



รายงานการศึกษากลุ่ม
(Group Project)

เรื่อง แนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริม
การจ้างงานผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี

จัดทำโดย กลุ่มที่ 1 รุ่นที่ 91

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 91
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2563
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project)

เรื่อง แนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ :
กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี

จัดทำโดย กลุ่มที่ 1 รุ่นที่ 91

1. นายวิรัตน์ ชัยศฤงคารสกุล
2. นางสาวสุภัทรา ส่องประทีป
3. นางสาวสิริวิมล เหมะธูรินทร์
4. นายพิสุทธิ อมรยุทธ์
5. นางยุพิน ธรรมศิริ
6. นางสาวฐาปณี ภาณุโสภณ
7. นายยุทธนา บัวจุน
8. นายสถาพร เทียงธรรม

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 91
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2563

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษากลุ่มนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตร
นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมของสำนักงาน ก.พ.

อ.ดร.สุรพิชัย พรหมสิทธิ
อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ฉัฐวิทย์ สิทธิศิริอรธร
อาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ณภัทร สรอรรถ
อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปผู้บริหาร

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นที่เรียบร้อยแล้วและกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2564 โดยสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุจากการสำรวจข้อมูลจำนวนผู้สูงอายุ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 พบว่า ในประชากรทั้งหมดของประเทศไทย จำนวน 66.56 ล้านคน มีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 11.14 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16.73 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงประชากรของไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต ดังนั้น จึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักยอมรับ และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ดังกล่าวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่จะได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศทำให้มีผลต่ออัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดแนวทางการดำเนินงานโดยการสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้มีการจ้างงาน มีมาตรการในการจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อ และมีมาตรการให้นายจ้างจ้างงานผู้สูงอายุต่อ รวมทั้งส่งเสริมอาชีพอิสระให้กับผู้สูงอายุ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี” จึงเป็นการนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุโดยเน้นการเจาะลึกในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งจากการสำรวจจำนวนประชากรผู้สูงอายุ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 พบว่าจังหวัดอุดรธานี มีผู้สูงอายุจำนวน 234,213 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 เป็นจังหวัดที่มีผู้สูงอายุมากเป็นลำดับที่ 8 ของประเทศ โดยพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท และไม่มีรายได้จากการจ้างงาน หากมองในภาพรวมปัญหาที่เกิดจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี คือการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดมีการจ้างแรงงานน้อยมาก อันเนื่องมาจากขาดการบูรณาการข้อมูลของทุกภาคส่วน ทำให้การวิเคราะห์ปัญหาขาดความชัดเจน ไม่ถูกต้อง และไม่ตรงประเด็น ส่งผลให้โครงการต่างๆ ที่ภาครัฐได้ดำเนินการไปไม่สอดคล้องกับปัญหาที่แท้จริง ดังนั้น ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี จึงยังคงส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจ้างผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี พบว่าในด้านการส่งเสริมอาชีพตามที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี มีความสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545 – 2564) ที่มุ่งเน้นด้านการส่งเสริมการเกษตร และการผลิตสินค้าด้านศิลปหัตถกรรม โดยยังไม่เน้นด้านการจ้างงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความยุ่งยาก ซับซ้อน มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการจ้างแรงงานผู้สูงอายุหลายประการ ดังนี้

1. ระบบการจ้างงานไม่จูงใจให้จ้างงานผู้สูงอายุ เน้นการจ้างงานในวัยแรงงานเป็นหลัก

2. ขาดการบูรณาการฐานข้อมูล ทำให้ไม่สามารถประเมินสถานการณ์เพื่อตอบโจทย์ความต้องการแรงงานในพื้นที่ได้ชัดเจน

3. กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุยังไม่จูงใจให้ภาคเอกชนเกิดการปรับตัวในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้กำหนดเป้าหมายหลักในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี โดยการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักที่ตั้งไว้ โดยคณะผู้ศึกษา ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านการบูรณาการไว้ 2 ส่วน คือ

1. การบูรณาการด้านแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและการสร้างเสริมทักษะสำหรับผู้สูงอายุเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี

2. ด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เป็นข้อมูลความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ข้อมูลความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ข้อมูลนายจ้าง สถานประกอบการ และข้อมูลลัษณปัญหาของผู้สูงอายุ เป็นต้น

จากเป้าหมายหลักข้างต้น สามารถกำหนดแนวทางการบรรลุเป้าหมาย ได้ดังนี้

1. กำหนดให้การแก้ไขปัญหาเรื่องการส่งเสริมรายได้ของผู้สูงอายุเป็นวาระสำคัญของจังหวัด โดยเน้นทั้งในด้านการจ้างงานและการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย

2. มอบหมายหน้าที่ให้หน่วยงานข้อมูลด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ Service โดยการบูรณาการข้อมูลและการให้บริการ

3. การจัดทำระบบข้อมูลลัษณปัญหาของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำรงรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทอผ้าไหมมัดหมี่ ผ้ามัดหมี่ การปั้นภาชนะดินเผา เป็นต้น

4. เสนอแนะประเด็นในทางกฎหมายประเด็นที่ยังขาดมาตรการรองรับ หรือสนับสนุนการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

5. เสนอแนะระดับนโยบายในการจัดให้หน่วยงานของรัฐบาลเป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ หากสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายหลักและแนวทางที่ได้กำหนดไว้ได้ จะส่งผลให้จังหวัดอุดรธานี สามารถขับเคลื่อนงานด้านส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565) และจะเป็นแบบอย่างให้จังหวัดอื่นสามารถนำไปใช้แนวทางในการดำเนินการในลักษณะเดียวกันได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศได้

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project) ฉบับนี้ คณะผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นการศึกษาเรื่อง “แนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอบรมในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 91 วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ประจำปี 2563

การจัดทำรายงานการศึกษากลุ่มในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยอาศัยความรู้จากการอบรม โดยคณะอาจารย์ผู้สอนและคณะอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ดร.สุรพิชัย พรหมสิทธิ์ รศ.ดร. ธีรวิทย์ สิทธิศิริอรุณ และรศ.ดร.ณภัทร สรอรรถ ที่ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะความรู้ทางวิชาการ แง่คิด ตลอดจนมุมมองที่มีความสัมพันธ์กับประเด็นที่ทำการศึกษา ทำให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขเพื่อให้รายงานการศึกษานี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการบริหาร จัดการส่งเสริมและพัฒนาการจ้างงานผู้สูงอายุของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารจัดการด้านการ จ้างงานผู้สูงอายุ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นไม่เป็น ภาระของครอบครัวและเป็นภาระงบประมาณของประเทศ คณะผู้ศึกษาจึงใคร่ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ คณะผู้ศึกษายังขอแสดงความขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่อำนวยความสะดวก และสนับสนุนการจัดการศึกษาในครั้งนี้ พร้อมทั้งขอขอบคุณผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง รุ่นที่ 91 ทุกท่าน ที่ได้แบ่งปันประสบการณ์และแนวคิดในระหว่างการศึกษา ซึ่งสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำรายงานฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ คณะผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการนำแนวทางไปดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ หากรายงานการศึกษากลุ่มฉบับนี้มี ข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้ศึกษาขอน้อมรับและขออภัยไว้ ณ ที่นี้ และหากรายงานการศึกษาใน ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใด คณะผู้ศึกษาจะรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่มีโอกาสเป็นส่วนร่วมในการใช้ ประโยชน์ของทุกท่าน

คณะผู้ศึกษา กลุ่มที่ 1

3 กรกฎาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ถ้ามี)	ซ
1. สภาพทั่วไปของปัญหา	1
2. การคาดการณ์ปัญหาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต	9
3. แนวทางแก้ปัญหา	15
4. การนำแนวทางบรรลุเป้าหมายสู่การปฏิบัติ	21
5. สรุปในภาพรวม	27
บรรณานุกรม	34
คณะผู้จัดทำ	36

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบประชากรไทยกับประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี	8
ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบประชากรไทยกับประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี	8
ตารางที่ 3 แนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการจ้างงานผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี	23

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 การคาดการณ์โครงสร้างประชากรไทยในอีก 20 ปีข้างหน้า	1

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงเป้าหมายหลักสู่การปฏิบัติ

หน้า

18

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

- สศช. - สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- CSR - Corporate Social Responsibility
- GP - Group Project
- GDP - Gross Domestic Product
- IS - Individual Study
- KPI - Key Performance Indicator

1. สภาพทั่วไปของปัญหา

1.1 ปัญหา ความท้าทาย

ประเทศไทยกำลังเดินหน้าเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2564 จากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมรอบตัว โครงสร้างทางสังคมและความคิดที่เปลี่ยนไปทำให้มีบุตรน้อยลง ค่านิยมในการครองโสด และการบริการสาธารณสุขที่ดีขึ้นทำให้อายุยืนยาว (ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) องค์การสหประชาชาติยังได้คาดการณ์ว่าภายในปี 2593 จำนวนประชากรของผู้สูงอายุทั่วโลกที่มีอายุ 65 ปี จะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 17 โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2563 ที่มีประมาณร้อยละ 9

จากรายงานของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ชี้ให้เห็นว่าประชากรผู้สูงอายุของไทยที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ในปี 2563 จะมีจำนวนมากถึง 12 ล้านคน หรือร้อยละ 18 และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 36.5 ล้านคน หรือร้อยละ 31.28 ในปี 2583

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการบริโภค การออมและการลงทุน การคลังของประเทศ ไปจนถึงภาคการผลิตที่ได้รับผลโดยตรงจากการลดลงของกำลังแรงงานและการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของอุปสงค์ในประเทศ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2553)

ภาพที่ 1 การคาดการณ์โครงสร้างประชากรไทยในอีก 20 ปีข้างหน้า



จากภาพที่ 1 คาดการณ์ว่าหลังจากนี้อีก 20 ปี ในปี พ.ศ. 2583 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว โดยตัวเลขประชากรไทยที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จะเพิ่มมากขึ้นเป็น 3 เท่าจากในปี 2563 ที่มีผู้สูงอายุจำนวน 12 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 36.5 ล้านคน

ในมุมมองทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรในประเทศที่มีอัตราการเกิดต่ำมีผลต่อการเติบโตของรายได้ประชาชาติ (GDP) โดยจะทำให้จีดีพีต่อหัวของคนในประเทศเพิ่มขึ้น แต่ถ้ามองผลต่ออัตราการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว การที่ประเทศเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุจะมีผลในทางลบต่อแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจเนื่องจากการลดลงของกำลังแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ โดยภาวะการขาดแคลนแรงงานจะทำให้ค่าแรงมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นและก่อให้เกิดแรงกดดันทางด้านเงินเฟ้อได้ รวมถึงรายได้จากภาษีการจ้างแรงงานที่จะนำมาสนับสนุนค่าใช้จ่ายทางสังคมให้กับผู้สูงอายุ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งเจ็บป่วยธรรมดา เป็นโรคเรื้อรัง และต้องการการดูแลเป็นพิเศษ ทั้งนี้ หน่วยงานรัฐ ตลอดจนภาคเอกชนต่างก็เตรียมตัวรับมือในเรื่องนี้ ซึ่งจะก่อให้เกิดโอกาสต่างๆ ขึ้นมาก ตั้งแต่ธุรกิจเพื่อผู้สูงอายุ การพัฒนาการแพทย์ รวมไปถึงการเพิ่มตลาดแรงงานในส่วนผู้สูงอายุที่หลากหลายและขยายตัวด้วยเช่นกัน ทางด้านผู้สูงอายุเองก็ควรเตรียมตัวเองให้พร้อมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลาดงานที่เปิดกว้าง และหาโอกาสใหม่ ๆ

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานีซึ่งเป็นภคณิศกษณนั้น มีจำนวนผู้สูงอายุ 232,500 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ของผู้สูงอายุทั้งหมดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือร้อยละ 1.84 ของประชากรผู้สูงอายุทั่วประเทศ ซึ่งถือว่าจังหวัดอุดรธานีเริ่มก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และในอีก 5 ปี ข้างหน้า (ปี 2568) จังหวัดอุดรธานี จะมีประชากรผู้สูงอายุถึง 268,800 คน เพิ่มขึ้นจากปี 2563 ร้อยละ 15.61 (ที่มา : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

ดังนั้น หากมองในภาพรวมปัญหาที่เกิดจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี คือ การจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัด มีการจ้างแรงงานน้อยมาก อันเนื่องมาจากขาดการบูรณาการข้อมูลของทุกภาคส่วน ทำให้การวิเคราะห์ปัญหาขาดความชัดเจนถูกต้อง ไม่ตรงประเด็น ส่งผลให้โครงการต่าง ๆ ที่ภาครัฐได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ไม่สอดคล้องกับปัญหาที่แท้จริง อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี การแก้ปัญหาด้านการจ้างงานของผู้สูงอายุจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญประเด็นหนึ่งในการช่วยแก้ปัญหาผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี

1.2 ปัญหาที่พบในอดีตจนถึงปัจจุบัน

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุภายใต้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ตั้งแต่ พ.ศ. 2545 และได้มีการประกาศพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เพื่อให้การคุ้มครอง ส่งเสริม สนับสนุน ผู้สูงอายุตามสิทธิที่พึงได้รับ แต่ยังคงขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการกับความท้าทายที่จะเกิดขึ้นจากการก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุได้

จากการสำรวจประชากรสูงอายุปี 2557 ผู้สูงอายุไทยมีรายได้มาจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่

รายได้จากการทำงาน เงินบำเหน็จ บำนาญ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ รายได้จากทรัพย์สินอื่น ๆ เช่น ดอกเบี้ย ค่าเช่า การใช้เงินออม และการเกื้อหนุนจากครอบครัว ทั้งนี้ การเกื้อหนุนทางการเงินจากบุตรนับเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของผู้สูงอายุแม้การสำรวจจะพบว่า ผู้สูงอายุที่ได้รับการเกื้อหนุนทางการเงินจากบุตร มีสัดส่วนลดลงในช่วงที่ผ่านมา ขณะที่ผู้สูงอายุที่มีรายได้จากการพึ่งตนเอง และยังพบว่า 1 ใน 3 ของผู้สูงอายุมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนร้อยละ 34.3 คือ มีรายได้ต่ำกว่า 2,647 บาทต่อเดือน อาศัยรายได้จากบุตรหลานเป็นแหล่งรายได้สำคัญ (MARKETINGOOPS, 2562, ไม่ระบุหน้า)

สำหรับในจังหวัดอุดรธานี ข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรธานี ระบุว่าในปี 2559 ผู้สูงอายुर้อยละ 46.6 ไม่ได้ประกอบอาชีพหรือมีอาชีพทำงานบ้าน ร้อยละ 35.9 มีอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 6.0 รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 4.7 ค่าขายธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 2.2 เป็นข้าราชการบำนาญ และพบว่าผู้สูงอายุในชนบทส่วนใหญ่จะมีรายได้จากเงินที่บุตรส่งมาให้ เพื่อให้ผู้สูงอายุเลี้ยงดูบุตรหลานแทนตนซึ่งเป็นพ่อแม่ ซึ่งไม่พอเพียง

นอกจากนี้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรธานี ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้สูงอายุในด้านการส่งเสริมการมีงานทำและรายได้ของผู้สูงอายุ ในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จาก 24 ศูนย์ ในพื้นที่ 19 อำเภอ พบว่าผู้สูงอายุมีความเห็นว่าได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ใน “ระดับปานกลาง” (คะแนน 2.51 – 3.50 จากคะแนนเต็ม 5) ได้แก่

- 1) การส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุเพื่อมีรายได้เพิ่ม
- 2) การส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการทำงานจากหน่วยงานภาครัฐโดยไม่มีอุปสรรค
- 3) การพัฒนาและฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตามความถนัดและสนใจ เช่น จักสาน แปรรูปอาหาร จำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผู้สูงอายุผลิต
- 4) การขยายโอกาสการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อาชีพ วิชาชีพชาวบ้าน ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

ส่วนด้านที่มีผลการสำรวจใน “ระดับน้อย” (คะแนน 1.51 – 2.50) คือ ได้รับการสนับสนุนการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในสถานประกอบการ/ชุมชน โดยผลการประเมินไม่มีคะแนนในระดับดีมาก (คะแนน 3.51 – 4.50) และระดับดีมากที่สุด (4.51 – 5.00)

จากผลการสำรวจความคิดเห็นข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานียังต้องการการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการมีงานทำ โดยเห็นว่าที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำที่ผ่านมายังไม่มากเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการส่งเสริมการจ้างงานในสถานที่ประกอบการและชุมชนที่มีคะแนนอยู่ในระดับน้อย

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจ้างงานผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการจ้างงานผู้สูงอายุที่ผ่านมามีดังนี้

1. ระบบการจ้างงานไม่จูงใจให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ

เนื่องจากโดยทั่วไปนั้น ภาคเอกชนมักมีการให้แรงงานมีการเกษียณอายุการทำงานตามปกติ โดยอยู่ที่ช่วงอายุระหว่าง 55-60 ปี ประกอบกับลักษณะโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดอุดรธานี ยังคงเน้นการใช้แรงงานมากกว่าเทคโนโลยีในการผลิต ทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการเกษตร ภาคบริการ และภาคการท่องเที่ยว จึงจำเป็นที่ต้องอาศัยกำลังแรงงานของวัยหนุ่มสาว (ช่วงอายุระหว่าง 18-55 ปี) ในการขับเคลื่อน ซึ่งภาคเอกชนมองว่าการจ้างแรงงานในวัยหนุ่มสาวจะให้ผลิตภาพแรงงาน (ผลิตภาพแรงงาน หรือ Labour Productivity คือความสามารถในการทำงานเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าแรงงานแต่ละคน ควรจะได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าใด) ที่คุ้มค่ามากกว่า ประกอบกับค่าแรงงานขั้นต่ำที่มีปรับตัวเพิ่มขึ้นในทุกปีตามอัตราเงินเฟ้อและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การจ้างแรงงานวัยหนุ่มสาวย่อมได้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่มากกว่าการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ โดยทั่วไปหากมีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการ ก็มักเป็นสัญญาการจ้างงานในลักษณะปีต่อปี เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นระยะๆ และเกณฑ์ในการคัดเลือกแรงงานสูงวัยส่วนใหญ่ยังคงขึ้นอยู่กับประเภทรูทกิจของสถานประกอบการเป็นสำคัญ

2. ขาดการบูรณาการฐานข้อมูล ทำให้การประเมินสถานการณ์ไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการแรงงานในพื้นที่ได้ชัดเจน

การที่จะแก้ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุได้นั้น โดยแรกเริ่มเราจะต้องทราบสถานการณ์จำนวนผู้สูงอายุและจำนวนผู้ที่เกษียณอายุจากวัยทำงานที่แน่ชัดก่อน และรวมถึงความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ และประเภทรูทกิจและจำนวนของสถานประกอบการที่สามารถจ้างแรงงานผู้สูงอายุได้ แต่ในปัจจุบันฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลรับผิดชอบด้านนี้ ยังขาดข้อมูลที่เป็ปัจจุบันและการบูรณาการร่วมกันของข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสถิติจังหวัด สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ทำให้ไม่สามารถประเมินสถานการณ์ที่ตอบโจทย์ความต้องการแรงงานผู้สูงอายุในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาการจ้างงานในผู้สูงอายุได้อย่างตรงจุด

3. กฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ยังไม่จูงใจให้ภาคเอกชนเกิดการปรับตัวในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ในปัจจุบัน รัฐบาลได้ออกกฎหมายสนับสนุนให้บริษัทที่จ้างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงาน สามารถใช้สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ถึง 100% ของเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสูงอายุตามที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร

(ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2560 และ ประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) ลงวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2560 ทั้งนี้ ภาคเอกชนในส่วนของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล สามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และมีค่าจ้างไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท ซึ่งนายจ้างสามารถจ้างได้ไม่เกิน 10% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด โดยผู้สูงอายุที่จ้างต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นบุคคลสัญชาติไทยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป
 (2) เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางาน

(3) ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการ หรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน

(4) กรณีผู้สูงอายุทำงานในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลาเดียวกัน ให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อน ได้รับสิทธิหักรายจ่ายได้ 2 เท่า

ซึ่งจากสถิติการจ้างงานในจังหวัดอุดรธาณีนั้นพบว่า สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานมากกว่า 100 รายขึ้นไปมีเพียง 51 แห่ง ที่อาจมีศักยภาพในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งหากสถานประกอบการทุกแห่งปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จำนวนผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธาณีนีที่มีอยู่จำนวน 234,293 คน (ที่มา : กรมกิจการผู้สูงอายุ) และมีการจ้างงานผู้สูงอายุอยู่ที่ 510 ตำแหน่งงาน จะคิดเป็นเพียงแค่ร้อยละ 0.2 ของจำนวนแรงงานผู้สูงอายุทั้งหมดเท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากและจะเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย ๆ ในทุกปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กฎหมายดังกล่าวอาจยังไม่ตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุ อีกทั้งยังอาจไม่สร้างแรงจูงใจและเอื้อประโยชน์ให้แก่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

