รายงานการวิจัยและนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์

โครงการ “นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้
ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุ
โดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล”

“Innovation to enhance job security and income for pre-ageing and older people working in an informal sector by promoting the solidarity economy through a digital platform”

รองศาสตราจารย์.ดร.รัตติยา ภูละออ และคณะ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2564

พ.ศ. 2566



รายงานการวิจัยและนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์

โครงการ “นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุ โดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล”

“Innovation to enhance job security and income for pre-ageing and older people working in an informal sector by promoting the solidarity economy through a digital platform”

รองศาสตราจารย์.ดร.รัตติยา ภูละออ และคณะ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ 2564

พ.ศ. 2566

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

รายงานการวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุ โดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล” สัญญาเลขที่ วช.อว.(อ) (กบท2/324/2564) ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2564 ทางคณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับการสนับสนุนทุนการวิจัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการวิเคราะห์หาแนวทางการส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยเน้นส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบและออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของตามแนวทางเศรษฐกิจสมานฉันท์ อีกทั้งวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายภาคส่วน คณะผู้วิจัยขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ดร.วิภารัตน์ ดีอ่อง คณะผู้ตรวจสอบทางวิชาการด้านสังคมสูงวัยที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป ขอขอบพระคุณ ผู้ประสานงานโครงการจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ คุณบวรลักษณ์ อำนาจเมตตา ตลอดจนกราบขอบพระคุณท่าน ศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ ที่ปรึกษาโครงการเป็นอย่างสูง

ทางคณะผู้วิจัยทุกท่านได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ วิทยาลัยประชากรศาสตร์, นายอรรคณัฐ วันทนะสมบัติ สถาบันเอเชียศึกษา, นายอนรรฆ พิทักษ์ธานิน สถาบันเอเชียศึกษา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติ เอี่ยมจำรูญลาภ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร วิทยาลัยประชากรศาสตร์ และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นายวัชระ เพชรดิน ขอขอบคุณผู้ช่วยวิจัยในโครงการนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณนลัท จิลลานนท์ คุณพิชญานิน ช่วยนุกูล คุณหฤษฎ ศิริวรรณพร คุณฤทธิเกียรติ งามสมศักดิ์ และคุณเกศชุดา รอดเงิน

นอกจากนี้ ทางคณะวิจัยขอกราบขอขอบคุณทุกท่าน ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลและผู้ที่ช่วยสนับสนุนงานวิจัยกระทั่งสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะมีคุณูปการต่อผู้สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ความคิดเห็นในรายงานนี้เป็นของคณะผู้วิจัย หน่วยงานผู้ให้ทุนอุดหนุนและหน่วยงานต้นสังกัดไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป และหากมีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

บทสรุปผู้บริหาร

1. ความสำคัญและที่มาของโครงการ แนวโน้มการใช้อินเทอร์เน็ต การใช้เครื่องจักรและปัญญาประดิษฐ์ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วได้เปลี่ยนแปลงทั้งทางอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ซึ่งทำให้คนทุกช่วงวัยจำเป็นที่ต้องปรับตัว แต่กลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (ผู้ที่กำลังจะเป็นผู้สูงอายุตั้งแต่ 45 – 59 ปี) และผู้สูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) จำนวนมากยังไม่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และเผชิญข้อจำกัดทั้งในด้านการเข้าถึงและการใช้ อีกทั้งที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาที่ชี้ถึงแนวทางการศึกษาและพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมโอกาสการทำงานรูปแบบใหม่โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสมานฉันท์เพื่อสังคมถ้วนถึงและลดความเหลื่อมล้ำในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์ในการ (1) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ (2) สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยเน้นการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างเศรษฐกิจสมานฉันท์ และ (3) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางและนโยบายที่สามารถส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

3. ระเบียบวิธีวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมของโครงการนี้ ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัจจุบัน ทบทวนสถานการณ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจากการสำรวจเอกสาร แล้วจึงใช้วิธีการวิจัยแบบผสมเชิงคู่ขนาน โดยการวิเคราะห์เชิงปริมาณกับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุจำนวน 1,605 คนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และจัดระดมความเห็น ขั้นตอนที่ 2 เป็นการออกแบบ สร้าง ประเมิน และการทดลองใช้นวัตกรรมโดยออกแบบเบื้องต้นตามผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและคุณภาพแล้วจึงปรับปรุงนวัตกรรมระหว่างการใช้งาน นอกจากนี้ในขั้นตอนที่ 3 จึงทำการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล และสังเคราะห์แนวทางต่อยอดการนำไปใช้ทั้งเชิงวิชาการ และเชิงการสร้างความเข้มแข็งเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์

4. รายละเอียดเกี่ยวกับผลของโครงการ

(1) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ

จากผลการวิเคราะห์การเก็บแบบสอบถามผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี (ผู้สูงอายุสำรอง) และผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี (ผู้สูงอายุตอนต้น) ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งหมด 1,605 คน ชี้ว่าโดยภาพรวมผู้สูงอายุสำรองมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและความเป็นไปได้ในการหารายได้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเฉพาะในกลุ่มประชากรสูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการหารายได้ ในขณะที่ผู้สูงอายุในจังหวัดปัตตานีเห็นถึงประโยชน์จากการหารายได้ในสัดส่วนที่น้อยกว่ามาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่มีการรับรู้ประโยชน์แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังชี้ว่าความพร้อมในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนมากกว่าผู้สูงอายุในจังหวัดปัตตานีอย่างมาก ทั้งนี้ จากการใช้แบบจำลองโลจิต (Logit Model) ผลการวิเคราะห์ย้ำให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับ (Perceived usefulness and Value) มีผลอย่างยิ่งต่อความต้องการของผู้สูงอายุที่จะทำงานบนแพลตฟอร์ม

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ยังชี้อีกว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ตหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลจากคนในครอบครัว แต่มักจะเกิดขึ้นเมื่อต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับการใช้งานแบบทั่วไป หรือเมื่อมีปัญหาในการใช้งาน แต่หากบุตรหลานนำเสนอนวัตกรรมแบบใหม่เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ในการหารายได้และจะกลายเป็นความรู้สึกเป็นการผลักภาระการหารายได้ให้กับผู้สูงอายุ รูปแบบที่ผู้สูงอายุจะใช้ประโยชน์ได้ คือในกรณีที่บุตรหลานร่วมใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการหารายได้ร่วมกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง นอกจากนี้กลุ่มผู้สูงอายุที่มีพื้นฐานดิจิทัลตั้งแต่ตอนทำงานจะมีโอกาสที่จะใช้เป็นเครื่องมือหารายได้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นการส่งเสริมความรู้ด้านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลขณะที่ยังทำงานอยู่จึงมีความสำคัญ

(2) สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัล เน้นการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างเศรษฐกิจสมานฉันท์

แม้ว่าในปัจจุบัน จะมีการนำเอาแพลตฟอร์มดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชากรหลายกลุ่มรวมถึงผู้สูงอายุ แต่ยังไม่มีแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ส่งเสริมการหารายได้ของผู้สูงอายุโดยเฉพาะ ทำให้โครงการนี้ได้ออกแบบนวัตกรรมแบ่งตามประเภทความต้องการของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ ดังนี้

- **นวัตกรรมแบบที่ 1 กลุ่มผู้ที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อ หรือจะไม่ทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ** นวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มนี้ ควรเน้นการให้ความรู้ทุกด้านร่วมถึงด้านดิจิทัล ส่งเสริมการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเพื่อให้มีพฤฒพลังอยู่เสมอและมีความรู้ที่ส่งเสริมความสามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานในภายหลังได้หากต้องการ โดยทางคณะวิจัยได้ออกแบบนวัตกรรมคือ **เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดย วช. ให้สามารถเข้าถึงกิจกรรมต่าง ๆ ได้ทั้งแบบออฟไลน์ ออนไลน์ และไฮบริด**
- **นวัตกรรมแบบที่ 2 กลุ่มที่ต้องการทำงานต่อในระบบ โดยแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มแรกมีระบบสนับสนุนการขยายอายุเกษียณที่เหมาะสมหรือพัฒนาทักษะที่สนับสนุนสายงาน และกลุ่มที่สองมีระบบสนับสนุนการหางานในระบบที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ที่ทำงานเดิม** นวัตกรรมที่ได้ดำเนินการตอบสนองกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดย วช. โดยเป็นตัวกลางในการหางานที่พื้นที่**
- **นวัตกรรมแบบที่ 3 กลุ่มที่ต้องการทำงานต่อนอกระบบ โดยแบ่งออกได้เป็นสามกลุ่มคือ กลุ่มแรกทำงานต่อจากภาคนอกระบบในงานเดิม กลุ่มที่สองเปลี่ยนจากการทำงานในระบบมาทำงานนอกระบบ และกลุ่มสามเปลี่ยนสถานะจากการว่างงานมาทำนอกระบบในช่วงสูงอายุ** นวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มนี้ เป็นนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้มีช่องทางการหางานอิสระ และงานที่ส่งเสริมการใช้ความสามารถของตนเป็นฐานในการหารายได้ นวัตกรรมที่ได้ดำเนินการตอบสนองกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป และเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ สนับสนุนโดย วช.** ซึ่งผู้สูงอายุสามารถเป็นผู้สอนในระบบตามความเชี่ยวชาญหรือหางานด้านอื่น ๆ ในพื้นที่ที่เป็นงานนอกระบบก็ได้

นอกจากนี้ทางคณะวิจัยยังได้พัฒนานวัตกรรมทั้งสามคู่ขนานไปกับนวัตกรรมที่ส่งเสริมอาชีพและความรู้ให้กับผู้สูงอายุด้วยการสนับสนุนโดย สสส. เช่น นวัตกรรมเกษียณสโตร์ ทางโครงการได้มีการนำเสนอรูปแบบการแบ่งนั้นประโยชน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละแบบ ซึ่งต้องการระบบทางสังคมของแต่ละพื้นที่มาสนับสนุน เพื่อการส่งเสริมผู้สูงอายุในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการหารายได้ในแนวทางเศรษฐกิจสมานฉันท์อีกด้วย

(3) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและนโยบายเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

แนวทางการส่งเสริมมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

ประการแรก (1) ต้องมีโครงสร้างพื้นฐานทั้งในการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตและการมีเครื่องมือเป็นสำคัญเพื่อสร้างความคุ้นเคยการเข้าถึงเครื่องมือ โดยขั้นตอนนี้เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตอาจเป็นการสนับสนุน

โดยภาครัฐส่วนกลางในลักษณะโครงการเน็ตประชารัฐ แต่ควรต้องพัฒนาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นและมีความรวดเร็วในการเชื่อมต่อ ทั้งนี้ โครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยในการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลควรมีความรับผิดชอบหลักโดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมให้สามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานได้

ประการที่สอง (2) ส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุในการใช้เครื่องมือแพลตฟอร์มดิจิทัลและความเชื่อมั่นในการใช้เครื่องมือ ซึ่งจะเป็นฐานไปสู่ประการที่สาม (3) ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและคุณค่าของแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งนี้ ในส่วนประการที่สองและประการที่สามนั้น สามารถได้รับการสนับสนุนจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของครัวเรือนและฐานของงานที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมีการใช้เครื่องมือดิจิทัล ซึ่งทำให้มีความสามารถในการใช้หรือการรับรู้ถึงความง่ายยิ่งขึ้น หน่วยงานหลักที่ควรช่วยส่งเสริมควรผ่านกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุสำรองในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลตั้งแต่ในช่วงของการทำงานก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมการสนับสนุนของคนในครอบครัวโดยเด็กหรือเยาวชนในวัยศึกษาด้วยรูปแบบการเชื่อมโยงระหว่างรุ่น

ประการที่สี่ (4) ความสามารถหรือทักษะและสินค้าที่ผู้สูงอายุมี นับเป็นผลิตภัณฑ์ที่สำคัญสำหรับการหารายได้จากแพลตฟอร์มดิจิทัล ประการที่ห้า (5) การรับรู้ถึงประโยชน์จากการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งนี้ในส่วนประการที่สี่และประการที่ห้านั้น สามารถเพิ่มได้ด้วยความต้องการหารายได้และการเห็นความสำคัญของการหารายได้เมื่อยามสูงอายุ ซึ่งจะเป็นแรงผลักให้ผู้สูงอายุพิจารณาศักยภาพของตนเองและพัฒนาทักษะต่อไป หน่วยงานหลักที่ควรช่วยส่งเสริมควรผ่านกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุสำรองในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลตั้งแต่ในช่วงของการทำงานก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และการประเมินความจำเป็นด้านรายได้ในระดับครัวเรือนโดยการสนับสนุนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญยิ่งคือปัจจัยประการที่หก (6) จุดแลกเปลี่ยนและอิทธิพลทางสังคม (Social influence: SI) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจในการหารายได้จากแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยแรงผลักจากชุมชนที่มีความสัมพันธ์ในเชิงขวาง เช่น ระบบเครือข่ายโดยที่มีจุดแลกเปลี่ยน (Node) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ทั้งนี้หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบควรเป็น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเข้าถึงและการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล จึงควรกำหนดให้ผู้นำชุมชนร่วมสนับสนุนการใช้ดิจิทัล อีกทั้งตรวจสอบให้ทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล ส่งเสริมความสามารถในการใช้ดิจิทัล (Digital literacy) ในพื้นที่ชุมชน ร่วมกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการส่งเสริมการทำงานในระดับย่อย ที่สำคัญข้อมูลจำเป็นต้องทันสมัยให้ก้าวทันพลวัตของตลาดแรงงานที่มีความต่อเนื่องยาวนานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ มีปริมาณการใช้เพียงพอเพื่อให้ผู้เข้ามาใช้เห็นถึงประโยชน์อย่างแท้จริงเพื่อสร้างผลกระทบเครือข่าย (Network effect) ต่อไป

ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมไปใช้จริงจำเป็นต้องอาศัยเวลาต่อเนื่องและทรัพยากรที่เพียงพอ ดังนั้น ควรวางแนวทางการพัฒนาออกเป็นสามช่วงคือ ช่วงแรกภาครัฐสนับสนุนแพลตฟอร์มในรูปแบบของการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน โดยร่วมพัฒนากับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ระยะเวลาช่วงที่หนึ่งประมาณหนึ่งปีถึงสองปี ช่วงที่สอง ชุมชนร่วมกันกับสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียช่วยเพิ่มเติมข้อมูลและพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อให้ตอบสนองลักษณะของพื้นที่และส่งต่อให้ภาครัฐช่วยพัฒนาแพลตฟอร์ม และช่วงที่สามมีการทำงานร่วมในลักษณะคณะทำงานที่มีชุมชนเป็นเจ้าของเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

ทั้งนี้ขนาดของ “ชุมชน” อาจแตกต่างกันไปตามอุปสงค์และอุปทานที่ต้องเพียงพอให้เกิดการใช้งานได้จริง และช่วงที่สาม ชุมชนรับผิดชอบเป็นหลักโดยมีภาครัฐด้วยความร่วมมือของกระทรวงต่าง ๆ ข้างต้น ช่วงติดตามและสนับสนุนการทำงานรวมถึงร่วมเป็นผู้ใช้ในการเป็นแหล่งหางานสำหรับภาครัฐด้วย

นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพที่ปรับปรุงรูปแบบการให้ทุนให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น การส่งเสริมสร้างศักยภาพให้กับเครือข่ายการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ พิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เหมาะสมกับนายจ้างและผู้สูงอายุ และการเพิ่มทักษะและการแนะนำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุตั้งแต่เป็นผู้สูงอายุสำรอง ร่วมกับทำความร่วมมือกับนายจ้างรายย่อยผ่านหน่วยที่ใกล้ชิดชุมชนที่สุด

ที่สำคัญผลการศึกษายังชี้เห็นว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในแต่ละพื้นที่มีความเข้าใจต่อประเด็นการทำงานของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน ในหลายพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญที่ต้องส่งเสริมศักยภาพของผู้ดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เข้าใจความจำเป็นและความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของทุกช่วงวัยตามแนวทางวิถีชีวิตหลากหลายช่วง (Multi-stage Life) และในการส่งเสริมให้มีงานทำ

ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือนอกระบบนั้น จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะของสิทธิมนุษยธรรม ในการนี้เองจึงควรมีการส่งเสริมความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มและความรู้ด้านสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยธรรม โดยพิจารณายกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนระเบียบต่าง ๆ และควรต้องส่งเสริมให้มีความชัดเจนในขอบเขตและความคุ้มครองกรณีทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย

บทคัดย่อภาษาไทย

แนวโน้มการใช้อินเทอร์เน็ต การใช้เครื่องจักรและปัญญาประดิษฐ์ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วได้เปลี่ยนแปลงทั้งทางอุปสงค์และอุปทานแรงงานซึ่งทำให้คนทุกช่วงวัยจำเป็นต้องปรับตัว สิ่งนี้ได้เปลี่ยนแปลงทั้งอุปสงค์และอุปทานแรงงานทำให้คนทุกวัยต้องปรับตัว ในขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้น้อยกว่าคนอายุน้อยกว่า แต่ยังไม่มีแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง อีกทั้งยังมีช่องว่างความรู้ในการส่งเสริมการสร้างงานและรายได้สำหรับผู้สูงอายุบนแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยเฉพาะ โครงการนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการ (1) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุวิธีการวิจัยแบบผสมแบบสอดคล้องคู่ขนาน ด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการระดมความเห็น (2) สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเน้นการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างเศรษฐกิจสมานฉันท์ และ (3) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางและนโยบายเพื่อส่งเสริมการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

ผลผลิตนวัตกรรมของโครงการได้แบ่งตามประเภทความต้องการของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้ **นวัตกรรมแบบที่ 1 กลุ่มผู้ที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อ หรือจะไม่ทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ** นวัตกรรมที่ตอบสนองกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป** ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะและส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อเปิดโอกาสในการเรียนรู้และโอกาสในการทำงานหากต้องการทำงานในภายหลัง **นวัตกรรมแบบที่ 2 กลุ่มที่ต้องการทำงานต่อในระบบ ซึ่งแสดงว่าต้องมีระบบสนับสนุนการขยายอายุเกษียณที่เหมาะสม รวมทั้งระบบสนับสนุนการหางานในระบบที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ทำงานเดิมในทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานด้วย** นวัตกรรมที่ตอบสนองกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ คะเรียร์** ซึ่งช่วยในการจับคู่คนกับงานโดยเน้นงานที่มีในพื้นที่ **นวัตกรรมแบบที่ 3 กลุ่มที่ต้องการทำงานต่อนอกระบบ ทั้งทำงานต่อจากภาคนอกระบบในงานเดิม เปลี่ยนจากการทำงานในระบบมาทำงานนอกระบบ หรือแม้แต่เปลี่ยนสถานะจากการว่างงานมาทำนอกระบบในช่วงสูงอายุ** นวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป และ เชี่ยวแชร์ คะเรียร์** ซึ่งช่วยเป็นช่องทางในการหารายได้โดยความเชี่ยวชาญของผู้สูงอายุเอง และเป็นช่องทางการหางานที่เป็นชิ้นงานหรือตามความถนัด ทั้งนี้ทางโครงการได้มีการเสนอรูปแบบการแบ่งปันประโยชน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละรูปแบบนวัตกรรมซึ่งต้องการระบบทางสังคมสนับสนุน เพื่อการส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในแนวทางเศรษฐกิจสมานฉันท์อีกด้วย

ทั้งนี้แนวทางส่งเสริมมีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ (1) การเข้าถึงโครงสร้างและการมีเครื่องมือ (2) ความสามารถของผู้สูงอายุในการใช้เครื่องมือแพลตฟอร์มดิจิทัลและความเชื่อมั่นในการใช้ (3) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและคุณค่าของแพลตฟอร์มดิจิทัล (4) ทักษะหรือสินค้าบริการที่ผู้สูงอายุมี (5) การรับรู้ถึงประโยชน์จากการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล และ (6) จุดแลกเปลี่ยนและอิทธิพลทางสังคมในเชิงขวาง เช่น ระบบเครือข่ายโดยที่มีจุดแลกเปลี่ยนและระบบพี่เลี้ยง โดยการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวต้องอาศัยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงมหาดไทยร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการส่งเสริมระบบนิเวศในการส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในภาพรวม ทั้งนี้ นวัตกรรมสำหรับการส่งเสริมการทำงานควรมีผู้รับผิดชอบร่วมในระดับชุมชน โดยภาครัฐควรมีบทบาทในการสนับสนุนแต่ไม่ใช่เจ้าของนวัตกรรม แต่ร่วมทำงานในลักษณะคณะทำงานโดยมีชุมชนเป็นเจ้าของเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน และต้องส่งเสริม

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพของทุกช่วงวัยตามแนวทางวิถีชีวิตหลากหลาย รวมไปถึงส่งเสริมความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มและความรู้ด้านสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยธรรม ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม อีกทั้งส่งเสริมให้มีความชัดเจนในขอบเขตและความคุ้มครองกรณีทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองเอง นวัตกรรมนี้มีการนำไปใช้โดยหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจะขยายผลต่อไป

คำสำคัญ สังคมสูงอายุ, เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม, เศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์, การคุ้มครองทางสังคม, พฤฒพลัง, สังคมถ้วนถึง, นวัตกรรมส่งเสริมการทำงาน

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract)

Older people possess the ability and aptitude to be a driving force in society and the economy of their country and the world. The supply and demand for labour have shifted rapidly due to the increasing use of the internet, machines, and artificial intelligence. This has changed both labour demand and supply, forcing people of all ages to adapt. While many older people are less adaptable to technological changes than younger generations, there is no digital platform for employment promotion for older people to our knowledge. In addition, there is a knowledge gap in promoting job creation and income for older people on a digital platform in particular. Therefore, this project aims to address this change by achieving the following objectives: (1) synthesising ways to improve the skills and understanding of older persons in using digital technology to promote job creation and income through a convergent parallel mixed method; (2) developing innovations that enhance the accessibility of older persons to digital platforms and foster a solidarity economy; and (3) providing recommendations for promoting job creation and income for the pre-elderly and older persons who use digital platforms.

The innovative output of the project is divided into three groups, depending on the needs of the pre-elderly and older persons, as follows:

The first group consists of individuals who have no desire to continue working. The focal point of innovation designed for this group is education through communal exchanges. Exchange gathering activities should be accessible offline, online, and in hybrid form, as per the research presented in the preceding section. Initiatives such as "Cheiw share Workshop" sponsored by NRCT and "Chanchara" supported by Thai Health Promotion Foundation are undertaken to meet the needs of this group.

The second group consists of individuals who wish to work in formal employment. To develop the skills required by the labor market, the age of retirement should be increased, and a support system should be included for finding a job in a system other than the original workplace. Innovations for this group should expand employment opportunities, job matching in the system, and take into account travel distance and the limitations of the elderly. "Chaiw Share Career," which has received funding from NRCT, and "Chanchara," which has received funding from Thai Health Promotion Foundation, are examples of suitable innovations for this group.

The third group consists of individuals who prefer to work in the informal sector. Innovations for this group should facilitate the search for self-employment and encourage the use of one's skills to generate income. The innovations should be accessible in print, online, and hybrid formats, and should include participating in business networking events. NRCT sponsors "Cheiw share Workshop" and "Cheiw share Career". In addition, innovations should increase the sales of products or services that are currently being manufactured or have only recently begun to be manufactured, which is newly developed as "Kasean store”, supported by Thai Health Promotion Foundation.

The project has proposed a sharing model with each stakeholder for these three innovations, which require a social support system to encourage the elderly to use digital platforms to earn income in a solidarity and sustainable way. To encourage older persons to utilize digital platforms and generate income, they must first have internet access and a smartphone. The second factor is the ability and confidence of older adults to use digital tools and platforms. This will serve as the basis for the perceived ease of use of digital platforms, the skills and/or services possessed by older individuals, as well as the recognition of the benefits of digital platforms. This causes older persons to consider their potential and the benefits that can be employed to maximize it. Additionally, exchange points and social influences play a significant role in facilitating earning decisions. The social influences should be face-to-face relationships using a network system with nodes and mentoring systems.

Given the large number of informal workers, local governments' role is crucial in promoting the use of digital platforms for income generation, in collaboration with other agencies such as the Ministry of Labor and the Ministry of Social Development and Human Security. Additionally, promoting the understanding of workers' potential development of all ages, based on a multi-stage life approach, and labor human rights among government officials is essential. There is a need to promote collective bargaining, human rights and labour rights among workers. Moreover, in the informal sector, there is a need to clarify the scope and coverage of working on digital platforms. The project's innovations have been utilized by several relevant agencies and are scheduled for further expansion and development.

Key works Aging Society, Platform Economy, Social and Solidarity Economy, Social Protection, Active Ageing, Inclusive Society, Innovation for employability

สารบัญเรื่อง (Table of Contents)

บทที่ 1 ..... **1**

บทนำ **1**

1.1 หลักการและเหตุผล 1

1.2 วัตถุประสงค์ 3

1.3 เป้าหมายของผลผลิต 4

1.4 คำจำกัดความ 4

บทที่ 2 ..... **9**

กรอบแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรม **9**

2.1 ทฤษฎีการยอมรับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model) และแรงงานสูงอายุ 9

2.2 เศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy) เศรษฐกิจสมานฉันท์ (Solidarity Economy) เศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social Solidarity Economy) และเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (Social and Solidarity Economy) 12

2.3 ตัวอย่างหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมในแนวทางเศรษฐกิจสมานฉันท์ 23

2.4 กรอบทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Framework of Skills for Employability) เพื่อการส่งเสริมโอกาสทางอาชีพและรายได้ 25

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุ 26

บทที่ 3 ..... **32**

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม **32**

3.1 ขั้นตอนที่ 1 - การวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง 33

3.2 ขั้นตอนที่ 2 - การออกแบบ สร้างและประเมิน และการทดลองใช้ 47

3.3 ขั้นตอนที่ 3 – การประเมินตัวแบบที่เป็นไปได้ ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่อยอด นำไปใช้ 49

บทที่ 4 ..... **53**

ทบทวนสถานการณ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง **53**

4.1 ผู้สูงอายุไทยกับดิจิทัลแฟลตฟอร์ม 53

4.2 ตลาดแรงงานไทยกับผู้สูงอายุ 76

4.3 ทบทวนบริบททางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล 85

บทที่ 5 175
ผลการศึกษาและวิเคราะห์เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และด้านกฎหมาย 175
5.1 ผลการสำรวจโดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณกับกลุ่มผู้สูงอายุ 175
5.2 ผลการสำรวจและวิเคราะห์โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้สูงอายุ 211
5.3 การสำรวจและวิเคราะห์โดยการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักในด้านกฎหมาย 219
บทที่ 6 261
การออกแบบ และพัฒนานวัตกรรม 261
6.1 การพัฒนานวัตกรรมให้กับกลุ่มผู้สูงอายุจำแนกตามวัตถุประสงค์การใช้งาน 261
6.2 แนวทางในการพัฒนานวัตกรรมของโครงการฯ และการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ 266
6.3 สร้างนวัตกรรม: เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป 267
(วิธีตรวจสอบและป้องกันการถูกหลอกจากแก๊ง คอลเซนเตอร์) 301
6.4 สร้างนวัตกรรม: เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ 337
บทที่ 7 384
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ 384
7.1 สรุปผลและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง 384
7.2 สรุปผลและแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการสร้างรายได้และด้านอาชีพให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยเน้นการส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบ และออกแบบให้ชุมชนร่วม เป็นเจ้าของ 391
7.3 สรุปผลและข้อเสนอแนะทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำของของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 398
บรรณานุกรม (Bibliography) 411
ภาคผนวก (Appendix 421
ภาคผนวก 1 สรุปผลงานวิจัย/โครงการวิจัย 1 หน้ากระดาษ A4 422
ภาคผนวก 2 สรุปผลงานวิจัย/โครงการวิจัย 5 บรรทัด (สำหรับเผยแพร่ในระบบ EXPLORE ผ่านทางเว็บไซต์ www.thai.explore.net) 425
ภาคผนวก 3 สรุปงานวิจัยในรูปแบบ infographic (ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ) 426
ภาคผนวก 4 แบบฟอร์มประเมินผลการวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 429
ภาคผนวก 5 แบบสอบถามเพื่อการสำรวจและวิเคราะห์เชิงปริมาณ 433
ภาคผนวก 6 แนวคำถามเพื่อการสำรวจและวิเคราะห์เชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง 466

ภาคผนวก 7 รายชื่อหน่วยงานและผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์เชิงลึก ประเด็นด้านกฎหมาย..... 467
ภาคผนวก 8 บทความตีพิมพ์ทางวิชาการเผยแพร่ percentile ที่ 90 ในสายสังคม การศึกษาเมือง
จากฐาน Citescore..... 470
ภาคผนวก 9 กิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุที่ได้ดำเนินการแล้ว (กรุงเทพมหานคร)..... 471
ภาคผนวกที่ 10 กิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุที่ได้ดำเนินการแล้ว (ปัตตานี)..... 501
ภาคผนวก 11 รายนามหัวหน้าโครงการ และผู้ร่วมโครงการ พร้อมทั้งหน่วยงานที่สังกัดและ
รายละเอียดการติดต่อ..... 538

สารบัญตาราง (List of Tables)

ตารางที่ 2-1 สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ 28
ตารางที่ 3-1 ข้อคิดเห็นเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ..... 36
ตารางที่ 3-2 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของข้อคำถามจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง 39
ตารางที่ 3-3 รายชื่อจังหวัดที่ติดอันดับ 5 จังหวัดที่มีสัดส่วนคนจนสูงที่สุด ปี พ.ศ.2563 39
ตารางที่ 3-4 จำนวนและรายชื่อชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่าง..... 41
ตารางที่ 3-5 จำนวนตัวอย่างแต่ละชุมชน/หมู่บ้าน 42
ตารางที่ 4-1 การหักค่าใช้จ่ายเพื่อการอบรม 145
ตารางที่ 4-2 การหักรายจ่ายค่าห้องสัมมนา 146
ตารางที่ 4-3 การหักค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมด้าน STEM..... 146
ตารางที่ 4-4 อัตราการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษของประเทศสิงคโปร์..... 166
ตารางที่ 4-5 ค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างของโครงการ WIS 168
ตารางที่ 4-6 ค่าตอบแทนสำหรับคนทำงานอิสระของโครงการ WIS..... 168
ตารางที่ 4-7 อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประเทศอินเดียสำหรับบุคคลทั่วไป 169
ตารางที่ 4-8 อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประเทศอินเดียสำหรับผู้สูงอายุระหว่าง 60 – 80 ปี 170
ตารางที่ 4-9 อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประเทศอินเดียสำหรับผู้สูงอายุตั้งแต่ 80 ปี 170
ตารางที่ 5-1 สรุปจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (ข้อมูล ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2565) 176
ตารางที่ 5-2 ลักษณะข้อมูลทั่วไป จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (n=1,605)..... 179
ตารางที่ 5-3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 206
ตารางที่ 5-4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน แยกตามพื้นที่..... 207
ตารางที่ 5-5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางานสำหรับผู้สูงอายุสำรอง (อายุต่ำกว่า 60 ปี) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แยกตามประเภทการทำงานในปัจจุบัน 209
ตารางที่ 5-6 ภาพรวมของปัญหาของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล 220
ตารางที่ 5-7 เปรียบเทียบการบริหารราชการแผ่นดินของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี..... 249
ตารางที่ 5-8 เปรียบเทียบนโยบายทางกฎหมายระดับประเทศและระดับพื้นที่ 257
ตารางที่ 6-1 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป..... 269
ตารางที่ 6-2 วัตถุประสงค์ของผู้ใช้งาน..... 277
ตารางที่ 6-3 การประเมินนวัตกรรมเชี่ยวแชร์ 281
ตารางที่ 6-4 ตัวอย่างเนื้อหาในคอร์สไม้ด่าง 288

ตารางที่ 6-5 เนื้อหาคอร์สในแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์ 300
ตารางที่ 6-6 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ คะเรียร์..... 339
ตารางที่ 7-1 สรุปนวัตกรรมที่พัฒนาโดยคณะวิจัย โดยจัดแบ่งตามความต้องการของผู้ใช้ เป้าหมาย ช่องทางและรูปแบบ..... 394

สารบัญภาพ (List of Illustration)

ภาพที่ 2-1 ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model) 10
ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินงาน 32
ภาพที่ 4-1 การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุ 54
ภาพที่ 4-2 จุดประสงค์ในการใช้งานอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุ 55
ภาพที่ 4-3 ทักษะในการใช้งานคอมพิวเตอร์และสื่อสารสนเทศของผู้สูงอายุ 57
ภาพที่ 4-4 ตัวอย่างแอปพลิเคชัน dHEALTH 59
ภาพที่ 4-5 ตัวอย่างแอปพลิเคชัน Gold by DOP 62
ภาพที่ 4-6 แอปพลิเคชัน สูงวัย สมองดี 64
ภาพที่ 4-7 แอปพลิเคชัน Blue Book สมุดบันทึกสุขภาพผู้สูงอายุ 67
ภาพที่ 4-8 แอปพลิเคชัน สูงอายุ 5G และ สูงวัย 5G+ 69
ภาพที่ 4-9 แอปพลิเคชัน ชราเฮโย 71
ภาพที่ 4-10 แอปพลิเคชัน สุขสูงวัย 72
ภาพที่ 4-11 แอปพลิเคชันสูงวัยไม่ลืม No Dementia 73
ภาพที่ 4-12 แอปพลิเคชัน Young Happy 75
ภาพที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังแรงงานและการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศระหว่าง ปีพ.ศ. 2554-2561 77
ภาพที่ 4-14 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน สำรวจปี พ.ศ. 2560 78
ภาพที่ 4-15 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน สำรวจปี พ.ศ. 2560 79
ภาพที่ 4-16 เหตุผลสำคัญที่สุดของผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. 2560 81
ภาพที่ 4-17 แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาส 1) 82
ภาพที่ 4-18 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่นายจ้างต้องการต้องการจ้างงาน และคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่สมัครงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาส 1) 83
ภาพที่ 4-19 สภาพจริงของการทำงานผู้สูงอายุ ปี 2562 84
ภาพที่ 4-20 สภาพจริงของการทำงานผู้สูงอายุ ปี 2562 85
ภาพที่ 4-21 กรอบแนวคิดทางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ 88
ภาพที่ 4-22 ภาพรวมของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลของประเทศไทย 113
ภาพที่ 5-1 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม 185

ภาพที่ 5-2 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 186
ภาพที่ 5-3 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อสมรรถภาพทางด้านร่างกาย 187
ภาพที่ 5-4 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อสมรรถภาพทางด้านร่างกาย จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 189
ภาพที่ 5-5 ทัศนคติการใช้งานต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่ลดลง 190
ภาพที่ 5-6 ทัศนคติการใช้งานต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่ลดลง จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 190
ภาพที่ 5-7 ผลกระทบจากการใช้งานต่อความสามารถในการเข้าสังคมที่เพิ่มขึ้น 191
ภาพที่ 5-8 ผลกระทบจากการใช้งานต่อความสามารถในการเข้าสังคมที่เพิ่มขึ้น จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 193
ภาพที่ 5-9 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น 194
ภาพที่ 5-10 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 194
ภาพที่ 5-11 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำในสังคม 196
ภาพที่ 5-12 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำในสังคม จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 197
ภาพที่ 5-13 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความต้องการเพิ่มพูนทักษะเพื่อหารายได้ 198
ภาพที่ 5-14 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความต้องการเพิ่มพูนทักษะเพื่อหารายได้ จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 199
ภาพที่ 5-15 ภาพรวมความพร้อมของผู้สูงอายุต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต 200
ภาพที่ 5-16 ภาพรวมความพร้อมของผู้สูงอายุต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 201
ภาพที่ 5-17 ความสามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้ 202
ภาพที่ 5-18 ความสามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้ จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 203
ภาพที่ 5-19 ความพร้อมในการประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ต 203
ภาพที่ 5-20 ความพร้อมในการประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ต จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง 204

ภาพที่ 6-1 กลุ่มนวัตกรรมจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง 261
ภาพที่ 6-2 ประเมินแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในหลาย ๆ รูปแบบ 278
ภาพที่ 6-3 ประเมินการใช้งานนวัตกรรมเบื้องต้นและการปรับปรุง 279
ภาพที่ 6- 4 หน้าเข้าใช้งานของแพลตฟอร์ม 282
ภาพที่ 6-5 หน้าเลือกบทเรียนเวิร์กชอป 282
ภาพที่ 6-6 ส่วนแสดงบทเรียนและโครงสร้างเนื้อหา 283
ภาพที่ 6-7 ส่วนแสดงบทเรียนเมื่อขยายเต็มจอ 284
ภาพที่ 6-8 การสำรวจทางออนไลน์เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาในเชี่ยวแชร์เวิร์คช็อปคอร์สไม้ด่าง 285
ภาพที่ 6-9 ตัวอย่างการถ่ายทำวิดีโอและตัดต่อวิดีโอ 289
ภาพที่ 6-10 ตัวอย่างการออกแบบฉากและจัดมุมในการถ่ายทำ 290
ภาพที่ 6-11 การถ่ายทำวิดีโอและตัดต่อวิดีโอออกมาเป็นคอร์สเรียนออนไลน์ 290
ภาพที่ 6-12 การเผยแพร่คอร์สเรียนลงบนแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์ 291
ภาพที่ 6-13 การอบรมคอร์สเสริมศักยภาพ 292
ภาพที่ 6-14 การประเมินนวัตกรรม 293
ภาพที่ 6-15 ทดสอบการใช้งานต่าง ๆ ให้เห็นภาพรวมขั้นตอนการใช้งาน และการออกแบบตัวแบบในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี 294
ภาพที่ 6-16 ทดลองคอร์ส และเนื้อหาต่างๆของคอร์สที่เหมาะสมในการนำมาพัฒนาในรูปแบบ online จัดที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี 294
ภาพที่ 6-17 การอบรมผู้สอน 296
ภาพที่ 6-18 การประชาสัมพันธ์และเสริมทักษะด้านดิจิทัล 297
ภาพที่ 6-19 การหารือระหว่างนิสิตนักศึกษา ในด้านเศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social solidarity economy) เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ระหว่างรุ่น 298
ภาพที่ 6-20 โมเดลการเป็นเจ้าของร่วมในนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ของเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป 337
ภาพที่ 6-21 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดกลุ่มผู้ใช้งานและความต้องการ (Identify Users and Needs) ด้วยกระบวนการการคิดเชิงการออกแบบ (Design Thinking) 342
ภาพที่ 6-22 จัดประชุมเพื่อชี้แจงทำ เพื่อร่วมกันนำข้อมูลนายจ้างมาขึ้นในแพลตฟอร์ม 345
ภาพที่ 6-23 โมเดลการเป็นเจ้าของร่วมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ของเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ 382
ภาพที่ 7-1 ปัจจัยที่ส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสร้างรายได้และอาชีพ 389

ภาพที่ 7-2 นวัตกรรมที่ส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล
ในการสร้างรายได้และอาชีพ ซึ่งพัฒนาโดยคณะวิจัย 393

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ในปี พ.ศ. 2583 หรืออีก 20 ปีข้างหน้า โครงสร้างประชากรของไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยจะมีประชากรอายุ 60 ขึ้นไป ถึงร้อยละ 32.1 ขณะที่ประชากรวัยทำงานอายุ 15-59 ปี จะมีสัดส่วนลดลงจากร้อยละ 64.1 เหลือเพียงร้อยละ 55.1 การมีสัดส่วนประชากรวัยทำงานที่ลดลง ทำให้มีอัตราส่วนการพึ่งพิงผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป 100 ประชากรสูงถึงร้อยละ 22.4 (UN DESA, 2017) (Median-variant projection) และยังส่งผลถึงข้อผูกพันในการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องพึ่งพาสวัสดิการจากรัฐในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินบำนาญและการรักษาพยาบาลของผู้สูงอายุที่เป็นข้าราชการเกษียณ เงินชราภาพในระบบประกันสังคม เบี้ยยังชีพ และการรักษาพยาบาลในระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งเป็นภาระผูกพันทางการคลังของประเทศในอนาคต

อย่างไรก็ดี ผู้สูงอายุยังคงมีความสามารถและศักยภาพในการเป็นพลวัตพลังให้กับสังคมและเศรษฐกิจของประเทศและของโลก การทำงานของผู้สูงอายุเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจและสังคมซึ่งไม่แตกต่างจากประชากรในวัยอื่น ๆ จึงควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ (Fujioka & Thangphet, 2009) หลายประเทศตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม ประเทศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานในวัยกลางคนและผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2514 และได้มีการแก้ไขกฎหมายหลายครั้งและเปลี่ยนเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งมีหน้าที่ทั้งหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานเอกชน ร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม นอกจากนี้ยังมีกลไกของภาคธุรกิจที่มีการถ่ายโอนคนงานระหว่างบริษัท เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการยืดอายุการทำงานจากที่ทำงานใหม่ก่อนที่จะเกษียณจากที่ทำงานเดิม สำหรับสิงคโปร์ ได้มีการก่อตั้งคณะกรรมการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและความมั่นคงทางการเงินในกลุ่มผู้สูงอายุ ในปี พ.ศ. 2553 อีกทั้งลดหย่อนภาษีให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่จ้างพนักงานผู้สูงอายุ มีทางเลือกสำหรับผู้สูงอายุในการจ้างงานชั่วคราวและเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อเป็นมาตรการจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและพร้อมที่จะทำงานต่อไป นอกจากนี้ยังมีการขยายอายุเกษียณ 60 ปี เป็น 65 ปี ในบางอาชีพที่ขาดแคลน เช่น พยาบาลและแพทย์ และยังสนับสนุนให้จ้างผู้สูงอายุทำงานโดยออกแบบรูปแบบการทำงานใหม่บริการฝึกอบรมผู้สูงอายุการพัฒนาระบบที่ให้ประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี แนวโน้มความต้องการแรงงานก็มีการเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ตลาดแรงงานถูกเร่งให้เป็นดิจิทัลมากขึ้น จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า (COVID-19) เกิดแนวโน้มที่องค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานไปในรูปแบบที่มีการทำงานจากบ้าน (Work from Home) มากยิ่งขึ้น ผู้บริโภคจับจ่ายใช้สอยผ่านการซื้อของทางออนไลน์มากยิ่งขึ้น การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษามีการยอมรับรูปแบบออนไลน์หรือรูปแบบการเรียนแบบผสมผสานรูปแบบใหม่ (Blended Learning) มากขึ้น องค์กรเริ่มลดสัดส่วนของพนักงานในระดับปฏิบัติการและทำงานซ้ำลง และทดแทนแรงงานด้วยหุ่นยนต์หรือเครื่องจักร รูปแบบธุรกิจที่ต้องมีการรวมตัวกันของลูกค้า เช่น ธุรกิจโรงหนัง คอนเสิร์ต หรือแม้กระทั่งร้านอาหาร จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม และมีประเภทงานชั่วคราวเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้รูปแบบการทำงานและความสัมพันธ์กับนายจ้างเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และการจ้างงานในอนาคตไม่จำเป็นต้องจ้างพนักงานประจำ หรือไม่จำเป็นต้องจ้างพนักงานให้เข้ามานั่งทำงานในออฟฟิศเดียวกัน แต่อาจปรับเปลี่ยนรูปแบบสู่การค้นหาผู้ที่มีความสามารถทำงานตอบโจทย์ตามความต้องการของผู้ว่าจ้างได้ ซึ่งผู้ว่าจ้างก็มีแนวโน้มที่จะมองหาผู้ที่มีทักษะการทำงานเฉพาะด้านและตรงกับโจทย์ความต้องการทักษะเฉพาะมากขึ้นในต้นทุนที่ลดลง

ผู้สูงอายุที่ยังทำงานส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างหรือทำงานอยู่ในภาคนอกระบบจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากโครงสร้างการทำงานรูปแบบใหม่ จากการศึกษาของเฉลิมพล และสุภรต์ จรัสสิทธิ์ (2562) ชี้ว่าผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ยังคงทำงานอยู่กว่าร้อยละ 34.5 ในกลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่ร้อยละ 62.1 ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาร้อยละ 20.4 ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และร้อยละ 8.9 เป็นลูกจ้างภาคเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมร้อยละ 60.3 รองลงมาภาคการบริการและการค้าร้อยละ 32.1 และภาคการผลิตร้อยละ 7.6 แต่ด้วยโครงสร้างการทำงานรูปแบบใหม่จึงมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังคนของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพและทักษะในการประกอบอาชีพให้กับประชากรทุกช่วงวัยรวมถึงประชากรสูงอายุที่ยังมีความสามารถในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ควรได้รับการส่งเสริม รวมถึงการตระหนักถึงอาชีพที่ได้รับผลกระทบทางลบและโอกาสในอาชีพใหม่ ๆ การศึกษาและทักษะที่เหมาะสม ให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ดีขึ้น โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับนิเวศน์ธุรกิจ (Business Landscape) ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ รูปแบบของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งมีลักษณะเป็นพื้นที่ที่อำนวยความสะดวกในการจับคู่ (Matching) ระหว่างผู้ต้องการขายสินค้าหรือบริการ และผู้ต้องการสินค้าหรือบริการ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวกลางของกิจกรรมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ เช่น การซื้อขายสินค้าและบริการ การแลกเปลี่ยน ที่ได้เข้ามาเพิ่มเติมในรูปแบบการทำธุรกิจ

แบบดั้งเดิม กิจกรรมทางเศรษฐกิจรูปแบบต่าง ๆ ถูกย้ายจากสถานที่ทางกายภาพ เช่น ตลาดและร้านค้า ไปสู่พื้นที่เสมือนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผ่านช่องทางเว็บไซต์และแอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟน

หากแรงงานนอกระบบสูงอายุสามารถปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้จะยังสามารถส่งเสริมโอกาสทางอาชีพและรายได้แม้แต่ในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จากการสำรวจของสถาบันวิจัยสังคม (2563) ในโครงการศึกษาผลกระทบและการปรับตัวของแรงงานนอกระบบในพื้นที่เมืองจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า กลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งมักเป็นแรงงานที่เป็นผู้สูงอายุสำรองหรือผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี ได้รับผลกระทบสูงทั้งลูกจ้างทำงานบ้าน ทำความสะอาด หาบเร่แผงลอย ทำการผลิตที่บ้าน ร้านตัดผม/เสริมสวย เป็นต้น แต่หากกลุ่มแรงงานนอกระบบมีพื้นที่เชื่อมโยงกับลูกค้าโดยเฉพาะลูกค้าในชุมชน จะสามารถส่งเสริมโอกาสทางอาชีพและรายได้ และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับพื้นที่ในตัวเมือง ซึ่งมีความหนาแน่นของประชาชนและมีการเปลี่ยนแปลงของความปกติใหม่ (New Normal) อย่างเห็นได้ชัด นอกจากการส่งเสริมรายได้ ยังมีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพ/อบรมผู้ที่ตกงาน ผู้เข้าตลาดแรงงานใหม่ บัณฑิตจบใหม่ หรือผู้ที่มีความสนใจในการริเริ่มธุรกิจผ่านระบบแพลตฟอร์มโดยไม่เกี่ยงอายุ เน้นการเริ่มต้นธุรกิจและช่องทางความเป็นไปได้ที่ไม่ใช้ต้นทุนสูงและส่งเสริมการบริโภคในชุมชน เพื่อพัฒนาทักษะการเริ่มต้นการทำธุรกิจ ซึ่งเป็นช่องทางในการสร้างงาน (Job Creation) ส่งเสริมทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การเข้าถึงตลาดผู้บริโภคแบบใหม่ให้กับทุกกลุ่มอายุและให้กับแรงงานนอกระบบ ส่งเสริมการรวมกลุ่มกัน เพื่อยกระดับสินค้าและบริการและลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ที่มีแนวโน้มขยายตัว เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมีแนวโน้มเข้าไม่ถึงการใช้งานได้

จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมโอกาสการทำงานรูปแบบใหม่ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในแนวคิดสังคมถ้วนถึง (Inclusive Society) อันหมายถึง สังคมที่ทุกภาคส่วนได้รับการให้ความสำคัญอย่างครบถ้วนและเสมอหน้าอย่างทั่วถึง มีความเจริญงอกงามจากคุณค่าแกนกลาง 3 ประการ คือ เป็นสังคมที่มีความบูรณาการ (Integrated) เป็นสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Informed) และเป็นสังคมที่พึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี (Independent) ส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ เสริมสร้างความสามารถ (Capability) ในการมีส่วนร่วม ตลอดจนการตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างทั้งในเชิงสถาบันและความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวทางเศรษฐกิจสมานฉันท์

1.2 วัตถุประสงค์

1. วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ

2. สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเน้นส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบและออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของ
3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

1.3 เป้าหมายของผลผลิต

1. มีแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุสำรอง เพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ
2. มีนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเน้นส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบและออกแบบให้ชุมชนเป็นเจ้าของ
3. มีองค์ความรู้และข้อเสนอแนะทางนโยบายที่สามารถส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

1.4 คำจำกัดความ

1.4.1 ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

การจำแนกอายุผู้สูงอายุแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ขึ้นกับความสามารถในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับอายุเกษียณ โดยการใช้อายุตามปฏิทินทั่วไปเพื่อกำหนดเกณฑ์ของวัยสูงอายุถือว่าเทียบเท่ากับอายุทางชีววิทยา แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทั้งสองไม่จำเป็นต้องมีความหมายเหมือนกัน (Kowal & Dowd, 2001) อย่างไรก็ดี ในมิติของปีปฏิทิน องค์การสหประชาชาติใช้อายุ 60 ปีเป็นฐานอ้างอิงผู้สูงอายุ ในขณะที่หลายประเทศที่พัฒนาแล้ว การมีอายุ 65 ปี ถูกใช้เป็นจุดอ้างอิงสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่บุคคลจะมีสิทธิ์ได้รับสวัสดิการประกันสังคมในวัยชรา ดังนั้นจึงไม่มีคำจำกัดความที่แน่ชัดของคำว่าสูงอายุเนื่องจากแนวคิดนี้มีความหมายต่างกันในสังคมต่าง ๆ (United Nations Population Fund & HelpAge International, 2012)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย โดยให้ความหมายผู้สูงอายุหมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และยังได้สำรวจและสัมภาษณ์สมาชิกในครัวเรือนที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้สูงอายุสำรอง เป็นกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยพบว่า มีการกำหนดช่วงอายุที่หลากหลาย เช่น สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติระบุช่วงอายุ 25-60 ปี (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2563) สำนักงานสาธารณสุขจัดอบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป (สำนักงานสาธารณสุข, ม.ป.ป.) ศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ มีความเห็น

ว่ากลุ่มผู้สูงอายุสำรองคือ กลุ่มที่อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป (กระทรวงแรงงานและศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563) เป็นต้น

การศึกษานี้ มีกรอบการทำงานที่สำคัญในด้านของการทำงาน โดยนับช่วงอายุที่สำคัญของไทยในรูปแบบของการทำงานซึ่งจะมีการเปลี่ยนผ่านเมื่ออายุ 45 ปีเป็นต้นไป เช่น จากการทำงานในระบบไปยังการทำงานนอกระบบ อีกทั้งเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านที่ชัดเจนที่พลังแรงกายทำงานลดลง และมักเผชิญประเด็นที่ต้องมีการพัฒนาทักษะ เพื่อการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้นการศึกษานี้จึงนับผู้สูงอายุ ณ ช่วงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และผู้สูงอายุสำรองอายุ 45–59 ปี

1.4.2 ระบบนิเวศนวัตกรรม

การสร้างนวัตกรรมและขยายผลจากนวัตกรรมนั้น จำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) ในที่นี้หมายถึง ระบบต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ คำจำกัดความร่วมสมัยของคำว่า “นวัตกรรม” เป็นผลจากกระบวนการ ที่มีลักษณะที่สองประการคือ ระดับของความแปลกใหม่ของการเปลี่ยนแปลง และระดับของประโยชน์หรือความสำเร็จในการประยุกต์ใช้สิ่งใหม่

ระบบนิเวศนวัตกรรมประกอบด้วย 1) ผู้ดำเนินการ (Actors) 2) นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) และ 3) สถาบัน (Institutions) ซึ่งทำให้ระบบนิเวศนวัตกรรมเป็นชุดนวัตกรรมของทั้งสามส่วน ประสานกันให้มีประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของผู้ดำเนินงานและประชากรของผู้ดำเนินการ (Granstrand และ Holgersson, 2020)

การศึกษานี้จึงให้คำจำกัดความระบบนิเวศนวัตกรรมประกอบด้วย (1) ผู้ดำเนินการ ซึ่งคือผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง อีกทั้งผู้ที่จะมาเป็นผู้ดูแลนวัตรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2) นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์นั้นจะต้องมีการพัฒนานวัตกรรมภายใต้ขอบข่ายของโครงการ (3) ส่วนของปัจจัยสถาบันคือส่วนที่จะเป็นตัวขัดขวางหรือส่งเสริมหรือทดแทนโดยมีผลต่อกรอบทางสังคมและเชิงนิติศาสตร์มาประกอบด้วย

1.4.3 แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หมายถึงคนที่ทำงานและดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สภาพการทำงานไม่มีกฎหมายครอบคลุมหรือครอบคลุมไม่เพียงพอ (International Labour Office, 2000) ทั้งนี้แรงงานนอกระบบอาจหมายรวมถึงแรงงานที่ทำงานภาคนอกระบบหรือแรงงานที่มีสถานะเปราะบางก็ได้แล้วแต่คำจำกัดความของแต่ละประเทศ แรงงานนอกระบบไม่เพียงแต่จะมีรายได้น้อยเท่านั้น แต่ยังมีโอกาสน้อยที่จะได้รับความคุ้มครองจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ และมีแนวโน้มที่จะถูกเลิกจ้างกะทันหัน สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การทำงานนอกระบบส่วนใหญ่นั้นเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระเป็นผู้ประกอบธุรกิจของตนเองหรือผู้ช่วยธุรกิจของครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าจ้าง แรงงานนอกระบบกลุ่มนี้ยังรวมถึงคนงานซึ่งได้รับการว่าจ้างโดยไม่มีสัญญาใด ๆ ไม่มีสิทธิและผลประโยชน์ เช่น คนงานทำงานบ้าน คนงานก่อสร้างทั่วไป และแรงงานภาคเกษตรส่วนใหญ่ ลูกจ้างที่ทำงานนอกระบบยังรวมถึงผู้ที่ทำงานในวิสาหกิจนอกระบบ หรือทำงานในวิสาหกิจที่เป็นทางการแต่เป็นลักษณะการทำสัญญานอกระบบ แรงงานนอกระบบมักมีรายได้ต่ำ ไม่มีการคุ้มครองทางสังคมและไม่มีตัวแทน

ทั้งนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เคยให้คำนิยามของแรงงานนอกระบบไว้ในรายงานเรื่อง “ Employment, Incomes and Equality : A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya (Geneva, 1972)”(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2561) ในรายงานฉบับนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดลักษณะของแรงงานนอกระบบไว้ดังนี้ (International Labour Organization, 1972) ได้แก่ (1) แรงงานอาจประกอบอาชีพได้โดยง่าย (2) แรงงานต้องพึ่งพาทรัพยากรของท้องถิ่น (3) มีลักษณะเป็นธุรกิจในครอบครัว (4) เป็นกิจการขนาดเล็ก (5) ใช้กำลังแรงงานมาก แต่ใช้เทคโนโลยีน้อย (6) มีการฝึกทักษะการทำงานนอกระบบการศึกษาทั่วไป (7) กิจการไม่มีการควบคุม

ด้วยลักษณะของแรงงานนอกระบบข้างต้น จึงส่งผลให้แรงงานนอกระบบได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจำกัด ต่อมา ใน ค.ศ. 1993 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประชุมระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถิติทางแรงงาน ครั้งที่ 15 (the 15th International Conference of Labour Statisticians at the ILO (15th ICLS) ในการประชุมครั้งดังกล่าว องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กล่าวถึงคำนิยามของแรงงานนอกระบบอีกครั้งหนึ่งไว้ว่า “แรงงานนอกระบบคือกลุ่มของหน่วยการผลิตที่เป็นสถานประกอบการที่ไม่ได้จดทะเบียน มักเป็นกิจการภายในครัวเรือน กิจการส่วนตัว และกิจการของนายจ้างนอกระบบ ซึ่งโดยทั่วไป จะมีขนาดของกิจการที่เล็กและไม่มีการจดทะเบียน” (International Labour Organization) ต่อมา ในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ในปี พ.ศ. 2545 มีการอภิปรายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับ “งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ” ซึ่งภาคส่วนนอกระบบมาเป็นการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ และการจ้างงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทาง

เศรษฐกิจทั้งหมดที่อยู่ในกฎหมายหรือแนวปฏิบัติที่ไม่ครอบคลุม หรือครอบคลุมไม่เพียงพอโดยข้อตกลงที่เป็นทางการ สิ่งนี้คำนึงถึงความหลากหลายของคนงานและหน่วยทางเศรษฐกิจในบริบทของเมืองและชนบท และรวมถึงคนงานรับจ้างและลูกจ้างอิสระ

ในการประชุมระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถิติทางแรงงาน ครั้งที่ 17 (the 17th International Conference of Labour Statisticians at the ILO (17th ICLS)) ซึ่งจัดขึ้นในปี ค.ศ.2003 (ปี 2546) รับรอง "การทำงานนอกระบบ" ดังต่อไปนี้ (1) ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองที่ทำงานในวิสาหกิจนอกระบบของตนเอง (2) นายจ้างที่ทำงานในวิสาหกิจนอกระบบของตนเอง (3) สมาชิกสหกรณ์ที่ไม่ได้จัดตั้งเป็นทางการ (4) งานช่วยเหลือคนทำงานในครอบครัว ไม่ว่าจะทำงานในองค์กรที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ผู้ทำงานในครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือไม่มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งโดยปกติแล้วการทำงานของกลุ่มนี้จะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม ฯลฯ (5) พนักงานที่ทำงานนอกระบบในสถานประกอบการภาคนอกระบบ วิสาหกิจนอกระบบ หรือในฐานะคนทำงานบ้านที่ได้รับค่าจ้างซึ่งจ้างโดยครัวเรือน ถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบ และความสัมพันธ์ในการทำงานไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน การเก็บภาษีเงินได้ การคุ้มครองทางสังคม หรือสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์จากการจ้างงานบางประการด้วยเหตุผลต่าง ๆ

ต่อมา ในปี ค.ศ. 2015 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (the International Labour Conference (ILC)) โดยมีการรับรองข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจนอกระบบไปสู่เศรษฐกิจในระบบ ค.ศ.2015 (ฉบับที่ 204) (Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)) ข้อแนะดังกล่าวได้มีการกำหนดขอบเขตของคำว่า "เศรษฐกิจนอกระบบ" ไว้ตามข้อ 2 โดยให้หมายถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมดทั้งในทางกฎหมายและในทางปฏิบัติ โดยไม่จำกัดเฉพาะการจดทะเบียนเป็นทางการ แต่ไม่รวมถึงกิจการที่ผิดกฎหมาย (International Labour Organization, 2015) และกำหนดกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมายของคำแนะนำนี้ ซึ่งได้แก่ ผู้อยู่ในระบบเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งเป็นเจ้าของ การทำงานในครอบครัว ลูกจ้าง และคนทำงานที่อยู่นอกระบบของรัฐ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประเทศไทยได้กำหนดให้คำนิยามแรงงานนอกระบบเป็น ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบจึงไม่ครอบคลุมผู้มีงานทำที่ได้รับความคุ้มครองหรือ หลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ของราชการส่วนกลาง ราชการ ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ครูใหญ่หรือครูโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ

หรือองค์การระหว่างประเทศ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ผู้มีงานทำที่ประกันตนตาม พรบ. ประกันสังคม มาตรา 33, 39 และ 40 พนักงานรัฐวิสาหกิจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

การศึกษานี้ให้นิยามแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน แต่เป้าหมายของโครงการจะขยายไปครอบคลุมกลุ่มผู้มีไม่มีรายได้มั่นคง จึงครอบคลุมถึงผู้ที่ประกอบธุรกิจของตนเองโดยไม่มีลูกจ้าง และกลุ่มช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือกลุ่มอาชีพอิสระ/แรงงานนอกระบบที่อยู่ในมาตรา 40 ด้วย

บทที่ 2

กรอบแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาในบทนี้มุ่งหมาย เพื่อทบทวนกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิเคราะห์ แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัล และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงได้จำแนกบทนี้ออกเป็นสี่ส่วนใหญ่

ส่วนที่หนึ่ง (หัวข้อ 2.1) เกี่ยวข้องกับการยอมรับการใช้นวัตกรรม เพื่อศึกษาแนวทางการและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมโดยผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ส่วนที่สอง (หัวข้อ 2.2) แสดงแนวกรอบแนวคิดในการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนารูปแบบและกระบวนการการทำงานให้สามารถสร้างเศรษฐกิจสมานฉันท์ไปพร้อมกับการพัฒนานวัตกรรม ส่วนที่สาม (หัวข้อ 2.3) เกี่ยวกับกรอบทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Framework of skills for employability) เป็นชุดของทักษะและความสามารถที่ถือว่าจำเป็นสำหรับบุคคล เพื่อให้สามารถรักษาและคงการจ้างงานไว้ได้ กรอบการทำงานนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากอาจเผชิญกับความท้าทายจากความเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัต และส่วนสุดท้าย (หัวข้อ 2.4) คือส่วนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้กับผู้สูงอายุ

2.1 ทฤษฎีการยอมรับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model) และแรงงานสูงอายุ

นวัตกรรมคือกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ฐานรากหรือเพิ่มขึ้นต่อผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และบริการ ซึ่งส่งผลให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับลูกค้าและก่อให้เกิดคลังความรู้ (O'Sullivan & Dooley, 2009, p. 5)

นอกจากการมีนวัตกรรมแล้ว การยอมรับการใช้ก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model) (Davis, 1989) ถูกพัฒนาจากทฤษฎีการกระทำเชิงเหตุผล (Theory of reasoned Action: TRA) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการใช้ที่เกิดขึ้นจริง องค์ประกอบของการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีความสำคัญสองประการ คือการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้ (ภาพที่ 2-1) ดังมีรายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยภายนอก (External Variable) หมายถึง อิทธิพลของตัวแปรภายภายนอก เช่น ประสบการณ์ความรู้ ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรมทางสังคม เป็นต้น ที่ส่งผลต่อความรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป

(2) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (Perceived Usefulness) หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนจะรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อตนเอง ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมการใช้งาน

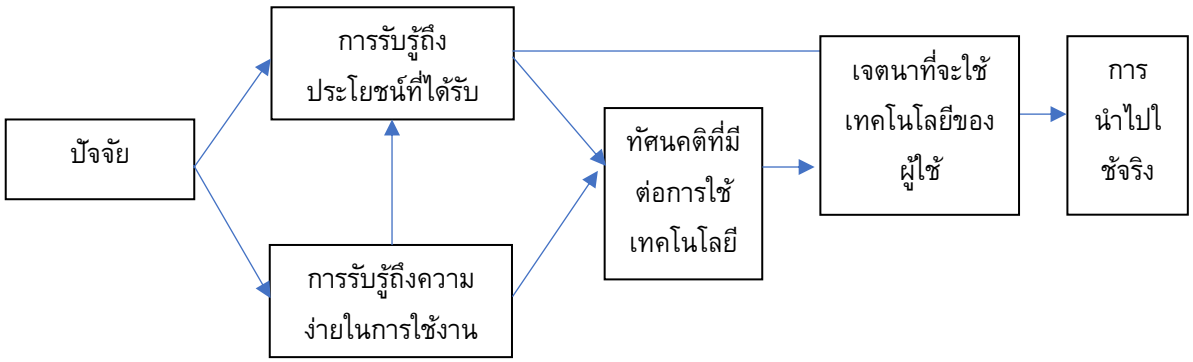
(3) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ความง่ายในการใช้งานจะเป็นตัวกำหนดในการรับรู้ของการนำไปใช้แล้วเกิดความสำเร็จว่าตรงตามที่ต้องการหรือไม่ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

(4) ทัศนคติที่มีต่อการใช้เทคโนโลยี (Attitude toward) หมายถึง ทัศนคติ และความสนใจที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทัศนคติที่มีต่อการใช้งานได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ และการรับรู้ว่าเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่ง่ายต่อการใช้งาน ในขณะที่ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมการใช้งานได้รับอิทธิพลจากทัศนคติที่มีต่อการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งผลให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้งานจริง

(5) เจตนาที่จะใช้เทคโนโลยีของผู้ใช้ (Behavior Intention to use) หมายถึง ความตั้งใจที่ผู้ใช้จะพยายามใช้งาน หรือความเป็นไปได้ที่ผู้ใช้จะยอมรับและมีความตั้งใจ หรือท่าทีที่จะใช้เทคโนโลยีต่อไปในอนาคต

(6) การนำไปใช้จริง (Actual System Use) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ที่รับเอาเทคโนโลยีไปใช้จริง

ภาพที่ 2-1 ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model)



ที่มา: Davis (1989)

Venkatesh & Davis (2000) ได้พัฒนาและทดสอบทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี โดยใช้ข้อมูลระยะยาว (Longitudinal data) ทั้งกระบวนการมีอิทธิพลทางสังคม (บรรทัดฐานส่วนตัว ความสมัครใจ และภาพลักษณ์) และกระบวนการเครื่องมือทางปัญญา (ความเกี่ยวข้องของงาน คุณภาพของผลงาน ความสามารถในการพิสูจน์ผลลัพธ์ และการรับรู้ว่าใช้งานง่าย) แนวทางนี้ต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีรวมของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT)

UTAUT ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจและพฤติกรรมว่ามีวิวัฒนาการอย่างไร เมื่อเวลาผ่านไปเมื่อมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ (Venkatesh, Morris, Davis, & Davis, 2003) หลักการของทฤษฎี UTAUT ศึกษาพฤติกรรมการใช้ที่ได้รับแรงขับเคลื่อนจากความตั้งใจแสดง พฤติกรรม โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ ได้แก่ (1) ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy: PE) (2) ความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy: EE) และ (3) อิทธิพลทางสังคม (Social Influence: SI)

นอกจากนี้ UTAUT ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเงื่อนไขการอำนวยความสะดวก (Facilitating Condition: FC) ซึ่งเป็นเงื่อนไขระดับที่บุคคลเชื่อว่ามีโครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคและโครงสร้างองค์กรเพื่อสนับสนุนการใช้งานระบบ (Use Behavior) นอกจากนี้ประสบการณ์และอายุ อีกทั้งเงื่อนไขการอำนวยความสะดวกจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการใช้งาน เนื่องจากผู้สูงอายุมีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่น้อยลง ซึ่งอาจลดความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในการออกแบบกลไกที่แรงงานสูงอายุสามารถได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน เพื่อสนับสนุนเงื่อนไขอำนวยความสะดวก แม้ว่าการศึกษาของ Venkatesh, Morris, Davis, & Davis (2003) พบว่า ผู้สูงอายุมีการยอมรับเทคโนโลยีน้อยกว่าเมื่อเทียบกับคนที่อายุน้อยกว่า แต่การศึกษาอื่นโดย Yousaf, et al. (2022) พบว่า ผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้หากเห็นว่ามีประโยชน์และใช้งานง่าย

จากกรณีศึกษาประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีของการใช้อินเทอร์เน็ตหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้สูงอายุ พบว่าภาวะสูงอายุไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนและการใช้อินเทอร์เน็ต แต่เกิดจากทัศนคติเชิงลบความกลัวต่อการใช้อินเทอร์เน็ต (Dumrongsiri, 2008) ผลการศึกษาของ Boontarig, Chutimaskul, Chongsuphajaisiddhi, & Papasratorn (2012) ชี้ว่าคุณค่าที่รับรู้ (Perceived Value) มีความสำคัญอย่างมากต่อความตั้งใจในการใช้นวัตกรรมหรือการใช้สมาร์ทโฟนของผู้สูงอายุ รองลงมาคือ เงื่อนไขการอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) และความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) ในทางตรงกันข้าม ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (Performance Expectancy) และอิทธิพลทางสังคม (Social

Influence) ไม่ได้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการใช้สมาร์ทโฟนเพื่อการบริการสุขภาพผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Health Services)

นอกจากนี้ การศึกษาของ ชาสุวรรณ, เอื้อจิระพษ์พันธ์, & ฤทธิ์แก้ว (2565) พบว่า การยอมรับแอปพลิเคชันโมบายแบงกิ้ง (Mobile Banking) ของผู้สูงอายุในประเทศไทยที่อาศัยอยู่ในภาคใต้ตอนบน การรับรู้ความง่าย (Perceived Easiness) การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Value) พฤติกรรมความตั้งใจต่างมีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีแอปพลิเคชัน Mobile Banking ของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ความแตกต่างของอายุ สถานภาพ บุคคลที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และทำให้มีการยอมรับเทคโนโลยีแอปพลิเคชัน Mobile Banking ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุป แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) เป็นกรอบทางทฤษฎีที่พยายามอธิบายว่าบุคคลยอมรับและใช้เทคโนโลยีได้อย่างไร แบบจำลองนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญสองประการ ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน เป็นตัวกำหนดการยอมรับเทคโนโลยีของบุคคล ผู้สูงอายุอาจมีการรับรู้ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้เมื่อเทียบกับผู้ที่อายุน้อยกว่า ซึ่งอาจส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี อย่างไรก็ดี ในขณะที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้สูงอายุเริ่มคุ้นเคยกับเทคโนโลยีนี้มากขึ้น และการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

2.2 เศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy) เศรษฐกิจสมานฉันท์ (Solidarity Economy) เศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social Solidarity Economy) และเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (Social and Solidarity Economy)

การพัฒนานวัตกรรมที่สนับสนุนเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์สามารถนำไปสู่เศรษฐกิจที่ครอบคลุม เสมอภาค ยั่งยืน และมีพื้นฐานจากท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากเป็นรูปแบบเศรษฐกิจที่มุ่งส่งเสริมความเท่าเทียมและความเสมอภาคโดยการสร้างโอกาสสำหรับทุกกลุ่มคนรวมทั้งสนับสนุนพลังของผู้สูงอายุ

เศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy) เศรษฐกิจสมานฉันท์ (Solidarity Economy) เศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social Solidarity Economy) และเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (Social and Solidarity Economy) โดยรวมมีความคล้ายคลึงกัน สำหรับในประเทศไทย การอภิปรายถึงแนวคิดนี้ยังคงอยู่ในวงจำกัด แม้จะมีการใช้กรอบคำจำกัดความอื่นที่อยู่ภายในบริบทของเศรษฐกิจสมานฉันท์ อาทิ วิสาหกิจชุมชน ธุรกิจเพื่อสังคม เศรษฐกิจเพื่อสังคม ในบริบทสากลยังมีการใช้คำจำกัดความอื่น

เศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (Social AND Solidarity Economy) และ เศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ (Social Solidarity Economy) ทั้งสองใช้คำย่อว่า SSE เหมือนกัน หากแต่มีความหมายโดยนัยต่างกัน การทำความเข้าใจแนวความคิดที่แตกต่างกัน และภาคปฏิบัติของแนวความคิดที่แตกต่างกันไปตามท้องที่ ทั้งในประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศส อังกฤษ หรือสเปน/โปรตุเกส เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจและการเลือกใช้ได้ตรงกับบริบทของประเทศไทย

2.2.1 เศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy)

เศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy) เริ่มต้นในกลางศตวรรษที่ 19 โดยนักประวัติศาสตร์ได้พิจารณาว่า ร้านสหกรณ์แห่งเมืองรอชเดล (The Rochdale Equitable Pioneers Society, 1844) ในสหราชอาณาจักร คือองค์กรแรกที่มีรูปแบบเป็น เศรษฐกิจเพื่อสังคม และยังเป็นสหกรณ์แห่งแรกอีกด้วย แนวคิดนี้ได้แพร่หลายในประเทศฝรั่งเศสผ่านหนังสือ Nouveau traité d'économie sociale (Dunoyer, 1830) นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าวยังถูกเผยแพร่ผ่านกิจกรรม the Société international des études pratiques d'économie sociale (Le Play, 1854) เศรษฐกิจเพื่อสังคมโดยทั่วไปแล้วจะหมายถึงสหกรณ์หรือองค์กรความร่วมมือต่าง ๆ ซึ่งมักถูกใช้ในแวดวงวิชาการของกลุ่มประเทศที่มีการใช้ภาษาฝรั่งเศสและภาษาสเปน

การนิยามคำว่า สังคม (จากเศรษฐกิจเพื่อสังคม) นั้นให้ความสำคัญกับรูปแบบของความเป็นเจ้าของ (Ownership) โดยหมายถึงตัวปัจเจกบุคคลไม่ใช่สัดส่วนหุ้นของกิจการ ซึ่งหมายความว่าสมาชิกแต่ละคนมีสิทธิ์ออกเสียงได้หนึ่งครั้ง (one person, one vote) ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจรูปแบบใดก็ได้ เช่น อุตสาหกรรม เกษตรกรรมและการประมง การเงิน (Credit Union) หรือการให้บริการทางสังคม เป็นต้น นอกจากนี้เศรษฐกิจเพื่อสังคมในนิยามแรกนี้ ในบางพื้นที่มีการใช้คำว่า วิสาหกิจทางเศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy Enterprise) ด้วย

รูปแบบขององค์กรที่สำคัญที่สุดของเศรษฐกิจเพื่อสังคมในความหมายแบบแรกนี้ มีสหกรณ์ (Cooperatives) และองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Mutual) เป็นองค์กรที่สำคัญที่สุด องค์กรเหล่านี้โดยส่วนมากเป็นสมาชิกขององค์การแห่งชาติ องค์การหลักในแนวคิดนี้คือ องค์การสัมพันธภาพสหกรณ์ระหว่างประเทศ (International Cooperative Alliance : ICA)

โดยกระบวนการทั่วไปของสหกรณ์มีหลักสำคัญ 7 อย่าง คือ

1. เป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจและเปิดกว้าง
2. ควบคุมสมาชิกอย่างเป็นประชาธิปไตย
3. เข้าร่วมเป็นสมาชิกทางเศรษฐกิจ

4. สามารถปกครองตนเองและมีความเป็นอิสระ
5. ให้การศึกษา ฝึกอบรม และให้ข้อมูล
6. ให้ความร่วมมือกันภายในสหกรณ์
7. ให้ความสำคัญกับชุมชน

ในช่วง 25–30 ปีที่ผ่านมา ผู้คนจากหลายประเทศได้ริเริ่มทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยใช้หลักการที่คล้ายกัน แต่ไม่ได้อยู่ภายใต้พื้นฐานของสหกรณ์ บางครั้งก็อยู่ภายใต้พื้นฐานของการไม่แสวงหาผลกำไรหรือการรวมตัวเป็นสหภาพ สาเหตุส่วนหนึ่งที่ไม่ได้เป็นสหกรณ์เพราะลักษณะการจดทะเบียนขึ้นเป็นสหกรณ์อาจยังไม่ค่อยเหมาะสม ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับรูปแบบและเป้าหมายของกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อสังคม หรือไม่ก็เพราะผู้คนยังรู้สึกว่าสหกรณ์ไม่ใช่รูปแบบการดำเนินเศรษฐกิจที่ดีที่สุด ยิ่งไปกว่านั้นในบางประเทศคำว่าสหกรณ์ ถูกมองเป็นเรื่องล้าหลัง เป็นเครื่องมือของผู้ด้อยโอกาส หรือถูกกดขี่จากกลไกของระบบทุนนิยม ในบางประเทศสหกรณ์อยู่ภายใต้การควบคุมของภาครัฐ และยังมีอีกสาเหตุอื่น ๆ

ตัวอย่างที่ดี เป็นกรณีศึกษาในรัฐควิเบก ประเทศแคนาดา ที่เศรษฐกิจเพื่อสังคมอย่างสหกรณ์หรือภาควิสาหกิจที่ไม่แสวงหาผลกำไรต่างก็มีความสำคัญพอ ๆ กัน สิ่งนี้นำไปสู่ การดัดแปลงหลักการในปีค.ศ. 1996 โดยรัฐบาลควิเบกเพื่อการริเริ่มสนับสนุนเศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy) ที่สามารถเป็นทั้งสหกรณ์และธุรกิจภายใต้กฎหมายของบริษัทไม่แสวงหาผลกำไร ที่มีเป้าหมายในการให้บริการสมาชิกหรือชุมชนมากกว่าการทำเพื่อเก็บเกี่ยวกำไรหรือผลประโยชน์ทางการเงินอย่างเดียว เพื่อให้วิสาหกิจทางเศรษฐกิจเป็นองค์กรภายใต้การส่งเสริมสนับสนุน และคุ้มครองโดยรัฐ เนื่องจากในระเบียบและหลักเกณฑ์การดำเนินการขององค์กรลักษณะนี้ มักมีขั้นตอนการตัดสินใจแบบประชาธิปไตย ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ใช้บริการและผู้ปฏิบัติงาน หลักการนี้ให้ความสำคัญกับคนและงานมากกว่าเรื่องของทุนในการกระจายรายได้และผลกำไร กิจกรรมต่าง ๆ อยู่บนฐานของการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างอำนาจ และความรับผิดชอบต่อส่วนตัวรวมไปถึงส่วนรวม

อีกตัวอย่างที่ใช้หลักการนี้อยู่ใน หนังสือ Économie sociale, une alternative au capitalisme (Social Economy, an alternative to capitalism) (Jeantet, 2008) ประธานกลุ่มการประชุมมงบล็อง (The Mont Blanc Meetings group) เสนอให้ทุกฝ่ายการผลิตเป็นเจ้าของสหกรณ์แทนการพิจารณาจากหุ้นส่วนทางเงินทุน เหตุผลคือเพื่อการควบคุมธุรกิจอย่างเป็นประชาธิปไตยโดยใช้หลัก หนึ่งคนหนึ่งเสียง (one person one vote ที่กล่าวไปก่อนหน้า)

ส่วนเศรษฐกิจเพื่อสังคมในยุโรปเริ่มมีบทบาทในเดือนมกราคมปี ค.ศ. 2008 ซึ่งพัฒนามาจากการประชุมจุดยืนของยุโรปที่มีต่อสหกรณ์ สมาคมความร่วมมือ สหภาพ และมูลนิธิ (European Standing Conference of Cooperatives European Standing Conference of Cooperatives, Mutual societies,

Associations and Foundations : CEP - CMAF) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ. 2000 เป้าหมายของแนวคิดดังกล่าวเพื่อการนำพานโยบายและส่งเสริมการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจเพื่อสังคม โดยสมาชิกหลัก ๆ มาจากผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่อสังคมในอดีต

ค่านิยมร่วมบางอย่างถูกนิยาม ดังนี้

เศรษฐกิจเพื่อสังคมเน้นการเข้าถึงความเป็นผู้ประกอบการที่หลากหลายบนรากฐานของลักษณะและค่านิยมร่วมกัน ได้แก่

1. ความสำคัญของความเป็นปัจเจกบุคคลและเป้าหมายทางสังคมมากกว่าเงินทุน
2. การรักษาและการใช้หลักของความสมานฉันท์และความรับผิดชอบ
3. การเชื่อมความสนใจของสมาชิกในฐานะผู้รับการบริการกับความสนใจทั่วไป
4. การควบคุมแบบประชาธิปไตยโดยสมาชิก
5. การเป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจและเปิดกว้าง
6. การจัดการแบบปกครองตนเองและความเป็นอิสระพร้อมกับการพิจารณาถึงอำนาจ นอกจากนี้ยังรวมถึง โครงการพัฒนาที่ยังยืน เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกและผลประโยชน์โดยรวม

นิยามที่สองในปี ค.ศ. 1995 จนถึงปัจจุบันได้ปรากฏขึ้นในกลุ่มประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1990 โดยเป็นการแปลความหมายจากคำว่า économie sociale แต่ส่วนใหญ่แล้วก็ยังมีการให้มีความหมายที่แตกต่างกันไป คำว่า สังคม ในที่นี้เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรม ต่างจากแบบแรกที่พิจารณาเพียงแค่ความเป็นเจ้าของ โดยแนวคิดดังกล่าวมักเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในสังคมภาคส่วนต่าง ๆ เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก สุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น กิจกรรมในภาคส่วนอื่น ๆ เช่น วนศาสตร์ เกษตรกรรม หรือการผลิต มักไม่ถูกนำมาพิจารณาร่วมกับแนวคิดนี้ แต่ก็มีข้อยกเว้น เช่น ธุรกิจที่จ้างผู้พิการ คนทำงานฝีมือเพื่อหารายได้ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันกับวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ที่อาจเป็นสหกรณ์ องค์กรไม่แสวงหากำไร หรือแม้กระทั่งการแสวงหาผลกำไรโดยชอบทางกฎหมาย หากแต่มีจุดประสงค์เพื่อสังคม

วิธีการอธิบายเศรษฐกิจเพื่อสังคมนี้แทบจะไม่มีใครรู้จักในประเทศที่พูดภาษาภาษาฝรั่งเศส สเปน หรือโปรตุเกส จนกระทั่งช่วง 3-4 ปี ที่ผ่านมา

Campbell (1997) ได้ให้คำจำกัดความเศรษฐกิจเพื่อสังคมตามลักษณะเป็น “ภาคส่วนที่สาม (Third sector)” “ภาคชุมชน (Community sector)” หรือแม้แต่ “ภาคชุมชนและความสมัครใจ (Community and voluntary sector)” ยิ่งกว่านั้นความหมายอาจแตกต่างกันในประเทศต่าง ๆ คำว่า “ภาคส่วนที่สาม (Third sector)” (หรือแม้แต่ในบางครั้งก็เรียกว่า “ภาคส่วนที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non for profit sector)”)

อาจเป็นภาคที่พบเห็นได้ทั่วไปมากที่สุดและรวมอยู่ในภาคส่วนที่ไม่ใช่ภาคเอกชนหรือภาครัฐที่เหลืออยู่ทั้งหมด ชุมชนสามารถเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเหล่านั้น ซึ่งแสดงถึงลักษณะของสถานที่เฉพาะเจาะจง เช่น ละแวกใกล้เคียง ส่วนภาคความสมัครใจอาจถูกจัดให้เป็นองค์กรที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเฉพาะ ซึ่งสามารถเรียกอีกอย่างว่า ชุมชนของความสนใจร่วม (Community of interest) เช่น คนผิวดำหรือพ่อแม่เลี้ยงเดียว เศรษฐกิจเพื่อสังคมอาจถูกกำหนดเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยสหกรณ์ สหภาพ และสมาคม หรือธุรกิจชุมชน แม้บางทีตัวอย่างเหล่านี้จะถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งของภาคชุมชนก็ตาม

ในโลกของผู้ใช้ภาษาอังกฤษ นิยามของภาคส่วนที่สามได้ถูกใช้กันอย่างแพร่หลาย เช่น Barraket และ Crozier (2011) ให้คำจำกัดความที่คล้ายกันมากในงานที่ตีพิมพ์ในประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นแนวความคิดที่กว้างและโดดเด่น โดยการใช้เศรษฐกิจเพื่อสังคมเปรียบเทียบกับผลกระทบทางเศรษฐกิจของภาคส่วนที่สาม รวมถึงองค์กรไม่แสวงผลกำไร สหกรณ์ และองค์กรที่มีส่วนรวม ซึ่งพบได้ในประเทศแบบประชาธิปไตยตะวันตกหลายแห่ง

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายอื่น ๆ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันมาก แต่เน้นไปที่สถานะทางกฎหมาย ตัวอย่างเช่น ศาสตราจารย์ Jack Quarter จากมลรัฐออนแทรีโอในประเทศแคนาดา ได้รวมทุกองค์กรที่ใช้สถานะไม่แสวงหาผลกำไร นอกจากนี้เขายังรวมโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย เมืองท่า ฯลฯ ซึ่งมักจะอยู่ภายใต้กฎเหล่านั้น หรือแม้แต่สมาคมธุรกิจ (Business association) ที่เป็นสมาคมที่ไม่แสวงหาผลกำไรของธุรกิจขนาดใหญ่ (Non-profit association of big businesses) ที่ชอบโดยกฎหมายก็จะถูกพิจารณาตามกฎของเศรษฐกิจเพื่อสังคม อย่างไรก็ตามคนส่วนมากก็ไม่ได้ใช้คำจำกัดความนี้

นิยามล่าสุดที่ใช้ในควิเบกในปี ค.ศ. 1996 ได้ถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษพร้อมทั้งเผยแพร่และปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของกลุ่มประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษ แม้จะต่างกันเล็กน้อยก็แต่ก็ยังคงใกล้เคียงความหมายดั้งเดิม แม้ว่าเศรษฐกิจเพื่อสังคมในฐานะของวิสาหกิจผ่านความร่วมมือ (Collective Enterprise) หรือ เศรษฐกิจเพื่อสังคมในฐานะภาคส่วนที่สาม (Third Sector) ยังคงเป็นแนวคิดที่เข้าใจกันอยู่ในประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศสและภาษาอังกฤษ แต่นิยามของเศรษฐกิจเพื่อสังคมยังสามารถเข้ากับบริบททางภาษาที่หลากหลายในยุโรป

ทั้งสหกรณ์ องค์กรแบบมีส่วนร่วม และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profits) ถูกรวมอยู่ในคำจำกัดความของเศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy) ความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดเหล่านี้

ถูกหล่อหลอมผ่านการแบ่งปันความรู้และการอภิปรายร่วมกัน แม้ในแต่ละบริบทจะมีจุดเริ่มต้นจากการให้ความหมายของคำจำกัดความเหล่านี้ต่างกัน การพิจารณาความหมายจากทั้งสองนิยามหลักจะช่วยให้เข้าใจได้ว่าเมื่อพูดถึงเศรษฐกิจเพื่อสังคม เราพูดถึงจุดยืนใด เป็นเรื่องความเป็นเจ้าของ หรือวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเป็นหลัก

2.2.2 เศรษฐกิจสมานฉันท์ (Solidarity Economy)

แนวคิดของเศรษฐกิจสมานฉันท์ (SE) นั้นใหม่กว่าเศรษฐกิจเพื่อสังคมมากเกิดขึ้นครั้งแรกในอเมริกาใต้และในประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศสเป็นหลัก (ฝรั่งเศส เบลเยียม มลรัฐควิเบก ในแคนาดา) การแผ่ขยายของแนวคิดนี้ในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษ เพิ่งเกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 2005-2007

คำว่าเศรษฐกิจสมานฉันท์ถูกใช้ครั้งแรกที่เมืองบาร์เซโลน่าในหนังสือ Por une economía solidaria entre el campo y la ciudad (For a solidarity economy between the rural and the city) (Aliaz, 1937) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสหภาพอนาธิปไตย CNT FAI (Barcelona) ทว่าบริบททางการเมืองที่ขบวนการฟาสซิสต์ของนายพล Franco ชนะสงครามกลางเมืองในปี ค.ศ. 1939 ทำให้ความพยายามที่จะสร้างความสมานฉันท์จึงถูกทำลายไป

ต่อมาได้มีการใช้คำนี้อีกครั้งในปี ค.ศ. 1982 Jorge Schoster ซึ่งทำงานร่วมกับขบวนการสหกรณ์ในโคลอมเบียและองค์กรรัฐในช่วงเวลานั้น ได้ตีพิมพ์หนังสือ Manual de proyectos para una economía solidaria ซึ่งมีความหมายว่า คู่มือสำหรับโครงการเศรษฐกิจสมานฉันท์

อย่างไรก็ตาม ในอเมริกาใต้และประเทศฝรั่งเศส แนวคิดนี้เริ่มใช้โดยทั่วไปในปี ค.ศ. 1984-1986 จุดกำเนิดที่แท้จริงนั้นอยู่ในอเมริกาใต้โดย Luis Razeto นักเขียนจากประเทศชิลีเป็นผู้ที่ทำให้แนวคิดนี้ชัดเจนขึ้นในปี ค.ศ. 1984 เขาเขียนหนังสือ Economía de solidaridad y mercado democrático (Solidarity Economy and a Democratized Market) ซึ่งกล่าวถึงสุนทรพจน์ของพระสันตะปาปา John Paul II ระหว่างการไปเยือนทวีปในซีกโลกใต้ (1982) มีใจความสำคัญที่ว่า “เศรษฐกิจสมานฉันท์เป็นความหวังอันยิ่งใหญ่สำหรับอเมริกาใต้”

ในช่วงเวลาเดียวกัน แนวความคิดนี้ก็เริ่มเป็นที่รู้จักในประเทศฝรั่งเศส Jean-Louis Laville เป็นหนึ่งในผู้ที่พูดถึงแนวคิดนี้ในกลุ่มประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศส แม้ไม่สามารถระบุที่มาได้ชัดเจนอย่างในอเมริกาใต้ แต่สิ่งที่แน่นอนคือ นักเคลื่อนไหวหลายคนในฝรั่งเศสยืนยันว่าแนวคิดนี้แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วในช่วงปลายทศวรรษที่ 80

แนวคิดนี้เริ่มถูกใช้เป็นวงกว้างในกลุ่มผู้ประกอบการในประเทศฝรั่งเศสและอเมริกาใต้ในช่วงทศวรรษที่ 90 สมาคมไม่แสวงหากำไรในฝรั่งเศสที่ใช้ชื่อว่า REAS (Réseau de l'économie alternative et solidaire) ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า Alternative and Solidarity Economy Network ได้เริ่มทำกิจกรรมในปี ค.ศ. 1991 REAS เป็นการรวมกันระหว่าง ALDEA (Liaison agency for the development of an alternative economy) และ Job Solidarity (Solidarité emploi) สองกลุ่มนี้ประสานงานกันในปี ค.ศ. 1992 เป็นเจ้าภาพดำเนินการ Association of Local Correspondents (ACL) ซึ่งเป็นองค์กรประสานงานกลางขององค์กรระหว่างภูมิภาค แม้ ACL จะล้มเลิกไปในปี ค.ศ. 1998 องค์กรที่ชื่อ MB 2 ก็ได้สานต่อกิจกรรมที่คล้ายกันต่อไปและได้ตีพิมพ์ผลงานที่นำโดย Denis Clerc ชื่อว่า For an Alternative and solidarity economy (2002)

ในปี ค.ศ. 1993 องค์กร REAS ในปารีสได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย อาทิ การฝึกอบรมการจ้างงานสำหรับเยาวชนว่างงาน, ร้านค้าที่เป็นธรรม, ศูนย์บ่มเพาะธุรกิจขนาดเล็ก, กิจกรรมเกี่ยวกับสินเชื่อรายย่อย ฯลฯ ได้สร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยิ่งใหญ่แม้จะล้มละลายในไปในปี ค.ศ. 1998 แต่ยังมีผู้สานต่อพันธกิจโดย REAS ยังคงดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบันในประเทศสเปน

ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 หนังสือพิมพ์ Le Monde ได้เผยแพร่โฆษณาครึ่งหน้าในชื่อว่า ข้อเรียกร้องต่อเศรษฐกิจสมานฉันท์ (Appeal for a Solidarity Economy) ข้อเรียกร้องนี้ถูกลงนามโดยผู้นำนักปฏิบัติเศรษฐกิจสมานฉันท์และกลุ่มปัญญาชน ในช่วงเวลาใกล้กันนั้นแนวคิดนี้เป็นที่รู้จักในกลุ่มประเทศผู้ใช้ภาษาฝรั่งเศสในมลรัฐควิเบก ประเทศแคนาดา เนื่องจากมีความเกี่ยวเนื่องกันกับประเทศฝรั่งเศส

เดือนมีนาคมปี ค.ศ. 1997 กลุ่มคนของมหาวิทยาลัยจากประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศสและสเปนพบปะกันที่มหาวิทยาลัย Leuven ในประเทศเบลเยียม และได้ตัดสินใจว่าถึงเวลาอันเหมาะที่ต้องจัดการประชุมในระดับนานาชาติ

สิ่งนี้นำไปสู่การประชุมนานาชาติครั้งแรกที่เมืองลิมา ประเทศเปรู ในปี ค.ศ. 1997 มีผู้เข้าร่วมการประชุมถึง 275 คนจาก 30 ประเทศ ในการประชุมนี้ได้มีการกำหนดอย่างชัดเจนให้เศรษฐกิจสมานฉันท์เป็นโครงการระดับโลก สิ่งที่น่าสนใจคือ กลุ่มเศรษฐกิจเพื่อสังคมถูกนำเสนอว่าเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งของขบวนการที่ใหญ่กว่าเท่านั้น การประชุมนี้ทำให้เกิดเป็นปฏิญญาลิมา มีใจความสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความหมายและคำจำกัดความของเศรษฐกิจสมานฉันท์ที่มากไปกว่าเศรษฐกิจเพื่อสังคม

"...พวกเรา พลเมืองของ: ชนชั้นรากหญ้า เกษตรกร ชาวพื้นเมือง ผู้หญิง องค์กรเยาวชน องค์กรนายจ้าง ชุมชนการทำงาน สหกรณ์ วิสาหกิจขนาดเล็ก สมาคม; สมาคมของคริสตจักร องค์กรนอกภาครัฐ กลุ่ม

ของนักสิ่งแวดล้อม สมาคมนักเทคโนโลยี เครือข่ายการพัฒนา กลุ่มด้านเศรษฐกิจสังคมและกลุ่มพันธมิตร 32 ประเทศ ที่มารวมกันตั้งแต่วันที่ 1 ถึง 4 กรกฎาคม 1997 ในเมืองลิมา ประเทศเปรู ขอประกาศว่า:

พวกเรากำลังพิจารณาว่า เราอยู่ภายใต้อำนาจของรูปแบบการพัฒนาที่แสดงให้เห็นถึงขีดจำกัดของทั้งฝั่งเหนือและใต้ ในขณะที่การทำลายโลกและการก่อให้เกิดความยากจน การกีดกัน และละเลยกิจกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อชุมชน สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าเป็นภัยคุกคามต่ออนาคตของมนุษยชาติ และในความพยายามที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์นี้ พวกเราจึงมุ่งมั่นที่จะสร้างการพัฒนาบนพื้นฐานความสมานฉันท์ ซึ่งตั้งคำถามกับแนวคิดที่ลดและกำหนดความพึงพอใจของของมนุษย์ในการแข่งขันที่ดุเดือดในตลาดที่เรียกว่า "กฎแห่งธรรมชาติ" เศรษฐกิจสมานฉันท์ประกอบไปด้วยความร่วมมือ การแบ่งปันและการดำเนินการร่วมกัน ขณะเดียวกันก็ทำให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม..." (Lima, 1997)

นับตั้งแต่นั้นมาได้มีการจัดตั้งเครือข่ายขององค์กรที่ทำงานด้านการสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจสมานฉันท์เรียกว่า Réseau intercontinental de promotion de l'économie sociale solidaire – RIPESS ในปี ค.ศ. 2002 มีการจัดประชุมแบบเดียวกันกับที่ลิมา ถูกจัดขึ้นทุก ๆ 4 ปี ในเมืองควิเบก ประเทศแคนาดา โดยมีการประชุมในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2001 จากนั้นจัดที่เมืองดาการ์ ประเทศเซเนกัล ในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2005 และเมืองลักเซมเบิร์ก (ลักเซมเบิร์ก) ในเดือนเมษายน ค.ศ. 2009 การประชุมครั้งล่าสุดจัดขึ้นที่กรุงมะนิลา (ฟิลิปปินส์) ในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2013

