

Promoting of employment for the elderly in local administrative organizations in Khon Kaen Province

Yanisa Paisuk^{1*} and Nipapan Jentsantikul²

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University, Thailand

² Lecture, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: yanisapa@kkumail.com

ABSTRACT

This research article aimed to study (1) the process of promoting employment for the elderly to develop the quality of life of local administrative organizations in Khon Kaen Province and (2) the approach to promoting employment for the elderly to develop the quality of life of local administrative organizations in Khon Kaen Province. This research is qualitative research, collecting data from 27 informants, purposively selected. The research instruments used were interview guidelines and content analysis. The result of the study found that: 1) the process of promoting employment for the elderly to develop the quality of life of local administrative organizations in Khon Kaen Province was conducted according to the 3P principle: policy, project, and participatory process. 2) Guidelines for promoting employment for the elderly in order to develop the quality of life of local administrative organizations in Khon Kaen Province are: (1) Local administrative organizations should change their working methods by using the area and the target group of elderly people as the basis. (2) Local administrative organizations should analyze and classify the potential of the elderly. (3) Local administrative organizations should cooperate with other organizations to jointly determine employment conditions, wages, working periods, job descriptions and qualifications of the elderly.

Keywords: Employment, Elderly, Local Administrative Organizations

การส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ญาณิศา ไพรสุข^{1*} และ นิภาพรรณ เจนสันติกุล²

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย

² อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: yanisapa@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น และ (2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 27 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวทางการสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า 1) กระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ดำเนินการตามหลัก 3P คือ นโยบาย โครงการ และกระบวนการมีส่วนร่วม 2) แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น คือ (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยใช้พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุเป็นตัวตั้ง (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรวิเคราะห์และจำแนกศักยภาพของผู้สูงอายุ (3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความร่วมมือกับองค์กรอื่น เพื่อร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะงาน และคุณสมบัติของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: การมีงานทำ, ผู้สูงอายุ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

จากเอกสาร World Population Data Sheet 2023 ระบุว่าในปัจจุบันมีประชากรโลกมากกว่า 8,000 ล้านคน ซึ่งภายใน พ.ศ. 2593 คาดว่าประชากรโลกจะเพิ่มขึ้นถึง 9,800 ล้านคน สำหรับประเทศไทย พบว่า ใน พ.ศ. 2566 มีจำนวนประชากรอยู่ที่ 66.0 ล้านคน มีอัตราการเจริญพันธุ์และการตายอยู่ที่ 7 และ 9 ต่อประชากร 1,000 คน และเนื่องจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลง อาจส่งผลให้ประชากรทั้งหมดในประเทศไทยลดลงเหลือ 57.9 ล้านคน ภายใน พ.ศ. 2593 (International Institute for Sustainable Development, 2024) ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวนำไปสู่การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยผู้สูงอายุ พ.ศ. 2545 (The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA) ซึ่งเป็นพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นจากการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุระดับโลก ครั้งที่ 2 ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การสหประชาชาติ เพื่อขอให้ประเทศสมาชิกได้เห็นชอบร่วมกันในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทุกคนในโลก โดยได้กำหนดแนวปฏิบัติหลักภายใต้แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยผู้สูงอายุ 3 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุกับการพัฒนา 2) การส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะให้กับผู้สูงอายุ และ 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2561) จากข้อมูลจำนวนผู้สูงอายุทั่วโลกที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลกระทบ คือ 1) ประชากรวัยทำงานทั่วโลกจะลดลงร้อยละ 10 ภายในปี ค.ศ. 2060 โดยจะลดลงมากที่สุดถึงร้อยละ 35 หรือมากกว่า ในประเทศกรีซ ญี่ปุ่น เกาหลี ลัตเวีย ลิทัวเนีย และโปแลนด์ ในขณะที่ประเทศออสเตรเลีย เม็กซิโก และอิสราเอลประชากรวัยทำงานจะเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 20 2) มีคนขอรับสิทธิประโยชน์ด้านบำนาญมากขึ้น แต่มีคนจ่ายภาษีเงินได้น้อยลง แรงงานหดตัวและอาจถูกบังคับให้จ่ายภาษีมากขึ้น 3) ค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพที่เพิ่มขึ้น โดยผู้ที่มีอายุมากกว่า

65 ปีมีแนวโน้มที่จะมีโรคเรื้อรังอย่างน้อยหนึ่งโรคและต้องได้รับการดูแลในระยะยาวซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง และ 4) ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานอาจส่งผลให้เงินทุนไหลออกจากประเทศที่มีอายุน้อยกว่าอย่างรวดเร็วไปยังประเทศที่มีอายุน้อยกว่า ส่งผลให้การกระจายอำนาจทางเศรษฐกิจทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไป (Jones, 2020)