1.3 ความพยายามที่ผ่านมาของรัฐบาลในการเผชิญปัญหาสังคมผู้สูงอายุ

ที่ผ่านมารัฐบาลได้มีการดำเนินการในหลายมิติเพื่อแก้ปัญหาผู้สูงอายุ ได้แก่ การกำหนดแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 – 2564 เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อดำเนินการด้านผู้สูงอายุของประเทศ โดยเน้นการคุ้มครองในด้านรายได้ หลักประกันสุขภาพ ด้านครอบครัว โดยการดำเนินการบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นั้น แสดงให้เห็นว่า รัฐไม่ได้เพิกเฉยต่อปัญหาดังกล่าว และได้มีการเตรียมความพร้อมการดำเนินงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุที่มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังออกพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีการตั้งกองทุนผู้สูงอายุ มีคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนสถานภาพ บทบาท และกิจกรรมของผู้สูงอายุ รวมถึง

ได้ให้ความสำคัญกับการประกอบอาชีพหรือการมีอาชีพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมในลักษณะเครือข่าย การจัดที่พักอาศัย

สำหรับในระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงการคลังยังได้มีการใช้มาตรการด้านภาษี **จูงใจภาคธุรกิจให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ** โดยกระทรวงการคลังมีนโยบายที่จะดูแลผู้มีรายได้น้อยผ่านโครงการรัฐสวัสดิการ ส่วนหนึ่ง โดยการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจจ้างงานผู้สูงอายุ ด้วยสิทธิประโยชน์จูงใจให้สถานประกอบการสามารถนำรายได้มาหักภาษีได้ 2 เท่า และกระทรวงการคลังได้จัดทำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร หรือการยกเว้นภาษี

ในส่วนของจังหวัดอุดรธานี ภาครัฐให้การช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ อาทิ เบี้ยผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพ การจ้างงาน จำนวนผู้สูงอายุที่พิการ กองทุนผู้สูงอายุ เครือข่ายผู้สูงอายุจากทาง (ข้อมูล : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรธานี) ส่วนในด้านการส่งเสริมอาชีพตามที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี ที่มีความสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 ได้มุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมการเกษตรแบบง่ายที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้แก่ (สำนักงานจังหวัดอุดรธานี, 2562, น.8)

- (1) ปลูกพืชอายุสั้น เช่น ถั่วเขียว ฝ้าย
- (2) เลี้ยงสัตว์ ไก่ เน้นเลี้ยงอายุสั้น เพื่อบริโภคและขาย
- (3) เลี้ยงปลา ปลาดุก เลี้ยงอายุสั้น
- (4) งานหัตถกรรม จักสาน หัตถกรรมประดิษฐ์
- (5) ปลูกผักสวนครัว รั้วกินได้
- (6) กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์

นอกจากนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาในภาพรวมของผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุด้านการบริหารจัดการไว้ดังนี้

- จังหวัดอุดรธานี มีมติร่วมกันให้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วม
- กำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานที่เชื่อมโยงกัน ตั้งแต่ระดับจังหวัดถึงตำบล องค์ประกอบของคณะกรรมการ คณะทำงานมาจากทุกภาคส่วน
- พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการชรา และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วม

- มีการกำหนดแผนการควบคุมกำกับ ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ

จากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 - 2565) พบว่ายังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามแผนได้ เนื่องจากหน่วยงานในจังหวัดอุดรธานีมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้สูงอายุยังไม่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และไม่มีการเชื่อมโยงแต่ละด้านเข้าด้วยกัน ทำให้การแก้ปัญหาในภาพรวมยังไม่ครบถ้วนทุกประเด็นของทั้งจังหวัด ซึ่งจังหวัดอุดรธานีได้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการทุกปีเพื่อแก้ปัญหาให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยพิจารณาประเด็นการบูรณาการข้อมูลของผู้สูงอายุจากหน่วยงานในจังหวัดอุดรธานีให้มีการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน ซึ่งจะทำให้วิเคราะห์การแก้ปัญหาในแต่ละด้านได้ครบถ้วนและเป็นไปตามข้อเท็จจริงของจังหวัดต่อไป

นอกจากนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้ “การส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น” เป็นนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี ได้แปลงนโยบายดังกล่าวมาจัดทำ “โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ” โดยมุ่งหวังให้ผู้สูงอายุที่ผ่านการอบรมนำความรู้ ทักษะไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้อย่างยั่งยืน โดยดำเนินการต่อเนื่องทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ 2563 โดยมีเป้าหมายในการอบรมแต่ละปี จำนวน 100 - 160 คน หลักสูตรการอบรมได้เน้นงานฝีมือและศิลปหัตถกรรม เช่น การทำบายศรี การทำศิลปะประดิษฐ์ การถักสานผลิตภัณฑ์จากเชือกมัดฟาง การทำน้ำมันหอมระเหย การทำผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวเรือน เป็นต้น (ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี)

ตัวอย่างการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุยังดูได้จาก “โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์” ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกรมการจัดหางาน ซึ่งประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ กิจกรรม 1 อำเภอบึงสามพัน ภูมิปัญญา โดยการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีองค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชน และกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมบริการและท่องเที่ยว ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี ได้นำนโยบายดังกล่าวมาดำเนินการ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีผู้สูงอายุได้รับการว่าจ้างเป็นวิทยากรในกิจกรรม 1 อำเภอบึงสามพัน ภูมิปัญญา จำนวน 15 คน (อำเภอละ 1 คน) และมีผู้สูงอายุได้มีงานทำจากกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในอุตสาหกรรมบริการและท่องเที่ยว จำนวน 10 คน (ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี)

จะเห็นได้ว่าการแก้ปัญหาเรื่องรายได้ผู้สูงอายุที่ผ่านมาถึงแม้จะมีการกำหนดแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 - 2564 เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อดำเนินการด้านผู้สูงอายุของประเทศ และการออกกฎหมายพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 รวมถึงการใช้มาตรการด้านภาษีจูงใจภาคธุรกิจให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ แต่ดูเหมือนว่าการแก้ไขปัญหาด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ

ยังไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เห็นความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาด้านนี้อย่างจริงจัง โดยในกรณีของจังหวัดอุดรธานีถึงแม้จะมีแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 - 2565) แต่การดำเนินโครงการด้านการเสริมสร้างรายได้ผู้สูงอายุยังเน้นการเพิ่มรายได้จากการเกษตร และการฝึกทักษะอาชีพด้านงานฝีมือและศิลปหัตถกรรมเพื่อนำผลผลิตที่ได้ไปจำหน่ายในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นการเน้นการสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุในการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน เพราะต้องหาลาดรองรับผลผลิต จึงควรเพิ่มเป้าหมายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุด้วย เพื่อที่จะสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม สำหรับโครงการที่แก้ปัญหการจ้างงานผู้สูงอายุโดยตรงยังมีน้อย และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการจ้างงานตามโครงการดังกล่าวยังมีจำนวนน้อยเช่นกันเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี 234,293 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 (ที่มา : กรมกิจการผู้สูงอายุ)

2. การคาดการณ์ปัญหาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต

2.1 ทิศทางในอนาคตของปัญหา

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้คาดการณ์ว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว ในปี พ.ศ. 2565 และในปี พ.ศ. 2573 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 26.90 ของประชากรไทย ซึ่งข้อมูลจากการคาดการณ์ดังกล่าวใกล้เคียงกับที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้มีการสำรวจข้อมูลจำนวนผู้สูงอายุ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 พบว่าใน ประชากรทั้งหมดของประเทศไทย จำนวน 66.56 ล้านคน มีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้นจำนวน 11.14 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16.73 และในจังหวัดอุดรธานีมีผู้สูงอายุจำนวน 234,293 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.77 ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุมากเป็นลำดับที่ 8 ของประเทศ

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบประชากรไทยกับประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี

จำนวนประชากรทั้งหมด (คน)			จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป (คน)			ร้อยละ (%)
ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
32,605,100	33,953,835	66,558,935	4,920,297	6,215,762	11,136,059	16.73%

(ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562)

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบประชากรไทยกับประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี

จำนวนประชากรจังหวัดอุดรธานี (คน)			จำนวนประชากรผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จังหวัดอุดรธานี (คน)			ร้อยละ (%)
ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
787,642	799,004	1,586,646	105,892	128,401	234,293	14.77%

(ที่มา : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562)

จากแนวโน้มของผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานีจะเพิ่มมากขึ้น จังหวัดอุดรธานีจึงได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุอุดรธานี (พ.ศ. 2562-2565) โดยทบทวนแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดที่มีความ สอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1

พ.ศ. 2552 โดยได้สรุปปัญหาภาพรวมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีปัญหาของผู้สูงอายุดังนี้คือ

(1) ปัญหาด้านสุขภาพ มีปัญหาด้านการเข้าถึงบริการ ป่วยเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง มีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม สถานบริการด้านสุขภาพส่วนใหญ่ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ ในงานบริการด้านผู้สูงอายุ ที่ผ่านการอบรมตามมาตรฐานยังมีน้อย ชมรมผู้สูงอายุที่ผ่านเกณฑ์การประเมินรับรองมาตรฐานยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทั้งนี้เนื่องจากผู้สูงอายุมีการศึกษาน้อย อ่านหนังสือไม่ออก และมีรายได้น้อย

(2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ โดยยังพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงขาดรายได้และเป็นภาระพึ่งพิงของครอบครัว

(3) ปัญหาด้านสังคม ทั้งในประเด็นการเข้าถึงสวัสดิการสังคม และด้านทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้สูงอายุ เนื่องจากเห็นว่าเป็นภาระของครอบครัวและสังคม

จากปัญหาของผู้สูงอายุที่ในข้างต้น จะเห็นได้ว่าจะส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุโดยตรง แต่การมองประเด็นปัญหายังมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือจากทางภาครัฐ ยังขาดมุมมองในปัญหาการขาดรายได้ซึ่งเป็นรูปธรรม เพราะหากผู้สูงอายุมีรายได้และสามารถพึ่งพาตนเองได้ จะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและช่วยลดปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ และยังส่งผลต่อการจัดสวัสดิการของรัฐในการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง ดังนั้นทิศทางในอนาคตของปัญหานี้หากยังไม่มีมาตรการแก้ไข จะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเมื่อวัยแรงงานซึ่งเป็นกำลังหลักในการหารายได้ของครอบครัวมีจำนวนลดลง ส่วนสัดส่วนผู้พึ่งพิงของครอบครัวอันได้แก่ ผู้อยู่ในวัยเด็กและผู้สูงอายุในครอบครัวมีมากขึ้น ส่งผลให้การหารายได้สำหรับครอบครัวไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องประสบกับภาวะที่ขาดรายได้โดยไม่คาดฝันที่เป็นผลกระทบโดยรวมของประเทศหรือของโลก เช่น สถานการณ์ระบาดของโรค ภัยธรรมชาติ หรือเศรษฐกิจตกต่ำ จะทำให้การหารายได้ของครอบครัวต้องหยุดชะงักลง จึงส่งผลเป็นลูกโซ่ไปยังปัญหาด้านสังคม เช่น การกระทำผิดกฎหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทอง การค้ายาเสพติด เป็นต้น

