



จะเกิดอะไรขึ้น ถ้าประเทศไทยเต็มไปด้วยคนสูงวัย
ในวันที่โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศยังไม่พร้อม

ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ กระบวนการค้น กลไก มาตรการ ประสบการณ์ และข้อเสนอเชิงนโยบาย

ชวนคุณร่วมออกแบบเศรษฐกิจของสังคมสูงวัย

สายฝน สุเอียนทรเมธี - รุ่งนภา เทพภาพ - อรณิชา เมืองบัว



ภรณ์ทิพย์ ปิยฤทธิพงศ์ - รัชลักษณ์ คมสันต์ - สมพร อิศวิลานนท์
บรรณาธิการ

ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์

กระบวนการทัศน์ กลไก มาตรการ ประสพการณ์ และข้อเสนอเชิงนโยบาย

ผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ ดร.สายฝน สุเอียนทรเมธี

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา เทพภาพ

อาจารย์ ดร.อรณิชา เมียงบัว

บรรณาธิการ

ภรณ์ทิพย์ ปิยฤทธิพงศ์

ธัญลักษณ์ คมสันต์

สมพร อิศวิลานนท์

จำนวน

200 เล่ม

พิมพ์ครั้งที่ 1

จัดพิมพ์โดย

สถาบันคลังสมองของชาติ

อาคารอุดมศึกษา 2 ชั้น 19

เลขที่ 328 ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

ออกแบบปก-รูปเล่ม

ณัฐวัฒน์ จันทร์ศรีธาดา

พิมพ์ที่

หจก. เอ เอ เอ เซอร์วิส, เลขที่ 33 ซ.อินทามระ 4 ถ.สุทธิสารวินิจฉัย

แขวงสามแสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

สายฝน สุเอียนทรเมธี.

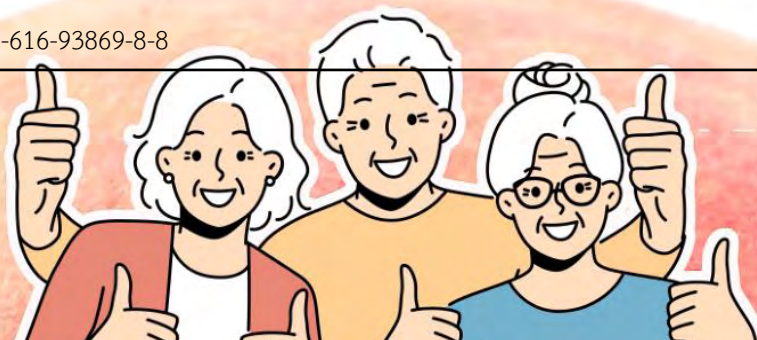
ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ กระบวนการ ทัศน์ กลไก มาตรการ ประสพการณ์ และข้อเสนอเชิงนโยบาย.-- กรุงเทพฯ : สถาบันคลังสมองของชาติ , 2567.

157 หน้า

1. ผู้สูงอายุ -- ไทย. I. รุ่งนภา เทพภาพ, ผู้แต่งร่วม. II. อรณิชา เมียงบัว, ผู้แต่งร่วม. III. ณัฐวัฒน์ จันทร์ศรีธาดา, ผู้วาดภาพประกอบ. IV. ชื่อเรื่อง

305.26

ISBN 978-616-93869-8-8



เราพร้อมแค่ไหน?
กับการรับมือสังคมสูงวัย
อย่างสมบูรณ์ ในวันที่ประชากรสูงวัย
กว่า 13 ล้านคน



คำนิยม

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการนำผลผลิตจากงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ในทุกมิติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อสถานการณ์โลก โดยยุทธศาสตร์ และทิศทางการดำเนินงานของ วช. มีเป้าหมาย

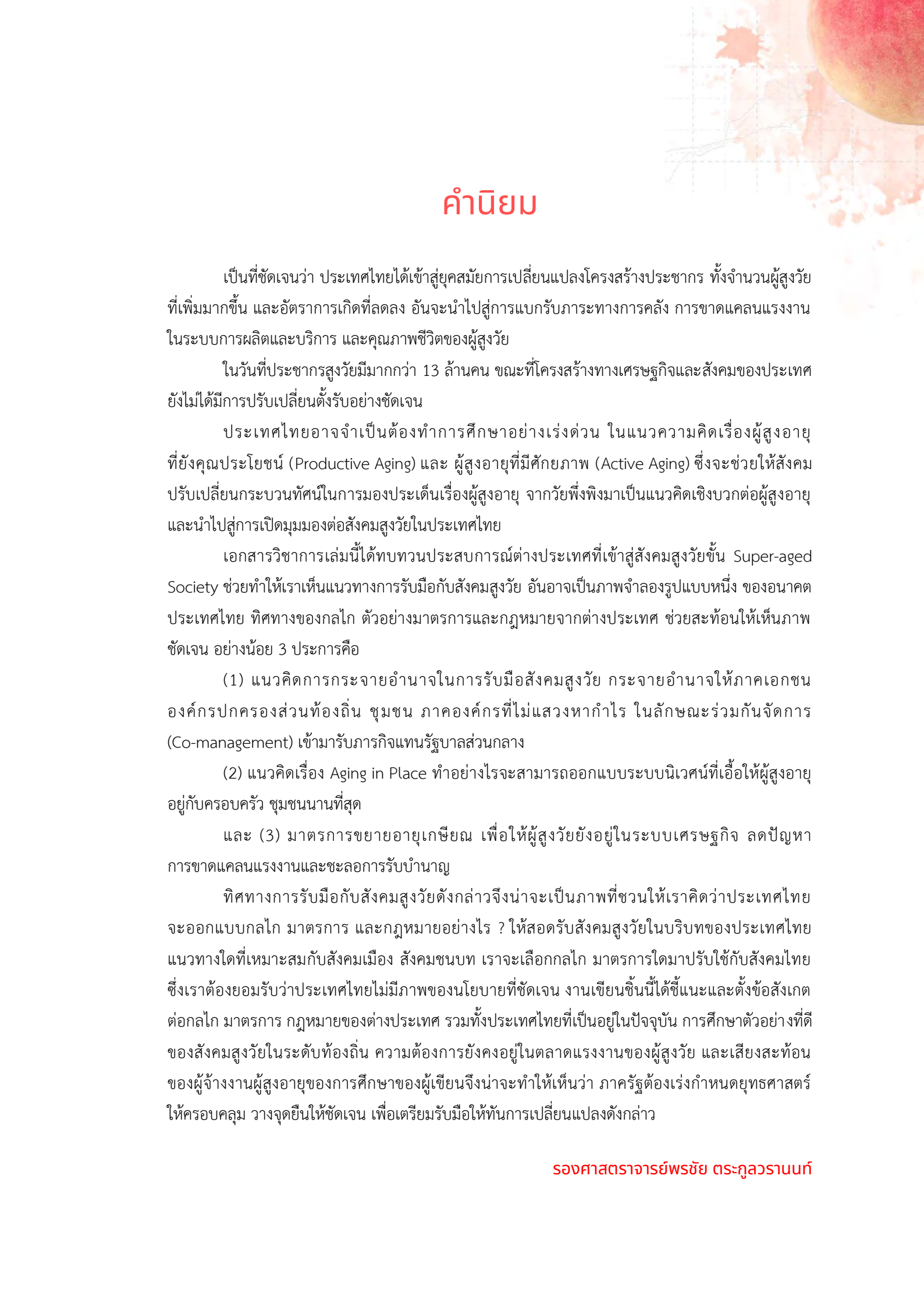
- 1) ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน
- 2) ขับเคลื่อนระบบนิเวศวิจัยและนวัตกรรมให้เข้มแข็ง
- 3) พัฒนาและบูรณาการ ระบบข้อมูลสารสนเทศกลางด้าน ววน. ของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้ตอบสนองต่อสังคมและการพัฒนาประเทศ วช. ได้ดำเนินงานร่วมกับสถาบันคลังสมองของชาติในการพัฒนากลไกและผลักดัน platform “งานวิจัยเชิงนโยบายเพื่องานนิติบัญญัติ สำหรับสังคมคุณภาพและผู้สูงวัย” เพื่อเป็นกลไกสำคัญของระบบ ววน. ที่มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการวิจัยตามความต้องการของฝ่ายนิติบัญญัติ และของฝ่ายบริหารราชการแผ่นดิน และจัดการความรู้ในประเด็นวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ของ วช. เพื่อให้เกิดการส่งผ่านองค์ความรู้ไปสู่การใช้ประโยชน์โดยหน่วยงานภาคนโยบาย เอื้อต่อการนำไปใช้ตอบโจทย์ข้อปัญหาในมิติต่างๆ พร้อมทั้งยกระดับศักยภาพของนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ สามารถสังเคราะห์ข้อความรู้ และขับเคลื่อนงานวิจัยให้เกิดการสร้างผลลัพธ์และผลกระทบจากงานวิจัยตามมา

เอกสารวิชาการ เรื่อง “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ กระบวนทัศน์ กลไก มาตรการ ประสพการณ์ และข้อเสนอเชิงนโยบาย” นี้ ได้จัดทำขึ้นจากการสังเคราะห์ผลการศึกษาของโครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนากลไกและมาตรการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สายฝน สุเอียนทรเมธิ และคณะ ซึ่งได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก วช. ปีพ.ศ. 2565-2566 เอกสารวิชาการฉบับนี้ จะเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการขับเคลื่อนผลงานวิจัยไปสู่ผลลัพธ์เชิงนโยบายในกระบวนการนิติบัญญัติและจัดทำมาตรการเชิงนโยบายที่สำคัญของประเทศ ตลอดจนช่วยผลักดันข้อมูลของงานวิจัยให้เกิดการใช้ประโยชน์ในวงกว้าง

วช. ขอขอบคุณสถาบันคลังสมองของชาติ ในการประสานงานสนับสนุนการจัดพิมพ์และเผยแพร่ข้อความรู้ดังกล่าว พร้อมนี้ วช. มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ หน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนภาคเอกชน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน การเรียนรู้ และการสร้างทางเลือกเชิงนโยบายต่อไป

ดร.วิภารัตน์ ดีอ่อง
ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ



คำนิยาม

เป็นที่ชัดเจนว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคสมัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทั้งจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น และอัตราการเกิดที่ลดลง อันจะนำไปสู่การแบกรับภาระทางการคลัง การขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ในวันที่ประชากรสูงอายุมีมากกว่า 13 ล้านคน ขณะที่โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศยังไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนตั้งรับอย่างชัดเจน

ประเทศไทยอาจจำเป็นต้องทำการศึกษาย่างเร่งด่วน ในแนวความคิดเรื่องผู้สูงอายุที่ยังคงคุณประโยชน์ (Productive Aging) และ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) ซึ่งจะช่วยให้สังคมปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการมองประเด็นเรื่องผู้สูงอายุ จากวัยพึ่งพิงมาเป็นแนวคิดเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ และนำไปสู่การเปิดมุมมองต่อสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

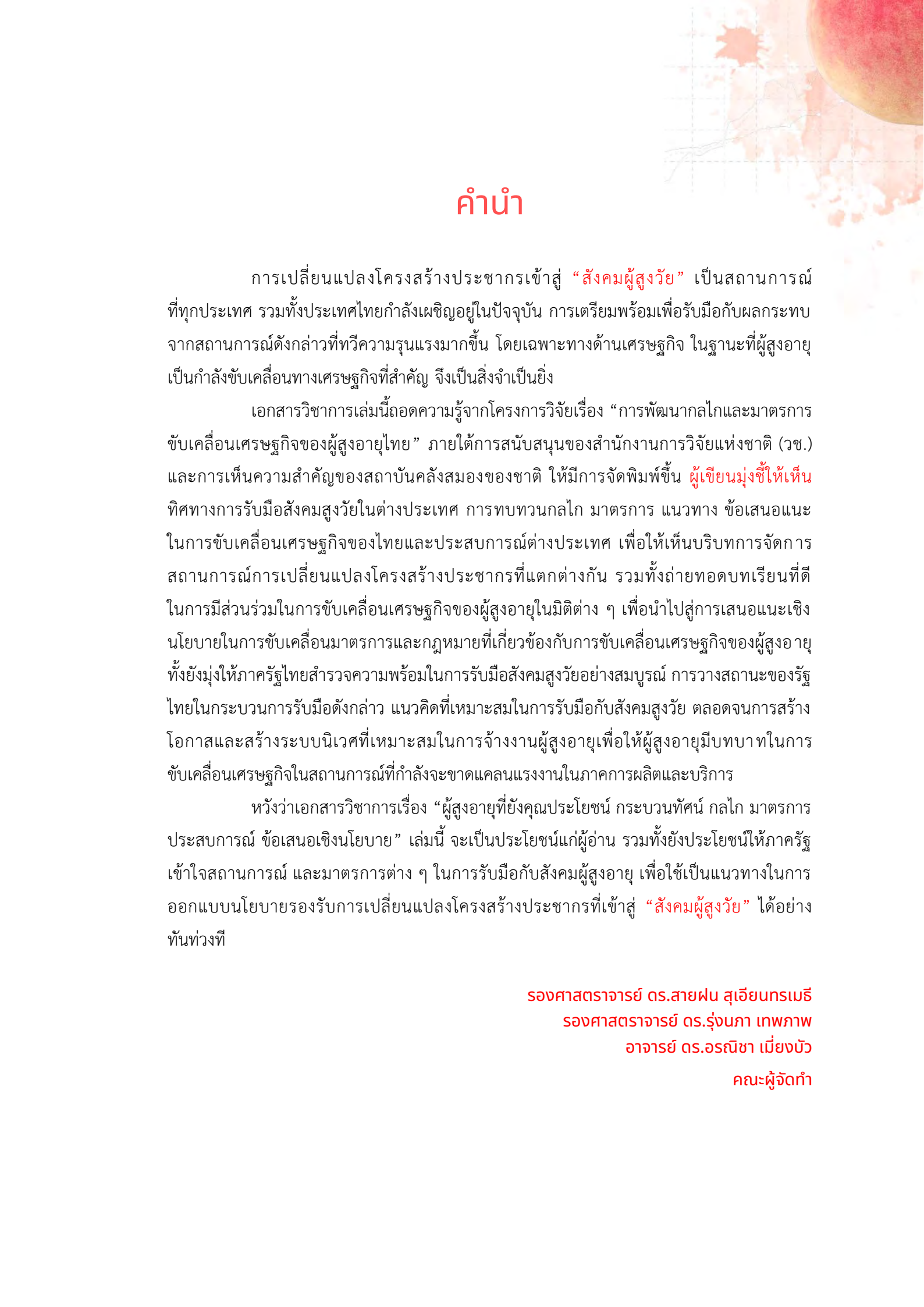
เอกสารวิชาการเล่มนี้ได้ทบทวนประสบการณ์ต่างประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุขั้น Super-aged Society ช่วยทำให้เราเห็นแนวทางการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ อันอาจเป็นภาพจำลองรูปแบบหนึ่ง ของอนาคตประเทศไทย ทิศทางของกลไก ตัวอย่างมาตรการและกฎหมายจากต่างประเทศ ช่วยสะท้อนให้เห็นภาพชัดเจน อย่างน้อย 3 ประการคือ

(1) แนวคิดการกระจายอำนาจในการรับมือสังคมผู้สูงอายุ กระจายอำนาจให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ภาคองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ในลักษณะร่วมกันจัดการ (Co-management) เข้ามาับภารกิจแทนรัฐบาลส่วนกลาง

(2) แนวคิดเรื่อง Aging in Place ทำอย่างไรจะสามารถออกแบบระบบนิเวศน์ที่เอื้อให้ผู้สูงอายุอยู่กับครอบครัว ชุมชนนานที่สุด

และ (3) มาตรการขยายอายุเกษียณ เพื่อให้ผู้สูงอายุยังอยู่ในระบบเศรษฐกิจ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและชะลอการรับบำนาญ

ทิศทางการรับมือกับสังคมผู้สูงวัยดังกล่าวจึงน่าจะเป็นภาพที่ชวนให้เราคิดว่าประเทศไทยจะออกแบบกลไก มาตรการ และกฎหมายอย่างไร ? ให้สอดรับสังคมผู้สูงวัยในบริบทของประเทศไทย แนวทางใดที่เหมาะสมกับสังคมเมือง สังคมชนบท เราจะเลือกกลไก มาตรการใดมาปรับใช้กับสังคมไทย ซึ่งเราต้องยอมรับว่าประเทศไทยไม่มีภาพของนโยบายที่ชัดเจน งานเขียนชิ้นนี้ได้ชี้แนะและตั้งข้อสังเกตต่อกลไก มาตรการ กฎหมายของต่างประเทศ รวมทั้งประเทศไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การศึกษาตัวอย่างที่ดีของสังคมผู้สูงวัยในระดับท้องถิ่น ความต้องการยังคงอยู่ในตลาดแรงงานของผู้สูงวัย และเสียงสะท้อนของผู้จ้างงานผู้สูงอายุของการศึกษาของผู้เขียนจึงน่าจะทำให้เห็นว่า ภาครัฐต้องเร่งกำหนดยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุม วางจุดยืนให้ชัดเจน เพื่อเตรียมรับมือให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว



คำนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่ “สังคมผู้สูงวัย” เป็นสถานการณ์ที่ทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน การเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจ ในฐานะที่ผู้สูงอายุเป็นกำลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญ จึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง

เอกสารวิชาการเล่มนี้ถอดความรู้จากโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากลไกและมาตรการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย” ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และการเห็นความสำคัญของสถาบันคลังสมองของชาติ ให้มีการจัดพิมพ์ขึ้น ผู้เขียนมุ่งชี้ให้เห็นทิศทางการรับมือสังคมสูงวัยในต่างประเทศ การทบทวนกลไก มาตรการ แนวทาง ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยและประสบการณ์ต่างประเทศ เพื่อให้เห็นบริบทการจัดการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่แตกต่างกัน รวมทั้งถ่ายทอดบทเรียนที่ดีในการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในมิติต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ทั้งยังมุ่งให้ภาครัฐไทยสำรวจความพร้อมในการรับมือสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ การวางสถานะของรัฐไทยในกระบวนการรับมือนดังกล่าว แนวคิดที่เหมาะสมในการรับมือกับสังคมสูงวัย ตลอดจนการสร้างโอกาสและสร้างระบบนิเวศที่เหมาะสมในการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในสถานการณ์ที่กำลังจะขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตและบริการ

หวังว่าเอกสารวิชาการเรื่อง “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ กระบวนทัศน์ กลไก มาตรการ ประสบการณ์ ข้อเสนอเชิงนโยบาย” เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่าน รวมทั้งยังประโยชน์ให้ภาครัฐเข้าใจสถานการณ์ และมาตรการต่าง ๆ ในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่ “สังคมผู้สูงวัย” ได้อย่างทันทั่วถึง

รองศาสตราจารย์ ดร.สายฝน สุเอียนกรเมธี

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา เทพภาพ

อาจารย์ ดร.อรณิชา เมียงบัว

คณะผู้จัดทำ

บทบรรณาธิการ

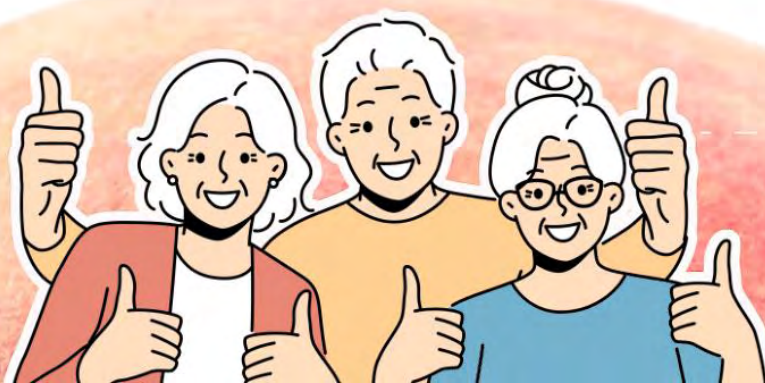
ขณะที่ทั่วโลกกำลังเผชิญกับปัญหาสังคมสูงวัยอย่างเข้มข้น ในปี 2565 ประเทศไทยก็ได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ด้วยอัตราการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอันรวดเร็ว ในแง่หนึ่งได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตหลังเกษียณของผู้สูงอายุไทย ในอีกแง่หนึ่งยังเป็นการสะท้อนถึงวิกฤตของการขาดแคลนแรงงานคนหนุ่มสาวในภาคการผลิตและบริการของระบบเศรษฐกิจไทยในอีก 2 ทศวรรษข้างหน้า ด้วยเหตุนี้จึงเกิดการตั้งคำถามว่า จะทำอย่างไรในการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุยังสามารถทำงานและมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งเอื้อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ ลดผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไทย และเป็นการวางรากฐานความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

เอกสารเล่มนี้ เป็นการสังเคราะห์เนื้อหาจากโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากลไกและมาตรการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย” ศึกษาโดย รศ.ดร.สายฝน สุเอียนทรเมธี และคณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสถาบันคลังสมองของชาติ (สคช.) รับเป็นผู้ประสานงานโครงการฯ โดยมีเป้าหมายเพื่อทบทวนกลไก มาตรการ แนวทางการขับเคลื่อนสังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย และประสบการณ์ในต่างประเทศ และสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาคการผลิตและบริการทั้งด้านความต้องการแรงงานผู้สูงอายุและด้านความพร้อมของผู้สูงอายุในการเข้าสู่ภาคการผลิตและบริการ พร้อมเสนอแนวทางการขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำนักประสาน “งานวิจัยเชิงนโยบายเพื่องานนิติบัญญัติสำหรับสังคมคุณภาพและผู้สูงวัย” เห็นว่างานวิจัยชิ้นนี้ได้นำเสนอข้อมูลเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุในการมีบทบาททางเศรษฐกิจหลังวัยเกษียณ ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติที่ควรขยายความถึงและผลักดัน

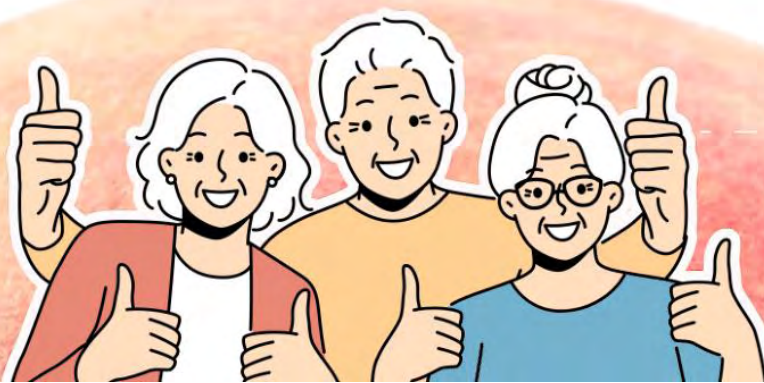
ในการนี้ สำนักประสานงานฯ ขอขอบคุณ รศ.ดร.สายฝน สุเอียนทรเมธี และคณะ ที่ได้จัดทำสังเคราะห์ข้อความรู้จากรายงานวิจัยชิ้นนี้เป็นเอกสารวิชาการเล่มนี้ มา ณ โอกาสนี้

คณะบรรณาธิการ
มีนาคม 2567



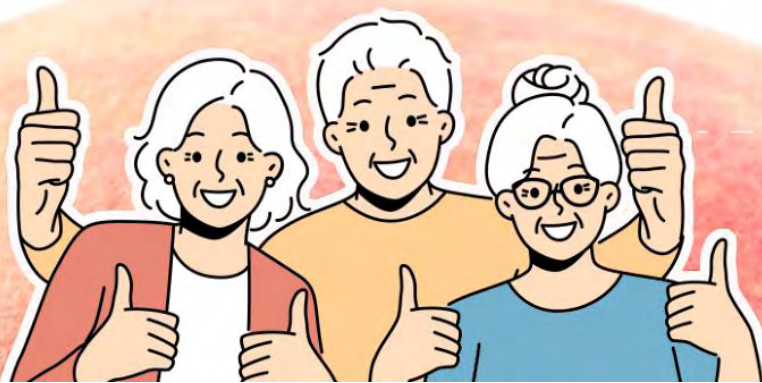
สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ว่าด้วยสังคมสูงวัย: สถานการณ์ ความท้าทาย และโอกาส	1
1 สถานการณ์สังคมสูงวัย: สถานการณ์โลก และเอเชียแปซิฟิก	3
2 สถานการณ์สังคมสูงวัยไทย	9
3 ประเทศไทย และความท้าทายในการรับมือต่อภาวะสังคมสูงวัย	14
4 โอกาสจากแรงงานผู้สูงอายุไทย	18
บทที่ 2 ระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัย:	20
กลไก มาตรการ กฎหมาย ต่างประเทศ	
1 ระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัยในภูมิภาคเอเชีย	22
2 ระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัยในกลุ่มประเทศนอร์ดิก	33
3 เปรียบเทียบระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัยในต่างประเทศ	42
บทที่ 3 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย:	47
มาตรการ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดี	
1 มาตรการและนโยบายส่งเสริมการขับเคลื่อนบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ	49
2 ประสบการณ์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย	57
2.1 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนพื้นฟูกุบลอนดินที่บ้านนาแหลม จังหวัดแพร่	57
2.2 ผผู้เฒ่าออร์แกนิก เชียงราย	59
2.3 วิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน	62
2.4 กลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ น่าน	66
2.5 เกษียณมาร์เก็ต เชียงใหม่	70
2.6 กาดฮอมฮัก ลำปาง	72
2.7 “จ้างวานข้าฯ” โดยมูลนิธิกระเจา	77



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 มองผู้สูงวัยในบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	91
1 การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการ “มอง” ผู้สูงวัย	92
2 ตลาดแรงงาน “มอง” แรงงานสูงวัยอย่างไร	100
3 ผู้สูงวัย “มอง” ตัวเองอย่างไรในตลาดแรงงาน	106
บทที่ 5 ข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ	120
1 กระบวนทัศน์เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์	121
2 ข้อเสนอเชิงนโยบาย	127
บรรณานุกรม	137

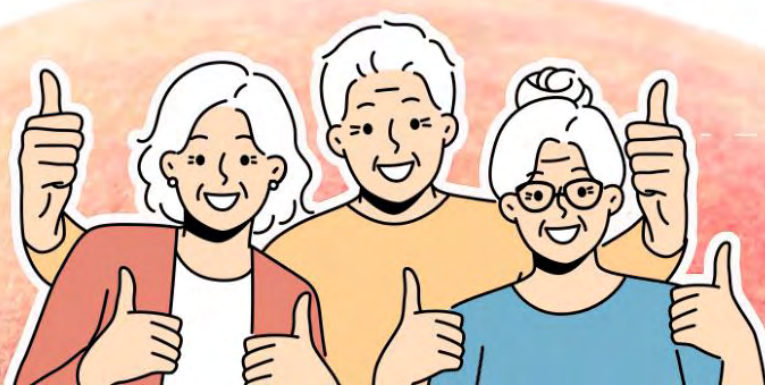


สารบัญตาราง

ตารางที่

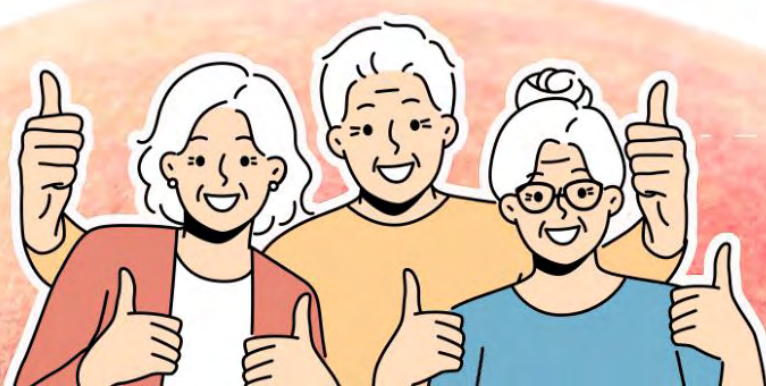
หน้า

1.1	10 อันดับของประเทศที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) ต่อจำนวนประชากรทั้งหมดสูงสุดในโลก	3
1.2	10 อันดับของประเทศที่มีจำนวนประชากรสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) สูงสุดในโลก	4
1.3	10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีจำนวนประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มากที่สุดในปี ค.ศ. 1950, 2022 และ 2050	6
1.4	10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อจำนวนประชากรทั้งหมดมากที่สุดในปี ค.ศ. 1950, 2022 และ 2050	6
1.5	10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีจำนวนปีน้อยที่สุด และมากที่สุดในการเปลี่ยนแปลงร้อยละของประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไป จากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 14	7
1.6	การลดลงของอัตราเจริญพันธุ์ จำนวนประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี และอัตราส่วนประชากรวัยแรงงานต่อประชากรสูงอายุ	11
1.7	จำนวนประชากร และร้อยละของประชากรแต่ละช่วงวัย พ.ศ. 2564 และการคาดการณ์ พ.ศ. 2583 พ.ศ. 2615 และ พ.ศ. 2665	13
1.8	จำนวนงบประมาณและประเภทงบประมาณรายจ่ายสำหรับสวัสดิการผู้สูงอายุ พ.ศ. 2553 และ 2562	15
2.1	สรุปแนวคิด นโยบาย และมาตรการด้านผู้สูงอายุของ (บาง) ประเทศในภูมิภาคเอเชีย	31
2.2	สรุปแนวคิด นโยบาย และมาตรการด้านผู้สูงอายุของประเทศกลุ่มนอร์ดิก	40
2.3	สรุปกลไกและมาตรการจากประสบการณ์ต่างประเทศ	43



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
3.1	มาตรการทางเศรษฐกิจและตัวอย่างวิธีการดำเนินงานตามมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุไทยอายุยืน 4 มิติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	50
3.2	กลไกและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคมของผู้สูงอายุไทย	55
3.3	ข้อมูลโดยสรุปของกลุ่ม/องค์กรที่เป็นบทเรียนที่ดีในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ	81
4.1	กิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในภูมิภาคเอเชีย	97
4.2	ประเภทของหน่วยงานที่ควรจ้างงานผู้สูงอายุ	104
4.3	จำนวนประชากรและหลังคาเรือนจังหวัดลำปาง	107
5.1	การจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ	124
5.2	ประเภทผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์และบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ	125

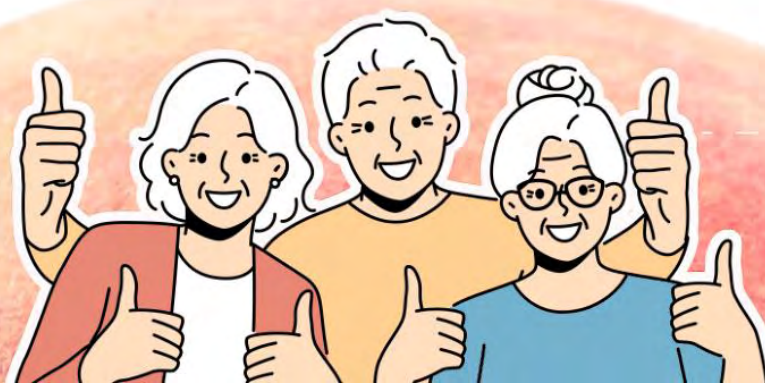


สารบัญภาพ

ภาพที่

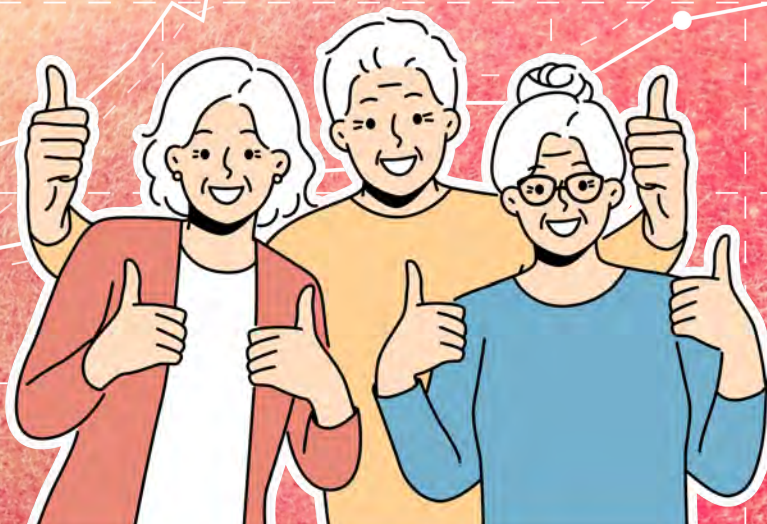
หน้า

1	สัดส่วนผู้สูงอายุในแต่ละวัย ของประเทศไทย ตามข้อมูลปี 2564	9
2	จำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ต่อประชากรทั้งหมด พ.ศ. 2513 และ พ.ศ. 2563	10
3	ร้อยละของครัวเรือนที่ผู้สูงอายุอยู่ลำพัง พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2554	12
4	เปรียบเทียบกลไกและมาตรการของประเทศไทยกับต่างประเทศ	56
5	การทำกุบลอนโดยผู้สูงอายุ	59
6	แปลงผักของกลุ่ม ผ. ผู้เฒ่าออร์แกนิกส์	61
7	การทอผ้าของผู้สูงอายุสมาชิกกลุ่ม	65
8	แม่ถิ อธิบายการทำโคมมะเต้าแก่นักท่องเที่ยว	69
9	ภาพบรรยากาศของเกษียณมาร์เก็ต	71
10	การเล่นดนตรีและร้องเพลงของผู้สูงอายุในเกษียณมาร์เก็ต	71
11	กาดฮอมฮัก จังหวัดลำปาง	77
12	จุดคัดแยกของเก่า/เศษวัสดุบางส่วนของมูลนิธิกระจกเงา	80
13	ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ	101
14	ระดับคุณสมบัติผู้สูงอายุที่ต้องการจ้างงาน	102
15	พิธีมิตประชากรจังหวัดลำปาง	108
16	ระดับการประเมินตนเองด้านคุณสมบัติผู้สูงอายุ	108
17	ระดับการประเมินตนเองด้านคุณสมบัติผู้สูงอายุ	111
18	ระดับความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุ	112
19	ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ	133



1

**ว่าด้วยสังคมสูงวัย:
สถานการณ์ ความท้าทาย
และโอกาส**



สังคมสูงวัย: สถานการณ์ ความท้าทาย และโอกาส

“สังคมสูงวัย” หรือ “สังคมสูงอายุ” ถือเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ได้รับการให้ความสำคัญมากขึ้นทุกขณะ เนื่องจากเป็นสภาวะการณ์ทางสังคมที่ทุกประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ ทั้งนี้สังคมสูงวัย (Aged Society) หมายถึง สังคมที่ประกอบด้วยผู้สูงอายุในสัดส่วนที่สูง โดยสามารถจำแนกเป็น 3 ระดับ กล่าวคือ **สังคมสูงวัย (Aged Society)** หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ **65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete-aged Society)** หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากร 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 และ**สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super-aged Society)** หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ในขณะที่คำว่า “Aging Society” มีความหมายสื่อถึงสภาวะสังคมที่มีอายุสูงขึ้น เนื่องจากประชากรกำลังมีอายุสูงขึ้น สังเกตได้จากสัดส่วนของประชากรสูงอายุต่อประชากรทั้งหมดเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) ทั้งนี้การกำหนดอายุของผู้สูงอายุในแต่ละประเทศแตกต่างกันไป บางประเทศกำหนดที่ 55 ปี บางประเทศกำหนดที่ 60 ปี และมีบางประเทศกำหนดที่ 65 ปี การกำหนดอายุผู้สูงอายุดังกล่าวเป็นนโยบายของแต่ละรัฐซึ่งส่วนใหญ่ใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรสวัสดิการ และพบว่าประเทศทางตะวันตกส่วนใหญ่นับเป็นผู้สูงอายุเริ่มที่อายุ 65 ปีขึ้นไป ส่วนประเทศทางตะวันออกนับเป็นผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปี เป็นส่วนใหญ่ สหประชาชาติ (United Nation) คำนวณสัดส่วนผู้สูงอายุที่ 65 ปี ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสหประชาชาติเองยังคาดหวังว่าคนที่อายุ 60-64 ปี เป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging) เป็นผู้ที่ยังเป็นกำลังแรงงาน มีรายได้ หรือยังมีบทบาททางเศรษฐกิจและสังคม

เอกสารวิชาการเล่มนี้มุ่งอธิบายประเด็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ ในมิติกระบวนการทัศนในการมองผู้สูงอายุ กลไกและมาตรการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางเศรษฐกิจ กฎหมายที่มีส่วนสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางเศรษฐกิจ ตลอดจนประสบการณ์การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทขับเคลื่อนเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการพัฒนาพื้นที่ส่งเสริมบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุของภาคประชาสังคม

สถานการณ์สังคมสูงวัย: สถานการณ์โลก และเอเชียแปซิฟิก

การเพิ่มขึ้นของร้อยละของประชากรสูงวัยต่อจำนวนประชากรทั้งหมดอย่างต่อเนื่องถือเป็นประเด็นสาธารณะระดับโลก (Global Issue) ในระดับโลกมีการพยากรณ์ว่า จำนวนผู้สูงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จะสูงขึ้นจากค่าประมาณการในปี 2010 ที่ 524 ล้านคน ไปเป็นเกือบ 1.5 พันล้านคนในปี 2050 ซึ่งสถิตินี้จะสูงขึ้นเป็นอย่างมากในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา (WHO, 2011) จากสถิติที่ปรากฏอยู่ในรายงานดังกล่าวขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) สะท้อนให้เห็นการทะยานขึ้นเกือบ 3 เท่าตัวของจำนวนประชากรสูงอายุในระดับโลกภายในระยะเวลาเพียง 4 ทศวรรษ ท่ามกลางความตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องของร้อยละของประชากรสูงวัยและความเข้มข้นของสภาวะความสูงวัยของสังคมในระดับต่าง ๆ (Aging, Aged and Super Aging Society)

จากการวิเคราะห์ของ Population Reference Bureau (PRB) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้ฐานข้อมูลจาก United Nations Population Division, World Population Prospects 2019 and Kaneda et al. (2019) พบว่า เอเชียและยุโรปเป็นภูมิภาคที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุมากที่สุดในโลก โดยที่ญี่ปุ่น มีร้อยละของประชากรสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) สูงที่สุดในโลก คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาคือ อิตาลี ร้อยละ 22.8 และ ฟินแลนด์ ร้อยละ 21.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 1.1) ในแง่ของจำนวน จีนเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไปมากที่สุดในโลก คือ 166.37 ล้านคน (ร้อยละ 11.9 ของประชากรทั้งหมดในประเทศ) รองลงมา คือ อินเดีย จำนวน 84.9 ล้านคน (ร้อยละ 6.1) และสหรัฐอเมริกา จำนวน 52.76 ล้านคน (ร้อยละ 16.0) ตามลำดับ (ตารางที่ 1.2)

ตารางที่ 1.1

10 อันดับของประเทศที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) ต่อจำนวนประชากรทั้งหมดสูงสุดในโลก

อันดับ	ประเทศ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	ประชากรทั้งหมด (ล้านคน)
1	ญี่ปุ่น	35.58	28.2	126.18
2	อิตาลี	13.76	22.8	60.34
3	ฟินแลนด์	1.21	21.9	5.52

ตารางที่ 1.1

10 อันดับของประเทศที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) ต่อจำนวนประชากรทั้งหมดสูงสุดในโลก (ต่อ)

อันดับ	ประเทศ	จำนวน (ล้านคน)	ร้อยละ	ประชากรทั้งหมด (ล้านคน)
4	โปรตุเกส	2.24	21.8	10.27
5	กรีซ	2.33	21.8	10.70
6	เยอรมนี	17.78	21.4	83.10
7	บัลแกเรีย	1.49	21.3	6.98
8	โครเอเชีย	0.83	20.4	4.05
9	ฝรั่งเศส	13.16	20.3	64.83
10	ลัตเวีย (Latvia)	0.39	20.3	1.91

ที่มา: United Nations Population Division, World Population Prospects 2019 and Kaneda et al. (2019)
อ้างอิงใน Population Reference Bureau (PRB) (2023)

ตารางที่ 1.2

10 อันดับของประเทศที่มีจำนวนประชากรสูงอายุ (65 ปีขึ้นไป) สูงสุดในโลก

อันดับ	ประเทศ	จำนวนประชากร สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป (ล้านคน)	ร้อยละของประชากร สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป ต่อประชากรทั้งหมด	จำนวนประชากร ทั้งหมด (ล้านคน)
1	จีน	166.37	11.90	1,398.03
2	อินเดีย	84.90	6.10	1,391.89
3	สหรัฐอเมริกา	52.76	16.00	329.15
4	ญี่ปุ่น	35.58	28.20	126.18
5	สหพันธรัฐรัสเซีย	21.42	14.60	146.73
6	บราซิล	17.79	8.50	209.33
7	เยอรมนี	17.78	21.40	83.10
8	อินโดนีเซีย	15.16	5.60	268.42
9	อิตาลี	13.76	22.80	60.34
10	ฝรั่งเศส	13.16	20.30	64.83

ที่มา: United Nations Population Division, World Population Prospects 2019 and Kaneda et al. (2019)
อ้างอิงใน Population Reference Bureau (PRB) (2023)

ในระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จากรายงานของ Asia-Pacific Report on Population Ageing 2022 (ESCAP, 2022) ชี้ให้เห็นว่า ภูมิภาคนี้กำลังเผชิญหน้ากับความสูงวัยอย่างรวดเร็ว ในปี 2022 มีประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปในภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 670 ล้านคน หรือราว 1 ใน 7 เป็นประชากรสูงอายุ และมีการพยากรณ์ว่า ในปี 2050 จำนวนประชากรสูงอายุในภูมิภาคนี้จะเพิ่มขึ้นเป็น 1.3 พันล้านคน หรือราว 1 ใน 4 เป็นประชากรสูงอายุ ทั้งนี้ผู้สูงอายุหญิงคิดเป็นร้อยละ 54 ของประชากรสูงอายุทั้งหมดในภูมิภาค เมื่อทำการเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่นในโลกพบว่า ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากการลดลงของอัตราการเจริญพันธุ์ อัตราการตาย และการเพิ่มขึ้นของอายุขัยเฉลี่ย การเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุในภูมิภาค ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ มีเวลาที่จำกัดในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภาวะสังคมสูงวัย

ในปี 2022 จีนเป็นประเทศที่มีประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) สูงที่สุดในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 264.7 ล้านคน ในขณะที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 8 ด้วยจำนวนประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ทั้งสิ้น 15.8 ล้านคน สำหรับการคาดการณ์อนาคตในปี 2050 พบว่า จีนยังคงเป็นประเทศที่มีประชากรสูงอายุสูงที่สุดในภูมิภาค โดยจะสูงถึง 509.4 ล้านคน (ตารางที่ 1.3) หากพิจารณาจากสัดส่วนของประชากรสูงอายุต่อประชากรทั้งหมด พบว่า ในปี 2022 ญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ต่อประชากรทั้งหมดสูงที่สุดในภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 35.8 ส่วนประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 7 ของภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 22.0 ส่วนการคาดการณ์ในปี 2050 พบว่า ฮองกง จะกลายเป็นพื้นที่ที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.3 ในขณะที่ประเทศไทยจะขยับมาอยู่ในอันดับที่ 6 ของภูมิภาค โดยมีร้อยละของประชากรสูงอายุเท่ากับ 38.3 (ตารางที่ 1.4)

สำหรับความเร็วในการเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนของประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมด ที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 14 นั้นพบว่า บรูไนดารุสซาลาม และ มัลดีฟส์ ใช้เวลาน้อยที่สุดในภูมิภาค คือ เพียง 13 ปี ซึ่งระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว สะท้อนถึงการมีเวลาในการเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่ภาวะสังคมสูงอายุนั่นเอง ส่วนนิวซีแลนด์ใช้เวลานานมากที่สุดในภูมิภาค คือ 64 ปี กล่าวอีกนัยยะหนึ่งคือ นิวซีแลนด์มีเวลาเตรียมการเพื่อรองรับภาวะสังคมสูงวัยในประเทศราว 5 เท่าของบรูไนดารุสซาลามและ มัลดีฟส์ และมากกว่าประเทศไทยประมาณ 3 เท่า เพราะประเทศไทยมีเวลาเตรียมการเพียง 20 ปี (ตารางที่ 1.5)

ตารางที่ 1.3

10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีจำนวนประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มากที่สุด ในปี ค.ศ. 1950, 2022 และ 2050

อันดับ	1950		2022		2050	
	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)
1.	จีน	43.6	จีน	264.7	จีน	509.4
2.	อินเดีย	19.1	อินเดีย	148.7	อินเดีย	347.6
3.	สหพันธรัฐ รัสเซีย	7.9	ญี่ปุ่น	44.4	อินโดนีเซีย	64.9
4.	ญี่ปุ่น	6.4	สหพันธรัฐ รัสเซีย	33.0	ญี่ปุ่น	45.3
5.	ปากีสถาน	2.9	อินโดนีเซีย	29.9	สหพันธรัฐ รัสเซีย	43.4
6.	บังกลาเทศ	2.3	ปากีสถาน	15.9	บังกลาเทศ	43.4
7.	อินโดนีเซีย	2.2	บังกลาเทศ	15.9	ปากีสถาน	43.4
8.	เวียดนาม	1.7	ไทย	15.8	อิหร่าน	30.1
9.	อิหร่าน	1.4	เวียดนาม	13.6	เวียดนาม	28.4
10.	ตุรกี	1.2	เกาหลีใต้	13.2	ตุรกี	26.4

ที่มา: ESCAP (2022)

ตารางที่ 1.4

10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อจำนวนประชากรทั้งหมดมากที่สุดในปี ค.ศ. 1950, 2022 และ 2050

อันดับ	1950		2022		2050	
	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)
1.	นิวซีแลนด์	13.2	ญี่ปุ่น	35.8	ฮ่องกง	48.3
2.	จอร์เจีย	12.9	ฮ่องกง	28.7	เกาหลีใต้	46.4
3.	ออสเตรเลีย	12.5	เกาหลีใต้	25.5	ญี่ปุ่น	43.7

ตารางที่ 1.4

10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีร้อยละของประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อจำนวนประชากรทั้งหมดมากที่สุดในปี ค.ศ. 1950, 2022 และ 2050 (ต่อ)

อันดับ	1950		2022		2050	
	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)	ประเทศ/ พื้นที่	จำนวน (ล้านคน)
4.	คีร์กีซสถาน	12.1	สิงคโปร์	23.0	สิงคโปร์	41.5
5.	อาร์เมเนีย	11.1	สหพันธรัฐ รัสเซีย	22.8	จีน	38.8
6.	นาอูรู ในโอเชียเนีย	11.0	ออสเตรเลีย	22.6	ไทย	38.3
7.	ศรีลังกา	11.0	นิวซีแลนด์	22.2	มาเก๊า	36.5
8.	ปาเลา ในโอเชียเนีย	10.7	ไทย	22.0	มัลดีฟส์	34.1
9.	คาซัคสถาน	10.1	จอร์เจีย	21.0	สหพันธรัฐ รัสเซีย	32.6
10.	คิริบาตี ในโอเชียเนีย	10.0	นีอูเอ	21.0	เฟรนช์ พอลินีเชีย	31.8

ที่มา: ESCAP (2022)

ตารางที่ 1.5

10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีจำนวนปีน้อยที่สุด และมากที่สุดในการเปลี่ยนแปลงร้อยละของประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไป จากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 14

อันดับ	ประเทศที่ใช้เวลาน้อยที่สุด 10 อันดับ ในภูมิภาค		ประเทศที่ใช้เวลามากที่สุด 10 อันดับ ในภูมิภาค	
	ประเทศ/พื้นที่	จำนวนปี	ประเทศ/พื้นที่	จำนวนปี
1.	บรูไนดารุสซาลาม	13	นิวซีแลนด์	64
2.	มัลดีฟส์	13	ออสเตรเลีย	63
3.	อาเซอร์ไบจาน	17	คีร์กีซสถาน	55
4.	สิงคโปร์	17	จอร์เจีย	53

ตารางที่ 1.5

10 อันดับประเทศ/พื้นที่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีจำนวนปีน้อยที่สุด และมากที่สุดในการเปลี่ยนแปลงร้อยละของประชากรสูงอายุ 65 ปีขึ้นไป จากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 14 (ต่อ)

อันดับ	ประเทศที่ใช้เวลาน้อยที่สุด 10 อันดับ ในภูมิภาค		ประเทศที่ใช้เวลามากที่สุด 10 อันดับ ในภูมิภาค	
	ประเทศ/พื้นที่	จำนวนปี	ประเทศ/พื้นที่	จำนวนปี
5.	เกาหลีใต้	18	สหพันธรัฐรัสเซีย	50
6.	บังกลาเทศ	18	ฟิจิ ในโอเชียเนีย	47
7.	อิหร่าน	19	ซามัว ในโอเชียเนีย	46
8.	ไทย	20	คิริบาติ ในโอเชียเนีย	46
9.	อัฟกานิสถาน	20	คาซัคสถาน	45
10.	กวม ในแปซิฟิก	20	ตองกา, หมู่เกาะ โซโลมอน และปาปัว นิวกินี ในโอเชียเนีย	44

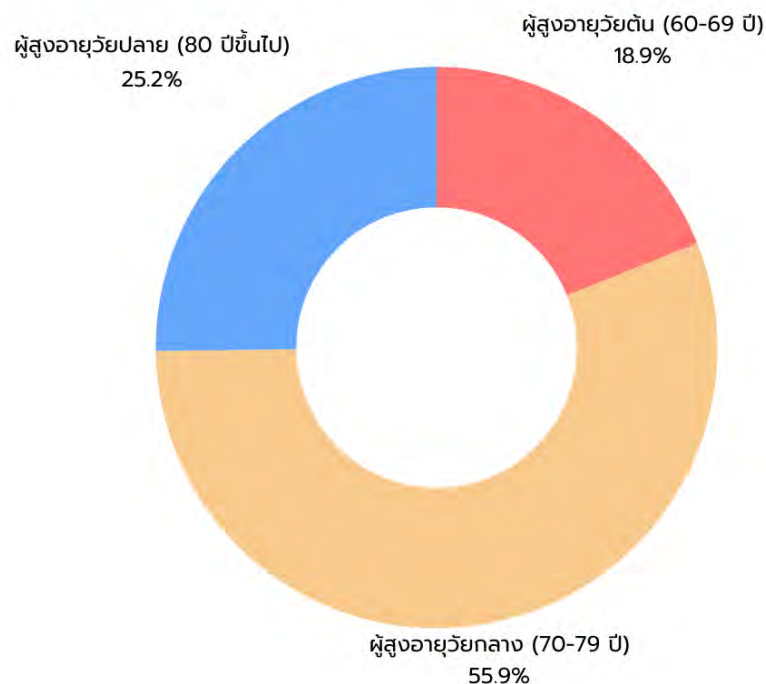
ที่มา: ESCAP (2022)

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นว่า การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุต่อประชากรทั้งหมด เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก โดยประเทศที่มีภาวะสูงวัยสูงที่สุดในโลกตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชีย คือ ประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจำนวนของประชากรสูงอายุสูงสุด 10 ประเทศทั่วโลก พบว่าเป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียถึง 4 ประเทศ ได้แก่ จีน อินเดีย ญี่ปุ่น และอินโดนีเซีย สอดคล้องกับการคาดการณ์อนาคตในปี 2050 ที่แสดงให้เห็นว่า ภูมิภาคเอเชียจะกลายเป็นภูมิภาคที่ประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) อาศัยอยู่จำนวนราว 1,273.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ของประชากรทั้งหมดซึ่งจะมีอยู่ราว 2,080.5 ล้านคนทั่วโลก (United Nations, 2017) ในกรณีของประเทศไทยเองในปี 2050 ร้อยละของประชากรสูงอายุต่อประชากรทั้งหมดก็จะสูงขึ้นเป็นร้อยละ 38.3 ขยับเป็นอันดับ 6 ของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจากอันดับ 8 ในปี 2022

สถานการณ์สังคมสูงวัยไทย

ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) พบว่า ในปี 2564 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) จำนวน 13,358,751 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ของประชากรทั้งหมด โดยร้อยละ ของประชากรสูงอายุหญิงมีสูงกว่าผู้สูงอายุชาย คือ ร้อยละ 55.3 และร้อยละ 44.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุออกเป็นช่วงวัยต่าง ๆ พบว่า ผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี) มีร้อยละ ที่สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับผู้สูงอายุกลุ่มอื่น คือ ร้อยละ 57.2 โดยผู้สูงอายุเหล่านี้ ถือเป็นผู้สูงอายุ ในกลุ่มที่ยังคงแข็งแรง และพึ่งพาตนเองได้ รองลงมาคือผู้สูงอายุวัยกลาง (70-79 ปี) ร้อยละ 29.5 และผู้สูงอายุวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 13.3 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาสัดส่วนอัตราพึ่งพิงวัยสูงอายุ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุของประชากรวัยทำงาน พบว่า อัตราส่วนพึ่งพิงวัย สูงอายุของประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2537 มีอัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุ เท่ากับ 10.7 (ประชากรวัยแรงงาน 100 คน ภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุประมาณ 11 คน) ในขณะที่ ปี 2564 อัตราดังกล่าวสูงขึ้นเป็น 30.5 ซึ่งหมายความว่า ประชากรวัยทำงาน 100 คน ต้องรับภาระ เลี้ยงดูผู้สูงอายุราว 31 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

**ในปี 2564 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)
จำนวน 13,358,751 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ของประชากรทั้งหมด**

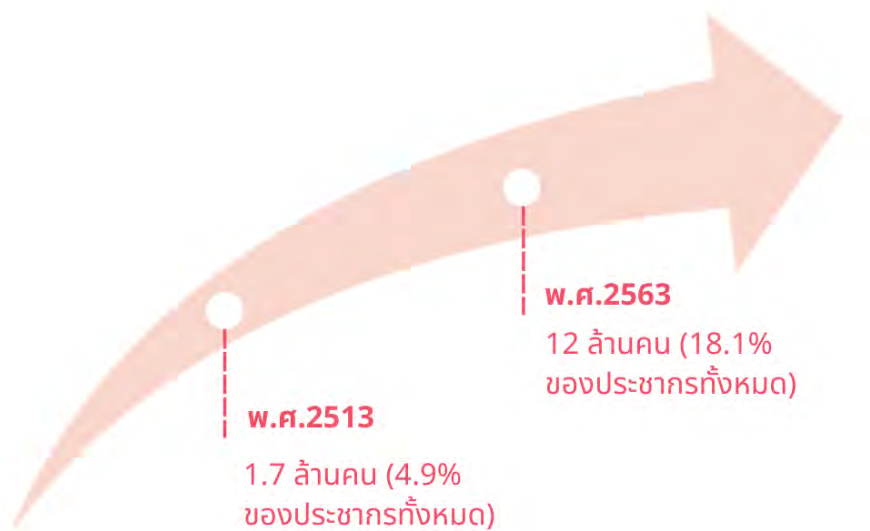


ภาพที่ 1 สัดส่วนผู้สูงอายุในแต่ละวัย ของประเทศไทย ตามข้อมูลปี 2564

สัดส่วนที่เพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในช่วงครึ่งศตวรรษ

จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี 2564 ของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) ให้ข้อมูลว่า ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 66.7 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้สูงอายุราว 12.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 18.7 ของประชากรทั้งหมด โดยจำแนกเป็นผู้สูงอายุหญิง 7.2 ล้านคน และผู้สูงอายุชาย 5.3 ล้านคน (มส.ผส., 2565) ทั้งนี้ในปี 2565 ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้ให้นิยามการเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) ว่าเป็นการมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 หรือมีประชากรที่อายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ (มส.ผส., 2563)

