

3 **การเสริมทักษะอาชีพใหม่หรืออาชีพทางเลือก และรายได้ของผู้สูงอายุในประเทศไทย**

4 การออกแบบระบบในการพัฒนาทักษะอาชีพใหม่หรืออาชีพทางเลือก และรายได้ของผู้สูงอายุ จะต้อง
5 ออกแบบให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุที่มีเงื่อนไขทางร่างกาย/ทักษะอาชีพ/เงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน และ
6 ยังต้องมีความเหมาะสมสำหรับระบบเศรษฐกิจในแต่ละท้องถิ่น รวมถึง ต้องพร้อมรับสถานการณ์ความท้าทายใน
7 การรักษาและสร้างงานที่มีคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุ ในสถานการณ์ที่มีการพลิกโฉมทางเทคโนโลยี (technological
8 disruption) มีการชะลอตัวทางเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด-๑๙ และผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งก็มีความ
9 ยากลำบากทางเศรษฐกิจ

10 **๑. คำนิยาม**

11 **การใช้คอมพิวเตอร์** หมายถึง การได้เคยใช้คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ (Desktop computer) คอมพิวเตอร์
12 แบบพกพา (Laptop/Notebook computer) และคอมพิวเตอร์แบบพกพาขนาดกลาง (Tablet) จากสถานที่ต่าง ๆ
13 ในระยะเวลา 3 เดือน

14 **ใช้อินเทอร์เน็ต** หมายถึง การได้เคยใช้อินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อกับอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ เช่น
15 คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ (Desktop computer) คอมพิวเตอร์แบบพกพา (Laptop/Notebook computer)
16 คอมพิวเตอร์แบบพกพาขนาดกลาง (Tablet) โทรศัพท์มือถือ PDA เครื่องเล่นเกม ทีวีดิจิทัล จากสถานที่ต่างๆ ใน
17 ระยะเวลา 3 เดือน

18 **๒. สถานการณ์ปัญหาและความจำเป็น**

19 การทำงานของผู้สูงอายุเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างระบบเศรษฐกิจแบบอายุวัฒน์
20 (หรือ Longevity Economy) ควบคู่กับการออม และระบบสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ การทำงานของ
21 ผู้สูงอายุยังมีได้มีสาเหตุจากทางเศรษฐกิจหรือรายได้เพียงประการเดียวเท่านั้น แต่ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยทำงาน
22 เพราะต้องการดำรงศักดิ์ศรีในฐานะผู้ทำงาน และดำรงบทบาทในครอบครัวและสังคม

23 **๒.๑ สถานการณ์การมีงานทำของผู้สูงอายุ**

24 การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในประเทศ
25 ไทยเท่ากับ ๔.๗๐ ล้านคน จากทั้งหมด ๑๒.๗๕ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๑ ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยแยกเป็น
26 ชาย ๒.๖๘ ล้านคน และหญิง ๒.๐๒ ล้านคน เมื่อจำแนกตามภูมิภาคพบว่า ผู้สูงอายุภาคเหนือมีสัดส่วนการทำงาน

1 มากที่สุดที่ร้อยละ ๔๑.๘๗ ของผู้สูงอายุทั้งหมด และผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนการทำงานน้อยที่สุดที่
2 ร้อยละ ๒๒.๐ ของผู้สูงอายุทั้งหมด

3 เมื่อสอบถามถึงความต้องการทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุร้อยละ ๒๔.๖ มีความต้องการทำงาน คือกำลังทำงาน
4 และหางานทำ ผู้สูงอายุวัยต้นร้อยละ ๓๕.๑ มีความต้องการทำงาน ในขณะที่ผู้สูงอายุวัยกลาง (๗๐-๗๙ ปี) ถึงร้อยละ
5 ๑๓.๑ ยังมีความต้องการทำงาน ผู้สูงอายุวัยปลาย (๘๐-๘๙ ปี) ถึงร้อยละ ๓.๔ ก็ยังต้องการทำงาน

6 ผู้สูงอายุที่ยังทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๔๗.๗) ให้เหตุผลสำคัญที่สุดที่ยังทำงานว่า สุขภาพแข็งแรง/ยังมีแรง
7 ทำงาน รองลงมา คือ ร้อยละ ๔๓.๔ ต้องหารายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง ร้อยละ ๓.๔ ระบุว่า เป็นอาชีพ
8 ประจำไม่มีผู้ดูแลแทน ที่ระบุว่า ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีร้อยละ ๒.๒ และร้อยละ ๑.๖ ระบุว่าช่วยบุตร/
9 สมาชิกในครัวเรือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๑)

10 ส่วนสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุที่พบจากการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในช่วงปี ๒๕๖๐
11 ถึง ๒๕๖๓ พบว่า สถานการณ์การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือผู้สูงอายุประมาณหนึ่งในสามทำงาน
12 โดยการทำงานเกือบร้อยละ ๙๐ อยู่ในเศรษฐกิจภาคที่ไม่เป็นทางการ สัดส่วนของผู้ทำงานที่จบการศึกษาไม่เกิน
13 ระดับประถมศึกษาเกือบร้อยละ ๙๐ เช่นกัน เกือบร้อยละ ๖๐ ทำงานในภาคเกษตร แม้จะมีพนักงานบริการและ
14 จำหน่ายสินค้าบ้าง แต่สัดส่วนก็ต่ำกว่ามาก เมื่อรวมจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานในอาชีพงานพื้นฐานเข้าไปด้วย ก็พบว่า
15 ทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ ๖๐

16 ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานไม่ถึง ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงการทำงานมีแนวโน้มลดลง
17 ส่วนค่าตอบแทนในกรณีที่รับลูกจ้างหรือแรงงานรับจ้าง พบว่าแรงงานสูงอายุในภาคเกษตรได้รับค่าตอบแทนต่ำ
18 ที่สุด รองลงมาคือในภาคการผลิต ปัญหาการทำงานที่ได้รับการระบุสามอันดับแรกคือ ค่าตอบแทนต่ำ งานหนัก
19 และงานขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๖๐; ๒๕๖๑; ๒๕๖๒; ๒๕๖๓) ดังตารางที่ ๑ ในเอกสารแนบ ๑