ปัจจุบันมีการเฉลี่ยอายุอยู่ที่ประมาณ 75 ปี แต่ในปี 2568 อายุของประชากรไทยจะเฉลี่ยประมาณอยู่ที่ 85 ปี ประกอบกับนโยบายการวางแผนครอบครัวที่ส่งผลให้อัตราการเกิดของประชากรไทยลดลง ทำให้ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เพราะครอบครัวในยุคปัจจุบันนิยมมีลูกคนเดียวมากขึ้นและตัดสินใจที่จะมีลูกช้าลง ทำให้จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลง และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศและเศรษฐกิจที่เติบโตช้าลง เริ่มมีการขาดแคลนกำลังวัยแรงงาน ต้องมีการนำเข้าเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาทดแทน หรือมีการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ในขณะเดียวกันสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้เงินสวัสดิการหรือเบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุอาจไม่เพียงพอต่อการดูแลด้วยสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทยมีอัตราเงินเฟ้อมากขึ้น ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น อัตราค่าการเข้ารับการรักษายาบาลที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไปเบียดเบียนเงินเก็บของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุบางรายมีเงินเก็บหลังเกษียณไม่เพียงพอ เพราะเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุหรือวัยเกษียณผู้สูงอายุจะขาดรายได้หรือมีรายได้น้อยลงทำให้วัยแรงงานต้องแบกรับภาระในการดูแลค่าใช้จ่ายในครอบครัวมากขึ้น พร้อมทั้งภาครัฐก็จำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้การออมของประเทศลดลง เพราะผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติลดลง (Gross National Product: GNP) ส่งผลให้รายได้เฉลี่ยต่อบุคคลและคุณภาพการผลิตภัณฑ์ลดลงด้วย ประเทศไทยจึงต้องหาเงินหมุนเวียนหรือเงินสำรองเพื่อไว้ใช้ในการดูแลผู้สูงอายุที่มีสัดส่วนมากขึ้นและวัยแรงงานที่กำลังเตรียมตัวเข้าใกล้วัยผู้สูงอายุ ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องมีการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ มีการวางแผนหลักประกันการออมเงิน มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย และส่งเสริมทักษะผู้สูงอายุให้หารายได้หลังเกษียณเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นการช่วยลดปัญหาด้านสภาพจิตใจของผู้สูงอายุที่ต้องอยู่คนเดียวหรือรู้สึกเป็นภาระแก่ลูกหลาน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) ซึ่งจากการประชุมสมัชชาผู้สูงอายุระดับโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2545 ประเทศไทยได้นำกรอบแนวปฏิบัติที่ชี้นำทิศทางการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุมาจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาและการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในภาพรวม และเพื่อประสานความร่วมมือการดำเนินงานและบูรณาการด้านนโยบายขับเคลื่อนภารกิจด้านผู้สูงอายุร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านการบริหารงานผู้สูงอายุด้วยการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ มีการสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ มีการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ และพัฒนา เผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2561) ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของรัฐบาลในระดับองค์กรรวมและระดับพื้นที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือเป็นภาคอันดับ 1 ที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 31.7 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) โดยเมื่อพิจารณาค่าดัชนีการสูงวัย ประจำปี 2558-2573 พบว่า ในจังหวัดขอนแก่นมีค่าดัชนีสูงวัยที่เข้าใกล้สังคมสูงวัยระดับสุดยอดมากที่สุด ในภูมิภาค โดยมีค่าดัชนีสูงวัยในปี พ.ศ. 2563 2568 และ 2573 คิดเป็นร้อยละ 135.81 172.21 และ 199.49 ตามลำดับ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2557) อีกทั้งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีสูงวัย 5 ปีย้อนหลังในจังหวัดขอนแก่น ยังพบว่า มีค่าดัชนีสูงวัยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย (สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น, 2567) ซึ่งปรากฏปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความต้องการการมีงานทำของผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่น จากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากที่สุดในภูมิภาค ซึ่งจากแผนพัฒนาจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2566-2570 ระบุว่า ลักษณะงานในจังหวัดขอนแก่นที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุไม่สามารถตอบสนองและรองรับความต้องการของผู้สูงอายุได้เพียงพอ จึงส่งผลให้ผู้สูงอายุมีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และตกเป็นภาระของครอบครัวโดยเฉพาะภาระต่อวัยแรงงาน โดยพบว่าอัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุจังหวัดขอนแก่น มีอัตราส่วนร้อยละ 30.08 หรือมีสัดส่วน 1:3 (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566)

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ทำให้การส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุกลายเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากวัยแรงงานลดลงในขณะที่ผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่นมีความ

ต้องการการมีงานทำเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาด้านสภาพจิตใจของผู้สูงอายุที่ต้องอยู่คนเดียวหรือรู้สึกเป็นภาระแก่ลูกหลานเพิ่มขึ้น โดยหน่วยงานที่ดูแลใกล้ชิดและรับผิดชอบดำเนินนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งจากที่มาและความสำคัญข้างต้นเป็นที่มาของบทความวิจัยเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น โดยการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาและกำหนดแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจงจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 5 แห่ง จำแนกเป็น 3 กลุ่ม โดยพิจารณาบทบาทและอำนาจหน้าที่ ตามมาตรฐานการส่งเสริมอาชีพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยมาเป็นแนวทางในการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน 2) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 11 คน และ 3) ผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 11 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดจำนวน 27 คน (Subedi, 2021) โดยจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวคำนึงถึงความหลากหลายของการได้ข้อมูล

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ 1) เป็นผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมายหรือเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งเกี่ยวข้องกับส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ มีบทบาทและทำหน้าที่บริหารงานภายในขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด และรับผิดชอบการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด 2) เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ในด้านการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ และหากเป็นผู้สูงอายุจะต้องเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสัญชาติไทย ที่อาศัยอยู่ในชุมชน มีสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความพร้อมที่สมบูรณ์ และเป็นกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น 60-69 ปี มีบทบาทในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย โดยเริ่มตั้งแต่การลงพื้นที่สำรวจความต้องการและความคิดเห็น เสนอแผนและดำเนินโครงการด้านการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุตามที่ได้รับมอบหมาย 3) เป็นผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งกลุ่มและผลักดันการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในชุมชน ทำหน้าที่ประสานงานเขียนข้อเสนอโครงการยื่นต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่มเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดขอนแก่น หรืออาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ไม่น้อยกว่า 5 ปี 5) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่มเป็นบุคคลที่อ่านออกเขียนได้ และ 6) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่มมีความยินดีในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แนวทางการสัมภาษณ์ โดยกำหนดแนวทางคำถามไว้ 3 ชุด โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์ผู้สูงอายุในพื้นที่ กระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลการดำเนินการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ และแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ (Moser & Korstjens,