2.2 Potential Demand ในการแก้ปัญหา

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทย เนื่องจากการเกิดที่น้อยลงและอายุที่ยืนยาวขึ้น ทำให้ประชากรสูงวัยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในเวลา 20 ปี ที่ผ่านมามีประชากรไทยมีอายุสูงขึ้นอย่างมาก โดยในปี 2543 มีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 8 ของประชากรทั้งหมด ต่อมาเพิ่มเป็นร้อยละ 18 ในปี 2561 และคาดว่าจะเพิ่มเป็นร้อยละ 30 ในปี 2581 (รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2561, น.34) สำหรับจังหวัดอุดรธานี เป็นจังหวัดที่มีประชากรมากเป็นอันดับที่ 4 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี 2556 มีผู้สูงอายุ ร้อยละ 12.30

และมีแนวโน้มที่ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับภาพรวมของประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวมของจังหวัดอุดรธานีทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

(1) สัดส่วนของประชากรในวัยแรงงาน ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการผลิต และผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดจะเริ่มลดลง ทำให้ไม่สามารถรักษากำลังการผลิตในระยะยาว จึงส่งผลกระทบต่อศักยภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจของจังหวัด หรือต้องพึ่งพาแรงงานจากจังหวัดอื่น

(2) ปัญหาการเลิกจ้างแรงงานสูงอายุ ที่ได้ส่งผลกระทบต่อประชากรวัยแรงงาน ในการสร้างรายได้มาเลี้ยงดูผู้สูงอายุซึ่งจะเกิดผลกระทบทางด้านสังคมตามมา และทำให้แรงงานบางส่วนต้องไปทำงานยังจังหวัดอื่นที่สามารถหารายได้มากขึ้น

(3) ผู้สูงอายุมีเงินไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ เกิดผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจ

(4) เกิดการหารายได้ในทางผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดกฎหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทอง เพื่อให้มีรายได้พอเพียงสำหรับครอบครัว ทั้งจากผู้สูงอายุเองและผู้เป็นกำลังหลักในการหารายได้ของครอบครัว

(5) การใช้จ่ายงบประมาณของจังหวัดเพิ่มขึ้น ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความช่วยเหลือในรูปของเบี้ยยังชีพรายเดือนสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งหากจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นภาระเงินค่าเบี้ยยังชีพจะสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายสำหรับการช่วยเหลือผู้สูงอายุในลักษณะการช่วยเหลือเฉพาะกิจจะเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน จากข้อมูลของจังหวัดอุดรธานีพบว่าการสงเคราะห์ผู้สูงอายุเป็นเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเบื้องต้น ในปี 2562 มีจำนวน 256 ราย เป็นเงิน 512,000 บาท (ที่มา : สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรธานี)

(6) ค่ารักษาพยาบาลที่สูงขึ้นตามวัย และค่ารักษาพยาบาลที่ปรับสูงขึ้น ภาระค่าใช้จ่ายส่วนนี้จะเพิ่มขึ้นโดยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นทุกปี ในขณะที่ขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ของภาครัฐลดลง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

สำหรับแนวโน้มในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุ ได้มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและขยายโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการนำความสามารถและประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาเป็นส่วนหนึ่งของภาคการผลิต ภาคบริการ ภาควิชาการ การให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนงานอาสาสมัครและการถ่ายทอดภูมิปัญญา ซึ่งจะส่งผลในการลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตของประเทศไทยได้ ดังนั้น สิ่งสำคัญคือต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการมีงานทำเพื่อเพิ่มรายได้โดยสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ และความต้องการของผู้จ้างงาน โดยกำหนดทั้งมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษีของผู้ประกอบการ และมาตรการเชิงบังคับโดยกฎหมาย

ทั้งนี้ ภาครัฐควรสร้างแนวทางของการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม โดยมีรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุได้ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

- 1) การจ้างงานผู้สูงอายุที่เน้นการทำงานอยู่ในระบบ
- 2) การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบของการทำงานไม่เต็มเวลา โดยเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน หรือไม่ต้องการประสบการณ์ในงานเดิม ซึ่งกลไกส่งเสริมรูปแบบของการทำงานกลุ่มนี้ คือ มาตรการภาครัฐที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการมีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การกำหนดค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ
- 3) การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำ CSR ของกิจการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นงบประมาณเพื่อการจ้างผู้สูงอายุ

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562-2565) แผนยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 3 ส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ โดยให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วม
 - (2) ส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ
 - (3) ส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาทั้งในและนอกระบบ
- การที่จะบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ข้างต้น มีความจำเป็นต้องมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ปฏิรูประบบการจ้างงาน

ปฏิรูประบบการจ้างงานในจังหวัดอุดรธานี ทั้งในส่วนของภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับมาตรการจ้างแรงงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 โดยแบ่งออกเป็น

- (1) **สถานประกอบการภาคเอกชน** กำหนดสัดส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นร้อยละ ของจำนวนพนักงานในสถานประกอบการนั้น ๆ อาทิ สัดส่วนการจ้างงานผู้สูงอายุไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 3 ของการจ้างงานในสถานประกอบการทั้งหมด โดยหากนายจ้างหรือสถานประกอบการใดให้ความร่วมมือ ในการจ้างงานผู้สูงอายุตามที่กำหนด ให้ทางจังหวัดอุดรธานีเสนอเป็นโครงการ นำร่องให้ผู้ประกอบการในจังหวัดอุดรธานีสามารถได้รับสิทธิพิเศษหรือรางวัลที่สามารถกำหนดได้เอง ในระดับจังหวัด

- (2) **หน่วยงานภาครัฐ** เสนอเป็นโครงการนำร่องให้หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดอุดรธานี จ้างงานผู้สูงอายุ โดยกำหนดกรอบอายุและลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และให้กำหนดเป็นตัวชี้วัด KPI ของทุกหน่วยงานภาครัฐในจังหวัด (เพื่อกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้

เกิดการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น เช่น การจ้างงานในหน่วยงานที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น ยามรักษาการณ์ พนักงานทำความสะอาด หรือเจ้าหน้าที่บรรยายเสริมความรู้แก่นักท่องเที่ยว ในลักษณะวิถีชีวิตและความเชื่อของชาวบ้านที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยว หรือการแสดงความสามารถทางศิลปวัฒนธรรม และการจ้างงานของหน่วยงานรัฐโดยเฉพาะที่มีที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล เพื่อกระจายการจ้างงานจากเขตเทศบาลสู่ชนบท

ทั้งนี้ การปฏิรูประบบการจ้างงานทั้งภาครัฐและเอกชนในจังหวัดอุดรธานี ควรวางมาตรการลดค่าจ้างของลูกจ้างผู้สูงอายุ โดยมีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าจะลดค่าจ้างลงจากเดิม โดยระบุอัตราค่าจ้างใหม่ ระยะเวลาที่เริ่มดำเนินการ ตลอดจนจำนวนชั่วโมงในการจ้างงาน ซึ่งอาจเป็นการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา แต่จะต้องมีความเป็นธรรมกับผู้สูงอายุ

2. การขยายอายุเกษียณ

การขยายอายุเกษียณของแรงงานในจังหวัดอุดรธานี ควรกำหนดอาชีพที่ผู้สูงอายุได้รับสิทธิในการจ้างแรงงานที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่ รวมถึงกำหนดให้นายจ้างขยายอายุเกษียณลูกจ้างไม่ต่ำกว่า 65 ปี โดยนายจ้างจะต้องดำเนินการจัดทำรายงานปัญหาให้กับแรงงานจังหวัด พร้อมทั้งจัดทำแผนขยายอายุเกษียณ โดยแรงงานจังหวัดมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำกับนายจ้างต่อกรณีปัญหาและแผนงานดังกล่าว

3. การจัดหางาน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานต้องบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย ตลอดจนองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือหน่วยงานเอกชน เพื่อบูรณาการด้านข้อมูลผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี ให้มีความทันสมัย และเที่ยงตรง และนำมาวิเคราะห์ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการฝึกอาชีพ ให้มีความเหมาะสม กับพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งจะทำให้การจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นรูปธรรม สามารถตอบโจทย์ความต้องการด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการของทั้งผู้สูงอายุและผู้ว่าจ้าง การได้รับความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในส่วนของการให้คำปรึกษา แนะนำ และฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ต้องมีมาตรการระยะยาว ในการกระตุ้นให้กระทรวงแรงงานพิจารณาออกกฎหมายส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงาน และขยายโอกาสด้านอาชีพของผู้สูงอายุ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวควรครอบคลุมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุแบบไม่เต็มเวลา รวมถึงสามารถนำไปใช้กับแรงงานนอกระบบด้วย ทั้งนี้การออกกฎหมายดังกล่าว จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จึงจะสามารถส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุได้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์ สูงสุดกับประเทศชาติต่อไป

จากการคาดการณ์ทิศทางในอนาคตของปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุและแนวโน้มในการแก้ปัญหา อาจสรุปได้ว่าการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ นอกจากจะส่งผลกระทบต่อตัวผู้สูงอายุในเรื่อง การขาดหลักประกันทางรายได้ และการขาดศักดิ์ศรีของความเป็นผู้สูงอายุ เนื่องจากต้องอยู่ในภาวะพึ่งพิงของครอบครัวและภาครัฐ ยังส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว ทั้งประเด็นงบประมาณ เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น หากไม่เร่งดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อประเทศในวงกว้าง อย่างไรก็ตาม ในส่วนของจังหวัดอุดรธานี ควรกำหนดนโยบายให้การจ้างงานผู้สูงอายุเป็นเรื่องสำคัญ โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการส่งเสริมรายได้ผู้สูงอายุในลักษณะอื่น ๆ เนื่องจากหากไม่เตรียมรับมือกับปัญหาผู้สูงอายุเสียตั้งแต่ต้น เมื่อปัญหาเริ่มทวีความรุนแรงขึ้น จะไม่สามารถรับมือกับปัญหาได้ทันการณ์ ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมา

3. แนวทางแก้ปัญหา

3.1 สรุปการเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของปัญหาและการคาดการณ์ปัญหาในอนาคต

ปัญหาผู้สูงอายุเป็นปัญหาที่รัฐบาลต้องรีบดำเนินการ เพราะเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การแก้ปัญหาผู้สูงอายุเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อน เพราะโดยธรรมชาติผู้สูงอายุไม่ได้เป็นวัยทำงาน ภาระทางร่างกายและจิตใจเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวัง จึงไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามประเทศไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัยเต็มรูปแบบจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการดังกล่าวได้

จากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของทุกประเทศที่เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยกำลังเดินหน้าเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ.2564 สำหรับกรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีประชากร 1,575,311 คน เป็นผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 13.23 ถือว่าอุดรธานีได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และคาดว่าในปี 2568 จังหวัดอุดรธานีจะมีประชากรผู้สูงอายุถึงร้อยละ 19.61 และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ในอนาคต ซึ่งรัฐบาลเองได้ตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และได้จัดทำและพัฒนาแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 – 2564 โดยจังหวัดอุดรธานีได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565) ในการเตรียมความพร้อมประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ และการลดความเหลื่อมล้ำของสังคม เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีความท้าทายในการแก้ไขปัญหาในอนาคต กล่าวคือ จังหวัดอุดรธานียังพบว่า ผู้สูงอายุร้อยละ 46.6 ไม่ได้ประกอบอาชีพ และพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีรายได้จากเงินที่บุตรส่งมาให้ซึ่งการส่งมาให้ไม่สม่ำเสมอ ไม่พอเพียง จากปัญหาด้านสุขภาพที่เสื่อมถอยลง ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง มีค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ไม่มีอาชีพเสริม จึงต้องมีการวางแผนทางการแก้ไข ปัญหาผู้สูงอายุดังกล่าว

การแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุ จึงต้องเริ่มจากการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ เพื่อให้ทราบจำนวน ระดับความรู้ ความสามารถ สภาวะทางร่างกาย รวมถึงรูปแบบการทำงานที่ตรงความต้องการ นอกจากนั้น ข้อมูลการจ้างงานหรือธุรกิจที่มีอยู่ ที่มีความต้องการแรงงานหรือมีแนวโน้มต้องการแรงงานผู้สูงอายุ โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาประเมินสถานการณ์และแนวทางพัฒนาผู้สูงอายุ โดยการฝึกอบรมด้านอาชีพ ส่งเสริมการทำงานหรือการหารายได้ ส่งเสริมนวัตกรรมผู้สูงอายุ โดยดึงศักยภาพและองค์ความรู้ของผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น ความรู้ทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี ความรู้ทางศิลปะและวัฒนธรรมพื้นบ้าน เป็นต้น

จากการแก้ปัญหาเรื่องการสร้างรายได้ของผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี จะพบว่ามุ่งเน้นในด้านการเพิ่มรายได้จากการเกษตร และการฝึกทักษะอาชีพด้านงานฝีมือและศิลปหัตถกรรม เพื่อนำผลงานที่ได้ไปจำหน่าย ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน จึงควรเพิ่มเป้าหมายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุด้วย เพื่อที่จะสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม โดยอาจสนับสนุนให้สถานประกอบการสามารถเปิดรับแรงงานผู้สูงอายุในงานที่ไม่มีความซับซ้อน หรืออาจมีการฝึกงานเพิ่มทักษะอย่างง่ายที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับแรงงานใหม่ เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานทำความสะอาดตามโรงแรม พนักงานรับโทรศัพท์ และพนักงานขายของที่ระลึกหรือให้ความรู้เชิงวิถีชีวิตและความเชื่อตามแหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น พนักงานกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นพนักงานของกิจการมาตั้งแต่ต้น แต่เป็นการมาทำงานในช่วงเวลาที่มีการกำหนด ซึ่งการจ้างงานแบบนี้จะเป็นการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่น และมีการจ้างเหมาค่าแรงในรูปแบบของ subcontractor ซึ่งง่ายต่อการจ้างงานและอาจสร้างแรงจูงใจในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วย

หากนำแนวทางของการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคมมาเป็นต้นแบบ จะพบว่ารูปแบบการเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูงอายุอาจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

- 1) การจ้างงานผู้สูงอายุที่เน้นการทำงานอยู่ในระบบ
- 2) การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบของการทำงานไม่เต็มเวลา
- 3) การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำ CSR ของกิจการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนการ

จัดสรรงบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นงบประมาณเพื่อการจ้างผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ สามารถกำหนดมาตรการเบื้องต้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย ได้ดังนี้

- (1) ปฏิรูประบบการจ้างงาน ในหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการภาคเอกชน
- (2) การขยายอายุเกษียณจากการทำงานของภาคเอกชนหรือลูกจ้างในภาครัฐ
- (3) การจัดหางานให้เหมาะกับผู้สูงอายุ

3.2 เป้าหมายหลักที่ต้องบรรลุให้ได้ภายใน 4 – 5 ปี

3.2.1 ข้อมูลและเหตุผลเพื่อสนับสนุนความเหมาะสมของเป้าหมายหลัก

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี พ.ศ. 2564 คือ มีประชากรสูงอายุร้อยละ 20 ของประชากรรวมของประเทศไทย และร้อยละ 19.61 ในปี พ.ศ. 2568 ของจังหวัดอุดรธานี ที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว ทั้งในด้านงบประมาณ เศรษฐกิจ และสังคม คณะผู้ศึกษาจึงกำหนด “เป้าหมายหลัก” ในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานีไว้ว่า “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ” เนื่องจากเห็นว่าปัญหา

ที่สำคัญของจังหวัดอุดรธานีในเรื่องการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุคือการขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการบูรณาการดังกล่าวประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) การบูรณาการด้านแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและการสร้างเสริมทักษะสำหรับผู้สูงอายุเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565) ซึ่งมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี ตลอดจนหน่วยงานในจังหวัดอุดรธานีที่มีตำแหน่งหรือความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น

(2) ด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น ข้อมูลความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ข้อมูลความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ข้อมูลนายจ้าง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่สมควรดำเนินการ คือ

(1) การจัดทำระบบข้อมูลคลังปัญญาของผู้สูงอายุ ระดับความรู้ ความสามารถ สุขภาพ เพื่อส่งเสริมหรือสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น และเป็นข้อมูลในการหาแนวทางเพิ่มศักยภาพให้กับผู้สูงอายุ

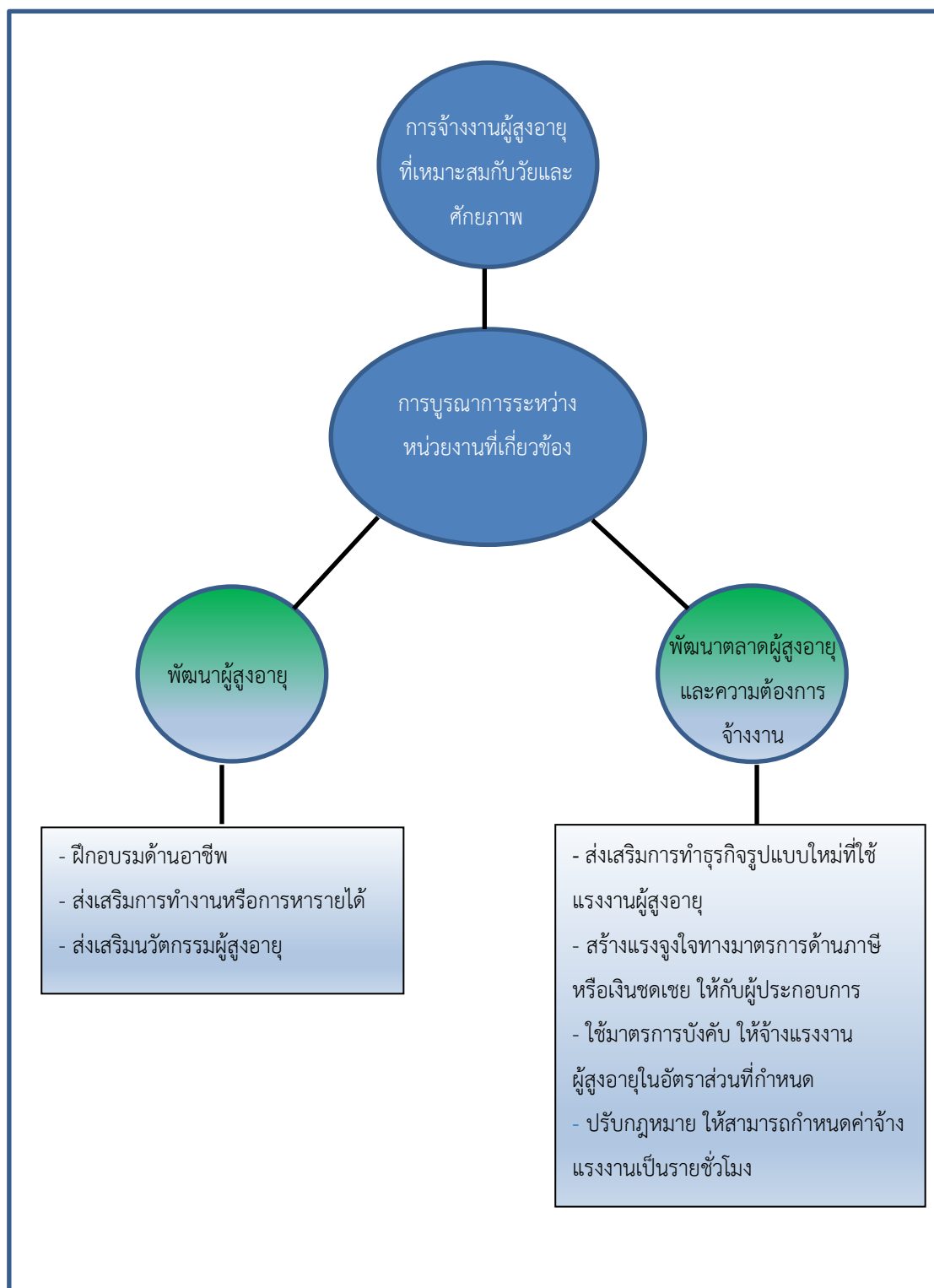
(2) ส่งเสริมการทำธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ใช้แรงงานผู้สูงอายุ

(3) สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ประกอบการ ด้วยมาตรการด้านภาษี และเงินชดเชย

(4) เสนอแนะประเด็นในทางกฎหมายบางประเด็นที่ยังขาดมาตรการรองรับหรือสนับสนุนการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น รูปแบบการจ้างงานบางเวลา (Part time) การจ้างงานเต็มเวลา (Full time) การเพิ่มอายุเกษียณ และมาตรการบังคับการจ้างงาน เป็นต้น

สำหรับความเชื่อมโยงเป้าหมายหลักสู่การปฏิบัติในด้านการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุนั้น สามารถแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาผู้สูงอายุ และด้านการพัฒนาตลาดผู้สูงอายุและความต้องการจ้างงาน ซึ่งมีรายละเอียดตามแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงเป้าหมายหลักสู่การปฏิบัติ



3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหลักและแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

การเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561 – 2580 จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

(2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัวชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหลักและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)

การเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับหลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 - 11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม จำนวน 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

(1) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ที่มีแนวทางการพัฒนาสำคัญที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

(2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ที่มีแนวทางการพัฒนาสำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายมีอาชีพ เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

3.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหลักและนโยบาย Thailand 4.0

การเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับมิติที่ 3 การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) การพัฒนาทุนมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนามาตรฐานของเด็กไทย ยกระดับคุณภาพของแรงงานให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

3.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหลัก และแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565)

การเสนอแนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ กรณีศึกษา จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินการด้านผู้สูงอายุ เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของภาคส่วนในจังหวัดอุดรธานีอย่างบูรณาการ เป็นรูปธรรมชัดเจน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยมียุทธศาสตร์ ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ โดยมีมาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ การให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่า และศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

(2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ โดยมีมาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและหารายได้ของผู้สูงอายุ ในส่วนเกี่ยวกับการส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจการส่งเสริมรายได้โดยให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วม การส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ และการส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาทั้งในระบบและนอกระบบ และมาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ในส่วนการส่งเสริมให้เกิดคลังปัญญากลาง นวัตกรรมและเทคโนโลยีของผู้สูงอายุเพื่อชุมชนเข้มแข็ง

(3) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ โดยมีมาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุบูรณาการระดับชาติ

(4) ยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนา และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยมีมาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น และการสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับตำบล เพื่อการบริหารจัดการงานผู้สูงอายุระดับตำบลโดยชุมชน

หากกล่าวโดยสรุป เป้าหมายหลักของงานศึกษานี้ คือ “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ” โดยมีเป้าหมายที่จะสามารถดำเนินการให้เป้าหมายหลักบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่

1) การบูรณาการด้านแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและการสร้างเสริมทักษะสำหรับผู้สูงอายุเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

2) การบูรณาการด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และ

3) การเสนอแนะประเด็นในทางกฎหมายบางประเด็นที่ยังขาดมาตรการรองรับหรือสนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

โดยมีแนวทางบรรลุเป้าหมาย คือ

1) มอบหมายหน้าที่หรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นภายในส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี ในลักษณะ One Stop Service

2) การจัดหลักสูตรเสริมทักษะ หรือเพิ่มทักษะใหม่ ให้แก่ผู้สูงอายุ

3) การยกระดับความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างพลังการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

4) เสนอแนะระดับนโยบายในการบริหารจัดการภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และ

5) เสนอแนะระดับนโยบายในการปรับปรุงกฎหมายที่เป็นกลไกสำคัญที่ยังไม่เอื้อต่อการขับเคลื่อน การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

4. นำแนวทางบรรลุเป้าหมายสู่การปฏิบัติ

4.1 การนำแนวทางบรรลุเป้าหมาย

การบรรลุเป้าหมาย “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ” นั้น ต้องกำหนดแนวทาง/วิธีการดำเนินงาน และมอบหมายให้หน่วยงานในจังหวัดอุดรธานีนำไปขับเคลื่อนเพื่อไปสู่แนวทางการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

(1) กำหนดให้นโยบายการแก้ไขปัญหาเรื่องการส่งเสริมรายได้ของผู้สูงอายุเป็นวาระสำคัญของจังหวัด โดยเน้นทั้งในด้านการจ้างงานและการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย

(2) มอบหมายหน้าที่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเจ้าของภาพ เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ จังหวัดอุดรธานี ในลักษณะ One Stop Service โดยการบูรณาการข้อมูลและการให้บริการ ประกอบด้วย

ก. ข้อมูลผู้สูงอายุที่อยู่ในความรับผิดชอบในจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ 1) จำนวนผู้สูงอายุ จำแนกตามช่วงอายุ 2) ความต้องการงานทำ 3) ทักษะฝีมือ ความชำนาญ และประสบการณ์ 4) ศักยภาพในการทำงาน และปรับปรุงให้สมัยตลอดเวลา

ข. ข้อมูลความต้องการจ้างงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ประสงค์จะจ้าง ผู้สูงอายุเข้าทำงาน ช่วงเวลาการทำงาน เช่น การทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลา รวมถึงสภาพแวดล้อมทั่วไปของสถานที่ทำงาน

ค. จัดเจ้าหน้าที่เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินความพร้อมแก่ผู้สูงอายุที่มีความประสงค์จะเข้าทำงานในสถานประกอบการ

ง. จัดให้มีระบบสายด่วนอัตโนมัติด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ

จ. จัดหลักสูตรเสริมทักษะ หรือเพิ่มทักษะใหม่ ให้แก่ผู้สูงอายุที่มีความประสงค์จะเข้าทำงานในสถานประกอบการ หรือประกอบอาชีพอิสระ

ฉ. ยกระดับความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างพลังการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยบูรณาการความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่น และประชาสังคม ได้แก่ การเสริมสร้างหรือสนับสนุนการร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างอาชีพ และรายได้ของผู้สูงอายุ การดำเนินกิจกรรม CSR ของภาคเอกชนเพื่อส่งเสริมสร้างงานแก่สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับพื้นที่

(3) จัดทำระบบข้อมูลคลังปัญญาของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำรงรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การทอผ้าหมีขิด ผ้ามัดหมี่ การปั้นภาชนะดินเผาแบบบ้านเชียง เป็นต้น

(4) เสนอแนะประเด็นในทางกฎหมายบางประเด็นที่ยังขาดมาตรการรองรับหรือสนับสนุนการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น รูปแบบการจ้างงานบาง

เวลา (Part time) การจ้างงานเต็มเวลา (Full time) การเพิ่มอายุเกษียณ หรือมาตรการทางภาษีอากรในการจูงใจเพื่อการจ้างงาน เป็นต้น

(5) เสนอแนะระดับนโยบายในการจัดให้หน่วยงานของรัฐเป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ จัดให้มีการศึกษารูปแบบของการทำงานผู้สูงอายุในหลาย ๆ รูปแบบ และสนับสนุนการสร้างผลิตภัณฑ์และยกระดับผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุ ผ่านการสนับสนุนจากภาครัฐ วิทยาลัยชุมชน และวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อเข้าตลาดสากล

ทั้งนี้ ในการนำแนวทาง/วิธีการดำเนินงาน “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ” เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ได้มีการกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานสนับสนุนในแต่ละกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 3 แนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการจ้างงานผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	วัตถุประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
1. เสนอให้การแก้ไข ปัญหาเรื่องการ ส่งเสริมรายได้ของ ผู้สูงอายุเป็นวาระ สำคัญของจังหวัด	เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นภารกิจสำคัญที่ต้อง ดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมาย โดยเน้นทั้งใน ด้านการจ้างงานและการ ผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย	สำนักงานจังหวัด อุดรธานี (กลุ่ม งานยุทธศาสตร์ และข้อมูลเพื่อ การพัฒนา จังหวัด)	- สำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ จังหวัด อุดรธานี - สำนักงานแรงงาน จังหวัดอุดรธานี - สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี
2. จัดตั้งศูนย์ One Stop Service ด้าน ข้อมูลการส่งเสริมการ จ้างงานผู้สูงอายุ จังหวัดอุดรธานี	เพื่อบูรณาการข้อมูลด้าน การส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุ เช่น ข้อมูล ผู้สูงอายุ ข้อมูลความ ต้องการจ้างงาน เป็นต้น พร้อมมอบเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ	สำนักงานจัดห างานจังหวัด อุดรธานี	- สำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ จังหวัด อุดรธานี - สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี - สำนักงานสถิติ

สิ่งที่ต้องดำเนินการ	วัตถุประสงค์	หน่วยงานรับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
			จังหวัดอุดรธานี
3. จัดทำระบบข้อมูล คลังปัญญาของ ผู้สูงอายุ	เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และ ดำรงรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญา ท้องถิ่น โดยให้ผู้สูงอายุเป็น วิทยากรในการถ่ายทอดภูมิ ปัญญาให้กับคนรุ่นหลัง โดย ได้รับค่าตอบแทน	สำนักงานพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดอุดรธานี	- สำนักงานพัฒนา ชุมชนจังหวัดอุดรธานี - สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอุดรธานี - สำนักงานเกษตร จังหวัดอุดรธานี - สำนักงานจัดหางาน จังหวัดอุดรธานี
4. เสนอประเด็นทาง กฎหมายเพื่อ สนับสนุนการแก้ไข ปัญหาหรือการพัฒนา เกี่ยวกับการส่งเสริม การจ้างงานผู้สูงอายุ	เพื่อผลักดันกฎหมายเพื่อ แก้ไขปัญหและพัฒนาด้าน การจ้างงานผู้สูงอายุ	สำนักงานจังหวัด อุดรธานี	- สำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ จังหวัด อุดรธานี - สำนักงานแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
5. เสนอแนะระดับ นโยบายในการจัดให้ หน่วยงานของรัฐเป็น ต้นแบบในการจ้างงาน ผู้สูงอายุ	เพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการ จ้างงานผู้สูงอายุในทุกภาค ส่วน	สำนักงานจังหวัด อุดรธานี	- สำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ จังหวัด อุดรธานี - สำนักงานแรงงาน จังหวัดอุดรธานี

หากสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหลักได้ จะส่งผลให้จังหวัดอุดรธานีสามารถ
ขับเคลื่อนงานด้านส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุ

จังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565) และเป็นแบบอย่างให้จังหวัดอื่นสามารถใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

4.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำแนวทางบรรลุเป้าหมาย

การบรรลุเป้าหมาย “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ” คือ การให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้จากการมีงานทำนั้น ต้องอาศัยปัจจัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงานภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน หรือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ให้กำหนดการช่วยเหลือไว้ในรูป โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ แต่ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ไม่ได้มีการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร มีการจัดเก็บข้อมูลผู้สูงอายุของแต่ละหน่วยงานเป็นของตนเอง แต่ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน การส่งเสริมอาชีพไม่มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนถึงผลสำเร็จที่ยั่งยืน ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านข้อมูล คือ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัย ภาวะทางกาย ระดับความรู้ความสามารถ พฤติกรรมหรือความต้องการของผู้สูงอายุ เพื่อกำหนดความต้องการงานตามความเหมาะสมและประเภทของงานที่สามารถทำได้ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการประสานงาน คือ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อทราบถึงข้อมูลความต้องการแรงงานในพื้นที่ที่สามารถจ้างงานผู้สูงอายุได้ โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบกับนายจ้าง/สถานประกอบการในพื้นที่และติดตามความเคลื่อนไหวของความต้องการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความสัมพันธ์กับนายจ้าง/สถานประกอบการรายใหม่ในพื้นที่หรือพื้นที่ติดต่อใกล้เคียงเพื่อสร้างตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ใช้มาตรการด้านภาษี หรือให้เงินอุดหนุน เพื่อจ้างผู้สูงอายุหรือสร้างงานให้ผู้สูงอายุ

3. ปัจจัยด้านความร่วมมือ คือ การบูรณาการโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความช่วยเหลือที่ซ้ำซ้อนและประหยัดงบประมาณ รวมทั้งการระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และกำหนดแนวทางการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม คือ การส่งเสริมให้ชุมชน ภาคเอกชน เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมกิจกรรมเสริมรายได้ของกลุ่มผู้สูงอายุ การสร้างผลิตภัณฑ์ การประกอบธุรกิจขนาดเล็ก และกิจกรรม CSR