20 นอกจากนี้ ในปี ๒๕๖๓ ยังพบว่า ประเทศไทยมีผู้สูงอายุได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน
21 ๙๐๗,๐๐๐ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓ ของผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด โดยการบาดเจ็บ/อุบัติเหตุที่สำคัญคือ
22 การถูกของมีคมบาด/ทิ่ม/แทง ร้อยละ ๕๕ และการพลัดตกหกล้ม ร้อยละ ๒๕

23 ๒.๒ การทำงานกับความสุขในชีวิตของผู้สูงอายุ

24 แต่การทำงานไม่ได้มีบทบาทต่อผู้สูงอายุเฉพาะในทางเศรษฐกิจเท่านั้น การทำงานยังมีผลสำคัญต่อการต่อ
25 ความสุขของผู้สูงอายุด้วย โดยจากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานสถิติ
26 แห่งชาติ ได้มีให้ผู้สูงอายุประเมินความสุขของผู้สูงอายุเอง โดยมีค่าคะแนนตั้งแต่ ๐-๑๐ คะแนน ซึ่งเมื่อนำมา
27 วิเคราะห์ก็กับการทำงาน/ไม่ทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุวัยต้นที่ทำงานจะมีคะแนนความสุขเท่ากับ ๗.๒๒ คะแนน

1 เทียบกับผู้สูงอายุที่ไม่ทำงานที่มีคะแนน ๗.๐๒ คะแนน หรือผู้สูงอายุวัย ๗๐ ปีขึ้นไป ที่ทำงานจะมีคะแนนความสุข
2 เท่ากับ ๗.๑๒ คะแนน เทียบกับผู้สูงอายุที่ไม่ทำงานที่มีคะแนน ๖.๗๑ คะแนนเท่านั้น

3 ยิ่งไปกว่านั้น ในตารางที่ ๒ ในเอกสารแนบที่ ๑ ยังวิเคราะห์ลงไปถึงกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานพบว่า
4 กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานแต่ไม่ได้ทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดคือ เท่ากับ ๖.๗๘ คะแนน และ ๖.๕๐
5 คะแนน เท่านั้น ตัวเลขค่าคะแนนความสุขที่ต่ำลงไปมากสำหรับผู้สูงอายุที่ทำงานทำไม่ได้ บ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ
6 ของการจัดหางาน/สร้างงานสำหรับผู้สูงอายุ

7 แต่ข้อที่น่าสังเกตก็คือว่า คะแนนความสุขของกลุ่มที่กำลังจะเป็นผู้สูงอายุและทำงานทำไม่ได้ยังมีค่าสูงกว่า
8 คะแนนความสุขของกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานทำไม่ได้ อย่างชัดเจนมาก (๖.๘๗ คะแนน เทียบกับ ๖.๗๘ และ ๖.๕๐
9 คะแนน) นั่นย่อมบ่งชี้ว่า เมื่อผู้สูงอายุที่ยังต้องการทำงาน แต่ทำงานทำไม่ได้ จะมีความสุขในชีวิตลดลงอย่างเห็นได้ชัด

10 เมื่อค่าคะแนนความสุขของผู้สูงอายุสัมพันธ์กับการทำงาน และเงื่อนไข (หรือเหตุผล) ในการทำงาน
11 การวิเคราะห์ครั้งนี้ จึงเจาะลึกลงไปถึงคะแนนความสุขของผู้สูงอายุที่มีเหตุผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลที่ได้
12 ปรากฏ (ในตารางที่ ๓ ในเอกสารแนบที่ ๑) ว่า เหตุผลในการทำงานที่ทำให้ผู้สูงอายุมีความสุขมากที่สุดนั้นคือ
13 (ก) ยังไม่เกษียณอายุ (ข) สุขภาพแข็งแรง ยังทำงานได้ (ค) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ซึ่งจะเห็นว่าทั้ง ๓ เหตุผล
14 ล้วนเป็นเหตุผลในเชิงบวก หรือไม่ใช่ความจำเป็นที่จะบีบบังคับให้ผู้สูงอายุทำงาน

15 ในทางตรงกันข้าม ผู้สูงอายุที่ทำงานด้วยเหตุผลที่ถูกบีบบังคับ (ทั้งในทางตรงและทางอ้อม) ไม่ว่าจะ
16 (ก) ต้องการหาเลี้ยงครอบครัว (ข) ต้องส่งเสียบุตร (ค) ช่วยบุตรสมาชิกในครัวเรือน และโดยเฉพาะ (ง) เป็นอาชีพ
17 ประจำหาคนแทนไม่ได้ และ (จ) ยังมีหนี้สิน

18 ข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่า การมีงานทำจะช่วยเพิ่มความสุขให้กับผู้สูงอายุก็ต่อเมื่อ การมีงานทำนั้นเป็น
19 “ทางเลือก” สำหรับผู้สูงอายุ ในทางตรงกันข้าม เงื่อนไขที่บีบบังคับให้ผู้สูงอายุทำงานจะไม่ช่วยเพิ่มความสุข
20 ให้ผู้สูงอายุ แต่ก็ยิ่งดีกว่า ผู้สูงอายุที่มีเงื่อนไขความจำเป็นแต่กลับไม่สามารถหางานทำได้

21 ๒.๓ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้สูงอายุ

22 ประเด็นหนึ่งที่มีความเป็นห่วงกันมากคือ ทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สูงอายุ
23 เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญสำหรับการทำงานในปัจจุบันและในอนาคต จากรายงานการสำรวจ
24 สำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
25 พบว่าผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) มีการใช้อินเทอร์เน็ตร้อยละ ๑๘.๖ และมีการใช้คอมพิวเตอร์ร้อยละ ๒.๑ ของผู้สูงอายุ
26 ทั้งหมด โดยกลุ่มผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจะมีการใช้อินเทอร์เน็ตและคอมพิวเตอร์สูงกว่าผู้สูงอายุที่อยู่นอกเขตเทศบาล
27 อย่างชัดเจน (ตารางที่ ๔ ในเอกสารแนบ ๑)

