
ตารางที่ 3	จำนวนผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่นและจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง .....	62
ตารางที่ 4	แสดงการเปรียบเทียบ .....	95
ตารางที่ 5	ข้อมูลพื้นฐาน .....	122
ตารางที่ 6	การศึกษาด้านปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจาก ภาครัฐบาล .....	126
ตารางที่ 7	การศึกษาด้านปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจาก ภาคผู้ประกอบการ/เอกชน .....	127
ตารางที่ 8	ปัจจัยภายใน และการประยุกต์ใช้หลักโยนีโสมนสิการ .....	129
ตารางที่ 9	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคผู้ประกอบการ กับการประยุกต์ใช้หลักโยนีโสมนสิการในแรงงานผู้สูงอายุ .....	131

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญนี้ ซึ่งนำมาสู่การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างประชากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินนโยบายสาธารณะในหลากหลายมิติ ทั้งนี้ องค์การสหประชาชาติได้แบ่งระดับของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 สังคมสูงอายุ (Aging society) หมายถึง ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ระดับที่ 2 สังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) คือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 และระดับที่ 3 คือ สังคมสูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) ซึ่งหมายถึงประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2023) ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 10.5 ของประชากรทั้งหมด (Institute for Population and Social Research, 2016) ต่อมา ประเทศไทยมีแนวโน้มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2551–2571 และคาดว่าจะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างเต็มที่ในปี พ.ศ. 2578 (Chamchan, 2025) โดยในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 17.4 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นอันดับที่ 2 ในอาเซียน รองจากสิงคโปร์ (WHO Regional Office for South-East Asia, 2023) สถานการณ์นี้สะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านทางประชากรจากอัตราการเกิดและการตายที่เคยสูงมาเป็นอัตราที่ต่ำ ทำให้ประชากรวัยเด็กลดลง ขณะที่ประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การลดลงของประชากรวัยแรงงานอย่างเห็นได้ชัด เช่น ในปี 2563 มีแรงงานวัยทำงาน (อายุ 15–59 ปี) จำนวน 43.26 ล้านคน หรือร้อยละ 65 ของประชากรทั้งหมด คาดว่าจะลดลงเหลือเพียง 36.5 ล้านคน หรือร้อยละ 56 ในปี 2583 ส่งผลให้จำนวนวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุจาก 3.6 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน ในปี 2563 ลดลงเหลือเพียง 1.8 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คน ในปี 2583 (National Statistical Office of Thailand, 2024) จากแนวโน้มดังกล่าว อัตราส่วนการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 27.7 ต่อแรงงาน 100 คนในปี 2563 เป็น 56.2 ต่อแรงงาน 100 คนในปี 2583 (Institute for Population and Social Research, 2016) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระยะเวลานี้ก่อให้เกิดความท้าทายต่อการจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต หากไม่มีนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมรองรับ ประเทศอาจเผชิญกับปัญหาในด้านการจ้างงาน การจัดสวัสดิการสังคม รวมถึงภาระทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น (Tangcharoensathien., et al. 2018)

ในบริบทของประเทศไทย มีการดำเนินมาตรการเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว เช่น การจัดตั้งศูนย์อาเซียนเพื่อการสูงวัยอย่างมีพลังและนวัตกรรม (ASEAN Centre for Active Ageing and Innovation: ACAI) ที่มีบทบาทในการวิจัย พัฒนา และส่งเสริมแนวทางการสูงวัยอย่างมีคุณภาพ ในระดับภูมิภาค (WHO Regional Office for South-East Asia, 2023) ทั้งนี้ยังรวมถึงความพยายามในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุและการปรับตัวของภาคเอกชนเพื่อพัฒนาสินค้าและบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ (Chamchan, 2025) พร้อมกันนี้ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ ผลด้านอุปสงค์ การบริโภคของภาคครัวเรือนของสังคมผู้สูงอายุลดลง เนื่องจากอัตราการเติบโตของประชากรลดลง (Lee & Mason, 2011) นอกจากนี้ รูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มผู้สูงอายุมักแตกต่างจาก รูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มผู้บริโภควัยอื่น ๆ ที่เห็นได้ชัด คือ พฤติกรรมการใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเข้าสังคมหรือ การทำงานลดลงในกลุ่มผู้สูงอายุขณะที่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอุปสงค์ต่อสินค้าและ บริการที่เปลี่ยนแปลงตามภาวะสังคมสูงวัยนี้ จึงอาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างภาคการผลิตของประเทศในระยะข้างหน้าลดลงตามไปด้วย สำหรับผลด้านอุปทาน การลดลงของจำนวนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (World Bank, 2022) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้ง (1) อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานที่ลดลง โดยอัตรา การเกิดที่ต่ำลงและอายุของแรงงานที่สูงขึ้นจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง และยิ่งประชากรมีอายุมากขึ้นก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยลง และ (2) ผลผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) ที่ลดลง โดยผลการศึกษาของ Maestas et al. (2016) พบว่าหากจำนวนประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปขยายตัวร้อยละ 10 จะส่งผลให้รายได้ต่อหัวของประชากร (GDP per Capita) ชะลอตัวร้อยละ 5.5 และการเข้าสู่สังคมสูงวัยจะทำให้อัตรารายได้เฉลี่ยที่แรงงานจะได้รับลดลงและส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (Average productivity) ของแรงงานในทุกกลุ่มอายุ (Maestas et al., 2023) นอกจากนี้ ยังพบว่าหลายประเทศได้นำนโยบายพัฒนาด้านแรงงานเพื่อช่วยให้เศรษฐกิจขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันในการพัฒนาสมรรถนะของผู้สูงอายุให้พร้อมกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานมีความจำเป็นต้องให้ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วม (Co-create) (OECD 2019)

ในด้านมาตรการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงานผู้สูงอายุ พบว่าการจ้างงานผู้สูงอายุแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ แรงงานในระบบและนอกระบบ โดยมีระดับการได้รับสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันชัดเจน กลุ่มแรงงานในระบบได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ขณะที่กลุ่มนอกระบบประสบปัญหาการเข้าถึงสวัสดิการอย่างเท่าเทียมและขาดกลไกคุ้มครองทางกฎหมายที่ชัดเจน (สำนักสถิติแห่งชาติ, 2562) การศึกษาพบว่าแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบเผชิญปัญหาหลายประการ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนด้านกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งยังไม่มีนิยามทางกฎหมายของ "แรงงานสูงอายุ" ที่ชัดเจน ทำให้การกำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ ดำเนินการได้ไม่ครอบคลุม (Rajah & Tann Asia, 2023) นอกจากนี้ยังมีปัญหาการจัดสวัสดิภาพและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและการพัฒนาทักษะ รวมถึงปัญหาการ

เลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานตั้งแต่การสมัครงาน การทำสัญญา การโยกย้ายตำแหน่ง และการเลิกจ้าง ซึ่งยังขาดมาตรการกำกับดูแลที่ชัดเจน ประเด็นถกเถียงเกี่ยวกับสิทธิในการทำงานหลังเกษียณและการกำหนดอายุสูงสุดในการทำงานก็ยังไม่ชัดเจน (Tilleke & Gibbins, 2021) รวมถึงผลกระทบต่อ นายจ้างในแง่ต้นทุนที่อาจเพิ่มขึ้นจากการปรับสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ ตลอดจนผลกระทบต่อ ลูกจ้าง เช่น ทักษะคติทางลบของแรงงานอายุน้อยต่อแรงงานสูงอายุและข้อจำกัดในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) ประเด็นเหล่านี้สะท้อนความจำเป็นในการปรับปรุงนโยบายและกฎหมายแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานสูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มนอกระบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (LaDou et al., 2015) อย่างไรก็ตามการพัฒนากฎหมายแรงงานที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยมุมมองที่หลากหลาย โดยเฉพาะการบูรณาการหลักคิดทางพุทธศาสนาเข้ากับหลักกฎหมาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่มีรากฐานความเชื่อทางพระพุทธศาสนา การผสมผสานหลักคิดทั้งสองมิตินี้จะช่วยเสริมสร้างกระบวนการยุติธรรมที่คำนึงถึงทั้งสภาพความเป็นจริงทางสังคมและหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะในประเด็นการคุ้มครองกลุ่มเปราะบางอย่างแรงงานสูงอายุที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ (Engel, 1975)

ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องนำหลักธรรมมาปรับใช้ควบคู่กับการวิเคราะห์หลักกฎหมายในการคุ้มครองการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการปรับปรุงหรือพิจารณาหลักกฎหมายนั้น จะเห็นได้ว่าการนำ หลักโยนิโสมนสิการ มาเป็นหลักธรรมสำคัญในกระบวนการคิดตามแนวพระพุทธศาสนา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการคิดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง (พระสมณีก จรโณ, 2561) ทั้งนี้ การนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ จะมีการออกแบบแนวทางวิธีการคิดวิเคราะห์เหตุผล และการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อเท็จจริงในหลายประการ หากมีการศึกษาข้อกฎหมายหรือนโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุจากต่างประเทศที่ถือเป็นบทเรียนที่ดี (Best Practice) ในการช่วยเหลือและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย ก็จะช่วยส่งผลให้การปรับปรุงระบบกฎหมายและหลักการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุมีมาตรฐานและความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานะของผู้สูงอายุที่ควรได้รับการดูแลอย่างเต็มภาคภูมิ

นอกจากนี้ การนำหลักธรรมมาใช้ในการพิจารณา วิเคราะห์อย่างรอบด้าน ยังสอดคล้องกับเป้าหมายวิจัยวิจัยของสถาบัน และเป็นการเชื่อมโยงกับจุดแข็งของเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยของคณะผู้วิจัยที่ต้องการส่งเสริมในด้านปฏิบัติ: วิธีที่ 3 "ค้นหา 'ตน' เติม 'คน' เสริมสร้าง 'สังคม'" โดยมีวัตถุประสงค์ในการนำทางและยกระดับการพัฒนาจิตใจของชาวโลก สู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดสังคมที่เข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันจากสมาชิกที่มีจิตวิญญาณและสติปัญญาในแบบวิถีพุทธ ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในสังคมที่หลากหลายวัย ตั้งแต่เด็ก เยาวชน วัยรุ่น วัยศึกษา วัยทำงาน วัยก่อนเกษียณ ไปจนถึงผู้สูงอายุ (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564) โดยงานวิจัยฉบับนี้มุ่ง

ตอบคำถามวิจัยที่ว่า "มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบควรมีรูปแบบหรือลักษณะอย่างไร เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างผู้ประกอบการกับผู้สูงอายุ" โดยการนำหลักโยนิโสมนสิการมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบอย่างเหมาะสม

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงนอกระบบจากต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบและผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ
3. เพื่อออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมาย วิธีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ มีขอบเขตการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถอธิบายได้ดังนี้

### 1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

#### (1) พื้นที่การวิจัย

ผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบใน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด ติดอันดับ 1 ใน 5 จังหวัดที่มีประชากรผู้สูงอายุที่สุด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) พร้อมทั้งถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจึงมีความจำเป็นใช้พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้

#### (2) ผลการวิเคราะห์บริบทและศักยภาพของพื้นที่

จังหวัดขอนแก่นโดยที่จังหวัดขอนแก่นนั้นจากข้อมูลสถิติประชากรปี 2563 พบว่าจังหวัดขอนแก่นมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 325,927 คน คิดเป็น 18.16% ซึ่งถือได้ว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้วเมื่อพิจารณาจากข้อมูลสัดส่วนผู้สูงอายุรายอำเภอที่เป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์มีจำนวน 5 อำเภออีกทั้งในจังหวัดขอนแก่นนั้นยังติด 1 ใน 5 จังหวัดที่มีประชากรผู้สูงอายุสูงอีกด้วย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) รวมถึงมีผลิตภัณฑ์จังหวัด ณ ราคาตลาดปัจจุบัน (GPP; Gross Provincial Product at Current Market Prices) ในลำดับที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ลำดับที่ 16 จังหวัดขอนแก่น จากทั้งหมด 77 จังหวัด (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) จึงถือได้ว่าเป็นพื้นที่จุดแข็งของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

### 1.3.2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

1 กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

2 ประชากรสถานประกอบการหรือนายจ้างผู้ที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบจำนวน 5 สถานประกอบการ

3. ผู้ทรงเชี่ยวชาญในการหาความต้องการจำเป็น เช่น นักวิชาการ นักวิจัย ผู้พิพากษา เป็นต้น

### 1.3.3) ขอบเขตด้านเนื้อหา

นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบของต่างประเทศเพื่อให้ได้แนวคิดทฤษฎีรูปแบบของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จการจัดการสังคมผู้สูงอายุที่ดีเพื่อให้ได้รูปแบบที่ดี (Best Practice) พร้อมทั้งศึกษาหลักกรรมวิธีการประยุกต์ใช้และสังเคราะห์ถึงหลักการโยนิโสมนสิกาเพื่อใช้ประกอบในการวิจัย

## 1.4 วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากบริเวณพื้นที่ดังกล่าวมีจำนวนแรงงานผู้สูงอายุในระบบเป็นจำนวนมาก คิด 1 ใน 5 ของจังหวัดที่มีประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด คือ 1) แบบสัมภาษณ์ สอบถาม พูดคุย สทนากลุ่ม ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ส่วนการวิเคราะห์ ข้อมูลนั้น การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอด้วยตาราง และอธิบายเพิ่มเติม สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ข้อมูล จากการศึกษาเอกสาร สํารวจ และการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากนั้นทำการสังเคราะห์ สรุปจากแบบสำรวจ และการสัมภาษณ์ แล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนามุ่งพัฒนาและสร้างนวัตกรรมทางกฎหมายในการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ

## 1.5 นิยามปฏิบัติการ

**ผู้สูงอายุ** หมายถึง ประชาชนผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปโดยเป็นผู้อาศัยในจังหวัดขอนแก่น

**แรงงานนอกระบบ** หมายถึง ผู้ที่ทำงานไม่ได้รับสวัสดิการจากทางภาครัฐ อาจมีรูปแบบการจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน

**สถานประกอบการ** หมายถึง นายจ้างหรือผู้จ้างแรงงานนอกระบบซึ่งจะเป็ยนกรมธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์หรือไม่ก็ตาม

**การคิดแบบโยนิโสมนสิการ** หมายถึง วิธีการค้นหาความจริงต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน

**นวัตกรรม** หมายถึง รูปแบบนโยบาย กฎหมายใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

**การคุ้มครอง** หมายถึง การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม ของแรงงาน ผู้สูงอายุนอกระบบ

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วารณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ดังนี้

- 1.ทฤษฎีผู้สูงอายุ
- 2.สถานการณ์การผู้สูงอายุ
- 3.แนวคิดนโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
- 4.แนวคิดแรงงานนอกระบบ
- 5.นวัตกรรมทางสังคม
- 6.ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง
- 7.หลักธรรมโยนีโสมนสิการ
- 8.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 9.กรอบแนวคิด

#### 2.1 ทฤษฎีผู้สูงอายุ

ความชราหรือวัยสูงอายุ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในความเป็นจริงและไม่มีใครที่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากทฤษฎีความชราถือได้ว่าเป็นที่ถกเถียงกันตั้งแต่สมัยกรีกโบราณจนถึงปัจจุบัน และในปัจจุบันยังไม่มีนักวิจัยสามารถหาทฤษฎีใดที่อธิบายความชราได้ทุกแง่มุมได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ต้องมีการนำทฤษฎีที่หลากหลายมาอธิบายร่วมกันเพื่ออธิบายลักษณะต่างๆ ของปรากฏการณ์ของความชราซึ่งมีความซับซ้อน อันก่อให้เกิดความเข้าใจในทฤษฎีความชรา (Rollo, 2010)

มีการเสนอทฤษฎีเพื่ออธิบายกระบวนการของความชรา แต่ก็ไม่มีใครสามารถจะอย่างสมบูรณ์ (Davidovic et.al., 2010) ว่าความชราที่มีการอธิบายไว้อย่างแน่ชัด ทฤษฎีความชราแบบดั้งเดิมถือได้ว่าความชรา ไม่ใช่การปรับตัวหรือโปรแกรมทางพันธุกรรม (Genetic programming) โดยทฤษฎีทางชีววิทยาสมัยใหม่ (Modern biological theories) ได้มีการอธิบายความชราของมนุษย์แบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก: ทฤษฎีที่ตั้งโปรแกรม (Programmed) และทฤษฎีความเสียหายหรือข้อผิดพลาด (Damage or error theories)

ทฤษฎีโปรแกรม ได้มีการอธิบายว่า ความชราเป็นไปตามตารางเวลาทางชีววิทยา บางทีอาจเป็นความต่อเนื่องของเวลาที่มีการควบคุมการเจริญเติบโตและพัฒนาการในแต่ละช่วงวัย ทฤษฎีนี้จะขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของยีนที่ส่งผลต่อหน้าที่ในระบบการบำรุงรักษา ซ่อมแซม และตอบสนอง การป้องกัน ส่วนทฤษฎีความเสียหายหรือข้อผิดพลาด จะเน้นการทำร้ายสภาพแวดล้อมต่อสิ่งมีชีวิตที่ก่อให้เกิดความเสียหาย และเกิดการสะสม ซึ่งเป็นสาเหตุของความชรา

ทฤษฎีโปรแกรมได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภทย่อย: 1) โปรแกรมอายุยืน (Programmed Longevity) ความชราเป็นผลมาจากการเปิดและปิดของยีนบางตัวตามลำดับสายของยีน ที่ถือว่าเป็นการโดยกำหนดให้เกิดความชรา ในช่วงเวลาที่สูญเสียเกี่ยวข้องกับอายุปรากฏขึ้น Davidovic et al ได้เสนอบทบาทของความไม่แน่นอนทางพันธุกรรมในอายุและพัฒนาการของกระบวนการชรา (Davidovic et.al., 2010) 2) ทฤษฎีต่อมไร้ท่อ (Endocrine Theory) นาฬิกาชีวิตของมนุษย์ทำหน้าที่ในกาควบคุมฮอร์โมนเพื่อควบคุมความชรา จากการศึกษาพบว่าความชรานั้นถูกควบคุมโดยฮอร์โมน และส่งสัญญาณอินซูลิน / IGF-1 (IIS) ที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุมฮอร์โมนของความชรา Van Heemst, (2010) กล่าวถึงกลไกที่เป็นไปได้ภายใต้ IIS และกระบวนการชราภาพ 3) ทฤษฎีภูมิคุ้มกัน (Immunological Theory) ระบบภูมิคุ้มกันถูกตั้งเวลาให้ลดลงเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งนำไปสู่ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นต่อโรคติดเชื้อ และทำให้แก่และเสียชีวิต มีการบันทึกไว้ว่าประสิทธิภาพของระบบภูมิคุ้มกันสูงสุดเมื่อเข้าสู่วัยแรกรุ่น และค่อยๆ ลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อคนโตขึ้นแอนติบอดีจะสูญเสียประสิทธิภาพ และร่างกายสามารถต่อสู้กับโรคใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยลง ซึ่งทำให้เซลล์เกิดความเครียดและตายในที่สุด (Cornelius, 1972) การตอบสนองของภูมิคุ้มกันที่ผิดปกติเชื่อมโยงกับโรคหัวใจและหลอดเลือด การอักเสบ โรคอัลไซเมอร์ และมะเร็ง แม้ว่า จะไม่ได้มีการสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยตรงสำหรับผลลัพธ์ที่เป็นอันตรายเหล่านี้ อย่างไรก็ตามมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบภูมิคุ้มกันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางอ้อม (Rozemuller, et. Al., 2005)

ทฤษฎีความเสียหายหรือข้อผิดพลาด ได้แก่ 1) ทฤษฎีการสึกหรอ (Wear and tear theory) กล่าวคือ เซลล์และเนื้อเยื่อมีส่วนสำคัญที่สึกหรอยอมส่งผลให้เกิดการแก่ก่อนวัย เช่นเดียวกับส่วนประกอบของรถยนต์ที่มีอายุมาก ส่วนต่างๆ ของร่างกายจะสึกหรอจากการใช้งานซ้ำ ๆ ทำให้เซลล์และเนื้อเยื่อส่วนเหล่านั้นและร่างกายเกิดความเสียหาย ดังนั้น ทฤษฎีการสึกหรอของความชรา จึงถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกโดย Dr. August Weismann นักชีววิทยาชาวเยอรมันในปี 1882 ซึ่งฟังดูสมเหตุสมผลอย่างยิ่งสำหรับหลายๆ คนแม้กระทั่งทุกวันนี้ เพราะนี่คือสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คุ้นเคยที่สุดรอบตัวพวกเขา 2) ทฤษฎีอัตราการดำรงชีวิต (Rate of living theory) การดำรงชีวิตจำเป็นต้องอาศัยออกซิเจนในการดำรงชีวิตโดยยิ่งอัตราการเผาผลาญของออกซิเจนที่ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานของสำคัญของสิ่งมีชีวิตมากเท่าไร อายุขัยของชีวิตก็จะสั้นลง (Brys, et al., 2007) ทฤษฎีอัตราอายุขัย ในขณะที่มีประโยชน์นั้นไม่เพียงพออย่างสมบูรณ์ในการอธิบายอายุขัยสูงสุด (Hulbert, et al., 2007) ดร. Rollo เสนอทฤษฎีอัตราการดำรงชีพของเพิร์ล (Pearl's rate of living theory) โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นปฏิบัติต่อการเจริญเติบโต (TOR) และการต่อต้านความเครียด (FOXO) (Rollo, 2010) 3) ทฤษฎีการเชื่อมโยงข้ามของความชรา (Cross-linking theory) ทฤษฎีการเชื่อมโยงข้ามความชรา ถูกเสนอโดย Bjorksten (1968). โดยทฤษฎีนี้เสนอว่าความชราเกิดจาก การสะสมของโปรตีนที่เชื่อมโยงข้ามเข้าไปในเซลล์เพื่อที่จะเข้าไปทำลายเซลล์และเนื้อเยื่อ ทำให้กระบวนการต่างๆ ของร่างกายทำให้กลไกการทำงานของร่างกายช้าลงและส่งผลให้เกิดอายุมากขึ้น การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าปฏิกิริยาการเชื่อมโยงข้ามของความชราเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่โปรตีนในร่างกาย

(Bjorksten, & Tenhu, 1990) 4) ทฤษฎีอนุมูลอิสระ (Free radicals theory) ทฤษฎีนี้ได้รับการเสนอครั้งแรกโดย Gerschman, et al. (1954) และต่อมาได้รับการพัฒนาทฤษฎีนี้โดย Denham Harman (1956) ที่เสนอว่าซูเปอร์ออกไซด์และอนุมูลอิสระอื่น ๆ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนประกอบโมเลกุลขนาดใหญ่ของเซลล์ จนก่อให้เกิดความเสียหายและทำให้เซลล์อวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายหยุดทำงานในที่สุด โดยโมเลกุลขนาดใหญ่ เช่น กรดนิวคลีอิก ไขมัน น้ำตาล และโปรตีน มีปฏิกิริยาไวต่อการโจมตีของอนุมูลอิสระ และกรดนิวคลีอิกสามารถรับเบสหรือหมู่น้ำตาลเพิ่มเติมได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการการสะสมของสารอนุมูลอิสระที่ช่วยลดการสะสมของสารที่เป็นอันตรายของอนุมูลอิสระเหล่านี้ สารอนุมูลอิสระถือได้ว่าเป็นการตายของเซลล์จะเพิ่มขึ้นอย่างมาก และอายุขัยที่ตามมาจะลดลง ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากการทดลองที่หนูได้รับสารต้านอนุมูลอิสระทำให้อายุยืนยาวขึ้น อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีผลการทดลองบางอย่างที่ไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอในช่วงต้นนี้ การทบทวนโดย Igor Afanas'ev แสดงให้เห็นว่าการส่งสัญญาณของ Reactive Oxygen Species (ROS) น่าจะเป็นวิถีทางของเอนไซม์/ยีนที่สำคัญที่สุดที่รับผิดชอบในการพัฒนาเซลล์ชรภาพและการแก่ของสิ่งมีชีวิต และการส่งสัญญาณ ROS อาจถูกพิจารณาว่าเป็นการพัฒนาเพิ่มเติมของทฤษฎีอนุมูลอิสระของอายุ (Afanas'ev, 2010). 5) ทฤษฎีความเสียหายของโซมาติกดีเอ็นเอ (Somatic DNA damage theory.) ความเสียหายของ DNA เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในเซลล์ของสิ่งมีชีวิต แม้ว่าความเสียหายเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้รับการซ่อมแซมแล้ว แต่บางส่วนก็ไม่ได้ได้รับการซ่อมแซมที่สะสม เนื่องจาก DNA Polymerases และกลไกการซ่อมแซมอื่นๆ ไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้เร็วเท่าที่เห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีหลักฐานการสะสมความเสียหายของ DNA ในเซลล์ที่ไม่แบ่งตัวของสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม การกลายพันธุ์ทางพันธุกรรมเกิดขึ้นและสะสมตามอายุที่เพิ่มขึ้น ทำให้เซลล์เสื่อมสภาพและทำงานผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเสียหายต่อไมโทคอนเดรีย ใน DNA อาจนำไปสู่ความผิดปกติของไมโทคอนเดรีย ดังนั้นส่งผลให้เกิดความชราเป็นผลมาจากความเสียหายต่อความสมบูรณ์ทางพันธุกรรมของเซลล์ในร่างกาย (Schulz, et al., 2007)

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีผู้สูงอายุเป็นความพยายามของนักวิชาการจากหลากหลายศาสตร์ในการอธิบายกระบวนการความชรา ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้จะมีการอภิปรายในประเด็นนี้มาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ แต่จนถึงปัจจุบันก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่สามารถอธิบายความชราได้อย่างครอบคลุมในทุกแง่มุม ทฤษฎีความชรามัยใหม่สามารถแบ่งออกเป็นสองแนวทางหลัก ได้แก่ ทฤษฎีที่ตั้งโปรแกรม (Programmed Theories) และทฤษฎีความเสียหายหรือข้อผิดพลาด (Damage or Error Theories) โดยทฤษฎีที่ตั้งโปรแกรมมองว่าความชราเป็นกระบวนการที่ถูกกำหนดไว้ในระบบชีวภาพของสิ่งมีชีวิตตามลำดับเวลาทางพันธุกรรม เช่น โปรแกรมอายุยืนที่สัมพันธ์กับยีนเฉพาะ ทฤษฎีต่อมไร้ท่อที่เชื่อมโยงกับฮอร์โมน และทฤษฎีภูมิคุ้มกันที่กล่าวถึงการเสื่อมของระบบป้องกันโรค ขณะที่ทฤษฎีความเสียหายหรือข้อผิดพลาดมุ่งเน้นความเสื่อมของเซลล์จากปัจจัยภายนอก เช่น การสึกหรอของเซลล์และเนื้อเยื่อ การเผาผลาญพลังงานที่มากเกินไป การสะสมของโปรตีนที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากการเชื่อมโยงข้าม การทำลายเซลล์จากอนุมูลอิสระ

และความเสียหายของดีเอ็นเอที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและซ่อมแซมไม่สมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีแต่ละแนวทางต่างก็มีข้อจำกัดในการอธิบายปรากฏการณ์ความชราอย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องบูรณาการมุมมองจากหลายทฤษฎีร่วมกันเพื่อให้เข้าใจสภาพความเป็นจริงของผู้สูงอายุอย่างรอบด้านมากที่สุด โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว การทำความเข้าใจเชิงลึกถึงกระบวนการชราจึงมีความสำคัญต่อการออกแบบนโยบายและมาตรการทางสังคมที่เหมาะสมกับความสามารถและข้อจำกัดของแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มักถูกละเลยในการออกแบบนโยบายหลัก การเข้าใจทฤษฎีความชราจึงไม่ใช่เพียงแค่การอธิบายปรากฏการณ์ทางชีวภาพ แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายที่สอดคล้องกับธรรมชาติและศักยภาพของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง ทั้งในเชิงกายภาพ จิตใจ และปัญญา อันจะนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนในสังคมสูงวัยไทยต่อไป

## 2.2 สถานการณ์ผู้สูงอายุ

ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 โดยมีการจัดประชุม สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้จัดการประชุมสมัชชาโลกเรื่องผู้สูงวัยขึ้นเป็นครั้งแรกเพื่อเรียกร้องให้มีแนวทางด้านมนุษยธรรมและการพัฒนาเพื่อการสูงวัยจึงได้รับการพัฒนา และในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการจัดประชุมสมัชชาโลก ด้านผู้สูงอายุแห่งโลกครั้งที่ 2 ขึ้นอีกครั้งเพื่อช่วยให้รัฐและสังคมต่าง ๆ มีการพัฒนานโยบายเพื่อให้ความมั่นใจว่า ผู้สูงวัย สามารถมีส่วนช่วยเหลือสังคมอย่างได้เต็มที่ และนอกจากนี้แล้วยังได้จัดพิมพ์เอกสารที่สำคัญในการนโยบายการจัดการสังคมผู้สูงอายุที่ชื่อ Active Ageing: A Policy Framework ซึ่งพัฒนาโดย WHO's Aging and Life Course Program โดยมีสาระสำคัญเป็นข้อมูลการสนับสนุนจากนานาประเทศ โดยได้มีการออกแบบนโยบายสังคมผู้สูงอายุเพื่อคำถามในการแก้ไขประเด็นต่าง ๆ ในสังคม เช่นในประเด็น ประเทศจะมีการส่งเสริมนโยบายป้องกันสุขภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายสำหรับผู้สูงอายุได้อย่างไร? เมื่อประชาชนมีอายุยืนยาวขึ้น คุณภาพชีวิตในวัยชราจะดีขึ้นได้อย่างไร? ผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้นจะส่งผลต่อการล่มสลายของประเทศ เนื่องจากระบบการดูแลสุขภาพและประกันสังคมที่จะต้องนำทรัพยากรมาดูแลในส่วนนี้หรือไม่ (WHO, 2002) ทั้งนี้องค์การสหประชาชาติได้แบ่งระดับเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของแต่ละประเทศไว้ 3 ระดับ ได้แก่ระดับที่ 1 ระดับการก้าวสู่สังคมสูงอายุ (Aging society) คือ มีประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ระดับที่ 2 ระดับสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) คือ มีประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ และระดับที่ 3 สังคมสูงอายุอย่างเต็มที่ (Super aged society) คือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ (United Nations, 2020).

ในปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกต่างประสบปัญหาเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากประชากรโลกกำลังมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็วในปี 2020 มีประชากรรวม ทั้งหมด 7,795 ล้านคน โดยมี “ผู้สูงอายุ” ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป 1,050 ล้านคน หรือ คิดเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการ

ผู้สูงอายุ, 2563) และปัญหาสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยนั้นในปี 2563 ประเทศไทยมีประชากรรวม 66.5 ล้านคน เห็นได้ว่าประเทศไทยกำลังจะกลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” ภายในปี 2565 นี้ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562)

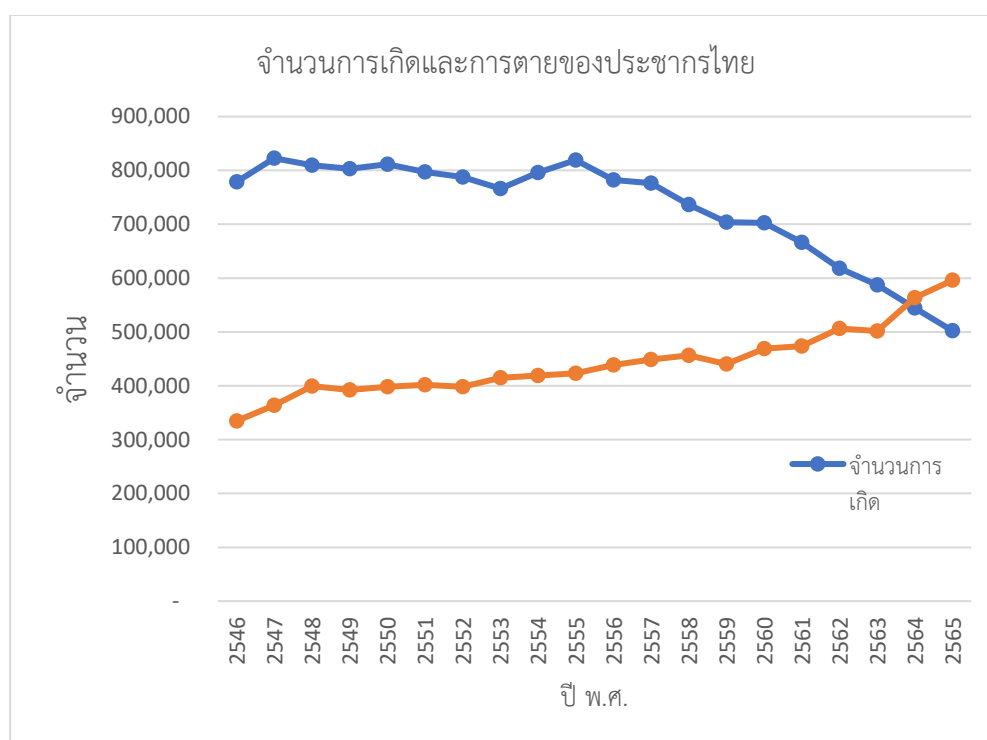
ในอีกมุมหนึ่งเมื่อพิจารณาจากการรายงานของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง (2566) ได้รายงานจำนวนคนเกิดและคนตายที่จดทะเบียนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมจนถึงวันที่ 31 มกราคมของทุกปีในแต่ละปีจำนวนคนเกิดจะมากกว่าคนตายมาตลอดระหว่างปี 2546 จนถึงปี 2563 จำนวนเด็กเกิดในประเทศไทยในแต่ละปีเริ่มเห็นได้ว่าจำนวนนั้นลดลงมาเรื่อย ๆ จนถึงในปี 2563 จำนวนเด็กได้ลดลงถึงจำนวน 600,000 คน ในปี 2564 จำนวนเด็กได้ลดลงไปอีกเหลือเพียง 544,570 คน เมื่อพิจารณาในอีกมุมหนึ่งจำนวนการตายของประชากรในประเทศไทยจะเห็นได้ว่ามีจำนวนการตายได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเห็นได้ชัดในปี 2553 ที่มีจำนวนตายเพิ่มขึ้นถึง 4 แสนคนหลังจากนั้นจำนวนการตายได้เพิ่มขึ้นถึง 5 แสนคนในปี 2562 ในปี 2564 จำนวนการตายได้เพิ่มสูงขึ้นถึง 563,650 ราย ซึ่งมีจำนวนมากกว่าจำนวนเกิดเป็นปีแรกในประวัติศาสตร์จนทำให้อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรติดลบอยู่ที่ร้อยละ -0.02 ซึ่งสามารถอธิบายจำนวนประชากรได้ดังตารางที่ 1 จำนวนประชากรการเกิดและการตาย

**ตารางที่ 1** จำนวนประชากรการเกิดและการตาย

ปี พ.ศ.	จำนวนการเกิด	จำนวนการตาย
2546	778,445	334,725
2547	822,593	363,647
2548	809,807	399,331
2549	802,924	392,044
2550	811,384	398,438
2551	797,356	401,981
2552	787,739	398,133
2553	766,370	414,888
2554	796,091	419,265
2555	818,975	423,224
2556	782,129	438,648
2557	776,370	448,601
2558	736,352	456,391
2559	704,058	440,118
2560	702,761	468,911
2561	666,357	473,541

ปี พ.ศ.	จำนวนการเกิด	จำนวนการตาย
2562	618,193	506,211
2563	587,368	501,438
2564	544,570	563,650
2565	502,107	595,965

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาต่อไปอีกว่าการเกิดและการตายของประชากรไทยนั้นในขนาดที่ข้างหน้า หากรัฐบาลหรือผู้กำหนดนโยบายไม่ได้มีการวางแผนในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุ อาจทำให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ที่ทำให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างดัง สามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 1 จำนวนการเกิดและการตายของประชากรไทย



ภาพที่ 1 จำนวนการเกิดและการตายของประชากรไทย

การเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยอาจส่งผลกระทบต่อแนวโน้ม การขยายตัวทางเศรษฐกิจ สำหรับผลกระทบต่อ ทางด้านอุปสงค์ การบริโภคของภาคครัวเรือนในอนาคตมีโอกาสชะลอลง เนื่องจากอัตราการเติบโต ของประชากรลดลง นอกจากนี้ รูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มผู้สูงอายุมักแตกต่างจาก รูปแบบการใช้จ่าย ของกลุ่มผู้บริโภควัยอื่น ๆ ที่เห็นได้ชัด คือ พฤติกรรมการใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเข้าสังคมหรือ การทำงานลดลงในกลุ่มผู้สูงอายุขณะที่ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งในส่วนด้าน อุปสงค์ต่อสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงตามภาวะสังคมสูงวัยนี้จึงอาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างภาคการ

ผลิตของประเทศในระยะข้างหน้า สำหรับผลกระทบต่อด้านอุปทาน การลดลงของจำนวนแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจทั้ง อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานที่ลดลง โดยอัตราการเกิดที่ลดลงและอายุของแรงงานที่สูงขึ้นจะทำให้สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรทั้งหมดลดลง และยิ่งประชากรมีอายุมากขึ้น ยังมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยลง และผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) ที่ลดลงโดยผลการศึกษาของ Maestas et al. (2016) พบว่าหากจำนวนประชากรที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไป ขยายตัวร้อยละ 10 จะส่งผลให้รายได้ต่อหัวของประชากร (GDP per Capita) ชะลอตัวร้อยละ 5.5 และการเข้าสู่สังคมสูงวัยจะทำให้เกิดอันตรายต่อรายได้ เฉลี่ยที่แรงงานจะได้รับลดลงและส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (Average productivity) ของแรงงานในทุกกลุ่มอายุ อย่างไรก็ตามแม้ปัจจุบันจำนวนแรงงานจะมีแนวโน้มลดลง แต่หลายประเทศได้มีการนำนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อทดแทนแรงงานในภาวะที่ประเทศก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยและรักษาประสิทธิภาพการผลิตให้ใกล้เคียงเดิม เช่น ประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ใช้นวัตกรรมหุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม (Automation) ทดแทนแรงงานคน และยังช่วยแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างแรงงานที่เข้าสู่ตลาดกับ ความต้องการแรงงานของตลาด (Skill mismatch) โดยนำเอาเทคโนโลยีมาเสริมในงานที่แรงงานไม่ถนัด งานที่ต้องอาศัยความแม่นยำหรือต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Acemoglu & Restrepo (2017)

ดังนั้น จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ พบว่าโลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคของสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายที่ต้องได้รับการตอบสนองอย่างเร่งด่วนและรอบด้าน องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญกับปัญหานี้มาอย่างต่อเนื่อง พร้อมเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่านกรอบแนวคิด Active Ageing ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้สามารถมีส่วนร่วมในสังคมอย่างสมศักดิ์ศรี ในขณะที่ประเทศไทยเองก็กำลังเผชิญกับสถานการณ์อัตราการเกิดที่ลดลงและการตายที่เพิ่มขึ้น จนนำไปสู่อัตราการเพิ่มของประชากรที่ติดลบในบางปี ส่งผลให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งกระทบต่อทั้งอุปสงค์ อุปทาน และศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การวางนโยบายที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในมิติของแรงงานและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่รัฐต้องเร่งดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมที่เข้าใจและเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

### 2.2.1 สถานการณ์ผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นเป็นหนึ่งในจังหวัดที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลสถิติประชากรปี 2563 พบว่าจังหวัดขอนแก่นมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 325,927 คน คิดเป็น 18.16% ของประชากรทั้งหมด ซึ่งถือว่าเข้าเกณฑ์สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตามนิยามขององค์การสหประชาชาติที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 10 ขึ้นไป (United Nations, 2019) นอกจากนี้ ขอนแก่นยังติดอันดับ 1 ใน 5 จังหวัดที่มี

ประชากรผู้สูงอายุสูงของประเทศไทย (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) เมื่อพิจารณาในระดับอำเภอ พบว่ามี 5 อำเภอในจังหวัดขอนแก่นที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ซึ่งหมายถึงมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของโครงสร้างประชากรในแต่ละพื้นที่ของจังหวัด ซึ่งอาจส่งผลต่อการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต

จากการศึกษาของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) พบว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดการณ์ว่าภายในปี 2573 สัดส่วนผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 26.8 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งจะทำให้ขอนแก่นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged Society) ในด้านเศรษฐกิจ จังหวัดขอนแก่นมีผลิตภัณฑ์จังหวัด ณ ราคาตลาดปัจจุบัน (GPP) อยู่ในลำดับที่ 16 จากทั้งหมด 77 จังหวัด (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางเศรษฐกิจที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุอาจส่งผลกระทบต่อภาคการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว หากไม่มีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมด้านสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ จากรายงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น (2565) พบว่าร้อยละ 85 ของผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นมีโรคประจำตัวอย่างน้อย 1 โรค โดยโรคที่พบบ่อยที่สุดคือ โรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน และข้อเข่าเสื่อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มระดับประเทศ นอกจากนี้ ยังพบว่าร้อยละ 12 ของผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในภาวะพึ่งพิง ต้องการการดูแลระยะยาว ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญในการจัดระบบการดูแลและสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ในด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ จากการสำรวจของสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น (2564) พบว่ามีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 35 ที่ยังคงทำงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยส่วนใหญ่เป็นการทำงานในภาคเกษตรกรรมและการค้าขายรายย่อย ซึ่งมักเป็นงานนอกระบบที่ขาดความมั่นคงและการคุ้มครองทางสังคม อย่างไรก็ตาม จังหวัดขอนแก่นได้มีความพยายามในการเตรียมความพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2561-2564 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุแบบบูรณาการ การส่งเสริมการมีงานทำและการมีรายได้ของผู้สูงอายุ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น, 2561)

สถานการณ์ผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและการเตรียมความพร้อมสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จะเป็นกุญแจสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นอย่างยั่งยืน

## 2.3 แนวคิดนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ

บริบทสังคมสูงวัยของประเทศไทย ปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านจาก Aging society เป็น Aged society ในเวลาเพียง 20 ปีเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนผู้สูงอายุไทยกับประเทศในอาเซียน พบว่า ไทยมีสัดส่วน ผู้สูงอายุสูงที่สุด ขณะที่แรงงานไทยมีแนวโน้มลดลงเร็วกว่าประเทศอื่น ๆ ประกอบกับ ผู้สูงอายุ ของไทยที่ “เรียนสูง” มีเพียงร้อยละ 12 ซึ่งถือว่าน้อยกว่าประเทศอื่นค่อนข้างมาก (ไพโรจน์ วงศ์วุฒิวัฒน์, 2556) อีกทั้งระดับ รายได้ต่อหัวของไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่นที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ทำให้แรงงานไทยมีแนวโน้ม “แก่ก่อนรวย” สูงและต้องพึ่งพาภาครัฐและครอบครัวมากขึ้นจึงทำให้เกิดคำถามว่า "ประเทศไทย พร้อมรับมือกับความท้าทายนี้มากน้อยเพียงใด" ทั้งนี้ การศึกษานโยบาย เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยที่เกิดขึ้นจริงในต่างประเทศและคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยโดยเฉพาะนโยบายด้านแรงงาน

1. นโยบายขยายอายุเกษียณ หลายประเทศใช้นโยบายนี้เพื่อเพิ่มจำนวนวัยทำงานซึ่งช่วยบรรเทา ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยสิงคโปร์เพิ่มอายุเกษียณจาก 65 เป็น 67 ปี และเกาหลีใต้ จะขยายอายุเกษียณจาก 55 ปี เป็น 60 ปี ขณะที่ญี่ปุ่นจะให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้นานขึ้นจาก อายุเกษียณที่ 62 ปี เป็น 65 ปี ภายในปี 2025 อย่างไรก็ตามการศึกษาของ Ariyasajjakorn and Manprasert (2014) พบว่าการขยายอายุเกษียณสามารถ “เลื่อน” ผลกระทบต่อการชะลอตัวของเศรษฐกิจของไทยออกไปประมาณ 10 ปี และสามารถทำได้ในระยะสั้น แต่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ถาวร

2. นโยบายสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน ซึ่งคาดว่าจะ ช่วยสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุรัฐบาลสิงคโปร์ให้เงินสนับสนุนแก่บริษัทที่จ้าง ผู้สูงอายุให้ทำงานต่อ (Special Employment Credit, 2020) โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องเข้าร่วม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund) เท่านั้น โครงการนี้จึงไม่ครอบคลุมกลุ่มที่ ประกอบอาชีพ อิสระ นอกจากนี้พบว่าหลายประเทศได้ออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเอื้อให้ แรงงานสูงอายุและแรงงานหญิงได้มีโอกาสในการทำงานมากขึ้นผ่าน Flexible working arrangement อาทิทางการสิงคโปร์ให้เงินสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อ ผู้สูงอายุและ วัยแรงงานที่มีครอบครัวด้วย WordPro program เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นที่ให้เงิน สนับสนุนแก่ บริษัทที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยจัดตั้ง Silver Human Resources Center เพื่อช่วย ให้ผู้สูงอายุได้ทำงานช่วงสั้นลงหรือทำงานที่ใช้กายภาพน้อยลง

3. นโยบายเพิ่มทักษะ (Up-skilling) และเสริมทักษะใหม่ (Re-skilling) ให้แก่แรงงาน สิงคโปร์ และญี่ปุ่นเป็นตัวอย่างของประเทศที่ให้ความสำคัญกับนโยบายเหล่านี้เป็นอย่างมาก ประเทศ สิงคโปร์ได้ออกแบบนโยบายส่งเสริมทักษะทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน (Broad-based and fundamental program) และรูปแบบการเรียนรู้ที่เจาะจงทักษะเฉพาะด้าน (Targeted program) เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาต่าง ๆ ทั้งนี้ สิงคโปร์ได้จัดตั้ง Skills Future Program ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาทักษะเพิ่มเติมควบคู่กับการจัดหางานที่เหมาะสม ให้แก่แรงงาน

โปรแกรมดังกล่าวเป็นระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุ โดยหนึ่งใน Skills Future Program คือ Skills Future Credit ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ต้องการสนับสนุนให้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป มีโอกาสเพิ่มทักษะรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยการให้เงินสมทบคนละ 500 ดอลลาร์สิงคโปร์ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้าคอร์สอบรมสร้างอาชีพและเสริมทักษะให้แก่ตนเอง นอกจากนี้รัฐบาลยังกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐบาล สถาบันการศึกษา และบริษัทเอกชน อย่างใกล้ชิดเพื่อให้ นโยบายเพิ่มและเสริมทักษะต่าง ๆ สามารถตอบโจทย์ความต้องการของ ตลาดแรงงานได้อย่างตรงจุด ซึ่งคล้ายกับการออกแบบ Senior Work Program ในญี่ปุ่น ที่มี การสร้างความร่วมมือกันระหว่างองค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ของ ประชากรญี่ปุ่น ทั้งนี้ผลการศึกษาของ International Labour Organization: ILO (2008) ยังพบว่า นโยบายเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับคุณภาพของแรงงานในระยะยาวได้ด้วย

4. นโยบายส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงานมากขึ้น เพื่อรองรับภาวะตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มหดตัวลงจากการศึกษาพบว่าในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ ผู้หญิงวัยทำงานที่แต่งงานและมีลูกมักจะออกจากงานเพื่อดูแลลูกจนเมื่อลูกโตในระดับหนึ่งจึงกลับเข้ามาทำงานใหม่ แต่ส่วนใหญ่มักกลับเข้ามาทำงานในลักษณะที่ไม่ใช่งานประจำหรือเป็นแรงงานนอกระบบซึ่งมีความยืดหยุ่นในด้านเวลา มากกว่า นอกจากนี้ ยังพบว่าการศึกษาที่สังคมมีช่องว่างระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงค่อนข้างมาก เช่น การเติบโตในอาชีพการงาน หรือ อัตราค่าจ้างที่ต่างกัน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของแรงงานหญิงในช่วงที่ต้องดูแลครอบครัว

5. นโยบายสร้างแรงจูงใจแก่แรงงาน แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อทั้งการตัดสินใจเลือกทำงาน (Extensive margin) และการเพิ่มจำนวนชั่วโมงในการทำงาน (Intensive margin) ซึ่งจะมีผลต่อ การรักษาจำนวนแรงงานโดยรวมและช่วยยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยผลการศึกษาของ Blundell et.al. (2011) จากกลุ่มตัวอย่างในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และฝรั่งเศส พบว่า ลักษณะทางสังคม พฤติกรรม และนโยบายจูงใจของภาครัฐ อาทิการจัดเก็บภาษีเงินได้และระบบสวัสดิการ ทางสังคมทั้งก่อนและหลังเกษียณมีผลต่อการตัดสินใจทำงาน และหากแยกศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจทำงานตามวัยของแรงงาน พบว่านอกจากรายได้จากการออมของตัวเองสำหรับวัยเกษียณแล้ว ระบบประกันสังคมและสวัสดิการบำนาญ บำนาญที่ดียังมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเข้า ทำงานในระบบและออกจากตลาดแรงงานช้าลง รวมทั้งการเพิ่มจำนวนชั่วโมงในการทำงานด้วย ในทางกลับกันระบบประกันสังคมและสวัสดิการที่ไม่จูงใจอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งเห็นชัดเจนในประเทศเกาหลีใต้ที่ระบบสวัสดิการยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก แรงจูงใจในการเลือกทำงานที่มาจากระบบสวัสดิการจึงมีน้อยทำให้แรงงานบางส่วนเลือกออกจาก ตลาดแรงงานก่อนอายุเกษียณอย่างไรก็ดี พบว่าผู้สูงอายุบางกลุ่มกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในวัย หลังเกษียณ เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหลังเกษียณ โดยจำเป็นต้องยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอย่างที่ได้เคยกล่าวไว้แล้วข้างต้น สะท้อนถึงการออกแบบนโยบายที่ยังไม่รัดกุม และไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

ทั้งนี้ นโยบายสร้างแรงจูงใจในหลายประเทศมักสร้างควบคู่กับแนวคิดที่จะช่วยสร้างความมั่นคงทางรายได้ของผู้สูงอายุ การกำหนดรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงเน้นการสร้างความร่วมมือแบบไตรภาคีหรือการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ นายจ้างและลูกจ้าง โดยเป็นการจ่ายเงินสมทบลงในกองทุนของตัวเองควบคู่กับการช่วยสมทบเพิ่มเติมจากนายจ้างตามข้อตกลง และระยะเวลาที่ยินยอมร่วมกัน ภายใต้เงื่อนไขว่ากองทุนนี้จะสามารถเปิดรับสิทธิได้ก็ต่อเมื่อ เกษียณอายุแล้วเท่านั้น ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์และญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับนโยบายดังกล่าวเป็นอย่างมากและออกแบบให้มีการสร้างความพร้อมทางการเงินตั้งแต่ในวัยทำงาน นโยบายดังกล่าวจึงมีส่วนสำคัญในการช่วยสร้างแรงจูงใจแก่ผู้สูงอายุให้ยังอยู่ในตลาดแรงงานและมีรายได้รองรับเพียงพอหลังเกษียณ

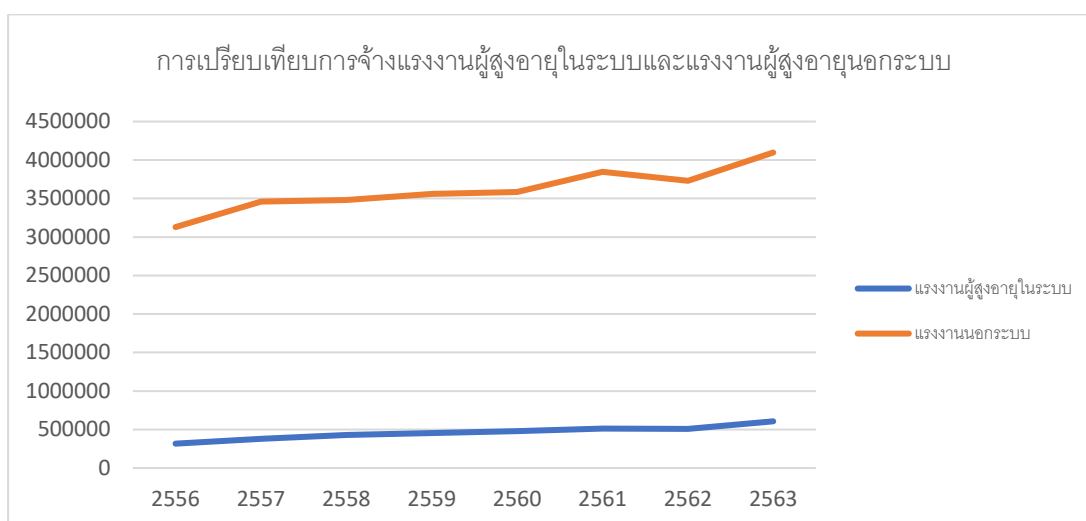
ดังนั้น จากการศึกษานโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในหลายประเทศสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของภาครัฐในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร โดยเน้นแนวทางที่หลากหลาย ทั้งการขยายอายุเกษียณ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและทักษะ การพัฒนาทักษะใหม่ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ซึ่งนโยบายเหล่านี้ล้วนมุ่งหวังให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของรัฐในการดูแลด้านสวัสดิการในอนาคต สำหรับประเทศไทย ซึ่งกำลังเผชิญกับสถานการณ์แรงงานสูงอายุ “แก่ก่อนรวย” การออกแบบนโยบายที่อิงกับบริบทสังคม วัฒนธรรม และศักยภาพที่แท้จริงของผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องเร่งด่วน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ยังขาดกลไกคุ้มครองที่เหมาะสม การบูรณาการแนวทางจากต่างประเทศร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น หลักโยนิโสมนสิการ จะช่วยให้เกิดการออกแบบนโยบายที่มีความยืดหยุ่น ครอบคลุม และตอบโจทย์สังคมสูงวัยไทยได้อย่างยั่งยืน.

### 2.3.1 นโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยได้มีนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุที่ออกมาตรการจูงใจ โดยการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 กำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ มายกเว้นภาษีเงินได้ โดยสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่า ในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน และผู้สูงอายุต้องมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น และผู้สูงอายุที่จะเข้าทำงานจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เช่น เกษียณอายุงาน และบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นจ้างให้ทำงานต่อ เป็นต้น หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานก็ได้ และต้องไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าว หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ทั้งนี้ รายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษี ต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท (กรมสรรพากร, 2560)

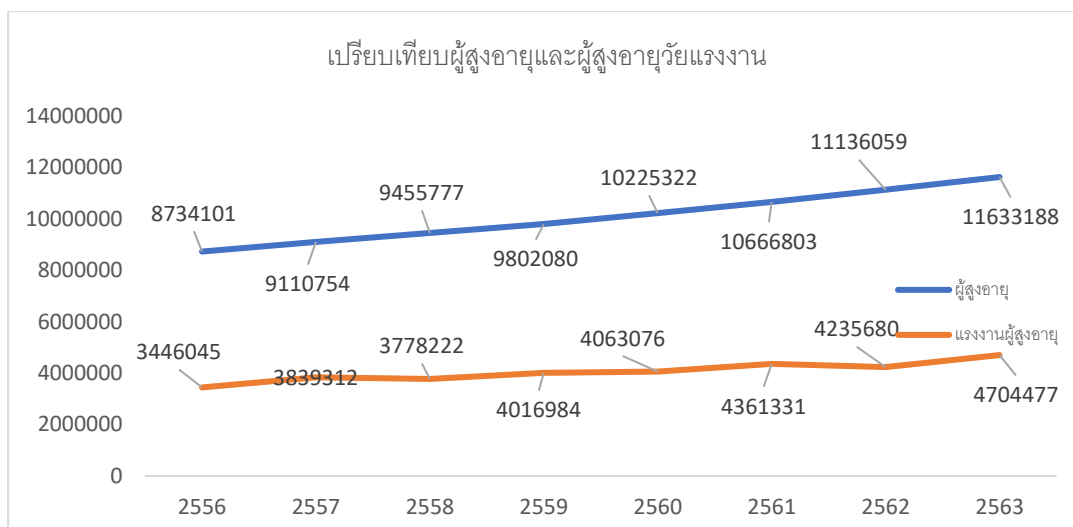
โดยผู้สูงอายุจะต้อง มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้มีสัญชาติไทย อีกทั้งเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว เป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกันตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ 639 อีกทั้ง พระราชกฤษฎีกาเหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยเป็นการสมควรยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไปเข้าทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการจ้าง แรงงานผู้สูงอายุดังกล่าวเข้าทำงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ย้อนกลับมามองในปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จะพบได้ว่า การจ้างแรงงานผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2563 แรงงานผู้สูงอายุระบบนอกระบบมีอัตราที่สูงกว่าการจ้างงานของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ อยู่ที่ประมาณการเฉลี่ย 70% ตามรูปที่ 2 การเปรียบเทียบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบและแรงงานผู้สูงอายุระบบ



ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบและแรงงานผู้สูงอายุระบบ

หากศึกษาข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556-2563) จะพบได้ว่าแรงงานวัยสูงอายุมีอัตราส่วนอยู่ที่ประมาณ 30% ของจำนวนวัยผู้สูงอายุทั้งหมด ทั้งนี้เมื่อมองลึกกลงไปถึงการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในปัจจุบันจะพบได้ว่า การจ้างแรงงานผู้สูงอายุสามารถแบ่งออกเป็นรูปแบบ (1) แรงงานผู้สูงอายุในระบบ (2) แรงงานผู้สูงอายุระบบ และการจ้างแรงงานผู้สูงอายุระบบ มีอัตราการจ้างงานที่สูงกว่าการจ้างงานของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามภาพที่ 3 การเปรียบเทียบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบและแรงงานผู้สูงอายุระบบ ประเทศไทย



ภาพที่ 3 การเปรียบเทียบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบและแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ประเทศไทย

การจ้างแรงงานนอกระบบที่จำนวนมาก ส่งผลให้กลุ่มประชากรผู้สูงอายุในวัยแรงงานนอกระบบนั้นไม่ได้รับสวัสดิการคุ้มครองหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับ ซึ่งหากปล่อยไว้เช่นนี้อาจส่งผลให้ปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกจำนวนมาก ต้องจำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบให้สามารถได้รับสวัสดิการที่ดีมีคุณภาพ ในการดำรงชีวิตต่อไปได้

### 2.3.2 นโยบายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่างประเทศ

#### 1. ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีประชากรที่อายุมากที่สุดในโลกโดยมีผู้คนที่อายุมากกว่า 65 ปีมากกว่าอิตาลีซึ่งเป็นประเทศที่เก่าแก่ที่สุด ซึ่งการที่มีผู้สูงอายุมากขึ้นนั้นส่งผลให้รูปแบบการกำหนดนโยบายที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ ญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในประเทศที่เติบโตช้าที่สุดของเศรษฐกิจ G7 ในปีที่แล้วและมีอัตราการเติบโตของ GDP ที่ต่ำที่สุดในกลุ่มพร้อมกันนี้ส่งผลให้เกิดการเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานและจำนวนแรงงานจะลดลงอีก 8 ล้านคนภายในปี 2573 ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านสังคมเมื่อแนวโน้มทางด้านสังคมมีอัตราการเกิดที่ลดลงเมื่อเทียบกับในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา (2540) ถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับระบบประกันสังคมหรือประกันสุขภาพของประเทศญี่ปุ่นซึ่งกำลังดิ้นรนเพื่อแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายของประชากรที่เกษียณอายุโดยมีประชากรวัยทำงานน้อยกว่าที่มีคนจ่ายภาษี อีกทั้งเมื่อผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นยังส่งผลกระทบต่อการศึกษาสุขภาพ พยาบาลที่อาจมีบุคลากรทางด้านสุขภาพที่ลดลงและความเสี่ยงที่ประเทศอาจมีบุคลากรทางการแพทย์น้อยเกินไปที่จะให้การดูแลที่จำเป็นได้ (Charlotte Edmond, 2019)

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้รัฐบาลหรือหน่วยงานในประเทศญี่ปุ่นมีนโยบายต่าง ๆ ออกมาเพื่อรักษาเสถียรภาพความมั่นคงของประเทศหนึ่งในประเด็นที่สำคัญคือ การรักษาในการจ้างงานผู้สูงอายุเนื่องจากการศึกษาของ Shibata (2013) พบว่า สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเนื่องจากในประเทศญี่ปุ่นมีทัศนคติในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สูงอายุสาเหตุเนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานเพราะ เป็นการเคารพในการทำงานพร้อมทั้งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร ซึ่งจะมีมุมมองที่แตกต่างทัศนคติของในแถบตะวันตกที่ว่า การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการลงโทษหรือผู้สูงอายุมีฐานะยากจนจึงส่งผลให้ต้องมาทำงาน เนื่องมาจากวัฒนธรรมในองค์กรของประเทศญี่ปุ่นนั้นเป็นไปในรูปแบบที่มีความมุ่งมั่นตลอดชีวิตการทำงานทั้งนี้ การเกษียณ จึงถือได้ว่าไม่ใช่เรื่องที่เป็นปกติสำหรับผู้สูงอายุที่เกษียณการทำงาน

ทั้งนี้รูปแบบการบริการที่สนับสนุนในการหางานสำหรับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นสามารถแบ่งออกเป็นได้ 3 รูปแบบ

1. Hello Work หรือศูนย์บริการจัดหางานของรัฐบาลญี่ปุ่นซึ่งเป็นสถาบันของรัฐตามอนุสัญญาว่าด้วยด้วยบริการจัดหางานฉบับที่ 88 ซึ่งเป็นการจ้างงานสาธารณะทั่วประเทศซึ่งให้บริการโดยไม่จำกัดอายุ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 550 แห่ง ให้บริการการหางานทั้งผู้จบใหม่และผู้สูงอายุ โดยหน่วยงานดังกล่าวนี้ ในปี 2556 มีผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมาใช้บริการอยู่ที่ 207,000 คน (OECD, 2015)

2. Silver Human Resource Center (SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีจำนวน 1,299 แห่งและมีจำนวนผู้สูงอายุลงทะเบียนจำนวน 743,969 คน โดยศูนย์ดังกล่าวนี้เป็นที่นิยมในการหางานของผู้สูงอายุที่หวังจะทำงานเพื่อให้ตนเองมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และได้รับความนิยมเนื่องจากการจ้างงานดังกล่าวนี้ แต่ในการทำงานดังกล่าวนี้ยังรวมถึงเป็นการทำงานอดิเรก กิจกรรมอาสาสมัคร หรือการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้สูงอายุ แต่อย่างไรก็ตามจำนวนการจ้างงานที่อ้างถึงโดย SHRC มีเพียง 65,965 คนในโตเกียวซึ่งอยู่ที่ประมาณ 10.5% ของคนวัยทำงานอายุ 65 ปีขึ้นไป งานที่สมาชิกมีส่วนร่วมคือจำกัด เฉพาะค่าจ้างต่ำและภาระงานงานสูงสุด 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 316,427 เยนต่อปี (Harigane, 2009)

3. Active Senior Employment Support Center (ASESC) หรือศูนย์สนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น โดยศูนย์ดังกล่าวเป็นการหางานสำหรับผู้สูงอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ศูนย์แห่งนี้ตั้งอยู่ 10 แห่งในเขตโตเกียว โดยการจ้างงานของศูนย์ดังกล่าวนี้มีวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งเป็นศูนย์ที่ทำหน้าที่รับข้อเรียกร้องการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น (Yu-Mi, 2019)

## 2. ประเทศสิงคโปร์

ปัจจุบันสิงคโปร์กำลังเผชิญกับประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นโดยมีสาเหตุมาจากอายุที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับอัตราการเกิดที่ลดลง ในปี 2018 สิงคโปร์ก็ถือได้ว่าเป็นหนึ่งของประเทศที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก เนื่องจากในปี 2560 สิงคโปร์มีอัตราการเจริญพันธุ์ต่ำที่สุดในโลกโดยมีบุตรเพียง 0.83

คนต่อผู้หญิง ภายในปี 2578 คาดว่าประมาณ 32 เปอร์เซ็นต์ของชาวสิงคโปร์จะมีอายุ 65 ปีขึ้นไป ในขณะที่อายุเฉลี่ยคาดว่าจะเพิ่มขึ้นจาก 39.7 ในปี 2558 เป็น 53.4 ในปี 2593 การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรนี้สร้างความกดดันให้กับสังคมสิงคโปร์เนื่องจากการจ้างงานของกลุ่มแรงงานที่ประชากรในประเทศมีอัตราแรงงานที่ลดลง ทั้งนี้เพื่อรองรับประชากรสูงอายุพร้อมกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ เช่น การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดลงไปจนถึงค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพและบริการสังคมที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้รัฐบาลของประเทศสิงคโปร์มีการส่งเสริมและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุ (R.Hirschmann, 2020)

ในประเทศสิงคโปร์ปัจจุบันมีการบัญญัติใช้พระราชบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างงานใหม่ หรือ Retirement and Re-Employment Act (RRA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องกันสัญญาที่นายจ้างทำโดยนายจ้างถูกยกเลิกโดยที่นายจ้างยกเลิกโดยการบอกกล่าวหรือไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือนายจ้างปลดพนักงานออกหรือกำหนดให้ลูกจ้างนั้นออกจากงานหรือลาออกเนื่องจากอายุมาก ซึ่งสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีการกำหนดอายุของบุคคลที่ทำงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยการเกษียณอายุจะอยู่ที่ 62 ปี และสัญญาการจ้างงานใหม่หลังเกษียณอายุต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยหนึ่งปี และสามารถต่อสัญญาจ้างใหม่ได้ทุก ๆ ปีจนลูกจ้างอายุครบ 65 ปี โดยตกลงค่าจ้างใหม่ตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบใหม่ ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์แนะนำให้ใช้แนวทางของไตรภาคีในการเจรจา (Tripartite Guidelines on Re-employment of Older Employee) อย่างไรก็ตามคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิ์ได้รับการจ้างงานใหม่เป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้มีถิ่นที่อยู่ถาวรในสิงคโปร์ ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันอย่างน้อย 3 ปีก่อนอายุครบ 62 ปี อีกทั้งมีผลงานที่น่าพอใจตามที่นายจ้างประเมิน มีความเหมาะสมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจโดยที่แพทย์เป็นผู้ลงความเห็น และบุคคลดังกล่าวเกิดในหรือหลังวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2495

ทั้งนี้หากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนดังกล่าว ไม่ให้ความร่วมมือในการต่อสัญญาการจ้างงานของผู้สูงอายุในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวนี้ได้กำหนดโทษไว้โดยบุคคลใดที่มีความผิดในการฝ่าฝืนหรือความผิดใด ๆ ภายใต้พระราชบัญญัตินี้ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 ดอลลาร์หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับและในภายหลัง ความผิดตามมาตราเดียวกันปรับไม่เกิน 10,000 ดอลลาร์หรือจำคุกไม่เกิน 12 เดือนหรือทั้งจำทั้งปรับ (Ministry of Manpower, 2020)

### 3. สหรัฐอเมริกา

การเจริญเติบโตของประชากรผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกามีการเติบโตของประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรผู้สูงอายุในปัจจุบันถือได้ว่ามีจำนวนมากสืบเนื่องมาจากอัตราการเกิดของประชากรที่เรียกว่ากลุ่มเบบี้บูม (baby boom) จำนวนมากเป็นประวัติการณ์ในสหรัฐอเมริกา โดยประชากรกลุ่มเบบี้บูมเกิดช่วงปี 2489 – 2507 หลังสงครามโลกครั้งที่สองยุคซึ่งกลุ่มดังกล่าวได้ผ่านช่วงสำคัญของชีวิตแต่ละช่วงเบบี้บูมเมอร์ (อายุระหว่าง 55 ถึง 73 ปีในปี 2020) ที่ได้นำทั้งความท้าทายและโอกาสมาสู่เศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐานและสถาบันต่าง ๆ ในประเทศแต่อย่างไรก็ตามอัตราการเกิดของประชากรในปัจจุบันมีจำนวนที่ลดลงโดยจากการศึกษาของ