2018; Oranga & Matere, 2023) โดยแนวทางการสัมภาษณ์มีจำนวน 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อความจำนวน 6 ข้อ ชุดที่ 2 สำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 15 ข้อ และชุดที่ 3 สำหรับผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชน จำนวน 13 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยนำแนวทางการสัมภาษณ์จำนวน 3 ชุด ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยพิจารณาค่าตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) จากผู้ทรงคุณวุฒิ (วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565; สุพัฒน์ สุกมลสันต์, 2567) จำนวน 4 ท่าน ผลการหาค่าตรงตามเนื้อหา (Item-Content Validity Index: I-CVI) ของแนวทางการสัมภาษณ์ โดยคิดจากอัตราส่วนของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาเกี่ยวกับความเห็นว่ามีข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดมากน้อยเพียงใด พบว่า แนวทางการสัมภาษณ์มีจำนวน 3 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อความจำนวน 6 ข้อ ได้ค่า I-CVI เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ชุดที่ 2 สำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 15 ข้อ ได้ค่า I-CVI เท่ากับ 1.00 จำนวน 13 ข้อ มีข้อที่ 12 และข้อที่ 13 ได้ค่า I-CVI เท่ากับ 0.75 ผู้วิจัยทำการปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และชุดที่ 3 สำหรับผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชน จำนวน 13 ข้อ ได้ค่า I-CVI เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ โดยงานวิจัยเลขที่ HE673537 นี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2567

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอเข้าเก็บข้อมูลจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดส่งแบบตอบรับและแนวทางการสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้า จากนั้นจึงนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเด็นที่จะทำการเก็บข้อมูล ประโยชน์ของการวิจัย และข้อมูลการติดต่อกับผู้วิจัย ทั้งนี้ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ใช้การจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์โดยก่อนการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกครั้ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

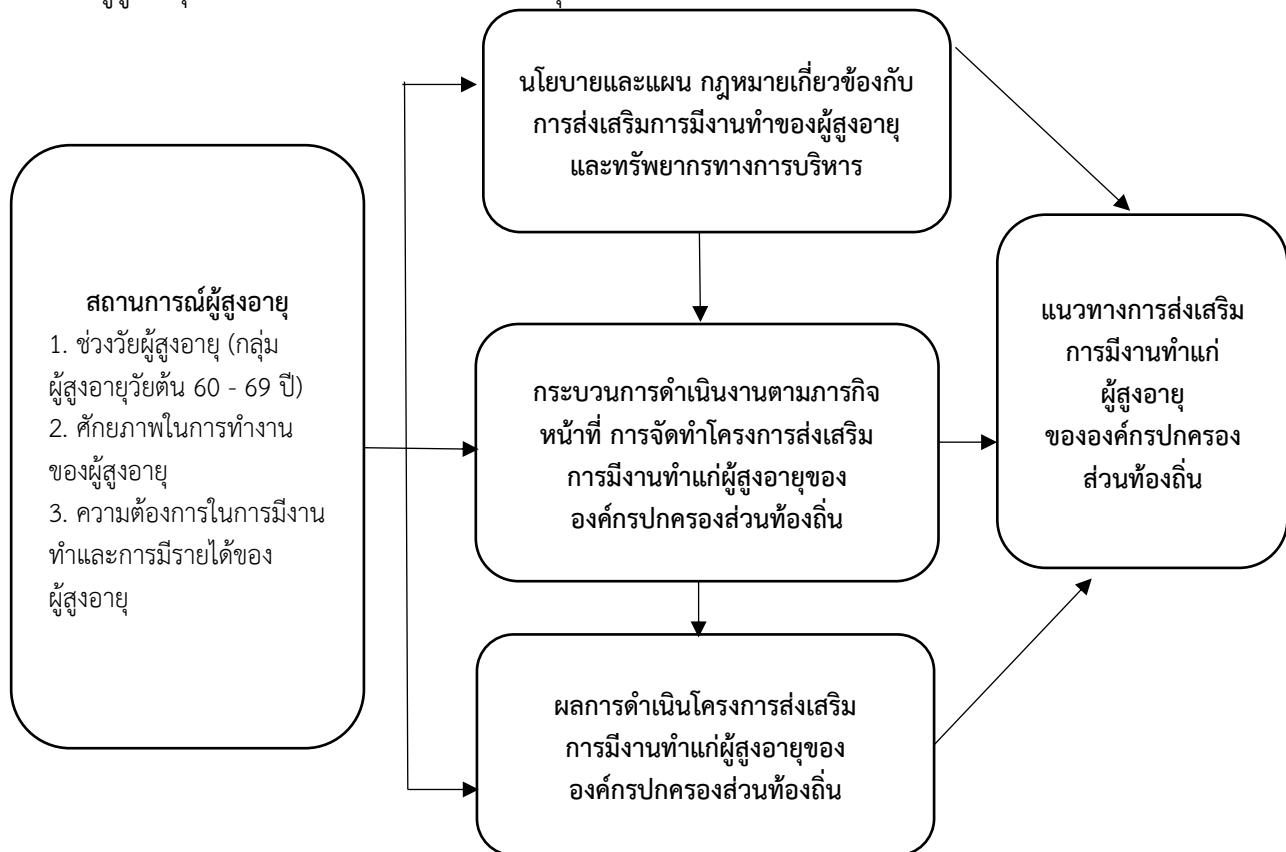
ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็น จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลที่จดบันทึกด้วยตนเองในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ และนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือความแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2560 มาตรา 74 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553) มาตรา 11 (3) ประกาศกระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ปณิญาผู้สูงอายุไทย ประกาศใช้ ณ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนปฏิบัติราชการกรมกิจการผู้สูงอายุ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และมาตรฐานการส่งเสริมอาชีพของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์จำนวน 2 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานการณ์ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ช่วงวัยผู้สูงอายุที่มีความสามารถในการทำงาน ศักยภาพ และความต้องการในการมีงานทำและการมีรายได้ของผู้สูงอายุ