1 สำหรับประเทศไทย โรคระบาดส่งผลกระทบต่อแรงงานวัยสูงอายุและไม่สูงอายุ ในช่วง
2 การระบาดรอบแรกในปี ๒๕๖๓ มีการคาดการณ์ว่าจะมีแรงงานที่เผชิญความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้าง ๘.๔ ล้านคน
3 ส่วนแรงงานนอกระบบได้รับผลกระทบด้านรายได้และการมีงานทำเช่นกัน ผลกระทบแตกต่างกันตามพื้นที่และ
4 ลักษณะงานและ (Komin et al, ๒๐๒๑) งานสำรวจออนไลน์ของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สถาบันวิจัยเพื่อการ
5 พัฒนาประเทศไทย (TDRI) และทีมงานด้านข้อมูลขององค์การสหประชาชาติในช่วงการระบาดรอบแรก (ระหว่าง
6 วันที่ ๒๓ เมษายน ถึงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓) พบว่าในจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ ๒๗,๔๒๙ คน มีผู้สูงอายุ
7 ที่ว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒.๙ เป็นร้อยละ ๖.๖ ซึ่งกลุ่มที่ตกงานมากที่สุดคาดว่าจะคือกลุ่มรับจ้างทั่วไปและกลุ่มที่
8 ทำงานไม่ประจำ ซึ่งมีสัดส่วนลดลงจากร้อยละ ๙.๖ เป็นร้อยละ ๖.๖ (ยศ วัชรคุปต์และสมชัย จิตสุชน, ๒๕๖๓)

9 การแพร่กระจายของโรคเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะ Disruption เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการ
10 ทำงานมากขึ้น งานบางประเภทหายไป ในขณะที่มีงานประเภทใหม่ๆ เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันแรงงานต้อง
11 ระมัดระวังสุขภาพทั้งด้วยการอยู่บ้าน การเว้นระยะห่างทางสังคม สถานการณ์นี้ทำให้โอกาสการทำงานของ
12 ผู้สูงอายุลดลง นัยที่ตามมาก็คือ การสร้างเสริมสุขภาพ การทำงานในรูปแบบใหม่ตามมาตรการ social distancing
13 และ work from home ยังคงมีความสำคัญ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในอนาคต รวมถึง
14 คุณลักษณะของแรงงานที่เป็นที่ต้องการ ทำให้ต้องเร่งเสริมทักษะ พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมให้กับ
15 ประชาชนก่อนเข้าสู่การเกษียณอายุ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการคิดค้นลักษณะงาน
16 ที่สอดคล้องกับศักยภาพหลังเกษียณอายุ การพัฒนาช่องทางและกลไกในการเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ
17 (ThaiPublica, ๒๐๒๐)

18 ๓. แนวคิด นโยบาย กฎหมาย และกลไกที่เกี่ยวข้องกับการเสริมทักษะอาชีพใหม่หรืออาชีพทางเลือก และ 19 รายได้ของผู้สูงอายุในประเทศไทย

20 ความพยายามของรัฐบาลไทยในการสนับสนุนการทำงานของผู้สูงอายุปรากฏทั้งในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ
21 (ปัจจุบันอยู่ในช่วงแผนฉบับที่ ๒: พ.ศ. ๒๕๔๕ – พ.ศ. ๒๕๖๔) แผนปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ และยุทธศาสตร์
22 ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ หลังปี ๒๕๖๑ มาตรการสำคัญของรัฐบาลในการรองรับการทำงานของผู้สูงอายุปรากฏในหลาย
23 ด้านซึ่งสนับสนุนทั้งการทำงานในเศรษฐกิจภาคทางการและภาคที่ไม่เป็นทางการ ดังนี้

24 ๓.๑ การขับเคลื่อนตามแนวประชารัฐเพื่อสังคม (E6)

25 การขับเคลื่อนตามแนวประชารัฐเพื่อสังคมเป็นการดำเนินการผ่านความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน
26 และ ภาคประชาสังคม ส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุ โดยในปี ๒๕๖๑ มีการกำหนดเป้าหมายการ
27 ส่งเสริมการมีรายได้และมีงานทำของผู้สูงอายุไว้ที่ ๕๘,๕๐๐ คน กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนดังนี้

28

- 1 (๑) การส่งเสริมการมีรายได้และมิ้งงานทำของผู้สูงอายุ ในกลุ่มธุรกิจบริการ
- 2 (๒) รมรงค สงเสริม สนับสนุน การจ้างงานตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ขยายอายุถึง ๖๐ ปี
- 3 (๓) รมรงคสร้างแรงกระตุ้นแก่สังคม ในหัวข้อ “รวมมือรวมใจ จ้างผู้สูงวัยทำงาน”
- 4 (๔) ผลักดันส่งเสริมการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนและต่อยอดให้วิสาหกิจชุมชนเดิมให้มีการจ้างงาน
- 5 ผู้สูงอายุตามมติสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติปี ๒๕๖๐
- 6 (๕) ผลักดันการส่งเสริมการมีรายได้และมิ้งงานทำของผู้สูงอายุผ่านศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการ
- 7 สังคมผู้สูงอายุ ๑๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ

8 นอกจากนี้ แนวทางประชารัฐเพื่อสังคม (E6) ยังมีการเสนอให้พิจารณาการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านระบบ
9 ของการทำงานไม่เต็มเวลา เป็นแรงงานส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานของกระบวนการ
10 ผลิตให้กับบริษัท รวมถึงการจัดระบบตลาดสินค้าที่มีผู้สูงอายุเป็นผู้ผลิตและผู้ขาย ซึ่งเป็นการดำเนินการ
11 ที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งกลไกส่งเสริมรูปแบบของการทำงานกลุ่มนี้ คือ มาตรการภาครัฐที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการ
12 มีความยืดหยุ่นในการจ้างงานผู้สูงอายุเช่น การทำตลาดสินค้าให้กับผู้สูงอายุและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้
13 ในการเป็นผู้ประกอบการและการเพิ่มทักษะการทำงานให้ผู้สูงอายุ เป็นต้น

14 ๓.๒ มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ

15 มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ ภายใต้มาตรการหลักที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพ
16 ชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัย มาตรการย่อยที่ ๑.๒ (S2) ส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ โดยให้มีการกำหนดงาน
17 อาชีพ และระยะเวลาที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุตามช่วงวัย สร้างผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุ ผ่านการ
18 สนับสนุนจากภาครัฐ วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจเพื่อสังคม ยกระดับผลิตภัณฑ์สินค้าที่เป็นแบรนด์ของผู้สูงอายุ
19 เพื่อเข้าตลาดสากล และมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๘๐ ของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานและมี
20 งานทำ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๖๑)

21 ๓.๓ การตราพระราชกฤษฎีกากำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล มีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่าย 22 เป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุมายกเว้นภาษีเงินได้

23 รัฐบาลออกมาตรการจูงใจโดยการตราพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการ
24 ยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๖๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีสิทธินำรายจ่ายที่ได้จ่าย
25 เป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ มายกเว้นภาษีเงินได้โดยสามารถหักรายจ่ายได้ร้อยละ ๑๐๐ ในการจ้างผู้สูงอายุ
26 เข้าทำงานในสถานประกอบการของตน โดยรายจ่ายที่จะได้รับการยกเว้นภาษีต้องเกิดจากรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าจ้าง
27 ให้แก่ผู้สูงอายุไม่เกินเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท

28

1 **๓.๔ โครงการรวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ**

2 การลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุตามโครงการ
3 “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” มีเป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลาง
4 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และภาคประชาสังคม ๒๓ หน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการเปิดโอกาสให้
5 ผู้สูงอายุมีงานทำ โดยมีมีเจตจำนงที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและ
6 ประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคงตามรายได้ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้สูงอายุ ตลอดจน
7 เป็นการเพิ่มบทบาทและคุณค่าของผู้สูงอายุด้วยการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ ลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในด้าน
8 สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ บันทึกความเข้าใจมีระยะเวลา ๓ ปีนับตั้งแต่วันที่ลงนาม

9 นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีงานทำ ตามบันทึกความเข้าใจตามโครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการ
10 มีงานทำให้ผู้สูงอายุ” ซึ่งมีจุดเน้นที่การทำงานในฐานะลูกจ้าง มีข้อเสนอด้านการสร้างความยืดหยุ่น เพิ่มผลิตภาพ
11 และการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้ (ชลธิชา และ คณะ, ๒๕๖๓)

- 12 (๑) ข้อเสนอแนะด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ประกอบด้วยฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนสายงาน (Job
13 Transition) ส่งเสริมให้เกิดการทำงานแบบช่วยเหลือกัน (Job Sharing) มีแนวทางที่ชัดเจนใน
14 การจ้างงานเฉพาะกลุ่ม
- 15 (๒) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มผลิตภาพการทำงาน (Productivity) ประกอบด้วยการพัฒนาสายอาชีพ
16 (Career Path) ที่ชัดเจน และ การพัฒนาทักษะหรือการอบรมทักษะใหม่ (upskill /reskill) เพิ่ม
17 บทบาทการทำงานของผู้สูงอายุที่ต้องใช้ทัศนคติเข้ามาเกี่ยวข้อง
- 18 (๓) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความคุ้มครองจากการทำงาน (Protection) การปรับสภาพแวดล้อมใน
19 สถานประกอบการเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของ ผู้สูงอายุ (Universal Design: Design for All)
20 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมด้านความเสมอภาคในที่ทำงาน ตั้งศูนย์/หน่วยงาน/กลไก เพื่อช่วยเหลือ
21 และให้คำปรึกษา (complaints mechanism and support) ภายในหน่วยงาน และส่งเสริมการ
22 ออมของผู้สูงอายุ

23 **๓.๕ การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพ โดยกองทุนผู้สูงอายุ**

24 กองทุนผู้สูงอายุ ได้อนุมัติเงินกู้ยืมสำหรับการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุแล้วทั้งสิ้น ๙๖,๔๓๖ ราย คิดเป็น
25 จำนวนเงิน ๒,๖๐๓ ล้านบาท เฉพาะในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการอนุมัติเงินกู้ยืมประกอบอาชีพไปแล้ว ๘,๙๗๙ ราย
26 คิดเป็นวงเงิน ๒๕๒.๔ ล้านบาท โดยกลุ่มที่ได้รับอนุมัติมากที่สุดคือ กลุ่มอาชีพค้าขาย (ร้อยละ ๓๙.๑๑ ของผู้ได้รับ
27 อนุมัติทั้งหมด) ตามมาด้วยกลุ่มอาชีพเลี้ยงปศุสัตว์ (ร้อยละ ๒๖.๐๗) และกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ ๒๒.๒๒)
28 กลุ่มอายุที่มาขอกู้ยืมมากที่สุด คืออายุ ๖๐-๖๙ ปี รองลงมาคือ อายุ ๗๐-๗๙ ปี

1 ทั้งนี้ มีข้อน่าสังเกตว่า ร้อยละ ๖๒ ของผู้ได้รับอนุมัติเงินกู้เพื่อการประกอบอาชีพเป็นผู้หญิง ซึ่งแตกต่างไป
2 จากสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงาน ซึ่งจะมีสัดส่วนของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้หญิงจะเป็น
3 ผู้รับผิดชอบ/ตัดสินใจในทางการเงินก็เป็นได้