5. ปัจจัยด้านกฎหมายสุดท้าย คือ การเสนอแนะปรับปรุงมาตรการทางด้านกฎหมาย โดยมีการปรับกฎหมายให้สามารถจ้างงานผู้สูงอายุได้ง่ายขึ้น เช่น การกำหนดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง แทนที่จะเป็นรายวัน มาตรการขยายเวลาเกษียณอายุ หรือ มาตรการบังคับจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นต้น ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1 มีตลาดแรงงานสำหรับผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีงานทำและมีรายได้

2 ผู้สูงอายุ (ที่มีงานทำ) มีสุขภาพที่ดีขึ้น

3 ลดภาระพึ่งพิงครอบครัว ทำให้ครอบครัวที่อยู่ในวัยทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4 ลดภาระภาครัฐในการดูแลรักษาผู้สูงอายุ ให้มีชีวิตที่มีคุณภาพ

4.3 ความท้าทายในการแนวทางบรรลุเป้าหมายไปปฏิบัติ

การนำแนวทางการบรรลุเป้าหมาย “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ” ไปสู่การปฏิบัติยังคงมีปัจจัยเสี่ยงที่เป็นความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นได้หลายปัจจัย ซึ่งเป็นเหตุให้แนวทางดังกล่าวไม่บรรลุเป้าหมายได้ คณะผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยเสี่ยง พร้อมนำเสนอแนวทางการบริหารความเสี่ยงไว้ ดังนี้

4.3.1 ปัจจัยเสี่ยง

(1) ด้านการบริหารระบบราชการ กล่าวคือ ในจังหวัดอุดรธานีมีหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน ภาคเอกชน ได้แก่ นายจ้าง/สถานประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันยังขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน มีความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ และไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเหตุให้การส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานีไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

(2) ด้านงบประมาณ กล่าวคือ ขาดการบูรณาการด้านงบประมาณของแต่ละหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ตั้งแต่การเริ่มต้นจัดทำคำขอรับการจัดสรรงบประมาณ เป็นเหตุให้การจัดสรรเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุมีความซ้ำซ้อน การกระจายความช่วยเหลือผู้สูงอายุด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุไม่ทั่วถึง

(3) ด้านการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ขาดหน่วยงานหลักในการบูรณาการข้อมูลผู้สูงอายุ เป็นเหตุให้จังหวัดอุดรธานีไม่มีข้อมูลผู้สูงอายุที่สมบูรณ์สำหรับการบริหารเพื่อการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุให้เป็นเอกภาพ ต่อเนื่อง กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ด้านกฎหมาย กล่าวคือ การไม่มีกฎหมายสำหรับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เป็นการเฉพาะด้าน ก่อให้เกิดปัญหาด้านการบูรณาการการทำงานร่วมระหว่างหน่วยงานราชการ

ความยากในการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง และอาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติอื่น ๆ ในภายภาคหน้า

4.3.2 แนวทางในการบริหารความเสี่ยง

จากความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว จังหวัดอุดรธานีจึงต้องมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานสนับสนุนในแต่ละกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามตารางที่ 3 และกำหนดให้สำนักงานจังหวัดอุดรธานี มีหน้าที่กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำการปฏิบัติตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมอบหมายให้แต่ละหน่วยงานสามารถตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

หากกล่าวโดยสรุป การศึกษาแนวทาง “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ ” ในจังหวัดอุดรธานี ได้กำหนดแนวทางการบรรลุเป้าหมายไว้ 4 ประการ ดังนี้ (1) กำหนดให้นโยบายการแก้ไขปัญหาเรื่องการส่งเสริมรายได้ของผู้สูงอายุเป็นวาระสำคัญของจังหวัด (2) มอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพจัดตั้งศูนย์ One Stop Service ด้านข้อมูลด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (3) จัดทำระบบข้อมูลคลังปัญญาของผู้สูงอายุ (4) เสนอแนะการปรับปรุงกฎหมายในประเด็นที่ขาดมาตรการรองรับหรือสนับสนุนการแก้ไขปัญหา และ (5) เสนอแนะการจัดหน่วยงานต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงปัจจัยเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้แนวทางดังกล่าวไม่บรรลุเป้าหมาย และเสนอให้กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก หน่วยงานสนับสนุน ในแต่ละกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และหน่วยงานเจ้าภาพในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้น และนำไปสู่ผลสำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้

5. สรุปในภาพรวม

5.1 สรุปในภาพรวม

ข้อมูลการสำรวจจำนวนผู้สูงอายุของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 พบว่าในประชากรทั้งหมดของประเทศไทย จำนวน 66.558 ล้านคน มีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้นจำนวน 11.136 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16.73 สำหรับในจังหวัดอุดรธานีมีผู้สูงอายุจำนวน 234,293 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 ซึ่งมีจำนวนผู้สูงอายุมากเป็นลำดับที่ 8 ของประเทศ โดยพบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและไม่มีรายได้จากการจ้างงาน รายได้ส่วนใหญ่มาจากเงินที่บุตรส่งมาให้เพื่อให้ผู้สูงอายุเลี้ยงดูบุตรหลานแทนตนซึ่งเป็นพ่อแม่ โดยบางส่วนมีรายได้จากการทำการเกษตร ดังนั้นปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานีจึงยังคงส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจ้างงานผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานีพบว่าในด้านการส่งเสริมอาชีพตามที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี ที่มีความสอดคล้องกับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 ได้มุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมการเกษตรแบบง่ายและการผลิตสินค้าด้านศิลปหัตถกรรม โดยยังไม่เน้นด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่ยุ่งยากและซับซ้อนเนื่องจากมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการจ้างงานผู้สูงอายุหลายประการ ดังนี้

1. ระบบการจ้างงานไม่จูงใจให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุ ยังคงเน้นการจ้างงานในวัยแรงงานเป็นหลัก เนื่องจากมีคุณภาพงานสูงกว่าผู้สูงอายุ
2. ขาดการบูรณาการฐานข้อมูล ทำให้การประเมินสถานการณ์ไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการแรงงานในพื้นที่ได้ชัดเจน
3. กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ยังไม่จูงใจให้ภาคเอกชนเกิดการปรับตัวในการจ้างงานผู้สูงอายุ

จะเห็นได้ว่าการแก้ปัญหาเรื่องรายได้ผู้สูงอายุที่ผ่านมายังเน้นการเพิ่มรายได้จากการเกษตรและการฝึกทักษะอาชีพด้านงานฝีมือและศิลปหัตถกรรมเพื่อนำผลงานที่ได้ไปจำหน่ายในแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดอุดรธานี เน้นการสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุในการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน เพราะต้องหาตลาดรองรับผลผลิต จึงควรเพิ่มเป้าหมายในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุด้วย เพื่อที่จะสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม สำหรับโครงการที่แก้ปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุโดยตรงยังมีน้อย และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการจ้างงานตามโครงการดังกล่าวยังมีจำนวนน้อยเช่นกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้กำหนด “เป้าหมายหลัก” ในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานีไว้ว่า “การบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ” หากสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหลักดังกล่าวได้ จะส่งผลให้จังหวัดอุดรธานีสามารถขับเคลื่อนงานด้านส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565) และเป็นแบบอย่างให้จังหวัดอื่นสามารถใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

สำหรับความเชื่อมโยงเป้าหมายหลักสู่การปฏิบัตินั้น อาจกล่าวได้ว่าการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุ ต้องนำหลักการพัฒนาด้านอุปทาน หรือ พัฒนาผู้สูงอายุ โดยการฝึกอบรมด้านอาชีพ ส่งเสริมการทำงานหรือการหารายได้ ส่งเสริมนวัตกรรมผู้สูงอายุ โดยดึงศักยภาพองค์ความรู้ของผู้สูงอายุมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุปสงค์ หรือการพัฒนาตลาดที่ต้องการผู้สูงอายุ เพื่อนำผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้น ในการสร้างตลาดงานให้กับสังคมผู้สูงอายุ รัฐบาลจะต้องมีมาตรการที่สร้างความต้องการของตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ดังนี้

- ส่งเสริมการทำธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ใช้แรงงานผู้สูงอายุ
- สร้างแรงจูงใจทางมาตรการด้านภาษี หรือเงินชดเชย ให้กับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ
- ใช้มาตรการบังคับ ให้ต้องจ้างแรงงานผู้สูงอายุในอัตราส่วนที่กำหนด
- ปรับกฎหมาย ให้สามารถกำหนดค่าจ้างแรงงานเป็นรายชั่วโมงได้

แนวโน้มในการแก้ไขปัญหาการจ้างงานผู้สูงอายุของจังหวัดอุดรธานี จึงควรมุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและขยายโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการนำความสามารถและประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาเป็นส่วนหนึ่งของภาคการผลิต ภาคบริการ ภาควิชาการ การให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนงานอาสาสมัครและการถ่ายทอดภูมิปัญญา

ทั้งนี้ ภาครัฐควรสร้างแนวทางของการจ้างงานผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม โดยมีรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างการจ้างงานผู้สูง อายุได้ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

- 1) การจ้างงานผู้สูงอายุที่เน้นการทำงานอยู่ในระบบ
- 2) การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบของการทำงานไม่เต็มเวลา โดยเป็นงานที่ไม่ซับซ้อนหรือไม่ต้องการประสบการณ์ในงานเดิม
- 3) การจ้างงานผู้สูงอายุผ่านกลไกของการทำ CSR ของกิจการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงจัดสรรงบประมาณด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นงบประมาณเพื่อการจ้างผู้สูงอายุ

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562-2565) แผนยุทธศาสตร์ที่ 2 มาตรการที่ 3 ส่งเสริมด้านการจ้างงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ โดย

(1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ โดยให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วม

(2) ส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ

(3) ส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาทั้งในและนอกระบบ

จะเห็นได้ว่าจากแผนยุทธศาสตร์ข้างต้นยังมีความจำเป็นต้องมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม ดังนี้

1. ปฏิรูประบบการจ้างงานของภาครัฐและสถานประกอบการภาคเอกชน

2. การขยายอายุเกษียณ

3. การจัดหางาน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักที่ตั้งไว้ คณะผู้ศึกษาได้กำหนดเป้าหมายหลักในการดำเนินงานด้านการบูรณาการ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) การบูรณาการด้านแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและการสร้างเสริมทักษะสำหรับผู้สูงอายุเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ. 2562 – 2565)

(2) ด้านข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น ข้อมูลความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ข้อมูลความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ข้อมูลนายจ้าง เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่สมควรดำเนินการนอกเหนือจากเป้าหมายหลัก มีแนวทางบรรลุเป้าหมาย คือ 1) จัดตั้งศูนย์รวมข้อมูลด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ จังหวัดอุดรธานี ในลักษณะ One Stop Service 2) การจัดหลักสูตรเสริมทักษะหรือเพิ่มทักษะใหม่ ให้แก่ผู้สูงอายุ 3) การยกระดับความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างพลังการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ 4) เสนอแนะระดับนโยบายในการบริหารจัดการภาครัฐในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และ 5) เสนอแนะระดับนโยบายในการปรับปรุงกฎหมายที่เป็นกลไกสำคัญที่ยังไม่เอื้อต่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีแนวทางการบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