Urban Institute. (2020) โดยได้ทำการศึกษาประชากรสหรัฐที่กำลังสูงวัย พบว่าจำนวนชาวอเมริกันที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปจะเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าในช่วง 40 ปีข้างหน้าซึ่งจะเพิ่มเป็น 80 ล้านคนและในปี 2583 จำนวนผู้ใหญ่ที่มีอายุ 85 ปีขึ้นไป จะถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการดูแลสุขภาพบุคคลขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะเพิ่มขึ้นเกือบสี่เท่าระหว่างปี 2000 ถึง พ.ศ. 2583 ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบกล่าวคือ คนอเมริกันที่อายุน้อยมีแนวโน้มที่จะทำงานและจ่ายภาษีมากกว่าผู้สูงอายุที่มีการทำงานและจ่ายภาษี อีกทั้งการสนับสนุนของผู้รับผลประโยชน์จากประกันสังคมจะลดลง เว้นแต่รูปแบบการจ้างงานในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไปที่จะให้เกิดการสร้างเสถียรภาพทางด้านสังคมของประเทศอเมริกา

ดังนั้น สหรัฐอเมริกาจึงได้มีการดำเนินการทางด้านนโยบายโดยมีการคำนึงถึงการไม่เลือกปฏิบัติทางด้านอายุของผู้ที่ปฏิบัติงานจึงได้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติตามอายุในการจ้างงาน 2510 หรือ The Age Discrimination in Employment Act of 1967 โดยมีวัตถุประสงค์เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเมื่อสูงอายุแล้วนั้นตนเองจะต้องเสียเปรียบในการที่จะต้องถูกเลิกจ้าง อีกทั้งการกำหนดขีดความสามารถโดยการจำกัดอายุโดยไม่ได้คำนึงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นแนวปฏิบัติทั่วไปที่ไม่ได้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเท่าเทียมกันของมนุษย์ และการที่จำกัดความสามารถด้านอายุนั้นยังส่งผลในด้านอุตสาหกรรมเนื่องจากเมื่อมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ย่อมทำให้การไหลเวียนของสินค้าหรือการทำงานหยุดลง จึงได้มีการบัญญัติเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุโดยพิจารณาจากความสามารถของพวกเขามากกว่าอายุ ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติตามอายุโดยพลการในการจ้างงาน

ทั้งนี้จากการศึกษา Cavico & Mujtaba (2012) โดยศึกษาหลังจากมีพระราชบัญญัติดังกล่าว ประการพบว่าสถิติการทำงานของผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปมีอัตราการทำงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติดังกล่าว อีกทั้งยังพบว่าผู้สูงอายุเมื่อได้ทำงานรู้สึกว่าคุณภาพยังไม่แก่ เนื่องจากสามารถที่จะทำงานมีการเคลื่อนไหวร่างกายพร้อมทั้งได้อยู่กับผู้อื่น (Saldarriaga, 2017) ดังนั้น จากการศึกษา นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่าประเทศส่วนใหญ่ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้อย่างมีศักดิ์ศรีและสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง แม้ประเทศไทยจะมีมาตรการจูงใจผ่านการยกเว้นภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุในระบบ แต่ในทางปฏิบัติพบว่าแรงงานผู้สูงอายุนอกกระบบยังคงมีจำนวนมาก และมักขาดการคุ้มครองทางสวัสดิการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่มีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน เช่น ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกา จะเห็นได้ว่านโยบายของรัฐมิได้มุ่งเน้นเพียงมาตรการทางเศรษฐกิจหรือการเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเท่านั้น หากแต่ยังให้ความสำคัญกับมิติทางวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน และการป้องกันการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่ผู้สูงอายุไม่ได้เป็นเพียงผู้พึ่งพิง แต่ยังสามารถเป็นกำลังสำคัญของสังคมได้ ดังนั้น การพัฒนานโยบายจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยควรยึดหลักความเสมอภาค ความยืดหยุ่น และความยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทประชากรสูงวัยในระยะยาว

## 2.4 แนวคิดแรงงานนอกระบบ

“แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรก ในปี 2536 ในการประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ในครั้งนั้น “แรงงานนอกระบบ” ถูกจำกัดความให้หมายถึง แรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self - employed) หรือเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการของครอบครัวหรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในระบบ แต่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม หรือคนทำงานบ้าน (Levine, et al., 2012)

แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) ตามความหมายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) หมายถึง แรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (informal sector) ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจชั่วคราว เรือ่น มักใช้วัตถุดิบในประเทศมีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่ายๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด (International Labour Office, 2016) เช่น หาบเร่ริมถนน คนขับรถแท็กซี่ คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็นลูกจ้างแอบแฝง (disguised wage workers) ในเครือข่ายการผลิตและเป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กมากซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย เห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบมีการให้คำนิยามแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละหน่วยงานนั้นว่าจะเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในเรื่องใด (Korwatanasakul, 2021)

การให้ความคุ้มครองทางสังคมโดยรัฐในรูปแบบของการช่วยเหลือทางสังคม การประกันภัยและบริการต่าง ๆ ได้รับการพิจารณาอย่างกว้างขวางว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญทางสังคมที่ เน้นความยุติธรรมทางสังคมซึ่งเป็นข้อตกลงทางสังคมที่ได้มีการกำหนดถึงหลักการสร้างสถาบันทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง Behrendt et al. 2019, Hickey 2011 อีกทั้งในปัจจุบันสถานการณ์ covid-19 เผยให้เห็นถึงขอบเขตที่แรงงานนอกระบบยังคงไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นการกีดกันอย่างมากต่อวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจซึ่งมาพร้อมกับวิกฤตทางด้านสุขภาพ ขณะเดียวกันการแพร่ระบาดของ covid-19 ถือได้ว่าเป็นพื้นที่ทางการเมืองเพื่อต่อรองเจรจาทางสังคมให้เกิดการคุ้มครองสถานะทางสังคมของกลุ่มแรงงานนอกระบบนี้มากยิ่งขึ้น เป็นที่ทราบกันดีว่าแรงงานนอกระบบเป็นส่วนสำคัญที่ขาดหายไปในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมเนื่องจากแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ต้องเผชิญกับการกีดกันทางสังคมทั้งพฤติกรรมและนิตินัยจากการคุ้มครองทางสังคม ที่มีฐานจากการจ้างงานซึ่งส่วนใหญ่อาศัยความสัมพันธ์ในการจ้างงานถูกกีดกันให้เป็นผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงการให้ความช่วยเหลือทางสังคม ซึ่งมุ่งเข้าไปที่กลุ่มแรงงานนอกระบบแรงงาน เช่น เด็กหรือผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามความเป็นจริงเช่นนี้ส่วนหนึ่งเชื่อมโยงกับข้อเท็จจริงที่ว่าแรงงานนอกระบบยังขาดพื้นที่สำหรับการพูดคุยการมีส่วนร่วมซึ่งกันและกันและนโยบายการ

คุ้มครองทางสังคม และการนำไปปฏิบัติภายในกรอบของแรงงานนอกระบบ ดังนั้น ในสถาบันทางสังคมที่ใช้การสร้างข้อตกลงทางสังคมระหว่างรัฐ แรงงาน ทูต ต้องมีการจัดการทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย คือ เป็นเรื่องของการเจรจาทางสังคม (Behrendt et al. 2019) การเจรจาทางสังคม Alferts, & Moussié, (2022). อธิบายว่าเป็นกลไกสำหรับการมีส่วนร่วมและการสร้างฉันทามติในการทำงาน อาจมีรูปแบบตั้งแต่การเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างคนงานและนายจ้างจนถึงกระบวนการสร้างสมัชชาที่รัฐบาล เช่นเดียวกับพื้นที่ของการขยายการเจรจาแต่บ่อยครั้งไม่สามารถแสดงตนหรือรวมกลุ่มกันได้อย่างจริงเนื่องจากว่าถูกแรงกดดันจากนายจ้าง

โอกาสสิทธิการคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคมจะต้องถูกมองว่าเป็นการเสริมแรงและบูรณาการร่วมกันเพื่อจัดการกับปัญหาที่มีหลายเหลี่ยมมุมและหลายรากเหง้าของเศรษฐกิจนอกระบบแต่สำหรับแรงงานนอกระบบความเชื่อมโยงระหว่างการคุ้มครองทางสังคมและการเจรจาทางสังคมนั้น ไม่ค่อยปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมเนื่องจากเวทีการเจรจาทางสังคมที่เป็นรูปแบบในเชิงของสถาบันเช่น คณะกรรมการสภาสังคม เศรษฐกิจของพนักงานของแรงงานนอกระบบนั้นยังไม่ได้รับเป็นที่ยอมรับในสังคมและภาครัฐ ภาคเอกชนยังไม่ได้เกิดกว้างในการให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากการคุ้มครองทางสังคมนั้นยังมีอยู่ในฐานะความกังวลเชิงนโยบาย การทำงานและรูปแบบของโครงสร้างการช่วยเหลือทางสังคม เช่น การให้เงินช่วยเหลือการให้ความคุ้มครองที่เกี่ยวข้องนี้เกี่ยวข้องกับปัญหาความยากจนเป็นส่วนใหญ่ และความสัมพันธ์ที่สำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างพลเมืองกับรัฐ ที่ไม่มีในโลกของกลุ่มนายทุน (Hickey and King 2016) ความรับผิดชอบต่อสังคม อาจรวมถึงความคิดริเริ่มด้านความโปร่งใสและกลไกการร้องทุกข์ ความคิดดังกล่าวนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในด้านหลักธรรมาภิบาลแบบมีส่วนร่วมการจัดการทำนโยบายแบบมีส่วนร่วมของแรงงานนอกระบบอาจมีโอกาสร่วมในฐานะพลเมืองมากกว่าในฐานะแรงงาน สิ่งนี้ได้รับหากเกิดวิกฤต covid-19 โครงการช่วยเหลือทางสังคม แทบจะไม่รวมแรงงานนอกระบบโดยตรงด้วยเลย อีกทั้งยังถูกกีดกันความช่วยเหลือทางสังคมและการเจรจาทางสังคมนรูปแบบ (Britwum, 2018)

แรงงานนอกระบบถือได้ว่าเป็นแรงงานที่ต้องการความคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและการส่งเสริมทางเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันแรงงานนอกระบบโดยส่วนใหญ่จะเป็นคนจนและประชาชนผู้อยู่อาศัยชายขอบที่ต้องการความคุ้มครองขั้นพื้นฐานและบริการสาธารณะ ส่งผลให้จำเป็นต้องเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่การเจรจาที่สามารถเจรจาต่อรองได้กับผู้ประกอบการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางสังคมเทียบเท่ากับการออกแบบหรือการจัดหาเงินทุนในการคุ้มครองทางสังคม ดังนั้นเมื่อพิจารณาข้อความข้างต้นเหล่านี้แล้วจะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบถูกละเมิดสิทธิของการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการในการสร้างการคุ้มครองทางสังคมและต่ออายุสัญญาของตนที่อาจทำให้ถูกการเรอกร้างได้ แม้จะมีอุปสรรคเช่นนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายอย่างแท้จริง ตัวอย่าง แรงงานนอกระบบพยายามหาทางเข้าสู่พื้นที่ที่สามารถเจรจาต่อรอง ความเป็นจริงนั้นถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ยากลำบาก เนื่องจากแรงงานนอกระบบประสบกับปัญหาการพยายามที่จะเข้าถึงพื้นที่ ที่สิทธิในการต่อรองกับการคุ้มครองทางสังคม ทำให้

การเรียกร้องของแรงงานนอกระบบนั้นจำเป็นต้องเป็นการดำเนินการโดยอาศัยอำนาจของแรงงานในรูปแบบอื่นมากกว่า เช่น การเรียกร้องผ่านรูปแบบขบวนการสหภาพแรงงานของแรงงานในระบบที่ส่งผลให้แรงงานนอกระบบเกิดการยกระดับที่เท่าเทียมนั้นดูเหมือนว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกระบวนการสร้างทางสังคมจะอยู่ในชนชั้นระดับกลาง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องร่วมกันออกแบบการคุ้มครองจากทุกฝ่ายอันจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น (Schmalz, et al., 2018)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มแรงงานที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทย อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มนี้มักไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างเพียงพอ ทั้งในด้านสิทธิประโยชน์จากภาครัฐ สวัสดิการแรงงาน หรือโอกาสในการเจรจาต่อรองเชิงนโยบาย ทั้งนี้จากนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แรงงานนอกระบบคือผู้ที่ประกอบอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ เช่น ผู้ค้าหาบเร่ คนงานในครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือแรงงานที่ไม่มีสถานะในระบบประกันสังคม ปัญหาหลักที่แรงงานกลุ่มนี้เผชิญคือการขาดพื้นที่ในการมีส่วนร่วม การต่อรอง และการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในช่วงวิกฤต เช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้เผยให้เห็นชัดว่าแรงงานนอกระบบถูกละเลยจากมาตรการช่วยเหลือหลายด้าน สะท้อนถึงการกีดกันทั้งเชิงโครงสร้างและนโยบาย ดังนั้น การออกแบบนโยบายแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและเปิดพื้นที่ให้แรงงานนอกระบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทั้งในฐานะ “แรงงาน” และ “พลเมือง” จึงมีความจำเป็น เพื่อให้กลุ่มแรงงานนี้ได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียม และสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืน

#### 2.4.1 ปัญหาของแรงงานนอกระบบ

ลักษณะเฉพาะของปัญหาแรงงานนอกระบบจะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายระบุประเด็นปัญหา ด้านแรงงานที่ต้องการการพัฒนา และแก้ไขปัญหานั้นอย่างตรงจุดได้ซึ่งจากการศึกษาจะพบได้ว่า แรงงานนอกระบบมักจะมีชั่วโมงการทำงานที่ค่อนข้างสั้น และได้รับค่าแรงเป็นรายชั่วโมงหรือรายวัน โดยไม่มีสัญญาที่เป็นทางการ กล่าวคือ แรงงานนอกระบบมักมีรายได้ที่ค่อนข้างต่ำและไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลให้มีเงินออมไม่เพียงพอ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้ทำให้แรงงานนอกระบบมีความเปราะบาง และยิ่งมีความเปราะบางสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ เช่น วิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมา ซึ่งแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มแรกที่ถูกให้ออกจากงาน ดังนั้น หนึ่งในแนวทางแก้ไขปัญหาสำคัญ คือ การทำให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบประกันสังคม โดยการเร่งสนับสนุนหรือจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ภาคแรงงานในระบบมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ แรงงานนอกระบบมักจะมีอาชีพอยู่ในเขตชนบท ซึ่งมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและงานในระบบได้น้อยกว่า ดังนั้น นโยบายเพื่อสร้างโอกาสการจ้างแรงงานในระบบในเขตชนบท เช่น โครงการจูงใจให้บริษัทตั้งสาขาบริษัทและโรงงานนอกเมือง อาจช่วยให้ปัญหาการเข้าถึงระบบบรรเทาได้ (Vanek, 2020)

Korwatanasakul (2021) ยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (behavioural and non-behavioural risk factors) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการได้รับบาดเจ็บ

และความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มสูงกว่าที่จะได้รับบาดเจ็บและมีโอกาสสูงกว่าที่จะได้รับการบาดเจ็บที่รุนแรงซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากลักษณะของงานซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ลักษณะงานของแรงงานนอกระบบจะใช้แรงงานสูง มีการใช้สารเคมี เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่อาจทำให้เกิดการบาดเจ็บ มีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งมีความปลอดภัยต่ำและความเสี่ยงสูง (Guadalupe, 2003) เป็นต้น นอกจากนี้ การอาศัยอยู่ในเขตชนบทยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเสี่ยงจากการทำงานที่สูงขึ้น ข้อค้นพบนี้อาจเป็นสัญญาณว่าแรงงานในชนบทมีตัวเลือกทางอาชีพค่อนข้างจำกัดและต้องทำงานที่มีความเสี่ยงสูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การสะท้อนภาพของแรงงานนอกระบบ ประการแรก สำหรับผู้กำหนดนโยบายของแรงงานนอกระบบ จากการศึกษาของหน่วยงานสหประชาชาติสถาบันการเงินระหว่างประเทศและรัฐบาลแห่งชาติ ตระหนักดีว่าข้อจำกัดทางด้านสาธารณสุขของแรงงานนอกระบบส่งผลกระทบต่อแรงงานส่วนใหญ่ของโลกไม่สามารถทำงานต่อไปได้จำเป็นต้องออกจากงานเพราะขาดการคุ้มครองทางสังคม ประการที่สอง วิกฤต covid-19 ส่งผลกระทบต่อการคุ้มครองแรงงานทางสังคม ที่ไม่ได้รับการคุ้มครองถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นทางสังคมและเศรษฐกิจโลก ตัวอย่าง ในบางประเทศการขยายเวลาสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำให้เกิดผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบเป็นอย่างมากเนื่องจากในช่วงที่มีการล็อกดาวน์อย่างหนักปี 2020 ทำให้เกิดแรงงานนอกระบบไม่สามารถดำเนินการทำงานได้ ทำให้เกิดผลกระทบทางด้านการเงินและเศรษฐกิจของแรงงานเป็นอย่างมาก แม้ว่าแรงงานนอกระบบจะขาดอำนาจในการต่อรองเชิงโครงสร้าง แต่การแพร่ระบาด covid-19 ยังคงย่ำถึงอำนาจเชิงโครงสร้างที่แรงงานนอกระบบมีบทบาทในการจัดหาสินค้าและบริการที่จำเป็นในประเทศที่มีรายได้น้อยและปานกลางจำนวนมากในหลาย ๆ ประเทศ (Steiler, 2021)

การเปิดพื้นที่นโยบายไม่ได้หมายความว่า สภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบจะดีขึ้นในทันทีตรงกันข้ามแรงงานนอกระบบยังเผชิญกับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงจากวิกฤตแม้จะถือว่าเป็นคนงานที่จำเป็นแต่พวกเขาก็ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานหรือได้รับประโยชน์จากอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่จำเป็นในการป้องกันจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส covid-19 ในขณะที่ทำงานเสมอไปนอกจากนี้ยังมีกองกำลังที่เข้ามาเสริมสร้างความเข้มแข็งซึ่งอำนาจต่อต้านความพยายามในการขยายความคุ้มครองในโลกหลังวิกฤติเช่นมาตรการรัดเข็มขัดการหดตัวเพื่อพื้นที่ทางการคลังเนื่องจากการชำระหนี้ไม่ยั่งยืนหรืออคติและการตีตราอย่างต่อเนื่องของแรงงานนอกระบบและในบางประเทศปิดความสัมพันธ์ระหว่างภาคประชาสังคมและรัฐบาลโดยทั่วไปกับแรงงานนอกระบบแต่อย่างไรก็ตามเป็นช่วงเวลาในปัจจุบันยังคงเป็นช่วงเวลาโอกาสการมองเห็นถึงสัญญาณทางสังคมใหม่ยังคงมีอยู่และเป็นช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์ที่วางเป็นพิเศษเพื่อให้แน่ใจว่าการคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคนส่วนหนึ่งของสัญญาณนั้น ปัจจุบันแรงงานนอกระบบสามารถมองเห็นได้ชัดเจนเนื่องจากความเปราะบางการถูกตีตราเช่นเดียวกับแรงงานที่เก็บขยะรีไซเคิลผลิตอาหารตลอดจนการดูแลคนป่วยคนชราประสบการณ์ที่ผ่านมาขององค์กรแรงงานนอกระบบบอกถึงเกี่ยวกับวิธีการที่แรงงานนอกระบบจะเข้าเจรจาสัญญาณทางสังคมนี้

ความท้าทายในขณะเดียวกันกับประสบการณ์ก่อนหน้านี้ขององค์กรแรงงานนอกระบบภายใน แนวร่วมการเคลื่อนไหวทางสังคมคือ การทำให้แน่ใจว่าความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ แรงงานนอกระบบได้รับการยอมรับและเชื่อมโยงกับความต้องการความช่วยเหลือทางสังคมที่ เห็นเป็นเอกฉันท์เพิ่มขึ้นในหมู่ชุมชนที่ต้องการความช่วยเหลือทางสังคมที่แนวทางเงินสดบวกซึ่ง รวมการให้เงินช่วยเหลือกับรูปแบบการสนับสนุนอื่นที่เชื่อมโยงกับความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขยายผล เชิงบวกของการช่วยเหลือเงิน (Roelen et al. 2017) สำหรับแรงงานนอกระบบองค์กรบวกกับ แนวทางเงินสดมีความเฉพาะเจาะจงมากกับความต้องการของพวกองค์กรในกรณีของแรงงานนอก ระบบที่ประกอบอาชีพอิสระในพื้นที่สาธารณะในตัวเมืองตัวอย่างเช่นการเพิ่มความตระหนักถึง ศักยภาพของมาตรการช่วยเหลือทางสังคมเช่นเงินสดองค์กรประกอบที่จะทำให้มีมากขึ้นอาจต้องมี โครงสร้างเกี่ยวกับการสนับสนุนถึงเป้าหมายสำคัญสำหรับธุรกิจขนาดเล็กเช่นกันในฐานะที่การ ดำเนินการเพื่อแก้ไขข้อบังคับเชิงลงโทษที่แรงงานนอกระบบมักทำงาน (International Labour Organization, 2020)

นอกจากแนวร่วมและแนวร่วมแก้ไขวิกฤตยังเห็นพัฒนาการติดต่อในรูปแบบอื่นๆระหว่างรัฐ และองค์กรแรงงานนอกระบบที่เกี่ยวกับมาตรการบรรเทาทุกข์และขยายสู่การคุ้มครองทางสังคม ลักษณะของ covid-19 การขาดความพร้อมของรัฐบาลหลายแห่งและมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่มี อยู่อย่างจำกัดสำหรับแรงงานนอกระบบหมายความว่าความพยายามบรรเทาทุกข์ในการเข้าถึงกลุ่มนี้ มักอาศัยความร่วมมือระหว่างรัฐและองค์กรระดับรากหญ้าของคนในเมืองและคนจนที่ทำงาน (Roever and Rogan, 2020) จุดติดต่อนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทและความจำเป็น พวกเขาได้รับความช่วยเหลือในการระบุผู้รับประโยชน์เช่นในเซียร์ราลีโอนฐานข้อมูลของสมาคมผู้ค้าที่ไม่เป็น ทางการถูกนำมาใช้ร่วมกับแหล่งข้อมูลอื่นๆเพื่อระบุครัวเรือนที่มีแรงงานนอกระบบและเพื่อกำหนด เป้าหมายการบรรเทาทุกข์ (Gentilini et al. 2021) องค์กรต่าง ๆ ยังได้ให้การสนับสนุนมายเพื่อเพิ่ม ความมั่นใจว่าแรงงานนอกระบบสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม และการบรรเทาทุกข์ในช่วงวิกฤตเมื่อความพยายามบรรเทาทุกข์ของรัฐบาลล้มเหลวองค์กรระดับราก หญ้ายังให้ความคุ้มครองและบริการที่จำเป็นแก่สมาชิกซึ่งจะช่วยรับมือวิกฤตของรัฐบาล

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มแรงงาน ที่มีความเปราะบางสูงและขาดการคุ้มครองทางสังคมอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านรายได้ ความมั่นคงใน การทำงาน และความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจหรือวิกฤตสุขภาพ เช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 ปรากฏให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มแรกที่ได้รับผลกระทบอย่าง รุนแรง ทั้งจากการสูญเสียงาน การไม่มีหลักประกันรายได้ และการขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการทาง สาธารณสุข ปัญหาหลักที่แรงงานนอกระบบเผชิญ ได้แก่ รายได้ไม่แน่นอน ชั่วโมงการทำงานไม่เป็น ทางการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง และการขาดสิทธิในการเจรจาต่อรองกับรัฐหรือนายจ้าง อีกทั้งแรงงานกลุ่มนี้มักอยู่ในพื้นที่ชนบทหรือเขตเมืองชั้นในที่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ของรัฐได้อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม การระบาดของโควิด-19 ได้เปิดโอกาสให้เกิดการตระหนักรู้ใน

ระดับนโยบายมากขึ้นต่อความสำคัญของแรงงานนอกระบบ ในหลายประเทศ รัฐบาลร่วมมือกับองค์กรแรงงานระดับรากหญ้าเพื่อบรรเทาทุกข์และออกแบบมาตรการคุ้มครองเฉพาะกลุ่ม เช่น การแจกเงินสดหรือสร้างระบบฐานข้อมูลร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายการช่วยเหลือให้ตรงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น ซึ่งเป็นบทเรียนสำคัญต่อการสร้างความเท่าเทียมและยั่งยืนในระบบแรงงานของประเทศ

#### 2.4.2 การต่อสู้ของแรงงานนอกระบบในบริบทต่างประเทศ

แม้ว่าคำนิยามอย่างเป็นทางการของแรงงานนอกระบบนั้น ยังไม่ได้มีการนิยามไว้อย่างชัดเจนที่ทั่วทุกประเทศต่างลงมติกันว่าจะหมายความว่าอย่างไรแต่นิยาม 3 คำนี้ได้หมายความรวมถึงแรงงานนอกระบบ 1 ผู้ประกอบอาชีพอิสระ 2 ผู้รับจ้างผิดประเภท 3 ผู้รับจ้างอิสระเพื่อปกปิดความสัมพันธ์ด้านค่าจ้างหรือเป็นการจ้างงานกับนายจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียน

สัญญาจ้างส่วนใหญ่มักทำงานในสภาพการทำงานที่สุ่มเสี่ยงเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและมีลักษณะงานที่มีความเปราะบาง มีรายได้น้อย ในบางกรณีเนื่องจากการต่อสู้ของแรงงานบางคนบางกลุ่ม จึงไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการได้ปัจจุบันแรงงานนอกระบบสามารถพบได้ในทั้งภาคการผลิต การก่อสร้างและภาคบริการ จนถึงตอนนี้หลักฐานที่บ่งชี้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องดิ้นรนทำงานในเมืองมากกว่าภาคการเกษตร

การจัดการแรงงานนอกระบบของประเทศอินเดียได้ยกระดับสิทธิของตนผ่านการต่อสู้แรงงานนอกระบบแทนที่จะต่อสู้กับโครงสร้างการผลิตที่ไร้การควบคุมและยืดหยุ่น การเรียกร้องผลประโยชน์จากการทำงานแบบดั้งเดิม เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำและความมั่นคงในการทำงานแรงงานนอกระบบของอินเดียกำลังใช้อำนาจของตนในฐานะผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง เพื่อเรียกร้องให้ภาครัฐรับผิดชอบต่อการบริโภคทางสังคมหรือความต้องการด้านการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น การส่งเสริมการศึกษาที่อยู่อาศัยและการดูแลสุขภาพ เพื่อให้กลยุทธ์นี้กลายเป็นองค์กรแรงงานนอกระบบของอินเดียยกระดับของสวัสดิการเพื่อต่อสู้ในการออกกฎหมายและดำเนินการจัดตั้งสถาบันที่เรียกว่าคณะกรรมการสวัสดิการ โดยคณะกรรมการสวัสดิการเป็นสถาบันที่รวมหลายภาคส่วนดำเนินการโดยรัฐหรือรัฐบาลกลางและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยภาษีจากนายจ้างและค่าธรรมเนียมของแรงงานเพื่อเป็นการตอบแทนการดำเนินงานของสมาชิกโดยคณะกรรมการ ทำหน้าที่ในการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานที่หลากหลาย ปัจจุบันคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนอกระบบในประเทศอินเดียยึดตามอาชีพและสวัสดิการแตกต่างกันไปตามการค้าโดยคณะกรรมการสวัสดิการกลายเป็นกลไกควบคุมที่ได้รับความนิยมมากขึ้นในองค์กรแรงงานนอกระบบในประเทศอินเดีย (Naik, 2009)

จากกลยุทธ์ดังกล่าวของการรวมกลุ่มกันแรงงานนอกระบบนี้ ประเทศอินเดียกำลังดึงให้รัฐบาลเข้ามามีบทบาทสำคัญมากกว่าในการเคลื่อนไหวของแรงงานในระบบยิ่งกว่านั้นแรงงานนอกระบบกำลังสร้างอัตลักษณ์ทางชนชั้นใหม่ที่เชื่อมโยงพวกเขาที่รัฐบาลผ่านความต้องการในการบริโภคทางสังคมของพวกเขา และได้รับการยอมรับจากรัฐบาลสำหรับงานของพวกเขาโดยมีบัตรประจำตัวแรงงานให้ที่เป็นการรับรองอย่างเป็นทางการจากรัฐบาล สำหรับการทำงานของพวกเขา

แม้ว่าจะไม่ได้รับรองจากนายจ้างก็ตามเพื่อดึงดูดความสนใจของนักการเมืองที่ได้รับการเลือกตั้งในรัฐให้ออกกฎหมายจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนอกระบบของการเป็นพลเมืองมากกว่าสิทธิแรงงาน (Raveendran, & Khopkar, 2005) แรงงานนอกระบบกำลังรวมตัวกันในพื้นที่ใกล้เคียงมากกว่าเป็นการระดมแรงงานที่กระจายตัวและที่ไม่ได้รับการปกป้อง โดยที่ไม่รบกวนการผลิต ดังนั้น ลักษณะงานที่ถูกระเบียบอาจขัดแย้งกับแรงงานในระบบที่ทำอยู่ ดังนั้น แรงงานนอกระบบพยายามสร้างความสัมพันธ์กับรัฐบาลเพื่อเป็นการเคลื่อนไหวในการพัฒนาไปทั่วทุกรัฐและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ในอินเดียซึ่งสะท้อนถึงความสนใจของรัฐบาลในการทำงานของแรงงานนอกระบบผ่านการเคลื่อนไหวเหล่านี้อย่างรวดเร็ว (Agarwala, 2013)

ทั้งนี้ลักษณะเด่นของแรงงานนอกระบบที่ประเทศอินเดียคือ การต่อสู้ของแรงงานนอกระบบในปัจจุบันเป็นการต่อสู้ในลักษณะแรงงานนอกระบบ หลายหลายแห่งกำลังจัดการเพื่อจัดระเบียบกลุ่มประชากรและกลุ่มคนที่ถูกแยกออกจากการเคลื่อนไหวของแรงงานในระบบเป็นเวลากว่า 20 ทศวรรษโดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่าแรงงานนอกระบบกำลังจัดระเบียบ ผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติ ซึ่งทั้งสองถูกมองว่าเป็นกลุ่มแรงงานที่เปราะบางที่สุดและไม่มีการคุ้มครองมานานแล้ว ควรเน้นย้ำว่าองค์กรแรงงานนอกระบบ ไม่ได้จัดการระเบียบผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติที่ถูกกีดกันเหมือนกับชายหรือคนพื้นเมืองชาย และคนพื้นเมืองกำลังเติบโตในภาคแรงงานนอกระบบการที่ผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติรวมอยู่ในการต่อสู้ของแรงงานนอกระบบนั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจของการรวมกลุ่มของคนงานที่ถูกกีดกันกับในอดีตในการต่อสู้ของแรงงานนอกระบบได้หลอมรวมลักษณะกลยุทธ์และความต้องการของแรงงานนอกระบบไว้ ดังนั้นพวกเขาจึงแตกต่างจากแรงงานในระบบเมื่อทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการต่อสู้แรงงานนอกระบบดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับสิทธิทางเพศและสวัสดิการหรืออัตลักษณ์ของพลเมืองส่วนงานที่ถูกมองข้ามไปและประเด็นที่ชัดเจนเกี่ยวกับเพศและเชื้อชาติ ดังนี้เป็นที่ทราบกันมานานแล้วว่าแรงงานนอกระบบมีการจ้างแรงงานหญิงในสัดส่วนที่ไม่เหมาะสมกับความพยายามของแรงงานนอกระบบในการเปิดรับสมาชิกสตรีและผู้นำความท้าทายการใช้ความเหมาวมทางเพศเพื่อประกันแรงงานที่วุ่นวายนางซึ่งกล่าวได้ว่าไม่ต้องการหรือต้องการความมั่นคงในงานหรือค่าจ้างสูงผลจากการให้ความสำคัญกับผู้หญิงการต่อสู้ของแรงงานนอกระบบสามารถจัดระเบียบแรงงานในอาชีพที่เป็นกลุ่มสตรีตามประเพณีซึ่งไม่มีการรวมกันมานานอาชีพสตรีมีการจัดระเบียบได้แก่งานรับใช้ในบ้านการขายของข้างถนนการดูแลบ้านและการผลิตในส่วนของอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายและยาสูบในบางประเทศแรงงานสตรีได้พัฒนาเครือข่ายองค์กรที่ออกแบบมาเพื่อจัดการปัญหาการฟ้องร้องและข้อกักรวของหญิงโดยเฉพาะสิ่งเหล่านี้รวมถึงแรงงานนอกระบบเป็นเครือข่ายสตรีที่รู้จักกันมานานแล้วว่าผู้จ้างไม่ประสงค์ที่จะจ้างแรงงานสตรี (Horwood et al., 2020)

สหรัฐอเมริกา การจ้างแรงงานนอกระบบ ในปัจจุบันนายจ้างจำนวนมากหันไปใช้แรงงานทั้งในและต่างประเทศนอกระบบ จากการศึกษาของนักเคลื่อนไหวด้านแรงงาน พบว่าแรงงานนอกระบบถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบในสหรัฐอเมริกา ซึ่งแรงงานนอกระบบพยายามได้ต่อสู้อย่างเข้มแข็งเพื่อ

สร้างสิทธิที่ดีขึ้นสำหรับแรงงาน ถูกมองว่าเชื่อมโยงกับสภาพพลเมืองตามกฎหมายของคองงาน (Losby, Et al., 2002) ผลที่ตามมาคือความพยายามในการปกป้องแรงงานในประเทศนี้เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนโยบายสาธารณะที่จะทำให้แรงงานที่ไม่มีเอกสารถูกต้องตามกฎหมาย โดยได้มีการเผยแพร่การละเมิดสิทธิแรงงานและการให้บริการสนับสนุนโดยตรงแก่แรงงานนอกระบบที่อพยพ รวมถึงความช่วยเหลือด้านกฎหมาย การฝึกอบรมเพื่อแรงงานนอกระบบ โดยองค์กรเหล่านี้มักจะทำงานภายใต้รูปแบบศูนย์ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งสหรัฐอเมริกาได้สร้างศูนย์ 10 แห่งสำหรับคองงานในฟาร์มที่อพยพย้ายถิ่นฐาน โดยสร้างเส้นทางสู่ถิ่นที่อยู่ถาวรสำหรับคองงานต่างชาติชั่วคราวตามข้อตกลงขององค์กรให้มีความเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน (Theodore, et al., 2009)

ในประเทศจีนแรงงานนอกระบบได้ต่อสู้อย่างแข็งขันเพื่อปรับปรุงสิทธิและการยอมรับสำหรับผู้อพยพในชนบทและในเมืองภายในประเทศจีน จนถึงปี 2546 คองงานเหล่านี้ถูกกีดกันออกจากสหภาพแรงงานแห่งประเทศจีนทั้งหมดแต่เพียงผู้เดียวของจีนภายในปี 2554 หลังจากที่เปิดประตูต้อนรับผู้ย้ายถิ่นฐานแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองกว่า 70 ล้านคนลงทะเบียนเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ (Kumar, & Li, 2007) แม้ว่าแรงงานนอกระบบจะก้าวหน้าในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานอย่างเป็นทางการแต่แรงงานนอกระบบยังได้พัฒนาองค์กรทางเลือกเช่น ศูนย์เอกสารแรงงานนอกระบบ ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการสิทธิและค่าชดเชยที่ค้างชำระโดยศูนย์มีการพัฒนานวัตกรรมจัดการเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานตรวจสอบจรรยาบรรณรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานและการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแต่งงานระหว่างประเทศและแรงงานนอกระบบ (Tilly, 2013)

ดังนั้น แม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบยังไม่มีนิยามสากลที่เป็นเอกภาพ แต่โดยทั่วไปมักหมายถึงกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ผู้รับจ้างที่ไม่มีสัญญาจ้างอย่างเป็นทางการ หรือแรงงานที่อยู่ภายใต้รูปแบบจ้างงานที่ไม่เปิดเผยความสัมพันธ์เชิงค่าจ้างกับนายจ้าง แรงงานกลุ่มนี้มักเผชิญกับสภาพการทำงานที่ไม่มั่นคง รายได้ต่ำ ขาดการคุ้มครองทางสังคม และไม่มีอำนาจต่อรองทางกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในหลายประเทศ แรงงานนอกระบบได้รวมกลุ่มและต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิและความคุ้มครอง เช่น ในอินเดีย มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานนอกระบบ” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อให้สิทธิสวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิงและแรงงานข้ามชาติที่เปราะบาง นอกจากนี้ สหรัฐอเมริกาได้จัดตั้งศูนย์แรงงานเพื่อช่วยเหลือแรงงานอพยพไร้เอกสารทั้งด้านกฎหมายและการฝึกอบรม ขณะที่ในจีน แรงงานนอกระบบจำนวนมากได้เข้าร่วมสหภาพแรงงานอย่างเป็นทางการ และพัฒนาองค์กรทางเลือกที่ให้คำปรึกษาด้านสิทธิแรงงาน ทั้งหมดนี้สะท้อนว่าแม้แรงงานนอกระบบจะเผชิญกับข้อจำกัดทางโครงสร้าง แต่ก็สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่ที่เน้นการเป็น “พลเมือง” มากกว่าการเป็นเพียง “แรงงาน” เพื่อเรียกร้องการยอมรับ สิทธิ และสวัสดิการจากรัฐในลักษณะที่ยั่งยืนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

## 2.5 นวัตกรรมทางสังคม

นวัตกรรม (Innovation) ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญในการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี อีกทั้งเป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาของประเทศ โดย Schumpeter (1982) อธิบายว่า นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างการเจริญทางเศรษฐกิจ ตามที่อธิบายไว้ใน Oslo Manual (OCDE, 2011) ในระดับมหภาค นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและเป็นมาตรฐานการค้ำระหว่างประเทศ ในระดับจุลภาค กล่าวคือ บริษัทต่าง ๆ จะต้องมีการสร้างนวัตกรรมผ่านการวิจัยและพัฒนา ทำให้เป็นแหล่งของการดูดซับองค์ความรู้และการใช้ความรู้ใหม่ทุกประเภท ไม่ใช่แค่เทคโนโลยีเท่านั้น ความคิดดังกล่าวสนับสนุน Schumpeter's (1982) ที่ได้มีการระบุว่านวัตกรรม มีการเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันและเป็นการสร้างความแตกต่างเพื่อความอยู่รอดและความสามารถในการสร้างผลประโยชน์ขององค์กรให้มากขึ้น

อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงในด้านเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อการพัฒนาของประเทศ จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการเน้นย้ำถึงความไม่เพียงพอทางด้านโครงสร้างและนโยบายที่มีอยู่ในการจัดการกับประเด็นเร่งด่วนที่สุดในปัจจุบัน เช่น ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม การลดความยากจน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นต้น แม้จะมีความก้าวหน้าหลายประการ ความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมและสิ่งแวดล้อมจำนวนมากจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข (Bloom & Dees, 2008) จากประเด็นดังกล่าวนี้จำเป็นต้องค้นหานวัตกรรมที่ไม่เพียงเชื่อมโยงกับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและมีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม แต่ต้องเป็นการคิดค้นนวัตกรรมที่ส่งผลให้เกิด “นวัตกรรมทางสังคม” ที่พยายามแก้ปัญหาสังคมเฉพาะกลุ่มหรือกลุ่มที่ไม่เข้าถึงทางด้านทรัพยากรที่จะช่วยเหลือตนเองได้ แม้ว่านวัตกรรมทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมประเภทอื่น ๆ (ผลิตภัณฑ์ องค์กร กระบวนการ และการตลาด) แต่แนวคิดและวัตถุประสงค์ของนวัตกรรมนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหาที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมและสร้างคุณค่าให้กับสังคมอีกด้วย (2014 ; Cajaiba-Santana, 2014).

ทั้งนี้ นวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) นั้นสามารถอธิบายได้ว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมและทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่เปลี่ยนไป นวัตกรรมทางสังคมสามารถอยู่ในรูปแบบของความคิด การกระทำ แบบจำลอง ระบบ กระบวนการ กฎและข้อบังคับที่เฉพาะเจาะจง ตลอดจนรูปแบบองค์กรใหม่ อย่างไรก็ตามโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดที่เชื่อมโยงกันของนวัตกรรมทางสังคมโดยเน้นที่กระบวนการทางสังคมใหม่หรือผลผลิตและผลลัพธ์ทางสังคมใหม่ประการแรก จะให้ความสำคัญเน้นการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางสังคมและมุ่งเน้นไปวิธีการปรับสมดุลของความไม่เสมอภาคทางอำนาจ ความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจในสังคม (Mumford, 2002)

นวัตกรรมทางสังคม หมายถึง การสร้างและดำเนินการตามแนวคิดใหม่เกี่ยวกับวิธีการที่ผู้คนจัดกิจกรรมระหว่างบุคคลหรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตั้งแต่ 1 อย่างขึ้นไป (Phills, et al., 2008) ทั้งนี้นวัตกรรมทางสังคมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนในการแนะนำผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือโปรแกรมใหม่ ที่เปลี่ยนกิจวัตรประจำวันพื้นฐาน เน้นทรัพยากรทางธรรมชาติ อำนาจหน้าที่และความเชื่อมโยงของระบบสังคม ที่ในการสร้างนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งประสบความสำเร็จสามารถเกิดผลกระทบในวงกว้าง อีกทั้งนวัตกรรมทางสังคมสามารถมองได้ว่าเป็นการหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาความล้มเหลวทางสังคมในการจัดหาและให้บริการสินค้าสาธารณะที่สำคัญ โดยสิ่งนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตทางสังคมได้อีกด้วย (Nicholls, 2013)

นอกจากคำจำกัดความนี้แล้ว Westley & Antadze, (2010) สามารถอธิบายระดับของนวัตกรรมทางสังคมได้อีก 3 ระดับประการแรกมีนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นในสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นวัตถุประสงค์ของการค้นพบนวัตกรรมทางสังคมที่ประสบความสำเร็จหรือไม่หวังผลกำไร เช่นเดียวกับบริษัทเอกชน การค้าจากมุมมองนี้นวัตกรรมทางสังคมอาจเป็นการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจให้เกิดการประสพผลสำเร็จมีผลประกอบการที่เพิ่มขึ้น ประการที่ 2 นวัตกรรมทางสังคมมีวัตถุประสงค์เชิงสถาบันที่มีเป้าหมาย เพื่อเข้ามาควบคุมหรือปรับปรุงโครงสร้างทางสังคมและทางเศรษฐกิจที่มีอยู่เพื่อสร้างคุณค่าและความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยในมุมมองนี้จะเน้นการใช้ประโยชน์จากการแก้ไขโครงสร้างทางสังคมที่เป็นการพัฒนาสินค้าและบริการของภาครัฐให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ขึ้น ประการที่ 3 นวัตกรรมทางสังคม เกิดจากปัญหาทางสังคมโดยมีเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงระบบ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่ง เป็นการแก้ไขปัญหาของการเคลื่อนไหวทางสังคมและเครือข่ายทางการเมือง ที่การเคลื่อนไหวมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการเปลี่ยนแปลงลำดับชั้นทางสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์ทางสังคมเพิ่มมากขึ้นซึ่งอาจไม่สามารถมองเห็นได้

ดังนั้น จะเห็นได้ว่านวัตกรรม (Innovation) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศและระดับองค์กร โดย Schumpeter (1982) ได้เสนอว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี หรือรูปแบบการจัดการใหม่ ๆ ขณะที่ Oslo Manual (OECD, 2011) ชี้ว่านวัตกรรมเป็นตัวชี้วัดสำคัญของศักยภาพการแข่งขันในระดับโลก อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาสังคมร่วมสมัย เช่น ความยากจน ความเหลื่อมล้ำ หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จึงเกิดแนวคิด “นวัตกรรมทางสังคม” (Social Innovation) ซึ่งหมายถึงการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมโดยมุ่งตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เปราะบางหรือขาดโอกาส โดยอาจอยู่ในรูปแบบของแบบจำลอง กระบวนการ หรือองค์กรใหม่ที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจและสร้างความเป็นธรรมในระบบสังคม (Phills et al., 2008; Mumford, 2002) ทั้งนี้ Westley & Antadze (2010) ได้แบ่งระดับของนวัตกรรมทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ

ได้แก่ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการสังคม นวัตกรรมเชิงสถาบันเพื่อปรับโครงสร้างระบบ และนวัตกรรมที่เกิดจากการเคลื่อนไหวเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบสังคมในระดับโครงสร้าง

### 2.5.1 ความเป็นมา “นวัตกรรมทางสังคม”

นวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation; SI) ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ได้รับแนวคิดที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ เนื่องจากการตีพิมพ์ของทางวารสารด้านวิทยาศาสตร์ที่มีการเติบโตอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา (Silveira & Zilber, 2017 ; Cajaiba-Santana, 2014) แม้ว่าคำว่า "นวัตกรรมทางสังคม" จะมีบันทึกครั้งแรกเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 แต่แนวคิดนี้ไม่ได้ใช้กันอย่างแพร่หลายในช่วงเวลานั้น (Ayob, 2016) ในทศวรรษที่ 1960 และต้นทศวรรษที่ 70 คำนี้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ของนักศึกษาและคนงานจากเมืองต่าง ๆ ในยุโรปและอเมริกา โดยเป็นการเรียกร้องเพื่อส่วนร่วม ที่มุ่งเป้าไปที่การอยู่ร่วมเพื่อทางสังคมร่วมกันและความเท่าเทียมทางสังคม (Moulaert et al., 2010)

เทย์เลอร์ (Taylor) (1970) กล่าวถึงคำนี้ในทางวิทยาศาสตร์เป็นครั้งแรก โดยกล่าวว่า นวัตกรรมทางสังคมเป็นการกระทำเพื่อเป็นการปรับปรุงสิ่งที่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยตั้งแต่ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ SI ปรากฏขึ้นในความหมายที่ได้รับในปัจจุบัน โดยได้รับอิทธิพลส่วนหนึ่งจากความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมที่เพิ่มขึ้น (Nicholls, Simon & Gabriel, 2015) แม้จะมีคำจำกัดความของ SI ที่หลากหลาย แต่ก็มีความคิดในปัจจุบัน รูปแบบนวัตกรรมนี้หมายถึง วิธีการใหม่ที่มีลักษณะเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายทางสังคม นอกเหนือจากการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคม ถือเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมจนก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติทางสังคมใหม่ (Mulgan, 2007 ; Murray et al., 2010; Cajaiba-Santana, 2014) ในแง่นี้ คำนิยามของ SI มีความหมายชัดเจนใน 2 ความหมาย: (1) ผลลัพธ์ทางสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นการป้องกันและคุ้มครองทั้งสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิตเพื่อให้อยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน กระบวนการทางสังคมใหม่ที่จัดตั้งขึ้น เป็นกระบวนการที่เน้นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคม โดยมุ่งเน้นไปที่การปรับสมดุลของความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจ และการเพิ่มความสามารถของสังคมในการดำเนินการ (Murray et al., 2010)

การเน้นย้ำดังกล่าวสอดคล้องกับวรรณกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับนวัตกรรม ซึ่งเปิดเผยประเด็นหลัก 2 ประการ ได้แก่ กระบวนการทางสังคมและองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมและผลลัพธ์ที่ได้รับผ่านผลิตภัณฑ์ บริการ หรือวิธีการผลิตใหม่ๆ (Phills et al., 2008) ดังนั้นนวัตกรรมทางสังคมจึงสามารถเข้าใจได้ว่าเป็นทั้งผลลัพธ์ทางสังคมใหม่ ผ่านวิธีการใหม่ที่สร้างขึ้นเป็นกระบวนการทางสังคมใหม่ ผ่านความสัมพันธ์ใหม่ แนวปฏิบัติทางสังคมใหม่ ความสามารถใหม่ และการเพิ่มขีดความสามารถของนวัตกรรมทางสังคม (Jaeger, et al 2015).

ดังนั้น การศึกษานวัตกรรมทางสังคมที่สร้างขึ้นจากแนวคิด จึงถูกกำหนดให้เป็นการตอบสนองใหม่หรือการแทรกแซงทางสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมในการหาทางออกใหม่ และสร้างกระบวนการความสัมพันธ์ทางสังคมใหม่ พร้อมกัน (Phills et al., 2008; Cajaiba-

Santana, 2014). นอกจากนี้ นวัตกรรมทางสังคมยังเป็นไปตามเกณฑ์ที่จำเป็นสำหรับนวัตกรรม จะต้องมีการคิดค้นถึง "ความแปลกใหม่" และ "การปรับปรุง" โดยไม่คำนึงถึงขนาด หรือเพิ่มขึ้นของ นวัตกรรมการนำนวัตกรรมมาใช้ (Phills et al. , 2551) ในแง่มุมหนึ่งสำหรับการยอมรับและการ แพร่กระจายของนวัตกรรมทางสังคม ตัวชี้วัดที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการสร้างการเปิดเผยแพร่ความคิด ริเริ่มที่คล้ายคลึงกันบุคคลภายนอกกลุ่มหรือในชุมชนอื่นหรือแม้แต่ต่างประเทศ นอกจากนี้ อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการยอมรับแนวทางปฏิบัติทางสังคมใหม่ ๆ ที่ส่งผล ต่อคนจำนวนมาก (Cajaiba-Santana, 2014)

โดยทั่วไปแล้ว ในช่วงปี ค.ศ. 1900 การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางสังคมจะได้รับการพัฒนา มาจากมุมมองของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Schumpeter, 1982) ดังนั้น นวัตกรรมแบบดั้งเดิมจึงได้รับการประเมินโดยพิจารณาคุณค่าจากการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Tidd & Bessant, 2018) แม้ว่านวัตกรรมทางเทคโนโลยีและสังคม จะค่อนข้างสัมพันธ์กัน และบางครั้งก็มีผลที่ทับซ้อนกัน แต่ควรเน้นย้ำว่าจุดประสงค์ของทั้งสองอย่างมี ความแตกต่างกันโดยพื้นฐาน ในขณะที่นวัตกรรมทางเทคโนโลยีในมุมมองของ "Schumpeterian" เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและความสามารถในการทำกำไรที่มากขึ้น SI ให้ความสนใจใน ประเด็นทางสังคมอย่างเห็นได้ชัด (Bignetti, 2011 ; Cajaiba-Santana, 2014). ไม่ใช่แค่การแนะนำ ผลิตภัณฑ์ประเภทใหม่หรือการสำรวจตลาดใหม่เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการ ของตลาดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือการสร้างรูปแบบใหม่ของการรวมตัวทางสังคม (OCDE, 2011) ดังนั้น ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่จึงถูกมองว่าเป็นผลที่เป็นไปได้ แต่ไม่ใช่เงื่อนไขที่จำเป็นอีก ต่อไป

ในด้านธุรกิจ นวัตกรรมทางสังคม สามารถถูกมองว่าเป็นวาระใหม่ที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ ของนวัตกรรมและธุรกิจในสังคม (Nicholls et al., 2015) นอกจากนี้ ความสนใจที่เพิ่มขึ้นของ ผู้ประกอบการและการจัดการในประเด็นทางสังคมได้ผลักดันการวิจัยในทิศทางนี้ (Cajaiba-Santana, 2014) การศึกษาเชิงประจักษ์หลายชิ้นกำลังดำเนินการในบริบทของการประกอบการเพื่อสังคม กิจการเพื่อสังคม และ/หรือธุรกิจที่สร้างผลกระทบต่อสังคม ในมุมมองนี้ นวัตกรรมทางสังคมถูก กำหนดให้เป็นแนวทางปฏิบัติทางเลือกหรือรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติ (Jaeger-Erben et al., 2015) เช่นเดียวกับแนวคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือบริการใหม่ที่จะส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ สำคัญ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษามากได้ดำเนินการในบริบทของการประกอบการ เพื่อสังคม แต่นวัตกรรมทางสังคม ได้เกิดขึ้นในภาคส่วนและรูปแบบองค์กรต่างๆ รวมถึงภาครัฐ รัฐบาล องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และรวมถึงองค์กรเอกชน (Groot & Dankbaar, 2557) นอกจากนี้ นวัตกรรมทางสังคมยังไม่จำกัดเฉพาะแง่มุมของการอยู่ร่วมกันในสังคม อาจเกี่ยวข้องกับการแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ยั่งยืน สุขภาพจิต ท่ามกลางความท้าทายอื่น ๆ

## 2.5.2 กลไกของการพัฒนาทางนวัตกรรมทางสังคม

แม้ว่าคำจำกัดความของนวัตกรรมทางสังคมจะมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา แต่กลไกของนวัตกรรมทางสังคม เป็นพื้นฐานของการแก้ไขปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสถาบันต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น ดังนั้นพลวัตที่ขับเคลื่อนนวัตกรรมทางสังคมเกิดผลประโยชน์มากที่สุดช่วงหนึ่งคือ ในสหรัฐอเมริกา นั่นคือภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ (the Great Depression)

ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ ในช่วงทศวรรษที่ 1930 ส่งผลกระทบร้ายแรงทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ การค้าระหว่างประเทศลดลงอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับรายได้ส่วนบุคคล รายได้จากภาษี และกำไรการค้าของบริษัททั่วและทุกภูมิภาคต้องต่อสู้กับความยากลำบาก การไร้ที่อยู่อาศัยของประชาชน การว่างงาน และโรคภัยไข้เจ็บ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้นำไปสู่การเคลื่อนไหวทางสังคมขนาดใหญ่ เช่น กอดันรัฐบาลให้คตินโยบายต่าง ๆ เพื่อบรรเทาความทุกข์ยากของประชาชน ในสหรัฐอเมริกา รัฐบาลกลางได้มีข้อตกลงใหม่ โดยข้อตกลงใหม่เป็นการบริหารความคืบหน้าของงาน (WPA) ที่ได้สร้างงานให้กับผู้ว่างงาน สำนักงานประกันสังคมให้เงินช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งหลายคนมีเงินเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย และ Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC) ให้ความมั่นใจกับประชาชนชาวอเมริกันว่าพวกเขาสามารถไว้วางใจธนาคาร นวัตกรรมทางสังคมเหล่านี้ได้รับแรงผลักดันจากบทบาทที่กว้างขวางมากขึ้น ทำให้รัฐบาลสามารถแก้ปัญหาสังคมต่าง ๆ ในสังคมได้ท่ามกลางบรรยากาศแห่งความหวาดระแวงและการเป็นปรปักษ์กันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ (Vogel, 2007)

ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา แนวโน้มที่โดดเด่นในการสร้างนวัตกรรมทางสังคมนั้นแตกต่างกันมาก เมื่อปี พ.ศ. 2524 การเข้าสู่ตำแหน่งของประธานาธิบดีโรนัลด์ เรแกนในคำปราศรัยเข้ารับตำแหน่งของเขาได้กล่าวโจมตีแนวคิดที่ว่ารัฐบาลเป็นหน่วยงานหลักในการแก้ปัญหาสังคม: "ในวิกฤตปัจจุบันนี้ รัฐบาลไม่ใช่ทางออกของปัญหาของ รัฐบาลคือตัวปัญหา" ส่งผลให้เกิดการนโยบายของสหรัฐอเมริกาใหม่ในการบริหารประเทศ โดยได้มีการตัดโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นการลดงบประมาณในการบริหารประเทศ เช่น แสตนปีอาหาร Medicaid และ Aid to Families with Dependent Children (AFDC) (Borzaga & Bodini, 2014) นอกจากนี้ยังยกเลิกการควบคุมและแทรกแซงภาคต่าง ๆ ของทางด้านเศรษฐกิจ เช่น สายการบิน การบรรทุก และอุตสาหกรรมการออมและสินเชื่อ โดยมีการแปรรูปให้หน่วยงานหน่วยงานภาครัฐออกเป็นรัฐวิสาหกิจ โดยการกระจายบริการสาธารณะไปสู่ภาคเอกชนและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ส่งผลให้องค์กรการกุศลและองค์กรไม่แสวงผลกำไรได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น การดำเนินการโรงเรียนในกำกับของรัฐ การดูแลสุขภาพ บ้านพักคนชรา แต่ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็ถือได้ว่าได้รับแรงกดดันให้ภาคเอกชนพิจารณาถึงผลกระทบทางสังคมจากการดำเนินการดังกล่าวได้เพิ่มขึ้นอย่างมาก ด้วยคำว่าความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายตั้งแต่ทศวรรษที่ 1960 จนกระทั่งช่วงปลายทศวรรษ 1980 เมื่อบริษัทต่างๆ

เช่น Body Shop, Ben & Jerry's และ Patagonia ยอมรับวิสัยทัศน์ของ CSR ที่ "ถือว่าธุรกิจของพวกเป็นทั้งเครื่องมือในการสร้างรายได้และเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงสังคม" ปัจจุบันมีบริษัทจำนวนมากยอมรับและยอมรับมุมมองเกี่ยวกับบทบาทของบริษัทในสังคม (Phills, et al., 2008)

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา องค์กรไม่แสวงหากำไร รัฐบาล และภาคธุรกิจได้พัฒนาและแก้ไขปัญหาลึกลับซับซ้อนของปัญหาในระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความยากจนหลายคนเข้าใจว่าปัญหาเหล่านี้ต้องการวิธีแก้ปัญหาคือซับซ้อน ด้วยเหตุนี้ จึงต้องอาศัยความร่วมมือกันมากขึ้นของสามภาคส่วนเพื่อจัดการกับปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยหลายดังกล่าว เช่น การสร้างผลกระทบต่อขอบเขตระหว่างองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร รัฐบาล และภาคธุรกิจ หากไม่มีขอบเขตเหล่านี้ ความคิด ค่านิยม บทบาท ความสัมพันธ์ และทุน อิสระมากขึ้นระหว่างภาคส่วนต่างๆ ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม ส่วนนี้ ส่งผลกระทบต่อสำคัญสามประการของนวัตกรรมทางสังคม: การแลกเปลี่ยนความคิดและค่านิยม การเปลี่ยนแปลงในบทบาทและความสัมพันธ์ และการรวมทุนของภาคส่วนต่างๆ กับการสนับสนุนจากรัฐและองค์กรการกุศล (Cajaliba-Santana, 2014)

### 2.5.3 องค์กรขับเคลื่อนนวัตกรรมทางสังคม

นวัตกรรมทางสังคมร่วมสมัย บทบาทและความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนไประหว่างองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร รัฐบาล และภาคธุรกิจ โดยภาคธุรกิจถือได้ว่าเป็นผู้นำในประเด็นทางสังคมมากมาย โดยทำงานร่วมกับรัฐบาลและองค์กรไม่แสวงหากำไรในฐานะหุ้นส่วนทางสังคม ในทำนองเดียวกัน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรกำลังร่วมมือกับธุรกิจและรัฐบาลในความพยายามเพื่อสังคม ในขณะเดียวกัน รัฐบาลได้เปลี่ยนจากบทบาทที่เป็นฝ่ายตรงข้ามกับผู้กำกับดูแลและผู้เสียภาษี และไปสู่บทบาทที่ทำงานร่วมกันมากขึ้นของการเป็นพันธมิตร

การเปลี่ยนแปลงในบทบาทและความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นศูนย์กลางของประสิทธิผลของนวัตกรรมทางสังคมจำนวนมาก เช่น การซื้อขายการปล่อยมลพิษ การซื้อขายการปล่อยมลพิษเป็นวิธีการที่อิงกับตลาดในการลดมลพิษทางอากาศ เรียกอีกอย่างว่า "cap and trade" การซื้อขายการปล่อยมลพิษอาศัยทั้งสามภาคส่วนในการทำงาน ประการแรก หน่วยงานกลาง โดยปกติจะเป็นรัฐบาล กำหนดขีดจำกัดว่าบริษัทสามารถสร้างมลพิษได้มากน้อยเพียงใด จากนั้นหน่วยงานกลางจะออกเครดิต ซึ่งแสดงถึงปริมาณสารมลพิษเฉพาะที่บริษัทอาจปล่อยออกมา หากบริษัทต้องการผลิตสารมลพิษมากขึ้น ก็สามารถซื้อเครดิตจากบริษัทอื่นได้ แต่ถ้าบริษัทลดการปล่อยมลพิษ ก็สามารถขายสินเชื่อให้กับบริษัทอื่นได้ โดยการสร้างสิ่งจูงใจที่เหมาะสมและอนุญาตให้มีการแลกเปลี่ยนโดยสมัครใจระหว่างฝ่ายต่าง ๆ การซื้อขายการปล่อยมลพิษจะกระจายอำนาจทางเลือกเกี่ยวกับวิธีการเมื่อไร และสถานที่ที่จะลดมลพิษ ตัวอย่างเช่น สำนักงานปกป้องสิ่งแวดล้อมของสหรัฐอเมริกา (EPA) ดำเนินการซื้อขายการปล่อยมลพิษกับพระราชบัญญัติอากาศสะอาดปี ค.ศ. 1990 นวัตกรรมนี้ได้รับเครดิตอย่างกว้างขวางในการลดปัญหาฝนกรดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา และถือเป็นคำมั่นสัญญาว่าจะนำไปใช้กับก๊าซเรือนกระจก (Correia. Et al., 2016)

องค์กรไม่แสวงหากำไรสนับสนุนธุรกิจและรัฐบาลตลอดกระบวนการซื้อขายการปล่อยมลพิษ ตัวอย่างเช่น องค์กรพัฒนาเอกชนให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคโดยการวัดและตรวจสอบว่าธุรกิจต่างๆ ลดการปล่อยมลพิษลงได้มากเพียงใด ในทำนองเดียวกัน โครงการเปิดเผยข้อมูลคาร์บอน (CDP) ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการปล่อยคาร์บอนของบริษัทที่ใหญ่ที่สุดในโลกเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจลงทุน CDP จัดให้มีนักลงทุนสถาบันเพื่อขอเปิดเผยข้อมูลการปล่อยคาร์บอนโดยสมัครใจ และแจ้งให้ผู้ถือหุ้นและธุรกิจทราบเกี่ยวกับความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ธนาคารเพื่อการลงทุน Merrill Lynch, Goldman Sachs และ HSBC เป็นผู้ลงทุนที่ลงนามใน CDP โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ยั่งยืนทั้งหมดจาก 3,000 บริษัทที่ใหญ่ที่สุดในโลกได้ฟรี

การซื้อขายการปล่อยมลพิษกำหนดให้องค์กรการกุศล ธุรกิจ และรัฐบาลต้องรับบทบาทใหม่ตามความเป็นจริงโดยหน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ในการกำหนดกฎระเบียบ และตรวจสอบธุรกิจ องค์กรธุรกิจต่อสู้กับกฎระเบียบและการตรวจสอบ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน เปานกหวีดต่อธุรกิจที่ทุจริตและหน่วยงานของรัฐที่หละหลวม ปัจจุบัน รัฐบาล องค์กรไม่แสวงหากำไร และธุรกิจต่างๆ ทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงสิ่งแวดล้อม หากไม่มีบทบาทใหม่เหล่านี้ ระบบการซื้อขายการปล่อยก๊าซน่าจะไม่มีเกิดขึ้น และหากไม่มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐบาล และผู้สนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมในการออกแบบ ตรวจสอบ และปรับปรุงโปรแกรมเฉพาะ ก็เป็นไปได้ยากที่จะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

แนวคิดของเกี่ยวกับนวัตกรรมทางสังคมมีความหมายต่อ ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ให้ทุน และผู้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปรารถนาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงวิธีการทั้งหมดที่จะสามารถบรรลุจุดหมายเหล่านั้นได้ องค์กรประกอบการเพื่อสังคมและกิจการเพื่อสังคมจะพิจารณาเพียงส่วนย่อยของเส้นทางเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างกิจการใหม่และกิจการที่ไม่หวังผลกำไรโดยทั่วไป องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรขนาดใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นและสถาบันของรัฐบาลยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่สำคัญ เช่นเดียวกับธุรกิจที่เพิ่มทุนทรัพยากรของพวกเขาเพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรมและมั่นคงมากขึ้น ผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตลอดจนผู้ที่ให้ทุนและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องมองข้ามประเภทของผู้ประกอบการเพื่อสังคมและกิจการเพื่อสังคมที่จำกัดในความเป็นจริง

หากผู้นำจะสร้างความรู้ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมทางสังคมได้อย่างแท้จริง แนวคิดเกี่ยวกับปรากฏการณ์นี้จำเป็นต้องชัดเจนยิ่งขึ้น แม่นยำยิ่งขึ้น และสอดคล้องกันมากขึ้น ที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต้องตระหนักว่ากระบวนการที่นวัตกรรมทางสังคมเกิดขึ้น กระจาย และประสบความสำเร็จ (หรือล้มเหลว) จำเป็นต้องมองว่าแตกต่างออกไปมากกว่าที่จะรวมเข้ากับคำจำกัดความของนวัตกรรมทางสังคม การประกอบการทางสังคม หรือกิจการเพื่อสังคมในรูปแบบใด และในที่สุดท้าย ความหมายที่สำคัญที่สุดคือความสำคัญของการตระหนักถึงบทบาทพื้นฐานของการ

เปลี่ยนแปลงข้ามภาคส่วน: การแลกเปลี่ยนความคิดและคุณค่า การเปลี่ยนบทบาทและความสัมพันธ์ และการผสมผสานทรัพยากรสาธารณะ เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (Howaldt, et al., 2016)

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าโลกต้องการนวัตกรรมทางสังคมมากขึ้น ดังนั้นทุกคนที่ปรารถนาจะแก้ปัญหาในโลกโดยผู้ประกอบการ ผู้นำ ผู้จัดการ นักเคลื่อนไหว และตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะมาจากฝ่ายของนักธุรกิจ รัฐบาล หรือองค์กรไม่แสวงผลกำไร จะต้องเลิกการคิดและพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบเก่า โดยพยายามทำความเข้าใจ และใช้ประโยชน์จากพลวัตแบบข้ามภาคส่วนเพื่อค้นหาแนวทางใหม่ในการสร้างคุณค่าทางสังคมต่อไป

ดังนั้น จะเห็นได้ว่านวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation: SI) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากอดีตถึงปัจจุบัน โดยเริ่มจากแนวคิดพื้นฐานในปลายศตวรรษที่ 19 แต่กลับได้รับการยอมรับและขยายความอย่างชัดเจนในช่วงทศวรรษ 1960–1970 ผ่านขบวนการเคลื่อนไหวของนักศึกษาและแรงงาน เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมทางสังคม (Moulaert et al., 2010; Ayob, 2016) คำว่า SI หมายถึงกระบวนการและผลลัพธ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคม และการตอบสนองต่อปัญหาสังคมที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม (Mulgan, 2007; Cajasanta, 2014) โดยให้ความสำคัญต่อความเท่าเทียม การเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มเปราะบาง และการสร้างระบบใหม่ที่ยั่งยืน กลไกของนวัตกรรมทางสังคม เกิดจากภาวะวิกฤต เช่น The Great Depression ซึ่งกระตุ้นให้ภาครัฐออกนโยบายใหม่เพื่อบรรเทาทุกข์ของประชาชน เช่น ระบบประกันสังคม หรือการสนับสนุนการจ้างงาน (Vogel, 2007) ในช่วงทศวรรษ 1980–1990 แนวคิดของความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) ได้รับความนิยมมากขึ้น เช่น Patagonia หรือ Body Shop ที่ผสมผสานผลกำไรและภารกิจทางสังคมเข้าไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ นวัตกรรมทางสังคมยังเน้นการทำงานข้ามภาคส่วน (cross-sector collaboration) ระหว่างภาครัฐ ธุรกิจ และองค์กรไม่แสวงผลกำไร เช่น ระบบ cap-and-trade สำหรับการควบคุมการปล่อยมลพิษ ที่ต้องอาศัยกลไกร่วมจากทุกฝ่าย ตั้งแต่การกำหนดกฎระเบียบ ตรวจสอบข้อมูล ไปจนถึงการขับเคลื่อนโดยภาคประชาสังคม (Correia et al., 2016) สุดท้าย นวัตกรรมทางสังคม ไม่ได้จำกัดเฉพาะการประกอบการเพื่อสังคม (social enterprise) เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบาย การพัฒนาโครงสร้างใหม่ และการรวมทรัพยากรเพื่อสร้างสรรค์คุณค่าทางสังคม ซึ่งถือเป็นทิศทางสำคัญของการพัฒนาโลกในปัจจุบันและอนาคต (Howaldt et al., 2016)