เศรษฐกิจสมานฉันท์ยังถูกยอมรับและดำเนินการเพิ่มมากขึ้น อาทิ Workgroup of Solidarity Socio-economy (WSSE) แห่ง Alliance for a Responsible, Plural and United World ซึ่งแรกเริ่มได้รับการสนับสนุนโดย the Foundation for the Progress of Humankind (FPH) WSSE ซึ่งเริ่มมีบทบาทตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 - 1999 ในประเทศฝรั่งเศส นอกจากนี้มีผู้ที่เข้าร่วมจากการประชุมที่กรุงลิมา (1997) และการประชุมเมืองควิเบก (2001) รวมถึงคนอื่น ๆ อีกมากมายในละตินอเมริกาก็เข้าร่วมด้วย รวมไปถึงประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษแต่ยังมีจำนวนไม่มากนัก ผู้เข้าร่วมจากเอเชียก็เริ่มเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม WSSE ซึ่งเติบโตและมีสมาชิกประมาณ 600 คนภายในปี ค.ศ. 2005 สมาชิกของกลุ่ม WSSE เป็นบุคคลต่างกับกลุ่ม RIPESS ซึ่งเป็นเครือข่ายขององค์กร

WSSE มีกิจกรรมการวิจัย การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการอภิปรายมากมาย ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนต่อความก้าวหน้าของแนวคิดเศรษฐกิจสมานฉันท์อย่างมาก โดยเฉพาะในประเทศฝรั่งเศสและละตินอเมริกา แม้กลุ่ม WSSE จะไม่เคยเข้าร่วม RIPESS ในฐานะกลุ่มอย่างเป็นทางการ แต่สมาชิกของ WSSE ก็มักจะเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการในปีแรกของ World Social Forum (WSF)

RIPESS ได้กลายมาเป็นเครือข่ายที่สนับสนุนแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจสมานฉันท์ไปทั่วโลก ในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2011 คณะกรรมการ RIPESS อธิบายแนวคิดเศรษฐกิจสมานฉันท์ ดังนี้

"...เศรษฐกิจสมานฉันท์พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงระบบสังคมและเศรษฐกิจทั้งหมดและดำเนินการในกระบวนทัศน์ต่าง ๆ ของการพัฒนาที่ยึดหลักเศรษฐกิจสมานฉันท์ สิ่งนี้ไล่ตามการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจทุนนิยมแบบเสรีนิยมใหม่ จากระบบที่ดำเนินการเพื่อเพิ่มผลกำไรส่วนตัวให้สูงสุดเป็นอันดับแรกและหยุดยั้งการเติบโต ไปสู่การให้ผู้คนและโลกเป็นแกนหลักของกระบวนการ ในฐานะระบบเศรษฐกิจทางเลือก เศรษฐกิจสมานฉันท์จึงรวมทั้งสามภาคส่วน คือภาคเอกชน/แสวงหาผลกำไร ภาครัฐ และภาคส่วนที่สาม เศรษฐกิจสมานฉันท์พยายามที่จะปรับทิศทางและควบคุมรัฐ นโยบาย การค้า การผลิต การแจกจ่าย การบริโภค การลงทุน เงินและการเงิน และโครงสร้างความเป็นเจ้าของเพื่อให้ความเป็นอยู่ที่ดีแก่ประชาชนและสิ่งแวดล้อม สิ่งที่ทำให้ขบวนการเศรษฐกิจสมานฉันท์แตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงสังคมอื่น ๆ และการปฏิวัติในอดีตก็คือ ความเป็นพหุนิยมในแนวทางของมัน โดยการละทิ้งแผนการที่เข้มงวดและความเชื่อในเส้นทางที่ถูกต้องเพียงทางเดียว เศรษฐกิจสมานฉันท์ยังให้คุณค่าและสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ถึงแม้จะเป็นวิธีที่ค่อนข้างเก่าแต่ก็ดีกว่าการแสวงหาสิ่งใหม่เพื่อวาดฝันเมืองในอุดมคติ

ดังนั้นเศรษฐกิจสมานฉันท์จึงเป็นระบบที่มีพลังในการเปลี่ยนแปลง และมีวาระเป็นโลกหลังทุนนิยมอย่างชัดเจน ขณะที่เศรษฐกิจเพื่อสังคมเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจที่อาจเป็นหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่โลกหลังทุนนิยม..." (RIPESS, 2011)

นอกจากนี้ แนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ได้รับความนิยมมากขึ้นในประเทศไทย โดยเฉพาะในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา วิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นรูปแบบองค์กรที่เป็นกิจการเพื่อสังคมนั้น ขึ้นอยู่กับกรอบกฎหมายที่มีอยู่ เศรษฐกิจการเมืองของการจัดสวัสดิการ และวัฒนธรรมและประเพณีทางประวัติศาสตร์ของการพัฒนาที่ไม่แสวงหาผลกำไรของแต่ละประเทศ จากคำจำกัดความของ Organization for Economic Co-operation and Development และ Local Economic and Employment Development Programme (n.d.) ระบุว่า โดยทั่วไปกิจการเพื่อสังคมจะให้บริการสังคมและบริการบูรณาการงานสำหรับกลุ่มหรือชุมชนที่ด้อยโอกาส ทั้งนี้มีเกณฑ์ของการเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมจำนวน 2 เกณฑ์หลัก คือ เกณฑ์ทางเศรษฐกิจ และเกณฑ์ทางสังคม มีรายละเอียดดังนี้

1) เกณฑ์ทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย (1) ความแตกต่างจากองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรแบบดั้งเดิม คือ กิจการเพื่อสังคมมีส่วนร่วมโดยตรงในการผลิตและ/หรือการขายสินค้าและบริการ (แทนที่จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือให้เงินช่วยเหลือเป็นหลัก) (2) กิจการเพื่อสังคมถูกสร้างและจัดการโดยกลุ่มโดยสมัครใจของประชาชน ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าอาจได้รับทุนและเงินบริจาคจากหน่วยงานของรัฐหรือบริษัทเอกชน กิจการเพื่อ

สังคม ผู้ถือหุ้นมีสิทธิที่จะเข้าร่วมและออกจากองค์กร (3) ศักยภาพทางการเงินของกิจการเพื่อสังคมขึ้นอยู่กับความพยายามของสมาชิก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากรทางการเงินที่เพียงพอ ไม่เหมือนสถาบันของรัฐส่วนใหญ่ กิจการเพื่อสังคมจึงมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจในระดับที่มีนัยสำคัญ และ (4) กิจกรรมที่ดำเนินการโดยกิจการเพื่อสังคมต้องมีจำนวนคนงานที่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ แม้ว่าจะรวมคนงานที่สมัครใจและจ้างงานเข้าด้วยกันก็ตาม

2) เกณฑ์ทางสังคม ประกอบด้วย (1) กิจการเพื่อสังคมเป็นผลจากการริเริ่มโดยคนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือกลุ่มที่มีความต้องการหรือเป้าหมายร่วมกัน (2) สิทธิในการตัดสินใจร่วมกันโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทั่วไปผ่านหลักการของ “สมาชิกหนึ่งคน หนึ่งเสียง” แม้ว่าเจ้าของทุนในกิจการเพื่อสังคมจะมีบทบาทสำคัญแต่อำนาจในการตัดสินใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นเจ้าของทุน (3) กิจการเพื่อสังคมมีลักษณะมีส่วนร่วมตราบเท่าที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรม (ผู้ใช้บริการของกิจการเพื่อสังคม) เป็นตัวแทนและมีส่วนร่วมในการจัดการกิจกรรมในหลายกรณี วัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือการเสริมสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นผ่านกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (4) ห้ามไม่ให้มีการแจกจ่ายผลกำไรโดยสิ้นเชิง กิจการเพื่อสังคมจึงหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเพิ่มผลกำไร เนื่องจากมีการกระจายผลกำไรอย่างจำกัด (5) กิจการเพื่อสังคมมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อประโยชน์ของชุมชนหรือกลุ่มคนเฉพาะ

จากคำจำกัดความดังกล่าว แนวคิดวิสาหกิจเพื่อสังคมจึงเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องและเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคม ซึ่งทางคณะวิจัยฯ คำนึงถึงในการดำเนินกิจกรรมด้วย

2.2.3 เศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social Solidarity Economy) และเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (Social and Solidarity Economy)

กรอบแนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1998 และ ค.ศ. 1999 ในประเทศฝรั่งเศสและในมลรัฐควิเบกของแคนาดา อันเป็นสองพื้นที่ซึ่งมีผู้พูดภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาแม่มากที่สุด โดยที่ควิเบกได้มีการตีพิมพ์เอกสารถ้อยแถลงเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความเป็นปึกแผ่น (Appel pour une économie sociale et solidaire) ในเดือนพฤษภาคม ปี ค.ศ. 1998 ลงในหน้าหนังสือพิมพ์รายใหญ่ เพื่อการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคม (Social Economy) และเพื่อเชื่อมโยงแนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคมเข้ากับแนวคิดเศรษฐกิจสมานฉันท์ (Solidarity Economy) ดังที่เคยปรากฏในฝรั่งเศสและแถบละตินอเมริกา

ถ้อยแถลงฉบับดังกล่าวให้แง่มุมไว้อย่างหลากหลาย ทั้งการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคม (องค์กรแบบมีส่วนร่วม) และขณะเดียวกันก็เสนอให้กลุ่มเศรษฐกิจเพื่อสังคมหันมาใช้แนวทางของเศรษฐกิจสมานฉันท์ที่มีความเป็นสากลมากกว่าด้วย ที่สำคัญคือการเน้นย้ำว่า “เศรษฐกิจเพื่อสังคม” ไม่ใช่รูปแบบเศรษฐกิจทางเลือก เพราะมันสามารถเป็นส่วนหนึ่งของทางเลือกแบบเศรษฐกิจสมานฉันท์ หรือจะโอนอ่อน

ตามแนวปฏิบัติของเสรีนิยมใหม่ก็ย่อมได้ ไม่ใช่ว่าทุกขบวนการเศรษฐกิจเพื่อสังคมจะต้องดำเนินควบคู่ไปกับเศรษฐกิจสมานฉันท์ ด้วยเหตุนี้ถ้อยแถลงจึงแสดงจุดยืนต่อไปว่าต้องการสร้างเศรษฐกิจสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นผ่านการนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคมมาร่วมวิพากษ์

ในปี ค.ศ. 1998 และ ค.ศ. 1999 นาย Hugues Sibille ได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการริเริ่มส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบทางเลือกโดยรัฐบาลฝรั่งเศส ซึ่ง แนวคิด ***เศรษฐกิจเพื่อสังคม*** และ ***เศรษฐกิจสมานฉันท์*** ล้วนเป็นความคิดที่มีอยู่ในฝรั่งเศสอยู่แล้ว และยังมีองค์กรอย่างเป็นทางการที่เกิดขึ้นแนวคิดทั้งสองแยกย่อยลงไปด้วย ด้านหนึ่งนั้นในฝรั่งเศสก็มีสหกรณ์และองค์กรที่มีส่วนร่วมซึ่งใช้แนวคิด เศรษฐกิจเพื่อสังคมที่นำเสนอตัวเองอย่างเปิดเผย แต่ในทางกลับกันก็ยังมีการเคลื่อนไหว Mouvement d'économie solidaire (MES) ที่ต่างออกไปจากแนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคมรูปแบบดั้งเดิมซึ่งมักถูกมองว่ายังมีวิถีปฏิบัติที่ไม่สมานฉันท์กันเท่าที่ควรอีกด้วย

การริเริ่มของรัฐบาลฝรั่งเศสตอนนั้นมีจุดมุ่งหมายในการนำทั้งสองภาคส่วนมารวมกันในการประชุมระดับภูมิภาคที่เรียกว่า Regional Consultations ในปี ค.ศ. 1999 เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้กับขบวนการที่มักถูกมองว่าอ่อนแอและแตกคอกันเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า ความริเริ่มในการรวมแนวคิดทั้งสองและเป็นจุดเริ่มต้นของแนวทางแบบ SSE ซึ่งขบวนการทั้งสองก็ยังคงดำรงอยู่ร่วมกันในฝรั่งเศสจนถึงปัจจุบันและแต่ละแนวคิดต่างก็มีองค์กรแยกไปเป็นของตนเอง รัฐบาลฝรั่งเศสเองได้ให้การรับรองแนวคิด SSE และนำไปสู่การผ่านกฎหมายว่าด้วย SSE ที่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2014 สำหรับขบวนการเศรษฐกิจสมานฉันท์ที่ถือกำเนิดจากปฏิญญาลิมาในปี ค.ศ. 1997 อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในช่วงปี ค.ศ. 2000 ถึง 2002 เมื่อเวลาผ่านไป ผู้นำในขบวนการนี้หลายคนที่มาจากควิเบกกลับตัดสินใจนำแนวคิดใหม่อย่าง SSE มาใช้ในขบวนการเศรษฐกิจสมานฉันท์อย่างแพร่หลายจนในการประชุมนานาชาติครั้งที่ 2 ที่เมืองควิเบก เมื่อเดือนตุลาคม ปี ค.ศ. 2001 ที่ประชุมได้เลือกใช้คำว่า ***เศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (social and solidarity economy; SSE)*** แทน ซึ่งบางครั้งก็มีความหมายเหมือนกันกับเศรษฐกิจสมานฉันท์ แต่บางทีก็มีความหมายตามแบบที่ใช้ในควิเบกและฝรั่งเศสด้วยเพื่อเป็นการย้ำเตือนว่าเศรษฐกิจเพื่อสังคมและเศรษฐกิจสมานฉันท์มีความแตกต่างกันอยู่ในบางส่วนนั่นเอง

เมื่อมีการจัดตั้ง เครือข่ายระหว่างทวีปเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ (RIPESS) อย่างเป็นทางการในเดือนธันวาคม ปี ค.ศ. 2002 พวกเขาได้ให้เหตุผลของการผนวกรวมของสองแนวคิดนี้ว่าเพราะต้องการสื่อความหมายที่ครอบคลุมทั้งสองภาคส่วน คือ เศรษฐกิจเพื่อสังคม (องค์กรที่มีสมาชิกเป็นเจ้าของร่วมกัน) และเศรษฐกิจสมานฉันท์ (กลุ่มที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - ไม่จำเป็นต้องเจ้าของร่วมกัน) ทั้งนี้ พบว่าไม่มีการใส่คำว่า "และ - AND" ในชื่อทางการของ ***เศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social Solidarity Economy)*** โดยในที่ประชุมตอนนั้นมีข้อเสนอคือการใช้ชื่อว่า เศรษฐกิจเพื่อสังคม และ ความสมานฉันท์

แต่ตัวแทนการประชุมจากละตินอเมริกาในที่ประชุมเสนอวาระให้ขีดคำว่า "และ" ออก ทำให้เกิดการอภิปรายโต้เถียงกันเล็กน้อยและจบที่การละคำว่า และ ออกไปจากชื่อทางการ ทว่าการประนีประนอมที่เกิดขึ้นทำให้ความแตกต่างระหว่างแนวคิดทั้งสองนั้นยังคงไม่ชัดเจนต่อไป

จากการที่กลุ่มเศรษฐกิจที่สมานฉันท์แห่งควิเบก (Solidarity Economy Group of Quebec: GESQ) ได้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการประชุมในปี ค.ศ. 2001 และมีบทบาทสำคัญในการก่อตั้ง RIPESS ในเดือนธันวาคม ปี ค.ศ. 2002 กลุ่มนี้จึงเป็นผู้นำความคิด SSE เข้ามาสู่ขบวนการ เนื่องจากสมาชิกขบวนการ SSE จากฝรั่งเศสไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมปี ค.ศ. 2001 และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดตั้ง RIPESS ในปี ค.ศ. 2002 แต่อย่างใด

กล่าวโดยสรุป SSE หมายถึง แนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคมที่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างเศรษฐกิจสมานฉันท์ หรืออาจหมายถึงการผนวกรวมเศรษฐกิจเพื่อสังคมและเศรษฐกิจสมานฉันท์ให้อยู่ในขบวนการเดียวกันก็ได้

อย่างไรก็ดี ในแถบละตินอเมริกาที่มีการใช้คำว่า เศรษฐกิจสมานฉันท์ อย่างกว้างขวางก็ยังคงใช้คำเดิมต่อไปจนถึงปัจจุบัน ดังในประเทศบราซิลที่คำว่า เศรษฐกิจสมานฉันท์ จะใช้ทั้งกับ SENAES (สำนักเลขาธิการเศรษฐกิจสมานฉันท์) และสภาเศรษฐกิจสมานฉันท์แห่งบราซิล (Brazilian Solidarity Economy Forum: FBES) ซึ่งเป็นเครือข่ายระดับชาติ ขณะที่คำว่า SSE จะถูกนำมาใช้เฉพาะในนามของ RIPESS LAC. เท่านั้น

ขณะที่ประเทศอื่นจะไม่นำคำว่า เศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social Solidarity Economy) และเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (Social AND Solidarity Economy) มาตั้งชื่อองค์กรเลย โดยทั่วไปมักใช้คำว่า เศรษฐกิจสมานฉันท์ มากกว่า เช่น ในอเมริกาใต้ และในทำนองเดียวกันที่เอเชียมีสภาเศรษฐกิจสมานฉันท์แห่งเอเชีย (Asia Solidarity Economy Council: ASEC) ทางฝั่งสหรัฐอเมริกาก็มีเครือข่ายเศรษฐกิจสมานฉันท์ประจำสหรัฐอเมริกา (US Solidarity Economy Network: US-SEN) และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด เศรษฐกิจสมานฉันท์และเศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคมส่วนใหญ่จะอยู่ในเครือข่ายระดับทวีปภายใต้เครือข่ายระหว่างทวีป เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจความเป็นปึกแผ่นทางสังคม (Intercontinental Network for the Promotion of the Social Solidarity Economy: RIPESS) ทั้งสิ้น

2.3 ตัวอย่างหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมในแนวทางเศรษฐกิจสมานฉันท์

เศรษฐกิจสมานฉันท์ทางสังคมมีการนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ในแนวทางการดำเนินกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมากกว่าผลกำไรและมีส่วนร่วม ซึ่งรวมถึงสหกรณ์ ธุรกิจในชุมชน และองค์กรประเภทอื่น ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

2.3.1. Mondragon Corporation ใน Basque ประเทศสเปน

Mondragon Corporation เป็นสหกรณ์ที่มีพนักงานเป็นเจ้าของ ซึ่งมีธุรกิจมากกว่า 100 แห่ง ในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น อุตสาหกรรม การค้าปลีก และการเงิน มีพนักงานกว่า 80,000 คน และดำเนินการตามโครงสร้างการตัดสินใจที่เป็นประชาธิปไตย (Mondragon, 2023) และสร้างโอกาสการจ้างงานที่ยั่งยืนให้กับพนักงานนับตั้งแต่ก่อตั้งในปี ค.ศ. 2499 (Johnson & Whyte, 1977) นอกจากนี้บริษัทยังได้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและความยุติธรรมทางสังคมในประเทศ

หลักการของ MONDRAGON มี 10 ประการ ได้แก่ (1) เป็นระบบสมาชิกแบบเปิด (2) องค์กรประชาธิปไตย ระบบหนึ่งคน หนึ่งเสียง (3) อำนาจอธิปไตยของแรงงาน กำไรจะปันส่วนตามงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (4) ลักษณะของทุนที่เป็นเครื่องมือ แม้ปัจจัยด้านทุนเป็นทรัพยากรที่จำเป็น แต่ไม่ได้ให้สิทธิ์ในการลงคะแนนเสียง และสัดส่วนการมีส่วนได้ส่วนเสียในผลกำไรนั้นมีจำกัดและด้อยกว่าแรงงาน (5) การมีส่วนร่วมในการจัดการและความรับผิดชอบของผู้คนในการจัดการธุรกิจ (6) ค่าจ้างเป็นปึกแผ่น (Wage solidarity) (7) ความร่วมมือระหว่างกันเพื่อเป็นกลไกประสานความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างสหกรณ์และประสิทธิภาพของธุรกิจ (8) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (9) ความเป็นสากลด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ส่งเสริมประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจในบริบทของเศรษฐกิจสังคม และ (10) การศึกษาส่งเสริมคนและวัฒนธรรมสหกรณ์ จัดสรรทรัพยากรบุคคลและทุนทรัพย์ให้แก่สหกรณ์และวิชาชีพทางการศึกษาของสมาชิกและเยาวชนทั่วไป

2.3.2. Arizmendi Association ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา

Arizmendi Association เป็นเครือข่ายของสหกรณ์ที่แรงงานเป็นเจ้าของ ตั้งอยู่ในบริเวณอ่าวซานฟรานซิสโกของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหกรณ์ดำเนินการเป็นร้านเบเกอรี่และร้านพิซซ่า และสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในผลกำไรและการตัดสินใจ สมาคมก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2539 และเติบโตขึ้นจนประกอบไปด้วยธุรกิจแปดแห่งอันได้แก่ สหกรณ์เบเกอรี่หกแห่ง สหกรณ์ออกแบบ/สร้างภูมิทัศน์ และกลุ่มพัฒนาและสนับสนุน มีสมาชิกมากกว่า 200 คน (Arizmendi Association , 2023) ความสำเร็จของสมาคมขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของชุมชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการตัดสินใจของสมาคม และผลกำไรจะถูกนำไปลงทุนในสหกรณ์และชุมชนในวงกว้าง ดังที่หน่วยงานมีภารกิจในการส่งเสริมโอกาสของคนงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกันสำหรับทุกคน มีระบบประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจแบบร่วมมือซึ่งเป็นทางเลือกที่ยั่งยืนและมีมนุษยธรรมสำหรับสังคมของเรา สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคลและวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง แสดงความเป็นเลิศในการผลิตและให้บริการชุมชนท้องถิ่นให้การสนับสนุนและบริการด้านเทคนิค การศึกษา และองค์กรอย่างต่อเนื่องแก่สหกรณ์สมาชิกและเชื่อมโยงกับสหกรณ์อื่น ๆ เพื่อเกื้อกูลกันและเพื่อให้ข้อมูลและการศึกษาแก่ชุมชน

2.4 กรอบทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Framework of Skills for Employability) เพื่อการส่งเสริมโอกาสทางอาชีพและรายได้

กรอบทักษะสำหรับการทำงานเป็นชุดของทักษะและความสามารถที่ถือว่าจำเป็นสำหรับบุคคล เพื่อให้สามารถรักษาและคงการจ้างงานไว้ได้ กรอบการทำงานนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุ เนื่องจากพลวัตที่ส่งผลต่อความท้าทายในตลาดงาน

กรอบแนวคิดในการยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ของแรงงานสูงอายุเสนอโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ในข้อแนะฉบับที่ 162 ว่าด้วยแรงงานสูงอายุ พ.ศ. 2523 (Older Workers Recommendation, 1980) ที่ระบุถึงมาตรการต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของแรงงานอายุมาก ข้อเสนอแนะฉบับนี้กล่าวถึง แรงงานสูงอายุที่อาจประสบกับความท้าทายในการทำงานเมื่ออายุมากขึ้น ประเด็นการจ้างงานผู้สูงอายุควรเป็นกลยุทธ์การจ้างงานเต็มรูปแบบที่สมดุลและครอบคลุมในทุกระดับ โดยคำนึงถึงประชากรทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติต่อแรงงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดก็ตาม และป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

แรงงานสูงอายุควรได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับคนงานคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การเข้าถึงบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน (2) คำนึงถึงทักษะส่วนตัว ประสบการณ์ และคุณสมบัติเพื่อโอกาสในการทำงานที่เลือกได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน สถานที่ฝึกอาชีพ การลาเพื่อการศึกษาโดยได้รับค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งและการมีสิทธิ์ในการกระจายงาน (3) ความมั่นคงในการจ้างงาน (4) ค่าตอบแทนในการทำงานที่มีมูลค่าเท่ากัน (5) มาตรการประกันสังคมและสวัสดิการต่าง ๆ (6) สภาพการทำงาน รวมถึงมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (7) การเข้าถึงที่อยู่อาศัย และ (8) บริการทางสังคมและสถาบันสุขภาพ

ในการส่งเสริมความสามารถในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้สูงอายุ (International Labour Office, 2013) ILO นิยามความสามารถในการทำงาน (Employability Skills) ว่าเป็นทักษะที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เคลื่อนย้ายได้ ซึ่งเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการใช้โอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีอยู่ เพื่อรักษาและคงไว้ซึ่งงานที่มีคุณค่า เพื่อความก้าวหน้าภายในองค์กรและงาน และเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีและสภาพตลาดแรงงาน บุคคลจะมีโอกาสได้รับการจ้างงานมากที่สุดเมื่อได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมแบบกว้าง ๆ ทั้งทักษะขั้นพื้นฐานและพกพาได้ในระดับสูง รวมถึงการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะด้านการ

สื่อสารและภาษาเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการทำงาน ทักษะหลักสี่ประเภทสำหรับการทำงานประกอบด้วยชุดทักษะดังต่อไปนี้

(1) ทักษะพื้นฐาน (Basic/foundation) – ระดับการรู้หนังสือและการคำนวณที่จำเป็น โดยทักษะเหล่านี้เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นสำหรับการศึกษาต่อและการฝึกอบรม และสำหรับการได้รับทักษะด้านเทคนิคและอาชีวศึกษาที่สามารถถ่ายทอดได้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้งานที่ดีขึ้น
(2) ทักษะทางอาชีพหรือทักษะทางเทคนิค (Vocational or technical) - ทักษะ ความรู้ หรือความรู้เฉพาะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเฉพาะ
(3) ทักษะทางอาชีพ (Professional/personal) - คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าเชื่อถือ จรรยาบรรณในการทำงาน
(4) ทักษะการทำงานหลัก (Core work skills) - ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว อ่าน เขียนและคำนวณ ฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาอย่างอิสระ เพื่อจัดการตัวเองในที่ทำงาน เพื่อโต้ตอบกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมและปรับให้เข้ากับกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม เพื่อจัดการกับเทคโนโลยีพื้นฐาน และเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งติดตามการกำกับดูแล

ในการเสริมทักษะพื้นฐานเพื่อการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับในแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทางด้านทักษะพื้นฐานในด้านของการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล รวมถึงระดับความรู้หนังสือและการทำงานที่จำเป็น

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานให้กับผู้สูงอายุ

แนวคิดและทฤษฎีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุได้มีการพัฒนาและถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ที่ทับซ้อน (Intersectionality) ของผู้สูงอายุ กล่าวคือ การพิจารณาความสามารถการทำงานของผู้สูงอายุ ไม่สามารถแยกส่วนออกมาพิจารณาได้เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เนื่องจากผู้สูงอายุผู้มีการสั่งสมประสบการณ์การใช้ชีวิตมาอย่างยาวนาน มีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย เช่น ความคิด ความเชื่อ ศาสนา ภาษา ประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น การเข้าใจสภาวะทางด้านจิตวิทยาของผู้สูงอายุ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางด้านจิตใจเมื่อเข้าสู่วัยชรา ทั้งในมิติของการเรียนรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดจนการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

ในด้านมุมมองด้านพัฒนาการตลอดช่วงชีวิต (Baltes P. B., 1987; Featherman, 1983) ชี้ว่า มนุษย์ทุกคนมีการพัฒนาตลอดทั้งช่วงเวลาที่มีชีวิตอยู่ โดยการพัฒนาจะแบ่งออกเป็นช่วงระยะเวลาตามเงื่อนไขของการดำเนินชีวิต โดยแต่ละช่วงเวลามนุษย์จะมีการปรับตัวและเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพล ได้แก่ ลักษณะทางชีววิทยา สังคมและวัฒนธรรมที่มนุษย์เผชิญ

ในช่วงวัยสูงอายุนับว่าเป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต ซึ่งเป็นช่วงของการประยุกต์ใช้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับอิทธิพลและเรียนรู้มา แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นช่วงอายุที่มีการถดถอยในการเรียนรู้สิ่งใหม่โดยการศึกษาของ Baltes, Rudolph, & Anne C. Bal, (2012) ให้ข้อคิดเห็นว่า ผู้สูงอายุจะให้ระดับความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมหรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นสาธารณะหรือส่วนรวม จากความพึงพอใจด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ในสังคม ดังนั้น การสร้างบรรยากาศหรือสภาพการทำงานต้องส่งเสริมการให้เกียรติ การยอมรับ ผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด และความพึงพอใจ เพื่อให้นำไปสู่ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจากผู้สูงอายุ นอกจากนี้ การศึกษาดังกล่าวยังพบว่า เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ บุคคลจะเริ่มมีเชาว์ปัญญา (Intelligence) ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ลดลง ทั้งเชาว์ปัญญาดั้งเดิม (Fluid Intelligence) หรือเชาว์ปัญญาที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและลักษณะของร่างกาย และเชาว์ปัญญาที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ (Crystallized Intelligence) โดยเชาว์ปัญญาด้านนี้จะเสื่อมเมื่ออายุ 70 ปีขึ้นไป ซึ่งช้ากว่าเชาว์ปัญญาดั้งเดิมที่เริ่มเสื่อมเมื่ออายุ 60 ปี ดังนั้น การมอบหมายงานที่ใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญให้กับผู้สูงอายุ ควรพิจารณาอายุของผู้สูงอายุเข้าร่วมด้วย

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาในเชิงมิติทางสังคมของผู้สูงอายุ พบว่า บุคคลจะมีมุมมองความเป็นผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน โดยมุมมองที่มีต่อผู้สูงอายุจะเกิดทั้งด้านบวก ได้แก่ ผู้อาวุโส มีประสบการณ์ทำงาน และมุมมองด้านลบ ได้แก่ ผู้ที่ทำงานได้อย่างเชื่องช้า และหลงลืมได้ง่าย ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างสภาวะที่ไม่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุในที่ทำงานได้ ดังนั้น การสร้างค่านิยมและการรับรู้ในที่ทำงานเกี่ยวกับภาวะสูงวัย เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานผู้สูงอายุ อันจะนำไปสู่ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการทำงานร่วมกัน

ในประเทศไทยงานวิจัยหลายเรื่องที่ทำการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุ หรือ การจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างให้ผู้สูงอายุมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีความเป็นอยู่ที่ดีในบั้นปลาย จากงานศึกษาของชลธิชา อัศวนิรันดร และคณะ (2020) พบว่าจากมิติของนายจ้างรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 2 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่

(1) การจ้างงานต่อเนื่อง หรือการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่เดิมให้สามารถทำงานต่อกับหน่วยงานเดิม โดยอาจทำงานในตำแหน่งเดิมหรือมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือปรับภาระงานเพื่อให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้น

(2) การจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่

ทั้งสองกรณีมีความแตกต่างกันในเชิงของแรงจูงใจ สิทธิประโยชน์ และความคุ้มครองที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การจ้างแรงงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการยังจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ทั้ง 2 ฝ่ายจะได้รับ สถานประกอบการอาจมีการพิจารณาถึงต้นทุนในการจ้างงานผู้สูงอายุ การบริหารจัดการแรงงานต่างวัย ในขณะที่แรงงานสูงอายุเองมีความต้องการทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ที่ยอมรับและเห็นคุณค่าในตัวผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบอื่น ๆ อีก เช่น การจ้างงานผู้สูงอายุที่เกษียณแล้วกลับมาทำงานใหม่ในที่ทำงานเดิม ซึ่งอาจกลับมาทำงานได้ทั้งตำแหน่งงานเดิมหรือตำแหน่งงานใหม่ขึ้นอยู่กับการทำความตกลงกัน หรือเป็นการจ้างงานในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นอิสระ โดยใช้รูปแบบการจ้างแรงงานนอกระบบมาใช้เช่น การรับงานกลับไปทำที่บ้าน การจ้างงานเป็นชิ้นงาน ทั้งนี้ในแต่ละรูปแบบการจ้างงานก็อาจมีลักษณะค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ดังนั้น สมมติฐานสำคัญสำหรับการพิจารณารูปแบบการจ้างงานที่สอดคล้องกับบริบทของผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งลักษณะของผู้สูงอายุ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รูปแบบการทำงาน และลักษณะงานทั้งในมิติของ ความยืดหยุ่น ผลิตภาพ และการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับบริษัทที่จะตัดสินใจจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงานสาระสำคัญของทฤษฎีที่สำคัญและแนวทางการประยุกต์ใช้ (สรุปในตารางที่ 2-1)

ตารางที่ 2-1 สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ	แนวทางการประยุกต์ใช้
ทฤษฎีการพัฒนาตลอดช่วงอายุ[a] (Life-Span Development Theory)	มนุษย์ทุกคนมีการพัฒนาตลอดอายุขัย โดยการพัฒนาจะแบ่งออกเป็นช่วงระยะเวลาตามเงื่อนไขของการดำเนินชีวิต โดยแต่ละช่วงเวลามนุษย์จะมีการปรับตัวและเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยมีปัจจัยหลักที่มีอิทธิพล ได้แก่	การพัฒนาในช่วงวัยสูงอายุเป็นขั้นสุดท้ายของการพัฒนาตลอดอายุขัย ซึ่งเป็นช่วงของการประยุกต์ใช้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับอิทธิพลและเรียนรู้มา โดยเป็นช่วงอายุที่มีการถดถอยในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	การมอบหมายงานให้กับผู้สูงอายุ ควรสอดคล้องกับประสบการณ์หรือทักษะเดิมที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญหรือเคยทำมาก่อน ควรเลี่ยงงานที่ต้อง

ตารางที่ 2-1 สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ	แนวทางการประยุกต์ใช้
	ลักษณะทางชีววิทยา สังคม และวัฒนธรรม ที่มนุษย์เผชิญ		ใช้ทักษะใหม่เข้มข้นโดยการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี
ทฤษฎีการปรับชดเชย[b] (Selection, Optimization and Compensation (SOC) Theory)	ในแต่ละช่วงอายุ มนุษย์ทุกคนมีความพยายามที่จะบริหารทรัพยากรที่ตนหามาได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือ ให้มีความสูญเสียน้อยที่สุด แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความสามารถในการหามาได้ (Availability) และความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในขณะนั้น	ผู้สูงอายุจะมีการตั้งเป้าหมายและพยายามบรรลุเป้าหมายนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีความสามารถในการชดเชยค่อนข้างจำกัด (เวลา, สุขภาพ และประสิทธิภาพการทำงาน)	ต้องเน้นงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีความซับซ้อนน้อย มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาในการเรียนรู้และปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถชดเชยข้อจำกัดของตนเองได้มากขึ้น
ทฤษฎีการเลือกสรรทางอารมณ์สังคม[c] (Socioemotional Selectivity Theory)	มนุษย์จะมีการเลือกอย่างระมัดระวังเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น โดยเลือกที่จะลดการปฏิสัมพันธ์กับสังคม เนื่องจากจะทำให้ตนเองต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของตนเอง เช่น เวลา ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน โดยการเข้าร่วมปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะได้รับอิทธิพลอย่างมาก จากปัจจัยด้านอารมณ์และความรู้สึกของความใกล้ชิด (Closeness) ที่มีต่อสังคมนั้น	ผู้สูงอายุจะให้ระดับความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม หรือ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นสาธารณะหรือส่วนรวมจากความพึงพอใจด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความใกล้ชิดกับผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ในสังคม	การสร้างบรรยากาศหรือสภาพการทำงานต้องส่งเสริมการให้เกียรติ การยอมรับผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด และความพึงพอใจ เพื่อให้นำไปสู่ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจากผู้สูงอายุ

ตารางที่ 2-1 สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ	แนวทางการประยุกต์ใช้
กลุ่มทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ[d] (Cognitive Theory)	ทักษะความรู้และความเข้าใจของแต่ละบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะทางพันธุกรรม และประสบการณ์และการรับรู้ที่ได้สั่งสมมา โดยความสามารถในการเรียนรู้และการทำความเข้าใจดังกล่าวจะแตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ	เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ บุคคลจะเริ่มมีเชาว์ปัญญา (Intelligence) ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ลดลง ทั้งเชาว์ปัญญาดั้งเดิม (Fluid Intelligence) หรือเชาว์ปัญญาที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและลักษณะของร่างกาย และเชาว์ปัญญาที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ (Crystallized Intelligence) โดยเชาว์ปัญญาด้านนี้จะเสื่อมเมื่ออายุเลย 70 ปี ซึ่งช้ากว่าเชาว์ปัญญาดั้งเดิมที่เริ่มเสื่อมเมื่ออายุเลย 60 ปี	การมอบหมายงานที่ใช้ทักษะประสบการณ์ และความชำนาญให้กับผู้สูงอายุ ควรพิจารณาอายุของผู้สูงอายุเข้าร่วมด้วย
กลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพผู้สูงอายุ[e] (Personality Theory of Age and Aging)	การพัฒนาบุคลิกภาพตามช่วงอายุ มี 2 แนวคิดหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาบุคลิกภาพในแต่ละช่วงอายุได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ที่สำคัญในชีวิต และ (2) การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นการพัฒนาไปตามลักษณะบุคลิกภาพเริ่มต้นที่บุคคลนั้นเป็น โดยอายุที่เพิ่มขึ้นจะยิ่งทำให้เกิดการสร้างบุคลิกภาพที่แสดงถึง	ในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจะคาบเกี่ยวกับ เป็นการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อแสดงออกถึงความเป็นห่วงคนรุ่นหลัง กับความพึงพอใจในตนเอง (Ericson's Model ขั้นที่ 7-8) ซึ่งในส่วนนี้ ผู้สูงอายุจะมีลักษณะที่ต้องการถ่ายทอดความรู้/ประสบการณ์ให้กับคนรุ่นหลัง พร้อมกับ	แนวทางการมอบหมายงานควรพิจารณางานที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ถ่ายทอด แบ่งปันทักษะ ความรู้และประสบการณ์ให้กับคนรุ่นหลัง

ตารางที่ 2-1 สรุปทฤษฎีด้านจิตวิทยา และการประยุกต์ใช้ในการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

ทฤษฎี	เนื้อหาทฤษฎีที่สำคัญ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ	แนวทางการประยุกต์ใช้
	ความเป็นตัวของตัวเอง (Ego) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)	การแสดงถึงความพอใจในการใช้ชีวิตของตนเองในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา	

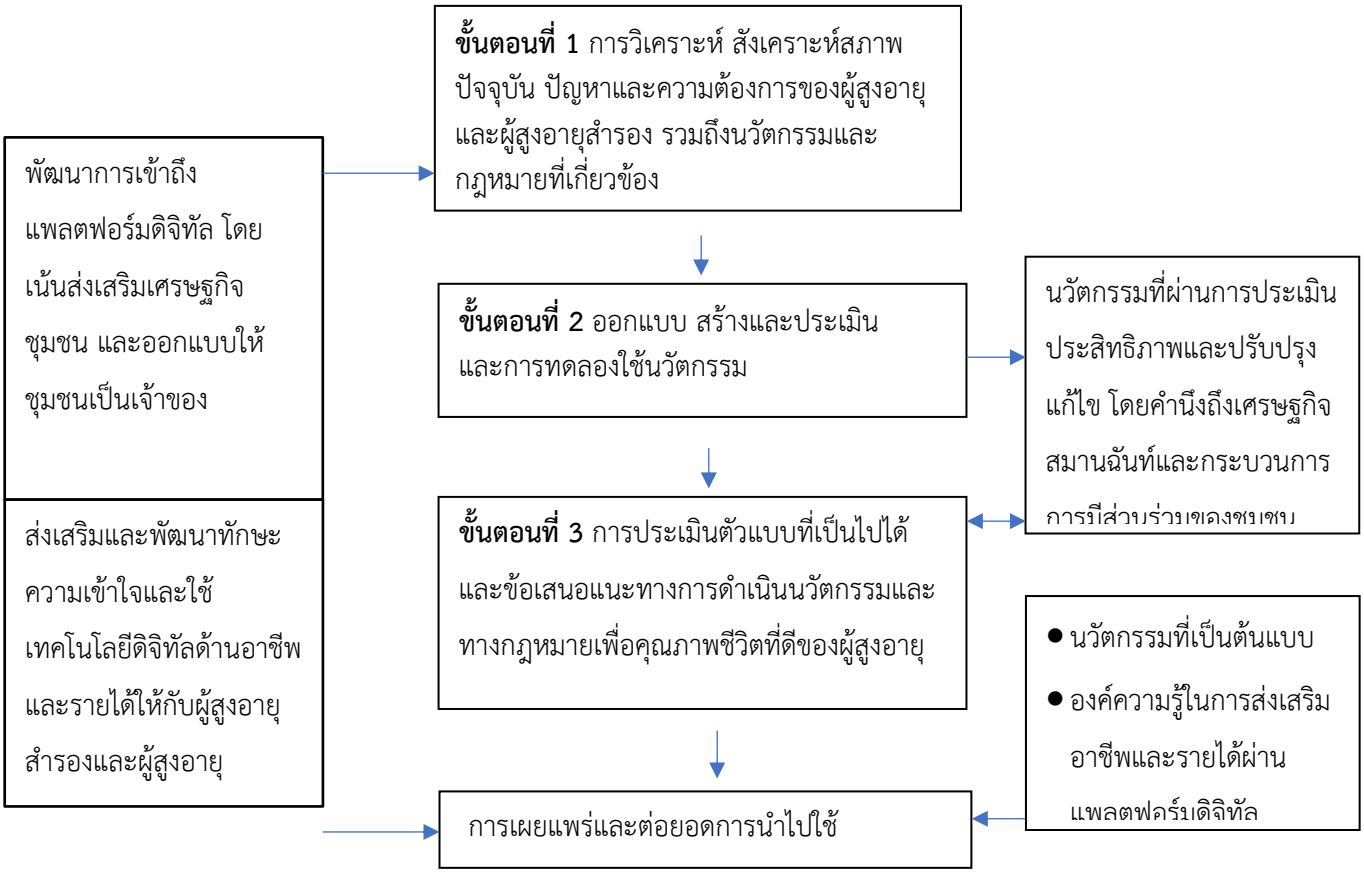
ที่มา: รวบรวมและประมวลจาก (a) Chibucos et al. (2004) ; (b) Neugarten (1968) และ Baltes and Baltes (1990) ; (c) (d) Baltes and Rudolph (2012) ; (e) Neugarten (1968) และ Schroots (1997)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยของโครงการนี้ ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา นำไปใช้ ประเมินผล และเผยแพร่ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นระบบครบวงจร เอื้อให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาหมุนเป็นวงรอบ มีการปรับปรุงจนกว่าจะได้คุณภาพและบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินการตลอดโครงการ และได้ประยุกต์จากกระบวนการ การวิจัยและพัฒนาของรัตนะ บัวสนธ์ (2556: 13-14) และมีโครงสร้างดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 (หัวข้อ 3.1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 (หัวข้อ 3.2) การออกแบบ สร้างและประเมิน และการทดลองใช้ และขั้นตอนที่ 3 (หัวข้อ 3.3) การประเมินตัวแบบที่เป็นไปได้ ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่อยอดและนำไปใช้ (ภาพที่ 3-1) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินงาน



3.1 ขั้นตอนที่ 1 - การวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ในด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองนั้น นักวิจัยได้ทำการสำรวจเอกสารทุติยภูมิ ทบทวนสถานการณ์ วรรณกรรมและกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุและแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (รายละเอียดระเบียบวิธีการศึกษาในหัวข้อ 3.1.1) แล้วจึงศึกษาด้วยวิธีการศึกษาเชิงผสมผสานแบบสอดคล้องคู่ขนาน (Convergent Parallel Mixed Method) โดยได้ทำการศึกษาทั้งเชิงปริมาณ (รายละเอียดระเบียบวิธีการศึกษาในหัวข้อ 3.1.2) และเชิงคุณภาพ (รายละเอียดระเบียบวิธีการศึกษาในหัวข้อ 3.1.3) ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อตรวจสอบปัญหาการวิจัยจากหลายมุมมองวิเคราะห์แยกจากกัน แล้วรวมผลลัพธ์เข้าด้วยกันเพื่อให้เข้าใจคำถามการวิจัยอย่างครอบคลุม

วิธีการนี้ช่วยให้คณะวิจัยสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยได้สามเส้าซึ่งช่วยเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์เพื่อนำมาซึ่งแนวทางการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ ก่อนที่จะสร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยเน้นส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบและออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของ แล้วจึงวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางนโยบายที่สามารถส่งเสริมการมีงานทำของของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

3.1.1 สำรวจกลุ่มสูงอายุ และผู้สูงอายุสำรอง: การสำรวจเอกสาร ทบทวนสถานการณ์ วรรณกรรมและกฎหมายเกี่ยวกับผู้สูงอายุและแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทย

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ เป็นการทบทวนและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศ ทั้งรูปแบบของบทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสำรวจสภาพปัจจุบัน เพื่อหาความเป็นไปได้ของรูปแบบการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลของแรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่ที่ยืดหยุ่น โดยประเด็นหลักของการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ ผู้สูงอายุไทยกับแพลตฟอร์มดิจิทัล (ผู้สูงอายุไทยกับแพลตฟอร์มดิจิทัลและแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีในปัจจุบันกับผู้สูงอายุ) ตลาดแรงงานไทยกับผู้สูงอายุ (ภาพรวมตลาดแรงงานไทยกับผู้สูงอายุและภาพรวมการทำงานของผู้สูงอายุ) บริบททางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ (กรอบแนวคิดทางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบ

สถานะกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ หน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมาตรการทางกฎหมายที่เป็นตัวอย่างในต่างประเทศ)

3.1.2 สำรวจกลุ่มผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุสำรอง: การวิเคราะห์เชิงปริมาณกลุ่มผู้สูงอายุ

(1) กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (อายุ 45-59 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) จำนวนทั้งสิ้น 1,500 ราย แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การตอบแบบสอบถาม หรืออื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนการเก็บตัวอย่างเป็น 1,600 คน ทั้งนี้การแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 2 กลุ่มจะสามารถสะท้อนถึงระดับความพร้อม ศักยภาพ และความต้องการที่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ฐานะเศรษฐกิจ สังคม ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน รวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีผลอย่างสำคัญต่อโอกาสการทำงานผ่านแพลตฟอร์มในอนาคต การมีอาชีพที่ 2 เพื่อรองรับ หรือการเปลี่ยนอาชีพในอนาคต เป็นต้น โดยลักษณะของกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและหญิงเป็นผู้ที่ทำงานในระบบหรือนอกระบบ หรือไม่ได้ทำงานก็ได้ และเป็นผู้ที่มีความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (อายุ 45-59 ปี) โดยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามทั้งส่วนที่ทำงานอยู่และไม่ได้ทำงานอยู่ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความยินดีและสมัครใจในการให้ข้อมูล

กลุ่มที่ 2 กลุ่มประชากรสูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) เนื่องจากผู้สูงอายุวัยนี้ยังมีจำนวนมากที่ยังคงทำงานเพื่อหารายได้ให้กับตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังมีศักยภาพในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งรวมผู้ที่ทำงานอยู่และไม่ได้ทำงานอยู่ และเป็นผู้ที่มีความยินดีและสมัครใจในการให้ข้อมูล แต่อย่างไรก็ตามคณะวิจัยได้มีการกำหนดกรอบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เหมาะสมกับประเด็นการวิจัยและการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างนี้จะไม่ครอบคลุม (1) ผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะติดเตียงหรือทุพพลภาพที่ไม่สามารถให้ข้อมูลด้วยตนเองได้ (2) ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ และ (3) ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางสายตาหรือมีความยากลำบากในการอ่านหนังสือหรือมีปัญหาของการใช้มือเพื่อการใช้มือถือหรือการใช้อุปกรณ์ทางดิจิทัลในปัจจุบัน เพราะถึงแม้อุปกรณ์ทางดิจิทัลจะมีการพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับกลุ่มที่มีปัญหาทางสายตา