4 **๓.๖ ข้อเสนอของคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติ** 5 **แห่งชาติ**

6 ข้อเสนอของคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
7 ในปี ๒๕๖๒ ซึ่งสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน ข้อเสนอสำคัญคือให้รัฐบาล
8 กำหนดมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ขยายเกณฑ์บังคับการเกษียณอายุ และกำหนดลักษณะงานหรือ
9 ประเภทงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้
10 (คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, ๒๕๖๒)

- 11 (๑) กำหนดมาตรการการใช้แรงงานผู้สูงอายุ ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยคำนึงถึงเพศ
12 ช่วงอายุ ลักษณะงาน ประเภทงาน และหลักการทางการแพทย์มาประกอบการพิจารณา
- 13 (๒) กำหนดมาตรการการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
- 14 (๓) กำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและผลผลิตภาพของแรงงาน โดยอาจนำระบบ
15 การกำหนดค่าจ้างสูงสุด (Wage Peak System) มาใช้
- 16 (๔) กำหนดมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพ สวัสดิการผู้สูงอายุ โดยให้นายจ้าง ลูกจ้างร่วมกำหนดด้วย
- 17 (๕) กำหนดมาตรการจูงใจส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ
- 18 (๖) กำหนดมาตรการขยายเกณฑ์บังคับการเกษียณอายุในกฎหมายให้ชัดเจน
- 19 (๗) กำหนดลักษณะงานหรือประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ โดยเฉพาะงาน
20 พื้นฐานที่ไม่ต้องใช้ทักษะที่ควรสนับสนุนการใช้แรงงานสูงอายุ เพื่อให้ผู้อยู่ในวัยทำงานไปทำงาน
21 อื่นที่ขาดแคลนแรงงาน

22 **๓.๗ แนวทางการดำเนินงานของกรมศาสตร์โมเดล**

23 ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๑ คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นำนักศึกษาชั้นปีที่
24 สาม ลงพื้นที่ทำงานกับวิสาหกิจชุมชน โดยนำความรู้ทางการบัญชีและบริหารธุรกิจที่เรียนมาประยุกต์ใช้ เพื่อ
25 ส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาของธุรกิจชุมชน จัดการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) และจัดการ
26 เรียนรู้ที่เรียนจากของจริง ฝึกฝนนักศึกษาให้พัฒนานตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และตั้งแต่ปีการศึกษา
27 ๒๕๕๘ คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จับมือกับธนาคารออมสิน สมาคมเพื่อนชุมชน และองค์กรเครือข่าย

1 หน่วยงานเอกชนและหน่วยงานราชการ สามฝ่ายร่วมมือกันเพื่อยกระดับรายได้ของวิสาหกิจชุมชน และพัฒนา
2 เศรษฐกิจชุมชน

3 หัวใจของ “ธรรมศาสตร์โมเดล” คือการเรียนรู้และแบ่งปัน นักศึกษาต้องเข้าใจพื้นฐานของชุมชน เข้าใจ
4 ความคิดและวัฒนธรรม ตลอดจนข้อดีและด้อยของชุมชน การนั่งลงพูดคุยและค้นหาข้อมูลจึงเป็นสิ่งแรกที่ต้องทำ
5 นักศึกษาไม่สามารถยึดเยียดความคิดของตนเองให้ชุมชน ซึ่งก็คือ การกล่อมเกลาคำความคิดของทั้งสองฝ่ายให้ลงตัว
6 ไม่ใช่เพียงวิธีคิด แต่คือวิธีการทำงาน การประเมินผล และการวางแผนเพื่ออนาคตระยะยาวด้วย ยิ่งไปกว่านั้น
7 ธรรมศาสตร์โมเดล ต้องการวางรากฐานความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งในการทำธุรกิจให้กับชุมชน ชุมชนจึงได้รับความรู้
8 ในเรื่องการควบคุมคุณภาพ การคำนวณต้นทุน การทำบัญชี เพื่อให้รู้สถานการณ์ของกิจการตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อ
9 สร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับกิจการ

10 การนำความรู้การบริหารธุรกิจสมัยใหม่ลงไปทำงานร่วมกับชุมชนนั้นมุ่งที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งและเติบโต
11 ได้ด้วยตัวเองอย่างยั่งยืน จึงต้องร่วมกันวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ชุมชนรักษาความคงเส้นคงวา
12 ของสินค้า มีกระบวนการทำงานที่ประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกันต้องพยายามทำให้ชุมชน
13 เห็นความสำคัญของข้อมูลทั้งรายได้ ต้นทุน ค่าใช้จ่าย ตลอดจนสถิติต่าง ๆ การสนับสนุนในทิศทางเหล่านี้เป็นการ
14 ให้เครื่องมือที่ชุมชนจะได้เรียนรู้ร่วมกันและนำไปปฏิบัติเป็นกิจวัตรเพื่อความเติบโตอย่างแข็งแรงต่อไป

15 จุดเด่นของโครงการนี้ที่มากกว่าการนำสินค้าชุมชนไปสู่การได้รับ “ใบจดแจ้งอย.” การได้รับ “มาตรฐาน
16 ผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช)” และ การได้ “Bangkok Brand” ก็คือ การจัดทำ “คู่มือ” ในทุกหน้าทำงานสำคัญเพื่อสร้าง
17 มาตรฐานให้วิสาหกิจชุมชน ซึ่งจะกลายเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ชุมชนพัฒนาต่อยอด ด้วยตนเองต่อไปได้ไกลมากขึ้น
18 หลังโครงการเสร็จสิ้น จากนั้นเดินหน้าศึกษาตลาด สร้างความเข้าใจร่วมกับชุมชน จากนั้นเพิ่มช่องทางการขายให้
19 มากขึ้นโดยเฉพาะในช่องทางออนไลน์คือ Facebook, Line @ และ Shopee โดยมีการสอนชุมชนให้สามารถใช้ได้
20 จนคุ้นเคย และจบลงด้วยการจัดทำ “คู่มือการขายและการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย” ให้กับชุมชนใช้อย่างต่อเนื่องต่อไป