ทั้งนี้โครงสร้างอายุของประชากรไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยในปี 2513 ประเทศไทยมีประชากรสูงอายุวัย 60 ปีขึ้นไป เพียง 1.7 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ของประชากรทั้งหมด ในปี 2563 ประชากรสูงอายุเพิ่มเป็น 12 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ของประชากรทั้งหมด (ภาพที่ 2) จะเห็นได้ว่าในระยะเวลาเพียง 50 ปี ประเทศไทยได้เคลื่อนผ่านการเป็นสังคมเยาว์วัยมาสู่สังคมผู้สูงอายุในเวลาที่น่าทึ่ง (มส.ผส., 2563)



ภาพที่ 2 จำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)
ต่อประชากรทั้งหมด พ.ศ. 2513 และ พ.ศ. 2563

การลดลงของอัตราเจริญพันธุ์รวมของประเทศ

การลดลงของอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรเป็นเงื่อนไขที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และความเข้มข้นของภาวะสังคมผู้สูงอายุ ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลอนามัยการเจริญพันธุ์ประเทศไทย สำนักงานอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2566) ชี้ให้เห็นว่า อัตราเจริญพันธุ์รวม ของประเทศไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง จาก 6.29 ในปี 2508 เป็น 1.3 ในปี 2561 ทั้งนี้ อัตราเจริญพันธุ์รวม หมายถึง จำนวนบุตรโดยเฉลี่ยที่สตรีคนหนึ่งให้กำเนิดตลอดวัยเจริญพันธุ์ของตน (นงนุช จินดารัตนาภรณ์ และศุทธิดา ชวนวัน, 2563) นอกจากนี้ข้อมูลรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุในปี 2563 (มส.ผส., 2563) ชี้ให้เห็นว่า ปี 2562 จะเป็นปีแรกที่ประเทศไทยจะมีประชากรสูงอายุมากกว่าประชากรวัยเด็ก ทั้งนี้ประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปีจะค่อย ๆ ลดลงจาก 43 ล้านคนในปี 2563 เหลือเพียง 36 ล้านคนในปี 2583 อัตราส่วนประชากรวัยแรงงานต่อประชากรสูงอายุจะลดลงจาก 3.6 ล้านคน เหลือเพียง 1.8 ล้านคน (ตารางที่ 1.6)

ตารางที่ 1.6

การลดลงของอัตราเจริญพันธุ์ จำนวนประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี และอัตราส่วนประชากรวัยแรงงานต่อประชากรสูงอายุ

อัตราเจริญพันธุ์ ¹		ประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี ²		อัตราส่วนประชากรวัยแรงงานต่อประชากรสูงอายุ ³	
พ.ศ. 2508	6.29	พ.ศ. 2563	43 ล้านคน	พ.ศ. 2563	3.6 ล้านคน
พ.ศ. 2561	1.3	พ.ศ. 2583	36 ล้านคน	พ.ศ. 2583	1.8 ล้านคน

ที่มา : 1. อัตราเจริญพันธุ์: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2566)

2. ประชากรวัยแรงงานอายุ 15-59 ปี: มส.ผส. (2563)

3. อัตราส่วนประชากรวัยแรงงานต่อประชากรสูงอายุ: มส.ผส. (2563)

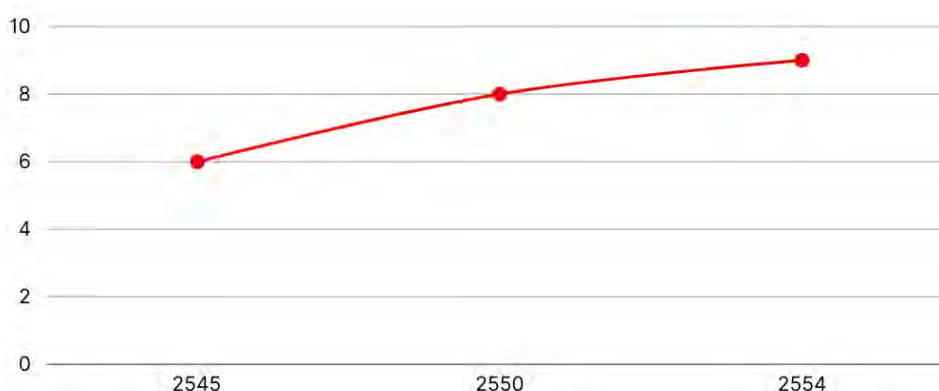
การลดลงของขนาดของครัวเรือนไทย และการเพิ่มขึ้นของครัวเรือนผู้สูงอายุอยู่ลำพัง และ/หรือครัวเรือนที่มีเฉพาะผู้สูงอายุอยู่ด้วยกัน

ครัวเรือนไทย ถูกคาดหวังให้เป็นสถาบันทางสังคมหลักในการดูแลผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเข้มข้นขึ้นของภาวะสังคมสูงวัย (Aging Society) ในประเทศไทย ครัวเรือนไทยเผชิญกับข้อจำกัดมากขึ้นในการทำบทบาทภายใต้ความคาดหวังดังกล่าวของสังคม เป็นต้นว่า การลดขนาดลงของสมาชิกของครัวเรือน ทั้งนี้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) ระบุว่า โครงสร้าง

ของครัวเรือนไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต โดยในปี 2563 มีครัวเรือนทั่วประเทศไทยทั้งสิ้น 21.88 ล้านครัวเรือน มีจำนวนสมาชิกเฉลี่ยต่อครัวเรือนประมาณ 3.11 คน ลดลงจาก 5.2 คน, 4.4 คน และ 3.8 คน จากการสำรวจในปี 2523, 2533 และ 2553 ตามลำดับ (มส.พส., 2560) สะท้อนให้เห็นว่าครัวเรือนไทยมีแนวโน้มมีขนาดเล็กลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากอดีตที่ในครอบครัวมีคนหลายรุ่นวัยอาศัยอยู่ด้วยกัน ทั้งนี้จำนวนสมาชิกครัวเรือนที่มีมากทั้งในแง่ของจำนวนคน และความหลากหลายช่วงอายุ มีความเชื่อมโยงเชิงบวกต่อการดำรงบทบาทในการดูแลผู้สูงอายุของครัวเรือน/สมาชิกของครอบครัว

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในสังคมในทุก ๆ ด้านกระทบต่อศักยภาพของครัวเรือนไทยในการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก วิถีวัฒนธรรมเกี่ยวกับความกตัญญูของบุตรหลานถูกทำลายด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่บีบคั้น อาจกล่าวได้ว่าในภาวะปัจจุบันศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุของครัวเรือนไทยมีแนวโน้มลดลง รูปธรรมหนึ่งที่เป็นหลักฐานของสถานการณ์นี้คือ ผู้สูงอายุมีรายได้หลักจากบุตรลดน้อยลงจากร้อยละ 52.3 ในปี 2550 เหลือเพียงร้อยละ 34.9 ในปี 2560 (มส.พส., 2561)

ส่วนการเพิ่มจำนวนของครัวเรือนที่ผู้สูงอายุอยู่ลำพัง และ/หรือครัวเรือนที่มีเฉพาะผู้สูงอายุอยู่ด้วยกันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสถิติของครัวเรือนที่ผู้สูงอายุอยู่ลำพังเพิ่มจากร้อยละ 6.0 เป็นร้อยละ 8.0 เป็นร้อยละ 9.0 ในปี 2545, 2550 และ 2554 ตามลำดับ (ภาพที่ 3) ส่วนครัวเรือนที่ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังกับคู่สมรส ก็มีทิศทางเดียวกัน โดยเพิ่มจากร้อยละ 16.0 เป็น 18.0 และ 19.0 ในปี 2545, 2554 และ 2557 ตามลำดับ (มส.พส., 2560) ทั้งนี้ในปี 2563 ครัวเรือนในประเทศไทยมีทั้งสิ้น 21.9 ล้านครัวเรือน เป็นครัวเรือนที่ผู้สูงอายุอยู่ลำพังคนเดียวจำนวน 1.3 ล้านครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 6.0 เป็นครัวเรือนที่มีเฉพาะผู้สูงอายุอยู่ด้วยกัน จำนวน 1.4 ล้านครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และเป็นครัวเรือนผู้สูงอายุ (ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุอาศัยอยู่) จำนวน 9.3 ล้านครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 42.6 (มส.พส., 2564)



ภาพที่ 3 ร้อยละของครัวเรือนที่ผู้สูงอายุอยู่ลำพัง พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2554

อนาคตของสถานการณ์สังคมสูงอายุไทย

ทั้งนี้มีการคาดการณ์ว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า หรือ ในปี 2583 ประชากรไทยจะมีจำนวนลดลงจาก 66.5 ล้านคน เหลือ 65.4 ล้านคน ประชากรเยาว์วัย (0-14 ปี) จะมีสัดส่วนลดลงจากร้อยละ 16.9 เหลือร้อยละ 12.8 ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี) ลดลงจากร้อยละ 65.0 เหลือร้อยละ 55.8 อัตราผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 18.8 ในปี 2564 เป็นร้อยละ 31.4 ในปี 2583 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัวจาก 12.0 ล้านคนเป็น 20.5 ล้านคน ในอีก 50 ปีข้างหน้า หรือในปี 2615 ถ้าประเทศไทยปล่อยให้ภาวะเจริญพันธุ์ลดลงต่อไปตามแนวโน้มของการลดลงในอดีตที่ผ่านมา จนลดลงเหลือผู้หญิงคนหนึ่งมีลูกเฉลี่ยเพียงประมาณ 1.2 (หรือต่ำกว่านั้น) ประชากรไทยจะมีจำนวนลดลงจนเหลือ 52 ล้านคน ประชากรเยาว์วัย (0-14 ปี) จะมีสัดส่วนลดลงจากร้อยละ 16.6 เป็นร้อยละ 10.7 ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี) ลดลงจากร้อยละ 64.6 เป็นร้อยละ 47.9 อัตราผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 18.8 ในปี 2564 เป็นร้อยละ 41.9 ในปี 2615 จำนวนประชากรในอีก 100 ปีข้างหน้า หรือในปี 2665 ประชากรไทยจะลดลงเหลือเพียง 28 ล้านคนเท่านั้น ประชากรเยาว์วัย (0-14 ปี) จะมีสัดส่วนลดลงเหลือเพียงร้อยละ 8.4 ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี) เหลือร้อยละ 44.8 และอัตราผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 46.8 (ตารางที่ 1.7)

ตารางที่ 1.7

จำนวนประชากร และร้อยละของประชากรแต่ละช่วงวัย พ.ศ. 2564 และการคาดการณ์ พ.ศ. 2583 พ.ศ. 2615 และ พ.ศ. 2665

รายการ	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2583	พ.ศ. 2615	พ.ศ. 2665
ประชากร	66.5 ล้านคน	65.4 ล้านคน	52 ล้านคน	28 ล้านคน
ประชากรวัยเยาว์ (0-14 ปี)	ร้อยละ 16.9	ร้อยละ 12.8	ร้อยละ 10.7	ร้อยละ 8.4
ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี)	ร้อยละ 65.0	ร้อยละ 55.8	ร้อยละ 47.9	ร้อยละ 44.8
อัตราผู้สูงอายุต่อ ประชากรทั้งหมด	ร้อยละ 18.8	ร้อยละ 31.4	ร้อยละ 41.9	ร้อยละ 46.8

ที่มา: มส.พส. (2565)

ประเทศไทย และความท้าทาย ในการรับมือต่อภาวะสังคมสูงวัย

ความท้าทายสำคัญที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยที่เพิ่มขึ้นทุกขณะของประเทศไทย ที่จะกล่าวถึงในประเด็นนี้ เน้น 2 ประเด็นหลัก กล่าวคือ ความท้าทายทางด้านการคลังและงบประมาณ ที่สูงขึ้นในการดูแลและสนับสนุนผู้สูงอายุ และความท้าทายจากภาวะขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร

สังคมผู้สูงอายุและความท้าทายเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการ

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย หรือ TDRI (TDRI, 2555) ชี้ให้เห็นสถานการณ์สำคัญของประเทศ ภาวะของการเป็น “ประเทศที่แก่ก่อนรวย” และ “แก่โดยไม่มีสวัสดิการเพียงพอ” ซึ่งเป็นภาวะสังคมที่สะท้อนความท้าทายของศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการรับมือกับภาวะสังคมสูงวัย ทั้งนี้ประเทศไทยใช้เวลาก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุน้อยกว่าประเทศพัฒนาแล้วที่มีเศรษฐกิจมั่นคง มั่งคั่งเป็นอย่างมาก ฉะนั้นประเทศของเราจึงเผชิญกับสภาวะ “แก่” หรือกลายเป็นสังคมสูงอายุก่อนที่เราจะ “รวย” คือ ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ผู้สูงอายุเองก็กลายเป็นคนจนกลุ่มหลักของประเทศไทย โดยในปี 2558 ผู้สูงอายุร้อยละ 34.3 มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน (มีรายได้ต่ำกว่า 2,647 บาทต่อเดือน) (มส.ผส., 2560)

TDRI ได้ทำการประมาณการรายได้รัฐบาล รายได้ประชาชาติ และรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุภายใต้ระบบปัจจุบัน ในช่วงปี 2555-2564 พบว่า สัดส่วนของรายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุ มีสัดส่วนต่อรายได้ประชาชาติ และสัดส่วนต่อรายได้ภาครัฐสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 1.50 ของรายได้ประชาชาติในปี 2555 เป็นร้อยละ 2.2 ในปี 2564 กรณีของสัดส่วนต่อรายได้ภาครัฐ ในปี 2555 คิดเป็นร้อยละ 7.58 (1.7 แสนล้านบาท) ในปี 2564 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9.25 (4.64 แสนล้านบาท) ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของผู้สูงอายุในโครงสร้างประชากร (TDRI, 2555) การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของรายจ่ายสวัสดิการของผู้สูงอายุ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างประชากร ส่งผลให้เกิดความท้าทายอันเป็นความเสี่ยงต่อความยั่งยืนของการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ทั้งนี้รายได้ประชาชาติและรายได้ภาครัฐสัมพันธ์กับเศรษฐกิจโลก เนื่องจากประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจแบบเปิดพึ่งพาการส่งออกในสัดส่วนสูง รวมถึงภาระรายจ่าย

ประจำต่าง ๆ ของรัฐ โดยเฉพาะเงินเดือนข้าราชการ ความจำเป็นในการลงทุนของภาครัฐในประเด็นต่าง ๆ ปัญหาหนี้สินภาครัฐที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เหล่านี้ล้วนเป็นข้อจำกัดในการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐบาลได้

หากพิจารณาในภาพรวมเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายสำหรับสวัสดิการผู้สูงอายุ ครอบคลุมทั้งเงินบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และแผนบูรณาการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ พบว่า งบประมาณส่วนนี้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 1.09 แสนล้านบาท ในปี 2553 เป็น 2.96 แสนล้านบาท ในปี 2562 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 171.23 ในระยะเวลาเพียง 10 ปี เนื่องจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 7.87 ล้านคนในปี 2553 เป็น 10.88 ล้านคน โดยในปี 2562 งบประมาณรายจ่ายสำหรับสวัสดิการผู้สูงอายุ ร้อยละ 75.53 เป็นเงินบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ ร้อยละ 24.27 เป็นเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ร้อยละ 0.2 (ตารางที่ 1.8) เป็นงบประมาณในแผนบูรณาการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ โดยงบประมาณรายจ่ายของสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุอยู่ที่ประมาณร้อยละ 10 ของงบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้นในแต่ละปี (ชูเกียรติ รักบำเหน็จ, 2562) หากเฉพาะเจาะจงไปที่งบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า ในระยะเวลา 10 ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. 2552-2561 ทั้งจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพและงบประมาณสำหรับเบี้ยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากราว 5.4 ล้านคน งบประมาณ 2.1 หมื่นล้าน ในปี พ.ศ. 2552 เป็น 8.3 ล้านคน งบประมาณ 6.6 หมื่นล้าน หรือสูงขึ้นประมาณ 3 เท่า (มส.ผส., 2561)

ตารางที่ 1.8

จำนวนงบประมาณและประเภทงบประมาณรายจ่ายสำหรับสวัสดิการผู้สูงอายุ พ.ศ. 2553 และ 2562

จำนวนงบประมาณรายจ่ายสำหรับ สวัสดิการผู้สูงอายุ (บาท)		ประเภทของงบประมาณรายจ่ายสำหรับ สวัสดิการผู้สูงอายุ (ปี 2562)	ร้อยละ
พ.ศ. 2553	1.09 แสนล้าน	เงินบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ	75.53
พ.ศ. 2562	2.96 แสนล้าน	เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	24.27
		งบประมาณในแผนบูรณาการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ	0.20

ที่มา: ชูเกียรติ รักบำเหน็จ (2562)

ความท้าทายจากภาวะขาดแคลนแรงงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ความท้าทายจากภาวะขาดแคลนแรงงาน เป็นอีกหนึ่งผลกระทบสำคัญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของประเทศ ข้อมูลจากกรมการปกครอง ชี้ให้เห็นว่า ปี 2564 ประเทศไทยมีเด็กเกิดใหม่ราว 5.4 แสนคนถือเป็นอัตราการเกิดที่ต่ำที่สุดในรอบ 70 ปี ในขณะที่ประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2564 เป็นปีแรกในประวัติศาสตร์ของประเทศไทยที่จำนวนเด็กเกิดใหม่มีน้อยกว่าประชากรสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) โดยมีเด็กเกิดใหม่ 554,570 คน ส่วนผู้สูงอายุ 563,650 คน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.), 2566) ในปี พ.ศ. 2536 ประเทศไทยมีสัดส่วนวัยแรงงาน (15-59 ปี) อยู่ร้อยละ 68 ในปี 2565 ลดลงเป็นร้อยละ 64.7 และมีการคาดการณ์ว่าในปี 2583 จะลดลงเหลือร้อยละ 55.5 การลดลงของประชากรวัยแรงงานอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่รุนแรงมากขึ้น (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2566)

ประชากรวัยแรงงานของไทยมีการเพิ่มสัดส่วนอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงเวลากว่า 40 ปี ซึ่งสะท้อนถึง “หน้าต่างโอกาสทางประชากร” ของประเทศไทยในการได้รับประโยชน์จากการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรวัยทำงาน ถือเป็นสถานะที่เอื้อต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามในปี 2563 สัดส่วนของประชากรวัยทำงานต่อประชากรทั้งหมดเริ่มลดลง สะท้อนให้เห็นว่า หน้าต่างโอกาสทางประชากรของไทยกำลังเริ่มปิดลง สถานะทางด้านประชากรที่เคยเอื้อต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศนั้นกำลังถูกท้าทาย (สศช., มปป) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้ประชากรวัยทำงานมีอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้อายุของคนวัยทำงานครอบคลุมช่วงอายุที่กว้าง คนทำงานในกลุ่มที่มีอายุน้อยจะลดจำนวนลง ในขณะที่คนทำงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปีจะยังคงมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งถึงประมาณ พ.ศ. 2573 ข้อเท็จจริงนี้มีนัยยะสำคัญต่ออัตราการกำลังผลิต เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วแรงงานที่มีอายุมากจะมีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก ในขณะที่กำลังแรงงานที่มีอายุน้อยกว่าเป็นผู้ที่มีแนวโน้มได้รับการศึกษาในระดับที่สูงมากกว่า และมีทักษะที่แข่งขันได้ในยุคปัจจุบัน แต่ข้อเท็จจริงคือ กำลังแรงงานอายุน้อยกำลังหดตัวลง (สศช., มปป)

โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้จำนวนแรงงานไทยลดลง ส่งผลทำให้มีแนวโน้มความต้องการแรงงานจะมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มากกว่าจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในประเทศ นำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และอาจจะนำไปสู่วิกฤติด้านแรงงานของประเทศในอนาคต (สศช., 2562) การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาวะที่กลุ่มประชากรวัยแรงงานเริ่มลดลงและประชากรวัยเด็กที่มีอัตราการเกิดลดลง เป็นความท้าทายสำหรับการกำหนดนโยบายในทุกระดับ โดยเฉพาะการดำเนินการตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มีเป้าหมายกระจายความเจริญยังภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวมากกว่า 15,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี ภายใน พ.ศ. 2580 (สศช., 2562) ในปัจจุบันแม้ว่าคนรุ่นใหม่จะกลับภูมิลำเนาไปสร้างอาชีพที่บ้านเกิดกันมากขึ้น จะเห็นได้จากธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่เช่น ร้านอาหาร ร้านกาแฟ แหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจ Start-up ส่วนใหญ่คนรุ่นใหม่เป็นผู้ประกอบการหรือเป็นเจ้าของ เป็นธุรกิจที่ตอบสนองวงจรชีวิตการบริโภคของคนเมือง ประเด็นสำคัญคือแรงงานกลุ่มไหนที่จะขาดแคลนในอนาคตของประเทศไทย หากพิจารณาปรากฏการณ์ของประเทศญี่ปุ่นที่เกิดขึ้นก่อนประเทศไทยอันเนื่องมาจากการลดของประชากรและสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยกำลังเดินตามแนวโน้มนี้ พบว่า ญี่ปุ่นขาดแคลนแรงงานในภาคการเกษตรกรรม คนรุ่นใหม่เข้าสู่อาชีพเกษตรกรรมน้อยลง คนรุ่นใหม่มุ่งสร้างธุรกิจเป็นของตนเอง ต้องการเป็นผู้ประกอบการเอง แนวโน้มเช่นนี้เป็นมากกว่า 10 ปี จนกระทั่งรัฐบาลเห็นความสำคัญของมาตรการจูงใจให้คนรุ่นใหม่กลับภูมิลำเนาไปสืบทอดอาชีพการเกษตรต่อจากพ่อแม่ หรือคนที่สนใจจะทำอาชีพเกษตรกรรม จึงมีนโยบาย France Program โดยสนับสนุนงบประมาณให้คนรุ่นใหม่เข้าโปรแกรมเรียนรู้การทำเกษตรกรรมและจัดหาที่ดินในการทำเกษตรให้ ทำให้คนรุ่นใหม่เข้าสู่โปรแกรมนี้มากขึ้น

โอกาสจากแรงงานผู้สูงอายุไทย

หน้าต่างโอกาสทางประชากรของไทยที่เกิดจากการเพิ่มสัดส่วนของจำนวนประชากรวัยแรงงานต่อประชากรทั้งหมดของประเทศกำลังเริ่มปิดลง การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศจากคนวัยดังกล่าวเพียงวัยเดียวจึงไม่เพียงพออีกต่อไป ฉะนั้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรที่ส่งผลทำให้ประชากรวัยสูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แรงงานผู้สูงอายุ จึงเป็นอีกหนึ่งโอกาสของการเติบโตทางเศรษฐกิจในทุกกระดืบนับตั้งแต่ระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศในภาพรวม ทั้งนี้การสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2564 ชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุไทยร้อยละ 36.9 หรือราว 1 ใน 3 ของผู้สูงอายุไทยยังคงทำงานอยู่ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถเชื่อมโยงกับการสร้างนโยบายในการส่งเสริมบทบาทขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุอันเป็นอีกหนึ่งโอกาสสำคัญของประเทศไทยท่ามกลางภาวะสังคมสูงวัยที่เข้มข้นทุกขณะ กล่าวคือ 1) ผู้สูงอายุเพศชายทำงานมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 56.9 และ 43.1 ตามลำดับ) 2) ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.9 เป็นผู้สูงอายุที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าประถมศึกษา 3) การสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงานของผู้สูงอายุ (ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว มีร้อยละของการทำงานเพียงร้อยละ 8.5 ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุที่อยู่อาศัยกับครอบครัวมีร้อยละของการทำงานสูงถึงร้อยละ 91.5) 4) ผู้สูงอายุในชนบทเป็นผู้ที่ยังคงทำงานมากกว่าผู้สูงอายุในเขตเมืองเกือบ 1 เท่าตัว (ความเป็นเมืองจำแนกโดยใช้เกณฑ์ของการเป็นพื้นที่เขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล ผู้สูงอายุที่ทำงานในเขตเมืองคิดเป็นร้อยละ 35.6 และในเขตชนบท ร้อยละ 64.44) และ 5) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภาคอีสาน เป็นภูมิภาคที่มีผู้สูงอายุทำงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ (ร้อยละ 32.4) ในขณะที่กรุงเทพมหานครมีร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงานต่ำที่สุด เพียงร้อยละ 6.3

ผลการสำรวจดังกล่าวของสำนักงานสถิติแห่งชาติ สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานผู้สูงอายุเป็นโอกาสสำคัญของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ในปัจจุบันมีผู้สูงอายุ 1 ใน 3 ที่ยังคงทำงานอยู่ นั้นแสดงให้เห็นว่า ยังมีช่องว่างทางโอกาสที่จะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุไทยมีบทบาทมากขึ้น อาทิ โอกาสส่งเสริมให้ผู้สูงอายุไทยทำงานมากกว่าทั้งหนึ่งเป็นต้น นอกจากนี้หากพิจารณาลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่นั้น สะท้อนให้เห็นว่า การทำงานของผู้สูงอายุไทยในปัจจุบันมีความเชื่อมโยงกับความยากจน หรือโอกาสที่จำกัดตลอดช่วงอายุของผู้สูงอายุจึงทำให้ไม่สามารถหยุดทำงานได้ ต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง (อาทิ เป็นผู้สูงอายุหญิง เป็นผู้มีการศึกษาไม่สูงมากนัก เป็นผู้อยู่ในชนบท) ฉะนั้นนโยบาย/มาตรการที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างแท้จริง (มิใช่เป็นการทำงานเพราะต้องทำ เพราะยากจน ไม่สามารถหยุดทำงานได้) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

สอดคล้องกับการตั้งข้อสังเกตข้างต้น เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 60.8 ทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง ส่วนในกลุ่มที่เป็นผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติ

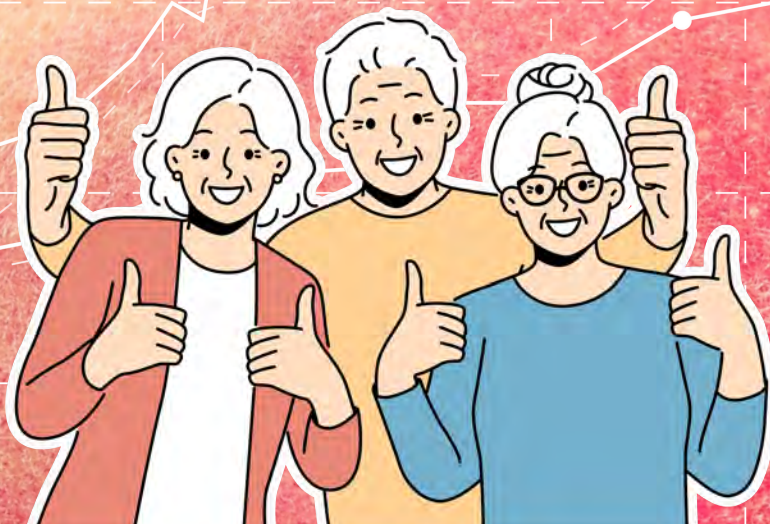
กฎหมาย ซึ่งถือเป็นกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุที่มีการขยายอายุเกษียณ มีอยู่เพียงร้อยละ 2.3 เท่านั้น นอกจากนี้หากใช้เกณฑ์การแบ่งแยกแรงงานออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่เป็นแรงงานนอกระบบ และแรงงานในระบบ การสำรวจครั้งล่าสุดของสำนักงานสถิติแห่งชาติชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นแรงงานนอกระบบมากที่สุดราว 4.25 ล้านคน ในขณะที่กลุ่มแรงงานในระบบมีราว 6.2 แสนคนเท่านั้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การสำรวจดังกล่าวข้างต้นของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในฐานะของผู้ผลิตในเชิงเศรษฐกิจใน 2 ประเด็นหลัก กล่าวคือ **ประการที่ 1** ผู้สูงอายุไทยราว 1 ใน 3 ยังคงมีบทบาทเชิงเศรษฐกิจในฐานะผู้ผลิต โดยเฉพาะภาคการเกษตรซึ่งเป็นภาคการผลิตพื้นฐานของประเทศไทย **ประการที่ 2** ผู้สูงอายุมีความแตกต่างหลากหลายซึ่งสะท้อนว่า ผู้สูงอายุที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันย่อมมีบทบาทในฐานะผู้ผลิตในทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน และได้ผลตอบแทนเป็นรายได้ที่แตกต่างกัน ฉะนั้น กลไกและมาตรการที่จะหนุนเสริมบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในฐานะที่เป็นผู้ผลิตย่อมแตกต่างกันไป ไม่สามารถจะทำในลักษณะ One Size Fits All ได้ การเตรียมกำลังแรงงานก่อนที่จะเคลื่อนเข้าสู่สังคมที่ขาดแคลนแรงงานในอีก 20 ปีข้างหน้า หรือ การเตรียมทักษะของคนก่อนวัยเกษียณจำเป็นต้องมองทิศทางในอนาคตของตลาดแรงงานที่มีความต้องการสูง

TDRI (เสาวรัช รัตนคำฟู, 2023) มีการศึกษาตลาดแรงงานของประเทศไทยที่จะขยายสูงขึ้นในอนาคตคือ แรงงานกลุ่มธุรกิจสีเขียว ซึ่งมีทั้งธุรกิจเดิมที่ปรับให้เป็นธุรกิจสีเขียว (Green Enhanced Skill Job) เป็นงานเดิมที่เคยมีอยู่แต่ต้องปรับทักษะสีเขียว และงานใหม่สีเขียว (Green New and Emerging Job) เป็นงานใหม่ที่เกิดขึ้นจากธุรกิจสีเขียว ประเทศไทยจะเร่งสร้างงานสีเขียวสองกลุ่มนี้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากงานแบบเดิมจะลดลงหรือหดตัวลงจนกระทั่งหายไปบางงาน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าวด้วย ดังนั้นเอกสารวิชาการเล่มนี้จึงชวนกันออกแบบกลไกนโยบาย และมาตรการของรัฐในอนาคต จำเป็นต้องพิจารณาทิศทางในการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุและก่อนเกษียณอายุที่เหมาะสมและให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ผู้สูงอายุยังมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นแรงงานที่มีทักษะที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และรองรับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคส่วนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของประเทศไทย

2

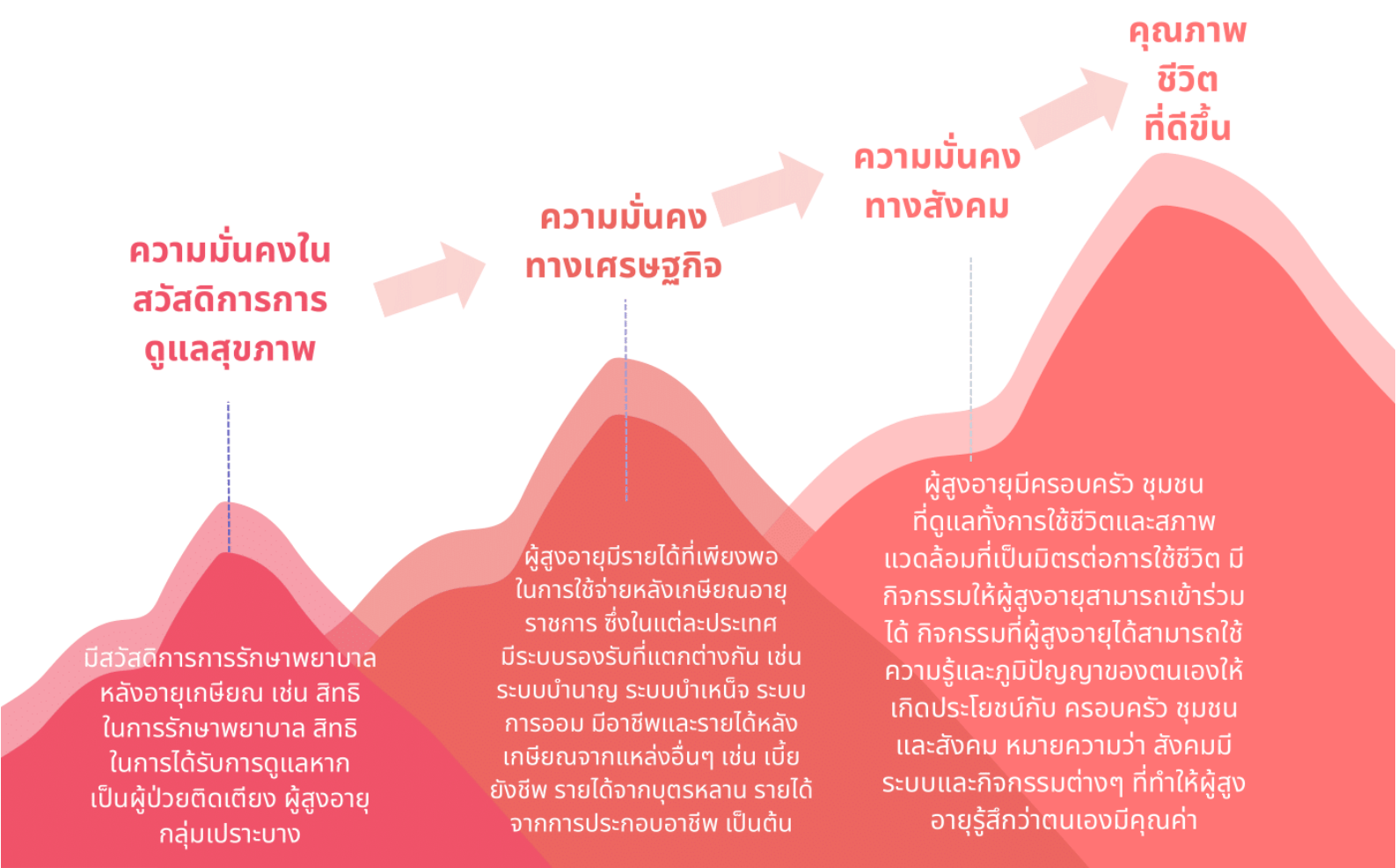
**ระบบความมั่นคงทางสังคม
สำหรับสังคมสูงวัย:
กลไก มาตรการ กฎหมาย
ต่างประเทศ**



ระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัย: กลไก มาตรการ กฎหมาย ต่างประเทศ

ระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัย หมายถึง กลไก มาตรการ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง กับระบบประกันสุขภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงปลอดภัยในเรื่องที่อยู่อาศัย หรือสถานที่ดูแล บทนี้จะสำรวจประสบการณ์ต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงวัย อย่างสมบูรณ์ทั้งในเอเชียและยุโรป เพื่อศึกษาข้อดีและจุดอ่อนของการใช้กลไก มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคม ซึ่งพิจารณาว่าเป็นประโยชน์กับการออกแบบ ผลักดัน ส่งเสริม พัฒนา กลไก มาตรการ และกฎหมาย ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย

ในภูมิภาคเอเชีย ประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ อาทิเช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ ต่างมีประสบการณ์ในการพัฒนากลไก มาตรการ กฎหมาย เพื่อรองรับสังคมสูงวัย ซึ่งมีการวิเคราะห์ ข้อดีข้อเสียของแต่ละระบบ บางประเทศพบว่าไม่มีโมเดลที่ดีที่เหมาะสมกับประเทศตนเอง และบาง โมเดลยังมีจุดอ่อน บทเรียนเหล่านี้ประเทศไทยควรนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ต่าง ๆ เช่นเดียวกับประเทศกลุ่มนอร์ดิก ที่ถือว่ามียุทธศาสตร์สวัสดิการที่ดีเยี่ยมต่างก็แสวงหามาตรการ ที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง จากการศึกษา พบว่า กลไก มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระบบความมั่นคงทางสังคมของสังคมสูงวัยมีความหลากหลาย



ระบบความมั่นคงทางสังคม สำหรับสังคมสูงวัยในภูมิภาคเอเชีย

การศึกษากลไกและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางสังคมสำหรับผู้สูงวัยในภูมิภาคเอเชีย ผู้เขียนได้เริ่มต้นจากการสำรวจกิจกรรมการทางเศรษฐกิจของผู้สูงวัยในภูมิภาคเอเชีย พบว่า ผู้สูงวัยในประเทศอินโดนีเซีย (อายุ 60 ปี ขึ้นไป) มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากที่สุดเป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 66.4) รองลงมาได้แก่ ประเทศจีน (อายุ 65 ปี ขึ้นไป) ร้อยละ 63.9 และประเทศไทย (อายุ 60 ปี ขึ้นไป) ร้อยละ 38.4 ตามลำดับ (Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung, 2019) ความมั่นคงทางสังคม เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงวัยในแต่ละประเทศ แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้สูงวัยที่อาศัยในหมู่บ้านที่ร่ำรวยมีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่ำกว่าผู้ที่อาศัยในหมู่บ้านอื่น ๆ (Utomo et.al., 2018) ซึ่งการที่ผู้สูงวัยจะรู้สึก มีความมั่นคงทางสังคมได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากนโยบายรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน โครงสร้างพื้นฐานในการดูแลผู้สูงวัย การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต นโยบายของรัฐที่ มุ่งเน้นการจัดหาทรัพยากรสำหรับจัดตั้งกิจการเพื่อสังคมและองค์กรช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือ ชักจูงและกันในห้องถิ่น นโยบายในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของผู้สูงวัย เป็นต้น

สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติไต้หวัน (National Health Insurance: NHI) เป็นระบบ ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็น “สวัสดิการแห่งรัฐ” เป็นระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่มีคุณภาพมาก แห่งหนึ่งของโลก มีการจัดระบบประกันสุขภาพกองทุนเดียว ใช้รูปแบบร่วมจ่าย โดยผู้ได้รับสิทธิ ประโยชน์ต้องสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสุขภาพร่วมกับรัฐบาล อัตราเงินสมทบอยู่ที่ประมาณร้อยละ 4.69 ของรายได้ ผู้ที่ต้องการได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมสามารถจ่ายเงินสมทบได้ตามอัตรา ที่รัฐบาลกำหนด ในส่วนของกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและยากจน รัฐบาลจ่ายสมทบให้ทั้งหมด (ปริตรตา หวังเกียรติ, 2019) และเนื่องจากรัฐบาลมีการใช้ระบบ Single Command จึงทำให้สามารถ ดำเนินการกับระบบสุขภาพของพลเมืองทั่วประเทศได้ จุดแข็งของระบบนี้คือ ประชาชนสามารถ เข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ดี มีความคุ้มครองที่ครอบคลุม ตั้งแต่โรคทั่วไปจนถึงการดูแลผู้สูงวัย ที่บ้าน ดังคำที่ว่า “การดูแลที่ประหยัดและเพียงพอ” นอกจากนี้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็ว ราคาย่อมเยา และอัตราความคุ้มครองสูง อยู่ที่ประมาณร้อยละ 99 อีกทั้งระบบคลังข้อมูล มีประสิทธิภาพช่วยตรวจสอบผลกระทบของการดำเนินนโยบายได้อีกด้วย (Tai-Yin WU, 2010)

อย่างไรก็ตามระบบนี้ยังพบจุดอ่อน คือ จากการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ง่าย ทำให้คุณภาพในการขอรับการตรวจของผู้ป่วยนอกค่อนข้างต่ำ เพราะผู้ให้บริการมีจำนวนมาก ระบบคัดกรองผู้ป่วยหรือระบบการอ้างอิงอ่อนแอ ปัจจุบัน NHI ของไต้หวันใช้เงินจากการชำระเบี้ยประกันไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลทั้งหมดที่ให้บริการโดยโรงพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ รัฐบาลจึงจะต้องจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมเพื่อให้ระบบทำงานต่อไป ปัญหาที่มีความซับซ้อนโดยการเมือง เพราะการเพิ่มเบี้ยประกันจะต้องได้รับการอนุมัติจากสภานิติบัญญัติหยวน (รัฐสภา) จากข้างต้น ไต้หวันประสบปัญหาจากระบบ NHI ดังนั้น เมื่อต้นปี พ.ศ.2560 รัฐบาลไต้หวันจึงประกาศดำเนินโครงการ Long-term care 2.0 ขึ้นระยะเวลาโครงการ 10 ปี เพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุโดยเฉพาะ โดยจัดให้มีหน่วยงานทั้งหมด 3 หน่วยงาน ร่วมกันช่วยเหลือผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยหรือมีข้อจำกัดทางร่างกายให้เข้าถึงบริการที่จำเป็นภายใน 30 นาที แต่ละหน่วยงานมีภารกิจดังนี้

(1) Neighborhood-based LTC Station หรือสถานดูแลในละแวกใกล้เคียง
สถานดูแลในส่วนนี้จะช่วยดูแลผู้ป่วยชั่วคราวเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ดูแลหลัก (Respite Care) และดูแลเรื่องการตรวจโรคที่มีความเสี่ยง (Preventing Care) สำหรับผู้สูงอายุและสมาชิกครอบครัว

(2) Complex Service Center หน่วยงานบริการส่วนนี้จะให้ความช่วยเหลือในรูปแบบศูนย์ดูแลแบบไม่ค้างคืน (Day Care Centers) การจัดให้มีผู้ดูแลที่บ้าน (Home-based Nursing Care) การพักฟื้น การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย การปรับปรุงที่อยู่อาศัย และแนะนำเทคโนโลยีสำหรับการช่วยเหลือ

(3) Community Integrated Service Center หรือศูนย์บริการชุมชน โดยหน่วยงานส่วนนี้ จะทำหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงาน ระบุความต้องการของท้องถิ่น ปรับปรุงพัฒนาบริการที่เกี่ยวข้องและให้ข้อมูล

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน LTC 2.0 ยังคงขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกหลายประการในการดูแลชุมชน เช่น ศูนย์ดูแลแบบไม่ค้างคืน และยังคงขาดแคลนผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญ แม้การสร้างความมั่นคงทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุของไต้หวันยังคงมีข้อจำกัดอยู่บ้าง แต่รัฐบาลไต้หวันยังคงพยายามส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจผ่านแนวทางอื่น ๆ โดยเฉพาะการบูรณาการด้านนโยบาย เช่น การเพิ่มการจัดหาแรงงานดูแลผู้สูงอายุและกำลังคนจากต่างประเทศ มีส่วนในการลดผลกระทบด้านลบที่เกิดจากประชากรสูงอายุต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากการค้นพบเชิงประจักษ์บ่งชี้ว่า “ทุนมนุษย์มีความสำคัญต่อการเติบโตของปัจจัยการผลิตรวม (Total Factor Productivity: TFP)” และ “แรงงานสูงอายุและประชากรส่วนใหญ่ส่งผลกระทบท่อผลผลิตไปจนถึงปัจจัยการผลิตรวม” (อ้างอิงใน Wen-Hsin Huang, Yen-Ju Lin and Hsien-Feng Lee, 2019)

สาธารณรัฐเกาหลี

สำนักงานสถิติเกาหลีได้เผยตัวเลขคาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปจะถึงร้อยละ 37.6 ของประชากรทั้งหมด ในปี 2587 คาดว่าประเทศเกาหลีใต้จะกลายเป็นประเทศที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก (Xinhua, 2565) สาเหตุหลักของการเข้าสู่สังคมสูงอายุของเกาหลีใต้ประกอบไปด้วย 2 สาเหตุสำคัญ ได้แก่ อัตราการมีลูกต่ำลงและคนมีอายุยืนมากขึ้น (Life Expectancy) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวได้เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ในช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการแพร่หลายของวิวัฒนาการทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพ ที่สามารถยืดอายุประชากรจากอายุ 52 ปี ในปี พ.ศ.2498 ถึง พ.ศ.2503 เป็นอายุ 82 ในปี 2558 โดยเกาหลีใต้ใช้เวลาเพียง 8 ปี ในการกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super Aged Society)

จากสถานการณ์ข้างต้นทำให้ประเทศเกาหลีใต้มีผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลในระยะยาวจำนวนมาก รัฐบาลเกาหลีใต้จึงมีกิจกรรมและมาตรการสนับสนุนนโยบายในการดูแลผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ.2533 รัฐบาลได้จัดตั้งแผนกสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ (Elderly Person's Welfare Division) ในปี 2535 ได้ตรากฎหมายชื่อ Older People Employment Promotion Law ให้ออกมาบังคับใช้เพื่อเป็นมาตรการเพิ่มเติมในการปรับปรุงรายได้ของแรงงานสูงอายุโดยให้ได้รับการจ้างอีก เพื่อรับประกันให้มีมาตรการการครองชีพขั้นพื้นฐาน และได้มีการจัดระบบกฎหมายใหม่ชื่อ Livelihood Protection Law เป็นกฎหมายชื่อ National Basic Livelihood Security Law หรือ NBLs ในปี 2542 และมีผลบังคับใช้ในปี 2543 กฎหมายใหม่นี้ตั้งใจจะให้เป็นการประกันว่า ชาวเกาหลีใต้ทุกคนจะมีมาตรฐานการครองชีพขั้นพื้นฐานและยอมรับในสิทธิของประชาชนว่าพึงได้รับมาตรฐานดังกล่าวรวมถึงผู้สูงอายุ ต่อมา มีระบบการจ่ายเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำและผู้ที่มีรายได้เหนือระดับความยากจน จากโครงการ National Pension: NP ต่อมาในปี 2540 เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุดังกล่าวเปลี่ยนเป็นเงินบำนาญชื่อ Old Respect Pension นอกจากนี้เกาหลีใต้จัดให้มีกฎหมายประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance) เช่นเดียวกับไต้หวัน ประกาศใช้ตั้งแต่ปี 2542 ปรับปรุงเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2549 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับสุขภาพแห่งชาติ และส่งเสริมการประกันสังคมโดยเฉพาะการป้องกันโรค การตรวจสุขภาพ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพจากการเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และการคลอดบุตร กฎหมายฉบับนี้บังคับให้คนที่มีสัญชาติเกาหลีทุกคนที่อาศัยอยู่ในเกาหลีถือเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายนี้ รวมทั้งผู้ที่อยู่ภายใต้การอุปการะ และบุตรหลานสายตรง ผู้ประกันตนมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นลูกจ้าง และกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ สำหรับระบบการดูแลผู้สูงอายุเกาหลีใต้จัดให้มีกฎหมายกำหนดสิทธิประโยชน์เกษียณอายุ (Employee Retirement Benefit) มาตั้งแต่วันที่ 27 มกราคม 2548 และมีการปรับปรุงเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2554 สำคัญ ให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนเพื่อการเกษียณอายุของลูกจ้างในสถานประกอบการอย่าง

น้อย 1 กองทุน การจ่ายเงินให้ผู้เกษียณอายุให้จ่ายภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างครบอายุเกษียณ ซึ่งมีแผนการจ่ายบำนาญสำหรับผู้เกษียณอายุ ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566)

- 1) ในการจัดตั้งกองทุน ให้นายจ้างฟังความเห็นของลูกจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ การเลือกผู้ดูแลกองทุน ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ระดับของผลประโยชน์การประกัน ความสามารถในการจ่าย คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับผลประโยชน์การแสดงผลการประกอบการการยกเลิกกองทุน
- 2) ระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบ คือระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานในธุรกิจนั้น หลังจากที่มีการจัดตั้งกองทุน
- 3) ผู้ที่มีสิทธิได้รับบำนาญต้องเป็นผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป และได้จ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ปีถ้าได้มีการจ่ายเงินสมทบไม่ถึงเวลาดังกล่าว ให้จ่ายเป็นเงินก้อนที่จ่าย ครั้งเดียว
- 4) อัตราเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายไม่น้อยกว่า หนึ่งส่วนสิบสองของค่าจ้าง หรือมากกว่านั้น ส่วนของลูกจ้างนั้นให้ถือเป็นความสมัครใจที่จะจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นจากส่วนของนายจ้าง
- 5) ลูกจ้างอาจขอเบิกเงินจากกองทุนเพื่อใช้จ่ายในเรื่องจำเป็นก่อนเกษียณอายุได้เช่น การซื้อบ้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น

นอกจากนี้ รัฐบาลท้องถิ่นบางแห่งจัดให้สวัสดิการส่งเสริมการพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ เช่น ศูนย์ผู้สูงอายุชงโล เขตมหานครโซล ศูนย์ผู้สูงอายุนีได้จัดให้มีส่วนงานในการจัดหางานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุของเกาหลีเพื่อส่งเสริมการพึ่งตนเองของผู้สูงอายุให้มีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองได้ เนื่องจากผู้สูงอายุหลังเกษียณยังมีสุขภาพแข็งแรงพอที่จะทำงานหารายได้ อีกทั้งเป็นการสร้างกิจกรรมยามว่างที่ช่วยลดความรู้สึกเหงาด้วยคุณค่าสำหรับผู้สูงอายุ (สุพัตรา อติโพธิ และ เยาวรัตน์ ปรปักษ์ขาม, 2550)

นโยบายหรือมาตรการที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในประเทศเกาหลีใต้ โดยผ่านสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) มาตรการดูแลแรงงานสูงอายุ ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน หรือบริษัทต่าง ๆ ให้จ้างแรงงาน สูงอายุ ด้วยการเจรจา 3 ฝ่าย ระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อให้จ้างงานต่อแต่ละภาระและช่วงเวลาในการทำงาน รวมถึงลดค่าตอบแทน โดยการกำหนดโควตาสัดส่วนแรงงาน สูงอายุกับแรงงานทั่วไป อีกทั้งการกำหนดให้มีการปรับปรุง สถานที่ทำงานให้รองรับกับแรงงาน

ผู้สูงอายุ เช่น ทางลาด ห้องน้ำ ด้วยแรงจูงใจนี้จะทำให้บริษัทนำไปลดหย่อนภาษี และจะได้รับโล่เป็นบริษัทเพื่อสังคมจากภาครัฐ

2) มาตรการจูงใจแรงงานสูงอายุทำงานต่อในระบบ ด้วยการลดหย่อนภาษีให้คนทำงานต่อเนื่อง การตรากฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติคำนึงถึงระดับอายุ แต่ทั้งสอง มาตรการนี้มีภาคเอกชนเข้าร่วมเป็นจำนวนน้อย ไม่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภาพใหญ่ได้

3) มาตรการส่งเสริมอาชีพอิสระ ซึ่งมาตรการนี้เป็น จุดอ่อนมาก เพราะการส่งเสริมอาชีพใหม่ให้คนเพิ่งเกษียณ ที่มีเงินทุนติดตัวมาก่อนหนึ่งให้ไปเปิดธุรกิจขนาดเล็ก อาทิ เช่น ร้านอาหารเล็ก ๆ เป็นเรื่องยากในการที่จะประสบความสำเร็จ เพราะผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานในระบบมาตลอด ไม่มีทักษะและประสบการณ์เพียงพอในเวลาเพียง 1 -2 ปี ไม่สามารถจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ มาตรการนี้ จึงกลายเป็นมาตรการสร้างปัญหาให้ผู้สูงอายุ

4) มาตรการเพิ่มจำนวนประชากร เกาหลีใช้วิธีปรับทัศนคติประชาชนตั้งแต่วัยเริ่มต้นให้มองถึงการให้ ชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่า ปลุกฝังเรื่องการออมระยะยาว การดูแลสุขภาพ และไม่สร้างพฤติกรรมเสี่ยง ในขณะเดียวกันยังมีนโยบาย 1 2 3 ในการเพิ่มจำนวนประชากร คือ มีลูก 1 คน ภายในปีแรกของการแต่งงาน มีลูกคนที่ 2 ก่อน อายุ 30 ปีรัฐจะอุดหนุน และหากมีลูกคนที่ 3 รัฐจะดูแล แต่เนื่องจากคนเกาหลีส่วนใหญ่ที่แต่งงานไม่นิยมมีลูก เพราะมีภาระและค่าใช้จ่ายที่มาก

โดยสรุป เกาหลีได้มีกลไกและมาตรการในการดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ ทั้งเรื่องรายได้ การดูแลสุขภาพ ที่อยู่อาศัย และการบริการสังคม การดูแลรายได้ประกอบด้วย 5 โครงการใหญ่ คือ (1) เงินบำนาญบำนาญทั่วไป (2) เงินบำนาญ (3) Elder-respect Program ความช่วยเหลือแก่ประชาชนทั่วไป (4) โครงการ The Elder Honor และ (5) โครงการสร้างรายได้ ซึ่งรัฐบาลเกาหลีได้พยายามสร้างระบบสวัสดิการขึ้นในประเทศให้ครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านการจ้างงาน การประกันสังคม และการจัดระบบบำนาญสำหรับผู้สูงอายุ ทั้งนี้แนวทางของเกาหลีจะใช้การจัดตั้งบริษัทขึ้นบริการเป็นเอกเทศแม้จะยังอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐบาล ซึ่งมีลักษณะความคล่องตัวทางธุรกิจมากกว่าการบริหารโดยรัฐ และเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนมีบทบาทในการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

สิงคโปร์

ปัจจุบันสิงคโปร์เผชิญกับประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมีสาเหตุมาจากอายุ ที่เพิ่มขึ้นประกอบกับอัตราการเกิดที่ลดลง ตั้งแต่ปี 2562 (ADB, 2020) ประเทศสิงคโปร์มีสัดส่วนประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ จนมาถึงปี 2563 สัดส่วนประชากรสูงวัยยิ่งเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 17.6 และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นไปถึงร้อยละ 23.8

ในปี 2573 ซึ่งเกือบถึง 1 ใน 4 ของประชากรในประเทศ (Strategy Group, 2023) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในอาเซียน เนื่องมาจากในปี 2560 สิงคโปร์มีอัตราการเจริญพันธุ์ต่ำที่สุดในโลก โดยมีบุตรเพียง 0.83 คนต่อผู้หญิง ภายในปี 2578 คาดว่าประมาณ 32 เปอร์เซ็นต์ของชาวสิงคโปร์จะมีอายุ 65 ปีขึ้นไป ในขณะที่อายุเฉลี่ยคาดว่าจะเพิ่มขึ้นจาก 39.7 ในปีพ.ศ. 2558 เป็น 53.4 ในปี 2593 (พงษ์มนัส ตีอด และคณะ, 2021) จึงทำให้ในปีพ.ศ. 2565 รัฐบาลสิงคโปร์ประกาศเพดานอายุเกษียณของประชากรจากเดิม 62 ปี เป็น 63 ปี และนายจ้างต้องต่ออายุการจ้างงานใหม่ (Re-employment Age) สำหรับลูกจ้างที่สามารถทำงานต่อได้ อีก 5 ปี เป็น 68 ปี จากเดิม 67 ปี

รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดทิศทางในการดูแลผู้สูงอายุโดยยึดปรัชญา “การสูงวัยในถิ่นที่อยู่เดิม” (Aging in Place) ซึ่งมุ่งหวังดูแลผู้สูงอายุที่บ้านและชุมชนให้นานเท่าที่จะทำได้ วิธีนี้เน้นบทบาทของครอบครัวในการช่วยให้ผู้สูงอายุอยู่ที่บ้านและใช้บริการแบบนอกบ้านพักผู้สูงอายุ (Non-Residential Services) ซึ่งจะช่วยลดความจำเป็นในการใช้บริการโรงพยาบาล คลินิกหรือสถานบริบาลผู้สูงอายุ โดยทั่วไป การดูแลผู้สูงอายุระยะยาวของสิงคโปร์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ (1) ประเภทอยู่บ้านพักผู้สูงอายุ (Residential Services) (2) ประเภทอยู่บ้านตนเองนอกบ้านพักผู้สูงอายุ (Non-residential Home-based Services) และ (3) ประเภทใช้ศูนย์ดูแล นอกบ้านพักผู้สูงอายุ (Non-residential Center-based Services)