หรือมีความยากลำบากในการอ่านหนังสือหรือมีปัญหาของการใช้มือ แต่ประชากรกลุ่มนี้ยังคงมีข้อจำกัดในการเข้าถึงอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้

(2) พื้นที่เป้าหมาย

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่เป้าหมาย 2 พื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี และได้กำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูลจำนวน 1,600 คน โดยจะแบ่งการเก็บข้อมูลทั้ง 2 พื้นที่จำนวนเท่ากัน คือพื้นที่ละ 800 คน เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความเหมือน ความแตกต่าง หรือประเด็นท้าทายตามลักษณะพื้นที่ ลักษณะประชากร เศรษฐกิจและสังคมได้

(3) เครื่องมือการวิจัยและแนวทางการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความพร้อมและศักยภาพของแรงงานนอกระบบในการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 7 ส่วน (แบบสอบถามแสดงในภาคผนวก 1) ได้แก่

ส่วนที่ 1 - ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 - ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบันและลักษณะทางเศรษฐกิจ
ส่วนที่ 3 - ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานก่อนการเกษียณ (ก่อนอายุ 60 ปี)
ส่วนที่ 4 - ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต
ส่วนที่ 5 - ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต
ส่วนที่ 6 - ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน
ส่วนที่ 7 – ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

- **การพัฒนาแบบสอบถาม**

เพื่อให้เครื่องมือวิจัยสำหรับการสำรวจผู้อายุที่ได้จัดทำขึ้น ได้แก่ แบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือและสามารถรวบรวมข้อมูลสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำไปวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางคณะวิจัยได้ดำเนินการขอข้อคิดเห็นถึงแนวทางในการพัฒนา

แบบสอบถามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในด้านการทำงานของผู้สูงอายุในสาขาต่าง ๆ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อคิดเห็นทั้งสิ้น 3 ท่าน อันได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสังคม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านดิจิทัล และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการยอมรับการใช้ดิจิทัลของผู้สูงอายุ แล้วจึงดำเนินการทดสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจริงทั้งใน 2 พื้นที่กรุงเทพมหานครและปัตตานี จำนวนพื้นที่ละ 30 คน แล้วจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อคำถาม และปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของการศึกษานี้ก่อนการเก็บข้อมูลจริง (รายละเอียดสรุปในตารางที่ 3-1)

ตารางที่ 3-1 ข้อคิดเห็นเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อคำถาม		**ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมโดยสรุป**
ส่วนที่ 1	เกณฑ์การคัดผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	เพิ่มคำอธิบายเกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเข้าและคัดออกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสายตา เนื่องจากผู้สูงอายุบางคน สามารถทำงานได้แม้ว่าจะมีปัญหาเรื่องสายตา
ส่วนที่ 2	ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน	ควรให้คำอธิบายเพิ่มเติม เกี่ยวกับคำนิยามสำหรับสถานะการทำงาน และพิจารณาประเด็นเหตุผลในการทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
ส่วนที่ 3	ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจ	ควรทบทวนข้อตัวเลือกสำหรับการประมาณการรายได้เฉลี่ยให้ครอบคลุมถึงวัฏจักรผลผลิต เช่น ผู้สูงอายุในภาคการเกษตรมีรายได้เป็นรอบการผลิต ซึ่งจะทำให้บางช่วงมีรายได้มากและบางช่วงมีรายได้น้อย อีกทั้งควรพิจารณาถึง

ข้อคำถาม		ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมโดยสรุป
		แหล่งรายได้ของผู้สูงอายุให้ในมิติของเงินที่ได้รับจากบุตรหลานร่วมด้วย
ส่วนที่ 4	ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต	ข้อตัวเลือกของการใช้แอปพลิเคชันควรครอบคลุมด้านการเงินและการธนาคาร
ส่วนที่ 5	ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต	ควรให้คำอธิบายคำสำคัญและขอบเขตเนื้อหาให้ชัดเจน เช่น คำจัดความของคำว่า “การเข้าถึง” หรือ คำว่า “ช่องว่างระหว่างวัย” เป็นต้น
ส่วนที่ 6	ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน	ควรพิจารณาถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์รายละเอียดของเนื้อหาว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน
ส่วนที่ 7	ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ	นอกจากการสอบถามที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่ต้องการแล้ว ควรมีการสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของหรือปัจจัยใดที่ต้องการจากภาครัฐ สำหรับการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น

ที่มา: รวบรวมโดยคณะผู้วิจัย

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถาม โดยนำประเด็นข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับใช้ รายละเอียดของแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วแสดงในภาคผนวก ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวจะถูกนำไปใช้เพื่อทดสอบความน่าเชื่อโดยการสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

- **การทดสอบแบบสอบถาม (Pilot Test)**

เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้มีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะในจังหวัดปัตตานี ดังนั้น คณะผู้วิจัยใช้เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นผู้ช่วยประสานงานในการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบแบบสอบถาม ในขั้นตอนการทดลองเก็บข้อมูลนี้ดำเนินการในระหว่างวันที่ 1-15 ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ตัวต่อตัวผ่านระบบออนไลน์โดยนักวิจัย ซึ่งหากมีข้อสงสัยผู้เก็บแบบสอบถามสามารถให้ความชัดเจนแก่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทันที สำหรับพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ทางคณะวิจัยได้สุ่มจากตัวแทนชุมชนในพื้นที่แขวงพระโขนง และแขวงคลองตัน

การทดลองเก็บข้อมูลในจังหวัดปัตตานี ทางคณะผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒน์ ช่อไม้ทอง (คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี) และอาจารย์สุไรนี สายนุ้ย (ผู้ช่วยคณบดี) ในการหาพนักงานสัมภาษณ์ และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

- **ผลของทดสอบการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบเก็บกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ศึกษา และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้าที่ได้กำหนดไว้ในทั้ง 2 พื้นที่ คือ กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability Analysis) ของข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต และความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามในการประเมินระดับความคิดเห็น (Likert scale) เพื่อนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดก่อนนำไปใช้จริง

โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามนี้ เป็นการวัดการสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยครั้งนี้ใช้ทดสอบกับกลุ่มข้อคำถาม 2 ส่วน ดังนี้

1) ทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต มีข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อข้อคำถามหรือข้อความในแต่ละข้อ โดยมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก ได้แก่ ไม่เลย เล็กน้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

2) ความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงระดับความพร้อมหรือความสามารถในการทำงานผ่านเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในแต่ละข้อ โดยมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

โดยจากผลการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability Analysis) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ในข้อคำถามทั้ง 2 ส่วน (ตารางที่ 3-2) พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ในทั้ง 2 กลุ่มอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสะท้อนว่าข้อคำถามทั้ง 2 กลุ่มนี้มีความน่าเชื่อถือสูงเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานที่ยอมรับได้ทั่วไป และสามารถนำไปใช้สำหรับการเก็บข้อมูลจริงได้

ตารางที่ 3-2 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของข้อคำถามจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha	
	กลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น	กลุ่มผู้สูงอายุสำรอง
ทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต (13 ข้อ)	0.843	0.947
ความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน (12 ข้อ)	0.967	0.938

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

(4) การกำหนดพื้นที่เป้าหมาย และการดำเนินการสำรวจ

การเลือกตัวอย่างประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

<u>ขั้นตอนที่ 1 เลือกพื้นที่ตัวอย่าง</u>

เนื่องด้วยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความพร้อม ศักยภาพ และความต้องการการทำงานบนแพลตฟอร์ม ซึ่งเพื่อเป็นการช่วยเหลือและส่งเสริมให้เกิดการทำงานสร้างรายได้ผ่านแพลตฟอร์มได้จริง จึงกำหนดเป้าหมายหลักเป็นกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองที่มีลักษณะความยากจน (Urban Poor) ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเลือกพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของความเป็นเมืองและมีลักษณะของความยากจน จึงได้กำหนดพื้นที่สำหรับการศึกษาพื้นที่แรก คือ กรุงเทพมหานคร และเลือกอีกพื้นที่หนึ่งโดยพิจารณาจากสัดส่วนคนจน (ได้จากการคำนวณสัดส่วนรายได้หรือค่าใช้จ่ายของครัวเรือน โดยพิจารณาจากสัดส่วนรายได้ต่อหัวของประชากร) โดยจากรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย ปี 2563 ที่จัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ผลว่าจังหวัดที่ยากจนที่สุดของประเทศไทยใน ปี พ.ศ. 2563 คือ จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีสัดส่วนคนจนเท่ากับร้อยละ 43.96 (ตารางที่ 3-3) โดยถือเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนคนจนติดในอันดับสูงสุด 10 อันดับแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 และต่อเนื่องมาจนถึงปี พ.ศ. 2563 ดังนั้นพื้นที่สำหรับการเก็บข้อมูล จึงประกอบด้วย 2 พื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 3-3 รายชื่อจังหวัดที่ติดอันดับ 5 จังหวัดที่มีสัดส่วนคนจนสูงที่สุด ปี พ.ศ.2563

จังหวัด	สัดส่วนคนจน ปี 2563
ปัตตานี	43.96
แม่ฮ่องสอน	29.31
นราธิวาส	24.65
กาฬสินธุ์	23.79
ระนอง	21.32

ที่มา: รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย ปี 2563 โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกเขต/อำเภอตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงโดยกำหนดเลือกเขต/อำเภอตัวอย่างที่มีความหนาแน่นของประชากรอยู่ในระดับสูงของแต่ละพื้นที่ ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตคลองเตย และ 2) จังหวัดปัตตานี ได้แก่ อำเภอเมืองปัตตานี

ขั้นตอนที่ 3 เลือกแขวง/ตำบลตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเลือกแขวง/ตำบลจากอำเภอตัวอย่างมาอำเภอละ 2 แขวง/ตำบล ได้แก่ 1) เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ แขวงพระโขนงและแขวงคลองตัน และ 2) อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ได้แก่ ตำบลบานา และตำบลรูสะมิแล

ขั้นตอนที่ 4 เลือกชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่าง

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่างในแต่ละแขวง/ตำบล ซึ่งเลือกจำนวนชุมชน/หมู่บ้านครึ่งหนึ่งในแต่ละตำบล และใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเลือกชุมชน/หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุดตามอันดับ (รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3-4)

ตารางที่ 3-4 จำนวนและรายชื่อชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่าง

พื้นที่ตัวอย่าง	จำนวนชุมชน/หมู่บ้าน	จำนวนชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่าง (ร้อยละ 50)	รายชื่อชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่าง (เรียงตามจำนวนประชากรมากไปหาน้อย)
กรุงเทพมหานคร: เขตคลองเตย[1]			
แขวงพระโขนง	9	5	1. ชุมชนสวนอ้อย 2. ชุมชนริมคลองพระโขนง 3. ชุมชนบ้านกล้วย 4. ชุมชนภูมิจิตร 5. ชุมชนปิยะวัชร
แขวงคลองตัน	3	2	1. ชุมชนแสนสบาย - แสนสุข 2. ชุมชนทรัพย์มโนทัย
รวม	**12**	**7**	-
จังหวัดปัตตานี: อำเภอเมืองปัตตานี[2]			
ตำบลบานา	11	6	1. หมู่บ้านบ้านปากาดารอ 2. หมู่บ้านบ้านยูโย 3. หมู่บ้านบ้านกูแบอีเตะ 4. หมู่บ้านบ้านบานา 5. หมู่บ้านบ้านสุไหงปาแน 6. หมู่บ้านบ้านจือโระ
ตำบลรูสะมิแล	6	3	1. หมู่บ้านบ้านสวนสมเด็จ 2. หมู่บ้านบ้านรูสะมิแล 3. หมู่บ้านบ้านโคกม่วง
รวม	**17**	**9**	-

[1] ใช้ข้อมูลชุมชนจากสำนักงานเขตคลองเตย

[2] ใช้ข้อมูลหมู่บ้านจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จาก http://info.dla.go.th/eForm/abtData.do

รวมจำนวนชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่างทั้งหมด	**16**

ขั้นตอนที่ 5 เลือกกลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ 1,600 คน และมีพื้นที่ตัวอย่าง 2 พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี จึงกำหนดขนาดตัวอย่างของแต่ละพื้นที่ให้เท่ากัน คือ พื้นที่ละ 800 คน และจะกระจายจำนวนกลุ่มตัวอย่างไปตามจำนวนชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่างทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องด้วยกลุ่มเป้าหมายแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (อายุ 45-59 ปี) จึงได้กำหนดจำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่มอายุให้สอดคล้องกับโครงสร้างประชากรในระดับจังหวัดของทั้ง 2 พื้นที่ ซึ่งมีโครงสร้างประชากรในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นเท่ากับร้อยละ 30 และกลุ่มผู้สูงอายุสำรองเท่ากับร้อยละ 70[3] ดังนั้น แต่ละพื้นที่จะจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มอายุ ได้เป็นกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น จำนวน 240 คน และกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง จำนวน 560 คน โดยมีรายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ (ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3-5)

ตารางที่ 3-5 จำนวนตัวอย่างแต่ละชุมชน/หมู่บ้าน

พื้นที่	จำนวนชุมชน/หมู่บ้านตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่างแต่ละชุมชน/หมู่บ้าน
กรุงเทพมหานคร	**7**	**800**	**115**
- ผู้สูงอายุตอนต้น		240	35
- ผู้สูงอายุสำรอง		560	80
จังหวัดปัตตานี	**9**	**800**	**90**

[3] อ้างอิงจากข้อมูลการคาดประมาณประชากรของประเทศ พ.ศ.2553-2583 (ฉบับปรับปรุง) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเลือกข้อมูลจำนวนประชากรระดับจังหวัด ในปี พ.ศ.2563

- ผู้สูงอายุตอนต้น		240	27
- ผู้สูงอายุสำรอง		560	63
รวมจำนวนตัวอย่าง		**1,600**	**1,615***

หมายเหตุ * คำนวณแบบปัดเศษ ดังนั้นจะได้จำนวนตัวอย่างรวมสูงกว่าจำนวนตัวอย่างที่ตั้งไว้เล็กน้อย ซึ่งจะได้จำนวนตัวอย่างที่ต้องเก็บจริง 1,615 คน จากที่กำหนดไว้ 1,600 คน

โดยในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่ตั้งไว้ในแต่ละชุมชน/หมู่บ้าน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเข้าและคัดออก ได้แก่

<u>เกณฑ์การคัดเข้า</u>

- มีอายุระหว่าง 45-69 ปี
- เป็นเพศหญิงหรือเพศชาย
- มีสถานภาพการทำงานทั้งที่ทำงานอยู่และไม่ได้ทำงานอยู่
- ไม่อยู่ในภาวะติดเตียงหรือทุพพลภาพที่ไม่สามารถให้ข้อมูลด้วยตนเองได้
- สามารถอ่านหนังสือได้
- สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ทั้งผู้ที่สายตาปกติและเห็นได้ชัดเจนเมื่อใส่แว่น
- ไม่มีปัญหาของการใช้มือเพื่อการใช้มือถือหรือการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล
- เป็นผู้มีความยินดีและสมัครใจในการให้ข้อมูล

<u>เกณฑ์การคัดออก</u>

- ไม่สามารถให้ข้อมูลได้อย่างต่อเนื่องและครบถ้วน
- ต้องการยุติการให้ข้อมูล

(5) การดำเนินงานเก็บข้อมูล เลือกตัวอย่าง

สำหรับการดำเนินการเก็บข้อมูลใช้วิธีการให้พนักงานสัมภาษณ์เป็นผู้ถามคำถามและและกรอกคำตอบลงในแบบสอบถามทั้งหมด โดยได้ดำเนินการในแต่ละพื้นที่ดังต่อไปนี้

1) พื้นที่จังหวัดปัตตานีที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ใช้ภาษามลายู ซึ่งสื่อสารเป็นภาษาไทยค่อนข้างลำบาก ดังนั้น ในการเก็บข้อมูลจึงต้องอาศัยผู้เก็บข้อมูลและนักวิจัยในพื้นที่ที่สามารถพูดภาษามลายูได้เพื่อเป็นพนักงานสัมภาษณ์ โดยในพื้นที่ปัตตานี คณะผู้วิจัยมีการทำงานร่วมกับหน่วยงาน

เครือข่าย ได้แก่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล และจัดอบรมแบบสอบถามสำหรับพนักงานสัมภาษณ์ทุกท่าน โดยมีช่วงเวลาเก็บแบบสอบถามและลงรหัสข้อมูล ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

2) พื้นที่กรุงเทพมหานคร ทางคณะวิจัยมีการทำงานร่วมกันกับเครือข่ายในเขตคลองเตย โดยก่อนการเก็บข้อมูลมีการอบรมแบบสอบถาม ทำความเข้าใจข้อคำถามและวิธีการถามในแต่ละข้อ โดยระหว่างที่พนักงานสัมภาษณ์ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล คณะวิจัยมีการติดตามเป็นระยะเพื่อให้ข้อมูลที่ได้สมบูรณ์ที่สุด โดยมีช่วงเวลาเก็บแบบสอบถามและลงรหัสข้อมูลระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565

3.1.3 สำรวจกลุ่มสูงอายุ และผู้สูงอายุสำรอง: การวิเคราะห์เชิงคุณภาพกลุ่มผู้สูงอายุ

การเก็บข้อมูลเชิงลึก มีเป้าหมายสำคัญเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของความพร้อมด้านเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต และพฤติกรรมและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อเป็นพื้นฐานในกระบวนการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมฯ ให้มีความเหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการของผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลเชิงลึกจะดำเนินการใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้สูงอายุในชุมชน และ 2) การจัดประชุมกลุ่มย่อย (focus group) ผู้สูงอายุในชุมชน

(1) วิธีการเก็บข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้สูงอายุในชุมชน ผู้วิจัยใช้กระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (Snowball Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างในเครือข่ายผู้สูงอายุในพื้นที่เป้าหมายที่สามารถเป็นตัวแทนหรือสะท้อนความหลากหลายของผู้สูงอายุได้ ทั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่จำนวน 60 ราย (แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 30 ราย และปัตตานี 30 ราย)

ทั้งนี้การศึกษาดำเนินงานโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และใช้วิธีการในลักษณะของการศึกษาตามรุ่นย้อนหลัง (Retrospective Cohort Study) ที่จะเน้นเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) รวมถึงจัดระบบข้อมูลและสร้างเป็นบุคลลักษณ์ (Persona) ของกลุ่มเป้าหมาย ที่จำแนกตามเพศ เศรษฐสถานะ และพื้นฐานอาชีพ ทั้งนี้ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง มีประเด็นในการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

- ประสบการณ์ของผู้สูงอายุกับเทคโนโลยี
- ภูมิหลังการทำงานและเศรษฐสถานะ
- การใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และวิถีชีวิต
- ความรับรู้และประสบการณ์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน
- อุปกรณ์ดิจิทัล แอปพลิเคชัน และโปรแกรมดิจิทัล ที่เคยใช้ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน
- จุดเปลี่ยนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในแต่ละช่วงเวลา
- การเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละประเภทตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน (เรียนรู้การใช้งานด้วยตนเอง เข้าคอร์สฝึกอบรม หรือมีคนสอน)
- อุปสรรคและแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และประเมินอนาคต
- ความสัมพันธ์และพฤติกรรมของผู้สูงอายุกับเทคโนโลยี
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ความถี่ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละประเภท
- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปกับกิจกรรมใดมากที่สุด เพราะอะไร
- แอปพลิเคชัน และโปรแกรมดิจิทัล ที่ใช้งานมากที่สุด และเป้าหมายในการใช้
- พฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารจากเทคโนโลยีดิจิทัล (จากแหล่งใด อย่างไร เพราะอะไร)
- ลักษณะเครือข่ายและสังคมดิจิทัล (ใครบ้าง และทำอะไร)
- ความหมายและคุณค่าจากเทคโนโลยี
- ประโยชน์และคุณค่าที่คิดว่าได้จากเทคโนโลยีดิจิทัลของตนเองและคนรอบข้าง
- สุขภาพจิตและสุขภาพกายจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- พฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารจากเทคโนโลยีดิจิทัล (จากแหล่งใด อย่างไร เพราะอะไร)

(2) การจัดประชุมกลุ่มย่อย

การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) (พื้นที่ละ 3 ครั้ง/รวม 6 ครั้ง) กลุ่มเป้าหมายสำหรับการจัดประชุมกลุ่มย่อย ได้แก่ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเท่านั้น และพื้นที่ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะดำเนินการผ่านเครือข่ายผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัด โดยมีการกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยครั้งละ 15 คน ซึ่งผู้วิจัยจะคัดเลือกจากผู้สูงอายุที่ผ่านการเก็บข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนให้เห็นความหลากหลายของความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับเทคโนโลยี โดยมีนักวิจัย ผู้ช่วยวิจัย และบุคคลได้รับการฝึกอบรมจากโครงการฯ เป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งจะเป็นผู้มีความเข้าใจในประเด็นละเอียดอ่อนของผู้สูงอายุ

ทั้งนี้การสัมภาษณ์และจัดประชุมกลุ่มย่อย จะดำเนินการในพื้นที่ออฟไลน์เป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยจะประเมินจากสถานการณ์การแพร่ระบาด และดำเนินการตามมาตรการป้องกันการติดเชื้อโควิด-19 อย่างเคร่งครัด อาทิ การรักษาระยะห่าง การตรวจ Antigen Test Kit (ATK) ก่อนเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย (ตามความสมัครใจ) และการประเมินตนเอง

3.1.4 สำรวจกลุ่มสูงอายุ และผู้สูงอายุสำรอง: การวิเคราะห์เชิงคุณภาพในด้านกฎหมาย

การทบทวนแนวทางเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้เข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัล โดยมาตรการทางกฎหมายจะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การส่งเสริมการพัฒนาและการส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สอดคล้องกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดโดยเฉพาะไว้อย่างชัดเจน

(1) ทบทวนกฎหมาย

กระบวนการทบทวนเป็นการศึกษากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางกฎหมาย (Paper-based) เป็นหลัก อาทิ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ พระราชกฎษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง และข้อบัญญัติขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

(2) สัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง เช่น สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร เจ้าพนักงานกรุงเทพมหานคร เจ้าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ทั้งหมดอย่างน้อย 10 คน เพื่อทราบถึงปัญหาในทางปฏิบัติและข้อเสนอแนะ

เพื่อปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายตลอดจนกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับความเป็นไปได้เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้เข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัล

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี โดยจะคัดการสัมภาษณ์เชิงลึกออกหากกลุ่มตัวอย่างปฏิเสธการตอบคำถามมากกว่า 3 คำถามขึ้นไป โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะต้องให้ความยินยอมโดยวาจา เพื่อไม่ให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลที่อาจจะกระทบการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิถอนตัวออกจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ทุกขณะ หากปรากฏว่าการสัมภาษณ์เชิงลึกสร้างความไม่สบายใจให้กับกลุ่มตัวอย่าง และจะมีการจัดเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นความลับและดำเนินการทำลายข้อมูลดังกล่าวทิ้งโดยการเผาทำลายเอกสารเมื่อการวิจัยตามโครงการนี้เสร็จสมบูรณ์ ทั้งยังคำนึงถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 อย่างเคร่งครัด และจะอาศัยแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งจัดทำโดยคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาเป็นข้อพิจารณาด้วย

3.2 ขั้นตอนที่ 2 - การออกแบบ สร้างและประเมิน และการทดลองใช้

ขั้นตอนนี้เน้นการสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงให้ตัวแทนชุมชน โรงเรียน ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมและการดำเนินงานของโครงการ เน้นสร้างความรู้สึกที่ทุกคนได้ประโยชน์ร่วมกันและมีโครงสร้างการเอื้อประโยชน์ร่วมกัน (รายละเอียดแสดงในบทที่ 6) โดยมีแนวทางการดำเนินงานต่อไปนี้

3.2.1 สร้างนวัตกรรม: เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป – เป็นแพลตฟอร์มให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองนำเอาความ “เชี่ยว” ชาญมา “แชร์” ให้กับผู้ที่สนใจในศาสตร์นั้น ๆ ในทุกช่วงวัย

กระบวนการพัฒนานวัตกรรมประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ระบุวัตถุประสงค์และขอบเขตของแพลตฟอร์ม: ก่อนที่จะเริ่มพัฒนาแพลตฟอร์ม ได้มีการนำข้อมูลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากการศึกษานี้มาวิเคราะห์ความต้องการของ ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองก่อน เพื่อให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของแพลตฟอร์ม ซึ่งรวมถึงการกำหนดคุณสมบัติและขอบเขตการทำงานของแพลตฟอร์ม อีกทั้งช่วยในการพัฒนาแพลตฟอร์มที่ปรับให้เหมาะกับความต้องการของผู้ใช้และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. พัฒนาต้นแบบ ทดสอบและพัฒนา: พัฒนาต้นแบบของแพลตฟอร์ม ซึ่งต้นแบบควรมีคุณสมบัติพื้นฐานตามเป้าประสงค์ของแพลตฟอร์ม และทดสอบกับกลุ่มของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุเพื่อรับข้อเสนอแนะและคำแนะนำสำหรับการปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- พัฒนาข้อมูลและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเพื่อการสร้างแพลตฟอร์ม ออกแบบรูปลักษณ์ของแพลตฟอร์ม
- คัดเลือกแรงงานผู้สูงอายุสำรองและแรงงานสูงอายุที่มีศักยภาพและที่จะได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ
- ศึกษาแนวโน้ม/เทรนด์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- จัดกิจกรรมการฝึกอบรมแก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง
- วางแผนการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการอบรมแนวทางการพัฒนาทักษะ
- การรับสมัครและการประชาสัมพันธ์โครงการให้ผู้ที่สนใจ จัดการเรียนการสอน

3. พัฒนาตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ: พัฒนาส่วนต่อประสานผู้ใช้และประสบการณ์ผู้ใช้ รูปแบบการแสดงภาพด้วยระบบคอมพิวเตอร์และองค์ประกอบบทเรียน การกำหนดเค้าโครงและโครงสร้างของแพลตฟอร์ม รวมถึงระบบที่จะเชื่อมโยงเพื่อดูแลรักษาแพลตฟอร์มร่วมกับชุมชน เพื่อเศรษฐกิจสมานฉันท์

3.2.2 สร้างนวัตกรรม: เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ – เป็นแพลตฟอร์มให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสามารถเข้าถึงทางเลือกและโอกาสในการทำงานยิ่งขึ้น ในรูปแบบการจัดหางานบนแพลตฟอร์ม

การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสำหรับแอปพลิเคชันการจับคู่งานเพื่อให้สามารถเข้าถึงทางเลือกและโอกาสในการทำงานยิ่งขึ้น มีขั้นตอนดังนี้

1. ระบุความต้องการและความชอบของผู้สูงอายุ: ก่อนที่จะเริ่มพัฒนาแพลตฟอร์ม ได้มีการนำข้อมูลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากการศึกษานี้มาวิเคราะห์ความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองก่อนเมื่อพูดถึงการจับคู่งาน รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติและขอบเขตการทำงานของแพลตฟอร์ม และพัฒนาแพลตฟอร์มให้เหมาะกับความต้องการของผู้ใช้อีกทั้งให้แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2. พัฒนาต้นแบบ ทดสอบและพัฒนา: พัฒนาคุณสมบัติของแพลตฟอร์ม ตัวอย่างเช่น แพลตฟอร์มสามารถรวมเครื่องมือค้นหางานที่ตรงกับงานกับทักษะและประสบการณ์ของผู้สูงอายุ มีระบบการแจ้งเตือนสำหรับการโพสต์งาน และคุณลักษณะในการกรองการโพสต์งานในพื้นที่ใกล้เคียง

- ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดเลือกแรงงานสูงอายุที่มีศักยภาพและสถานที่ทำงานในพื้นที่

- การขยายเครือข่ายแรงงานสูงอายุ และสถานที่ทำงานที่จะเข้าร่วมกิจกรรม
- รับสมัครและการประชาสัมพันธ์
- จัดกิจกรรมการฝึกอบรมแก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง จัดหางาน รวมถึงนายจ้างในพื้นที่โดยเฉพาะนายจ้างรายย่อย

3. พัฒนาแพลตฟอร์ม: เมื่อมีการวางแผนคุณสมบัติของแพลตฟอร์มแล้ว จึงเริ่มพัฒนาแพลตฟอร์มที่ใช้งานง่ายแม้สำหรับผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี

ทั้งนี้ แพลตฟอร์มควรได้รับการดูแลและปรับปรุงเป็นประจำให้ใช้งานได้อย่างราบรื่นและแก้ไขข้อบกพร่อง อัปเดตคุณสมบัติและการเพิ่มฟังก์ชันใหม่ตามต้องการ รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลการหางานและงานที่ต้องการหาคนอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบร่วมกับชุมชน

3.3 ขั้นตอนที่ 3 – การประเมินตัวแบบที่เป็นไปได้ ข้อเสนอแนะ และแนวทางต่อยอด นำไปใช้

ขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย การประเมินผลทางกฎหมายและบริบทการใช้กฎหมาย และวิเคราะห์ปัจจัยสู่ความสำเร็จทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพื่อให้ชุมชนในพื้นที่อื่นที่มีศักยภาพสามารถขยายผลได้

3.3.1 การประเมินผลนวัตกรรมต้นแบบสุดท้าย

การประเมินตัวแบบของแพลตฟอร์มทั้งที่เป็นส่วนของแอปพลิเคชันและส่วนที่เป็นแพลตฟอร์มสังคม โดยพิจารณาผลของการนำไปทดลองใช้งานจริงว่าสามารถตอบวัตถุประสงค์งานวิจัยได้ครบถ้วนหรือไม่ และมีอุปสรรคปัญหาอะไรบ้าง อันทำให้ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงผลงานเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของผลงานสุดท้าย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแอปพลิเคชันและแพลตฟอร์ม โดยการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างกับกลุ่มที่เข้าใช้แพลตฟอร์มในสองพื้นที่เป้าหมาย (กรุงเทพมหานครและปัตตานี) โดยสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงและกระจายลักษณะกลุ่มตัวอย่างตามเพศ เศรษฐสถานะ และพื้นฐานอาชีพ โดยมีเป้าหมายในการเก็บข้อมูลความคิดเห็นต่อแพลตฟอร์มและอุปสรรคปัญหาจากการใช้แพลตฟอร์มในแบบเชิงลึก และผลกระทบทางสังคมหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการใช้แพลตฟอร์ม รวมถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแพลตฟอร์ม

3.3.2 ประเมินผลทางกฎหมายและบริบทการใช้กฎหมาย

กำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงบทกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุแฟลตฟอร์มดิจิทัล โดยจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และมีการอาศัยแนวทางตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้เข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากฎหมายและกฎเกณฑ์ แนวทางดังกล่าวสามารถแยกออกเป็น 2 ระดับด้วยกัน คือ

1) แนวทางในการพัฒนาทั่วไปอันเป็นกรอบการดำเนินงานที่สามารถนำไปใช้ในระดับประเทศผ่านกระบวนการตรากฎหมายหรือออกแนวปฏิบัติที่มีผลบังคับใช้ได้จริง

2) แนวทางในการพัฒนาเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทและเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละท้องถิ่นโดยแสดงให้เห็นกรอบอำนาจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในแต่ละระดับที่อาจเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรื่องนี้ได้ พร้อมทั้งข้อพิจารณาที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่น อันจะทำให้การพัฒนาแก้ไขกฎหมายและแนวปฏิบัติในประเด็นแรงงานผู้สูงอายุ

3.3.3 วิเคราะห์ระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองรับใช้และปรับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

ในบริบทที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลได้สำเร็จ เกิดจากหลายระดับจากปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญในการรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุประกอบด้วย 3 ส่วน ในระดับมหภาค (Macro) (การออกแบบและนโยบาย), เมโส (Meso) (สภาพแวดล้อมทางสังคมและองค์กร) และจุลภาค (Micro) ทั้งสามระดับนี้ยังมีปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันและกัน (HannaKöttl & Mannheim, 2020) ทางโครงการจึงได้ประยุกต์แนวคิดการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาระบบนิเวศมาใช้

ปัจจัยปัจเจกบุคคลมีผลต่อการรับใช้เทคโนโลยี ไม่ว่ามาจากผู้สูงอายุ ครอบครัวหรือคนใกล้ชิด หากผู้สูงอายุเองมีความเชื่อภายในว่าผู้สูงอายุไม่สามารถเรียนรู้ได้อีกต่อไปหรือมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลน้อย พวกเขาอาจตัดสินใจไม่ทดลองการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่มาใช้ (HannaKöttl & Mannheim, 2020) ดังนั้นแนวทางการดำเนินโครงการจึงเน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งผลดีเชิงบวกในการเพิ่มประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ในตนเอง ความนับถือตนเอง ความสอดคล้องทางสังคมและความเป็นอิสระในชีวิตยิ่งขึ้น

ผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นในบริบทของสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กรและชุมชนสามารถกำหนดประสบการณ์ของความล้มเหลวและความสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น ทัศนคติเชิงลบของคนรุ่นใหม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ระหว่างรุ่นและส่งผลต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ (HannaKöttl & Mannheim, 2020)

ดังนั้น การทำความเข้าใจและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุผ่านอาสาสมัครและการแลกเปลี่ยนระหว่างรุ่น การให้โอกาสแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจในกิจกรรมการดูแลอย่างไม่เป็นทางการสำหรับการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยน โดยทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงอาสาสมัคร การประเมินความต้องการและความคาดหวังของอาสาสมัครทุกช่วงวัยร่วมกันกับบผู้สุงอายุก่อนเปิดตัวแพลตฟอร์มดิจิทัลใหม่จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการดำเนินโครงการ (AGE Platform Europe, 2021)

การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกระบวนการออกแบบนโยบาย มาตรการและเครื่องมือต่าง ๆ มักเกิดขึ้นในขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินการออกแบบนโยบายและการประชาสัมพันธ์มากกว่าการแสวงหาความคิดเห็นจากผู้ใช้ปลายทางอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้สุดท้ายเกิดการกีดกันที่อาจขัดขวางการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ จากรายงานของหลายประเทศจากรายงานของออสเตรีย เยอรมนี เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สวีเดน และฟินแลนด์ โครงการวิจัยแบบบูรณาการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างสังคม เมือง และผู้กำหนดนโยบาย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการและกลยุทธ์ในแง่ของการโพสต์เชิงรุกและบูรณาการความต้องการของผู้สูงอายุเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (European Paliamentary Technology Assessment, 2019) ดังนั้นการบูรณาการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีที่สนับสนุนผู้สูงอายุถือเป็นองค์ประกอบสำคัญสู่ความสำเร็จ

3.3.4 การเผยแพร่ และแนวทางต่อยอดการนำไปใช้

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ได้มีการนำไปเผยแพร่ ผ่านฐานข้อมูลนานาชาติ โดยได้ตีพิมพ์บทความ “What Influences Older Urban Poor’s Attitude towards Online Job Search? Implications for Smart Cities Development” ในวารสาร smart cities ซึ่งอยู่ในฐาน Citescore Top 10% อีกทั้งเมื่อรายงานเสร็จสิ้นจะนำเอารายงานเข้าฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงานเพื่อการต่อยอดเผยแพร่ความรู้ในการส่งเสริมอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบต่อไป

ผลลัพธ์จากการพัฒนานวัตกรรม มีทั้งการต่อยอดและขยายผลโดยภาคภาครัฐและภาคประชาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งร่วมกับทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และขยายผลการนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมของนิสิตและนักศึกษา ผ่านทางแนวคิดเศรษฐกิจสมานฉันท์ มีการพัฒนาคอร์สการอบรมที่ได้รับพัฒนาร่วมกับชุมชมแรงงานนอกระบบ สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมศักยภาพที่เป็นไปได้ผ่านภาคีเครือข่าย ให้สามารถดำเนินงานตามทางการดำเนินโครงการเพื่อไปขยายผลเชิงพื้นที่อื่นผ่านความร่วมมือของเครือข่ายต่อไปผ่านสื่อต่าง ๆ

บทที่ 4

ทบทวนสถานการณ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในบทนี้เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยและแพลตฟอร์มดิจิทัล (หัวข้อ 4.1) ตลาดแรงงานไทยกับผู้สูงอายุ (หัวข้อ 4.2) และทบทวนบริบททางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล (หัวข้อ 4.3) ดังนี้

4.1 ผู้สูงอายุไทยกับดิจิทัลแฟลตฟอร์ม

ในปัจจุบัน มีสถานการณ์มากมายที่ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต รูปแบบการทำงาน รูปแบบการบริโภคสินค้าและบริการ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่เชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ส่งผลให้ความต้องการในตลาดแรงงานต้องปรับตัวไปสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitalization) เริ่มมีการทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Online Platform) หรือ การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) มากขึ้น ทั้งเหตุผลในด้านต้นทุนและความยืดหยุ่นในการทำงาน และการเพิ่มขึ้นของการใช้ออนไลน์แพลตฟอร์ม นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของกิจกรรมเศรษฐกิจในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ หรือที่เรียกว่า Gig Economy ที่ส่งผลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้ซื้อ-ผู้ขายต่างมาพบกันกันในตลาดเสมือนจริงบนโลกออนไลน์ โอกาสของการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ดังกล่าวเปิดกว้างให้เพียงผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้งาน และการเข้าถึงเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม การทำงานในระบบเศรษฐกิจนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ดังนั้นการวิเคราะห์ความพร้อมและศักยภาพของแรงงานโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มก่อนวัยสูงอายุ สำหรับการทำงานบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์มนับว่าเป็นที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มนี้ภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่อัตราการว่างงานปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางด้านรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิต

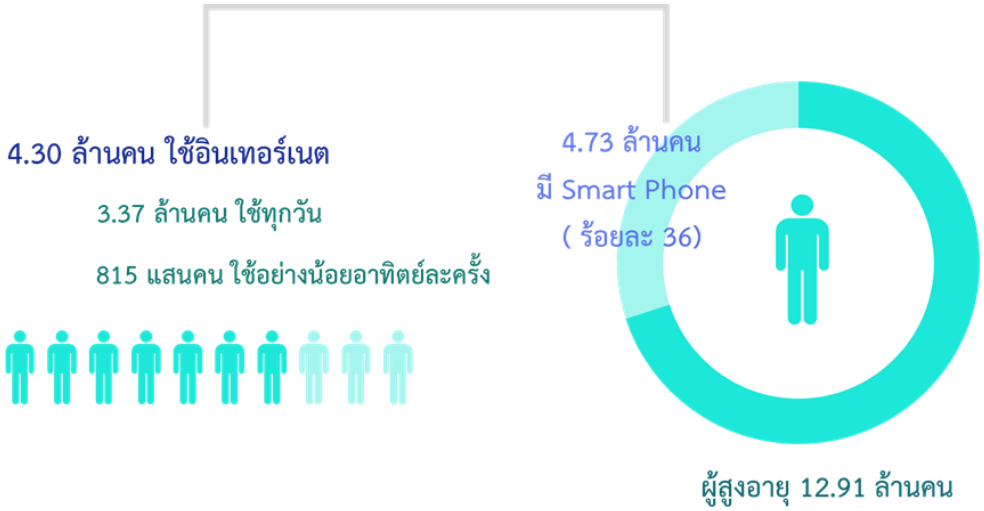
4.1.1 สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยกับดิจิทัลแฟลตฟอร์ม

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Disruption) มีผลอย่างมากต่อรูปแบบการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ส่งผลให้การทำงานโดยใช้ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) หรือ การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) มีแนวโน้มที่จะได้รับความนิยมมากขึ้น

การเพิ่มขึ้นของการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของกิจกรรมเศรษฐกิจในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ ส่งผลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโอกาสการทำงานในระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน เนื่องจากสามารถให้นายจ้างและลูกจ้างจับคู่ความต้องการกันได้รวดเร็วขึ้น โดยในระบบเศรษฐกิจนี้ การจ้างงานจะเป็นในลักษณะของการจ้างแบบครั้งคราว หรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง ๆ ไป ตัวอย่างสำคัญ เช่น กิจกรรมส่งอาหารต่าง ๆ (Food Delivery) การรับจ้างทำความสะอาดผ่านระบบออนไลน์ การปล่อยให้เช่าห้องรายวัน (AirBnb) การรับงานแปลเอกสาร เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะให้อิสระและความยืดหยุ่นแก่ลูกจ้างในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานให้สำเร็จ

การเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ นับว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการผลักดันนโยบายที่เกี่ยวข้องการสร้างรายได้ผ่านเศรษฐกิจแพลตฟอร์มให้กับผู้สูงอายุ จากรายงานการสำรวจข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2563 สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุทั้งประเทศ 12.91 ล้านคน มีโทรศัพท์ใช้งานส่วนตัวและเป็นโทรศัพท์ Smart Phone จำนวน 4.73 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 37 ของผู้สูงอายุทั้งหมดในประเทศ อีกทั้งยังพบว่า กลุ่มผู้สูงอายุดังกล่าวมีการใช้อินเทอร์เน็ตมากถึง 4.30 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 91 โดย 3.37 ล้านคน (ร้อยละ 78) มีการใช้อินเทอร์เน็ตในทุกวัน และประมาณ 8 แสนคน มีการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่ออาทิตย์ รายละเอียดแสดงในภาพที่ 4-1

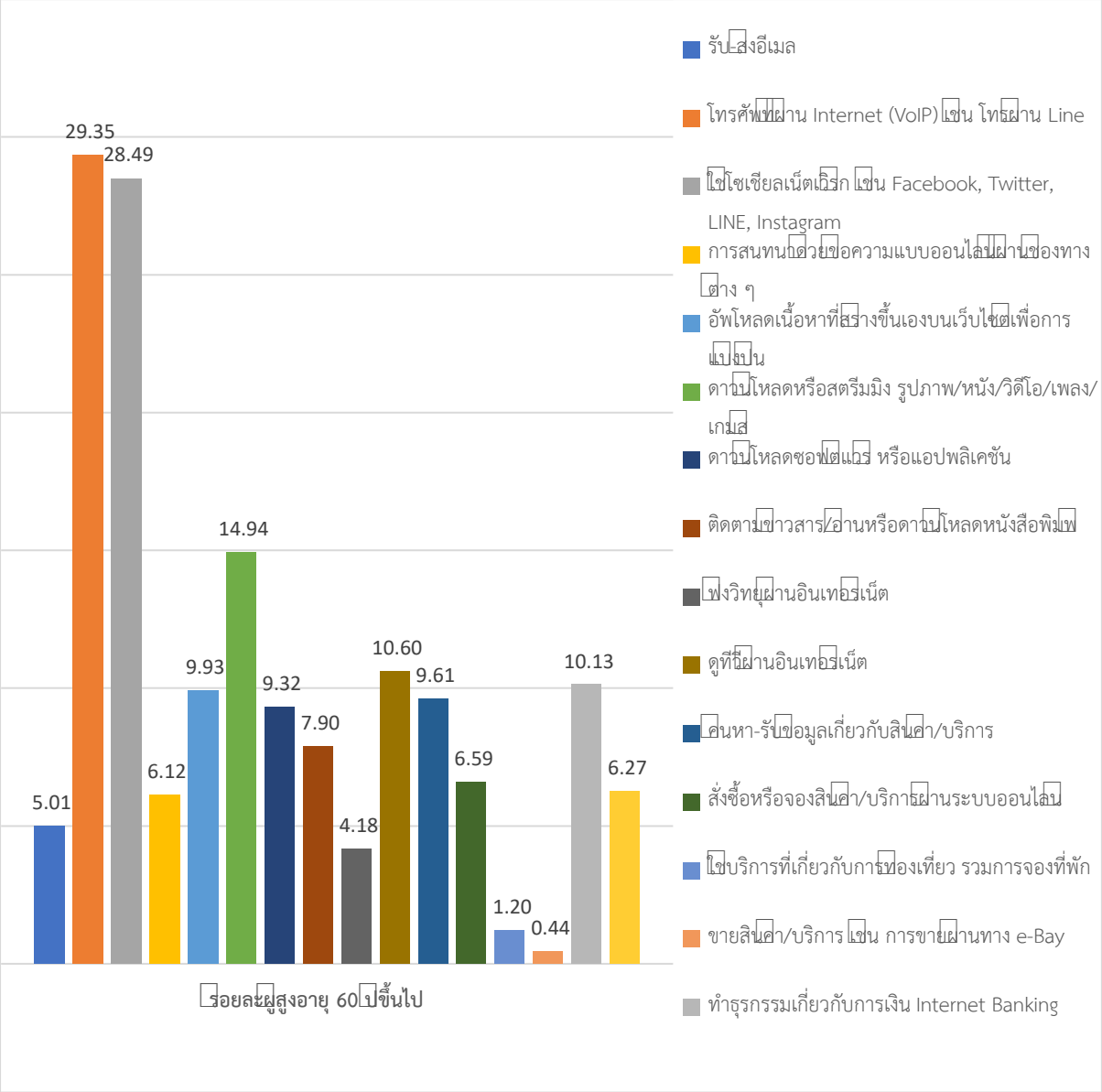
ภาพที่ 4-1 การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุ



ที่มา: การสำรวจข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2563, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564)

นัยการเข้าถึงดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในระดับประเทศมีความพร้อมทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาร่วมกับจุดประสงค์ของการใช้งานอุปกรณ์และเทคโนโลยีการสื่อสารของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารและเข้าถึงสื่อออนไลน์ (Social Network) มากกว่า การใช้เพื่อกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้ โดยมีผู้สูงอายุเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 0.44) เท่านั้นที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการขายสินค้า/บริการ (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 4-2)

ภาพที่ 4-2 จุดประสงค์ในการใช้งานอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุ

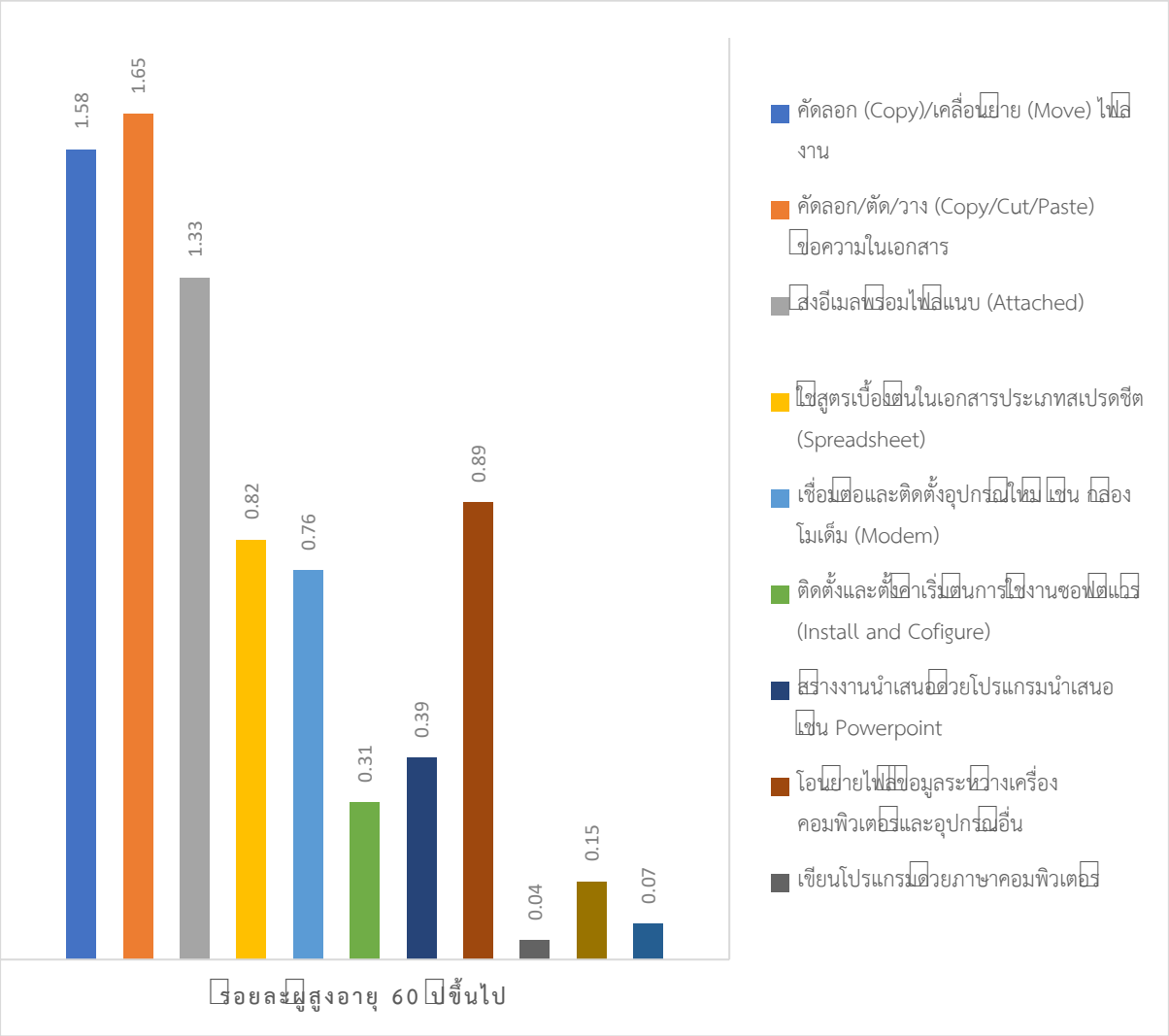


ที่มา: การสำรวจข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2563, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564)

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีการสื่อสารและสื่อสารสนเทศตามความต้องการและสิ่งที่ตนเองสนใจเท่านั้น และมีเพียงส่วนน้อยที่มีจุดประสงค์การใช้เพื่อการทำงานผ่านสื่อออนไลน์

นอกจากนี้จากการสำรวจข้างต้น ยังพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังไม่มีความเชี่ยวชาญในการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมการทำงานพื้นฐานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ จึงอาจสรุปได้ว่าด้วยทักษะการใช้งานที่น้อยและไม่มีความถนัดต่อการใช้งาน เป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ค่อยใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์หลักในการเข้าถึงการสื่อสารสนเทศ ดังเช่นโทรศัพท์มือถือ (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 4-3)

ภาพที่ 4-3 ทักษะในการใช้งานคอมพิวเตอร์และสื่อสารสนเทศของผู้สูงอายุ



ที่มา: การสำรวจข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2563, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564)

การเพิ่มศักยภาพของผู้สูงอายุในการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ จึงเป็นอีกช่องทางที่จะสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่อัตราการว่างงานปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม รูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนไปโดยเฉพาะการทำงานบนเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนอย่างมาก ทั้งในมิติของรูปแบบการทำงาน และโครงสร้างระยะยาวของตลาดแรงงาน เนื่องจากการทำงานดังกล่าว ยังมีความไม่ชัดเจนในเรื่องของความมั่นคงทางรายได้ในระยะยาว ตลอดจนสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานที่จะได้รับ ดังนั้น การศึกษารูปแบบการทำงานที่เหมาะสม จึงจำเป็นจะต้องวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนในตลาดแรงงานและแนวทางการส่งเสริมอาชีพให้เกิดความเป็นไปได้และเหมาะสมกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองต่อไป

4.1.2 แพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีในปัจจุบันกับผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในฐานะเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชากรทุกกลุ่มวัยรวมทั้งผู้สูงอายุ หน่วยงานต่าง ๆ ได้พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการให้ผู้สูงอายุเข้าถึงข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสุขภาพ คณะวิจัยได้ทำการสำรวจแพลตฟอร์มดิจิทัลที่หน่วยงานต่าง ๆ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ในวัตถุประสงค์ที่ต่างออกไปตามเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน และได้ศึกษารูปแบบการใช้งานของแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีอยู่ 9 แพลตฟอร์ม โดยเปรียบเทียบข้อดีและปัญหาที่เกิดจากการใช้งานเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบแพลตฟอร์มดิจิทัลของโครงการ ดังนี้

1) แอปพลิเคชัน dHEALTH

หน่วยงานผู้พัฒนา: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, และกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

รายละเอียด: แพลตฟอร์ม dHEALTH เป็น e–Health Open Data Platform ถูกพัฒนาขึ้นเนื่องจากเล็งเห็นปัญหาของสังคมสูงวัย มีกลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้สูงอายุ โดยเป็นแอปพลิเคชันที่ทำให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของตนเองได้โดยง่าย ตัวแพลตฟอร์มจะทำการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสถานพยาบาล ผู้ป่วยสามารถตรวจสอบประวัติการรักษาพยาบาล ประวัติการรับยา ฯลฯ ได้ภายในแอปพลิเคชัน ทำให้ข้อมูลไม่ตกหล่นหากมีการเปลี่ยนสถานพยาบาล ช่วยลดโอกาสการรักษาที่ผิดพลาด นอกจากนี้แอปพลิเคชันยังทำการบันทึกแนวโน้มข้อมูลสุขภาพ เช่น การนับก้าว ความดันโลหิต ทำให้สามารถติดตามแนวโน้มสุขภาพของผู้ป่วยได้ นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงบัญชีข้อมูลยาระหว่างสถานพยาบาลและคลินิกให้เป็นมาตราฐานเดียวกัน และบันทึกข้อทมูลไว้ในแอปพลิเคชันเพื่อป้องกันการรับยาผิดพลาด ประกอบกับตัวแอปพลิเคชันยังสามารถดึงข้อมูลสุขภาพจาก Wearable Device ได้หลากหลายยี่ห้อ เช่น fitbit, iHealth, Apple Watch

- ฟังก์ชันประวัติการรับยาและประวัติการเข้ารับการรักษาสุขภาพ รวมไปถึงข้อมูลสถิติสุขภาพที่เก็บจาก Wearable Tech จำเป็นต้องได้รับการลงทะเบียนก่อนเข้าใช้งาน
- การลงทะเบียนจำเป็นต้องทำที่โรงพยาบาล ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย ปัจจุบันมีอยู่ 6 โรงพยาบาล คือ 1) เมตตาประชารักษ์ 2) สถาบันทรวงอก 3) สถาบันโรคผิวหนัง 4) สถาบันทันตกรรม 5) สถาบันประสาทวิทยา และ 6) สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

- มีฟังก์ชันการให้บริการดิจิทัล เป็นแอปพลิเคชันดูแลสุขภาพ เช่น ข้อมูลผลเลือด ค้นหาคลินิกใกล้บ้าน ร้านยาใกล้บ้าน แต่ว่าเป็นเพียงแค่ link ไปสู่แอปพลิเคชันภายนอก แอป dHealth เพียงแค่รวบรวมมาให้
- มีฟังก์ชันโทรออกฉุกเฉิน กดผ่านจากภายในแอปได้เลย เป็นเบอร์โทร 1669

จากการทดลองใช้งานคณะวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเครือข่ายในแอปพลิเคชันยังมีไม่มากพอ เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักหนึ่งของแอปพลิเคชัน คือการเชื่อมฐานข้อมูลจากแต่ละโรงพยาบาล แต่ในปัจจุบันยังเปิดให้บริการสำหรับโรงพยาบาล 6 แห่ง และผู้สูงอายุที่จะใช้งานได้คือผู้สูงอายุที่เข้ารับการรักษากับโรงพยาบาล 6 แห่ง ดังกล่าวเท่านั้น (ดังภาพที่ 4-4)

ภาพที่ 4-4 ตัวอย่างแอปพลิเคชัน dHEALTH



2) แอปพลิเคชัน Gold by DOP

หน่วยงานผู้พัฒนา: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

รายละเอียด: เป็นแพลตฟอร์มที่ช่วยการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยสูงอายุ ส่งเสริมความเข้าใจในการดำรงชีวิตประจำวัน

- เมื่อลงทะเบียนเข้าใช้งานจะมีการเก็บประวัติผู้สูงอายุเอาไว้ เช่น ข้อมูลส่วนตัวเบื้องต้น ความช่วยเหลือพิเศษที่ผู้สูงอายุท่านนั้นต้องการ พิกัดที่พักอาศัย
- เมื่อลงทะเบียนเข้าใช้งานจะมีการเก็บประวัติข้อมูลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุเอาไว้ เช่น ยาที่แพ้ สภาวะความพิการ สิทธิการรักษาพยาบาล
- มีฟังก์ชันโทรออกฉุกเฉิน รวบรวมเบอร์โทรไว้หลายที่ เช่น สำนักงานการแพทย์ฉุกเฉิน(1669), ศูนย์เอราวัณ (1646), มูลนิธิร่วมกตัญญู (027510951)
- มีฟังก์ชันให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ส่วนมากเป็นข่าวของหน่วยงานจากกรมกิจการผู้สูงอายุที่อยู่ใน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- มีฟังก์ชันบทความ ซึ่งแตกต่างจากข่าวสารตรงที่เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำของผู้สูงอายุ เช่น การปฏิบัติตัวในช่วงโควิด การลงทุนหลังเกษียณ แอปพลิเคชันที่ควรดาวน์โหลดไว้เพื่อประโยชน์ในการใช้งานด้านต่าง ๆ รวมทั้งคลิปวิดีโอให้ความรู้ เช่น วิดีโอกายบริหารแก้อาการปวดหลัง นอกจากนี้ยังมีการรวมเพลงสำหรับผู้สูงอายุ (เป็นเพลงเก่า) และมี ‘มุมธรรม’ รวมบทสวดมนต์และเรื่องเกี่ยวกับสัจธรรมชีวิตอย่างความตาย เป็นต้น
- มีฟังก์ชันอ่านกฎหมาย รวบรวมข้อกฎหมายที่เป็นประโยชน์และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ข้อมูลบัตรแรบบิทสำหรับผู้สูงอายุ กฎหมายเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพจากกองทุนผู้สูงอายุ เป็นต้น
- ฟังก์ชันตรวจสอบ/สิทธิสวัสดิการ จำเป็นต้องลงทะเบียนก่อนเข้าใช้งาน สามารถขอรับสิทธิสำหรับผู้สูงอายุจากภาครัฐผ่านฟังก์ชันนี้ได้เลย เช่น ขอรับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุในภาวะยากลำบาก ในรายละเอียดจะบอกสิทธิที่ผู้สูงอายุจะได้รับคุณสมบัติผู้ขอรับสิทธิ และขั้นตอนการขอรับสิทธิ หากผู้สูงอายุยื่นขอรับสิทธิผ่านแอปพลิเคชันจะมีเจ้าหน้าที่มาตรวจเยี่ยม โดยติดตามจากข้อมูลส่วนตัวของผู้สูงอายุที่ลงทะเบียนไว้ในแอปพลิเคชัน
- มีฟังก์ชันดูสถิติ เป็นการรวบรวมสถิติเกี่ยวกับสถานการณ์ประชากรสูงอายุ สถานการณ์สุขภาพของผู้สูงอายุ สถานการณ์การเงินของผู้สูงอายุ
- มีฟังก์ชันซื้อขายออนไลน์ แต่เป็น link ภายนอกไปสู่แอป igetMART ไม่ได้เป็นฟังก์ชันจากแอปโดยตรง

คณะผู้วิจัยพบว่าการเข้าถึงแอปพลิเคชันค่อนข้างง่าย แม้ไม่ได้ลงทะเบียนใช้งานไว้ก็ยังสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่แอปรวบรวมมาให้ได้ ไม่ได้จำกัดผู้สูงอายุเฉพาะกลุ่มเหมือน dHEALTH แต่ข้อมูลข่าวสารที่รวบรวมมามีหลายจุดที่ยังสับสน และมีรูปแบบที่ไม่เอื้อต่อการใช้งาน และเหมือนเป็นช่องทางที่กระทรวงจะใช้ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของกระทรวง ไม่ได้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุ ในส่วนของฟังก์ชันหลัก ที่เป็นประโยชน์ ได้แก่ การขอรับสิทธิต่าง ๆ จากภาครัฐ

นอกจากนี้ในส่วนของการใช้งานการส่งเสริมตลาดสินค้าผู้สูงอายุออนไลน์ ในฐานะพื้นที่ขายสินค้าเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด แต่ไม่ได้อยู่ในฟังก์ชัน ‘ซื้อของออนไลน์’ ในแอปพลิเคชันด้วย ถ้าจะใช้งานต้องผ่านไปยังหน้าเว็บไซต์ของกรมกิจการผู้สูงอายุ แต่หากจะเข้าไปหาในหน้าเว็บไซต์ของกรมกิจการผู้สูงอายุโดยตรงก็ยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้งานในส่วนนี้ได้

กล่าวโดยสรุป แอปพลิเคชันที่พัฒนาโดยกรมกิจการผู้สูงอายุ มีฟังก์ชันที่เป็นประโยชน์และใช้งานได้ดี คือการขอรับสิทธิต่าง ๆ ของผู้สูงอายุเท่านั้น (ดังภาพที่ 4-5)

ภาพที่ 4-5 ตัวอย่างแอปพลิเคชัน Gold by DOP





3) แอปพลิเคชัน สูงวัย สมองดี

หน่วยงานผู้พัฒนา: สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

รายละเอียด: เป็นแพลตฟอร์มช่วยเหลือผู้สูงอายุที่เผชิญสภาวะอัลไซเมอร์ แอปพลิเคชันจะมีฟังก์ชันแบบประเมินภาวะสมองเสื่อมด้วยตนเองเบื้องต้น เพื่อแยกผู้สูงอายุออกเป็นกลุ่มดีและกลุ่มเสี่ยง จากนั้นจึงเข้าสู่ตัวเมนูหลัก 4 ส่วน คือ 1) เมนูไม่ล้ม มีเนื้อหาเกี่ยวกับการออกกำลังกายให้กล้ามเนื้อแข็งแรง 2) เมนูไม่ลืม สำหรับเล่นเกมฝึกสมองของผู้สูงอายุ 3) เมนูไม่ซึมเศร้า มีข้อมูลแนะนำผู้สูงอายุในการใช้ชีวิตประจำวันที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป 4) เมนูกินข้าวอร่อย มีข้อมูลในการดูแลสุขภาพฟันสำหรับผู้สูงอายุ

การใช้งานการประเมินสภาวะสมองเสื่อมโดย

- สร้าง Profile ได้ในการทำแบบสอบถาม แต่ไม่ได้บันทึกข้อมูลผลของแบบสอบถาม สามารถทำแบบทดสอบซ้ำได้เรื่อย ๆ
- คำถามพร้อมภาพประกอบและเสียงบรรยายคำถาม 11 ข้อ
- ตัวเลือกมี ใช่ และ ไม่ใช่
- การประเมินมี 2 ผลลัพธ์

ฟังก์ชันไม่ล้ม: ให้ข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างความแข็งแรงของร่างกายเพื่อลดความเสี่ยงในการล้ม

ฟังก์ชันไม่ลืม: แนะนำเกมฝึกสมอง ในลักษณะท่าทางในการฝึกสมอง ไม่ใช่เกมในแอปพลิเคชัน

ฟังก์ชันไม่ซึมเศร้า: รูปกราฟฟิกให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิตใจ

ฟังก์ชันกินข้าวอร่อย: คำแนะนำในการดูแลรักษาสุขภาพช่องปาก และฟันปลอม

คณะวิจัยพบว่า แอปพลิเคชันไม่ได้ให้ความช่วยเหลือทางด้านบริการ แต่ให้เพียงแค่ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพเบื้องต้นโดยเน้นไปในเรื่องการป้องกันโรคเกี่ยวกับความจำเป็นหลัก นอกจากนั้นเป็นการดูแลสุขภาพเพื่อป้องกันโรคหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่ เช่นการล้ม การซึมเศร้า หรือปัญหาสุขภาพในช่องปาก

ในส่วนของการสร้าง Profile ของแอปพลิเคชันไม่ได้เกี่ยวข้องกับฟังก์ชันของแอปพลิเคชัน การกรอกอายุ น้ำหนัก ส่วนสูง หรือตำแหน่งที่ตั้งไม่ได้มีผลต่อการใช้งาน ในส่วนของแบบสอบถามเพื่อประเมินให้ผลแค่เรื่องความเสี่ยง ไม่ได้มีการส่งข้อมูลใด ๆ ไปให้กับโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบแอปพลิเคชัน ไม่มีการอัพเดตมาเป็นเวลานาน ไม่มีฟังก์ชันการใช้งานอื่น ๆ นอกจากการเข้าไปอ่านข้อมูล ดูรูป หรือเข้าไปทำแบบประเมินเบื้องต้น (ดังภาพที่ 4-6)

ภาพที่ 4-6 แอปพลิเคชัน สูงวัย สมองดี



4) แอปพลิเคชัน Blue Book สมุดบันทึกสุขภาพผู้สูงอายุ

หน่วยงาน: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

รายละเอียด: แพลตฟอร์มบันทึกสุขภาพผู้สูงอายุ ที่ผู้สูงอายุ อาสาสมัคร และเจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เพื่อให้เกิดการคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุเชิงรุกอย่างครอบคลุม โดยฟังก์ชันหลัก ๆ คือสมุดบันทึกสุขภาพของผู้สูงอายุ และคู่มือการคัดกรองและประเมินสุขภาพผู้สูงอายุเบื้องต้น โดยจะแบ่งผู้ใช้งานออกเป็น 2 ส่วน คือสำหรับเจ้าหน้าที่และสำหรับผู้สูงอายุ ปัจจุบันได้เพิ่มส่วนการประเมินโควิดเข้ามาด้วย ข้อมูลด้าน

สุขภาพต่าง ๆ จะไปสรุปรวมอยู่ใน dashboard ตั้งแต่ผลการประเมินสุขภาพไปจนถึงวันนัดพบแพทย์ ภายในแอปพลิเคชันยังมีส่วนให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ และมีระบบ Line OA เพื่อทำให้การใช้งานสะดวกสบายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ข้อมูลสุขภาพของผู้สูงอายุที่ได้จากเจ้าหน้าที่ อาสาสมัคร หรือตัวผู้สูงอายุเอง จะถูกเก็บไปวิเคราะห์ภาพรวมในระดับพื้นที่ เขตสุขภาพ และระดับประเทศ โดยสามารถดูภาพรวมได้ในแอปพลิเคชัน

จากการทดลองใช้งานพบว่า การใช้งานมีฟังก์ชันหลักสองส่วนคือ ส่วนการประเมินสุขภาพและส่วนเมนูหลัก ในส่วนการประเมินสุขภาพมีการประเมินความเสี่ยงของโควิด-19 และการประเมินที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้สูงอายุ กลุ่มอาการ 9 ด้าน ปัญหาการนอนหลับ ฯลฯ โดยในการประเมินจะต้องให้ผู้สูงอายุประเมินร่วมกับญาติ ผู้ดูแล หรืออาสาสมัคร เช่นในการประเมินความจำมีการให้ผู้สูงอายุจำคำจากในแอปพลิเคชัน แล้วเมื่อเวลาผ่านไปให้ญาติหรืออาสาสมัครถามคำเหล่านั้นหากผู้สูงอายุตอบได้ก็นำผลไปแจ้งในแอปพลิเคชัน

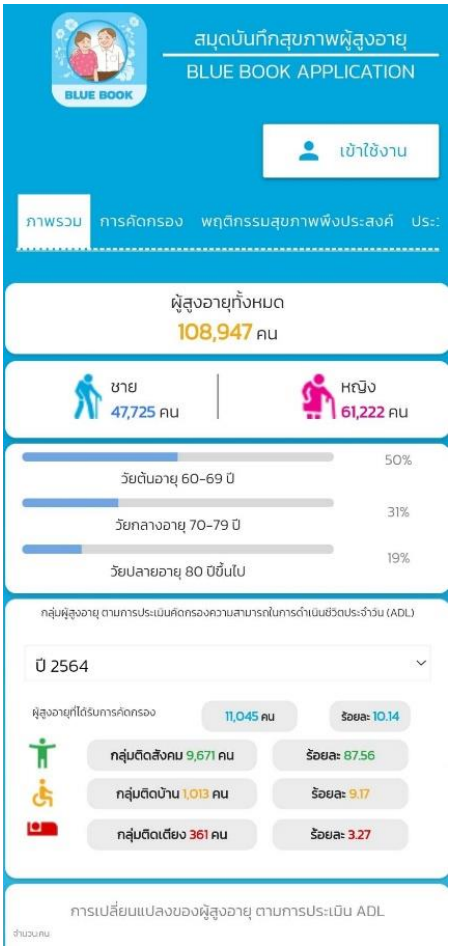
ในส่วนเมนูหลักมีทั้งหมด 6 เมนูประกอบด้วย การประเมินสุขภาพตนเอง ประวัติสุขภาพ ความรู้ดูแลสุขภาพ วันที่หมอนัด QR Code ของฉัน และแผนการส่งเสริมสุขภาพ

- ฟังก์ชันประเมินสุขภาพตนเองเป็นทางลัดในการเข้าสู่แบบประเมินเหมือนกับในส่วนการประเมินสุขภาพ
- ฟังก์ชันประวัติสุขภาพ เป็นการแสดงผลข้อมูลสุขภาพแบบค่อนข้างละเอียดของผู้ใช้งาน โดยข้อมูลสัมพันธ์กับแบบประเมินและข้อมูลจากเจ้าหน้าที่
- ฟังก์ชันความรู้ดูแลสุขภาพ เป็นการเข้าถึงข้อมูลความรู้ทางสุขภาพในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ผ่านรูปแบบ Infographic และข้อความ มีข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ด้านสุขภาพทั่วไป โรคที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ การออกกำลังกายของผู้สูงอายุ โภชนาการ การดูแลช่องปาก สุขภาพจิต สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และ 10 บัญญัติสร้างสุข
- ฟังก์ชันวันที่หมอนัด แสดงข้อมูลการนัดหมายของหมอ
- ฟังก์ชัน QR Code ของฉัน แสดงข้อมูล QR code ประจำตัวของผู้ใช้งานเพื่อให้เจ้าหน้าที่สแกนก่อนให้บริการ
- ฟังก์ชันแผนการส่งเสริมสุขภาพ: อยู่ระหว่างการปรับปรุง

จากการทดสอบใช้งานจริงพบว่า ในการลงทะเบียนผ่านทางไลน์ ไม่สามารถลงทะเบียนได้ การใช้งานไม่มีการกรองข้อมูลว่าผู้ใช้เป็นผู้สูงอายุจริง ถึงแม้จะให้ใส่รหัสบัตรประชาชนและวันเดือนปีเกิด มีฟังก์ชันเพียงแค่การทำแบบประเมิน และให้ความรู้ด้านสุขภาพ นอกจากนี้การใช้งานจำเป็นจะต้องใช้งานควบคู่กับเจ้าหน้าที่เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน ในส่วนของการนัดหมาย ไม่มีรูปแบบการแจ้งเตือนใดๆ เมื่อ

ถึงวันนัด หรือเมื่อเกิดเหตุต่าง มีสถานให้บริการทางสุขภาพให้เลือกจำกัด และไม่สามารถใช้งานได้ และการใช้งานแอปพลิเคชัน ไม่เหมาะกับการให้ผู้สูงอายุเป็นคนใช้งานเอง เหมาะกับการให้ผู้ดูแล/ญาติช่วยเหลือผู้สูงอายุในการกรอกข้อมูลมากกว่า (ดังภาพที่ 4-7)

ภาพที่ 4-7 แอปพลิเคชัน Blue Book สมุดบันทึกสุขภาพผู้สูงอายุ







5) แอปพลิเคชัน สูงอายุ 5G และ สูงวัย 5G+

หน่วยงาน: สถาบันเวชศาสตร์ สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

รายละเอียด: แอปพลิเคชันนี้มีเป้าหมายหลักเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ในการประเมินข้อมูลสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อการจัดแผนการดูแล นอกจากนี้แอปพลิเคชันยังมีวัตถุประสงค์ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีโดยให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ใช้งานเองได้อีกด้วย แอปพลิเคชันมีฟังก์ชันประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพในกลุ่มอาการผู้สูงอายุด้วยการทำแบบประเมิน มีพื้นที่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและมีการให้ความรู้วิธีการปฏิบัติตนของผู้สูงอายุเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีทั้งในรูปแบบบทความและวิดีโอคลิป

พบปัญหาในการทำแบบประเมินเนื่องจากระบบลงทะเบียนมีปัญหาไม่สามารถยืนยันรหัสผ่านได้ อีกทั้งการลงทะเบียนเพื่อทำแบบประเมินยังต้องกรอกอีเมลเพื่อยืนยันตัวตนซึ่งทำให้ผู้สูงอายุที่ไม่มีอีเมลไม่สามารถทำแบบประเมินได้ นอกจากนี้ตัวอักษรในแอปพลิเคชันยังมีขนาดเล็กยากแก่การอ่าน ข้อมูลข่าวสารและบทความอยู่ในรูปแบบเหมือนต้นฉบับไม่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเสนอให้เข้ากับการใช้งานของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุทำความเข้าใจข้อมูลดังกล่าวได้ยากและอาจไม่ให้ความสนใจกับข้อมูลดังกล่าวเลย

ต่อมาได้มีการพัฒนาแอปพลิเคชัน “สูงวัย 5G+” โดยต่อยอดมาจากแอปพลิเคชัน สูงอายุ 5G โดยมีการปรับหน้าจอแสดงผลให้ตัวอักษรมีขนาดใหญ่ขึ้น ปรับตัวเลือกต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น และปรับปรุงการทำแบบประเมินสุขภาพให้สามารถประเมินได้แม้ไม่ได้ลงทะเบียน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งาน จากนั้นระบบจะให้คำแนะนำภายหลังจากการทำแบบประเมินโดยเป็นข้อมูลที่มีอยู่ภายในแอปพลิเคชัน เช่น การปฏิบัติตนเพื่อสุขภาพ การรู้เท่าทันโรคหรือสภาวะที่เป็นอยู่ โดยมีทั้งรูปแบบบทความและวิดีโอคลิป นอกจากนี้ภายหลังจากดูวิดีโอคลิปจะมีคำถามท้ายคลิปเพื่อประเมินความเข้าใจของผู้ใช้ แอปพลิเคชันยังเพิ่มเติมฟังก์ชัน “เกม 5G+” โดยรวมเกมที่สร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เช่น ความจำ การเรียงลำดับ การจับคู่ภาพเหมือน ทำให้ผู้สูงอายุได้ความเพลิดเพลินไปพร้อมกับการส่งเสริมสุขภาพ และแอปพลิเคชันมีการรวมช่องทางติดต่อสถานพยาบาลและคลินิกผู้สูงอายุไว้ด้วย

อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในการเข้าสู่ระบบ เพื่อใช้งานโดยจากการทดลองใช้ พบปัญหาคือไม่สามารถเข้าสู่ระบบผ่านเฟซบุ๊กได้ ในด้านข้อมูลแอปพลิเคชันนี้ยังมีข้อมูลสถานพยาบาลและคลินิกผู้สูงอายุในปริมาณน้อยไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และช่องทางการติดต่อยังอยู่ในรูปแบบเว็บไซต์ซึ่งอาจสร้างความลำบากแก่ผู้สูงอายุในการใช้งานได้ นอกจากนี้แอปพลิเคชันยังมุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพผ่านการสร้างพฤติกรรมสุขภาพเพียงอย่างเดียว (ดังภาพที่ 4-8)

ภาพที่ 4-8 แอปพลิเคชัน สูงอายุ 5G และ สูงวัย 5G+



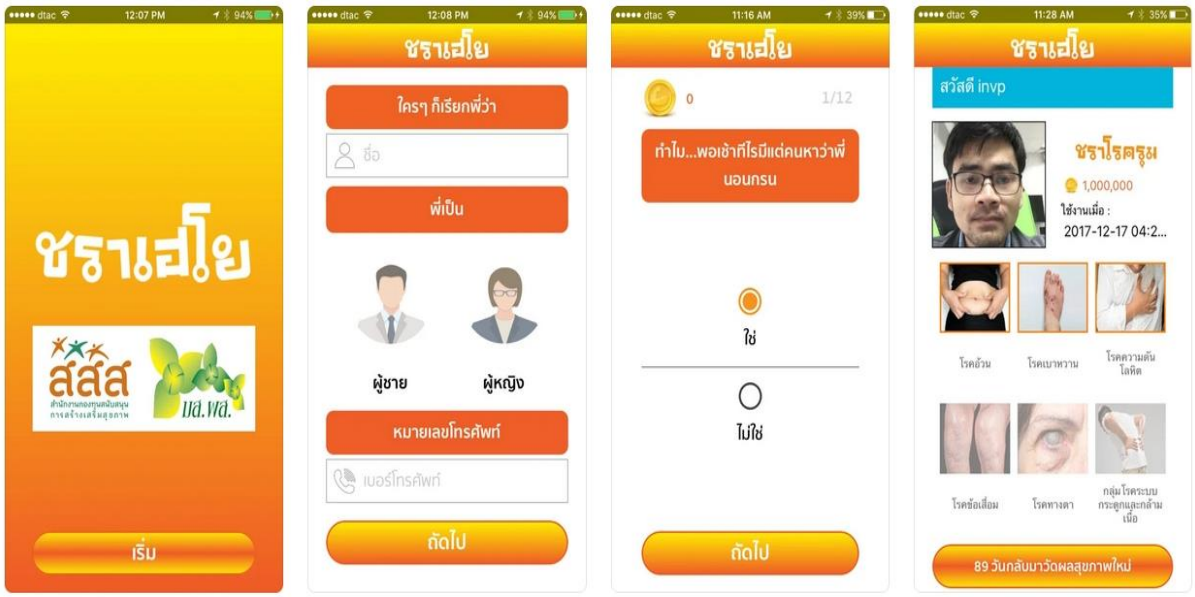
6) แอปพลิเคชัน ชราเฮโย

หน่วยงาน: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.)

รายละเอียด: ได้รับการพัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2561 มีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มแรงงานอายุ 21-59 ปี แอปพลิเคชันนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพโดยมุ่งเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพตั้งแต่ปัจจุบันของวัยแรงงาน “ชราเฮโย” สร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสุขภาพของผู้ใช้ผ่านแบบประเมินแนวโน้มสุขภาพเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ นอกจากนั้นภายในแอปพลิเคชันยังมีการให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นและมีการติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้อย่างต่อเนื่องด้วยการให้ทำแบบวัดประเมินผลทุกสัปดาห์หลังจากเริ่มใช้งาน แอปพลิเคชันมีลูกเล่นสร้างแรงจูงแก่ผู้ใช้งานด้วยการให้แต้มสะสมเมื่อทำแบบทดสอบทุกครั้ง แต้มดังกล่าวสามารถแลกรางวัลภายในแอปพลิเคชันเพื่อตกแต่งรูปภาพได้

“ชราเฮโย” มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพในกลุ่มแรงงานเป็นหลักโดยมีสุขภาพในวัยผู้สูงอายุเป็นวัตถุประสงค์ รูปแบบการดำเนินการยังมุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาวะในประเด็นด้านพฤติกรรมสุขภาพเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้แอปพลิเคชันดังกล่าวยังเป็นเพียงโครงการระยะสั้น ซึ่งได้ยุติการพัฒนาแอปพลิเคชันลงในปี พ.ศ. 2562 (ดังภาพที่ 4-9)

ภาพที่ 4-9 แอปพลิเคชัน ชราเฮโย



7) แอปพลิเคชัน: สุขสูงวัย

หน่วยงานผู้พัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฮ่องห้า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนอง กระทรวงสาธารณสุข และเทศบาลตำบลน้ำโจ้ จังหวัดลำปาง

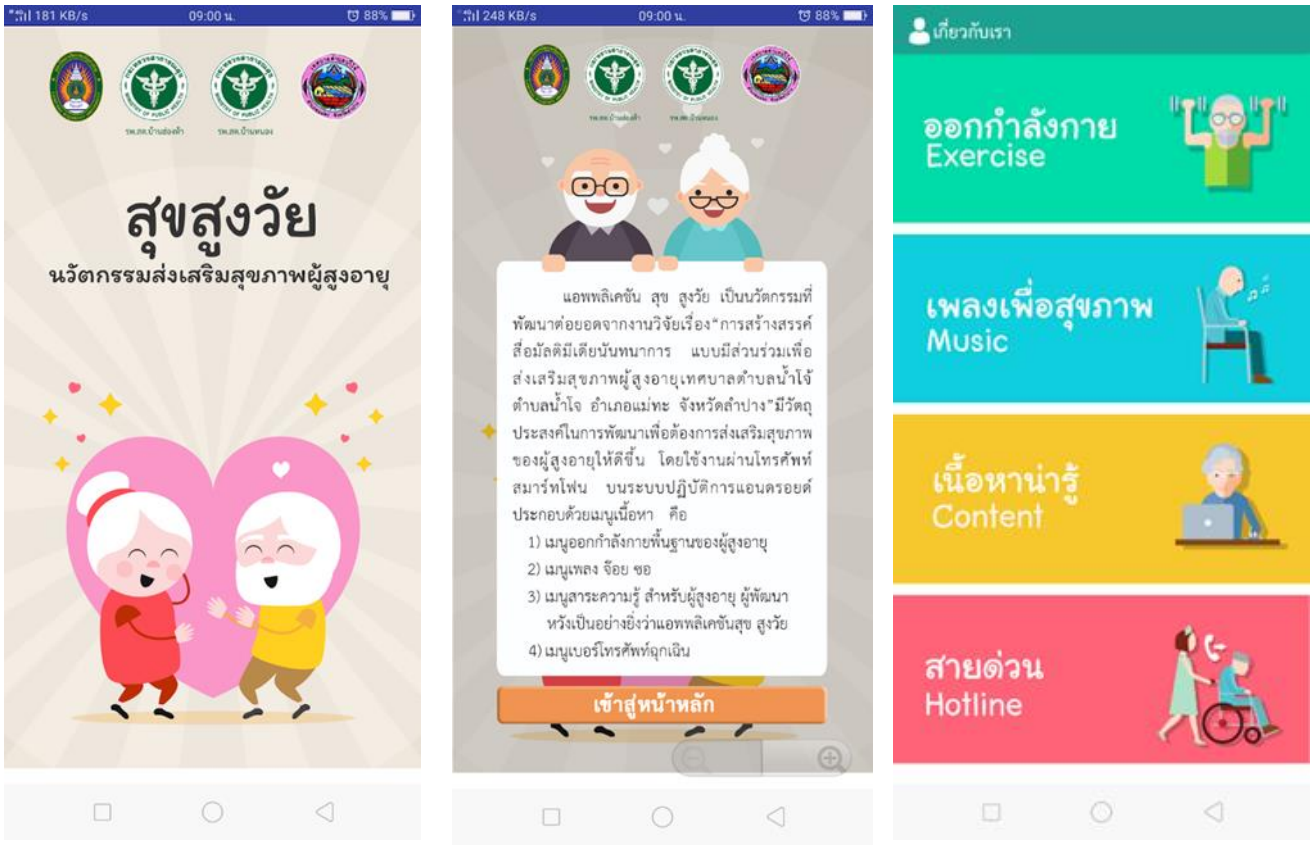
รายละเอียด: สุขสูงวัยเป็นนวัตกรรมแอปพลิเคชันบนมือถือที่พัฒนาขึ้นจากโครงการวิจัย “การส่งเสริมสื่อมัลติมีเดียเพื่อนันทนาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ” ที่ดำเนินการในตำบลน้ำใจ อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง แอปพลิเคชันนี้มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุในประเทศไทยผ่านคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ปรับให้เหมาะกับความต้องการ

- เมนูออกกำลังกายพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุ: เมนูนี้นำเสนอการออกกำลังกายที่หลากหลายเหมาะสำหรับผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาสุขภาพร่างกายและการเคลื่อนไหว แบบฝึกหัดนี้ทำตามได้ง่ายและสามารถทำได้ที่บ้านหรือนอกบ้าน
- เมนูเพลง: เมนูนี้ประกอบด้วยเพลงที่คัดสรรมาเพื่อการผ่อนคลายและลดความเครียด ดนตรีสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตและอารมณ์ที่ดีในผู้สูงอายุ
- เมนูโทรฉุกเฉิน: เมนูนี้ช่วยให้ผู้ใช้สามารถโทรขอความช่วยเหลือฉุกเฉินในกรณีฉุกเฉินทางการแพทย์ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย คุณลักษณะนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุที่อาจมีปัญหาสุขภาพที่ต้องได้รับการดูแลโดยด่วน

- รู้จักเมนูต่าง ๆ : เมนูนี้ให้ข้อมูลและแหล่งข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้เกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความสมบูรณ์แข็งแรง เมนูประกอบด้วยบทความและวิดีโอเกี่ยวกับโภชนาการ การออกกำลังกาย สุขภาพจิต และอื่น ๆ

ผู้พัฒนาแอปสุขสูงวัยเน้นประโยชน์ต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป แอปนี้ใช้งานง่ายและเข้าถึงได้ พร้อมฟีเจอร์ที่ปรับให้เหมาะกับความต้องการของผู้สูงอายุ สามารถใช้โดยผู้สูงอายุ ผู้ดูแล และสมาชิกในครอบครัวที่สนใจดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอันเป็นที่รัก แอปพลิเคชันนี้ให้บริการฟรีบน Google Play Store (ดังภาพที่ 4-10)

ภาพที่ 4-10 แอปพลิเคชัน สุขสูงวัย



8) แอปพลิเคชัน: สูงวัยไม่ลืม No Dementia

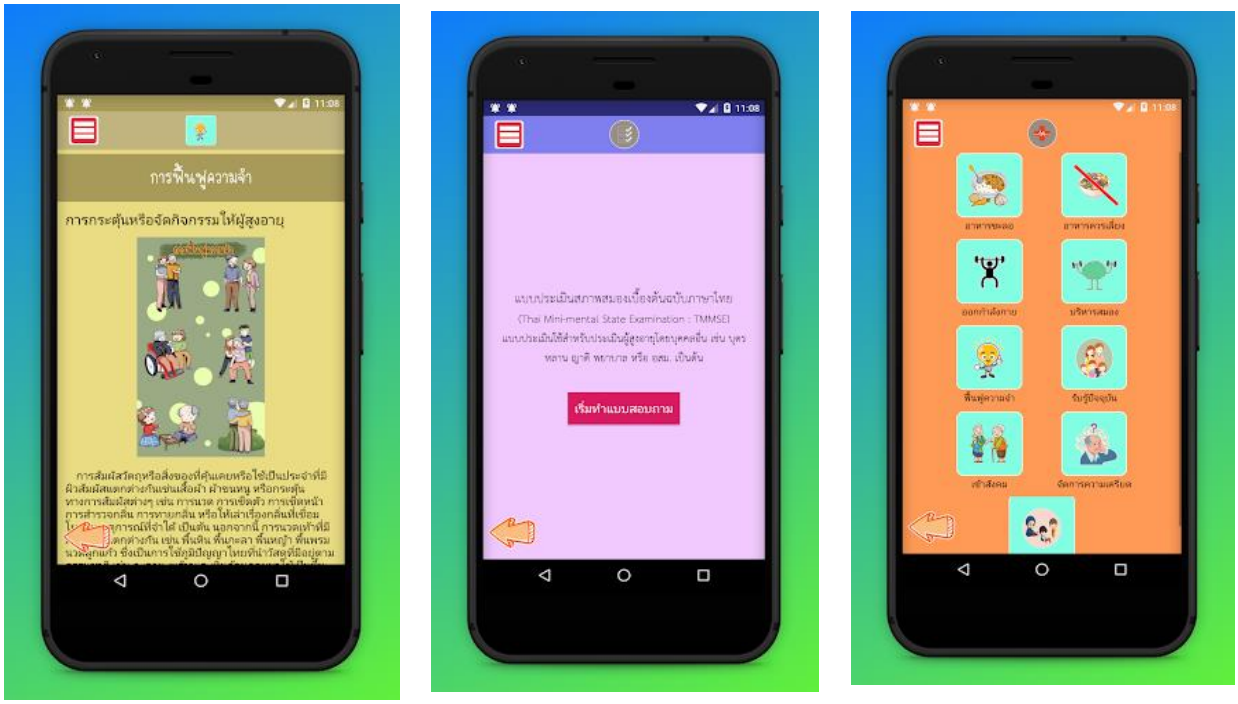
หน่วยงานผู้พัฒนา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

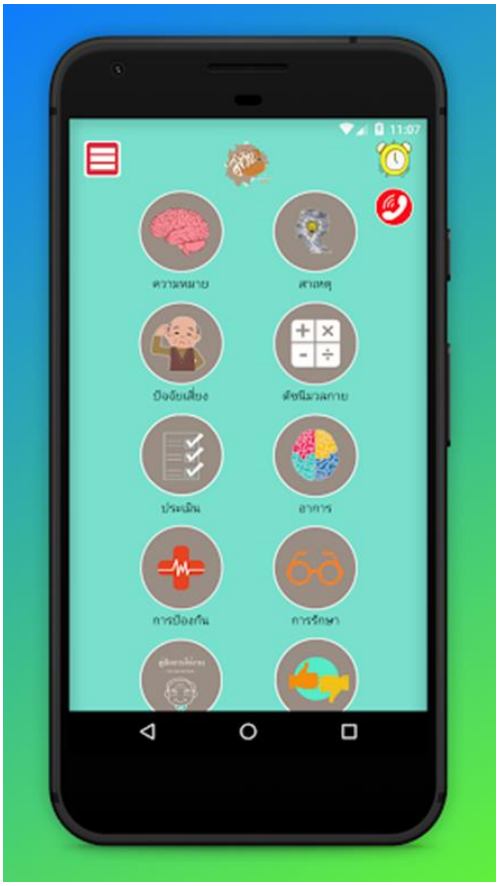
รายละเอียด: แอปพลิเคชัน "สูงวัยไม่ลืม No Dementia" ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้ใช้ได้ฝึกสมองและพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้ โดยเฉพาะด้านความจำ ประกอบด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ รวมถึง

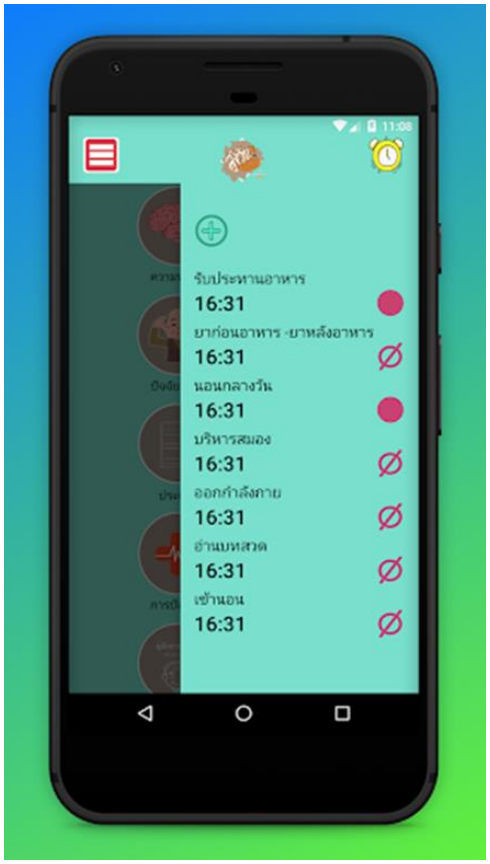
- เกมความจำ: แอปนำเสนอเกมความจำมากมายที่ผู้ใช้สามารถเล่นเพื่อฝึกสมองและพัฒนาทักษะความจำ เกมเหล่านี้มีตั้งแต่ระดับง่ายไปจนถึงระดับที่ซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น
- แบบฝึกหัดฝึกสมอง: แอปนำเสนอแบบฝึกหัดต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ผู้ใช้พัฒนาความสามารถทางความคิด เช่น สมาธิ สมาธิ และทักษะการแก้ปัญหา
- การติดตามความคืบหน้า: แอปนี้ช่วยให้ผู้ใช้สามารถติดตามความคืบหน้าเมื่อเวลาผ่านไป โดยแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการด้านความจำและทักษะการรับรู้
- ปรับแต่ง: แอปนี้ให้ผู้ใช้ปรับแต่งการฝึกของตนเองโดยเลือกประเภทของการฝึกที่ต้องการเน้นหรือระดับความยากของเกมที่เล่น

กลุ่มเป้าหมายของแอปพลิเคชัน " สูงวัยไม่ลืม No Dementia" คือใครก็ตามที่ต้องการฝึกสมองและพัฒนาความสามารถในการรับรู้ โดยเฉพาะเรื่องความจำ แอปนี้ออกแบบมาสำหรับผู้ที่อาจกังวลเกี่ยวกับการเสื่อมถอยของความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับอายุ หรือผู้ที่ต้องการให้สมองมีความกระฉับกระเฉงและมีสุขภาพดี แอปนี้สามารถใช้ได้กับคนทุกวัย แอพนี้มีให้บริการทั่วโลกและสามารถดาวน์โหลดได้บนอุปกรณ์ Android ที่รองรับไฟล์ APK (ดังภาพที่ 4-11)