โดยสรุป นวัตกรรมทางสังคมถือเป็นแนวทางสำคัญในการตอบสนองต่อปัญหาและความท้าทายเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อนในสังคม โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุจึงมิใช่เป็นเพียงการจัดสวัสดิการเพื่อให้ผู้สูงวัยมีรายได้หลังเกษียณ แต่ยังเป็นการสร้างระบบสังคมใหม่ที่ยืดหยุ่น เป็นธรรม และสามารถดึงศักยภาพของผู้สูงอายุมานำใช้ประโยชน์ร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของประเทศไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ปัญหาที่ตามมาคือภาระด้านงบประมาณของรัฐที่ต้องดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ในขณะที่กำลังแรงงานกลับลดลง นวัตกรรมทางสังคมจึงเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการออกแบบ

ระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น ครอบคลุม และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในภาคเศรษฐกิจและสังคมอีกครั้งหนึ่ง โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบการจ้างงานแบบเดิม หากแต่ให้ความสำคัญกับคุณค่าทางสังคม การสร้างระบบสนับสนุน และการปรับบทบาทขององค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายร่วมด้านสังคมได้ จากมุมมองนี้ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นมากกว่านโยบายเชิงแรงงาน แต่เป็น “นวัตกรรมทางสังคม” ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ผ่านกระบวนการออกแบบรูปแบบการมีส่วนร่วมใหม่ การปรับโครงสร้างการจ้างงาน และการสร้างแรงจูงใจร่วมระหว่างรุ่น เพื่อให้ผู้สูงอายุยังคงมีคุณค่าในสายตาสังคม ไม่ถูกผลักออกจากระบบเศรษฐกิจ และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรมทางสังคมในการออกแบบนโยบายจ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยพิจารณาทั้งกลไกภาครัฐ บทบาทองค์กรภาคประชาสังคม และความร่วมมือข้ามภาคส่วน ควบคู่กับการใช้หลักคิดทางพุทธศาสนา เช่น “โยนิโสมนสิการ” มาเป็นแนวทางการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายและนโยบาย เพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานสูงวัยอย่าง รอบคอบ และยั่งยืนทางสังคมต่อไป

## 2.6 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change) เป็นแนวคิดที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลากว่าครึ่งศตวรรษ โดยมีรากฐานสำคัญมาจากศาสตร์ด้านการประเมินผลโครงการและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เริ่มก่อตัวขึ้นในช่วงทศวรรษ 1950 และ 1960 จุดเริ่มต้นของแนวคิดนี้เกิดจากการที่นักวิชาการและนักปฏิบัติการด้านการพัฒนาสังคมตระหนักถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการออกแบบคิดที่เป็นระบบและมีความชัดเจนสำหรับการวางแผนและประเมินผลโครงการที่มีความซับซ้อนสูง (Funnell & Rogers, 2011) ในยุคแรกเริ่ม แนวคิดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงได้ปรากฏอยู่ในงานวิชาการของ Peter Drucker ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) ซึ่งได้รับการเผยแพร่ในหนังสือที่มีชื่อว่า "The Practice of Management" เมื่อปี ค.ศ. 1954 โดย Drucker ได้นำเสนอหลักการสำคัญว่าองค์กรต่างๆ ควรกำหนดเป้าหมายระยะยาวและวัตถุประสงค์ระยะสั้นที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ (Drucker, 1954) แนวคิดดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาต่อมา ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1960 และ 1970 นักวิชาการด้านการประเมินผลที่มีชื่อเสียง อาทิ Michael Scriven และ Carol Weiss ได้เริ่มพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลเชิงทฤษฎี (Theory-based evaluation) ซึ่งให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจกลไกและเหตุผลเชิงลึกที่อยู่เบื้องหลังการดำเนินโครงการต่างๆ มากกว่าที่จะเน้นเพียงการประเมินผลลัพธ์ปลายทางเพียงมิติเดียว (Chen, 1990; Weiss, 1995) แนวคิดนี้ได้กลายเป็นรากฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม คำว่า "ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง" (Theory of Change) ในความหมายที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในบริบทปัจจุบัน เริ่มปรากฏอย่างชัดเจนในช่วงทศวรรษ 1990 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

จากงานวิชาการของ Carol Weiss และคณะนักวิจัยในโครงการ Aspen Institute Roundtable on Community Change (Connell & Kubisch, 1998) ซึ่ง Weiss และคณะได้พัฒนาแนวคิดนี้ขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในการประเมินผลโครงการพัฒนาชุมชนที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมิติ Weiss ได้นำเสนอมุมมองสำคัญว่าปัญหาหลักในการประเมินผลโครงการพัฒนาชุมชนคือการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ มักขาดความชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้น และมักไม่ให้ความสำคัญเพียงพอกับการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นและระยะกลางซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระยะยาว (Weiss, 1995) ด้วยเหตุนี้ Weiss จึงได้นำเสนอแนวคิดให้มีการพัฒนา "ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง" ที่สามารถอธิบายชุดของสมมติฐานเกี่ยวกับขั้นตอนย่อยๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาว รวมทั้งอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมของโครงการกับผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ

แนวคิดที่ Weiss นำเสนอได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในแวดวงการพัฒนาสังคมและการประเมินผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมูลนิธิและองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ที่กำลังแสวงหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการวางแผนและประเมินผลโครงการในบริษัทที่หลากหลาย (Vogel, 2012) ในช่วงปลายทศวรรษ 1990 และต้นทศวรรษ 2000 แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงได้รับการพัฒนาต่อยอดและถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของโลก การพัฒนาที่สำคัญอีกก้าวหนึ่งเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2000 เมื่อองค์กร ActKnowledge ได้ร่วมมือกับ Aspen Institute Roundtable on Community Change ในการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการที่เป็นระบบสำหรับการสร้างและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้แนวคิดนี้เป็นที่รู้จักและได้รับการนำไปใช้อย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น (Anderson, 2006) ในเวลาเดียวกันนี้ องค์กรระหว่างประเทศขนาดใหญ่ อาทิ ธนาคารโลกและองค์การสหประชาชาติ ก็เริ่มนำแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและประเมินผลโครงการพัฒนาในระดับนานาชาติ (Stein & Valters, 2012) เมื่อก้าวเข้าสู่ทศวรรษ 2010 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการพัฒนาสังคมและการประเมินผล โดยได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในบริษัทที่หลากหลาย ครอบคลุมตั้งแต่โครงการพัฒนาชุมชนในระดับท้องถิ่นขนาดเล็กไปจนถึงการกำหนดนโยบายในระดับประเทศและโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศขนาดใหญ่ (Brest, 2010) นอกจากนี้ แนวคิดนี้ยังได้ขยายขอบเขตความสนใจไปสู่ภาคธุรกิจอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) และการลงทุนเพื่อสร้างผลกระทบทางสังคม (Impact Investment) ซึ่งกำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (Jackson, 2013)

การพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง โดยมีการปรับปรุงวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมถึงการผสมผสานและบูรณาการร่วมกับแนวคิดและเครื่องมืออื่นๆ เช่น การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการจัดการตามผลลัพธ์ (Results-Based Management) (Mayne, 2015) นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาซอฟต์แวร์และเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วย

อำนวยความสะดวกในการสร้างและบริหารจัดการทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้มีความง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (Davies, 2018)

ในปัจจุบัน ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสำหรับการวางแผนและประเมินผลโครงการเท่านั้น แต่ยังสามารถกลายเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กรและโครงการต่างๆ (Valters, 2014) แนวคิดนี้มีส่วนช่วยอย่างมากในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสามารถทำความเข้าใจและสื่อสารเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงก็ยังคงมีข้อท้าทายและข้อวิจารณ์บางประการที่ไม่อาจมองข้าม อาทิ การใช้งานที่เป็นเพียงรูปแบบทางการ (Formalistic) โดยไม่ได้นำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งและเป็นระบบ หรือการละเลยความสำคัญของบริบทเฉพาะและความซับซ้อนของปัญหาทางสังคมในมิติต่างๆ (Dahler-Larsen, 2018) ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานในแวดวงต่างๆ จึงยังคงไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาและปรับปรุงแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในการสร้างและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้นในอนาคต

### 2.6.1 นิยามความหมายทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการและผลลัพธ์ของการพัฒนาคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางและเหตุผลที่การแทรกแซงคาดว่าจะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์และเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดเส้นทางเชิงสาเหตุที่สำคัญอย่างเป็นระบบ ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงตั้งแต่กิจกรรมและผลผลิตของการแทรกแซง ไปจนถึงผลลัพธ์สุดท้าย โดยไม่ว่าจะเป็นการแทรกแซงในระดับโปรแกรมหรือระดับโครงการก็ตาม ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการระบุและวิเคราะห์ข้อสมมติฐานต่างๆ ที่อยู่เบื้องหลังความเชื่อมโยงเชิงสาเหตุเหล่านี้ โดยปกติแล้ว คำอธิบายของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วยแผนภาพที่นำเสนอภาพรวมของเส้นทางเชิงสาเหตุอย่างเป็นระบบ ร่วมกับบทความบรรยายที่อธิบายบริบท ที่มาของหลักการและเหตุผล รวมถึงวิธีการที่จะใช้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน เมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางวางแผนและประเมินผลอื่นๆ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเด่นที่แตกต่างในสามประการหลัก ประการแรก ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการระบุความเชื่อมโยงเชิงสาเหตุอย่างเฉพาะเจาะจงระหว่างผลผลิตและผลลัพธ์ พร้อมทั้งนำเสนอหลักฐานสนับสนุนความเชื่อมโยงดังกล่าว ประการที่สอง ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอธิบายอย่างละเอียดถึงเส้นทางเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะการแทรกแซงจะส่งผลกระทบ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมเพื่อทดสอบความถูกต้องของเส้นทางเหล่านั้นเมื่อเวลาผ่านไป ประการที่สาม ทฤษฎีนี้มีความชัดเจนในการอธิบายข้อสมมติฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางเชิงสาเหตุ ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์อย่างรอบด้านทั้งในแง่อุปสรรคและปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ตลอดจนการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการประเมินความสำเร็จ

แม้ว่าจะมีข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างแพร่หลาย แต่ยังคงมีความสับสนในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงกับคำอธิบายโครงการแบบอื่น ๆ โดยเฉพาะกรอบเชิงตรรกะ (Logical Framework หรือ Logframe) ความแตกต่างที่สำคัญคือ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างหลักการและเหตุผลที่อธิบายว่าทำไมและอย่างไรที่การแทรกแซงจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามที่ตั้งใจไว้ ในขณะที่กรอบเชิงตรรกะเป็นเพียงการอธิบายองค์ประกอบต่าง ๆ ของการแทรกแซงอย่างเป็นระบบแต่ไม่ลงลึกถึงกลไกการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังมีความสับสนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ทำให้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับเหตุผลและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันในการนำแนวทางนี้ไปประยุกต์ใช้ คู่มือฉบับนี้จึงมีเป้าหมายในการสรุปและนำเสนอแนวปฏิบัติชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบันเกี่ยวกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.6.2 ความสำคัญของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

การนำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการดำเนินงานโครงการมีเหตุผลและความสำคัญหลายประการ Vogel (2012) ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นสี่มิติดังนี้

ประการแรก ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการออกแบบโครงการให้มีประสิทธิผล โดยช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้เปิดโอกาสให้มีการบูรณาการมุมมองและความเข้าใจจากหลากหลายแหล่งที่มา อีกทั้งยังช่วยเปิด "กล่องดำ" ในกระบวนการคิดผ่านการระบุและอธิบายเส้นทางเชิงสาเหตุอย่างชัดเจน ทำให้เห็นภาพรวมของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังอย่างเป็นระบบ

ประการที่สอง ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเอื้อให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการแทรกแซง กระบวนการนี้ยังช่วยสร้างความผูกพันและพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างพันธมิตรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ซึ่งรวมถึงผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยั่งยืนและการขยายผลของโครงการในระยะยาว

ประการที่สาม ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว ทั้งภายในองค์กรและสู่ภายนอก นอกจากนี้ ยังช่วยเน้นย้ำให้เห็นถึงกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจถึงวิธีการที่โครงการจะสร้างการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวัง

ประการที่สี่ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นกรอบสำคัญในการวัดและประเมินผล โดยช่วยให้ทีมงานสามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเติมเต็มช่องว่างในฐานหลักฐานที่มีอยู่ ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนการแทรกแซงได้อย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์ระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการ และ

ช่วยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ การวัดผลถือเป็นเหตุผลที่ได้รับการเน้นย้ำมากที่สุดโดยหน่วยงานประเมินผลต่าง ๆ

ความสมดุลของวัตถุประสงค์ทั้งสี่ประการนี้มีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง โดยควรพิจารณาว่าจะให้น้ำหนักกับแต่ละด้านอย่างไร เช่น จะเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพันธมิตรหรือการพัฒนาความเข้าใจเชิงสาเหตุมากกว่ากัน อย่างไรก็ตามทุกแง่มุมล้วนมีความสำคัญในการนำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงไปใช้ตลอดวงจรชีวิตของการแทรกแซง การติดตามประเมินผลการแทรกแซงมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงด้วยเหตุผลหลายประการ ในด้านหนึ่ง การติดตามผลภายในมีความจำเป็นในการประเมินความก้าวหน้า เพื่อตรวจสอบว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นบรรลุระดับที่จะนำไปสู่ผลกระทบต่อเนื่องตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ในขณะเดียวกัน การติดตามผลภายนอกก็มีความสำคัญต่อการประเมินว่าการลงทุนในโครงการนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้สัญญาไว้หรือไม่ นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลสำคัญอีกประการในการเชื่อมโยงทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงกับการติดตามผล นั่นคือ การทดสอบว่าการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ระยะสั้นนั้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระยะยาวตามที่ตั้งใจไว้จริงหรือไม่ ซึ่งในบางครั้งเรียกว่าผลลัพธ์ "ไกล" และ "ใกล้" โดยทั่วไปแล้วมักจะวัดด้วยตัวชี้วัด "อิงกิจกรรม" และ "อิงผลลัพธ์" ตามลำดับ

การตรวจวัดการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์สุดท้ายและการประเมินผลกระทบของการแทรกแซงที่มีต่อผลลัพธ์เหล่านั้นมักจะยากและใช้เวลานานกว่าการวัดผลลัพธ์ระยะสั้น ดังนั้น การยืนยันความถูกต้องของตรรกะเชิงสาเหตุที่เสนอไว้ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญ เพราะช่วยให้การประเมินความก้าวหน้าในระยะเริ่มต้นสามารถมุ่งเน้นไปที่ตัวชี้วัดของผลลัพธ์ระยะสั้น ซึ่งทำให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น ยกตัวอย่างเช่น หากมีความมั่นใจว่าการปรับปรุงความรู้ด้านการจัดการที่ดินควบคู่ไปกับการสร้างความมั่นคงในการถือครองที่ดินจะนำไปสู่การลดการเสื่อมโทรมของที่ดินตามที่คาดการณ์ไว้ การวัดตัวชี้วัดระยะใกล้ เช่น ความรู้ของเกษตรกรและสถานะการถือครอง) จะกลายเป็นตัวบ่งชี้ที่เชื่อถือได้สำหรับผลประโยชน์ในระดับโลกที่เป็นเป้าหมายสุดท้าย นั่นคือ การลดการเสื่อมโทรมของที่ดิน หากมีการวางโครงสร้างอย่างเหมาะสม กระบวนการนี้จะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในโครงการ และหากพบว่าความเชื่อมโยงและข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ไม่เป็นจริงหรือเป็นจริงเพียงบางส่วน การค้นพบนี้จะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินโครงการได้อย่างเป็นระบบก่อนที่จะเกิดความล้มเหลว

### ขั้นตอนการดำเนินการใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมิใช่เพียงเครื่องมือที่ใช้ในช่วงเริ่มต้นการออกแบบโครงการเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการที่ควรนำมาใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการคิดเชิงออกแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการหรือโปรแกรมขนาดใหญ่ การดำเนินการทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงซ้ำๆ ในช่วงเวลาต่างๆ สามารถส่งเสริมความสำเร็จของการแทรกแซงในหลากหลายมิติ ตลอดวงจรชีวิตของการออกแบบ การดำเนินการ และการประเมินผล ทั้งนี้ จึงควรมองว่าทฤษฎีการ

เปลี่ยนแปลงไม่ใช่เพียงส่วนเสริมของโครงการ แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่บูรณาการเข้ากับการดำเนินงานตลอดทั้งวงจรของการแทรกแซง การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ในหลากหลายขั้นตอนควรได้รับการออกแบบอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน การนำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้มีดังต่อไปนี้

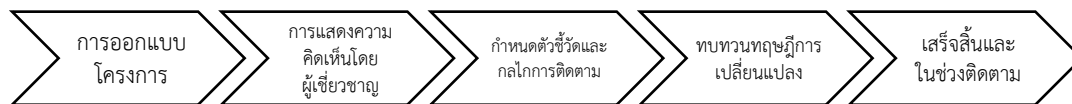
ประการแรก ในช่วงการออกแบบเริ่มต้นหลักของโครงการควรใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาหลักการและเหตุผลพื้นฐานเพื่อกำหนดกรอบการแทรกแซงอย่างชัดเจน เป็นการวางรากฐานเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาโครงการในขั้นต่อไป โดยมุ่งเน้นที่การสร้างความสำเร็จร่วมกันในทีมงานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และทิศทางของโครงการ

ประการที่สอง ในช่วงการออกแบบต่อเนื่องควรเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการพัฒนาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นโอกาสในการทำทนายและขยายขอบเขตความคิดของทีมงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในขั้นตอนนี้ ควรมีการระบุข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความเชื่อมโยงเชิงสาเหตุอย่างละเอียด รวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการ โดยควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนและการขยายผลเชิงการเปลี่ยนแปลงของการแทรกแซง

ประการที่สาม ในช่วงการออกแบบขั้นสุดท้าย ทีมงานควรใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการกำหนดตัวชี้วัดและกลไกการติดตามประเมินผลที่เหมาะสม และควรทำให้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมีความสมบูรณ์เพื่อนำไปผนวกเข้ากับข้อเสนอโครงการที่จะได้รับการอนุมัติ ขั้นตอนนี้เป็นการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดเชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง โดยทำให้มั่นใจว่าทุกองค์ประกอบของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจะได้รับการนำไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่สี่ ในระหว่างการดำเนินโครงการ ควรมีการทบทวนทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในช่วงเวลาสำคัญของการประเมินผล ทีมงานขยาย ซึ่งอาจรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการเงิน ควรพิจารณาข้อมูลจากตัวชี้วัดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อประเมินว่าทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่วางไว้ยังคงเหมาะสมหรือจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนหรือไม่ กระบวนการนี้ช่วยให้โครงการสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

ประการสุดท้าย เมื่อโครงการเสร็จสิ้นและในช่วงติดตามผลหลังจากนั้น ทีมงานร่วมกับผู้ประเมินอิสระควรใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเป็นกรอบในการทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวชี้วัดต่างๆ เพื่อประเมินผลสำเร็จของการแทรกแซง และถอดบทเรียนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาโครงการในอนาคต การประเมินในขั้นตอนนี้ไม่เพียงแต่วัดผลลัพธ์ของโครงการเท่านั้น แต่ยังตรวจสอบความถูกต้องของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่ใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบโครงการด้วย แสดงดังภาพที่ 4



#### ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ดัดแปลงจาก United Nations Sustainable Development Group, (n.d.).

การดำเนินการทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จึงเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันตลอดวงจรชีวิตของโครงการ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและปรับปรุงความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การแทรกแซงมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.7 หลักธรรมโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการคิดของบุคคลที่ต้องมีสติปัญญาเป็นตัวกำกับ ซึ่งทำให้บุคคล สามารถคิดเป็น วิเคราะห์เป็น โดยคิดและวิเคราะห์ได้อย่างถูกวิธี มีระบบ มีระเบียบ ต่อเนื่องจากเหตุ สู่ผลเชื่อมโยงกัน ภายใต้พื้นฐานของคุณธรรมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม อย่างนี้ เรียกว่า การคิดแบบมีเหตุผลจนทำให้เกิดปัญญา โยนิโสมนสิการมาจาก 2 คำ คือ โยนิโส + มนสิการ โยนิโส มาจากคำว่า โยนิ หมายถึง เหตุ ต้นเหตุ หรือ จุดเกิดแห่งเหตุ มนสิการ แปลว่า การคิด การวิเคราะห์ การพิจารณา การทำให้ใจให้แยกคาย เป็นปัจจัยในการรับรู้ ผัสสะจาก ภายนอก อันจะเป็นตัวกั้นกระแสความคิดไม่ให้ปรุงแต่งตามตัณหา ความทะยานอยากที่เป็นองค์ประกอบภายในของของตนเอง ทำให้พิจารณาสิ่ง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น โยนิโสมนสิการ จึงมีความหมายของการคิดที่เป็นระบบ คิดเป็นระเบียบ และคิดมีเหตุผล

##### 2.7.1 ความสำคัญของโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการเป็นการคิด แบบแยกคาย การใช้ความคิดถูกต้อง ความรู้จักคิดคิดเป็น เหตุรู้จักสืบสาวเหตุผล แยกแยะ ปัญหาต่าง ๆ ได้คำว่า โยนิโสมนสิการ จาก โยนิ ซึ่งแปลว่า เหตุ แหล่งกำเนิด ปัญหาอุบาย ส่วนคำว่า มนสิการ แปลว่า การรำในใจ การคิดคำนึง ใส่ใจ โยนิโสมนสิการ ถือได้ว่าเป็นองค์ทำให้เกิดปัญญา เป็นตัวนำทางความคิด ให้เกิดสติปัญญาอยู่เหนือกว่าศรัทธา เพราะการฝึกคิดอย่างเป็นระเบียบ และเป็นระบบส่งผลให้เกิดการวิเคราะห์และการพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด (พระพรหมคุณาภรณ์, 2556)

“ภิกษุทั้งหลาย เมื่อดวงอาทิตย์อุทัยอยู่ ย่อมมีแสงอรุณขึ้นมาก่อน เป็นบุพนิมิตฉันใด ความถึงพร้อมด้วยโยนิโสมนสิการ ก็เป็นตัวนำ เป็นบุพนิมิตแห่งการเกิดขึ้นของอริย อัษฎางคิกมรรค

แก่ภิกษุฉันทันนั้น ภิกษุผู้ถึงพร้อมด้วยโยนิโสมนสิการ พึงหวังสิ่งนี้ได้ คือ จัก เจริญ จักทำให้มากซึ่งอริยอัชฎางคิกมรรค”<sup>1</sup>

“ภิกษุทั้งหลาย เมื่อดวงอาทิตย์ อุทัยอยู่ ย่อมมีแสงเงินแสงทอง เป็นบุพนิมิตมาก่อน ฉันทโยนิโสมนสิการก็เป็นตัวนำ เป็นบุพนิมิตแห่งการเกิดขึ้นของโพชฌงค์ 7 แก่ภิกษุ ฉันทันนั้น ภิกษุผู้ถึงพร้อมด้วยโยนิโสมนสิการ พึงหวังสิ่งนี้ได้คือ จักเจริญ จักทำให้มากซึ่งโพชฌงค์ 7”<sup>2</sup>

“ภิกษุทั้งหลาย ร่างกายนี้ดำรงอยู่ด้วยอาหาร อาศัยอาหารจึงดำรงอยู่ได้, ไม่มีอาหารหา ดำรงอยู่ได้ไม่ ฉันทนิเวศ 5 ก็ฉันทันนั้นเหมือนกัน ดำรงอยู่ด้วยอาหาร อาศัยอาหารจึงดำรงอยู่ได้, ไม่มีอาหารหาดำรงอยู่ได้ไม่; อะไรเล่าคืออาหารก็คือการกระทำให้มากซึ่งโยนิโสมนสิการ

“ภิกษุทั้งหลาย เพราะโยนิโสมนสิการ เพราะโยนิโสสัมมัตถปัตธาน (การตั้งความเพียรชอบถูกวิธี) จึงได้บรรลุอนุตรวิมุตติจึงได้ประจักษ์ แจ่มอนุตรวิมุตติ, แม้เธอทั้งหลายก็จะบรรลุอนุตรวิมุตติได้ประจักษ์ แจ่มอนุตรวิมุตติได้เพราะโยนิโสมนสิการ เพราะโยนิโสสัมมัตถปัตธาน”<sup>3</sup>

“ภิกษุทั้งหลายเรากล่าวความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งหลาย (ว่าสำเร็จได้) แก่ผู้รู้ผู้เห็น มิใช่แก่ผู้ไม่รู้มิใช่แก่ผู้ไม่เห็น; เมื่อรู้อยู่ เห็นอยู่อย่างไรจึงจะมีความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งหลาย? เมื่อรู้เห็น (วิธีทำให้เกิดและไม่ให้เกิด) โยนิโสมนสิการ และอโยนิโสมนสิการ; เมื่อมนสิการโดยไม่แยกคาย อาสวะที่ยังไม่เกิด ย่อมเกิดขึ้น และอาสวะที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมเจริญเพิ่มพูน, เมื่อมนสิการโดย แยกคาย อาสวะที่ยังไม่เกิด ย่อมไม่เกิดขึ้น และอาสวะที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมถูกละได้”<sup>4</sup>

“ภิกษุทั้งหลาย ธรรมทั้งหลายเหล่านี้เหล่าใดก็ตาม ที่เป็นกุศล อยู่ในภาคกุศล อยู่ใน ฝ่ายกุศล ธรรมเหล่านั้นทั้งหมด มีโยนิโสมนสิการเป็นมูลราก ประชุมลงในโยนิโสมนสิการ, โยนิโสมนสิการ เรียกว่าเป็นยอดของธรรมเหล่านั้น”<sup>5</sup>

“ดูกรมหาโลภะ...โทสะ...โมหะ...อโยนิโสมนสิการ...จิตที่ตั้งไว้ผิด เป็นเหตุเป็นปัจจัยเพื่อการกระทำกรรมชั่ว เพื่อความเป็นไปแห่งกรรมชั่ว, อโลภะ...อโทสะ...อโมหะ...โยนิโสมนสิการ...จิตที่ตั้งไว้ชอบ เป็นเหตุเป็นปัจจัย เพื่อการกระทำกัลยาณกรรม เพื่อความเป็นไปแห่งกัลยาณกรรม”<sup>6</sup>

“เราไม่เล็งเห็นธรรมอื่น แม้สักอย่างหนึ่ง ที่เป็นเหตุให้กุศลธรรมที่ยังไม่เกิด เกิดขึ้น หรือ ให้อกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว เสื่อมไป เหมือนโยนิโสมนสิการเลย เมื่อมีโยนิโสมนสิการ กุศลธรรมที่ยังไม่เกิด ย่อมเกิดขึ้น และอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมเสื่อมไป”<sup>7</sup>

<sup>1</sup> ส.ม.19/136/37; ฯลฯ

<sup>2</sup> ส.ม.19/414/113

<sup>3</sup> วินย.4/35/42; ส.ส.15/425/153

<sup>4</sup> ม.ม.12/11/12

<sup>5</sup> ส.ม.19/465/129

<sup>6</sup> อ.จ.ทสก.24/47/90

<sup>7</sup> อ.จ.เอก.20/68/15

“เราไม่เล็งเห็นธรรมอื่นแม้สักอย่าง ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ ยิ่งใหญ่<sup>8</sup>...ที่เป็นไปเพื่อความดำรงมั่น ไม่เสื่อมสูญ ไม่อันตรายแห่งสัทธรรม เหมือนโยนิโสมนสิการเลย”

“โดยกำหนดว่าเป็นองค์ ประกอบภายใน เราไม่เล็งเห็นองค์ ประกอบอื่นแม้สักข้อหนึ่ง ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ ยิ่งใหญ่ เหมือนโยนิโสมนสิการเลย”<sup>9</sup>

“สำหรับภิกษุผู้เสาะ ยังไม่บรรลอรหัตผล บรรณาความเกษมจากโยคะ อันยอดเยี่ยม เราไม่เล็งเห็นองค์ ประกอบภายในอย่างอื่นแม้สักอย่าง ที่มีประโยชน์ มาก เหมือนโยนิโสมนสิการ เลย ภิกษุผู้ใช้โยนิโสมนสิการ ย่อมกำจัดอกุศลได้และบำเพ็ญกุศลให้เกิดขึ้น”<sup>10</sup>

“เราไม่เล็งเห็นธรรมอย่างอื่น แม้สักข้อหนึ่ง ซึ่งเป็นเหตุให้สัมมาทิฐิที่ยังไม่เกิด ก็เกิดขึ้น หรือให้สัมมาทิฐิที่เกิดขึ้นแล้ว เจริญยิ่งขึ้น เหมือนโยนิโสมนสิการเลย เมื่อมีโยนิโสมนสิการ สัมมาทิฐิที่ยังไม่เกิด ย่อมเกิดขึ้น และสัมมาทิฐิที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมเจริญยิ่งขึ้น”<sup>11</sup>

“เราไม่เล็งเห็นธรรมอื่นแม้สักข้อหนึ่งซึ่งเป็นเหตุให้โพชฌงค์ ที่ยังไม่เกิดก็เกิดขึ้น หรือให้โพชฌงค์ ที่เกิดขึ้นแล้ว ถึงความเจริญเต็มบริบูรณ์ เหมือนโยนิโสมนสิการเลย เมื่อมีโยนิโสมนสิการ โพชฌงค์ ที่ยังไม่เกิดย่อมเกิดขึ้น และโพชฌงค์ ที่เกิดขึ้นแล้วย่อมถึงความเจริญเต็มบริบูรณ์”<sup>12</sup>

“เราไม่เล็งเห็นธรรมอื่นแม้สักข้อหนึ่ง ที่จะเป็เหตุให้ความสงสัยที่ยังไม่เกิด ก็ไม่เกิดขึ้น หรือที่เกิดขึ้นแล้ว ก็ถูกกำจัดได้เหมือนโยนิโสมนสิการเลย”<sup>13</sup>

โยนิโสมนสิการในอสุกนิมิต เป็นเหตุให้ราคะไม่เกิด และราคะที่เกิดแล้ว ก็ถูกละได้โยนิโสมนสิการใน เมตตาคาเจโตวิมุตติเป็นเหตุให้โทสะไม่เกิด และโทสะที่เกิดแล้ว ก็ถูกละได้โยนิโสมนสิการ (โดยทั่วไป) เป็นเหตุ ให้โมหะไม่เกิด และโมหะที่เกิดแล้ว ก็ถูกละได้<sup>14</sup>

เมื่อโยนิโสมนสิการ นีวรณ<sup>5</sup> ย่อมไม่เกิด ที่เกิดแล้ว ก็ถูกกำจัดได้ในขณะเดียวกันก็เป็นเหตุให้ โพชฌงค์ 7 เกิดขึ้นและเจริญเต็มบริบูรณ์<sup>15</sup>

“ธรรม 9 อย่างที่มีอุปการะมาก ได้แก่ธรรม 9 อย่าง ซึ่งมีโยนิโสมนสิการเป็นมูล กล่าวคือ เมื่อโยนิโสมนสิการ ปราโมทย์ ย่อมเกิด เมื่อปราโมทย์ปีติย่อมเกิด เมื่อมีใจปีติกายย่อมสงบ ผ่อนคลาย (ปีสัทธ) เมื่อกายสงบผ่อนคลาย ย่อมได้เสวยสุข ผู้มีสุข จิตย่อมเป็นสมาธิผู้มีจิต เป็นสมาธิย่อมรู้เห็นตามเป็นจริง เมื่อรู้เห็นตามเป็นจริง ย่อมนิพพิทาเอง เมื่อนิพพิทา ก็วิราคะ เพราะวิราคะ ก็วิมุตติ”<sup>16</sup>

<sup>8</sup> อจ.เอก.20/92/20

<sup>9</sup> อจ.เอก.20/108/22; เทียบ ส.ม.19/518/141

<sup>10</sup> พุ.ฉติ.25/194/236

<sup>11</sup> อจ.เอก.20/186/41

<sup>12</sup> อจ.เอก.20/76/17

<sup>13</sup> อจ.เอก.20/21/5

<sup>14</sup> อจ.ติก.20/508/258

<sup>15</sup> ส.ม.19/446-7/122

<sup>16</sup> ที.ปา.11/455/329

โดยรูปศัพท์โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส มาจาก โยนิซึ่งแปลว่า ต้นเหตุต้นเค้าแหล่งเกิด ปัญหา อุบาย วิธีทาง<sup>17</sup> ส่วน มนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิด คำนึง นึก ถึง ใส่ใจ พิจารณา<sup>18</sup> เมื่อรวมเข้าเป็นโยนิโสมนสิการ ท่านแปลสืบๆ กันมาว่า การทำในใจโดยแยบคาย การทำในใจโดย แยบคายนี้มีความหมายแค่นั้นเพียงใด คัมภีร์ชั้นอรรถกถาและฎีกาได้ไขความไว้ โดยวิธีแสดงไวพจน์ให้เห็น ความหมายแยกเป็นได้ดังต่อไปนี้

1. อุบายมนสิการ แปลว่า คิดหรือพิจารณาโดยอุบาย คือคิดอย่างมีวิธีหรือคิดถูกวิธีหมายถึง คิดถูก วิธีที่จะให้เข้าถึงความจริง สอดคล้องเข้าแนวกับสัจจะ ทำให้หยั่งรู้สภาวะลักษณะและสามัญ ลักษณะของสิ่งทั้งหลาย

2. ปถมนสิการ แปลว่า คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง คือคิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ จัดลำดับได้ หรือมีลำดับ มีขั้นตอน แล่นไปเป็นแถวเป็นแนว หมายถึง ความคิดเป็นระเบียบ ตามแนวเหตุผล เป็นต้น ไม่ยุ่งเหยิง สับสน ไม่ใช่ประเดี๋ยววกเวียนติดพันเรื่องนี้ที่นี้เดียวเตลิดออกไปเรื่องนั้นที่โน่น หรือกระโดดไปกระโดดมา เป็นขึ้นเป็นอันไม่ได้ทั้งนี้รวมทั้งความสามารถที่จะชักความนึกคิดเข้าสู่ แนวทางที่ถูกต้อง

3. การณมนสิการ แปลว่า คิดตามเหตุคิดค้นเหตุคิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง การคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันแห่งเหตุปัจจัย พิจารณาสืบสาวหาสาเหตุ ให้เข้าใจถึงต้นเค้า หรือ แหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

4. อุปาทกมนสิการ แปลว่า คิดให้เกิดผล คือใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์ถึงถึงการ คิด อย่างมีเป้าหมาย ท่านหมายถึง การคิดการพิจารณาที่ทำให้เกิดกุศลธรรม เช่นปลุกเร้าให้เกิดความ เพียร การรู้จัก คิดในทางที่ทำให้หายหวาดกลัว ให้หายโกรธ การพิจารณาที่ทำให้มีสติหรือทำให้จิตใจ เข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า สำหรับลักษณะ 3 ด้านแรกของโยนิโสมนสิการ กัลยาณมิตรช่วยได้เพียงขึ้นแนะ สองนำให้เห็นช่อง แต่ตัวบุคคลผู้นั้นจะต้องคิดพิจารณาเข้าใจด้วยตนเอง เมื่อถึงขั้นเข้าใจจริง ศรัทธา จะทำให้ไม่ได้ ดังนั้น ขอบเขตของศรัทธาจึงจำกัดมากสำหรับการช่วยโยนิโสมนสิการในลักษณะ 3 ด้านนี้

แต่สำหรับลักษณะที่ 4 ศรัทธาแสดงบทบาทได้แรงกล้า เช่น คนบางคนเป็นคนอ่อนแอ มักหดหู่ ท้อถอย หรือชอบคิดเรื่องเหลวไหล เรื่องเสียหายต่างๆ ถ้ากัลยาณมิตรสร้างศรัทธาได้สำเร็จ ก็จะช่วยคนเช่นนี้ได้มาก อาจพูดเร้าใจ ปลุกใจ ให้กำลังใจ และชักจูงด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างได้ผล

ในทางกลับกันคนบางคนมีโยนิโสมนสิการเป็นปกติรู้จักคิดด้วยตนเอง เมื่อมีเหตุให้หดหู่หรือ ท้อถอยเศร้าใจเขาก็แก้ไขปลุกใจของเขาเองได้สำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าได้ปาปมิตรหรือมี โยนิโสมนสิกา แม้แต่อยู่ในสถานที่ตั้งามประสปลังตั้งาม ก็ยังคิดให้เป็นไปในทางร้าย และก่อให้เกิด

<sup>17</sup> ม.อ.3/724

<sup>18</sup> ที.อ.2/323

การร้ายได้ เช่น คนร้ายเห็นที่รุ่มรื่นเป็นที่เหมาะแก่การกระทำชั่วหรือเตรียมกระทำอาชญากรรม บางคนซึ่งระแวงเห็นคนอื่นยิ้มก็คอยจะคิดว่าเขาเยาะเย้ย ดูหมิ่น ถ้าปล่อยให้กระแสความคิดเดินไปเช่นนั้น อยู่บ่อย ๆ โยนิโสมนสิการก็จะกลายเป็นอาหารหล่อเลี้ยงอกุศลชนิดต่าง ๆ ให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น เช่น คนที่คอยสังสมความคิดมองโลกในแง่ร้ายคอยเห็นผู้อื่นเป็นศัตรูคนที่เสพทุกข์กับความหวาดระแวง ว่าคนอื่นจะคิดร้ายจนสะดุ้งผวากลายเป็นโรคประสาทในที่สุด วัตถุแห่งความคิดอย่างเดียวกันแต่ใช้ โยนิโสมนสิการกับโยนิโสมนสิการ ย่อมให้ผลต่อชีวิตจิตใจและพฤติกรรมไปคนละอย่าง เช่น คนหนึ่ง คำนึงถึงความตายด้วยโยนิโสมนสิการก็เกิดความหวาดกลัว หดหู่ ท้อถอย ไม่อยากทำอะไรหรือ ฟุ้งซ่าน คิดวุ่นวาย แต่อีกคนหนึ่งคำนึงถึงความตายด้วยโยนิโสมนสิการ ก็ทำให้เกิดความสำนึกใน การที่จะละเว้นความชั่ว ทำให้ใจสงบ ความไม่ประมาท กระตือรือร้นเร่งทำแต่สิ่งดีงาม (พระสุนทร วรสารโร จันทรโศม, 2019)

## 2.7.2 วิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ คือ ความรู้ ความเข้าใจตามความเป็นจริง สามารถพัฒนาตนเองไปสู่อิสรภาพได้อย่างแท้จริงได้นั้นต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน คือ

1. ปัจจัยภายนอก เรียกว่า ปรโตโฆสะ คือ เสียงจากผู้อื่นที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ ได้แก่ เสียงที่ดี งาม เสียงที่ถูกต้องเสียงที่บอกกล่าวชี้แจงความจริง มีเหตุผล มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิด จากความรักความปรารถนาดี เสียงที่ดีงามเช่นนี้เกิดจากแหล่งที่ดี คือ คนดี คนมีปัญญา คนมี คุณธรรม คนเช่นนี้ทางธรรมเรียกว่า สัตบุรุษหรือบัณฑิต ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ สั่งสอน อธิบาย ชี้แจง ชักนำความคิดที่ถูกต้องให้เกิดแก่ผู้อื่น ซึ่งเราเรียกว่า “กัลยาณมิตร” ซึ่งตามปกติกัลยาณมิตร จะทำหน้าที่ให้เกิดผลดี และประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดเสียก่อน

2. ปัจจัยภายใน เรียกว่า โยนิโสมนสิการ เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากอารมณ์ และความนึกคิด ของตัวบุคคลภายใต้ พื้นฐานที่ไม่นำความรู้สึกที่คล้อยตามตัณหาของตนเข้าเกี่ยวข้อง ทำให้บุคคลนั้น ๆ รู้จักมอง รู้จัก พิจารณาในเหตุตามสภาวะความเป็นจริง

ในทำนองเดียวกันแหล่งที่มาของการศึกษาที่ผิดหรือความไร้การศึกษาที่เรียกว่า ปัจจัยแห่ง มิฉฉาทิฐฐิ ก็มี 2 อย่างเหมือนกันคือ ปรโตโฆสะ เสียงบอกจากภายนอกที่ไม่ดีงามไม่ถูกต้อง และ โยนิโสมนสิการการทำ ในใจไม่แยบคายการไม่รู้จักคิดคิดไม่เป็นหรือการขาดโยนิโสมนสิการนั่นเอง

ปัจจัยแห่งสัมมาทิฐฐินั้น ได้แสดงความหมายในที่นี้ว่า เป็นจุดเริ่มหรือแหล่งที่มาของ การศึกษาหรือ อาจจะใช้เรียกว่า บุพภาคของการศึกษา เพราะเป็นบ่อเกิดของสัมมาทิฐฐิซึ่งเป็นแกนนำ เป็นต้นทาง และเป็นตัว ยืนของกระบวนการแห่งการศึกษาทั้งหมดที่ตรัสว่ามี 2 อย่าง คือ

1. ปรโตโฆสะ แปลว่า เสียงจากอื่น หรือการกระตุ้นชักจูงจากภายนอก ได้แก่ การสั่งสอน แนะนำ การถ่ายทอด การโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสาร คำชี้แจงอธิบายจากผู้อื่น ตลอดจนการเรียนรู้อื่นแบบ จากแหล่ง ต่าง ๆ ภายนอกหรืออิทธิพลจากภายนอก

แหล่งสำคัญของการเรียนรู้ประเภทนี้ เช่น พ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อน คนแวดล้อมใกล้ชิด ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลมีชื่อเสียง คนโด่งดัง คนผู้ได้รับความนิยมในด้านต่าง ๆ หนังสือ สื่อมวลชนทั้งหลายสถาบันทางศาสนาและวัฒนธรรมเป็นต้นในที่นี้หมายถึงเฉพาะที่แนะนำในทางถูกต้องดีงาม ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเฉพาะที่สามารถช่วยนำไปสู่ปัจจัยที่ 2 ได้ ปัจจัยข้อนี้จัดเป็นองค์ประกอบฝ่ายภายนอกหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยทางสังคม

บุคคลผู้มีความสมบัติเหมาะสม สามารถทำหน้าที่ โปรโตโฆสที่ดี มีคุณภาพสูง มีคำเรียกเฉพาะว่า กัลยาณมิตรตามปกติกัลยาณมิตรจะทำหน้าที่เป็นผลดีประสบความสำเร็จแห่ง โปรโตโฆส ได้ต้องสามารถสร้าง ศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้เล่าเรียนหรือผู้รับการฝึกสอนอบรมจึงเรียกวินัยการเรียนรู้ในข้อนี้ว่า วิธีการแห่งศรัทธา

ถ้าผู้มีหน้าที่ให้โปรโตโฆส เช่น ครู อาจารย์ พ่อ แม่ ไม่สามารถทำให้เกิดศรัทธาได้และผู้เล่าเรียน เช่น เด็กเกิดมีศรัทธาต่อแหล่งความรู้ความคิดอื่นมากกว่า เช่น ดาราในสื่อมวลชนหรือสื่อ Facebook เป็นต้น และถ้าเหล่านั้นให้โปรโตโฆสสิ่งชั่วร้ายผิดพลาดเป็นอันตราย ย่อมก่อให้เกิดกระบวนการแห่งการศึกษาที่ศึกษาไปในทางที่ผิดหรือเป็นการศึกษาที่ในลักษณะไร้การศึกษาได้

2 โยนิโสมนสิการ การทำในใจโดยแยกกายหรือคิดถูกวิธีแปลว่า ความรู้จักคิดหรือคิดเป็น หมายถึงกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบหรือวิธีคิด ตามแนวทางของปัญญาคือ การรู้จักมองรู้จักพิจารณาทั้งหลายตามสภาวะ เช่น ตามที่สิ่งนั้นเป็นของมันโดยวิธีการคิดหาเหตุปัจจัย สืบค้นถึงต้นเค้า สืบสาวให้ตลอดสาย แยกแยะสิ่งนั้น ๆ เรื่องนั้น ๆ ออกให้เป็นเห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์ สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย โดยไม่เอาความรู้สึกด้วยต้นหาอุปทานของตนเองเข้าจับ หรือเคลือบคลุมทำให้เกิดความตึงามและทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้

ข้อนี้เป็นองค์ประกอบฝ่ายภายใน หรือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และอาจเรียกตามองค์ธรรมที่ใช้งานว่า วิธีการแห่งปัญญา

บรรดาปัจจัย 2 อย่างนี้ ปัจจัยข้อที่ 2 คือ โยนิโสมนสิการ เป็นแกนกลาง หรือส่วนที่ขาดไม่ได้ การศึกษาจะสำเร็จผลแท้จริงบรรลุจุดหมายได้ก็เพราะปัจจัยข้อที่ 2 นี้ปัจจัยข้อที่ 2 อาจให้เกิดการศึกษาได้ โดยไม่มีข้อที่ 1 แต่ปัจจัยข้อที่ 1 จะต้องนำไปสู่ปัจจัยข้อที่ 2 ด้วยจึงจะสัมฤทธิ์ผลของการศึกษาที่แท้การค้นพบ ต่าง ๆ ความคิดริเริ่ม ความก้าวหน้าทางปัญญาที่สำคัญ ๆ และการตรัสรู้สังขธรรมก็สำเร็จด้วยโยนิโสมนสิการ

อย่างไรก็ตาม แม้ความจริงจะเป็นเช่นนี้ก็ไม่พึงดูแคลนความสำเร็จของปัจจัยข้อแรก คือ โปรโตโฆส เพราะตามปกติคนที่จะไม่ต้องอาศัย โปรโตโฆสเลย ไซ้แต่ โยนิโสมนสิการอย่างเดียว ก็มีแต่อัจฉริยบุคคลยอด เยี่ยม เช่น พระพุทธเจ้า เป็นต้น ซึ่งมีน้อยท่านอย่างยิ่ง ส่วนคนทั่วไปที่เป็นส่วนใหญ่หรือคนแทบทั้งหมดในโลก ต้องอาศัยโปรโตโฆสเป็นที่ชักนำชี้ช่องทางให้ กิจกรรมทางการศึกษาที่จัดกันอยู่ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งดำเนินการกันเป็นระบบ เป็นงานเป็นการ การถ่ายทอดความรู้ และศิลปะวิทยาการต่างๆ ที่เป็นเรื่องของสุตะ ก็ล้วนเป็นเรื่องของโปรโตโฆสทั้งสิ้น การสร้างโปรโตโฆสที่ดีงามโดยกัลยาณมิตร จึงเป็นเรื่องที่ควรได้รับความเอาใจใส่ตั้งใจจัดเป็นอย่างยิ่ง จุดที่พึงย้ำ

เกี่ยวกับโยนิโสมนสิการ ก็คือเมื่อดำเนินกิจการในทางการศึกษาอำนวยประโยชน์สุขที่ตายนั้น กัลยาณมิตรพึงระลึกอยู่เสมอว่า ประโยชน์ที่จัดสรรอำนวยให้นั้น จะต้องเป็นเครื่องปลูกเร้าโยนิโสมนสิการ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เล่าเรียนรับการศึกษา (พระมหาไพริชฌ ธรรมทีโป, 2015)

วิธีโยนิโสมนสิการเท่าที่พบในบาลีพอประมวล ได้ดังนี้

### 1. วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย

การพิจารณาถึงวิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย พิจารณาปรากฏการณ์ต่างๆ ให้รู้จักสภาวะตามที่เป็นจริง หรือพิจารณาปัญหา ค้นหาหนทางแก้ไข ด้วยการสืบสาวหาสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์ส่งผลสืบทอดกันมา จะเรียกว่า วิธีคิดแบบอหิทัปปัจจยตา หรือวิธีคิดแบบปัจจัยตาการก็ได้ ในทางปฏิบัติ ซึ่งสามารถพบได้ในพระไตรปิฎกดังนี้

การคิดแบบปัจจัยสัมพันธ์ โดยอริยสาวกโยนิโสมนสิการการที่สิ่งทั้งหลายอาศัยกันจึงเกิดขึ้น ดังที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย การที่ปุถุชนผู้ขาดสุตะ จะพึงเข้าไปยึดถือเอาร่างกาย อันเป็นที่ประชุมแห่งมหาภูตทั้ง 4 นี้โดยความเป็นอัตตา ยังคิดว่า แต่การจะเข้าไปยึดถือเอาจิต โดยความเป็นอัตตา หาควรไม่

“ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะร่างกาย อันเป็นที่ประชุมแห่งมหาภูตทั้ง 4 นี้ที่ดำรงอยู่ปีหนึ่ง บ้าง สองปีบ้าง สามปีบ้าง สี่ปีบ้าง ห้าปีบ้าง สิบปีบ้าง ยี่สิบปีบ้าง สามสิบปีบ้าง สี่สิบปีบ้าง ห้าสิบปีบ้าง ร้อยปีบ้าง ยิ่งกว่าร้อยปีบ้าง ยังปรากฏ, แต่สิ่งที่เรียกว่า จิตบ้าง มโนบ้าง วิญญาณ บ้าง นั้น เกิดขึ้นอย่างหนึ่ง ดับไปอย่างหนึ่ง ทั้งคืน ทั้งวัน

“ภิกษุทั้งหลายอริยสาวกผู้มีสุตะย่อมมนสิการโดยแยบคายเป็นอย่างดีซึ่งปฏิจจสมุปบาท ในกองมหาภูตนั้นว่า เพราะดังนี้ๆ เมื่อสิ่งนี้มีสิ่งนี้จึงมีเพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนี้ไม่มีสิ่งนี้ก็ไม่มีเพราะสิ่งนี้ดับ สิ่งนี้ก็ดับ

### 2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ

เป็นวิธีคิดสำคัญอีกแบบหนึ่งที่มุ่งเพื่อเข้าใจสิ่งต่างๆ ตามสภาวะของมัน ตามธรรมดา สิ่งทั้งหลายก็ดี ปรากฏการณ์ต่างๆ ก็ดี เรื่องราวต่างๆ ที่อุบัติขึ้นก็ดี เกิดจากส่วนประกอบย่อยๆ มารวมกันเข้า เมื่อแยกแยะกระจายออกไปให้เห็นองค์ประกอบย่อยๆ ต่างๆ ได้แล้ว จึงจะรู้จักสิ่งนั้น เรื่องราวต่างๆ ได้ถูกต้องแท้จริง จึงจับจุดที่เป็นปัญหาได้ และจึงจะแก้ปัญหาได้ ตัวอย่างของการคิดแบบนี้เช่นที่พระพุทธศาสนาแยกแยะชีวิตออกเป็นส่วนประกอบย่อยๆ ตัวอย่างการใช้ความคิดแบบนี้ในพระไตรปิฎกในภาษาบาลีพึงเห็นดังนี้

“เพราะคุณส่วนประกอบทั้งหลายเข้าด้วยกัน จึงมีศัพท์ ว่า “รถ” ฉันทใด เมื่อขันธทั้งหลายมีอยู่ สมมติว่า “สัตว์” จึงมีฉันทนั้น”<sup>19</sup>

“ท่านผู้มีอายุทั้งหลาย ช่องว่าง อาศัยเครื่องไม้ไถ่รถ ดินฉาบ และหล้ามุงล้อมเข้า ย่อมถึงความนับว่า “เรือน” ฉันทใด ช่องว่าง อาศัยกระดูก เอ็น เนื้อ และหนังแวดล้อมแล้วย่อมถึงความนับว่า

<sup>19</sup> ส.ส.15/554/198

“รูป” ฉะนั้น...เวทนา...สัญญา...สังขาร...วิญญาณ...การคุมเข้า การประชุมกัน การ ประมวลเข้าด้วยกันแห่งอุปาทานชั้นธ5 เหล่านี้เป็นอย่างนี้”<sup>20</sup>

“ภิกษุทั้งหลาย แม่น้ำคงคานี้พึงพาเอากลุ่มฟองน้ำใหญ่มา คนตาดีมองดูฟองพินิจ พิจารณาโดยแยกคายเมื่อเขามองดูฟองพินิจ พิจารณาโดยแยกคาย ก็จะมีปรากฏเป็นแต่สภาพ ว่างเปล่า ไร้แก่นสารเท่านั้น แก่นสารในกลุ่มฟองน้ำ จะมีได้อย่างไร ฉันทใด

### 3. วิธีแบบสามัญลักษณ์

มีลักษณะเป็นมองเหตุการณ์ สถานการณ์ ความเป็ยไปของสิ่งทั้งหลายอย่างรู้เข้าใจธรรมตาธรรมชาติของมัน ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างนั้น ในฐานะที่มันเป็นสิ่งซึ่งเกิดจากเหตุปัจจัยต่างๆปรุงแต่งขึ้น จึงจะต้องเป็นไปตามเหตุปัจจัยเหล่านั้น กล่าวคือ การที่มันเกิดขึ้นแล้วจะต้องดับไป ไม่เที่ยง ไม่คงที่ไม่คงอยู่ตลอดไป มีภาวะที่ถูกปัจจัยต่างๆที่ขัดแย้ง บีบคั้นได้ ไม่มีอยู่และไม่สามารถดำรงอยู่โดยไตรลักษณ์ หรือ สามัญลักษณ์ ตัวอย่างการใช้ความคิดแนวนั้นในพระไตรปิฎกในภาษาบาลีพึงเห็นดังนี้

“ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงมนสิการโดยแยกคาย (โยนิโสมนสิการ) ซึ่งรูป และจงพิจารณาเห็นอนิจจตาแห่งรูปตามความเป็นจริง...จงมนสิการโดยแยกคายซึ่งเวทนา และจง พิจารณาเห็นอนิจจตาแห่งเวทนาตามความเป็นจริง...จงมนสิการโดยแยกคายซึ่งสัญญา และจง พิจารณาเห็นอนิจจตาแห่งสัญญาตามความเป็นจริง...จงมนสิการโดยแยกคายซึ่งสังขาร และจง พิจารณาเห็นอนิจจตาแห่งสังขารตามความเป็นจริง...จงมนสิการโดยแยกคายซึ่งวิญญาณ และ จงพิจารณาเห็นอนิจจตาแห่งวิญญาณตามความเป็นจริง...”<sup>21</sup>

“ภิกษุผู้มีสุตะ พึงมนสิการโดยแยกคาย ซึ่งอุปาทานชั้นธ 5 โดยความเป็นของไม่เที่ยง โดยความเป็นของถูกปัจจัยบีบคั้น...โดยความเป็นของมีโช้อตตา...”<sup>22</sup>

### 4. วิธีคิดแบบอริยสัจ

เป็นวิธีคิดที่ต่อเนื่องจากวิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา เมื่อเข้าใจจิตธรรมดาของสิ่งทั้งหลายวางใจได้และตกลงใจว่าจะแก้ปัญหาที่ตัวเหตุตัวปัจจัย จากนั้นก็ดำเนินความคิดต่อไปตามวิธีคิดแบบอริยสัจสี่นี้ วิธีคิดแบบนี้มีหลักการสำคัญคือ การเริ่มต้นจากปัญหาหรือทุกข์โดยกำหนดรู้ ทำความเข้าใจปัญหาหรือความทุกข์ให้ชัดเจน แล้วสืบค้นหาสาเหตุเพื่อเตรียมแก้ปัญหานั้นๆ พร้อมทั้งนั้นก็กำหนดเป้าหมายของตนให้แน่ชัดว่าคืออะไร จะเป็นไปได้หรือไม่ จะเป็นไปได้อย่างไร แล้วคิดวางวิธีปฏิบัติที่จะกำจัดสาเหตุของปัญหาโดยสอดคล้องกับการที่จะบรรลุจุดหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว ตัวอย่างการใช้ความคิดแนวนั้นในพระไตรปิฎกในภาษาบาลีพึงเห็นดังนี้

<sup>20</sup> ม.ม.12/346/358.

<sup>21</sup> ส.ข.17/104/64

<sup>22</sup> ส.ข.17/315/205

“ภิกษุหนึ่ง ย่อมมณสิการโดยแยกคาย (โยนิโสมนสิการ) ว่า ทุกข์ คือดังนี้; ย่อมมณสิการโดยแยกคายว่า เหตุเกิดแห่งทุกข์ คือดังนี้; ย่อมมณสิการโดยแยกคายว่า ความดับแห่งทุกข์ คือ ดังนี้; ย่อมมณสิการโดยแยกคายว่า ข้อปฏิบัติที่ให้ถึงความดับทุกข์ คือดังนี้;

“เมื่อเธอมนสิการโดยแยกคายอยู่อย่างนี้สังโยชน์ 3 อย่าง คือ สักกายทิฏฐิวิจิกิจฉา และ สีลพัพตปรามาส ย่อมถูกละเสียได้”<sup>23</sup>

วิธีคิดแบบอริยสัจนี้มีลักษณะทั่วไป 2 ประการคือ

1) เป็นวิธีคิดตามเหตุและผล หรือเป็นไปตามเหตุและผล สืบสาวจากผลไปหาเหตุแล้ว แก้ไขและทำการที่ต้นเหตุจัดเป็น 2 คู่

2) เป็นวิธีคิดที่ตรงจุดตรงเรื่อง ตรงไปตรงมา มุ่งตรงต่อสิ่งที่จะต้องทำต้องปฏิบัติต้องเกี่ยวข้องของ ชีวิต ใช้แก้ปัญหา ไม่ฟุ้งซ่านออกไปในเรื่องฟุ้งฟ้อ ที่สักว่าคิดเพื่อสนองตมหามานะทิสฐิ ซึ่งไม่อาจนำมาใช้ปฏิบัติ ไม่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา<sup>24</sup>

### 5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์

ตามหลักการและความมุ่งหมาย เป็นวิธีคิดในระดับปฏิบัติการหรือลงมือทำ คือ การที่จะกระทำการต่างๆโดยรู้และเข้าใจถึงหลักการและความมุ่งหมายของเรื่องนั้นๆ จะดำเนินไปเพื่อจุดหมายอะไร เพื่อให้เป็นการปฏิบัติที่ได้ผลตามความมุ่งหมายนั้น ไม่กลายเป็นการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อนเลื้อนลอลงมลาย เช่น เมื่อจะลงมือทำงานอะไรนั้น ก็ตรวจสอบตนเองให้ชัดเจนว่าเข้าใจหลักการและความมุ่งหมายของงานนั้นดีแล้วหรือไม่ โดยอาจคอยตั้งคำถามว่า อันนี้เพื่ออะไรๆ เป็นต้น ตัวอย่างการใช้ความคิดแนวนั้นในพระไตรปิฎกในภาษาบาลีพึงเห็นดังนี้

“ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเป็นอัมมัญญูอย่างไร? ภิกษุในธรรมวินัยนี้ย่อมรู้ธรรม คือ สุตร เคย ยะ ไวยากรณ์ คาถา อุทาน อิติวุตตะกะ ชาดก อัพภูตธรรม เวทลละ...

“ภิกษุเป็นอรรถัญญูอย่างไร? ภิกษุในธรรมวินัยนี้ย่อมรู้อรรถแห่งธรรมที่ภาสิตแล้ว นั้นๆ ว่า นี้เป็นอรรถแห่งธรรมที่ภาสิตไว้ข้อนี้เป็นอรรถแห่งธรรมที่ภาสิตไว้ข้อนี้...”<sup>58</sup>

“ภิกษุทั้งหลาย บุคคลเป็นพหูสูต และเป็นผู้เข้าถึงโดยสุตะ เป็นอย่างไร? บุคคลบางคนมี สุตะ (ความรู้ที่ได้เล่าเรียนสดับไว้) คือ สุตร เคย ยะ ไวยากรณ์ คาถา อุทาน อิติวุตตะกะ ชาดก อัพ ภูตธรรม เวทลละเป็นอันมาก, เขารู้ทั่วถึงอรรถ รู้ทั่วถึงธรรม แห่งสุตะที่มากนั้นแล้ว เป็นผู้ ปฏิบัติธรรมถูกหลัก (ธรรมานุธรรมปฏิบัติ), อย่างนี้แล บุคคลชื่อว่า เป็นพหูสูต และเป็นผู้เข้าถึง โดยสุตะ”<sup>59</sup>

“ภิกษุทั้งหลาย ธรรมทั้งหลายเราแสดงไว้แล้ว เป็นอันมาก คือ สุตร เคย ยะ ไวยากรณ์ คาถา อุทาน อิติวุตตะกะ ชาดก อัพภูตธรรม เวทลละ, ถ้าแม้ภิกษุรู้ทั่วถึงอรรถ รู้ทั่วถึงธรรมแห่ง คาถาที่มี 4

<sup>23</sup> ม.ม.12/12/16

<sup>24</sup> ม.ม.13/147-152/143-153.

บาทแล้ว เป็นผู้ปฏิบัติธรรมหลัก (ธรรมานุธรรมปฏิบัติ) ก็ควรเรียกได้ว่าเป็น พหูสูต เป็นผู้ทรงธรรม” 60

## 6. วิธีคิดแบบเห็นคุณเห็นโทษและเห็นทางออก

ลักษณะการ มองให้ครบทั้งข้อดี ข้อเสีย และทางแก้ไขหาทางออกให้หลุดรอดปลอดภัยจากข้อบกพร่องต่างๆ เป็นวิธีมองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงอีกแบบหนึ่ง เน้นการศึกษาและยอมรับความจริงตามที่สิ่งนั้นๆ เป็นอยู่ทุกแง่ทุกมุมเพื่อให้รู้และเข้าใจถูกต้องตามความเป็นจริงทั้งด้านดี ด้านเสีย จุดอ่อน จุดแข็ง ศัพท์ทางธรรมดาเรียกว่า วิธีคิดโดยรู้อัสสาหะ อาทีนวะ และนิสสรณะ วิธีคิดแบบนี้พระพุทธเจ้าทรงเน้นมาก เพราะคนทั้งหลายมักจะตื่นตามกันและเอนเอียงง่ายพอจับได้อะไรดีก็มองเห็นแต่ดีไปหมด พอจับได้ว่าอะไรไม่ดี ก็เห็นแต่เสียไปหมด ทำให้พลาดทั้งความรู้จริงและการปฏิบัติที่ถูกต้อง อันที่จริงนั้นปกติของสิ่งทั้งหลายย่อมมีทั้งส่วนดี ส่วนเสีย จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นต้น อาจดีมาก หากอยู่ในกรณีแวดล้อมอย่างหนึ่ง หรืออาจจะดีน้อย หากได้อยู่ในกรณีแวดล้อมหรือเงื่อนไขอีกอย่างหนึ่ง เมื่อได้ตระหนักและยอมรับถึงข้อดี ข้อเสีย จุดอ่อน จุดแข็งแล้ว เราก็จะได้ระมัดระวัง ปิดกั้นทางเสียหรือหาสิ่งชดเชยทดแทนให้ประโยชน์ที่ได้สมบูรณ์ต่อไป ตัวอย่างการใช้ความคิดแบบนี้ในพระไตรปิฎกในภาษาบาลีพึงเห็นดังนี้

“ภิกษุทั้งหลาย ก่อนสัมโพธิ์เมื่อยังเป็นโพธิสัตว์ ผู้ยังมีได้ตรัสรู้เราได้มีความคิดว่า อะไร หนอ คือส่วนดี (อัสสาหะ) ในโลก อะไรคือส่วนเสีย (อาทีนวะ) อะไรคือทางออก (นิสสรณะ)? เรา นั้นได้มีความคิดว่า ความสุขความฉ่ำชื่นใจ ที่เกิดขึ้นด้วยอาศัยสิ่งใด ๆ ในโลก นี่เป็นส่วนดีในโลก, ข้อที่โลกไม่เที่ยง เป็นทุกข์ มีความแปรปรวนไปเป็นธรรมดา นี่เป็นส่วนเสียในโลก, ภาวะที่บาราศ ฉันทราคะเป็นที่ละฉันทราคะในโลกได้ (นิพพาน) นี่คือนทางออกในโลก...

“ภิกษุทั้งหลาย เราได้เที่ยวแสวงหาอัสสาหะของโลก อันใดเป็นอัสสาหะในโลก อันนั้นเราได้ประสบแล้ว อัสสาหะในโลกมีเท่าใด อัสสาหะนั้น เราได้เห็นเป็นอย่างดีแล้วด้วยปัญญา; เราได้เที่ยวแสวงหาอาทีนวะของโลก อันใดเป็นอาทีนวะในโลก อันนั้นเราได้ประสบแล้ว อาทีนวะใน โลกมีเท่าใด อาทีนวะนั้น เราได้เห็นเป็นอย่างดีแล้วด้วยปัญญา; เราได้เที่ยวแสวงหานิสสรณะ ของโลก อันใดเป็นนิสสรณะในโลก อันนั้นเราได้ประสบแล้ว นิสสรณะในโลกมีเท่าใด นิสสรณะ นั้น เราได้เห็นเป็นอย่างดีแล้วด้วยปัญญา

“ภิกษุทั้งหลาย เรายังไม่รู้ประจักษ์ชัดตามเป็นจริง ซึ่งอัสสาหะของโลก โดยความเป็นอัสสาหะ ซึ่งอาทีนวะ โดยความเป็นอาทีนวะ และซึ่งนิสสรณะ โดยความเป็นนิสสรณะ トラบไค トラบนั้น เรายังไม่ปฏิญาณว่าตรัสรู้แล้ว ซึ่งอนุตรสัมมาสัมโพธิญาณ...