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาแนวโน้มจำนวนสถานบริบาลและกิจการดูแลในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา จำนวนสถานบริบาลและกิจการดูแลไม่ได้เพิ่มขึ้นในขณะที่จำนวนผู้สูงอายุของสิงคโปร์เพิ่มมากขึ้นทุกปี ทำให้เมื่อต้นปี 2559 มีการกำหนดแนวทางแบบผสมระหว่างการดูแลที่บ้านกับการดูแลรายวัน (Integrated Home and Day Care: IHDC) เป็นรูปแบบที่ยึดคนเป็นหลักและใช้การบริการเบ็ดเสร็จในที่เดียวที่ประกอบด้วยการดูแลที่บ้านผสมกับการดูแลที่ศูนย์โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้สูงอายุแก่ตัวลงในบ้านของตนและครอบครัว โครงการอีกรูปแบบที่มีลักษณะคล้าย IHDC คือ โครงการเพื่อการดูแลอย่างบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุแห่งสิงคโปร์ (Singapore Programme for Integrated Care for the Elderly: SPICE) เป็นทีมสหวิชาชีพประกอบด้วยแพทย์ พยาบาลและบุคลากรด้านสุขภาพซึ่งทำหน้าที่ช่วยดูแลรักษาให้ผู้สูงอายุที่เปราะบางและต้องการการดูแลอย่างเข้มข้นและมีคุณสมบัติเข้าสถานบริบาลเพื่อให้อาการดีขึ้นและชราลงภายในชุมชน SPICE ให้การดูแลผสมแบบบ้านและศูนย์อย่างเข้มข้นและพัฒนาอย่างมีรูปแบบชัดเจนให้ออกจากโรงพยาบาลและเข้าสู่ครอบครัว นอกจากนั้นยังมีโครงการฟื้นฟูทางไกล (tele-rehabilitation) และการให้คำปรึกษาออนไลน์ (AI-Care Link อ่านว่า I Care Link) เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุอย่างเหมาะสมจัดโดยกระทรวงสุขภาพเพื่อส่งเสริมปรัชญาการสูงวัยในถิ่นที่อยู่เดิม แม้ว่าสิงคโปร์จะเป็นประเทศที่ร่ำรวย แต่ก็ยังมีคนส่วนหนึ่งที่เป็นผู้มีรายได้น้อย ในขณะที่ค่าใช้จ่ายสำหรับการดูแลค่อนข้างแพงในข้อนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ใช้หลัก “Many Helping Hands Approach” หรือช่วยกันหลายมือโดยที่สำคัญคือการให้ความช่วยเหลือ

ด้านเงินอุดหนุน มากน้อยขึ้นอยู่กับระดับรายได้ของครอบครัวผู้สูงอายุและสถานะพลเมือง คือต้องเป็นพลเมืองสิงคโปร์หรือผู้พำนักอาศัยถาวรเท่านั้น โดยถ้าเป็นพลเมืองจะได้รับเงินอุดหนุนหรือเงินสมทบในอัตราสูงกว่าผู้พำนักอาศัยถาวร

นอกจากนี้รัฐบาลสิงคโปร์ยังมีแหล่งให้ความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายการดูแลระยะยาวอีก 3 วิธี เรียกว่า 3 Ms คือ (1) Medisave (เงินออมเพื่อการรักษาพยาบาล) เป็นการออมภาคบังคับที่รัฐบาลบังคับให้ทุกคนออมกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง โดยแบ่งเป็น 4 บัญชี หนึ่งในนั้นคือ Medisave ซึ่งสามารถถอนมาใช้เพื่อการรักษาพยาบาลและจ่ายเบี้ยประกันสุขภาพ (2) Medishield (โล่การักษาพยาบาล) เป็นการประกันสุขภาพแบบสมัครใจที่ช่วยให้ผู้สูงอายุมิเงินรักษาสุขภาพเพิ่มจาก Medisave และ (3) Medi Fund (กองทุนรักษาพยาบาล) เป็นกองทุนที่รัฐบาลตั้งขึ้นเพื่อการรักษาพยาบาลผู้ที่ยากจนมากและเป็นแหล่งเงินช่วยขั้นสุดท้าย Medi Fund ยังมี Medi Fund Silver สำหรับผู้สูงอายุของ Medi Fund ที่อายุ 65 ปีขึ้นไป (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2561)

สำหรับนโยบายหรือมาตรการที่รัฐบาลสิงคโปร์จัดทำให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคม นำไปสู่การเพิ่มความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สามารถแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ได้ดังนี้

(1) ด้านการดูแลรักษาผู้สูงอายุ กระทรวงสาธารณสุขของประเทศสิงคโปร์ เป็นผู้รับผิดชอบโดยการให้บริการต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุ ได้แก่ การดูแลระยะยาว การฟื้นฟูผู้ป่วยสูงอายุที่มีภาวะเจ็บป่วยทางจิตหรือทางร่างกาย บริการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ รวมทั้งบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ ยังมีบริการจากหน่วยงานอื่นหรือองค์กรเอกชน ได้แก่ Tribunal for Maintenance of Parents, National Council of Social Service, Singapore Action Group of Elders, National Family Service Centre Helpline

(2) ด้านหลักประกันรายได้ สิงคโปร์มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง หรือ Centre Provident Fund ซึ่งก่อตั้งในปี ค.ศ.1955 ตลอดจนผู้มีรายได้ต่ำ (อาทิ ข้าราชการพลเรือน/แรงงานต่างชาติ) จะมีเงินสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง โดยเก็บเป็น 3 บัญชี ได้แก่ บัญชีทั่วไป บัญชีเฉพาะ และบัญชีเพื่อการรักษาพยาบาล (Medisave Account) เงินที่สะสมใน 2 บัญชีแรกสามารถทยอยถอนออกไปได้เมื่อบุคคลมีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป แต่ก่อนอายุดังกล่าว เงินบางส่วนสามารถถอนออกไปเพื่อใช้ในการลงทุนการซื้อที่อยู่อาศัยและเพื่อการศึกษาของบุตร ส่วนบัญชีที่สาม สำรองไว้เพื่อรายจ่ายด้านการรักษาพยาบาลเท่านั้น

(3) การสร้างหลักประกันการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เน้นที่การใช้เงินออมของตนเองก่อน หากเงินที่ออมไว้ไม่เพียงพอ เครื่องมือถัดไป ก็คือ การประกันสุขภาพและการขอรับการสงเคราะห์ตามลำดับ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีเงินประกันทั่วไปส่วนหนึ่งของแต่ละบุคคล ที่เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2527 โดยจะจ่ายเงินให้บุคคลนั้น ๆ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นเจ็บป่วย และเข้ารับการรักษาจาก

สถานพยาบาล บริการสุขภาพอนามัยอื่น ๆ เช่น การตรวจสภาวะสุขภาพพลานามัยสำหรับผู้สูงอายุ (Health Screening) รวมทั้งโครงการรัฐยังมีโครงการอุดหนุนค่ารักษาพยาบาลให้ผู้สูงอายุบางส่วนด้วย

(4) การเข้าถึงบริการด้านที่อยู่อาศัย นโยบายหลักของประเทศสิงคโปร์ คือ ต้องการดูแลผู้สูงอายุและบุตรอยู่ในครัวเรือน ร่วมกันกับบุตร หรือคู่สมรสของบุตรให้มากที่สุด โดยรัฐจะทำการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบาย เช่น การให้สิทธิการเช่าบ้านของรัฐแก่ครอบครัวที่มีหลายรุ่นอยู่ด้วยกันก่อนหรือการให้เบิกเงินจากกองทุน Central Provident Fund: CPE ในอัตราที่สูงขึ้น ถ้าเป็นการซื้อบ้านในบริเวณเดียวกันกับบ้านของบิดาหรือมารดา เป็นต้น

ญี่ปุ่น

ข้อมูลในปี พ.ศ.2562 ชี้ให้เห็นว่าประเทศญี่ปุ่นถือเป็นประเทศที่มีร้อยละของผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งหมดของประเทศสูงที่สุดในโลก ญี่ปุ่นมีผู้ที่อายุ 100 ปีมากกว่า 80,000 คน และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 440,000 คนในปี พ.ศ.2593 โดยที่ร้อยละ 80 ของผู้มีอายุ 100 ปี คือ ผู้สูงอายุหญิง ในส่วนของจำนวนประชากรในภาพรวมของประเทศ มีการคาดการณ์ว่าประชากรของประเทศญี่ปุ่นจะลดลงจาก 127 ล้านคนในปี พ.ศ.2558 เป็น 111 ล้านคนในปีพ.ศ.2583 และจะลดลงต่ำกว่า 100 ล้านคนในปี พ.ศ.2596 และลดเหลือ 88 ล้านคนในปี พ.ศ.2608 (D'Ambrogio, 2020) ดังนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นจึงให้ความสำคัญในการจัดการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่นำมาซึ่งกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รัฐบาลญี่ปุ่นจึงมีการส่งเสริมบทบาทของผู้สูงอายุในทางเศรษฐกิจ ดังนี้

(1) การขยายอายุเกษียณในระบบประกันสังคม ประเทศญี่ปุ่นมีระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System) ซึ่งเป็นหลักประกันทางสังคมที่สำคัญพลเมืองของประเทศ ระบบดังกล่าวประกอบด้วย ระบบบำนาญพื้นฐาน (Basic Pension) ซึ่งประชาชนทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ต้องประกันตนและรับบำนาญเมื่อมีอายุครบตามกำหนดซึ่งเดิมกำหนดที่ 60 ปี ต่อมาได้มีการขยายเวลาเป็นเมื่อมีอายุครบ 65 ปี นอกจากนี้ระบบดังกล่าวยังมีส่วนของบำนาญสำหรับลูกจ้าง/ผู้ที่ทำงาน โดยได้ค่าจ้างจะต้องสมัครเข้าระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employee Pension System) ซึ่งจะได้รับเงินบำนาญเพิ่มเติมจากเงินบำนาญพื้นฐาน (บำนาญสวัสดิการ (Welfare Pension) และบำนาญสำรองเลี้ยงชีพ (Mutual Aid Pension)) ทั้งนี้ตั้งแต่ปี 2556 ประเทศญี่ปุ่นมีการขยายอายุเกษียณของบำนาญพื้นฐานเป็น 65 ปี ส่วนบำนาญสำหรับลูกจ้างมีการแก้ไขปรับปรุงทุก 3 ปี (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ , 2559)

(2) การใช้กฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน โดยมีกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ ได้แก่ กฎหมายการรักษาความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. 2514 (Law Concerning Stabilization of Employment of Older Persons Act 1971) เน้นมาตรการสำคัญ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ส่งเสริมการจ้างงานที่มั่นคงโดยการขยายเวลาเกษียณ โดยส่งเสริมให้ทำงานจนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ มาตรการกระตุ้นการจ้างงานจนถึงอายุ 65 ปี ทั้งนี้ผู้ประกอบการที่กำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า 65 ปีบริบูรณ์ จะต้องดำเนินการตามมาตรการความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยขยายเวลาเกษียณจนถึงอายุ 65 ปี ใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ 65 ปี และยกเลิกระบบเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังมีมาตรการติดตามการปฏิบัติตามมาตรการ โดยหากพบว่ามี การแนะนำให้ดำเนินการมาตรการข้างต้นหลายครั้ง แต่ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม รัฐบาลจะมีการออกหนังสือแนะนำ หากไม่ปฏิบัติตาม อาจทำการเปิดเผยชื่อบริษัทดังกล่าวต่อสาธารณะ ล่าสุด ในปี 2564 (กฎหมายมีผลบังคับใช้ 1 เมษายน 2564) รัฐบาลญี่ปุ่นได้ขยายอายุเกษียณของพนักงานบริษัทเอกชนออกไปถึง 70 ปี ผ่านการแก้กฎหมายข้างต้น โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การรักษาระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมท่ามกลางสถานะสังคมสูงอายุในระดับที่เข้มข้นเป็นอย่างมาก รัฐบาลญี่ปุ่นจึงตระหนักว่าจำเป็นต้องสร้างโอกาสแก่ผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานต่อได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ภายใต้กฎหมายฉบับปรับปรุงนี้ สถานประกอบการจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความมั่นคงของโอกาสในการทำงาน (Measures to Secure Working Opportunities) ของพนักงานจนอายุ 70 ปี (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ และคณะ, 2565)

ประการที่ 2 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครงานใหม่ ในกรณีที่พนักงานผู้มีอายุ 45-65 ปีต้องออกจากงาน เนื่องจากการเลิกจ้าง ผู้ประกอบการจะต้องพยายามดำเนินการที่จำเป็นในการให้ความช่วยเหลือพนักงานตามความประสงค์ เช่น ช่วยหาประกาศรับสมัครงาน รวมถึงการออกหนังสือชี้แจงในกรณีที่สถานประกอบการเลิกจ้างและทำให้พนักงานผู้มีอายุระหว่าง 45-65 ปี จำนวนมากต้องออกจากงาน สถานประกอบการจะต้องยื่นหนังสือชี้แจงต่อสำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ (Hello Work) รวมถึงผู้ประกอบการจะต้องทำหนังสือช่วยเหลือการหางานให้แก่พนักงานตามความประสงค์ของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง

ประการที่ 3 Silver Human Resource Center (SHRC) หรือศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการทุกจังหวัดจัดตั้ง SHRC ขึ้นเพื่อเป็นองค์กรให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้สูงอายุในด้านการจัดหางานอย่างเป็นระบบ หน้าที่ของศูนย์ ฯ ได้แก่ (1) สร้างและเสนอโอกาสที่จะได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้น (ประมาณ 10 วันต่อเดือนเป็นอย่างมาก) หรืองานที่มีลักษณะเบาและง่าย (ประมาณ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) (2) แนะนำงาน ในข้อ 1 ให้กับผู้สูงอายุตามความ

ประสงค์ (3) จัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในข้อ 1 และ (4) งานอื่นๆที่จำเป็น และเกี่ยวเนื่องกับการทำงานในข้อ 1 ข้างต้นของผู้สูงอายุที่ออกจากงาน (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2559)

นอกจากนี้กฎหมายมาตรการการจ้างงาน 2509 (Employment Measures Act 1966) มาตรา 10 ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ ทั้งนี้มาตรา 10 ระบุให้บริษัทต้องให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับลูกจ้างในส่วนของการสรรหาและการได้รับค่าจ้างโดยไม่คำนึงถึงอายุ (กนกวรรณ อยู่วัฒนะ และชื่นชีวิน ยิ้มเฟื่อง, 2565) ถือเป็นการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุมิให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากอายุ ทั้งนี้หากมีการจำกัดการเข้าทำงานด้วยเหตุจากอายุ ภายใต้กฎหมายนี้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติมีสิทธิในการเรียกค่าเสียหายในคดีละเมิดได้ (Sukuraba 2021 อ้างถึงใน กนกวรรณ อยู่วัฒนะ และชื่นชีวิน ยิ้มเฟื่อง, 2565)

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิด นโยบาย และมาตรการด้านผู้สูงอายุของ (บาง) ประเทศในภูมิภาคเอเชีย

ประเทศ/ประเด็น นโยบาย	ด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพ	มาตรการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)	ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติได้วัน (NHI) เป็นระบบสวัสดิการแห่งรัฐ เป็น ระบบประกันสุขภาพแบบกองทุนเดียว มีระบบ Long-Term Care 2.0	ส่งเสริมบทบาทผู้สูงอายุในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจ และมาตรการในการจ้างคนดูแล ผู้สูงอายุเพื่อมิให้ปัญหาผู้สูงอายุส่ง ผลกระทบเชิงลบกับการเติบโตทาง เศรษฐกิจ
สาธารณรัฐ เกาหลี	-มีระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ (NHI) -ระบบบำนาญสำหรับผู้สูงอายุ	มาตรการดูแลการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น กำหนดโควตาสัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุกับ แรงงานทั่วไป มาตรการจูงใจแรงงาน สูงอายุทำงานต่อในระบบ มาตรการ ส่งเสริมอาชีพอิสระให้แก่ผู้สูงอายุ
สิงคโปร์	-ยึดปรัชญา “การสูงวัยในถิ่นที่อยู่เดิม” (Aging in Place) การดูแลผู้สูงอายุที่ บ้านและชุมชนให้นานที่สุด -มีการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ โดยใช้ AI ช่วยเหลือ -มีระบบการดูแลผู้สูงอายุกลุ่ม เปราะบางโดยทีมสหวิชาชีพ -การสร้างหลักประกันการเข้าถึงบริการ สุขภาพผ่านระบบการออม	-เพิ่มเพดานอายุเกษียณของประชากรโดย การขยายอายุการจ้างงานของนายจ้างได้อีก 5 ปี เป็น 68 ปี จากเดิมเกษียณอายุ 62 ปี -มีระบบการออมและกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพกลาง

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิด นโยบาย และมาตรการด้านผู้สูงอายุของ (บาง) ประเทศในภูมิภาคเอเชีย (ต่อ)

ประเทศ/ประเด็น นโยบาย	ด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพ	มาตรการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
ญี่ปุ่น	-ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System) ประชาชนทุกคนที่อายุ 20-59 ปี ต้องประกันตนและรับบำนาญเมื่อเกษียณอายุ	-การขยายอายุเกษียณ -กฎหมายส่งเสริมการจ้างงาน เช่น การขยายเวลาเกษียณ เป็น 65 ปี ปัจจุบันญี่ปุ่นขยายอายุเกษียณไปที่อายุ 70 ปี -กฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ -ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครงานใหม่ -ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ

ระบบความมั่นคงทางสังคม สำหรับสังคมสูงวัยในกลุ่มประเทศนอร์ดิก

ประเทศกลุ่มนอร์ดิก¹ ที่มีสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมดสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ นอร์เวย์ และไอซ์แลนด์ แต่หากพิจารณาสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2564 พบว่า ประเทศที่มีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งหมดสูงสุด (ในกลุ่มประเทศนอร์ดิก) คือ ประเทศฟินแลนด์ (ร้อยละ 23) ตามมาด้วยประเทศเดนมาร์ก (ร้อยละ 20) สวีเดน (ร้อยละ 18) ตามลำดับ (The World Bank, 2022)

ฟินแลนด์

โครงสร้างประชากรของฟินแลนด์เกิดภาวะไม่สมดุล มีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นจนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ทำให้รัฐบาลฟินแลนด์เกิดปัญหาด้านแรงงานเป็นการเร่งด่วน รัฐบาลฟินแลนด์จึงมีแนวทางในแก้ไขปัญหาด้านแรงงานตามขั้นตอนของ OECD ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เน้นแนวทางดังต่อไปนี้

1) การสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากประเทศฟินแลนด์ประสบกับสภาวะขาดแคลนแรงงานเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประกอบกับการมีสวัสดิการหลังการเกษียณที่ดี ทำให้ตลาดแรงงานขาดแคลนแรงงาน แนวทางการแก้ปัญหา มี 2 กรณี คือ **กรณีที่ 1** การเพิ่มตำแหน่งงานให้แก่ผู้สูงอายุ เป็นการสร้างงานให้ผู้สูงอายุ เนื่องจากสุขภาพผู้สูงอายุในปัจจุบันของฟินแลนด์มีสุขภาพที่ดีขึ้นมาก เพราะวิวัฒนาการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อัตราการตายลดลง (Harper, 2022) ทำให้ผู้สูงอายุที่ประสงค์ทำงาน ยังสามารถทำงานในระบบได้ แต่ทั้งนี้รัฐบาลได้กำหนดให้สถานประกอบการเพิ่มความปลอดภัยในที่ทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการ/สิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลจะจัดเจ้าหน้าที่เข้าตรวจในสถานประกอบการและมีบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตาม **กรณีที่ 2** การขยายเวลาเกษียณอายุการทำงาน แผนนโยบายนี้รัฐบาลฟินแลนด์มีการขยายอายุการเกษียณของแรงงานในประเทศเป็น 62-68 ปี

¹ กลุ่มประเทศนอร์ดิก (Nordic) คือ ประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย ประกอบด้วย ประเทศเดนมาร์ก นอร์เวย์ สวีเดน รวมกับประเทศฟินแลนด์ ไอซ์แลนด์

ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน หากเป็นแรงงานกลุ่มที่มีทักษะสูง เช่น แพทย์ ผู้พิพากษา เป็นต้น จะขยายอายุเกษียณในการทำงานให้สูงสุด 68 ปี

2) ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ ประเทศฟินแลนด์ถือเป็นหนึ่งประเทศที่มีสวัสดิการผู้สูงอายุที่ดี จนกลายมาเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากผู้สูงอายุไม่ต้องการทำงานต่อ แม้เกษียณอายุแล้ว แต่ยังมีรายได้และการดูแลที่ดีจากรัฐบาล อาทิเช่น ระบบบำนาญให้แก่ผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมกันทุกคน การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุ ทั้งเรื่องการขนส่งเดินทาง สาธารณสุข การดูแลผู้สูงอายุในสถานที่พักอาศัยเมื่อร้องขอ (Long-Term Care System in Place) ซึ่งระบบ Long-Term Care นี้ กลุ่มประเทศนอร์ดิกนำมาใช้กันทุกประเทศ แต่ลักษณะการให้บริการจะแตกต่างกันไปตามลักษณะนิสัย แนวทางการดำรงชีวิต (Life Style) ของแต่ละประเทศ นอกจากนี้รัฐบาลฟินแลนด์ยังจัดหาและอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้แก่ผู้สูงอายุอีกด้วย

เดนมาร์ก

ประเทศเดนมาร์กมีประชากรทั้งหมดประมาณ 5 ล้านคน โดยร้อยละ 20 เป็นประชากรที่มีอายุมากกว่า 65 ปี และในปี พ.ศ.2593 คาดว่าจะมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 25 ของประชากรทั้งหมด สาเหตุหนึ่งที่ผลักดันให้ประชากรผู้สูงอายุของประเทศเดนมาร์กเพิ่มสูงขึ้น

The Regional Implication Strategy (RIS) on the Madrid Plan of Action on Aging (MIPAA) ได้ถูกแฝงอยู่ในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุของรัฐบาลเดนมาร์ก ซึ่งมีการติดตามการดำเนินงานล่าสุดในช่วงปี พ.ศ.2561-2565 (Ministry of Social Affairs and Senior Citizens, 2022) โดยมีประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

(1) การเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ.2547 รัฐบาลเดนมาร์กมีการเพิ่มเงื่อนไขด้านอายุในการทำงาน แบบฟอร์มสมัครงานไม่มีการกรอกอายุ เพื่อขจัดเกณฑ์การคัดเลือกแรงงานโดยพิจารณาจากอายุ และตลอด 20 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลเดนมาร์กได้มีโครงการเยี่ยมบ้าน โดยจากเดิมจะเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุทุกคนที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไป แต่ในปัจจุบันมีการปรับเกณฑ์อายุซึ่งจะเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 65-81 ปี เพื่อลดความเสี่ยงทางสังคม กายภาพ และทางจิตใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความปลอดภัยทางด้านความเป็นอยู่ การใช้ชีวิตประจำวัน และสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

(2) การสนับสนุนการขยายอายุการทำงานและความสามารถในการทำงาน รัฐบาลเดนมาร์กจัดการการศึกษาอบรมให้แก่ผู้สูงอายุทั้งที่เป็นการศึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การศึกษาช่วงเย็นหลังเลิกงาน การศึกษาผ่านกิจกรรมอาสา การศึกษาผ่านสถาบันการศึกษาที่จัดอบรมเฉพาะเรื่องเป็นพิเศษ เป็นต้น รัฐบาลเดนมาร์กยังมีจัดการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่แรงงานที่มีทักษะต่ำ (Low-skilled) และแรงงานที่ยังว่างงาน ลักษณะการอบรมในกรณีแรงงานที่มีทักษะต่ำ จะเน้นการ Upskill การหมุนเวียนการทำงานในตำแหน่งงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ให้แก่แรงงาน และยังมีการอบรมอย่างต่อเนื่องให้แก่แรงงานสูงอายุเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในขณะที่แรงงานว่างงานจะจัดสรรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับพื้นฐานวิชาชีพให้แก่แรงงานเหล่านั้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง นอกจากนี้รัฐบาลเดนมาร์กยังปรับเปลี่ยนนโยบายการให้บำนาญเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุขยายอายุการทำงานให้ยาวออกไป แต่ก็ยังคง**สร้างความรู้สึkmั่นคงปลอดภัยทางการเงิน**ให้แก่ผู้สูงอายุที่เลือกที่จะเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งหากผู้สูงอายุเลือกที่จะทำงานต่อหรือขยายอายุการทำงาน สิ่งที่แรงงานกลุ่มนี้ได้รับเรียกว่า “Waiting Percentage” เป็นบำนาญที่ได้รับเพิ่มจากการเลื่อนเกษียณอายุ ยิ่งเลื่อนการเกษียณนานเท่าใดก็จะให้บำนาญในส่วนนี้มากขึ้นด้วยเช่นกัน ในส่วนของแรงงานที่มีการเกษียณอายุตามเกณฑ์ (ซึ่งแต่ละบริษัทแตกต่างกัน) จะได้รับบำนาญที่เรียกว่า “Waiting Supplement” ในประเทศเดนมาร์กระบบบำนาญมี 3 ระบบ คือ 1) Public Pension ที่มีการกำหนดบำนาญที่ได้รับแบบอัตราเดียว (Flat Rate) 2) ระบบบำนาญแบบมีการตรวจสอบความจำเป็นก่อนให้สวัสดิการ (Means Tested System) และ 3) ระบบบำนาญที่ผู้รับบำนาญได้รับบำนาญในอัตราที่ไม่ต่างจากรายได้เดิมของงานที่ทำ โดยผ่านการออมของผู้รับบำนาญเอง ซึ่งระบบนี้เป็นระบบที่มีทั้งบังคับและสมัครใจ

(3) การสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพ ผู้สูงอายุจะได้รับการดูแลในระยะยาวทั้งเป็นการให้ความช่วยเหลือจากอาสาสมัครที่ผ่านการฝึกอบรม พยาบาล ทั้งที่เป็นการดูแลที่บ้าน ชุมชน ซึ่งนโยบายที่สร้างความมั่นคงในการดำรงชีพของผู้สูงอายุนี้นี้ต้องทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตที่ดี ความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง คุณภาพและความเสมอภาคในการได้รับบริการ สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการดำรงชีพให้แก่ผู้สูงอายุ เช่น การให้ข้อเสนอแนะ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อป้องกันพฤติกรรมก้าวร้าวของผู้สูงอายุ การได้รับบริการตามต้องการที่บ้าน นอกจากนี้ประเทศเดนมาร์กใช้หลักการให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกบริการ เลือกที่อยู่อาศัยได้ด้วยตนเองที่สามารถตอบสนองความต้องการผู้สูงอายุได้อย่างเต็มที่

สวีเดน

วิถีชีวิตของประชากรผู้สูงอายุในประเทศสวีเดน คือ มีการแยกตัวสูง หรือมีความเป็นส่วนตัวสูงทำให้ประชากรผู้สูงอายุของประเทศสวีเดนมีปัญหาด้านสุขภาพหลัก ๆ 3 รูปแบบ คือ เฝื่อน ความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะความจำเสื่อม นโยบายด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเครียด ความวิตกกังวล และช่วยลดภาวะความจำเสื่อมแก่ผู้สูงอายุ ดังนั้น นโยบายด้านผู้สูงอายุของประเทศสวีเดนจะอยู่ในรูปของโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยลดการแยกตัวออกจากสังคม เช่น โครงการของรัฐบาลที่เรียกว่า “Together Against Loneliness” เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการลดการแยกตัวออกจากสังคม และการค้นหาข้อมูลจากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการนี้ โดยเป็น (1) การคิดค้นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าสังคมหรือมีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น (2) การจัดสถานที่พบปะของผู้สูงอายุ และ/หรือ พบปะระหว่างผู้สูงอายุกับวัยรุ่น และการผลักดันให้ผู้สูงอายุเป็นอาสาสมัครเพื่อทำกิจกรรมสังคมมากขึ้น การสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุในประเทศสวีเดน สามารถสรุปเป็นด้าน ๆ ได้ดังนี้

(1) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ หลักการให้บริการจะเน้นความจำเป็นหลัก การให้บริการด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอยู่ในรูปแบบการจัดการแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) งบประมาณมาจากส่วนท้องถิ่น ภาษีท้องถิ่น กฎหมาย ข้อบังคับในพื้นที่ รัฐบาลสวีเดนพยายามใช้เทคโนโลยีในการจัดการปรับปรุงอนามัยและบริการสุขภาพ (Health and Social Care) แก่ผู้สูงอายุ เช่น การใช้เทคโนโลยีเป็นเสียงเตือนความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุ (Security Alarm) การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เรียกว่า “Medicine-robots” ที่ช่วยเตือนการรับประทานยาให้ผู้สูงอายุที่มีการตั้งโปรแกรมไว้ล่วงหน้า เป็นต้น ในระยะยาวรัฐบาลสวีเดนเน้นการให้บริการดูแลสุขภาพผู้ป่วยที่บ้านเป็นหลัก เช่น การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุโดยการเยี่ยมเยียนเป็นรายบุคคลที่บ้าน ช่วยเหลือในการอาบน้ำ ใส่เสื้อผ้า ในหลาย ๆ เมืองจัดให้มีการส่งอาหารรายวันให้แก่ผู้สูงอายุที่บ้าน การจัดให้มีการดูแลสุขภาพที่บ้านมีวัตถุประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้บริการโรงพยาบาล และผู้สูงอายุยังคงอาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่คุ้นเคยได้อย่างปกติ

(2) นโยบายของประเทศสวีเดนเกี่ยวกับตลาดแรงงานผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้ประชาชนขยายอายุการทำงานให้ยาวนานขึ้น เนื่องจากอัตราส่วนผู้เป็นภาระต่อผู้รับภาระ (Dependency Ratio) ของประเทศสวีเดนมีอัตราที่สูงขึ้นจากปี พ.ศ.2563 อยู่ที่ 0.75 และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 0.90 ในปี พ.ศ. 2593 ดังนั้นการขยายอายุการทำงานให้ยาวนานขึ้นจะช่วยลดภาระการดูแลผ่าน การเสียภาษี ลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุมีทั้งการทำงานเต็มเวลาและการทำงานแบบ Part-time ปัจจุบันการตัดสินใจเกษียณอายุการทำงานของแรงงานมาจากหลาย ๆ ปัจจัย เช่น สิ่งแวดล้อมการทำงาน สุขภาพ ทัศนคติของนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน (Nilsson, 2019) โดยผู้สูงอายุที่ทำงานยังคง

ต้องเสียภาษี ซึ่งภาษีนี้นี้จะถูกนำไปใช้เพื่อเป็นการดูแลผู้สูงอายุต่อไปนํามาซึ่งการลดภาระทางการคลังได้มากขึ้น ระบบบำนาญของประเทศสวีเดนประกอบด้วย 3 เสาหลัก (เช่นเดียวกับหลายๆประเทศในกลุ่มประเทศนอร์ดิก) ได้แก่ **เสาที่ 1 Public Social Security System** เป็นแบบบังคับให้ประชาชนทุกคนเข้าร่วม ซึ่งในปี พ.ศ.2566 อายุผู้เข้าร่วมถูกกำหนดอยู่ที่ 63 ปี (จากเดิมปี พ.ศ. 2563 กำหนดอายุอยู่ที่ 61-62 ปี) **เสาที่ 2 Mandatory/Voluntary Occupational Schemes** เป็นส่วนที่เสริมให้แก่ผู้ทำงาน โดยมีทั้งระบบแบบบังคับและสมัครใจ เป็นการรับบำนาญในอัตราที่ไม่ต่างจากรายได้เดิมของงานที่ทำ โดยผ่านการออมของผู้รับบำนาญเองและเงินบำนาญต้องสูงกว่า Poverty-preventing Minimum Level และ**เสาที่ 3 Voluntary Private Schemes** เป็นส่วนที่มีการจัดการโดยภาคเอกชนที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถสมัครเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ สำหรับ 2 เสาหลังก็มีการปรับอายุผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน และยังมีการต่อสัญญาจ้างอัตโนมัติในบางสายงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2558)

จากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปและการสำรวจกำลังแรงงานพบว่า กำลังแรงงานเพศหญิงร้อยละ 35 และกำลังแรงงานเพศชายร้อยละ 25 ต้องการทำงานยาวนานขึ้น (เพิ่มอายุเกษียณ) (Swedish Central Bank, 2020) ทำให้นโยบายของประเทศสวีเดนในอนาคตมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สร้างแรงจูงใจในการทำให้แรงงานทำงานยาวนานได้นานขึ้นโดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของแรงงานผู้สูงอายุ (2) การต่อสู้กับการกีดกันด้านอายุ (3) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) และ (4) การช่วยนายจ้างในการกำหนดหน้าที่ที่เหมาะสมสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ นอกจากนี้ประเทศสวีเดนยังเข้าร่วม European Social Fund (ESF) เป็นกองทุนให้การสนับสนุนแก่นายจ้างและแรงงานผู้สูงอายุ เช่น การปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มทักษะต่าง ๆ (Updating skills) เป็นต้น

นอร์เวย์

ประเทศนอร์เวย์กำหนดนิยามผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุ 67 ปีขึ้นไป การดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวเป็นการดูแลให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตตลอดระยะเวลาที่มีชีวิต (Colombo, Llena-Nozal, Mercier, and Tjadens, 2011) การสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุของประเทศนอร์เวย์ ประกอบด้วยนโยบาย/มาตรการหลักๆ ดังนี้

(1) **การสร้างความมั่นคงด้านสุขภาพนโยบายด้านสุขภาพของประเทศนอร์เวย์ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ (Decentralized)** เช่นเดียวกับหลายประเทศในกลุ่มนอร์ดิก การจัดการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นอำนาจของเทศบาล (Municipal) โดยใช้หลักทางเลือกที่เป็นธรรมชาติ (A Natural Choice) เป็นความพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากธรรมเนียมปฏิบัติเดิม

(Norm) ให้น้อยที่สุด สามารถพึ่งตนเองได้ เพื่อลดการพึ่งพาทางด้านสาธารณสุข สวัสดิการด้านสุขภาพที่รัฐบาลจัดหาแก่ผู้สูงอายุ (Bodil H. and Gudmund Agothes, 2022) การดูแลผู้สูงอายุของประเทศนอร์เวย์เป็นการสนับสนุนการให้ดูแลระยะยาว (Long-Term Care: LTC) โดยการดูแลจากหน่วยงานระดับท้องถิ่นผ่านงบประมาณที่ได้รับจากภาษี

(2) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและรายได้ ในส่วนนี้จะเป็นการสร้างความรู้สึกรับประกันให้ผู้สูงอายุผ่านการจ้างงานผู้สูงอายุ ประเทศนอร์เวย์มีแนวคิดที่ว่า สุขภาพที่ดีนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นการที่แรงงานมีอายุยืนมากขึ้น มีสุขภาพที่ดีสามารถทำงานได้มากขึ้น จะทำให้ประเทศพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยรัฐบาลนอร์เวย์มีความยืดหยุ่นให้กับการตัดสินใจเกษียณอายุของแรงงาน มีการจำกัดการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพื่อลดภาระด้านเศรษฐกิจในเรื่องของกำลังแรงงานที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้รัฐบาลนอร์เวย์ยังส่งเสริมด้านนายจ้างโดยการปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานของผู้สูงอายุอีกด้วย

ไอร์แลนด์

เป้าหมายของนโยบายด้านสาธารณสุขที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงอายุสามารถอาศัยอยู่ที่บ้านของตนได้นานที่สุดเท่าที่ต้องการ พร้อมทั้งได้รับบริการสุขภาพและบริการด้านสังคมที่เหมาะสม ผู้สูงอายุควรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดอายุขัยสามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเองผ่านรายได้ บำนาญและ/หรือการทำงาน นอกจากนี้รัฐบาลไอร์แลนด์ยังขยายการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุโดยมีการขยายการเกษียณอายุจาก 67 เป็น 70 ปี เนื่องจากผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานในฐานะแรงงานที่มีความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจากการศึกษาแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไอร์แลนด์ พบว่า ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีกว่า มีความสนุกกับการใช้ชีวิต มีโอกาสได้รับการจ้างงานมากกว่าผู้สูงอายุทั่วไป สิ่งสำคัญอีกประการในการจ้างผู้สูงอายุ คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้แรงงานขยายอายุการเกษียณสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น มีการส่งเสริมการเพิ่มทักษะของแรงงานและการฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต และมีการปรับปรุงและสร้างกระบวนการรับสมัครในการให้ทุน National Training Fund เพื่อให้หน่วยงานหรือนายจ้างมีประสิทธิภาพในการจัดหางานให้ผู้สูงอายุ อีกทั้งช่วยเหลือนายจ้างให้มีการจัดหางานที่มีหน้าที่แตกต่างกันตามอายุที่มีการประเมินที่ชัดเจนเคร่งครัด (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์, มปป.)

รัฐบาลไอร์แลนด์ยังมีการจูงใจให้มีการทำงานผ่านระบบบำนาญ โดยใช้ระบบบำนาญที่จ่ายเพื่อให้ผู้ที่รับบำนาญมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากระบบอื่นที่ผู้รับบำนาญมีสิทธิอยู่ คือ PAYG ที่กำหนดในอัตราคงที่ (Flat Rate) และระบบที่จ่ายเงินบำนาญตามร้อยละของรายได้และอาชีพที่ทำ อาจขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ทำ เช่น ผ่านสัญญางาน เงินสมทบจ่ายโดยนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีระบบบำนาญแบบอาสาสมัคร ระบบ Individual Private Pension อยู่ในส่วนของภาคเอกชนเป็นการจ่ายตามจำนวนเงินที่สมทบ อาชีพ และผลตอบแทนจากการลงทุน ลูกจ้างมีความเสี่ยงด้านอายุขัยและการลงทุน เงินสมทบจากนายจ้าง และ/หรือลูกจ้าง และ/หรือรัฐบาลด้วย

โดยสรุปแล้วทั้ง 5 ประเทศข้างต้นได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ การรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวจึงต้องเร่งดำเนินการอย่างรวดเร็ว แม้ฐานแนวคิดในการดำเนินนโยบายจะมีความคล้ายคลึงกันคือ การเริ่มจากการสนับสนุนแบบ Caring States Model หรือ The Public Services Model เป็น New Public Management (NPM) ที่เปลี่ยนแปลงบทบาทการจัดสรรต่าง ๆ จากภาครัฐเป็นหลัก เป็นการให้บริการผ่านผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลือทั้งในระดับบ้าน และระดับชุมชน โดยให้ความช่วยเหลือ ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ในลักษณะ Long-Term Care System นอกจากนี้ด้านแรงงาน เมื่อประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาอย่างหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เลย นั่นคือ การขาดแคลนแรงงาน ทั้ง 5 ประเทศข้างต้น มีนโยบายจัดการกับปัญหาดังกล่าวคล้ายคลึงกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ๆ คือ (1) การให้แรงงานผู้สูงอายุที่ออกจากตลาดแรงงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ผ่านกลไกการฝึกอบรมทั้งที่เป็นการ Upskill และให้ทักษะใหม่แก่แรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ และ (2) การยืดอายุการเกษียณในการทำงาน ทั้ง 5 ประเทศเชื่อว่า การรักษาทุนมนุษย์ที่ได้รับจากแรงงานผู้สูงอายุ ที่มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้ยาวนานที่สุดจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้ ทั้งนี้มาตรการจูงใจของแต่ละประเทศจะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะ คุณลักษณะของประชากรในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามสำหรับประเทศเดนมาร์ก ซึ่งมีสวัสดิการที่ดีเยี่ยมนั้น ยังคงประสบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากแรงงานเลือกที่จะออกจากการทำงานมากกว่าอยู่ต่อ เพราะสวัสดิการที่เรียกว่า บำนาญ ค่ำค่ามากกว่าที่จะทำงานต่อ แม้จะได้รับในระดับที่ต่ำกว่าแรงงานที่ยืดระยะเวลาการทำงานออกไปก็ตาม สุดท้ายหลักสำคัญในการออกแบบนโยบายเพื่อรองรับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุ คือ การได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน และการที่ผู้สูงอายุมีสิทธิในการเลือกบริการหรือที่อยู่อาศัยได้ด้วยตนเอง เพื่อความสุข และตรงตามความต้องการของผู้สูงอายุให้ได้มากที่สุด

ตารางที่ 2.2

สรุปแนวคิด นโยบาย และมาตรการด้านผู้สูงอายุของประเทศกลุ่มนอร์ดิก

ประเทศ/ ประเด็นนโยบาย	ด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพ	มาตรการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
ฟินแลนด์	-ระบบบำนาญ -ระบบสวัสดิการ เช่น Long-Term Care in Place (LTC) ด้านที่พักอาศัย ด้านการขนส่ง	- สนับสนุนการจ้างงาน เช่น เพิ่มตำแหน่งงานแก่ผู้สูงอายุและขยายเวลาเกษียณอายุเป็น 62-68 ปี
เดนมาร์ก	-ระบบบำนาญ -การเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ เช่น ไม่คัดเลือกรางานด้วยเกณฑ์อายุ การเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุตั้งแต่ 65-81 ปีขึ้นไป - Long-Term Care (LTC) เพื่อสร้างความสุขตลอดชีวิตแก่ผู้สูงอายุ	- สนับสนุนการขยายอายุการทำงานและความสามารถในการทำงาน เช่น Upskill และเรียนรู้ตลอดชีวิต หากผู้สูงอายุขยายอายุเกษียณหรือทำงานต่อ จะเรียกแรงงานกลุ่มนี้ว่า Waiting Percentage เป็นบำนาญที่จะได้รับเพิ่มจากการเลื่อนการเกษียณ
สวีเดน	-ระบบบำนาญ มี 3 เสาหลัก เสาที่ 1 แบบบังคับทุกคนต้องเข้าร่วม เสาที่ 2 เป็นส่วนเสริมให้ผู้ทำงานออม มีทั้งบังคับและสมัครใจ เสาที่ 3 เป็นระบบที่จัดการโดยภาคเอกชน เป็นไปตามความสมัครใจ (ประเทศในกลุ่มนอร์ดิกใช้ระบบนี้) -ระบบการดูแลผู้สูงอายุ ใช้หลักการ Together Against Loneliness เน้นความจำเป็นหลัก การกระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่นจัดการ และใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้สูงอายุ เช่น Security Alarm และ Medicine Robots	- มาตรการสร้างแรงจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานให้ยาวนานขึ้น เช่น ลดการกีดกันด้านอายุในการทำงาน มีระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับอายุ
นอร์เวย์	-ระบบบำนาญ -ระบบความมั่นคงในการดูแลสุขภาพให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดูแลระยะยาว (Long-Term Care)	- ยึดหยุ่นให้กับการตัดสินใจเกษียณอายุ - ปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างงาน

ตารางที่ 2.2

สรุปแนวคิด นโยบาย และมาตรการด้านผู้สูงอายุของประเทศกลุ่มนอร์ดิก (ต่อ)

ประเทศ/ ประเด็นนโยบาย	ด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพ	มาตรการสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
ไอร์แลนด์	-ระบบบำนาญ -นโยบายด้านสาธารณสุขเน้นให้ผู้สูงอายุอยู่ที่บ้านให้นานที่สุด เน้นสุขภาพที่ดี -พึ่งพาตนเองได้	-ขยายเกษียณอายุเป็น 70 ปี -ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุให้เกิดการจ้างงาน เช่น Upskill / เรียนรู้ตลอดชีวิต - ช่วยเหลือหน่วยงานให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับอายุ สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

เปรียบเทียบระบบความมั่นคงทางสังคม สำหรับสังคมสูงวัยในต่างประเทศ

ระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับสังคมสูงวัยในต่างประเทศ สามารถจัดกลุ่มอย่างกว้าง ๆ ได้เป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 กฎหมาย นโยบาย และมาตรการด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพ ได้แก่ ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance: NHI) และ ระบบประกันสังคม (Social Security)

ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ ในต่างประเทศทุกประเทศประกาศเป็นกฎหมาย ที่บังคับให้ประชากรทุกคนเข้าระบบนี้ เพื่อรับสวัสดิการในการดูแลสุขภาพ มีทั้งเป็นระบบเดียวและหลายระบบขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละประเทศ เช่น ไต้หวันใช้ระบบเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการได้ทั้งสถานบริการของรัฐและเอกชน

ระบบประกันสังคม เป็นระบบประกันตนที่ผู้ประกันจะได้รับสิทธิในการรักษาสุขภาพ และรับบำนาญเมื่อเกษียณอายุ ในกลุ่มประเทศนอร์ดิกออกแบบไว้เหมือนกัน เป็นระบบ 3 เสาหลัก เพื่อให้ประชากรสามารถเลือกเสริมจากที่รัฐบังคับ เช่น ให้เอกชนจัดให้มีบริการด้วย เพื่อความมั่นคงในการดูแลสุขภาพและสวัสดิการอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายมากยิ่งขึ้น ส่วนประเทศในเอเชียมีความแตกต่างกัน ญี่ปุ่นมีการจัดนโยบายขยายการเกษียณอายุออกไปเพื่อให้ประชาชนรับบำนาญช้าลง จูงใจโดยการเพิ่มบำนาญจากการเลื่อนรับบำนาญจาก 65 ปี เป็นอายุ 70 ปี ซึ่งเป็นระบบที่คล้ายกันกับประเทศนอร์ดิก น่าจะด้วยเหตุผลหลัก 2 ประการ คือ การแบกภาระของเงินบำนาญของรัฐบาลที่สูงขึ้นมาก และการขาดแคลนแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ระบบประกันสุขภาพเหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีหลายประเทศที่พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long-Term Care), การดูแลแบบ Day Care, Age-friendly Community, Aging Center เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีหลายประเทศที่หันมาให้ความสำคัญกับระบบการดูแลผู้สูงอายุที่บ้านและชุมชน (Aging in Place) คือใช้หลักการให้ผู้สูงอายุอยู่ที่บ้านได้ยาวนานที่สุด เพื่อลดความแออัดในการใช้ระบบการดูแลผู้สูงอายุโดยรัฐ ประกอบกับการรองรับของรัฐไม่เพียงพอกับความต้องการ และมีหลายประเทศใช้แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้

อำนาจในการจัดการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล เป็นต้น มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น

ส่วนที่ 2 กฎหมาย นโยบาย และมาตรการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เช่น การขยายอายุเกษียณ การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มาตรการการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมการจ้างงาน เป็นต้น การขยายอายุเกษียณมีเกือบทุกประเทศ มีทั้งออกกฎหมายบังคับและการใช้มาตรการสร้างแรงจูงใจทั้งงานในระบบราชการและภาคเอกชน ซึ่งเมื่อมีนโยบายในการขยายอายุเกษียณ รัฐบาลจึงดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ให้มีการ Upskill และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การลดหย่อนภาษีให้ผู้สูงอายุที่ทำงานต่อเนื่อง การลดหย่อนภาษีให้ภาคเอกชนที่จ้างงานผู้สูงอายุ ประเด็นที่น่าสนใจของต่างประเทศคือ การใช้แนวคิดความเท่าเทียมทางด้านอายุในการสมัครงานโดยไม่ให้กรอกอายุเพื่อพิจารณารับเข้าทำงาน

กฎหมาย นโยบาย และมาตรการในต่างประเทศ มีเงื่อนไขและรูปแบบที่แตกต่างกันไป ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3

สรุปกลไกและมาตรการจากประสบการณ์ต่างประเทศ

ประเทศ	กลไก มาตรการ	เงื่อนไข/รูปแบบ
ไต้หวัน	ประกันสุขภาพแห่งชาติ National Health Insurance: NHI	ต้องจ่ายสมทบทุกเดือน (นายจ้าง 60%, ตัวเอง 30%, รัฐบาล 10%) การรักษาพยาบาล เป็นระบบเดียวทั้งประเทศ
	Long-Term Care การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว	1) Neighborhood-based LTC Station 2) Complex Service Center 3) Community Integrated Service Center
เกาหลีใต้	ประกันสุขภาพแห่งชาติ National Health Insurance: NHI	ระบบบังคับทุกคนเป็นระบบการรักษาพยาบาล คนเกาหลีทุกคนต้องประกันตน
	กฎหมายกำหนดสิทธิประโยชน์ ผู้สูงอายุให้นายจ้างหรือสถาน ประกอบการจัดตั้งกองทุน	มีการสมทบของพนักงาน/จ่ายตามเกณฑ์อายุงาน
	รัฐบาลท้องถิ่นจัดให้สวัสดิการ ส่งเสริมการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ	จัดหางานที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุเป็นระบบการพึ่งตนเอง ทางด้านรายได้ของผู้สูงอายุ

ตารางที่ 2.3

สรุปกลไกและมาตรการจากประสบการณ์ต่างประเทศ (ต่อ)

ประเทศ	กลไก มาตรการ	เงื่อนไข/รูปแบบ
เกาหลีใต้ (ต่อ)	สนับสนุนให้เอกชนทำ Silver Town บ้านพักผู้สูงอายุแบบครบวงจร / Silver Hot Springs/ Silver Golf Course	ร่วมกับโรงพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญเป็นศูนย์ดูแลผู้สูงอายุแบบเอกชน / มีมากในโซล
	มาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุ	มีการเจรจา 3 ฝ่าย ภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้างเพื่อจัดการงานให้ผู้สูงอายุ
	มาตรการจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อในระบบด้วยการลดหย่อนภาษี	ส่งเสริมให้เอกชนให้ผู้สูงอายุทำงานขึ้นอยู่กับความสนใจ
	มาตรการส่งเสริมอาชีพอิสระ	จัดให้เงินทุนติดตัวเปิดธุรกิจขนาดเล็ก
	มาตรการเพิ่มจำนวนประชากร	1) มีลูกคนที่ 2 ก่อนอายุ 30 ปี รัฐจะอุดหนุน 2) มีลูกคนที่ 3 รัฐจะดูแล เป็นนโยบายการเพิ่มประชากรในภาพรวมเพื่อรองรับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต
สิงคโปร์	การดูแลระยะยาว เน้นปรัชญาการดูแลที่บ้านและชุมชน ต้องออกแบบบ้านออกแบบเมืองให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ	1) บ้านพักผู้สูงอายุ 2) อยู่บ้านตนเอง (ความสูงวัยในที่เดิม) 3) ใช้ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ (Day Care)
	สถานบริบาลผู้สูงอายุ ทั้งของรัฐและเอกชน	สามารถเลือกได้
	โครงการดูแลผู้สูงอายุกลุ่มเปราะบาง โดยทีมสหวิชาชีพ	เฉพาะผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางสุขภาพและยากจน
	โครงการฟื้นฟูทางไกลและการให้คำปรึกษาออนไลน์	ให้คำปรึกษาออนไลน์
	การออมภาคบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ทุกคนต้องออม จ่ายจนกระทั่งอายุ 65 ปี
	ลดหย่อนภาษีให้กับผู้ดูแลผู้สูงอายุ	สมาชิกในครัวเรือนต้องดูแลผู้สูงอายุเป็นระบบสวัสดิการผู้ดูแลผู้สูงอายุ
	เพิ่มอายุเกษียณเป็น 62 ปี	กับแรงงานในระบบ

ตารางที่ 2.3

สรุปกลไกและมาตรการจากประสบการณ์ต่างประเทศ (ต่อ)

ประเทศ	กลไก มาตรการ	เงื่อนไข/รูปแบบ
สิงคโปร์ (ต่อ)	กองทุนกลางในการให้การช่วยเหลือครอบครัวผู้สูงอายุ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกกลางในการดูแลประชาชน	สนับสนุนตามความต้องการของผู้สูงอายุ
ญี่ปุ่น	ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System)	1) ระบบบำนาญพื้นฐาน ประชาชนทุกคนเมื่ออายุ 20-59 ปี จ่ายเงินประกันตน จะได้รับบำนาญเมื่ออายุครบ 65 ปี 2) ระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง 3) บำนาญสำรองเลี้ยงชีพ
	ระบบขยายอายุเกษียณแรงงานนอก ระบบ	1) แรงงานชาย ขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี ในปี 2568 2) แรงงานผู้หญิงขยายอายุเกษียณเป็นอายุ 65 ปี ในปี 2573
	กฎหมายส่งเสริมการจ้างงาน	ห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ
	ขยายอายุเกษียณราชการ	ราชการจนถึงอายุ 65 ปี เอกชน ถึงอายุ 70 ปี (ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน)
	ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์สูงอายุ	ผู้สูงอายุขึ้นทะเบียนต้องการทำงาน มีกิจกรรมการจ้างงาน การพัฒนาทักษะ สร้างโอกาสในการทำงาน
ฟินแลนด์	สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ	1) เพิ่มตำแหน่งงานให้ผู้สูงอายุ/สร้างงานให้ผู้สูงอายุ 2) ขยายอายุเกษียณเป็น 62-68 ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน เช่น แพทย์ ผู้พิพากษา อายุ 68 ปี
	ระบบบำนาญ	มีสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ
	Long-Term Care	ตามความต้องการของผู้สูงอายุ
เดนมาร์ก	นโยบายการคัดเลือกแรงงานโดยไม่พิจารณาอายุ	บังคับกับระบบแรงงานในระบบทั้งภาครัฐและเอกชน
	การขยายอายุการทำงาน	เป็นไปตามกฎหมาย
	อบรมทักษะแก่แรงงานผู้สูงอายุ	เตรียมความพร้อมการประกอบอาชีพหรือขยายอายุหลังเกษียณ
	การได้รับบำนาญที่สูงขึ้นหากเลื่อนการเกษียณอายุ/Public Pension	ขึ้นอยู่กับผู้สูงอายุ

ตารางที่ 2.3

สรุปกลไกและมาตรการจากประสบการณ์ต่างประเทศ (ต่อ)

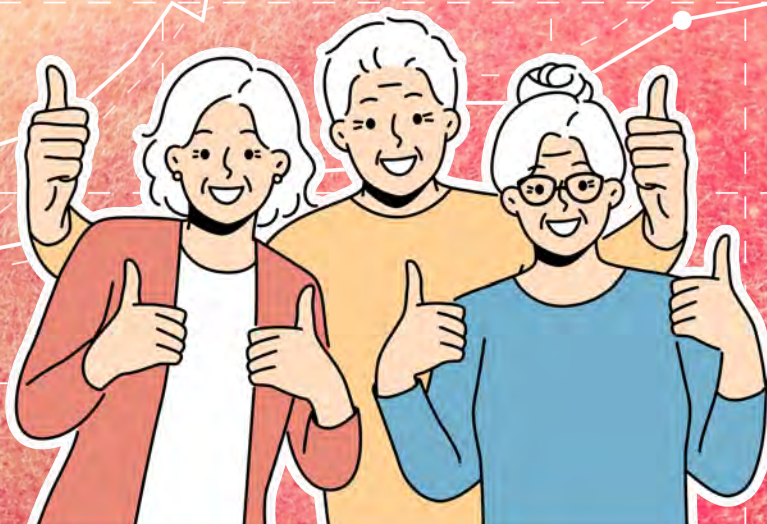
ประเทศ	กลไก มาตรการ	เงื่อนไข/รูปแบบ
สวีเดน	จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ/การอยู่ที่บ้าน	ตามความต้องการของผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชน
	ระบบบำนาญแบบ 3 รูปแบบ ทั้งแบบบังคับและสมัครใจ	ตามความต้องการของผู้สมัคร
นอร์เวย์	การดูแลระยะยาว	การดูแลสุขภาพ
	การยืดหยุ่นให้กับการตัดสินใจการเกษียณอายุ	ตามความต้องการของผู้สูงอายุ
ไอร์แลนด์	ขยายอายุเกณฑ์ เป็น 70 ปี	สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการเพิ่มทักษะให้ผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับงาน

สรุป กฎหมาย นโยบาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับผู้สูงวัย ได้ถูกออกแบบให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับบริบทของแต่ละประเทศ ภาคส่วนที่สำคัญในการกำหนดกฎหมาย นโยบาย และมาตรการคือ ภาครัฐ และมีการกระจายอำนาจให้ภาคส่วนอื่นร่วมรับผิดชอบ เช่น ภาคเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น และครอบครัว ทั้งนี้เป้าหมายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุนั่นเอง