ภาพที่ 4-11 แอปพลิเคชันสูงวัยไม่ลืม No Dementia







9) แอปพลิเคชัน Young Happy

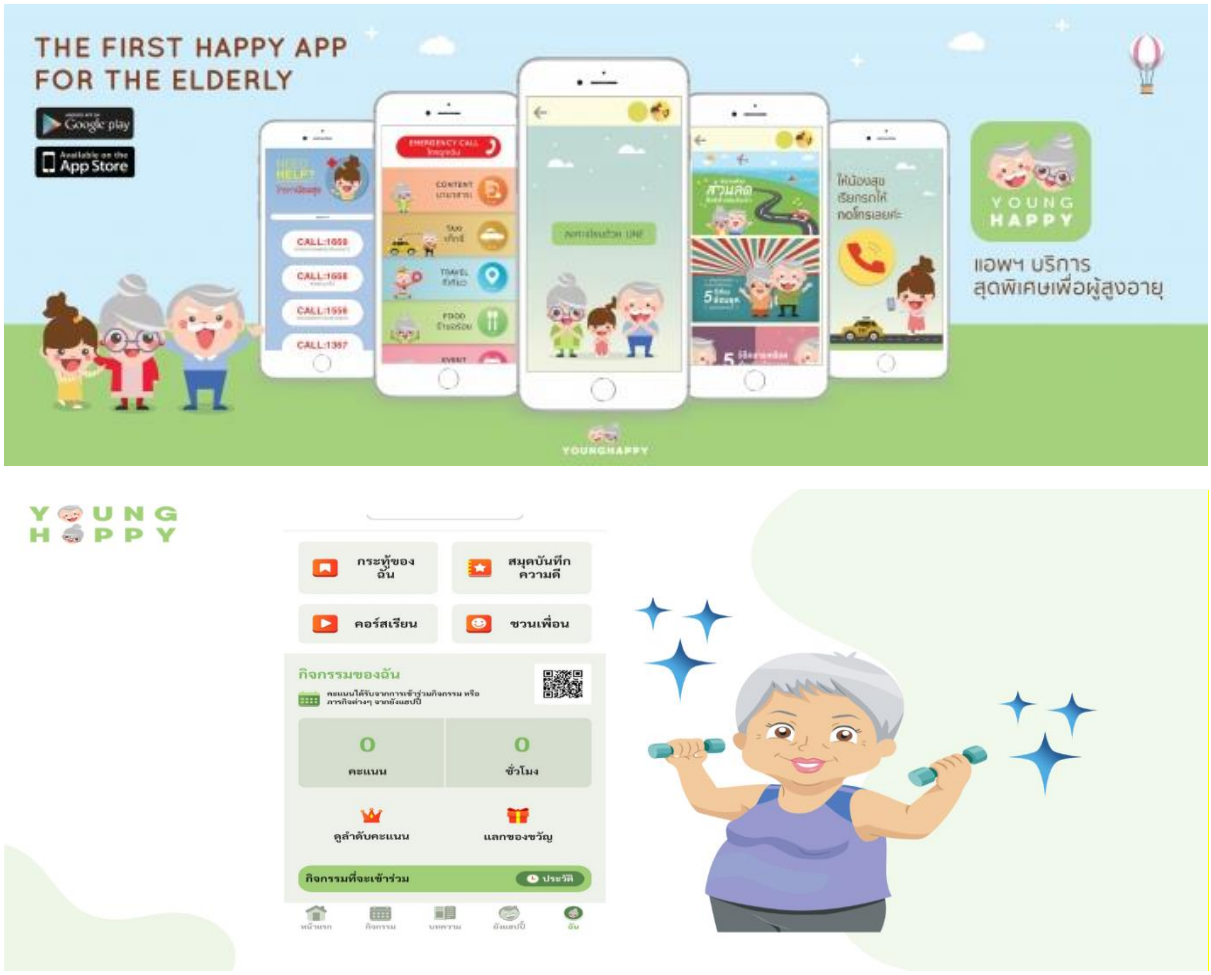
หน่วยงานผู้พัฒนา: คุณธนากร พรหมยศ

รายละเอียด: แอปพลิเคชัน ยังแฮปปี้ Young Happy เป็นแอปพลิเคชันที่ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของผู้สูงวัยได้มีสังคมที่คอยพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารในวัยเดียวกัน ทั้งยังมีบทความเกี่ยวกับสุขภาพ ทริคการดูแลตัวเองในผู้สูงวัย และยังมีคอร์สเรียนออนไลน์ให้เข้าเรียนได้ฟรี เช่น การให้ความรู้ทางด้านการเงินในวัยเกษียณ การเรียนภาษาญี่ปุ่น และความพิเศษของแอปคือการทำภารกิจ Challenge ประจำวันที่ทางผู้พัฒนาแอปจะโพสต์ภารกิจสำหรับผู้สูงวัย เช่น ออกกำลังกาย เรียนร้องเพลง อีกทั้งมีการสะสมคะแนนในแอปสามารถนำไปแลกของรางวัลได้

กลุ่มเป้าหมายของแอป Young Happy คือผู้ที่ต้องการพัฒนาสุขภาพจิตและความสุขโดยรวม แอปนี้ออกแบบมาสำหรับผู้ที่อาจกำลังต่อสู้กับความเครียด วิตกกังวล หรือซึมเศร้า รวมถึงผู้ที่ต้องการปรับปรุงความเป็นอยู่ของตนเอง แอปนี้สามารถใช้ได้กับคนทุกวัยและทุกภูมิหลัง และสามารถใช้ได้ทั่วโลก อย่างไรก็ดี

ทางแอปพลิเคชันไม่ได้ออกแบบสำหรับการส่งเสริมการหารายได้แต่เน้นสร้างความเป็นสังคมแห่งพฤฒิพลัง (Active ageing society) และส่งเสริมความรู้ด้านดิจิทัล (ดังภาพที่ 4-12)

ภาพที่ 4-12 แอปพลิเคชัน Young Happy



โดยสรุป จากการสำรวจแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อผู้สูงอายุของคณะวิจัยพบว่า แพลตฟอร์มดิจิทัลที่มีอยู่มุ่งเน้นเรื่องสุขภาวะของผู้สูงอายุและการให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปรับตัว และข้อมูลอื่น อาทิ สิทธิต่าง ๆ การส่งเสริมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและการหารายได้มีเพียงการส่งเสริมการค้าผ่านแพลตฟอร์มตลาดที่อยู่ในแอพลิเคชั่น Gold by DOP ทว่าการใช้งานยังมีความซับซ้อน ผลจากการศึกษา พบว่า ณ ปัจจุบัน ยังไม่พบแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ส่งเสริมอาชีพและการทำงานของประชากรกลุ่มนี้

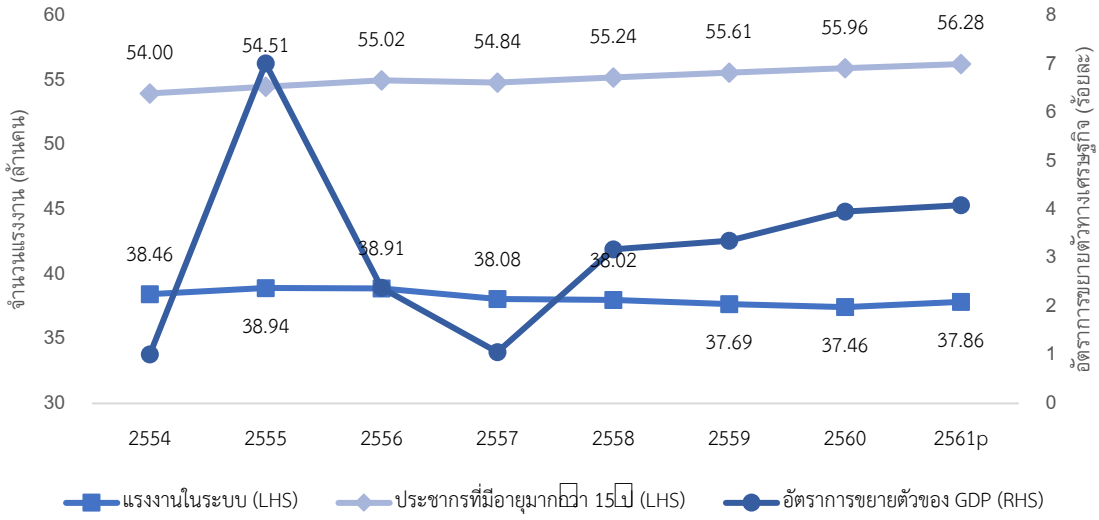
4.2 ตลาดแรงงานไทยกับผู้สูงอายุ

4.2.1 ภาพรวมตลาดแรงงานไทยกับผู้สูงอายุ

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2562 พบว่า มีผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ทำงานประมาณ 4 ล้านกว่าคน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ของประชากรทั้งหมด โดยประมาณร้อยละ 88 ของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่ทำงานอยู่นอกระบบ ทั้งนี้สัดส่วนของการเป็นแรงงานนอกระบบนี้เริ่มเห็นชัดขึ้นในกลุ่มแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่เข้าใกล้วัยสูงอายุแต่กลับไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมใด ๆ เลย จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่แรงงานนอกระบบยังคงต้องทำงานต่อไปเรื่อย ๆ แม้ว่าจะเป็นวัยสูงอายุแล้วก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลส่วนใหญ่ที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ กล่าวคืออยากหารายได้ด้วยตนเองหรืออยากพึ่งตนเอง และยังมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ไม่ดี ยังมีหนี้สินที่ยังต้องการรายได้เพื่อเลี้ยงตนเอง เหตุผลดังกล่าวแสดงถึงความเปราะบางด้านเศรษฐกิจของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เมื่อพิจารณาอัตราการเติบโตแรงงานของประเทศไทย พบว่าในระยะสั้น ความต้องการแรงงานของประเทศมีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา สาเหตุเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและเศรษฐกิจโลก ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตเพื่อตอบสนองต่อการบริโภคที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแนวโน้มแรงงานที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ในภาพที่ 4-13 พบว่า มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนแรงงานที่อยู่ในระบบประมาณ 37.86 ล้านคน ซึ่งลดลงจากปี พ.ศ. 2554 ประมาณ 6 แสนคน ซึ่งการลดลงของแรงงานข้างต้น มีทิศทางตรงกันข้ามกับภาวการณ์ขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานที่อยู่ในระบบกับประชากรที่มีอายุมากกว่า 15 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มกำลังแรงงานของประเทศ พบว่า มีทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างชัดเจน โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2561 แนวโน้มของกลุ่มประชากรที่มีอายุ 15 ปี มีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เหตุผลดังกล่าว มีความเป็นไปได้สูงว่าตลาดแรงงานของประเทศในช่วงระยะเวลา 7 ปีที่ผ่านมา (ระหว่างปี พ.ศ. 2554-2561) แรงงานในตลาดมีการแข่งขันเพิ่มสูงขึ้น กล่าวอีกเหตุผลหนึ่งก็คือ การขยายตัวของแรงงานภายในประเทศมีอัตราการขยายตัวที่มากกว่าความต้องการภาคเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวอาจนำไปสู่อัตราการว่างงานที่สูงขึ้น

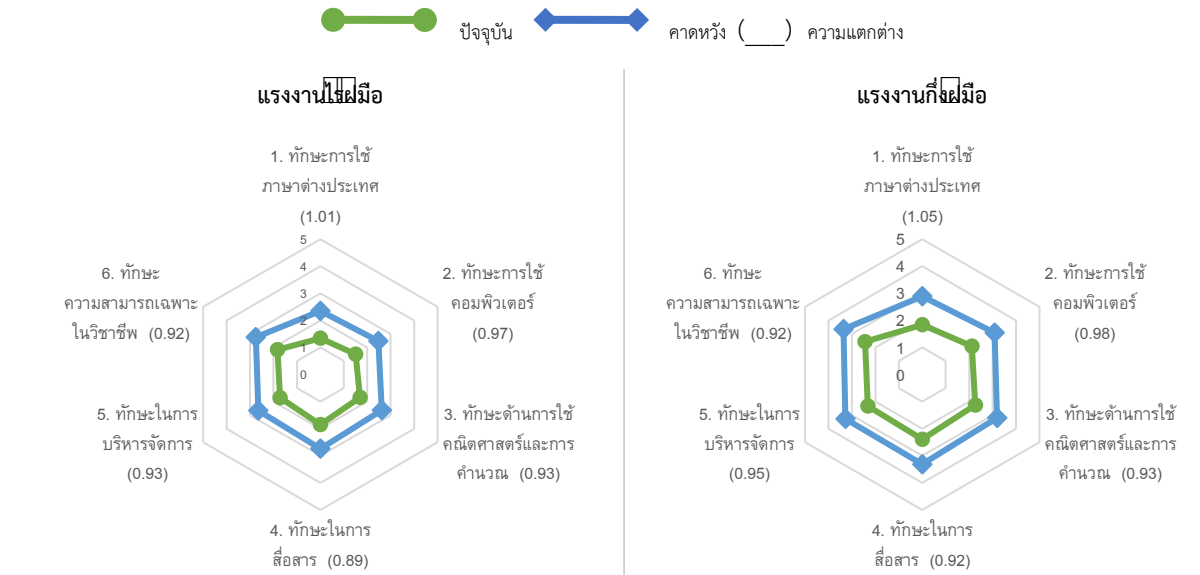
ภาพที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังแรงงานและการเติบโตเศรษฐกิจของประเทศระหว่างปีพ.ศ. 2554-2561

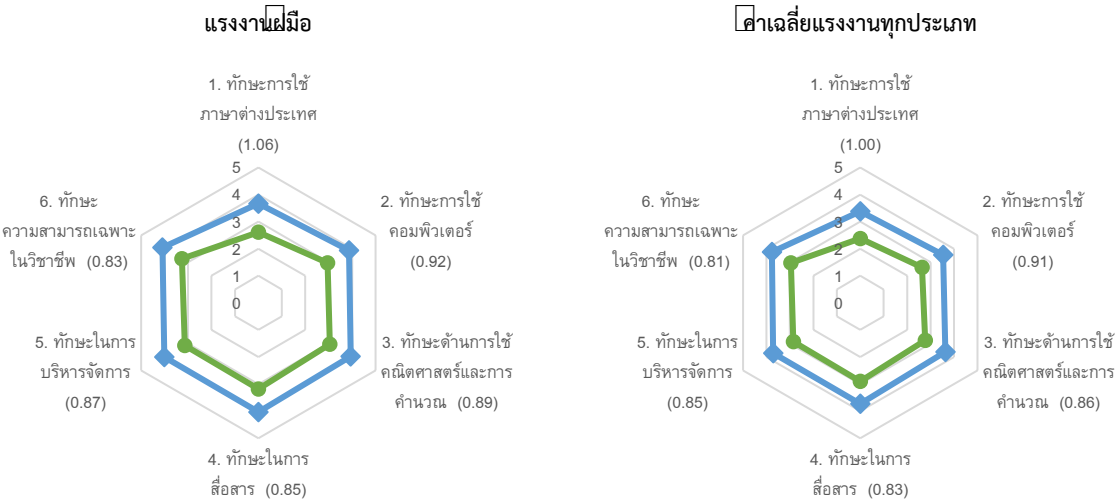


ที่มา: LHS: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ / RHS: สถิติบัญชีประชาชาติของประเทศไทย พ.ศ.2561 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาโดยละเอียดถึงสิ่งที่นายจ้างต้องการจากการสำรวจทักษะของผู้ทำงานในปี พ.ศ. 2560 แสดงในภาพที่ 4-14 พบว่า ทักษะของแรงงานที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจทุกทักษะมีทักษะที่ต่ำกว่าความคาดหวังของนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านภาษาต่างประเทศ พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงานทุกประเภทมีทักษะที่มีอยู่ต่ำกว่าทักษะที่นายจ้างต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และทักษะการคิดคำนวณตามลำดับ ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาทักษะที่โดดเด่นของแรงงานในแต่ละประเภท พบว่า แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ มีทักษะที่โดดเด่นคือ ทักษะด้านการสื่อสาร ส่วนแรงงานที่มีฝีมือจะมีทักษะที่โดดเด่นคือ ทักษะความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

ภาพที่ 4-14 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน สำรวจปี พ.ศ. 2560



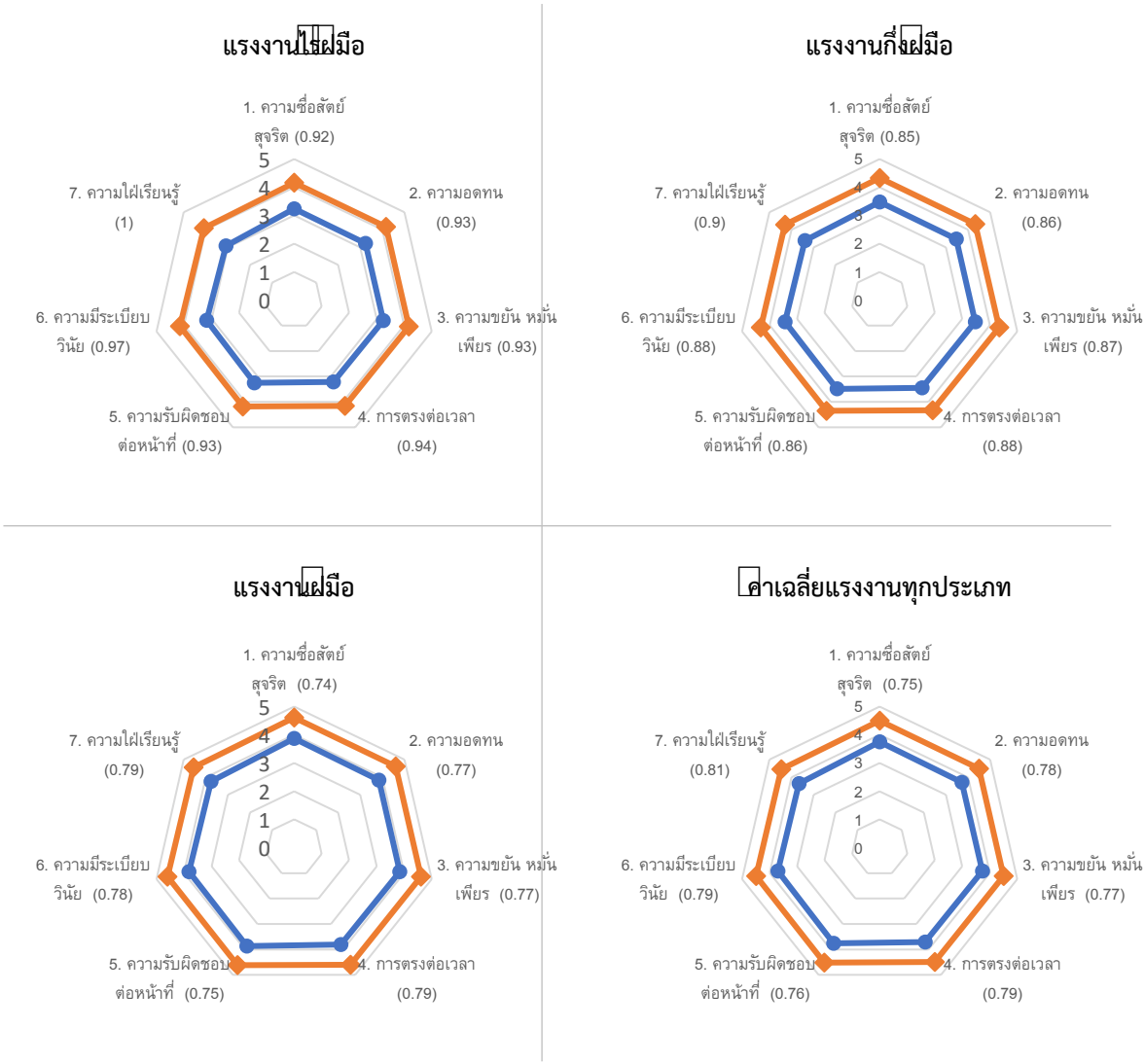


ที่มา: สรุปผลการสำรวจอุปสงค์ PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน กระทรวงแรงงาน

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะของลูกจ้าง ในแผนภูมิที่ 6 พบว่า คุณลักษณะ 7 ด้านในการทำงาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย และความไฝ่รู้ มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ระหว่างสถานะปัจจุบันของแรงงานกับสิ่งที่นายจ้างคาดหวังไว้ โดยคุณสมบัติที่เด่นที่สุดของค่าเฉลี่ยแรงงานทุกประเภท ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความขยันหมั่นเพียร ตามลำดับ (แสดงรายละเอียดในภาพที่ 4-15)

ภาพที่ 4-15 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน สำรวจปี พ.ศ. 2560





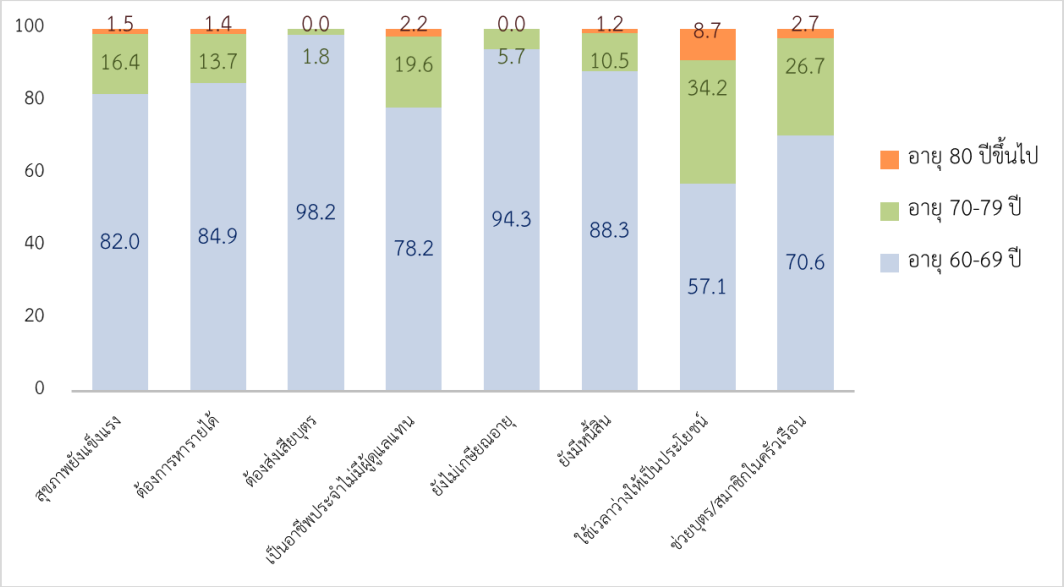
ที่มา: สรุปผลการสำรวจอุปสงค์ PMANP ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน กระทรวงแรงงาน

4.2.2 ภาพรวมการทำงานของผู้สูงอายุ

การส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงและผู้สูงอายุสำรองอายุนับว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของรัฐบาล เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในสังคม จากการสำรวจประชากรสูงอายุ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มากกว่าร้อยละ 35 มีผู้สูงอายุที่ยังทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว ประกอบกับพิจารณาสถิติย้อนหลัง พบว่า แนวโน้มความต้องการทำงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยจาก 3.45 ล้านคนในปี พ.ศ. 2556 เพิ่มเป็น 4.06 ล้านคนในปีพ.ศ. 2560 ทั้งนี้เพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์ดังกล่าว รัฐบาลได้บรรจุประเด็นดังกล่าวไว้ในระเบียบวาระแห่งชาติเรื่องสังคมสูงอายุ โดยอยู่ภายใต้มาตรการหลักที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนทุกวัย หัวข้อย่อยที่ 1.2 (S2) ส่งเสริมการมีงานทำและมีรายได้ของผู้สูงอายุ ซึ่งได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมอาชีพและรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุตามช่วงวัย

นอกจากนี้ จากการสำรวจข้างต้น พบว่า เหตุผลในการทำงานตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ มีความแตกต่างกันตามช่วงวัยของผู้สูงอายุ จากภาพที่ 4-16 ในวัยสูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) เหตุผลของการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นเหตุผลในทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการหารายได้ ต้องส่งเสียบุตร และยังมีหนี้สิน ในขณะที่สูงอายุตอนกลาง (อายุ 70-79 ปี) และสูงอายุตอนปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) เหตุผลนอกเหนือจากเรื่องเศรษฐกิจเริ่มมีสัดส่วนที่สูงแล้วยังมีเหตุผลอื่น เช่น อยากให้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ช่วยบุตร/สมาชิกในครัวเรือน เป็นต้น (รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 4-16)

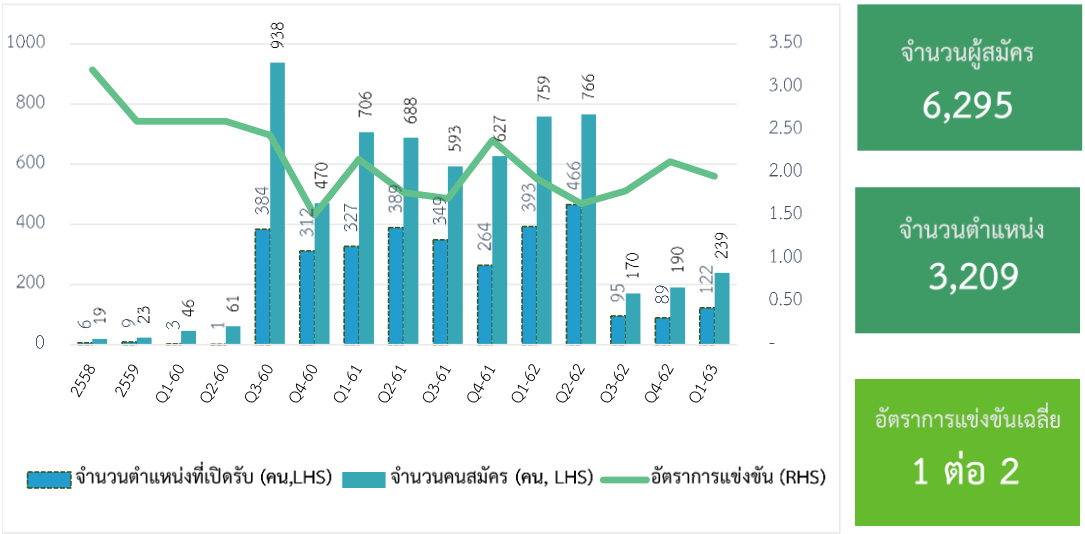
ภาพที่ 4-16 เหตุผลสำคัญที่สุดของผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ จำแนกตามกลุ่มอายุ ปี พ.ศ. 2560



ที่มา: สำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561)

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาอัตราการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างผู้สูงอายุกับวัยแรงงานย้อนหลังผ่านเว็บไซต์ Smart Job Center ของกรมการจัดหางาน ระหว่างปี พ.ศ. 2558 ถึงไตรมาสที่ 1 ของปี พ.ศ. 2563 พบว่า ความต้องการแรงงานของผู้สูงอายุมีสัดส่วนน้อยกว่าจำนวนผู้สูงอายุที่ทำการสมัครเข้าทำงานอย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2560 ไตรมาสที่ 3 จำนวนตำแหน่งงานที่เปิดรับผู้สูงอายุมีจำนวน 384 ตำแหน่ง ขณะที่มีผู้สมัคร 938 คน หรือคิดเป็นอัตราส่วนการแข่งขัน ประมาณ 1 ตำแหน่งต่อการแข่งขัน 2.44 คน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ถึง ปี พ.ศ. 2563 พบว่า แนวโน้มอัตราการแข่งขันโดยเฉลี่ยยังคงอยู่ในระดับ 1 ตำแหน่ง ต่อ 2 คน ซึ่งมีแนวโน้มปรับตัวลดลงเล็กน้อย (รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 4-17)

ภาพที่ 4-17 แนวโน้มตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาส 1)



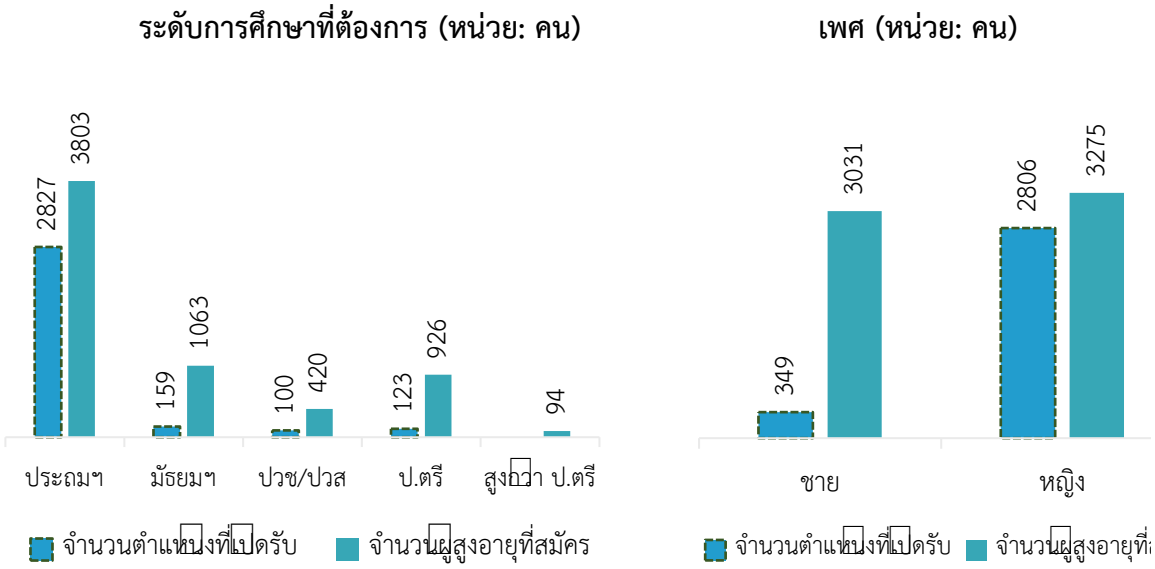
ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน

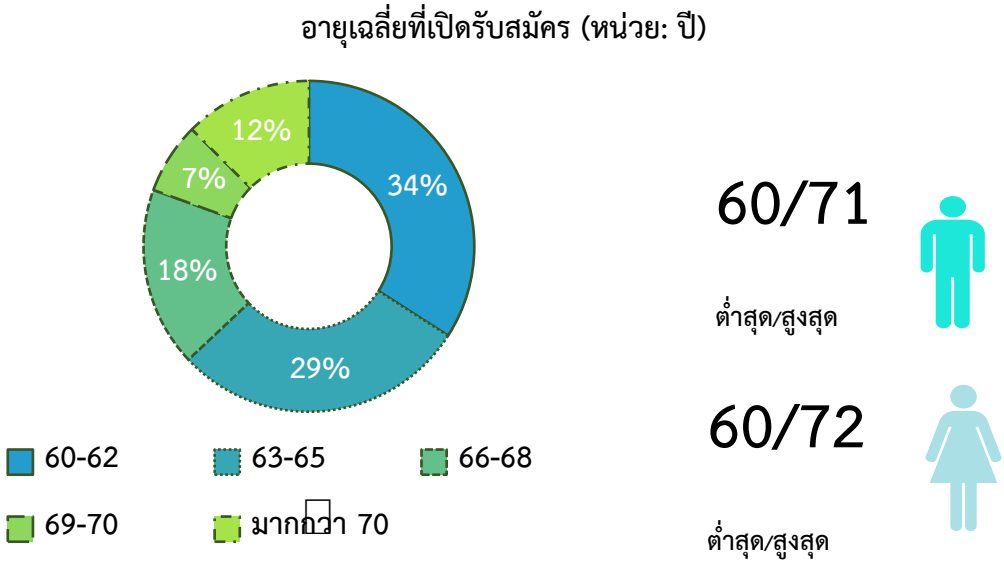
ความสำคัญของอัตราแข่งขันของผู้สูงอายุที่ลดลงนั่นคือ ความต้องการแรงงานสูงอายุเข้าสู่ตลาดแรงงานในระบบมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้สัดส่วนการแข่งขันจะลดลง แต่ปริมาณการจ้างงานของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง มีแนวโน้มปรับตัวลดลงด้วยเช่นกัน โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การขยายตัวของภาคธุรกิจในประเทศ จากแผนภูมิที่ 8 ในไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา พบว่า ปริมาณความต้องการการจ้างงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มลดลงอย่างมีนัยสำคัญ สาเหตุอาจเกิดจากภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศที่มีแนวโน้มหดตัวตามภาวะเศรษฐกิจโลก และการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งมีผลต่อผลผลิตในระบบเศรษฐกิจอย่างชัดเจน

ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาภาพที่ 4-18 ซึ่งแสดงคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่นายจ้างต้องการจ้างงาน พบว่า ในด้านการศึกษา วุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่นายจ้างต้องการจ้างงานมากที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาในระดับประถมศึกษา รองลงมาได้แก่ มัธยมศึกษา และปวช./ปวส. ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการสมัครงานของผู้สูงอายุ โดยวุฒิประถมศึกษา มีความต้องการประมาณ 4,000 ตำแหน่ง รองลงมามัธยมศึกษาและปริญญาตรี ปวช./ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ โดยเหตุผลที่สำคัญดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าตำแหน่งงานที่นายจ้างเปิดรับผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงเป็นตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะฝีมือน้อย หรือเป็นแรงงานทั่วไป นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตำแหน่งงานโดยแยกตามเพศ พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้สัดส่วนของเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยผู้สูงอายุเพศชายมีความต้องการทำงานประมาณ 3,000 คน แต่มีตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเพศชายเพียง 349 ตำแหน่ง หรือ

สัดส่วนการแข่งขันประมาณ 1 ตำแหน่ง ต่อ 9 คน ซึ่งมีสัดส่วนที่สูงกว่าโดยเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมดถึง 7 คน ต่อ 1 ตำแหน่ง นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาช่วงอายุที่เปิดรับสมัครของผู้สูงอายุ พบว่า อายุที่เปิดรับสมัครผู้สูงอายุเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยช่วงอายุที่ต้องการโดยเฉลี่ยต่ำสุดที่คือ 60 ปี และสูงสุดอยู่ที่ 62 ปี ทั้งนี้ช่วงอายุที่มีความต้องการของตลาดแรงงานผู้สูงอายุมากสุด คือ ช่วง 60-62 ปี

ภาพที่ 4-18 เปรียบเทียบคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่นายจ้างต้องการต้องการจ้างงาน และคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่สมัครงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2563 (ไตรมาส 1)

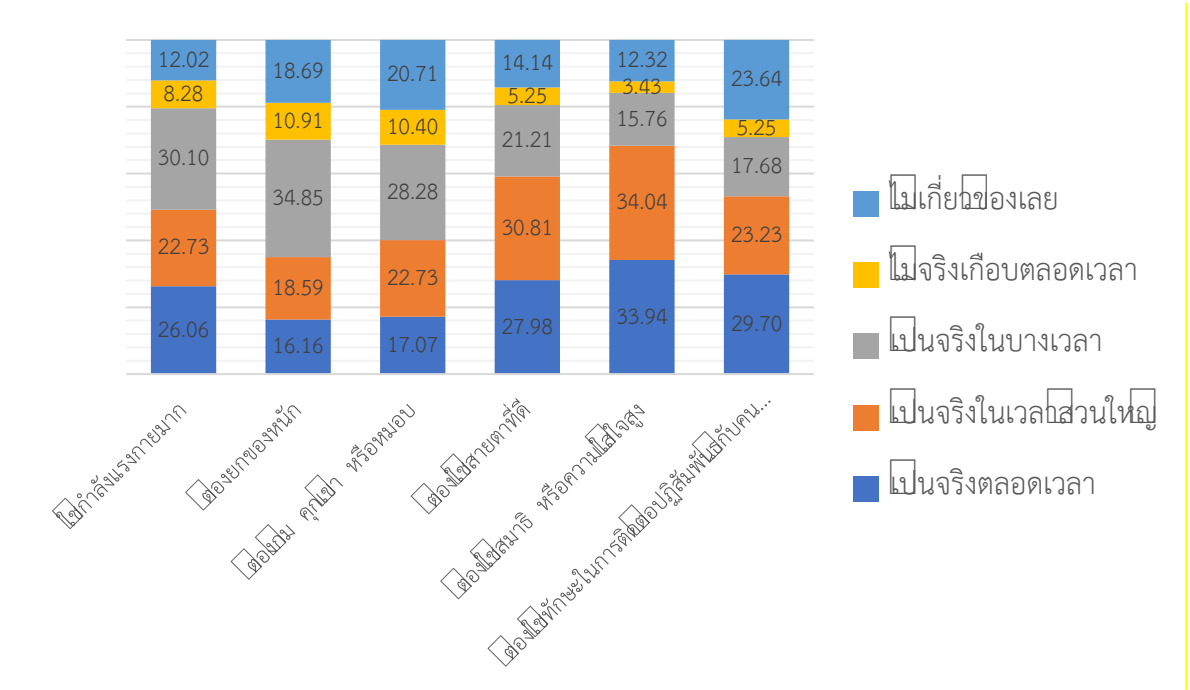




ที่มา: ฐานข้อมูล Smart Job Center กรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานจริงของผู้สูงอายุที่ทำงานจากรายงานการสำรวจ ซึ่งมีการจัดทำโดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2561) ในโครงการความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุไทย: รอบที่ 2 ได้สำรวจผู้สูงอายุทั่วประเทศในปี 2562 พบว่า ผู้สูงอายุจำนวน 990 คน ทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนักและต้องยกของหนัก และต้องก้มเงยบ้างเป็นบางเวลา มีจำนวนร้อยละ 30 ร้อยละ 35 และร้อยละ 28 ตามลำดับ ในขณะที่งานที่ต้องใช้สายตาและสมาธิมีความถี่ร้อยละ 30 และ 34 ตามลำดับ ขณะที่งานที่ส่วนใหญ่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาคิดเป็นร้อยละประมาณ 30 นัยของผลการศึกษาดังกล่าวชี้ว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงต้องทำงานที่ต้องใช้แรงกายหนักและต้องยกของหนัก ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุตามมา ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในลักษณะที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะที่ใช้กำลังกายน้อยลงมา สัดส่วนความเป็นจริงในการทำงานของผู้สูงอายุยังอยู่ในสัดส่วนที่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งในความเป็นจริงแล้วกิจกรรมการทำงานในส่วนนี้ควรเป็นกิจกรรมหลักของการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยลดอุปสรรคด้านสุขภาพของผู้สูงอายุในสถานประกอบการ (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 4-19)

ภาพที่ 4-19 สภาพจริงของการทำงานผู้สูงอายุ ปี 2562



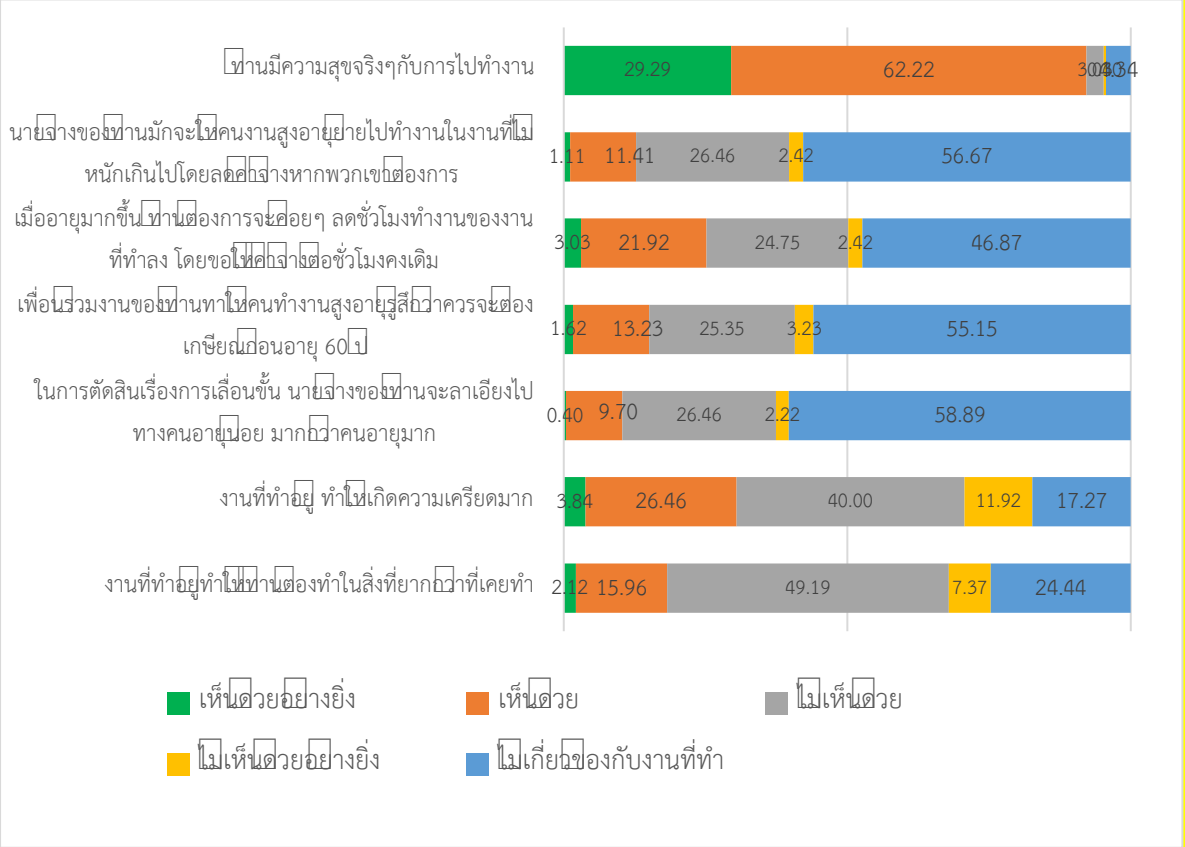
ที่มา: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2561)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัญหาในการทำงานของผู้สูงอายุจากการสำรวจข้างต้น พบว่า ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุไม่พบเจอปัญหาในที่ทำงาน และมีความสุขกับการทำงาน โดยปัญหาที่สำคัญที่พบเจอ เช่น การถูกย้ายตำแหน่งงานและลดค่าจ้าง มีเพียงร้อยละ 1.1 ความกดดันจากเพื่อนร่วมงานให้เกษียณก่อนกำหนดร้อยละ

1.62 ความไม่ยุติธรรมในเรื่องของการเลื่อนขั้นร้อยละ 0.40 หรืองานที่ทำอยู่มีความเครียดมากร้อยละ 3.84 ซึ่งนั่นหมายความว่าปัญหาในที่ทำงานของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เกิดขึ้นน้อย และทัศนคติการทำงานทั้งจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานมีทัศคติการทำงานที่ดีต่อผู้สูงอายุ

จากลักษณะการทำงาน และปัญหาการทำงานของผู้สูงอายุข้างต้น พบว่า มีความขัดแย้งกันอยู่ในตัวกล่าวคือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงทำงานหนัก แต่ทัศคติในที่ทำงานมีแนวโน้มไปในทิศทางบวก นั่นหมายความว่า ตำแหน่งงานที่เปิดรับผู้สูงอายุ ลักษณะงานที่มอบหมาย หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะของผู้สูงอายุ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวอาจนำไปสู่ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการทำงานของผู้สูงอายุ รายละเอียดปัญหาและอุปสรรคการทำงานของผู้สูงอายุ (แสดงในภาพที่ 4-20)

ภาพที่ 4-20 สภาพจริงของการทำงานผู้สูงอายุ ปี 2562



ที่มา: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2561)

4.3 ทบทวนบริบททางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ประเด็นเกี่ยวกับแรงงาน เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้แรงงานผู้สูงอายุต้องเข้ามามีส่วนร่วมใน

ตลาดแรงงานอย่างปฏิเสธไม่ได้ การศึกษาในประเด็นดังกล่าวจำต้องพิจารณาถึงกลุ่มบุคคลที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุในอนาคตซึ่งอาจจำกัดความได้ว่าเป็น “ผู้สูงอายุสำรอง” การจำแนกผู้สูงอายุสำรองด้วยช่วงอายุค่อนข้างมีความหลากหลาย บางหน่วยงานกำหนดให้ผู้สูงอายุสำรองมีอายุตั้งแต่ 25-60 ปี (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2563) ขณะที่บางหน่วยงานกำหนดให้ผู้สูงอายุมีอายุ 50 ปีขึ้นไป (อบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุตำบลวัดขวางและผู้สูงอายุสำรอง) และนักวิชาการบางส่วนก็เห็นว่ากลุ่มผู้สูงอายุสำรอง คือ กลุ่มที่อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป (ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 (ตอน 4): ต้องทบทวนยุทธศาสตร์แรงงานสูงอายุ, 2563)

ในการศึกษาครั้งนี้มีกรอบการพิจารณาในด้านการทำงานเป็นสำคัญ พบว่า ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการทำงานเมื่อมีอายุ 45 ปีขึ้นไป ดังนั้นจึงเอาเกณฑ์อายุในช่วง 45–60 ปี เป็นกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง นอกจากการศึกษาในบริบทของอายุของบุคคลแล้วยังจำเป็นต้องพิจารณาถึงรูปแบบการประกอบธุรกิจในปัจจุบันประกอบกันด้วย ซึ่งรูปแบบในการประกอบธุรกิจในปัจจุบันมีทิศทางเป็นไปในรูปของแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งทักษะและความสามารถส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุยังไม่อาจเข้าถึงได้โดยง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานนอกระบบ ซึ่งได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายต่ำกว่าแรงงานทั่วไป ย่อมเป็นกลุ่มคนที่ประสบปัญหามากที่สุดในระบบแรงงาน ด้วยปัญหาของสังคมผู้สูงอายุ ความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี และการคุ้มครองสิทธิของแรงงานนอกระบบ กฎหมายในฐานะเป็นแบบแผนความประพฤติของคนในสังคมที่มีสภาพบังคับอย่างเป็นกิจจะลักษณะย่อมต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยวิธีการแทรกแซงระบบเศรษฐกิจจากการคุ้มครอง ควบคุม การลงโทษ และการส่งเสริม เพื่อให้ประเด็นปัญหาเหล่านั้นคลี่คลายและระงับลง ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จำเป็นต้องศึกษากรอบแนวคิดทางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ (หัวข้อ 4.3.1) ในขั้นต่อมาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสถานการณ์ของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยอาจแบ่งออกเป็นสองประการได้แก่ ประการแรก คือเนื้อหาของกฎหมายในฐานะเป็นนโยบายภาพรวมของประเทศ (หัวข้อ 4.3.2) และประการที่สอง คือการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (หัวข้อ 4.3.3) และตัวอย่างการศึกษาของต่างประเทศ (หัวข้อ 4.3.4)

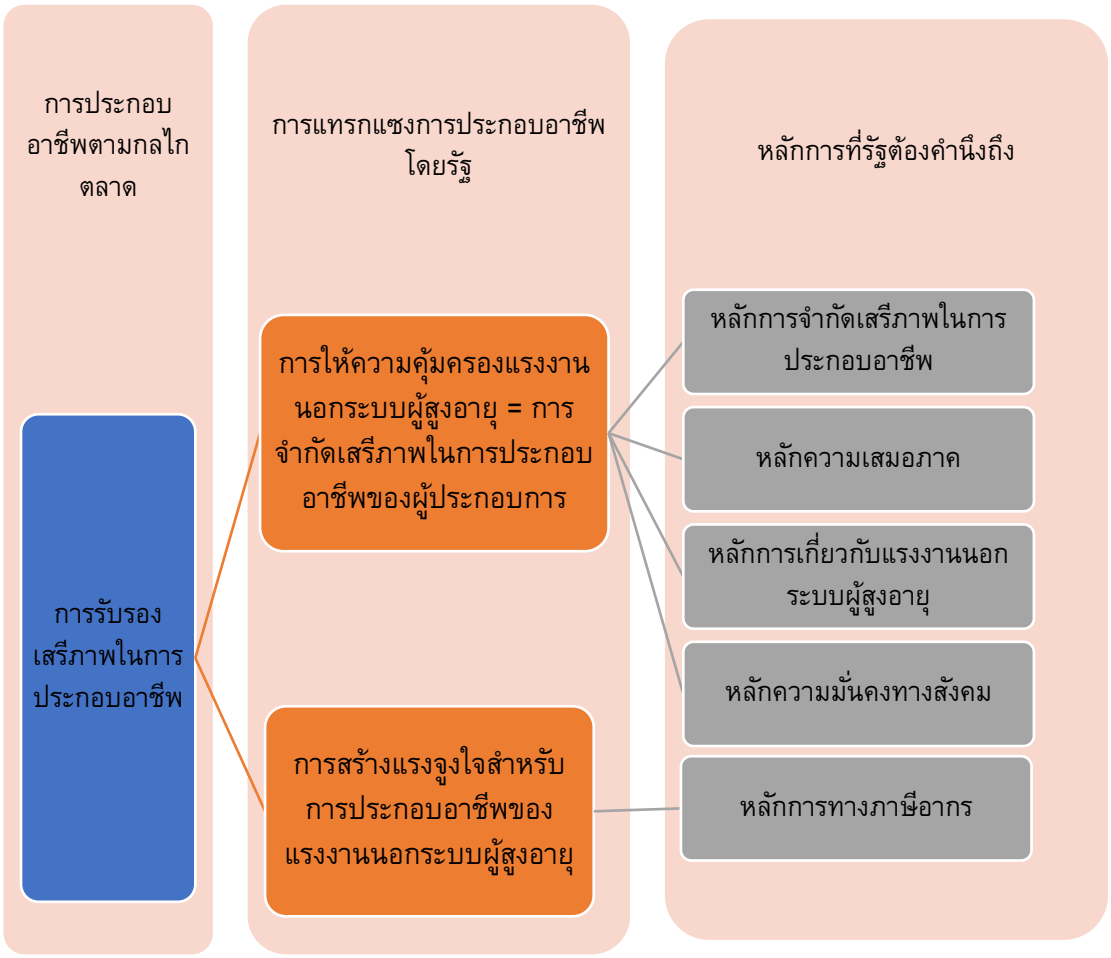
4.3.1 กรอบแนวคิดทางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

นิยามคำว่า “ผู้สุงอายุ” ในระบบกฎหมายไทยปรากฏอยู่ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ไว้ว่า “บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย” อย่างไรก็ดีในมิติของกฎหมาย

ระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศอาจมีการกำหนดช่วงอายุที่มีความแตกต่างกัน เช่น องค์กรสหประชาชาติกำหนดให้อายุ 60 ปี เป็นฐานอายุอ้างอิงสำหรับผู้สูงอายุ หรือในประเทศพัฒนาแล้วหลายประเทศมีการกำหนดให้อายุ 65 ปี เป็นจุดอ้างอิงสำหรับผู้สูงอายุ (*Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge*, 2012)

ในการศึกษาเพื่อให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุนั้นจำเป็นต้องกลับไปพิจารณาถึงแนวคิดพื้นฐานในเรื่องของ “เสรีภาพในการประกอบอาชีพ” แสดงให้เห็นว่าการเลือกประกอบอาชีพและการกำหนดรายละเอียดของการจ้างนั้นเป็นไปโดยอิสระของบุคคลแต่ละคนอันสอดคล้องกับระบบอุปสงค์และอุปทาน (4.3.1.1) อย่างไรก็ตาม รัฐอาจเข้าไปแทรกแซงได้ในสองลักษณะอันได้แก่ ในประการแรกการให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุมากขึ้นซึ่งเท่ากับเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการไปในตัวเนื่องจากการกำหนดสิทธิให้แก่แรงงานย่อมเป็นการกำหนดหน้าที่ให้แก่ผู้ประกอบการเสมอ การแทรกแซงในลักษณะนี้ต้องอาศัยอำนาจตามกฎหมายและกระทำภายใต้หลักการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน หลักความเสมอภาค (4.3.1.2) เอกลักษณ์ของผู้สูงอายุ (4.3.1.3) และหลักความมั่นคงทางสังคมประกอบด้วย (4.3.1.4) ในประการที่สองรัฐอาจเข้าไปแทรกแซงในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจและผลประโยชน์พิเศษในรูปของสิทธิประโยชน์ทางภาษีซึ่งมีแนวคิดเป็นการเฉพาะเช่นกัน (4.3.1.5) ทั้งนี้อาจสรุปได้ตาม (ภาพที่ 4-21)

ภาพที่ 4-21 กรอบแนวคิดทางกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ



ที่มา: คณะวิจัย

4.3.1.1 หลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพ: อิสระอย่างมีขีดจำกัดในการเลือกงานของผู้ประกอบการและแรงงาน

"เสรีภาพในการประกอบอาชีพ" เป็นหลักการพื้นฐานของกฎหมายแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและแรงงาน การศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุจึงต้องพิจารณาถึงเสรีภาพนี้โดยการเริ่มต้นจากความทั่วไปเกี่ยวกับเสรีภาพในการประกอบอาชีพ (4.3.1.1.1) และพิจารณาบทบัญญัติของกฎหมายไทยว่ามีการรับรองเสรีภาพดังกล่าวไว้หรือไม่ อย่างไรบ้าง (4.3.1.1.2) พร้อมกับนำมาปรับใช้กับกรณีของแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุได้ในลักษณะใดบ้าง

4.3.1.1.1 ความทั่วไปว่าด้วยเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

“เสรีภาพในการประกอบอาชีพ” เป็นแนวคิดพื้นฐานในทวีปยุโรปซึ่งปรากฏในประเทศฝรั่งเศส ตามรัฐบัญญัติอาลาร์ดลงวันที่ 2 และ 17 มีนาคม ค.ศ. 1791 ในเบื้องต้น เสรีภาพในการประกอบอาชีพนี้เป็นการแสดงออกเพื่อรับรองเสรีภาพในการประกอบอาชีพอิสระเท่านั้น แต่ในเวลาต่อมาได้ถูกตีความให้มีความหมายกว้างขึ้นโดยครอบคลุมถึงไปถึงเสรีภาพในการทำงานของลูกจ้างทั่วไป (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, 2563, p. 42) การรับรองเสรีภาพในการประกอบอาชีพปรากฏอย่างชัดเจนในประเทศฝรั่งเศสเมื่อเข้าสู่สาธารณรัฐที่ 5 ซึ่งอยู่ในอารัมภบทของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 1946 และในเวลาต่อมาได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา L.1231-1 ของประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดแล้วจะพบว่า เสรีภาพในการประกอบอาชีพอาจแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ประการสำคัญอันได้แก่ เสรีภาพในการประกอบกิจการและเสรีภาพในการทำงาน ดังต่อไปนี้

เสรีภาพในการประกอบกิจการเป็นเสรีภาพในการประกอบอาชีพพื้นฐาน ซึ่งให้เสรีภาพแก่ผู้ประกอบการในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อประสบผลสำเร็จในกิจการของตน ผู้ประกอบการจึงมีเสรีภาพในการเลือกประเภทของการประกอบการ วิธีประกอบการ การจัดหาวัสดุ วัตถุดิบ อุปกรณ์ ตลอดจนเลือกบุคคลที่จะมาทำงานด้วย ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบการจึงมีสิทธิเลือกที่จะจ้างแรงงานผู้สูงอายุหรือไม่ก็ได้ หากเห็นว่าลักษณะของกิจการไม่เหมาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการก็ไม่มีความจำเป็นต้องจ้างผู้สูงอายุ ในแง่ของภาครัฐจำเป็นต้องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ผู้ประกอบการสามารถใช้เสรีภาพดังกล่าวได้อย่างราบรื่น โดยการลดภาระขั้นตอนการจดทะเบียนต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นให้แก่ผู้ประกอบการ นอกจากนี้รัฐยังมีหน้าที่ต้องให้การช่วยเหลือผู้ประกอบการอาจประกอบกิจการต่อไปได้ในกรณีที่เศรษฐกิจตกต่ำเนื่องจากอาจก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นได้ (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, 2563) อย่างไรก็ตามเสรีภาพในการประกอบกิจการนี้อาจถูกจำกัดได้โดยอาศัยเหตุผลว่าด้วยประโยชน์สาธารณะ การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวอาจจะปรากฏในรูปของข้อจำกัดของคุณสมบัติของผู้ประกอบการ เช่น การกำหนดคุณวุฒิ การขึ้นทะเบียนวิชาชีพ ประสบการณ์ หรืออาจอยู่ในรูปของการกำหนดเขตพื้นที่ในการประกอบกิจการ เป็นต้น (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, 2563)

ภายใต้เสรีภาพในการทำงาน บุคคลมีเสรีภาพในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนได้ บุคคลจึงสามารถเลือกงานที่ตนประสงค์ได้และยังสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ประสงค์ได้เช่นกัน การห้ามไม่ให้ทำงานและการบังคับให้ทำงานจึงเป็นเรื่องที่ขัดต่อหลักเสรีภาพในการทำงานเสรีภาพในการทำงานนี้ยังรวมไปถึงเสรีภาพที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์อันได้แก่ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองและการนัดหยุดงานด้วย (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, 2563) เสรีภาพในการทำงานจึงเป็นเสรีภาพในการประกอบอาชีพในมิติของลูกจ้างนั่นเอง ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับเสรีภาพในการทำงานนี้จึงเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดความหลากหลายในการทำงานจนมี

แรงงานนอกระบบเกิดขึ้น แม้แรงงานนอกระบบอาจมีสิทธิที่น้อยกว่าแรงงานในระบบ แต่แรงงานนอกระบบก็มีอิสระในการทำงาน จึงเป็นเสรีภาพของบุคคลในการเลือกทำงานในลักษณะดังกล่าวได้ แม้บุคคลจะมีเสรีภาพในการทำงาน แต่เสรีภาพดังกล่าวอาจถูกจำกัดได้ด้วยเหตุจากลักษณะของงาน ประโยชน์ของรัฐ และหลักแรงงานสากล การจำกัดดังกล่าวอาจปรากฏอยู่ในรูปของอายุ สัญชาติ ทัศนคติและสภาวะจิตใจ และคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละอาชีพ ทั้งนี้ การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจำเป็นต้องกระทำในขอบเขตที่จำกัดและต้องได้สัดส่วนระหว่างการคุ้มครองเสรีภาพและวัตถุประสงค์ของการจำกัดเสรีภาพดังกล่าว (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, 2563)

4.3.1.1.2 เสรีภาพในการประกอบอาชีพในระบบกฎหมายประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้รับรองเสรีภาพในการประกอบอาชีพไว้ในมาตรา 40 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา”

จากบทบัญญัติข้างต้น อาจพิจารณาแยกออกเป็นสองมิติ ในมิติแรก คือ มิติของแรงงานเสรีภาพในการประกอบอาชีพล้วนแล้วแต่เป็นของคนทุกคนซึ่งรวมถึงแรงงานนอกระบบและแรงงานสูงอายุด้วย แรงงานทั้งสองประเภทนี้ย่อมมีเสรีภาพในการตัดสินใจว่าจะประกอบอาชีพหรือไม่ เลือกประกอบอาชีพใด กับใคร อย่างไรก็ตาม เสรีภาพดังกล่าวย่อมถูกจำกัดได้หากเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อันได้แก่ เพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น นอกจากนี้ในการจำกัดเสรีภาพดังกล่าวย่อมต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ดังนั้น ในแง่ของแรงงานนอกระบบและแรงงานสูงอายุแล้ว รัฐต้องรับรองเสรีภาพของในการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบและแรงงานสูงอายุ แต่อาจจำกัดเสรีภาพนี้ได้ด้วยเหตุข้างต้นและต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ ในมิติที่สอง มิติของผู้ประกอบการ รัฐอาจจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการโดยอาศัยเหตุเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุซึ่งเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะได้เช่นกัน

อนึ่ง ในการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ นอกจากต้องพิจารณามาตรา 40 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันแล้ว ยังต้องพิจารณามาตรา 26 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันซึ่งเป็นบทบัญญัติว่าด้วยการจำกัดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานประกอบด้วยซึ่งบัญญัติว่า

“การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย

กฎหมายตามวรรคหนึ่ง ต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง”

จากบทบัญญัติข้างต้น การจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพจำเป็นต้องกระทำโดยการตรากฎหมายระดับพระราชบัญญัติเนื่องจากการจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนของปวงชนชาวไทยตามหลักการประชาธิปไตย โดยที่ฝ่ายนิติบัญญัติจึงต้องพิจารณาเอง ไม่อาจมอบอำนาจให้องค์กรอื่นพิจารณาได้ (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2558) อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน การตรากฎหมายเพื่อจำกัดเสรีภาพนี้อาจอยู่ในรูปแห่งพระราชกำหนดซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารก็ได้ ตัวอย่างเช่น พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561 เป็นต้น

ในแง่ของเนื้อหาของกฎหมายนั้น มาตรา 26 กำหนดให้กฎหมายที่ตราขึ้นนั้นต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุและจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ การจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพจะต้องมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพในเรื่องนั้น ๆ ทั้งจะต้องจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพเท่าที่จำเป็น ผลกระทบจากการจำกัดเสรีภาพต้องสมเหตุสมผลกับประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการจำกัดเสรีภาพดังกล่าว (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2558) อีกทั้ง ยังต้องมีการบังคับใช้เป็นการทั่วไปไม่อาจบังคับใช้กับใครคนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะเพื่อป้องกันมิให้เกิดการตรากฎหมายเพื่อจำกัดเสรีภาพตามอำเภอใจหรือเพื่อกลั่นแกล้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2558) ด้วยเหตุนี้ การจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพจึงกำหนดให้ต้องระบุเหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดเสรีภาพนี้ประกอบด้วย

4.3.1.2 หลักความเสมอภาค: กรอบของการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานทั่วไป และแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

หลักความเสมอภาคเป็นหลักการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดนโยบายของรัฐ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะได้รับ จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงหลักทั่วไปว่าด้วยหลักความเสมอภาคเป็นปฐม (4.3.1.2.1) เมื่อพิจารณาหลักทั่วไปดังกล่าวแล้ว จะพบว่า หลักความเสมอภาคนี้ได้รับการรับรองในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (4.3.1.2.2) การกำหนดนโยบายของรัฐจึงต้องเป็นไปตามหลักความเสมอภาค

4.3.1.2.1 ความทั่วไปว่าด้วยหลักความเสมอภาค

ภายใต้หลักความเสมอภาค รัฐต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญของบุคคลที่จะอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่ามีลักษณะอย่างไร หากบุคคลมีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญเหมือนกัน รัฐก็พึงปฏิบัติเหมือนกัน ในทางกลับกัน รัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่มีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญต่างกันในลักษณะที่แตกต่างกัน (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2561) ดังนั้น การที่รัฐดำเนินการต่าง ๆ ตามหลักความเสมอภาคมิใช่การปฏิบัติต่อทุกคนเหมือนกัน แต่จำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญของบุคคลก่อน

“ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ” จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการออกนโยบายของรัฐให้สอดคล้องกับหลักความเสมอภาค ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญจึงแปรเปลี่ยนไปตามเอกลักษณ์ของกฎหมายแต่ละเรื่องและบริบทของสังคมที่แปรเปลี่ยนไป ตัวอย่างเช่น ในกรณีของหลักความเสมอภาคทางภาษีอากร รัฐจำเป็นต้องนำปัจจัยเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ สถานภาพของครอบครัว และสภาวะทางเศรษฐกิจ ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการเสียภาษีของบุคคลมาเป็นข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์ของนโยบายภาษีของรัฐ (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ et al., 2562) ในขณะที่หลักความเสมอภาคของกฎหมายแรงงานรัฐพึงพิจารณาถึงลักษณะงาน เพศ อายุ มาเป็นข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญในการกำหนดนโยบายแรงงานของรัฐ

4.3.1.2.2 หลักความเสมอภาคในระบบกฎหมายประเทศไทย

เนื่องจากหลักความเสมอภาคเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับในนิติรัฐและรัฐประชาธิปไตย หลักความเสมอภาคจึงเป็นหลักการที่ได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในส่วนของรัฐธรรมนูญได้รับการรับรองไว้ใน มาตรา 27 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งบัญญัติว่า

“บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”

การรับรองหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญมีการบัญญัติหลักความเสมอภาคไว้เป็นการทั่วไป จึงกำหนดหลักความเสมอภาคทางเพศไว้เป็นการเฉพาะอันแสดงให้เห็นว่าเรื่องเพศเป็นข้อเท็จจริงที่รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญมากกว่าประเด็นอื่น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในวรรคสามและวรรคสี่ของบทบัญญัติข้างต้น จะพบว่าเป็นการบัญญัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติว่ากรณีใดบ้างที่เป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และกรณีใดบ้างที่ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมทั้งนี้ การตรากฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อหลักความเสมอภาคนี้ย่อมเป็นอันใช้บังคับมิได้ตามมาตรา 6 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน โดยที่เป็นอำนาจหน้าที่ของศาลรัฐธรรมนูญในการตรวจสอบความชอบด้วยหลักความเสมอภาคของกฎหมายดังกล่าว (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ และคณะ., 2562)

เมื่อพิจารณาเจาะลึกลงไปในประเด็นเกี่ยวกับการออกนโยบายของรัฐเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุภายใต้หลักความเสมอภาคแล้ว พบว่า นโยบายของรัฐจะเลือกปฏิบัติต่อแรงงานผู้สูงอายุโดยอาศัยเหตุที่ว่ามีอายุมากแล้วย่อมเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคตามมาตรา 27 วรรคสามแห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ในทางกลับกัน รัฐอาจกำหนดนโยบายที่เป็นการให้สิทธิประโยชน์เป็นพิเศษแก่ผู้สูงอายุ เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้ใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกได้โดยไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 27 วรรคสี่แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ในขณะที่การออกนโยบายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบนั้น รัฐจำเป็นต้องคำนึงถึง “ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ” ระหว่าง “แรงงานนอกระบบ” และ “แรงงานในระบบ” ว่ามีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ

ในนโยบายดังกล่าวเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร โดยทั่วไปแล้ว แรงงานในระบบอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างจึงต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ในขณะที่แรงงานนอกระบบมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ได้โดยอิสระไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของผู้ใด จึงทำให้แรงงานนอกระบบมีลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างจากแรงงานในระบบอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามหากถึงหลักความมั่นคงทางสังคมแล้ว รัฐก็อาจมีเหตุผลในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้มีสิทธิต่าง ๆ เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ แต่อาศัยระบบหรือกลไกที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม ดังตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 เป็นต้น

4.3.1.3 หลักการเฉพาะสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

แรงงานผู้สูงอายุเป็นประเด็นที่ได้รับการยอมรับเป็นวงกว้างในนานาอารยประเทศ จึงปรากฏให้เห็นถึงการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุในมาตรฐานสากลตามความตกลงต่าง ๆ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์การระหว่างประเทศ ในเบื้องต้น จำเป็นต้องเริ่มต้นศึกษาจากสิทธิแรงงานตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (4.3.1.3.1) ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นต้นร่างของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุจะพบว่า องค์การสหประชาชาติ (4.3.1.3.2) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (4.3.1.3.3) ได้กำหนดหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อให้เกิดความคุ้มครองแรงงานดังกล่าวอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ประเทศไทยได้นำหลักการเฉพาะสำหรับแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุนั้นมากำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเช่นกัน (4.3.1.3.4)

4.3.1.3.1 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เป็นข้อบัญญัติร่วมกันของนานาอารยประเทศในการรับรองสิทธิขั้นพื้นฐาน เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน พร้อมกับส่งเสริมความก้าวหน้าทางสังคมและมาตรฐานของชีวิตที่ดีขึ้น UDHR เป็นเอกสารหลักด้านสิทธิมนุษยชนฉบับแรกซึ่งที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติได้ให้การรับรองตามข้อมติที่ 217 A (III) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 โดยที่ประเทศไทยได้ออกเสียงสนับสนุนด้วย เมื่อพิจารณาถึง UDHR แล้วพบว่า มีการพิจารณาถึงการทำงานของผู้สูงอายุใน

2 ประการด้วยกัน ประการแรก เป็นมิติในการทำงานซึ่งต้องอยู่บนพื้นฐานของสิทธิแรงงาน และมิติที่สองเป็นประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุซึ่งต้องมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพและในความมั่นคงในวัยชรา

(1) สิทธิแรงงาน

การทำงานเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของมนุษย์ คนทำงานมักถูกเอารัดเอาเปรียบและละเมิดสิทธิมนุษยชน การศึกษาสิทธิในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุจำต้องพิจารณาถึงสิทธิแรงงานพื้นฐานซึ่ง"Universal Declaration of Human Rights" 1948) กำหนดให้สิทธิแรงงานเป็นหนึ่งในสิทธิมนุษยชนดังปรากฏในข้อ 23 แห่ง กำหนดไว้ว่า

“(1) ทุกคนมีสิทธิในการงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขอันยุติธรรม และเป็นประโยชน์แห่งการงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับงานเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างที่ยุติธรรมและเป็นประโยชน์ ที่จะให้ประกันแก่ตนเองและครอบครัวแห่งตน ซึ่งความเป็นอยู่อันคู่ควรแก่เกียรติศักดิ์ของมนุษย์ และถ้าจำเป็นก็จะต้องได้รับวิถีทางคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้ง และที่จะเข้าร่วมสหพันธ์กรรมกรเพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน” (Article 23 of Universal Declaration of Human Rights, 1948)

นอกจากข้อ 23 แล้วสิทธิแรงงานยังปรากฏในข้อ 24 ของ UDHR ซึ่งกำหนดว่า *“ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่าง รวมทั้งการจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับสินจ้าง”* (Article 24 of Universal Declaration of Human Rights, 1948)

เมื่อพิจารณาข้อบัญญัติทั้งสองข้อข้างต้นแล้ว พบว่า สิทธิในการทำงานนั้นมีการกำหนดไว้สำหรับคนทุกคน โดยมิได้จำกัดเฉพาะคนวัยแรงงานเท่านั้น ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงมีสิทธิในการทำงานดังกล่าวเช่นเดียวกันคนวัยอื่นกล่าวคือ ผู้สูงอายุมีสิทธิในการทำงานได้โดยอิสระ สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเมื่อว่างงาน สิทธิในการที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและได้รับการคุ้มครองเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมกับมีเวลาพักวันหยุดอย่างเหมาะสม นอกจากการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุแล้ว ในแง่ของการแรงงานสัมพันธ์แรงงานผู้สูงอายุยังมีสิทธิในการจัดตั้งและรวมกลุ่มกันเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียกร้องและคุ้มครองประโยชน์ในหมู่ของแรงงานผู้สูงอายุด้วยกัน รัฐจึงมีหน้าที่ให้

การรับรองและคุ้มครองแรงงานซึ่งรวมถึงแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

(2) สิทธิในมาตรฐานการครองชีพและในความมั่นคงในวัยชรา

นอกจากในมิติของสิทธิแรงงานแล้ว UDHR ยังได้กำหนดเกี่ยวกับการดำรงชีวิตของคนวัยชรา เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุอีกด้วยโดยกำหนดในรูปของสิทธิในมาตรฐานการครองชีพและในความมั่นคงในวัยชราซึ่งกำหนดไว้ว่า *"ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลรักษาทางแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในความมั่นคงยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการ เป็นหม้าย วัยชรา หรือขาดอาชีพอื่นในพฤติการณ์ที่นอกเหนืออำนาจของตน"* (Article 25 of Universal Declaration of Human Right) ดังนั้น ตาม UDHR รัฐจำเป็นต้องรับรองสิทธิในความเป็นอยู่ของประชาชนและยังต้องสร้างให้เกิดความมั่นคงในชีวิต แม้แรงงานจะเข้าสู่วัยชราแล้วก็ตาม

4.3.1.3.2 หลักการเกี่ยวกับผู้สูงอายุขององค์การสหประชาชาติ

องค์การสหประชาชาติเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิของผู้สูงอายุ การศึกษาถึงหลักการที่กำหนดโดยองค์การสหประชาชาติจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยพื้นฐาน องค์การสหประชาชาติได้กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้สูงอายุไว้ทั้งหมด 5 ประการ (1) และในเวลาต่อมาองค์การสหประชาชาติได้เห็นความสำคัญของผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้นจึงได้กำหนดเป็นข้อท้าทายที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่ง (2) ประกอบกับแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ (3)

(1) หลักการพื้นฐานของผู้สูงอายุ
(United Nations Principles for Older Persons)

จากการประชุมสมัชชาสหประชาชาติครั้งที่ 46/91 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 1991 องค์การสหประชาชาติได้กำหนดหลักการพื้นฐานของผู้สูงอายุซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้สูงอายุพึงมีไว้โดยแบ่งออกเป็น 18 ข้อ ซึ่งถูกจัดกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่มหลักอันได้แก่ การมีอิสรภาพในการพึ่งตนเอง (1.1) การมีส่วนร่วม (1.2) การอุปการะเลี้ยงดู (1.3) การบรรลุความต้องการ (1.4) และการมีศักดิ์ศรี (1.5) ทั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ("United Nations Principles for Older Persons," 1991)

(1.1) กลุ่มที่ 1 การมีอิสรภาพในการพึ่งตนเอง

สิทธิในกลุ่มนี้แสดงให้เห็นถึงการรับรองสิทธิของผู้สูงอายุในการดำเนินชีวิตด้วยตนเองซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการพัฒนาฝีมือผู้สูงอายุ ทั้งนี้ สิทธิของผู้สูงอายุในกลุ่มนี้อาจแบ่งออกเป็น 6 ประการอันได้แก่ (1) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะได้รับอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และการดูแลสุขภาพอย่างเพียงพอ ทั้งจากการจัดสรรรายได้ การสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการช่วยเหลือตนเอง (2) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิและโอกาสได้ทำงาน หรือมีโอกาสที่จะสร้างรายได้ทางอื่นให้กับตนเอง (3) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการกำหนดการเกษียณอายุการทำงาน (4) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิเข้าถึงโครงการฝึกอบรมและโครงการด้านการศึกษาที่เหมาะสม (5) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสามารถที่จะปรับให้เข้ากับความพึงพอใจส่วนบุคคลและความสามารถที่เปลี่ยนไป (6) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะพักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเองได้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

(1.2) กลุ่มที่ 2 การมีส่วนร่วม

สิทธิของผู้สูงอายุในกลุ่มนี้มีขึ้นเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของตนเอง ทั้งยังเป็นการใช้ความรู้ความสามารถของผู้สูงอายุมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยการให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วม สิทธิในกลุ่มนี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแรงงานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานรุ่นใหม่ ทั้งนี้ สิทธิในกลุ่มนี้อาจแบ่งออกเป็น 3 ประการอันได้แก่ (1) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิคงอยู่ในสังคม และมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดและดำเนินนโยบายที่มีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่อันดีของผู้สูงอายุ รวมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับคนรุ่นใหม่ (2) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะแสวงหาและพัฒนาโอกาสในการให้บริการแก่ชุมชน และทำงานอาสาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถ (3) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะก่อตั้งขบวนการหรือสมาคมเพื่อผู้สูงอายุ

(1.3) กลุ่มที่ 3 การอุปการะเลี้ยงดู

เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นกลุ่มคนที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดสิทธิเกี่ยวกับสุขภาพและการให้บริการต่าง ๆ ในสังคม สิทธิเหล่านี้จึงมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกันสังคม และสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ อาจแบ่งสิทธิในกลุ่มนี้ออกเป็น 5 ประการอันได้แก่ (1) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะได้รับการอุปการะเลี้ยงดูและการปกป้องคุ้มครองจากครอบครัวและชุมชน ตามคุณค่าวัฒนธรรมของแต่ละระบบสังคม (2) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิเข้าถึงบริการด้านการดูแลสุขภาพ เพื่อช่วยให้สามารถและคงไว้หรือฟื้นฟู

สมรรถภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ให้อยู่ในระดับที่สมบูรณ์ที่สุด และเพื่อช่วยป้องกันหรือชะลอการเกิดภาวะเจ็บป่วยอีกด้วย (3) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิได้รับบริการทางด้านสังคมและกฎหมาย เพื่อส่งเสริมอิสรภาพในการดำเนินชีวิตการปกป้องคุ้มครองและการอุปการะเลี้ยงดู (4) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากการเลี้ยงดูในสถานสงเคราะห์ ซึ่งจะให้บริการด้านการปกป้องคุ้มครอง การฟื้นฟูสมรรถภาพและการกระตุ้นทางด้านจิตใจและสังคม ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบรรยากาศที่เป็นมิตรตามความเหมาะสมกับสถานภาพและความต้องการ (5) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิมนุษยชนทั้งปวงและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในขณะที่อยู่ในสถานที่ใด ๆ หรือในสถานที่ให้บริการดูแลรักษา รวมทั้งพึงได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรี ความเชื่อความต้องการ และความเป็นส่วนตัว ตลอดจนสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับการอุปการะเลี้ยงดูและคุณภาพชีวิตของตนเอง

(1.4) กลุ่มที่ 4 การบรรลุความต้องการ

แม้ผู้สูงอายุจะมีความชราภาพ แต่การศึกษามิได้ถูกจำกัดด้วยอายุ ผู้สูงอายุจึงต้องมีสิทธิในการพัฒนาตนเองโดยการเข้าถึงการศึกษาได้โดยง่าย โดยที่อาจแบ่งสิทธิดังกล่าวออกเป็น 2 ประการดังนี้ (1) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะแสวงหาโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (2) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิเข้าถึงแหล่งการศึกษา วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา และนันทนาการในสังคม

(1.5) กลุ่มที่ 5 ความมีศักดิ์ศรี

กลุ่มสุดท้ายนี้เป็นการรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคให้แก่ผู้สูงอายุซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 2 ประการอันได้แก่ (1) ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงปลอดภัยปราศจากการถูกแสวงหาผลประโยชน์ ตลอดจนการปฏิบัติอย่างทารุณทั้งทางร่างกายและจิตใจ (2) ผู้สูงอายุพึงได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัย เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ภูมิหลัง ศาสนา ความพิการ ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสถานภาพอื่นใด

(2) ข้อท้าท้ายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้นโดยจะเห็นได้จากการที่คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้กำหนดข้อท้าทายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุตามข้อมติที่ 24/20 เรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้สูงอายุ เมื่อวันที่ 27 กันยายน ค.ศ. 2013 ใน 8 ประการอันได้แก่ (ดารารัตน์ อานันทนะสุวงศ์ et al., 2562) (1) การใช้ความรุนแรงและการทารุณกรรมผู้สูงอายุ (2) การคุ้มครองทางสังคม (3) การให้ความช่วยเหลือด้านอาหารและที่อยู่อาศัย (4) การจ้างงาน (5) ความสามารถ

ทางกฎหมาย (6) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม (7) การให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพ (8) การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในระยะยาวและระยะสุดท้าย

(3) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ (The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA)

ในอดีต องค์การสหประชาชาติเคยกำหนดแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศว่าด้วยผู้สูงอายุมาแล้วครั้งหนึ่งในปี ค.ศ.1982 ณ ประเทศเวียนนา จึงมีชื่อว่า “แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศเวียนนาว่าด้วยผู้สูงอายุ (Vienna International Plan of Action on Ageing)” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เกิดความพัฒนาและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุโดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม และการแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างยิ่ง (มานิตย์ ศรายุทธิกรณ์, 2551) อย่างไรก็ตามด้วยสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การสหประชาชาติจึงได้มีการประชุมเพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการระหว่างประเทศขึ้นในปีค.ศ. 2002 ณ กรุงมาดริด (*Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing*, 2002) แผนปฏิบัติการดังกล่าวได้กำหนดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้สูงอายุใน 3 ประการอันได้แก่ ผู้สูงอายุกับการพัฒนา (3.1) การมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดีในวัยสูงอายุ (3.2) และการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เหมาะสมและส่งเสริม (3.3)

(3.1) ผู้สูงอายุกับการพัฒนา (Older Persons and Development)

ข้อแนะนำแรกนี้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการพัฒนาสังคมโดยจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดประสบการณ์จากแรงงานผู้สูงอายุไปยังแรงงานรุ่นใหม่ นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องพิจารณาถึงการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตบั้นปลายได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าข้อเสนอแนะในส่วนนี้มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุมากที่สุด ทั้งนี้ ข้อแนะนำนี้ยังแบ่งเป็นประเด็นย่อยอีก 8 ประเด็นอันได้แก่ (Recommendation for action A (*Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing*, 2002)) (1) การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในสังคมและการพัฒนา (Active Participation in Society and Development) (2) การทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ (Work and the Ageing Labour force) (3) การพัฒนาชนบท การย้ายถิ่นฐาน และการขยายตัวของเมือง (Rural Development, Migration and Urbanization) (4) การเข้าถึงความรู้ การศึกษา และการฝึกอบรม (Access to Knowledge , Education and Training) (5) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างวัย (Intergenerational Solidarity) (6) การขจัดความยากจน (Eradication of Poverty) (7) ความมั่นคงทางรายได้ ความคุ้มครองทางสังคม/ความมั่นคงทางสังคม และการป้องกันความยากจน (Income Security, Social Protection/Social Security and Poverty Prevention) และ (8) สถานการณ์ฉุกเฉิน (Emergency Situations)

(3.2) การมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดีในวัยสูงอายุ

(Advancing Health and well – being into Old Age)

สุขภาพเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของมนุษย์ ผู้สูงอายุพึงมีสิทธิได้รับการคุ้มครองและการรักษาที่มีประสิทธิภาพ แม้ข้อเสนอแนะนี้มิได้มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุโดยตรง แต่การทำงานของผู้สูงอายุย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุจึงต้องคำนึงถึงข้อเสนอแนะในส่วนนี้ด้วย ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะในส่วนนี้อาจแยกออกเป็น 6 ประการอันได้แก่ (Recommendation for Action B (*Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing*, 2002)) (1) การส่งเสริมสุขภาพ และสุขภาวะตลอดชีวิต (Health Promotion and Well – being throughout Life) (2) การเข้าถึงระบบสาธารณสุขอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Universal and Equal Access to Health – Care Services) (3) ผู้สูงอายุกับโรคเอดส์ (Older Persons and HIV/AIDS) (4) การฝึกอบรมผู้ดูแล และบุคลากรสาธารณสุข (Training of Care Providers and Health Professionals) (5) ความสำคัญของสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ (Mental Health Needs of Older Persons) และ (6) ผู้สูงอายุกับความพิการ (Older Persons and Disabilities)

(3.3) การสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เหมาะสมและส่งเสริมชีวิตของผู้สูงอายุ

(Ensuring Enabling and Supportive Environments)

ข้อเสนอแนะส่วนสุดท้ายเป็นการสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อย่อยดังต่อไปนี้ (Recommendation for Action C (*Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing*, 2002)) (1) ที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมในชีวิต (Housing and the Living Environment) (2) การสนับสนุนผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Care and Support for Caregivers) (3) การทอดทิ้ง การละเมิดสิทธิ และการถูกกระทำความรุนแรง (Neglect, Abuse and Violence) (4) ภาพลักษณ์ผู้สูงอายุ (Images of Ageing)

4.3.1.3.3 หลักการสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับเรื่องแรงงาน ในการพิจารณาถึงหลักการสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอาย จึงต้องแยกออกเป็นสามมิติด้วยกันอันได้แก่

มิติแรกคือมิติงานที่มีคุณค่า (1) มิติที่สองคือมิติของแรงงานนอกระบบ (2) และมิติของแรงงานผู้สูงอายุอีกมิติหนึ่ง (3)

(1) หลักการเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า

ประเด็นเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent work) กลายเป็นประเด็นสำคัญที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้ความสำคัญ โดยมีจุดเริ่มต้นเมื่อ Juan Somavia อดีตผู้อำนวยการใหญ่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (the International Labour Organization: ILO) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการทำงานที่มีคุณค่าในรายงานฉบับแรกของเขาแก่องค์การแรงงานระหว่างประเทศในเดือน มิถุนายน ค.ศ. 1998 ซึ่งมีหลักการว่า “เป้าหมายพื้นฐานสำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศในทุกวันนี้คือ การเพิ่มโอกาสในทางอาชีพให้กับชายและหญิง เพื่อที่เขาเหล่านั้นจะได้รับงานที่ดีและมีประสิทธิผล ในเงื่อนไขของเสรีภาพ ความเท่าเทียม ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” (Nizami & Prasad, 2017) โดยหลักการดังกล่าวสามารถพิจารณาเป็นแนวคิด (1.1) และวัตถุประสงค์ของหลักการการทำงานที่ดีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้ง 4 ประการ (1.2)

(1.1) แนวคิดของงานที่มีคุณค่า

งานที่มีคุณค่า เป็นแนวคิดหัวข้อใหญ่ที่รวมการเข้าถึงการจ้างงานเต็มรูปแบบและมีประสิทธิผล เข้ากับมิติเชิงคุรภาพของลักษณะงานที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เช่น สิทธิในการทำงาน (Right at Work) การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม (The promotion of social dialogue) องค์กรแรงงานระหว่างประเทศให้คำจำกัดความเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าว่า หมายถึง งานที่ให้ผลผลิตและรายได้ที่เป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีการคุ้มครองทางสังคมสำหรับครอบครัว มีโอกาสในการพัฒนาบุคคลและการรวมตัวกันทางสังคม มีเสรีภาพในการแสดงออก มีการจัดระเบียบและการมีส่วนร่วม คลอดจนมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสสำหรับทุกคน ปัจจุบันนี้การทำงานที่มีคุณค่ากลายเป็นวัตถุประสงค์สากลและได้รับการยอมรับในปฏิญญาสิทธิมนุษยชนที่สำคัญและมติของสหประชาชาติ (UN) และกลายเป็นเป้าหมายที่ 8 ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของวาระ 2030 ใหม่ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (the new 2030 Agenda for Sustainable Development) (Piasna et al., 2021)

(1.1.1) วัตถุประสงค์ของการทำงานที่ดี

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ดี ใน 4 ประการ เพื่อช่วยให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผล (Nizami & Prasad, 2017) ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 คือ การสร้างงาน วัตถุประสงค์นี้ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นการสร้างโอกาสในการลงทุนทำให้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้ประกอบการ ทำให้เกิดการส่งเสริมและการพัฒนาทักษะให้สามารถดำรงชีวิตที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 คือ การให้การรับประกันสิทธิของแรงงานและสิทธิที่จะได้ทำงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการยอมรับและได้รับความเคารพในที่ทำงาน วัตถุประสงค์นี้มีความสำคัญเพราะเป็นการทำให้แรงงานที่อยู่ในกลุ่มคนจนหรือผู้ด้อยโอกาสจะสามารถเป็นตัวแทน เข้ามามีส่วนร่วมและปฏิบัติตามกฎหมายได้ ทำให้คนเหล่านี้รู้สึกว่าเป็นประโยชน์ต่อเขาละลดการแรงต้าน

วัตถุประสงค์ที่ 3 คือ การขยายความคุ้มครองทางสังคมให้กับคนงานทุกประเภท วัตถุประสงค์นี้มีความสำคัญเพราะความกังวลว่าคนงานทุกคนไม่ว่าชายหรือหญิงสามารถที่จะอยู่ในสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและได้รับอนุญาตให้พักผ่อน ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการไม่แบ่งแยก ความสำคัญของความเท่าเทียมคือการคำนึงถึงคุณค่าของครอบครัวและสังคมของคนงาน และมีกลไกที่ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่คนงานเมื่อใดก็ตามที่มีการสูญเสียหรือการลดรายได้และขาดการเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่เพียงพอ

วัตถุประสงค์ที่ 4 คือ การช่วยเหลือคนงานในการแก้ไขความขัดแย้งและการส่งเสริมการสนทนาทางสังคม ประเด็นนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าคนยากจนจะหนักถึงความสำคัญของผลประโยชน์และความจำเป็นในการเจรจาต่อรองแต่รู้ว่าการเจรจาต่อรองและสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้อย่างสันติ เพราะฉะนั้นการสนทนาระหว่างคนงานและองค์กรของนายจ้างจะช่วยเพิ่มผลผลิตและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ตลอดจนอาจช่วยให้สามารถระบุปัญหาร่วมกันล่วงหน้า และหลีกเลี่ยงข้อพิพาทในที่ทำงาน นอกจากนี้การสนทนายังช่วยให้เกิดการสร้างสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีความสามัคคี

(2) หลักการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

ในส่วนของแรงงานนอกระบบนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดกรอบคำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เพื่อให้ขอบเขตของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองมีความชัดเจน เมื่อพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับคำนิยามดังกล่าวแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้จัดทำคำแนะนำให้แก่รัฐสมาชิกในการจัดการกับปัญหาแรงงานนอกระบบ องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดข้อแนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจนอกระบบไปสู่เศรษฐกิจในระบบ ค.ศ.2015 (ฉบับที่ 204) (the Recommendation concerning the transition from the informal to

the formal economy (Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) โดยแบ่งออกเป็นสามส่วนสำคัญ ส่วนแรกเป็นแนวทางการตรากฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบไว้ห้าประการสำคัญอันได้แก่

(1) ข้อ 8 การประเมินถึงปัจจัย ลักษณะ สาเหตุ และสถานการณ์ของแรงงานนอกระบบ

(2) ข้อ 9 การทบทวนและยังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมและคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ

(3) ข้อ 10 การให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบในยุทธศาสตร์ชาติ แผนการพัฒนาประเทศและงบประมาณโดยคำนึงถึงระดับของรัฐบาล

(4) ข้อ 12 การกรอบความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานจัดเก็บภาษี หน่วยงานประกันสังคม เจ้าพนักงานตรวจแรงงาน เป็นต้น

(5) ข้อ 13 การให้ความสำคัญกับโอกาสในการเข้าถึงปัจจัยขั้นพื้นฐานของแรงงานนอกระบบ

ส่วนที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ข้อแนะนำฉบับนี้ได้กำหนดให้รัฐควรกำหนดมาตรการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ ในข้อ 16 และ 17 ดังนี้ (1) เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง (2) การกำจัดแรงงานบังคับทุกรูปแบบ (3) การยกเลิกแรงงานเด็ก (4) การกำจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (5) การจัดการกับสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (6) การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

นอกจากการตรากฎหมายสิทธิของแรงงานนอกระบบแล้ว ข้อแนะนำฉบับนี้ยังกำหนด ในข้อ 24 ให้มีการส่งเสริมและจูงใจให้แรงงานนอกระบบอาจเข้าสู่ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจเข้าถึงแหล่งการเงินที่จำเป็น นอกจากนี้ ข้อ 25 รัฐยังควรมีมาตรการส่งเสริมเฉพาะสำหรับธุรกิจขนาดเล็กโดยคำนึงถึงการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ลดภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ปรับปรุงระบบการฝึกอบรมและการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมอีกด้วย

(3) หลักการเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแรงงานสากลโดยเฉพาะการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมในประเด็นต่าง ๆ ในส่วนของแรงงานผู้สูงอายุนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ("Older Workers Recommendation No.