“ภิกษุทั้งหลาย สัตว์ทั้งหลายยังไม่รู้จักประจักษ์ชัดตามเป็นจริง ซึ่งอัสสาหะของโลก โดย ความเป็นอัสสาหะ ซึ่งอาทีนวะ โดยความเป็นอาทีนวะ ซึ่งนิสสรณะ โดยความเป็นนิสสรณะ トラบไค トラบนั้น สัตว์ทั้งหลายก็ยังสลัดออก ไม่เกาะเกี่ยว หลุดพ้นจากโลก...เป็นอยู่ด้วยใจไร้เขตแดน ไม่ได้, แต่เมื่อใดสัตว์ทั้งหลายรู้ประจักษ์ชัดตามเป็นจริงซึ่งอัสสาหะของโลกโดยความเป็นอัสสา

ทะเลซึ่งอาทิน ะโดยความเป็นอาทินะและซึ่งนิสสรณะโดยความเป็นนิสสรณะ เมื่อนั้น สัตว์ทั้งหลาย จึงจะสลัด ออก ไม่เกาะเกี่ยว หลุดพ้นจากโลก...เป็นอยู่ได้ด้วยจิตใจไร้เขตแดน

“ภิกษุทั้งหลาย สมณะทั้งหลายก็ดีพราหมณ์ ทั้งหลายก็ดีเหล่าหนึ่งเหล่าใด ยังไม่รู้ชัดซึ่ง อัสสาทะของโลก โดยความเป็นอัสสาทะ ซึ่งอาทินะ โดยความเป็นอาทินะ และซึ่งนิสสรณะ โดย ความเป็นนิสสรณะ สมณะหรือพราหมณ์ เหล่านั้น ก็ยังยอมรับไม่ได้ว่าเป็นสมณะในหมู่ สมณะ ทั้งหลาย ยังยอมรับไม่ได้ว่าเป็นพราหมณ์ในหมู่พราหมณ์ทั้งหลาย และท่านเหล่านั้นก็ยัง ไม่เชื่อว่า ประจักษ์แจ้งด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอรรถแห่งความเป็นสมณะ หรือซึ่งอรรถแห่ง ความเป็นพราหมณ์”<sup>25</sup>

## 7. คิดแบบคุณค่าแท้และคุณค่าเทียม

การพิจารณาเกี่ยวกับปฏิเสวนา คือ การใช้สอยหรือบริโภคน เป็นวิธีคิดแบบสกัดหรือบรรเทา ตัณหา ตัดทอนไม่ให้กิเลสเข้ามาครอบงำจิตใจแล้วชักจูงพฤติกรรมต่อไป วิธีคิดแบบนี้ใช้มากใน ชีวิตประจำวัน เพราะเกี่ยวข้องกับกรบริโภคใช้สอยปัจจัยสี่ และวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ต่างๆ ทางเทคโนโลยี มีหลักการโดยย่อว่า คนเราเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆเพราะเรามีความต้องการ สิ่งใดที่สามารถสนองความต้องการของเราได้ สิ่งนั้นก็มิประโยชน์ มีคุณค่าแก่เรา คุณค่านี้น่าจำแนกได้ เป็น 2 ประเภท ตามชนิดของความต้องการ คือ

ก. คุณค่าแท้ หมายถึง ความหมาย คุณค่า หรือประโยชน์ของสิ่งที่สนองความต้องการของ ชีวิตโดยตรง มนุษย์นำมาใช้ในการแก้ปัญหาของตน เพื่อประโยชน์สุขทั้งของตนเองและผู้อื่น คุณค่านี้อาศัยปัญหาเป็นเครื่องตีค่า จะเรียกว่าคุณค่าที่สนองปัญญาก็ได้ เช่น อาหาร มีคุณค่าที่เป็นประโยชน์ สำหรับหล่อเลี้ยงร่างกายให้ดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ มีสุขภาพดี มีกำลังเกื้อกูลแก่การปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น ( คุณค่านี้อาจเกี่ยวข้องกับด้วยธรรมชาติ )

ข. คุณค่าเทียม หมายถึง ความหมาย คุณค่า หรือประโยชน์ของสิ่งที่มนุษย์พกให้แก่สิ่งนั้น เพื่อปรนเปรอการเสพสรวายเวทนา เพื่อเสริมความมั่งคั่งยิ่งใหญ่ของตัวตนที่ยึดถือไว้ คุณค่านี้อาศัย ตัณหาเป็นเครื่องตีค่า จะเรียกว่าคุณค่าที่สนองตัณหาก็คือได้ เช่น อาหาร มีคุณค่าอยู่ที่ความเอร็ดอร่อย เสริมความสนุกสนาน หรือความโก้หรูหราของรถยนต์ มีราคา ความสวยงามเป็นเครื่องแสดงหรือวัด ฐานะ เป็นต้น

ตัวอย่างการใช้ความคิดแนวนั้นในพระไตรปิฎกในภาษาบาลีพึงเห็นดังนี้

“ภิกษุพิจารณาโดยแยบคาย จึงใช้จิวร เพียงเพื่อกำจัดหนาว ร้อน สัมผัสแห่งเหลือบยง ลม แดด สัตว์เลื้อยคลาน เพียงเพื่อปกปิดอวัยวะที่ควรละอาย

“ภิกษุพิจารณาโดยแยบคาย จึงฉนบิณฑบาต มิใช่เพื่อสนุกสนาน มิใช่เพื่อมัวเมา มิใช่เพื่อ อวดโอ่มิใช่เพื่อโก้หรูเพียงเพื่อความดำรงอยู่แห่งร่างกาย เพื่อยังชีวิต เพื่อแก้กันความหิวโหย ขาดอาหารอันจะทำให้เดือดร้อน เพื่ออนุเคราะห์พรหมจรรย์ ด้วยคิดว่า เราจะกำจัดเวทนาเก่า และ ไม่ให้เวทนาใหม่เกิดขึ้น เราจะมีชีวิตดำเนินไป พร้อมทั้งความไม่เป็นโทษ และความอยู่ผาสุก

<sup>25</sup> อ.จ.ติก.20/543-6/332-5

“ภิกษุพิจารณาโดยแยบคาย จึงเสพเสนาสนะ เพียงเพื่อกำจัดหนาว ร้อน สัมผัสแห่ง เหลือบ ยุง ลมแดด และสัตว์เลื้อยคลาน เพียงเพื่อบรรเทาอันตรายจากฤดูกาล เพื่อได้ความ รื่นรมย์ในการ หลีกเร้น

“ภิกษุพิจารณาโดยแยบคาย จึงเสพยา และเครื่องประกอบอันเป็นปัจจัยสำหรับคนไข้ เพียง เพื่อกำจัดเวทนาทั้งหลายเนื่องจากอาพาธต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นแล้ว เพื่อความเป็นผู้ไม่มีอาพาธ เปียดเบียน เป็นอย่างยิ่ง”<sup>26</sup>

## 8. วิธีคิดแบบปลูกเร้าคุณธรรม

เป็นวิธีคิดในแนวสกัดกั้นหรือบรรเทาและขัดเกลาตัดมหา ส่งเสริมความเจริญงอกงามแห่งกุศล ธรรมและสร้างเสริมสัมมาทิฐิที่เป็นโลกียะ หลักการทั่วไปของวิธีคิดนี้มีอยู่ว่า ประสบการณ์คือสิ่งที่ได้ ประสบหรือได้รับรู้อย่างเดียวกับบุคคลที่ประสบหรือรับรู้ต่างกัน อาจมองเห็นและคิดนึกปรุงแต่งไปคน ละอย่าง สุดแต่โครงสร้าง แนวทางความเคยชินที่เป็นเครื่องปรุงของจิต คือ สังขาร ที่ผู้หนึ่งได้สั่งสมไว้ หรือก็คือ สุดแต่การทำใจในขณะนั้นๆ คนหนึ่งมองแล้ว คิดปรุงแต่งไปในทางดีงาม แต่อีกคนหนึ่งมอง แล้ว คิดปรุงแต่งไปในทางไม่ดีไม่งาม เป็นโทษเป็นอกุศล รวมถึงเรื่องของเวลา คราวหนึ่งคิดดี คราว หนึ่งคิดร้าย การทำใจที่ช่วยตั้งต้นและชักนำความคิดให้เดินไปในทางที่ดีงามและเป็นประโยชน์ เรียกว่า วิธีคิดแบบอุบายปลูกเร้าคุณธรรม วิธีคิดในแบบนี้มีความสำคัญในแง่ที่ทำให้เกิดความคิดและ การกระทำที่ดีงามเป็นประโยชน์ในขณะนั้นๆ และช่วยแก้ไขนิสัยความเคยชินร้ายๆของจิตที่ได้สั่งสมไว้ แต่เดิม พร้อมกับสร้างนิสัยความเคยชินใหม่ที่ดีงามให้แก่อจิตไปในเวลาเดียวกัน

แม้ในพระไตรปิฎก ก็มีตัวอย่างง่าย ๆ ที่พระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อย ๆ คือ เหตุปรารภ หรือ เรื่องราวกรณี อย่างเดียวกัน คิดมองไปอย่างหนึ่ง ทำให้เกียจคร้าน คิดมองไปอีกอย่างหนึ่ง ทำให้เกิด ความเพียรพยายาม ดัง ความในพระสูตรว่า

“ภิกษุทั้งหลาย เรื่องของคนเกียจคร้าน (กุสีตวัตถุ) 8 อย่างเหล่านี้; 8 อย่าง คืออะไร?

(1) ภิกษุมิงานที่จะต้องทำ เธอมีความคิดอย่างนี้ว่า เรามีงานที่จะต้องทำเมื่อเราทำงาน ร่างกายก็จะเหน็ดเหนื่อย อย่างกระนั้นเลย เรานอน (เอาแรง) เสียก่อนเถิด; คิดดังนี้แล้ว เธอก็ นอนเสีย ไม่เริ่มระดมความเพียร เพื่อบรรลุธรรมที่ยังไม่บรรลุ เพื่อเข้าถึงธรรมที่ยังไม่เข้าถึง เพื่อประจักษ์แจ้ง ธรรมที่ยังไม่ประจักษ์ แจ้ง.

(2) อีกประการหนึ่ง ภิกษุทำงานเสร็จแล้ว เธอมีความคิดอย่างนี้ว่า เราได้ทำงานเสร็จแล้ว และเมื่อเราทำงาน ร่างกายก็เหน็ดเหนื่อยแล้ว อย่างกระนั้นเลย เราจะนอน (พัก) ละ; คิดดังนี้ แล้ว เธอ ก็นอนเสีย

(3) อีกประการหนึ่ง ภิกษุจะต้องเดินทาง เธอมีความคิดอย่างนี้ว่า เราจะต้องเดินทาง เมื่อ เรา เดินทาง ร่างกายก็จะเหน็ดเหนื่อย อย่างกระนั้นเลย เรานอน (เอาแรง) เสียก่อนเถิด; คิด ดังนี้แล้ว เธอ ก็นอนเสีย

<sup>26</sup> ม.มู.12/14/17

(4) อีกประการหนึ่ง ภิกษุเดินทางเสร็จแล้ว เธอมีความคิดอย่างนี้ว่า เราได้เดินทางเสร็จ แล้ว และเมื่อเราเดินทาง ร่างกายก็เหน็ดเหนื่อยแล้ว อย่างกระนั้นเลย เราจะนอน (พัก) ละ; คิด ดั่งนี้แล้ว เธอก็นอนเสีย

(5) อีกประการหนึ่ง ภิกษุเที่ยววิณฑาตามหมู่บ้าน หรือตามชุมชน ไม่ได้โภชนะอย่าง หมองหรือประณีตเต็มตามต้องการ เธอมีความคิดว่า เราเที่ยววิณฑาตามหมู่บ้าน หรือตาม ชุมชน ไม่ได้โภชนะอย่างหมองหรือประณีตเต็มตามต้องการ ร่างกายของเราก็เหน็ดเหนื่อย ไม่ เหมาะแก่งาน อย่างกระนั้นเลย เราจะนอน (พัก) ละ; คิดดั่งนี้แล้ว เธอก็นอนเสีย

(6) อีกประการหนึ่ง ภิกษุเที่ยววิณฑาตามหมู่บ้าน หรือตามชุมชน ได้โภชนะอย่าง หมอง หรือประณีตเต็มตามต้องการ เธอมีความคิดอย่างนี้ว่า เราเที่ยววิณฑาตามหมู่บ้าน หรือตามชุมชน ได้โภชนะอย่างหมองหรือประณีตเต็มตามต้องการแล้ว ร่างกายของเราก็หนักอึ้ง เป็นเหมือนดั่งถั่วหมัก ไม่เหมาะสมแก่งาน อย่างกระนั้นเลย เรานอนเสียเถิด; คิดดั่งนี้แล้ว เธอก็นอนเสีย

(7) อีกประการหนึ่ง ภิกษุเกิดมีอาพาธเล็กๆ น้อยๆ เธอมีความคิดดั่งนี้ว่า เราเกิดมีอาพาธ เล็กน้อยขึ้นแล้ว มีเหตุผลสมควรที่จะนอนได้อย่างกระนั้นเลย เรานอนพักเสียเถิด; คิดดั่งนี้แล้ว เธอก็นอนเสีย

(8) อีกประการหนึ่ง ภิกษุหายป่วย พ้นจากไข้ไม่นาน เธอมีความคิดอย่างนี้ว่า เราหายป่วย พ้นจากไข้ยังไม่นาน ร่างกายของเรายังอ่อนแอ ไม่เหมาะสมแก่งาน อย่างกระนั้นเลย เรานอนเสีย เถิด; คิด ดั่งนี้แล้ว เธอก็นอนเสีย.

## 9. วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน

วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน เป็นอีกข้อหนึ่งต่างหากนั้นเป็นเพราะมีแง่ที่ควรทำความเข้าใจเป็นพิเศษ และเป็นวิธีคิดที่มีความสำคัญโดยลำพังตัวของมันเอง

ข้อที่จะต้องทำความเข้าใจเป็นพิเศษนั้นคือ การที่ผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของการ เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเข้าใจไปว่า พุทธศาสนาสอนให้คิดถึงสิ่งที่อยู่เฉพาะหน้ากำลังเป็นไปในปัจจุบัน เท่านั้น ไม่คิดพิจารณาเกี่ยวกับอดีต หรืออนาคต ตลอดจนไม่คิดเตรียมการวางแผนเพื่อกาลภายหน้า

ลักษณะความคิดชนิดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นการคิดที่อยู่ในแนวทางของความรู้หรือคิดด้วย อานาจปัญญา เป็นการคิดที่สามารถรวมเอาเรื่องที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เรื่องที่ล่วงผ่านมาแล้ว และเรื่อง ของกาลภายหน้าเข้าในการเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น การคิดพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องในอดีต ถือเป็น การคิดที่นำมาใช้เป็นบทเรียน ก่อให้เกิดความไม่ประมาทระมัดระวังป้องกันภัยในอนาคต เป็นต้น

คำว่าปัจจุบันในทางธรรม มิใช่เพียงที่เหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น แต่หมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องใน ขณะนั้นๆ เป็นสำคัญ ดั่งนั้น สิ่งก็ตามความหมายของคนทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นอดีตหรืออนาคต ก็อาจ กลายเป็นปัจจุบัน ตามความหมายของนามธรรมได้ สรุปลง่ายๆว่า ความเป็นปัจจุบัน กำหนดเอาที่ ความเกี่ยวข้อง ต้องรู้ ต้องทำเป็นสำคัญ สิ่งที่เป็นปัจจุบันคลุมถึงเรื่องราวทั้งหลายที่เชื่อมโยงต่อกันมา ตัวอย่างการใช้ความคิดแบบนี้ในพระไตรปิฎกในภาษาบาลีพึงเห็นดังนี้

“ไม่เพียงหวนละห้อยถึงสิ่งที่ล่วงแล้ว ไม่เพียงเพื่อหวังสิ่งที่ยังไม่มาถึง, สิ่งใดเป็นอดีต สิ่งนั้นก็ล่วงเลยไปแล้ว สิ่งใดเป็นอนาคต สิ่งนั้นก็ยังไม่ถึง; ส่วนผู้ใดมองเห็นแจ้งชัด ซึ่งสิ่งที่เป็น ปัจจุบันในกรณีนั้นๆ อันไม่อ่อนแอ ไม่คลอนแคลน ครั้นรู้ชัดแล้ว พึงบำเพ็ญสิ่งนั้น

“ควรทำความเพียรเสียแต่วันนี้ใครเล่ารู้ได้ว่าจะตายในวันพรุ่ง, กับพญามัจจุราชแม่ทัพใหญ่ นั้น ไม่มีการผิดเพี้ยนได้เลย

“ผู้ที่เป็นอย่างนี้มีความเพียร ไม่ซึมเซาทั้งคืนวัน พระสันตมุนีทรงเรียนขานว่า ผู้มีแต่ ละวันเจริญดี”<sup>27</sup>

## 10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท

วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นการพูดแยกแยะจำแนกแจกแจง แถลงความแบบวิเคราะห์ เป็นการมองและแสดงความจริง โดยแยกแยะออกให้เห็นแต่ละแง่แต่ละด้านให้ครบทุกด้าน ไม่ใช่จับเอาบางแง่ขึ้นมาวินิจฉัยตีคลุมลงไปอย่างนั้นทั้งหมด ความจริงวิภาษวาทเป็นชื่อเรียกระบบความคิดของพระพุทธศาสนาทั้งหมด มีความหมายครอบคลุมวิธีคิดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นหลายๆอย่างวิภาษวาทมาจาก วิภัส + วาท “วิภัส” แปลว่า แยกแยะ แบ่งออก จำแนก หรือแจกแจง ไกล่กับคำที่ใช้ในปัจจุบันว่าวิเคราะห์ “วาท” แปลว่า การกล่าว การพูด การแสดงคำสอน ระบบคำสอน ลัทธิวิภาษวาทก็ แปลว่า การพูดแยกแยะ พูดจำแนก หรือพูดแจกแจง หรือระบบการแสดงคำสอนแบบวิเคราะห์

ลักษณะสำคัญของความคิดและการพูดแบบนี้คือ การมอง และแสดงความจริง โดยแยกแยะออกให้ เห็นแต่ละแง่ละด้าน ครบทุกแง่ทุกด้าน ไม่ใช่จับเอาแง่หนึ่งแง่เดียว หรือบางแง่ ขึ้นมาวินิจฉัยตีคลุมลงไปอย่าง นั้นทั้งหมด หรือประเมินคุณค่าความดีความชั่ว เป็นต้น โดยถือเอาส่วนเดียวหรือบางส่วนเท่านั้นแล้วตัดสิน พรวดลงไป

วาทะที่ตรงข้ามกับวิภาษวาท เรียกว่า เอกังสวาท แปลว่า พูดแง่เดียว คือจับได้เพียงแง่หนึ่ง ด้านหนึ่ง หรือส่วนหนึ่ง ก็วินิจฉัยตีคลุมลงไปอย่างเดียวนั้นทั้งหมด หรือพูดตายตัวอย่างเดียว

“สารีบุตร แม้รูปที่รู้ได้ด้วยตา เราก็ก้าวเป็น 2 อย่าง คือ ที่ควรเสพ ก็มีที่ไม่ควรเสพก็มี คำที่ว่านี้เรากล่าว โดยอาศัยเหตุผลอะไร? เมื่อเสพรูปที่รู้ได้ด้วยตาอย่างใด อกุศลธรรมทั้งหลาย ย่อมเจริญยิ่งขึ้น กุศลธรรมทั้งหลายย่อมเสื่อมหาย, รูปที่รู้ได้ด้วยตาอย่างนี้ไม่ควรเสพ; เมื่อ เสพรูปที่รู้ได้ด้วยตาอย่างใด อกุศลธรรมทั้งหลายย่อมเสื่อมหาย กุศลธรรมทั้งหลายย่อมเจริญ ยิ่งขึ้น, รูปที่รู้ได้ด้วยตาอย่างนี้ควรเสพ...

“สารีบุตร แม้เสียง...แม้กลิ่น...แม้รส...แม้สิ่งต้องกาย...แม้ธรรมที่รู้ได้ด้วยใจ เราก็ก้าวเป็น 2 อย่าง คือ ที่ควรเสพก็มีที่ไม่ควรเสพ ก็มี...”<sup>28</sup>

“ภิกษุทั้งหลาย แม้จีวร เราก็ก้าวเป็น 2 อย่าง คือ ที่ควรเสพก็มีที่ไม่ควรเสพ ก็มี; คำ ที่ว่า ดั่งนี้เรากล่าวโดยอาศัยเหตุผลอะไร? บรรดาจีวรเหล่านั้น หากภิกษุทราบจีวรได้ว่า เมื่อเรา เสพจีวรนี้

<sup>27</sup> ม.ค. 14/526-534/348-351

<sup>28</sup> ม.ค. 14/198/145-233/165

อกุศลธรรมทั้งหลายจะเจริญยิ่งขึ้น กุศลธรรมทั้งหลายจะเสื่อมหาย, จีวรอย่างนี้ไม่ ควรเสพ; บรรดา จีวรเหล่านั้น หากภิกษุทราบจีวรได้ว่า เมื่อเราเสพจีวรนี้อกุศลธรรมทั้งหลายจะ เสื่อมหาย กุศลธรรม ทั้งหลายจะเจริญยิ่งขึ้น, จีวรอย่างนี้ควรเสพ...<sup>29</sup>

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า หลักธรรม "โยนิโสมนสิการ" มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำมาเป็น เครื่องมือของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การออกแบบนวัตกรรมเพื่อการคุ้มครองแรงงาน ผู้สูงอายุในระบบ ทั้งนี้ เนื่องจากหลักโยนิโสมนสิการเป็นแนวทางแห่งการใช้ปัญญาในการพิจารณา อย่างแยบคาย มีเหตุมีผล และมองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่แท้จริง หลักธรรมนี้ไม่เพียงแต่ ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพิจารณาสถานการณ์ของตนเองได้อย่างรอบคอบ แต่ยังส่งเสริมให้สังคม โดยรวมมีความเข้าใจลึกซึ้งต่อบริบทของการใช้แรงงานผู้สูงอายุที่หลากหลายและซับซ้อน การจ้าง แรงงานผู้สูงอายุในระบบมักประสบปัญหา เช่น การขาดหลักประกันด้านสวัสดิการ ความไม่มั่นคง ในอาชีพ และการถูกละเมิดสิทธิโดยไม่รู้ตัว ด้วยเหตุนี้ การใช้หลักโยนิโสมนสิการในการออกแบบแนว ทางการคุ้มครองจึงถือเป็นการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมให้เกิดประโยชน์ทางสังคม อย่างแท้จริง หลักธรรมนี้ช่วยสร้างกระบวนการคิดที่นำไปสู่การตั้งคำถามอย่างถูกต้อง เช่น “งานที่ทำมีคุณค่า อย่างไร” “จะดูแลสุขภาพและสิทธิของตนได้อย่างไร” หรือ “สิ่งที่กำลังเผชิญอยู่นั้นมีทางออกแบบ ไດบ้าง” ซึ่งคำถามเหล่านี้ล้วนช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถกำหนดทิศทางของชีวิตตนเองได้ นอกจากนี้ โยนิโสมนสิการยังสามารถนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบนวัตกรรมทางสังคม เพราะช่วยเสริมสร้าง จิตสำนึกและความรับผิดชอบร่วมในหมู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม ซึ่ง สามารถนำไปสู่การพัฒนามาตรการคุ้มครองผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน ส่งผลให้การเลือกใช้หลักโยนิโสม นสิการในงานวิจัยนี้มีเหตุผลที่ชัดเจน เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความคิดอย่างมีเหตุผล รอบคอบ และเชื่อมโยงกับเจตนาในการพัฒนานวัตกรรมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่ แรงงานผู้สูงอายุในระบบ ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคมโดยรวม.

## 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสม นสิการเป็นประเด็นที่มีความเฉพาะเจาะจงและยังไม่มีการศึกษาอย่างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงต้องบูรณา การองค์ความรู้จากหลายแหล่งเพื่อพัฒนารอบแนวคิดและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยข้อมูลจาก การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมโยนิโสม นสิการในการคิดค้นนวัตกรรมทางสังคม การขาดแคลนงานวิจัยที่เชื่อมโยงประเด็นเหล่านี้เข้า ด้วยกันอย่างชัดเจน เป็นทั้งความท้าทายและโอกาสสำหรับผู้วิจัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ผู้วิจัย จำเป็นต้องวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดการ คุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ การพัฒนานวัตกรรมทางสังคม และการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสม

<sup>29</sup> อ.ทสก.24/54/106

มนสิการ และการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยในประเด็นนี้อาจเริ่มจากการศึกษาสถานการณ์และความท้าทายของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ จากนั้นวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองที่มีอยู่และช่องว่างที่ยังต้องการการพัฒนา ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยอาจศึกษาหลักการของโยนิโสมนสิการและวิธีการประยุกต์ใช้ในบริบทของการแก้ปัญหาสังคมและการพัฒนานวัตกรรม

โดยการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมเพื่อคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา เช่น “โยนิโสมนสิการ” มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม งานของ Kuitto และ Helmdag (2021) ได้ศึกษานโยบายการยืดอายุการทำงานและเสนอให้รัฐบาลลดแรงจูงใจทางการเงินในการเกษียณก่อนกำหนด ทั้งยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน โดยเน้นว่าภาครัฐต้องส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจเชิงสังคมและวัฒนธรรมร่วมด้วย ซึ่งในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยโดย ศิริกัลยา มานาคี และคณะ (2562) ได้ศึกษาพฤติกรรมทางเลือกตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสนอว่าการตัดสินใจของประชาชนควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของ “เหตุผล” มากกว่า “อารมณ์” ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักโยนิโสมนสิการที่เน้นการพิจารณาอย่างรอบคอบและแยกแยะ งานวิจัยนี้จึงสามารถสะท้อนถึงความสำคัญของแนวคิดพุทธธรรมในการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อใช้ในกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในนโยบายแรงงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ธนภรณ์ ตั้งเพชรศิริพงษ์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองตามหลักโยนิโสมนสิการ และพบว่าหลักธรรมนี้สามารถช่วยเสริมสร้างการคิดเชิงระบบ มีเหตุผล และส่งเสริมความตระหนักรู้ในตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของแรงงานสูงวัยในยุคดิจิทัลที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งในระดับการบริหารองค์กร พระครูวิจิตรศาสนการ และคณะ (2562) ได้เสนอเทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยระบุว่า การนำหลักพุทธธรรมมาใช้สามารถช่วยสร้างแนวทางการบริหารที่มีจริยธรรม มีเมตตา และตั้งอยู่บนพื้นฐานของปัญญาอย่างแท้จริง งานวิจัยนี้ช่วยตอกย้ำว่า การจัดการองค์กรใด ๆ หากประยุกต์หลักธรรมอย่างเป็นระบบจะสามารถก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหาสังคมได้อย่างแท้จริง

ในส่วนมุมมองระดับนานาชาติ งานของ Barslund (2015) ได้ศึกษากรณีของเดนมาร์กเกี่ยวกับการยืดอายุการทำงาน และพบว่าแม้จะมีการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงานนานขึ้น แต่การเลือกปฏิบัติด้านอายุ (age discrimination) ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการรับรู้เชิงบวกต่อผู้สูงอายุในที่ทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและการให้ออกาสอย่างเท่าเทียม จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบมิใช่เพียงแค่การกำหนดนโยบายหรือมาตรการทางกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางความคิดและค่านิยมของสังคม โดยเฉพาะการเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิง

วิพากษ์ เหตุผล และการพิจารณาอย่างรอบด้านของผู้สูงอายุ ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการนำหลักโยนิโสมนสิการมาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญของการวิจัย

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา “นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบตามหลักโยนิโสมนสิการ” โดยใช้บทเรียนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มาเป็นแนวทางประกอบการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกฎหมาย และการจัดการนวัตกรรมทางสังคมร่วมสมัยอย่างสมดุลและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย โดยสามารถนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดและการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้เป็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ

เรื่อง	วัตถุประสงค์การศึกษา	ข้อค้นพบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ/ข้อเสนอแนะการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ	แหล่งที่มา	ประเภทเอกสาร
1) การยืดอายุการทำงาน: นโยบายกำหนดรูปแบบการเกษียณอายุและการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของคนงานสูงอายุอย่างไร	นโยบายกำหนดรูปแบบการเกษียณอายุและการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของคนงานสูงอายุอย่างไร และช่วยยืดอายุการทำงานอย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รัฐบาลควรลดแรงจูงใจทางการเงินสำหรับการเกษียณอายุก่อนกำหนด</li> <li>● สนับสนุนการมีตลาดแรงงานตลอดช่วงชีวิต</li> <li>● การลงทุนทางสังคมในทุนมนุษย์และบริการสาธารณะ สนับสนุนการยืดอายุการทำงานอย่างชัดเจน</li> </ul>	Kuitto, K., & Helmdag, J. (2021). Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers. <i>Social Policy &amp; Administration</i> , 55(3), 423-439.	บทความวิจัย
2) การพัฒนาตนเองตามหลักโยนิโสมนสิการ	เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามหลักโยนิโสมนสิการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนาตนเองตามหลักโยนิโสมนสิการช่วยให้เกิดความคิดอย่างมีระบบ มีเหตุผล และมีคุณธรรม นำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน โดยใช้หลักการคิด 10 วิธีของโยนิโสมนสิการ</li> </ul>	ธนภรณ์ ตั้งเพชรศิริพงษ์, สิริวัฒน์ ศรีเครีอติง, และ วิชชุดา ฐิติโชติรัตนนา. (2565). การพัฒนาตนเองตามหลักโยนิโสมนสิการ. <i>วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์</i> , 7(1), 264-278.	บทความวิชาการ

ตารางที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ (ต่อ)

เรื่อง	วัตถุประสงค์การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้อค้นพบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ/ข้อเสนอแนะการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ</li> </ul>	แหล่งที่มา	ประเภทเอกสาร
3) เทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ	เพื่อศึกษาและนำเสนอเทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ เป็นการบูรณาการเชิงพุทธ โดยใช้หลักพุทธธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นกรอบในการบริหารตามแนวพุทธ ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ให้แก่ผู้บริหารได้ยึดมั่น เกิดความแข็งแกร่งทางสติปัญญา แก่ล้าวก้าในการใช้หลักการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ 10 ประการ</li> </ul>	พระครูวิจิตรศาสนการ, ละเอียด จงกลณี, และ ประจิจิตร มหาหิง. (2564). เทคนิคการบริหารสถานศึกษาตามหลักโยนิโสมนสิการ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 637-650.	บทความวิชาการ
4) การยืดอายุการทำงาน: กรณีของเดนมาร์ก	การศึกษานี้เกี่ยวกับการปฏิรูปโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจและการเกษียณอายุโดยบำนาญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเลือกปฏิบัติด้านอายุเป็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และผู้สูงอายุตกงานในช่วงบั้นปลายของอาชีพ</li> <li>การสูงอายุยังคงเผชิญกับความท้าทายในการจ้างงานใหม่</li> </ul>	Barslund, M. (2015). Extending working lives: The case of Denmark. CEPS working Document, (404).	บทความวิจัย
5) คนงานที่มีอายุมาก: การบูรณาการวิจัยที่สำคัญ	การศึกษาบทบาทของคนงานสูงอายุในตลาดแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเสนอเงินอุดหนุนค่าจ้างให้กับนายจ้างที่จ้างคนงานสูงวัย</li> </ul>	Taylor, P., Loretto, W., Marshall, V., Earl, C., & Phillipson, C. (2016). The older worker: Identifying a critical research	บทความวิจัย

ตารางที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ (ต่อ)

เรื่อง	วัตถุประสงค์การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้อค้นพบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ/ข้อเสนอแนะการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ</li> </ul>	แหล่งที่มา	ประเภทเอกสาร
			agenda. Social Policy and Society, 15(4), 675-689.	
6) ทศนคติเชิงลบต่อคนงานสูงอายุและการตัดสินใจจ้างงาน: การทดสอบบทบาทการกลั่นกรองของการประเมินตนเองหลักของผู้มีอำนาจตัดสินใจ	การศึกษาผลกระทบของทัศนคติเชิงลบต่อผู้สูงอายุในการตัดสินใจจ้างงาน และตรวจสอบบทบาทกลั่นกรองของการประเมินผู้สูงอายุต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทัศนคติเชิงลบต่อคนงานสูงอายุส่งผลต่อการคัดเลือกในการจ้างผู้สูงอายุ</li> </ul>	Fasbender, U., & Wang, M. (2017). Negative attitudes toward older workers and hiring decisions: Testing the moderating role of decision makers' core self-evaluations. <i>Frontiers in psychology</i> , 7, 2057.	บทความวิจัย
7) ผลที่ตามมาทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากรสูงอายุในภาวะวิกฤติและโอกาสในศตวรรษที่ 21	ศึกษาผลกระทบของการสูงวัยที่ส่งผลกระทบต่อทุกด้านของสังคม รวมถึงสุขภาพ ประกันสังคม การศึกษา กิจกรรมทางสังคมวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>รัฐบาลควรมีการควบคุมโครงการเงินบำนาญเพื่อการเกษียณอายุ เนื่องจากโครงการเหล่านี้คือเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งให้ผู้สูงอายุไม่ยอมทำงาน</li> <li>รัฐบาลควรมีควรรใช้กลยุทธ์ในการจัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และสะดวกสบายเพื่อให้ผู้สูงอายุอยากที่จะทำงาน</li> </ul>	Ince Yenilmez, M. (2015). Economic and social consequences of population aging the dilemmas and opportunities in the twenty-first century.	บทความวิจัย

ตารางที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ (ต่อ)

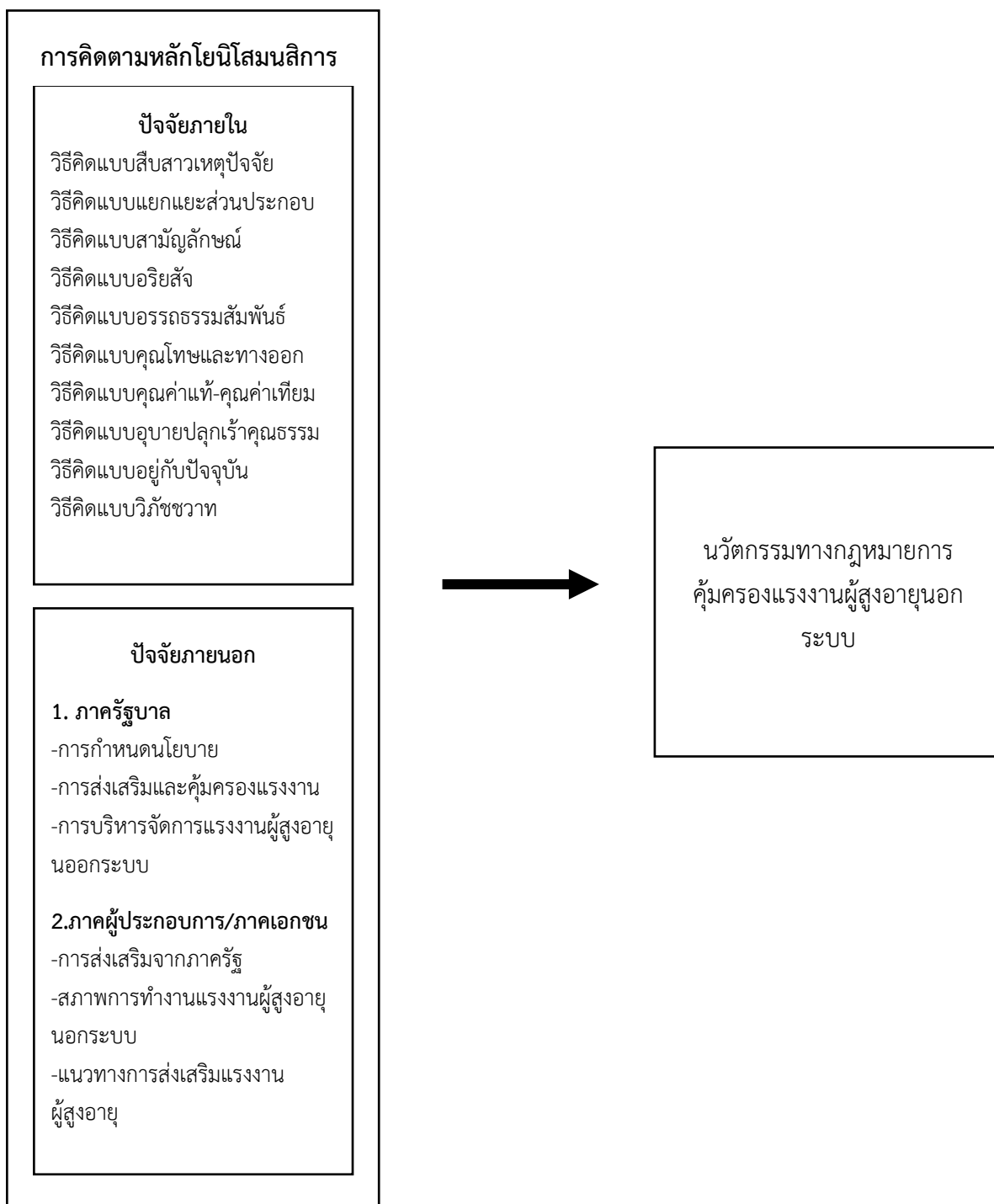
เรื่อง	วัตถุประสงค์การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้อค้นพบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ/ข้อเสนอแนะการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ</li> </ul>	แหล่งที่มา	ประเภทเอกสาร
	ชีวิตครอบครัว และ ตลาดแรงงาน		Applied Research in Quality of Life, 10, 735-752.	
8) บทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุของ	<p>1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ</p> <p>3. เพื่อศึกษาบทบาทและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ</p> <p>4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับความคิดเห็น บทบาท และความพร้อมของผู้บริหารองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุน้อย เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ และจำนวนบุคลากรในการสนับสนุน</li> </ul>	<p>กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2557) บทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รายงานการวิจัย)</p> <p><a href="https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi_a_th/1ccd4e8fdb9a6163108ad25809333d04.pdf">https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi_a_th/1ccd4e8fdb9a6163108ad25809333d04.pdf</a></p>	บทความวิจัย

ตารางที่ 2 การศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ (ต่อ)

เรื่อง	วัตถุประสงค์การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ข้อค้นพบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ/ข้อเสนอแนะการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ</li> </ul>	แหล่งที่มา	ประเภทเอกสาร
	ปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ			
9) นโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ: ข้อสังเกตบางประการ	การศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุ ในการส่งเสริมการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัจจัยแวดล้อม นโยบาย การดำเนินงาน กลไกในการขับเคลื่อนและข้อคิดบางประการในการทำงานและการจ้างงานของผู้สูงอายุไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ขยายเกณฑ์ อายุเกษียณ</li> <li>● การฝึกอบรมพัฒนาทักษะ</li> <li>● การจัดหางานและสวัสดิการ</li> <li>● การให้เงินกู้ ผู้สูงอายุ ในการประกอบอาชีพ</li> <li>● การสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานผู้สูงอายุ</li> <li>● การส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานต่อเนื่อง</li> <li>● ส่งเสริมให้ภาคเอกชนกระจายการจ้างงาน ให้กับผู้สูงอายุได้ทำงานที่บ้านหรือชุมชน</li> <li>● การลดหย่อนภาษี นิติบุคคลที่จ้างงาน</li> </ul>	ชวลิต สวัสดิ์ผล (2563) นโยบายการทำงานและการจ้างงานผู้สูงอายุ: ข้อสังเกตบางประการ วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน 13(1) 117-132	บทความวิชาการ

## 2.9 สรุปกรอบแนวความคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมของการศึกษาวิจัยเรื่อง วัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ ตามหลักโยนีสมนสิการ ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิด

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Method Research) โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาละเอียดแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารบทความทางวิชาการตำราวารสารที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของผู้สูงอายุ พร้อมทั้งดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับเพื่อใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาละเอียดแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารบทความทางวิชาการตำราวารสารที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของผู้สูงอายุ พร้อมดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ประกอบการ ผู้แทนภาคประชาสังคม นักวิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 คน

#### 3.1 ประชากรที่ศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประชากรผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 339,914 คน (สำนักบริการทะเบียน กรมการปกครอง, 2566)

##### เทคนิคและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ได้แก่ แรงงานผู้สูงอายุในระบบในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$N$  = ขนาดประชากร

$e^2$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากร โดยใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{339,914}{1 + 339,914 (0.05)^2}$$

$$n = 400 \text{ คน}$$

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 400 คน ความคลาดเคลื่อน 5% ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ประชากรผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 339,914 คน

**ตารางที่ 3** จำนวนผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่นและจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนผู้สูงอายุ	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
1	เมืองขอนแก่น	74,652	88
2	บ้านฝาง	10,538	12
3	พระยืน	7,018	8
4	หนองเรือ	18,249	21
5	ชุมแพ	25,478	30
6	สีชมพู	13,472	16
7	น้ำพอง	22,169	26
8	อุบลรัตน์	7,933	9
9	กระนวน	13,987	16
10	บ้านไผ่	19,889	23
11	เปือยน้อย	3,409	4
12	พล	17,128	20
13	แวงใหญ่	5,721	7
14	แวงน้อย	8,526	10
15	หนองสองห้อง	14,313	17
16	ภูเวียง	13,080	15
17	มัญจาคีรี	15,052	18
18	ชนบท	9,721	11
19	เขาสวนกวาง	6,409	8
20	ภูผาม่าน	4,098	5
21	ซำสูง	4,515	5
22	โคกโพธิ์ไชย	5,095	6
23	หนองนาคำ	4,210	5
24	บ้านแฮด	6,216	7
25	โนนศิลา	5,038	6
29	เวียงเก่า	3,998	5
	รวม	339,914	400

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) 4 ระดับ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าปัญหาและอุปสรรคแรงงานผู้สูงอายุในระบบ และผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ โดยใช้ 1. ปัจจัยภายในของแรงงานผู้สูงอายุ 2. ปัจจัยภายนอกที่เกิดจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ

### การสร้างและคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูง
- 2) กำหนดขอบเขตตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา
- 3) สร้างข้อคำถามและยกร่างแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบสอบถามปลายเปิด ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความหมายและการใช้ภาษาความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง ดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2553 : 161)

แน่ใจว่า	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	= + 1
ไม่แน่ใจว่า	ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	= 0
แน่ใจว่า	ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	= - 1

- 5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ยุเชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะจัดทำแบบสอบถามเพื่อนำไปทดลองใช้ (try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคืออุดรธานี จำนวน 30 ชุด
- 6) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2553 : 183) ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าเท่ากับ .963 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550)
- 7) การแปลผลคะแนน เกณฑ์การตัดสินแบ่งออกเป็น 4 ระดับ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

ค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป	หมายถึง	ความรู้สึกรังเกียจ/การเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ความรู้สึกรังเกียจ/การเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ความรู้สึกรังเกียจ/การเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50	หมายถึง	ความรู้สึกรังเกียจ/การเห็นด้วยน้อยมาก

### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ นำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลโดยใช้ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลและใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

### 3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาการศึกษาเชิงคุณภาพ แบ่งการศึกษาออกได้เป็น 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษามาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงนอกระบบ จากต่างประเทศ ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นหลัก ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยเอกสารทางกฎหมาย นโยบาย บทความวิชาการ และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ การศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบระหว่างสี่ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ ซึ่งเป็นประเทศที่มีประสบการณ์และความก้าวหน้าในการดูแลประชากรสูงอายุ วิธีการนี้ช่วยให้เห็นภาพรวมของแนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในบริบทที่แตกต่างกัน โดยแต่ละประเทศมีจุดแข็งและความท้าทายเฉพาะตัว

อีกทั้ง นำมาวิเคราะห์ SWOT ของแต่ละประเทศ เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของนโยบายและมาตรการที่แต่ละประเทศใช้ จากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกับสถานการณ์ของประเทศไทย วิธีการนี้ช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงระหว่างนโยบายของไทยกับประเทศอื่นๆ อีกทั้งยังช่วยระบุแนวทางปฏิบัติที่ดี (best practices) ที่อาจนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของไทยได้ ทั้งนี้ การวิเคราะห์เปรียบเทียบดังกล่าวจะคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละประเทศด้วย เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่ได้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของประเทศไทย

การศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบและผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ สามารถอธิบายการดำเนินการได้ดังนี้

#### ประชากรที่ศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ได้แก่ ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน นักกฎหมาย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักวิชาการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

ผู้สูงอายุ จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก 10 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลในมุมมองของผู้กำหนดนโยบาย หรือมุมมองผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละภาคส่วน

เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**

#### **การศึกษาจากเอกสาร (documentary research)**

เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งในส่วนของบทความ รายงานการวิจัยให้สามารถเชื่อมโยงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดและใช้ประกอบเพื่อการวิเคราะห์ในประเด็นสำคัญๆ ตลอดจนรวมถึงการสำรวจเอกสารต่างๆ ของหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ เช่น นโยบาย รายงาน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

#### **การศึกษาภาคสนาม (field research)**

##### **บุคคลให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)**

เป็นบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญน่าเชื่อถือได้ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อที่จะได้ข้อมูลจากการสังเกตการณ์และการมีส่วนร่วม มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือได้มากขึ้น พร้อมทั้งเข้าไปแนะนำตัวเองต่อผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ โดยบอกถึงวัตถุประสงค์ของการมาศึกษาเพื่อให้ความเข้าใจทั้งประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมต่อการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ

##### **เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษานี้ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (structured interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลในมุมมองของผู้กำหนดนโยบาย หรือมุมมองผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละภาคส่วน จำนวน 10 คน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่องนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ เป็นการศึกษาเพื่อตอบ โจทย์ของการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการรองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะในมิติของแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางทางสังคม ขาดการเข้าถึงระบบ ประกันสังคมและการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังต้องเผชิญกับอุปสรรคทั้งจาก ระบบเศรษฐกิจ แรงจูงใจของนายจ้าง และข้อจำกัดด้านสุขภาพและการเรียนรู้ของผู้สูงอายุเอง การศึกษาวิจัยนี้จึงออกแบบมาเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประยุกต์ และเสนอแนวทางนวัตกรรมที่ สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในเชิงนโยบายและการบริหาร โดยเนื้อหาในบทนี้ จัดเรียงการนำเสนอผล การศึกษาตามลำดับของวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ 3 ประการ เริ่มจากวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง คือ การศึกษามาตรการ นโยบาย และกลไกการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบจากต่างประเทศ ซึ่งผลการศึกษาในส่วนนี้ได้วิเคราะห์บทเรียนจากนานาประเทศที่ประสบความสำเร็จในการคุ้มครอง แรงงานกลุ่มนี้ ทั้งในด้านการออกแบบระบบสวัสดิการ การใช้กลไกภาครัฐร่วมกับภาคประชาสังคม ตลอดจนแนวคิดเชิงวัฒนธรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีศักดิ์ศรีและคุณค่าในตลาดแรงงานอย่าง ยั่งยืน ต่อมาในวัตถุประสงค์ข้อที่สอง คือ การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุนอก ระบบและผู้จ้างงานในประเทศไทย โดยใช้หลักโยนิโสมนสิการเป็นกรอบวิเคราะห์ เพื่อลงลึกถึงราก ของปัญหาอย่างมีระบบและแยกแยะ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงทั้งปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น การขาด กฎหมายเฉพาะ การเลือกปฏิบัติในเชิงอายุ ไปจนถึงปัจจัยเชิงพฤติกรรมและทัศนคติของแรงงานและ นายจ้าง อันส่งผลกระทบต่อการทำงานและความมั่นคงในการทำงานของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ และท้ายที่สุดคือวัตถุประสงค์ข้อที่สาม ซึ่งเป็นการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายและแนวทางแก้ไข ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบ โดยประยุกต์องค์ความรู้จากทั้งสองส่วนแรก นำมาวางแผน ออกแบบเป็นแนวทางรูปแบบนโยบาย ซึ่งจะมีการนำเสนอเป็นโครงสร้างของข้อเสนอเชิงระบบ พร้อมด้วยแผนปฏิบัติการในเบื้องต้น และกลไกติดตามประเมินผล เพื่อให้สามารถนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ได้อย่างแท้จริง

#### 4.1 การศึกษามาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงนอกระบบจากต่างประเทศ

การศึกษาดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่งของการวิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษา มาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบจากประสบการณ์ของ ต่างประเทศ โดยถือเป็นรากฐานสำคัญในการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและการถอดบทเรียนจาก บริบทนานาชาติ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบนโยบายที่เหมาะสมกับประเทศไทย ในยุคที่ โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย ต่างต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับความท้าทายดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงได้คัดเลือกประเทศที่มี

ความเป็นเลิศในการจัดการแรงงานผู้สูงอายุในภาคนอกระบบ ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ มาเป็นกรณีศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการจ้างงานที่มีคุณภาพ การส่งเสริมอาชีพ ระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม และการออกแบบนโยบายที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม การศึกษานี้มุ่งเน้นประเด็นหลักสามด้าน ประกอบด้วย มาตรการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในภาคนอกระบบ ระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานและหลักประกันสังคม และรูปแบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสร้างเครือข่ายสนับสนุนที่ยั่งยืน การถอดบทเรียนจากต่างประเทศจะช่วยสะท้อนแนวปฏิบัติที่ดีและกลไกการทำงานเชิงระบบ ทั้งในระดับนโยบาย โครงสร้าง และการปฏิบัติจริง เพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมทางกฎหมายที่เหมาะสมกับบริบทไทย โดยเฉพาะการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่ยังขาดการดูแลอย่างครอบคลุม สามารถอธิบายในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

#### 4.1.1 วิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้

การวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ เนื่องจาก ประเทศญี่ปุ่น ถือได้ว่าประเทศที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก ได้กลายเป็นตัวอย่างที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ด้วยอัตราการเกิดต่ำและอายุขัยเฉลี่ยที่สูงขึ้น ญี่ปุ่นได้เผชิญกับความท้าทายในการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจและระบบสวัสดิการสังคม รัฐบาลญี่ปุ่นได้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาผู้สูงอายุไว้ในตลาดแรงงาน จึงได้พัฒนาโยบายและกฎหมายที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานต่อไป แม้จะเลยวัยเกษียณแล้วก็ตาม นโยบาย "การจ้างงานต่อเนื่อง" (Continued Employment System) ของญี่ปุ่นเป็นตัวอย่างที่ดีของความพยายามในการรักษาแรงงานผู้สูงอายุไว้ในระบบ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องเสนอทางเลือกในการจ้างงานต่อให้กับพนักงานที่ถึงวัยเกษียณ ไม่ว่าจะเป็นการขยายอายุเกษียณ การจ้างงานต่อ หรือการจ้างงานใหม่หลังเกษียณ นอกจากนี้ ญี่ปุ่นยังมีกฎหมายที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons) ซึ่งกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงการให้เงินอุดหนุนแก่บริษัทที่จ้างงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าญี่ปุ่นจะมีนโยบายที่ก้าวหน้าในการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ยังคงมีความท้าทายในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและการค้าปลีกขนาดเล็ก ซึ่งมักจะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานทั่วไป การศึกษาวิจัยนี้จะวิเคราะห์ช่องว่างทางกฎหมายและนโยบายที่ยังคงมีอยู่ในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในญี่ปุ่น และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงเพื่อให้การคุ้มครองครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของประเทศเยอรมนี ซึ่งเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีระบบสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ได้นำเสนอมุมมองที่น่าสนใจในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ รวมถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ เยอรมนีมีระบบประกันสังคมที่แข็งแกร่งซึ่งครอบคลุมทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ โดยมีการออกแบบนโยบายที่มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงด้านการขาดรายได้หลังเกษียณ กฎหมายการจ้างงานของเยอรมนีให้ความสำคัญกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติด้านอายุในที่ทำงาน โดยมี General Equal

Treatment Act (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG) ที่ห้ามการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของอายุในทุกขั้นตอนของการจ้างงาน นอกจากนี้ เยอรมนียังมีนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การทำงานบางเวลา (part-time work) และการเกษียณแบบค่อยเป็นค่อยไป (gradual retirement) ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตการทำงานได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเยอรมนีจะมีระบบคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุม แต่ยังคงมีความท้าทายในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบบางกลุ่ม เช่น แรงงานอิสระ (freelancers) และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (self-employed) ซึ่งอาจไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ การวิจัยนี้จะศึกษาแนวทางการขยายความคุ้มครองทางกฎหมายและสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานเหล่านี้มากขึ้น

ประเทศสวีเดนนำเสนอมุมมองที่น่าสนใจอีกรูปแบบหนึ่งในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุด้วยระบบสวัสดิการทางสังคมที่เข้มแข็งและนโยบายที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน สวีเดนได้พัฒนานโยบายที่ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมมากขึ้น หนึ่งในนโยบายที่โดดเด่นของสวีเดนคือ ระบบบำนาญที่ยืดหยุ่น (flexible pension system) ซึ่งอนุญาตให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกรับบำนาญบางส่วนควบคู่ไปกับการทำงานบางเวลาได้ นโยบายนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุยังคงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถลดภาระการทำงานลงได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ สวีเดนยังมีกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานจากการเลือกปฏิบัติด้านอายุ (Age Discrimination Act) ซึ่งครอบคลุมทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ สวีเดนยังมีนโยบายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งช่วยให้แรงงานสูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสวีเดนจะมีระบบที่ครอบคลุม แต่ยังคงมีความท้าทายในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุบางกลุ่ม โดยเฉพาะในภาคบริการและเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม การวิจัยนี้จะศึกษาแนวทางการพัฒนานโยบายและกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในสวีเดนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเทศสุดท้ายที่ได้รับการคัดเลือกสำหรับการศึกษาเปรียบเทียบในครั้งนี้คือ เกาหลีใต้ ซึ่งเป็นประเทศที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็ว และมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ เกาหลีใต้จึงเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจในแง่ของการปรับตัวทางกฎหมายและนโยบายเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว เกาหลีใต้ได้ดำเนินการปฏิรูปกฎหมายและนโยบายหลายประการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ หนึ่งในนโยบายสำคัญคือการขยายอายุเกษียณภาคบังคับจาก 55 ปีเป็น 60 ปี ตาม Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี 2016 นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การให้เงินอุดหนุนแก่บริษัทที่จ้างงานผู้สูงอายุ และการจัดตั้งศูนย์จัดหางานสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม เกาหลีใต้ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุบางกลุ่ม โดยเฉพาะในภาค

บริการและการค้าปลีกขนาดเล็ก ซึ่งมักจะไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานทั่วไป นอกจากนี้ ระบบประกันสังคมของเกาหลีใต้ยังมีข้อจำกัดในการครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ทำให้ผู้สูงอายุจำนวนมากยังต้องพึ่งพาการทำงานหลังเกษียณเพื่อความมั่นคงทางการเงินพร้อมทั้งนี้ การศึกษาเปรียบเทียบทั้ง 4 ประเทศ ญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ จะทำให้เห็นภาพรวมของแนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในบริบทที่แตกต่างกัน แต่แต่ละประเทศมีจุดแข็งและความท้าทายเฉพาะตัว ซึ่งสามารถนำมาเป็นบทเรียนและแนวทางในการพัฒนานโยบายและกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับประเทศอื่น ๆ ที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและความท้าทายในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ซึ่งสามารถอธิบายกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบได้ดังนี้

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วในหลายประเทศทั่วโลก ทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการระบบเศรษฐกิจ สังคม และการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ซึ่งมักเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางและขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่เพียงพอ สาเหตุสำคัญประการแรก ที่นำไปสู่การศึกษาในประเด็นนี้คือ การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคม ประเทศที่ถูกเลือกมาศึกษา ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ ล้วนเป็นตัวอย่างของประเทศที่กำลังเผชิญกับความท้าทายนี้อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะญี่ปุ่นซึ่งมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก การศึกษาแนวทางการจัดการของประเทศเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการรับมือกับปัญหาดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานและรูปแบบการจ้างงานในยุคปัจจุบัน ทำให้มีแรงงานจำนวนมากที่อยู่นอกระบบการจ้างงานแบบดั้งเดิม ซึ่งรวมถึงผู้สูงอายุที่ต้องทำงานต่อหลังเกษียณด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายของประเทศต่างๆ จะช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางในการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประการที่สาม ความแตกต่างในระบบสวัสดิการสังคมและกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ ทำให้เกิดความน่าสนใจในการศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละระบบ เยอรมนีและสวีเดนเป็นตัวอย่างของประเทศที่มีระบบสวัสดิการสังคมที่เข้มแข็ง ในขณะที่ญี่ปุ่นและเกาหลีใต้มีการปรับตัวทางนโยบายอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ การวิเคราะห์เปรียบเทียบจะช่วยให้เห็นถึงแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ประการที่สี่ ความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและกฎหมายที่ตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและความต้องการที่แตกต่างจากแรงงานกลุ่มอื่น การศึกษาเปรียบเทียบจะช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการออกแบบนโยบายและกฎหมายที่คำนึงถึงความต้องการเฉพาะของกลุ่มนี้ และประการสุดท้าย การศึกษานี้มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เนื่องจากแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นปรากฏการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก การเรียนรู้จากประสบการณ์ของประเทศที่เผชิญกับปัญหานี้ก่อน จะช่วยให้ประเทศอื่นๆ สามารถวางแผนและเตรียมการรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ การวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัย ผลของการศึกษานี้จะไม่เพียงแต่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันได้ดีขึ้นเท่านั้น แต่จะนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศต่างๆ ทั่วโลก อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับประชากรทุกช่วงวัย

#### 4.1.1.1 ญี่ปุ่น (Japan)

ประเทศญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในประเทศที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุสูงที่สุดในโลก โดยในปี 2021 มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 29.1 ของประชากรทั้งหมด (Statistics Bureau of Japan, 2022) สถานการณ์นี้ส่งผลให้ญี่ปุ่นต้องเผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงงานและระบบประกันสังคม รัฐบาลญี่ปุ่นได้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาผู้สูงอายุไว้ในตลาดแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและลดภาระทางการคลังของประเทศ การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์นโยบายการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในระบบในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยจะพิจารณาถึงนโยบายและโครงการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ Silver Human Resource Centers, การขยายอายุเกษียณ และการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุ

##### Silver Human Resource Centers (SHRCs)

Silver Human Resource Centers หรือ SHRCs เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมการจ้างงานและการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ แต่ไม่ต้องการทำงานเต็มเวลาหรือในระบบ (Weiss et al., 2018) SHRCs ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ โดยจัดหางานที่เหมาะสมกับทักษะและความต้องการของผู้สูงอายุ SHRCs ได้รับการจัดตั้งขึ้นครั้งแรกในปี 1974 และได้รับการรับรองทางกฎหมายในปี 1986 ภายใต้ Silver Human Resource Center Act (Oshio et al., 2018) ปัจจุบัน มี SHRCs กระจายอยู่ทั่วประเทศญี่ปุ่นมากกว่า 1,300 แห่ง ครอบคลุมเกือบทุกเทศบาลในประเทศ

ลักษณะสำคัญของ SHRCs มีดังนี้ ความหลากหลายของงาน: SHRCs ให้บริการจัดหางานที่หลากหลาย เช่น งานบ้าน การดูแลสวน งานธุรการ งานช่าง และงานดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น งานเหล่านี้มักเป็นงานระยะสั้นหรืองานพาร์ทไทม์ ซึ่งเหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน (Williamson & Higo, 2009) การสนับสนุนจากรัฐบาล: SHRCs ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางและท้องถิ่น ทำให้สามารถให้บริการแก่นายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น (Weiss et al., 2018) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม: นอกเหนือจากการจัดหางาน SHRCs ยังจัดกิจกรรมทางสังคมและ

การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ (Oshio et al., 2018) การจำกัดชั่วโมงทำงาน: เพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน SHRCs จำกัดจำนวนชั่วโมงทำงานของสมาชิกไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือไม่เกิน 1,000 ชั่วโมงต่อปี (Williamson & Higo, 2009)

ผลการดำเนินงานของ SHRCs แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยในปี 2020 มีสมาชิก SHRCs มากกว่า 700,000 คน และมีการจัดหางานให้กับผู้สูงอายุมากกว่า 3 ล้านงาน (Silver Human Resources Center Association, 2021) อย่างไรก็ตาม SHRCs ยังเผชิญกับความท้าทายบางประการ เช่น การแข่งขันกับบริษัทจัดหางานเอกชน และการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและผู้สูงอายุรุ่นใหม่

### การขยายอายุเกษียณ

การขยายอายุเกษียณเป็นอีกหนึ่งนโยบายสำคัญของญี่ปุ่นในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ประชากรสูงอายุและความต้องการของตลาดแรงงาน ในปี 2013 รัฐบาลญี่ปุ่นได้แก้ไข Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons โดยกำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ 1) ขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี นำระบบการจ้างงานต่อเนื่องมาใช้ (ซึ่งอาจรวมถึงการจ้างงานซ้ำหลังเกษียณ) ยกเลิกอายุเกษียณทั้งหมด ต่อมาในปี 2021 ได้มีการแก้ไขกฎหมายเพิ่มเติม โดยกำหนดให้นายจ้างต้องพยายามรักษาการจ้างงานพนักงานจนถึงอายุ 70 ปี โดยมีทางเลือกเพิ่มเติม เช่น การสนับสนุนให้พนักงานเริ่มธุรกิจของตนเอง หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2021)

การขยายอายุเกษียณนี้ส่งผลกระทบต่อแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในหลายด้าน ทางเลือกในการทำงาน: แม้ว่ากฎหมายจะมุ่งเน้นไปที่การจ้างงานในระบบ แต่ก็เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีทางเลือกมากขึ้นในการทำงานหลังเกษียณ รวมถึงการทำงานนอกระบบหรือการทำงานแบบพาร์ทไทม์ (Higo & Klassen, 2017) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน: หลายบริษัทเลือกที่จะจ้างพนักงานที่เกษียณแล้วในรูปแบบของสัญญาจ้างระยะสั้นหรือการจ้างงานพาร์ทไทม์ ซึ่งอาจถือเป็นการทำงานนอกระบบรูปแบบหนึ่ง (Oka, 2019) ผลกระทบต่อตลาดแรงงาน การขยายอายุเกษียณอาจส่งผลให้เกิดการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบและนอกระบบ โดยเฉพาะในบางสาขาอาชีพ (Oshio et al., 2018) แรงจูงใจในการทำงานนอกระบบ ในขณะที่บางคนอาจเลือกทำงานในระบบต่อไปหลังอายุ 65 ปี แต่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงเลือกที่จะทำงานนอกระบบเนื่องจากความยืดหยุ่นและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีกว่า (Williamson & Higo, 2009) อย่างไรก็ตาม การขยายอายุเกษียณยังคงมีความท้าทายบางประการ เช่น การปรับตัวของ

ระบบค่าจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุ และการสร้างสมดุลระหว่างการจ้างงานผู้สูงอายุและโอกาสในการทำงานของคนรุ่นใหม่

### การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุเป็นอีกหนึ่งนโยบายสำคัญของญี่ปุ่นในการส่งเสริมการจ้างงานและการทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งในระบบและนอกระบบ โดยรัฐบาลได้ริเริ่มโครงการและมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

โครงการฝึกอบรมทักษะสำหรับผู้สูงอายุ กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น (Ministry of Health, Labour and Welfare) ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต และการใช้แอปพลิเคชันต่างๆ (Oka, 2019) โครงการนี้มีทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและเวลาของผู้สูงอายุแต่ละคน การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐบาลญี่ปุ่นส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่างๆ เปิดหลักสูตรพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งในด้านวิชาการและทักษะอาชีพ (Higo & Klassen, 2017) นโยบายนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานทั้งในระบบและนอกระบบได้ การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง นอกจากทักษะทั่วไปแล้ว ยังมีโครงการฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางสำหรับผู้สูงอายุในสาขาอาชีพที่มีความต้องการสูง เช่น การดูแลผู้สูงอายุ การท่องเที่ยว และการเกษตร เป็นต้น (Williamson & Higo, 2009) โครงการเหล่านี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้าสู่อาชีพใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับวัยและความสามารถของตน การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ รัฐบาลญี่ปุ่นส่งเสริมให้องค์กรและบริษัทต่างๆ จัดโครงการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากพนักงานอาวุโสสู่พนักงานรุ่นใหม่ (Oshio et al., 2018) นโยบายนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุยังคงมีบทบาทสำคัญในการทำงาน แม้จะไม่ได้ทำงานเต็มเวลาหรือในระบบแล้วก็ตาม การสนับสนุนการปรับตัวทางเทคโนโลยี ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว รัฐบาลญี่ปุ่นได้จัดทำโครงการพิเศษเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ (Oka, 2019) ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล ทั้งในระบบและนอกระบบ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุในญี่ปุ่นมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานและการทำงานของผู้สูงอายุนอกระบบ โดยช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป และเพิ่มโอกาสในการหางานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายในการเข้าถึงโครงการฝึกอบรมเหล่านี้สำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ห่างไกล และการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุ

ดังนั้น นโยบายการจ้างงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศญี่ปุ่นสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐบาลในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

ตลาดแรงงาน โดยมีการดำเนินการในหลายมิติ ทั้งการสร้างโอกาสในการทำงาน การขยายอายุเกษียณ และการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ Silver Human Resource Centers (SHRCs) เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของการสร้างระบบที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ โดยทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ และให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ นโยบายการขยายอายุเกษียณช่วยเพิ่มทางเลือกให้กับผู้สูงอายุในการทำงานต่อหลังเกษียณ ทั้งในรูปแบบงานเต็มเวลาและงานนอกระบบ ในขณะที่การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายในการดำเนินนโยบายเหล่านี้ เช่น การสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและโอกาสในการทำงานของคนรุ่นใหม่ การปรับปรุงระบบประกันสังคมให้รองรับการทำงานนอกระบบของผู้สูงอายุ และการพัฒนาระบบการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุ ในอนาคต การพัฒนานโยบายการจ้างงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในระบบในญี่ปุ่นอาจต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหลังการระบาดของ COVID-19 และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้สูงอายุนรุ่นใหม่ การศึกษาและติดตามผลการดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ญี่ปุ่นสามารถพัฒนาระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและยั่งยืนสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในระบบต่อไปในอนาคต

#### 4.1.1.2 เยอรมนี (Germany)

เยอรมนีได้พัฒนานโยบายการจ้างงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่มีความโดดเด่นและครอบคลุม โดยมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการส่งเสริมการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง นโยบายหลักประกอบด้วยสองส่วนสำคัญ ได้แก่ ระบบประกันบำนาญสำหรับแรงงานอิสระ (Pension Insurance for Freelancers) ซึ่งช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุในระบบมีหลักประกันทางการเงินในวัยเกษียณ และมาตรการจูงใจการจ้างงานใหม่ (Reemployment Incentives) ที่ส่งเสริมให้นายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นในการรองรับความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศเยอรมนี พร้อมทั้งตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

#### นโยบาย Pension Insurance for Freelancers สำหรับแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศเยอรมนี

ประเทศเยอรมนีเป็นหนึ่งในประเทศที่มีระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประกันบำนาญ อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เยอรมนีได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ (freelancers) ซึ่งรวมถึงกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุด้วย เพื่อรับมือกับความท้าทายนี้ รัฐบาลเยอรมนีได้พัฒนานโยบาย Pension Insurance for Freelancers ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันบำนาญแห่งชาติ (Deutsche Rentenversicherung) โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานในลักษณะนี้

ความเป็นมาและความสำคัญของนโยบาย ระบบประกันบำนาญของเยอรมนีเดิมที่ถูกออกแบบมาสำหรับแรงงานในระบบเป็นหลัก โดยอาศัยการสมทบเงินจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม การเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้ส่งผลให้มีแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้น (Schulze Buschoff & Schmidt, 2019) ข้อมูลจาก Federal Statistical Office ของเยอรมนีระบุว่า ในปี 2020 มีผู้ประกอบอาชีพอิสระในเยอรมนีประมาณ 4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.6 ของแรงงานทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ (Federal Statistical Office, 2021) การขาดการคุ้มครองทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานเหล่านี้อาจนำไปสู่ปัญหาความยากจนในวัยชรา และเพิ่มภาระให้กับระบบสวัสดิการสังคมของประเทศในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ นโยบาย Pension Insurance for Freelancers จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ

นโยบาย Pension Insurance for Freelancers มีลักษณะสำคัญหลายประการที่ควรพิจารณา โดยประการแรก นโยบายนี้เปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถเข้าร่วมระบบประกันบำนาญแห่งชาติได้โดยสมัครใจ ทั้งนี้ มีข้อยกเว้นสำหรับบางอาชีพที่มีการบังคับให้เข้าร่วม อาทิ ศิลปิน นักเขียน และนักข่าว (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2022) ในด้านการสมทบเงิน ผู้เข้าร่วมมีภาระในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญด้วยตนเองทั้งหมด โดยอัตราการสมทบจะแปรผันตามรายได้ของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม นโยบายนี้มีความยืดหยุ่นในการเลือกระดับการสมทบเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถทางการเงินของผู้เข้าร่วม ในส่วนของสิทธิประโยชน์ ผู้เข้าร่วมจะได้รับบำนาญเมื่อถึงอายุเกษียณ ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ที่ 67 ปี เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ นอกจากนี้ ยังได้รับความคุ้มครองในกรณีทุพพลภาพและการประกันชีวิตสำหรับครอบครัว ซึ่งเป็นการให้หลักประกันที่ครอบคลุมในหลายมิติ นโยบายนี้ยังให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องของการคุ้มครอง โดยแม้ว่าผู้เข้าร่วมจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานในอนาคต เช่น การกลับเข้าสู่การทำงานในระบบ ก็ยังคงได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นคงในระยะยาว ท้ายที่สุด นโยบายนี้ยังมีความยืดหยุ่นในการรับบำนาญ โดยผู้เข้าร่วมมีทางเลือกในการรับบำนาญบางส่วนและทำงานบางเวลาควบคู่กันไป หรืออาจเลือกที่จะเลื่อนการรับบำนาญออกไปเพื่อรับเงินบำนาญที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถวางแผนทางการเงินได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล

### **ผลกระทบและประโยชน์ต่อแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ**

นโยบาย Pension Insurance for Freelancers ส่งผลกระทบและมอบประโยชน์ที่สำคัญต่อแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ ดังนี้ ประการแรก นโยบายดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน โดยมอบหลักประกันทางการเงินในวัยเกษียณให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ ซึ่งช่วยลดความ

เสี่ยงต่อภาวะความยากจนในวัยชรา ประการที่สอง นโยบายนี้เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน เอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานนอกระบบหรือประกอบอาชีพอิสระได้อย่างมั่นใจ โดยยังคงได้รับความคุ้มครองทางสังคม ประการที่สาม นโยบายดังกล่าวส่งเสริมการทำงานภายหลังวัยเกษียณ โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุยังคงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อระบบเศรษฐกิจและสุขภาพของผู้สูงอายุเอง ประการที่สี่ นโยบายนี้ช่วยลดภาระของระบบสวัสดิการสังคม เนื่องจากการที่แรงงานผู้สูงอายุนอกระบบมีการออมเพื่อวัยเกษียณ จะช่วยลดภาระของรัฐในการจัดสรรสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในระยะยาว ประการสุดท้าย นโยบายดังกล่าวส่งเสริมนวัตกรรมและความหลากหลายในตลาดแรงงาน โดยเอื้ออำนวยให้ผู้สูงอายุสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอิสระ ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมและเพิ่มพูนความหลากหลายในตลาดแรงงาน