(1) กำหนดให้การแก้ไขปัญหาเรื่องการส่งเสริมรายได้ของผู้สูงอายุเป็นวาระสำคัญของจังหวัด โดยเน้นทั้งในด้านการจ้างงานและการผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย

(2) มอบหมายหน้าที่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเจ้าภาพ เพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ จังหวัดอุดรธานี ในลักษณะ One Stop Service โดยการบูรณาการข้อมูลและการให้บริการ ประกอบด้วย ข้อมูลผู้สูงอายุ ข้อมูลความต้องการจ้างงาน โดยจัดเจ้าหน้าที่เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และประเมินความพร้อมแก่ผู้สูงอายุที่มีความประสงค์จะเข้าทำงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีระบบสายด่วนอัตโนมัติด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ จัดหลักสูตรเสริมทักษะ หรือเพิ่มทักษะใหม่ ให้แก่ผู้สูงอายุ และยกระดับความร่วมมือ

ทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างพลังการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยบูรณาการความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่น และประชาสังคม

(3) จัดทำระบบข้อมูลคลังปัญญาของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำรงรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

(4) เสนอแนะประเด็นในทางกฎหมายบางประเด็นที่ยังขาดมาตรการรองรับหรือสนับสนุน การแก้ไขปัญหหรือการพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

(5) เสนอแนะระดับนโยบายในการจัดให้หน่วยงานของรัฐเป็นต้นแบบในการจ้างงานผู้สูงอายุ

การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยปัจจัยแห่งความสำเร็จดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านข้อมูล คือ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ
2. ปัจจัยด้านการประสานงาน คือ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อทราบถึงข้อมูลความต้องการแรงงาน
3. ปัจจัยด้านความร่วมมือ คือ การบูรณาการโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความช่วยเหลือที่ซ้ำซ้อนและประหยัดงบประมาณ
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม คือ การส่งเสริมให้ชุมชน ภาคเอกชน เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น
5. ปัจจัยด้านกฎหมาย คือ การเสนอแนะปรับปรุงมาตรการทางด้านกฎหมาย โดยมี การปรับกฎหมายให้สามารถจ้างงานผู้สูงอายุได้ง่ายขึ้น

5.2 บทเรียนที่ได้รู้จากการทำรายงาน

5.2.1 ความท้าทายในการบูรณาการความคิดจากสมาชิกในกลุ่ม

ประเด็นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่สมาชิกภายในกลุ่มให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นปัญหาใหญ่ของประชากรโลกซึ่งประเทศไทยก็มีแนวโน้มการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไม่เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ และเนื่องจากสมาชิกภายในกลุ่มมาจากหลากหลายหน่วยงานและหลายวิชาชีพ ต่างมีความเห็นตรงกันว่าประเด็นผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่สมาชิกกลุ่มสามารถนำประสบการณ์ในการทำงานและความรู้ที่ได้จากการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) มาใช้ในการศึกษาในหัวข้อ “แนวทางการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี”

สมาชิกกลุ่มมาจากหลากหลายหน่วยงาน ซึ่งแต่ละบุคคลมีหน้าที่ความรับผิดชอบ การดำเนินงานตามภารกิจที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) ศูนย์สารสนเทศการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 2) สำนักพัฒนาธุรกิจและศักยภาพที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ 3) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรธานี 4) สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 6 กรมเจ้าท่า 5) สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 6) สำนักพัฒนาตลาดและธุรกิจไทยในต่างประเทศ 2 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 7) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน และ 8) กองโบราณคดี กรมศิลปากร จะเห็นได้ว่าหัวข้อ การศึกษาไม่ได้เป็นภารกิจของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยตรง แต่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากกว่า หน่วยงานอื่น คือ หน่วยงานจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน ซึ่งสามารถใช้ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเดียวกันในการขอสนับสนุน ข้อมูลได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายในการบูรณาการความคิดจากสมาชิกภายในกลุ่ม คือ การนำความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาองประเด็นปัญหาเดียวกัน ทำให้ได้มุมมองที่หลากหลายในการแก้ปัญหาและเป็นมุมมองที่แตกต่างไปจากมุมมองของหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก เช่น การใช้มุมมองของหน่วยงานด้วยเทคโนโลยีช่วยในการเสนอการแก้ไขปัญหาด้านการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุ หน่วยงานด้านเศรษฐกิจสามารถช่วยเสนอความคิดด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้โดยให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม และหน่วยงานด้านสังคมและวัฒนธรรมช่วยเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในด้านการจัดทำระบบข้อมูลคลังปัญญาของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมหรือสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

นอกจากนี้ ในการทำรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project : GP) ยังต้องใช้ความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของปัญหาผู้สูงอายุในปัจจุบัน การคาดการณ์ปัญหาและแนวโน้มของปัญหาการจ้างงานของผู้สูงอายุในอนาคต การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา และการนำแนวทางในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการบูรณาการในเรื่องการจ้างงานผู้สูงอายุในจังหวัดอุดรธานี โดยสมาชิกกลุ่มสามารถบูรณาการความคิดในการทำรายงานการศึกษา กลุ่ม โดยใช้สมรรถนะของนักบริหารระดับสูงในการทำงาน ได้แก่

- ด้านสมรรถนะส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ด้านการสื่อสารในฐานะผู้บริหารในการแสดงความคิด หรือ และให้กำลังใจสมาชิกกลุ่มอย่างเหมาะสม
- ด้านการทำงานและสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการในการสร้างความร่วมมือในการทำงาน

กลุ่ม

- ด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการกำหนดแผนการดำเนินงาน
 อย่างเป็นระบบเพื่อให้การทำรายงานการศึกษาคลุ่มสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

นอกจากนี้ยังใช้สมรรถนะอื่น ๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และการบูรณาการ
 ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ และใช้ทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ปัญหา
 การสืบเสาะหาข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการประสานงาน ทักษะในการสื่อสาร
 การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ ทักษะการเขียนรายงาน

สมรรถนะและทักษะที่กล่าวไว้ข้างต้น ส่งผลให้การบูรณาการความคิดและความร่วมมือ
 ในการจัดทำรายงานการศึกษาคลุ่มสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยสามารถ
 ประมวลประเด็นและแนวคิดในการศึกษาให้ตกผลึกเป็นแนวคิดและความเห็นที่เป็นข้อสรุป
 ของสมาชิกคลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 การเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการพัฒนาตนเอง (IS) กับข้อเสนอของรายงานคลุ่ม

ในการจัดทำรายงานการศึกษาคลุ่ม ซึ่งเป็นลักษณะการศึกษาที่ต้องการผลในภาพกว้าง
 มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน โดยมีได้เจาะจงในการแก้ปัญหาที่เฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง
 ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งดังเช่นการจัดทำรายงานศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study : IS)
 อย่างไรก็ตาม สามารถนำแนวทางในการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS) มาใช้ในการจัดทำ
 รายงานการศึกษาคลุ่ม (GP) ได้ดังนี้

- การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี
 (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
 และนโยบายประเทศไทย 4.0

- การกำหนดประเด็นการศึกษาที่เชื่อมโยงกับปัญหาและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
 และการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นหากไม่มีการแก้ไขปัญหา

- การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าทั้งการศึกษาส่วนบุคคล (IS) และการศึกษาคลุ่ม (GP)
 มีความสอดคล้องกัน เนื่องจากมีส่วนสำคัญในการพัฒนารอบความคิดอย่างมีระบบ (Systematic
 Thinking) ตั้งแต่การวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหา การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง การศึกษา
 แนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความร่วมมือของมนุษย์ (2560) สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด 31 ธันวาคม 2560.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความร่วมมือของมนุษย์ (2557). ประชากรสูงอายุไทย : ปัจจุบันและอนาคต พุทธศักราช 2557.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ 6 SUSTAINABLE 4 CHANGE (ฉบับปรับปรุง).
- ไพลิน จินตามณีพร, แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ, นักศึกษาวิทยาลัย
ป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 60 สืบค้นจาก http://www.dsdcw2016.dsdcw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8474s/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1.pdf (วันที่ค้นข้อมูล : 23 มิถุนายน 2563).
- เศรษฐสาร. (2562). การขยายโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุภาคเอกชนในประเทศไทย วันที่ 31 กรกฎาคม 2562, สืบค้นจาก <http://www.setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/20/> (วันที่ค้นข้อมูล : 23 มิถุนายน 2563).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2553). บทสรุปเชิงนโยบาย ผลกระทบของสังคมผู้สูงอายุต่อระบบเศรษฐกิจไทย ปีที่ 1 ฉบับที่ 10/2553.
- สำนักงานจังหวัดอุดรธานี (2562). แผนยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุจังหวัดอุดรธานี (พ.ศ.2562-2565). เอกสารสำเนา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). "ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)"
- Business Today. นับถอยหลังอีก 20 ปี ไทยจะเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” แบบเต็มตัว วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563, สืบค้นจาก <https://businesstoday.co/bt-news/25/02/2020/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2-population/> (วันที่ค้นข้อมูล : 23 มิถุนายน 2563).
- MARKETINGOOPS. “สังคมสูงวัยไทย” น่าเป็นห่วง! มีปัญหารายได้วัยเกษียณ เผย Insight แก่แล้วไปอยู่ไหนดี, วันที่ 6 ตุลาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.marketingoops.com/reports/behaviors/aging-society-thailand/> (วันที่ค้นข้อมูล : 23 มิถุนายน 2563).

Thailand Convention & Exhibition Bureau (TCEB). ประชากรสูงวัยและแนวโน้มในอนาคต, วันที่ 22 กันยายน 2562, สืบค้นจาก <https://intelligence.businesseventsthailand.com/th/insight/aging-trends-01-th> (วันที่ค้นข้อมูล : 23 มิถุนายน 2563).

คณะผู้จัดทำ

รหัส	ชื่อ - สกุล
GP011	นายวิรัตน์ รัชตฤงคารสกุล ศูนย์สารสนเทศการลงทุนภาคที่ 4 สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน
GP012	นางสาวสุภัทรา ส่องประทีป สำนักพัฒนาธุรกิจและศักยภาพที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
GP013	นางสิริวิมล เหมะธูรินทร์ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุดรธานี
GP014	นายพิสุทธิ อมรยุทธ์ สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 6 กรมเจ้าท่า
GP015	นางยุพิน ธรรมศิริ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ
GP016	นางสาวฐาปณี ภาณุโสภณ สำนักพัฒนาตลาดและธุรกิจไทยในต่างประเทศ 2 กรมส่งเสริม การค้าระหว่างประเทศ
GP017	นายยุทธนา บัวจุน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน
GP018	นายสถาพร เทียงธรรม กองโบราณคดี กรมศิลปากร