21 ประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความยั่งยืนของการรวมกลุ่มก็คือ การพัฒนาระบบบัญชี ทั้งในเรื่องการจด
22 บันทึก การจัดการสต็อกสินค้า การบันทึกยอดขายทั้งขายเอง และฝากขาย พัฒนาไฟล์ Excel ที่มีสูตรคำนวณต่างๆ
23 ไว้เรียบร้อยเพื่อให้การบันทึกและคำนวณต่างๆ ถูกต้อง ครบถ้วน แต่เรียบง่ายสำหรับและจบลงด้วยสมุดบัญชี และ
24 “คู่มือบัญชี และ Excel” ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับกำหนดค่าแรง การแบ่งหุ้น และการจัดสรรกำไร หรือเงินปัน
25 ผล อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

26

27

28

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

๔. ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหา

เนื่องจาก นโยบายการพัฒนาทักษะอาชีพและส่งเสริมการทำงานและรายได้ของผู้สูงอายุควรตั้งอยู่บนฐาน
การเป็นทางเลือกสำหรับผู้สูงอายุแต่ละคน ที่อาจมีเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ร่างกาย และสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้น
แนวทางการสนับสนุนจึงแตกต่างกันตามไปด้วย โดยคณะผู้จัดทำเห็นว่า ควรมีนโยบาย (หรือแนวทาง) ในการ
สนับสนุน/ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุอยู่ ๕ นโยบาย ด้วยกัน คือ

๔.๑ นโยบายการรักษาการทำงานที่มีอยู่เดิม

ผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยมีการทำงานที่มีอยู่เดิมแล้ว แต่ในสถานการณ์เศรษฐกิจและการแข่งขันทางธุรกิจ
ปัจจุบัน บวกกับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้งานของผู้สูงอายุมีความเสี่ยงที่จะต้องสูญเสียงานไปใน
อนาคต แนวนโยบายที่เหมาะสมในการส่งเสริมการทำงานที่มีอยู่ของผู้สูงอายุประกอบด้วย ๔ ส่วน สำคัญคือ

- (๑) การวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขัน (หรือการดำรงอยู่ของงาน) ในแต่ละประเภท/แต่ละพื้นที่/
แต่ละกิจการ/แต่ละตำแหน่งงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพหลักของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ เพื่อเตรียม
หาแนวทางในการรับมือและสนับสนุนผู้สูงอายุอายุต่อไป รวมถึงอาจได้คำแนะนำเกี่ยวกับลักษณะงาน
พื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ
- (๒) การกำหนดส่วนเพิ่มที่จำเป็นในการลงทุนสำหรับการรักษางาน/ตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็น (ก) การ
พัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่ตอบรับกับการทำงานในโลกปัจจุบัน (ข) การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ หรือระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงาน (ในกรณีที่ผู้สูงอายุมีความสามารถในการทำงานนั้นได้น้อยลง)
(ค) การออกแบบกระบวนการทำงาน หรือผลิตภัณฑ์ หรือหน้าร้าน/สถานที่ตั้งใหม่ (ง) การหาพันธมิตร
ร่วมธุรกิจที่สามารถมาดำเนินการ/ช่วยสนับสนุนบางส่วนแทน โดยเฉพาะ กลุ่มคนรุ่นใหม่ในท้องถิ่นที่
ช่วยเรื่องการตลาด หรือการจัดหาวัตถุดิบ หรือแม่กระทั่ง (จ) เงินทุนหมุนเวียนที่จะช่วยให้การดำเนิน
ธุรกิจมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
- (๓) การริเริ่มแผนงาน/โครงการการรักษาการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยนำผลการวิเคราะห์จากข้อ ๑.๑ และ
ข้อ ๑.๒ มาดำเนินการอย่างจริงจัง โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าภาพหลัก ร่วมกับสภา
องค์กรชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ
หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คล้ายกับการทำโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และมีการกำหนด
เป้าหมายเชิงปริมาณในการรักษาตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุที่ชัดเจนในรอบระยะเวลา ๓-๕ ปี
- (๔) รัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทสำคัญในการเปิดตลาด/ช่องทางการจำหน่าย
เฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการรักษาการทำงานที่ผู้สูงอายุทำอยู่ เช่น (ก) การเปิดพื้นที่จำหน่ายสินค้า
สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุตามข้อ ๑.๓ ในตลาด/งานเทศกาลต่างๆ รวมถึง (ข) การมีข้อกำหนดพื้นฐาน
เช่นนี้สำหรับงานที่รัฐบาล/หน่วยราชการมีส่วนเกี่ยวข้อง/ใช้งบประมาณของรัฐในการดำเนินการ (เช่น
งานกาชาด งานเทศกาลประจำปี) (ค) การจัดซื้อของภาครัฐในบางส่วน เช่น สมุนไพร ต้นไม้ประดับ
อาคาร/เวที/งานเทศกาล

๔.๒ นโยบายการเปลี่ยนแปลงสู่อาชีพ/ตำแหน่งงานใหม่

แม้ว่าเราจะพยายามรักษางานเดิมไว้เพียงใด แต่ในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมที่จะให้ผู้สูงอายุสามารถนำทักษะเดิมที่มีอยู่มาทำงานในตำแหน่งงานใหม่/อาชีพใหม่ได้ ซึ่งการจะเตรียมความพร้อมเช่นนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงมิติต่างๆ ประกอบอย่างน้อยในมิติต่างๆ ดังนี้

(๑) เนื่องจากตลาดงานของผู้สูงอายุจะมีขอบเขตเชิงกายภาพที่จำกัดกว่า เพราะผู้สูงอายุมักมีข้อจำกัด อพยพย้ายถิ่น เมื่อเป็นเช่นนั้น การสร้าง/พัฒนากระดุนตลาดงานในท้องถิ่นจึงมีความสำคัญมาก ๆ เพราะฉะนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงน่าจะมีบทบาทนำในการสร้างตลาดงานในท้องถิ่น