หากเปรียบเทียบกับประเทศไทย เราใช้ทั้งระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ และระบบประกันสังคม อันเนื่องจากประเทศไทยถูกออกแบบระบบความมั่นคงทางสังคมโดยแยกแรงงานออกเป็น 4 ระบบแบบกว้าง ๆ คือ แรงงานที่เป็นข้าราชการ แรงงานในระบบราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการ แรงงานในระบบที่เป็นเอกชน และแรงงานนอกระบบ แรงงานในระบบที่เป็นข้าราชการได้รับบำนาญและสิทธิการรักษาพยาบาลฟรี ในขณะที่แรงงานในระบบทั้งภาครัฐและเอกชนให้ระบบประกันสังคมในการรับสิทธิในการรักษาพยาบาลและระบบบำนาญ ส่วนแรงงานนอกระบบสามารถใช้ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ ในแต่ละกลุ่มมีสิทธิในการรักษาพยาบาลแตกต่างกันทั้งคุณภาพและทางเลือก ส่วนมาตรการ นโยบายที่สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจะนำเสนอในบทถัดไป

3

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ของผู้สูงอายุไทย: มาตรการ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดี



การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุไทย: มาตรการ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดี

สถานการณ์ผู้สูงอายุ การเผชิญกับสังคมสูงวัย แนวโน้มการขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เป็นปรากฏการณ์ที่ทุกฝ่ายตระหนักถึงผลกระทบในอนาคต การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับผู้สูงวัยจึงเป็นวาระที่หลายประเทศให้ความสำคัญ นอกจากนโยบายด้านสวัสดิการแล้ว หลายประเทศยังมุ่งปรับทัศนคติต่อการมองผู้สูงอายุให้เป็น “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์” (Productive Aging) เพื่อให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จึงเกิดนโยบายและมาตรการด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับผู้สูงวัย เกิดการออกแบบแนวทาง วิธีการ รูปแบบกิจกรรม ที่เสริมสร้างให้ผู้สูงอายุยังคงรักษาบทบาททางเศรษฐกิจในระบบการผลิตและบริการ บทนี้ผู้เขียนจึงมีเป้าหมายในการพิจารณานโยบายของรัฐบาลไทยที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคมของผู้สูงวัย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวอย่างที่ดีในระดับชุมชนท้องถิ่นที่การสร้างกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงวัย

มาตรการและนโยบายส่งเสริม การขับเคลื่อนบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

ในประเด็นนี้เป็นการนำเสนอมาตรการและนโยบายรัฐบาลไทยที่มุ่งเป้าไปที่การส่งเสริมบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในด้านการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ เพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับกลไก และมาตรการที่มีอยู่แล้วในสังคมไทย รวมถึงที่ถูกนำเสนอ และ/หรือมีแผนส่งเสริมให้เกิดขึ้น

มาตรการและนโยบายกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งผ่านมติเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2563) ประกอบด้วยแนวทาง 8 ประการ ได้แก่ (1) การบูรณาการระบบบำนาญ และระบบการออมเพื่อยามสูงอายุ และการปฏิรูประบบการเงินการคลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย (2) การส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยทำงานกลุ่มลูกจ้างในการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่การใช้ชีวิตยามสูงอายุ (3) การส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยทำงานกลุ่มที่ไม่ใช่ลูกจ้างในการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่การใช้ชีวิตยามสูงอายุ (4) การขยายอายุการทำงาน (5) การสนับสนุนและสร้างระบบการออมทั้งแบบถ้วนหน้าและสมัครใจผ่านกลไกต่าง ๆ เพื่อรองรับความต้องการในวัยชรา (6) การสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะและอาชีพทางเลือกในวัยทำงานเพื่อใช้ประโยชน์ในยามสูงอายุ (7) การกระจายแหล่งการจ้างงานให้อยู่ใกล้ชุมชนชนบท และ (8) การจูงใจให้คนต่างชาติที่มีคุณภาพและต้องการทำงานในประเทศไทยอย่างถาวรได้มีโอกาสทำงาน และพำนักในประเทศไทย ทั้งนี้มีการเสนอตัวอย่างวิธีการดำเนินงานเพื่อให้แนวทางทั้ง 8 ประเด็นมีทิศทางที่ชัดเจน ดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1

มาตรการทางเศรษฐกิจและตัวอย่างวิธีการดำเนินงานตามมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุไทยอายุยืน

4 มิติ กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรการ: มิติเศรษฐกิจ	ตัวอย่างวิธีการดำเนินงาน
1. การบูรณาการระบบบำนาญ และระบบการออมเพื่อยามสูงอายุ และการปฏิรูประบบการเงินการคลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย	- เสนอร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายบำนาญแห่งชาติ พ.ศ..... เพื่อสร้างระบบบำนาญและการออมที่มั่นคง เพียงพอ และยั่งยืน (คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการแล้ว เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559) รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลัง
2. การส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยทำงาน กลุ่มที่ไม่ใช่ลูกจ้างในการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่การใช้ชีวิตยามสูงอายุ	- ปรับปรุงพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 โดย 1) ส่งเสริมการสมัครสมาชิกซึ่งมีรูปแบบสอดคล้องกับอาชีพและรายได้ที่แตกต่างกัน 2) รัฐนำเงินสนับสนุนการออมในส่วนที่รัฐจะจ่ายสมทบกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เพื่อเป็นเงินก้อนสูง 100,000 บาท ให้กับเด็กแรกเกิด โดยที่มีเงื่อนไขที่ผู้ันจะต้องออมอย่างต่อเนื่องตามที่ กอช. กำหนด ซึ่งจะได้รับเงิน 100,000 บาท ซึ่งเป็นเงินสมทบของรัฐก่อนเดียวกับที่รัฐต้องสมทบตาม พ.ร.บ.กองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 และจะเฉลี่ยคืนเงินออมทั้งหมดเป็นบำนาญในยามสูงอายุ 3) ให้เด็กสามารถเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติได้ โดยพ่อแม่เป็นผู้จ่ายเงินเพื่อการออมแทน รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลัง
3. การส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยทำงานกลุ่มลูกจ้างในการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่การใช้ชีวิตยามสูงอายุ	1) จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับในรูปแบบของกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ และ 2) เร่งรัดการพิจารณาร่าง พ.ร.บ.กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ..... รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลัง
4. การขยายอายุการทำงาน	1) ขยายอายุเกษียณราชการเป็น 65 ปี เฉพาะบางสายงาน และต้องมีการประเมินความพร้อมความสามารถทุก 2 ปี (ไม่ครอบคลุมตำแหน่งบริหาร) 2) มาตรการส่งเสริมให้ภาคเอกชนขยายอายุการทำงานของลูกจ้าง 3) สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระให้ขยายอายุการทำงานยาวขึ้น

ตารางที่ 3.1

มาตรการทางเศรษฐกิจและตัวอย่างวิธีการดำเนินงานตามมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุไทยอายุยืน
4 มิติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ต่อ)

มาตรการ: มิติเศรษฐกิจ	ตัวอย่างวิธีการดำเนินงาน
5. การสนับสนุนและสร้างระบบการออมทั้งแบบถ้วนหน้าและสมัครใจผ่านกลไกต่างๆ เพื่อรองรับความต้องการในยามสูงอายุ	1) สร้างระบบการออมภาคสมัครใจในรูปแบบต่างๆ 2) สร้างระบบการออมอย่างถ้วนหน้า เพื่อรองรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลัง และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
6. การสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะและอาชีพทางเลือกที่ 2 ในวัยทำงานและหลังเกษียณเพื่อใช้ประโยชน์ในยามสูงอายุ	- สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะจากสถาบันและภาคธุรกิจเอกชน รับผิดชอบโดยกระทรวงแรงงาน
7. การกระจายแหล่งการจ้างงานให้อยู่ใกล้ชุมชนชนบท	- สร้างแรงจูงใจให้อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และบริการไปตั้งในต่างจังหวัด เช่น ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การให้สิทธิพิเศษทางภาษี เพื่อให้คนทำงานสามารถทำงานดูแลครอบครัวและผู้สูงอายุได้ รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลัง และกระทรวงอุตสาหกรรม
8. การจูงใจให้คนต่างชาติดที่มีคุณภาพและต้องการทำงานในประเทศไทยอย่างถาวร ได้มีโอกาสทำงานและพำนักในประเทศไทย	- จูงใจและอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่มีคุณภาพสนใจและเข้ามาทำงานในประเทศไทย รับผิดชอบโดยกระทรวงแรงงาน สำนักนายกรัฐมนตรี โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน หรือ BOI และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

มาตรการและโครงการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุโดยกระทรวงแรงงาน

(1) โครงการ “รวมพลังประชารัฐ ส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ” (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2565) ซึ่งเป็นโครงการที่ต่อยอดมาจากงานวิจัยที่สนับสนุนโดยมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย หรือ มส.ผส. โดยกระทรวงแรงงานได้สร้างโครงการต้นแบบขึ้น เพื่อนำความรู้จากการวิจัยสู่การปฏิบัติการจริง ซึ่งเป็นความร่วมมือกับทั้งหน่วยงานภาครัฐ (จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการ

พัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน)² องค์การภาคประชาสังคม (จำนวน 3 องค์การ ได้แก่ สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย) และภาคเอกชน (จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ สมาคมผู้ค้าปลีกไทย บริษัทกลุ่มเซ็นทรัล จำกัด บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลโลแอนซ์ จำกัด บริษัท เรสเทอรองต์ส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด บริษัท ไทย โตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด และบริษัท เมชโซ จำกัด)

ในปี 2562 โครงการดังกล่าวตั้งเป้าหมายในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 100,000 คน จำแนกเป็นกลุ่มแรงงานในระบบ 20,000 คน (จำแนกเป็นลูกจ้างเอกชน 15,000 คน และลูกจ้างภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ 5,000 คน) และกลุ่มแรงงานนอกระบบจำนวน 80,000 คน (จำแนกเป็นกลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระ 70,000 คน และกลุ่มที่รับงานไปทำที่บ้าน 10,000 คน) MOU ดังกล่าวดำเนินการตั้งแต่ปี 2562-2565 รวม 3 ปี ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 พบว่า มีสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ 359 แห่ง (กทผ. 57 แห่ง ส่วนภูมิภาค 302 แห่ง) มีตำแหน่งงานว่าง 18,437 อัตรา มีผู้สูงอายุที่ประสงค์ทำงาน 7,480 คน (คิดเป็นร้อยละ 40 ของตำแหน่งว่าง) มีผู้สูงอายุที่เข้าทำงานในสถานประกอบการ 3,706 คน (คิดเป็นร้อยละ 50 ของผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานในโครงการ และคิดเป็นร้อยละ 25 ของเป้าหมายโครงการ) มีการจ้างผู้สูงอายุของภาครัฐ 1,429 คนและของรัฐวิสาหกิจ 81 คน ส่วนข้อมูลจากการรายงานของ มส.ผส. (2563) ระบุว่า หลังสิ้นสุดโครงการ โครงการ MOU ดังกล่าวสามารถจ้างงานผู้สูงอายุได้รวม 32,102 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.1 ของเป้าหมายโครงการที่ประสงค์จะจ้างแรงงานผู้สูงอายุ 100,000 คน งานศึกษาของชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาโครงการ MOU ดังกล่าวของกระทรวงแรงงาน นักวิจัย

² 1) **สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน** มีหน้าที่กำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ โดยแรงงานผู้สูงอายุจะได้รับอัตราค่าจ้างอัตราเดียวกันทั่วประเทศ คือ ไม่ต่ำกว่า 45 บาท/ชั่วโมง กำหนดให้ทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน หรือสูงสุดราว 315 บาท/วัน และทำงานได้ไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ 2) **กรมการจัดหางาน** มีหน้าที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสม และจัดตั้งเป็นศูนย์บริการจัดหางานให้แก่ผู้สูงอายุ 3) **กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของผู้สูงอายุเพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ 4) **กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** มีหน้าที่ให้ความรู้ด้านสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยเกษียณ โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบประกันสังคม มาตรา 40 5) **สำนักงานประกันสังคม** มีหน้าที่ปรับปรุงระบบประกันสังคมให้สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและจัดให้บริการหน่วยเคลื่อนที่ด้านสุขภาพ (ไสเรญา พิกุลหอม, 2662)

มีข้อเสนอสำคัญว่าควรเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ MOU ดังกล่าว ผ่านการประเมินผล การประชุม ติดตามงาน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างหน่วยงานและการหาแนวทางออกร่วมกัน

(2) โครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ

โครงการนี้ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ (1) ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ (2) ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ และ (3) กิจกรรมสานพลังประชารัฐ จัดหางานให้ผู้สูงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีเป้าหมายโครงการรวม 17,615 คน โดยการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ผู้สูงอายุ เป้าหมาย 2,580 คน และการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และประสบการณ์ เป้าหมาย 15,035 คน ซึ่งมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้แก่ผู้สูงอายุที่ไม่มีทักษะด้านอาชีพอิสระ ได้ฝึกปฏิบัติในอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพ จนสามารถประกอบอาชีพหรือรวมกลุ่มได้ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา โดยการพัฒนาความสามารถด้านการถ่ายทอดภูมิปัญญาให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อทำหน้าที่เป็นวิทยากรภูมิปัญญาสืบทอดไว้ให้ชุมชน (Thailandplus.tv, 2564)

โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา เป็นหนึ่งกิจกรรมในโครงการหลักดังกล่าวของกระทรวงแรงงาน เป็นโครงการที่ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการจ้างผู้สูงอายุเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ จำนวน 115 คน โดยกำหนด 1 คน : 1 อำเภอ (Thailandplus.tv, 2564) เช่น กรณีของสำนักงานจัดหางานจังหวัดชัยนาท (2564) ดำเนินโครงการดังกล่าวโดยมีการจ้างงานผู้สูงอายุ 1 คนให้เป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ในหลักสูตร “การจักสานภาชนะเครื่องใช้จากไม้ไผ่” ให้แก่ผู้สูงอายุ จำนวน 10 คนเพื่อให้คนในชุมชน (ทั้งผู้สูงอายุและคนวัยอื่น) สามารถนำความรู้และทักษะไปต่อยอดในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้เกิดขึ้น ในอีกลักษณะหนึ่งโครงการนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อต่อยอดเป็นอาชีพของผู้สูงอายุ เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู (2565) จัดให้มีการอบรมในหลักสูตร “ผลิตภัณฑ์ดอกไม้จากไหมพรม” โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการอบรมคือกลุ่มผู้สูงอายุจำนวน 10 คน เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปสร้างรายได้ของผู้สูงอายุ กรณีของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเลย (2564) ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา รุ่นที่ 7 หลักสูตรการแปรรูปสมุนไพร ซึ่งมีกลุ่มผู้สูงอายุเป็นผู้เข้าร่วมอบรม ทั้งนี้มีการต่อยอดพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุสู่การเป็นวิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญาโดยมีการขึ้นทะเบียนภูมิปัญญาในบัญชีของกรมการจัดหางานเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการทำงานในฐานะวิทยากรในพื้นที่ต่าง ๆ ได้ (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์, 2565)

ส่วนกิจกรรมสานพลังประชารัฐ จัดงานให้ผู้สูงอายุ เริ่มจากการสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ที่ต้องการประกอบอาชีพ รวมทั้งการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง สถานประกอบการเรื่องการจ้างงาน ผู้สูงอายุ และการบริการลงทะเบียนผู้สูงอายุที่ต้องการสมัครงานและบรรจุนาน ทั้งนี้ผลการดำเนินงาน ตามโครงการฯ (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564) มีผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพและส่งเสริมการจ้างงานแล้ว 10,514 คน แบ่งเป็นผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ 1,113 คน สร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุ 185,850 บาท ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมการจ้าง งาน 9,401 คน ผู้สูงอายุใช้บริการจัดหางาน 888 คน และได้รับการบรรจุนาน 739 คน ข้อมูลระบุว่า ในเดือนมีนาคม 2564 ตำแหน่งที่ผู้สูงอายุได้รับการบรรจุนานมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) แรงงาน ด้านการผลิตต่าง ๆ และแรงงานทั่วไป 2) พนักงานดูแลความปลอดภัย 3) พนักงานบริการลูกค้า 4) แม่บ้าน และ 5) ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนในด้านอื่น ๆ (Thailandplus.tv, 2564)

มาตรการการลดหย่อนภาษีโดยกระทรวงการคลัง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 เห็นชอบมาตรการรองรับสังคม ผู้สูงอายุตามที่กระทรวงการคลังเสนอ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสทำงาน มีรายได้ใน การดำรงชีพ และสามารถนำประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญของตนมาสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร หรือหน่วยงาน โดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ ทางภาษีจากการจ้างงานดังกล่าวด้วย ทั้งนี้การลดหย่อนภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นไป ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (3 มี.ค. 2560) กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน ดังนี้ (เพชรรัตน์ ศุภ นิमितกุลกิจ, 2565)

1) ให้ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มี อายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงานเป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้าง ผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของ จำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

2) ในกรณีที่ผู้สูงอายุทำงานในบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลา เดียวกัน ให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้

3) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลต้องจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุไม่เกิน 15,000 บาท/คน/ เดือน

4) ผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (1) เป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย (2) เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (3) ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน

ทั้งนี้มาตรการภาษีสำหรับการส่งเสริมผู้สูงอายุเป็นมาตรการสำหรับผู้สูงอายุที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น ดังนั้น บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างแรงงานต่างด้าวจึงไม่สามารถนำรายจ่ายดังกล่าวมาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้แต่อย่างใด และกรณีมีการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้แก่ผู้สูงอายุในเดือนใดเกิน 15,000 บาท บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลไม่สามารถนำรายจ่ายที่จ่ายให้แก่ผู้สูงอายุรายดังกล่าวมาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้เช่นกัน การใช้ประโยชน์ทางภาษีสำหรับมาตรการนี้ อาจทำให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ผู้ว่าจ้างประหยัดภาษีได้ไม่มากนักน้อย แต่ผู้ที่จะใช้สิทธิต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดด้วย

ตารางที่ 3.2 กลไกและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคมของผู้สูงวัยไทย

ระบบ กลไก มาตรการ	เงื่อนไข	มิติ
ระบบบำนาญ ข้าราชการ	เป็นไปตามกฎหมายกำหนด	ความมั่นคงทางรายได้และการรักษาสุขภาพ
ระบบประกันสังคม (ผู้ประกันตนเป็นพนักงานระบบของรัฐและเอกชน)	ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุน ยกเว้น ม.40 ที่ผู้ประกันตนเป็นแรงงานนอกระบบต้องเลือกจ่ายเอง	การรักษาสุขภาพ และความมั่นคงทางรายได้
ระบบการออมแห่งชาติ	ออมตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป เปิดให้ผู้สูงอายุออมในปีแรกที่ประกาศให้ออม	ความมั่นคงทางด้านรายได้หลังเกษียณ
การจ้างงานผู้สูงอายุ	เป็นนโยบายเป็นครั้งคราวตามรัฐบาล ไม่ต่อเนื่อง/ทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างรัฐบาล นายจ้างที่เป็นเอกชน	การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ
พัฒนาทักษะ Upskill Reskill ให้แก่ผู้สูงอายุ	เตรียมตัวก่อนเกษียณ เป็นนโยบายที่มาเป็นครั้งคราว ไม่ต่อเนื่อง	สำหรับผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพหลังเกษียณ
กองทุนผู้สูงอายุ	ใช้ค่อนข้างยาก ผู้สูงอายุเข้าถึงยาก	สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ
ลดภาษีให้เอกชนที่จ้างงานผู้สูงอายุ	ให้ลงเงินในการจ้างน้อยที่จะนำไปลดหย่อนภาษี	สนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ

หากเปรียบเทียบกลไกและมาตรการของประเทศไทยกับต่างประเทศที่กล่าวไปในบทที่ 2 พบว่ามีกลไก มาตรการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลไก มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคมของสังคมสูงวัย เช่น ระบบบำนาญ ระบบประกันตน ระบบการออม ระบบสุขภาพแห่งชาติ ระบบการดูแลผู้สูงอายุ อาทิ Long-Term Care, Day Care, Age-friendly Community, Aging Center เป็นต้น มาตรการกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีการประกาศเป็นกฎหมายชัดเจน และกลไก มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางเศรษฐกิจ

ประสบการณ์ในต่างประเทศและประเทศไทย



ภาพที่ 4 เปรียบเทียบกลไกและมาตรการของประเทศไทยกับต่างประเทศ

ประสบการณ์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ของผู้สูงอายุไทย

จากนโยบายและมาตรการดังกล่าวยังไม่สามารถสะท้อนความเพียงพอในการสนับสนุนจากนโยบายดังกล่าวทำให้ผู้สูงอายุบรรลุความสำเร็จในการเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ ประสบการณ์ภาคปฏิบัติต่อไปนี้เป็นประสบการณ์การขับเคลื่อนของกลุ่ม/องค์กรชุมชน และภาคประชาสังคมที่มีผลการดำเนินในลักษณะของการเสริมสร้างบทบาทในฐานะผู้ยังประโยชน์ได้ (Productive Aging) โดยเฉพาะในทางเศรษฐกิจ โดยจะกล่าวถึงประสบการณ์การขับเคลื่อนของ 7 กลุ่ม/องค์กรหลัก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 กลุ่มวิสาหกิจชุมชนฟื้นฟูกุบลอนดินที่บ้านนาแหลม จังหวัดแพร่

จากการให้ข้อมูลของคุณกฤษณ์นันท์ ทองวิภาวรรณ หรือ คุณอ้อย ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฟื้นฟูกุบลอนดินที่บ้านนาแหลม (เดิมพี่อ้อยประกอบอาชีพคัศุเทศ์อิสระในพื้นที่กรุงเทพมหานครมาร่วม 20 ปี) ทำให้ทราบข้อมูลว่า วิสาหกิจชุมชนนี้ เริ่มต้นมาจากความต้องการที่จะฟื้นฟูกุบลอน หัตถกรรมพื้นบ้านภูมิปัญญาที่สืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นของพื้นที่บ้านนาแหลม โดยคุณอ้อยจะซื้อกุบลอนจากชาวบ้านในราคาเริ่มต้นที่ 60 บาท เพื่อนำไปจำหน่ายให้กับนักท่องเที่ยว ตลาดนัดจตุจักร และตลาดน้ำดำเนินสะดวก จนกระทั่งในปี พ.ศ.2559 ได้เริ่มโครงการ “สุขชีวิตฟื้นฟูสืบสานกุบลอน” จากการเห็นชาวบ้านในพื้นที่เริ่มมีการนำแม่พิมพ์มาจำหน่าย จึงเริ่มสะสมแม่พิมพ์ขึ้นรูปกุบลอน ปัจจุบันจัดแสดงเป็นพิพิธภัณฑ์แม่พิมพ์กุบลอนที่มีอายุกว่า 90 ปี และนำแม่พิมพ์บางส่วนให้สมาชิกที่เข้าร่วมวิสาหกิจชุมชนยืม เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลิตโดยไม่ต้องลงทุน วิสาหกิจชุมชนกุบลอนบ้านนาแหลม มีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 35 ราย มีจำนวน 15 รายที่สามารถสานขึ้นโครงกุบลอนได้ และอีก 20 ราย เป็นฝ่ายตัดเย็บและจัดเตรียมอุปกรณ์ และสมาชิกส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

ในปี พ.ศ.2562 เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) การท่องเที่ยวหยุดชะงักยาวนานกว่า 2 ปี การผลิตกุบลอนเพื่อจำหน่ายไปยังนักท่องเที่ยวและตลาดในกรุงเทพมหานครลดลงอย่างมาก คุณอ้อยจึงเห็นข้อจำกัดในการจำหน่ายกุบลอนแก่กลุ่มนักท่องเที่ยวและกลุ่มที่เป็นนักท่องเที่ยวที่ไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนและสืบสานกุบลอนให้ยั่งยืน จึงเริ่มหาแนวทางในการจำหน่ายทางออนไลน์เพิ่มเติม โดยมีการลงคอร์สเรียนต่าง ๆ แล้ว นำมาประยุกต์จนสามารถ

นำเสนอสินค้าบนโลกออนไลน์ รวมไปถึงได้พัฒนารูปแบบกุบลอนให้มีความหลากหลาย เพื่อดึงดูดความต้องการ สร้างความสนใจไปยังกลุ่มลูกค้า โดยเน้นกลุ่มลูกค้าชาวต่างชาติเป็นหลัก

ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายในการจำหน่ายกุบลอนนั้นเป็นชาวต่างชาติซึ่งเป็นกลุ่มทัวร์จากประเทศสเปน อิตาลี ฝรั่งเศส และกลุ่มประเทศนอร์ดิก โดยนำเสนอผลิตภัณฑ์และจำหน่ายผ่านทาง Facebook Fan Page เป็นหลัก จากการปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน พัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลาย เป็นผลให้การจำหน่ายสินค้าของวิสาหกิจชุมชนกุบลอนมีคำสั่งซื้อมากที่สุด 200 ใบในคำสั่งซื้อเดียว และกุบลอนไม่ใช่เพียงแค่มวกสำหรับการทำเกษตรกรรมเพียงเท่านั้น แต่มีการประยุกต์เป็นผลิตภัณฑ์อื่นร่วมด้วย อาทิ โคมไฟ เป็นต้น นอกจากการสร้างรายได้แก่สมาชิก ยังสามารถสานต่อเป้าหมายเดิมที่เป็นจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งและผลักดันวิสาหกิจชุมชนกุบลอนบ้านนาแหลม นั่นคือ การฟื้นฟูกุบลอนที่เคยเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการแต่งกายของคนเมืองแพร่ ให้เติบโตและก้าวเดินต่อไปอย่างมั่นคง

จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่ร่วมเป็นสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนฯ พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกับวิสาหกิจชุมชนกุบลอนบ้านนาแหลมนั้นจะเข้ามาเป็นฝ่ายผลิตเป็นหลัก โดยในการผลิตนั้นจะแยกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเตรียมวัตถุดิบ คือ ใบลานซึ่งทางกลุ่มฯได้ซื้อมาจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการผลิตจะต้องมีการเตรียมวัตถุดิบ อาทิ การเหลาเส้นตอก การตัดใบลานให้มีขนาดที่ต้องการ เพื่อให้สะดวกต่อการผลิต 2) กลุ่มขึ้นโครง เมื่อได้เส้นตอก (จากไฟ) และใบลาน รวมถึงรูปแบบในการสานกุบลอน ขั้นตอนต่อไปคือการขึ้นโครงกุบลอนบนแม่พิมพ์ โดยใช้แม่พิมพ์เช่นเดียวกับในอดีต (เป็นแม่พิมพ์จากไม้สัก มีลักษณะคล้ายขามและมีจุกไม้สักสำหรับใช้ขึ้นโครงส่วนหัว) รายละเอียดในส่วนของปีกหมวกจะแตกต่างกันไปตามคำสั่งซื้อ การออกแบบ และ 3) กลุ่มเย็บ เมื่อได้โครงกุบลอนแล้วนั้น ขั้นตอนต่อไปคือการเย็บใบลานหุ้มโครงโดยรอบและใช้เส้นตอกเก็บขอบบริเวณปีกหมวกเพื่อป้องกันอันตรายจากคมของใบลาน ทั้งนี้สมาชิกบางรายอาจอยู่ในทุกขั้นตอนการผลิต (ทำได้ทุกขั้นตอน) แต่บางรายอาจจะทำได้เพียงบางส่วน แต่ก็ถือว่าทุกคนที่มีส่วนร่วมจะได้รับค่าตอบแทนทุกรายแต่อาจจะแตกต่างกันตามเนื่องงานที่มีการดำเนินการในกระบวนการผลิต



ภาพที่ 5 การทำกุบลอนโดยผู้สูงอายุ (ถ่ายเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2566)

2.2 ณ ผู้เฒ่าออร์แกนิก เชียงราย

ความเป็นมากลุ่ม ณ ผู้เฒ่าออร์แกนิก มีที่มาจากวิถีการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุและคนในชุมชนที่มักจะปลูกผักปลอดสารพิษไว้บริโภคในครัวเรือน จากนั้นได้รับการหนุนเสริมจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่สนับสนุนทั้งในเรื่องของความรู้และวัสดุอุปกรณ์ จึงยกระดับขึ้นมาเป็นอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

“เริ่มจากการรวมตัวกันมาปลูกพืชผักสวนครัวซึ่งเป็นผักปลอดสารพิษ ไม่แตะต้องกับสารเคมี ซึ่งเป็นผักที่ปลอดภัยที่สุดสำหรับกิน ส่วนนี้คือแนวระเบียบปฏิบัติของกลุ่มอยู่แล้วซึ่งจะเน้นเรื่องผักออร์แกนิก ปลอดภัย คือก่อนที่จะมาเริ่มต้นเข้ากลุ่มสมาชิกทุกคนทำอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อกินที่เหลือจากกินก็นำไปขาย ประเภทพืชที่ปลูกส่วนใหญ่ คือ ผักสลัด โหระพา กะเพรา และอีกหลายประเภท เพราะแต่ละคนปลูกกันคนละอย่าง.... หลังจากที่เราปลูกผักกันอยู่แล้วก็มีการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งสนับสนุนในการทำผักออร์แกนิกและส่งเสริมในการปลูกผัก จึงได้มีการพากันไปศึกษาดูงานที่เขาทำผักออร์แกนิกส่งร้าน 7-11 ทางมหาวิทยาลัยต้องการทำวิจัยจึงได้เกิดกลุ่มนี้ขึ้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพะเยาที่มาร่วมงานวิจัยมาจาก

หลากหลายคณะได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดงานวิจัยขึ้นเดียวซึ่งทำวิจัยเกี่ยวกับผัก
ออร์แกนิกและพืชสมุนไพรจึงเกิดการพาไปศึกษาดูงานในการทำสวน และยัง
สนับสนุนในการทำโดม โดมเพาะ โดมปลูกให้กลุ่ม”

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยพะเยาเริ่มเข้ามาทำงานกับกลุ่มปลายปี
งบประมาณ 2564 ต่อเนื่องมาถึงปี 2565 และมีการรวมตัวกันในปี 2565 ในช่วงเริ่มรวมตัวมีสมาชิก
ราว 20 – 30 คน ซึ่งเริ่มจากการทำปุ๋ยหมัก ซึ่งโดยภาพรวมแล้วจะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่อยู่ในโรงเรียน
ผู้สูงอายุของตำบลหัวม้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ในโรงเรียนผู้สูงอายุมีผู้สูงอายุเข้าร่วม
กิจกรรมประมาณ 63 คน ฉะนั้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำปุ๋ย และการปลูกผักจึงเริ่มดำเนินการ
โดยนักเรียนผู้สูงอายุที่สนใจ

“...คือมีกิจกรรมในโรงเรียนและให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมส่วนนี้ ผู้สูงอายุจึง
เกิดความสนใจ ในตอนแรกทำกิจกรรมกันทุกคนแต่พอนานไปบางคนก็ไม่ได้ทำต่อ
จึงทำให้เหลือสมาชิกที่ทำอยู่จริงจึงประมาณไม่เกิน 30 คน ตอนนี้มีอยู่ 4 คน ได้ใบ
ของ GAP ของกรมวิชาการเกษตร จะมี พ่อหลง จันทร์นิ่ม พ่อสง สายเฟื่อง พ่อหลง
ยาระวี และพ่ออินแก้ว จันตะพา และได้ใบของสมาพันธ์การเกษตรปี 2566 การได้ใบ
พวกนี้ทางมหาวิทยาลัยได้จัดการให้โดยการส่งตัวอย่างผักของพ่อ ๆ ไปตรวจและ
เจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบที่แปลงผักซึ่งเป็นเกษตรปลอดภัย และตอนนี้ไม่มีแนวโน้ม
ในการเพิ่มสมาชิกกลุ่มเพราะการปลูกผักและการดูแลจะต้องทำอยู่เรื่อย ๆ...”

ปัจจุบันทางกลุ่มมีการจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชนแล้ว ทั้งนี้การบริหารงานจะมีทั้งในส่วน
ที่เป็นแปลงกลางของกลุ่ม และแปลงผักส่วนตัวที่สมาชิกแต่ละคนมีการดำเนินการที่บ้านของตนเอง
ในส่วนของการจำหน่าย จะเป็นลักษณะที่แยกจำหน่ายของตนเอง และสมาชิกของกลุ่มอาสาสมัครนำสินค้า
ของกลุ่มไปจำหน่ายให้

“...หลัก ๆ แล้วเราจะปลูกผักแบบสวนใครสวนมัน แต่เราจะมาร่วมกันที่
กลุ่ม คือเราปลูกผักที่บ้านของตัวเองด้วยและมาปลูกผักที่กลุ่มร่วมกันด้วย ในส่วน
การบริหารจัดการผักที่ปลูกทั้งที่บ้านและกลุ่มคือ จะมีคนที่ดูแลที่กลุ่มในการเก็บผัก
ไปขาย และผู้สูงอายุก็จะดูแลที่บ้าน ซึ่งคนที่ดูแลที่กลุ่มรวมถึงเอาผักไปขายก็คือ
สมาชิกกลุ่ม 3 คน โดยการสมัครใจไม่ได้จ้าง คือ แม่อนงค์ แม่มาลีวัล และ แม่สหวี
ซึ่งก็จะเป็นคณะกรรมการของกลุ่ม ซึ่งจะนำผักของกลุ่มไปขายให้ตลอด การเอาผัก

ไปขายก็จะเป็นรายได้ของกลุ่มและเอาเงินส่วนนี้ไปหมุนเวียน เพราะว่าในแนว
จุดประสงค์ของการวิจัยคือให้ผู้สูงอายุสามารถนำผักส่วนนี้ไปเลี้ยงดูตัวเองได้ โดยการ
ที่อบรมไม่สิ้นเปลืองให้เป็นรายได้ของผู้สูงอายุต่อไป”

สำหรับเรื่องรายได้นั้น จากการศึกษาพบว่า การรวมกลุ่มส่งผลทำให้ผู้สูงอายุสามารถ
จำหน่ายผักได้ดีกว่าก่อนที่จะมีการรวมกลุ่ม เนื่องจากหลังการรวมกลุ่มสมาชิกมีความรู้ในเรื่องของ
ดูแลผักมากขึ้น อีกทั้งแบรนด์สินค้าของกลุ่มในนามของ ผ. ผู้เฒ่าออร์แกนิก สามารถดึงดูดลูกค้าและ
สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้บริโภคได้มากกว่า (ความน่าเชื่อถือเรื่องการเป็นผัก/อาหารปลอดภัย)

“รายได้ดีขึ้นเมื่อเข้ากลุ่ม เพราะมีการอบรมทั้งการปลูกและการทำปุ๋ยทำให้ผักงามขึ้น ซึ่งการ
อบรมทำปุ๋ยนั้นมีการอบรมร่วมกันที่สหกรณ์และต่างคนต่างแบ่งกันไปทำเองที่บ้าน ซึ่งหลัก ๆ ที่ได้
จากการเข้ากลุ่มคือ 1.ได้ความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ 2.ได้มาทำปุ๋ยร่วมกันและได้แบ่งเอาไปใช้อย่าง
น้อยก็ได้ลดต้นทุนในด้านการผลิต ซึ่งในส่วนของรายได้จากการขายผักที่ได้ติดสติ๊กเกอร์โลโก้ ผ. ผู้เฒ่า
ออร์แกนิกรายได้ดีขึ้น ถึงแม้ว่าจะไม่ติดสติ๊กเกอร์ก็ยังสามารถขายได้เพราะคนซื้อก็รู้ว่าผักที่เรานำมา
ขายไม่ใส่สารเคมี นั่นหมายถึงว่าคนซื้อเชื่อมั่นในผักของสมาชิกกลุ่มว่าเป็นผักปลอดภัยพืช ซึ่งเป็นข้อ
แตกต่างระหว่างแต่ก่อนที่ปลูกผักกันเองจนตอนนี้ได้เข้าร่วมกลุ่มและมีความน่าเชื่อถือและขายได้ดี
กว่าเดิม ราคาของผักขายได้แบบพอไปได้ พอกินพออยู่ หากตั้งราคาแพงไปก็จะมีไม่ดี เพราะเรานำไป
ขายให้กับโรงเรียนด้วยให้นำไปปรุงอาหารกลางวันอย่างน้อยก็ทำให้เด็กได้กินผักที่ปลอดภัย ในส่วนนี้
คือรายได้ที่ชาวบ้านหรือสมาชิกกลุ่มได้รับ”



ภาพที่ 6 แปลงผักของกลุ่ม ผ. ผู้เฒ่าออร์แกนิกส์

ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ของกลุ่มและการจำหน่ายผักของกลุ่ม

ที่มา: Facebook Fan Page ผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มผู้สูงอายุตำบลห้วยม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

2.3 วิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง อำเภอมืองน่าน จังหวัดน่าน

ความเป็นมาของกลุ่มเริ่มจาก ชุมชนบ้านชาวหลวง เป็นชุมชนเกษตรกรรมเล็ก ๆ ที่ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่ ตั้งแต่สมัยอดีตจนถึงปัจจุบัน และหลังจากการทำนา ทำสวนเสร็จ ชาวบ้านทั้งชายและหญิงก็จะแยกย้ายการทำงานและทำกิจกรรมของตนเอง กล่าวคือ ผู้ชายส่วนใหญ่จะออกไปรับจ้างก่อสร้าง หรือจักสานเครื่องใช้ในครัวเรือนบ้างแล้วแต่ความถนัดเพื่อหารายได้เข้ามาสู่ครอบครัว ส่วนผู้หญิงส่วนใหญ่ก็จะทอผ้าอยู่ที่บ้านของตนเอง เพื่อเป็นเครื่องนุ่งห่มและของใช้สอยในครัวเรือน เช่นเดียวกับชุมชนอื่น ๆ อีกหลายแห่งในจังหวัดน่าน แต่สิ่งที่อาจจะแตกต่างกันไป คือ ลวดลายของผ้าทอที่เป็นลายเอกลักษณ์ เป็นต้นว่า ผ้าทอลายน้ำไหล ลายม่าน ลายป้อม และลายบ่อฮวก เป็นต้น สืบสานภูมิปัญญาจากบรรพบุรุษ

กลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง เริ่มต้นจากการที่แม่บัวลอย อุเทธิ (ผู้สูงอายุหญิง ประธานกลุ่มในปัจจุบัน) ได้ชักชวนสตรีหรือแม่บ้านในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมการรวมกลุ่มเพื่อการเกษตรของสำนักงานเกษตรจังหวัดน่าน โดยแม่ลอยอยากให้งานที่เข้าร่วมมีความเป็นกลุ่มก้อนและมีจุดโดดเด่น ก่อนวันงานจึงให้กลุ่มแม่บ้านชาวหลวงทำผ้าชิ้นที่แม่ลอยออกแบบไว้ เพราะคิดว่าลายที่ออกแบบต้องโดดเด่นและไม่เหมือนคนอื่น กลุ่มแม่บ้านเห็นด้วยและสนับสนุน เพราะส่วนใหญ่แม่บ้านในหมู่บ้านจะมีความรู้ด้านการทอผ้าเป็นพื้นฐานเดิมอยู่แล้ว ทำให้ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำผ้าทอ และในวันงานดังกล่าวแม่บ้านบ้านนาชาวหลวงได้ใส่ชุดผ้าชิ้นที่ได้ทอกันเอง ในลวดลายเดียวกัน เข้างาน ทำให้ได้รับความสนใจจากผู้เข้าร่วมงานอย่างมาก โดยเฉพาะหน่วยงานราชการและกลุ่มแม่บ้านในพื้นที่อื่นจึงทำให้หน่วยงานราชการและกลุ่มแม่บ้านเกิดความอยากได้ผ้าชิ้น ทำให้มีสั่งซื้อผ้าชิ้นจำนวนมาก ฉะนั้นจึงเป็นจุดเริ่มต้นในการรวมกลุ่มแม่บ้านขึ้น ก่อนที่มีการตั้งกลุ่มสตรีในหมู่บ้าน

“ไปอบรมแม่บ้านในปี 2524 นั้น แล้วทุกคนก็นุ่งผ้าชิ้นเหมือนกันทุกคน ชิ้นม่านสีน้ำเงิน เสื้อสีกรม แล้วเกษตรอำเภอ เกษตรจังหวัดก็มาเห็น แก่ก็บอกว่าหมู่บ้านนี้เขาทอผ้าชิ้น ผ้าชิ้นสวย ใส่ผ้าชิ้นเหมือนกันทุกคน ผมจะเอาไปเป็นตัวอย่าง ตั้งแต่วันนี้ไป ถ้ามีอบรมที่ไหนก็ให้เขามาล้างทำที่นี่ ก็จะมีผ้าชิ้นม่านและผ้าชิ้นน้ำไหล”

ต่อมาปี พ.ศ.2527 ผู้นำหมู่บ้าน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน และส่งผลดีต่อชุมชนในแง่การพัฒนาและการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ จึงชวนให้สตรีในหมู่บ้านที่ทอผ้าอยู่แล้วรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวงขึ้นโดยมีนางบัวลอย อุเทธิ เป็นประธานกลุ่ม มีคณะกรรมการบริหารจัดการและมีสมาชิกทั้งหมด 25 คน กลุ่มได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐไม่ว่าจะเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล, องค์การบริหารการ

พัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน สำนักงานพื้นที่พิเศษ 6 จังหวัดน่าน หรือ อพท.น่าน ทั้งในรูปแบบสิ่งก่อสร้าง การอบรม วัสดุอุปกรณ์ และศึกษาดูงาน ตั้งแต่นั้นมากลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวงเริ่มมีความเข้มแข็ง มีการพัฒนารูปแบบสินค้าทำให้มียอดขายสินค้าเพิ่มขึ้น มีช่องทางการค้าขายเพิ่มขึ้น และเป็นจุดศูนย์การเรียนรู้การทอผ้าให้แก่ชุมชนและหน่วยงานเข้ามาเรียนรู้ได้อีกด้วย ทำให้ปัจจุบันมีสมาชิกเพิ่มขึ้นทั้งหมด 45 คน

“อบต.ได้เข้ามาสร้างอาคารเมื่อปีพ.ศ.2548 แล้ว อพท. ก็มาเห็นว่าก็ออผ้า มันล้นออกมาข้างนอก เอาเดินท่ามกลางอยู่ ทำเพลงออกมาข้างนอกก็ไม่พอคน คนล้น ทำให้คู่อึดอัดทางเดินก็ไม่สะดวกเวลามาหา อพท.จึงสร้างอาคารต่อเติมหลังนี้ให้อีก เราเองก็ดีใจ อพท. ได้เข้ามาประมาณในปี 2544 ถึง 2545 ที่ได้เข้ามา อพท.ก็ไม่เคยทิ้งเขาก็พาพวกแม่บ้านออกไปศึกษาดูงาน แล้วพาไปดูกลุ่มต่างๆ พอเรากลับมา เราก็มาเรียนมารู้มาศึกษาและนำกลับมาพัฒนาในกลุ่มของเรา เราก็ดีใจเป็นอย่างมาก เขาฟื้นฟูให้ผู้หญิงนุ่งผ้าขึ้น เราก็ได้ทอผ้าขึ้นมาตลอด”

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง เป็นกลุ่มที่มีบทบาทการส่งเสริมการทำงาน ผู้สูงอายุในชุมชน เพราะส่วนใหญ่แล้วสมาชิกของกลุ่มจะเป็นผู้สูงอายุและกลุ่มแม่บ้านในชุมชนที่มีความรู้ มีภูมิปัญญาในเรื่องของการทอผ้าโดยตรง สามารถทอผ้าตามความถนัดของตนเอง เกิดเป็นผ้าทอที่มีเอกลักษณ์ที่แตกต่างตามความสามารถของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน ทำให้มีผลิตภัณฑ์ผ้าทอที่หลากหลาย ผู้สูงอายุและกลุ่มแม่บ้านของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ มีรายได้เสริมจากการทำเกษตรกรรม และปัจจุบันกลายเป็นรายได้หลักของผู้สูงอายุหลายคน ทั้งนี้การดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจฯ สามารถสรุปได้ใน 3 รูปแบบคือ

รูปแบบที่ 1 เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายผ้าทอ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวงเป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายผ้าทอของชุมชน ซึ่งเป็นงานที่สร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุและกลุ่มแม่บ้านในชุมชน สมาชิกทุกคนจะมี “กี่” ประจำของตนเอง โดยสมาชิกจะต้องลงทุนวัสดุการทอผ้าเอง ส่วนใหญ่การทำผ้าทอ/ผ้าขึ้น 1 ผืน สามารถสร้างรายได้ขั้นต่ำ 200 -10,000 บาท ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของลวดลายผ้า เมื่อจำหน่ายสินค้าได้ ยอดเงินที่ขายได้ จะถูกแบ่งเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนแรก เป็นเงินที่แบ่งให้ผู้ที่ทำหน้าที่ขายสินค้าให้ เช่น กรณีฝากขายนอกสถานที่ หรือกรณีขายผ่านออนไลน์ จะแบ่งให้ผู้ขายประมาณ 100 บาทต่อชิ้น แต่หากลูกค้ามาซื้อด้วยตนเองที่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ ก็จะไม่ถูกแบ่ง/หักในส่วนนี้ ส่วนที่ 2 คือ การแบ่งเงินเข้ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ จำนวน 20-100 บาทต่อชิ้น (ขึ้นอยู่กับราคาขายสินค้า) เงินส่วนนี้จะนำไปเป็นเงินกองกลาง เพื่อใช้จ่ายในกิจกรรม

ต่าง ๆ ของกลุ่มฯ อาทิ ค่าเดินทางนอกสถานที่เพื่อจำหน่ายสินค้า ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าซื้อของเยี่ยมสมาชิกที่ป่วย รวมถึงเป็นเงินสนับสนุนซื้อของที่จำเป็นให้ชุมชน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ หรือบริจาคอาหาร เป็นต้น

“ถ้ามีคนมาซื้อผ้าทอเรา.....เราก็หักเงินที่ขายผ้าทอนั้นเข้ากลุ่มด้วย และถ้ามีคนเข้ามาศึกษาดูงานแล้วเขาเอาเงินใส่ซองมาให้เราก็เอาตรงนี้มาเข้ากลุ่มเหมือนกัน และถ้าได้เงินเยอะเราก็เอามาเฉลี่ยให้คนที่มาช่วยงานด้วย เช่น การทำความสะอาด ที่จะต้องทำการกวาด ถูพื้น ถ้าได้เงินเยอะก็แบ่งเยอะ ถ้าได้เงินน้อยก็แบ่งน้อย แต่ถ้าเงินน้อยจริงๆก็จะเอาไปซื้อไม้กวาด น้ำยาล้างห้องน้ำหรือซื้อน้ำไว้ให้แขกกินหรือถ้ามีงานบวชเราก็ช่วยค่าอาหาร เราก็ซื้อแล้วมาช่วยกันทำไปร่วมทำบุญด้วยกัน แล้วถ้ามีงานเย็บช้อนหรือของส่วนกลาง เราก็เอาส่วนนี้ไปช่วยเขาด้วย”

ปัจจุบันช่องทางการจำหน่ายสินค้าหลักของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวงมีจำนวน 3 ช่องทาง คือ 1) จำหน่ายทางออนไลน์ (ผ่านเพจ: ชาวหลวงผ้าทอมือเมืองน่าน) โดยจะมีคุณกรกฎ แปงใจ (น้องดรีม) เลขานุการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง ลูกหลานของชาวบ้านชาวหลวงที่เป็นคนสืบทอดภูมิปัญญามาเป็นผู้ดูแลและบริหารจัดการ ซึ่งทำให้สินค้าสามารถขายได้ดียิ่งขึ้น 2) จำหน่ายผ่านกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง คือ มีการจัดพื้นที่ในการแสดงสินค้าให้แก่สมาชิก ในกรณีที่นักท่องเที่ยวมาก็จะได้เข้ามาเยี่ยมชมและสามารถซื้อกลับบ้านได้เลย 3) จำหน่ายผ่านงานแสดงต่าง ๆ คือ มีการนำสินค้าไปร่วมจัดแสดงนอกสถานที่ร่วมกับสินค้า OTOP และสินค้าชุมชนต่าง ๆ ส่วนรายได้ของสมาชิกเฉลี่ยอยู่ที่ 2,000-5,000 บาท/เดือน ขึ้นอยู่กับการทำงาน แต่สำหรับสมาชิกกลุ่มบางราย เช่นกรณีของ น้องดรีม ช่างทอคนรุ่นใหม่ที่น่าผ้าทอของตนเองและเพื่อสมาชิกขายผ่านออนไลน์ร่วมด้วย ก็สามารถสร้างรายได้ต่อเดือนได้มากขึ้นหลายเท่าตัว

“บางเดือนก็ได้ 2,000 – 3,000 บางเดือน 5,000-6,000 บาทก็มี แต่ถ้าเราอยู่เฉย ๆ เราก็ไม่ได้อะไร แม้ลอยก็เลี้ยงหมูด้วยเลี้ยงไก่ด้วยแล้วก็ทำเกษตรด้วย ถ้าว่าง ๆ ถึงจะขึ้นมาทอผ้า หรือบางคน เช่น น้องดรีมเขาขายออนไลน์ บางเดือนก็ได้หลายหมื่นอยู่”

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการทอผ้า ถือเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริมที่สำคัญของผู้สูงอายุและกลุ่มแม่บ้านบ้านชาวหลวง เพราะสามารถสร้างประโยชน์สร้างรายได้ให้กับตัวเองและครอบครัวได้ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนที่ไม่มีรายได้หรือมีรายได้น้อย ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและส่งผลในระยะยาวต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

รูปแบบที่ 2 เป็นศูนย์การเรียนรู้สำหรับการศึกษาดูงาน เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวงได้ เนื่องจากการเข้ามาศึกษาเรียนรู้ของหน่วยงานหรือนักท่องเที่ยว จะมีค่าเข้าศึกษาดูงานจำนวน 50 บาทต่อคน หรือหากเป็นหน่วยงานราชการก็จะได้รับในรูปแบบของค่าวิทยากร (จำนวนเงินขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงานให้มา) เงินเหล่านี้จะนำมาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) แบ่งเป็นค่าตอบแทนสมาชิกที่มาช่วยงาน โดยเฉลี่ยให้เท่า ๆ กัน ยกเว้นค่าวิทยากรจะได้มากกว่าสมาชิกคนอื่น แต่หากหน่วยงานมีค่าวิทยากรแยกต่างหากเป็นการเฉพาะก็จะมีค่าตอบแทนเฉพาะคนที่เป็นวิทยากร (แม่ลอย น้องดริม เป็นวิทยากรหลัก) 2) แบ่งเข้ากลุ่มวิสาหกิจชุมชนฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เฉลี่ยอยู่ 100-500 บาท/ครั้ง (แล้วแต่รายได้ของการดูงานแต่ละครั้ง) นอกจากนี้การเป็นศูนย์เรียนรู้/สถานที่ในการศึกษาดูงาน ยังสร้างให้เกิดผลเชิงบวกต่อการจำหน่ายสินค้า/ผลิตภัณฑ์ผ้าทอของกลุ่มร่วมด้วย เพราะนักท่องเที่ยวที่มาดูศึกษางานมักจะซื้อสินค้าเป็นของที่ระลึกเกือบทุกคน

รูปแบบที่ 3 เป็นพื้นที่ในการรวมกลุ่มทางสังคม ที่ทำการของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวงนั้นมีเพียงแต่เป็นสถานที่ทำงาน (ทอผ้า) ของกลุ่มผู้สูงอายุและสมาชิกกลุ่ม หากแต่เป็นพื้นที่ในการพบปะพูดคุย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ชุมชนเกิดความเป็นกลุ่มก้อน มีความสามัคคีในการชุมชน และทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง รวมถึงทำให้กลุ่มฯ มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างชุมชน เช่นกรณีของการได้เข้าร่วมเป็นเครือข่าย “น่านเนื้อเจ้า” แบรินต์สินค้าท้องถิ่นของจังหวัดน่านที่ทำให้กลุ่มฯ มีโอกาสได้ทำงานกับหลายชุมชนในจังหวัดน่าน

“แบรนต์น่านเนื้อเจ้า คือว่าไม่ใช่เป็นเฉพาะกลุ่มบ้านชาวหลวง มันรวมหลายกลุ่ม มีโฮงเจ้าฟองคำ บ้านเชียงราย ที่บ้านดู่ใต้ บ้านนาขาว บ้านนาปลง แล้วก็บ้านเรา มาเรียนรู้แลกเปลี่ยนและพัฒนาาร่วมกัน จะมีการประชุมและอบรมการทำงานร่วมกัน”



ภาพที่ 7 การทอผ้าของผู้สูงอายุสมาชิกกลุ่ม (ถ่ายเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2566)

2.4 กลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ น่าน

อาจารย์ถิรนนท์ โดยดี ข้าราชการบำนาญวัย 67 ปี ประธานกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ และผู้ริเริ่มประดิษฐ์การทำโคมมะเต้าในบ้านโคมคำ ตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน อดีตนั้นเคยรับราชการครูที่โรงเรียนตาลชุมพิทยาคม อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิชาท้องถิ่น แต่ปัจจุบันกลายเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการทำโคม สามารถถ่ายทอดความรู้ทางทำโคมรูปแบบเก่าและใหม่ได้อย่างดี รวมถึงเป็นบุคคลที่สามารถสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นของจังหวัดน่านให้สูญหล่นได้

การเรียนรู้การทำโคม เกิดขึ้นจากการได้พานักเรียนไปเรียนรู้การทำโคมมะเต้า ในงานอบรมเชิงปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน และได้ร่วมเรียนรู้กับนักเรียน อีกทั้งได้ไปศึกษาวิธีการทำโคมจากพ่อครูญาณ สองเมืองแก่น เชื้อสายของเจ้านครน่าน จนนำมาปรับขนาดรูปร่าง จนได้เป็นรูปแบบเฉพาะของตนเอง แม่เพ็ญเล่าว่า

“เดิมแรกแม่วางแผนไว้ว่าพอเกษียณจะได้อยู่บ้านพักผ่อน แต่ทุกวันนี้ ไม่ได้หยุดเลย แต่ก็ไม่ได้เสียใจเลยนะ ที่เดินทางมาเส้นนี้ มันดีมากเลยเป็นเส้นทางแห่งความภาคภูมิใจ ขนาดที่เราเป็นครูเรายังไม่ภูมิใจขนาดนี้เลย เราก็แค่สอนเด็กเล็กๆ ใช้นิ้วชี้ใหม่ แต่อันนี้เราสามารถไปพูดคุยถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ให้กับผู้ที่มีคุณวุฒิ วิทยุ ภูมิอะไรเยอะแยะไปหมด เราก็โอเค ได้รู้จักคนมากมาย ต้องขอขอบคุณ อพท.”

กลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ ริเริ่มขึ้นจากการคุณณัฐกิตติ์ ภูมิพยานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สำนักงานพื้นที่พิเศษ 6 จังหวัดน่าน) หรือ อพท. น่าน ได้ชักชวนอาจารย์ถิรนนท์ โดยดี หรือแม่เพ็ญ ทำงานร่วมกันหลังจากที่แม่เพ็ญเกษียณอายุราชการ ประมาณปี พ.ศ. 2559 เนื่องจากแม่เพ็ญมีความรู้ความชำนาญในเรื่องของการทำโคมมะเต้า จึงอยากให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นให้แก่ผู้ที่สนใจ แม่เพ็ญเล็งเห็นถึงคุณค่าของการทำงานในเชิงการพัฒนา จึงได้มีการรวมกลุ่มคนในชุมชนที่สนใจในการทำโคม ได้สมาชิกทั้งหมด 50 คน มีทั้งผู้สูงอายุและชาวบ้านในชุมชนที่ว่างงานมาร่วมกันทำ โดยแม่เพ็ญเป็นวิทยากรให้แก่สมาชิก และให้สมาชิกมาทำที่บ้านของตนเอง และสุดท้ายก็รับซื้อสินค้าจากสมาชิก เพื่อให้สมาชิกมีรายได้ เป็นที่มาของการรวมกลุ่ม “วิสาหกิจบ้านโคมคำ” ขึ้น หลังจากนั้นจึงได้รับการสนับสนุนและการส่งเสริมจาก อพท. น่าน ในการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลทำให้กลุ่ม

วิสาหกิจบ้านโคมคำ เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและกลายเป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้การดำเนินงานเกี่ยวกับ
 โคมมะเด้าภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนน่าน

“เราเป็นวิทยากรเอง สอนเอง รับซื้อของเอง ที่นี่เราอยากให้กลุ่มของเรามี
 ความเข้มแข็ง แม่เองก็รับซื้อเอง ทำการตลาดโดยที่อาศัย อพท... อพท.จะเข้ามาดูแล
 ตลอด เราก็ทำมาโดยตลอด ซึ่งเมื่อไม่นานมานี้ แม่ก็อยากจะเปลี่ยน เนื่องจากเราทำ
 มา 4-5 ปีแล้ว เราอยากจะพัฒนาผลิตภัณฑ์ของเรา เราจะเปลี่ยนจากผ้า ว่าเราจะ
 สามารถจะเอาอะไรมาเปลี่ยนได้บ้าง เราก็คิดเอาว่าเราอยากจะเอาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น
 เข้ามา ภูมิปัญญาของชาวบ้านเข้ามาเป็นส่วนประกอบ และแม่ก็เลยเอางานสานเข้ามา
 เป็นส่วนประกอบ คิดว่าแม่เก่งไหม แม่ก็อาศัยคนอื่นเช่นกัน”

ปัจจุบันกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ มีสมาชิกที่ทำงานอย่างต่อเนื่องจำนวน 18 คน ส่วน
 ใหญ่เป็นผู้สูงอายุกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ ได้สร้างให้เกิดรายได้แก่กลุ่มผู้สูงอายุและชาวบ้านในชุมชน
 อีกทั้งทำให้รู้สึกตนเองรู้สึกมีคุณค่า และภาคภูมิใจในความเป็นท้องถิ่นของตนเอง เห็นได้จากสมาชิกมี
 ความเต็มใจ ภาคภูมิใจในการทำงานในการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักท่องเที่ยวอย่างดี ในภาพรวม
 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำมีการดำเนินในกิจกรรม 2 รูปแบบหลัก

รูปแบบที่ 1 การผลิตโคมเพื่อจำหน่าย วิสาหกิจชุมชนเกิดรายได้ประจำจากการ
 จำหน่ายโคมทุกประเภท ซึ่งมีช่องทางในการจำหน่ายทางออนไลน์ (เพจเฟซบุ๊ก) และออฟไลน์ (ที่
 บ้าน/ร้านประจำ) ลักษณะการทำงานของกลุ่มคือ ผู้สูงอายุหรือชาวบ้านที่เป็นสมาชิกจะรับงานไปทำ
 ที่บ้าน หรือมาทำที่ทำการวิสาหกิจก็ได้ โดยทางแม่เพ็ญจะเป็นคนดำเนินการและจัดการว่าสมาชิกคน
 ไหนทำอะไร ใครนัดอะไรให้เหมาะสมตามความถนัด ซึ่งการผลิตโคมมีหลายส่วนประกอบ เช่น การ
 ทำโครงโคม การทำดอก หรือการประกอบโคม ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ในการทำแม่เพ็ญจะเป็นคัดเลือกและ
 ออกค่าใช้จ่ายเอง สมาชิกไม่ต้องลงทุน หลังจากนั้นทางแม่เพ็ญจะเป็นคนไปรับซื้อในราคาส่ง เพื่อมา
 ประกอบและส่งขายให้ต่อไป ซึ่งการผลิตเพื่อจำหน่ายทั่วไป ทำให้มีผู้สูงอายุและสมาชิกในกลุ่มมี
 รายได้น้อยต่อเดือน 2,000-3,000 บาท หรือบางคนได้รายได้เกือบ 10,000 บาท ซึ่งจะทำให้
 สมาชิกเหล่านั้นมีรายได้เพื่อใช้จ่ายในครัวเรือน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่
 โดยทั่วไปแล้วแทบจะไม่มีรายได้

“แม่เป็นคนจัดการ แต่ว่าแม่จะเป็นคนแบ่งงานให้คนนี้ คนนั้น แม่จะรู้ว่าใครถนัดทำในส่วนไหน อย่างเช่นแม่วัน แกจะเย็บผ้าเก่ง แม่อีกคนก็จะเก่งในการทำโครงจะเอาแบบไหน และเอาเวลาไหนสิ่งทำได้เลย เนรมิตขึ้นมาได้หมด คนงานของเรามีครบทุกส่วน และตอนนี้มีงานจักสานมาเพิ่มขึ้น เราก็จะหาคนที่จะมาจักสาน ...เราก็จะส่งออร์เดอร์ให้เขาไปทำมาส่งเรา แต่เราต้องกล้าได้กล้าเสียนะ อย่างเช่นให้ทำดอกมา 100 ดอก ทำมาเลย การจ่ายเงิน 100 ดอก ก็ให้ 150 บาท หรือ 100 ดอก ให้ 180 บาท ก็มี แต่ว่าเราจะเป็นคนคัดสรรในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ ถ้าไม่จั้นเขาก็จะเอาของอะไรก็ได้มาทำให้เรา งานมันก็จะไม่ผ่าน แต่เราก็ใช้หลักของ อพท. ที่เขาได้อบรม และสอนเรามาอีกที ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ ก็ยังใช้ได้”

รูปแบบที่ 2 เป็นศูนย์การเรียนรู้ และ/หรือสถานประกอบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ถือเป็นอีกกิจกรรมที่สร้างแหล่งรายได้กลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ ด้วยความมีเอกลักษณ์โดดเด่นในภูมิปัญญาและมีเสน่ห์ที่แตกต่างจากกลุ่มของชุมชนอื่น ๆ รวมไปถึงมีผู้นำที่เข้มแข็ง และการบริหารจัดการที่ดีทำให้หน่วยงานทั้งภายในและนอกจังหวัด รวมไปถึงนักท่องเที่ยว ต่างหลั่งไหลติดต่อเข้ามาดูงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ชุมชนเกิดรายได้ กิจกรรมที่กลุ่มดำเนินการ คือ การบรรยายประวัติของโคม การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการทำโคมมะเดื่อและรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานหรือนักท่องเที่ยวที่จะเข้ามาชมหรือมาดูงานจะต้องจ่ายค่าสอนและค่าจัดทำโคมให้แก่กลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำ โดยจะคิดท่านละ 200 - 300 บาท (ราคาขึ้นอยู่กับขนาดของโคมที่จะสอน) กิจกรรมสามารถสร้างรายได้ 2 ลักษณะ คือ

- รายได้สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุและชาวบ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำโดยตรง ได้แก่ รายได้จากการเป็นวิทยากร เป็นผู้ช่วยสอน การจัดอาหารว่าง ซึ่งแม่เพ็ญจะมีการบริหารจัดการโดยแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุและสมาชิกในกลุ่มเข้ามาเป็นผู้ช่วยสอนและเตรียมอุปกรณ์ รวมไปถึงการจัดอาหารว่างต่าง ๆ ให้หน่วยงานหรือนักท่องเที่ยวที่มาเยือน โดยคนที่มาช่วยงานจะได้วันละ 300 บาทต่อคน

- รายได้จากการจำหน่ายสินค้า ด้วยจำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาศึกษาดูงานจำนวนมาก เป็นช่องทางในการสร้างรายได้และกระจายรายได้ให้คนในชุมชน ทางกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำได้จัดพื้นที่ให้ชาวบ้านและผู้สูงอายุในชุมชนเอาของในชุมชนมาจำหน่ายให้แก่นักท่องเที่ยว เช่น ผัก ผลไม้ที่ปลอดสารพิษ อาหารท้องถิ่น ของที่ระลึก เช่น พวงกุญแจ กระเป๋าโทรศัพท์

“เมื่อก่อนมีคนมาดูงานเยอะ ถ้ามาดูงานอย่างเช่น อบต. เขามาที่เขามาเป็นรถบัส แม่ก็จะจัดตลาดในนี้ ก็จะมีแคบหมู ไล่ฮั่ว มีน้ำพริก อะไรพวกนี้ ให้ชาวบ้านมาขายของ มีผู้ประกอบการหลายคนที่อยู่ในบ้านม่วงตึ๊ด เขาก็เอามาขาย....โดยที่เราไม่ได้เก็บเงินค่าที่อะไร เขาขายได้เท่าไรก็เท่านั้น”

สิ่งที่สะท้อนให้เห็นความเข้มแข็งของกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำในการส่งเสริมบทบาทการทำงานของผู้สูงอายุ คือ การบริหารจัดการงานที่ดี การจัดงานให้ผู้สูงอายุให้เหมาะสม เช่น มอบหมายให้ในสิ่งที่เขาถนัดหรือสิ่งที่เขาทำได้ การให้โอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ อาทิ ใครที่สามารถทำงานได้ก็ทำงานต่อไปไม่มีการปิดกั้น และมีการกระจายรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน เช่น การให้พื้นที่ขายของ การสร้างอาชีพใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณค่าในตนเอง และส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัญหาและข้อจำกัดสำคัญ ปัญหาเรื่องทักษะการใช้แรงงาน คือ ผู้สูงอายุในชุมชนที่อยากทำงานร่วมกับกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำมีจำนวนมาก บางคนมีทักษะในการทำงาน บางคนยังขาดทักษะงานฝีมือ งานประณีต ซึ่งหากให้ทำงานจะทำให้งานไม่มีคุณภาพและส่งผลต่อยอดขาย ฉะนั้นทางกลุ่มวิสาหกิจบ้านโคมคำจึงไม่สามารถเลือกผู้สูงอายุทุกคนให้ทำงานได้



ภาพที่ 8 แม่ถิ อธิบายการทำโคมมะเต้าแก่นักท่องเที่ยว (ถ่ายเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2566)

2.5 เกษียณมาร์เก็ต เชียงใหม่

“เกษียณมาร์เก็ต” ในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างคนรุ่นใหม่ และคนรุ่นใหญ่อายุ 60 ปีขึ้นไป โครงการนี้อยู่ภายใต้การดูแลของศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่ หรือโอลด์เชียงใหม่ (Old Chiangmai) อีกหนึ่งแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของเชียงใหม่ที่มีก่อตั้งมาร่วม 50 ปี บริหารงานโดยนักธุรกิจตระกูลชุติมา (มดิชน ออนไลน์, 2563) ศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่ ก่อตั้งโดยคุณบวร และคุณอุณณ์ ชูติมา ซึ่งได้รับแนวคิดมาจากศูนย์วัฒนธรรมชาวเกาะ Polynesian Cultural Center เมืองโฮโนลูลู มลรัฐฮาวาย สหรัฐอเมริกา โดยเริ่มก่อสร้างในปี 2531 ในปี 2541 มีการเปิดบริการอาหารขันโตกและการแสดงศิลปการแสดงแบบล้านนาเป็นครั้งแรก ศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่ จึงกลายเป็นอีกหนึ่งสถานที่ที่ต้องมาเยือนของทั้งนักท่องเที่ยวต่างชาติและนักท่องเที่ยวชาวไทยในยุคนั้น (at-chiangmai, 2565)

เกษียณมาร์เก็ต ได้เปิดดำเนินการในเดือนกันยายน 2563 ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของไอลดา ฟองเกตุ และพรนภา แดงแก้ว ทีมงานของเกษียณมาร์เก็ต (สุทธิดา อุ่นจิต, 2563; อนิรุทธิ์ เอื้อวิทยา, 2565) ชี้ให้เห็นความเป็นมาและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการก่อตัวของพื้นที่ทางสังคมใหม่นี้ในการรองรับสถานการณ์สังคมสูงวัย จุดเริ่มทำงานที่สำคัญ คือ มุมมองของคนรุ่นใหม่ที่มีมองเห็นศักยภาพของคนสูงอายุ โดยเริ่มเห็นจากพลังของคุณพ่อคุณแม่วัยเกษียณของตนเองที่มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสนุกสนาน จึงได้แนวคิดใหม่ในการสร้างพื้นที่รวมตัวให้แก่ผู้สูงอายุในเมืองเชียงใหม่ ไอลดา กล่าวว่า “จักรวาลไลน์กลุ่มของผู้สูงอายุ” มีพลังมาก ผู้สูงอายุใช้ประโยชน์จากเฟซบุ๊กและไลน์ในการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และใช้ในการสื่อสารเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน ฉะนั้นในช่วงริเริ่มโครงการ ทางทีมงานเพื่อเปิดรับสมัครพ่อค้าแม่ขายซึ่งเป็นผู้สูงวัยอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านมีเฟซบุ๊ก เกษียณมาร์เก็ต พบว่าผู้สูงอายุได้ทำการแชร์ข้อมูลไปยังกลุ่มไลน์ต่าง ๆ ที่ตนเป็นสมาชิกอย่างกว้างขวาง

จุดประสงค์สำคัญในการสร้าง “เกษียณมาร์เก็ต” คือ การสร้างพื้นที่ให้ผู้สูงอายุได้มาร่วมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมที่สร้างรายได้ สร้างความหมายเชิงบวกให้กับตัวตนของผู้สูงอายุผ่านการดึงศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุออกมาผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในตลาด รวมถึงเป็นกระบวนการทางสังคมที่ร่วมเติมเต็มการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของเชียงใหม่ร่วมด้วย (มดิชน ออนไลน์, 2563)



ภาพที่ 9 ภาพบรรยากาศของเกษียณมาร์เก็ต

ที่มา: Facebook Fan Page เกษียณมาร์เก็ต The Senior Market



ภาพที่ 10 การเล่นดนตรีและร้องเพลงของผู้สูงอายุในเกษียณมาร์เก็ต

ที่มา: Facebook Fan Page เกษียณมาร์เก็ต The Senior Market

กิจกรรมหลักของเกษียณมาร์เก็ตเกษียณมาร์เก็ต เปิดให้บริการ ณ ศูนย์วัฒนธรรม เชียงใหม่ ซึ่งตั้งอยู่บนถนนวัวลาย ตำบลหายยา อำเภอเมืองเชียงใหม่ เปิดให้บริการในวันเสาร์-อาทิตย์ สัปดาห์ที่ 1 และ 3 ของเดือน เวลา 8.00-14.00 น. กิจกรรมหลักในพื้นที่เชิงกายภาพของเกษียณมาร์เก็ต ได้แก่ 1) การเปิดร้านจำหน่ายสินค้าของผู้สูงอายุที่สมัครเข้าร่วมโครงการ 2) กิจกรรม Workshop เพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุผู้สนใจ อาทิ การทำกิจกรรม Workshop งานจักสาน การทำน้ำพริก “ฉาน” 3) การทำกิจกรรมเชิงสนทนาการ เช่น การร้องเพลง การเดินลีลาศ 4) การทำกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ

อีกส่วนหนึ่งเป็นกิจกรรมการสื่อสารสาธารณะผ่านช่องทางของสื่อสังคมออนไลน์อย่างเฟซบุ๊กแฟนเพจ “เกษียณมาร์เก็ต” ซึ่งเนื้อหาในภาพรวมของแฟนเพจจะประกอบไปด้วย 1) การสื่อสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดขึ้นในตลาด 2) การเล่าเรื่องราวชีวิตและตัวตนของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมในตลาดภายใต้หัวข้อ “เกษียณฮีโร่” เช่น เรื่องเล่าของป้าตา เซฟอาหารมังสวิรัต สมาชิกอีกคนของเกษียณมาร์เก็ต ป้าตาผู้ยึดมั่นในหลักธรรมและความใกล้ชิดกับธรรมชาติ และฝึกสมาธิจากการทำอาหาร เรื่องเล่านำเสนอมุมมองต่อชีวิตของป้าตา เพื่อให้ผู้รับสารได้เรียนรู้และรู้จักบางแง่มุมในชีวิตของป้าตา (เกษียณมาร์เก็ต, 2021) เรื่องเล่าของ ‘ยายแป้ว’ อายุ 82 ปี สมาชิกเกษียณมาร์เก็ตที่อายุมากที่สุด เจ้าของร้านอาหารอร่อยหลากหลายเมนู มุมมองต่อชีวิตและการทำอาหารถูกนำเสนอเพื่อให้ผู้คนในสังคมรู้จักยายแป้วมากยิ่งขึ้น (เกษียณมาร์เก็ต, 2020)

2.6 กาดฮอมฮัก ลำปาง

จากการสัมภาษณ์แม่จันศิริ หรือแม่จัน แกนนำผู้จัดตั้งกาดฮอมฮัก ได้ข้อมูลว่า การรวมกลุ่มกาดฮอมฮักครั้งแรกคือ เกิดจากความผิดหวังจากผู้หลักผู้ใหญ่ในระดับกระทรวงที่มาเปิดกาดเพื่อผู้สูงอายุ ดำเนินการโดยของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดลำปาง ฉะนั้นกาดฮอมฮักจึงสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ “ลืมหูละ” จากโครงการสร้างกาดผู้สูงอายุในจังหวัด

“วันนี้ทำไมแม่ถึงต้องพยายามรักษากาดฮอมฮักไว้ เพราะคนพวกนี้เขาลืมเลวจากโครงการผู้สูงอายุที่อาจารย์ ก.ทำให้จากโครงการกาดของจังหวัด ปรากฏว่าทำไมได้เนื่องจากไปลงที่ไหนสถานที่ก็กีดกัน ไล่ที่ อย่างตอนที่มีกาดฮอมฮักวันสุดท้ายที่มีวชิระทุกคนปิดประตูหมด ไฟฟ้าไม่ให้ใช้ อะไรก็ไม่ให้ใช้ อาจารย์ ก. ก็ลอยแพแม่และบอกว่าแม่ทำต่อไปเถอะ แม่ก็ต้องทำเพราะชาวบ้านที่ตามเราอยู่ยังมีอีกเยอะจะทิ้งเขาไม่ได้ และงานก็ต้องจัด ทุกวันเสาร์ – อาทิตย์ และประตูถูกล็อก ไฟฟ้าถูกตัด แม่จึงติดต่อกุ๊กชายให้ช่วยมาติดไฟสปอตไลท์จัดด้วยตนเองและครั้งนั้น

ถือเป็นครั้งสุดท้ายที่จัดงานหลังจากนั้นแม่ก็เข้าโรงพยาบาลเลย และแม่จึงรู้ว่าพวกเรามีปัญหาภายในกันเพราะไม่ถูกกัน...แม่จึงต้องหลอกชาวบ้านว่าช่วงนี้ต้องพักก่อนเพราะโควิด ผลสุดท้ายมาบอกว่าต้องย้ายสถานที่ไปที่วัดเกาะแม่ก็ไปช่วยจัดงานให้แต่พอทำไปทำมาชุมชนกลับไม่ต้อนรับทำทางเข้าให้แค่นิดหน่อยใครจะเข้าไปซื้อของในกาได้ ด้วยความสงสารชาวบ้านที่พาไปขายของแม่ก็เหมามาแต่ว่าจะเหมาได้สักเท่าไร จึงตัดปัญหาโดยการตั้งกาดตัวเองเลยเสียเงินไปแสนกว่าบาทใครจะมาขายก็มา”

จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้แม่จันตัดสินใจรวมกลุ่มบรรดาพ่อค้าแม่ค้าเหล่านี้ที่ส่วนมากเป็นคนในพื้นที่อยู่แล้วมาตั้งกาดฮอมฮัก เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ณ บริเวณริมถนนตัดใหม่แยกป่าขาม หากนับจากวันก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2566) กาดฮอมฮักได้เข้าสู่ปีที่ 2 ของการก่อตั้งแล้ว ปัจจุบันกาดฮอมฮักเปิดทุกวันเสาร์และอาทิตย์ ตั้งแต่เวลา 7.00 น.-14.00 น. โดยมีจำนวนสมาชิกที่มาร่วมค้าขายราว 10 – 15 คน แม่จันยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงจุดมุ่งหมายของการก่อตั้งกาดฮอมฮักที่นอกเหนือจากด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจในพื้นที่แล้ว ผู้เขียนสามารถสรุปจากสิ่งที่แม่จันอธิบายออกเป็นประเด็นในแต่ละหัวข้อดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้นำผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในบ้านมานำเสนอในพื้นที่ที่กว้างขึ้น ผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์บางอย่างเป็นอัตลักษณ์ที่มีเฉพาะที่บ้านหรือชุมชนนั้น ๆ แต่ยังไม่เป็นที่รู้จักต่อผู้คนหรือสังคมในจังหวัดลำปาง ซึ่งกาดฮอมฮักถือเป็นอีกหนึ่งโอกาสของการเปิดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุ ตลอดจนพ่อค้าแม่ค้า รวมทั้งผู้ประกอบการระดับชุมชนได้นำสินค้า ผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์จากบ้านหรือชุมชนมาวางจำหน่ายเพื่อนำเสนอต่อผู้มาเยือนกาดฮอมฮักได้

จากการพูดคุยสอบถามเบื้องต้นกับบรรดาผู้ค้าในกาดฮอมฮัก คุณมนธิชา แนนพุดชา (นำหมวย) อายุ 53 ปี หนึ่งในแม่ค้าได้ให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการขายสินค้าของตนเองที่กาดฮอมฮักว่า ปกติตนจะขายอาหารพื้นเมืองและเครื่องดื่มสมุนไพรเป็นหลัก โดยใช้วัตถุดิบหลักจากผักสวนครัวที่ปลูกในบ้าน วัตถุดิบบางอย่างได้จากญาติพี่น้องหรือเพื่อนบ้านนำมาแบ่งปันให้ ในแต่ละสัปดาห์ที่ตนมาขายอาหารและเครื่องดื่มที่กาดฮอมฮัก เมนูจะหลากหลายและไม่ซ้ำกันในแต่ละสัปดาห์ จากวันแรกที่นำหมวยมาร่วมขายที่กาดฮอมฮักจนถึงปัจจุบันก็เป็นเวลากว่า 2 ปีแล้ว สำหรับรายได้โดยเฉลี่ยต่อวันของนำหมวย (เฉพาะวันที่มาขายของกาดฮอมฮัก) จะเริ่มต้นที่วันละ 300 – 500 บาท ได้กำไรบ้าง ขาดทุนบ้างแต่ไม่มาก เพราะต้นทุนที่ใช้แทบจะมาจากบ้านของตนเองเกือบทั้งหมด

สิ่งที่น้ำหมยมองต่อกาดฮอมฮักในแง่ที่มากกว่าเศรษฐกิจคือ กาดฮอมฮักยังเปรียบเสมือนพื้นที่รองรับความต้องการแสดงออกของผู้ค้าแต่ละคนว่า ผู้ค้าคนนี้มีสินค้า ผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใดในชุมชนของตนเองบ้าง แล้วเขาจะสามารถนำสิ่งของเหล่านั้นมาออกแบบการนำเสนอต่อลูกค้าผู้มาเที่ยวชมกาดฮอมฮักอย่างไร อย่างกรณีน้ำหมยได้นำผักสวนครัวที่บ้านมาสร้างสรรค์เป็นเมนูอาหารต่าง ๆ เช่น ข้าวผัดดอกเกลือ แหนบหมู น้ำมะม่วงหาวมะนาวโห่ เป็นต้น

2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมระหว่างวันที่สามารถผ่อนคลายความเหงาได้ สืบเนื่องมาจากกิจวัตรประจำวันโดยทั่วไปของผู้สูงอายุที่ไม่ได้ออกจากบ้านไปไหน ส่วนมากมักจะใช้เวลาไปกับการดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ ปลูกผักสวนครัว หรือทำงานฝีมืออยู่ที่บ้าน ซึ่งบางบ้านมีผู้สูงอายุอาศัยอยู่เพียงผู้เดียว หรือไม่ก็ลูกหลานออกไปเรียนหนังสือหรือทำงานอยู่นอกบ้าน อาจทำให้ผู้สูงอายุเกิดภาวะเจ็บเหงาจนซึมเศร้าเป็นบางครั้ง ดังนั้น การสร้างกิจกรรมระหว่างวันที่ให้ผู้สูงอายุตามบ้านได้มาทำกิจกรรมร่วมกันจึงเป็นการลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตของผู้สูงอายุได้เช่นกัน

จากเสียงผู้ค้ากาดฮอมฮักที่นำประเด็นนี้มาเล่าสู่กันฟัง อีกหนึ่งผู้ร่วมบุกเบิกกาดฮอมฮักอย่าง พ่อปิ่น แก่นศรีใจ อายุ 75 ปี กลุ่มแกะสลักไม้บ้านแม่ทรายคำ ตำบลตันธงชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ได้เล่าสิ่งที่ได้รับจากประเด็นนี้ให้ฟังว่า ด้วยความที่ตนเป็นคนช่างพูดช่างคุยและเป็นผู้สูงอายุประเภทชอบเข้าสังคม การเปิดพื้นที่ให้กลุ่มผู้สูงอายุติดสังคมได้มาพบปะและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันถือเป็นเรื่องสำคัญต่อสุขภาพของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก อย่างกาดฮอมฮักที่ตนตัดสินใจมาเข้าร่วมกับแม่จันเพราะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดีให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุไม่รู้สึกเหงาแล้ว กลุ่มผู้สูงอายุประเภทชอบเข้าสังคมยังสามารถไปชักชวนกลุ่มผู้สูงอายุประเภทชอบอยู่บ้านให้ออกมาทำกิจกรรมร่วมกันบ้างเป็นบางเวลา เพื่อลดความเสี่ยงต่อภาวะเจ็บป่วยทางสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นภาวะป่วยติดเตียง โรคเรื้อรัง หรือซึมเศร้าก็ตาม

3. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามผลักดันให้จังหวัดลำปางเกิดพื้นที่ต้นแบบด้านการเรียนรู้ที่มากกว่าการขายของ ด้วยสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของผู้คนในสังคมปัจจุบันเปลี่ยนไปจากการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับชีวิตประจำวัน แม้จะมีคุณประโยชน์ต่อผู้ใช้ในหลายด้าน แต่ในขณะเดียวกันเครื่องมืออุปกรณ์เหล่านี้ก็กลับให้โทษต่อผู้ใช้ในด้านพฤติกรรมทางสังคมด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่หลักผู้คนออกจากสังคมแห่งการเผชิญหน้า (Face to Face Society) จนบางคนกลายเป็นคนที่ชอบเก็บตัวและไม่เข้าสังคม (Introvert) ซึ่งแม้แต่ในกลุ่มผู้สูงอายุได้เริ่มมีความกังวลต่อผลกระทบดังกล่าว ดังนั้น การก่อตั้งกาดฮอมฮักของแม่จันยังถือเป็นการสร้างพื้นที่เรียนรู้ให้แก่ผู้สูงอายุและผู้ค้าช่วงวัยอื่น ๆ ได้เรียนรู้และตระหนักถึงจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมหนึ่ง ผ่าน

ประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคนก็นำมาแลกเปลี่ยน หรือเล่าสู่กันฟัง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบเรื่องเล่า สีน้า ผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ของแต่ละคนก็นำมาวางขายที่กาตฮอมฮักก็ตาม

“ตลาดนี้เปิดมา 2 – 3 ปีแล้ว แต่มีข้อแม้ว่าทุกคนจะต้องช่วยกันรักษาความสะอาดและรักษาทรัพย์สินที่แม่ทำไว้ให้ เช่น แคร่ที่นั่งและข้าวของ ทุกครั้งที่ขายของเสร็จก็ต้องเก็บขยะและเก็บกวาดให้เรียบร้อยเพื่อให้รู้สึกว่าการตลาดนี้เป็นของพวกเขาเอง และแม่ก็จะจัดกิจกรรมย่อยตลอด เช่น นิมนต์พระมาตักบาตร เลี้ยงพ่อปู่ ทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม หากใครที่ไม่มาเข้าร่วมหรือไม่ช่วยเหลือคนอื่น แม่ก็จะมองเขาเพื่อให้เขาารู้ตัวว่าเมื่อมีกิจกรรมก็ต้องมาร่วมกันและต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และที่สำคัญที่สุดคือเวลากินข้าว หากใครห่อข้าวมากินก็ต้องมากินร่วมกันและต้องช่วยกัน หากมีคนมาซื้อของคนอื่นก็สามารถช่วยกันขายแทนกันได้ ไม่เหมือนกับตลาดทั่วไปเพราะที่นี่ต้องอยู่ด้วยกันด้วยความเอื้ออาทร แล้วลูกค้าที่เข้ามาคนขายจะต้องปันปน(อวยพร)ให้กับลูกค้า สีน้าของเราอาจจะไม่โดดเด่นเหมือนที่อื่นแต่คำพูดการบริการจะต้องดี อยากให้ทุกคนมาขายอย่างมีความสุข บางคนอยากให้อั่งวันเสาร์ วันอาทิตย์ อยากมาขายของเพราะอยู่บ้านไม่ติด ตัวอย่างเช่น แม่ค้าบางคนแกงหัวปลี 1 หัวได้ 3 ถัง 1 ถังเก็บไว้กิน อีก 2 ถังนำมาขายที่ตลาดได้กำไรคือ 40 บาท แคนี่ผู้สูงอายุก็พอใจแล้ว อันนี้คือการแบ่งปันอีกแบบหนึ่ง ทุกวันนี้อย่าไปมองในมุมมองของธุรกิจเพราะหากมีมุมมองนี้จะไปไม่รอดไม่ว่าจะเป็นเรื่องของราชการหรือเอกชน หากเอาธุรกิจมาแล้วทำเพื่อผลงานเพื่อเอาเป้าหรือใช้งบให้หมดไป ส่วนนี้ไม่ใช่ แต่วันนี้ที่เราของเราเองเราไม่คำนึงถึงส่วนนั้นเราทำด้วยหัวใจ แต่หากแม่ทำตรงนี้โดยทุ่มเงินไป 1 แสนบาทแต่แม่สามารถสร้างคนให้เขามีพลังในการแบ่งปัน สร้างความรัก ความอาทร สิ่งเหล่านี้เขาก็จะไปแบ่งปันกับคนอื่นต่อ เพราะหากเราคิดว่าเราเป็นต้นแบบให้เขาแล้วเขาก็จะเป็นแบบนั้นต่อ หากถามว่าสร้างโบสถ์สร้างวิหารก็สามารถสร้างได้แต่การสร้างมนุษย์และชีวิตคนมันยิ่งใหญ่กว่าการสร้างโบสถ์สร้างวิหาร ชีวิตคนเรามันเรียบง่ายมากหากทำให้่ง่ายก็จะง่ายหากทำให้ยากก็จะเป็นเรื่องยาก”

ในส่วนของการบริหารจัดการกาตอมฮัก โดยภาพรวมอย่างที่กล่าวไปคือใช้จิตสำนึกนำกฎเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการและวิถีชีวิตเรียบง่ายของผู้สูงอายุ และไม่ให้กาตอมฮักกลายเป็นภาพธุรกิจจนผิดวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยแม่จันจะมุ่งเน้นเพียง 2 ประเด็นหลักดังนี้

1. การรับสมาชิก แม้ว่าแม่จันจะไม่ได้ตั้งกฎเกณฑ์การรับสมาชิกที่แน่นอน แต่ไม่น้อยกว่า 80% ของจำนวนสมาชิกกาตอมฮักคือกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทำให้เกณฑ์การรับสมาชิกเข้ามาขายที่กาตอมฮัก แม่จันจะเน้นกลุ่มผู้สูงอายุเป็นกลุ่มหลักก่อน หากมีคนในวัยเรียนหรือวัยทำงาน (อายุไม่ถึง 60 ปี) แม่จันจะใช้วิธีสัมภาษณ์เพื่อประเมินและวิเคราะห์ทัศนคติของผู้ค้าจากการตอบคำถามเป็นรายบุคคลไปว่า วิธีคิด ทัศนคติแบบนี้จะสามารถค้าขายร่วมกับผู้ค้าคนอื่น ๆ ในกาตอมฮักได้หรือไม่

2. การคัดกรองสินค้า ผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ที่ผู้ค้านำมาขาย “D.I.Y.: Do it Yourself” คือหลักเกณฑ์ที่แม่จันตั้งไว้ ไม่ว่าผู้ค้าจะนำสินค้าประเภทใดมาวางขายที่กาตอมฮักก็ตาม สินค้าชิ้นนั้นจะต้องถูกผลิตเองโดยผู้ค้า หรือเป็นสินค้าในชุมชนผู้ค้าที่มีคนฝากให้มาขายต่ออีกที และหากพบว่าผู้ค้าไม่ได้ผลิตสินค้านั้น ๆ ด้วยตนเอง แต่ไปรับจากที่อื่นมาขายอีกต่อหนึ่ง แม่จันจะเริ่มจากการตักเตือนตามสมควรก่อน แต่ถ้าผู้ค้าคนนั้นกระทำซ้ำเป็นครั้งที่สอง แม่จันจะไม่ให้ผู้ค้าคนนั้นมาขายของที่กาตอมฮักอีกต่อไป

ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน เช่น การจัดเก็บค่าสมาชิกเพื่อใช้จ่ายส่วนกลาง การได้รับการหนุนเสริมโดยองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เบื้องต้นพบว่ากาตอมฮักยังไม่มีแนวคิดที่จะเรียกเก็บเงินส่วนกลางจากสมาชิก โดยค่าใช้จ่ายส่วนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานกาตอมฮัก แม่จันจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเกือบทั้งหมด ยกเว้นค่าใช้จ่ายบางส่วนที่สมาชิกผู้ค้ามองว่าต้องรับผิดชอบร่วมกัน เช่น ห้องสุขา สมาชิกจะมีการลงขันกันเพื่อซื้ออุปกรณ์ทำความสะอาด หรือจ้างแม่บ้านมาทำความสะอาดเป็นครั้งคราว

นอกจากนี้ ทางกาตอมฮักยังไม่มีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากแม่จันและสมาชิกส่วนใหญ่ยังคงเห็นพ้องต้องกันว่า ก่อนที่กาตอมฮักจะดำเนินไปถึงความต้องการดังกล่าว ต้องพยายามบริหารจัดการด้วยตนเองให้ถึงที่สุดเสียก่อน โดยอนาคตต่อจากนี้ แม่จันมีแผนต้องการผลักดันให้กาตอมฮักเป็นพื้นที่เรียนรู้และสร้างความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพกายใจที่ดี โดยอาศัยสื่อท้องถิ่นมาร่วมกันออกแบบการสื่อสารต่อไป

นอกจากนี้จากข้อกังวลที่ผู้เขียนสังเกตได้จากสิ่งที่แม่จันบอกเล่า ปัญหาสำคัญที่เคยเกิดขึ้นก่อนหน้านี้ของกาตอมฮักคือ ทำอย่างไรถึงจะไม่ให้แนวคิดแบบธุรกิจเข้ามามีอิทธิพลต่อกาตอมฮักจนอาจส่งผลกระทบต่อตัวตนและจุดมุ่งหมายแรก ด้วยความที่แม่จันเป็นคนชอบเข้าวัดทำบุญเป็นประจำอยู่แล้ว แม่จันจึงมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ได้ยึดมั่นและพยายามยับยั้ง

โดยตลอดคือ “ความอดทน” และ “ความพอเพียง” เพราะธรรมชาติโดยทั่วไปของมนุษย์มักจะเป็นผู้ที่ยิ่งได้ก็จะยิ่งไม่รู้จักพอ ความอดทนที่แม่จันยึดมั่นจะช่วยสอนให้รู้จักประมาณตนได้ว่า ได้แค่ไหนแล้ว ควรจะพอ อีกทั้งผู้ร่วมก่อตั้งและสมาชิกกาตฮอมฮักก็มุ่งหวังแค่ขายให้พออยู่ได้มากกว่าหวังผลกำไร ทำให้ผลที่ตามมาหลังจากนั้นคือ เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้นภายในกลุ่มกาตฮอมฮัก แม่จันสามารถจัดการและจบปัญหาได้อย่างลงตัวจนเกิดเป็นอีกหนึ่งระบบการจัดการกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ดังนั้น กาตฮอมฮักจึงแทบจะไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่เป็นเรื่องใหญ่สำหรับแม่จันเลย



ภาพที่ 11 กาตฮอมฮัก จังหวัดลำปาง (ถ่ายเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2566)

2.7 “จ้างวานข้าฯ” โดยมูลนิธิกระจกเงา

ในหัวข้อนี้นำเสนอประสบการณ์การทำงานของมูลนิธิกระจกเงา ในโครงการ “จ้างวานข้าฯ” เป็นหลัก ประสบการณ์การทำงานของมูลนิธิกระจกเงา วางอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่า หากคนไร้บ้าน และ/หรือกลุ่มคนจนเมืองมีโอกาสเข้าถึงงานและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พวกเขาและเธอจะสามารถดำรงอยู่และพึ่งพาตนเองได้ อีกทั้งยังสามารถเป็นที่พึ่งพาของคนอื่น ๆ ร่วมด้วย ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าโครงการผู้ป่วยข้างถนน มูลนิธิกระจกเงา และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในโครงการที่เกี่ยวข้อง พบว่า การทำงานของ “มูลนิธิกระจกเงา” มีจุดเริ่มต้นมาจากการทำโครงการดูแลผู้ป่วยข้างถนน โดยเฉพาะคนที่มีอาการทางจิตเวช เป็นคนเร่ร่อน ในตอนนั้นทางมูลนิธิจะเริ่มจากการทำ

หน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่ให้การช่วยเหลือ ติดต่อทางโรงพยาบาลส่งตัวเพื่อเข้ารับการรักษา แต่ปัญหาที่พบคือเมื่อคนกลุ่มนี้จบสิ้นกระบวนการรักษากับทางโรงพยาบาลแล้ว ส่วนใหญ่เป็นคนที่ไม่มีครอบครัวดูแลจึงต้องไปอยู่สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ด้วยเหตุนี้ทางมูลนิธิกระจกเงาจึงได้ทำโครงการอีกหนึ่งโครงการขึ้นมาชื่อ “จ้างวานข้าฯ” เป็นโครงการที่ทางมูลนิธิต้องการสร้างงานให้กับคนไร้บ้าน เริ่มต้นโครงการเมื่อกรกฎาคม 2563 ด้วยมองว่าการมีงานจะเป็นจุดเปลี่ยน (Turning Point) ที่ทำให้คนที่เคยไร้บ้านมีบ้าน มีที่อยู่อาศัยของตัวเองได้ แต่จากการทำงานในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาพบว่า คนที่เข้ามาสมัครงานในโครงการจ้างวานข้าฯไม่ได้มีแค่คนไร้บ้าน แต่เป็นคนจนเมืองเป็นส่วนใหญ่

“ในครั้งแรกที่เราเปิดรับสมัคร มีคนมาสมัคร 30 คน ตอนแรกเราก็รับเข้าทำงาน หางานให้ ผ่านไป สักระยะก็จะมีการทำข้อมูลสัมภาษณ์ ทำการเยี่ยมบ้าน ก็พบว่าในจำนวน 30 คนนั้น มี 20 คนเป็นคนจนเมือง ที่มีห้องพักอาศัย แต่เป็นคนที่วิถีชีวิตแบบคนไร้บ้านคือ มาขอข้าวที่สถานสงเคราะห์ มารับอาหารบริเวณราชดำเนิน ซึ่งคนกลุ่มนี้ไม่ได้มีปัญหาเรื่องไม่มีที่อยู่ แต่มีปัญหาในการหาเงินมาจ่ายค่าห้องที่ต้องจ่ายทุกเดือน”

ทั้งนี้การดูแลของมูลนิธิกระจกเงา ไม่ได้ดูแลแค่เรื่องการให้งาน แต่เป็นการดูแลตั้งแต่ “การเข้ามาจนถึงเชิงตะกอน” ดูแลชีวิต ดูแลสุขภาพ การวางแผนทางการเงิน การดูแลตัวเอง ไปจนถึงเจตจำนงในการตาย ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา โดยภาพรวมมูลนิธิกระจกเงาดูแลกลุ่มคนเร่ร่อน คนจนเมืองประมาณ 150-200 คน โดยประมาณ 130 คน เป็นคนที่ทำงานประจำกับทางมูลนิธิ ที่เหลือจะเป็นกลุ่มคนหน้าใหม่หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ในจำนวนนี้มีกลุ่มช่วงวัย 50-59 ปี ประมาณร้อยละ 90 และกลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป ประมาณ ร้อยละ 70

มูลนิธิกระจกเงา ณ ปัจจุบัน มีรูปแบบงานรองรับผู้ที่จะมาทำงานและผู้ที่ต้องการจ้างงาน 3 รูปแบบคือ

1. การทำงานต่าง ๆ ในมูลนิธิ เช่น โครงการชราชีโยเคิล
2. การทำงานเชิงธุรกิจเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship: SE) ที่หน่วยงานสามารถมาจ้างงานคนที่ลงชื่อรอทำงานกับทางมูลนิธิได้ เช่น งานช่างขวา ที่จะพาคนสูงอายุไปทำงานช่าง งานทาสี ทำผ้า งานเคลียร์บ้าน งานจัดการขยะต่าง ๆ เป็นต้น
3. งานที่ทางมูลนิธิทำร่วมกับทางกรุงเทพมหานคร ด้วยการส่งคนไปทำงานช่วยดูแลสวนสาธารณะที่ไม่มีคนดูแล ที่ผ่านมามีทำร่วมกับสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานครไปแล้ว 22 เขต กำลังวางแผนที่จะทำร่วมกับสำนักงานเขตพระนคร เพราะหวังจะลดจำนวนคนไร้บ้าน

ในกลุ่มคน 150-200 คน ที่มีลงชื่อทำงานกับทางมูลนิธิกระจกเงา ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ คนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ทางมูลนิธิจะคัดงานให้เหมาะสมกับคน โดยคำนึงถึงคนเป็นหลัก กล่าวคือ คนที่มีปัญหาการเคลื่อนไหว จะจัดทำงานภายในมูลนิธิ ทำอยู่ในส่วนของซาร์โรเซลล์ แต่คนที่พอมิแรง มีทักษะจะส่งไปทำงานอื่น เช่น เอาของที่ได้อาจากการบริจาคไปขายเปลี่ยนเป็นเงิน

“คนที่เคลื่อนไหวไม่สะดวกจะให้ทำในออฟฟิศ ไปจัดการขยะแยกพลาสติก หนังสือ ซีดี แยกกระดาษ หนังสืออันไหนสภาพดีก็จะแยกไปขาย สภาพไม่ดีก็เอาไปเป็นเชื้อเพลิง มีการเปิดตลาดขายของ รายได้จากการขายก็เอามาผลิตหนังสืออีกทีหนึ่ง เช่น พิมพ์หนังสือชื่อ “บ้านที่กลับไม่ได้” ของอาจารย์บุญเลิศ...” “ทางกระจกเงาจะพยายามหางานที่เหมาะสมให้ทุกคน จากเดิมงานส่วนใหญ่ที่มาจ้างจะเป็นพวกงานยกของใช้แรง แต่เพราะคนที่อยู่กับเราเป็นผู้สูงอายุ จากเดิมที่ยกของใช้ 4 คน เราก็ต้องเพิ่มเป็น 8 คน”

ในส่วนของการกระจายงานเบื้องต้นอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานกรุงเทพมหานคร เพราะไม่สามารถเพิ่มจำนวนคนได้ จึงพยายามเพิ่มพื้นที่ ขยายพื้นที่การทำงานให้เพิ่มขึ้น “โดยข้อจำกัดมองว่า กระจกเงาดูแลคนได้ไม่เยอะ เลยพยายามหาความร่วมมือ เช่นที่กำกับ กทม. จะเข้าไปทำกับสำนักงานเขต ขยายพื้นที่การทำงานให้มีพื้นที่การทำงานเพิ่มขึ้น ตอนนี้จ้างวานข้าที่มำทำงานกับกระจกเงา งานไม่พอรองรับคนแล้ว นี่ก็พยายามแตกยอด Business Model ในส่วนที่ยังสามารถเพิ่มสเกล การทำงานได้ เพื่อรองรับคนที่เข้าไปทำ”

มูลนิธิกระจกเงามีการทำงานร่วมกับกรุงเทพมหานคร เช่น โครงการสดชื่นสถาน ที่เป็นรถชักผ้า ที่ให้คนไร้บ้านมาชักผ้า อาบน้ำ ที่ตั้งอยู่บริเวณเชิงสะพานปิ่นเกล้า พื้นที่นี้ทางมูลนิธิได้มีการพูดคุยกับทางกรุงเทพมหานคร และขอให้ทางกรุงเทพมหานครได้ประสานกับทางกรมทางหลวงขอใช้พื้นที่ “จริงๆ แล้ว เราอยากหาพื้นที่ที่จะมีคนเข้ามาช่วยทำให้คนไร้บ้าน คนที่ต้องการความช่วยเหลือ เข้ามาหาเราได้ง่ายขึ้น เพื่อที่จะช่วยกันเปลี่ยนคุณภาพชีวิต พอติดกับทางผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีนโยบายตรงนี้ เราก็ไปขอเขาทำจุด walk in ขอไปทำงานร่วม มีการพูดคุยทาง กทม. หลายสัปดาห์ พื้นที่ตรงนั้นเป็นของกรมทางหลวงก็ให้ กทม. ช่วยคุยด้วย”

ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ผ่านมา ผู้แทนจากมูลนิธิกระจกเงากล่าวว่า สิ่งทางมูลนิธิกระจกเงาใช้เป็นแนวคิดในการทำงานทุกโครงการคือต้องการให้ “คนไร้บ้าน คนเร่ร่อนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” โครงการที่ทางมูลนิธิกระจกเงาทำจึงแบ่งเป็น

1. การจ้างงาน เช่น จ้างวานข้า ซาร์โรเซลล์ และโครงการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งโครงการเปลี่ยนผ่านนี้เมื่อคนไร้บ้าน/ไร้ที่พึ่ง มีงาน-มีรายได้ ก็จะสามารถไปหาห้องพักอาศัยหรือห้องเช่าราคา

ถูกได้ โดยทางมูลนิธิจะสนับสนุนค่าเช่าห้องพักเดือนแรกให้ และหลังจากนั้นเดือนที่สองและเดือนต่อไป คนไร้บ้าน/ไร้ที่พึ่ง ก็รับผิดชอบค่าเช่าห้องพักของตนเองต่อไปได้เอง

2. การอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิต เช่น รถซักผ้า ห้องอาบน้ำ ผ่านโครงการสดชื่นสถาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ตอนนี้คนไร้ที่พึ่ง คนไร้บ้านที่อยู่ในการดูแลของมูลนิธิทุกคนมีงาน และมีที่อยู่อาศัย ในขณะที่ผู้สูงอายุที่แม้จะทำงานไม่ได้ก็จะไม่มีการคัดออก เพราะแนวคิดของมูลนิธิกระจกเงาคือ “การพยายามที่จะหางานให้กับทุกคน”

“เราไม่ได้เอางานเป็นตัวตั้ง เราเอาคน การออกแบบงานที่ทางมูลนิธิจัดไว้จึงเป็นการออกแบบตามลักษณะของคน” นี่จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมในมูลนิธิกระจกเงาจึงเลือกรูปแบบการทำงานเป็นการคัดแยกขยะการรับจ้างทำความสะอาด การดูแลสวน

ปัญหาข้อจำกัดที่สำคัญในการทำงาน ผู้แทนจากมูลนิธิกระจกเงากล่าวว่า ตอนนี้มีปัญหาหลัก ประกอบด้วย 1) ข้อจำกัดในการขยายสเกลงานทั้งด้านงานพื้นที่และคนทำงาน ของทางมูลนิธิยังไม่สามารถทำได้ 2) เงินทุน ตอนนี้ค่าใช้จ่ายในการจ้างงานตกอยู่ที่เดือนละ 700,000-800,000 บาทต่อเดือน ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการบริจาค และอีกส่วนมาจากการนำของที่ได้รับบริจาคมาขายเปลี่ยนเป็นเงินเพื่อนำกลับมาใช้บริหารจัดการภายในมูลนิธิ และ 3) ข้อจำกัดในด้านองค์ความรู้ในการทำธุรกิจ เพราะจากประสบการณ์ของมูลนิธิกระจกเงาคือทำงาน NGOs มาตลอด การหันมาสร้างโครงการธุรกิจจึงต้องสะสมทักษะและความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอีกมาก



ภาพที่ 12 จุดคัดแยกของเก่า/เศษวัสดุบางส่วนของมูลนิธิกระจกเงา

(ถ่ายเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2566)

ตารางที่ 3.3 ข้อมูลโดยสรุปของกลุ่ม/องค์กรที่เป็นบทเรียนที่ดีในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

กลุ่ม/องค์กร	ลักษณะชุมชน/ พื้นที่	ลักษณะการดำเนินงาน	บทบาทของผู้สูงอายุการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	ตัวแสดงทางสังคม (Social Actors) หลักที่มีบทบาท	ผลที่เกิดขึ้น
วิสาหกิจชุมชน พื้นฟูกุบลอนดินที่ บ้านนาแหลม จังหวัดแพร่	ชุมชนกึ่งเมืองกึ่ง ชนบท	เป็นการขับเคลื่อนผ่าน การท่องเที่ยวชุมชนบน ฐานของทุนทางสังคม และวัฒนธรรมที่ชุมชนมี ได้แก่ การทำอิฐมอญ การทำกุบลอน (หมวกใบ ลานแบบโบราณ)	-ผลิตกุบลอนขาย -ได้รายได้จากการทำอาหาร และเครื่องดื่มสำหรับ นักท่องเที่ยว -เป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ ความรู้เกี่ยวกับกุบลอนให้ นักท่องเที่ยว/คณะศึกษาดูงาน	-คุณอ้อย อดีตแม่ค้าเทศก์อิสระ ลูกหลานคนในชุมชนที่คืนถิ่น กลับมาใช้ชีวิตในชุมชน -กลุ่มผู้สูงอายุที่มีความสามารถ ในการทำกุบลอน	-ผู้สูงอายุมีรายได้ -ผู้สูงอายุมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ในตนเอง -ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางสังคม ไม่เหงา -วัฒนธรรมของชุมชนได้รับการ ฟื้นฟูและสืบสาน -สร้างงานสร้างอาชีพให้แก่คน ในชุมชน
ชม ผู้เฒ่า ออร์แกนิก เชียงราย	ชุมชนชนบท	ผู้สูงอายุรวมกลุ่มเพื่อ ปลูกผักปลอดสารพิษ จำหน่ายในชุมชนและ พื้นที่ใกล้เคียง มีการ สร้างแบรนด์สินค้าเพื่อ สร้างการจดจำ	-ปลูกผักสวนครัวเพื่อการ จำหน่าย -เป็นวิทยากรสำหรับคณะ ศึกษาดูงาน	-ชมรมผู้สูงอายุหัวงัม -อบต.หัวงัม ให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณกำลังคนหนุน ช่วย และองค์ความรู้ต่าง ๆ -หม่อจุ่ม อดีตผู้อำนวยการ รพ. สต.ซึ่งเป็นคนในชุมชนและ ทำงานร่วมกับผู้สูงอายุและ อบต.มาอย่างยาวนาน	-ผู้สูงอายุมีรายได้ -ผู้สูงอายุมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ในตนเอง -ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางสังคม ไม่เหงา -คนในชุมชนมีผักปลอดภัย บริโภค

ตารางที่ 3.3 ข้อมูลโดยสรุปของกลุ่ม/องค์กรที่เป็นบทเรียนที่ดีในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ (ต่อ)

กลุ่ม/องค์กร	ลักษณะชุมชน/ พื้นที่	ลักษณะการดำเนินงาน	บทบาทของผู้สูงอายุการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	ตัวแสดงทางสังคม (Social Actors) หลักที่มีบทบาท	ผลที่เกิดขึ้น
ชม ผู้เฒ่า ออร์แกนิก เชียงราย (ต่อ)	ชุมชนชนบท	ผู้สูงอายุรวมกลุ่มเพื่อ ปลูกผักปลอดสารพิษ จำหน่ายในชุมชนและ พื้นที่ใกล้เคียง มีการ สร้างแบรนด์สินค้าเพื่อ สร้างการจดจำ	-ปลูกผักสวนครัวเพื่อการ จำหน่าย -เป็นวิทยากรสำหรับคณะ ศึกษาดูงาน	-มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และ มหาวิทยาลัยพะเยา สนับสนุน ทั้งในเรื่องของความรู้และวัสดุ อุปกรณ์ เช่น โคมในการปลูก ผัก	-เด็กในโรงเรียนได้บริโภคผัก ปลอดภัยเนื่องจากทางกลุ่ม ได้ส่งผักขายให้แก่โรงเรียน เพื่อนำไปปรุงอาหารกลางวัน สำหรับนักเรียน
วิสาหกิจชุมชน กลุ่มทอผ้า บ้านชาวหลวง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน	ชุมชนชนบท	รวมกลุ่มทอผ้าเพื่อ จำหน่าย และเป็นสถานี การท่องเที่ยวเชิง สร้างสรรค์ในชุมชน	-ทอผ้าจำหน่าย -เป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ ความรู้เกี่ยวกับทอผ้าแก่ นักท่องเที่ยวและคณะศึกษาดู งานต่าง ๆ	-กลุ่มช่างทอผู้สูงอายุและคนวัย กลางคน มีการรวมกลุ่มกันทอ ผ้าเพื่อจำหน่าย -ดริม คนรุ่นใหม่ในชุมชนเป็น ทั้งช่างทอและผู้ที่ทำหน้าที่หา ตลาดในการจำหน่ายผ้าทอของ กลุ่ม -อพท. ส่งเสริมการเป็นสถานี การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ -อบต. สร้างอาคารและสถานที่ -พัฒนาชุมชนสนับสนุนทอผ้า	-ผู้สูงอายุ และคนในชุมชน มีงาน มีรายได้หาเลี้ยงตนเอง และครอบครัว -ผู้สูงอายุมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ในความสามารถของตนเอง -ลดการย้ายถิ่นไปทำงานของคน รุ่นใหม่ -ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางสังคม ไม่เหงา -เกิดการสืบสานภูมิปัญญา ท้องถิ่นในเรื่องของการทอผ้า

ตารางที่ 3.3 ข้อมูลโดยสรุปของกลุ่ม/องค์กรที่เป็นบทเรียนที่ดีในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ (ต่อ)

กลุ่ม/องค์กร	ลักษณะชุมชน/ พื้นที่	ลักษณะการดำเนินงาน	บทบาทของผู้สูงอายุการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	ตัวแสดงทางสังคม (Social Actors) หลักที่มีบทบาท	ผลที่เกิดขึ้น
วิสาหกิจ บ้านโคมคำ จังหวัดน่าน	ชุมชนในเขต เมืองในจังหวัด น่าน	ผู้สูงอายุมีการรวมกลุ่ม กันเพื่อทำโคม และสินค้า หัตถกรรมอื่น ๆ เช่น กระเป๋าผ้าทำมือ และ ผลิตภัณฑ์สมุนไพร และ เป็นสถานีกาท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์ในการ เรียนรู้การทำโคมมะเดื่อ	-ทำโคมจำหน่าย -เป็นวิทยากรในการถ่ายทอด องค์ความรู้เกี่ยวกับการทำโคม แก่นักท่องเที่ยวและคณะศึกษา ดูงาน	-แม่เพี้ยและสามี ข้าราชการ บ้านาญ (ครู) เป็นผู้นำกลุ่ม -อพท. ส่งเสริมการเป็นสถานี การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์	-ผู้สูงอายุมีรายได้ -การทำโคมถูกรื้อฟื้น และสืบสาน -เป็นแหล่งเรียนรู้และสืบทอด สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น
เกษียณมาร์เก็ต จังหวัดเชียงใหม่	ชุมชนในเขต เมืองจังหวัด เชียงใหม่	มีการสร้างตลาดให้ ผู้สูงอายุมาจำหน่าย สินค้าและให้ตลาด กลายเป็นพื้นที่พบปะทำ กิจกรรมร่วมกันระหว่าง ผู้สูงอายุด้วยกันเอง และ คนวัยอื่น ตลาดจะจัดขึ้น ทุกวันเสาร์-อาทิตย์ที่ 1 และ 3 ของเดือน	-ผลิตและจำหน่ายสินค้าเพื่อ สร้างรายได้ -แสดงทักษะความสามารถ เพื่อสร้างรายได้ เช่น การเล่น ดนตรี ร้องเพลง	-ศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่ หรือ โพลด์เชียงใหม่ (Old Chiangmai) ภาคเอกชนได้เข้า มาส่งเสริมการรวมกลุ่ม การให้ พื้นที่ และการจัดกิจกรรม ต่างๆ ในตลาด -ผู้สูงอายุที่เป็นผู้ค้าและผู้มีส่วน ร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้นใน ตลาด	-ผู้สูงอายุมีรายได้ -เกษียณมาร์เก็ตกลายเป็นอีก หนึ่งสถานที่ท่องเที่ยวที่ดึงดูด นักท่องเที่ยวผู้มาเยือนจังหวัด เชียงใหม่