2. นโยบายและแผน กฎหมายเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุ และทรัพยากรทางการบริหาร
 3. กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจ หน้าที่ การจัดทำโครงการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 4. ผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาข้อมูล และวิเคราะห์องค์ประกอบ 4 ส่วนข้างต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษากระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์กระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ดำเนินการตามหลัก 3P ดังนี้

1.1 นโยบาย (Policy) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะไว้หลายด้าน โดยเฉพาะด้านการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ไว้ในหมวด 2 มาตรา 16 (10) ระบุให้เทศบาลเมืองพิมายและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสและแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่รวบรวม วิเคราะห์มาจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ระบุว่า

“ทุกปี เราจะมีการเดินทางตามแผนชุมชน ก็คือจะลงเดินสำรวจปัญหาความต้องการทุกด้านของชุมชน ลงครบทั้ง 95 ชุมชนเลย จะทำอย่างนี้ทุกปี เพื่อที่ว่าเราจะเอาข้อมูลเหล่านี้มาจัดโครงการในปีงบประมาณ ถัดไป แต่ว่าโครงการก็คือเราจะสอบถามทุกด้านนะคะ ไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุขโภชนาการขั้นพื้นฐาน ถนน หนทางหรือความต้องการด้านอาชีพแล้วนำข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญ”

(แสง มาติ [นามสมมติ], 2568)

1.2 โครงการ (Project) ในระดับท้องถิ่นมีการจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพ โดยจำนวนโครงการอยู่ระหว่าง 2-5 โครงการพิจารณาการจัดทำโครงการตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สำหรับผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีความรู้ แต่ขาดทรัพยากร โครงการที่จัดเป็นลักษณะของการอบรมให้ความรู้ ซึ่งหลังจากอบรมยังคงพบว่าผู้สูงอายุไม่สามารถประกอบอาชีพหรือมีงานทำได้ทันทีเนื่องจากไม่มีทรัพยากรทางการบริหารและขาดช่องทางการตลาด ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ระบุว่า

“บางทีสินค้าที่เขาจำหน่ายหรือสินค้าที่เขาผลิตจากการที่เราได้ไปให้ความรู้ในเรื่องของการส่งเสริมอาชีพ บางคนเขาอาจจะมีความคิดว่าเขาอยากจะจำหน่ายสินค้า แต่เขายังขาดในเรื่องของการหาตลาด ซึ่งตรงนี้เขาอาจจะไม่มีความรู้ในเรื่องของการหาตลาด เราควรที่จะหาคนเข้าไปช่วยดูแลในเรื่องนี้”

(อรุณ รุ่งเรือง [นามสมมติ], 2568)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการสนับสนุนผ่านกองทุนและชมรมผู้สูงอายุแต่งบประมาณไม่เพียงพอและบางครั้งการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจำเป็นต้องรวมกลุ่มซึ่งความสนใจของผู้สูงอายุมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งจากการส่งเสริมด้านการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุที่ผ่านมา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดตามประเมินผลความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมโครงการอย่างสม่ำเสมอ โดยระดับความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อโครงการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับเอกสารรายงานผลการดำเนินโครงการ พบว่า มีเพียงการวัดผลความสำเร็จของการดำเนินโครงการในเชิงปริมาณแต่ไม่ปรากฏข้อมูลการวัดผลเชิงคุณภาพที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมหรือการมีงานทำของผู้สูงอายุหลังเข้าร่วมโครงการ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ระบุว่า

“ทุกครั้งที่มีการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ ก็จะมีการทำรายงานผลการดำเนินงานด้วย แล้วก็จะมี การทำแบบสอบถาม ก็จะมีการประเมินแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ก็จะอยู่ที่ 95% ของความพึงพอใจ แทบจะทุกโครงการ เกิน 95% อาจจะมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมบ้างว่าอยากทำอะไรเพิ่มเติม ส่วนใหญ่เขาก็จะบอกว่า อยากให้จัดอีก อยากเข้าร่วม อยากให้มีทุกปี แต่ที่ชอบเลยคือไปดูงาน คือไปดูว่าที่อื่นมีอาชีพอะไร บางทีบางคนเขาก็มาปรับใช้จริง ๆ”

(จันทรา แสงทอง [นามสมมติ], 2568)

1.3 กระบวนการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อให้การดำเนินโครงการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุวัตถุประสงค์จะมีการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก อาทิ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด (พมจ.) สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น หอการค้าจังหวัดขอนแก่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น พัฒนาการจังหวัด นักพัฒนาสังคม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เข้ามามีส่วนร่วมทั้งในรูปแบบของการสนับสนุนด้านความรู้ มาเป็นวิทยากรและสนับสนุนงบประมาณ สถานที่ในการจัดอบรม เป็นต้น เพื่อลดข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้รับ และเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุร่วมกัน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ระบุว่า