(๒) การจ้างงาน/สร้างงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต (และสุขภาพ) ของผู้สูงอายุแต่ละคน และสอดคล้องกับวิถีการทำงานในแต่ละอาชีพและแต่ละตำแหน่งงาน การดำเนินนโยบายที่จะกระตุ้นการจ้างงาน/การสร้างงานจำเป็นต้องเข้าใจความยืดหยุ่นดังกล่าว และไม่สร้างเงื่อนไขข้อจำกัดที่จะกีดขวางการจ้างงานของผู้สูงอายุ เช่น ไม่จำเป็นต้องกำหนดให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุในฐานะของพนักงานประจำเสมอไป เป็นต้น

(๓) การสนับสนุนภาคเอกชนให้มีการจ้างงานหรือสร้างงานผู้สูงอายุ ควรเน้นในเชิงการให้รางวัลมากกว่าการบังคับ โดยการให้รางวัลอาจมีได้ทั้ง (ก) การลดหย่อนภาษี โดยอาจเพิ่มเพดานเงินเดือนสำหรับผู้สูงอายุที่มีทักษะ ที่จะใช้ในการลดหย่อนภาษีได้ ให้เพิ่มขึ้นเป็น ๒๕,๐๐๐ บาท/เดือน จากเดิม ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน (ข) การได้รับรางวัล ค่าขึ้นชม หรือได้รับมาตรฐานที่มีคุณค่าทางสังคม (ค) การได้รับประโยชน์เชิงสวัสดิการสังคมสำหรับพนักงานอื่นๆ (เช่น เงินสมทบของรัฐบาลเพิ่มเติมในระบบประกันสังคม)

(๔) นอกจากการกระตุ้นการจ้างงาน/การสร้างงานให้กับผู้สูงอายุแล้ว มาตรการในการคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้สูงอายุก็จำเป็นต้องทบทวนให้เหมาะสมเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการจ้างงานนอกระบบ เพื่อป้องกันมิให้การทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม หรือ การได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้สูงอายุทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ

(๕) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ผู้สูงอายุจะมีข้อจำกัดในการไปทำงานภายนอกที่พักอาศัย เพราะฉะนั้น จึงควรทำการศึกษารูปแบบการทำงานที่ผู้สูงอายุ ไม่ต้องออกจากบ้านไปทำงาน โดยให้งานเข้าหาผู้สูงอายุที่บ้านแทน

๔.๓ นโยบายการสร้างงานในเชิงคุณค่าของชีวิต

เนื่องจากการทำงานมิได้มีคุณค่าต่อชีวิตเฉพาะในมิติทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับมิติทาง
ความสัมพันธ์ในสังคมด้วย ดังนั้น การสร้างงานที่มีคุณค่าทางสังคมจึงมีความสำคัญมากสำหรับผู้สูงอายุ ไม่น้อยกว่า
การจ้างงานในมิติทางเศรษฐกิจ ซึ่งการสร้างงานในมิติทางสังคมสามารถดำเนินการได้โดยแนวทางต่างๆ อย่างน้อย
ดังนี้

(๑) การเปิดช่องให้ผู้สูงอายุหรือกลุ่มชมรมของผู้สูงอายุ ได้เข้าร่วมในภารกิจต่างๆ ทางสังคม เช่น การ
เยี่ยมหรือดูแลผู้สูงอายุด้วยกันหรือดูแลเด็ก (ที่ไม่เป็นภาระสำหรับผู้สูงอายุจนเกินไป) การร่วมงานกับ
พิพิธภัณฑน์ หรือพื้นที่เรียนรู้ทางสังคม การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นต้องจะจัดสรร
งบประมาณ และ/หรือ ออกแบบกระบวนการงบประมาณที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมได้มากขึ้น

(๒) การเสริมสร้างกิจการเพื่อสังคม ที่ช่วยคิดและดำเนินงานในกิจการ/กิจกรรม ที่ผู้สูงอายุสามารถเข้า
ร่วมและสร้างสรรค์งานที่มีคุณค่าได้ ซึ่งผู้นำของกิจการเพื่อสังคมอาจเป็นได้ทั้งตัวผู้สูงอายุเอง และ
กลุ่มคนในวัยอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุ ซึ่งการส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมเหล่านี้ ควรมีการส่งเสริม
เป็นการเฉพาะโดยแยกมาจากการสร้างงานในทางเศรษฐกิจ เพราะการสนับสนุนการสร้างงานทั้งสอง
แบบมีเงื่อนไขการดำเนินการแตกต่างกันมาก

(๓) การจัดสวัสดิการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ เพราะสวัสดิการสังคม (เช่น ระบบบำนาญสำหรับผู้สูงอายุ
หรือการออม) จะมีส่วนสำคัญทำให้ผู้สูงอายุบางส่วน สามารถมีอิสระและความพร้อมในการสร้างสรรค์
งานใหม่ๆ ที่มีคุณค่าได้มากขึ้น และขณะเดียวกัน สวัสดิการสังคมก็จะมีส่วนสำคัญในการสร้างอุปสงค์
ในบริการที่มีความจำเป็นและคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุ หรือเราอาจเรียกว่า การจัดสวัสดิการทางสังคม
จะเสริมหนุนการสร้างงานทั้งทางอุปสงค์และอุปทาน

๔.๔ การเสริมสร้างทักษะสำหรับการประกอบอาชีพ/งานสำหรับผู้สูงอายุ

นอกเหนือจากการจ้างงาน/การสร้างงานแล้ว สิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องคือ การ
เสริมสร้างทักษะการประกอบอาชีพหรืองานสำหรับผู้สูงอายุ แม้ว่าจะยังมีงานทำอยู่ก็ตาม โดยการเสริมสร้างทักษะ
ควรจะดำเนินการโดยมีลักษณะ ดังนี้