ตารางที่ 3.3 ข้อมูลโดยสรุปของกลุ่ม/องค์กรที่เป็นบทเรียนที่ดีในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ (ต่อ)

กลุ่ม/องค์กร	ลักษณะชุมชน/ พื้นที่	ลักษณะการดำเนินงาน	บทบาทของผู้สูงอายุการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	ตัวแสดงทางสังคม (Social Actors) หลักที่มีบทบาท	ผลที่เกิดขึ้น
กาดฮอมฮัก จังหวัดลำปาง	พื้นที่ในเขตเมือง จังหวัดลำปาง	มีการจัดสรรพื้นที่ให้ ผู้สูงอายุและคนวัยอื่นนำ ผลิตผลทางการเกษตร รวมถึงอาหาร เครื่องดื่ม มาจำหน่ายให้กับ ประชาชน โดยจำหน่าย ทุกวันเสาร์-อาทิตย์	-ผลิตและจำหน่ายสินค้าเพื่อ สร้างรายได้	-ป้าจัน แกนนำกาดฮอมฮัก และเจ้าของพื้นที่ตลาด ที่ให้ กลุ่มผู้สูงอายุรวมกลุ่มกันขาย ของ -กลุ่มผู้สูงอายุและคนวัยอื่นที่ รวมตัวกันมาจำหน่ายสินค้า	-ผู้สูงอายุมีรายได้ -ตลาดสินค้าปลอดภัยและราคา ย่อมเยาสำหรับประชาชน -ผู้สูงอายุมีความภาคภูมิใจ ในตนเอง -ผู้สูงอายุมีพื้นที่ในการพบปะ ไม่เหงา
จ้างวานชำ กรุงเทพมหานคร	พื้นที่เขตเมืองใน กรุงเทพมหานคร	มีการจ้างงานผู้สูงอายุซึ่ง เป็นกลุ่มคนจน/ผู้มี รายได้น้อยในเมืองในการ ทำงานเกี่ยวกับการคัด แยกของเก่าซึ่งได้รับการ บริจาค ในโครงการ “จ้างวานชำ” รวมถึงการ รวมตัวกันของผู้สูงอายุที่ มีความสามารถเฉพาะ	-เป็นแรงงานที่ทำงานคัดแยก ของเก่า และทำงานช่างต่าง ๆ และได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อ การใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร เป็นการตอบแทน (ค่าจ้าง 500 บาท/วัน)	-มูลนิธิกระจกเงา	-กลุ่มผู้สูงอายุคนจนเมือง ราว 200 คน มีรายได้มาก เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในเขตเมืองเช่น กรุงเทพมหานคร ลดความเสี่ยง ในการใช้ชีวิตในฐานะคนไร้บ้าน ถาวร

ตารางที่ 3.3 ข้อมูลโดยสรุปของกลุ่ม/องค์กรที่เป็นบทเรียนที่ดีในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ (ต่อ)

กลุ่ม/องค์กร	ลักษณะชุมชน/ พื้นที่	ลักษณะการดำเนินงาน	บทบาทของผู้สูงอายุการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	ตัวแสดงทางสังคม (Social Actors) หลักที่มีบทบาท	ผลที่เกิดขึ้น
จ้างวานข้า กรุงเทพมหานคร (ต่อ)	พื้นที่เขตเมืองใน กรุงเทพมหานคร	คือ มีความรู้ ความสามารถทางช่าง ใน นามของ “ข้าการช่าง” รวมถึงการทำความ สะอาด เพื่อรับงานจาก บริษัท หรือหน่วยงานที่ สนใจ	-เป็นแรงงานที่ทำงานคัดแยก ของเก่า และทำงานช่างต่าง ๆ และได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อ การใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร เป็นการตอบแทน (ค่าจ้าง 500 บาท/วัน)	-มูลนิธิกระจกเงา	-ผู้สูงอายุ สามารถพึ่งพาตนเอง ได้ และเป็นที่พึ่งพิงของคนใน ครอบครัว เนื่องจากมีรายได้ ที่เพียงพอในการดูแลตนเอง และครอบครัว -ธุรกิจการคัดแยกของเก่า ทำให้การนำวัสดุเหลือใช้กลับมา ใช้ประโยชน์เกิดขึ้นอย่างเป็น รูปธรรม

จากข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีข้างต้นเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันในแต่ละชุมชน การกำหนดมาตรการการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับบริบทสังคมหรือชุมชนนั้น ๆ อาทิเช่น ชุมชนที่มีการทำหัตถกรรม เช่น ทอผ้า มาตรการที่กำหนดขึ้นควรเป็นมาตรการที่ต่อเนื่องทั้งระบบห่วงโซ่อุปทาน อาทิเช่น การขยายตลาดสินค้าให้กว้างขึ้น หรือจัดหาตลาดที่สามารถจำหน่ายสินค้าได้อย่างต่อเนื่อง ผลจากมาตรการนี้จะนำมาซึ่งความต้องการแรงงานเพื่อการผลิตสินค้านั้น ๆ นับเป็นการสร้างความต้องการแรงงานผู้สูงอายุ (Demand for Labor) ทางด้านอุปทานแรงงาน (Supply of Labor) นั้น ผู้สูงอายุซึ่งมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นอยู่แล้ว และมีกำลัง ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่พร้อมในการทำงานจึงทำให้เกิดการจับคู่ (Matching) ระหว่าง Demand และ Supply โดยอัตโนมัติ อย่างไรก็ตาม การเกิดขึ้นของแนวปฏิบัติที่ดีดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ และกลุ่มช่วงวัยต่าง ๆ ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจำเป็นต้องต้องเคลื่อนทั้งองค์ประกอบของบริบทของชุมชน/สังคมนั้น ไม่ควรปล่อยให้ผู้สูงอายุขับเคลื่อนเพียงลำพัง

ในบทนี้ทำให้ผู้เขียนเห็นว่า มาตรการ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยยังสามารถดำเนินการได้อีกหลายแนวทางหากเราพิจารณาเปรียบเทียบกับกลไกและมาตรการรองรับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจในต่างประเทศในบทที่ 3 ยังสามารถกำหนดมาตรการและนโยบายเพิ่มเติมในระดับยุทธศาสตร์ชาติ ระดับภูมิภาค ระดับท้องถิ่น และระดับชุมชน ทั้งนี้ควรพิจารณาความต้องการของผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและความต้องการขององค์กร หน่วยงาน และผู้ประกอบการประกอบการเสนอ นโยบาย

จุดเริ่มต้น: จากประสบการณ์ของแนวปฏิบัติที่ดีทั้ง 7 แห่ง สามารถจำแนกจุดเริ่มต้นของกระบวนการขับเคลื่อนงานของกลุ่ม/องค์กร/ชุมชน ได้เป็น 4 ลักษณะ โดยแบ่งตามผู้กระทำการ (actor) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มที่แตกต่างกัน ได้แก่

1) การริเริ่มผ่านการส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง กรณีของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง และวิสาหกิจบ้านโคกคำ ในพื้นที่จังหวัดน่าน มีจุดเริ่มต้นมาจากการส่งเสริมโดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน และองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) (อพท.) น่าน ที่ต้องการส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มอาชีพของคนในชุมชน โดยเริ่มจากทุนทางสังคมที่ชุมชนมี คือ ภูมิปัญญาการทอผ้า และการทำโคม กรณีของกลุ่ม ผ.ผู้เฒ่าออร์แกนิก จังหวัดเชียงราย ได้รับการหนุนเสริมอย่างแข็งขันจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมุ่น และภาคีเครือข่าย ตลอดจนหน่วยงานภายนอก อาทิ มหาวิทยาลัย ได้เข้ามาหนุนเสริมกระบวนการทำงานของชมรมผู้สูงอายุ ทำให้การปลูกผักปลอดภัยซึ่งเป็นวิถีชีวิตชุมชนยกระดับให้เป็นการผลิตอาหารปลอดภัยสำหรับคนในชุมชน และเป็นการสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุ

2) **การริเริ่มโดยคนรุ่นใหม่ที่กำลังมาพัฒนาชุมชนบ้านเกิด** ดังกรณีของวิสาหกิจชุมชน ฟันฟูกบลอนดินที่บ้านนาแหลม จังหวัดแพร่ ซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากการกลับบ้านของคนรุ่นใหม่ที่ได้ไปใช้ชีวิตและฝึกฝนประสบการณ์ในเมืองใหญ่ และมีโอกาสกลับบ้านเกิดอันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 คนรุ่นใหม่ที่มาพร้อมองค์ความรู้ ทักษะสมัยใหม่ และเห็นคุณค่าของทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่ชุมชนมีอยู่ จึงกลับมารื้อฟื้น “ของดี” ในชุมชนที่มีผู้สูงอายุเป็นเจ้าขององค์ความรู้และภูมิปัญญา เพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้สำหรับตนเองและผู้สูงอายุ

3) **การริเริ่มโดยกลุ่มผู้สูงอายุแกนนำที่ตระหนักเห็นปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุด้วยตนเอง** ดังกรณีของกาดฮอมฮัก จังหวัดลำปาง ที่ผู้สูงอายุแกนนำผู้มีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายกับกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ จนกระทั่งค้นพบว่า มิสามารถพึ่งพาหน่วยงาน/องค์กรอื่นได้นอกจากต้องพึ่งพาตนเอง จึงตัดสินใจจัดตั้ง “กาดฮอมฮัก” ในพื้นที่ส่วนตัวของตนเอง เพื่อเป็นพื้นที่ในการจำหน่ายสินค้าเพื่อสร้างรายได้ ตลอดจนการพบปะกันของผู้สูงอายุด้วยตนเอง รวมถึงผู้คนวัยอื่น และ

4) **การริเริ่มและบริหารจัดการโดยภาคเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชน** กรณีของเกษียณมาร์เก็ต ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เกิดจากการตระหนักถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยในเชียงใหม่ ทีมงานของศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่ หรือโอลด์เชียงใหม่ (Old Chiangmai) ได้เข้ามาส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุ มีการให้พื้นที่ในการทำกิจกรรมและจัดกิจกรรมที่น่าสนใจเพื่อการสื่อสารสาธารณะ กรณีของโครงการจ้างวานข้า บริหารจัดการโดยมูลนิธิกระเจกเงา องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงานช่วยเหลือประชากรชายขอบที่หลากหลาย และเห็นความสำคัญของการสร้างงานให้เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในชีวิตสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของกลุ่มคนจนเมือง และผู้สูงอายุที่ยากไร้ในเมืองใหญ่

เงื่อนไขการเติบโต: การวิเคราะห์ถึงเงื่อนไขการเติบโตของแนวปฏิบัติที่ดีทั้ง 7 แห่ง/ประสบการณ์ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะหลัก กล่าวคือ

ลักษณะที่ 1 เงื่อนไขการเติบโตของแนวปฏิบัติที่ดีซึ่งเป็นกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนที่ขับเคลื่อนด้วยตนเองเป็นหลัก หมายถึง กลุ่ม/องค์กร ที่มีการบริหารจัดการด้วยตนเองเป็นหลัก แม้ว่าจะมีจุดริเริ่มมาจากการส่งเสริมของหน่วยงานภาครัฐในเบื้องต้น ได้แก่ กรณีของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง และวิสาหกิจบ้านโคมคำ จังหวัดน่าน กลุ่ม ผุ้เฒ่าออร์แกนิก จังหวัดเชียงราย วิสาหกิจชุมชนฟันฟูกบลอนดินที่บ้านนาแหลม จังหวัดแพร่ และกาดฮอมฮัก จังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า เงื่อนไขที่ทำให้กลุ่มเติบโต ขยายตัว เกิดจาก 1) **มีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ในกลุ่มผู้มีความสามารถในการประสานทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ให้กับกลุ่มได้** ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำบทบาทในลักษณะของ “ผู้จัดการ” (Manager) ที่เชื่อมประสานทั้งทรัพยากรที่เป็นองค์ความรู้ งบประมาณ จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ทรัพยากร

ที่สำคัญอีกประการคือ ความสามารถในการสร้าง “ตลาด” ให้กับสินค้าและบริการที่กลุ่ม/องค์กรสร้างขึ้น มา กรณีของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง ผู้นำกลุ่มซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่มีความสามารถในการหาตลาดทั้งออนไลน์และออฟไลน์สำหรับผ้าทอของกลุ่ม ส่วนวิสาหกิจบ้านโคมคำ ผู้นำกลุ่มสามารถประสานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการหาคำสั่งซื้อ (order) โคม และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่กลุ่มสามารถผลิตได้ รวมถึงการเป็นสถานีการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของจังหวัดซึ่งทำให้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้นจากการท่องเที่ยว กรณีของกาดฮอมฮักในพื้นที่จังหวัดลำปาง ผู้นำกลุ่ม เป็นผู้เสียสละที่ดินส่วนตัวในการสร้างตลาด โดยไม่หวังพึ่งพาหน่วยงานภาครัฐเพียงอย่างเดียว แต่ก็ไม่ปฏิเสธการสนับสนุนหากพิจารณาแล้วว่ามีประโยชน์ต่อสมาชิกผู้สูงอายุ กรณีของกลุ่ม ผู่เฒ่าออร์แกนิก จังหวัดเชียงราย ผู้สูงอายุแกนนำ คือ ข้าราชการบำนาญที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับชมรมผู้สูงอายุในชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีความโดดเด่นในเรื่องของการได้รับการสนับสนุนอย่างแข็งขันจากองค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้นการเติบโตของการดำเนินงานของกลุ่ม ผู่เฒ่าออร์แกนิกจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง กรณีของวิสาหกิจชุมชนพื้นฟูกุบลอนดินที่บ้านนาแหลม จังหวัดแพร่ ผู้นำสำคัญคือคนรุ่นใหม่ที่กลับบ้าน และใช้กลไกของการท่องเที่ยวชุมชนในการพัฒนาชุมชนบ้านเกิด มีการประสานทรัพยากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน การสร้างตลาดนักท่องเที่ยวภายในและต่างประเทศ 2) **กระบวนการบริหารจัดการที่เอื้อให้สมาชิกกลุ่ม/องค์กร ได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่ม/องค์กรอย่างเป็นรูปธรรม** โดยเฉพาะความสามารถที่ทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้จากการเข้าร่วมกลุ่ม/องค์กร กล่าวโดยง่ายคือ กลุ่ม/องค์กรสามารถสร้างให้เกิดผลตอบแทนสำหรับสมาชิกผู้สูงอายุที่เข้าร่วม ทั้งผลตอบแทนที่เป็นรายได้ตัวเงิน และผลตอบแทนเชิงสังคม อาทิ การเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นคุณค่าในตัวเอง กลุ่มผู้สูงอายุที่เป็นช่างทอผ้ามีรายได้จากการทอผ้าและจำหน่ายผ้าทอของตนเอง กลุ่มผู้สูงอายุที่กาดฮอมฮัก มีรายได้จากการนำสินค้าที่ตนเองผลิตขึ้นมาจำหน่ายที่ตลาด เช่นเดียวกับกลุ่ม ผู่เฒ่าออร์แกนิก ก็มีรายได้จากการจำหน่ายผักปลอดภัยที่ปลูกขึ้น ผู้สูงอายุสมาชิกกลุ่มโคม และกลุ่มทำกุบลอน มีรายได้จากการทำโคมทำกุบลอนจำหน่าย รวมถึงรายได้จากการเป็นวิทยากรสาธิตทำโคม ทำกุบลอน เมื่อมีนักท่องเที่ยวมาเยือน

ลักษณะที่ 2 เงื่อนไขการเติบโตของกลุ่ม/องค์กรที่บริหารจัดการโดยหน่วยงานภาคเอกชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน ได้แก่ กรณีของเกษียณมาร์เก็ต และกรณีของโครงการจ้างวานเข้า การเติบโตและขยายตัวของกระบวนการดำเนินงานมีเงื่อนไขที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) **การมี “ทีมงาน” รับผิดชอบที่ชัดเจนในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน** โดยทั้งเกษียณมาร์เก็ตและโครงการจ้างวานเข้าของมูลนิธิกระจกเงาล้วนมีทีมงานซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบกระบวนการทำงานเป็นการเฉพาะ คือ 2) **การสื่อสารสาธารณะสร้างการรับรู้ในวงกว้างให้กับสังคมด้วยเนื้อหาและเรื่องเล่าที่น่าสนใจ** ทั้ง 2 องค์กรมีการสื่อสารเรื่องราว (Story) ของการ

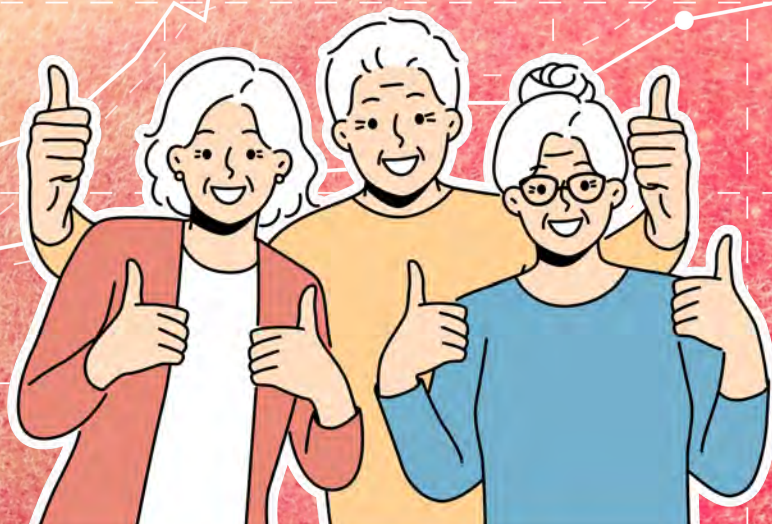
ดำเนินงานสู่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง และน่าสนใจ มีการเลือกเล่าเรื่องที่สะท้อนให้เห็นชีวิตของผู้สูงอายุที่เปลี่ยนแปลงไปหลังเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าถึงผู้คนได้อย่างกว้างขวาง และตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร **3) การสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม** ทั้งในแง่ของการสร้างตลาดที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุกลายเป็นผู้ประกอบการขายสินค้าต่าง ๆ หลังเกษียณอายุจากการทำงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ทำให้เกษียณมาร์เก็ตกลายเป็นแหล่งรวมตัวของผู้สูงวัย และเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าที่ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวไปเยี่ยมชม นอกจากนี้ในกรณีของโครงการจ้างงานซ้ำ เป็นการจ้างงานผู้สูงอายุโดยให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการใช้ชีวิตในเมือง (วันละ 500 บาท) ซึ่งทั้งดึงดูดให้ผู้สูงอายุทำงานอย่างต่อเนื่อง และผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม **4) ความสามารถในการระดมทรัพยากรโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณในการดำเนินการ** โดยเฉพาะในกรณีของการดำเนินโครงการจ้างงานซ้ำของมูลนิธิกระจกเงาที่ต้องใช้งบประมาณในการจ้างงานค่อนข้างสูง โดยในแต่ละเดือนจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับผู้สูงอายุและคนจนเมืองที่เข้าร่วมโครงการนี้ราว 1 ล้านกว่าบาท ซึ่งงบประมาณในการจ้างงานส่วนหนึ่งมาจากการจำหน่าย “ของเก่า” ที่ทางมูลนิธิได้รับบริจาคมาจากผู้มีจิตศรัทธาทั่วประเทศ และการใช้เงินบริจาคที่ได้รับ และ **5) การขยาย/ประสานความร่วมมือ** ทั้ง 2 องค์กร ได้ประสานการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ที่สร้างให้ผลเชิงบวกกับการขับเคลื่อนงาน เช่น ยินดีให้ข้อมูลแก่สื่อมวลชน เพื่อประชาสัมพันธ์กระบวนการทำงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

ข้อสังเกตว่าด้วยความยั่งยืนของกระบวนการขับเคลื่อน: ความยั่งยืนของกระบวนการขับเคลื่อนงานของ 7 กลุ่ม/องค์กร/ชุมชนในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ อาจนิยามได้ว่า เป็นความสามารถของกลุ่ม/องค์กรในการดำรงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์/เป้าหมายในเรื่องของการสร้างรายได้และส่งเสริมการดำรงอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้สูงอายุ พบว่า **กลุ่ม/องค์กรที่มีคนในชุมชน/กลุ่มเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ มีแนวโน้มที่จะมีความยั่งยืน เพราะลดการพึ่งพาจากบุคคลภายนอกชุมชน** และสมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of Belonging) เนื่องจากผลการดำเนินงานกลุ่มได้สร้างให้เกิดผลประโยชน์ต่อสมาชิกกลุ่ม/องค์กรอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้ง **การขับเคลื่อนงานวางอยู่บนพื้นฐานของทุนทางสังคมที่ชุมชนมี** ดังกรณีของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าบ้านชาวหลวง วิสาหกิจบ้านโคมคำ เน้นการทอผ้า และการทำโคมซึ่งเป็นภูมิปัญญาดั้งเดิมของชุมชน กาดฮอมฮัก ผลการดำเนินงานสร้างให้เกิดพื้นที่จำหน่ายสินค้าราคาย่อมเยา และคุณภาพดีจากฝีมือผู้สูงอายุ จนกระทั่งกลายเป็นแหล่งอาหารที่มีคุณภาพของเมืองอีกหนึ่งจุด กรณีของกลุ่ม ผู่เฒ่าออร์แกนิก การปลูกผักปลอดสารพิษถือเป็นวิถีชีวิตดั้งเดิม และเป็นกิจกรรมที่ผู้สูงอายุในชุมชนมีบทบาทอย่างต่อเนื่อง ส่วนกรณีของวิสาหกิจชุมชนพันพุทบูรณ์ ก็เน้นกระบวนการท่องเที่ยวชุมชนที่วางอยู่บนประสบการณ์และภูมิปัญญาดั้งเดิม

ของชุมชนในการทำบุญ *กรณีของเกษียณมาร์เก็ต และโครงการจ้างวานซ้ำของมูลนิธิกระจกเงา* **ความยั่งยืนที่ชัดเจนมีแนวโน้มเกิดขึ้นในระดับปัจเจกบุคคล** กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการในเกษียณมาร์เก็ต ย่อมมีประสบการณ์ในการทำการค้า การสร้างเครือข่ายลูกค้า ฉะนั้นหากไม่มีเกษียณมาร์เก็ต ผู้สูงอายุก็มีความเป็นไปได้ในการจำหน่ายสินค้าของตนเองได้ กรณีของโครงการจ้างวานซ้ำ หากพิจารณาในแง่ของงบประมาณที่นำมาจ้างงานที่ต้องพึ่งพาการบริจาคทั้งเงินและสิ่งของจากผู้มีจิตศรัทธาย่อมเห็นว่ามีแนวโน้มที่จะไม่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในระดับบุคคล จากการจ้างงานที่ให้ค่าตอบแทนมากเพียงพอที่จะใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มคนจนเมือง ทำให้พวกเขาสามารถพึ่งพาตนเองได้ เช่น ทำงานเดือนแรก ได้ค่าตอบแทน 10,000-15,000 บาท ก็สามารถเช่าห้องพักราคา 1,500-2,000 บาท/เดือนพักอาศัยได้ ไม่ต้องใช้ชีวิตนอนในพื้นที่สาธารณะ มีรายได้ที่สามารถซื้ออาหารรับประทานทุกมื้อ บางรายสามารถเงินไปช่วยเหลือครอบครัว และบางรายสามารถเก็บออมเงินเพื่อการประกอบอาชีพอิสระอื่นได้ร่วมด้วย

4

มองผู้สูงวัยในบทบาท การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ



การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการ “มอง” ผู้สูงอายุ

การกำหนดมาตรการและนโยบายส่งเสริม/ช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จำเป็นต้องพิจารณาความต้องการมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุว่ามีความต้องการหรือไม่ ในขณะเดียวกัน ด้านผู้ประกอบการ องค์กร หน่วยงาน มีความต้องการให้ผู้สูงอายุมีบทบาทหรือไม่ ซึ่งผู้ศึกษาได้สำรวจความคิดเห็นจากบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้สูงอายุ และ ผู้รับผิดชอบการจ้างงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน การพิจารณาอย่างรอบด้านจะไปสู่การเสนอแนะแนวทางที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมของสังคมไทย ในบทนี้ผู้เขียนจึงเริ่มต้นจากการเปิดมุมมอง/กระบวนทัศน์ในการ “มอง” ผู้สูงอายุ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อชี้ให้เห็นว่า การผลักดันให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นทิศทางที่มาจากทัศนะแม่ในระดับสากล

จาก Needs-based สู่ Right-based

การมองผู้สูงอายุในฐานะ “Active Aging ” โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) เกิดขึ้นในช่วงปลายทศวรรษ 1990 โดยมองว่าผู้สูงอายุที่เป็น Active Aging มีความหมายมากกว่าผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี การนิยาม Active Aging ขององค์การอนามัยโลกเพื่อให้รับรู้ปัจจัยนอกเหนือจากการดูแลสุขภาพที่ส่งผลต่ออายุ แนวคิด Active Aging ขึ้นอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับสิทธิมนุษยชนของผู้สูงอายุ และหลักการของสหประชาชาติว่าด้วย ความเป็นอิสระ การมีส่วนร่วม ศักดิ์ศรี การดูแลและการเติมเต็มตนเอง ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแนวทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเปลี่ยนการวางแผนเชิงกลยุทธ์จากแนวทาง "Needs-based" (มองผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเป้าหมายแบบ Passive Targets) เป็นแนวทาง "Right-based" ที่ตระหนักถึงสิทธิของผู้คนใน ความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติในทุกด้านของชีวิตเมื่อมีอายุมากขึ้น สนับสนุนความ รับผิดชอบของผู้สูงอายุในกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมือง และด้านอื่น ๆ ของการใช้ชีวิตในชุมชน ของผู้สูงอายุ (WHO: 2020, น.13) การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการมองผู้สูงอายุขององค์การอนามัย โลกจึงส่งผลต่อการมองว่าผู้สูงอายุว่าเป็นวัยที่มีประโยชน์ เป็นวัยที่ยังสามารถให้ประโยชน์กับสังคม ชุมชน ทำให้คำว่า “Active Aging ” ประยุกต์ใช้งานกับทั้งบุคคลและกลุ่มประชากร ช่วยให้ผู้คน ตระหนักถึงศักยภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุทั้งทางร่างกาย สังคม และจิตใจ ตลอดช่วงชีวิต และมีส่วนร่วมในสังคมตามความต้องการความปรารถนาและความสามารถ ในขณะที่ให้การปกป้อง ความมั่นคงปลอดภัย และการดูแลที่เพียงพอเมื่อผู้สูงอายุต้องการความช่วยเหลือ ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงนโยบายที่มีต่อผู้สูงอายุ ทำให้นโยบายและโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและการเชื่อมต่อ ทางสังคมของผู้สูงอายุมีความสำคัญพอ ๆ กับนโยบายที่ปรับปรุงสถานะสุขภาพกายของผู้สูงอายุ

คำว่า "Active" (กระตือรือร้น) หมายถึง การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในกิจการทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม จิตวิญญาณและกิจกรรมของพลเมือง ไม่ใช่แค่ความสามารถทางร่างกายที่แข็งแรง (Active) หรือมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ผู้สูงอายุที่เกษียณจากการทำงานและผู้ที่ป่วยหรืออาศัยอยู่กับความพิการสามารถมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับครอบครัว เพื่อน ชุมชนและประเทศชาติ ส่วนการนิยามความหมายของ "Aging" (การสูงวัย) ขึ้นอยู่กับบริบทของผู้อื่น – เพื่อน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน และสมาชิกในครอบครัว ที่ส่งผลต่อการพึ่งพาซึ่งกันและกันและความเป็นปึกแผ่นระหว่างรุ่น (การให้และรับแบบสองทางระหว่างปัจเจกบุคคล ตลอดจนคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่) เป็นหลักการสำคัญของการสูงวัยที่กระตือรือร้น เด็กเมื่อวานเป็นผู้ใหญ่ของวันนี้ และยายหรือปู่ของวันพรุ่งนี้ คุณภาพชีวิตที่ผู้สูงวัยจะได้รับในฐานะผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับความเสี่ยงและโอกาสที่ผู้สูงวัยได้รับตลอดช่วงชีวิต รวมถึงลักษณะที่คนรุ่นต่อ ๆ ไปให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเมื่อจำเป็น

องค์การอนามัยโลก (WHO: 2020 น.13) เห็นว่า การยังคง "ดูแลตนเองได้" (Autonomy) และ "ความเป็นอิสระ" (Independence) เมื่ออายุมากขึ้นเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับทั้งผู้สูงอายุในฐานะปัจเจกบุคคลและผู้กำหนดนโยบาย ดังนั้น การนิยามความสูงวัย หรือ ผู้สูงวัยที่กระตือรือร้น จึงเป็นการนิยามจากสองทาง ทั้งตัวผู้สูงวัยเองและผู้คนที่เปี่ยมสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้สูงวัยเอง เพื่อเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ

ดูแลตนเองได้ (Autonomy) คือความสามารถในการรับรู้ในการควบคุม รับมือ และตัดสินใจส่วนตัวเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในแต่ละวันตามกฎหมายและความชอบของตัวเอง ส่วนความเป็นอิสระ (Independence) เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่าเป็นความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันเช่นความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างอิสระในชุมชนโดยไม่มีและ/หรือความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยจากผู้อื่น

คุณภาพชีวิต คือ "การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งในชีวิตในบริบทของวัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่พวกเขาอาศัยอยู่ และสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานและความเกี่ยวข้อง คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่หลากหลาย ผสมผสานในวิถีที่ซับซ้อนของสุขภาพร่างกายของบุคคล สภาพจิตใจ ระดับความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับคุณสมบัติเด่นในสภาพแวดล้อม" (WHO, 1994) เมื่อผู้คนมีอายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตของพวกเขาส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยความสามารถในการดูแลตนเองได้และความเป็นอิสระ อายุขัยที่มีสุขภาพดี (Healthy Life Expectancy) มีความหมายคล้ายกับ "อายุขัยที่ปราศจากความพิการ" ในขณะที่อายุขัยเฉลี่ยตั้งแต่แรกเกิดยังคงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการสูงวัยของประชากร แต่ระยะเวลาที่ผู้คนสามารถคาดหวังว่าจะมีชีวิตอยู่โดยไม่มีภาวะพิการเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประชากรสูงอายุ นั่นหมายความว่า ผู้สูงอายุเองก็คาดหวังว่าในช่วงอายุขัยของตนเองจะไม่ต้องเผชิญกับความพิการหรือโรคภัยไข้เจ็บ รวมถึงเป็นความคาดหวังของสังคมด้วย

การวัดการดูแลตนเองได้ของผู้สูงอายุมีความยากจึงวัดจากการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ เช่น การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันที่สัมพันธ์กับบริบทและวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ ได้แก่ การอาบน้ำ การรับประทานอาหาร การใช้ห้องน้ำ และเดินข้ามห้อง รวมถึงกิจกรรมต่างๆ เช่น การซื้อป๊อปปิ้ง การทำงานบ้าน และการเตรียมอาหาร ที่ผ่านมามีการพัฒนามาตรวัดคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพแบบองค์รวมที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจำนวนหนึ่ง ดัชนีชี้วัดเหล่านี้จำเป็นต้องแบ่งปันและปรับให้เข้ากับการใช้งานในวัฒนธรรมและการตั้งค่าที่หลากหลาย จากแนวคิดขององค์การอนามัยโลกดังกล่าว การนำเสนอเนื้อหาของงานชิ้นนี้จึงเห็นว่า การพิจารณา “Active Aging” พิจารณาจากอายุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ควรพิจารณาจากระดับการพึ่งตนเองได้ และ ความเป็นอิสระด้วย

จาก Active Aging สู่ Productive Aging

ความหมายของ “Active Aging ” จึงหมายถึงผู้สูงอายุที่ยังคงมีความกระตือรือร้น ยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และกิจกรรมในชุมชนพลเมือง ยังสามารถดูแลตนเองได้ในการใช้ชีวิตประจำวันและมีความอิสระไม่พึ่งพาการช่วยเหลือจากสังคม ชุมชน ในทัศนะของ Kerschner H and Pegues JA. (1998) ผู้สูงอายุที่มีความสามารถมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชนของผู้สูงอายุ และความต้องการมีบทบาทที่คาดหวังและกิจกรรมที่มีความหมายในชีวิต ถือเป็น “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์” (Productive Aging) รูปแบบกิจกรรมผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งที่รับค่าจ้าง จิตอาสา การศึกษา ฟิตเนสและการออกกำลังกาย การพักผ่อนและการเดินทาง การสนับสนุนและการดำเนินการทางการเมือง และการบริโภค

Centers for Disease Control and Prevention, The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) อธิบาย Productive Aging หรือ ผู้สูงวัยที่ยังคุณประโยชน์ เป็นแนวคิดที่เน้นการมองเชิงบวกต่อคนที่มีอายุสูงขึ้น เป็นการตระหนักว่าบุคคลสามารถมีส่วนร่วมที่สำคัญต่อชีวิตของตนเอง ชุมชน องค์กร และสังคมได้อย่างไร ในบริบทของการทำงาน แนวคิด “Productive Aging ” เกี่ยวข้องกับการจัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดีสำหรับทุกคน ใช้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมซึ่งช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงวัย สอดคล้องกับแนวทางของ National Center for Productive Aging and Work (NCPAW) ในการให้ความสำคัญกับผู้สูงวัยที่ยังคุณประโยชน์คือ การให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน และ นโยบาย โครงการ และกลยุทธ์ขององค์กรที่ออกแบบมาเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงานตลอดช่วงอายุขัย (NIOSH, 2023)

Premchand Dommaraju (2021) อธิบายว่า ผู้สูงวัยที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging) เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้คนมีส่วนร่วมในวัยชรา กิจกรรมหมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการเป็นอาสาสมัครและการดูแลประเภทต่าง ๆ ผู้สูงวัยที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging) เป็นเรื่องเกี่ยวกับโอกาสที่ดีและทำให้เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้สูงอายุ แนวคิดนี้มีประโยชน์ในการส่งเสริมการทำงานของสูงอายุ และการจ้างงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดีและมีความกระตือรือร้น ลดอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในชุมชนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ยังประโยชน์ในวัยชราเป็นวิถีที่มีประสิทธิภาพในการชะลอการลดลงของความสามารถในการทำงานเนื่องจากความสามารถที่แท้จริงของผู้สูงอายุลดลง ระดับที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีประโยชน์แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรม บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและสังคมที่แพร่หลาย ระบบสวัสดิการ ข้อ จำกัด เชิงโครงสร้าง และโอกาสที่มีอยู่ เทคโนโลยีเปิดวิธีใหม่ที่มีศักยภาพในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมที่มีประโยชน์

จากการศึกษาพบว่าแนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์เกิดขึ้นภายใต้บริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เมื่อผู้สูงอายุเพิ่มจำนวนมากขึ้น รัฐบาลต้องแบกรับภาระในการดูแล และส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงาน การตระหนักถึงปรากฏการณ์ดังกล่าวมีมากกว่าสามทศวรรษ ซึ่งแนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์มีอิทธิพลต่อการเสนอแนะกิจกรรมที่ผู้สูงอายุจะสามารถเข้าไปเกี่ยวข้องช่วยเหลือได้ และชุมชนสังคมต้องพัฒนาทางเลือกให้ผู้สูงอายุได้เลือกเข้าไปช่วยเหลือได้ ในปัจจุบันแนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ที่ต้องการให้ผู้สูงอายุเป็นกลไกในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และกิจกรรมอื่น ๆ ในฐานะพลเมือง ถูกกล่าวถึงทั้งระดับโลก ระดับชาติ และชุมชน ซึ่งมีการเสนอให้ออกแบบระบบที่ดีและเหมาะสมกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการยังคุณประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ

การมุ่งเน้นบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ในฐานะผู้มีบทบาททางการผลิตสินค้าและบริการ ครอบคลุมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ และกิจกรรมเชิงสังคมที่ไม่ได้มุ่งเน้นรายได้เป็นค่าตอบแทน แต่สามารถทดแทนมูลค่าทางเศรษฐกิจที่จะต้องจ่าย ดังนั้นการทบทวนบทบาทผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ จึงครอบคลุมผู้สูงอายุที่ยังสามารถมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจและยังอยู่ในตลาดแรงงาน ยังเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับมหภาค ในทางเศรษฐศาสตร์ ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging) ในระบบเศรษฐกิจ หมายถึง ผู้สูงอายุที่ยังมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในฐานะเป็นปัจจัยการผลิต (แรงงานและผู้ประกอบการ) และผู้สูงอายุที่ยังมีกิจกรรมเชิงสังคมที่ไม่ได้มุ่งเน้นรายได้เป็นค่าตอบแทน แต่สามารถทดแทนมูลค่าทางเศรษฐกิจที่จะต้องจ่าย การศึกษาของ NIOSH (2023) พบว่า สำหรับผู้สูงอายุ

จำนวนมาก การทำงานเป็นช่องทางสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีขึ้นและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกาในปี 2021 เกือบหนึ่งในสี่ของคนงานชาวอเมริกันมีอายุ 55 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานสำหรับแรงงานอายุ 55 ปีขึ้นไปคาดว่าจะเพิ่มขึ้นจนถึงปี 2573 ในขณะที่อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานในกลุ่มอายุน้อยและวัยกลางคนคาดว่าจะอยู่ในระดับหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์เหล่านี้ทำให้ปัญหาในการสนับสนุนและปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีอายุสูงอายุกด้นมากขึ้น สิ่งสำคัญต่อสถานที่ทำงานคือความปลอดภัย สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนงานทุกคนตั้งแต่วันแรกที่ทำงานจนถึงวันสุดท้าย การทำงานของผู้สูงอายุในทุกสังคมมีมากขึ้น

Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung (2019, น.1) ศึกษาบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ และ “กิจกรรมการผลิต” ของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าและบริการ และรวมถึงการทำงานการดูแลสมาชิกในครอบครัวและการเป็นอาสาสมัครที่ไม่ได้ค่าตอบแทนด้วย และยังเห็นว่า สิ่งสำคัญในการศึกษาเรื่องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ คือต้องแยกความแตกต่างของคำที่ใช้ในการอธิบายถึงผู้สูงอายุที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ (1) Successful Aging มุ่งเน้นไปที่ประโยชน์ทางชีวภาพของการรักษาสุขภาพและการมีส่วนร่วมกิจกรรมทุกประเภท (2) Active Aging ซึ่ง WHO (2020) อธิบายว่า มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มโอกาสสูงสุดในการมีสุขภาพแข็งแรงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต และ (3) Productive Aging เน้นการบูรณาการทางสังคมและการตอบสนองเชิงนโยบายต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาดแรงงานและโครงสร้างครอบครัวในยุคที่ประชากรสูงวัยขึ้น

การศึกษากิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในภูมิภาคเอเชีย ของ Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung พบว่า อินโดนีเซีย (66.4%) และจีน (63.9%) มีอัตราการมีส่วนร่วมสูงสุดในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (รวมถึงกิจกรรมการเกษตรในสัดส่วนที่สูง) ตามด้วยประเทศไทย (38.4%) เวียดนาม (37.3%) และอินเดีย (37.2%) ส่วนผู้สูงอายุที่มีบทบาทในการดูแลปู่ย่าตายายสูง ได้แก่ อินเดีย (56.2) เวียดนาม (34.0) และเมียนมา (33.0) ตามลำดับ จะเห็นว่า อินเดียมีอัตราการดูแลปู่ย่าตายายสูงสุดในสังคมเอเชีย อัตราเหล่านี้จะสูงกว่าเล็กน้อยหรือ เทียบได้กับที่พบในฝรั่งเศส (58%) สวีเดน (54%) และสหรัฐอเมริกา (ประมาณ 52%) (Fuller-Thomson and Minkler, 2001; Hank and Buber, 2012 อ้างอิงใน Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung, 2019:3) สำหรับกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม เช่น อาสาสมัคร ไม่เป็นทางการ ช่วยเหลือดูแลญาติมิตรหรือชุมชนประเภทต่างๆ ได้หวั่นมีอัตราการมีส่วนร่วมสูงสุด 54% อินโดนีเซีย (46% พื้นที่ชนบท) และ สิงคโปร์ (44.5%)

มีส่วนร่วมมากเป็นอันดับสองและสาม ฮ็องกง (34.5%) อินเดีย (31.6%) ญี่ปุ่น (30.9%) และเกาหลีใต้ (39%) ประเทศจีนมีอัตราการมีส่วนร่วมต่ำสุด (11.6%) ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1

กิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในภูมิภาคเอเชีย

ประเทศ (อายุผู้สูงอายุ)	กิจกรรม ทางเศรษฐกิจ (%)	การดูแลผู้สูงอายุ (%)	กิจกรรมสร้างสรรค์ ทางสังคม(%)
จีน (65+)	63.9	28.2	11.6
ฮ็องกง (55+)	10.9	-	34.5
อินเดีย (60+)	37.2	56.2	31.6
อินโดนีเซีย (60+)	66.4	16.5	46.0
ญี่ปุ่น (65+)	-	-	30.9
เมียนมา (60+)	23.0	33.0	-
สิงคโปร์ (65+)	-	-	44.5
เกาหลีใต้ (65+;55+)	14.2	12.2	39.0
ไทย (60+)	38.4	28.0	-
ไต้หวัน (65+)	3.0	-	45.0
เวียดนาม	37.3	34.0	-

ที่มา: Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung (2019)

ดังที่กล่าวไปแล้วว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจหรือระบบการผลิตทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยปัจเจกบุคคล และประโยชน์ที่ผู้สูงอายุประเมินว่าจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น (1) ปัจจัยทางด้านสุขภาพและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (2) ด้านปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม มีการศึกษาบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในอินโดนีเซียแตกต่างกันระหว่างผู้สูงอายุที่อยู่ในเมืองกับในชนบท ผู้ที่อยู่ในเมืองมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าที่อาศัยอยู่ในชนบท และที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านที่ร่ำรวยมีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่ำกว่า (3) ส่วนด้านปัจจัยปัจเจกบุคคล มีการศึกษาของคิม (2018 อ้างอิงใน Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung, 2019:2) บทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุเปลี่ยนแปลงตามเพศ อายุ เมือง สภาพครอบครัว บรรทัดฐานทางวัฒนธรรม และบริบทของนโยบาย Visaria และ Dommaraju (2018 อ้างอิงใน Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung, 2019:2)

แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงชาวอินเดียที่มีอายุมากยังคงทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกหลานต่อไป ส่วนผู้ชายสูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกบ้านมากขึ้น Giang et al (2018) พบรูปแบบทางเพศที่สอดคล้องกันในเวียดนาม โดยที่ผู้ชายที่มีอายุมากกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและผู้หญิงที่มีอายุมากกว่ามีส่วนร่วมการดูแล การศึกษาของ Utomo et al (2018) พบว่า ผู้สูงอายุในชนบทของอินโดนีเซีย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ชุมชน และการดูแล แม้ว่าจะแตกต่างกัน แบ่งตามหมู่บ้านตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคม – ผู้ที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านที่ร่ำรวยมีอัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่ำกว่าและกิจกรรมส่วนรวม

ในความเห็นของ Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung มองว่าโครงสร้างพื้นฐานด้านการดูแลสุขภาพเพื่อให้มีการรักษาพยาบาลอย่างเพียงพอ ทรัพยากรสำหรับผู้สูงอายุเป็นสิ่งจำเป็นในการส่งเสริมการผลิตของการสูงวัย และการให้ผู้สูงอายุมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยเฉพาะการเรียนรู้ในกิจกรรมการศึกษาสามารถจัดให้ผู้เรียนมีความเกี่ยวข้องกับงานทักษะและข้อมูล และหากสามารถเสริมสร้างทักษะในการสื่อสารเพื่อให้มีส่วนร่วมที่สูงขึ้นในกิจกรรมของครอบครัวและชุมชน

ดังนั้น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ของผู้สูงอายุที่ยังคงประโยชน์ (Productive Aging) ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งเชิงบวกและเชิงลบ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ของผู้สูงอายุ คือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การดูแล(เด็กและผู้สูงอายุ)ในครอบครัว และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ทางสังคม อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ของผู้สูงอายุที่ยังคงประโยชน์ (Productive Aging) ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยปัจเจกบุคคล และประโยชน์ที่ผู้สูงอายุประเมินว่าจะได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนต้องได้รับการสนับสนุนจากนโยบายรัฐในเรื่องต่างๆ เช่น การจ้างงาน โครงสร้างพื้นฐานในการดูแลผู้สูงอายุ การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต นโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นการจัดหาทรัพยากรสำหรับจัดตั้งกิจการเพื่อสังคมและองค์กรช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในท้องถิ่น นโยบายในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจการศึกษาวิจัย Productive Aging ที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาที่ประเมินเกี่ยวข้องกับผลที่เกิดขึ้นทางเศรษฐกิจจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ของผู้สูงอายุ เช่น รายได้จากการผลิตสินค้าและบริการ การลดต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการ การลดรายจ่ายในกิจกรรมบริการและกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ ทั้งในระดับธุรกิจและระดับครัวเรือน

โดยสรุปแนวคิด Productive Aging เป็น Approach ในการมองผู้สูงอายุว่ายังมีประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน ครอบครัว การยังประโยชน์ของผู้สูงอายุถูกคาดหวังจากสังคม อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร

ประเด็นท้าทายของประชากรสูงวัย

องค์การอนามัยโลกเล็งเห็นประเด็นท้าทายของประชากรสูงวัยหลายประเด็น อาทิเช่น เรื่องโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การเพิ่มขึ้นของการเสี่ยงเป็นผู้พิการ การจัดบริการการดูแลผู้สูงวัย สัดส่วนผู้สูงอายุผู้หญิง จริยธรรมและความไม่เท่าเทียม เศรษฐกิจของประชากรสูงวัย การสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่ ความท้าทายประเด็นประชากรสูงวัยเป็นประเด็นระดับโลก ระดับชาติ และระดับ ท้องถิ่น การรับมือกับความท้าทายเหล่านี้จะต้องมีการวางแผนเชิงนวัตกรรมและการปฏิรูปนโยบายที่ สำคัญในประเทศที่พัฒนาแล้วและในประเทศที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ประเทศกำลังพัฒนาซึ่งส่วนใหญ่ ยังไม่มีนโยบายที่ครอบคลุมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ต้องเผชิญกับความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุด

ความท้าทายที่สำคัญคือ ประเด็นเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ผู้กำหนดนโยบายกล่าวว่า ประชากรสูงวัยที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจะนำไปสู่การระเบิดที่ไม่สามารถจัดการได้ในการดูแลสุขภาพ และค่าใช้จ่ายประกันสังคม ซึ่งประชากรสูงอายุจะเพิ่มความต้องการในการดูแลสุขภาพและระบบ ประกันสังคม การเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพเป็นภาระหนักของรัฐ และการพึ่งพาระบบ ประกันสังคมของผู้สูงวัย อย่างไรก็ตามมีหลักฐานว่านวัตกรรมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การ วางแผนล่วงหน้า และการเลือกนโยบายตามหลักฐานเชิงประจักษ์และเหมาะสมกับวัฒนธรรมจะช่วย ให้ประเทศต่างๆ สามารถจัดการเศรษฐกิจของประชากรสูงวัยได้สำเร็จ ประกอบกับปรากฏการณ์ที่ พบว่า คนที่อายุ 60 ปีขึ้นไปยังคงเป็นกำลังแรงงาน ผู้สูงอายุหลายคนยังคงทำงานในตลาดแรงงานใน ระบบหลังเกษียณอายุ หรือจะเลือกที่จะทำงานหากมีโอกาส ผู้สูงอายุอีกมากมายยังคงมีส่วนร่วมใน ระบบเศรษฐกิจผ่านการทำงานนอกระบบ และกิจกรรมอาสาสมัคร รวมถึงการทำงานแลกเปลี่ยนและ การได้เงิน การสนับสนุนภาระของครอบครัว เช่น ผู้สูงอายุดูแลหลานทำให้คนหนุ่มสาวมีบทบาทใน ตลาดแรงงาน (WHO, น.42-43) ดังนั้น นวัตกรรมที่สำคัญในการจัดประเด็นท้าทายทางเศรษฐกิจ ของผู้สูงวัยคือ มาตรการการดำรงรักษาการเป็นผู้สูงอายุที่ยังคงประโยชน์ (Measure to Maintain Productive Aging)

ตลาดแรงงาน “มอง” แรงงานสูงวัยอย่างไร

การความคาดหวังให้ผู้สูงวัยมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นจุดยืนของ **ผู้กำหนดนโยบาย (Policy Maker)** ในขณะที่การเป็นผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่หลากหลายซึ่งแวดล้อมปัจเจกบุคคล ครอบครัว และประเทศชาติ รวมทั้งความต้องการแรงงานผู้สูงอายุของตลาดแรงงาน ซึ่งหมายถึงนายจ้างหรือผู้ประกอบการด้วย ดังนั้น มิใช่ผู้สูงวัยทุกคนจะสามารถเป็นแรงงานในระบบการผลิตสินค้าและบริการได้

สำหรับประเทศไทย อัตราการเข้าร่วมในตลาดแรงงานของคนในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไปมีไม่มากนัก แต่จากการที่โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย ประกอบกับวิวัฒนาการทางการแพทย์ทำให้อายุโดยเฉลี่ยของคนเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่ออัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงานมีสัดส่วนที่เปลี่ยนแปลงไป ในปี พ.ศ.2559 จำนวนแรงงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนในตลาดแรงงานเป็นอันดับที่ 7 แต่ในปี พ.ศ.2565 กลับมีสัดส่วนแรงงานในตลาดแรงงานมากเป็นอันดับ 2 ของกำลังแรงงานรวมทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) จากอัตราการเข้าร่วมในกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น สาเหตุหนึ่งมาจากการขาดแคลนแรงงานวัยหนุ่มสาว (ช่วงอายุ 20-54 ปี) จากการศึกษาความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานของผู้เขียนพบว่า ความต้องการแรงงานสูงวัยขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้สูงวัยที่มีศักยภาพ และ การสนับสนุนจากภาครัฐ

ต้องการแรงงานที่มีศักยภาพ

แน่นอนว่ากระบวนการทัศน์ต่อมุมมองผู้สูงอายุเปลี่ยนไปตามแนวคิด Active Aging และ Productive Aging ที่กล่าวไปแล้ว ประกอบกับความต้องการแรงงานสูงวัยมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้สูงวัยที่มีคุณสมบัติพื้นฐานใดที่ตลาดแรงงานต้องการ? ผู้เขียนศึกษาจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการในจังหวัดลำปาง จำนวน 150 หน่วยงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า “ไม่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ” (ดูภาพที่ 13) ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ยังเห็นความสำคัญของ “อายุ” ของผู้สูงวัยที่ควรอยู่ในช่วงอายุ 60-64 ปี และต้องการจ้างงานคนที่ไม่มีรายได้อื่น ในแต่ละองค์กร/หน่วยงานต้องการแรงงานผู้สูงอายุจำนวน 2-3 คนเท่านั้น การพิจารณาคุณสมบัติด้าน “ศักยภาพด้านสุขภาพ” (ดูภาพที่ 14) ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตใจ สุขภาพสังคม และสุขภาพจิตวิญญาณ เรียงตามลำดับ การพิจารณาคูณสมบัติด้านเพศและการศึกษาขึ้นอยู่กับลักษณะงานและตำแหน่งว่าเหมาะสมกับเพศและระดับการศึกษาใด ซึ่งต้องการผู้สูงอายุที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และพบว่า งานที่เป็นทักษะวิชาชีพ ตำแหน่งพนักงานดูแล

ความสะอาด (แม่บ้าน) และการทำงานบ้าน เป็นกลุ่มอาชีพที่มีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องมีระดับการศึกษาสูงนัก และสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่สถานประกอบการภาคเอกชน เช่น ร้านค้า สถานประกอบการด้านอสังหาริมทรัพย์ มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุน้อยมาก

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประกอบการ



ภาพที่ 13 ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ



2.41

คน

คือค่าเฉลี่ยความต้องการ
ผู้สูงอายุในองค์กร

คุณสมบัติด้านการอายุ

60-64 ปี **89.6**

65-69 ปี **10.4**

คุณสมบัติทางการศึกษา

ต่ำกว่าประถม **21.8**

ประถมศึกษา **32.7**

ปริญญาตรี **29.1**

คุณสมบัติด้านรายได้

รายได้ (บ้านาน) **17.6**

ไม่มีรายได้ **40.7**

ทักษะ/วิชาชีพที่เป็นที่ต้องการ

ด้านวิชาชีพ **6.9**

การทำงานบ้าน **6.2**

พนักงานดูแล
ความสะอาด **6.4**

ศักยภาพสุขภาพ ความสามารถ

50.7

47.3

ภาพที่ 14 ระดับคุณสมบัติผู้สูงอายุ
ที่ต้องการจ้างงาน

วัตถุประสงค์ของการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุของนายจ้าง โดยทั่วไปมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นกลไกในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ดังนั้นคุณภาพของแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นายจ้างต้องการ คุณภาพแรงงาน การจัดองค์กรในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งนายจ้างมีความคาดหวังให้แรงงานมีคุณภาพสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการแบ่งงานกันทำ ทำงานร่วมกับกลุ่มแรงงานกลุ่มอื่นได้

คุณภาพแรงงาน นายจ้างต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีทักษะที่สามารถช่วยองค์กรได้เป็นอย่างดี จากความคาดหวังข้างต้นทำให้หลายหน่วยงานโดยเฉพาะหน่วยงานเอกชนมีแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุในระดับต่ำ แม้แรงงานผู้สูงอายุจะเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานก็ตาม แต่หากมีการจ้างงานผู้สูงอายุกลุ่มนี้ต่อหลังการเกษียณอายุ ก็นำมาซึ่งต้นทุนที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน

การจัดองค์กรในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้การผลิตสินค้าและบริการดีขึ้น อย่างไรก็ตามหากมีการจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กร ผู้สูงอายุเหล่านี้จำเป็นต้องทำงานร่วมกับแรงงานกลุ่มอายุอื่น ๆ หรือกล่าวได้ว่าจะต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานหลากหลายกลุ่มอายุ ดังนั้นการปรับตัวของแรงงานผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ นายจ้างจึงมีข้อกังวลในประเด็นการปรับตัวเข้ากับระบบงานใหม่ และวิธีการทำงานไม่สอดคล้องกับคนรุ่นใหม่

ความต้องการของนายจ้างส่วนใหญ่ ต้องการให้แรงงานผู้สูงอายุมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ร่วมกับประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม รวมทั้งการปรับทัศนคติของผู้สูงอายุที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายด้านอายุได้ ดังนั้นคุณสมบัติด้านสุขภาพจิตใจและสุขภาพสังคมจึงต้องจัดอยู่ในเกณฑ์ที่มีศักยภาพ

การสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล

ประเทศไทยวางระบบกลไกและมาตรการรองรับเพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ ปัจจุบันมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุผ่านแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การขยายอายุการทำงาน การสนับสนุนการเพิ่มทักษะและอาชีพให้ผู้สูงอายุ เป็นต้น แต่ผู้ประกอบการจำนวนมากยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือไม่มีการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว จากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายหรือทฤษฎีส่วนเพิ่มของแรงงาน³ กล่าวว่า นโยบายรัฐบาลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเพิ่มปริมาณผลผลิตส่วนเพิ่ม⁴ จากการศึกษาของผู้เขียนพบว่า นายจ้างเห็นว่ามาตรการและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการตัดสินใจจ้างงาน ยกตัวอย่างนโยบายที่สำคัญ เช่น

นโยบายของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยทำงาน กลุ่มที่ไม่ใช่ลูกจ้างในการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่การใช้ชีวิตยามสูงอายุ ปรับปรุงพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ.2554 การสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะและอาชีพทางเลือกที่ 2 ในวัยทำงานและหลังเกษียณเพื่อใช้ประโยชน์ในยามสูงอายุ การกระจายแหล่งการจ้างงานให้อยู่ใกล้ชุมชนชนบท การจูงใจให้คนต่างชาติดที่มีคุณภาพและต้องการทำงานในประเทศไทยอย่างถาวรได้มีโอกาสทำงานและพำนักในประเทศไทย

นโยบายของกระทรวงแรงงาน อาทิ นโยบายด้านการส่งเสริมการจ้างงาน การลงนามความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ตลอดจนภาคส่วนต่าง ๆ ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายและมาตรการขยายโอกาสมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เช่น การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะ นโยบายและมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การถ่ายทอดภูมิปัญญา การให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน

มาตรการกระทรวงการคลัง เช่น กฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และ กฎหมายการสร้างมั่นคงทางด้านรายได้ *มาตรการลดหย่อนภาษี* เช่น ให้อยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงานเป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น

³ ทฤษฎีส่วนเพิ่มของแรงงาน คือ ภายใต้ข้อสมมติของการแสวงหากำไรสูงสุด การจะเพิ่มหรือลดแรงงานต้องพิจารณาปริมาณผลผลิตส่วนเพิ่ม มูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่ม และรายได้เพิ่ม โดยเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้าง (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535)

⁴ ปริมาณผลผลิตส่วนเพิ่ม คือ จำนวนผลผลิตที่เปลี่ยนไปเมื่อใช้ปัจจัยผันแปร เช่น แรงงานไปทีละ 1 หน่วย

สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป /ในกรณีที่ผู้สูงอายุทำงานในบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลาเดียวกัน ให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ /บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลต้องจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน /ผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ [1] เป็นผู้มีสัญชาติไทย [2] เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน [3] ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน พบว่า ผู้ประกอบการมีสัดส่วนการทราบและไม่ทราบใกล้เคียงกัน และนโยบายข้างต้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างแรงงานผู้สูงอายุในระดับมาก

การรับรู้ด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการตัดสินใจจ้างงานผู้สูงอายุทั้งสิ้น แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างในจังหวัดลำปางมีทั้ง “ทราบและไม่ทราบ” รายละเอียดของนโยบายเหล่านี้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานผู้สูงวัยของนายจ้าง ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่รัฐบาลต้องกำหนดเป็นนโยบายและกฎหมาย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ ให้นายจ้างนำไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มการจ้างงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานได้มากขึ้น จากการศึกษายังพบอีกว่า นายจ้างต้องการให้หน่วยงานภาครัฐเป็นฝ่ายรับผิดชอบจ้างงานผู้สูงอายุเสียมากกว่า (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

ประเภทของหน่วยงานที่ควรจ้างงานผู้สูงอายุ

ประเภทหน่วยงานหรือองค์กรที่ควรจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุด	จำนวน	ร้อยละ
1) ภาครัฐ	135	90.6
- หน่วยงานราชการสังกัดกระทรวง กรม กอง	20	14.8
- รัฐวิสาหกิจ	8	5.9
- บริษัทที่จัดตั้งโดยภาครัฐ เช่น กระทรวง	2	1.5
- องค์การมหาชน	3	2.2
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.)	101	74.8
2) ภาคเอกชน สถานประกอบการ	12	8.1
3) ภาคประชาสังคม	2	1.3

ที่มา : จากการสำรวจในการศึกษาของผู้เขียน

นอกจากนี้ ผู้เขียนได้ทำการสำรวจนายจ้างถึงประเด็นที่คาดหวังด้านนโยบายที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต พบว่า **นโยบายที่นายจ้างเห็นว่าควรมีในอนาคต** คือ (1) นโยบายการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (2) นโยบายการส่งเสริมการจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคมเพื่อช่วยเหลือหรือดูแลผู้สูงอายุ (3) กฎหมายการส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization) เช่น การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว สถานดูแลผู้สูงอายุละแวกบ้าน ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุเฉพาะกลางวัน ศูนย์ให้บริการการฟื้นฟูทางไกล การให้คำปรึกษาออนไลน์ (AI) (4) นโยบายให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นศูนย์บริการชุมชนด้านการดูแลผู้สูงอายุ (5) นโยบาย มาตรการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของผู้สูงอายุเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ (6) สวัสดิการสำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุ (7) นโยบายการจัดตั้งหน่วยบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ/ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์สูงวัย เช่น ทำแพลตฟอร์มฐานข้อมูลความต้องการการจ้างงานของผู้สูงอายุและความต้องการแรงงานผู้สูงอายุ (8) มาตรการเพิ่มจำนวนประชากร เช่น การอุดหนุนบุตรของรัฐบาลสำหรับครอบครัวที่มีบุตร 3 คน

3

ผู้สูงอายุ “มอง” ตัวเองอย่างไร ในตลาดแรงงาน

แนวคิด Active Aging และแนวคิด Productive Aging มีอิทธิพลต่อการเสนอให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยให้พิจารณาผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการแรงงานสูงวัยของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับกรอบนโยบายที่เอื้อให้เกิดการจ้างงานจากรัฐบาล การศึกษาของผู้เขียนพบว่า ความต้องการการจ้างงานของนายจ้างไม่เพียงพอที่จะสรุปได้ว่าผู้สูงอายุทุกคนจะสามารถมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้ แนวคิด Active Aging และแนวคิด Productive Aging ให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ ซึ่งต้องอยู่บนฐานของ “Right Needs” ผู้สูงอายุต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจหรือไม่ การยังคงรักษาความเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ ผู้สูงอายุยังคงมีศักดิ์ศรีหรือไม่ในบริบทแวดล้อมของการทำงาน และผู้เขียนเห็นด้วยว่าจำเป็นต้องพัฒนากทักษะผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถยังคงทำงานต่อเนื่องได้ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสำหรับประเทศไทยน่าจะมีตำแหน่งงานบางประเภทที่ขาดแคลนในอนาคต

การศึกษาของผู้เขียนไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจำนวนแรงงานใดที่จะขาดแคลนในอีก 20 ปีข้างหน้า และมีจำนวนไม่น้อยเพียง หนึ่งในผู้เขียนศึกษาถึงความต้องการมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ กับ ผู้สูงอายุจำนวน 500 คน ทั้งในเขตเมือง เขตชนบท และกึ่งเมืองกึ่งชนบทของจังหวัดลำปาง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้สูงอายุ และจากข้อมูลเอกสารประกอบการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องสถานภาพ ศักยภาพ ความพร้อม และความต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ตลอดจนประเด็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ ต่อมาตรการ กลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ พบประเด็นที่น่าสนใจ ผลการศึกษาจังหวัดลำปางน่าจะเป็นภาพตัวแทนของจังหวัดขนาดกลางอื่น ๆ ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดที่คนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

สถานะผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง

จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดที่มีผู้สูงอายุติดอันดับต้นๆ ของประเทศ สัดส่วนผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 26.45 หรือประมาณ 191,677 คน (ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2565) จากประชากรทั้งจังหวัดจำนวน 724,678 คน (สำนักงานจังหวัดลำปาง, 2565) พบว่าบางหมู่บ้านในบางอำเภอเสริมงามมีสัดส่วนผู้สูงอายุกว่าร้อยละ 60 ของประชากรทั้งหมู่บ้าน สัดส่วนผู้สูงอายุในจังหวัดลำปางมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาสำรวจผู้สูงอายุในจังหวัดลำปางจำนวน 500 คน ทั้งในเขตเมือง เขตชนบท และกิ่งเมืองกิ่งชนบท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุในวัยต้น (60-69 ปี) ร้อยละ 68.1 จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 64.8 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 73.8 มีแหล่งที่มาของรายได้จากเบี้ยยังชีพ เบี้ยคนพิการ การประกอบอาชีพ และเงินจากบุตรหลาน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้สูงอายุไม่ทำงาน กลุ่มที่ทำงานในสัดส่วนร้อยละ 41.4 ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพค้าขาย ร้อยละ 51.2 รองลงมาทำงานภาคการเกษตร ร้อยละ 25.2 ซึ่งสถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นงานส่วนตัว ร้อยละ 69.5

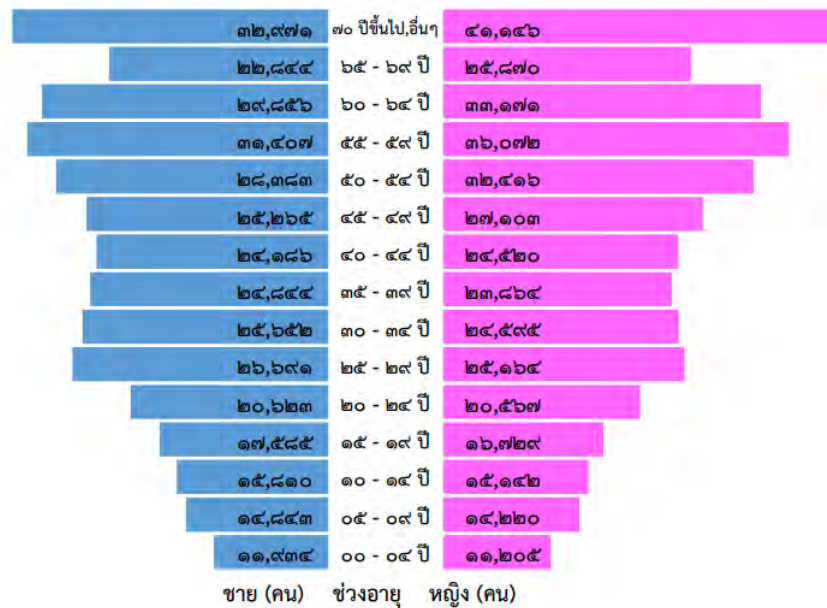
ตารางที่ 4.3

จำนวนประชากรและหลังคาเรือนจังหวัดลำปาง

จังหวัด/อำเภอ	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	บ้าน (หลังคาเรือน)
จังหวัดลำปาง	352,894	371,784	724,678	298,848
เมืองลำปาง	105,610	116,745	222,355	105,188
เกาะคา	28,229	30,394	58,623	22,158
เถิน	28,143	29,645	57,788	22,151
แม่ทะ	27,940	28,523	56,463	21,863
งาว	26,307	26,588	52,895	20,506
ห้างฉัตร	24,374	25,737	50,111	20,812
วังเหนือ	21,713	21,633	43,346	16,231
แม่เมาะ	19,610	19,781	39,391	17,802
แจ้ห่ม	18,831	19,451	38,282	14,896
เมืองปาน	16,333	16,343	32,676	12,107
เสริมงาม	15,147	15,193	30,340	10,704
สบปราบ	13,022	13,630	26,652	8,735
แม่พริก	7,635	8,121	15,756	5,695

ที่มา: บรรยายสรุปจังหวัดลำปาง ณ ธันวาคม 2565, สำนักงานจังหวัดลำปาง

โครงสร้างอายุและเพศของประชากรจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๔



ภาพที่ 15 พีระมิตประชากรจังหวัดลำปาง

ที่มา: บรรยายสรุปจังหวัดลำปาง ณ ธันวาคม 2565, สำนักงานจังหวัดลำปาง

ผู้สูงอายุจังหวัดลำปางส่วนใหญ่ยังอยู่ในกลุ่มวัยต้นและยังคงทำงาน ยังมีบทบาททางเศรษฐกิจในสัดส่วนที่สูงมาก เป็นแรงงานนอกระบบ การประกอบอาชีพค้าขายและเกษตรกรรม ซึ่งไม่มีอายุเกษียณ แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุยังไม่มี ความมั่นคงทางด้านการรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และสัดส่วนผู้สูงอายุที่รับเงินบำนาญและมีเงินออม มีสัดส่วนน้อยมาก เพียงร้อยละ 11.8 เท่านั้น ผู้สูงอายุยังพึ่งพิงเบี้ยยังชีพ

ประเภทงานที่ผู้สูงอายุทำงาน

ขายอายุเกษียณ	0.5
ภาคการเกษตร	25.6
พนักงานบริการ	10.8
งานช่างฝีมือ	11.5
ค้าขาย	51.2

สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

ทำงานส่วนตัว	69.5
ช่วยธุรกิจในครัวเรือน	9.5
ลูกจ้าง	20.5
การรวมกลุ่ม	0.5

ภาพที่ 16 ระดับการประเมินตนเองด้านคุณสมบัติผู้สูงอายุ

เมื่อศึกษาข้อมูลจาก TPMAF ยังสะท้อนปัญหาทางด้านรายได้ของผู้สูงอายุ ข้อมูลจากการสำรวจประชากรทั้งหมด 492,023 คน พบว่า จังหวัดลำปางมีคนจนจำนวน 872 คน (ลงทะเบียนรับสวัสดิการแห่งรัฐ) ส่วนคนจนที่ตกเกณฑ์ จปฐ. มีจำนวน 1,629 คน ซึ่งมีผู้สูงอายุที่ไม่มีอาชีพหรือรายได้จำนวน 288 คน และยากจน 125 คน (<https://www.tpmap.in.th/2566/52>) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่รัฐบาลต้องให้ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน

ศักยภาพและความพร้อมของผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ตามกรอบแนวคิด Active Aging ของ WHO พิจารณาระดับศักยภาพและความพร้อมของผู้สูงอายุที่สะท้อนภาวะ “พหุพลัง” หรือ Active Aging จาก 1) คุณสมบัติด้านศักยภาพสุขภาพ (Health) 2) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) 3) คุณสมบัติด้านความมั่นคง (Security) การศึกษาของผู้เขียนพิจารณาว่า ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและความพร้อมตามคุณสมบัติ 3 ประการข้างต้นสะท้อนภาพความเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging) ซึ่งสามารถยังคุณประโยชน์ได้ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและสังคม

การนิยามคุณสมบัติด้านศักยภาพสุขภาพ ตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 ใช้คำว่า “สุขภาวะ” หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย (Physical) ทางจิต (Mental) ทาง ปัญญา (Spiritual/Wisdom Wellbeing) และทางสังคม (Social) เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

สุขภาพกาย คือ มีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย หรือตามที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. นิยามว่า สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางร่างกาย (Physical Wellbeing) หมายถึง ร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง ไม่มีอุปสรรคตราย และมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

สุขภาพใจ คือ การมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มองโลกในแง่บวก สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติได้ มี Mindset แบบ Growth Mindset / Agile Mindset หรือตามที่ สสส. นิยามว่า สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิตใจ (Mental Wellbeing) หมายถึง จิตใจที่มีความสุข ร่าเริง คล่องแคล่ว ไม่ติดขัด มีความเมตตากับสรรพสิ่ง มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา รวมถึงการลดการเห็นแก่ตัวลงไปด้วย

สุขภาพสังคม คือ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม หรือทำงานกับผู้อื่นได้ การปรับตัวเข้ากับสังคม สภาพแวดล้อม ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง หรือตามที่ สสส. นิยามว่า สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางสังคม (Social Wellbeing) หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีภราดรภาพ มีสันติภาพ มีความเป็นประชาสังคม มีระบบบริการที่ดี และมีระบบบริการที่เป็นกิจการทางสังคม

สุขภาพทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญา หมายความว่า ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเพื่อแผ่แผ่ สุขภาวะ ทางปัญญาช่วยให้ผู้คนบรรลุถึงความสุขที่แท้จริงคือความสุข ที่เกิดจากการมีทัศนคติที่ถูกต้อง รู้เท่าทัน ความจริงของชีวิตและโลก สามารถ คิดถูก คิดชอบ และรู้จักแก้ทุกขได้ด้วยปัญญา รวมทั้งมีความสุข จากการดำเนินชีวิต ถูกต้อง ดีงาม จากการเป็นผู้ให้และการทำความดีเพื่อคนอื่นหรือส่วนรวม หรือตามที่ สสส. นิยามว่า สุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือปัญญา (Spiritual or Wisdom Wellbeing) คือสุขภาวะ ที่เกิดขึ้นเมื่อทำความดี หรือจิตสัมผัสกับสิ่งที่ดี อันสูงส่ง เช่น การเสียสละ การมีความเมตตา กรุณา การเข้าถึง พระรัตนตรัย การเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้า

การศึกษาศักยภาพของผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง จาก 3 มิติ คือ 1) คุณสมบัตินด้านศักยภาพ สุขภาพ (Health) 2) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) 3) คุณสมบัตินด้านความมั่นคง (Security) มีประเด็นที่สะท้อนคุณลักษณะของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

(1) คุณสมบัตินด้านศักยภาพสุขภาพ (Health) ผู้เขียน พบว่า ผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง ประเมินตนเองว่ามีสุขภาพทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาของตนเองอยู่ในระดับสูง ถึงระดับ 9.40 และ 8.34 (วัดระดับจาก 0 ถึง 10) ตามลำดับ ส่วนศักยภาพทางด้านสุขภาพกายอยู่ที่ระดับ 7.85 ทั้งนี้ผู้สูงอายุจังหวัดลำปางส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุวัยต้น ดังนั้น การประเมินตนเองด้านสุขภาพ จึงอยู่ในเกณฑ์ที่มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา

(2) คุณสมบัตินด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จากการศึกษาศักยภาพการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุทางด้านสังคม 5 มิติ คือ การมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางการศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสุขภาพ และการเป็นผู้ไม่หยุดนิ่งทำ กิจกรรมต่อเนื่องตลอดเวลา พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองสูง (ระดับ 6.54) เช่น การลงเลือกตั้ง การร่วมหาเสียง การเป็นที่ปรึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่บทบาทการให้ความรู้ การถ่ายทอดภูมิปัญญา ในสถานศึกษาในชุมชนเข้าร่วมหรือมีโอกาสน้อยมาก (ระดับ 2.99) ซึ่งการมีส่วนร่วมด้านสุขภาพ และด้านการพัฒนาสังคม ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมหรือมีบทบาทของผู้สูงอายุที่ไม่มีค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ ผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

(3) คุณสมบัตินด้านความมั่นคง (Security) การศึกษาความมั่นคงทางด้านรายได้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการดูแล และด้านสวัสดิการ พบว่า ผู้สูงอายุจังหวัดลำปางมีความมั่นคงทั้ง 4 ด้าน ในระดับสูงถึงสูงมาก ด้านที่สูงมากคือ ด้านที่อยู่อาศัยและการดูแล สะท้อนว่าผู้สูงอายุในจังหวัด ลำปางมีบ้านเรือนอาศัยที่มั่นคงปลอดภัยและมีผู้ดูแล

ระดับการประเมินตนเอง ด้านคุณสมบัติผู้สูงอายุ

คุณสมบัติด้านศักยภาพสุขภาพ

สุขภาพกาย 7.85

สุขภาพใจ 8.34

สุขภาพสังคม 9.4

สุขภาพจิตวิญญาณ 8.35

คุณสมบัติด้านการมีส่วนร่วม

กิจกรรมทางการเมือง 6.54

กิจกรรมด้านการศึกษา 2.99

กิจกรรมด้านสุขภาพ 4.19

กิจกรรมด้านสังคม 4.28

ทำกิจกรรมต่อเนื่อง 5.02

คุณสมบัติด้านความมั่นคง

รายได้ 6.43

ที่อยู่อาศัย 8.31

การดูแล 8.02

สวัสดิการ 7.56

ภาพที่ 17 ระดับการประเมิน
ตนเองด้านคุณสมบัติผู้สูงอายุ

นอกจากคุณสมบัติข้างต้นแล้ว การวิจัยให้ผู้สูงอายุประเมินความรู้ความสามารถตนเองด้านวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นคุณสมบัติในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ประเมินว่ามีความรู้ความสามารถในวิชาชีพต่อไปนี้น้อยถึงน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสุขภาพ (พยาบาล แพทย์) ด้านบัญชีการเงิน ด้านสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ด้านช่างฝีมือ ด้านการวิจัย ครูอาจารย์ นักวิชาการ การบริหารองค์กร วิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะภาษาต่างประเทศ การดูแลผู้สูงอายุ และความสามารถทางด้านภูมิปัญญา แต่ในขณะที่การประเมินความสามารถตนเองด้านการทำงานในบ้าน เช่น ด้านการดูแลเด็ก การทำงานบ้าน การทำอาหาร มีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลสะท้อนว่าผู้สูงอายุในจังหวัดลำปางยังขาดทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นลักษณะงานในระบบที่ต้องอาศัยความรู้ในระดับสูง ในขณะที่มีความสามารถขับเคลื่อนงานภายในบ้านได้ ซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้สร้างรายได้เป็นตัวเงิน แต่เป็นงานที่ช่วยลดรายจ่ายของครอบครัวได้ จัดว่าเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Active Aging) และเป็นกลุ่มที่สามารถผลักดันส่งเสริม สนับสนุนให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้

ความต้องการมีบทบาททางเศรษฐกิจ

จากการศึกษาความต้องการมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุจังหวัดลำปาง พบว่า สัดส่วนความต้องการ “ทำงาน” กับ “ไม่ทำงาน” ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 48.6 และร้อยละ 51.4 ตามลำดับ) ซึ่งถือว่าผู้สูงอายุจังหวัดลำปางยังต้องการทำงานในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง และผู้สูงอายุมีความเห็นว่าหากให้มีการจ้างงาน ต้องการให้ “หน่วยงานภาครัฐ” จ้างงานผู้สูงอายุ หน่วยงานที่ผู้สูงอายุต้องการเข้าทำงานด้วยคือ หน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 88.9) โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบต. เทศบาล และ อบจ. (ร้อยละ 72) ซึ่งน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานราชการในชุมชนที่รู้จักและใกล้ชิดกับผู้สูงอายุมีไม่มากนัก และมองว่าเป็นหน่วยงานที่สามารถเข้าถึงได้ สามารถเข้าไปทำงานได้

ประเภทงานที่ผู้สูงอายุต้องการ

ภาครัฐ	88.9
สถาบันการศึกษา	3.5
การผลิต	22.2
ด้านบริการ	21.4
ด้านการเงินและประกันภัย	2.9
ด้านนันทนาการ	2.1
ด้านอสังหาริมทรัพย์	0.4
กิจการในครัวเรือน	4.1
วิสาหกิจชุมชน	2.1
ด้านสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์	34.2

ความต้องการ จ้างงานผู้สูงอายุ

ต้องการให้จ้างงาน 48.6



ไม่ต้องการให้จ้างงาน 51.4



ภาพที่ 18 ระดับความต้องการ
การทำงานของผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ ผู้สูงอายุเสนอว่า ต้องการให้หน่วยงานหรือสถานประกอบการที่จะจ้างงานผู้สูงอายุให้ตั้งอยู่ในเขตเมืองในเขตเทศบาลนครหรือเทศบาลเมือง (ร้อยละ 56) ต้องการทำงานในองค์กรที่มีพนักงานไม่เกิน 50 คน (ร้อยละ 86.9) ต้องการให้หน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ต้องการการจ้างงานนั้นเคยมีการจ้างงานผู้สูงอายุมาก่อน (ร้อยละ 65.5) และให้จ้างแบบมีค่าตอบแทน (ร้อยละ 60.4) ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เช่น พนักงานภาคการผลิต พนักงานต้อนรับ พนักงานทำความสะอาด

มุมมอง “ผู้สูงวัย” ต่อ กลไก มาตรการ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคมของไทย

ผู้สูงวัยมองเห็นช่องว่างที่สามารถเติมเต็มมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ที่ผ่านมา ช่องว่างที่สามารถ ปรับปรุง สร้าง ผลักดัน ส่งเสริม และพัฒนา กลไก มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับรองรับสังคมสูงวัยได้อีกมาก ผู้เขียนจึงขอให้ภาพในเบื้องต้นว่า กลไก มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงสำหรับรองรับสังคมสูงวัยใดบ้างที่ควรปรับปรุง สร้าง ผลักดัน ส่งเสริม และพัฒนา ซึ่งเป็นผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้สูงวัย ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่ทำงานเกี่ยวข้องกับนโยบายผู้สูงวัย โดยกลุ่มเหล่านี้วิเคราะห์ ตั้งข้อสังเกตจาก มาตรการและนโยบายของรัฐบาลไทยที่ดำเนินการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดังปรากฏในนโยบายของหลายกระทรวง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อาจอยู่ในระดับกฎหมาย นโยบาย และมาตรการ ซึ่งกฎหมาย นโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้แล้วนั้น มีทั้งที่มีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงวัยมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สามารถสร้างความมั่นคง

ทางด้านรายได้และสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอาชีพมีรายได้ ผลการศึกษาสรุปให้ประเทศไทย ปรับปรุง สร้าง พัฒนา และผลักดัน ในประเด็นดังต่อไปนี้

“ปรับปรุง” พระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ พ.ศ.2554

ในมุมมองผู้สูงอายุเสนอให้ “หน่วยงานภาครัฐ” มีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางเศรษฐกิจหรือมีบทบาทในการจ้างงานผู้สูงอายุ (ร้อยละ 89.5) โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 93.5) นอกจากนี้เห็นว่า ภาครัฐควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการเตรียมความพร้อมทางด้านรายได้ หรือ มีความมั่นคงทางด้านรายได้ เช่น ต้องการให้ภาครัฐส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยทำงาน กลุ่มที่ไม่ใช่ลูกจ้างในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การใช้ชีวิตยามสูงอายุ โดยให้ปรับปรุงพระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 ดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมการสมัครสมาชิกซึ่งมีรูปแบบหรือรายได้ที่แตกต่างกัน
- 2) รัฐนำเงินสนับสนุนการออมในส่วนที่รัฐจะจ่ายสมทบกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เพื่อเป็นเงินกันถ่วง 100,000 บาทให้กับเด็กแรกเกิด โดยที่มีเงื่อนไขที่ผู้ันั้น จะต้องออมอย่างต่อเนื่องตามที่ กอช. กำหนด ซึ่งจะได้รับเงิน 100,000 บาท ซึ่งเป็นเงินสมทบของรัฐก่อนเดียวกับที่รัฐต้องสมทบตาม พ.ร.บ.กองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 และจะเฉลี่ยคืนเงินออมทั้งหมดเป็นบำนาญในยามสูงอายุ
- 3) ให้เด็กสามารถเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติได้โดยพ่อแม่เป็นผู้จ่ายเงินเพื่อการออมแทน รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลัง

ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีความรู้ หรือ ไม่รู้รายละเอียด ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าประชาชนทั่วไปไม่ทราบเรื่องพระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ และมีการเปิดให้ผู้สูงอายุสมัครได้รอบเดียวในปีแรกที่พระราชบัญญัติประกาศใช้ ทั้งที่กลไกดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ หากผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางด้านรายได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญให้ผู้สูงอายุเข้าไปมีบทบาททางเศรษฐกิจทั้งในฐานะผู้ประกอบการหรือแรงงานในระบบการผลิตและบริการโดยไม่ต้องกังวลเรื่องรายได้จากการเป็นผู้ประกอบการและแรงงานมากนัก หรือสามารถเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทอื่น ๆ ที่อาจจะไม่มีรายได้เป็นตัวเงินแต่ช่วยลดรายจ่ายของครอบครัว เช่น งานประเพณี เลี้ยงดูเล็ก เลี้ยงดูผู้สูงอายุ ทำงานบ้าน หรืองานอาสาสมัครของชุมชน เป็นต้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้

“ปรับปรุง” มาตรการลดหย่อนภาษี

ผู้สูงอายุเห็นด้วยว่าให้มีนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การลงนามความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ตลอดจนภาคส่วนต่าง ๆ ในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ นโยบายและมาตรการขยายโอกาสมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เช่น การฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะ นโยบายและมาตรการการจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การถ่ายทอดภูมิปัญญา การให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน แต่ในขณะเดียวกันกระทรวงการคลังควรปรับปรุงกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ และกฎหมายการสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้ ให้เป็นเงื่อนไขที่ดึงดูดให้ภาคเอกชนต้องการจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้น โดยปรับปรุงในประเด็นดังต่อไปนี้

1) การให้การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งรับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเข้าทำงานเป็นจำนวนร้อยละ 100 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุ ทั้งนี้ เฉพาะรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนลูกจ้างในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

2) ปรับปรุงเงื่อนไขข้อที่ว่า ในกรณีที่ผู้สูงอายุทำงานในบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลหลายแห่งในเวลาเดียวกัน ให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รับผู้สูงอายุเข้าทำงานก่อนได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ ควรปรับปรุงให้น่าสนใจกว่านี้

3) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลต้องจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน ซึ่งถือว่าเป็นการจำกัดค่าจ้างผู้สูงอายุเกินไป

4) ผู้สูงอายุที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจะใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ [1] เป็นผู้มิใช่สัญชาติไทย [2] เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน [3] ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน ซึ่งควรปรับปรุงประเด็นนี้ ในอนาคตแรงงานต่างชาติมีมากขึ้นจึงควรสอดคล้องกับสถานการณ์

“ปรับปรุง” ระดับค่าจ้างที่เหมาะสมในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเห็นว่าควรจ้างงานตามเกณฑ์ที่กฎหมายแรงงานกำหนด นั่นคือ เกณฑ์ที่ระบุว่า “สำหรับตำแหน่งแรงงานทั่วไป ตามประกาศกระทรวงแรงงาน (โดยแรงงานผู้สูงอายุจะได้รับอัตราค่าจ้างอัตราเดียวกันทั่วประเทศ คือ ไม่ต่ำกว่า 45 บาท/ชั่วโมง กำหนดให้ทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน หรือสูงสุดราว 315 บาท/วัน และทำงานได้ไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์)” เกณฑ์ที่ถูกให้ความสำคัญใน

อันดับที่ 2 คือ “ตามความเหมาะสมที่หน่วยงาน องค์กรจะจ้างได้” และเกณฑ์ในอันดับที่ 3 คือ “ตามความสมบูรณ์ของร่างกายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน”

“สร้าง” สภาพแวดล้อมให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางด้านรายได้ก่อนวัยเกษียณ

ผู้สูงอายุเสนอให้พัฒนาและสร้างระบบความมั่นคงทางด้านรายได้ให้ผู้สูงอายุ โดยรัฐควรจัดการให้มีเตรียมความพร้อมทางด้านรายได้ก่อนถึงอายุ 60 ปี เช่น

1) ภาครัฐควรมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุน และสร้างระบบการออมทั้งแบบถ้วนหน้า และสมัครใจผ่านกลไกต่างๆ เพื่อรองรับกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ (แรงงานนอกระบบ) โดยให้กระทรวงการคลังและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ

2) รัฐควรสนับสนุนการเพิ่มพูนทักษะและอาชีพทางเลือกที่ 2 ในวัยทำงานและหลังเกษียณเพื่อใช้ประโยชน์ในยามสูงวัย โดยการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะจากสถาบันและภาคธุรกิจเอกชน รับผิดชอบโดยกระทรวงแรงงาน

3) รัฐควรกระจายแหล่งการจ้างงานให้อยู่ใกล้ชุมชนชนบท เช่น สร้างแรงจูงใจให้อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และบริการไปตั้งในต่างจังหวัด เช่น ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อม การให้สิทธิพิเศษทางภาษีเพื่อให้คนทำงานสามารถดูแลครอบครัวและผู้สูงอายุได้ รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลังและกระทรวงอุตสาหกรรม ในส่วนนี้ บทบาทในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำเห็นว่าการกำหนดเป็นมาตรการ หรือ มีกลไกทางกฎหมายรองรับการดำเนินงานดังกล่าว โดยให้หน่วยงานราชการระดับกระทรวงมีหน้าที่ในการออกกฎหมาย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปปรับใช้กับพื้นที่ที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ ผู้สูงอายุเห็นด้วยมากว่าเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ควรผลักดันให้มีการประกาศใช้กฎหมาย ควรมีการบูรณาการระบบบำนาญ ระบบการออมเพื่อยามสูงวัย และการปฏิรูประบบการเงินการคลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย เช่น ผลักดันให้ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายบำนาญแห่งชาติ พ.ศ.” เพื่อสร้างระบบบำนาญและการออมที่มั่นคง เพียงพอ และยั่งยืน รับผิดชอบโดยกระทรวงการคลัง ตามร่าง พ.ร.บ.นี้ มีกองทุนบำนาญแห่งชาติเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภาคบังคับสำหรับแรงงานในระบบที่มีอายุตั้งแต่ 15 – 60 ปี เพื่อให้แรงงานในระบบได้มีการออมเพื่อการเกษียณเพิ่มเติม นอกจากนี้ กบข. จะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบูรณาการฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับระบบบำนาญ เพื่อให้มีระบบข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารจัดการระบบการออมเพื่อการเกษียณอายุทั้งระบบ ระบบการออมดังกล่าวควรเร่งให้

ประกาศใช้กฎหมายและรองรับกลุ่มผู้สูงอายุทั้งที่เป็นแรงงานในระบบ (ที่ไม่ใช่ข้าราชการเกษียณรับบำนาญ) และแรงงานนอกระบบ

“สร้าง” ระบบนิเวศที่เอื้อต่อการมีบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเสนอให้ (1) ควรมีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุ ซึ่งความรู้ทักษะที่มีอยู่เดิมของผู้สูงอายุไม่เพียงพอกับระบบการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ หน่วยงานและผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุเห็นด้วยเช่นกันว่าให้มีการพัฒนาทักษะแก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนผู้สูงอายุเองเห็นควรให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้สูงอายุ เช่น ทักษะในการเขียนโครงการ เป็นต้น นอกจากนี้เสนอให้ (2) มีระบบการดูแลผู้สูงอายุ เช่น มีกฎหมายการส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organizations: NPOs) เป็นองค์กรรองรับการดูแลผู้สูงอายุ เช่น ศูนย์การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว สถานดูแลผู้สูงอายุละแวกบ้าน ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุเฉพาะกลางวัน ศูนย์ให้บริการฟื้นฟูทางไกล การให้คำปรึกษาออนไลน์ สามารถให้เอกชนดำเนินการได้โดยอยู่ในการกำกับของรัฐบาลตามกฎหมาย การส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร การมีระบบการดูแลผู้สูงอายุทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยทางกายที่อยู่อาศัยหลังจากที่ไม่มีบทบาททางเศรษฐกิจโดยเฉพาะผู้สูงอายุวัยปลาย (3) ให้มีระบบสวัสดิการสำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ดูแลผู้สูงอายุภายในบ้านตนเอง เช่น ระบบการรักษาพยาบาล เบี้ยยังชีพผู้ดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น (4) นโยบายให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นศูนย์บริการชุมชนด้านการดูแลผู้สูงอายุ และ (5) กำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุ/ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์สูงวัย เช่น ทำแพลตฟอร์มฐานข้อมูล ความต้องการจ้างงานของผู้สูงอายุและความต้องการ แรงงานผู้สูงอายุ ในทุกจังหวัด โดยการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการศึกษากับผู้สูงอายุเห็นว่านโยบายเหล่านี้มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุด

“สร้าง” งานสร้างอาชีพให้ผู้สูงอายุ

นโยบายการสร้างงานให้ผู้สูงอายุ เช่น นโยบายการส่งเสริมการจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคม นโยบาย มาตรการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของผู้สูงอายุ เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเห็นว่านโยบายด้านนี้มีผลต่อการจ้างงานผู้สูงอายุมากที่สุด ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ.2562 ซึ่งเอื้อต่อการจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคมของผู้สูงอายุ แต่การจัดตั้งธุรกิจเพื่อสังคม หรือ วิสาหกิจเพื่อสังคม ยังคงมีขั้นตอนและกระบวนการที่ยุ่งยาก กลุ่มผู้สูงอายุที่สามารถดำเนินการได้น่าจะต้องอาศัยการช่วยเหลือจากคนรุ่นใหม่

“พลักดัน” การขยายอายุการทำงาน

มุมมองของผู้สูงอายุเห็นว่า ภาครัฐควรมีการขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี เฉพาะบางสายงานให้ชัดเจนโดยให้มีการประเมินความพร้อมทุก ๆ 2 ปี (ไม่ครอบคลุมตำแหน่งบริหาร) และมีมาตรการส่งเสริมให้ภาคเอกชนขยายอายุการทำงานของผู้จ้าง มีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระขยายอายุการทำงานให้ยาวขึ้น การขยายอายุเกษียณถูกประกาศเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้สูงอายุ โดยผ่านมติเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2563 โดยการนำเสนอของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การขยายอายุเกษียณราชการสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐฯ จากอายุ 60 ปี เป็น 63 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2565 และขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2575 นั้น แต่เดิมมีการกำหนดประเด็นดังกล่าวไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับเมื่อวันที่ 6 เม.ย. 2561 ในด้านสังคม ซึ่งกำหนดให้ขยายอายุเกษียณราชการจาก 60 ปี เป็น 63 ปี โดยเพิ่มอายุเกษียณ 1 ปี ในทุกๆ 2 ปี จนกระทั่งปี 2567 แต่เมื่อมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศ จึงนำประเด็นดังกล่าวมาบรรจุไว้ในประเด็นปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ต่อมาที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564 เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ และกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส วุฒิสภา เรื่อง การจ้างงานข้าราชการภายหลังเกษียณอายุ 60 ปี เพื่อรองรับสังคมสูงวัย ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยให้ชะลอหรือทบทวนการขยายเกษียณอายุราชการตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศกำลังประสบปัญหา การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนระบบการคลังและงบประมาณรัฐบาล จึงควรใช้จ่ายงบประมาณที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดการจ้างงานกลุ่มเป้าหมายที่เปราะบางก่อนเป็นลำดับแรก และเมื่อประเทศสามารถจัดการผลกระทบทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้แล้ว จึงสามารถนำมาพิจารณาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่อไป แนวคิดในการขยายอายุเกษียณของรัฐบาลไทยในปัจจุบันยังไม่ได้ขยับให้เป็นรูปธรรม ผู้สูงอายุเห็นควรให้ผลักดันนโยบายการขยายอายุเกษียณ เพื่อให้กลุ่มผู้สูงอายุที่ได้รับประโยชน์ทั้ง กลุ่มข้าราชการ พนักงานของรัฐ ตลอดจนทั้งแรงงานนอกระบบ โดยกำหนดให้มีการประเมินศักยภาพและความพร้อมทุกปี

“ส่งเสริม” การจ้างงานผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมที่รัฐควรให้การสนับสนุนแก่องค์กรเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ อันดับ 1 คือ การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ (ร้อยละ 45.3) อันดับ 2 คือ การให้สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่ได้รับตามสิทธิผู้สูงอายุ (ร้อยละ 21.9) และอันดับ 3 คือ สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุที่ดูแลผู้สูงอายุ หรือ ดูแลคนในครอบครัว เช่น ผู้พิการ เด็ก (ร้อยละ 23.5) ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษากับฝั่งผู้ประกอบการหรือหน่วยงานที่ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุ ที่เห็นว่าควรพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันเช่นกัน

“พัฒนา” กลไกที่สำคัญต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ

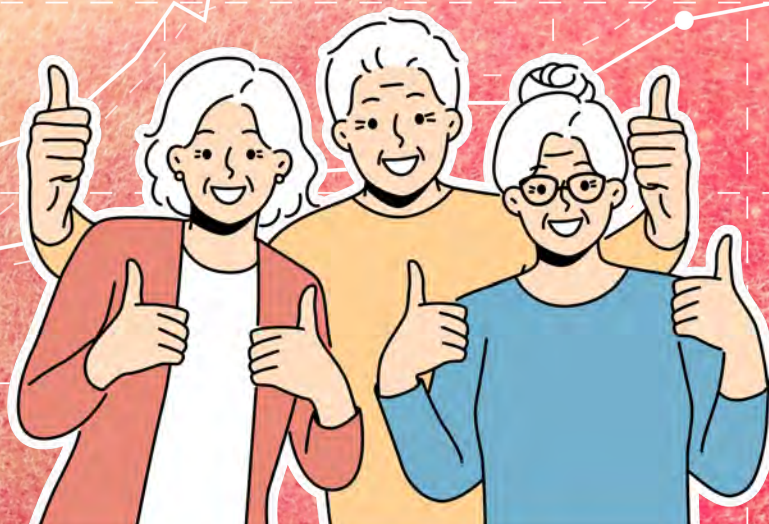
ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่า กลไกที่สำคัญที่ผลักดันให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางเศรษฐกิจ คือ **กองทุน และ คณะกรรมการ** โดยเฉพาะกรรมการระดับตำบล ด้านกองทุนเห็นว่าควรสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุและพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบันมี “**กองทุนผู้สูงอายุ**” มีวัตถุประสงค์เพื่อการคุ้มครอง ส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี กองทุนผู้สูงอายุเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 มาตรา 13 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนผู้สูงอายุโดยมีกิจกรรมของกองทุน (1) สนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการเพื่อส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุในลักษณะกลุ่ม ชมรม ศูนย์บริการอเนกประสงค์ในชุมชน (2) สนับสนุนเงินอุดหนุนโครงการสำหรับองค์กรผู้สูงอายุ องค์กรที่ทำงานด้านผู้สูงอายุในชุมชน (3) การให้ทุนประกอบอาชีพ ประเภทกู้ยืมรายบุคคล และรายกลุ่มสำหรับผู้สูงอายุ (4) เรื่องอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติกำหนด เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับประโยชน์สูงสุดตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่เคยขอรับการสนับสนุนโครงการจากกองทุนนี้เห็นว่าค่อนข้างมีอุปสรรคโดยเฉพาะการเขียนโครงการของผู้สูงอายุ และเป็นกองทุนที่เข้าถึงยาก จากรายงานประจำปีงบประมาณ 2565 กองทุนผู้สูงอายุ พบว่า ขนาดกองทุนในแต่ละปีมีความแตกต่างกัน **เงินสดย่อยและรายการเทียบเท่าเงินสด**ปีงบประมาณ 2564 มี 923,510,679.19 บาท ปีงบประมาณ 2565 มี 412,559,972.90 บาท **จำนวนเงินอุดหนุนของรัฐบาล** ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 70 ล้านบาทปีงบประมาณ 2565 จำนวน 63 ล้านบาท **จำนวนเงินภาษีสรรพสามิตและสุรयाาสูบ** ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 4,006,239,650 บาท ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 4,022,898,900 บาท นอกจากนี้ **การดำเนินงานในแต่ละปีพบว่ารายจ่ายสูงกว่ารายรับ** ปีงบประมาณ 2564 สูงกว่า 516,001,068.14 บาท ปีงบประมาณ 2565 สูงกว่า 446,507,082.39 บาท ทำให้เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดลดลง ดังนั้น ขนาดของกองทุนฯ จึงไม่แน่นอน

“พัฒนา” มาตรการที่จำเป็นกับการขับเคลื่อนบทบาทผู้สูงอายุให้เป็นรูปธรรม

การดำเนินการให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางด้านการเงินของผู้สูงอายุเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือการปฏิรูประบบสวัสดิการ และการปฏิรูปการออม นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะให้วางระบบความมั่นคงในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น ระบบการดูแลระยะยาว (Long-Term Care) และระบบการรักษาพยาบาล และ **มาตรการอื่น ๆ** เช่น มาตรการเพิ่มจำนวนประชากร เช่น การอุดหนุนบุตรของรัฐบาลสำหรับครอบครัวที่มีบุตร 3 คน ถือเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุทางอ้อม แต่ผู้สูงอายุเห็นว่าเป็นนโยบายที่รัฐควรดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนประชากรวัยเด็ก

5

ข้อเสนอเชิงนโยบาย การขับเคลื่อนบทบาท ทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ



ข้อเสนอต่อการจัดประเภทผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์

ในบทนี้เป็นส่วนของการสังเคราะห์ความรู้ อภิปรายผลจากการศึกษาทั้งจากประสบการณ์ในต่างประเทศ การสำรวจความคิดเห็น และการสัมภาษณ์ เพื่อนำเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ส่วนแรก กระบวนทัศน์เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ เป็นส่วนของการประเมินคุณค่า ความหมายของผู้สูงอายุโดยพิจารณาจากศักยภาพของผู้สูงอายุ และนำไปสู่การจำแนกผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ ส่วนที่สอง ข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับยุทธศาสตร์ระดับชาติ มาตรการและนโยบายในระดับท้องถิ่น ระดับชุมชน

1

กระบวนทัศน์เกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์

เพื่อให้การกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงวัยมีความชัดเจนควรจัดจำแนกประเภทผู้สูงวัยให้เห็นกลุ่มผู้สูงวัยที่ยังคุณประโยชน์ จากแนวคิด Active Aging หรือใช้ภาษาไทยว่า ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ซึ่งสื่อความหมายไปถึงผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิตใจ สุขภาพทางสังคม สุขภาพทางจิตวิญญาณ และยังธำรงความต่อเนื่องในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การศึกษา การเมือง สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมอื่นๆ ที่พลเมืองพึงมี

การศึกษาในบท 4 พบว่าผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพอาจจะไม่ใช่ทุกคน และอาจจะไม่สามารถกำหนดโดยกลุ่มอายุได้ ในเชิงแนวคิดทฤษฎีมองว่า ผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เป็น **Active Aging** แต่ในปัจจุบัน การเป็น **Active Aging** อาจหมายถึงกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 69 ปีก็เป็นได้ ซึ่งพบว่า ผู้สูงอายุที่ยังธำรงความต่อเนื่องในกิจกรรมทางสังคม ส่วนใหญ่มักเป็นผู้สูงอายุที่มีความพร้อมในทางเศรษฐกิจ หรือสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ มีความพร้อมทางร่างกาย มีความพร้อมในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การเดินทาง การสื่อสาร ฯลฯ โดยจากการศึกษากรณีตัวอย่างความพยายามในการธำรงบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ เช่น การจัดตลาด ฮอมนัก (ภาค=ภาคเหนือหมายถึงตลาด) ของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง ผู้สูงอายุที่มาขายสินค้าในตลาดส่วนใหญ่พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ มีเงินบำนาญ มีรายได้จากลูกหลาน แต่มีพลังใจที่จะออกมาพบเพื่อน ต้องการมีสังคม ต้องการถ่ายทอดภูมิปัญญา จึงร่วมกันจัดตลาดสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อสร้างพื้นที่ให้ผู้สูงอายุคนอื่น ๆ มีพื้นที่ขายสินค้า ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดประเภทของผู้สูงอายุโดยการแบ่งด้วยเกณฑ์อายุว่าเป็น **Active Aging** อาจจะไม่เพียงพอ จึงควรมีการเพิ่มเงื่อนไขปัจจัยอื่น ๆ เช่น การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การพึ่งตนเองได้ทางกายภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของกิจกรรมทางสังคมนั้น ๆ เช่นเดียวกัน หากต้องการให้ผู้สูงอายุ

มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาคการผลิตและบริการทั้งที่เป็นด้านอุปสงค์และอุปทาน ควรนิยามความหมายของคำว่า “ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ” ว่าหมายถึง “ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพที่ดี มีความต้องการมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจและทางกายภาพอย่างเหมาะสม” ดังนั้น การกำหนดนโยบายรัฐ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางเศรษฐกิจจึงไม่ควรจำกัดด้วยอายุเท่านั้น

ส่วนแนวคิด **Productive Aging** หรือ **ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์** เป็นแนวคิด ที่ให้ความสำคัญกับมุมมองเชิงบวกที่มีต่อการก้าวเข้าสู่ภาวะสูงอายุ เป็นมุมมองที่พิจารณาว่า ปัจจัยบุคคลสามารถสร้างบทบาทที่สำคัญในการยังประโยชน์ให้กับชีวิตตนเอง ชุมชน องค์กร และสังคมในภาพรวม ซึ่งหมายถึงผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ทั้งในฐานะเป็นแรงงานที่มีค่าจ้าง และผู้ที่เป็นอาสาสมัคร ผู้ที่ดูแลคนในครอบครัว และมีความพยายามในการดูแลตนเองให้ได้มากที่สุด อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ทำให้เกิดข้อถกเถียงในระบบการผลิตเนื่องจากบางระบบการผลิตไม่ต้องการแรงงานสูงอายุแต่ต้องการแรงงานหนุ่มสาว อีกทั้งบางแห่งมีนโยบายส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกษียณอายุ ก่อน แรงงานผู้สูงอายุจึงมีความหมายแบบไร้ผลิตภาพในบางองค์กร ดังนั้นจึงมีการเสนอให้พิจารณา ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์จากหลักการพื้นฐานสองประการคือ **หลักมนุษยธรรม** และ **หลักการ พัฒนา**

หลักมนุษยธรรม พิจารณาว่าผู้สูงอายุควรได้รับการช่วยเหลือ ตามหลักมนุษยธรรม นั้นคือ ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย โภชนาการ ที่อยู่อาศัย ครอบครัว สวัสดิการสังคม ความมั่นคงทางรายได้ การจ้างงาน รวมถึงการศึกษา ซึ่งคนในวัยสูงอายุจะยังคุณประโยชน์ได้ต้องมีความพร้อมในเรื่องดังกล่าว ซึ่งผู้เขียนเห็นด้วยเนื่องจากการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุกลุ่มที่ยังต้องการมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจต้องการให้มีการสนับสนุนในเรื่องความรู้ การพัฒนาทักษะที่จำเป็น ที่สอดคล้องกับการทำงานในระบบการผลิตปัจจุบัน แสดงถึงความสอดคล้องระหว่างหลักการพื้นฐาน และความต้องการของผู้สูงอายุด้วย

หลักการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ อันเนื่องมาจากมองว่าผู้สูงอายุเป็นแหล่งรวมภูมิปัญญา ประสบการณ์ ตลอดจนทรัพยากรที่สำคัญสำหรับสังคม ทั้งนี้ผู้สูงอายุสามารถให้ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชน หลักการนี้ถือเป็นการให้คุณค่าแก่ผู้สูงอายุ ทั้งนี้ผู้สูงอายุจะยังประโยชน์หรือไม่ยังขึ้นอยู่กับสังครอบตัวผู้สูงอายุด้วยว่าจะเล็งเห็นว่าผู้สูงอายุยังประโยชน์หรือไม่

ดังนั้น แนวคิด **Active Aging** กับแนวคิด **Productive Aging** จึงเป็นแนวคิด ที่มองผู้สูงอายุในมุมมองเชิงบวก ภายใต้บริบทของสังคมที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูง การตระหนักถึงการขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิตและบริการ การตระหนักถึงภาระที่ต้องดูแลผู้สูงวัยทั้งการ

สวัสดิการและการดูแลสุขภาพ สำหรับประเทศไทยกล่าวถึง Active Aging และ Productive Aging มากกว่า 20 ปี และตระหนักถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากสัดส่วนผู้สูงอายุที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติให้ความสำคัญกับสังคมสูงวัย เล็งเห็นความสำคัญในการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมิมีบทบาทในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้น นโยบายและมาตรการในสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจไม่ควรกำหนดในลักษณะ One Size Fits All หมายถึง การกำหนดนโยบายเดียวที่ใช้กับ ผู้สูงอายุทั้งประเทศ ทุกกลุ่ม ควรมีการกำหนดให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม ผู้เขียนประมวลภาพ คุณลักษณะของผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์และผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ โดยอาศัยเกณฑ์ ระดับ การพึ่งพาทางด้านสุขภาพ ความพร้อมของครอบครัว การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ เพื่อจัดประเภท ระดับศักยภาพของผู้สูงอายุ และนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายสนับสนุนผู้สูงอายุ ให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ประเภทของผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging)

ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging) สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (ตารางที่ 5.1)

กลุ่มที่เป็น Premium Aging คือกลุ่มผู้สูงอายุที่ระดับการพึ่งพาทางด้านสุขภาพ ความ พร้อมของครอบครัว และการพึ่งพาทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดีมาก อยู่ในระดับ Strong ทั้งในด้าน สุขภาพ ครอบครัว และเศรษฐกิจ

กลุ่มที่เป็น Self-reliant Aging คือกลุ่มผู้สูงอายุที่ระดับการพึ่งพาทางด้านสุขภาพ ความพร้อมของครอบครัว และการพึ่งพาทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นกลุ่มที่ อยู่ในระดับ Satisfied ทั้งในด้านสุขภาพ ครอบครัว และเศรษฐกิจ หรือ กลุ่มที่อยู่ในระดับ Strong เพียงด้านเดียวและ Satisfied สองด้าน หรือกลุ่มที่มีระดับ Strong สองด้านและ Satisfied เพียงด้าน เดียว

กลุ่มที่เป็น Dependency Aging คือกลุ่มผู้สูงอายุที่ระดับการพึ่งพาทางด้านสุขภาพ ความพร้อมของครอบครัว และการพึ่งพาทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่มีความ พร้อม เป็นกลุ่มที่ Weakness ทั้งในด้านสุขภาพ ครอบครัว และเศรษฐกิจ หรือกลุ่มที่มีระดับ Satisfied ด้านเดียวและ Weakness สองด้าน

แม้ว่าในต่างประเทศยังไม่มีระบบการประเมินโดยเกณฑ์ข้างต้นเพื่อจัดประเภทผู้สูงอายุ และนำไปสู่การจัดสวัสดิการก็ตาม แต่ผู้เขียนเห็นว่าสำหรับประเทศไทยหากพัฒนาระบบการจัด จำแนกผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ได้จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและมาตรการรองรับสังคมสูงวัยได้ เหมาะสมชัดเจนมากขึ้น ต้องมีการออกแบบระบบแพลตฟอร์มข้อมูล (Data Platform) ที่สามารถ

จัดเก็บข้อมูลให้เป็นฐานข้อมูลในระบบเดียว สามารถวิเคราะห์และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ โดยให้ดำเนินการในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น นโยบายสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ควรมุ่งเป้าไปที่ผู้สูงอายุที่ระดับการพึ่งพาทางด้านสุขภาพ ความพร้อมของครอบครัว และการพึ่งพาทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับ Strong หรืออาจเรียกว่า **กลุ่ม Premium Aging** เป็นลำดับแรก และรองลงมาคือ**กลุ่ม Self-reliant Aging** ซึ่งพิจารณาเห็นว่ามีความศักยภาพในระดับปานกลาง ส่วน**กลุ่ม Dependency Aging** เป็นกลุ่มที่ไม่มีศักยภาพ ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ จัดเป็นกลุ่มเปราะบาง กลุ่มนี้รัฐบาลควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ จากการศึกษาในต่างประเทศ อาทิเช่น สิงคโปร์จัดระบบการดูแลแบบสหวิทยาการ ใช้ทีมสหวิชาชีพดูแลอย่างเข้มเรียกว่าระบบ SPICE ให้การดูแลผสมผสานและศูนย์ดูแลอย่างเข้มข้น มีระบบการส่งต่อจากโรงพยาบาลไปสู่บ้าน การใช้ระบบการฟื้นฟูทางไกล ให้คำปรึกษาออนไลน์ ซึ่งในอนาคตประเทศไทยควรพัฒนาระบบนี้รองรับกลุ่มผู้สูงอายุที่เปราะบาง