ความท้าทายและข้อจำกัดของนโยบาย Pension Insurance for Freelancers แม้นโยบาย Pension Insurance for Freelancers จะมีประโยชน์หลายประการ แต่ยังคงมีความท้าทายและข้อจำกัดบางประการที่ต้องพิจารณา ประการแรก ภาระค่าใช้จ่ายที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินสมทบทั้งหมดด้วยตนเองอาจเป็นภาระทางการเงินที่สูง โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่มีรายได้ไม่แน่นอน นอกจากนี้ ความซับซ้อนของระบบประกันบำนาญของเยอรมนีอาจก่อให้เกิดความสับสนและความไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์อย่างชัดเจนสำหรับผู้สูงอายุบางกลุ่ม ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งคือการเข้าถึงข้อมูล โดยแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบบางส่วนอาจประสบข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายนี้ ซึ่งอาจส่งผลให้พลาดโอกาสในการได้รับความคุ้มครอง ยิ่งไปกว่านั้น ความไม่แน่นอนของผลตอบแทนในอนาคตเป็นอีกประเด็นที่ต้องคำนึงถึง เนื่องจากระบบบำนาญของเยอรมนีเป็นระบบ Pay-As-You-Go ซึ่งผลตอบแทนอาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและประชากรศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไป ท้ายที่สุด การปรับตัวของระบบประกันบำนาญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมากขึ้นเป็นความท้าทายที่สำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของแรงงานในยุคปัจจุบัน

แนวทางการพัฒนาในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของนโยบาย Pension Insurance for Freelancers และตอบสนองความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบได้ดียิ่งขึ้น มีแนวทางการพัฒนาในอนาคตที่ควรพิจารณา ประการแรก ควรมีการรณรงค์ให้ความรู้และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนการเงินเพื่อวัยเกษียณและสิทธิประโยชน์ของนโยบายนี้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ นอกจากนี้ การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ใช้ทำงานง่ายสำหรับการจัดการบัญชีประกันบำนาญ การคำนวณผลประโยชน์ และการให้คำปรึกษาแบบเรียลไทม์ เป็นอีกแนวทางที่ควรดำเนินการ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงความยืดหยุ่นของการสมทบเงิน เช่น การอนุญาตให้มีการสมทบเงินแบบไม่สม่ำเสมอหรือการสมทบเงินย้อนหลังได้ เพื่อรองรับความไม่แน่นอนของรายได้ของแรงงานอิสระ

การสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาลแก่แรงงานอิสระที่มีรายได้น้อย เพื่อช่วยให้พวกเขาสามารถเข้าร่วมระบบประกันบำนาญได้ ก็เป็นอีกประเด็นที่ควรพิจารณา รวมถึงการบูรณาการระบบประกันบำนาญสำหรับแรงงานอิสระเข้ากับระบบประกันสังคมอื่นๆ เช่น ประกันสุขภาพและประกันการว่างงาน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมทางสังคมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาแนวโน้มและความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม ควบคู่ไปกับการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไรในการพัฒนาและดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานอิสระ ท้ายที่สุด การทบทวนและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนานโยบายให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

นโยบาย Pension Insurance for Freelancers ของประเทศเยอรมนีเป็นตัวอย่างที่ดีของความพยายามในการขยายความคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งรวมถึงกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุด้วย นโยบายนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานหลังเกษียณ และช่วยลดความเสี่ยงต่อความยากจนในวัยชรา การเปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถเข้าร่วมระบบประกันบำนาญแห่งชาติได้ โดยมีความยืดหยุ่นในการสมทบเงินและรับสิทธิประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของระบบประกันสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายในการดำเนินนโยบายนี้ ทั้งในแง่ของภาระค่าใช้จ่าย ความซับซ้อนของระบบและการเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนานโยบายในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นการเพิ่มความยืดหยุ่น การปรับปรุงการสื่อสารและให้ความรู้ รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงและการจัดการระบบประกันบำนาญ ประสบการณ์ของเยอรมนีในการดำเนินนโยบาย Pension Insurance for Freelancers สามารถเป็นบทเรียนสำคัญสำหรับประเทศอื่นๆ ที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบและผู้สูงอายุ การศึกษาและพัฒนานโยบายในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สังคมสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและโครงสร้างประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้นในอนาคต

### Pension Insurance for Freelancers

Pension Insurance for Freelancers (เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญสมัครใจของประเทศเยอรมนี) ประเทศเยอรมนีได้พัฒนาระบบประกันสังคมที่มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประกันบำนาญ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเสาหลักของระบบสวัสดิการสังคมของประเทศ อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เยอรมนีได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของแรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือฟรีแลนซ์ ซึ่งรวมถึงกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุด้วย การเปลี่ยนแปลงนี้ได้

สร้างความท้าทายใหม่ๆ ให้กับระบบประกันสังคมของเยอรมนี ที่เดิมถูกออกแบบมาเพื่อรองรับแรงงานในระบบเป็นหลัก ในการตอบสนองต่อความท้าทายนี้ รัฐบาลเยอรมนีได้พัฒนานโยบาย Pension Insurance for Freelancers ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันบำนาญแห่งชาติ (Deutsche Rentenversicherung) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานในลักษณะนี้ นโยบายนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับกลุ่มแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต และช่วยลดความเสี่ยงต่อความยากจนในวัยชราสำหรับผู้ทำงานนอกระบบ

ตามข้อมูลจาก Federal Statistical Office ของเยอรมนี ในปี 2020 มีผู้ประกอบอาชีพอิสระในเยอรมนีประมาณ 4 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.6 ของแรงงานทั้งหมด และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณ (Federal Statistical Office, 2021) ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีระบบประกันบำนาญที่ครอบคลุมถึงกลุ่มแรงงานเหล่านี้ ภายใต้นโยบาย Pension Insurance for Freelancers ผู้ทำงานนอกระบบหรือเป็นฟรีแลนซ์สามารถเข้าร่วมระบบประกันบำนาญแห่งชาติได้โดยสมัครใจ ยกเว้นบางอาชีพที่มีการบังคับให้เข้าร่วม เช่น ศิลปิน นักเขียน และนักข่าว ผู้เข้าร่วมจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนบำนาญด้วยตนเองทั้งหมด โดยอัตราการสมทบจะขึ้นอยู่กับรายได้ของแต่ละคน ทั้งนี้ มีความยืดหยุ่นในการเลือกระดับการสมทบเงิน ซึ่งช่วยให้แรงงานอิสระสามารถวางแผนการเงินได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของตน สิ่งที่สำคัญคือ ผู้เข้าร่วมมีสิทธิได้รับบำนาญเมื่อถึงอายุเกษียณ (ปัจจุบันคือ 67 ปี) เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ นอกจากนี้ ยังได้รับความคุ้มครองในกรณีทุพพลภาพและการประกันชีวิตสำหรับครอบครัว ความครอบคลุมนี้ช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับแรงงานอิสระและครอบครัว ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันใดๆ ขึ้น นโยบายนี้ยังมีความยืดหยุ่นในแง่ของความต่อเนื่องของการคุ้มครอง แม้ว่าผู้เข้าร่วมจะเปลี่ยนสถานะการทำงานในอนาคต เช่น กลับเข้าสู่การทำงานในระบบ ก็ยังคงได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังสามารถเลือกรับบำนาญบางส่วนและทำงานบางเวลาได้ หรือเลือกที่จะเลื่อนการรับบำนาญออกไปเพื่อรับเงินบำนาญที่สูงขึ้นในอนาคต ความยืดหยุ่นเหล่านี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถวางแผนการเกษียณได้ตามความต้องการและสถานการณ์ของตนเอง

การมีระบบประกันบำนาญที่ครอบคลุมถึงแรงงานอิสระนี้ส่งผลดีในหลายด้าน ประการแรก ช่วยลดความเสี่ยงต่อความยากจนในวัยชราสำหรับกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบการจ้างงานแบบดั้งเดิม ประการที่สอง ส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นในตลาดแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้คนสามารถเลือกรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับตนเองได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ประการที่สาม ช่วยลดภาระของระบบสวัสดิการสังคมในอนาคต เนื่องจากแรงงานอิสระมีการวางแผนทางการเงินสำหรับวัยเกษียณของตนเอง อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายนี้ยังคงมีความท้าทายบางประการ หนึ่งในนั้นคือภาระค่าใช้จ่ายที่แรงงานอิสระต้องรับผิดชอบเองทั้งหมด ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำหรับผู้ที่มีรายได้ไม่แน่นอนหรือต่ำ นอกจากนี้ ความซับซ้อนของระบบประกันบำนาญอาจ

ทำให้ผู้สูงอายุบางคนเกิดความสับสนและไม่เข้าใจสิทธิประโยชน์ของตนอย่างชัดเจน การเข้าถึงข้อมูลและการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาต่อไป ในการพัฒนานโยบายนี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต มีข้อเสนอแนะหลายประการที่ควรพิจารณา เช่น การเพิ่มความยืดหยุ่นในการสมทบเงิน การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ใช้งานง่ายสำหรับการจัดการบัญชีประกันบำนาญ และการให้การสนับสนุนทางการเงินบางส่วนแก่แรงงานอิสระที่มีรายได้น้อย นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินนโยบาย รวมถึงศึกษาแนวโน้มและความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

Schulze Buschoff และ Schmidt (2019) ได้ศึกษาการปฏิรูประบบบำนาญและข้อกำหนดสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระในเยอรมนี พบว่านโยบาย Pension Insurance for Freelancers เป็นก้าวสำคัญในการปรับตัวของระบบประกันสังคมเยอรมันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม พวกเขาชี้ให้เห็นว่ายังมีความจำเป็นในการพัฒนานโยบายเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมความต้องการที่หลากหลายของแรงงานอิสระมากขึ้น Wirth และ Müller (2020) ได้วิเคราะห์การกลับเข้าสู่ระบบประกันบำนาญของผู้ประกอบอาชีพอิสระและฟรีแลนซ์ในเยอรมนี พวกเขาพบว่านโยบายนี้มีส่วนสำคัญในการลดช่องว่างของการคุ้มครองทางสังคมระหว่างแรงงานในระบบและนอกระบบ แต่ยังคงมีความท้าทายในการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานอิสระเข้าร่วมระบบมากขึ้น ประสบการณ์ของเยอรมนีในการดำเนินนโยบาย Pension Insurance for Freelancers สามารถเป็นบทเรียนสำคัญสำหรับประเทศอื่นๆที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบและผู้สูงอายุ การศึกษาและพัฒนานโยบายในลักษณะนี้อาจจะช่วยให้สังคมสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและโครงสร้างประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้นในอนาคต

การที่เยอรมนีให้ความสำคัญกับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานอิสระและฟรีแลนซ์สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในยุคดิจิทัล ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้สูงอายุที่อาจต้องการทำงานต่อหลังเกษียณ แต่ไม่ต้องการทำงานเต็มเวลาหรือในรูปแบบดั้งเดิม นโยบาย Pension Insurance for Freelancers จึงเป็นการตอบสนองต่อความต้องการนี้ได้อย่างตรงจุด การให้โอกาสแรงงานอิสระในการเข้าถึงระบบประกันบำนาญแห่งชาติยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยเฉพาะระหว่างแรงงานในระบบและนอกระบบ ซึ่งเป็นประเด็นที่หลายประเทศกำลังเผชิญในยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโต นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้คนกล้าที่จะออกมาทำงานอิสระหรือเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง โดยไม่ต้องกังวลว่าจะขาดความมั่นคงทางการเงินในยามชรา ซึ่งอาจนำไปสู่การรื้อถอนนวัตกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายนี้ยังคงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาและพัฒนาต่อไป หนึ่งในนั้นคือการสร้างความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและความมั่นคง แม้ว่าความยืดหยุ่นในการสมทบเงินจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแรงงานอิสระที่มีรายได้น้อย

แน่นอน แต่ก็ต้องคำนึงถึงความมั่นคงของกองทุนบำนาญในระยะยาวด้วย การหาจุดสมดุลที่เหมาะสมจึงเป็นความท้าทายที่สำคัญ

นอกจากนี้ การสร้างความตระหนักและให้ความรู้แก่แรงงานอิสระ โดยเฉพาะผู้สูงอายุเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนการเงินสำหรับวัยเกษียณเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากหลายคนอาจไม่ได้ตระหนักถึงความเสี่ยงทางการเงินในระยะยาวหากไม่มีการวางแผนที่ดี การจัดทำโครงการให้ความรู้ทางการเงินและการประชาสัมพันธ์เชิงรุกจึงเป็นส่วนสำคัญที่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับนโยบายนี้ ในด้านการบริหารจัดการ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการระบบประกันบำนาญสำหรับแรงงานอิสระเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ใช้งานง่ายสำหรับการจัดการบัญชี การคำนวณผลประโยชน์ และการให้คำปรึกษาแบบเรียลไทม์ จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถบริหารจัดการบัญชีของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และอาจช่วยลดต้นทุนในการบริหารจัดการของระบบโดยรวม

การศึกษาและติดตามผลการดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากตลาดแรงงานและรูปแบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของนโยบายต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ความยั่งยืนทางการเงินของระบบ และผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวม จะช่วยให้สามารถปรับปรุงนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคตท้ายที่สุด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และบทเรียนกับประเทศอื่นๆ ที่กำลังเผชิญกับความท้าทายคล้ายกันในการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบและผู้สูงอายุ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละประเทศ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในประเด็นนี้จึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม

โดยสรุป นโยบาย Pension Insurance for Freelancers ของเยอรมนีเป็นตัวอย่างที่ดีของความพยายามในการปรับตัวของระบบประกันสังคมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานและโครงสร้างประชากร แม้จะยังมีความท้าทายในการดำเนินนโยบาย แต่แนวคิดนี้ก็มีศักยภาพที่จะช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับแรงงานอิสระและผู้สูงอายุในระยะยาว ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในสังคมที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ

### Reemployment Incentives

รัฐบาลเยอรมนีได้ดำเนินนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานต่อไปหลังจากถึงวัยเกษียณ หนึ่งในมาตรการสำคัญคือ Reemployment Incentives หรือมาตรการจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและโครงการต่างๆ ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจทั้งทางด้านการเงินและการพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุ ตามข้อมูลจาก Federal Statistical Office ของเยอรมนี ในปี 2020 มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 22 ของประชากรทั้งหมด และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30 ภายในปี 2060 (Federal Statistical Office, 2021) สถานการณ์นี้ทำให้เยอรมนีต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจและระบบสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในด้านการจ้างงานและระบบบำนาญ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานต่อไปหลังเกษียณ จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญในการรับมือกับความท้าทายนี้

มาตรการจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุของเยอรมนีมีหลายรูปแบบ หนึ่งในมาตรการสำคัญคือการลดอัตราภาษีสำหรับผู้ที่ยังทำงานอยู่หลังอายุเกษียณ นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจทางการเงินให้ผู้สูงอายุยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน โดยการลดภาระภาษีเงินได้สำหรับรายได้ที่ได้รับหลังอายุเกษียณ ตามการศึกษาของ Börsch-Supan และคณะ (2018) พบว่านโยบายการลดภาษีนี้มีผลในการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีทักษะสูงและมีสุขภาพดี นอกจากมาตรการทางภาษีแล้ว รัฐบาลเยอรมนียังได้ดำเนินนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุผ่านโครงการฝึกอบรมต่างๆ มาตรการนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะใหม่ๆ ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานและรักษาความสามารถในการแข่งขันได้ Zwick (2019) ได้ศึกษาผลของโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุในเยอรมนี และพบว่าผู้ที่เข้าร่วมโครงการมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปหลังเกษียณมากกว่าและมีรายได้สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วม

หนึ่งในโครงการที่โดดเด่นคือ "Perspektive 50 plus" ซึ่งเป็นโครงการระดับชาติที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โครงการนี้ไม่เพียงแต่ให้การฝึกอบรมแก่ผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังทำงานร่วมกับนายจ้างเพื่อสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานสูงอายุและส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ตามรายงานของ Federal Ministry of Labour and Social Affairs (2020) โครงการนี้ประสบความสำเร็จในการช่วยให้ผู้สูงอายุจำนวนมากกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน และยังช่วยเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในเชิงบวก มาตรการจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุของเยอรมนียังรวมถึงการส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานบางเวลาหรือการแบ่งปันงาน (job sharing) ซึ่งเหมาะสมกับความต้องการและข้อจำกัดของผู้สูงอายุ นโยบายนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้ แต่ยังช่วยให้พวกเขาสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับคนรุ่นใหม่ได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและเศรษฐกิจโดยรวม

นอกจากนี้ รัฐบาลเยอรมนียังได้ดำเนินมาตรการเพื่อแก้ไขอุปสรรคทางกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่อาจขัดขวางการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การปรับปรุงกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้านอายุ และการส่งเสริมให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ มาตรการเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการสร้างตลาดแรงงานที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุและส่งเสริมการจ้างงานที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามาตรการจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุของเยอรมนีจะมีความก้าวหน้าในหลายด้าน แต่ก็ยังคงมีความท้าทายบางประการ หนึ่งในนั้นคือการสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีความท้าทายในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมและนายจ้างต่อแรงงานสูงอายุ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนามาตรการจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

มีข้อเสนอแนะหลายประการที่ควรพิจารณา เช่น การเพิ่มความยืดหยุ่นของระบบบำนาญเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานบางเวลาควบคู่ไปกับการรับบำนาญบางส่วนได้ การพัฒนาระบบการรับรองทักษะและประสบการณ์ของผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้น

โดยสรุป มาตรการจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุของเยอรมนีแสดงให้เห็นถึงความพยายามอย่างจริงจังในการรับมือกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ การผสมผสานระหว่างมาตรการทางการเงิน การพัฒนาทักษะ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางที่ครอบคลุมในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ประสบการณ์ของเยอรมนีในการดำเนินนโยบายเหล่านี้สามารถเป็นบทเรียนสำคัญสำหรับประเทศอื่นๆ ที่กำลังเผชิญกับความท้าทายคล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและปรับปรุงนโยบายอย่างต่อเนื่องยังคงมีความจำเป็น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

#### 4.1.1.3 สวีเดน (Sweden)

สวีเดนเป็นประเทศที่มีนโยบายการจ้างงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุที่โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นความยืดหยุ่นและการสนับสนุนที่ครอบคลุม นโยบายหลักประกอบด้วยสามส่วนสำคัญ ได้แก่ ระบบอายุเกษียณแบบยืดหยุ่น (Flexible Retirement Age) ซึ่งให้อิสระแก่ผู้สูงอายุในการเลือกเวลาเกษียณ โครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ (Reemployment Support Programs) ที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมทักษะดิจิทัล (Digital Skills Training) ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานในยุคดิจิทัลได้ นโยบายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางที่ครอบคลุมในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของสวีเดน สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

##### Flexible Retirement Age (อายุเกษียณแบบยืดหยุ่น)

การเกษียณอายุแบบยืดหยุ่นในประเทศสวีเดนเป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของนโยบายแรงงานที่ตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุในโลกปัจจุบัน ระบบนี้ไม่เพียงแต่ให้อิสระแก่ผู้สูงอายุในการตัดสินใจเกี่ยวกับช่วงเวลาการเกษียณของตนเอง แต่ยังสะท้อนถึงแนวคิดที่ก้าวหน้าในการจัดการกำลังแรงงานและการสร้างความมั่นคงทางสังคมอีกด้วย ในประเทศสวีเดน ผู้สูงอายุสามารถเลือกเกษียณได้ในช่วงอายุระหว่าง 61 ถึง 67 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่กว้างพอที่จะรองรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านสุขภาพ ความสามารถในการทำงาน และความต้องการส่วนตัว นโยบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับว่าการเกษียณไม่ใช่จุดสิ้นสุดของการมีส่วนร่วมในสังคมหรือเศรษฐกิจ แต่เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านที่บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทและความรับผิดชอบของตนได้ตามความเหมาะสม (Bengtsson & Scott, 2011)

ความยืดหยุ่นนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การเลือกอายุเกษียณเท่านั้น แต่ยังรวมถึงโอกาสในการทำงานหลังเกษียณอีกด้วย ผู้สูงอายุในสวีเดนสามารถเลือกที่จะทำงานพาร์ทไทม์หรือประกอบอาชีพอิสระได้หลังจากที่พวกเขาเกษียณอย่างเป็นทางการแล้ว โดยที่พวกเขายังคงได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม นโยบายนี้ไม่เพียงแต่เอื้อประโยชน์ต่อผู้สูงอายุที่ต้องการรักษาระดับรายได้หรือต้องการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมด้วยการรักษาแรงงานที่มีประสบการณ์และทักษะไว้ในระบบ (Palme, 2005) ระบบการเกษียณแบบยืดหยุ่นนี้เป็นส่วนหนึ่งของโมเดลสวัสดิการสังคมของสวีเดนที่มีชื่อเสียง ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความเท่าเทียมและความมั่นคงทางสังคม โดยการให้ความสำคัญกับสิทธิของปัจเจกบุคคลควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคม การที่ผู้สูงอายุสามารถเลือกทำงานต่อได้โดยไม่สูญเสียสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างสมดุลระหว่างการสนับสนุนทางการเงินกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ ระบบนี้ยังช่วยลดภาระทางการเงินของระบบบำนาญของรัฐ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาความท้าทายทางประชากรศาสตร์ที่หลายประเทศกำลังเผชิญอยู่ ในขณะเดียวกัน การที่ผู้สูงอายุยังคงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานยังช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในบางภาคส่วนอีกด้วย การศึกษาโดย Anxo et al. (2019) พบว่า นโยบายการเกษียณแบบยืดหยุ่นของสวีเดนส่งผลดีต่อทั้งเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยช่วยเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของกลุ่มอายุ 55-64 ปี และลดความเสี่ยงของภาวะยากจนในกลุ่มผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ที่เลือกทำงานต่อหลังอายุเกษียณมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีกว่า เนื่องจากยังคงรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในสังคม

อย่างไรก็ตาม การนำระบบนี้มาใช้ไม่ได้ปราศจากความท้าทาย หนึ่งในนั้นคือการสร้างความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นกับความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว การที่ผู้สูงอายุสามารถเลือกเกษียณก่อนอายุ 67 ปีอาจส่งผลกระทบต่อจำนวนเงินบำนาญที่พวกเขาจะได้รับในอนาคต ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีระบบให้คำปรึกษาทางการเงินที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องความเท่าเทียมที่ต้องพิจารณา เนื่องจากไม่ใช่ทุกอาชีพที่จะสามารถทำงานได้ถึงอายุ 67 ปี โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องใช้แรงงานหนักหรือมีความเสี่ยงสูง ดังนั้นการออกแบบนโยบายจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มอาชีพและหาวิธีสนับสนุนผู้ที่อาจไม่สามารถทำงานได้ยาวนานเท่ากับคนอื่น

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบการเกษียณแบบยืดหยุ่นของสวีเดนยังเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง การที่พวกเขาสามารถทำงานพาร์ทไทม์หรือประกอบอาชีพอิสระได้หลังเกษียณ เอื้อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างรุ่น และช่วยลดช่องว่างทางดิจิทัลที่อาจเกิดขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุ Kangas et al. (2016) ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของระบบการเกษียณแบบยืดหยุ่นในสวีเดน

นั้นไม่ได้เกิดขึ้นโดดๆ แต่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสังคมที่ครอบคลุมซึ่งรวมถึงการศึกษาตลอดชีวิต การดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพ และนโยบายตลาดแรงงานที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ การผสมผสานนโยบายเหล่านี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคมและเศรษฐกิจอย่างมีความหมาย ในขณะที่หลายประเทศกำลังเผชิญกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ ระบบการเกษียณแบบยืดหยุ่นของสวีเดนอาจเป็นแบบอย่างที่น่าสนใจสำหรับการปฏิรูปนโยบายแรงงานและสวัสดิการสังคม อย่างไรก็ตาม การนำระบบนี้ไปปรับใช้ในบริบทอื่นๆ จำเป็นต้องพิจารณาถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม โครงสร้างเศรษฐกิจ และระบบสวัสดิการสังคมที่มีอยู่เดิมของแต่ละประเทศด้วย

ดังนั้น ระบบการเกษียณแบบยืดหยุ่นของสวีเดนแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่สร้างสรรค์ในการจัดการกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ โดยการให้อิสระแก่ปัจเจกบุคคลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและการเกษียณของตนเอง ในขณะเดียวกันก็ยังคงให้การสนับสนุนผ่านระบบสวัสดิการสังคม แม้จะมีความท้าทายในการนำไปปฏิบัติ แต่ระบบนี้ก็นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนาตลาดแรงงานและสวัสดิการสังคมในยุคที่ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นและมีความหลากหลายมากขึ้น

### Reemployment Support Programs

โครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ (Reemployment Support Programs) ในประเทศสวีเดนเป็นตัวอย่งที่โดดเด่นของนโยบายแรงงานที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสและความยืดหยุ่นในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ โครงการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐบาลสวีเดนในการรับมือกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุยังคงมีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศ การให้คำแนะนำในการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัวเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของโครงการนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับว่าผู้สูงอายุมีศักยภาพในการเป็นผู้ประกอบการและสามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจได้แม้ในวัยเกษียณ การศึกษาของ Kautonen et al. (2017) พบว่าการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มผู้สูงอายุไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มรายได้และความมั่นคงทางการเงินให้กับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังช่วยกระตุ้นนวัตกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย โดยผู้ประกอบการสูงอายุมักจะนำประสบการณ์และเครือข่ายที่สั่งสมมาตลอดชีวิตการทำงานมาใช้ในการสร้างธุรกิจที่มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การให้คำแนะนำในการหางานใหม่สำหรับผู้สูงอายุยังเป็นการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและมีความต้องการทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ Anxo et al. (2019) ชี้ให้เห็นว่าโครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ของสวีเดนไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถหางานใหม่ได้เท่านั้น แต่ยังช่วยในการพัฒนาทักษะและการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ด้วย ซึ่งเป็นการสร้างประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้สูงอายุเองและต่อนายจ้างที่จะได้แรงงานที่มีประสบการณ์และทักษะที่ตรงกับความต้องการ การสนับสนุนการเปลี่ยนอาชีพในช่วงสูงอายุเป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่น่าสนใจของโครงการนี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับว่าชีวิตการทำงานในปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่แค่เส้นทางอาชีพเดียวตลอดชีวิต

การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เปลี่ยนอาชีพไม่เพียงแต่ช่วยให้พวกเขาสามารถทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจในช่วงบั้นปลายของชีวิตเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มความหลากหลายและความยืดหยุ่นให้กับตลาดแรงงานโดยรวมอีกด้วย Nilsson (2016) พบว่าการสนับสนุนการเปลี่ยนอาชีพในช่วงสูงอายุช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตในระยะยาว การที่โครงการนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานนอกระบบได้มากขึ้นนั้น เป็นการตอบสนองต่อแนวโน้มของตลาดแรงงานสมัยใหม่ที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น เช่น งานฟรีแลนซ์ งานระยะสั้น หรืองานตามโครงการ การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าถึงตลาดแรงงานนอกระบบนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มทางเลือกในการทำงานให้กับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังเป็นการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานนอกระบบมากขึ้นนั้นก็มาพร้อมกับความท้าทายบางประการ โดยเฉพาะในด้านของความมั่นคงทางการเงินและการคุ้มครองทางสังคม Sjögren Lindquist and Wadensjö (2018) ชี้ให้เห็นว่าแม้การทำงานนอกระบบจะให้ความยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ก็อาจทำให้ผู้สูงอายุเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนของรายได้และการขาดสวัสดิการบางอย่างที่มักจะมาพร้อมกับการจ้างงานแบบเต็มเวลา ดังนั้น การออกแบบนโยบายจึงต้องคำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นในการทำงานกับการรักษาความมั่นคงทางสังคมให้กับผู้สูงอายุด้วย นอกจากนี้ โครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ยังสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติต่อผู้สูงอายุในสังคมสวีเดน จากเดิมที่มองว่าผู้สูงอายุเป็นภาระของสังคม มาเป็นการมองว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงทัศนคตินี้ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างสังคมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุมากขึ้น และส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างวัยในสังคมอีกด้วย

การดำเนินโครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่นี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการนโยบายด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน ทั้งนโยบายด้านแรงงาน การศึกษา และสวัสดิการสังคม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนของประชากรสูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำแนะนำในการเริ่มต้นธุรกิจ การหางานใหม่ หรือการเปลี่ยนอาชีพนั้นไม่ได้เป็นเพียงการให้ข้อมูลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสนับสนุนในด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะ และการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจด้วย ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน โครงการนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดช่องว่างทางดิจิทัลระหว่างคนรุ่นต่างๆ โดยการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ผ่านการทำงานหรือการประกอบธุรกิจ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตโดยรวมของพวกเขาด้วยการทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น โครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ของรัฐบาลสวีเดนเป็นตัวอย่างที่น่าสนใจของนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสและความยืดหยุ่นในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยการให้คำแนะนำ

ในการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว การหางานใหม่ หรือการเปลี่ยนอาชีพในช่วงสูงอายุ โครงการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานนอกระบบได้มากขึ้นเท่านั้น แต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติต่อผู้สูงอายุในสังคม และความพยายามในการสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นในการทำงานกับความมั่นคงทางสังคม แม้จะมีความท้าทายในการนำไปปฏิบัติ แต่โครงการนี้ก็นำเสนอแนวทางที่น่าสนใจสำหรับประเทศอื่นๆ ในการรับมือกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน

### Digital Skills Training

โครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัล (Digital Skills Training) สำหรับผู้สูงอายุในประเทศสวีเดน เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของนโยบายที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับประชากรสูงวัยในการเผชิญกับความท้าทายของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล โครงการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของรัฐบาลสวีเดนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานและโอกาสในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งอาจมีความเสี่ยงที่จะถูกทิ้งไว้ข้างหลังในยุคดิจิทัล การฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้สูงอายุนี้มีเป้าหมายหลักเพื่อให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับงานใหม่ๆ ที่มีลักษณะเป็นงานนอกระบบ เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาทางไกล หรือการทำงานแบบฟรีแลนซ์ ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน Forsberg และ Hohenthal (2019) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในกลุ่มผู้สูงอายุอีกด้วย

โครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลนี้ครอบคลุมหลากหลายหัวข้อ ตั้งแต่การใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์มือถือเบื้องต้น ไปจนถึงการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการทำงานระยะไกล การใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการตลาดและการสร้างเครือข่าย ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ การออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมและตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุนี้เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความมั่นใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ โครงการยังให้ความสำคัญกับการสอนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบฟรีแลนซ์และการให้คำปรึกษาทางไกล ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน Berde และ Rigó (2020) พบว่าการทำงานแบบฟรีแลนซ์และงานที่ปรึกษาออนไลน์เป็นทางเลือกที่น่าสนใจสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากช่วยให้พวกเขาสามารถใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาตลอดชีวิตการทำงาน โดยไม่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านกายภาพหรือการเดินทางที่อาจเป็นอุปสรรคในการทำงานแบบดั้งเดิม

การฝึกอบรมทักษะดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญในการลดช่องว่างทางดิจิทัล (digital divide) ระหว่างคนรุ่นต่างๆ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากขึ้นในสังคมที่พึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้นเรื่อยๆ Olsson et al. (2019) ชี้ให้เห็นว่าการลดช่องว่างทางดิจิทัลไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อโอกาสในการจ้างงานของผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตโดยรวมของพวกเขา โดยทำให้สามารถเข้าถึงบริการ

ออนไลน์ต่างๆ เช่น บริการทางการแพทย์ทางไกล (telemedicine) หรือการทำธุรกรรมทางการเงินออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุก็มีความท้าทายหลายประการ หนึ่งในนั้นคือการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจแตกต่างจากกลุ่มอายุอื่นๆ การใช้วิธีการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง การใช้เวลาในการทำความเข้าใจและฝึกฝนอย่างเพียงพอ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและไม่ก่อให้เกิดความกดดัน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องการเข้าถึงอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมและการทำงานออนไลน์ โครงการจึงควรพิจารณาถึงการสนับสนุนด้านอุปกรณ์หรือการให้ความช่วยเหลือในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับผู้สูงอายุที่อาจมีข้อจำกัดทางการเงิน การฝึกอบรมทักษะดิจิทัลยังมีผลกระทบที่สำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญมากขึ้นในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานเท่านั้น แต่ยังช่วยรักษาความกระตือรือร้นทางปัญญาและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอีกด้วย ในแง่ของผลกระทบทางเศรษฐกิจ การเพิ่มทักษะดิจิทัลให้กับผู้สูงอายุสามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจโดยรวม Anxo et al. (2019) ชี้ให้เห็นว่าการขยายช่วงอายุการทำงานของประชากรผ่านการพัฒนาทักษะและการสร้างโอกาสในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ สามารถช่วยลดภาระทางการเงินของระบบบำนาญและเพิ่มการเติบโตทางเศรษฐกิจได้ในระยะยาว

โครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยการให้โอกาสทั้งผู้หญิงและผู้ชายในการเข้าถึงการฝึกอบรมและโอกาสในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระหว่างเพศในวัยเกษียณ ในด้านของการวัดผลสำเร็จของโครงการ การประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแค่จำนวนผู้เข้าร่วมหรือการได้งานทำเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงผลกระทบในวงกว้างต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมทางสังคม และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของโครงการนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

โดยสรุป โครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุในประเทศสวีเดนเป็นตัวอย่างที่น่าสนใจของนโยบายที่พยายามตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล โดยการให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เช่น การให้คำปรึกษาทางไกลหรือการทำงานแบบฟรีแลนซ์ โครงการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม ลดช่องว่างทางดิจิทัล และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้จะมีความท้าทายในการดำเนินการ แต่โครงการนี้ก็นำเสนอ

แนวทางที่น่าสนใจสำหรับประเทศอื่นๆ ในการพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชากรสูงอายุและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพวกเขาใน

#### 4.1.1.4 เกาหลีใต้ (South Korea)

เกาหลีใต้ได้พัฒนานโยบายการจ้างงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุบนระบบที่มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการคุ้มครองแรงงานชั่วคราว นโยบายหลักประกอบด้วยสามส่วนสำคัญ ได้แก่ โครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่สำหรับแรงงานผู้สูงอายุ (Reemployment Support for Older Workers) โปรแกรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Programs) ที่มุ่งพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราว (Temporary Employment Act) ที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานชั่วคราว รวมถึงผู้สูงอายุ นโยบายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความพยายามของเกาหลีใต้ในการสร้างระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

##### Reemployment Support for Older Workers

โครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่สำหรับผู้สูงอายุ (Reemployment Support for Older Workers) ของรัฐบาลเกาหลีใต้เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของนโยบายที่มุ่งเน้นการรับมือกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โครงการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐบาลเกาหลีใต้ในการตอบสนองต่อความต้องการของประชากรสูงวัยที่ยังคงมีความปรารถนาและความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคส่วนนอกระบบ ซึ่งมีความยืดหยุ่นและหลากหลายมากกว่าการจ้างงานแบบดั้งเดิม การสนับสนุนการหางานให้กับผู้สูงอายุที่ยังไม่ต้องการเกษียณนั้นเป็นการตอบสนองต่อแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของอายุขัยเฉลี่ยและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการเกษียณในสังคมเกาหลีใต้ Kim และ Choi (2018) ชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุในเกาหลีใต้จำนวนมากมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปแม้จะถึงวัยเกษียณตามเกณฑ์ทั่วไปแล้ว โดยมีเหตุผลทั้งในด้านเศรษฐกิจและความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม การที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการจ้างงานในภาคนอกระบบ เช่น งานบริการงานค้าขาย หรือการทำงานแบบชั่วคราว แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในธรรมชาติของตลาดแรงงานสมัยใหม่ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายมากขึ้น

การดำเนินการผ่านหน่วยงานการจ้างงานเฉพาะทางเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการทำให้โครงการนี้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานเหล่านี้มีความเชี่ยวชาญในการจับคู่ทักษะและประสบการณ์ของผู้สูงอายุกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในภาคนอกระบบ Lee (2019) พบว่าการมีหน่วยงานเฉพาะทางช่วยเพิ่มอัตราความสำเร็จในการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากสามารถให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของผู้สูงอายุแต่ละคน รวมถึงการช่วยเหลือในการปรับตัวเข้ากับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ หนึ่งในจุดเด่นของโครงการนี้คือการให้ความสำคัญกับงานในภาคบริการ ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วในเกาหลีใต้ ผู้สูงอายุมักมีประสบการณ์

และทักษะทางสังคมที่เป็นประโยชน์อย่างมากในงานบริการ เช่น ความอดทน ทักษะการสื่อสาร และความเข้าใจในความต้องการของลูกค้า การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ภาคบริการจึงไม่เพียงแต่เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าในการพัฒนาคุณภาพการบริการในภาคส่วนนี้อีกด้วย

นอกจากนี้ การสนับสนุนการทำงานในภาคการค้าขายยังเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่น่าสนใจ ผู้สูงอายุหลายคนมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการและมีเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขวาง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการประกอบธุรกิจขนาดเล็กหรือการค้าขาย Park และ Lee (2020) พบว่าการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กของตนเองไม่เพียงแต่ช่วยสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นและสร้างงานให้กับคนในชุมชนอีกด้วย การส่งเสริมการทำงานแบบชั่วคราวเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สะท้อนถึงความเข้าใจในความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุ บางคนอาจต้องการทำงานเพียงบางช่วงเวลาเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนหรือการดูแลครอบครัว การเปิดโอกาสให้ทำงานแบบชั่วคราวจึงเป็นการสร้างทางเลือกที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของผู้สูงอายุแต่ละคน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่สำหรับผู้สูงอายุก็มีความท้าทายหลายประการ หนึ่งในนั้นคือการต่อสู้กับทัศนคติเชิงลบต่อการจ้างงานผู้สูงอายุที่ยังคงมีอยู่ในสังคมเกาหลีใต้ การสร้างความเข้าใจและการยอมรับในคุณค่าและศักยภาพของแรงงานสูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับโครงการนี้ นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องการคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคนอกระบบ การทำงานนอกระบบอาจไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายแรงงานและสวัสดิการสังคมเทียบเท่ากับการทำงานในระบบ ดังนั้น การพัฒนานโยบายและกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคนอกระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาควบคู่ไปกับการส่งเสริมการจ้างงาน

การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและความสำเร็จในการทำงานของผู้สูงอายุ ในด้านการวัดผลสำเร็จของโครงการ การประเมินผลลัพธ์ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแค่จำนวนผู้สูงอายุที่ได้งานทำเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงคุณภาพของงาน ความพึงพอใจของทั้งผู้สูงอายุและนายจ้าง รวมถึงผลกระทบในวงกว้างต่อเศรษฐกิจและสังคม การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของโครงการนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

โดยสรุป โครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่สำหรับผู้สูงอายุของรัฐบาลเกาหลีใต้เป็นตัวอย่างที่น่าสนใจของนโยบายที่พยายามตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยการส่งเสริมการจ้างงานในภาคนอกระบบ เช่น งานบริการ งานค้าขาย และการทำงานแบบชั่วคราว โครงการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยัง

สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติต่อการทำงานของผู้สูงอายุและความพยายามในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แม้จะมีความท้าทายในการดำเนินการ แต่โครงการนี้ก็นำเสนอแนวทางที่น่าสนใจสำหรับประเทศอื่นๆ ในการพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชากรสูงอายุและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพวกเขาในเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีความหมาย

### Lifelong Learning Programs

โครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Programs) สำหรับผู้สูงอายุในประเทศเกาหลีใต้เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของประชากรสูงวัยในยุคที่เทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โครงการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของรัฐบาลเกาหลีใต้ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้สูงอายุในการรับมือกับความท้าทายของตลาดแรงงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคนอกระบบซึ่งมีความยืดหยุ่นและโอกาสมากขึ้นสำหรับผู้สูงอายุ การสนับสนุนผู้สูงอายุผ่านโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตนี้มีเป้าหมายหลักเพื่อให้พวกเขาพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะด้านธุรกิจขนาดเล็ก Kim และ Lee (2019) ชี้ให้เห็นว่าโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขาอีกด้วย

หนึ่งในจุดเด่นของโครงการนี้คือการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนของชีวิต การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตโดยรวมของพวกเขา Choi et al. (2020) พบว่าผู้สูงอายุที่มีทักษะด้านดิจิทัลมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการเข้าถึงบริการต่างๆ ได้ดีขึ้น หลักสูตรการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุในเกาหลีใต้มักครอบคลุมตั้งแต่การใช้งานสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตเบื้องต้น ไปจนถึงการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการทำงานระยะไกล การทำธุรกรรมออนไลน์ และการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการตลาดและการสร้างเครือข่าย นอกจากนี้ การสอนทักษะด้านธุรกิจขนาดเล็กเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในเกาหลีใต้ Park และ Kim (2018) พบว่าการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มผู้สูงอายุไม่เพียงแต่ช่วยสร้างรายได้และความมั่นคงทางการเงินให้กับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นและสร้างงานให้กับคนในชุมชนอีกด้วย หลักสูตรด้านธุรกิจขนาดเล็กสำหรับผู้สูงอายุมักครอบคลุมหัวข้อต่างๆ เช่น การวางแผนธุรกิจ การจัดการการเงิน การตลาดออนไลน์ และการบริหารจัดการลูกค้า ซึ่งเป็นทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในการเริ่มต้นธุรกิจของตนเองหรือการทำงานในภาคบริการและการค้าปลีก

การออกแบบโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในเกาหลีใต้มีลักษณะเฉพาะที่น่าสนใจหลายประการ ประการแรก โครงการนี้เน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning)

ที่รวมการเรียนรู้ในห้องเรียนเข้ากับการเรียนรู้ออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้ได้ตามความสะดวกและความเร็วของตนเอง ประการที่สอง มีการใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น การใช้ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของพวกเขา การใช้เวลาในการฝึกปฏิบัติมากขึ้น และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและไม่ก่อให้เกิดความกดดัน ประการที่สาม มีการสร้างเครือข่ายและชุมชนการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุก็มีความท้าทายหลายประการ หนึ่งในนั้นคือการสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจให้กับผู้สูงอายุในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้ที่ไม่คุ้นเคย การออกแบบหลักสูตรที่เข้าถึงง่ายและการให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือกลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย การขยายโครงการให้ครอบคลุมทั่วถึงและการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรือการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณา การปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอเป็นอีกหนึ่งความท้าทาย เนื่องจากเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจและสถาบันการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีล่าสุด

ในด้านของการวัดผลสำเร็จของโครงการ การประเมินผลลัพธ์ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแค่จำนวนผู้เข้าร่วมหรือการได้งานทำเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงผลกระทบในวงกว้างต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมทางสังคม และการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม Lee และ Cho (2021) เสนอว่าการประเมินผลโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตควรใช้วิธีการแบบผสมผสานที่รวมทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจผลกระทบของโครงการอย่างรอบด้าน การพัฒนาระบบการรับรองคุณวุฒิหรือทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ในโครงการนี้เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ควรพิจารณา การมีระบบรับรองที่เป็นที่ยอมรับจะช่วยเพิ่มมูลค่าและแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ รวมถึงช่วยให้นายจ้างสามารถประเมินทักษะของผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

นอกจากนี้ การบูรณาการโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ากับนโยบายด้านอื่นๆ เช่น นโยบายการจ้างงาน นโยบายสวัสดิการสังคม และนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมสำหรับผู้สูงอายุ การพิจารณาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับประเด็นอื่นๆ เช่น สุขภาพ การเงิน และการมีส่วนร่วมทางสังคม จะช่วยให้การออกแบบนโยบายมีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

โดยสรุป โครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในประเทศเกาหลีใต้เป็นตัวอย่างที่น่าสนใจของนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของประชากรสูงวัยในยุคดิจิทัล โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารธุรกิจขนาดเล็ก โครงการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานสำหรับ

ผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรสูงวัยโดยรวม

### Temporary Employment Act

พระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราว (Temporary Employment Act) ของประเทศเกาหลีใต้เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างความยืดหยุ่นในตลาดแรงงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในระบบเศรษฐกิจ กฎหมายฉบับนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐบาลเกาหลีใต้ในการรับมือกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในยุคปัจจุบัน โดยการสนับสนุนการทำงานชั่วคราวในหมู่ผู้สูงอายุ ทำให้พวกเขาสามารถเข้าร่วมระบบการทำงานนอกระบบได้โดยยังได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตามกฎหมาย การสนับสนุนการทำงานชั่วคราวสำหรับผู้สูงอายุนั้นเป็นการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชากรสูงวัยในเกาหลีใต้ Kim และ Lee (2019) ชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุจำนวนมากในเกาหลีใต้มีความต้องการที่จะทำงานต่อไปหลังเกษียณอายุ ด้วยเหตุผลทั้งทางด้านเศรษฐกิจและความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม การทำงานชั่วคราวเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน หรือต้องการทำงานเพียงบางช่วงเวลาเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนหรือการดูแลครอบครัว

พระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราวได้กำหนดกรอบกฎหมายที่ชัดเจนสำหรับการจ้างงานชั่วคราว ซึ่งรวมถึงการกำหนดระยะเวลาสูงสุดของสัญญาจ้างชั่วคราว การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการกำหนดสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำที่ลูกจ้างชั่วคราวควรได้รับ Park (2020) อธิบายว่ากฎหมายนี้ได้สร้างความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นในการจ้างงานกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มแรงงานที่เปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ หนึ่งในจุดเด่นของพระราชบัญญัตินี้คือการกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้สูงอายุที่ทำงานชั่วคราว ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการประกันสังคม การประกันสุขภาพ และสิทธิในการลาพักร้อน การรับรองสิทธิเหล่านี้เป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับผู้สูงอายุที่เลือกทำงานนอกระบบ และเป็นการลดความเสี่ยงของการเอารัดเอาเปรียบแรงงานสูงอายุ นอกจากนี้ พระราชบัญญัตียังส่งเสริมให้นายจ้างพิจารณาการจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งงานชั่วคราว โดยมีมาตรการจูงใจทางภาษีและการสนับสนุนอื่นๆ จากรัฐบาล Choi และ Kim (2021) พบว่ามาตรการเหล่านี้ช่วยเพิ่มโอกาสการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในภาคบริการและการค้าปลีก ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีความต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์และทักษะทางสังคมสูง

การส่งเสริมการทำงานชั่วคราวสำหรับผู้สูงอายุนั้นยังมีผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม โดยช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับตลาดแรงงานและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์ Lee และ Park (2018) ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในตลาดแรงงานช่วยเพิ่มผลิตภาพโดยรวมของเศรษฐกิจ และช่วยลดภาระทางการเงินของระบบบำนาญในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราวก็มีความท้าทายหลายประการ หนึ่งในนั้น

คือการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในคุณค่าของแรงงานสูงอายุในหมู่ นายจ้าง การต่อสู้กับอคติทางอายุ (ageism) ในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องการรักษาสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นในการจ้างงานกับความมั่นคงในการทำงาน แม้ว่าการทำงานชั่วคราวจะให้ความยืดหยุ่น แต่ก็อาจนำมาซึ่งความไม่แน่นอนในรายได้และการขาดความต่อเนื่องในการทำงาน การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมที่รองรับความไม่แน่นอนนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ

การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและความสำเร็จในการทำงานของผู้สูงอายุ ในด้านการวัดผลสำเร็จของนโยบาย การประเมินผลลัพธ์ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแค่จำนวนผู้สูงอายุที่ได้งานทำเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงคุณภาพของงาน ความพึงพอใจของทั้งผู้สูงอายุและนายจ้าง รวมถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของนโยบายนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต การบูรณาการพระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราวเข้ากับนโยบายด้านอื่นๆ เช่น นโยบายการศึกษาตลอดชีวิต นโยบายสุขภาพ และนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมสำหรับผู้สูงอายุ การพิจารณาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานชั่วคราวกับประเด็นอื่นๆ จะช่วยให้การออกแบบนโยบายมีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างรอบด้านมากขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและชุมชนสำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานชั่วคราวอาจเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของนโยบาย เครือข่ายเหล่านี้สามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงอาจเป็นช่องทางในการเจรจาต่อรองเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของผู้สูงอายุที่ทำงานชั่วคราว ในท้ายที่สุด การปรับปรุงและทบทวนพระราชบัญญัติอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากตลาดแรงงานและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งผู้สูงอายุ นายจ้าง และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน จะช่วยให้สามารถปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยสรุป พระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราวของเกาหลีได้นำเสนอแนวทางที่น่าสนใจในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน โดยการสนับสนุนการทำงานชั่วคราวและการทำงานนอกระบบ พร้อมทั้งให้การคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสม นโยบายนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และทักษะของผู้สูงอายุในการพัฒนาเศรษฐกิจ และช่วยลดภาระทางการเงินของระบบบำนาญในระยะยาว แม้จะมีความท้าทายในการดำเนินการ แต่นโยบายนี้ก็นำเสนอแนวทางที่มีคุณค่าสำหรับประเทศอื่นๆ ในการพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชากรสูงอายุและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมของพวกเขาในเศรษฐกิจอย่างมีความหมาย นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราวยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในกลุ่มผู้สูงอายุ Sung และ Ahn (2020) ชี้ให้เห็นว่าในอดีต ผู้หญิงสูงอายุมักจะเสียเปรียบในตลาดแรงงานเนื่องจากการหยุดงานเพื่อดูแลครอบครัวหรือการมีประสบการณ์การทำงานที่จำกัดกว่า การส่งเสริมการทำงานชั่วคราวและนอกระบบช่วยเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสูงอายุสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะในภาคบริการและการค้าปลีกซึ่งมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงานมากกว่า การส่งเสริมการทำงานชั่วคราวสำหรับผู้สูงอายุยังมีผลดีต่อสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ Kim et al. (2022) พบว่าผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานแม้จะเป็นงานชั่วคราวหรือนอกระบบ มีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพจิตที่ดีกว่า มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงกว่า และมีอัตราการเกิดภาวะซึมเศร้าที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน การทำงานช่วยให้ผู้สูงอายุยังคงมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีเป้าหมายในชีวิต และรู้สึกว่าตนเองยังมีส่วนร่วมในสังคม

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ แสดงให้เห็นถึงความพยายามของแต่ละประเทศในการรับมือกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน แม้ว่าทั้งสี่ประเทศจะมีจุดร่วมในการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีโอกาสทำงานต่อไปหลังจากอายุเกษียณ แต่วิธีการและจุดเน้นของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ญี่ปุ่นเน้นการจัดตั้งศูนย์บริการสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ในขณะที่เยอรมนีให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นทางการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการปรับตัวของระบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุ สวีเดนมีนโยบายที่โดดเด่นในการให้อิสระแก่ผู้สูงอายุในการเลือกทำงานต่อ ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของปัจเจกบุคคล ส่วนเกาหลีใต้เน้นการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานสูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

ในแง่ของการคุ้มครองทางกฎหมาย ทั้งสี่ประเทศมีการออกกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ แต่มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน ญี่ปุ่นมีกฎหมายที่กำหนดให้บริษัทต้องจ้างงานผู้สูงอายุต่อไปจนถึงอายุ 65 ปี เยอรมนีมีกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติทางอายุที่เข้มงวด สวีเดนมีกฎหมายที่อนุญาตให้ผู้สูงอายุเลือกเกษียณอายุได้ระหว่าง 61-67 ปี และเกาหลีใต้มีพระราชบัญญัติการจ้างงานชั่วคราวที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานผู้สูงอายุในงานนอกระบบ ในด้านสวัสดิการและการสนับสนุน แต่ละประเทศมีแนวทางที่แตกต่างกัน ญี่ปุ่นเน้นการสนับสนุนผ่านศูนย์บริการ เยอรมนีให้ความสำคัญกับการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ สวีเดนเน้นการให้สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคมแม้จะทำงานนอกระบบ และเกาหลีใต้เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

การเปรียบเทียบนี้นำไปสู่การสร้างตารางเปรียบเทียบที่แสดงให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของนโยบายและกฎหมายในทั้งสี่ประเทศอย่างชัดเจน โดยสามารถแบ่งประเด็นการ

เปรียบเทียบออกเป็นหัวข้อต่างๆ เช่น แนวทางการคุ้มครองนโยบายการจ้างงาน การพัฒนาทักษะ สิทธิประกันสังคม ความยืดหยุ่นในการทำงาน การสนับสนุน การเป็นผู้ประกอบการ ตารางนี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมของแนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในแต่ละประเทศได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ นำไปสู่การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละแนวทาง รวมถึงการพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศอื่นๆ ต่อไป สามารถ แสดงการเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบ

ประเด็น	ญี่ปุ่น	เยอรมนี	สวีเดน	เกาหลีใต้
แนวทางการคุ้มครอง	Silver Human Resource Centers (SHRCs): องค์กรไม่แสวงหากำไรที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ จัดหางานที่เหมาะสม และจำกัดชั่วโมงทำงานไม่เกิน 20 ชั่วโมง/สัปดาห์	Pension Insurance for Freelancers: ระบบประกันบำนาญที่อนุญาตให้แรงงานอิสระและผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถเข้าร่วมได้โดยสมัครใจ มีความยืดหยุ่นในการสมทบเงินและรับสิทธิประโยชน์	Flexible Retirement Age: ระบบที่อนุญาตให้ผู้สูงอายุเลือกเกษียณได้ในช่วงอายุ 61-67 ปี และสามารถทำงานพาร์ทไทม์หรือประกอบอาชีพอิสระหลังเกษียณได้ โดยยังได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม	Temporary Employment Act: กฎหมายที่กำหนดกรอบการจ้างงานชั่วคราว รวมถึงการกำหนดระยะเวลาสูงสุดของสัญญาจ้าง การคุ้มครองสิทธิแรงงาน และสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้สูงอายุ
นโยบายการจ้างงาน	การขยายอายุเกษียณ: นายจ้างต้องเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง: 1) ขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี 2) นำระบบการจ้างงานต่อเนื่องมาใช้ 3) ยกเลิกอายุเกษียณทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้นายจ้างพยายามรักษาการจ้างงานพนักงานจนถึงอายุ 70 ปี	Reemployment Incentives: มาตรการจูงใจทางภาษีสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น และโครงการ "Perspektive 50 plus" ที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุและสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานสูงอายุ	Reemployment Support Programs: โครงการที่ให้คำแนะนำในการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว การหางานใหม่ และการเปลี่ยนอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงการสนับสนุนการทำงานนอกระบบ เช่น งานที่ปรึกษาออนไลน์และงานฟรีแลนซ์	Reemployment Support for Older Workers: โครงการที่สนับสนุนการหางานให้กับผู้สูงอายุที่ยังไม่ต้องการเกษียณ โดยเน้นการจ้างงานในภาคนอกระบบ เช่น งานบริการ งานค้าขาย และการทำงานแบบชั่วคราว ดำเนินการผ่านหน่วยงานการจ้างงานเฉพาะทาง
การพัฒนาทักษะ	การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ: จัดโครงการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ เน้นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล มีทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ: มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้สูงอายุที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและรายได้ เน้นการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน	Digital Skills Training: โครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ ครอบคลุมตั้งแต่การใช้งานอุปกรณ์พื้นฐานไปจนถึงการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการทำงานระยะไกล	Lifelong Learning Programs: โครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เน้นการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ สำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและทักษะด้านธุรกิจขนาดเล็ก

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบ (ต่อ)

ประเด็น	ญี่ปุ่น	เยอรมนี	สวีเดน	เกาหลีใต้
สิทธิประกันสังคม	ครอบคลุมแรงงานนอกระบบบางส่วน: ผู้ที่ทำงานผ่าน SHRCs ได้รับความคุ้มครองบางส่วน แต่อาจไม่ครอบคลุมเท่ากับแรงงานในระบบ มีความพยายามในการขยายความคุ้มครองให้กับแรงงานนอกระบบมากขึ้น	ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ: ระบบ Pension Insurance for Freelancers ช่วยให้แรงงานอิสระได้รับความคุ้มครองทางสังคม รวมถึงบำนาญเมื่อถึงอายุเกษียณ การคุ้มครองในกรณีทุพพลภาพ และการประกันชีวิตสำหรับครอบครัว	ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ: ระบบสวัสดิการสังคมของสวีเดนครอบคลุมทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ ผู้สูงอายุที่ทำงานหลังเกษียณยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม	ครอบคลุมแรงงานนอกระบบบางส่วน: Temporary Employment Act กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงผู้สูงอายุที่ทำงานชั่วคราว ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตามกฎหมาย เช่น การประกันสังคม การประกันสุขภาพ และสิทธิในการลาพักร้อน
ความยืดหยุ่นในการทำงาน	การทำงานพาร์ทไทม์: SHRCs จำกัดชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 1,000 ชั่วโมงต่อปี เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่นและรักษาสมดุลชีวิต	การทำงานบางเวลา: ส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานบางเวลา (part-time work) และการเกษียณแบบค่อยเป็นค่อยไป (gradual retirement) เพื่อให้ผู้สูงอายุปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตการทำงาน	ยืดหยุ่นในการเลือกเวลาเกษียณ: ผู้สูงอายุสามารถเลือกเกษียณได้ในช่วงอายุ 61-67 ปี และสามารถเลือกรับบำนาญบางส่วนควบคู่ไปกับการทำงานบางเวลาได้	การทำงานชั่วคราว: ส่งเสริมการทำงานแบบชั่วคราวสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งให้ความยืดหยุ่นในการเลือกเวลาและปริมาณงาน ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุ
การสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ	มีการสนับสนุนบางส่วน: SHRCs อาจให้คำแนะนำและสนับสนุนผู้สูงอายุในการเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็ก แต่ไม่ได้เป็นจุดเน้นหลักของนโยบาย	มีการสนับสนุน: มีมาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุในการเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง เช่น การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางการเงิน แต่อาจไม่เข้มข้นเท่ากับการส่งเสริมการจ้างงาน	มีการสนับสนุนอย่างเข้มแข็ง: มีโครงการให้คำแนะนำและสนับสนุนผู้สูงอายุในการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว รวมถึงการให้ความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ การตลาด และการเงิน	มีการสนับสนุน: มีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กของตนเอง โดยเฉพาะในภาคบริการและการค้าปลีก มีการให้ความรู้และทักษะด้านการบริหารธุรกิจผ่านโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### 4.1.2 การวิเคราะห์ SWOT Analysis การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกจากต่างประเทศ

ภายหลังจากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ ตามที่นำเสนอในหัวข้อ 4.1.1 ข้างต้น จะเห็นได้ว่าประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ได้ดำเนินมาตรการทั้งในเชิงโครงสร้าง นโยบาย และกลไกการสนับสนุนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในภาคนอกระบบที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง เช่น การส่งเสริมการมีงานทำผ่านการอุดหนุนจากรัฐ การจัดตั้งศูนย์สนับสนุนแรงงานสูงอายุ การประกันสุขภาพ และการสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม แม้มีนโยบายและแนวปฏิบัติเหล่านี้จะมีจุดแข็งที่เห็นได้ชัดในหลายด้าน เช่น การมีโครงสร้างกฎหมายที่ชัดเจน การสนับสนุนจากรัฐและสังคมในระดับสูง แต่ก็ยังมีข้อจำกัดและความท้าทายที่สำคัญ เช่น ปัญหาเชิงวัฒนธรรม การแบ่งแยกแรงงานในระบบกับนอกระบบ และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิของผู้สูงอายุในบางกลุ่ม ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมและศักยภาพของนโยบายต่างประเทศในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบได้อย่างรอบด้าน จึงจำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของแต่ละมาตรการอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยวางรากฐานในการพิจารณาความเหมาะสมสำหรับการประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทยต่อไป

การดำเนินการเพื่อศึกษา SWOT Analysis ประเมินจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของนโยบายและมาตรการเหล่านี้ จะช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพ ข้อจำกัด และความเป็นไปได้ในการนำมาปรับใช้ในบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น นอกจากนี้ การวิเคราะห์ SWOT ในครั้งนี้มุ่งเน้นที่การศึกษานโยบายและมาตรการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในประเทศที่มีประสบการณ์และความก้าวหน้าในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ ประเทศเหล่านี้ได้พัฒนาและดำเนินนโยบายที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคนอกระบบที่มีความยืดหยุ่นและโอกาสมากขึ้นสำหรับผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์จุดแข็งจะช่วยให้เห็นถึงแนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมทางนโยบายที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ เช่น การให้ความยืดหยุ่นในการเลือกอายุเกษียณในสวีเดน หรือการจัดตั้งศูนย์บริการสำหรับผู้สูงอายุในญี่ปุ่น ในขณะเดียวกัน การพิจารณาจุดอ่อนจะช่วยให้ตระหนักถึงข้อจำกัดและความท้าทายในการดำเนินนโยบายเหล่านี้ เช่น ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายหรือการเข้าถึงสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ การวิเคราะห์โอกาสจะช่วยให้เห็นถึงแนวโน้มและปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนานโยบายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ เช่น การเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัลที่เปิดโอกาสใหม่ๆ สำหรับการทำงานระยะไกล หรือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสังคมต่อการทำงานของผู้สูงอายุ ในทางกลับกัน การพิจารณาอุปสรรคจะช่วยให้เตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งอาจทำให้ทักษะของผู้สูงอายุล้าสมัย หรือแรงกดดันทางการคลังที่อาจส่งผลต่อความยั่งยืนของ

ระบบสวัสดิการสังคม อีกทั้ง การวิเคราะห์ SWOT นี้จะไม่เพียงแต่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังจะช่วยในการระบุแนวทางการพัฒนานโยบายในอนาคต การเปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนระหว่างประเทศจะช่วยให้เห็นถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพและข้อควรระวังในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจะช่วยให้สามารถคาดการณ์และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งสามารถทำการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

### 1) ญีปุ่น

จากการวิเคราะห์ SWOT เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในญีปุ่น ระบบ Silver Human Resource Centers (SHRCs) เป็นจุดแข็ง (Strengths) ที่โดดเด่นในการเชื่อมโยงผู้สูงอายุกับงานนอกระบบ SHRCs ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถหางานที่เหมาะสมกับสุขภาพและความสามารถ นอกจากนี้ การจำกัดชั่วโมงทำงานของผู้สูงอายุยังเป็นอีกหนึ่งจุดแข็งที่ช่วยรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้โดยไม่กระทบสุขภาพ การขยายอายุเกษียณอย่างเป็นทางการยังช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้จนถึงอายุ 70 ปี ซึ่งเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการสนับสนุนแรงงานสูงวัย

อย่างไรก็ตาม ญีปุ่นยังคงมีจุดอ่อน (Weaknesses) ในเรื่องการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ แม้ว่าผู้สูงอายุจะได้รับการสนับสนุนในด้านการหางาน แต่สิทธิประโยชน์จากประกันสังคมอาจไม่ครอบคลุมเท่ากับแรงงานในระบบ ซึ่งอาจสร้างความเสี่ยงให้กับแรงงานสูงวัยในระยะยาว อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้พวกเขาไม่สามารถสร้างธุรกิจของตัวเองได้ง่ายนัก

โอกาส (Opportunities) ที่สำคัญของญีปุ่นคือการขยายบทบาทของ SHRCs ในการสนับสนุนผู้สูงอายุให้เป็นผู้ประกอบการมากขึ้น โดยเฉพาะการช่วยเหลือด้านการจัดการธุรกิจหรือการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น อีกทั้งการพัฒนาาระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบมากขึ้นยังเป็นโอกาสที่สามารถลดความเสี่ยงทางการเงินของแรงงานผู้สูงอายุได้ในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม ญีปุ่นเผชิญกับอุปสรรค (Threats) ที่สำคัญจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่รวดเร็ว โดยประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ประชากรวัยทำงานลดลง ซึ่งอาจทำให้ระบบการคุ้มครองต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชากรสูงวัย นอกจากนี้ อาจเกิดการแข่งขันระหว่างแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานรุ่นใหม่ในการหางาน โดยเฉพาะในตลาดงานนอกระบบที่มีความต้องการทักษะพิเศษและความยืดหยุ่น

### 2) เยอรมนี

จากการวิเคราะห์ SWOT ของระบบการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในเยอรมนี หนึ่งในจุดแข็ง (Strengths) ที่สำคัญคือระบบ Pension Insurance for Freelancers ซึ่งครอบคลุมแรงงานอิสระและผู้ที่ทำงานนอกระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานในอาชีพอิสระได้รับสิทธิ

ประโยชน์ด้านประกันสังคม นอกจากนี้ เยอรมนียังมีมาตรการจูงใจทางภาษีสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้นายจ้างยินดีจ้างผู้สูงอายุมากขึ้น นโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การทำงานบางเวลาหรือ Part-Time Work for Older Workers ยังส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานต่อไปได้โดยไม่กระทบต่อสุขภาพและการใช้ชีวิตประจำวัน

อย่างไรก็ตาม จุดอ่อน (Weaknesses) กล่าวคือ ระบบประกันสังคมในเยอรมนี โดยเฉพาะสำหรับแรงงานอิสระ อาจมีความซับซ้อนในการเข้าถึงและเข้าใจ โดยแรงงานบางส่วนอาจไม่สามารถใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดข้อมูลหรือการสนับสนุนที่เพียงพอในด้านคำปรึกษา อีกทั้งการสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการสำหรับผู้สูงอายุยังไม่เข้มข้นเท่ากับการส่งเสริมการจ้างงานโดยนายจ้าง ทำให้ผู้สูงอายุที่สนใจในการเริ่มต้นธุรกิจของตนเองอาจขาดความช่วยเหลือที่จำเป็น

โอกาส (Opportunities) ที่สำคัญของเยอรมนีคือ การพัฒนาระบบการให้ข้อมูลและคำปรึกษาแก่แรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิประโยชน์และการใช้ระบบประกันสังคมอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังมีโอกาสในการขยายการสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการสำหรับผู้สูงอายุให้เข้มข้นยิ่งขึ้น เช่น การให้ทุนหรือคำแนะนำในการเริ่มต้นธุรกิจ ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการสามารถเข้าสู่ตลาดได้อย่างมั่นใจมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม เยอรมนียังเผชิญกับอุปสรรค (Threats) จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งอาจสร้างความท้าทายในการปรับตัวของแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ต้องใช้ทักษะด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุอาจทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานต่อกับโอกาสในการจ้างงานของคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องมีการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ

### 3) สวีเดน

จากการวิเคราะห์ SWOT เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในสวีเดน จุดแข็ง (Strengths) ที่โดดเด่นคือการมีระบบอายุเกษียณที่ยืดหยุ่น (Flexible Retirement Age) ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเกษียณได้ระหว่างอายุ 61 ถึง 67 ปี ตามความต้องการและความพร้อมของแต่ละบุคคล ระบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ยังต้องการทำงานต่อสามารถทำได้อย่างอิสระโดยไม่ถูกจำกัด นอกจากนี้ สวีเดนยังมีโครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ที่ครอบคลุมทั้งการหางานใหม่และการเริ่มต้นธุรกิจสำหรับผู้สูงอายุ ทำให้พวกเขามีโอกาสสร้างรายได้และยังคงมีบทบาทในเศรษฐกิจได้ โครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุเป็นอีกหนึ่งจุดแข็งที่ช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยังสามารถทำงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีได้

อย่างไรก็ตาม จุดอ่อน (Weaknesses) ของประเทศสวีเดนยังคงเผชิญกับความท้าทายในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบอายุเกษียณแบบยืดหยุ่น โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อาจไม่เข้าใจสิทธิและเงื่อนไขในการเลือกเกษียณในช่วงเวลาต่าง ๆ ของชีวิต นอกจากนี้ การฝึกอบรมทักษะดิจิทัลอาจยังไม่

ครอบคลุมกลุ่มผู้สูงอายุทั้งหมด เนื่องจากบางกลุ่มอาจไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีหรือต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