“กรณีที่สูงอายุแต่ละท่านต้องการได้รับการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การฝึกอาชีพเราก็มีการช่วยเหลือ อันนี้คือเป็นนโยบายที่มุ่งเน้นในการทำงานในแต่ละฝ่าย แต่ถามว่าถ้าเป็นไปตามกระบวนการเราคิดว่าเราน่าจะทำครบพอสมควร แล้วก็มีการประสานงานกับทางหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ในการทำงานที่จะช่วยกันในการทำงานดูแลกลุ่มสูงอายุ ไม่ว่าจะผ่านทาง พม. เองก็คิดในการหาพื้นที่ในการที่จะช่วยในการส่งเสริม การจัดทำอาชีพเราทำงานร่วมกับทางพัฒนาจังหวัด พัฒนาสังคม แล้วก็ทำเกี่ยวกับจัดหางานต่าง ๆ ในการทำงานที่จะช่วยเหลือในการดูแลสูงอายุ”

(ราตรี มั่นคง [นามสมมติ], 2568)

2. แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น

จากการสังเคราะห์เอกสารรายงานประจำปี แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) และแผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ.2566-2580) และการสัมภาษณ์ พบว่า

2.1 การดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ดำเนินการตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาในแต่ละปี ทำให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุไม่ต่อเนื่อง ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ระบุว่า

“งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาในแต่ละปีมีงบประมาณสำหรับโครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ น่าจะไม่ถึง ร้อยละ 5 บางปีอยู่ประมาณ 2 - 3% เพราะต้องจัดสรรเรื่องของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นหัวใจหลัก”

(รังสรรค์ พาที [นามสมมติ], 2568)

“งบประมาณไม่เพียงพอ จำนวนผู้สูงอายุมีมากขึ้น คนเข้าร่วมโครงการเยอะขึ้น”

(พงษ์ แสนดี [นามสมมติ], ผู้บริหาร, 2568)

ดังนั้น ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการนำยุทธศาสตร์หรือภารกิจของหน่วยงานเป็นตัวตั้ง มาเป็นการใช้พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุเป็นตัวตั้ง เพื่อให้เกิดการบูรณาการการดำเนินงานในระดับพื้นที่ โดยมีหน่วยงานในระดับจังหวัดเป็นแกนกลางประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีแผนพัฒนาจังหวัดเป็นกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการบูรณาการการทำงาน และแผนพัฒนาจังหวัดต้องสามารถเชื่อมโยงกับแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยมีกลุ่มผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานทั้งในลักษณะของการรวมกลุ่มและงานอาชีพส่วนบุคคล

2.2 ในการจัดทำโครงการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ พบว่า มีปัญหาในเรื่องของการไม่จำแนกกลุ่มผู้สูงอายุ ทำให้การจัดโครงการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุไม่เป็นระบบและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ ดังคำสัมภาษณ์ที่ระบุว่า

“ควรจะมีการกำหนดลักษณะที่ผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงศักยภาพ และจำแนกตามกลุ่ม คือ เขามีความสนใจและเขาสามารถทำได้เพื่อให้ยั่งยืน เพราะหากผู้สูงอายุทำไม่ได้หรือไม่ไปสานต่อก็จะหยุดชะงัก ไม่เกิดความยั่งยืน กลุ่มผู้สูงอายุมีค่อนข้างมากเป็น 1,000 กว่าคน แต่ว่าในกลุ่ม 1,000 กว่าคนก็ได้หมายความว่าทุกคนต้องทำได้ ก็จะขึ้นอยู่กับสุขภาพ เวลาว่าง บริบทของอาชีพของแต่ละครอบครัว”

(อังคณา มีทรัพย์ [นามสมมติ], ผู้ปฏิบัติงาน, 2568)

ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรวิเคราะห์และจำแนกศักยภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งจำแนกเป็น กลุ่มที่ 1 ผู้สูงอายุที่ยังคงต้องการทำงาน แต่ไม่มีงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ อันเนื่องมาจากอาชีพเดิมก่อนอายุ 60 ปี นั้น ไม่สามารถทำได้แล้ว และไม่มีทักษะด้านอื่น กลุ่มที่ 2 ผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วแต่ต้องการพัฒนาทักษะด้านอาชีพของตนเอง และกลุ่มที่ 3 ผู้ที่ยังไม่มีอาชีพหรือเพิ่งมีเวลาว่างจากการเลี้ยงดูหลาน ประสงค์มีอาชีพใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้ไม่รู้สึกละเลย และมีโอกาสพบปะผู้อื่น และจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินโครงการส่งเสริมการมีงานทำผู้สูงอายุ

2.3 การส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่จัดทำโครงการในลักษณะของการส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ เช่น การจักสาน การทำไม้กวาด การทำพรมเช็ดเท้า การสานตะกร้า การทำยาต้ม ยาหม่อง และส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อให้ได้พบปะกันและเห็นคุณค่าในตนเอง โดยขาดความเชื่อมโยงกับการจ้างงาน ผู้สูงอายุจึงเกิดช่องว่างทางนโยบายและการนำไปปฏิบัติ ดังคำสัมภาษณ์ที่ระบุว่า

“ทางเรามีการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ เช่น การสานตะกร้า ทำไม้กวาด แล้วก็มีกลุ่มทอผ้าไหม”