ตารางที่ 5.1

การจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ

ระดับการพึ่งพา ทางด้านสุขภาพ (Health Security)	ความพร้อมของ ครอบครัว (Family Security)	การพึ่งตนเองทาง เศรษฐกิจ (Economic Security)	ระดับศักยภาพ ของผู้สูงอายุ (Productive Aging)	บทบาทในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของ ผู้สูงอายุ
สุขภาพแข็งแรง มาก	มีความพร้อมใน การดูแลดีมาก	มีความมั่นคงทางด้าน รายได้ดีมาก	มีศักยภาพสูง สามารถพึ่งพา ตนเองได้และ ช่วยเหลือคนอื่นได้	สนับสนุนให้มีบทบาท ในการขับเคลื่อนทาง เศรษฐกิจและสังคม
Strong	Strong	Strong	Premium Aging	
ยังช่วยเหลือเอง ได้/ ไม่มีโรคภัย ไข้เจ็บ	ยังพึ่งพิงตนเอง ได้บ้าง	ฐานะปานกลาง /พอจะ พึ่งพิงตนเองได้	มีศักยภาพระดับ ปานกลาง สามารถ พึ่งพิงตนเองได้	รัฐ เอกชน ประชา สังคม ท้องถิ่น ชุมชน สนับสนุนด้วยกลไก มาตรการ กฎหมาย ให้มีบทบาทในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม

ตารางที่ 5.1

การจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ (ต่อ)

ระดับการพึ่งพา ทางด้านสุขภาพ (Health Security)	ความพร้อมของ ครอบครัว (Family Security)	การพึ่งตนเองทาง เศรษฐกิจ (Economic Security)	ระดับศักยภาพของ ผู้สูงอายุ (Productive Aging)	บทบาทในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของ ผู้สูงอายุ
Satisfied	Satisfied	Satisfied	Self-reliant Aging	
ไม่สามารถ เคลื่อนที่ได้ /ต้องการการ ดูแล	ครอบครัวไม่ พร้อม/ถูก ทอดทิ้ง	ไม่มีรายได้/ กลุ่มเปราะบาง	ไม่มีศักยภาพ ไม่ สามารถพึ่งตนเอง ได้และไม่สามารถ ช่วยเหลือคนอื่นได้	กลุ่มนี้รัฐบาลต้อง ดูแล
Weakness	Weakness	Weakness	Dependency Aging	

ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์กับการสนับสนุนบทบาท ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพต่างกันมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแตกต่างกัน ผู้เขียน
มีข้อเสนอให้มโนนโยบายและมาตรการผลักดันผู้สูงอายุกลุ่ม Premium Aging และ กลุ่ม Self-
reliant Aging ให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศไทย ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2

ประเภทผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์และบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

ประเภท	บทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ
Premium Aging	ผลักดันให้มีบทบาทในการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือสังคม มีบทบาททางสังคม อาทิเช่น - ผลักดันให้มีบทบาทในภาคการผลิตและบริการ เช่น พัฒนา Start-up อารมณ์ความต่อเนื่องในการเป็น Productive Aging - ผลักดันให้มีบทบาทเชิงเศรษฐกิจในฐานะผู้ผลิต โดยเฉพาะภาคการเกษตร ซึ่งเป็นภาคการผลิตพื้นฐานของประเทศไทย

ตารางที่ 5.2

ประเภทผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์และบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ (ต่อ)

ประเภท	บทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ
Premium Aging (ต่อ)	ผลักดันให้มีบทบาทในการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือสังคม มีบทบาททางสังคม อาทิเช่น - กำหนดนโยบายให้มีการขยายอายุเกษียณเพื่อทำงานต่อเนื่องในฐานะแรงงานในระบบ - สนับสนุนให้มีบทบาทในระบบบริการที่ไม่มีค่าตอบแทน เช่น การเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม การดูแลคนในบ้าน - ผลักดันให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนสังคมทั้งประเด็นสาธารณะทางด้านวัฒนธรรม การศึกษา สิ่งแวดล้อม แก้ไขปัญหาสังคม ฯลฯ โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ - ผลักดันให้ผู้สูงอายุก่อให้เกิดธุรกิจ Silver Business หรือ เป็นผู้สูงอายุในฝั่ง Demand Site ซึ่งมีกำลังซื้อจนก่อให้เกิดธุรกิจหรือขยายธุรกิจที่เป็น Silver Business
Self-reliant Aging	ผลักดันให้มีบทบาทในการพึ่งตนเอง และการช่วยเหลือสังคมหรือมีบทบาททางสังคมบางกรณีที่มีความพร้อม บทบาทจึงควรอยู่ในระดับชุมชนท้องถิ่นของตนเอง อาทิเช่น - มีบทบาททางเศรษฐกิจในการเลี้ยงตนเอง มีรายได้เลี้ยงตนเอง - มีบทบาทในการดูแลคนในบ้าน - มีบทบาทในการทำงานเพื่อสังคมในชุมชนหมู่บ้าน - มีบทบาทในการถ่ายทอดภูมิปัญญาในชุมชนท้องถิ่น
Dependency Aging	รัฐต้องดูแลให้มีรายได้สามารถยังชีพได้ ต้องพึ่งพิงสวัสดิการจากรัฐ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

การศึกษาของผู้เขียนค้นพบว่า “ระบบความมั่นคงทางสังคมของสังคมสูงวัยประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วนหลัก คือ ความมั่นคงด้านระบบการดูแลสุขภาพ/การรักษาพยาบาล (สวัสดิการ) และ มาตรการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของสังคมสูงวัย หากผู้สูงวัยมีความมั่นคงทางด้านการดูแลสุขภาพ (สวัสดิการ) จะเอื้อให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ” ส่วนนี้ผู้เขียนแบ่งข้อเสนอเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุออกเป็น 3 ระดับ คือ ข้อเสนอระดับนโยบาย ข้อเสนอต่อมาตรการในระดับชุมชนท้องถิ่น และ ความเป็นไปได้ใหม่ของทิศทางการรับมือสำหรับสังคมสูงวัย

ข้อเสนอระดับนโยบาย

ข้อเสนอเชิงนโยบายควรจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์ความมั่นคงทางสังคมเป็นบทบาทภาครัฐในการสร้างความมั่นคงด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม โดยเป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของสังคมสูงวัย แบ่งออกเป็น 3 ช่วงระยะ ได้แก่

ช่วงที่ 1 ระยะ 5 ปี (2566-2670) มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพชีวิตที่ดี และผลักดันสิทธิที่เท่าเทียม เสนอให้กำหนดยุทธศาสตร์ดำเนินการด้านการปรับปรุงกฎหมายและผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบความมั่นคงทางด้านประกันสุขภาพ ได้แก่ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ร.บ.การออมแห่งชาติ ร่าง พ.ร.บ.บำนาญแห่งชาติ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 พระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 และ ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) ลงวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2560 นอกจากนี้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ประเด็นที่ต้องดำเนินการโดยเร่งด่วน คือ การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้เท่าทันทักษะและความรู้ที่เป็นความจำเป็นในการจ้างงานในปัจจุบัน การสร้างพื้นที่ทางเศรษฐกิจให้ผู้สูงอายุ การปฏิรูประบบกองทุนผู้สูงอายุ ในระยะนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันผลักดันแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาจกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดร่วม (Joint KPIs) ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุแห่งชาติ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-2580)

ช่วงที่ 2 ระยะ 10 ปี (2566-2675) มุ่งเน้นการวางทิศทางและเป้าหมายระยะกลาง โดยผลจากการผลักดันระยะที่ 1 เป็นกรอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจในช่วงที่ 2 และผลักดันให้เกิดนโยบายด้าน Long-Term Care โดยรัฐบาลกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอให้ดำเนินการประเด็นต่อไปนี้ให้แล้วเสร็จ (1) วางระบบการดูแลระยะยาว (Long-Term Care) โดยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) จัดตั้งศูนย์ทรัพยากรผู้สูงอายุในระดับจังหวัด (3) ส่งเสริมให้เกิด Silver Complex (4) ขยายอายุเกษียณเป็น 65 ปี (6) ผลักดันให้เกิดธุรกิจสำหรับผู้สูงอายุ ที่เรียกว่า Silver Business โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความพร้อมทางเศรษฐกิจและรายได้ ก่อให้เกิดการหมุนเวียนของการเงินในกลุ่มธุรกิจเหล่านี้และอาจจะมาทดแทนธุรกิจที่หดตัวไปจากการลดลงของประชากร

ช่วงที่ 3 ระยะ 20 ปี (2566-2685) เป็นการต่อยอดผลการดำเนินงานในช่วงที่ 1-2 ภายใต้การกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันมั่นคง เป็นพลังพัฒนาสังคม” และพัฒนากลไกให้เกิดการจัดการร่วมกัน (Co-management) พร้อมทั้งวางระบบไปสู่การดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน และสนับสนุนภาคเอกชนในการสร้าง Silver Complex จากข้อสังเกตด้านการขาดแคลนแรงงานในอนาคต เนื่องด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรประเทศไทย อีก 20 ปีข้างหน้า ที่มส.ผส.คาดการณ์ว่า ประชากรไทยจะลดลงเหลือ 65.4 ล้านคน วัยแรงงานลดลงเหลือร้อยละ 55.8 ของประชากรทั้งหมด ในขณะที่ผู้สูงอายุวัยปลายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 3.5 เป็นร้อยละ 5.2 ของประชากรทั้งหมด และประชากรวัยเยาว์ลดลงร้อยละ 16.9 เป็นร้อยละ 12.8 ของประชากรทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวควรเสนอแนวทางการเตรียมรับมือกับการขาดแคลนแรงงานในระบบการผลิตและบริการ ดังนั้นเป้าหมายอีก 20 ปีข้างหน้า ผู้สูงอายุจะต้องมีความมั่นคงทางด้านสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ข้างต้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ **ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงด้านการดูแลสุขภาพ** (สวัสดิการการรักษาพยาบาล) และ **ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ**

(1) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความมั่นคงด้านการดูแลสุขภาพ ดำเนินการในประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปฏิรูประบบกฎหมายที่มีอยู่แล้วและกฎหมายที่อยู่ในกระบวนการ **การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ** กฎหมายเหล่านี้เป็นกลไกพื้นฐานของสวัสดิการของรัฐที่ควรออกแบบระบบให้รองรับสังคมสูงวัย ในประเทศไทย มีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ ได้แก่ พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

(1.1) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 เห็นควรปรับปรุงพระราชบัญญัติให้ผู้ที่มีสิทธิบัตรทอง สามารถได้รับสิทธิเท่าเทียมกับผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำในเรื่องสวัสดิการการรักษาพยาบาลของผู้สูงอายุ สิทธิในการรักษาพยาบาลตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติของไทยเสมือนเป็นระบบรองรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ และเป็นสิทธิที่ไม่ครอบคลุมการรักษาทุกโรค เป็นสิทธิที่ไม่เท่าเทียม หากสามารถปรับให้เป็นระบบหลักประกันสุขภาพระบบเดียวเช่นเดียวกับได้วันนี้ได้ จะเป็นการปรับปรุงกฎหมายที่เป็นประโยชน์กับประชาชนให้มีความเท่าเทียมในการรักษาพยาบาลมากยิ่งขึ้น ได้วันนี้มีระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นระบบเดียว ประชาชนสามารถเลือกใช้บริการที่ดีได้อย่างหลากหลายทั้งสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน ในระบบเดียวนี้

(1.2) พระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 ควรปฏิรูประบบการออมตาม พ.ร.บ.การออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 ให้เป็นประโยชน์กับผู้สูงอายุมากที่สุด ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการสร้างความมั่นคงทางด้านรายได้ยามเกษียณอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นแรงงานนอกระบบ และมีการประชาสัมพันธ์ให้เกิดการออมตั้งแต่อายุ 15 ปี ให้มากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและความมั่นคงทางด้านรายได้ของผู้สูงอายุในอนาคต เห็นควรให้มีการรณรงค์ให้ประชาชนทราบโดยถ้วนหน้า และนำไปประชาสัมพันธ์ในระบบโรงเรียนเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงการออมเพื่ออนาคต การปฏิรูปการออมตามพระราชบัญญัติการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 จะเป็นประโยชน์กับผู้สูงอายุในอนาคตหากมีการออมตั้งแต่อายุ 15 ปี โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีบำนาญและการออมในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(1.3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่ให้ประโยชน์กับผู้ประกันตนหลากหลายกลุ่ม เช่น พนักงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นแรงงานในระบบ ผู้ประกันตนจะได้รับบำนาญเพื่อเกษียณอายุราชการ และพระราชบัญญัตินี้ยังให้ประโยชน์กับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ประกันตนตามมาตรา 40 เมื่อชราภาพจะได้รับบำเหน็จหรือบำนาญขึ้นอยู่กับทางเลือกประกันตนรูปแบบใดตามที่กล่าวไปแล้วในบทที่ 4 แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นบำเหน็จหรือบำนาญจะได้รับเงินชราภาพเป็นจำนวนเงินที่น้อยมาก คือทางเลือกที่ 1 ได้รับเงินชราภาพ 70 บาทต่อเดือน ทางเลือกที่ 2 ได้รับเงินชราภาพ 100 บาทต่อเดือน และทางเลือกที่ 3 ได้เงินชราภาพ 150 บาทต่อเดือน ในสภาพค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน เงินชราภาพแทบจะไม่สามารถใช้ประโยชน์อะไรได้จึงไม่เป็นแรงจูงใจให้กลุ่มแรงงานนอกระบบประกันตนตามมาตรา 40 ผู้เขียนเสนอว่าควรพิจารณาเงินชราภาพของกลุ่มนี้ใหม่โดยแก้ไขให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

(1.4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 ปัจจุบันการจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุแบ่งเป็นขั้นบันไดตามช่วงอายุ คือ อายุ 60-69 ปี ได้รับเบี้ยสูงอายุ เดือนละ 600 บาท อายุ 70-79 ปี ได้รับเบี้ยสูงอายุ เดือนละ 700 บาท อายุ 80-89 ปี ได้รับเบี้ยสูงอายุ เดือนละ 800 บาท อายุ 90 ปีขึ้นไป ได้รับเบี้ยสูงอายุ เดือนละ 1,000 บาท อย่างไรก็ตาม ตามระเบียบใหม่ (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566) ผู้สูงอายุจะต้องยืนยันการขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสำเนาบัญชีเงินฝากธนาคาร ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยประกาศใหม่นี้จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 สิงหาคม 2566 ผู้ที่จะได้รับเบี้ยยังชีพตามประกาศนี้คือ เป็นผู้ที่ไม่มียาได้หรือมียาได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุแห่งชาติกำหนด อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติยังไม่มีกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ในประกาศใหม่นี้ ผู้ที่อายุครบ 60 ปี และผู้ที่ได้รับสิทธิอยู่ก่อนยังรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุได้ตามปกติ ผู้เขียนเห็นด้วยกับประกาศดังกล่าว แต่เห็นว่าควรปรับอัตราเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มากขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่สูงขึ้น

(1.5) ผลักดันร่างพระราชบัญญัติบำนาญแห่งชาติ ถือเป็นร่าง พ.ร.บ. ที่ครอบคลุมแรงงานทุกระบบทั้งในระบบ และนอกระบบประกันสังคมที่อยู่ในวัยผู้สูงอายุ หากพระราชบัญญัตินี้ประกาศใช้ ผู้สูงอายุจะได้รับบำนาญพื้นฐานที่รัฐจัดหาให้จากงบประมาณ เป็นการบูรณาการระหว่างบำนาญพื้นฐานจากรัฐและบำนาญจากการสะสมของคนทำงานเองบวกกับนายจ้าง หรือ คนทำงานที่มีศักยภาพมียาได้สูงเพียงพอต่อการสะสมหรือการลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลเป็นรายได้ของตนเอง ตลอดจนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หาก พ.ร.บ. นี้ประกาศใช้ทำให้มีการจัดการ “ระบบบำนาญ”

(1.6) พระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 และ ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 290) ลงวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2560 ข้อเสนอปรับเปลี่ยนเห็นว่าไม่ควรจำกัดจำนวนเงินค่าจ้างผู้สูงอายุ แต่ควรกำหนดวงเงินว่าไม่เกินกี่เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างทั้งหมด ที่สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้ เช่น ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้างลูกจ้างทั้งหมดนำมาลดหย่อนภาษีได้ ซึ่งบริษัทจะจ้างกี่คนก็ได้ขึ้นอยู่กับวงเงินที่มี เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้ 15,000 บาทต่อเดือนถือว่าน้อยมาก และอาจจะสามารถจ้างคนที่มีทักษะน้อย เช่น แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) พนักงานบริการ เป็นต้น

(2) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เน้นการสร้างงานและการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงวัยด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ถือเป็นหนึ่งในการกิจภายใต้แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุแห่งชาติ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566-

2580) การดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้เขียนเห็นว่า การขับเคลื่อนดังกล่าวควรพัฒนากลไก ภายใต้ Public – Private – People – Partnerships: 4Ps) หรือ การเป็นภาคีหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การออกแบบบริการสาธารณะต่างๆ ร่วมกัน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม การเน้นประโยชน์ของชุมชน ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ความเสมอภาค รวมไปถึงการสร้างให้เกิดความยั่งยืน

สำหรับประเด็นมุ่งเน้นของการขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ แบ่งออกเป็น 6 มิติ คือ (1) การขยายอายุเกษียณ (2) การสร้างงานให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ (3) ศูนย์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุในระดับจังหวัด (4) การปฏิรูปกองทุนผู้สูงอายุ (5) กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างงานผู้สูงอายุในองค์กร และ (6) การพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ (Upskill) โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

(2.1) ขยายอายุเกษียณ ตามที่กล่าวไปข้างต้นสำนักงานข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. เสนอให้ชะลอหรือทบทวนการขยายเกษียณอายุราชการอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิดที่กระทบต้องงบประมาณ อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว เห็นว่าควรพิจารณาเรื่องนี้อีกครั้ง และนำมาทบทวนและกำหนดเป็นแผนระยะสั้น ระยะยาว ในการเพิ่มอายุเกษียณราชการ ซึ่งจากการศึกษาประสบการณ์ในหลายประเทศ มีการขยายอายุเกษียณ โดยดำเนินการกับกลุ่มอาชีพที่ขาดแคลน เช่น แพทย์ พยาบาล ผู้พิพากษา อาจารย์ และตำแหน่งงานที่เป็นวิชาชีพต่าง ๆ และดำเนินการเป็นระยะ สำหรับประเทศไทย มาตรการขยายอายุเกษียณควรดำเนินการกับแรงงานในระบบทั้งภาครัฐและเอกชนด้วย **เป็นระบบสมัครใจเกษียณอายุ** เป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการขาดแคลนแรงงาน และชะลอการจ่ายบำนาญ โดยมีมาตรการจูงใจให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เช่น มาตรการลดหย่อนภาษี การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุจากภาครัฐ

(2.2) สร้างงานสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและความพร้อมในการสร้างอาชีพอื่นหลังเกษียณโดยเฉพาะงานในระบบที่ไม่มีระบบบำนาญหรืองานนอกระบบที่พร้อมจะสร้างอาชีพใหม่ เห็นควรว่าให้ได้รับการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพ หรือมีการจ้างงานผู้สูงอายุ อาทิ เช่น ในปัจจุบันมีตัวอย่างการพัฒนาระบบรวบรวมแรงงานผู้สูงอายุและให้มีการจ้างงานดังตัวอย่างโครงการที่เรียกว่า “จ้างวานข้า” โดยมูลนิธิกระเจกเงา, ธุรกิจเพื่อสังคมที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ วิสาหกิจเพื่อสังคม ธุรกิจ Start-up และการสร้างพื้นที่ทางเศรษฐกิจสำหรับผู้สูงอายุในการเป็นผู้ประกอบการขนาดจิ๋ว เช่น เกษียณมาร์เก็ตในจังหวัดเชียงใหม่ กาดฮอมฮัก จังหวัดลำปาง เห็นว่าภาครัฐ ภาคเอกชน ควรสนับสนุนให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมจ้างงานผู้สูงอายุในลักษณะนี้ อาจจะทำผ่านโครงการ CSR ของภาคเอกชนก็ได้ หากบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ที่มีกำลังสามารถพัฒนาธุรกิจเป็น

“วิสาหกิจเพื่อสังคม” (Social Enterprise) มีสถานะเป็นบริษัทลูก ดำเนินการในลักษณะการจ้างงานผู้สูงอายุ หรือ ให้ผู้สูงอายุมีบทบาททางเศรษฐกิจ

(2.3) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลทรัพยากรผู้สูงอายุ (Aging Human Resource Center)

เป็นศูนย์ข้อมูลทรัพยากรผู้สูงอายุที่ยังมีพลังในการทำงานทั้งงานที่เป็นอาสาสมัครและงานที่มีค่าตอบแทน เป็นศูนย์ข้อมูลคลังสมองผู้สูงอายุ รวบรวมผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญาในด้านต่าง ๆ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นหน่วยงานกลางในการจัดทำฐานข้อมูลและทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มกลางในการหางานให้ผู้สูงอายุ ทำกิจกรรมในการพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ โดยสามารถขอการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนผู้สูงอายุได้ เป็นการสร้างระบบนิเวศที่อำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุได้อย่างมีความสุขและนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(2.4) ปฏิรูปกองทุนผู้สูงอายุ มาตรการส่งเสริมการเข้าถึงกองทุนผู้สูงอายุเพื่อเข้าถึง

แหล่งทุนในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ประเทศไทยมีกองทุนผู้สูงอายุ ที่ผ่านมาผู้สูงอายุไม่สามารถเข้าถึงกองทุนผู้สูงอายุได้หรือเข้าถึงยาก ทำให้ไม่มีโอกาสในการใช้ประโยชน์จากกองทุน ปัญหาประการสำคัญคือ การเขียนโครงการของผู้สูงอายุ หรือ ชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าควรมีหน่วยงานที่เป็นพี่เลี้ยงในระดับจังหวัดในการให้ความรู้หรือช่วยเหลือผู้สูงอายุในการเขียนโครงการ เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

(2.5) กำหนดกรอบอัตรากำลังผู้สูงอายุในองค์กร เป็นมาตรการสร้างความชัดเจน

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นผู้สูงอายุให้มีสัดส่วนชัดเจนทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ในกรณีองค์กรภาครัฐ ควรออกแบบแนวทางปฏิบัติในการกำหนดสัดส่วนอัตรากำลังการจ้างงาน หรือการต่ออายุเกษียณของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานต่อในสถานที่ทำงานเดิม พร้อมทั้งมีสิทธิพิเศษ (อาจกำหนดอัตรากำลังจ้างผู้สูงอายุเป็นโควตาในแต่ละหน่วยงาน) เพื่อลดข้อจำกัดเรื่องงบประมาณประจำปี ในกรณีภาคเอกชน รัฐบาลควรกระตุ้นให้องค์กรเอกชนมีแรงจูงใจในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุผ่านทางมาตรการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น การให้เงินอุดหนุนในการพัฒนาทักษะแก่ผู้สูงอายุ การลดภาษีธุรกิจ เป็นต้น และมาตรการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การลดขั้นตอนในการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องผ่านการขึ้นทะเบียนการจัดงานผู้สูงอายุ เป็นต้น

(2.6) พัฒนาทักษะ/ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ ในระบบงานปัจจุบันอาศัย

ทักษะที่ก้าวตามการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ในช่วงวัยผู้สูงอายุอาจก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น ทักษะที่จำเป็นกับระบบงานปัจจุบันจึงเป็นประเด็นสำคัญยิ่งที่ผู้สูงอายุต้องได้รับการพัฒนา องค์กรที่ควรเป็นบทบาทหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ มาตรการด้านนี้คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อาจร่วมกันจัดการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่

ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์	ประเด็นขับเคลื่อน	ระยะ 5 ปี (2566-2570)		ระยะ 20 ปี (2566-2585)
สร้าง ความมั่นคง ด้านสวัสดิการ การรักษา พยาบาล ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม	ปฏิรูประบบ สวัสดิการ	- Day Care โดยรัฐ - พัฒนาผู้ดูแลผู้สูงอายุ - สวัสดิการผู้ดูแลผู้สูงอายุ	Long term care โดยรัฐบาลกลางและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	วางระบบการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน สนับสนุนภาคเอกชนในการสร้าง Silver Complex
	ปฏิรูประบบ การออม	ประชาสัมพันธ์ พรบ.การออมแห่งชาติให้ทั่วถึง	ผลักดันให้เป็นระบบการออมแบบบังคับ ถ้วนหน้าโดยการแก้ไขกฎหมาย	
	ปฏิรูประบบ บำนาญแห่งชาติ	ผลักดัน ร่าง พรบ.บำนาญแห่งชาติเข้าสู่สภา		
	ระบบหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติ	ให้สิทธิบัตรทองที่เท่าเทียมกับ ระบบประกันสังคม โดยการแก้ไขกฎหมาย		
ส่งเสริม การจ้างงาน ผู้สูงอายุ	การขยายอายุ เกษียณ	ออกกฎหมายขยายอายุเกษียณเป็นระบบแบบขั้นบันได จาก 60 ปี เป็น 62 ปี	ขยายอายุเกษียณ จาก 62 ปี เป็น 65 ปี	
	ปฏิรูปกองทุน ผู้สูงอายุ	กระจายอำนาจกองทุนผู้สูงอายุไปในระดับภาค	กระจายอำนาจกองทุนผู้สูงอายุไปในระดับจังหวัด	
	การพัฒนาทักษะ ผู้สูงอายุ (Up-skill)	จัดโครงการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ หรือทักษะสำหรับอาชีพหลังเกษียณ	จัดโครงการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ หรือทักษะสำหรับอาชีพหลังเกษียณ	จัดโครงการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ หรือทักษะสำหรับอาชีพหลังเกษียณ
	การพัฒนาทักษะ ผู้สูงอายุ (Up-skill)	จัดตั้งศูนย์ข้อมูลและจัดทำแพลตฟอร์มข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุในระดับจังหวัด โดย อบจ. แบบนำร่อง	จัดตั้งศูนย์ข้อมูลและจัดทำแพลตฟอร์มข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุในระดับจังหวัด โดย อบจ. ร้อยละ 50	จัดตั้งศูนย์ข้อมูลและจัดทำแพลตฟอร์มข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุในระดับจังหวัด ในทุกจังหวัด
	การสร้างงาน ให้ผู้สูงอายุ ในพื้นที่	ประชาสัมพันธ์ ตัวอย่างที่ดีในการจ้างงานและสร้างงานผู้สูงอายุ	ขยายตัวอย่างที่ดีในการจ้างงานผู้สูงอายุไปในพื้นที่ต่าง ๆ	

ภาพที่ 19 ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

ข้อเสนอต่อมาตรการในระดับชุมชนท้องถิ่น

นอกจากนโยบายระดับชาติที่เอื้อต่อการเสริมสร้างบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ในฐานะผู้ผลิต (Contributor) ของผู้สูงอายุแล้ว นโยบายควรเน้นการกระจายอำนาจ (Decentralization) ดังที่หลายประเทศดำเนินการ การกำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่นโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นอีกหนึ่งหัวใจหลักที่จะตอบโจทย์ความหลากหลายของบริบทชุมชน เป็นต้นว่า ชุมชนที่มีฐานทรัพยากรธรรมชาติ และ/หรือทรัพยากรทางสังคมวัฒนธรรมที่เอื้อให้เกิดการท่องเที่ยวชุมชน นโยบายในระดับท้องถิ่นควรจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวทั้งในแง่ของผู้ให้บริการ และการผลิตและจำหน่ายสินค้าแก่นักท่องเที่ยว ดังเช่นกรณีประสบการณ์ของกลุ่มวิสาหกิจกุบลอนจังหวัดแพร่ ที่ผู้สูงอายุได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการท่องเที่ยวชุมชนโดยการผลิตกุบลอน (หมวกใบลาน) จำหน่ายแก่นักท่องเที่ยวในฐานะของที่ระลึกที่ใช้งานได้จริง ตลอดจนการมีบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ักท่องเที่ยวที่ซื้อโปรแกรมการท่องเที่ยวที่มีการปฏิบัติการจริง (Workshop ทำกุบลอน) หรือในกรณีของ**ชุมชนที่มีความเป็นเมือง** เช่น ชุมชนในเขตเทศบาล ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด บริบทพื้นที่นี้มีศักยภาพในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุให้กลายเป็นผู้ประกอบการรายย่อยที่น่าสนใจสินค้าต่าง ๆ สร้างแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้กับเมืองได้ในอีกทาง ดังกรณีของเกษียณมาร์เก็ต ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ หรือกรณีของชุมชนในเขตเมืองที่มีขนาดเศรษฐกิจของเมืองไม่ใหญ่มากนัก อย่างกรณีของจังหวัดลำปาง การส่งเสริมให้เกิดพื้นที่ในการค้าขาย ให้ผู้สูงอายุเป็นแกนหลัก และเปิดโอกาสให้คนวัยอื่นได้มีโอกาสมาทำการค้าขายร่วมกัน แม้ว่าตลาดดังกล่าว จะไม่กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยว แต่ก็เป็ตลาดที่ตอบสนองความต้องการของคนในพื้นที่ (เป็นตลาดอาหารปลอดภัย อาหารสะอาด ราคาถูก) ดังกรณีของตลาดฮอมฮักในเขตเทศบาลเมืองลำปาง ย่อมควรถูกกำหนดเป็นนโยบายของเมือง

กรณีของ**ชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท** และ/หรือชุมชนในชนบท ที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล วิถีชีวิตชุมชนผูกพันกับการทำการเกษตร ฉะนั้น นโยบายในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในชุมชนจึงไม่สามารถแยกออกมาอย่างเด็ดขาดจากการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชน กรณีประสบการณ์ของกลุ่มวิสาหกิจทอผ้าบ้านนาชาวจังหวัดน่าน ชี้ให้เห็นว่า ท้องถิ่นได้มีนโยบายส่งเสริมให้มีการรวมตัวของกลุ่มสตรีที่มีความรู้ความสามารถด้านการทอผ้าเพื่อสร้างรายได้ นโยบายการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพนี้ของสตรีสูงอายรรวมถึงคนวัยอื่น ย่อมกลายเป็นนโยบายในการส่งเสริมบทบาทการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ และการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนในชุมชนร่วมด้วย หรือกรณีของกลุ่ม ฒ เฒ่าออร์แกนิกส์ ในพื้นที่ อบต.หัวงม จังหวัดเชียงราย ก็ได้ต่อยอดมาจากทุนทางสังคม

เดิมที่ผู้สูงอายุเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในชุมชนในฐานะผู้ผลิตอาหารปลอดภัย การปลูกผักโดยไม่ใช้สารเคมีเพื่อการบริโภค การแบ่งปัน และการจำหน่ายเป็นรายได้เล็ก ๆ น้อย ๆ ของผู้สูงอายุ เป็นวิถีที่อยู่ในวิถีชีวิตของผู้สูงอายุและชุมชน เมื่อท้องถิ่นมีนโยบายที่สอดคล้องโดยการส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างตราสินค้าให้กับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร สามารถสร้างให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้สูงอายุร่วมด้วย

กล่าวโดยสรุป ในระดับชุมชนที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตัวแสดงทางสังคมหลัก (Social Actor) การส่งเสริมบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในชุมชน แยกไม่ขาดกับการพัฒนาชุมชนในภาพรวม ฉะนั้นจึงควรคำนึงถึงการเพิ่มประเด็นเกี่ยวกับ “ผู้สูงอายุ และภาวะสังคมสูงอายุ” เข้าไปในนโยบายต่าง ๆ ของชุมชนร่วมด้วย กล่าวอีกนัยยะหนึ่งคือ ให้ผู้สูงอายุเป็นอีกหนึ่งตัวแสดง (Actor) สำคัญในนโยบายของท้องถิ่น และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ยังคงเป็นพลพล่ง (Active Aging) และเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ได้ (Productive Aging) ได้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไม่แยกขาดจากคนในวัยอื่น

อนึ่ง Soft Power ในชุมชนมีผลทำให้เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้ โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมในชุมชน ภูมิปัญญาของชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้สูงอายุเองเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาในชุมชนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอยู่แล้ว ใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา หรือมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในทางสร้างสรรค์ เช่น ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สร้างรายได้ การจัดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ การจัดการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ที่ชุมชนสามารถบริหารจัดการเองได้ ผู้สูงอายุเองสามารถเป็นได้ทั้งผู้จัดการและวิทยากรให้ความรู้ ปัจจุบันในชุมชนท้องถิ่นมีมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมหลากหลายแต่ขาดการนำมาใช้ประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นระบบ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจ้าภาพหลักในการจัดระบบกลไก มาตรการตลอดทั้งบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์จะทำให้การดำเนินงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ความเป็นไปได้ใหม่ของทิศทางรับมือสำหรับสังคมสูงวัย

จากการทบทวนประสบการณ์การรับมือของประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์สะท้อนภาพชัดเจน 3 ประเด็น ซึ่งเป็นทิศทางการรับมือสังคมสูงวัยในต่างประเทศที่น่าจะเป็นภาพอนาคตของประเทศไทย และควรนำมาออกแบบแนวทางในอนาคตของประเทศไทย

ประการแรก แนวคิดเรื่อง Aging in Place หลายประเทศใช้แนวคิดให้ผู้สูงอายุอยู่ในชุมชนครอบครัวให้นานที่สุด เป็นแนวคิดที่ช่วยลดความต้องการการใช้บริการของภาครัฐในการดูแลผู้สูงวัยในอนาคตผู้สูงวัยมีจำนวนมากขึ้น ความต้องการการใช้บริการการดูแลสุขภาพของภาครัฐมีมากขึ้น หากประเทศไทยวางระบบ Aging in Place ให้สามารถรองรับการดูแลผู้สูงอายุที่มีมากขึ้นจะเป็นการ

สร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้ผู้สูงวัยมีความมั่นคงทางสังคม ซึ่งผู้เขียนเชื่อว่าผู้สูงอายุจำนวนมากต้องการอยู่อาศัยในชุมชน ในท้องถิ่น ในครอบครัวของตนเองมากกว่าสถานดูแลผู้สูงวัยของรัฐหรือเอกชน ประเทศไทยจึงควรวางแผนพัฒนาระบบการดูแลแบบครบวงจรที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ในชุมชน

ประการที่สอง การขยายอายุเกษียณ ประเทศที่เข้าสู่สังคม Super-aged Society ทั้งหมดใช้มาตรการขยายอายุเกษียณ จาก 60 ปี เป็น 65 ปีบ้าง และเป็น 70 ปีบ้าง เพื่อชะลอผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและการคลังภาครัฐ และกลุ่มประเทศนอร์ดิกพยายามรักษาอัตราแรงงานในระบบการผลิตและบริการ สำหรับประเทศไทยจะเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตอีก 20 ปี หากรัฐบาลไทยวางแผนการดำเนินการขยายอายุเกษียณตั้งแต่ตอนนี้จะลดปัญหาข้างต้นได้ โดยออกแบบร่วมกับมาตรการอื่น ๆ เช่น การลดภาษีผู้สูงอายุที่ยังคงทำงาน ลดภาษีให้ภาครัฐที่จ้างงานผู้สูงอายุในอัตราที่เหมาะสม เพิ่มบำนาญให้มากขึ้นจากอัตราเดิม เป็นต้น

ประการที่สาม การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทิศทางของหลายประเทศกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น ภาคเอกชน ชุมชน ดำเนินการแทน เป็นรูปแบบ Co-management จัดการร่วมกัน ในประเทศญี่ปุ่นกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำกับดูแลระบบการดูแลระยะยาว (Long-Term Care) และการดูแลกลางวัน (Day Care) โดยเปิดโอกาสให้เอกชนจัดตั้งเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization) ขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรกับเทศบาล สามารถดำเนินการดูแลผู้สูงอายุได้ เทศบาลทำหน้าที่กำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน Long-Term Care และ Day Care ซึ่งภาครัฐไทยหากออกแบบระบบให้มีการกระจายอำนาจ ควรวาง Position เป็น Facilitator หรือ Connector ให้กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิด Co-management

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ คอร์เปอเรชันส์ จำกัด (มหาชน), 2566.
- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2561). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ปิยากร หวังมหาพร. (2554). *ผู้สูงอายุไทย: พัฒนาการเชิงนโยบายภาครัฐจากอดีตสู่ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2560). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินเทอรี่ จำกัด 999.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2560). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินเทอรี่ จำกัด 999.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2561). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2561). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2563). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2562*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2564). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2563*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2565). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2564*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2539). *สังคมวิทยาภาวะผู้สูงอายุ ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2535). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ

บทความวารสาร

- กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ, และองค์การเฮล์เพจ อินเตอร์เนชันแนล (มปป.). *สูงวัยในศตวรรษที่ 21*. องค์การเฮล์เพจ อินเตอร์เนชันแนล.

- กุลประภา นาวานุเคราะห์. (2562). *เศรษฐกิจสูงวัย*. ปทุมธานี: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- บทสัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการ. (2564). *การขับเคลื่อนมาตรการและกฎหมายเพื่อรองรับสังคมสูงวัยของประเทศไทยอย่างมีคุณภาพ*. จุลินิติ (พ.ค.-มิ.ย. 64)
- พงษ์มนัส ดีอด และคณะ. (2021). *การเปรียบเทียบนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ ของต่างประเทศและประเทศไทย*. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน 2564
- พัชรวิดี เพ็งสระเกตุ. (2561). *การสร้างพื้นที่ของผู้สูงอายุเพื่อยังประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและสังคม*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2562
- พัชรวรรณ นุชประยูร และคณะ. (2562). *นโยบายของรัฐและวิวัฒนาการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานการคุ้มครองสุขภาพและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศสิงคโปร์*. วารสารนิติพัฒน์ นิตา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1/2562.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2555). *โครงการวิจัยการประมาณการงบประมาณสำหรับผู้สูงอายุและแหล่งที่มาของเงิน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (สทส.) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.)
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *วาระปฏิรูปที่ 30: การปฏิรูประบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สมรักษ์ ชัยสิงห์กานานนท์. (มปป) *ความชรา ภาพร่าง และการใช้ชีวิตในเมือง ในปริตร ชีวิตชายขอบ ตัวตนกับความหมาย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- สุพัตรา อติโพธิ และ เยาวรัตน์ ปรปักษ์ขาม. (2550). *การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสาธารณรัฐเกาหลี: กรณีศูนย์ผู้สูงอายุในเขตมหานครโซล*. บทความวิจัย วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 มกราคม-กรกฎาคม 2560
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, เล็ก สมบัติ, ญัฐพัชร สโรบล และธนิกานต์ ศักดาพร. (2555). *ลักษณะการดำเนินงานและกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- อภิญญา เฟื่องฟูสกุล. (2546). *อัตลักษณ์: การทบทวนทฤษฎีและกรอบแนวคิด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

รายงานวิจัย

- เกษรา ชัยเหลือองอุไร, (2557). *การศึกษาเปรียบเทียบระบบสวัสดิการระหว่างประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์*, สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงต่างประเทศ.
- กัจจกร หลุยยะพงศ์. (2553). *การสื่อสารกับวาทกรรมอัตลักษณ์ผู้สูงอายุในสังคมไทย*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เดชา สังขวรรณ, รุ่งนภา เทพภาพ, ปุณยวัจน์ ไตรจุฑาทากาญจน์, ชวนนท์ กาญจนสุวรรณ และ อชิรญา จงรักษ์. (2562). *การป้องกันและแก้ไขความรุนแรงต่อผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา สังขวรรณ, วรรณลักษณ์ เมียนเกิด และรุ่งนภา เทพภาพ. (2562). *กลไกการขับเคลื่อนชมรมผู้สูงอายุในการส่งเสริมสถานภาพและบทบาทของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- ชูเกียรติ รักบำเหน็จ. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานประมาณของรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ณัฐนี อมรประดับกุล และคณะ. (2563). *นโยบายที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ ประวัติศาสตร์และบทเรียนจากแนวปฏิบัติที่ดีในต่างประเทศ*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล, และอณิน อรุณเรืองสวัสดิ์. (มปป.). *โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)*. สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.). (2566). *วิกฤตเด็กเกิดน้อย ผลกระทบต่อสังคมไทย*. เข้าถึงจาก <https://opendata.nesdc.go.th/dataset/818c23e2-4841-4cdc-a77b-b09a6d61e528/resource/9e469b81-aa94-4d69-8a7e-729b235ec4dc/download/-open-d.pdf>
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.). (2566). *ความท้าทายใหม่ของกำลังแรงงาน*. เข้าถึงจาก <https://opendata.nesdc.go.th/dataset/6e3c072d-d218-49ec-9b66-e53335401d84/resource/3071c12f-29d3-4e96-a0ac-dee99302debc/download/-open-d.pdf>
- กนกวรรณ อยู่วัฒนะ และชินชิวิน ยิ้มเฟื่อง. (2565). *มาตรการคุ้มครองสิทธิในการทำงานของผู้สูงอายุตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายญี่ปุ่น*. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น. ฉบับที่ 6(1) (มกราคม-มิถุนายน 2565). เข้าถึงจาก <https://so04.tcithaijo.org/index.php/llsj/article/view/253089>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2563). *มาตรการขับเคลื่อนสังคมสูงวัยคนไทยอายุยืน 4 มิติ (เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม สุขภาพ และสังคม)* เข้าถึงจาก https://www.dop.go.th/download/implementation/th1623659654-1379_0.pdf
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). *แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 6 พ.ศ.2560 การเกษียณอายุตามมาตรา 118/1*. เข้าถึงจาก <https://legal.labour.go.th/attachments/article/232/KM002.pdf>

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2566). อัตราเจริญพันธุ์รวม. เข้าถึงจาก <https://rhdata.anamai.moph.go.th/index.php/population/population10>

เกษียณมาร์เก็ต. (2020). เกษียณฮีโร่. เข้าถึงจาก <https://www.facebook.com/theseniormarket/photos/pcb.164700768690723/164697195357747>

เกษียณมาร์เก็ต. (2021). เกษียณฮีโร่ ปรัชญิตด้วยรสพระธรรม ฉบับป่าตาโอปะซัง. เข้าถึงจาก <https://www.facebook.com/theseniormarket/photos/pcb.332801881880610/332827775211354>

เกษียณมาร์เก็ต. (2021). เกษียณฮีโร่ ปรัชญิตด้วยรสพระธรรม ฉบับป่าตาโอปะซัง. เข้าถึงจาก

<https://www.facebook.com/theseniormarket/photos/pcb.332801881880610/332827775211354>

ชลธิชา อัครนิรันดร์ และคณะ. (2563). โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย: ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง. เข้าถึงจาก <https://thaitgri.org/?wpdmp=โครงการรูปแบบการจ้างงาน>

นงนุช จินดารัตนาภรณ์ และศุทธิดา ชวนวัน. (2563). ภาวะเจริญพันธุ์ที่ลดลงในประเทศไทยและประเทศในทวีปเอเชีย. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 46 ฉบับที่ 2. เข้าถึงจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/socku/article/view/248135/168669>

ปริตธิดา หวังเกียรติ. (2019). NHI ได้หวั่น ชูการแข่งขันระหว่างโรงพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญแนะใช้ระบบไอซีทีลดการรักษาซ้ำซ้อน. เข้าถึงจาก <https://www.hfocus.org/content/2019/12/18195>

เพชรรัตน์ ศุภนิมิตกุลกิจ. (2565). สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน

เข้าถึงจาก https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1625555874-937_0.pdf

มติชนออนไลน์. (2563). โอลด์ เชียงใหม่ เปิด “เกษียณ มาร์เก็ต” สร้างสุขเสริมรายได้. เข้าถึงจาก

https://www.matichon.co.th/region/news_2351121

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2558). การบูรณาการระบบบำนาญแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: แผนงาน

สร้างและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาสังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพ มูลนิธิ

สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2559). ระบบการจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่น. เข้าถึงจาก <https://tdri.or.th/2017/01/2017-01-20/>

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2561). ดุลยภาพ ดุลยพินิจ: ผู้สูงอายุกับการทำงาน. เข้าถึงจาก <https://tdri.or.th/2021/01/work-and-retirement-in-old-age/>

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2565). MOU การจ้างแรงงานผู้สูงอายุโดยภาคเอกชน นำทำต่อ. เข้าถึงจาก <https://tdri.or.th/2022/04/mou-aging-worker/>

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ อุษณีย์ ศรีจันทร์ และกันต์ ชีระพงษ์. (2565). การขยายอายุเกษียณในญี่ปุ่น. เข้าถึงจาก <https://tdri.or.th/2023/01/japan-aging-workforce/>

สุทธิดา อุ่นจิต. (2563). เกษียณมาร์เก็ต. เข้าถึงจาก <https://readthecloud.co/the-senior-market/>.

- โสรญา พิgulหอม. (2662). *มาตรการส่งเสริมการจ้างงานในนักเรียน นักศึกษา และผู้สูงอายุตามแนวทาง* *พระราชรัฐ*. เข้าถึงจาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=58598&filename=index
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดชัยนาท. (2564). *โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพ* *ที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา ประจำปีงบประมาณ 2564*. เข้าถึงจาก https://www.doe.go.th/prd/chainat/activities/param/site/145/cat/23/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/15238
- สำนักงานจังหวัดลำปาง. (2565). *บรรยายสรุปจังหวัดลำปาง*. เข้าถึงจาก https://www.lampang.go.th/db_lap/brief/b_lampang_20122565.pdf
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองบัวลำภู. (2565). *โครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพ* *ที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา*. เข้าถึงจาก https://www.doe.go.th/prd/nongbualamphu/activities/param/site/87/cat/23/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/21860
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดเลย. (2564). *กิจกรรม 1 อำเภอ 1 ภูมิปัญญา รุ่นที่ 7*. เข้าถึงจาก https://www.doe.go.th/prd/loei/service/param/site/72/cat/23/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/16195
- สำนักงานข่าว กรมประชาสัมพันธ์. (2565). *กระทรวงแรงงาน ขยายการจ้างงานผู้สูงอายุ สร้างโอกาสการมี* *งานทำ ขณะที่ผู้ประกอบการก็ได้ลดหย่อนภาษี*. เข้าถึงจาก <https://www.prd.go.th/th/content/page/index/id/123613>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (มปป.). *ผลกระทบของการ* *เปลี่ยนแปลงทางประชากรในประเทศไทย สถานการณ์และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย*. เข้าถึงจาก https://social.nesdc.go.th/social/Portals/0/Documents/1000_UNFPA_rev_Policy%20Brief%20Thai_200411_69.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2562). *รายงานการศึกษามลกระทบ* *จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการพัฒนาประเทศจาก* *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย*. เข้าถึงจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=9814
- เสาวรัจ รัตนคำฟู. (2023). *ปรับตัวทักษะคนไทย ทำงานใหม่ยุคคาร์บอนต่ำ*. TDRI: Annual Public Conferences 2023
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อน* *เศรษฐกิจไทย*. เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์. เข้าถึงจาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/529961>

- สำนักข่าวซินหัว, (2565). “เกาหลีใต้จ่อขึ้นแท่นประชากรสูงอายุนานที่สุดในปี 2044”. เข้าถึงจาก https://www.xinhua.com/inter/305948_20220905
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). สถิติประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ. เข้าถึงจาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>
- สำนักงานอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2566). รายงานประจำปี 2566 กรมอนามัย รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 ถึง มีนาคม 2566). เข้าถึงจาก <https://planning.anamai.moph.go.th/th/annual-report>
- สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล บริษัท เอ็กเซลเลนส์บิสเนส แมเนจเม้นท์จำกัด. รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน. กรมสวัสดิการแรงงาน. ไม่ปรากฏปีที่เผยแพร่. เข้าถึงจาก <http://nlrc.mol.go.th/research/PEHLQu7/17PEHLQu7.pdf>
- อนิรุทธิ์ เอื้อวิทยา. (2565). แก่แล้วไปไหน? เกษียณมาร์เก็ต ตลาดที่รุ่นใหม่วัยรุ่นใหญ่มาขายของและแสวงหาต์กัน. เข้าถึงจาก <https://adaymagazine.com/the-senior-market-chiangmai-at-chiangmai>. (2565). ศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่ (Chiang Mai Cultural Centre). เข้าถึงจาก <https://www.at-chiangmai.com/ศูนย์วัฒนธรรมเชียงใหม่-chiang-mai-cultural-centre/>
- Facebook Fan Page ผลิตภัณฑ์ชุมชนกลุ่มผู้สูงอายุตำบลห้วยม้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. เข้าถึงจาก <https://m.facebook.com/huangomproducts>
- Facebook Fan Page เกษียณมาร์เก็ต The Senior Market. เข้าถึงจาก <https://www.facebook.com/theseniormarket/>
- Thailandplus.tv. (2564). กระทรวงแรงงาน ผลักดันโครงการขยายโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุ เข้าถึงจาก <https://www.thailandplus.tv/archives/309317>
- TPMAP. (2566). ภาพรวมคนจนในปี 2566 ประเทศไทย. เข้าถึงจาก <https://www.tpmmap.in.th/>

ภาษาอังกฤษ

Book and Book Articles

- D'Ambrogio, Enrico. (2020). *Japan's Aging society*. Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659419/EPRS_BRI\(2020\)659419_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659419/EPRS_BRI(2020)659419_EN.pdf)
- Hooyman, Nancy R. and H. Kiyak, Asuman. (2002). *Social Gerontology: A Multidisciplinary Perspective*. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Phillipson, Chris and Baars, Jan. (2007). “Social theory and social Aging”. In: *Aging in Society*. John Bond, Sheila Peace, Freya Dittmann-Kohli, and Gerben Westerhof (edited). London: SAGE.

Utomo et. al., (2018). *Social engagement and the elderly in rural Indonesia*. *Social Science & Medicine*. 229 (2019) 22-31.

United Nation. (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision*. United Nations: New York.

World Health Organization. (1994). *Declaration of Occupational Health for All*. Geneva.

World Health Organization. (2020, p.42-43) *Decade of Healthy Ageing Baseline*. Switzerland

Articles

Bodil H Blix and Gudmund Agotnes. (2022). *Aging Successfully in the Changing Norwegian Welfare State: A Policy Analysis Framed by Critical Gerontology*. *The Gerontologist*. 63 (2023). 1228-1237

Chi Chiao. (2019). Beyond health care: Volunteer work, social participation, and late-life general cognitive status in Taiwan. *Social Sciences and Medicine* .229 (2019) 154-160

Giang et al. (2018). Productive activities of the older people in Vietnam. *Social Science & Medicine*. Volume 229, May 2019, Pages 32-40

H Kerschner and JA Pegues (1998). Productive aging: a quality-of-life agenda. *Journal of the American Dietetic Association*. Dec 98(12): 1445-8. doi: 10.1016/S0002-8223(98)00327-7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9850115/>

Johon Fritzell, Neda Agahi, Marja Jylha, &Tine Rostgaard. (2022). Social inequalities in Aging in the Nordic countries. *European Journal of Aging*, 19, 155-159. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35578718/>

Leng Leng Thang, Emily Lim, and Sophie Li-Shan Tan. (2019). Lifelong learning and productive aging among the baby boomers in Singapore. *Social Sciences and Medicine*, 229 (2019) 41-49

Pei-Chun Ko and Wei-Jun Jean Yeung (2019). Conceptualizing productive aging in Asia: Definition, determinants, and health implications. *Social Sciences and Medicine*, 229 (2019) 1-5.

Sarah Harper. (2014). Economic and social implications of aging societies. *Science*, 346(6209), 587-591. doi: 10.1126/science.1254405

Sarah Harper. (2022). Age Discrimination and older workers: is self-employment a response to ageism?. *REVISTA QUAESTIO IURIS*. 15(2022). 1585-1597

Swedish central bank (Riksbank). (2020). *Why does labour participation rise among the elderly?*. Retrieved from <https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/ekonomiska-kommentarer/svenska/2020/varfor-okar-arbetskraftsdeltagandet-och-sysselsattningen-bland-alldre.pdf>

- Tai-Yin WU. (2010). *An overview of the healthcare system in Taiwan*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3960712/>
- The World Bank. (2022). *Population ages 65 and above*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO?locations=SE&view=chart>
- Wen-Hsin Huang, Yen-Ju Lin and Hsien-Feng Lee (2019). Impact of Population and Workforce Aging on Economic Growth: Taiwan Case Study. *Sustainability*, 2019, 11,6301. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/22/6301>
- Wei-Pang Wang et al. (2019). Culturally-specific productive engagement and self-rated health among Taiwanese older adults. *Social Sciences and Medicine*. 229 (2019). 79-86

Electronic Media

- Asian Development Bank (2020), Singapore's long-term care system: Adapting to population aging. *Asian Development Bank*. Retrieved from <https://www.adb.org/publications/singapore-care-system-population-aging>
- Colombo, F., Llena-Nozal, A., Mercier, J. and Tjadens, F. (2011) Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care. OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/9789264097759-en>
- The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (2023). What is Productive Aging? *Centers for Disease Control and Prevention*. Retrieved from <https://www.cdc.gov/niosh/topics/productiveaging/productiveaging.html#:~:text=Productive%20aging%20is%20an%20approach,communities%2C%20organizations%2C%20and%20society.>
- ESCAP. (2017). *Aging in Asia and the Pacific*. Retrieved from <https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD%20Ageing%20Fact%20Sheet%20Overview.pdf>
- Eurostat. (2019). *Aging Europe looking at the lives of older people in the EU*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/10166544/KS-02-19%E2%80%91EN-N.pdf/c701972f-6b4e-b432-57d2-91898ca94893>
- Ministry of Social Affairs and Senior Citizens (2022). *Denmark's National Follow-up to the UNECE Regional Implementation Strategy (RIS) of the Madrid Plan of Action on Aging (MIPAA) from 2018-2022*. Retrieved from <https://unece.org/sites/default/files/2022-01/mipaa20-report-denmark.pdf>
- Nilsson, Kerstin. (2019), *To stay or to go?*. Retrieved from <https://lup.lub.lu.se/search/publication/8c72c801-1e62-4f0a-bee7-11b275d4bb3a>

- Nordic Co-operation. (2022). *Info Norden: When you are thinking of the Nordic countries?* Retrieved from <https://www.norden.org/en/info-norden>
- Population Reference Bureau (PRB). (2023). *Countries With the Oldest Populations in the World*. Retrieved from <https://www.prb.org/resources/countries-with-the-oldest-populations-in-the-world/>
- Strategy Group (n.d.). *Population in brief*. Retrieved from <https://www.strategygroup.gov.sg/media-centre/publications/population-in-brief>
- Premchand Dommaraju. (2021). *The Concept of Productive Aging*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/352123342_The_Concept_of_Productive_Aging
- Statista. (2022). *Population forecast of Finland from 2021 to 2070, by age group*. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/526775/finland-forecast-total-population-by-age-group/>
- The world banks. (2021). *Population ages 65 and above, total Denmark*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO?end=2021&locations=DK&start=1960&view=chart>
- The World Bank. (2022). *Population ages 65 and above*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO?locations=SE&view=chart>
- United Nations (UN). (2022). *Aging*. Retrieved from <https://www.un.org/en/global-issues/ageing>
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (2022). *Asia-Pacific Report on Population Ageing 2022: Trends, policies and good practices regarding older persons and population aging (ST/ESCAP/3041)*. Retrieved from <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/AP-Ageing-2022-report.pdf>
- World Health Organization. (2011). *World Health Statistics 2011*. WHO Press. Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564199>



PRODUCTIVE AGING:

Paradigm● Mechanism● Measure● Experience and Policy Recommendations

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยอันจะกระทบกับภาวะการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตและบริการในอนาคต และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ การศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ประเทศไทย เป็นจุดเริ่มต้นในการออกแบบเศรษฐกิจของสังคมสูงวัย ผ่านมาตรการและแนวทางจากบทเรียนและประสบการณ์ต่างประเทศ ตลอดจนสำรวจสถานะความต้องการ ศักยภาพของผู้สูงอายุ ในการมีบทบาททางเศรษฐกิจ และความต้องการการจ้างงานผู้สูงอายุของนายจ้าง