ในแง่ของโอกาส (Opportunities) สวีเดนมีศักยภาพที่จะขยายโครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือกลุ่มที่ขาดการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ ยังมีโอกาสในการพัฒนาระบบสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการสำหรับผู้สูงอายุให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เช่น การให้คำปรึกษาด้านธุรกิจ การให้ทุนสนับสนุน และการช่วยเหลือทางการตลาด ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเริ่มต้นธุรกิจของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วอาจกลายเป็นอุปสรรค (Threats) ในการปรับตัวของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีทักษะดิจิทัล นอกจากนี้ ความไม่เท่าเทียมระหว่างผู้สูงอายุที่มีทักษะดิจิทัลและผู้ที่ไม่มีทักษะดิจิทัลอาจสร้างความเหลื่อมล้ำในตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการจัดทำโครงการฝึกอบรมและสนับสนุนผู้สูงอายุที่ต้องการปรับตัวสู่โลกยุคดิจิทัล

#### 4) เกาหลีใต้

จากการวิเคราะห์ SWOT เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในเกาหลีใต้ จุดแข็ง (Strengths) ที่สำคัญคือการมี Temporary Employment Act ซึ่งคุ้มครองแรงงานชั่วคราว รวมถึงผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ กฎหมายนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุที่ยังคงต้องการทำงานสามารถทำงานในรูปแบบชั่วคราวได้โดยมีการคุ้มครองตามกฎหมาย นอกจากนี้ เกาหลีใต้ยังมีโครงการสนับสนุนการจ้างงานที่เน้นการช่วยเหลือแรงงานในภาคนอกระบบ ทำให้ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถหางานประจำสามารถหางานนอกระบบได้สะดวกขึ้น โครงการ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ของเกาหลีใต้เป็นอีกหนึ่งจุดแข็งที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลและการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกดิจิทัลและสร้างธุรกิจของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม จุดอ่อน (Weaknesses) ของระบบคุ้มครองในเกาหลีใต้อยู่ที่การคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบอาจไม่ครอบคลุมเท่ากับแรงงานในระบบ แม้ว่าจะมีโครงการสนับสนุนการจ้างงานชั่วคราว แต่การทำงานชั่วคราวอาจสร้างความไม่มั่นคงในการทำงานและการขาดความปลอดภัยในระยะยาว ผู้สูงอายุที่ทำงานชั่วคราวอาจเผชิญกับความเสี่ยงทางการเงินและการขาดสิทธิประโยชน์ทางสังคมในระยะยาว

ในแง่ของโอกาส (Opportunities) เกาหลีใต้สามารถพัฒนาระบบประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบมากขึ้น เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ทำงานในระบบการจ้างงานชั่วคราวและอาชีพอิสระได้รับการคุ้มครองที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังมีโอกาสในการขยายโครงการ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยเฉพาะการให้การสนับสนุนผู้สูงอายุในกลุ่มที่ขาดทักษะทางดิจิทัลหรือมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการฝึกอบรมแต่อุปสรรค (Threats) สำคัญที่เกาหลีใต้ต้องเผชิญคือความเสี่ยงที่แรงงานผู้สูงอายุอาจถูกเอารัดเอาเปรียบในระบบการจ้างงานชั่วคราว หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเหมาะสม หรือผู้สูงอายุอาจต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่มั่นคง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทาง

เทคโนโลยีที่รวดเร็วอาจสร้างความท้าทายให้กับผู้สูงอายุในการปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เน้นทักษะทางดิจิทัล ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถปรับตัวได้อาจถูกกีดกันออกจากตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องการการสนับสนุนอย่างเร่งด่วน

#### 4.1.3 การศึกษาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทย

ภายหลังจากการดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบจากต่างประเทศในหัวข้อ 4.1.2 ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคของแต่ละประเทศอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นระบบสวัสดิการที่เข้มแข็งในประเทศสวีเดน นโยบายการจ้างงานเชิงรุกของญี่ปุ่น หรือกลไกสนับสนุนจากภาครัฐในเยอรมนีและเกาหลีใต้ ล้วนแต่เป็นแนวปฏิบัติที่มีคุณค่าในการศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้ในบริบทของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ข้างต้นยังต้องอาศัยการเปรียบเทียบกับสถานการณ์จริงในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความเหมาะสมและศักยภาพในการประยุกต์ใช้แนวทางเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในหัวข้อถัดไป 4.1.3 การศึกษาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทย จะมุ่งเน้นการวิเคราะห์สถานการณ์จริงของประเทศไทย ทั้งในด้านกฎหมาย มาตรการ นโยบาย ตลอดจนปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบกับบทเรียนจากต่างประเทศได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังจะช่วยให้สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทไทย และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมสูงวัยเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงงานและการจ้างงาน การที่สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในขณะที่ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ส่งผลให้เกิดความท้าทายในการรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการสร้างหลักประกันทางสังคมให้กับผู้สูงอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2562) จากการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการทำงานต่อเนื่องแม้เกษียณอายุแล้ว ด้วยเหตุผลทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม โดยในปี พ.ศ. 2558 มีผู้สูงอายุทำงานร้อยละ 36.3 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2537 ที่มีสัดส่วนร้อยละ 31.9 นอกจากนี้ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานนอกระบบ โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและการค้า ซึ่งมักขาดหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในการทำงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) ปัญหาสำคัญของประเทศไทยประการหนึ่งคือ การขาดการคุ้มครองทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายประกันสังคม แต่กฎหมายเหล่านี้ยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะแรงงานผู้สูงอายุซึ่งมีความเปราะบางและต้องการการคุ้มครองเป็นพิเศษ (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2561) การศึกษาปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครอง

แรงงานผู้สูงอายุ นอกเหนือจากนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรการและนโยบายที่เหมาะสมในการคุ้มครองและส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแรงงานกลุ่มนี้ ทั้งในด้านสภาพร่างกาย ทักษะ และความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม

ในขณะเดียวกัน รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และได้ออกนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น มาตรการจูงใจทางภาษี ที่อนุญาตให้นายจ้างสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของเงินเดือนและค่าจ้างในการจ้างผู้มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป นอกจากนี้ ยังมีมาตรการอื่นๆ เช่น การส่งเสริมการสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Senior Complex) การให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Reverse Mortgage) และการสนับสนุนการออมภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามในการพัฒนากฎหมายและนโยบายเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ แต่ประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การขาดกฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ การขาดการกำหนดชั่วโมงทำงานและประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงการขาดมาตรการคุ้มครองด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ

ดังนั้น การศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุและนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบัน ช่องว่างทางกฎหมายและนโยบาย รวมถึงแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายและนโยบายเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษานี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมของการดำเนินงานของประเทศไทยในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะในด้านแรงงานและการจ้างงาน

ในหัวข้อต่อไปนี้ การวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย รวมถึงนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยจะพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่างที่ยังคงมีอยู่ในระบบปัจจุบัน นอกจากนี้จะศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายและนโยบายเหล่านี้ให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและตลาดแรงงานในอนาคต การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความพร้อมของประเทศไทยในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ และเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในอนาคตต่อไป

#### 4.1.3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยยังมีข้อจำกัดและช่องว่างทางกฎหมายหลายประการ แม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทุกคน แต่ยังมีข้อยกเว้นพิเศษสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้การคุ้มครองไม่สอดคล้องกับสภาพร่างกายและความต้องการเฉพาะของผู้สูงอายุ ในด้านชั่วโมงการทำงาน มาตรา 23 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง โดยไม่มีการแยกแยะระหว่างลูกจ้างทั่วไปกับลูกจ้างสูงอายุ ซึ่งอาจไม่

เหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่อาจต้องการเวลาพักผ่อนมากกว่า (วิจิตรา (ฟังลัดดา) วิเชียร ชม, 2560) การขาดการกำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้

นอกจากนี้ ยังไม่มีการกำหนดประเภทงานที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสำหรับแรงงาน ผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุอาจต้องทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เช่น งานที่ต้องใช้แรงมาก งานที่ต้องยืนเป็นเวลานาน หรืองานที่ต้องทำในที่สูง ซึ่งอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุหรือปัญหาสุขภาพ (สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ, 2553) ในส่วนของค่าตอบแทน ยังไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ทำให้ ผู้สูงอายุอาจได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์และทักษะที่สั่งสมมา หรืออาจ ถูกเลิกปฏิบัติในเรื่องค่าตอบแทนเนื่องจากอายุ

แม้จะมีพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ที่ให้คำนิยามของ "ผู้สูงอายุ" ว่าหมายถึงบุคคลซึ่งมีอายุ เกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย แต่กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานผู้สูงอายุโดยตรง ทำให้ขาดกรอบกฎหมายที่ชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานผู้สูงอายุ (ณัฐภัทร ถวัลย์โพธิ, 2552)

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และได้ ออกมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น มาตรการจูงใจทางภาษี ที่อนุญาตให้ นายจ้างสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของเงินเดือนและค่าจ้างในการจ้างผู้มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน และไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (กระทรวงการคลัง, 2560) นอกจากนี้ ยังมีมาตรการอื่นๆ เช่น การส่งเสริมการสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้ สูงอายุ (Senior Complex) การให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Reverse Mortgage) และ การสนับสนุนการออมภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบ แต่มาตรการเหล่านี้ยังไม่ได้แก้ปัญหาการ คุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในเชิงกฎหมายอย่างตรงจุด

การขาดกฎหมายเฉพาะในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุทำให้เกิดช่องว่างในการคุ้มครองสิทธิ ของแรงงานกลุ่มนี้ เมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศที่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับ คุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ เช่น ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานผู้สูงอายุ (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Person) ที่กำหนดให้นายจ้างต้องขยาย อายุเกษียณลูกจ้างได้ไม่จำกัดจาก 60 ปี เป็น 65 ปี และมีระบบการจ้างงานต่อเนื่องสำหรับผู้สูงอายุ (สมรักษ์ รักษาทรัพย์ และคณะ, 2551) ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกา มีกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติ ด้านอายุในการจ้างงาน (The Age Discrimination in Employment Act) ที่ห้ามนายจ้างเลือก ปฏิบัติต่อบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และผลประโยชน์ต่างๆ (อรรถพร บัวพิมพ์, 2552) ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษา เพื่อจะก่อให้เกิดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในอนาคต

#### 4.1.3.2 นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุประเทศไทย

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรครั้งสำคัญ โดยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงงานและการจ้างงาน รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความท้าทายนี้ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไม่เพียงแต่เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แต่ยังเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ใช้ศักยภาพและประสบการณ์ของตนในการสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังช่วยลดภาระทางการคลังของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจ้างงานผู้สูงอายุ การพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ

การศึกษานโยบายและมาตรการเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ประเทศไทยในระยะยาว สามารถอธิบายได้ดังนี้

##### 1) มาตรการจูงใจทางภาษี

มาตรการจูงใจทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 นับเป็นก้าวสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย มาตรการนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกระตุ้นให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานสาระสำคัญของมาตรการนี้คือ การอนุญาตให้นายจ้างสามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของเงินเดือนและค่าจ้างในการจ้างผู้มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป โดยมีเงื่อนไขว่าผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างต้องได้รับค่าจ้างไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อเดือน และจำนวนผู้สูงอายุที่จ้างต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น (กรมสรรพากร, 2560)

มาตรการนี้ถือเป็นการใช้นโยบายทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือทางเศรษฐกิจที่รัฐบาลนิยมใช้ในการกระตุ้นพฤติกรรมทางเศรษฐกิจที่พึงประสงค์ ในกรณีนี้ คือการส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยการลดภาระภาษีให้นายจ้าง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจทางการเงินให้กับภาคธุรกิจ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2560) การที่รัฐบาลกำหนดเพดานค่าจ้างไว้ที่ 15,000 บาทต่อเดือน อาจมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับทักษะปานกลางถึงต่ำ ซึ่งอาจเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างหรือหางานยากเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ อย่างไรก็ตาม การกำหนดเพดานนี้อาจเป็นข้อจำกัดในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มี

ทักษะสูงหรือมีประสบการณ์มาก ซึ่งอาจได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าเพดานที่กำหนด (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2561) นอกจากนี้ การจำกัดสัดส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด อาจเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างใช้มาตรการนี้เป็นช่องทางในการหลีกเลี่ยงภาษีมากเกินไป และเพื่อรักษาสมดุลในโครงสร้างอายุของแรงงานในองค์กร อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดนี้อาจเป็นอุปสรรคสำหรับธุรกิจบางประเภทที่อาจต้องการจ้างผู้สูงอายุในสัดส่วนที่สูงกว่านี้

ภายหลังจากการประกาศมาตรการนี้ ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 เพื่อรองรับมาตรการดังกล่าว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2560 เป็นต้นมา (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) การออกพระราชกฤษฎีกานี้ทำให้มาตรการจูงใจทางภาษีมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการ และสร้างความชัดเจนในทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างและเจ้าหน้าที่สรรพากร อย่างไรก็ตาม การนำมาตรการนี้ไปปฏิบัติอาจมีความท้าทายบางประการ เช่น การสร้างความเข้าใจให้กับนายจ้างเกี่ยวกับวิธีการคำนวณภาษีและการขอรับสิทธิประโยชน์ การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินการ รวมถึงการประเมินผลกระทบของมาตรการต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในระยะยาว (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2562)

นอกจากนี้ มาตรการนี้อาจไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างครอบคลุม เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น ทักษะคิของนายจ้างต่อแรงงานสูงอายุ ความพร้อมด้านทักษะและสุขภาพของผู้สูงอายุ และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนานโยบายและมาตรการเสริมอื่นๆ จึงมีความจำเป็นเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในบริบทของสังคมสูงวัย การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไม่เพียงแต่เป็นการสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้กับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังเป็นการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งยังช่วยลดภาระทางการคลังของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2563)

## 2) มาตรการสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Senior Complex)

มาตรการสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ หรือ Senior Complex เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของรัฐบาลไทยในการรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นการจัดสรรที่อยู่อาศัยที่มีความเหมาะสมและปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ นโยบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของภาครัฐต่อความท้าทายของสังคมสูงวัยที่ประเทศไทยกำลังเผชิญ การดำเนินการตามนโยบายนี้ รัฐบาลได้มอบหมายให้กรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนโครงการ โดยการจัดสรรที่ราชพัสดุให้เช่าในระยะยาว 30 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่และการบริหารจัดการในระยะยาว (กรมธนารักษ์, 2560) การเลือกพื้นที่ในจังหวัดชลบุรี เชียงใหม่ เชียงราย และนครนายก นั้น มีการพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความหนาแน่นของประชากรผู้สูงอายุ สภาพภูมิอากาศ และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน

นอกจากการสนับสนุนด้านที่ดินแล้ว รัฐบาลยังให้การสนับสนุนด้านการเงินโดยการจัดสรรสินเชื่อเงื่อนไขผ่อนปรนแก่ผู้ประกอบการธุรกิจที่สนใจพัฒนาโครงการ Senior Complex ในวงเงินไม่เกิน

4,000 ล้านบาท ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2560) มาตรการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุอีกด้วย แนวคิด Senior Complex นี้ได้รับการพัฒนามาจากประสบการณ์ของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ก่อนประเทศไทย เช่น ญี่ปุ่นและสิงคโปร์ โดยมีเป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านกายภาพและสังคม (วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2561) โครงการ Senior Complex ไม่เพียงแต่จัดหาที่พักอาศัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดให้มีบริการทางการแพทย์ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ และกิจกรรมทางสังคมที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ การออกแบบ Senior Complex ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความสะดวกสบายของผู้สูงอายุ เช่น การติดตั้งราวจับในห้องน้ำ ทางลาดสำหรับรถเข็น ระบบแจ้งเตือนฉุกเฉิน และการจัดพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ นอกจากนี้ ยังมีการคำนึงถึงการสร้างชุมชนที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อลดปัญหาความโดดเดี่ยวและภาวะซึมเศร้าที่มักพบในกลุ่มผู้สูงอายุ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินโครงการ Senior Complex ยังมีความท้าทายหลายประการ ประการแรก คือ การกำหนดราคาที่เหมาะสมและเข้าถึงได้สำหรับผู้สูงอายุที่มีรายได้แตกต่างกัน เนื่องจากผู้สูงอายุในประเทศไทยมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจฐานะ การจัดสรรที่พักอาศัยจึงต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

ประการที่สอง คือ การบริหารจัดการในระยะยาว ซึ่งต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการเงินและการให้บริการ การฝึกอบรมบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุเป็นอีกประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา

ประการที่สาม คือ การสร้างการยอมรับและความเข้าใจในสังคมไทยต่อแนวคิด Senior Complex ซึ่งอาจแตกต่างจากวัฒนธรรมการดูแลผู้สูงอายุแบบดั้งเดิมของไทยที่มักจะอยู่ร่วมกันในครอบครัวใหญ่ การสื่อสารและให้ความรู้แก่สาธารณชนเกี่ยวกับประโยชน์และความจำเป็นของโครงการนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ การพัฒนา Senior Complex ควรคำนึงถึงการบูรณาการกับชุมชนโดยรอบ เพื่อป้องกันการแยกผู้สูงอายุออกจากสังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมทางสังคมและเศรษฐกิจของชุมชน (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2563) การออกแบบโครงการควรเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและการบริหารจัดการที่พักอาศัยของตนเอง เพื่อให้ตรงกับความต้องการและวิถีชีวิตของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง มาตรการสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุนี้ยังสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ และส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553) การดำเนินโครงการ Senior Complex จึงไม่เพียงแต่เป็นการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน ใน

อนาคต การพัฒนาโครงการ Senior Complex อาจต้องพิจารณาถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เช่น ระบบบ้านอัจฉริยะ (Smart Home) ที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มความปลอดภัยให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการติดตามสุขภาพและการให้บริการทางการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น มาตรการสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ หรือ Senior Complex เป็นนโยบายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการรองรับสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย แม้จะมีความท้าทายในการดำเนินการ แต่หากสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการนี้จะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไทยและเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุในอนาคต

### 3) มาตรการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ (Reverse Mortgage)

มาตรการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ หรือ Reverse Mortgage เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยและความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุ โดยมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปสามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองโดยปลอดจากภาระหนี้สิน นโยบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐบาลในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเกิดขึ้นในประเทศไทย Reverse Mortgage หรือสินเชื่อที่อยู่อาศัยแบบย้อนกลับ เป็นผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถแปลงมูลค่าบ้านหรือที่อยู่อาศัยของตนให้เป็นเงินสดเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องขายบ้านหรือย้ายออกจากที่อยู่อาศัยเดิม (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2560) หลักการทำงานของ Reverse Mortgage คือ สถาบันการเงินจะจ่ายเงินให้กับผู้สูงอายุเป็นงวดๆ หรือเป็นก้อน โดยใช้บ้านหรือที่อยู่อาศัยเป็นหลักประกัน และผู้สูงอายุไม่ต้องชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ย ในระหว่างที่ยังมีชีวิตอยู่ หนี้จะถูกชำระคืนเมื่อผู้สูงอายุเสียชีวิต หรือเมื่อขายบ้านหลังนั้น การนำ Reverse Mortgage มาใช้ในประเทศไทยเป็นความพยายามในการแก้ไขปัญหาความยากจนและความไม่มั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยแต่มีทรัพย์สินในรูปแบบของที่อยู่อาศัย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2561) นโยบายนี้จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การนำ Reverse Mortgage มาใช้ในประเทศไทยยังมีความท้าทายหลายประการ ประการแรก คือ การสร้างความเข้าใจและการยอมรับในสังคมไทย เนื่องจากแนวคิดนี้ค่อนข้างใหม่สำหรับประเทศไทย และอาจขัดกับค่านิยมดั้งเดิมที่ต้องการส่งต่อบ้านและที่ดินให้กับลูกหลาน (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2562) การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันนโยบายนี้

ประการที่สอง คือ การออกแบบผลิตภัณฑ์ Reverse Mortgage ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ซึ่งรวมถึงการกำหนดอัตราดอกเบี้ย ระยะเวลาการกู้ และเงื่อนไขการชำระคืนที่เป็นธรรม ทั้งต่อผู้สูงอายุและสถาบันการเงิน นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงความเสี่ยงต่างๆ เช่น ความเสี่ยงด้าน

อายุขัย ความเสี่ยงด้านมูลค่าที่อยู่อาศัย และความเสี่ยงด้านอัตราดอกเบี้ย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2560)

ประการที่สาม คือ การสร้างกลไกการกำกับดูแลและคุ้มครองผู้บริโภคที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก Reverse Mortgage เป็นผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ซับซ้อน และผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุซึ่งอาจมีความเปราะบางทางการเงิน จึงจำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้บริโภคที่เข้มแข็ง รวมถึงการให้คำปรึกษาทางการเงินที่เป็นกลางและมีคุณภาพแก่ผู้สูงอายุก่อนการตัดสินใจทำสัญญา Reverse Mortgage (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2563)

นอกจากนี้ การพัฒนาตลาด Reverse Mortgage ในประเทศไทยยังต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ สถาบันการเงิน และภาคประชาสังคม ภาครัฐอาจต้องพิจารณาการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือการค้ำประกันบางส่วนเพื่อจูงใจให้สถาบันการเงินเข้าร่วมโครงการ ในขณะเดียวกัน สถาบันการเงินต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนภาคประชาสังคมมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน

การนำ Reverse Mortgage มาใช้ในประเทศไทยยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาระบบการเงินสำหรับผู้สูงอายุ (Financial Gerontology) ซึ่งเป็นแนวคิดที่กำลังได้รับความสนใจในระดับนานาชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้สูงอายุ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2564) การพัฒนา Reverse Mortgage จึงไม่เพียงแต่เป็นการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบการเงินที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุอย่างครบวงจร

ดังนั้น มาตรการสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุหรือ Reverse Mortgage เป็นนโยบายที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุไทย แม้จะมีความท้าทายในการดำเนินการ แต่หากสามารถพัฒนาและบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม นโยบายนี้จะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไทยและเป็นเครื่องมือสำคัญในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต

#### 4) มาตรการการออมภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบ

มาตรการการออมภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบ โดยเฉพาะการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ (กบข.) เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของรัฐบาลไทยในการเตรียมความพร้อมสำหรับสังคมผู้สูงอายุ นโยบายนี้มีเป้าหมายหลักในการสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุในอนาคต โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานในระบบที่ยังไม่มีระบบบำเหน็จบำนาญรองรับ การจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาตินี้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบบำเหน็จบำนาญของประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่ครอบคลุมของระบบบำเหน็จบำนาญที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินในวัยเกษียณให้กับประชาชน (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2560) โดยกองทุนนี้จะ เป็นระบบการออมภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบที่ยังไม่มีระบบบำเหน็จบำนาญรองรับ เช่น ลูกจ้างเอกชนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การดำเนินการของกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายบำเหน็จบำนาญในภาพรวม รวมถึงการกำหนดอัตราเงินสมทบ การบริหารจัดการเงินกองทุน และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ (กระทรวงการคลัง, 2561) การมีคณะกรรมการระดับชาติดูแลนโยบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญที่รัฐบาลให้การสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับผู้สูงอายุในอนาคต อย่างไรก็ตาม การนำมาตราการการออมภาคบังคับมาใช้ในประเทศไทยยังมีความท้าทายหลายประการ ประการแรก คือ การสร้างการยอมรับและความเข้าใจในหมู่แรงงาน เนื่องจากการออมภาคบังคับอาจส่งผลกระทบต่อรายได้ปัจจุบันของแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2562) การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของการออมเพื่อวัยเกษียณจึงเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันนโยบายนี้

ประการที่สอง คือ การออกแบบระบบการออมที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ซึ่งรวมถึงการกำหนดอัตราเงินสมทบที่เหมาะสม ไม่สร้างภาระมากเกินไปให้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการออกแบบทางเลือกในการลงทุนที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของผู้ออม (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2563)

ประการที่สาม คือ การสร้างระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสร้างผลตอบแทนที่เหมาะสมในระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในการบริหารการลงทุน รวมถึงการกำกับดูแลที่เข้มแข็งเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ออม (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564)

นอกจากนี้ การพัฒนาระบบการออมภาคบังคับยังต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับระบบบำเหน็จบำนาญอื่นๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนการออมแห่งชาติ เพื่อสร้างระบบบำเหน็จบำนาญที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2560) การบูรณาการระบบต่างๆ เข้าด้วยกันจะช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การนำมาตราการการออมภาคบังคับมาใช้ในประเทศไทยยังสอดคล้องกับแนวโน้มระดับโลกในการปฏิรูประบบบำเหน็จบำนาญ โดยหลายประเทศได้นำระบบการออมภาคบังคับมาใช้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับผู้สูงอายุ เช่น ระบบ Central Provident Fund ของสิงคโปร์ และระบบ Mandatory Provident Fund ของฮ่องกง (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2564) การศึกษาบทเรียนและประสบการณ์จากประเทศเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการออมภาคบังคับของไทย ในบริบทของสังคมผู้สูงอายุ การมีระบบการออมภาคบังคับที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดภาระทางการคลังของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว และช่วยให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นหลังเกษียณ นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมวินัยทางการเงินและการวางแผนทางการเงินระยะยาวของประชาชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การนำมาตราการการออมภาคบังคับมาใช้จำเป็นต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อตลาดแรงงานและการจ้างงานด้วย เนื่องจากการเพิ่มต้นทุนแรงงานอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการ

แข่งขันของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ดังนั้น การออกแบบระบบจึงต้องมีความสมดุลระหว่างการสร้างความมั่นคงทางการเงินในวัยเกษียณและการรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในอนาคต การพัฒนาระบบการออมภาคบังคับอาจต้องพิจารณาถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการ เช่น การใช้ระบบดิจิทัลในการจัดเก็บเงินสมทบ การรายงานผลการลงทุน และการให้คำปรึกษาทางการเงิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังอาจต้องพิจารณาถึงการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล เช่น การทำงานแบบฟรีแลนซ์หรือเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม

โดยสรุป มาตรการการออมภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบ โดยเฉพาะการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ เป็นนโยบายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมสำหรับสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย แม้จะมีความท้าทายในการดำเนินการ แต่หากสามารถพัฒนาและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายนี้จะสามารถยกระดับความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุไทย และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมของประเทศในระยะยาว

#### 4.1.4 การวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายบริบทต่างประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในประเทศไทย

จากการศึกษาการคุ้มครองแรงงานนอกระบบของประเทศไทยในประเด็น 4.1.3 ทำให้เห็นถึงบริบทของระบบกฎหมาย มาตรการ และนโยบายของรัฐที่ยังคงมีข้อจำกัดในการรองรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบอย่างครอบคลุม แม้จะมีความพยายามในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและการเข้าถึงสวัสดิการในบางระดับ แต่กลุ่มแรงงานนอกระบบยังคงเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างหลายประการ เช่น ขาดความคุ้มครองทางกฎหมาย การไม่มีระบบประกันสังคมที่เหมาะสม และโอกาสในการเข้าถึงงานที่สอดคล้องกับสภาพร่างกายและทักษะของผู้สูงอายุ ดังนั้น เพื่อนำไปสู่การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายที่สามารถตอบโจทย์สังคมไทยได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หัวข้อถัดไปใน 4.1.4 จะเป็นการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายจากบริบทต่างประเทศ เพื่อนำแนวทางที่มีประสิทธิภาพมาพิจารณาปรับใช้ในประเทศไทย โดยมุ่งเน้น 7 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) แนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ 2) การกำหนดนิยามแรงงานผู้สูงอายุอย่างชัดเจน 3) การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 4) การกำหนดประเภทงานที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ 5) การประกันค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 6) นโยบายการส่งเสริมการจ้างงาน และ 7) การออกแบบรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ทั้งนี้ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างกลไกคุ้มครองที่ยั่งยืนสำหรับผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทย สามารถอธิบายได้ในประเด็นดังต่อไปนี้

##### 1) แนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่ทวีความสำคัญมากขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ตามมา การศึกษาและวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในบริบทของต่างประเทศเพื่อนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศจะช่วยให้เห็นถึงแนวทางปฏิบัติที่ดี (best practices) ตลอดจนช่องว่างและโอกาสในการพัฒนากฎหมายและนโยบายของไทย โดยการวิเคราะห์นี้จะครอบคลุมประเด็นสำคัญต่างๆ เช่น การกำหนดนิยามของแรงงานผู้สูงอายุ มาตรการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การศึกษาเปรียบเทียบนี้จะก่อให้เกิดการนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายและนโยบายให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของประเทศไทย นอกจากนี้ การวิเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในบริบทต่างประเทศยังจะช่วยให้เห็นถึงแนวโน้มและทิศทางในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระดับสากล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและกำหนดนโยบายในระยะยาวของประเทศไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและตลาดแรงงานในอนาคต ซึ่งสามารถอธิบายแนวทางการพัฒนากฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุได้ดังนี้

## 2) การกำหนดนิยามแรงงานผู้สูงอายุ

การขาดนิยามที่ชัดเจนของ "แรงงานผู้สูงอายุ" ในกฎหมายแรงงานไทยเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการคุ้มครองและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศ แม้ว่าพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 จะกำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ แต่ในบริบทของการทำงาน ยังไม่มีการกำหนดนิยามที่ชัดเจนว่าแรงงานผู้สูงอายุหมายถึงผู้ที่มีอายุเท่าใด การไม่มีนิยามที่ชัดเจนนี้ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนในการบังคับใช้กฎหมายและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจเกิดความสับสนว่าควรเริ่มใช้มาตรการคุ้มครองหรือส่งเสริมการจ้างงานกับกลุ่มแรงงานที่มีอายุเท่าใด นอกจากนี้ ยังอาจส่งผลกระทบต่อเก็บข้อมูลสถิติและการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ เนื่องจากไม่มีเกณฑ์อายุที่ชัดเจนในการจำแนกกลุ่ม ในทางปฏิบัติ หน่วยงานต่างๆ อาจใช้เกณฑ์อายุที่แตกต่างกันในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ เช่น บางหน่วยงานอาจใช้เกณฑ์ 55 ปี ในขณะที่บางหน่วยงานอาจใช้เกณฑ์ 60 ปี ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สอดคล้องในการดำเนินนโยบายและมาตรการต่างๆ

การกำหนดนิยามที่ชัดเจนจะช่วยให้การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น อายุเฉลี่ยของประชากร อายุเกษียณในภาคราชการและเอกชน สภาพร่างกายและความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุไทย รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคต นอกจากนี้ การกำหนดนิยามควรคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความเหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย โดยอาจพิจารณากำหนดช่วงอายุที่เหมาะสม เช่น 55-59 ปี อาจเป็นช่วง

"ผู้สูงอายุวัยต้น" และ 60 ปีขึ้นไปเป็น "ผู้สูงอายุวัยกลาง" เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการคุ้มครองและส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยได้ ดังนี้ การมีนิยามที่ชัดเจนจะช่วยให้การออกกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุมีความเฉพาะเจาะจงและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายและการประเมินผลนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3) ชั่วโมงการทำงาน

ในประเด็นเรื่องชั่วโมงการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญของการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย เนื่องจากกฎหมายปัจจุบันยังไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านร่างกายและความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุ การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เท่ากันสำหรับลูกจ้างทุกวัยอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ แรงงานผู้สูงอายุมักมีข้อจำกัดทางร่างกายที่แตกต่างจากแรงงานวัยหนุ่มสาว เช่น ความเหนื่อยล้าที่เพิ่มขึ้น ความต้องการเวลาพักที่มากขึ้น หรือความสามารถในการทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานที่ลดลง การบังคับใช้ชั่วโมงการทำงานที่เท่ากันกับแรงงานทั่วไปอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้สูงอายุในระยะยาว และอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

นอกจากนี้ แรงงานผู้สูงอายุอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันในเรื่องของเวลาการทำงาน บางคนอาจต้องการทำงานเต็มเวลาเพื่อรายได้ที่มั่นคง ในขณะที่บางคนอาจต้องการทำงานแบบไม่เต็มเวลาหรือมีความยืดหยุ่นในเวลาการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถดูแลสุขภาพหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ การพิจารณากำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยอาจพิจารณาแนวทางต่างๆ เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดที่น้อยกว่าแรงงานทั่วไป การอนุญาตให้มีความยืดหยุ่นในการเลือกเวลาเริ่มและเลิกงาน การส่งเสริมการทำงานแบบไม่เต็มเวลา หรือการเพิ่มเวลาพักระหว่างวัน อย่างไรก็ตาม การกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการคุ้มครองสุขภาพของแรงงานและความต้องการของภาคธุรกิจด้วย เนื่องจากการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่สั้นเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อผลิตภาพและต้นทุนของธุรกิจ ซึ่งอาจนำไปสู่การลดการจ้างงานผู้สูงอายุได้

การกำหนดชั่วโมงการทำงานควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของแต่ละอาชีพและลักษณะงาน เนื่องจากงานบางประเภทอาจต้องการความต่อเนื่องในการทำงานมากกว่างานอื่น ๆ การปรับปรุงกฎหมายในเรื่องชั่วโมงการทำงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจะเป็นก้าวสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองสิทธิของแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวแรงงานเอง นายจ้าง และระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

### 4) ประเภทงาน

การกำหนดประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่ประเทศไทย ยังไม่ได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการคุ้มครองและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดการกำหนดประเภทงานที่เหมาะสมอาจทำให้ผู้สูงอายุต้องทำงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพร่างกายและความสามารถ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ในขณะที่เดียวกัน การไม่มีข้อห้ามที่ชัดเจนสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้สูงอายุ อาจทำให้นายจ้างบางรายมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดทางร่างกายและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การพิจารณากำหนดประเภทงานที่เหมาะสมและข้อห้ามสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในการกำหนดประเภทงานที่เหมาะสม ควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะทางกายภาพของงาน ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น รวมถึงความต้องการของตลาดแรงงาน ตัวอย่างประเภทงานที่อาจเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ งานที่ปรึกษา งานสอนหรือฝึกอบรม งานบริการลูกค้า งานธุรการ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดภูมิปัญญา และวัฒนธรรม ในทางกลับกัน ควรมีการพิจารณากำหนดข้อห้ามสำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อแรงงานผู้สูงอายุ เช่น งานที่ต้องใช้แรงกายมาก งานที่ต้องยืนหรือเดินเป็นเวลานาน งานที่ต้องทำในที่สูงหรือที่เสี่ยงอันตราย หรืองานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีอันตราย ทั้งนี้ การกำหนดข้อห้ามควรคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพร่างกายและความสามารถของผู้สูงอายุแต่ละคนด้วย นอกจากนี้ การส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุก็เป็นสิ่งสำคัญ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือ หรือการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้เหมาะสมกับข้อจำกัดของผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยมากขึ้น

การกำหนดประเภทงานที่เหมาะสมและข้อห้ามสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในกฎหมายควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เนื่องจากตลาดแรงงานและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมของงานสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละกรณี การดำเนินการในเรื่องนี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ในการร่วมกันกำหนดแนวทางและมาตรฐานที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างความตระหนักและความเข้าใจในสังคมเกี่ยวกับความสามารถและคุณค่าของแรงงานผู้สูงอายุ การกำหนดประเภทงานที่เหมาะสมและข้อห้ามสำหรับแรงงานผู้สูงอายุไว้ในกฎหมายจะเป็นก้าวสำคัญในการคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี ปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวผู้สูงอายุเอง สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

## 5) คำตอบแทน

การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างชัดเจนในประเทศไทย แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับลูกจ้างสูงอายุ แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มี การกำหนดอัตราค่าจ้างที่เฉพาะเจาะจงสำหรับกลุ่มแรงงานนี้ การขาดแนวทางที่ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับแรงงานผู้สูงอายุอาจนำไปสู่ปัญหาหลายประการ เช่น การเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงาน การกำหนดค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือการไม่คำนึงถึงประสบการณ์และทักษะที่สั่งสมมาของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ควรคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของแรงงาน ลักษณะและความซับซ้อนของงาน ผลผลิตภาพในการทำงาน รวมถึงค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ควรพิจารณาถึงรูปแบบการทำงานที่อาจแตกต่างจากแรงงานทั่วไป เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลาหรือการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

การกำหนดค่าตอบแทนอาจพิจารณาใช้ระบบผสมผสานระหว่างการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานผู้สูงอายุและการเปิดโอกาสให้มีการต่อรองค่าตอบแทนตามความสามารถและประสบการณ์ เช่นเดียวกับแนวทางของประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ อาจกำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานผู้สูงอายุไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั่วไป เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการเอาเปรียบแรงงานผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ ควรพิจารณาการให้สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ เช่น การประกันสุขภาพเพิ่มเติม การตรวจสุขภาพประจำปี หรือการให้วันลาพักผ่อนที่มากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดให้ผู้สูงอายุยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน

การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ นายจ้าง สหภาพแรงงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ในการร่วมกันพิจารณาและกำหนดแนวทางที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย อย่างไรก็ตาม การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับแรงงานผู้สูงอายุควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เนื่องจากตลาดแรงงานและสภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ ควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าแนวทางที่กำหนดยังคงมีความเหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับทั้งนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ การมีแนวทางที่ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจะช่วยส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ลดการเลือกปฏิบัติ และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวแรงงานเอง นายจ้าง และระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ในขณะเดียวกัน ก็จะช่วยให้สังคมไทยสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 6) นโยบายส่งเสริมการจ้างงาน

นโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยยังอยู่ในระยะเริ่มต้นและมีขอบเขตจำกัด แม้ว่าจะมีมาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจให้นายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ยังมีขาดกรอบกฎหมายและนโยบายที่ครอบคลุมและเป็นระบบ การขาดกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงานอย่างชัดเจนอาจทำให้ผู้สูงอายุยังคงเผชิญกับอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือการรักษาตำแหน่งงาน การพัฒนานโยบายและกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประเทศไทยในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ โดยอาจพิจารณาแนวทางต่างๆ ดังนี้

ประการแรก ควรมีการออกกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงานอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการกีดกันผู้สูงอายุออกจากตลาดแรงงานโดยไม่เป็นธรรม กฎหมายดังกล่าวควรครอบคลุมทุกขั้นตอนของการจ้างงาน ตั้งแต่การรับสมัคร การสัมภาษณ์ การจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการเลิกจ้าง โดยกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืน

ประการที่สอง ควรพัฒนากฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยอาจพิจารณาแนวทางของประเทศญี่ปุ่นที่มีกฎหมายเฉพาะในเรื่องนี้ กฎหมายดังกล่าวอาจกำหนดเป้าหมายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ มาตรการสนับสนุนนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุ และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ

ประการที่สาม ควรขยายและปรับปรุงมาตรการจูงใจทางภาษีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจพิจารณาเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุในสัดส่วนที่สูง หรือนายจ้างที่มีโครงการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง

ประการที่สี่ ควรส่งเสริมการสร้างความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมการทำงานแบบไม่เต็มเวลา การทำงานจากที่บ้าน หรือการแบ่งปันงาน (job sharing) ระหว่างแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานรุ่นใหม่ โดยอาจมีการให้สิทธิประโยชน์พิเศษสำหรับนายจ้างที่จัดให้มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ

ประการที่ห้า ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ โดยอาจกำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ หรือการให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแก่พนักงานสูงอายุ

ประการที่หก ควรมีการส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อแรงงานผู้สูงอายุในสังคม ผ่านการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้แก่นายจ้างและสังคมเกี่ยวกับคุณค่าและศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ

ประการสุดท้าย ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

การพัฒนานโยบายและกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้นจะช่วยสร้างโอกาสและความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้สูงอายุ ช่วยลดภาระทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว และช่วยให้ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพและ

ประสบการณ์ของผู้สูงอายุในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนานโยบายและกฎหมายดังกล่าวควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิของแรงงานผู้สูงอายุและการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่ายและสังคมโดยรวม

### 7) รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

การขาดการกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุในกฎหมายแรงงานไทยเป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง เนื่องจากผู้สูงอายุมักมีความต้องการและข้อจำกัดที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป การกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยเอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุอาจรวมถึงการทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) การทำงานแบบยืดหยุ่นเวลา (flexible hours) การทำงานจากที่บ้าน (work from home) หรือการแบ่งปันงาน (job sharing) ระหว่างพนักงานสูงอายุและพนักงานรุ่นใหม่ การกำหนดรูปแบบเหล่านี้ไว้ในกฎหมายจะช่วยสร้างความชัดเจนและเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

การพิจารณากำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุในกฎหมายควรคำนึงถึงประเด็นต่างๆ ดังนี้

การกำหนดนิยามและขอบเขตของการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ชัดเจน ประการที่หนึ่ง การกำหนดสิทธิของลูกจ้างสูงอายุในการขอปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ประการที่สอง การกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการพิจารณาคำขอปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของลูกจ้างสูงอายุอย่างเป็นธรรม ประการที่สาม การกำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างสูงอายุที่ทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น เช่น การประกันสังคม สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ประการที่สี่ การส่งเสริมให้นายจ้างจัดให้มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับลูกจ้างสูงอายุ เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือการสนับสนุนด้านอื่นๆ

การกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุในกฎหมายจะช่วยส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพิ่มทางเลือกในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ และช่วยให้นายจ้างสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ของแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการ

### 8) การขยายอายุเกษียณ

การขยายอายุเกษียณเป็นประเด็นสำคัญที่หลายประเทศกำลังพิจารณาเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุและการขาดแคลนแรงงาน สำหรับประเทศไทย แม้จะมีการพูดถึงเรื่องนี้มานาน แต่ยังไม่มีการกำหนดนโยบายหรือกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขยายอายุเกษียณปัจจุบัน อายุเกษียณในภาคราชการของไทยอยู่ที่ 60 ปี ในขณะที่ภาคเอกชนมักกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 55 หรือ 60 ปี ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กร การไม่มีการกำหนดการขยายอายุเกษียณที่ชัดเจนอาจส่งผลให้ประเทศไทยสูญเสียโอกาสในการใช้ประโยชน์จากแรงงานที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ อีกทั้งยังอาจส่งผล

กระทบต่อความมั่นคงทางการเงินของผู้สูงอายุและระบบบำเหน็จบำนาญของประเทศ การพิจารณา กำหนดแนวทางการขยายอายุเกษียณให้ชัดเจนควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. สภาพร่างกายและความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุไทย ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตาม ลักษณะงานและอาชีพ
2. ความต้องการของตลาดแรงงานและแนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในอนาคต
3. ผลกระทบต่อระบบบำเหน็จบำนาญและการคลังของประเทศ
4. ความสมดุลระหว่างการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานต่อและการสร้างโอกาสให้คนรุ่นใหม่ เข้าสู่ตลาดแรงงาน

การกำหนดแนวทางการขยายอายุเกษียณที่ชัดเจนจะช่วยให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถ วางแผนอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับสังคมผู้สูงอายุใน ระยะยาว อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยอย่างรอบด้าน และต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของ สังคมไทย

#### 9) การคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

การคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่ยัง ไม่ได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายแรงงานของประเทศไทย แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ให้ความคุ้มครองแรงงาน ทั่วไป แต่ยังไม่มียกเว้นหรือข้อจำกัดเฉพาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งมีความต้องการและความเสี่ยงด้าน สุขภาพและความปลอดภัยที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป การขาดมาตรการคุ้มครองเฉพาะสำหรับ แรงงานผู้สูงอายุอาจส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุอาจมีข้อจำกัดทางร่างกาย เช่น การมองเห็น การได้ยิน หรือความคล่องแคล่วที่ ลดลง ซึ่งอาจเพิ่มโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาสุขภาพจากการทำงาน ต่างจากสหรัฐอเมริกาที่มี กฎหมาย The Occupational Safety and Health Act คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของ ลูกจ้างทุกวัย รวมถึงผู้สูงอายุ (U.S. Department of Labor, n.d.)

การกำหนดมาตรการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจะช่วย ลดความเสี่ยงในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานและการ ทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระยะยาว

#### 10) การส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อแรงงานผู้สูงอายุ

การขาดมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย เป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง เนื่องจากทัศนคติเชิงลบต่อผู้สูงอายุหรือการ เลือกลดปฏิบัติทางอายุ (Ageism) ยังคงเป็นปัญหาที่พบได้ในสังคมไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อโอกาสในการ จ้างงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อแรงงานผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ

ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและการยอมรับในความสามารถของผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน การกำหนดมาตรการทางกฎหมายในเรื่องนี้จะช่วยสร้างบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติที่ดีในสังคม รวมถึงเป็นการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งต่างจากประเทศ ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ที่มีกฎหมายส่งเสริมการยอมรับและเห็นคุณค่าของแรงงานผู้สูงอายุ (สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น, 2561) จึงควรพิจารณากำหนดมาตรการด้านนี้เพิ่มเติม

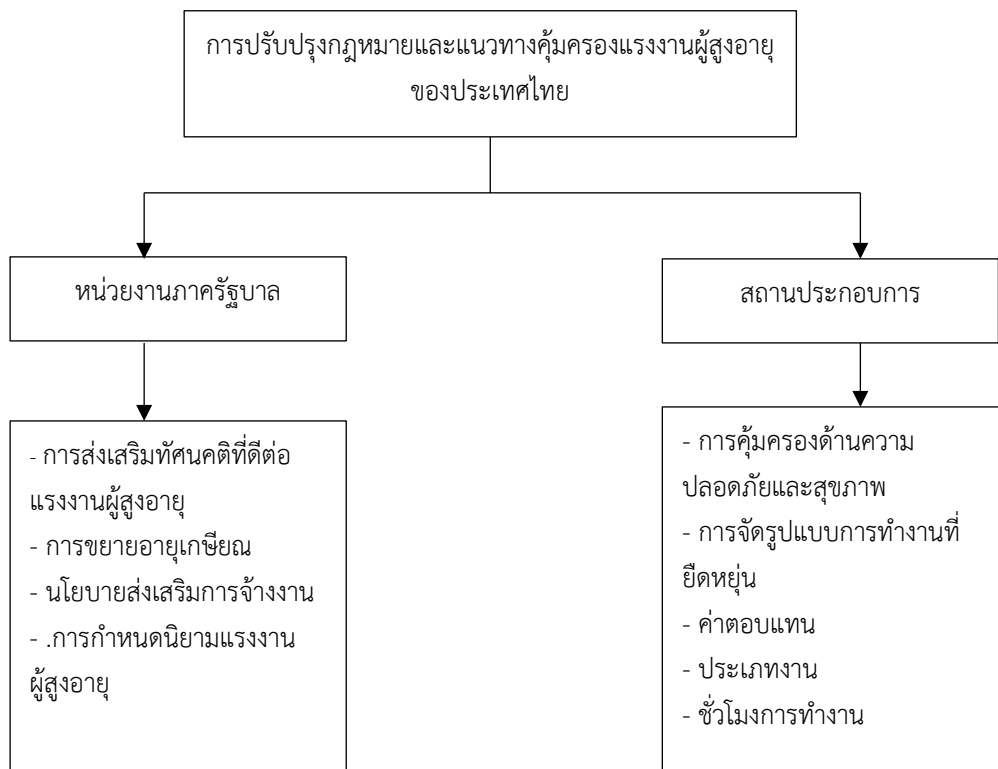
ในการพิจารณากำหนดมาตรการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อแรงงานผู้สูงอายุ อาจรวมถึงการออกกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติทางอายุในการจ้างงาน การกำหนดบทลงโทษสำหรับการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมให้มีการจัดทำนโยบายความหลากหลายทางอายุในองค์กร นอกจากนี้ ควรมีการรณรงค์ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่สังคมเกี่ยวกับคุณค่าและความสามารถของแรงงานผู้สูงอายุ ผ่านสื่อต่างๆ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจระหว่างวัย การส่งเสริมให้มีการยกย่องและเชิดชูแรงงานผู้สูงอายุที่มีผลงานโดดเด่นก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการสร้างทัศนคติที่ดี รวมถึงการส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากแรงงานผู้สูงอายุสู่คนรุ่นใหม่ ซึ่งจะช่วยสร้างการยอมรับและเห็นคุณค่าของแรงงานผู้สูงอายุในองค์กรและสังคม

จากการวิเคราะห์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังขาดกฎหมายและนโยบายที่ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและครอบคลุม เมื่อเทียบกับประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะในประเด็นการกำหนดนิยาม ชั่วโมงการทำงาน ประเภทงาน ค่าตอบแทน รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการส่งเสริมการจ้างงาน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ จากแนวทางการปรับปรุงกฎหมายและแนวทางคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย ดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายแนวทางการปรับปรุงกฎหมายและแนวทางคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย โดย แบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก คือ หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินการสำคัญหลายประการเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ เริ่มจากการส่งเสริมทักษะที่ดีให้แก่แรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการขยายอายุเกษียณ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานต่อไปได้นานขึ้น ภาครัฐยังมีนโยบายจูงใจการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ และมีการกำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการทำงาน ในส่วนของสถานประกอบการ มีแนวทางสำคัญหลายประการในการคุ้มครองและส่งเสริมการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ ประการแรกคือการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันและการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีการจัดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลา หรือการทำงานจากที่บ้าน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและความต้องการของผู้สูงอายุ สถานประกอบการยังต้องพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงประสบการณ์และทักษะที่

สั่งสมมา รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การประกันสุขภาพหรือเงินบำนาญ นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาถึงประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความสามารถและข้อจำกัดทางกายภาพ และสุดท้ายคือการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่ให้หนักหรือยาวนานเกินไปสำหรับผู้สูงอายุ

แนวทางเหล่านี้มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งในแง่ของความปลอดภัย ความยืดหยุ่น และความเป็นธรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้สูงอายุเอง สถานประกอบการ และระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 6 กรอบการปรับปรุงกฎหมายและแนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ



ภาพที่ 6 กรอบการปรับปรุงกฎหมายและแนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุที่ทศวรรษและเบนระบบ เกษน สยทศตยงกเบตม เภตงคมผู้สูงย เยุและแนวมมก เวช เต แคลนแรงงานในอนาคต อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุและผลกระทบต่อผู้ประกอบการ รวมถึงความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยด้วย นอกจากนี้ ยังควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย ความต้องการของตลาดแรงงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายและนโยบายให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายการคุ้มครอง

แรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถรองรับสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.2. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบและผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ

การศึกษาในส่วนนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่สองของการวิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบและผู้จ้างงานในประเทศไทย โดยใช้หลักโยนิโสมนสิการเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ การศึกษาครั้งนี้ได้ออกแบบระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีความลึกซึ้งในทุกมิติ ในด้านการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ การวิจัยใช้วิธีการสำรวจเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์จริงที่แรงงานกลุ่มนี้เผชิญในการประกอบอาชีพที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากระบบสวัสดิการของรัฐอย่างเต็มรูปแบบ การสำรวจครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายด้าน อาทิ ความมั่นคงในการทำงาน ระดับรายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานผู้สูงอายุนอกระบบต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน สำหรับการศึกษาด้านผู้จ้างงาน การวิจัยใช้วิธีการเชิงคุณภาพผ่านการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นายจ้าง ผู้ประกอบการ นักวิชาการ และนักกฎหมาย การสัมภาษณ์เชิงลึกจะช่วยเปิดเผยมุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับความท้าทาย นโยบาย และแนวปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ โดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในการวิเคราะห์จะทำให้การศึกษาปัญหาและอุปสรรคเป็นไปอย่างรอบด้านและลึกซึ้ง ผ่านการพิจารณาสาเหตุ ผลกระทบ และความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานผู้สูงอายุนอกระบบจากทุกมุมมองต่อไป โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

##### 4.2.1 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบนี้ใช้วิธีการสำรวจเชิงปริมาณ

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบนี้ใช้วิธีการสำรวจเชิงปริมาณ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา แบบสำรวจที่ใช้แบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ส่วนแรกมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ ซึ่งอาจรวมถึงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ประเภทของงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนที่สองของแบบสำรวจมุ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานผู้สูงอายุนอกระบบเผชิญ โดยแบ่งการพิจารณาออกเป็นสามมิติ ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ และตัวผู้สูงอายุเอง วิธีการนี้ช่วยให้เห็นภาพรวมของปัญหาจากหลายมุมมอง ทำให้เข้าใจความซับซ้อนของสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น ผลการศึกษาจะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของสถิติพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการแจกแจงความถี่ ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของลักษณะประชากรและปัญหาที่พบบ่อยในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์

อย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายสามารถอธิบายได้ดังนี้

### การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ทราบถึงภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งทำให้เข้าใจบริบทและศักยภาพของพื้นที่ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 5

#### ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐาน

	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	1) ชาย	205	51.25
	2) หญิง	1958	48.75
<b>รวม</b>		<b>400</b>	<b>100.00</b>
อายุ			
	1) 60-65	332	83.00
	2) 66-70	58	14.5
	3) 71-75	10	2.5
	4) 76-80	0	0.00
	5) มากกว่า 80 ปีขึ้นไป	0	0.00
<b>รวม</b>		<b>400</b>	<b>100.00</b>
ระดับการศึกษา			
	1) ประถมศึกษา	84	21.00
	2) มัธยมศึกษาตอนต้น	218	54.50
	3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	57	14.25
	4) อนุปริญญา/ปวส.	34	8.50
	5) ปริญญาตรี	7	1.75
	6) ปริญญาตรี ขึ้นไป	0	0.00
	7) ไม่เคยเข้ารับการศึกษาดู ใดๆ เลย	0	0.00
<b>รวม</b>		<b>400</b>	<b>100.00</b>

#### ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1) รับจ้างทั่วไป	60	15.00
2) รับจ้างทั่วไปรายเดือน	2	0.50
3) งานอิสระ	1	0.25
4) ก่อสร้าง	36	9.00
5) เกษตรกรรม	301	75.25
6) งานออนไลน์หรือแพลตฟอร์ม	0	0.00
7) งานบริการ	0	0.00
8) อื่น ๆ	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

## ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
1) โสด	7.00	1.75
2) สมรส	363.00	90.75
3) หม้าย	16.00	4.00
4) หย่าร้าง	14.00	3.50
5) แยกกันอยู่	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>จำนวนรายของท่านได้ต่อเดือน</b>		
1) ต่ำกว่า 5,000 บาท	26.00	6.50
2) 5,001-10,000 บาท	325.00	81.25
3) 10,001-15,000 บาท	49.00	12.25
4) 15,001-20,000 บาท	0	0.00
5) 20,001-25,000 บาท	0	0.00
6) 25,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>7. ระยะเวลาการทำงานนอกระบบของแรงงานผู้สูงอายุ (ตั้งแต่ 60 ปี)</b>		
1) ต่ำกว่า 1 ปี	0	0.00
2) 1 ปี – 2 ปี	48.00	12.00
3) 3 ปี – 4 ปี	267.00	66.75
4) 5 ปี – 6 ปี	45.00	11.25
5) 7 ปี – 8 ปี	40.00	10.00
6) มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>8. ระยะทางการไปทำงานของท่าน</b>		
1) ต่ำกว่า 1 กิโลเมตร	0	0.00
2) 1 กิโลเมตร- 2 กิโลเมตร	69.00	17.25
3) 3 กิโลเมตร- 4 กิโลเมตร	266.00	66.50
4) 5 กิโลเมตร- 6 กิโลเมตร	65.00	16.25
5) 7 กิโลเมตร- 8 กิโลเมตร	0	0.00
6) มากกว่า 8 กิโลเมตร	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>สาเหตุการทำงานนอกระบบ</b>		
1) รายได้หลักไม่เพียงพอ	341.00	85.25
2) ต้องการเข้าสังคม	0	0.00
3) ต้องการให้มีสุขภาพดีขึ้น	0	0.00
4) ถูกบุคคลรอบข้างบังคับให้ทำงาน	59.00	14.75
5) ต้องการพัฒนาทักษะ ความสามารถของตนเอง	0	0.00
6) อื่น ๆ	0	0.00

## ตารางที่ 5 ข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>บุคคลผู้หารายได้หลักของครอบครัว</b>		
1) ตัวท่านเอง	287.00	71.75
2) คู่สมรส	27.00	6.75
3) บุตรชาย	21.00	5.25
4) บุตรสาว	65.00	16.25
5) หลาน	0	0.00
6) ญาติ	0	0.00
6) อื่น ๆ	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>ปัญหาสุขภาพ</b>		
1) ไม่มีโรคประจำตัว ร่างกายแข็งแรง	21.00	5.25
2) ไม่มีโรคประจำตัว ร่างกายไม่แข็งแรง	22.00	5.50
3) มีโรคประจำตัว แต่ร่างกายแข็งแรง	354.00	88.50
4) มีโรคประจำตัว แต่ร่างกายไม่แข็งแรง	3.00	.75
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>
<b>สิทธิการรักษาพยาบาล</b>		
1) สิทธิข้าราชการ	15.00	3.75
2) ประกันสังคม	0	0.00
3) ประสขสุขภาพถ้วนหน้า	361.00	90.25
4) ประกันชีวิต	24.00	6.00
5) อื่น ๆ	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 แสดงข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบและผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศไทย โดยสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุในระบบในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้ เพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 205 คน (ร้อยละ 51.25) และเพศหญิง 195 คน (ร้อยละ 48.75)

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 60-65 ปี จำนวน 332 คน (ร้อยละ 83.00) รองลงมาคือ 66-70 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 14.5) และ 71-75 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.5) โดยไม่มีผู้ที่มีอายุ 76-80 ปี และมากกว่า 80 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาจบระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 218 คน (ร้อยละ 54.50) ประถมศึกษา 84 คน (ร้อยละ 21.00) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 57 คน (ร้อยละ 14.25) อนุปริญญา/ปวส. 34 คน (ร้อยละ 8.50) ปริญญาตรี 7 คน (ร้อยละ 1.75) ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือไม่เคยเข้ารับการศึกษ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพที่เป็นแรงงานนอกระบบคือ เกษตรกรรม 301 คน (ร้อยละ 75.25) รับจ้างทั่วไป 60 คน (ร้อยละ 15.00) ก่อสร้าง 36 คน (ร้อยละ 9.00) รับจ้างทั่วไปรายเดือน 2 คน (ร้อยละ 0.50) งานอิสระ 1 คน (ร้อยละ 0.25) และไม่มีผู้ประกอบอาชีพงานออนไลน์หรือแพลตฟอร์ม งานบริการ หรืออาชีพอื่นๆ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส 363 คน (ร้อยละ 90.75) หม้าย 16 คน (ร้อยละ 4.00) หย่าร้าง 14 คน (ร้อยละ 3.50) โสด 7 คน (ร้อยละ 1.75) และไม่มีผู้ที่ยังแยกกันอยู่

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานอยู่ที่ 5,001-10,000 บาท จำนวน 325 คน (ร้อยละ 81.25) 10,001-15,000 บาท จำนวน 49 คน (ร้อยละ 12.25) ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 26 คน (ร้อยละ 6.50) และไม่มีผู้มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาการทำงานนอกระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยทำงานนอกระบบตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นมาเป็นระยะเวลา 3 ปี - 4 ปี จำนวน 267 คน (ร้อยละ 66.75) 1 ปี - 2 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 12.00) 5 ปี - 6 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 11.25) 7 ปี - 8 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 10.00) ไม่มีผู้ทำงานนอกระบบต่ำกว่า 1 ปี หรือมากกว่า 8 ปีขึ้นไป

ระยะทางการไปทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องมีระยะทางในการเดินทางไปทำงานถึง 3 กิโลเมตร - 4 กิโลเมตร จำนวน 266 คน (ร้อยละ 66.50) 1 กิโลเมตร - 2 กิโลเมตร จำนวน 69 คน (ร้อยละ 17.25) 5 กิโลเมตร - 6 กิโลเมตร จำนวน 65 คน (ร้อยละ 16.25) และไม่มีผู้เดินทางต่ำกว่า 1 กิโลเมตร 7 กิโลเมตร - 8 กิโลเมตร หรือมากกว่า 8 กิโลเมตร

สาเหตุการทำงานนอกระบบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุสาเหตุของการทำงานคือ รายได้หลักไม่เพียงพอ จำนวน 341 คน (ร้อยละ 85.25) รองลงมา ถูกบุคคลรอบข้างบังคับให้ทำงาน จำนวน 59 คน (ร้อยละ 14.75) ไม่มีผู้ทำงานด้วยเหตุผลอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาถึง ผู้หารายได้หลักของครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าผู้หารายได้หลักคือตัวท่านเอง จำนวน 287 คน (ร้อยละ 71.75) รองลงมาบุตรสาว จำนวน 65 คน (ร้อยละ 16.25) คู่สมรส จำนวน 27 คน (ร้อยละ 6.75) และบุตรชาย จำนวน 21 คน (ร้อยละ 5.25) ไม่มีหลาน ญาติ หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นผู้หารายได้หลัก

ด้านปัญหาสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบมีโรคประจำตัว แต่ร่างกายแข็งแรง จำนวน 354 คน (ร้อยละ 88.50) รองลงมาไม่มีโรคประจำตัว แต่ร่างกายไม่แข็งแรง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 5.50) ไม่มีโรคประจำตัว ร่างกายแข็งแรง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 5.25) และมีโรคประจำตัว แต่ร่างกายไม่แข็งแรง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.75)

อีกทั้งในประเด็น สิทธิการรักษาพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสุขภาพถ้วนหน้า จำนวน 361 คน (ร้อยละ 90.25) รองลงมาประกันชีวิต จำนวน 24 คน (ร้อยละ 6.00) และสิทธิข้าราชการ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 3.75) ทั้งนี้ไม่มีผู้ใช้สิทธิประกันสังคมหรือสิทธิอื่น ๆ

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ของแรงงานผู้สูงอายุในระบบในจังหวัดขอนแก่น โดยส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่มีอายุระหว่าง 60-65 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานภาพสมรส และมีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการทำงานเพื่อหารายได้เสริมแม้จะเข้าสู่วัยเกษียณแล้ว โดยส่วนใหญ่ยังคงเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว แม้จะมีโรคประจำตัวแต่ร่างกายยังแข็งแรง และพึ่งพาระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเป็นหลักในการรักษาพยาบาล

### การศึกษาด้านปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจากภาครัฐบาล

ผลการศึกษาด้านปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลในการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ แสดงให้เห็นถึงมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามต่อนโยบายและมาตรการต่างๆ ของรัฐ การวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งประเด็นออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายส่งเสริมการจ้างงาน การเข้าถึงข้อมูลสิทธิแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน การฝึกอบรมอาชีพ และการส่งเสริมการสร้างงานในชุมชน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวัดระดับความคิดเห็น ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานของภาครัฐในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาโยบายต่อไป สามารถแสดงผลการศึกษาได้ตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การศึกษาด้านปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจาก ภาครัฐบาล

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ท่านคิดว่านโยบายของรัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบตอบสนองความต้องการของท่านเพียงใด	2.86	.56	เห็นด้วย มาก	3
2) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่รัฐจัดทำขึ้นได้ง่ายเพียงใด	2.10	.64	เห็นด้วย น้อย	4
3) ท่านคิดว่าการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบจากภาครัฐมีความครอบคลุมเพียงใด	3.12	.37	เห็นด้วย มาก	1
4) ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุที่รัฐจัดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเพียงใด	3.05	.42	เห็นด้วย มาก	2
5) ท่านคิดว่าภาครัฐมีการส่งเสริมการสร้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในชุมชนของท่านมากน้อยเพียงใด	3.05	.51	เห็นด้วย มาก	2

ตารางที่ 6 จากผลการศึกษาปัจจัยภายนอกด้านภาครัฐบาลที่มีผลต่อแรงงานผู้สูงอายุในระบบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อการดำเนินงานของภาครัฐในหลายด้าน โดยประเด็นที่ได้รับความเห็นด้วยมากที่สุดคือการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ( $\bar{X}$ =3.12, S.D. 0.37) รองลงมาคือการฝึกอบรมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ ( $\bar{X}$ = 3.05, S.D. 0.42) และการส่งเสริมการสร้างงานที่เหมาะสมในชุมชน ( $\bar{X}$ = 3.05, S.D. 0.51) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนนโยบายของรัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบได้รับความเห็นด้วยในระดับมากเช่นกัน ( $\bar{X}$ =2.86, S.D. 0.56) อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ได้รับความเห็นด้วยน้อยที่สุดคือการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ( $\bar{X}$ = 2.10, S.D. 0.64) สะท้อนให้เห็นว่าแม้ภาครัฐจะมีการดำเนินงานในหลายด้านที่เป็นที่พอใจของแรงงานผู้สูงอายุ แต่ยังมีช่องว่างในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

#### การศึกษาด้านปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากภาคผู้ประกอบการหรือเอกชน

การศึกษาด้านปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากภาคผู้ประกอบการหรือเอกชนในการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ นำเสนอมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามต่อบทบาทของภาคเอกชนในประเด็นนี้ การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ ความต้องการแรงงานผู้สูงอายุ ความเหมาะสมของสภาพการทำงาน ความเป็นธรรมของค่าตอบแทน การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ และการสร้างโอกาสในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวัดระดับความคิดเห็น ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและการดำเนินการของภาคเอกชนต่อการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนานโยบายและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอนาคต สามารถแสดงผลการศึกษาได้ตามตารางที่ 7

#### ตารางที่ 7 การศึกษาด้านปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจาก ภาคผู้ประกอบการ/เอกชน

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ท่านคิดว่าผู้ประกอบการในพื้นที่ของท่านเข้าต้องการแรงงานผู้สูงอายุในระบบมากน้อยเพียงใด	1.91	.40	การเห็นด้วยน้อย	4
2) ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานที่ผู้ประกอบการจัดให้มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุหรือไม่	2.07	.41	การเห็นด้วยน้อย	2
3) ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนอกระบบมีความเป็นธรรมเพียงใด	2.06	.58	การเห็นด้วยน้อย	3
4) ท่านเห็นว่าผู้ประกอบการมีการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้แก่แรงงานผู้สูงอายุในระบบหรือไม่	2.07	.44	การเห็นด้วยน้อย	2

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5) ท่านคิดว่าผู้ประกอบการสร้างโอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุมากน้อยเพียงใด	3.89	.33	เห็นด้วยมากที่สุด	1

จากตารางที่ 7 จากผลการศึกษาปัจจัยภายนอกด้านภาคผู้ประกอบการที่มีผลต่อแรงงานผู้สูงอายุในระบบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกันในแต่ละประเด็น โดยประเด็นที่ได้รับความเห็นด้วยมากที่สุดคือการสร้างโอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ ( $\bar{x}$  = 3.89, S.D. 0.33) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีความพยายามในการเปิดโอกาสการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ประเด็นอื่นๆ ได้รับความเห็นด้วยในระดับน้อย โดยสภาพการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ( $\bar{x}$  = 2.07, S.D. 0.41) และการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้แก่แรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ (ค่าเฉลี่ย 2.07, S.D. 0.44) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามมาด้วยความเป็นธรรมชาติของคำตอบแทนจากการทำงานนอกระบบ ( $\bar{x}$  = 2.06, S.D. 0.58) ประเด็นที่ได้รับความเห็นด้วยน้อยที่สุดคือความต้องการแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบในพื้นที่ ( $\bar{x}$  = 1.91, S.D. 0.40) สะท้อนให้เห็นว่าแม้ผู้ประกอบการจะเปิดโอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ แต่ยังคงมีความท้าทายในด้านอื่นๆ เช่น การปรับปรุงสภาพการทำงาน การพัฒนาทักษะ และการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างความต้องการแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### ปัจจัยภายใน และการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

การศึกษาปัจจัยภายในและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ นำเสนอมุมมองที่สำคัญเกี่ยวกับทัศนคติและความสามารถในการปรับตัวของกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 10 ประเด็นหลัก ครอบคลุมตั้งแต่การรับรู้ประโยชน์ของการจ้างงานผู้สูงอายุ ความสามารถในการปรับตัว การจัดการความเครียด การวางแผนการเงิน ความเหมาะสมของงาน การพัฒนาทักษะ การวิเคราะห์และเลือกงาน การจัดสรรเวลา การใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ไปจนถึงการมองเห็นคุณค่าในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวัดระดับความคิดเห็น ผลการศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับศักยภาพและความท้าทายของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนานโยบายและมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสมสามารถอธิบายได้ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ปัจจัยภายใน และการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ท่านคิดว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุก่อให้เกิดประโยชน์เพียงใด	3.91	.32	เห็นด้วยมากที่สุด	3
2) ท่านสามารถปรับตัวและหาวิธีทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของท่านได้มากน้อยเพียงใด	3.93	.28	เห็นด้วยมากที่สุด	2
3) ท่านสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด	3.89	.34	เห็นด้วยมากที่สุด	4
4) ท่านมีเงินเพียงพอสำหรับการแผนการเงินและการออมจากรายได้ที่ไม่แน่นอนได้อย่างรอบคอบเพียงใด	2.77	.60	เห็นด้วยมาก	8
5) ท่านคิดว่างานของท่านมีความเหมาะสมกับอายุและสภาพร่างกายเพียงใด	3.09	.49	เห็นด้วยมาก	7
6) ท่านสามารถหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด	2.26	.58	เห็นด้วยมาก	9
7) ท่านสามารถวิเคราะห์และเลือกงานนอกระบบที่เหมาะสมกับความสามารถของท่านได้เพียงใด	3.83	.39	เห็นด้วยมากที่สุด	5
8) ท่านสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสมเพียงใด	3.78	.50	เห็นด้วยมากที่สุด	6
9) ท่านสามารถปรับใช้ประสบการณ์ชีวิตในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานนอกระบบได้มากน้อยเพียงใด	3.91	.35	เห็นด้วยมากที่สุด	3
10) ท่านสามารถมองเห็นคุณค่าและความหมายในการทำงานนอกระบบของท่านได้มากน้อยเพียงใด	3.95	.21	เห็นด้วยมากที่สุด	1

จากตารางที่ 8 จากผลการศึกษาปัจจัยภายในและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในหลายประเด็น โดยประเด็นที่ได้รับความเห็นด้วยมากที่สุดคือการมองเห็นคุณค่าและความหมายในการทำงานนอกระบบ ( $\bar{x}$  = 3.95, S.D. 0.21) ตามด้วยความสามารถในการปรับตัวและหาวิธีทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ( $\bar{x}$  = 3.93, S.D. 0.28) ประโยชน์ของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และการปรับใช้ประสบการณ์ชีวิตในการแก้ปัญหาจากการทำงานนอกระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x}$  = 3.91) แต่มีค่า S.D. ต่างกันเล็กน้อย (0.32 และ 0.35 ตามลำดับ) ความสามารถในการจัดการความเครียด การวิเคราะห์และเลือกงานที่เหมาะสม และการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดูแลสุขภาพ

ก็ได้รับความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดเช่นกัน (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.78-3.89) ส่วนประเด็นที่ได้รับความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ความเหมาะสมของงานกับอายุและสภาพร่างกาย ( $\bar{x}$ =3.09, S.D. 0.49) และความเพียงพอของเงินสำหรับการวางแผนการเงินและการออม ( $\bar{x}$ = 2.77, S.D. 0.60) อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ได้รับความเห็นด้วยน้อยที่สุดคือความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ( $\bar{x}$ =2.26, S.D. 0.58) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้แรงงานผู้สูงอายุจะมีทัศนคติที่ดีและความสามารถในการปรับตัวกับการทำงานนอกระบบ แต่ยังคงมีความท้าทายในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน ประเด็นนี้จึงควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบต่อไป

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ เป็นหัวข้อที่มีความสำคัญในการทำความเข้าใจบทบาทของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการคิดและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุในระบบนอก เพื่อให้สามารถนำผลลัพธ์มาใช้ในการพัฒนานโยบายและมาตรการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นวิธีวิเคราะห์ที่สามารถระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่มีลักษณะเชิงปริมาณได้ การใช้สถิติเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอก เช่น ภาครัฐบาลและภาคผู้ประกอบการ กับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในชีวิตประจำวันของแรงงานผู้สูงอายุ การวิเคราะห์นี้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรม SPSS ช่วยให้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ด้วย Pearson correlation ช่วยให้ทราบถึงระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบ และมีความสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยโปรแกรม SPSS ช่วยคำนวณค่า **p-value** เพื่อระบุว่าผลการศึกษานั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับใด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบจำนวน 400 คน การวิเคราะห์ด้วย Pearson correlation ช่วยให้เห็นว่าปัจจัยภายนอกจากภาครัฐบาลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ในขณะที่ปัจจัยภายนอกจากภาคผู้ประกอบการกลับไม่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจน นี่แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากภาครัฐมีบทบาทสำคัญต่อการนำหลักการคิดเชิงเหตุผลมาใช้ในกลุ่มผู้สูงอายุ การวิเคราะห์ดังกล่าวยังช่วยเชื่อมโยงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและทำให้เห็นแนวโน้มสำคัญที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 4.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและภาค

##### ผู้ประกอบการกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในแรงงานผู้สูงอายุ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ มีความจำเป็นที่ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อให้สามารถตีความข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเป็นรูปธรรม การนำปัจจัยภายนอก เช่น มุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและมุมมองต่อภาคผู้ประกอบการ มาเชื่อมโยงกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ สามารถช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทของหน่วยงานภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจและการใช้ความคิดเชิงเหตุผลของแรงงานผู้สูงอายุได้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อวัดระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการใช้โปรแกรม SPSS ช่วยให้เราสามารถระบุได้ว่าปัจจัยภายนอกทั้งสองนี้มีผลอย่างไรต่อการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

##### ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคผู้ประกอบการกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในแรงงานผู้สูงอายุ

	มุมมองต่อ หน่วยงาน ภาครัฐบาล	มุมมองต่อสถาน ประกอบการ	มุมมองของ แรงงานผู้สูงอายุ
มุมมองต่อหน่วยงาน ภาครัฐบาล	1	.350**	0.096
มุมมองต่อสถานประกอบการ		1	0.006
มุมมองของแรงงานผู้สูงอายุ			1

\*\* . significant 0.01

จากตารางที่ 9 วิเคราะห์ที่ได้จากตารางค่าสหสัมพันธ์ (Correlations) ในหัวข้อการศึกษาปัจจัยภายนอกของภาครัฐและภาคผู้ประกอบการต่อปัจจัยภายในและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ซึ่งได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบ มีข้อมูลสำคัญดังนี้

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐบาลและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่น่าสนใจและมีความสำคัญทางสถิติ โดยพบว่ามีสหสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้วยค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.350 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value = 0.000) ค่าสหสัมพันธ์ 0.350 นี้บ่งชี้ว่า เมื่อแรงงานผู้สูงอายุมีมุมมองที่ดีต่อหน่วยงานภาครัฐ มี

แนวโน้มที่จะนำหลักโยนิโสมนสิการมาประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงานมากขึ้น ในทางสถิติ ค่านี้แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ไม่ได้แข็งแกร่งมากนัก แต่ก็ไม่ได้อ่อนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับความซับซ้อนของปรากฏการณ์ทางสังคมที่มักไม่มีความสัมพันธ์ที่สมบูรณ์ ค่า p-value ที่ 0.000 (น้อยกว่า 0.01) แสดงว่าความสัมพันธ์นี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 99% นั่นหมายความว่า โอกาสที่ความสัมพันธ์นี้เกิดขึ้นโดยบังเอิญมีน้อยกว่า 1% ซึ่งทำให้สามารถปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองได้อย่างมั่นใจ

ผลการวิเคราะห์นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและการดำเนินงานของภาครัฐที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งอาจส่งผลต่อการส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานนี้ต่อไป

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อสถานประกอบการและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบ แสดงผลที่น่าสนใจและควรแก่การพิจารณา ผลการศึกษาพบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกเพียงเล็กน้อย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.096 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.054) ค่าสหสัมพันธ์ 0.096 นี้แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่อ่อนมากระหว่างมุมมองต่อสถานประกอบการและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ในทางสถิติ ค่าที่ใกล้ศูนย์เช่นนี้บ่งชี้ว่าแทบจะไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรทั้งสอง กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงในมุมมองต่อสถานประกอบการแทบจะไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ หรือในทางกลับกัน ค่า p-value ที่ 0.054 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญมาตรฐาน 0.05 เพียงเล็กน้อย แสดงว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานว่างที่ว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองได้อย่างมั่นใจ อย่างไรก็ตาม ค่า p-value ที่ใกล้เคียงกับ 0.05 นี้ อาจเรียกว่าเป็น "แนวโน้มสู่ความสำคัญ" (marginally significant) ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุในระบบ พบผลที่น่าสนใจและมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในส่วนของมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐบาล ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.350 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อสถานประกอบการและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการแสดงค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกเพียงเล็กน้อยที่ 0.096 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลนี้ชี้ให้เห็นว่ามุมมองต่อภาครัฐอาจมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุมากกว่ามุมมองต่อสถานประกอบการ

#### 4.2.2.1 สมการทำนายการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของแรงงานผู้สูงอายุ

##### นอกระบบ

การวิเคราะห์ผลการศึกษานี้ ใช้วิธีการทางสถิติเพื่อสร้างโมเดลที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่าง มุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐ มุมมองต่อสถานประกอบการ และการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบของสมการทางช่วยให้สามารถเห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ ทั้งยังเอื้อต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุน แรงงานผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในส่วนนี้จะนำเสนอสมการที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต่าง ๆ พร้อมทั้งอธิบายความหมายและนัยยะของแต่ละสมการ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ นอกระบบ ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผลการวิเคราะห์นี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาแนวทางการสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของแรงงานผู้สูงอายุต่อไป โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ นำมาสร้างเป็นสมการเพื่อ แสดงความสัมพันธ์ทางสถิติที่พบได้ ดังนี้ โดยกำหนดให้

Y แทน การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

X<sub>1</sub> แทน มุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐบาล

X<sub>2</sub> แทน มุมมองต่อสถานประกอบการ

จากค่าสหสัมพันธ์ Pearson ที่ได้รับจากตารางการวิเคราะห์ สามารถสร้างสมการเชิงเส้น พื้นฐาน (Simple Linear Regression) เพื่อตีความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและการ ประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการดังนี้

สมการที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

โดยที่  $\beta_0$  คือ ค่าคงที่ (intercept)

$\beta_1$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ (slope) ของตัวแปร X<sub>1</sub> หรือมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐบาล

ซึ่งจากค่าสหสัมพันธ์ Pearson เท่ากับ 0.350 หมายความว่า มุมมองต่อหน่วยงาน ภาครัฐบาลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

สมการที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อสถานประกอบการและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโส มนสิการ

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2$$

โดยที่  $\beta_0$  คือ ค่าคงที่ (intercept)

$\beta_1$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ (slope) ของตัวแปร X<sub>2</sub> หรือมุมมองต่อสถานประกอบการ

ซึ่งจากค่าสหสัมพันธ์ Pearson เท่ากับ 0.096 หมายความว่า มุมมองต่อสถานประกอบการมี ความสัมพันธ์น้อยมากหรือแทบไม่มีความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

สมการที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและมุมมองต่อสถานประกอบการกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ได้นำไปสู่การสร้างสมการที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรต่างๆ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกทั้งในด้านมุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐและมุมมองต่อสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม มุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลที่มีนัยสำคัญมากกว่าอย่างชัดเจน สมการที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไม่เพียงแต่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงปริมาณ แต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทภาครัฐในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ การนำเสนอสมการเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของผลการศึกษาจะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ สมการดังกล่าวยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายและการวางแผนสนับสนุนแรงงานผู้สูงอายุ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาครัฐและแรงงานผู้สูงอายุอาจเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ซึ่งอาจนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานกลุ่มนี้

#### 4.2.3 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ

การศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งหลากหลายกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบการ/ภาคเอกชน นักกฎหมาย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักวิชาการ การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมมุมมองและประสบการณ์จากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนี้ได้นำไปสู่ข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

##### 4.2.3.1 จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

นายจ้างส่วนใหญ่เห็นคุณค่าของประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของแรงงานผู้สูงอายุ โดยมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ก็ถือได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญทำให้งานนั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ" สอดคล้องกับอีกความเห็นที่ว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ถือว่าเป็นการจ้างงานที่ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความชำนาญในการทำงาน" นอกจากนี้ นายจ้างบางรายมองว่าการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นการทำประโยชน์ต่อสังคม ดังคำกล่าวที่ว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ถือว่าเป็นการทำบุญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้ และก่อให้เกิดการทำงานที่ผู้สูงอายุมีอาชีพ" แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในการสร้างโอกาสและคุณค่าให้แก่ผู้สูงอายุในสังคม

ในแง่ของความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ มีนายจ้างที่เห็นว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมีข้อได้เปรียบ โดยระบุว่า "การจ้างงานผู้สูงอายุถือว่าคุ้มค่าจ้างถูก และสามารถเรียกมาทำงานได้ตลอดไม่เหมือนกับกลุ่มวัยรุ่นหรือคนที่ทำงานกลุ่มพวกนี้ที่มีงานเยอะไม่ค่อยเป็น" สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในความยืดหยุ่นและความพร้อมในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม การศึกษายังพบข้อควรพิจารณาบางประการ โดยนายจ้างบางรายตระหนักถึงข้อจำกัดด้านร่างกายที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังที่มีผู้ให้ความเห็นว่า "ในบางครั้งการจ้างผู้สูงอายุต้องยอมรับว่าการทำงานอาจมีความล่าช้า เนื่องจากมีอายุมากแล้ว" และ "ในบางครั้งสุขภาพของผู้สูงอายุอาจทำให้งานล่าช้าในการทำงาน ส่งผลให้การจ้างงานทำการเกษตรต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น"

โดยสรุป การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่านายจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเห็นคุณค่าในประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบของแรงงานกลุ่มนี้ แม้จะมีข้อกังวลเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านร่างกายบ้าง แต่โดยรวมแล้วมองว่าเป็นการจ้างงานที่มีประโยชน์ทั้งต่อธุรกิจและสังคม

### 1) ปัญหาของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

ปัญหาสำคัญที่นายจ้างส่วนใหญ่ระบุคือเรื่องสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่มีผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวว่า "ปัญหาที่พบได้บ่อยสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นคงหลีกเลี่ยงไม่ได้คือเรื่องของสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรงส่งผลให้การทำงานนั้นล่าช้า" สะท้อนให้เห็นถึงความกังวลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่อาจลดลงตามวัย นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านการปรับตัวและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของแรงงานผู้สูงอายุ โดยนายจ้างรายหนึ่งให้ความเห็นว่า "ปัญหาที่พบของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุคือความเข้าใจหรือการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อสั่งงานหรือมอบหมายงานแล้วในบางครั้งผู้สูงอายุไม่มีความเข้าใจกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือยึดติดกับวิธีการแบบเดิมวิธีการรูปแบบเดิมส่งผลให้อาจก่อให้เกิดงานความเสียหายได้" แสดงให้เห็นถึงความท้าทายในการสื่อสารและการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการปัจจุบันของธุรกิจ

อีกประเด็นที่น่าสนใจคือการสื่อสารระหว่างแรงงานผู้สูงอายุกับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน ดังที่มีผู้ให้ข้อมูลว่า "ผู้สูงอายุเมื่อไม่เข้าใจงานไม่ค่อยถามเพื่อนร่วมงานหรือถามนายจ้างส่งผลให้เกิดความเสียหายในการทำงาน" ซึ่งอาจเกิดจากความเกรงใจหรือไม่มั่นใจในการสอบถาม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดและอาจนำไปสู่ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้

โดยสรุป การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าปัญหาหลักของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในมุมมองของนายจ้างประกอบด้วยสามประเด็นสำคัญ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านสุขภาพร่างกาย ความท้าทายในการปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปัญหาด้านการสื่อสาร ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความราบรื่นในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น การตระหนักถึงประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้นายจ้างสามารถวางแผนและจัดการกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์กรและตัวแรงงานเอง

## 2) การส่งเสริมใดดังต่อไปนี้จะกระตุ้นให้ท่านอยากที่จะจ้างงานผู้สูงอายุ

มาตรการส่งเสริมที่จะกระตุ้นให้นายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่านายจ้างมีความคิดเห็นที่หลากหลาย แต่มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนทางการเงินและสิทธิประโยชน์จากภาครัฐ ประการแรก นายจ้างหลายรายเสนอให้มีการสนับสนุนทางการเงินโดยตรง ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวว่า "สิ่งที่จะถือว่าเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในความเห็นคิดว่าควรที่จะมีการช่วยออกค่าจ้างครึ่งหนึ่งกับผู้ประกอบการ เพื่อเป็นการลดต้นทุนสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ" แสดงให้เห็นถึงความต้องการการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการจ้างงาน

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้ภาครัฐสนับสนุนในรูปแบบของการลดต้นทุนการผลิต ดังคำกล่าวที่ว่า "อยากให้ภาครัฐมีการส่งเสริมและสนับสนุนนายจ้างสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเช่น หากมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอาจเอานำไปเป็นส่วนลดเป็นค่าปุ๋ยหรือค่าอาหารสัตว์ เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต" ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการของธุรกิจ

อีกแนวคิดที่น่าสนใจคือการให้สิทธิพิเศษแก่สถานประกอบการที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งเสนอว่า "หากสถานประกอบการใดมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุควรมีสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษในการติดต่อธุรกิจกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อเป็นแรงจูงใจให้หน่วยงานภาคเอกชนจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น" แสดงให้เห็นถึงความต้องการสิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากการสนับสนุนทางการเงินโดยตรง

ท้ายที่สุด มีความคิดเห็นที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางการเงินและสวัสดิการเพิ่มเติม ดังที่มีผู้กล่าวว่า "อยากให้สวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้จ้างผู้สูงอายุให้มีงานทำ...หากหน่วยงานภาครัฐ มีทุนส่งเสริมการจ้างงานหรือออกค่าใช้จ่ายเพื่อจ้างแรงงานผู้สูงอายุ น่าจะเป็นประโยชน์และแรงจูงใจให้นายจ้างเกิดการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น" ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการในข้อจำกัดของแรงงานผู้สูงอายุและความต้องการการสนับสนุนเพื่อชดเชยข้อจำกัดเหล่านั้น

โดยสรุป การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีความสนใจในมาตรการส่งเสริมที่หลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนทางการเงิน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยออกค่าจ้างบางส่วน การให้ส่วนลดในต้นทุนการผลิต หรือการให้สิทธิพิเศษทางธุรกิจ ซึ่งมาตรการเหล่านี้ล้วนมีเป้าหมายเพื่อลดภาระทางการเงินของนายจ้างและสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุ การนำข้อมูลนี้ไปพิจารณาในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอาจช่วยทำให้เกิดมาตรการที่ตอบสนองความต้องการของนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 3) การตัดสินใจจ้างแรงงานผู้สูงอายุในกรณีที่มีตำแหน่งงานว่างเพียงตำแหน่งเดียวในสถานประกอบการ พบว่านายจ้างมีมุมมองที่หลากหลายและมีเงื่อนไขประกอบการตัดสินใจ

จากการสัมภาษณ์ พบว่านายจ้างส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะพิจารณาทางเลือกอื่นก่อนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวว่า "ต้องดูก่อนว่าในขณะนั้นมีกลุ่มใบแรงงานหรือวัยรุ่นยังว่างงานหรือสามารถมาทำงานได้ไหม ถ้าหากไม่มีก็คงจะต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุ" สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุมักถูกพิจารณาเป็นทางเลือกสุดท้าย สอดคล้องกับความคิดเห็นของนายจ้างอีก

รายที่ระบุว่า "หากว่าไม่สามารถเลือกได้ก็จะต้องเลือกแรงงานผู้สูงอายุ แต่หากมีกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มแรงงานต่างด้าวหรือกลุ่มแรงงานวัยรุ่นที่สามารถทำงานได้และมีอัตราการรายได้เท่ากันก็ควรจะเลือกกลุ่มอื่นก่อนนอกจากกลุ่มผู้สูงอายุ" แสดงให้เห็นถึงลำดับความพึงประสงค์ในการจ้างงานที่มักจะเลือกแรงงานกลุ่มอื่นก่อนผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ตาม มีปัจจัยที่อาจเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีการสนับสนุนจากภาครัฐ ดังที่นายจ้างรายหนึ่งให้ความเห็นว่า "หากรัฐมีสวัสดิการส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุทางคิดว่าที่ เป็นผู้ประกอบการก็จะจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพราะอาจจะช่วยลดค่าใช้จ่ายหรือทำให้ต้นทุนการจ้างงานนั้นลดลง" ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางการเงินหรือสวัสดิการจากภาครัฐอาจเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้นายจ้างพิจารณาจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น

โดยสรุป การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์ที่มีตำแหน่งงานว่างเพียงตำแหน่งเดียว นายจ้างส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะพิจารณาจ้างแรงงานกลุ่มอื่นก่อนผู้สูงอายุ โดยมองว่าแรงงานผู้สูงอายุเป็นทางเลือกสำรองหากไม่สามารถหาแรงงานกลุ่มอื่นได้ อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากภาครัฐในรูปแบบของสวัสดิการหรือการลดต้นทุนการจ้างงานอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นายจ้างเปลี่ยนใจและพิจารณาจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและมาตรการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.2.3.2 การสัมภาษณ์กลุ่มนักวิชาการ นักกฎหมาย ผู้บริหารหน่วยงานราชการ

มุมมองต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ แสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกและการตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นนี้ในบริบทของสังคมไทยปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งกล่าวว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุถือได้ว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งเนื่องจากว่าในปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว" สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศและความจำเป็นในการปรับตัวของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้ให้ความเห็นที่ครอบคลุมถึงผลประโยชน์ในหลายมิติ โดยระบุว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุถือได้ว่าก่อให้เกิดคุณูปการหลายประการไม่ว่าจะเป็นส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจส่งเสริมให้ผู้สูงอายุนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและทำให้ผู้สูงอายุนั้นเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเอง" แสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกทั้งในระดับเศรษฐกิจมหภาคและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในมุมมองของการพัฒนาประเทศ มีผู้ให้ความเห็นว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้นถือได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเนื่องจากเมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดน้อยลง ดังนั้น การจ้างสังคมแรงงานผู้สูงอายุย่อมก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่าและผู้สูงอายุนั้นยังมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอยู่" ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ดังนั้น การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่านักวิชาการและนักกฎหมายมีมุมมองเชิงบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเห็นว่าเป็นแนวทางที่มีประโยชน์หลายด้าน ทั้งในแง่ของการกระตุ้นเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาประเทศ ความคิดเห็นเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในฐานะยุทธศาสตร์สำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทยในอนาคต

### 1) กฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุส่งเสริมหรือมีการสนับสนุนการจ้างแรงงานหรือไม่

ประเด็นกฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุและการส่งเสริมสนับสนุนการจ้างแรงงาน พบว่ามีความเห็นที่สอดคล้องกันว่ากฎหมายปัจจุบันยังไม่มีส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ ผู้เชี่ยวชาญรายหนึ่งให้ความเห็นว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้ยังมองว่ายังไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุเท่าที่ควรเนื่องจากว่ายังใช้กฎหมายฉบับเดียวกับการจ้างแรงงานทั่วไป" ซึ่งส่งผลให้ผู้สูงอายุมีข้อจำกัดในการทำงานและมักเป็นตัวเลือกสุดท้ายในการจ้างงานที่ไม่ต้องการทักษะเฉพาะ สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างกฎหมายปัจจุบันกับความต้องการพิเศษของแรงงานผู้สูงอายุ

อีกความเห็นหนึ่งระบุว่า "กฎหมายในปัจจุบันนี้มองว่ายังใช้เป็นกฎหมายฉบับเดียวอยู่ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้าง" โดยชี้ให้เห็นว่าการจ้างงานผู้สูงอายุมักขึ้นอยู่กับความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่หากไม่มีคุณสมบัติเหล่านี้ ผู้สูงอายุมักเป็นกลุ่มตัวเลือกสุดท้าย ผู้ให้สัมภาษณ์ยังเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนแรงงานผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจว่า "ในปัจจุบันควรมีการพัฒนากลไกอย่างยั่งยืนในการส่งเสริมผู้สูงอายุให้สามารถทำงานได้หรือสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้" แต่ยังคงพบว่าการดำเนินการในปัจจุบันยังไม่เป็นรูปธรรม และแรงงานผู้สูงอายุบางกลุ่มยังไม่สามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง จึงมีการเสนอให้เพิ่มช่องทางและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ากฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในปัจจุบันยังไม่มีส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยยังคงใช้กฎหมายเดียวกับการจ้างแรงงานทั่วไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการและข้อจำกัดเฉพาะของแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นในการพัฒนากลไกที่ยั่งยืนเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีความเฉพาะเจาะจงและตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มแรงงานนี้มากขึ้น

### 2) กฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบมีการส่งเสริมหรือมีการสนับสนุนการจ้างแรงงานหรือไม่

ประเด็นกฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบและการส่งเสริมสนับสนุนการจ้างแรงงาน พบว่ามีความเห็นสอดคล้องกันว่ากฎหมายปัจจุบันยังไม่มีส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบอย่างเพียงพอ ผู้เชี่ยวชาญรายหนึ่งให้ความเห็นว่า "หากมองถึงเรื่องแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบนั้นเห็นได้ว่า เป็นกลุ่มที่มีความน่าสงสารหรือเป็นมุมมืดของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก" โดยชี้ให้เห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการเท่าที่ควร สะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ

อีกความเห็นหนึ่งระบุว่า "กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบนั้น จะเห็นได้ว่ายังไม่ได้มีการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ" โดยเปรียบเทียบกับส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และชี้ให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ เช่น การจ้างรายวันหรือชั่วคราว ยังไม่ได้รับการคุ้มครองหรือการเปลี่ยนแปลงจากหน่วยงานภาครัฐในด้านการคุ้มครองสวัสดิภาพ

นอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจว่า "หากจะให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบนั้นก่อนอื่นควรที่จะมีการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่รัฐทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง" โดยเสนอให้รัฐเป็นต้นแบบในการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาเป็นบทเรียนสำหรับภาคเอกชนในการขับเคลื่อนการจ้างงานผู้สูงอายุต่อไป

โดยสรุป การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ากฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบในปัจจุบันยังไม่มีส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยแรงงานกลุ่มนี้ยังขาดการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้ภาครัฐเป็นต้นแบบในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบก่อน เพื่อสร้างมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบต่อไป ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากฎหมายและนโยบายที่ครอบคลุมและให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุทั้งในและนอกระบบอย่างเท่าเทียมกัน

### ข้อเสนอแนะ

ในประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างการส่งเสริมการจ้างงานและการคำนึงถึงความสมัครใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งเน้นย้ำว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบนั้นควรเกิดจากความสมัครใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง" โดยแสดงความกังวลว่าหากหน่วยงานภาครัฐมีการบังคับมากเกินไป อาจส่งผลเสียต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นการบีบบังคับให้ภาคเอกชนหรือนายจ้างต้องปฏิบัติตาม โดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดด้านศักยภาพและร่างกายของผู้สูงอายุ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

นอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า "หน่วยงานภาครัฐควรที่จะมีรูปแบบในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม" โดยเสนอให้ภาครัฐเป็นต้นแบบในการดำเนินงานที่ดี (Best Practice) เพื่อเป็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมให้กับภาคเอกชน ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจ้างงานผู้สูงอายุ

โดยสรุป การศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบ โดยเน้นย้ำว่าควรคำนึงถึงความสมัครใจของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และไม่ควรมีการบังคับที่มากเกินไปจากภาครัฐ ในขณะเดียวกัน ก็มีการเสนอให้ภาครัฐเป็นต้นแบบในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุทั้งในและนอกระบบอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีให้กับภาคเอกชน ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและมาตรการที่มีความยืดหยุ่น คำนึงถึงความต้องการของทุกฝ่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

#### 4.3 การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมาย วิธีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการบูรณาการความรู้จากการศึกษาส่วนที่ 4.1 และ 4.2 มาสู่การปฏิบัติเชิงนโยบาย โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่สามของการวิจัย ซึ่งมุ่งเน้นการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายและวิธีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ การศึกษาในส่วนนี้ถือเป็นจุดสำคัญที่นำบทเรียนจากประสบการณ์ต่างประเทศและความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในบริบทไทยมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางกฎหมายที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการจริง จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ในส่วนที่ 4.1 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกลไกการทำงานเชิงระบบในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ประกอบกับผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงในประเทศไทยจากส่วนที่ 4.2 ทั้งจากมุมมองของแรงงานและผู้จ้างงาน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างสถานการณ์จริงกับมาตรฐานที่พึงประสงค์ การศึกษาในส่วนนี้จึงเป็นการสังเคราะห์และแปลงความรู้เหล่านั้นให้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายในครั้งนี้ไม่ได้เป็นเพียงการคัดลอกแนวปฏิบัติจากต่างประเทศ แต่เป็นการสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศไทย โดยคำนึงถึงความเป็นจริงของระบบกฎหมายและโครงสร้างสถาบันที่มีอยู่ การศึกษานี้จะนำเสนอรูปแบบนวัตกรรมทางกฎหมายที่ครอบคลุมทั้งในระดับการแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่และการสร้างกลไกใหม่ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งนี้ ผลการศึกษาจะเป็น

แนวทางสำคัญในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้

#### 4.3.1 การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบและรองรับสังคมผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบและการรองรับสังคมผู้สูงอายุในส่วนนี้เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในส่วนของ 4.1 และ 4.2 เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศไทย การวิเคราะห์นี้ทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญในการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของประเทศต่างๆ และการสำรวจสถานการณ์จริงในประเทศไทย ทำให้สามารถระบุช่องว่างระหว่างมาตรฐานสากลกับสภาพความเป็นจริงในบริบทไทย การวิเคราะห์เปรียบเทียบจะเปิดเผยจุดอ่อนและจุดแข็งของระบบการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่มีอยู่ รวมถึงการระบุอุปสรรคที่เป็นโครงสร้างและอุปสรรคในการปฏิบัติ การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเป็นประเด็นที่มีความซับซ้อนและท้าทาย การศึกษานี้ระบุประเด็นสำคัญเจ็ดประการ ได้แก่ ความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ ช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลและการพัฒนาทักษะ การสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองและความยืดหยุ่น ความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายแรงงาน บทบาทของภาครัฐในฐานะต้นแบบ ความท้าทายด้านสุขภาพและความสามารถในการทำงาน และความสำคัญของการสนับสนุนทางการเงิน การพิจารณาประเด็นเหล่านี้รอบด้านจะช่วยพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

##### 1. ความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ

ความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายและการปฏิบัติในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างสำคัญในการพัฒนานโยบายแรงงานของประเทศไทย แม้ว่าภาครัฐจะมีความพยายามในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแสดงให้เห็นว่ายังมีอุปสรรคสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ถึง 66.75% ทำงานนอกระบบมาเป็นระยะเวลา 3-4 ปี ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงมากและบ่งชี้ว่านโยบายปัจจุบันยังไม่สามารถดึงดูดให้แรงงานกลุ่มนี้เข้าสู่ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (81.25%) มีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายที่ช่วยยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มนี้ ในแง่ของข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนายจ้างได้เผยให้เห็นถึงปัญหาสำคัญหลายประการ หนึ่งในนั้นคือการขาดการส่งเสริมและสนับสนุนที่เพียงพอสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญรายหนึ่งกล่าวว่า "การจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้ยังมองว่ายังไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่ม

แรงงานผู้สูงอายุเท่าที่ควรเนื่องจากว่ายังใช้กฎหมายฉบับเดียวกันกับการจ้างแรงงานทั่วไป" สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการเฉพาะของแรงงานผู้สูงอายุกับกรอบกฎหมายที่มีอยู่

นอกจากนี้ นายจ้างหลายรายแสดงความกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ โดยระบุว่า "ในบางครั้งการจ้างผู้สูงต้องยอมรับว่าการทำงานอาจมีความล่าช้า เนื่องจากมีอายุมากแล้ว" ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายที่ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการจ้างงาน แต่ยังต้องคำนึงถึงการเพิ่มประสิทธิภาพและการปรับตัวของแรงงานผู้สูงอายุด้วย ความไม่สอดคล้องนี้ยังเห็นได้ชัดจากมุมมองของแรงงานผู้สูงอายุเอง โดยผลการสำรวจพบว่าแม้พวกเขาจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91 จากคะแนนเต็ม 5) แต่กลับมีความคิดเห็นว่าการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานยังอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.10) สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างความต้องการของแรงงานกับการดำเนินนโยบายของภาครัฐ

การแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องนี้จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และตัวแรงงานเอง โดยอาจเริ่มจากการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ การพัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการสร้างแรงจูงใจทางการเงินให้กับนายจ้างที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อลดช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ และนำไปสู่การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

## 2. ช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลและการพัฒนาทักษะ

ช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลและการพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มแรงงานนี้ ผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งระหว่างทัศนคติเชิงบวกของผู้สูงอายุต่อการทำงานกับข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลและโอกาสในการพัฒนาตนเอง จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่าแรงงานผู้สูงอายุมีความคิดเห็นว่าการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเพียง 2.10 จากคะแนนเต็ม 5 ในขณะที่โอกาสในการพัฒนาทักษะก็อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คือมีค่าเฉลี่ย 2.26 ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาพร้อมกับข้อมูลที่ว่า 54.50% ของกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเข้าถึงและทำความเข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน

นอกจากนี้ ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (75.25%) ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมักเป็นงานที่อยู่นอกระบบและอาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลและการฝึกอบรมที่เป็นทางการ ประเด็นนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ระบุว่า "กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบนั้นจะเห็นได้ว่ายังไม่ได้มีการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุนอก

ระบบ" ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ครอบคลุมของนโยบายและมาตรการสนับสนุนที่มีอยู่ ในแง่ของข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์นายจ้างและผู้เชี่ยวชาญได้เผยให้เห็นถึงความท้าทายในการพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุ โดยนายจ้างรายหนึ่งให้ความเห็นว่า "ปัญหาที่พบของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุคือความเข้าใจหรือการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อสั่งงานหรือมอบหมายงานแล้วในบางครั้งผู้สูงอายุไม่มีความเข้าใจกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือยึดติดกับวิธีการแบบเดิม" สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีข้อจำกัดดังกล่าว แต่ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกของแรงงานผู้สูงอายุต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.91 ในประเด็นการมองเห็นคุณค่าและความหมายในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้

การแก้ไขปัญหาลong ใน การเข้าถึงข้อมูลและการพัฒนาทักษะจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยอาจเริ่มจากการปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้เข้าถึงง่ายและเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ออกแบบเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงประสบการณ์และความต้องการเฉพาะของพวกเขา รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนในการจัดกิจกรรมให้ความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็น การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยลดช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุในระบบในระยะยาว

### 3. ความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองและความยืดหยุ่น

ความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองและความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุนอกกระบบเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและซับซ้อน ผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งระหว่างความต้องการของนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบในการพัฒนานโยบายแรงงาน จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่าแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (71.75%) เป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการมีงานทำและความมั่นคงทางรายได้ นอกจากนี้ 81.25% ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นถึงความเปราะบางทางเศรษฐกิจของแรงงานกลุ่มนี้และความต้องการการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ ในขณะเดียวกัน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นายจ้างแสดงให้เห็นถึงความต้องการความยืดหยุ่นในการจ้างงาน นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า "การจ้างงานผู้สูงอายุถือได้ว่าค่าจ้างถูก และสามารถเรียกมาทำงานได้ตลอดไม่เหมือนกับกลุ่มวัยรุ่นหรือคนที่ทำงานกลุ่มพวกนี้ มีงานเยอะแยะไม่ค่อยเป็น" สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่เห็นประโยชน์ของความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ตาม นายจ้างยังแสดงความกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้สูงอายุ โดยระบุว่า "ในบางครั้งการจ้างผู้สูงต้องยอมรับว่าการทำงานอาจมีความล่าช้า เนื่องจากมีอายุมากแล้ว" ความกังวลนี้อาจนำไปสู่ความลังเลในการจ้างงานผู้สูงอายุหากมีข้อกำหนดที่เข้มงวดเกินไป ใน

มุมมองของผู้เชี่ยวชาญ มีการเสนอแนะว่า "หน่วยงานภาครัฐควรที่จะมีรูปแบบในการคุ้มครองแรงงาน ผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างเป็นรูปธรรม" แต่ในขณะเดียวกันก็มีการเน้นย้ำว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบนั้นควรเกิดจากความสมัครใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง" สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองและความยืดหยุ่น การสร้างสมดุลนี้อาจทำได้ โดยการพัฒนานโยบายที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การส่งเสริมการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาหรือการทำงานจากที่บ้านสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ว่า 66.50% ของแรงงานผู้สูงอายุต้องเดินทาง 3-4 กิโลเมตรไปทำงาน การลดระยะทางการเดินทางอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ การพัฒนาระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบมากขึ้น โดยอาจมีการสมทบเงินจากทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล อาจช่วยสร้างความมั่นคงให้กับแรงงานผู้สูงอายุ โดยไม่เป็นภาระมากเกินไปสำหรับนายจ้าง การสร้างแรงจูงใจทางการเงินสำหรับนายจ้าง เช่น การลดหย่อนภาษีหรือการสนับสนุนค่าจ้างบางส่วน อาจช่วยกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น ในขณะเดียวกัน การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงาน เช่น การประกันสุขภาพหรือการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุมีความมั่นคงมากขึ้น

โดยสรุป การสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองและความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบเป็นความท้าทายที่สำคัญ การพัฒนาโยบายที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของทั้งนายจ้างและแรงงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันก็ให้ความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตลาดแรงงานที่มีความยั่งยืนและเป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย

#### 4. ความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายแรงงาน

ความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนให้เห็นจากผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การขาดความครอบคลุมและความไม่เหมาะสมของกฎหมายปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทั้งแรงงานผู้สูงอายุและนายจ้าง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มนี้ จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่าแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (75.25%) ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมักเป็นงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทั่วไป นอกจากนี้ 66.75% ของกลุ่มตัวอย่างทำงานนอกระบบมาเป็นระยะเวลา 3-4 ปี สะท้อนให้เห็นถึงความยาวนานของสถานการณ์ที่แรงงานกลุ่มนี้อยู่นอกความคุ้มครองของกฎหมาย

ในแง่ของการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุมีความคิดเห็นว่าการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเพียง 2.10 จากคะแนนเต็ม 5 สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างในการสื่อสารและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญยิ่งตอกย้ำความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญรายหนึ่งระบุว่า "การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้ยังมองว่ายังไม่มีการส่งเสริมและ

สนับสนุนกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุเท่าที่ควรเนื่องจากว่ายังใช้กฎหมายฉบับเดียวกันกับการจ้างแรงงานทั่วไป" สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการเฉพาะของแรงงานผู้สูงอายุกับกรอบกฎหมายที่มีอยู่

นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่า "กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอยู่นอกระบบนั้นจะเห็นได้ว่ายังไม่ได้มีการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ" ซึ่งชี้ให้เห็นถึงช่องว่างในการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบอาจรวมถึงการพิจารณาประเด็นต่อไปนี้ ประการที่หนึ่ง การกำหนดนิยามและขอบเขตของแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบให้ชัดเจน เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง ประการที่สอง การพัฒนาระบบประกันสังคมที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับลักษณะการทำงานของแรงงานนอกระบบ โดยอาจพิจารณาการสมทบเงินจากหลายฝ่าย รวมถึงรัฐบาล ประการที่สาม การกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงข้อจำกัดทางกายภาพ ประการที่สี่ การกำหนดมาตรการจูงใจทางภาษีหรือการสนับสนุนอื่นๆ สำหรับนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบ และประการที่ห้า การพัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ โดยอาจกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระหน้าที่ของนายจ้างหรือรัฐ

การปรับปรุงกฎหมายเหล่านี้ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักรู้และการให้ความรู้แก่ทั้งนายจ้างและแรงงาน เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยสรุป การปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบเป็นก้าวสำคัญในการสร้างระบบการจ้างงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

## 5. บทบาทของภาครัฐในฐานะต้นแบบ

บทบาทของภาครัฐในฐานะต้นแบบสำหรับการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการเน้นย้ำจากผู้เชี่ยวชาญในการศึกษานี้ การที่ภาครัฐแสดงความเป็นผู้นำในเรื่องนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งสัญญาณถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุต่อสังคมโดยรวม จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่าแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (75.25%) ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมักเป็นงานนอกระบบที่ขาดการคุ้มครองตามกฎหมายที่เพียงพอ นอกจากนี้ 81.25% ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ สถิติเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการมีต้นแบบที่ดีในการจ้างงานและการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานผู้สูงอายุ ในแง่ของการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐ ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุมีความคิดเห็นในระดับปานกลางต่อการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบจากภาครัฐ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 จากคะแนนเต็ม 5 สะท้อนให้เห็นว่ายังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาและปรับปรุงบทบาทของภาครัฐในด้านนี้

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญยิ่งตอกย้ำความสำคัญของบทบาทภาครัฐ โดยมีการเสนอแนะว่า "หน่วยงานภาครัฐควรที่จะมีรูปแบบในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างเป็นรูปธรรม" นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่า "หากจะให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่นอกระบบนั้นก่อนอื่นควรที่จะมีการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่รัฐทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง"

การที่ภาครัฐเป็นต้นแบบในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุอาจดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ เช่น หนึ่ง การกำหนดโควตาการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐ สอง การพัฒนาระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลาหรือการทำงานจากที่บ้าน สาม การจัดสวัสดิการและการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ และสี่ การจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ

การดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อแรงงานผู้สูงอายุในภาครัฐเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่ภาคเอกชนสามารถนำไปปรับใช้ได้ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความตระหนักในสังคมเกี่ยวกับคุณค่าและศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ

#### 6. ความท้าทายด้านสุขภาพและความสามารถในการทำงาน

ความท้าทายด้านสุขภาพและความสามารถในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและซับซ้อน ผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งระหว่างการรับรู้ของแรงงานผู้สูงอายุเองกับมุมมองของนายจ้าง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการส่งเสริมการจ้างงานในกลุ่มนี้ จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ถึง 88.50% รายงานว่ามีโรคประจำตัวแต่ร่างกายแข็งแรง ซึ่งเป็นตัวเลขที่น่าสนใจและสะท้อนถึงทัศนคติเชิงบวกของผู้สูงอายุต่อสุขภาพของตนเอง นอกจากนี้ 90.25% ของกลุ่มตัวอย่างใช้สิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า แสดงให้เห็นถึงการเข้าถึงบริการสุขภาพขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม มีเพียง 5.25% ที่รายงานว่าไม่มีโรคประจำตัวและร่างกายแข็งแรง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของความกังวลของนายจ้าง ในแง่ของความสามารถในการทำงาน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 จากคะแนนเต็ม 5 ในประเด็นความสามารถในการปรับตัวและหาวิธีทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และค่าเฉลี่ย 3.89 ในการจัดการความเครียดจากการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์นายจ้างแสดงให้เห็นถึงความกังวลที่แตกต่างออกไป นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า "ในบางครั้งการจ้างผู้สูงต้องยอมรับว่าการทำงานอาจมีความล่าช้า เนื่องจากมีอายุมากแล้ว" สะท้อนให้เห็นถึงความกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีความเห็นว่า "ในบางครั้งสุขภาพของผู้สูงอายุอาจทำให้งานล่าช้าในการทำงาน ส่งผลให้การจ้างงานทำการเกษตรต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น" ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจที่นายจ้างคำนึงถึง

ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ของแรงงานผู้สูงอายุและมุมมองของนายจ้างนี้ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและการเพิ่มความสามารถใน

การทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ ในหมู่ นายจ้าง ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาโดยอาจรวมถึง ประการที่หนึ่ง การส่งเสริมโปรแกรม สุขภาพเชิงป้องกันสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยอาจร่วมมือกับระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่มีอยู่ แล้ว ประการที่สอง การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นการปรับตัวและการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับวัย ประการที่สาม การสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และประการที่สี่ การจัดทำโครงการนำร่องที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและคุณค่าของ แรงงานผู้สูงอายุ

การดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยลดความกังวลของนายจ้างเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่ม โอกาสในการจ้างงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุอีกด้วย ในท้ายที่สุด การพัฒนา นโยบายที่คำนึงถึงทั้งด้านสุขภาพและความสามารถในการทำงานจะช่วยสร้างระบบการจ้างงานที่ ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งแรงงานผู้สูงอายุ นายจ้าง และสังคมโดยรวม

### 7. ความสำคัญของการสนับสนุนทางการเงิน

ความสำคัญของการสนับสนุนทางการเงินในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่ โดดเด่นจากผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การที่นายจ้างแสดงความสนใจอย่างมากใน มาตรการสนับสนุนทางการเงินสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางเศรษฐกิจในการตัดสินใจ จ้างงานผู้สูงอายุ จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่าแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ (81.25%) มีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ 71.75% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หา รายได้หลักของครอบครัว สถิติเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจทางการเงิน เพื่อกระตุ้นการจ้างงานและยกระดับรายได้ของแรงงานผู้สูงอายุ ในแง่ของความคิดเห็นของแรงงาน ผู้สูงอายุต่อรายได้และการวางแผนการเงิน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.77 จาก คะแนนเต็ม 5 ในประเด็นความเพียงพอของเงินสำหรับการวางแผนการเงินและการออม สะท้อนให้ เห็นว่ายังมีความต้องการในการเพิ่มรายได้และความมั่นคงทางการเงิน

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์นายจ้างยังต่อยอดความสำคัญของการสนับสนุนทาง การเงิน โดยมีนายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า "สิ่งที่จะถือว่าเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงาน ผู้สูงอายุในความเห็นคิดว่าควรที่จะมีการช่วยออกค่าจ้างครึ่งหนึ่งกับผู้ประกอบการ เพื่อเป็นการลด ต้นทุนสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ" นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะว่า "อยากให้ภาครัฐมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนนายจ้างสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเช่น หากมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุอาจ เอนำไปเป็นส่วนลดเป็นค่าปุ๋ยหรือค่าอาหารสัตว์ เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต"

ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาโดยที่ให้แรงจูงใจทางการเงินเพื่อกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุอาจ พิจารณาแนวทางต่อไปนี้ 1.การสนับสนุนค่าจ้างบางส่วน รัฐอาจพิจารณาการอุดหนุนค่าจ้างบางส่วน ให้กับนายจ้างที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ โดยอาจกำหนดเงื่อนไขเช่นระยะเวลาการจ้างงานขั้นต่ำ 2.การให้ สิทธิประโยชน์ทางภาษี: การลดหย่อนภาษีหรือการยกเว้นภาษีบางส่วนสำหรับนายจ้างที่จ้างแรงงาน ผู้สูงอายุในสัดส่วนที่กำหนด 3.การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม: รัฐอาจให้เงินสนับสนุนหรือ

สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุ 4.การพัฒนาาระบบประกันสังคมที่จูงใจ: การปรับปรุงระบบประกันสังคมให้มีความยืดหยุ่นและจูงใจมากขึ้นสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และ 5.การสนับสนุนธุรกิจที่จ้างงานผู้สูงอายุ: การให้สิทธิพิเศษในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนหรือการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐสำหรับธุรกิจที่มีสัดส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุสูง

การดำเนินมาตรการเหล่านี้ควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างและการไม่สร้างภาระทางการคลังที่มากเกินไปสำหรับภาครัฐ นอกจากนี้ ควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงมาตรการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นโดยสรุป การสนับสนุนทางการเงินเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ควรดำเนินการควบคู่ไปกับมาตรการอื่นๆ เช่น การพัฒนาทักษะ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสร้างความตระหนักในสังคม เพื่อสร้างระบบการจ้างงานที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในระยะยาว

จากแนวทางการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ สามารถแบ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมดออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง การสนับสนุนทางการเงิน กลุ่มที่สองการพัฒนาทักษะและศักยภาพ กลุ่มที่สามการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และกลุ่มที่สี่ การปรับปรุงนโยบายและกฎหมาย ซึ่งสามารถสรุปแนวทางกลุ่มมาตรการทั้ง 4 ของการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แนวทางการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ

จากภาพที่ 7 หากต้องการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีการศึกษาแนวทางการปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้นำเสนอการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบเป็นความท้าทายสำคัญในการรองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน กระบวนการนี้จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์เชิงระบบและการมองภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น โดยใช้ Theory of Change เป็นเครื่องมือในการอธิบายและวางแผน เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ในระดับต่างๆ ไปจนถึงผลกระทบระยะยาว โดยการพัฒนานวัตกรรมทางกฎหมายนี้เริ่มจากการระบุปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ซึ่งรวมถึงข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน ความรู้ด้านกฎหมายและนโยบาย ทรัพยากรในการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน กิจกรรมหลักประกอบด้วย การวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา ทดลอง และประเมินผล โดยมุ่งสร้างผลผลิตที่เป็นรูปธรรม เช่น กฎหมายและระเบียบใหม่ มาตรการสนับสนุนทางการเงิน ระบบพัฒนาทักษะ และมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้ ความท้าทายสำคัญในการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายนี้คือการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองสิทธิของแรงงานผู้สูงอายุและการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้าง โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นในการจ้างงาน การพัฒนาทักษะ และการสนับสนุนด้านสุขภาพ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงบทบาทของภาครัฐในฐานะต้นแบบและผู้สนับสนุนการดำเนินการตามนวัตกรรมทางกฎหมายที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ในหัวข้อถัดไป

#### 4.3.2 รูปแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบ

การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบเป็นความท้าทายสำคัญในการรองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน กระบวนการนี้จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์เชิงระบบและการมองภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ Theory of Change จึงเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการอธิบายและวางแผนกระบวนการดังกล่าว ทั้งนี้ Theory of Change ช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ในระดับต่างๆ ไปจนถึงผลกระทบระยะยาวที่ต้องการ ในบริบทของการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายนี้ เริ่มต้นจากการระบุปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ซึ่งรวมถึงข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน ความรู้ด้านกฎหมายและนโยบาย ทรัพยากรในการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน กิจกรรมหลักในกระบวนการนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา ทดลอง และประเมินผล ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญในการสร้างผลผลิตที่เป็นรูปธรรม เช่น กฎหมายและระเบียบใหม่ มาตรการสนับสนุนทางการเงิน ระบบพัฒนาทักษะ และมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากกระบวนการนี้แบ่งเป็นระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยในระยะสั้นเน้นการเพิ่มการรับรู้และแรงจูงใจ ระยะกลางมุ่งเน้นการเพิ่มอัตราการจ้างงานและปรับปรุงสภาพการทำงาน และระยะยาวมุ่งสู่การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุที่ย่างที่สุด ผลกระทบที่ต้องการคือการสร้างระบบเศรษฐกิจที่ยั่งยืน รองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุโดยรวม ดังนั้น การใช้ Theory of Change ในการอธิบายกระบวนการนี้ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมต่างๆ และผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตลอดจนสามารถระบุจุดคานงัดและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนและดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการสร้างนวัตกรรมทางกฎหมายที่ตอบโจทย์การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ นอกระบบอย่างแท้จริง

การดำเนินโครงการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบโดยใช้ Theory of Change เป็นกรอบแนวคิด สามารถอธิบายขั้นตอนและกระบวนการได้ดังนี้

ขั้นที่หนึ่ง โครงการเริ่มต้นด้วยการระบุปัจจัยนำเข้า (Inputs) ที่จำเป็น ซึ่งประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบอย่างละเอียด การทบทวนความรู้ด้านกฎหมายและนโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้อง การจัดสรรทรัพยากรสำหรับการวิจัยและพัฒนา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ขั้นตอนนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะกำหนดทิศทางและความสำเร็จของโครงการ

ขั้นที่สอง โครงการจะดำเนินกิจกรรม (Activities) หลักตามลำดับ เริ่มจากการวิเคราะห์สถานการณ์และช่องว่างทางกฎหมายอย่างลึกซึ้ง โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาในขั้นปัจจัยนำเข้า ทีมวิจัยจะทำการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของระบบปัจจุบัน เป็นขั้นตอนการออกแบบกรอบกฎหมายใหม่และมาตรการสนับสนุน โดยนำผลการวิเคราะห์มาใช้เป็นฐานในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมทางกฎหมาย ทีมงานจะจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและตัวแทนจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อระดมความคิดและออกแบบมาตรการที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาทักษะและศักยภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปรับปรุงนโยบายและกฎหมาย เมื่อได้กรอบแนวคิดแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนาร่างกฎหมายและแนวปฏิบัติ ทีมนักกฎหมายจะทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและผู้สูงอายุเพื่อร่างกฎหมายใหม่ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศ พร้อมทั้งจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ต่อไปคือการทดลองใช้มาตรการในพื้นที่นำร่อง โดยคัดเลือกพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ และสังคมเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของมาตรการที่ออกแบบมา ในระหว่างการทดลอง จะมีการเก็บข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุง สุดท้ายคือการประเมินผลและปรับปรุงกฎหมายและมาตรการ โดยนำข้อมูลจากการทดลองมาวิเคราะห์ร่วมกับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับแก้ร่างกฎหมายและมาตรการให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่สาม คือ ผลผลิต (Outputs) ที่คาดว่าจะได้รับจากกระบวนการนี้ ประกอบด้วยกฎหมายและระเบียบใหม่ที่ครอบคลุมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบ มาตรการสนับสนุนทางการเงินและภาษีที่จูงใจให้เกิดการจ้างงาน ระบบพัฒนาทักษะและรับรองความสามารถของผู้สูงอายุที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

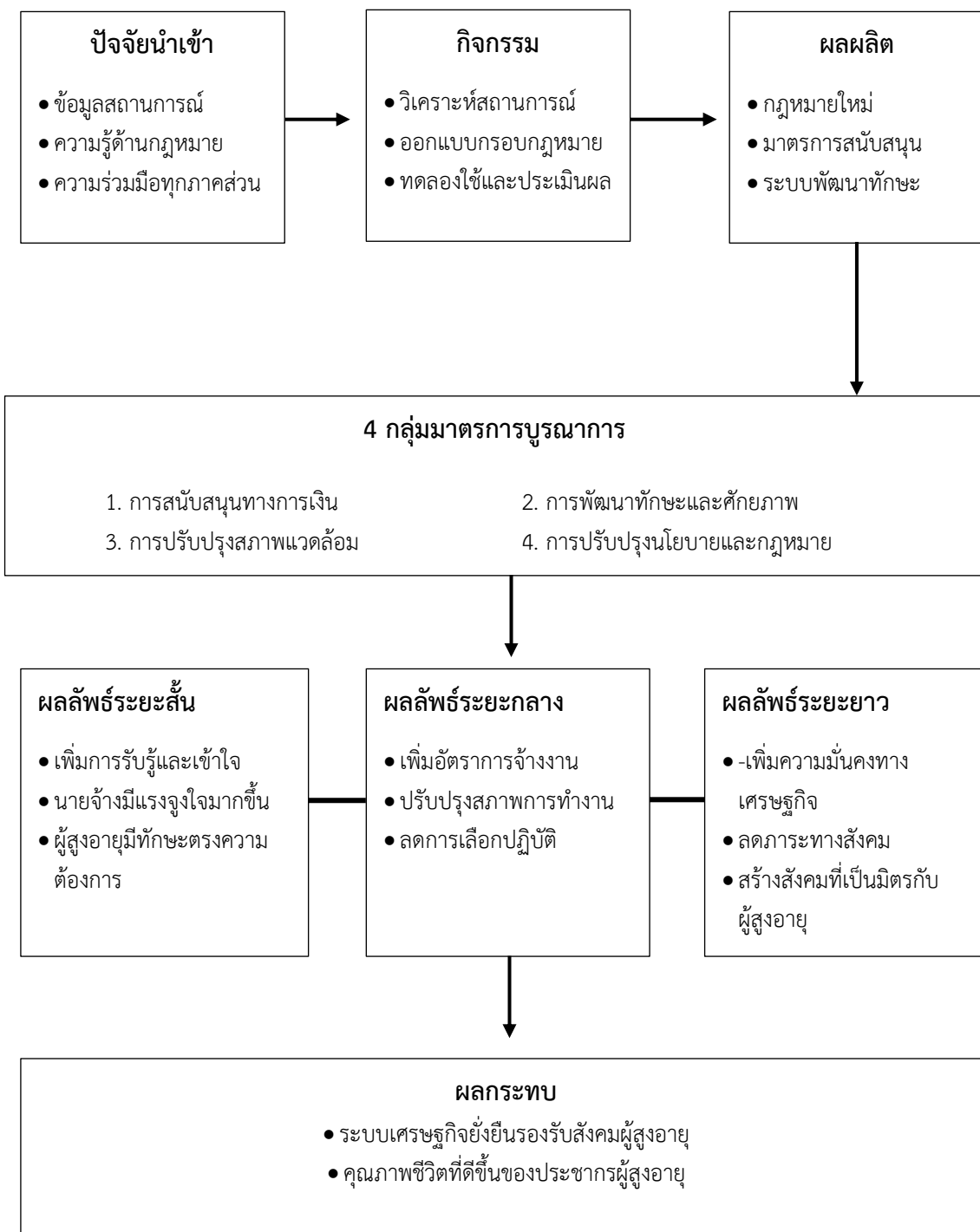
ขั้นที่สี่ คือการวิเคราะห์ ผลลัพธ์ระยะสั้น (Short-term Outcomes) ที่คาดหวังคือการเพิ่ม การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งในกลุ่มผู้สูงอายุเองและ สังคมโดยรวม นายจ้างมีแรงจูงใจมากขึ้นในการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากมีมาตรการสนับสนุนที่ ชัดเจน และผู้สูงอายุมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น จากการได้รับการพัฒนา และรับรองทักษะอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ห้า คือ การศึกษาผลลัพธ์ระยะกลาง (Intermediate Outcomes) คาดว่าจะเห็นการ เพิ่มขึ้นของอัตราการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบอย่างมีนัยสำคัญ มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้นในสถานประกอบการต่างๆ และเกิดการลดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน ผู้สูงอายุในตลาดแรงงาน

ขั้นที่หก คือ ผลลัพธ์ระยะยาว (Long-term Outcomes) โครงการมุ่งหวังที่จะเพิ่มความ มั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ โดยให้พวกเขาสามารถพึ่งพาตัวเองและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ลดภาระ ทางสังคมและงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุของรัฐในระยะยาว นอกจากนี้ ยังมุ่งสร้างสังคมที่เป็น มิตรกับผู้สูงอายุและใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ โดยเปลี่ยนมุมมองของสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุ จากภาระมาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

และขั้นที่เจ็ด ถือว่าเป็นขั้นตอนท้ายที่สุด ผลกระทบ (Impact) ที่คาดหวังจากโครงการนี้ คือการสร้างระบบเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและรองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์ จากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การยกระดับคุณภาพ ชีวิตของประชากรผู้สูงอายุโดยรวม ให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความภาคภูมิใจในตนเอง และมี บทบาทที่มีคุณค่าในสังคม รวมถึงการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและเป็นธรรมสำหรับคนทุกวัย ลดช่องว่าง ระหว่างวัย และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การใช้ Theory of Change ในการวางแผนและดำเนินโครงการนี้ช่วยให้เห็นภาพความ เชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมต่างๆ กับผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่าง เป็นระบบ นอกจากนี้ ยังช่วยในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโครงการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วน เสียทุกฝ่ายได้เข้าใจตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็งและการบรรลุเป้าหมายในการสร้าง สังคมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุและมีความยั่งยืนทางเศรษฐกิจในระยะยาว ในการดำเนินโครงการ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนกล ยุทธ์ได้ทันเวลาที่หากพบปัญหาหรืออุปสรรค นอกจากนี้ การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตลอด กระบวนการเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นวัตกรรมทางกฎหมายที่พัฒนาขึ้นได้รับการยอมรับและนำไป ปฏิบัติได้จริงในสังคม ท้ายที่สุด ความสำเร็จของโครงการนี้จะเป็นก้าวสำคัญในการเตรียมพร้อมรับมือ กับสังคมผู้สูงอายุและการสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว ซึ่งสามารถแสดงขั้นตอนการดำเนินงานได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 รูปแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบ

จากภาพที่ 8 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอภาพรวมที่ครอบคลุมของการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตั้งแต่การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากต่างประเทศ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในบริบทประเทศไทย ไปจนถึงการออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายที่เป็นรูปธรรม ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของประเด็นและความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การใช้ Theory of Change ในการวางแผนและดำเนินโครงการช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมต่างๆ กับผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังช่วยในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโครงการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้เข้าใจตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็งและการบรรลุเป้าหมายในการสร้างสังคมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุและมีความยั่งยืนทางเศรษฐกิจในระยะยาว

โดยการดำเนินโครงการ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันเวลาที่หากพบปัญหาหรืออุปสรรค การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตลอดกระบวนการเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ นวัตกรรมทางกฎหมายที่พัฒนาขึ้นได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติได้จริงในสังคม ความสำเร็จของการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นก้าวสำคัญในการเตรียมพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุและการสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนานโยบายและมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างมีคุณภาพและศักดิ์ศรีในสังคมไทยต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ มุ่งนำเสนอประเด็นสรุปและอภิปรายผลการศึกษาในบทนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างครอบคลุมแก่ผู้อ่าน โดยวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ปัญหาและอุปสรรคที่เผชิญ รวมถึงช่องว่างในนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังนำเสนอแนวทางการแก้ไขปรับปรุงที่เป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ และมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางกฎหมายที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบตามหลักโยนิโสมนสิการ เกิดจากการตระหนักถึงปัญหาที่ผู้สูงอายุในประเทศไทยยังต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ โดยส่วนใหญ่เป็นงานนอกระบบที่ขาดการคุ้มครองและสวัสดิการที่เหมาะสม ในบริบทของสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว การวิจัยนี้มุ่งเน้นการพัฒนาวัตกรรมการกฎหมายโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นแนวคิดทางพุทธศาสนาที่ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เพื่อสร้างกลไกการคุ้มครองที่ตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลการศึกษานี้จะนำเสนอแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาสังคมที่บูรณาการระหว่างนวัตกรรมทางกฎหมาย การคุ้มครองแรงงาน และหลักธรรมทางพุทธศาสนา ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้วิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

##### 5.1.1 การศึกษามาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงนอกระบบจากต่างประเทศ

การศึกษามาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุในระบบจากต่างประเทศ เป็นประเด็นสำคัญที่ช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในระดับนานาชาติ การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและมาตรการของประเทศญี่ปุ่น เยอรมนี สวีเดน และเกาหลีใต้ ซึ่งเป็นประเทศที่มีประสบการณ์และความก้าวหน้าในการดูแลประชากรสูงอายุ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุสูงที่สุดในโลก ได้พัฒนาระบบ Silver Human Resource Centers (SHRCs) ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ SHRCs ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ โดยจัดหางานที่เหมาะสมกับทักษะและความต้องการของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ญี่ปุ่นยังมีนโยบายการขยายอายุเกษียณอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้บริษัทต้องจ้างงานพนักงานต่อไปจนถึงอายุ 65 ปี และส่งเสริมการทำงานต่อไปจนถึงอายุ 70 ปี อีกทั้งยังมีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ในประเทศเยอรมนี มีระบบ Pension Insurance for Freelancers ที่ครอบคลุมแรงงานอิสระและผู้ทำงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงผู้สูงอายุด้วย ระบบนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุที่ทำงานอิสระหรือนอกระบบได้รับความคุ้มครองทางสังคมและสิทธิประโยชน์ด้านบำนาญ นอกจากนี้ เยอรมนียังมีมาตรการจูงใจทางภาษีสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานบางเวลาหรือการแบ่งปันงาน ซึ่งเหมาะสมกับความต้องการและข้อจำกัดของผู้สูงอายุ สวีเดนมีระบบอายุเกษียณที่ยืดหยุ่น (Flexible Retirement Age) ซึ่งอนุญาตให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเกษียณได้ในช่วงอายุระหว่าง 61 ถึง 67 ปี ตามความต้องการและความพร้อมของแต่ละบุคคล นโยบายนี้ไม่เพียงแต่ให้อิสระแก่ผู้สูงอายุในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและการเกษียณ แต่ยังช่วยรักษาแรงงานที่มีประสบการณ์ไว้ในระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้ สวีเดนยังมีโครงการสนับสนุนการจ้างงานใหม่ที่ทำให้คำแนะนำในการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว การหางานใหม่ หรือการเปลี่ยนอาชีพในช่วงสูงอายุ รวมถึงโครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานในยุคดิจิทัลได้ดีขึ้น เกาหลีใต้มี Temporary Employment Act ที่ให้การคุ้มครองแรงงานชั่วคราวรวมถึงผู้สูงอายุที่ทำงานนอกระบบ กฎหมายนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานในรูปแบบชั่วคราวได้โดยยังได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย นอกจากนี้ เกาหลีใต้ยังมีโครงการสนับสนุนการจ้างงานที่เน้นการช่วยเหลือแรงงานในภาคนอกระบบ และโครงการการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลและการสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็กสำหรับผู้สูงอายุ

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย พบว่ายังมีช่องว่างในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบหลายประการ ประการแรก คือการขาดนิยามที่ชัดเจนของ "แรงงานผู้สูงอายุ" ในกฎหมายแรงงานไทย แม้ว่าพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 จะกำหนดให้บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ แต่ในบริบทของการทำงาน ยังไม่มีการกำหนดนิยามที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนในการบังคับใช้กฎหมายและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง ประการที่สอง คือการขาดการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ปัจจุบัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง โดยไม่มีการแยกแยะระหว่างลูกจ้างทั่วไปกับลูกจ้างสูงอายุ ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่อาจต้องการเวลาพักผ่อนมากกว่า ประการที่สาม คือการไม่มีการกำหนดประเภทงานที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุอาจต้องทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ซึ่งอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาสุขภาพ ประการที่สี่ คือการขาดมาตรการคุ้มครองด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ยังไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ทำให้ผู้สูงอายุอาจได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับประสบการณ์และทักษะที่สั่งสมมา ประการที่ห้า คือการขาดกฎหมายเฉพาะในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แม้จะมีมาตรการจูงใจทางภาษี แต่ยังคงขาดกรอบกฎหมายและนโยบายที่ครอบคลุมและเป็นระบบในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

จากการวิเคราะห์ช่องว่างดังกล่าว มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายของไทย ดังนี้ ประการที่หนึ่ง ควรกำหนดนิยามของ "แรงงานผู้สูงอายุ" ให้ชัดเจนในกฎหมายแรงงาน โดยอาจพิจารณากำหนดช่วงอายุที่เหมาะสม เช่น 55-59 ปี อาจเป็นช่วง "ผู้สูงอายุวัยต้น" และ 60 ปีขึ้นไปเป็น "ผู้สูงอายุวัยกลาง" เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการคุ้มครองและส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยได้ ประการที่สอง ควรกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยอาจพิจารณากำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดที่น้อยกว่าแรงงานทั่วไป หรือเพิ่มความยืดหยุ่นในการเลือกเวลาทำงาน ประการที่สาม ควรกำหนดประเภทงานที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของผู้สูงอายุ ประการที่สี่ ควรพัฒนามาตรการคุ้มครองด้านค่าตอบแทนสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ หรือกำหนดแนวทางการพิจารณาค่าตอบแทนที่คำนึงถึงประสบการณ์และทักษะของผู้สูงอายุ ประการที่ห้า ควรพัฒนากฎหมายเฉพาะในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยอาจพิจารณาแนวทางของประเทศญี่ปุ่นที่มีกฎหมายเฉพาะในเรื่องนี้ กฎหมายดังกล่าวอาจกำหนดเป้าหมายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ มาตรการสนับสนุนนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุ และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ ประการที่หก ควรส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลา การทำงานจากที่บ้าน หรือการแบ่งปันงาน (job sharing) ระหว่างแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานรุ่นใหม่ โดยอาจมีการให้สิทธิประโยชน์พิเศษสำหรับนายจ้างที่จัดให้มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ ประการที่เจ็ด ควรพัฒนามาตรการคุ้มครองด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความเสี่ยงและข้อจำกัดทางร่างกายของผู้สูงอายุ ประการที่แปด ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ โดยอาจกำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ หรือการให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างที่จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแก่พนักงานสูงอายุ และประการที่เก้า ควรพิจารณาการขยายอายุเกษียณอย่างเป็นระบบ โดยอาจศึกษาแนวทางของประเทศญี่ปุ่นที่มีการขยายอายุเกษียณเป็นขั้นบันได จะเห็นได้ว่า การปรับปรุงกฎหมายและนโยบายเหล่านี้จะช่วยให้ประเทศไทยมีมาตรการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุที่ครอบคลุมและเป็นระบบมากขึ้น สอดคล้องกับสภาพสังคมผู้สูงอายุและแนวโน้มการขาดแคลนแรงงานในอนาคต อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุและผลกระทบต่อผู้ประกอบการ รวมถึงความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยด้วย