(๑) การเสริมสร้างทักษะสำหรับการประกอบอาชีพ/งานสำหรับผู้สูงอายุควรมีลักษณะทั้งที่เป็นทางการ
เช่น มีหลักสูตร มีใบรับรอง การฝึกทักษะผู้บริหารผู้สูงอายุ หรืออาสาสมัครบริหารท้องถิ่น และไม่เป็น
ทางการ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเรียนรู้ทักษะดิจิทัลทางออนไลน์ ประกอบกัน เพราะการเรียนรู้
ทั้งสองแบบจะเสริมหนุนและต่อยอดซึ่งกันและกัน

- 1 (๒) การพัฒนาองค์กร/กิจการเพื่อสังคม รวมถึงสถาบันการศึกษา ที่มีความชำนาญ และมีประสิทธิผลใน
2 การสร้างทักษะอาชีพสำหรับผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญมาก เพราะการเมืองค์กรเหล่านี้ที่มีจำนวนและ
3 คุณภาพมากพอจะเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการยกระดับการพัฒนาทักษะอาชีพในภาพรวมของประเทศได้
- 4 (๓) การขยายต้นแบบ ธรรมศาสตร์โมเดล ปฏิบัติการเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจของชุมชนเมืองในระดับเขตทั่ว
5 กรุงเทพมหานคร สร้างโอกาสให้ผู้สูงอายุ หรือผู้ที่กำลังจะสูงอายุ ที่ยังแข็งแรง active มาเรียนรู้และ
6 พัฒนาทักษะอนาคต เพื่อสามารถปรับตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และปรับ
7 รูปแบบสินค้าและบริการให้เหมาะสมในศตวรรษที่ ๒๑
- 8 (๔) ทักษะที่สำคัญที่สุดทักษะหนึ่งในอนาคต คือ ทักษะทางดิจิทัล ซึ่งจะไม่ได้มีผลต่อการทำงานของ
9 ผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และสวัสดิการของรัฐด้วย แม้ว่า ผู้สูงอายุอาจมี
10 ข้อจำกัดการเรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ประสบการณ์ที่ผ่านมาของธรรมศาสตร์โมเดลบ่งชี้
11 ว่า การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ดีก็สามารถทำให้ผู้สูงอายุสามารถเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลได้
12 อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ จะต้องแก้ไขปัญหอุปสรรคในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ
13 โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านรายได้ และข้อจำกัดโครงสร้างพื้นฐานของระบบดิจิทัลด้วย
- 14 (๕) รูปแบบการเรียนรู้หนึ่งที่มีคุณค่าและประสิทธิภาพมากที่สุดรูปแบบหนึ่งคือ การเรียนรู้ภายใน
15 ครอบครัว และภายในชุมชน เพราะเป็นการเรียนรู้ในวิถีชีวิต จากผู้ที่ใกล้ชิดและน่าจะเสริมสร้าง
16 กำลังใจและแรงบันดาลใจได้ดีมาก เพียงแต่การเรียนรู้ภายในครอบครัว/ภายในชุมชนยังอาจมี
17 อุปสรรคจากทัศนคติ หรือมุมมองที่แตกต่างกันในระหว่างช่วงวัย ซึ่งสังคม สื่อมวลชน และรัฐบาล
18 จะต้องส่งสัญญาณให้สังคมก้าวข้ามกำแพงของมุมมอง/ทัศนคติที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
19 และพัฒนาทักษะไปพร้อมกับการเปลี่ยนมุมมองระหว่างกัน

21 ๔.๕ นโยบายการช่วยให้ผู้สูงอายุก้าวออกจากงานที่ไม่ต้องการทำแล้ว

22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่ยังคงต้องทำงาน ทั้งๆ ที่ไม่ต้องการทำงาน
23 แล้ว ด้วยเหตุผลต่างๆ กัน เช่น ยังคงเป็นหนี้สิน หรือไม่สามารถหาผู้สืบทอดหรือทำแทนได้ และความสุขของ
24 ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ก็น้อยกว่ากลุ่มที่ต้องการทำงานและได้ทำงานอย่างชัดเจน เพราะฉะนั้น การช่วยให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้
25 สามารถก้าวออกจากงานที่ไม่ต้องการทำก็อาจเป็นประโยชน์ในแง่การเพิ่มทางเลือกเช่นกัน ทั้งนี้ ในเบื้องต้น อาจมี
26 แนวทางได้ ๒ วิธีคือ

- 27 (๑) การช่วยทำแผนการออกจากธุรกิจเดิม (หรือ exit strategy) ที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุยังคงรักษาประโยชน์
28 ของตนไว้มากที่สุด เช่น คำแนะนำเรื่องการขาย/เช่าที่ดินและอุปกรณ์ หรือการขายสินทรัพย์ล่วงหน้า

1 (หรือ reverse mortgage) และยิ่งไปกว่านั้น คือ การให้คำแนะนำที่สามารถเปลี่ยนไปใช้ทักษะของ
2 ตนในตำแหน่งงานอื่นๆ หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุมากกว่า
3 (๒) การสนับสนุนสวัสดิการที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ และการมีมาตรการหรือโปรแกรม
4 การปรับลดปลดหนี้สำหรับผู้สูงอายุที่ชัดเจน ตั้งแต่การก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุตอนต้น ไม่ว่าจะเป็
5 มาตรการพักทรัพย์-พักหนี้ (หรือ asset warehousing) หรือมาตรการปรับโครงสร้างหนี้และปรับลด
6 หนี้สำหรับผู้สูงอายุ

7 **๕. ประเด็นเพื่อพิจารณาของสมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติ พ.ศ.๒๕๖๔**

8 ขอให้สมัชชาผู้สูงอายุระดับชาติ พิจารณาเอกสารหลักและร่างมติการเสริมทักษะอาชีพใหม่หรืออาชีพ
9 ทางเลือก และรายได้ของผู้สูงอายุในประเทศไทย

10

11