“ในส่วนของการจ้างงานผู้สูงอายุ ไม่นานมานี้พี่มีระเบียบออกมาให้ อปท. สามารถจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานได้ แต่เป็นจ้างเหมาบริการก็คือถ้าค่าจ้างจะเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำของเขตจังหวัดขอนแก่นไม่ต่ำกว่าหรืออาจจะมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดขอนแก่น อันนี้จะมีเกือบทุกกอง ก็จะจ้างมาดูแลสวน จับผ้าไม่ให้ทำงานหนัก บางคนก็จะเดินเอกสาร แต่ผู้สูงอายุบางคนอย่างสำนักช่างจะจ้างต่อเลยเพราะขาดคนมีประสบการณ์”

(รวงทอง แสงจันทร์ [นามสมมติ], 2568)

ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการสร้างร่วมมือกับองค์กรอื่น อาทิ สถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น เป็นต้น เพื่อร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะงานของผู้สูงอายุ คุณสมบัติของผู้สูงอายุที่พร้อมทำงาน และทำการประเมินผลการทำงานทุก 1 ปี เพื่อนำข้อมูลไปสู่การพัฒนาทักษะผู้สูงอายุให้พร้อมทั้งความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

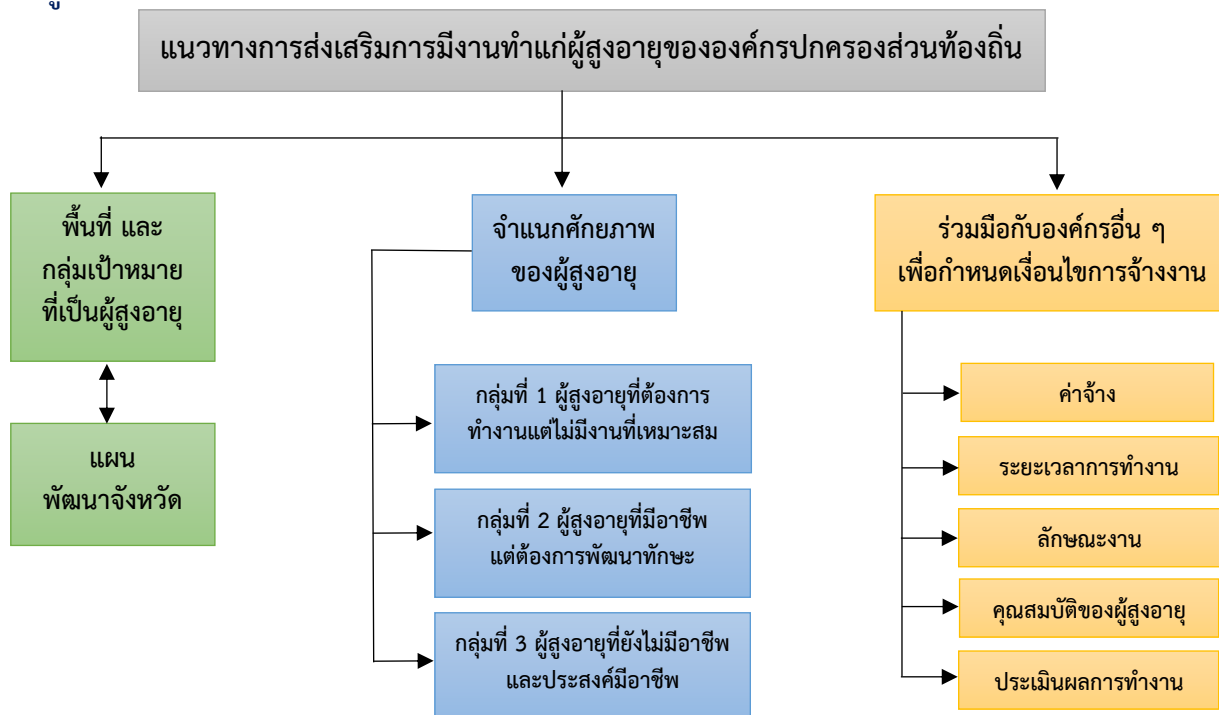
อภิปรายผล

กระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ดำเนินการตามหลัก 3P คือ นโยบาย (Policy) โครงการ (Project) และกระบวนการมีส่วนร่วม (Participation) สอดคล้องกับ กชกร เดชะคำภู และคณะ (2563) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีอาชีพและรายได้เลี้ยงดูตนเองและไม่เป็นภาระแก่บุตรหลาน ควรมีโครงการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละช่วงอายุ และให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุที่มีความเปราะบางเป็นอันดับแรก เช่น ผู้สูงอายุที่อยู่ลำพังหรืออยู่กับบุตรหลาน และผู้สูงอายุที่มีอายุมากเนื่องจากมีศักยภาพในการประกอบอาชีพและหารายได้ต่ำ และสอดคล้องกับ อติรัตน์ เหล่าคมพญาจารย์ และจิรัชญา เหล่าคมพญาจารย์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ตามนโยบายองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพให้ผู้สูงอายุควรมุ่งเน้นไปที่ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุและควรดำเนินโครงการผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมคืนข้อมูลให้ผู้สูงอายุและชุมชนรับรู้ปัญหา เพื่อให้ผู้สูงอายุและชุมชนร่วมตัดสินใจ ดำเนินการตามแผน/โครงการที่กำหนด ถอดบทเรียนหลังจากการทำงาน/การดำเนินโครงการ และประเมินทั้งกระบวนการในการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและชุมชนและสอดคล้องกับ ชลิดา แยมศรีสุข และคณะ