นอกจากนี้ ยังควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย ความต้องการของตลาดแรงงาน และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายและนโยบายให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติที่มีหน้าที่

กำกับดูแลและประสานงานการดำเนินนโยบายด้านแรงงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ในการพัฒนานโยบาย และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ ควรคำนึงถึงความหลากหลายของผู้สูงอายุด้วย เนื่องจากผู้สูงอายุมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสุขภาพ ทักษะ ประสบการณ์ และความต้องการ ดังนั้น นโยบาย และมาตรการต่างๆ ควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มได้ อีกทั้ง การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุควรดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมที่เข้มแข็ง เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถหรือไม่ต้องการทำงานมีหลักประกันทางรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนานโยบายแรงงานผู้สูงอายุจึงควรเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายผู้สูงอายุแห่งชาติที่ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ท้ายที่สุด การพัฒนานโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยอาจพิจารณาจัดตั้งระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของผู้สูงอายุ นายจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาระบบการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของทั้งผู้สูงอายุและตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว

### 5.1.2 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคแรงงานผู้สูงอายุในระบบและผู้จ้างงานแรงงานผู้สูงอายุในระบบในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานผู้สูงอายุในระบบและผู้จ้างงานในประเทศไทยตามหลักโยนิโสมนสิการ ได้ดำเนินการผ่านการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างแรงงานผู้สูงอายุในระบบจำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 60-65 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยมีรายได้อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาทต่อเดือน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ ส่วนใหญ่ทำงานนอกระบบมาเป็นระยะเวลา 3-4 ปี และเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว ในด้านสุขภาพ พบว่าส่วนใหญ่มีโรคประจำตัวแต่ร่างกายแข็งแรง และใช้สิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้าในการรักษาพยาบาล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ พบว่า มุมมองต่อหน่วยงานภาครัฐมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของแรงงานผู้สูงอายุ ในขณะที่มุมมองต่อสถานประกอบการมีความสัมพันธ์น้อยมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาครัฐในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลในกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่เห็นคุณค่าของประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของแรงงานผู้สูงอายุ แต่ก็มีกังวลเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านร่างกาย

ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปัญหาสำคัญที่พบคือเรื่องสุขภาพ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสื่อสาร นายจ้างส่วนใหญ่ต้องการการสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐเพื่อจูงใจให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ เช่น การช่วยออกค่าจ้างบางส่วน หรือการให้สิทธิพิเศษทางภาษี

ในส่วนของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีมุมมองเชิงบวกต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเห็นว่าเป็นประโยชน์ทั้งในแง่การกระตุ้นเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ยังมีความเห็นว่ากฎหมายและนโยบายปัจจุบันยังไม่เพียงพอในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ โดยเสนอให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ยั่งยืนในการส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุ และให้ภาครัฐเป็นต้นแบบในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ

จากผลการศึกษา สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาในการพัฒนานโยบายและมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบได้ดังนี้ ประการที่หนึ่ง ความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลและการพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพและการปรับตัวในการทำงาน ประการที่สาม ความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองและความยืดหยุ่นในการจ้างงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของทั้งนายจ้างและแรงงาน ประการที่สี่ ความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ ประการที่หก บทบาทของภาครัฐในฐานะต้นแบบสำหรับการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ และประการที่เจ็ด ความท้าทายด้านสุขภาพและความสามารถในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นความกังวลหลักของนายจ้าง

การศึกษานี้เสนอให้มีการพัฒนาวัตรกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบ โดยใช้ Theory of Change เป็นเครื่องมือในการวางแผนและออกแบบนโยบาย ซึ่งควรครอบคลุมมาตรการใน 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาทักษะและศักยภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปรับปรุงนโยบายและกฎหมาย การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และตัวแรงงานผู้สูงอายุเอง เพื่อสร้างระบบการจ้างงานที่ยั่งยืนและเป็นธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทยในระยะยาว

### 5.1.3 การออกแบบนวัตกรรมการทางกฎหมาย วิธีการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

การออกแบบนวัตกรรมการทางกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบและรองรับสังคมผู้สูงอายุเป็นความท้าทายสำคัญที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์เชิงระบบและการมองภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ ผลการศึกษาได้นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ การสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาทักษะและศักยภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปรับปรุงนโยบายและกฎหมาย การศึกษาพบว่าความไม่สอดคล้องระหว่าง

นโยบายและการปฏิบัติเป็นประเด็นสำคัญ โดยแม้จะมีความพยายามในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ยังมีอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานนอกระบบและมีรายได้ต่ำ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายที่ช่วยยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิต

นอกจากนี้ ยังพบช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลและการพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุ โดยผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุมิมีการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและโอกาสในการพัฒนาทักษะในระดับต่ำ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน ความท้าทายสำคัญอีกประการหนึ่งคือการสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองและความยืดหยุ่นในการจ้างงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความขัดแย้งระหว่างความต้องการความมั่นคงของแรงงานผู้สูงอายุและความต้องการความยืดหยุ่นของนายจ้าง ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบในการพัฒนานโยบาย การศึกษาฯ ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ โดยควรครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การกำหนดนิยามและขอบเขตที่ชัดเจน การพัฒนาระบบประกันสังคมที่ยืดหยุ่น และการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เหมาะสม บทบาทของภาครัฐในฐานะต้นแบบสำหรับการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุเป็นอีกประเด็นสำคัญที่ได้รับการเน้นย้ำ โดยการที่ภาครัฐแสดงความเป็นผู้นำในเรื่องนี้จะช่วยสร้างมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีและส่งสัญญาณถึงความสำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุต่อสังคมโดยรวม

นอกจากนี้ การศึกษาฯ ยังพบความท้าทายด้านสุขภาพและความสามารถในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ของแรงงานผู้สูงอายุและมุมมองของนายจ้าง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและการเพิ่มความสามารถในการทำงาน ความสำคัญของการสนับสนุนทางการเงินเป็นอีกประเด็นที่โดดเด่น โดยนายจ้างแสดงความสนใจอย่างมากในมาตรการสนับสนุนทางการเงิน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางเศรษฐกิจในการตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุ

จากผลการศึกษาดังกล่าว การออกแบบนวัตกรรมทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุนอกระบบจึงได้นำเสนอโดยใช้ Theory of Change เป็นกรอบแนวคิด โดยเริ่มจากการระบุปัจจัยนำเข้า ซึ่งรวมถึงข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน ความรู้ด้านกฎหมายและนโยบาย ทรัพยากรในการวิจัยและพัฒนา และความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นดำเนินกิจกรรมหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และช่องว่างทางกฎหมาย การออกแบบกรอบกฎหมายใหม่และมาตรการสนับสนุนการพัฒนาร่างกฎหมายและแนวปฏิบัติ การทดลองใช้มาตรการในพื้นที่นำร่อง และการประเมินผลและปรับปรุง ผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับประกอบด้วยกฎหมายและระเบียบใหม่ที่ครอบคลุมมาตรการสนับสนุนทางการเงินและภาษี ระบบพัฒนาทักษะและรับรองความสามารถ และมาตรฐานสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ผลลัพธ์ที่คาดหวังแบ่งเป็นระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

โดยมุ่งเน้นการเพิ่มการรับรู้และแรงจูงใจ การเพิ่มอัตราการจ้างงานและปรับปรุงสภาพการทำงาน และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

ท้ายที่สุด ผลกระทบที่คาดหวังคือการสร้างระบบเศรษฐกิจที่ยั่งยืน รองรับสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุโดยรวม การใช้ Theory of Change ในการวางแผนและดำเนินโครงการช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมต่างๆ กับผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ และช่วยในการสื่อสาร วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโครงการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การดำเนินโครงการนี้จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตลอดจนกระบวนการ เพื่อให้แนวคิดทางกฎหมายที่พัฒนาขึ้นได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติได้จริง ในสังคม ความสำเร็จของโครงการนี้จะเป็นก้าวสำคัญในการเตรียมพร้อมรับมือกับสังคมผู้สูงอายุและการสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาในประเด็นนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่ออธิบายและยืนยันความสอดคล้องและความแตกต่างในประเด็นการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ได้จากการศึกษา การอภิปรายนี้ครอบคลุมถึงสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ เช่น แรงงานผู้สูงอายุ นายจ้าง และผู้กำหนดนโยบาย ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบ

ประเด็นที่หนึ่งเรื่อง มาตรการ นโยบาย การคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบจากต่างประเทศ จากการศึกษาจะพบได้ว่า การขาดกฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากไม่มีการกำหนดนิยามที่ชัดเจนว่าใครคือแรงงานผู้สูงอายุ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ ยังไม่มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดทางร่างกายต่างจากแรงงานทั่วไป ในด้านประเภทงาน ไม่มีการระบุว่างานใดเหมาะหรือไม่เหมาะสำหรับผู้สูงอายุ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย ส่วนค่าตอบแทน ยังไม่มีการกำหนดอัตราที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับประสบการณ์ของผู้สูงอายุ ต่างจากประเทศพัฒนาแล้วอย่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาที่มีกฎหมายคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุอย่างชัดเจนและครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌานีตี สันตะพันธ์ และพัชรวรรณ นุชประยูร (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง นโยบายและมาตรการในการปรับปรุงกฎหมายเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัย : ศึกษากรณีการเตรียมความพร้อมในการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน พบว่า การคุ้มครองสภาพการจ้างงานผู้สูงอายุในกฎหมายไทยพบว่าไม่มีการกำหนดการคุ้มครองสภาพการจ้างงานไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานสูงอายุมีความชัดเจน และเป็น

การปกป้องสิทธิของผู้สูงอายุให้เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงอายุ จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพิ่มนิยามของ “ผู้สูงอายุ” ให้สอดคล้องกับนิยามของคำว่าผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2562 เพิ่มหมวด 4/1 การใช้แรงงานผู้สูงอายุ มีมาตรการคุ้มครองสิทธิให้การจ้างงานคำนึงถึงเพศ ช่วงอายุ ข้อจำกัดเกี่ยวกับสภาพร่างกาย กำหนดลักษณะงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสม และยังเห็นได้อีกจากผลการศึกษาของ นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย พบว่า 1) สภาพปัญหาในการจ้างแรงงานสูงอายุ คือ 1.1) ด้านกฎหมาย กรณีแรงงานสูงอายุทำงานภาคเอกชนอาจถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม 1.2) ด้านการจัดสวัสดิการที่แรงงานสูงอายุได้รับไม่แตกต่างจากแรงงานอื่น 1.3) ด้านลักษณะงานที่แรงงานสูงอายุถูกให้ทำงานเกินเวลาที่กำหนด 1.4) ด้านการเลือกปฏิบัติจากนายจ้างที่ปฏิเสธการรับเข้าทำงาน และ 1.5) ด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงาน และการลดชั่วโมงการทำงานของแรงงานสูงอายุ 2) รูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ การจ้างงานกลับเข้ามาใหม่ การขยายอายุการเกษียณ การใช้รูปแบบการจ้างงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น และการจ้างแรงงานสูงอายุโดยไม่คำนึงถึงว่าแรงงานนั้นจะเคยทำงานที่สถานประกอบการนั้นมาก่อน ทั้งนี้จึงเห็นได้ว่าหน่วยงานภาครัฐควรมีมาตรการทางกฎหมายที่ให้เกิดความชัดเจนเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

ประเด็นที่สอง จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังขาดการกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุในกฎหมายแรงงานไทยเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุมักมีความต้องการและข้อจำกัดที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป เช่น อาจต้องการเวลาพักผ่อนมากขึ้น หรือมีภาระในการดูแลสุขภาพ การกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) การทำงานจากที่บ้าน (work from home) หรือการแบ่งปันงาน (job sharing) จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีทางเลือกในรูปแบบการทำงานที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ลดความเครียดและความเหนื่อยล้า ซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพกายและใจ นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยไม่ต้องรับภาระหนักเกินไป การกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นในกฎหมายจะช่วยสร้างมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ พิจารณาปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มอัตราการจ้างงานผู้สูงอายุและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ พรรัตน์ แสดงหาญ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย: การวิจัยแบบผสม พบว่า สถานประกอบการ ควรมีนโยบายและวางแผนรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ เพราะหากเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะได้

มีการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป เช่น การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรมทักษะในการทำงานหลังวัยเกษียณ การจ้างงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น

ประการที่สาม จากการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของมาตรการสนับสนุนทางการเงินในการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยนายจ้างแสดงความสนใจอย่างมากต่อการสนับสนุนด้านค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ทางภาษี อย่างไรก็ตาม การออกแบบมาตรการเหล่านี้ต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการสร้างแรงจูงใจและการรักษาวินัยทางการคลัง การพิจารณาต้องรวมถึงระยะเวลาและเงื่อนไขของการสนับสนุน เพื่อป้องกันการพึ่งพามาตรการมากเกินไปในระยะยาว นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการดังกล่าวไม่เพียงส่งเสริมการจ้างงาน แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและสร้างประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ การศึกษาของไพรินทร์ ชัดดิพงษ์ (2567) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านมุมมองความเป็นธรรมทางสังคม พบว่า โอกาสการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมทางสังคมในการจ้างงานผู้สูงอายุ พร้อมทั้งนี้ศักยภาพการทำงานของผู้สูงอายุจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อได้รับโอกาสให้เกิดการจ้างงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ที่ได้รับรับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยวัฒน์ พุดซ้อนและกันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย พบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และการใช้งบประมาณจำนวนมากในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุรัฐควรถือเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วน ควรส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุให้ทำงานตามความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ขยายกรอบเวลาการเกษียณงาน การตั้งกลุ่มอาชีพแก่ผู้สูงอายุ และควรปรับปรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่นำไปปฏิบัติให้เกิดรูปธรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับบริการหรือเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

จากการอภิปรายผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายและนโยบายที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุนอกกรอบในประเทศไทย การขาดกฎหมายเฉพาะส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในการบังคับใช้และการคุ้มครองสิทธิของแรงงานกลุ่มนี้ การกำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ มาตรการสนับสนุนทางการเงิน เช่น การสนับสนุนค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ทางภาษี มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการจ้างงานผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม การออกแบบมาตรการเหล่านี้ต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการสร้างแรงจูงใจและการรักษาวินัยทางการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งแรงงานผู้สูงอายุ นายจ้าง และระบบเศรษฐกิจโดยรวม

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ได้นำมาสู่ข้อค้นพบที่สำคัญและมีนัยยะต่อการพัฒนานโยบายและการวิจัยในอนาคต เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก ส่วนแรกคือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ซึ่งมุ่งเน้นการนำเสนอแนวทางที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนานโยบายด้านแรงงานผู้สูงอายุ ส่วนที่สองคือข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งชี้ให้เห็นถึงประเด็นที่ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในระบบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การพัฒนาระบบสนับสนุนทางการเงินแบบบูรณาการสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรจัดตั้งกองทุนเฉพาะเพื่อสนับสนุนค่าจ้างบางส่วนให้แก่ นายจ้างที่จ้างแรงงานกลุ่มนี้ ควบคู่กับการออกมาตรการลดหย่อนภาษีสำหรับนายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุในสัดส่วนที่กำหนด นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบประกันสังคมที่มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมแรงงานผู้สูงอายุในระบบ โดยให้มีการสมทบเงินจากทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจทางการเงินให้กับนายจ้าง ลดภาระค่าใช้จ่าย และเพิ่มความมั่นคงทางสังคมให้กับแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งจะนำไปสู่การจ้างงานที่เพิ่มขึ้นและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้สูงอายุในระยะยาว

2) การกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเป็นต้นแบบในการจ้างงานและคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรเริ่มจากการกำหนดโควตาการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลาหรือการทำงานจากที่บ้าน นอกจากนี้ ควรจัดสวัสดิการและการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยสร้างมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีให้กับภาคเอกชน ส่งเสริมการยอมรับและเห็นคุณค่าของแรงงานผู้สูงอายุในสังคม

3) ส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การทำงานแบบไม่เต็มเวลา การทำงานจากที่บ้าน หรือการแบ่งปันงาน (job sharing) ระหว่างแรงงานผู้สูงอายุและแรงงานรุ่นใหม่ โดยให้สิทธิประโยชน์พิเศษสำหรับนายจ้างที่จัดให้มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้สูงอายุ

4) แนวทางการพัฒนากฎหมายเฉพาะในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยกำหนดเป้าหมายการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับประเทศ มาตรการสนับสนุนนายจ้างที่จ้างงานผู้สูงอายุ และแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบในระยะยาว เช่น ประเมินผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางสังคมของผู้สูงอายุและครอบครัว

2) ศึกษาพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุในระบบ เช่น ศึกษาความต้องการทักษะในตลาดแรงงานสำหรับผู้สูงอายุในอนาคต และ ประเมินผลกระทบของการพัฒนาทักษะต่อโอกาสในการจ้างงานและรายได้ของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ

3) ศึกษารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้สูงอายุในด้านสุขภาพ ทักษะ ประสบการณ์ และความต้องการ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนานโยบายและมาตรการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม

## บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). *สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมธนารักษ์. (2560). *แนวทางการพัฒนาที่ราชพัสดุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ*. กระทรวงการคลัง.
- กรมสรรพากร. (2560). *คู่มือการหักรายจ่ายในการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน*. กรมสรรพากร.
- กรมสรรพากร. (2560). *ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ ฉบับที่ 290*. จาก <https://www.rd.go.th/publish/kormor/newlaw/dg290.pdf>
- กระทรวงการคลัง. (2560). *พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560*. กระทรวงการคลัง.
- กระทรวงการคลัง. (2561). *แนวทางการปฏิรูประบบบำเหน็จบำนาญของประเทศไทย*. กระทรวงการคลัง.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552*. โรงพิมพ์เทพปัญญานิสย์.
- ชัยพัฒน์ พุฒซ้อน, & กันตพัฒน์ พรศิริวิชรลิน. (2561). *แนวทางการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย*. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 25–36.
- ฉานินที สันตะพันธ์, & พัชรวรรณ นุชประยูร. (2566). *นโยบายและมาตรการในการปรับปรุงกฎหมายเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัย: ศึกษากรณีการเตรียมความพร้อมในการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชน*. *Nitipat NIDA Law Journal*, 12(2), 115–140.
- ณัฐภัทร ถวัลย์โพธิ์. (2552). *ผู้สูงอายุในกฎหมายไทย*. *วารสารกฎหมายปกครอง*, 26(1), 21–22.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2560). *แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินเชื่อที่อยู่อาศัยแบบ Reverse Mortgage สำหรับผู้สูงอายุ*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). *รายงานการศึกษาระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุของไทย*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). *สภาพปัญหาและรูปแบบการจ้างแรงงานสูงอายุของสถานประกอบการเอกชนในประเทศไทย*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(1), 50–66.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2558). *โครงการพัฒนาโมเดลการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย: การวิจัยแบบผสม*. มหาวิทยาลัยบูรพา; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *โยนิโสมนสิการ: วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*. สันติศิริการพิมพ์.
- พระมหาไพรัชน์ ธรรมทีโป. (2015). การบูรณาการโยนิโสมนสิการสู่การศึกษาไทย เพื่อพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์. *Mahachula Academic Journal*, 2(2), 29–55.
- พระสุนทร วรสาโร จันทรโธ. (2019). โยนิโสมนสิการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *Mahamakut Graduate School Journal*, 17(2), 143–155.
- ไพโรจน์ วงศ์วุฒิวัฒน์. (2556). เราจะเตรียมรับมือกันอย่างไร?...สังคมผู้สูงอายุ. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก [http://www.matichon.co.th/new\\_detail.php?newsid=1235709146&catid=04](http://www.matichon.co.th/new_detail.php?newsid=1235709146&catid=04)
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565). *ศูนย์วิจัยผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. <https://www.kku.ac.th/>
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564–2568*. <https://www.mbu.ac.th/mbuplan64-68/>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, & มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). *ภาวะอคติในที่ทำงาน: ปัญหาที่แรงงานผู้สูงอายุเผชิญ*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2564). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2563*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560*. เล่ม 134 ตอนที่ 21 ก.
- วรวศม์ สุวรรณระดา. (2561). นโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์*, 36(2), 1–31.
- วรวศม์ สุวรรณระดา. (2562). Reverse Mortgage: ทางเลือกใหม่ของผู้สูงอายุไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์*, 37(2), 1–30.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2560). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ, & คณะ. (2561). *รายงานการศึกษาโครงการที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาประเทศไทยและต่างประเทศ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2563). การพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย: โอกาสและความท้าทาย. *วารสารพัฒนาสังคม*, 22(1), 1–22.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2561). *การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำ Reverse Mortgage มาใช้ในประเทศไทย*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2562). *การประเมินผลมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการออมภาคบังคับสำหรับแรงงานนอกระบบ*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, & คณะ. (2551). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. บางชันการพิมพ์.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์, กาญจนี กังวานพรศิริ, & นงนุช อินทวิเศษ. (2553). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ*. คณะบุคคลก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.
- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด แบบปริมาณ ลูกโซ่ ฉบับ พ.ศ. 2562*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น. (2561). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2561-2564*. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น. (2564). *รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2564*. สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2560). *รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบจากมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ*. กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2563). *รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ Reverse Mortgage ในประเทศไทย*. กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583 (ฉบับปรับปรุง)*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2565). *รายงานสถานการณ์สุขภาพผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2565*. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.
- สำนักบริการทะเบียน กรมการปกครอง. (2566). *สถิติประชากร รายจังหวัด ตามช่วงอายุ*. จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/StatMIS/#/ReportStat/3>
- สำนักสถิติแห่งชาติ. (2562). *รายงานเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย: แนวโน้มและความท้าทาย*. สำนักสถิติแห่งชาติ.

- Acemoglu and Restrepo (2017) "Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation" NBER Working Paper No. 23077
- Afanas'ev, I. (2010). Signaling and damaging functions of free radicals in aging—free radical theory, hormesis, and TOR. *Aging and disease*, 1(2), 75.
- Agarwala, R. (2013). Informal workers' struggles in eight countries. *Brown J. World Aff.*, 20, 251.
- Alfers, L., & Moussié, R. (2022). Towards a more inclusive social protection: informal workers and the struggle for a new social contract. In *Social Contracts and Informal Workers in the Global South* (pp. 106-125). Edward Elgar Publishing.
- Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement? *International Journal of Manpower*, 40(5), 917-938.
- Ariyasajakorn, D. and S. Manprasert. (2014) "Macroeconomic Impacts of the Aging Economy in Thailand." *Journal of Demography* 40 (2): 67–92.
- Ayob, N., Teasdale, S., Fagan, K. (2016). How Social Innovation "Came to Be": Tracing the Evolution of a Contested Concept. *Journal of Social Policy*, 1, 1-19.
- Battilana, J., & Dorado, S. (2010). Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organizations. *Academy of management Journal*, 53(6), 1419-1440.
- Behrendt, C., Ortiz, I., Julien, E., Ghellab, Y., Hayter, S., & Bonnet, F. (2019). Social Contract and the Future of Work: Inequality, Income Security, Labour Relations and Social Dialogue.
- Bengtsson, T., & Scott, K. (2011). Population aging and the future of the welfare state: The example of Sweden. *Population and Development Review*, 37(Supplement), 158-170.
- Berde, E., & Rigó, M. (2020). Job satisfaction at older ages: A comparative analysis of Hungarian and German data. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 53(1), 44-50.
- Bignetti, L. P. (2011). As inovações sociais: uma incursão por ideias, tendências e focos de pesquisa. *Ciências Sociais Unisinos*, 47(1), 3-14.
- Bjorksten, J. (1968). The crosslinkage theory of aging. *Journal of the American Geriatrics Society*, 16(4), 408-427.

- Bjorksten, J., & Tenhu, H. (1990). The crosslinking theory of aging—Added evidence. *Experimental gerontology*, 25(2), 91-95.
- Bloom, P. N., & Dees, G. (2008). Cultivate your ecosystem. *Stanford social innovation review*, 6(1), 47-53.
- Blundell, R., Bozio, A., & Laroque, G. (2011) “Labor supply and the extensive margin” *The American Economic Review*, 101(3), 482-486. Blundell, R., Bozio, A., & Laroque, G. (2013) “ Extensive and intensive margins of labour supply: work and working hours in the US, the UK and France” *Fiscal Studies*, 34(1), 1-29.
- Börsch-Supan, A., & Rausch, J. (2024). Reforming the German pension system: Challenges and opportunities for 2025 and beyond. *The Journal of Pension Economics and Finance*, 23(2), 145-163.
- Borzaga, C., & Bodini, R. (2014). What to make of social innovation? Towards a framework for policy development. *Social Policy and Society*, 13(3), 411-421.
- Britwum, A. O. (2018). Power resources and organising informal economy workers. *Global Labour Journal*, 9(2).
- Brys, K., Vanfleteren, J. R., & Braeckman, B. P. (2007). Testing the rate-of-living/oxidative damage theory of aging in the nematode model *Caenorhabditis elegans*. *Experimental gerontology*, 42(9), 845-851.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2020). Altersteilzeit. Retrieved from <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/altersteilzeit.html>
- Cajaiba-Santana, G. (2014). Social innovation: Moving the field forward. A conceptual framework. *Technological forecasting and social change*, 82, 42-51.
- Cavico, F. J., & Mujtaba, B. G. (2012). Discrimination and the aging American workforce: Legal analysis and management strategies. *Journal of Legal Issues and Cases in Business*.
- Chamchan, C. (2025). Thailand's demographic shift: Declining birth rates and the growth of an aging population. Mahidol University Institute for Population and Social Research.
- Chen, H. T. (1990). *Theory-driven evaluations*. Sage Publications.

- Choi, M., Kong, S., & Jung, D. (2020). Computer and internet interventions for loneliness and depression in older adults: A meta-analysis. *Healthcare Informatics Research*, 26(2), 145-152.
- Choi, Y., & Kim, H. (2021). The effects of temporary employment policies on the labor market participation of older workers in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1337.
- Chopik, W. J. (2016). The benefits of social technology use among older adults are mediated by reduced loneliness. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 19(9), 551-556.
- Chyung, S. Y., Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-based survey design: The use of a midpoint on the Likert scale. *Performance Improvement*, 56(10), 15-23.
- Connell, J. P., & Kubisch, A. C. (1998). Applying a theory of change approach to the evaluation of comprehensive community initiatives: Progress, prospects, and problems. In K. Fulbright-Anderson, A. C. Kubisch, & J. P. Connell (Eds.), *New approaches to evaluating community initiatives*, 2 (pp. 15-44). Aspen Institute.
- Cornelius, E. A. (1972). Increased incidence of lymphomas in thymectomized mice—evidence for an immunological theory of aging. *Experientia*, 28(4), 459-459.
- Correia, S. É. N., OLIVEIRA, V., & Gomez, C. R. P. (2016). Dimensions of social innovation and the roles of organizational actor: the proposition of a framework. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17, 102-133.
- Croasmun, J. T., & Ostrom, L. (2011). Using likert-type scales in the social sciences. *Journal of adult education*, 40(1), 19-22.
- Davidovic, M., Sevo, G., Svorcan, P., Milosevic, D. P., Despotovic, N., & Erceg, P. (2010). Old age as a privilege of the “selfish ones”. *Aging and disease*, 1(2), 139.
- Deutsche Rentenversicherung Bund. (2022). *Selbständige in der Rentenversicherung*. Retrieved from [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03\\_Selbststaendige/selbststaendige\\_node.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03_Selbststaendige/selbststaendige_node.html)

- Engel, D. M. (1975). Law and kingship in Thailand during the reign of King Chulalongkorn. *University of Michigan Center for South and Southeast Asian Studies Monograph Series*, No. 9. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Eurofound. (2016). Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Federal Statistical Office. (2021). Labour market: Employment, unemployment, economically active population. Retrieved from [https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/\\_node.html](https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/_node.html)
- Federal Statistical Office. (2022). Older people in Germany and the EU. Retrieved from <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Current-Population/Publications/Downloads-Current-Population/older-people-eu-0010021229004.pdf>
- Gerschman, R., Gilbert, D. L., Nye, S. W., Dwyer, P., & Fenn, W. O. (1954). Oxygen poisoning and x-irradiation: a mechanism in common. *Science*, 119(3097), 623-626.
- Groot, A., Dankbaar, B. (2014). Does Social Innovation Require Social Entrepreneurship? *Technology Innovation Management Review*, 4(12), 17-26.
- Guadalupe, M. (2003). The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents. *Labour economics*, 10(3), 339-357.
- Harigane, M., Ishibashi, T., Oka, M., & Osada, H. (2009). Aging at work in Japan's Silver Human Resource Center. *Jpn J Gerontol*, 31(1), 32-8.
- Harman, E. (1956). Protein oxidation in aging and age-related diseases. *Gerontology*, 11, 298-300.
- Hickey, S. (2011). The politics of social protection: What do we get from a 'social contract' approach?. *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, 32(4), 426-438.
- Hickey, S., & King, S. (2016). Understanding social accountability: Politics, power and building new social contracts. *The Journal of Development Studies*, 52(8), 1225-1240.
- Higo, M., & Klassen, T. R. (2017). Reforms of retirement policies: Changing trends in the late 1990s and 2000s. In M. Higo & T. R. Klassen (Eds.), *Retirement in*

- Japan and South Korea: The past, the present and the future of mandatory retirement (pp. 66-90). Routledge.
- Horwood, C., Surie, A., Haskins, L., Luthuli, S., Hinton, R., Chowdhury, A., & Rollins, N. (2020). Attitudes and perceptions about breastfeeding among female and male informal workers in India and South Africa. *BMC public health*, *20*, 1-12.
- Howaldt, J., Domanski, D., & Kaletka, C. (2016). Social innovation: Towards a new innovation paradigm. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *17*, 20-44.
- Hulbert, A. J., Pamplona, R., Buffenstein, R., & Buttemer, W. A. (2007). Life and death: metabolic rate, membrane composition, and life span of animals. *Physiological reviews*, *87*(4), 1175-1213.
- Institute for Population and Social Research. (2016). Population and social trends in aging societies: Thailand's milestones and challenges in the aging population. Mahidol University.
- International Labour Office. (2016). *Women at work: trends 2016*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. *Updated Estimates and Analysis*. *Int Labour Organ*.
- International Labour Organization: ILO (2008) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_103457.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103457.pdf)
- Jaeger, E., Rückert, J. & Schäfer, M. (2015). Sustainable consumption through social innovation: a typology of innovations for sustainable consumption practices. *Journal of Cleaner Production*, *108*(1), 784-798.
- Kang, H. W., & Cho, Y. H. (2020). The impact of voluntary mentoring on seniors' social competence and quality of life. *Journal of Aging Studies*, *54*, 100870.
- Kangas, O., Lundberg, U., & Ploug, N. (2016). Three decades of convergence: The transformation of the Nordic welfare model. In U. Korkut, K. Mahendran, & G. Bucken-Knapp (Eds.), *Discursive governance in politics, policy, and the public sphere* (pp. 123-143). Palgrave Macmillan.
- Kautonen, T., Kibler, E., & Minniti, M. (2017). Late-career entrepreneurship, income and quality of life. *Journal of Business Venturing*, *32*(3), 318-333.
- Kim, J., & Choi, Y. (2018). Reemployment of older workers in Korea: Government policies and corporate practices. *Journal of Aging & Social Policy*, *30*(3-4), 320-337.

- Kim, J., & Lee, J. (2019). Employment transitions of older workers in Korea: Labor market policy considerations. *Journal of Aging & Social Policy*, 31(5), 451-472.
- Kim, J., & Lee, J. (2019). The impact of lifelong learning on the quality of life of older adults in South Korea. *Educational Gerontology*, 45(9), 600-611.
- Klimczuk, A. (2020). *Economic Foundations for Creative Ageing Policy, Volume II: Putting Theory into Practice*. Palgrave Macmillan.
- Korwatanasakul, U. (2021). *Determinants, Wage Inequality, and Occupational Risk Exposure of Informal Workers: A Comprehensive Analysis With the Case Study of Thailand* (No. 160). Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- Kumar, S., & Li, B. (2007). Urban labor market changes and social protection for urban informal workers: Challenges for China and India. In *China's Emerging Cities* (pp. 127-143). Routledge.
- LaDou, J., Teran, S., Deosaransingh, K., Buathong, N., Elci, O. C., & Woskie, S. (2015). Informal workers in Thailand: Occupational health and social security disparities. *New Solutions*, 25(2), 189-211
- Lee, R., & Mason, A. (2011). *Population aging and the generational economy: A global perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Lee, S. (2019). The effects of job-matching services for older job seekers: Evidence from South Korea. *Journal of Aging & Social Policy*, 31(4), 321-341.
- Levine, D. I., Toffel, M. W., & Johnson, M. S. (2012). Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss. *Science*, 336(6083), 907-911.
- Losby, J. L., Else, J. F., Kingslow, M. E., Edgcomb, E. L., Malm, E. T., & Kao, V. (2002). Informal economy literature review. *ISED Consulting and Research*, 1, 55.
- Maestas, N., Mullen, K. J., & Powell, D. (2023). The effect of population aging on economic growth, the labor force, and productivity. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 15(2), 306-332.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2021). Overview of the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons. Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/elderly/dl/elderly\\_2021.pdf](https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/elderly/dl/elderly_2021.pdf)

- Ministry of Manpower. (2017). Responsible re-employment. Run on 28 Jan. 21 January 2021. From <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment>.
- Moulaert, F., Martinelli, F., Swyngedouw, E., & Gonzalez, S. (2010). Towards Alternative Model(s) of Local Innovation. *Urban Studies*, 42(11), 1669-1990.
- Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R., & Sanders, B. (2007). *Social Innovation: What it is, why it matters and how it can be accelerated*. Londres: The Basingstoke Press.
- Mumford, M. D. (2002). Social innovation: ten cases from Benjamin Franklin. *Creativity research journal*, 14(2), 253-266.
- Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2010). *The Open Book of Social Innovation*. London: NESTA/The Young Foundation. Retrieved May 1, 2019, from: <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovation.pdf>.
- Naegele, G., & Bauknecht, J. (2018). Extending working lives. In A. Walker (Ed.), *The Cambridge Handbook of Successful Aging* (pp. 555-579). Cambridge University Press.
- Naik, A. K. (2009). Informal sector and informal workers in India. In Special IARIW-SAIM Conference on 'Measuring the Informal Economy in Developing Countries' September (pp. 23-26).
- National Statistical Office of Thailand. (2024). Situation report on aging society in Thailand. Retrieved from the Ministry of Public Health.
- Nicholls, A. (2013). The social entrepreneurship–Social policy nexus in developing countries. In *Social policy in a developing world* (pp. 183-214). Edward Elgar Publishing.
- Nicholls, A., Simon, J., & Gabriel, M. (2015). *New Frontiers in Social Innovation Research*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Nicholls, A., Simon, J., & Gabriel, M. (2015). *New Frontiers in Social Innovation Research*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Nilsson, K. (2016). Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life – a review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44(5), 490-505.
- OECD (2011) LEED Forum on Social Innovations.

- OECD (2015), *Back to Work: Japan: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers, Back to Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264227200-en>.
- OECD. (2019). *Working better with age and fighting unequal ageing in OECD countries*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c4d90f3e-en>
- Oka, M. (2019). Older Workers in the Digital Age: Japan's Experience. *Japan Labor Issues*, 3(16), 10-15.
- Oshio, T., Usui, E., & Shimizutani, S. (2018). Labor force participation of the elderly in Japan. In National Bureau of Economic Research Working Paper Series (No. w24614). National Bureau of Economic Research.
- Palme, J. (2005). Features of the Swedish pension reform. *The Japanese Journal of Social Security Policy*, 4(1), 42-53.
- Park, J., & Kim, S. (2018). Entrepreneurship and age in Korea: The effect of aging on entrepreneurial activities. *International Journal of Entrepreneurship*, 22(2), 1-16.
- Park, J., & Lee, N. (2020). Entrepreneurship among older adults in South Korea: A longitudinal analysis of the effects of social capital and policy support. *Journal of Small Business Management*, 58(5), 1049-1074.
- Park, S. (2020). The impact of the Temporary Employment Act on labor market outcomes for older workers in South Korea. *The Journal of the Economics of Ageing*, 17, 100265.
- Phills, J. A., Deiglmeier, K., & Miller, D. T. (2008). Rediscovering social innovation. *Stanford Social Innovation Review*, 6(4), 34-43.
- Rajah & Tann Asia. (2023). Thailand — Age discrimination law summary. International Age Discrimination Resource. <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/thailand>
- Raveendran, G., & Khopkar, P. H. (2005). Estimating Employment in the Informal Economy through Labour Force Surveys: An Indian Attempt. In Report of the Eighth Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics.
- Roever, S., & Rogan, M. (2020). Informal workers see a long road to recovery ahead—unless governments act.
- Rollo, C. D. (2010). Aging and the mammalian regulatory triumvirate. *Aging and disease*, 1(2), 105–138.

- Rozemuller, A. J., van Gool, W. A., & Eikelenboom, P. (2005). The neuroinflammatory response in plaques and amyloid angiopathy in Alzheimer's disease: therapeutic implications. *Current Drug Targets-CNS & Neurological Disorders*, 4(3), 223-233.
- Saldarriaga, S. M. (2017). Flaming Fifties and beyond: An International Comparison of Age Discrimination Laws and How the United States Could Improve the Laws for Elderly Women. *Elder LJ*, 25, 101.
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2).
- Schulz, T. J., Zarse, K., Voigt, A., Urban, N., Birringer, M., & Ristow, M. (2007). Glucose restriction extends *Caenorhabditis elegans* life span by inducing mitochondrial respiration and increasing oxidative stress. *Cell*
- Schulze Buschoff, K., & Schmidt, C. (2019). Pension reforms and the provisions for self-employed in Germany. In *Self-Employment as Precarious Work* (pp. 173-191). Edward Elgar Publishing.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, socialism and de-mocracy*. New York.
- Schumpeter, J. A. (1982). *A Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. São Paulo: Abril Cultural.
- Schumpeter, J.A. (1942) *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper and Row
- Shibata H. (2013). Working should be well-being or not?. *Sentakku*. 39(1):92–93.
- Silveira, F.F., & Zilber, S.N. (2017). Is social innovation about innovation? A bibliometric study identifying the main authors, citations and co-citations over 20 years. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 21(6), 459-484.
- Silver Human Resources Center Association. (2021). *Annual Report 2020*. Tokyo: SHRCA.
- Special Employment Credit. (2020). ใต้ที่ <https://www.sec.gov.sg/Pages/Home.aspxstaticreport/page/sector/th/12.aspx>
- Statistics Bureau of Japan. (2022). *Statistical Handbook of Japan 2022*. Retrieved from <https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/index.html>

- Steiler, I. (2021). The Intersectionality of Informal Employment: Insights from Street Vending and Domestic Work in Tanzania. *Journal of Labor and Society*, 24(1), 107-132.
- Stein, D., & Valters, C. (2012). Understanding theory of change in international development. Justice and Security Research Programme, London School of Economics and Political Science.
- Sung, J., & Ahn, J. Y. (2020). Gender differences in the effects of temporary employment on the mental health of older workers in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3124.
- Tangcharoensathien, V., Witthayapipopsakul, W., Panichkriangkrai, W., Patcharanarumol, W., & Mills, A. (2018). Health systems development in Thailand: a solid platform for successful implementation of universal health coverage. *The Lancet*, 391(10126), 1205-1223.
- Taylor, J. B. (1970). Introducing Social Innovation. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 6(1), 69-77.
- Theodore, N., Valenzuela Jr, A., & Meléndez, E. (2009). Worker centers: Defending labor standards for migrant workers in the informal economy. *International Journal of Manpower*, 30(5), 422-436.
- Tilleke & Gibbins. (2021). New retirement regime for Thai private sector employees. Tilleke & Gibbins Legal Insights. <https://www.tilleke.com/insights/new-retirement-regime-thai-private-sector-employees/>
- Tilly, C., Agarwala, R., Mosoetsa, S., Ngai, P., Salas, C., & Sheikh, H. (2013). Informal worker organizing as a strategy for improving subcontracted work in the textile and apparel industries of Brazil, South Africa, India and China.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA). (2023). World Social Report 2023: Leaving no one behind in an aging world. Retrieved from Sustainable Development Goals Report.
- United Nations. (2019). World Population Ageing 2019: Highlights. Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

- United Nations. (2020). World Population Ageing 2019: Highlights. Retrieved January 10, 2021. from <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/>
- Van Heemst, D. (2010). Insulin, IGF-1 and longevity. *Aging and disease*, 1(2), 147-157
- Vanek, J. (2020). Advances in statistics on informal employment: An overview highlighting WIEGO's contributions. *The Informal Economy Revisited*, 47-51.
- Vogel, D. (2007). *The market for virtue: The potential and limits of corporate social responsibility*. Brookings Institution Press.
- Vogel, I. (2012). Review of the use of 'Theory of Change' in international development. UK Department for International Development.
- Weiss, C. H. (1995). Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for children and families. *New approaches to evaluating community initiatives: Concepts, methods, and contexts*, 1, 65-92.
- Weiss, R. S., Bass, S. A., Heimovitz, H. K., & Oka, M. (2018). Japan's silver human resource centers and participant well-being. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 33(2), 178-192.
- Westley, F., & Antadze, N. (2010). Making a difference: Strategies for scaling social innovation for greater impact. *Innovation Journal*, 15(2).
- WHO Regional Office for South-East Asia. (2023). Thailand's leadership and innovations towards healthy aging. World Health Organization.
- Williamson, J. B., & Higo, M. (2009). Why Japanese workers remain in the labor force so long: lessons for the United States? *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 24(4), 321-337.
- Wirth, C., & Müller, A. (2020). The return of the self-employed and freelancers to the German pension insurance. *Journal of Social Policy*, 49(3), 550-570.
- World Bank. (2022). The macroeconomic and fiscal impact of aging in Thailand (Report No. P170900). World Bank Group.  
<https://www.worldbank.org/en/country/thailand/publication/the-macroeconomic-and-fiscal-impact-of-aging-in-thailand>

Yang, H., & Chung, H. (2017). The role of social networks in the reemployment of older workers in South Korea. *Ageing & Society*, 37(8), 1594-1619.

Yu-Mi, J. (2019). An Analysis of the Senior Employment Program of Geumkang Senior Welfare Center in Changwon Based on BROL (Blended Return On Investment), 191-192.

ภาคผนวก

## ก. จริยธรรมการทำวิจัยในคน



ที่ จว. ๓๗๗/๒๕๖๖

### เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

#### ๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : นวัตกรรมคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ

TITLE : INNOVATION FOR PROTECT INFORMAL ELDERLY WORKERS ACCORDING TO THE PRINCIPLE OF YONISOMANASIKAN

#### ๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

พงษ์มนัส ดีอด

#### ๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๕๓๖/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรี ในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข. การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลทั่วไปของแรงงานผู้สูงอายุในระบบ

**Frequencies**

Notes		
Output Created		13-SEP-2024 00:11:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	400
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 B11 B12 B13 B14 B15 B16 B17 B18 B19 B20 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

		Statistics						
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
N	Valid	400	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.49	63.37	2.15	4.29	2.09	2.06	3.19
Std. Error of Mean		.025	.136	.045	.072	.022	.021	.039
Median		1.00	63.00	2.00	5.00	2.00	2.00	3.00
Mode		1	63	2	5	2	2	3
Std. Deviation		.500	2.711	.910	1.430	.435	.430	.773
Variance		.250	7.352	.828	2.046	.189	.185	.597
Range		1	12	4	4	3	2	3
Minimum		1	60	1	1	1	1	2
Maximum		2	72	5	5	4	3	5

**Statistics**

		A8	A9	A10	A11	A12	B1	B2
N	Valid	400	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.99	1.44	1.66	2.85	2.96	2.86	2.10
Std. Error of Mean		.029	.053	.057	.025	.015	.028	.032
Median		3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00
Mode		3	1	1	3	3	3	2
Std. Deviation		.579	1.065	1.144	.500	.297	.564	.643
Variance		.336	1.135	1.308	.250	.088	.318	.414
Range		2	3	3	3	2	3	3
Minimum		2	1	1	1	1	1	1
Maximum		4	4	4	4	3	4	4

**Statistics**

		B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9
N	Valid	400	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.12	3.05	3.05	1.91	2.07	2.06	2.07
Std. Error of Mean		.019	.021	.025	.020	.021	.029	.022
Median		3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Mode		3	3	3	2	2	2	2
Std. Deviation		.371	.416	.509	.403	.414	.583	.437
Variance		.138	.173	.259	.162	.171	.339	.191
Range		2	2	3	3	3	3	3
Minimum		2	2	1	1	1	1	1
Maximum		4	4	4	4	4	4	4

**Statistics**

		B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16
N	Valid	400	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.89	3.91	3.93	3.89	2.77	3.09	2.26
Std. Error of Mean		.016	.016	.014	.017	.030	.024	.029
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00
Mode		4	4	4	4	3	3	2
Std. Deviation		.327	.318	.280	.336	.601	.485	.579
Variance		.107	.101	.078	.113	.361	.235	.336
Range		2	2	2	2	3	2	2
Minimum		2	2	2	2	1	2	2
Maximum		4	4	4	4	4	4	4

**Statistics**

		B17	B18	B19	B20
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.83	3.78	3.91	3.95
Std. Error of Mean		.019	.025	.017	.011
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		.389	.500	.345	.213
Variance		.151	.250	.119	.045
Range		2	2	2	1
Minimum		2	2	2	3
Maximum		4	4	4	4

**Frequency Table****A1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	205	51.2	51.2	51.2
	2	195	48.8	48.8	100.0
Total		400	100.0	100.0	

**A2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	66	16.5	16.5	16.5
	61	40	10.0	10.0	26.5
	62	57	14.2	14.2	40.8
	63	69	17.3	17.3	58.0
	64	54	13.5	13.5	71.5
	65	46	11.5	11.5	83.0
	66	24	6.0	6.0	89.0
	67	8	2.0	2.0	91.0
	68	15	3.8	3.8	94.8
	69	2	.5	.5	95.3
	70	9	2.3	2.3	97.5
	71	6	1.5	1.5	99.0
	72	4	1.0	1.0	100.0
	Total		400	100.0	100.0

**A3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	84	21.0	21.0	21.0
	2	218	54.5	54.5	75.5
	3	57	14.2	14.2	89.8
	4	34	8.5	8.5	98.3
	5	7	1.8	1.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	60	15.0	15.0	15.0
	2	2	.5	.5	15.5
	3	1	.3	.3	15.8
	4	36	9.0	9.0	24.8
	5	301	75.3	75.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	1.8	1.8	1.8
	2	363	90.8	90.8	92.5
	3	16	4.0	4.0	96.5
	4	14	3.5	3.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	6.5	6.5	6.5
	2	325	81.3	81.3	87.8
	3	49	12.3	12.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	48	12.0	12.0	12.0
	3	267	66.8	66.8	78.8
	4	45	11.3	11.3	90.0
	5	40	10.0	10.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	69	17.3	17.3	17.3
	3	266	66.5	66.5	83.8
	4	65	16.3	16.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	341	85.3	85.3	85.3
	4	59	14.8	14.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	287	71.8	71.8	71.8
	2	27	6.8	6.8	78.5
	3	21	5.3	5.3	83.8
	4	65	16.3	16.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	5.3	5.3	5.3
	2	22	5.5	5.5	10.8
	3	354	88.5	88.5	99.3
	4	3	.8	.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**A12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	2.3	2.3	2.3
	3	391	97.8	97.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	3.8	3.8	3.8
	2	51	12.8	12.8	16.5
	3	310	77.5	77.5	94.0
	4	24	6.0	6.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	10.5	10.5	10.5
	2	300	75.0	75.0	85.5
	3	35	8.8	8.8	94.3
	4	23	5.8	5.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	1.5	1.5	1.5
	3	339	84.8	84.8	86.3
	4	55	13.8	13.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	6.3	6.3	6.3
	3	330	82.5	82.5	88.8
	4	45	11.3	11.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	2.5	2.5	2.5
	2	13	3.3	3.3	5.8
	3	326	81.5	81.5	87.3
	4	51	12.8	12.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	48	12.0	12.0	12.0
	2	344	86.0	86.0	98.0
	3	4	1.0	1.0	99.0
	4	4	1.0	1.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	4.5	4.5	4.5
	2	342	85.5	85.5	90.0
	3	36	9.0	9.0	99.0
	4	4	1.0	1.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	38	9.5	9.5	9.5
	2	317	79.3	79.3	88.8
	3	27	6.8	6.8	95.5
	4	18	4.5	4.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	5.8	5.8	5.8
	2	328	82.0	82.0	87.8
	3	47	11.8	11.8	99.5
	4	2	.5	.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.3	.3	.3
	3	44	11.0	11.0	11.3
	4	355	88.8	88.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	.8	.8	.8
	3	32	8.0	8.0	8.8
	4	365	91.3	91.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	.8	.8	.8
	3	21	5.3	5.3	6.0
	4	376	94.0	94.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	.8	.8	.8
	3	38	9.5	9.5	10.3
	4	359	89.8	89.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	6.5	6.5	6.5
	2	52	13.0	13.0	19.5
	3	312	78.0	78.0	97.5
	4	10	2.5	2.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	31	7.8	7.8	7.8
	3	303	75.8	75.8	83.5
	4	66	16.5	16.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	327	81.8	81.8	81.8
	3	44	11.0	11.0	92.8
	4	29	7.2	7.2	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	.5	.5	.5
	3	64	16.0	16.0	16.5
	4	334	83.5	83.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	3.8	3.8	3.8
	3	60	15.0	15.0	18.8
	4	325	81.3	81.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	1.8	1.8	1.8
	3	23	5.8	5.8	7.5
	4	370	92.5	92.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

**B20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	4.8	4.8	4.8
	4	381	95.3	95.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

## ค. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์

### Correlations

Notes		
Output Created		14-SEP-2024 14:36:57
Comments		
Input	Data	C: \Users\ACE\Downloads\ - . s a v
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	400
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=ALL_GOV ALL_PIV ALL_SLE /PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

### Correlations

		ALL_GOV	ALL_PIV	ALL_SLE
ALL_GOV	Pearson Correlation	1	.350**	.096
	Sig. (2-tailed)		<.001	.054
	N	400	400	400
ALL_PIV	Pearson Correlation	.350**	1	.006
	Sig. (2-tailed)	<.001		.903
	N	400	400	400
ALL_SLE	Pearson Correlation	.096	.006	1
	Sig. (2-tailed)	.054	.903	
	N	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ง. ภาพตัวอย่างการเก็บข้อมูลในพื้นที่ จังหวัดขอนแก่น<sup>30</sup>



<sup>30</sup> ได้ทำการขอความยินยอมในการถ่ายภาพจากผู้ให้ข้อมูล เพื่อเป็นหลักฐานในการเก็บข้อมูล





## จ. แบบสัมภาษณ์



### แบบสัมภาษณ์

#### นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ

#### คำชี้แจง

เรียนท่านผู้เข้าร่วมการสำรวจ เรากำลังดำเนินศึกษาเรื่อง “นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ” ซึ่งดำเนินการโดยนักวิจัยสังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ข้อมูลต่างๆ จากการสัมภาษณ์นักวิชาการ นักกฎหมาย เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ในครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับเราจะไม่บันทึกชื่อหรือระบุข้อมูลส่วนตัวใดๆ ของท่านในการเก็บข้อมูลของเรา และจะมีเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้เท่านั้นที่จะมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลในการสำรวจครั้งนี้ได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เราจะสัมภาษณ์ข้อมูลบางประการเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเราจะสัมภาษณ์คำถามที่ละเอียดให้ท่านฟังแล้วเราจะขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อคำถามในแต่ละข้อ

การสำรวจครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบเชิงลบใดๆ ต่อท่าน อีกทั้งขอแจ้งให้ท่านทราบว่าท่านสามารถที่จะไม่เข้าร่วมในการสำรวจในครั้งนี้หรือสามารถที่จะหยุดการสำรวจได้ตลอดเวลา ท่านทราบว่าเราจะใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้เพื่อการวิจัยทางวิชาการ และยินยอมให้เราเก็บข้อมูล

หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการคำชี้แจงเกี่ยวกับการศึกษาในครั้งนี้กรุณาติดต่อผู้วิจัย

อาจารย์ พงษ์มนัส คีอด

อีเมล: Pongmanut.dee@mbu.ac.th

โทรศัพท์: 083-3599807

~ 3 ~

ท่านคิดว่าการส่งเสริมใดดังต่อไปนี้จะกระตุ้นให้ท่านอยากที่จะจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น หน่วยงานกลางช่วยคัดกรองให้ก่อน มีสิทธิประโยชน์พิเศษทางภาษีอากร (หรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรให้) ภาครัฐอุดหนุนค่าจ้างให้แก่ผู้ประกอบการ สถานประกอบการมีความคุ้มครองทางกฎหมายมากขึ้น

.....  
.....

หากมีตำแหน่งงานว่างเพียงตำแหน่งเดียวในสถานประกอบการของท่าน ท่านจะจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในตำแหน่งดังกล่าวหรือไม่? เพราะเหตุใด

.....  
.....  
.....

**ตอนที่ 3 นโยบาย กฎหมาย**

ปัจจุบันท่านคิดว่ากฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุส่งเสริมหรือมีการสนับสนุนการจ้างแรงงานหรือไม่

.....  
.....  
.....

ปัจจุบันท่านคิดว่ากฎหมายการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่อยู่ในอกระบบมีการส่งเสริมหรือมีการสนับสนุนการจ้างแรงงานหรือไม่

.....  
.....  
.....

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....  
.....  
.....

ขอพระคุณที่กรุณาใช้เวลาเพื่อให้ข้อมูล

~ 2 ~

## แบบสัมภาษณ์

นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ

---

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ**

อายุของท่าน

.....

เพศ

.....

ท่านจบการศึกษาในระดับใด

.....

ท่านจบการศึกษาในสาขาใด

.....

ท่านดำรงตำแหน่งอะไร

.....

**ตอนที่ 2 ทศนคติต่อการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ**

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรในการจ้างงานผู้สูงอายุ?

.....

.....

.....

ท่านเคยประสบปัญหากับผู้สูงอายุที่ท่านจ้างหรือไม่? และสาเหตุคืออะไร

.....

.....

.....

## จ. แบบสอบถาม



### แบบสอบถาม

### นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง

เรียนท่านผู้เข้าร่วมการสำรวจ เรากำลังดำเนินศึกษาเรื่อง “นวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนิโสมนสิการ” ซึ่งดำเนินการโดยนักวิจัยสังกัด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ข้อมูลต่างๆ จากการสอบถามแรงงานผู้สูงอายุในระบบ ในครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับเราจะไม่บันทึกชื่อหรือระบุข้อมูลส่วนตัวใดๆ ของท่านในการเก็บข้อมูลของเรา และจะมีเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้เท่านั้นที่มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลในการสำรวจครั้งนี้ได้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เราจะสอบถามข้อมูลบางประการเกี่ยวกับตัวท่าน สถานประกอบการของท่าน และความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและพัฒนารูปแบบนโยบาย กฎหมาย ในทางนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ (60 ปีขึ้นไป) โดยเราจะอ่านคำถามที่ละข้อให้ท่านฟังแล้วเราจะขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อคำถามในแต่ละข้อ

การสำรวจครั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ตอน ซึ่งในการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบเชิงลบใดๆ ต่อท่าน อีกทั้งขอแจ้งให้ท่านทราบว่าท่านสามารถที่จะไม่เข้าร่วมในการสำรวจในครั้งนี้ หรือสามารถที่จะหยุดการสำรวจได้ตลอดเวลา ท่านทราบว่าเราจะใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้เพื่อการวิจัยทางวิชาการ และยินยอมให้เราเก็บข้อมูล

หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการคำชี้แจงเกี่ยวกับการศึกษาในครั้งนี้กรุณาติดต่อผู้วิจัย

อาจารย์ พงษ์มนัส ตีอด

อีเมล: Pongmanut.dee@mbu.ac.th

โทรศัพท์: 083-3599807

Questionnaire ID เลขที่แบบสอบถาม -

Location สถานที่.....

Date ว/ด/ป..... Time เวลา.....

~ 2 ~

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

## แบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ( ) หน้าตัวเลือกที่ตรงตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ	<input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง
2. อายุ	..... ปี	
3. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> 1) ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2) มัธยมศึกษาตอนต้น
	<input type="checkbox"/> 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	<input type="checkbox"/> 4) อนุปริญญา/ปวส.
	<input type="checkbox"/> 5) ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 6) ปริญญาตรี ขึ้นไป
	<input type="checkbox"/> 5) ไม่เคยเข้ารับการศึกษาดูใด ๆ เลย	
4. อาชีพ	<input type="checkbox"/> 1) รับจ้างทั่วไป	<input type="checkbox"/> 2) รับจ้างทั่วไปรายเดือน
	<input type="checkbox"/> 3) งานอิสระ	<input type="checkbox"/> 4) ก่อสร้าง
	<input type="checkbox"/> 5) เกษตรกรรม	<input type="checkbox"/> 6) งานออนไลน์หรือแพลตฟอร์ม
	<input type="checkbox"/> 7) งานบริการ	<input type="checkbox"/> 8) อื่น ๆ
5. สถานภาพ	<input type="checkbox"/> 1) โสด	<input type="checkbox"/> 2) สมรส
	<input type="checkbox"/> 3) หม้าย	<input type="checkbox"/> 4) หย่าร้าง
	<input type="checkbox"/> 5) แยกกันอยู่	
6. จำนวนรายได้ของท่านได้ต่อเดือน	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 5,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 5,001-10,000 บาท
	<input type="checkbox"/> 3) 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) 15,001-20,000 บาท
	<input type="checkbox"/> 5) 20,001-25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6) 25,001 บาทขึ้นไป
7. ระยะเวลาการทำงานนอกระบบของแรงงานผู้สูงอายุ (ตั้งแต่ 60 ปี)	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 1 ปี - 2 ปี
	<input type="checkbox"/> 3) 3 ปี - 4 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 5 ปี - 6 ปี
	<input type="checkbox"/> 5) 7 ปี - 8 ปี	<input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป
8. ระยะทางการไปทำงานของท่าน	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 1 กิโลเมตร	<input type="checkbox"/> 2) 1 กิโลเมตร- 2 กิโลเมตร
	<input type="checkbox"/> 3) 3 กิโลเมตร- 4 กิโลเมตร	<input type="checkbox"/> 4) 5 กิโลเมตร- 6 กิโลเมตร
	<input type="checkbox"/> 5) 7 กิโลเมตร- 8 กิโลเมตร	<input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 8 กิโลเมตร
9. สาเหตุการทำงานนอกระบบ	<input type="checkbox"/> 1) รายได้หลักไม่เพียงพอ	

~ 3 ~

<input type="checkbox"/>	2) ต้องการเข้าสังคม	
<input type="checkbox"/>	3) ต้องการให้มีสุขภาพดีขึ้น	
<input type="checkbox"/>	4) ถูกบุคคลรอบข้างบังคับให้ทำงาน	
<input type="checkbox"/>	5) ต้องการพัฒนาทักษะ ความสามารถของตนเอง	
<input type="checkbox"/>	6) อื่น ๆ .....	
10. บุคคลผู้หารายได้หลักของครอบครัว		
<input type="checkbox"/>	1) ตัวท่านเอง	<input type="checkbox"/> 2) คู่สมรส
<input type="checkbox"/>	3) บุตรชาย	<input type="checkbox"/> 4) บุตรสาว
<input type="checkbox"/>	5) หลาน	<input type="checkbox"/> 6) ญาติ
<input type="checkbox"/>	6) อื่น ๆ .....	
11. ปัญหาสุขภาพ		
<input type="checkbox"/>	1) ไม่มีโรคประจำตัว ร่างกายแข็งแรง	
<input type="checkbox"/>	2) ไม่มีโรคประจำตัว ร่างกายไม่แข็งแรง	
<input type="checkbox"/>	3) มีโรคประจำตัว แต่ร่างกายแข็งแรง	
<input type="checkbox"/>	4) มีโรคประจำตัว แต่ร่างกายไม่แข็งแรง	
12. สิทธิการรักษาพยาบาล		
<input type="checkbox"/>	1) สิทธิข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 2) ประกันสังคม
<input type="checkbox"/>	3) บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า	<input type="checkbox"/> 4) ประกันชีวิต
<input type="checkbox"/>	5) อื่น ๆ .....	

**ตอนที่ 2 ระดับปัญหาและปัจจัยในการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- |   |         |                        |
|---|---------|------------------------|
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด  |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก        |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย       |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ประเด็น	ระดับการเห็นด้วย			
	4	3	2	1
<b>1. ด้านปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจาก ภาครัฐบาล</b>				
1.1) ท่านคิดว่านโยบายของรัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในระบบตอบสนองความต้องการของท่านเพียงใด				
1.2) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานผู้สูงอายุในระบบที่รัฐจัดทำขึ้นได้ง่ายเพียงใด				

~ 4 ~

ประเด็น	ระดับการเห็นด้วย			
	4	3	2	1
1.3) ท่านคิดว่าการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนอกกรอบจากภาครัฐมีความครอบคลุมเพียงพอ				
1.4) ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุที่รัฐจัดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเพียงพอ				
1.5) ท่านคิดว่าภาครัฐมีการส่งเสริมการสร้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในชุมชนของท่านมากน้อยเพียงใด				
<b>2. ด้านปัจจัยภายนอก การสนับสนุนจาก ภาคผู้ประกอบการ/เอกชน</b>				
2.1) ท่านคิดว่าผู้ประกอบการในพื้นที่ของท่านเข้าต้องการแรงงานผู้สูงอายุนอกกรอบมากน้อยเพียงใด				
2.2) ท่านเห็นว่าสภาพการทำงานที่ผู้ประกอบการจัดให้มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุหรือไม่				
2.3) ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนอกกรอบมีความเป็นธรรมเพียงพอ				
2.4) ท่านเห็นว่าผู้ประกอบการมีการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้แก่แรงงานผู้สูงอายุนอกกรอบหรือไม่				
2.5) ท่านคิดว่าผู้ประกอบการสร้างโอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุมากน้อยเพียงใด				
<b>3. ปัจจัยภายใน และการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ</b>				
3.1) ท่านคิดว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุก่อให้เกิดประโยชน์เพียงพอ (วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย)				
3.2) ท่านสามารถปรับตัวและหาวิธีทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของท่านได้มากน้อยเพียงใด (วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ)				
3.3) ท่านสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานนอกกรอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ (วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์)				
3.4) ท่านมีเงินเพียงพอสำหรับการแผนการเงินและการออมจากรายได้ที่ไม่แน่นอนได้อย่างรอบคอบเพียงพอ (วิธีคิดแบบอริยสัจ)				
3.5) ท่านคิดว่างานของท่านมีความเหมาะสมกับอายุและสภาพร่างกายเพียงพอ (วิธีคิดแบบบรรลธรรมสัมพันธ์)				
3.6) ท่านสามารถหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด (วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก)				

~ 5 ~

ประเด็น	ระดับการเห็นด้วย			
	4	3	2	1
3.7) ท่านสามารถวิเคราะห์และเลือกงานนอกระบบที่เหมาะสมกับความสามารถของท่านได้เพียงใด (วิธีคิดแบบคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม)				
3.8) ท่านสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสมเพียงใด (วิธีคิดแบบอุปวยปลูกเร้าคุณธรรม)				
3.9) ท่านสามารถปรับใช้ประสบการณ์ชีวิตในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานนอกระบบได้มากน้อยเพียงใด (วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน)				
3.10) ท่านสามารถมองเห็นคุณค่าและความหมายในการทำงานนอกระบบของท่านได้มากน้อยเพียงใด (วิธีคิดแบบวิภังชวาท)				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) เกี่ยวกับนวัตกรรมการคุ้มครองแรงงาน  
 ผู้สูงอายุในระบบ ตามหลักโยนีโสมนสิการ  
 คำชี้แจง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุในระบบ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอพระคุณที่กรุณาใช้เวลาเพื่อให้ข้อมูล

## ประวัตินักวิจัย

ชื่อ นายพงษ์มนัส ดีอด

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

### ประวัติการศึกษา

ปร.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	พ.ศ.2568
รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	พ.ศ.2562
ร.บ.(บริหารรัฐกิจ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	พ.ศ.2562
น.บ.(นิติศาสตร์) (เกียรตินิยมอันดับสอง)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	พ.ศ.2561

### ประวัติการทำงาน

2563 – ปัจจุบัน	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
2561 – 2563	ผู้ช่วยนักวิจัย วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยระดับนานาชาติ (บางส่วน)

Kiettikunwong, N. , Narot, P. , Istiq'faroh, N., Setiawan, R. , & **Deeod, P.** (2025).

Development of 21st Century Skills via a Social Service Program at the Tertiary Education Level in Indonesia. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 3309 – 3319. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.6150>

**Deeod P.** (2024). Queer Theory and Ageism: Embracing Fluidity and Non-Conformity for an Inclusive Society. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 1(18). 72-89.

**Deeod, P.** (2023), "Laissez-Faire Policy for Inclusion in Education and the Survival of Inclusive Education", Narot, P. and Kiettikunwong, N. (Ed.) *Interdisciplinary Perspectives on Special and Inclusive Education in a Volatile, Uncertain, Complex & Ambiguous (Vuca) World (International Perspectives on Inclusive Education, Vol. 20)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 39-59. <https://doi.org/10.1108/S1479-363620230000020003>

Promsri, P., Khetjoi, S., Chuachan, N., Chompromma, P., Worabuttara, T., **Deeod, P.**, ... & Chachikul, P. (2023). The Development of the Strategic Plan with Family, Community, and Buddhism to Build Social Protection against Drugs in Thai Vulnerable Youth. *International Education Studies*, 16(3), 91-96.

### ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยระดับชาติ (บางส่วน)

Pongmanut, D. (2567). A comprehensive approach to strengthening laws for elderly worker protection in Thailand. *MCU Ubonratchathani Journal of Buddhist Studies*, 6(1), 162-172. [TCI. 2](#)

**พงษ์มนัส ดีอด.** (2567). คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 7(1), 1-18.

**พงษ์มนัส ดีอด** และวิยุทธ์ จำรัสพันธุ์ (2566) การควมรวบรวมองค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีขนาดที่เหมาะสมในบริบทประเทศไทย, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 12(6), 395-409. [TCI. 1](#)

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข,สุกัญญา เอ็มอัมธรรม,อนงค์นาถ โยคุณ,อภิรดี ดอนอ่อนบัว,**พงษ์มนัส ดีอด.** (2566). การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรภาค 10. *Journal of Politics and Governance*, 13(2), 62-77. [TCI. 1](#)  
(Corresponding Author)

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข,สุกัญญา เอ็มอัมธรรม,อนงค์นาถ โยคุณ,อภิรดี ดอนอ่อนบัว,**พงษ์มนัส ดีอด.** (2566). องค์ประกอบเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 1(23)มกราคม-มีนาคม, 31-46 [TCI. 1](#) (Corresponding Author)

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, **พงษ์มนัส ดีอด**, พระมหาชัยชนะ บุญนาดี, สุรศักดิ์ อุดเมืองเพี้ย และ ก้องพิพัฒน์ กองคำ. (2566). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน . *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2 (1), 17-28. . [TCI. 2](#)

**พงษ์มนัส ดีอด** พระครูวินัยธรรวชิต ปยุตโต ปาริฉัตร ไชยเดช และพระมหาชัยชนะ บุญนาดี (2565). รูปแบบที่เหมาะสมการแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อการบริหารภาครัฐภายใต้กรอบพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(4), 124-137. [TCI. 2](#)

### สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น อำเภอเมือง ตำบลในเมือง  
40000 Email pongmanut.dee@gmail.com