(2566) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในกลุ่มจังหวัดอันดามัน: กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต พังงา และกระบี่ ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้ช่วยเหลือตัวเองได้ ขณะเดียวกันสามารถสร้างคุณค่าทางจิตใจให้กับผู้สูงอายุ เกิดความรู้สึภาคภูมิใจและพึงพอใจในการดำรงชีวิต ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับ พายุ นาวาคุระ (2564) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สูงอายุของบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการให้มีการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทชุมชนของตนเองและให้มีความสอดคล้องกับสภาวะร่างกายของผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุยังมีความสนใจที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมอาชีพที่มีมาตรฐานเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในอาชีพที่จะทำให้มีรายได้เพิ่มสูงขึ้น เพียงพอที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และต้องการมีเงินออมเพื่อใช้จ่ายในเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้

แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น คือ 1) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการนำยุทธศาสตร์หรือภารกิจของหน่วยงานเป็นตัวตั้ง มาเป็นการใช้พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุเป็นตัวตั้ง สอดคล้องกับ นิภาพรณ เจนสันติกุล (2566) ที่ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อความเสมอภาคของผู้สูงอายุไปปฏิบัติในจังหวัดขอนแก่น ที่ระบุว่า ควรปรับกลไกการทำงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจนและมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุโดยมีการกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมถึงความต้องการและจำเป็นโดยใช้องค์ความรู้หลายด้านเข้ามาพิจารณาประกอบร่วมกันภายใต้ภาพของ “ความชราภาพ” ผู้สูงวัยต่างกลุ่มต่างลักษณะอาจเผชิญปัญหาที่รอให้ได้รับการตอบสนองจากรัฐบาลแตกต่างกัน การจัดสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงการปรับบทบาทจากผู้สูงอายุที่เป็นผู้รับมาเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้สามารถพึ่งตนเองได้ 2) วิเคราะห์และจำแนกศักยภาพของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และสุรศักดิ์ จรัสสิทธิ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องสถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ ที่ระบุว่าควรมีการจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับ สถานภาพการทำงาน ภาคเศรษฐกิจ อาชีพ ชั่วโง่งการทำงาน รายได้จากการทำงาน การทำงานนอกระบบ และเหตุผลในการไม่ทำงานหรือหยุดทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงตัวชี้วัดเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ ความต้องการทำงาน สถานการณ์ทำงาน สถานะสุขภาพ และระดับความสุขของผู้สูงอายุ 3) ควรมีความร่วมมือกับองค์กรอื่น อาทิ สถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น เป็นต้น เพื่อร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะงานของผู้สูงอายุ คุณสมบัติของผู้สูงอายุที่พร้อมทำงาน และทำการประเมินผลการทำงานทุก 1 ปี เพื่อนำข้อมูลไปสู่การพัฒนาทักษะผู้สูงอายุให้พร้อมทั้งความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงานสวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ ที่ระบุว่ากระทรวงแรงงานควรได้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่มีความเหมาะสมตามทักษะ และประสบการณ์ ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงมาตรการอื่นในการจูงใจให้สถานประกอบการโดยเฉพาะภาคเอกชนรับแรงงานผู้สูงอายุทำงาน ซึ่งควรเริ่มจากการจ้างงานผู้สูงอายุในหน่วยงานภาครัฐเพื่อเป็นการนำร่องและให้เห็นถึงประโยชน์ในการจ้างงานและสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ พรหมเสน และอัจฉริยา ครุฑาโรจน์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปางต่อการส่งเสริมการมีงานทำและการสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุ ผลการวิจัย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปางควรมีการประสานงานความร่วมมือกับองค์กรและหน่วยงานภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ในการจัดหางานให้ผู้สูงอายุหรือเพิ่มโอกาสการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุโดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแก้ไขข้อจำกัดด้านงบประมาณโดยคำนึงถึงบริบทพื้นที่แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) การจำแนกศักยภาพของผู้สูงอายุที่คำนึงถึงสภาพร่างกายและความพร้อมในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุที่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุและตลาดแรงงาน และ 3) การกำหนดเงื่อนไขการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้สูงอายุ และการประเมินผลการทำงาน จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำโครงการพัฒนาทักษะและโครงการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุได้ตรงตามความต้องการจริงสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ผู้สูงอายุมีเพิ่มมากขึ้นเป็นสังคมสูงวัย ทั้งนี้ในการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวควรเป็นความร่วมมือในการจัดทำข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น และสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. กระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น สรุปได้ว่า กระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แห่งในจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะคล้ายคลึงกันตามหลัก 3P คือ นโยบาย (Policy) โครงการ (Project) และกระบวนการมีส่วนร่วม (Participation) โดยมีกระบวนการในการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1) สำรวจและวางแผนที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) คัดกรองความต้องการ โดยจัดลำดับความสำคัญและเป็นปัญหาหรือความต้องการเร่งด่วน 3) ดำเนินการตามแผน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ผ่านการจัดกิจกรรมและโครงการ และ 4) มีหน่วยงานเครือข่ายส่วนอื่น ๆ เข้ามาช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม

2. แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น พบว่ามี 3 แนวทาง คือ 1) การใช้พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุเป็นกรอบในการดำเนินงาน 2) วิเคราะห์และจำแนกศักยภาพของผู้สูงอายุ และ 3) การสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อร่วมกำหนดเงื่อนไขการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำฐานข้อมูลกลางของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการทำงานในพื้นที่ โดยจำแนกเป็นกลุ่มตามศักยภาพในการทำงาน เช่น ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานได้ ผู้สูงอายุที่ต้องการฝึกอาชีพใหม่ และผู้สูงอายุที่ประสงค์ทำงานแบบบางช่วงเวลาหรือการจ้างงานระยะสั้น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมเรื่องการจัดหาตลาดเพื่อรองรับการจัดจำหน่ายสินค้าที่ผลิตโดยผู้สูงอายุ และพัฒนาช่องทางการสื่อสารไปยังประชาชน เช่น Facebook TikTok เพื่อให้เข้าถึงสินค้าได้ง่ายมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในจังหวัดอื่นที่มีสภาพเศรษฐกิจต่างกัน เช่น จังหวัดท่องเที่ยวหรือพื้นที่เมือง เพื่อพิจารณาแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุที่ได้รับจากจังหวัดขอนแก่นไปสู่การประยุกต์ใช้ได้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค นโยบาย กฎหมาย สวัสดิการ และอายุการทำงาน

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม เพื่อวัดระดับความพึงพอใจจากผลการดำเนินงานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เดชะคำภู, คงฤทธิ์ กุลวงษ์ และ กาญจน ศาลปรีชา. (2563). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. *Journal of Politics and Governance*, 11(3), 228-239.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2561). *รายงานประจำปี 2561 กรมกิจการผู้สูงอายุ*. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/implementation/2/1/1159>.
- _____. (2564). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/know/1/926>.
- _____. (2566). *จำนวนผู้สูงอายุสัญชาติไทยจำแนกตามจังหวัด พ.ศ. 2566*. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/2449>.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). *ประชากรสูงอายุไทย: ปัจจุบันและอนาคต*. สืบค้นจาก <https://www.dop.go.th>.
- จันทรา แสงทอง [นามสมมติ]. (2568). ผู้ปฏิบัติงาน. *สัมภาษณ์*. 17 กุมภาพันธ์.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2564). *สถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย: การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ชลิดา แยมศรีสุข, รัชนิวรรณ หมั่นพันธ์, วรณญา ทำห้อง และ ภัทรมน กาเหมา. (2566). แนวทางการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในกลุ่มจังหวัดอันดามัน: กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต พังงา และกระบี่. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(4), 47-66.

- อิติรัตน์ เหล่าคมพฒณาจารย์ และ จิรัชญา เหล่าคมพฒณาจารย์. (2565). การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุตามนโยบายองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(3), 145-158.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2566). ผลสัมฤทธิ์ของการนํานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อความเสมอภาคของผู้สูงอายุไปปฏิบัติในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 11(3), 260-269.
- พงษ์ แสนดี [นามสมมติ]. (2568). ผู้บริหาร. *สัมภาษณ์*. 13 มีนาคม.
- พายุ นาวาคุระ. (2564). แนวทางการพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สูงอายุของบ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยสังคมสาร*, 19(3), 22-42.
- รวงทอง แสงจันทร์ [นามสมมติ]. (2568). ผู้บริหาร. *สัมภาษณ์*. 19 มีนาคม.
- รังสรรค์ พาที [นามสมมติ]. (2568). ผู้บริหาร. *สัมภาษณ์*. 23 มกราคม.
- ราตรี มั่นคง [นามสมมติ]. (2568). ผู้ปฏิบัติงาน. *สัมภาษณ์*. 24 มกราคม.
- วิไลลักษณ์ พรหมเสน และ อัจฉริยา ครุฑโรจน์. (2560). บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปางต่อการส่งเสริมการมีงานทำและการสร้างรายได้แก่ผู้สูงอายุ. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 10(2), 70-91.
- วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยด้วยเทคนิค IOC, CVR และ CVI. *รังสิตสารสนเทศ*, 28(1), 169-192.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2561). แผนมาตรฐานด้านผู้สูงอายุ: กรอบสหประชาชาติกับประเทศไทย. *วารสารพัฒนาวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ*, 16, 80-86.
- สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2564). *การศึกษารูปแบบการทำงาน การจ้างงานสวัสดิการ และหลักประกันทางสังคมของแรงงานผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น. (2567). *ดัชนีการสูงวัย ระบบบัญชีข้อมูล จังหวัดขอนแก่น*. สืบค้นจาก <https://khonkaen.gdcatalog.go.th>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยในมิติความต่างเชิงพื้นที่ พ.ศ. 2564*. สืบค้นจาก <https://www.nso.go.th>.
- สุพัฒน์ สุกมลสันต์. (2567). นานาวิธีในการหาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณและการเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม. *วารสารภาษาปริทัศน์*, 39(39), 75-102.
- แสง มาดี [นามสมมติ]. (2568). ผู้ปฏิบัติงาน. *สัมภาษณ์*. 17 กุมภาพันธ์.
- อรุณ รุ่งเรือง [นามสมมติ]. (2568). ผู้ปฏิบัติงาน. *สัมภาษณ์*. 20 มีนาคม.
- อังคณา มีทรัพย์ [นามสมมติ]. (2568). ผู้ปฏิบัติงาน. *สัมภาษณ์*. 23 มกราคม.
- International Institute for Sustainable Development. (2024). *World Population Data Sheet 2023 Supports Climate Resilience*. Retrieved from <https://sdg.iisd.org/news/world-population-data-sheet-2023-supports-climate-resilience/>.
- Jones, K. (2020). *The Problem of an Aging Global Population, Shown by Country*. Retrieved from <https://www.visualcapitalist.com/aging-global-population-problem/>.
- Moser, A. & Korstjens, I. (2018). Series: Practical Guidance to Qualitative Research (Part 3): Sampling, Data Collection and Analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18.
- Oranga, J. & Matere, A. (2023). Qualitative Research: Essence, Types and Advantages. *Open Access Library Journal*, 10(12), 1-9.
- Subedi, K.R. (2021). Determining the Sample in Qualitative Research. *Scholars' Journal*, 4, 1-13.