162," 1980) ข้อแนะนำฉบับนี้เปรียบเสมือนเป็นแนวทางการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุเพื่อให้รัฐนำไปปรับใช้ โดยอาจแบ่งรายละเอียดออกเป็น 3 ประการสำคัญอันได้แก่ ความเท่าเทียมของโอกาสและการรักษาดูแลผู้สูงอายุ (Equality of Opportunity and Treatment) (3.1) การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ (Protection) (3.2) การเตรียมพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ (Preparation for and Access to Retirement) (3.3)

(3.1) ความเท่าเทียมของโอกาสและการรักษาดูแลผู้สูงอายุ (Equality of Opportunity and Treatment)

ในประเด็นแรก ข้อเสนอแนะในส่วนนี้ให้ความสำคัญกับวิธีการได้มาซึ่งนโยบายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ โดยทีกำหนดให้ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Paragraph 3 of Older Workers Recommendation (No. 162)) และจะต้องมีความสอดคล้องกับสภาพและแนวปฏิบัติของประเทศนั้น (Paragraph 4 of Older Workers Recommendation (No. 162)) ทั้งนี้ ควรมีการนำนโยบายดังกล่าวมาบัญญัติเป็นกฎหมายเพื่อให้เกิดสภาพบังคับ (Paragraph 4 (C) of Older Workers Recommendation (No. 162)) นอกจากในแง่วิธีการแล้ว ข้อเสนอแนะนี้ยังให้ความสำคัญกับเนื้อหาของสิทธิแรงงานผู้สูงอายุโดยที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุในประเด็นสำคัญต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Paragraph 5 of Older Workers Recommendation (No. 162)) (1) การเข้าถึงการแนะแนวอาชีพและการบริการจัดหางาน (2) การเข้าถึงการจ้างงาน สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการฝึกอบรม การลาศึกษา การปรับตำแหน่งและการกระจายภาระงาน (3) ความมั่นคงในการทำงาน (4) ค่าตอบแทนการทำงาน (5) การประกันสังคมและสวัสดิการสังคม (6) สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และ (7) การเข้าถึงที่อยู่อาศัย การบริการทางสังคมและสาธารณสุข

นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะในส่วนนี้ยังเรียกร้องให้แรงงานผู้สูงอายุพึงเข้าถึงหน่วยงานที่มีอำนาจในการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการทำงาน (Paragraph 9 of Older Workers Recommendation (No. 162))

(3.2) การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ (Protection)

ในส่วนของนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุนั้น ILO แนะนำให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของรัฐและสอดคล้องกับสภาวะของแรงงานผู้สูงอายุโดยที่องค์กรนายจ้างและลูกจ้างต่างมีส่วนร่วมในการวางแนวนโยบายดังกล่าว ทั้งนี้ การศึกษานโยบายดังกล่าวจำเป็นต้องหาประเภทของงานที่มีอุปสรรคต่อแรงงานผู้สูงอายุและหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขอุปสรรคซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานและทักษะและพึงได้รับการเผยแพร่เป็นวงกว้างเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับทราบและแสดงความเห็นได้ (Paragraph 11-12 of Older Workers Recommendation (No. 162))

การปรับเปลี่ยนงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุนั้นอาจกระทำได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การแก้ไขสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน การเปลี่ยนรูปแบบองค์กร การเปลี่ยนเวลาการทำงาน การปรับปรุงระบบการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน (Paragraph 13 of Older Workers Recommendation (No. 162))

(3.3) การเตรียมพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ
(Preparation for and Access to Retirement)

ในการกำหนดผลประโยชน์ทางกฎหมายจากการเลิกจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุ รัฐควรให้การดูแลผลประโยชน์ของแรงงานผู้สูงอายุเป็นพิเศษ โดยพิจารณาความเหมาะสมระหว่างจำนวนผลประโยชน์และระยะเวลาที่จ่ายผลประโยชน์ (Paragraph 23 of Older Workers Recommendation (No. 162)) นอกจากนี้ ในกรณีที่ผู้สูงอายุว่างงานก่อนเวลาเกษียณ รัฐก็ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับเช่นเดียวกัน (Paragraph 24 of Older Workers Recommendation (No. 162))

4.3.1.3.4 หลักการเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประเด็นเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ถูกกำหนดไว้ให้เป็นหนึ่งในแนวนโยบายแห่งรัฐดังปรากฏตามมาตรา 71 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันซึ่งบัญญัติว่า

“รัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น

รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทำการดังกล่าว

ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม”

จากการกำหนดในลักษณะข้างต้น แสดงให้เห็นถึงนโยบายพื้นฐานของรัฐเกี่ยวกับผู้สูงอายุใน 4 ประการ อันได้แก่ ประการแรกคือ การสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีความแข็งแรงและมีจิตใจที่เข้มแข็ง ประการที่สองคือ การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประการที่สามคือ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และประการที่สี่คือ การคุ้มครองป้องกันการใช้ความรุนแรงกับผู้สูงอายุและขจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ ทั้งนี้ รัฐจำเป็นต้องจัดงบประมาณตามความจำเป็นและความต้องการของผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม การกำหนดให้เรื่องดังกล่าวเป็นหนึ่งในนโยบายของรัฐตามรัฐธรรมนูญ จึงทำให้รัฐจำต้องผูกพันตามบทบัญญัติดังกล่าวในการตรากฎหมายและกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 64 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

4.3.1.4 หลักความมั่นคงทางสังคม: กรอบการสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

หลักความมั่นคงทางสังคมเป็นหลักการใหญ่ที่มุ่งเน้นให้ประชากรภายในรัฐได้รับการช่วยเหลือเยียวยาจากทุกข์ภัยต่าง ๆ กฎหมายแรงงานจึงเข้าไปมีส่วนในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การกำหนดนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ และแรงงานผู้สูงอายุก็จำเป็นต้องพิจารณาถึงสาระสำคัญต่าง ๆ ของหลักการนี้ด้วย (4.3.1.4.1) สำหรับประเทศไทยได้มีการนำหลักการดังกล่าวมาบังคับใช้ให้เห็นเป็นบทบัญญัติของกฎหมายด้วยเช่นกัน (4.3.1.4.2)

4.3.1.4.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับหลักความมั่นคงทางสังคม

คำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมครั้งแรกในรัฐบัญญัติความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act 1935) ซึ่งแฟรงค์กลิน ดี. โรสเวลล์ (Franklin Delano Roosevelt) เป็นประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา และในเวลาต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเผยแพร่ในรูปของอนุสัญญาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จนเป็นที่แพร่หลายไปทั่วโลก”(สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) อันแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความเป็นสากลของ “ความมั่นคงทางสังคม”

ในเบื้องต้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของความมั่นคงทางสังคมก่อน องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้คำนิยามของคำว่า *“ความมั่นคงทางสังคม” ไว้ว่า “การป้องกันซึ่งสังคมจัดสรรให้แก่สมาชิกผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านกับความทุกข์ยาก ทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งที่มีสาเหตุมาจากการลดหรือหยุดลงของรายได้ ซึ่งเป็นผลจากการเจ็บป่วย การคลอดบุตร การเจ็บป่วยจากการทำงาน การว่างงาน ชราภาพ และตาย ตลอดจนการบริการทาง การแพทย์ และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มี*

เด็กอยู่ในอุปการะ” อีกทั้งยังได้กำหนดเงื่อนไขในการพิจารณาระบบความมั่นคงทางสังคมไว้สามประการสำคัญอันได้แก่ (สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550)

(1) วัตถุประสงค์ ระบบความมั่นคงทางสังคมต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อการรักษา หรือป้องกันสุขภาพอนามัย หรือเพื่อรักษารายได้ ในกรณีเกิดการสูญเสียรายได้โดยไม่สมัครใจ หรือสูญเสียรายได้ส่วนที่สำคัญ หรือการให้เงินเสริมรายได้แก่บุคคลซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

(2) ฐานอำนาจของระบบ ระบบความมั่นคงทางสังคมต้องอาศัยอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งระบุรายละเอียด สิทธิของบุคคล หรือเงื่อนไขต่าง ๆ

(3) องค์กรดำเนินการ ระบบความมั่นคงทางสังคมต้องดำเนินการโดยองค์กรของรัฐบาล กึ่งรัฐบาล หรือองค์กรอิสระ

นอกจากการให้คำนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบความมั่นคงทางสังคมอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องพิจารณาต่อไปถึงวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคม ระบบความมั่นคงทางสังคมอาจแบ่งออกเป็น 4 ยุคอันได้แก่

(1) ยุคการกุศลเพื่อสังคม ในอดีตนั้น ประชาชนยังไม่อาจได้รับความมั่นคงทางสังคมโดยชอบด้วยกฎหมาย แต่จะได้รับความช่วยเหลือระยะแรกของการพัฒนาการความมั่นคงทางสังคมคือยุคการกุศล ในยุคนี้ประชาชนไม่มีสิทธิได้รับความมั่นคงทางสังคมอย่างถูกกฎหมาย แต่สามารถได้รับความช่วยเหลือได้จากการกุศลโดยส่วนตัวหรือสาธารณะเพราะบรรเทาทุกข์ในความยากไร้เท่านั้น วิธีการแก้ปัญหาความยากลำบากโดยหลักประกันทางสังคมในยุคนี้มีความไม่เหมาะสมและไม่เพียงพออย่างสิ้นเชิง (Ben-Israel, 1995)

(2) ยุคประกันสังคม ในเวลาต่อมาระบบความมั่นคงทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นการประกันสังคม ระบบประกันสังคมเป็นการนำเงินมาสมทบ เพื่อได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทน โดยปรากฏมาในรูปแบบของระบบเงินบำนาญ และกองทุนค่ารักษาพยาบาล ระบบหลักความมั่นคงทางสังคมในยุคนี้เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการสมทบเงินประกอบกับการดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อย่างไรก็ดี การสมทบเงินจากผู้รับประโยชน์ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน เพราะผลประโยชน์ที่ได้รับจะตกอยู่กับคนที่สมทบเงินเท่านั้น (Ben-Israel, 1995)

(3) ยุคความมั่นคงทางสังคม ระบบความมั่นคงทางสังคมในยุคนี้ยังคงปรากฏในรูปแบบของการประกันสังคม แต่รัฐให้ความช่วยเหลือทางสังคมในการจัดสรรสิ่งที่จำเป็นโดยมิได้ยึดโยงกับการสบทบเงินอย่างเคร่งครัดเหมือนในยุคก่อน การให้ความช่วยเหลือประชาชนตามระบบความมั่นคงทางสังคมในยุคนี้เริ่มยอมรับให้เป็นสิทธิมนุษยชน (Ben-Israel, 1995)

(4) ยุคการคุ้มครองทางสังคม หลักความมั่นคงทางสังคมได้รับการพัฒนาจนมีแนวคิดของการสนับสนุนความต้องการพื้นฐานทางสังคมสำหรับประชาการทั้งหมดโดยไม่คำนึงถึงการสมทบเงินอีกต่อไป ระบบความมั่นคงทางสังคมจึงไม่ได้จำกัดเฉพาะผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานเต็มรูปแบบเท่านั้น แต่ยังครอบคุลมไปถึงแรงงานและกลุ่มสังคมอื่น ๆ เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (self-employed) คนทำงานนอกเวลา (part-time) และลูกจ้างชั่วคราว (intermittent worker) ระบบความมั่นคงทางสังคมลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า สังคมโดยรวมยอมรับภาระโดยทั่วไปสำหรับสมาชิกในสังคมที่เสียเปรียบ ดังนั้น สมาชิกในสังคมจึงต้องได้รับมาตรฐานการครองชีพ และได้รับสิทธิที่ขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน (Ben-Israel, 1995)

จากความหมายและวิวัฒนาการของ “หลักความมั่นคงทางสังคม” แสดงให้เห็นถึงขอบเขตอันกว้างขวางและมิติที่หลากหลายของหลักความมั่นคงทางสังคม ในแง่ของนิติศาสตร์ อาจสรุปสาระสำคัญของ “หลักความมั่นคงทางสังคม” ได้ว่า *“หลักความมั่นคงทางสังคมเป็นกฎเกณฑ์ที่มุ่งบรรเทาเยียวยาประชากรของสังคมที่ได้รับความเดือดร้อนจากทุกข์ภัยรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งโดยปกติวิสัยอาจเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา เช่น การเจ็บป่วย การประสบภัยอันตราย”* (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ et al., 2564) เพราะฉะนั้นระบบความมั่นคงทางสังคมจึงมีความหมายที่กว้างขวางครอบคลุมทั้งการประกันสังคม และสวัสดิการสังคม และมิได้เจาะจงคุ้มครองเพียงแค่ผู้ใช้แรงงาน แต่กลับให้ความสำคัญกับคนทุกคนที่อยู่ในสังคม กฎหมายแรงงานจึงเป็นเพียงกลไกหนึ่งซึ่งช่วยทำให้ความมั่นคงทางสังคมประสบผลสำเร็จ

4.3.1.4.2 หลักความมั่นคงทางสังคมในระบบกฎหมายไทย

เมื่อพิจารณารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันแล้วจะพบว่า มิได้มีการบัญญัติคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” โดยตรง แต่ปรากฏระบบที่เกี่ยวข้องกับหลักความมั่นคงทางสังคมในหมวดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย หน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ในส่วนของสิทธิของปวงชนชาวไทยมีการรับรองสิทธิในการสาธารณสุขซึ่งบัญญัติว่า

“บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ

บุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย”

จากบทบัญญัติข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการได้รับบริการสาธารณสุข สิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐนั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของปวงชนชาวไทยอันแสดงให้เห็นถึงแนวคิดของหลักความมั่นคงทางสังคมในยุคการคุ้มครองทางสังคม

ในการรับรองสิทธิเกี่ยวกับสาธารณะสุขนั้น รัฐธรรมนูญก็ได้กำหนดให้น้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขให้แก่รัฐในฐานะเป็นหน้าที่ของรัฐประการหนึ่งตามมาตรา 55 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันความว่า *"รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง..."* บทบัญญัตินี้เป็นการกำหนดเพื่อให้เกิดการรับรองสิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขของปวงชนชาวไทยได้อย่างแท้จริง

ในขณะที่บทบัญญัติในหมวดแนวนโยบายแห่งรัฐก็ได้กำหนดให้นโยบายแห่งรัฐต้องเป็นไปตามหลักความมั่นคงทางสังคมไว้ซึ่งปรากกฎในมาตรา 74 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันความว่า *"รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน"* นโยบายแห่งรัฐดังกล่าวเป็นนโยบายแห่งรัฐที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน จึงปรากฏหลักความมั่นคงทางสังคมในรูปแบบของการสมทบเงินตามระบบประกันสังคม

จากบทบัญญัติทั้งสามมาตราตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับหลักความมั่นคงทางสังคม แม้จะมิได้บัญญัติคำว่า "ความมั่นคงทางสังคม" ไว้โดยตรง แต่อาจอนุมานได้จากเนื้อความของบทบัญญัติข้างต้น ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าสาระสำคัญของความมั่นคงทางสังคมซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของคนในประเทศไทยนั้นได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญในฐานะเป็นทั้งสิทธิของปวงชนชาวไทยเป็นหน้าที่ของรัฐ และเป็นกรอบแนวนโยบายแห่งรัฐ อนึ่งเมื่อพิจารณาเจาะลึกในกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงาน พบว่า กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมนั้นถูกจัดเป็นหนึ่งในกลุ่มของกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงาน โดยที่ประกอบไปด้วยกฎหมายสองฉบับอันได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ et al., 2564)

4.3.1.5 หลักการส่งเสริมนโยบายของรัฐด้วยภาษีอากร: การจูงใจประชาชนเพื่อสนองนโยบายของรัฐ

นโยบายเกี่ยวกับภาษีอากรมักถูกนำมาใช้ในการส่งเสริมนโยบายอื่น ๆ ของรัฐซึ่งรวมไปถึงนโยบายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับภาษีอากร ซึ่งต้องนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายภาษีอากร ในการตรากำหนดนโยบายภาษีอากรนั้นจำเป็นต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (4.3.1.5.1) นอกจากนี้การกำหนดนโยบายเหล่านั้นพึงพิจารณาถึงหลักการภาษีอากรที่ดี (4.3.1.5.2) ประกอบเพื่อให้นโยบายภาษีนั้นเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

4.3.1.5.1 หลักเกณฑ์การตรากฎหมายเพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษี

การตรากฎหมายภาษีนั้นต้องอยู่ภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมายภาษีซึ่งนั่นหมายถึง *"การตกลงอนุมัติจัดเก็บภาษีและระบบภาษีอยู่ภายใต้ขอบอำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติโดยตราเป็นกฎหมาย" (ศุภลักษณ์ พินิจภูวดล, 2544)* การตรากฎหมายเพื่อจัดเก็บภาษีจึงต้องกระทำโดยฝ่ายนิติบัญญัติเช่นเดียวกับการตรากฎหมาย เพื่อจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพซึ่งได้กล่าวไปแล้วในหัวข้อก่อน เมื่อพิจารณารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แล้วพบว่า ไม่ได้มีการบัญญัติหลักการจัดเก็บภาษีอากรเอาไว้เป็นการเฉพาะ แต่การจัดเก็บภาษีเป็นการจำกัดสิทธิในทรัพย์สินประการหนึ่ง การตรากฎหมายเพื่อการจัดเก็บภาษีจึงเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายภาษีอากร ซึ่งต้องปฏิบัติตามหลักการจำกัดสิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในทรัพย์สินนั้นได้รับการรับรองตามมาตรา 37 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ในส่วนของหลักเกณฑ์การจำกัดสิทธิในทรัพย์สินนั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 26 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันเช่นเดียวกับการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพซึ่งกล่าวไปแล้วในหัวข้อก่อน ดังนั้น การจำกัดสิทธิในทรัพย์สินจำเป็นต้องกระทำโดยการตรากฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ในส่วนของเนื้อหาของกฎหมายนั้นต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม และไม่เพิ่มภาระหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุและจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ ทั้งนี้ ต้องระบุเหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิในทรัพย์สิน และการจำกัดสิทธิต้องใช้บังคับเป็นการทั่วไป (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ et al., 2562)

อนึ่ง หลักความชอบด้วยกฎหมายภาษีนั้นยังปรากฏตามมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้การจัดเก็บรายได้แผ่นดินที่เป็นภาษีอากรจะกระทำได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย และการยกเว้นหรือการลดภาษีอากรใด จะกระทำได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายที่ให้อำนาจจัดเก็บภาษีอากรนั้น นอกจากนี้ การตรากฎหมายภาษีต้องพิจารณาเรื่องที่สำคัญอันได้แก่ ความเป็นธรรม ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาและสนับสนุนเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ et al., 2562) ดังนั้น ในการตรากฎหมายเพื่อกำหนดนโยบายภาษีสำหรับแรงงานผู้สูงอายุจึงต้องกระทำโดยอาศัยกฎหมาย แม้จะเป็นการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ทั้งการยกเว้นหรือลดภาษีอากรก็จะกระทำได้เฉพาะกรณีที่กฎหมายภาษีได้ให้อำนาจไว้เท่านั้น และการกำหนดนโยบายดังกล่าวก็ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาและสนับสนุนเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมประกอบกันด้วย

นอกจากหลักความชอบด้วยกฎหมายภาษีแล้ว การตรากฎหมายภาษีนั้นยังต้องสอดคล้องกับหลักความเสมอภาคทางภาษีซึ่งได้กล่าวไปแล้วในหัวข้อก่อนด้วย

4.3.1.5.2 หลักการบริหารภาษีอากรที่ดี

การพิจารณากำหนดนโยบายภาษีนั้นนอกจากต้องพิจารณาตามหลักการทางกฎหมายแล้วยังต้องพิจารณาไปถึงหลักการบริหารภาษีอากรที่ดีประกอบด้วยซึ่งเป็นไปตามหนังสือ The Wealth of Nations ของอดัม สมิธ (Adam Smith) ตามหลักการดังกล่าว การจัดเก็บภาษีจึงจำเป็นต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม (1) และสะดวก (2) ต่อผู้เสียภาษี การตรากฎหมายภาษีต้องมีความแน่นอน (3) และมีการบริหารภาษีอย่างประหยัด (4)

(1) หลักความเป็นธรรม

หลักความเป็นธรรมเป็นหลักการพื้นฐานในการจัดเก็บภาษี หลักการดังกล่าวอาจแบ่ง 2 หลักการย่อย อันได้แก่ หลักความเป็นธรรมตามแนวนอน (Horizontal Equity) และหลักความเป็นธรรมตามแนวตั้ง (Vertical Equity) ตามหลักความเป็นธรรมตามแนวนอน รัฐพึงจัดเก็บภาษีจากบุคคลที่อยู่ในสภาวะหรือมีพฤติการณ์เดียวกันอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาถึงสภาวะหรือพฤติการณ์เหล่านั้นอาจเป็นเรื่องของจำนวนรายได้ จำนวนรายจ่าย หรือสถานภาพทางครอบครัว เป็นต้น ในขณะที่ ตามหลักความเป็นธรรมตามแนวตั้งนั้นมีรัฐพึงจัดเก็บภาษีจากบุคคลที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมหรือพฤติการณ์ที่ต่างกันในลักษณะที่แตกต่างกัน (ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์, 2521)

หลักความเป็นธรรมนี้มีความสอดคล้องกับหลักความเสมอภาคที่ได้กล่าวไปแล้วในหัวข้อก่อนหน้านี้ เนื่องจากเห็นว่าการจัดเก็บภาษีพึงพิจารณาจากความสามารถของในการเสียภาษีเช่นเดียวกัน (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ et al., 2562) ในส่วนของการจัดเก็บภาษีจากผู้สูงอายุนั้นก็จำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานของหลักความเป็นธรรมเช่นเดียวกันเนื่องจากผู้สูงอายุย่อมมีสถานะที่แตกต่างจากบุคคลอื่น การจัดเก็บภาษีก็พึงพิจารณาถึงความสามารถในการเสียภาษีของผู้สูงอายุเพื่อให้การจัดเก็บภาษีจากผู้สูงอายุมีความเหมาะสม ทั้งนี้การจัดเก็บภาษีดังกล่าวย่อมร่วมไปถึงการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีด้วย

(2) หลักความแน่นอน (Certainly)

ในการตรากฎหมายและกำหนดนโยบายเพื่อจัดเก็บภาษีนั้น รัฐพึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องให้มีความแน่นอนชัดเจนทั้งในเรื่องของฐานภาษี อัตราภาษี กำหนดระยะเวลา หรือวิธีการต่าง ๆ ในการเสียภาษีเพื่อให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีได้ทราบถึงภาระภาษีของตนที่พึงต้องรับผิดและสามารถวางแผนภาษี (ศุภรัตน์ ควัฒน์กุล, 2542) หากกฎหมายภาษีที่ขาดความแน่นอนย่อมก่อให้เกิดการใช้ดุลพินิจของเจ้าพนักงานในทางที่มิชอบหลักความแน่นอนจึงเป็นการประกันสิทธิของผู้เสียภาษี (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ et al., 2562)

หลักความแน่นอนย่อมมีผลโดยตรงต่อการกำหนดนโยบายภาษีของผู้สูงอายุเนื่องจากนโยบายดังกล่าวมักเป็นไปในรูปของสิทธิประโยชน์ทางภาษี จึงต้องกำหนดให้ชัดเจนและแน่นอนเพียงพอที่จะทำให้ผู้สูงอายุเข้าใจและสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ได้อย่างแท้จริง มิฉะนั้นนโยบายดังกล่าวจะไม่ประสบความสำเร็จ

(3) หลักความสะดวก (Convenience)

การจัดเก็บภาษีต้องมีวิธีการที่สะดวกสบายให้แก่ผู้เสียภาษีส่งเสริมและจูงใจให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีมากยิ่งขึ้นความสะดวกสบายดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของระยะเวลาในการชำระภาษี วิธีการเสียภาษี หรือสถานที่เสียภาษีที่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีสะดวก ในส่วนของการคุ้มครองสิทธิของผู้มีหน้าที่เสียภาษีนั้นก็ต้องกำหนดวิธีการคุ้มครองที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่ายเพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิได้จริงด้วย (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ et al., 2562)

ในส่วนของการจัดเก็บภาษีจากผู้สูงอายุนั้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงหลักความสะดวกเป็นสำคัญเนื่องจากผู้สูงอายุส่วนมากมีข้อจำกัดต่าง ๆ ค่อนข้างมาก การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีจึงต้องกำหนดให้ผู้สูงอายุโดยกำหนดเงื่อนไขในการใช้สิทธิให้น้อยที่สุด

(4) หลักความประหยัด (Economy)

การจัดเก็บภาษีภายใต้หลักความประหยัดนี้จำเป็นต้องพิจารณาในสองมิติอัน ได้แก่ การจัดเก็บภาษีจำเป็นต้องประหยัดงบประมาณของรัฐที่ใช้เพื่อการจัดเก็บภาษี เนื่องจากหากใช้งบประมาณเพื่อจัดเก็บภาษีมากกว่าภาษีที่จัดเก็บได้แล้วก็ไม่มีประโยชน์ในการจัดเก็บภาษีนั้น ในมิติที่สองคือการจัดเก็บภาษีต้องทำให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดเพื่อให้การจัดเก็บภาษีกระทบต่อสิทธิของผู้เสียภาษีเท่าที่จำเป็น (วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์ et al., 2562)

ในบริบทของการจัดเก็บภาษีจากผู้สูงอายุนั้น หลักความประหยัดจะมีความต่อเนื่องจากหลักความสะดวก หากรัฐกำหนดวิธีการเสียภาษีที่สะดวกสบายแก่ผู้สูงอายุแล้ว ผู้สูงอายุย่อมประหยัดไปในตัวในการกำหนดนโยบายภาษีสำหรับผู้สูงอายุ รัฐจึงต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ผู้สูงอายุอาจต้องรับผิดชอบจากการเสียภาษีให้มากที่สุดประกอบด้วยเสมอ

4.3.2 สถานะกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในประเทศไทยกับแพลตฟอร์มดิจิทัล

การศึกษากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในประเทศไทยในหัวข้อนี้พิจารณาถึงบทบัญญัติที่เป็นสาระของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ ในเบื้องต้นจำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับ

แนวนโยบายของรัฐซึ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศของการพัฒนาประเทศในอนาคต การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของรัฐจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวนโยบายดังล่าว ทั้งนี้ แนวนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (4.3.2.1) ในส่วนต่อมา จำต้องศึกษาเกี่ยวกับการตรากฎหมายระดับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำหรับการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล กฎหมายที่เกี่ยวข้องอาจแบ่งออกเป็น 3 มิติ มิติแรกเป็นมิติเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายพื้นฐานที่ตราขึ้นมาเพื่อรับรองเสรีภาพในการประกอบอาชีพของแรงงานโดยที่อาจต้องแยกเป็นกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบประการหนึ่งและกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุอีกประการ หนึ่ง (4.3.2.2) การบังคับใช้แต่กฎหมายแรงงานอาจยังไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงมิติที่สองซึ่งเป็นมิติเกี่ยวกับการนำกฎหมายภาษีอากรมาใช้เป็นตัวช่วยส่งเสริมการทำงานของแรงงานประกอบด้วย (4.3.2.3) นอกจากนี้ การทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลถูกด้วยกฎหมายเช่นกัน จึงต้องศึกษาในประเด็นดังกล่าวด้วยเช่นกัน (4.3.2.4) อนึ่ง การศึกษาในส่วนนี้อาจแสดงให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นตาม (ภาพที่ 4-22)

ภาพที่ 4-22 ภาพรวมของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลของประเทศไทย



ที่มา คณะวิจัย

4.3.2.1 แนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ: กรอบการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุ

แนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุนั้นเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ ในปัจจุบัน ประเด็นแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุได้รับการบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (4.3.2.1.1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (4.3.2.1.2) และแผนการปฏิรูปประเทศ (4.3.2.1.3) ซึ่งเป็นกรอบในการวางนโยบายต่าง ๆ ของประเทศที่รัฐบาลต้องดำเนินการตาม อีกทั้งเมื่อพิจารณานโยบายของรัฐเฉพาะด้านผู้สูงอายุ จะพบว่ามีการกำหนดไว้ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (4.3.2.1.4)

4.3.2.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ชาติอย่างยิ่งในฐานะเป็นกรอบแนวนโยบายของรัฐเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ยุทธศาสตร์ชาตินั้นปรากฏให้เห็นตั้งแต่ในอารัมภบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ความว่า *"..ได้กำหนดกลไกอื่น ๆ ตามแนวทางที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ระบุไว้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาประเทศตามแนวนโยบายแห่งรัฐและยุทธศาสตร์ชาติซึ่งผู้เข้ามาบริหารประเทศแต่ละคณะจะได้กำหนดนโยบายและวิธีดำเนินการที่เหมาะสมต่อไป ทั้งยังสร้างกลไกในการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นอย่างร่วมมือร่วมใจกัน รวมตลอดทั้งการลดเงื่อนไขความขัดแย้งเพื่อให้ประเทศมีความสงบสุขบนพื้นฐานของความรู้รักสามัคคีปรองดอง.."* ในแง่ของสถานะของยุทธศาสตร์ชาติ รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันกำหนดให้ ยุทธศาสตร์ชาติเป็นนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่สำคัญประการหนึ่ง (1) ทั้งนี้ รายละเอียดของยุทธศาสตร์ชาติถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. 2560 ประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2560-2580) เมื่อพิจารณารายละเอียดดังกล่าวแล้ว จะพบว่าประเด็นเกี่ยวกับการแรงงานผู้สูงอายุ (2) และแรงงานนอกระบบ (3) ก็เป็นเรื่องที่ถูกบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัญหาสังคมผู้สูงอายุเป็นปัญหาที่ต้องหาแนวทางแก้ไขอย่างทันท่วงทีและอย่างเป็นระบบ

(1) ความทั่วไปของยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา 65 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐความว่า

“รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย

ยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้”

เมื่อยุทธศาสตร์ชาติเป็นหนึ่งในนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐแล้ว ยุทธศาสตร์ชาติจึงเป็นแนวทางให้รัฐดำเนินการตรากฎหมายและกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินตามความในมาตรา 64 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 นอกจากอยู่ในสถานะเป็นกรอบนโยบายพื้นฐานแล้ว ยุทธศาสตร์ชาติยังมีความสำคัญต่อการร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณตามความในมาตรา 142 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อีกทั้งยังผูกพันต่อคณะรัฐมนตรีตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากมาตรา 162 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้คณะรัฐมนตรีที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดินต้องแถลงนโยบายต่อรัฐสภา ซึ่งต้องสอดคล้องกับหน้าที่ของรัฐ แนวนโยบายแห่งรัฐ และยุทธศาสตร์ชาติอีกด้วย

ในส่วนของสภาพบังคับของยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องพิจารณาตามมาตรา 25 ประกอบมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. 2560 ในกรณีที่ไม่ดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติหัวหน้าของหน่วยงานของรัฐนั้นอาจสั่งให้ผู้นั้นพักราชการหรือพักงาน หรือสั่งให้ออกจากราชการหรือออกจากงานไว้ก่อน หรือสั่งให้พ้นจากตำแหน่งต่อไป หากพบว่าผู้นั้นดำเนินการไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีมติว่าข้อกล่าวหามีมูล แต่หากเป็นกรณีของหน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรในฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ หรือเป็นองค์กรอิสระหรือองค์กรอัยการ ให้คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติแจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐขององค์กรดังกล่าวเพื่อพิจารณาดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไป

ด้วยเหตุที่ยุทธศาสตร์ชาติมีความสำคัญต่อการออกนโยบายต่าง ๆ ของรัฐ โดยกำหนดระยะเวลาไว้ถึง 20 ปี ซึ่งสถานการณ์ต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปจนจำเป็นต้องได้การแก้ไข ด้วยเหตุนี้ มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 จึงได้กำหนดให้มีการทบทวนยุทธศาสตร์ชาติทุก 5 ปี หรือในกรณีที่สถานการณ์ของโลกหรือสถานการณ์ของประเทศเปลี่ยนแปลงไปจนไม่สามารถหรือไม่เหมาะสมที่

จะดำเนินการตามเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ด้านหนึ่งด้านใดได้ ก็สามารถแก้ไขเพิ่มเติมยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ โดยต้องได้รับความเป็นชอบจากรัฐสภาก่อน

เมื่อพิจารณาเจาะลึกลงไปในรายละเอียดของยุทธศาสตร์ชาติ จะพบว่ายุทธศาสตร์ชาติประกอบไปด้วย 6 ด้านอันได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านอาจมีที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องพิจารณาในรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

(2) ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

เมื่อพิจารณาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุจะพบว่ามียุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสองด้าน อันได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

ยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้ให้ความสำคัญกับ “*การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ และเป็นพลเมืองดีของชาติ จึงกำหนดให้มีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริมให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม*” (*"ยุทธศาสตร์ชาติ," 2561*) การกำหนดในลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า รัฐจำเป็นต้องกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนอง “การทำงานของแรงงานผู้สูงอายุ” อย่างจริงจัง

- **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม**

ยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้มุ่งเน้นการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม จึงเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุเช่นกันโดยอาจแยกออกเป็นสองประเด็นอันได้แก่

(1) การให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ยุทธศาสตร์นี้ให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ

โดยเฉพาะการเชื่อมพลังของคนสามวัย คือเยาวชนคนรุ่นใหม่ คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุให้มาเป็นกำลังของการพัฒนาเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้ อาจอยู่ในรูปแบบของการสร้างเวทีกลางเป็นพื้นที่สาธารณะ เพื่อปรึกษาหารือปัญหาสาธารณะของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอจนถึงระดับจังหวัด การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ การสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและเยาวชนในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ในอนาคต ("ยุทธศาสตร์ชาติ," 2561)

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสในการถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่คนรุ่นหลัง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานของคนวัยแรงงาน จึงเป็นการใช้จุดเด่นของผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี

(2) การสร้างโอกาสการทำงานและหามาตรการรองรับแรงงานสูงอายุ ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมในทุกมิติทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะการออมและการลงทุนระยะยาวของคนตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากรให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุและสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนวัยเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิประสบการณ์และสมรรถนะ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการส่งเสริมและฟื้นฟูศักยภาพผู้สูงอายุส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมทำต่อเนื่องทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ รวมทั้งคงไว้ซึ่งบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม โดยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิประสบการณ์และสมรรถนะ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาและประสบการณ์และร่วมสร้างสังคมที่ไม่ทอดทิ้งกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ ("ยุทธศาสตร์ชาติ," 2561)

ยุทธศาสตร์ในส่วนนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานผู้สูงอายุโดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ ตลอดจนการเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ ในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุจึงควรนำแนวทางของยุทธศาสตร์นี้ไปปรับใช้

(3) ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

ในประเด็นแรงงานนอกระบบ ยุทธศาสตร์ชาติก็ให้ความสำคัญเช่นเดียวกันกับกรณีของแรงงานผู้สูงอายุโดยที่ปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เมื่อพิจารณายุทธศาสตร์ชาติด้านนี้แล้วอาจแบ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเป็นสองส่วน อันได้แก่ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

- **การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ**

ในประเด็นเกี่ยวกับการลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในทุกมิตินั้นได้มีการกำหนดถึงแรงงานนอกระบบยุทธศาสตร์ชาติด้านดังกล่าวความว่า

“สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้ง สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลัง ในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงอายุ โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสวัสดิการ รายบุคคล และการพัฒนาระบบการให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ธุรกิจ หรือองค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบ สวัสดิการถ้วนหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นภาระทางการคลังมากเกินไป ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการออมและการลงทุนระยะยาวเพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเอง ทางเศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มด้วยมาตรการทางภาษีและอื่น ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง” ("ยุทธศาสตร์ชาติ," 2561)

จากเนื้อความในยุทธศาสตร์ชาติข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของระบบความมั่นคงทางสังคม แม้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้คำว่า “สร้างหลักประกันทางสังคม” ซึ่งในทางทฤษฎี การประกันทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของความมั่นคงทางสังคมก็ตาม แต่อาจอนุมานได้ว่ายุทธศาสตร์ชาติให้การสนับสนันและส่งเสริมให้เกิดการสร้างหลักประกันทางสังคมกับกลุ่มคนในทุกมิติซึ่งรวมถึงแรงงานนอกระบบด้วย การสร้างหลักประกันทางสังคมดังกล่าวย่อมเป็นการลดความเหลื่อนล้ำและสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

- **การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี**

ในประเด็นเกี่ยวกับการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีนั้นได้มีการกำหนดถึงแรงงานนอกระบบของยุทธศาสตร์ชาติด้านดังกล่าวความว่า

“การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับ แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด และการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบท ของเมืองทั้งในปัจจุบันและอนาคต เน้นการส่งเสริมการยกระดับทักษะของผู้ประกอบการ และกลุ่มวิสาหกิจในพื้นที่ทั้งในด้านภาษาการบริหารธุรกิจ การจัดการห่วงโซ่คุณค่าและตลาด การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพในการ เชื่อมโยงความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่กับระบบการผลิตกำลังคนในสายอาชีพ”

เมื่อนำเนื้อความข้างต้นมาพิจารณาประกอบกับแรงงานนอกระบบแล้ว จะพบว่ายุทธศาสตร์ชาติมีความคาดหวังให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานโดยมิได้จำกัดเฉพาะแรงงานในระบบเนื่องจากแรงงานทั้งในและนอกระบบต่างมีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสามารถในการทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลต่อไปด้วย

4.3.2.1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติเป็นไปตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561) เมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2562 แผนแม่บทตามแผนยุทธศาสตร์ชาตินี้เป็นการกำหนดรายละเอียดเพื่อให้ยุทธศาสตร์ชาติมีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยที่แบ่งออกเป็น 28 ประเด็น อันได้แก่ ความมั่นคง การต่างประเทศ การเกษตร อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต การท่องเที่ยว พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การพัฒนาการเรียนรู้ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ศักยภาพการกีฬา พลังทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม การเติบโตอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม อย่างไรก็ตามในการศึกษาแผ่นแม่บทประกอบการวิจัยครั้งนี้อาจแยกประเด็นที่สำคัญออกเป็นสองส่วน อันได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

- **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ**

เมื่อพิจารณาแผนแม่บทดังกล่าวประกอบกับประเด็นแรงงานผู้สูงอายุแล้ว พบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุโดยตรงอันได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (1.1) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (1.2) พลังทางสังคม (1.3) ความเสมอภาคและหลักประกันสังคม (1.4) และการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม (1.5) นอกจากแผนแม่บทข้างต้นแล้ว รัฐบาลได้กำหนดแผนแม่บทเฉพาะกิจขึ้นเนื่องด้วยเหตุสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุเช่นกัน (1.6) ("แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ,")

(1.1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทในประเด็นนี้กำหนดในประเด็นเกี่ยวกับ *“การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชน และประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ”*(ประเด็นที่ 11 แห่ง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ) จึงเห็นได้ว่าแผนแม่บทส่วนนี้มุ่งเน้นในส่วนเกี่ยวกับการยกระดับการคุ้มครองและสนับสนุนประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ

(1.2) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

แผนแม่บทในประเด็นนี้เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุโดย *“การปฏิรูประบบการจัดบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิและบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงไปยังส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนารูปแบบและคุณภาพการบริการปฐมภูมิและเพิ่มขีดความสามารถของระบบและบุคลากร”* (ประเด็นที่ 13 แห่ง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ) ประเด็นที่น่าสนใจจากแผนแม่บทนี้คือการกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดี

(1.3) พลังทางสังคม

แผนแม่บทในประเด็นนี้ให้ความสำคัญกับ *“การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก เน้นการเตรียมคนและสังคมเชิงรุกให้คนทุกช่วงวัยตระหนัก มีความรอบรู้ และความพร้อมรองรับการเป็นสังคมสูงวัยในทุกมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพที่สามารถพึ่งตนเองและเป็นพลังในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศให้นานที่สุด รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังสังคมด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์และภูมิปัญญาให้กับประชากรรุ่นอื่น ๆ และส่งเสริมการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของสังคมที่มีต่อการปฏิบัติกับผู้สูงอายุ”*(ประเด็นที่ 15 แห่ง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ) แผนแม่บทนี้แสดงให้เห็นว่าแรงงานผู้สูงอายุสามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดทักษะและประสบการณ์ให้แก่คนรุ่นหลังอันเป็นการส่งเสริมการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุอีกทางหนึ่งด้วย

(1.4) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

แผนแม่บทในประเด็นนี้ให้ความสำคัญกับ *“แนวทางการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน: ส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ และส่งเสริมให้มีกลไกพิทักษ์และคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานให้*

เป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ การพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืดช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญ ที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากรวัยแรงงานอีกด้วย” (ประเด็นที่ 17 แห่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ) แรงงานผู้สูงอายุมักประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติและการขาดหลักประกันทางสังคมซึ่งนำมาสู่ปัญหาทางสังคมอีกหลากหลายประการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว

(1.5) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทในประเด็นนี้ให้ความสำคัญแผนแม่บทนี้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในสองลักษณะที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุนั่นคือ การประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดทุกช่วงวัย และสร้างความเสมอภาคทางสังคมโดยการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาและประยุกต์ใช้ นวัตกรรมในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม เพื่อลดความแตกต่างทางด้านรายได้ รายจ่าย การเข้าถึง บริการขั้นพื้นฐาน (ประเด็นที่ 23 แห่ง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ) ดังนั้น แม้แรงงานจะเป็นผู้สูงอายุแล้วก็ยังต้องได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพเช่นเดียวกันโดยมีการนำนวัตกรรมมาเป็นตัวขับเคลื่อนในประเด็นดังกล่าว

(1.6) แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด–19

แผนแม่บทเฉพาะกิจนี้เป็นไปตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง เรื่อง การประกาศแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564-2565 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2563 โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาในแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ อันได้แก่

(1) การส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากภายในประเทศ (Local Economy) แนวทางการพัฒนาแรกคือการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากภายในประเทศ (Local Economy) เป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุโดยตรง โดยที่เน้นในเรื่องการส่งเสริมการจ้างงาน: ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ ลดภาระของครอบครัว และบรรเทาปัญหาการลดลงของประชากรวัยแรงงาน ("แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด – 19") *อีกทั้งยังกำหนดให้มีการช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs): ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ SMEs และวิสาหกิจชุมชนปรับตัวสู่ธุรกิจใหม่ที่มีแนวโน้มความ*

ต้องการมากขึ้นในอนาคต เช่น สินค้าและบริการเพื่อผู้สูงอายุ สินค้าและบริการเพื่อสุขภาพ และสินค้าสีเขียว เป็นต้น รวมถึงมีส่วนร่วมในห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย ("แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด – 19")

(2) การพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของคน (Human Capital) แนวทางการพัฒนานี้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในประเด็นเกี่ยวกับสุขภาพเนื่องจากมีการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความมั่นคงทางสุขภาพ: ศึกษาแนวทางการปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเป็นสังคมสูงวัย และอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางการคลัง ("แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด – 19")

(3) การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ (Enabling Factors)การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่: ส่งเสริมการพัฒนาใช้ประโยชน์และประยุกต์ใช้โครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่นโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่และรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจท้องถิ่น รวมถึงการปรับตัวของโรงแรมที่เคยมีเป้าหมายเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวจำนวนมากให้เป็นสถานที่พักผ่อนดูแลผู้สูงอายุแบบระยะยาวหรือสถานที่พัฒนาฝีมือแรงงาน ("แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด – 19")

(2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณา "แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ") ประกอบกับแรงงานนอกระบบแล้ว อาจปรากฏแผนแม่บทที่มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็นนี้ทั้งหมด 3 แผนอันได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (2.1) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (2.2) และแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด–19 (2.3)

(2.1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทในประเด็นนี้มีการกำหนดให้ *“พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการ ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต”* (ประเด็นที่ 11 แห่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ) จึงแสดงให้เห็นว่าแผนแม่บทในประเด็นนี้มีความเกี่ยวข้องกับทั้งแรงงานนอกระบบและการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล กล่าวคือ รัฐมีความจำเป็นต้องกำหนดนโยบายให้การผลิตแรงงานมีทักษะตอบสนองต่อการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลอันเป็นความต้องการของตลาดงานในอนาคต

(2.2) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

แผนแม่บทในประเด็นนี้มีการกำหนดให้ *“ยกระดับคุณภาพทางสังคมให้ทั่วถึงและครอบคุลมประชากรทุกเพศสภาวะและทุกช่วงวัน และการปิดช่องว่าการคุ้มครองทางสังคมในประเทศไทย จะช่วยก่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคมและนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำที่ลดลงได้อย่างเป็นระบบและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล การสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคุลมและเหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยง อาทิ ... แรงงานนอกระบบ...”* นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเกี่ยวกับหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงานนอกระบบในแผนย่อยการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพของแผนแม่บทฉบับนี้ (ประเด็นที่ 17 แห่ง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ) ดังนั้น แผนแม่บทในประเด็นนี้เห็นว่าแรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยง จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลและคุ้มครองเป็นพิเศษโดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการประกันทางสังคมและสวัสดิการสังคมซึ่งอยู่ภายใต้หลักความมั่นคงทางสังคม

(2.3) แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด–19

แผนแม่บทเฉพาะกิจนี้แสดงข้อมูลว่ามีแรงงานไทยจำนวนมากยังอยู่นอกระบบที่กลไกของภาครัฐจะสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง จึงได้มีการกำหนดมาตรการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในสองประการสำคัญอันได้แก่ การส่งเสริมการจ้างงานใหม่ของแรงงานนอกระบบ และพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานที่ครอบคลุมทั้งในระบบและนอกระบบ ("แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด – 19")

4.3.2.1.3 แผนการปฏิรูปประเทศ

ในการประกาศใช้ครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2560 แผนการปฏิรูปประเทศประกอบไปด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านกฎหมาย ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสังคม ด้านพลังงาน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่หลังจากนั้นได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563 โดนมีการเพิ่มแผนการปฏิรูปประเทศอีกสองด้าน อันได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผนการปฏิรูปประเทศจึงมีเพิ่มเป็น 13 ด้าน ทั้งนี้ ในการพิจารณาแผนการปฏิรูปประเทศในงานวิจัยนี้จำต้องแยกออกเป็นสองส่วนอันได้แก่ แผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ และแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

(1) แผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุ

เมื่อพิจารณาแผนการปฏิรูปประเทศแล้ว จะพบว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุทั้งหมด 3 ด้านอันได้แก่ ด้านสาธารณสุข (1.1) ด้านสังคม (1.2) และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (1.3) ("แผนการปฏิรูปประเทศ")

(1.1) ด้านสาธารณสุข

เมื่อพิจารณาแผนการปฏิรูปประเทศด้านนี้แล้ว จะพบว่าแผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ("แผนการปฏิรูปประเทศ") ในแง่ของแรงงานผู้สูงอายุ แผนการปฏิรูปประเทศด้านนี้มีกิจกรรมปฏิรูปที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุดังต่อไปนี้

(1) การปฏิรูประบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริบาล การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายให้ประเทศมีระบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริบาล การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชนและการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ โดยการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ("แผนการปฏิรูปประเทศ")

(2) การปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเอกภาพ บูรณาการ เป็นธรรม ทั่วถึง เพียงพอและยั่งยืนด้านการเงินการคลัง สถานการณ์ แนวโน้ม ปัญหาและความท้าทายที่สำคัญเร่งด่วน โดยมีเป้าหมายให้ประเทศมีระบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้องที่มีการบูรณาการและเป็นเอกภาพ เป็นธรรม ทั่วถึง เพียงพอและยั่งยืนด้านการเงินการคลัง อีกทั้งส่งผลให้การดำเนินการตามเป้าหมายของการปฏิรูปด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข โรคไม่ติดต่อ ผู้สูงอายุและเขตสุขภาพสามารถบรรลุผลสำเร็จเพิ่มขึ้น ("แผนการปฏิรูปประเทศ")

(3) การปฏิรูปเขตสุขภาพให้มีระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ คล่องตัว และการร่วมรับผิดชอบด้านสุขภาพระหว่างหน่วยงานและท้องถิ่นสถานการณ์ แนวโน้ม ปัญหาและความท้าทายที่สำคัญเร่งด่วน โดยมีเป้าหมายให้ประเทศมีเขตสุขภาพที่มีระบบบริหารแบบบูรณาการและร่วมรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานและท้องถิ่น มีความคล่องตัว ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จในพื้นที่ตามเป้าหมายของการปฏิรูปประเทศด้านสุขภาพและสาธารณสุข รวมถึงการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข โรคไม่ติดต่อผู้สูงอายุ ระบบหลักประกันสุขภาพและกองทุนที่เกี่ยวข้อง ("แผนการปฏิรูปประเทศ")

จากกิจกรรมการปฏิรูปข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักประกันสุขภาพและกองทุนต่าง ๆ ของแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบดังกล่าวมากยิ่งขึ้นด้วย

(1.2) ด้านสังคม

แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตเช่นเดียวกัน *("แผนการปฏิรูปประเทศ")* ในแง่ของแรงงานผู้สูงอายุ แผนการปฏิรูปประเทศด้านนี้มีกิจกรรมปฏิรูปที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุในประเด็นเกี่ยวกับ *“การผลักดันให้มีฐานข้อมูลทางสังคมและคลังความรู้ในระดับพื้นที่ เพื่อให้สามารถจัดสวัสดิการและสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การจัดสรรสวัสดิการทางสังคมให้แก่กลุ่มเปราะบางยังไม่ครอบคลุม อันได้แก่ กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มเด็กแรกเกิดในครอบครัวยากจน” ("แผนการปฏิรูปประเทศ")* แผนการปฏิรูปประเทศด้านนี้จึงมีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุได้รับการช่วยเหลือและคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึงยิ่งขึ้น

(1.3) ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเกี่ยวพันกับแรงงานผู้สูงอายุโดยตรงและมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตเช่นเดียวกันกับสองแผนแรก *("แผนการปฏิรูปประเทศ")* แผนการปฏิรูปประเทศด้านนี้มีการกำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับแรงงานผู้สูงอายุดังต่อไปนี้

(1) การพัฒนาการเรียนรู้และเศรษฐกิจชุมชนบนฐานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ การพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมจำเป็นที่จะต้องมีระบบที่จะมาช่วยจัดการองค์ความรู้ทางด้านวัฒนธรรมในรูปแบบที่สามารถดึงองค์ความรู้/ภูมิปัญญาจากผู้เชี่ยวชาญแขนงต่าง ๆ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึง/ค้นคว้าได้ง่าย ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ อีกทั้งบุคลากรผู้สืบสานวัฒนธรรมส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ การเรียนรู้เรื่องศิลปวัฒนธรรมของเด็กและเยาวชนเราเริ่มลดน้อยลง รวมถึงการผลิตและการตลาดจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงและออกแบบผลิตภัณฑ์หรือกิจกรรมที่ดึงดูด นอกจากนี้ ยังพบว่าการสนับสนุนโดยหน่วยงานต่าง ๆ ยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และบูรณาการในการพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมให้กับพื้นที่หนึ่ง ๆ ร่วมกัน ("แผนการปฏิรูปประเทศ")

(2) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ พัฒนาทักษะและอาชีพใหม่ ๆ ให้กับคนทุกกลุ่มวัย โดยพัฒนาอาชีพใหม่ บนแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเน้นงานที่ขายทักษะมากกว่างานที่ใช้เงินทุน ซึ่งต้องมีการประชาสัมพันธ์แพลตฟอร์มอย่างทั่วถึง อาทิ อาชีพรับจ้างพาผู้สูงอายุไปโรงพยาบาล อาชีพเขียนการ์ดแต่งงาน

งานในพิพิธภัณฑ์สำหรับผู้สูงอายุ ตั้งเป้าหมายผู้ใช้บริการในแพลตฟอร์ม จำนวน 100,000 คน ในพ.ศ. 2565 ("แผนการปฏิรูปประเทศ")

กิจกรรมการปฏิรูปตามแผนการปฏิรูปประเทศในด้านนี้มีความน่าสนใจอยู่สองประการ อันได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ และการพัฒนาอาชีพใหม่บนแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยที่การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุอาจนำไปใช้เป็นแนวทางได้เป็นอย่างดี

(2) แผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาแผนการปฏิรูปประเทศแล้ว จะพบว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเช่นเดียวกันโดยที่อาจแบ่งออกเป็นสองด้านด้วยกันอันได้แก่ ด้านสังคม (2.1) และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2.2)

(2.1) ด้านสังคม

แผนการปฏิรูปด้านสังคมนั้นแสดงข้อมูลว่าแรงงานนอกระบบเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาจิเพียง 2.37 ล้านนคน (ร้อยละ 11.62 ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด) ("แผนการปฏิรูปประเทศ") จึงจำเป็นต้องสนับสนุนการออมของกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอ โดยผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่กองทุนการออมแห่งชาติและกองทุนประกันสังคม

(2.2) ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนการปฏิรูปประเทศด้านนี้เห็นว่าแรงงานนอกระบบยังขาดความคุ้มครอง ไม่มีสวัสดิการเชิงรุก และขาดกลไกการติดตามเชิงคุณภาพและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาแรงงานจากภาครัฐและเอกชน ("แผนการปฏิรูปประเทศ,") จึงเห็นควรให้มีการคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกาลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency: TWA) เพื่อเข้ามามีบทบาทในการจัดทำนโยบายด้านแรงงานเป็นการเฉพาะ นอกจากนี้ ยังเห็นควรส่งเสริมการนำแรงงานนอกระบบเข้าสู่ในระบบพร้อมกับสร้างระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วย ("แผนการปฏิรูปประเทศ")

4.3.2.1.4 ยุทธศาสตร์ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

นอกจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศแล้ว กรอบนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุยังปรากฏอยู่ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรัง

ปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นแผนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยตรง แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับนี้ได้แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 5 ประการอันได้แก่ การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ (1) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ (2) ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ (3) การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ (4) และการประมวล การพัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (5) ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์มีความเชื่อมโยงกับแรงงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์แรกนี้เป็นขั้นตอนก่อนการเข้าถึงวัยสูงอายุซึ่งครอบคลุมในส่วนของผู้สูงอายุสำรองโดยที่อาจแบ่งมาตรการออกเป็นสามประการสำคัญ อันได้แก่

(1) มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ มาตรการนี้กำหนดให้มีการขยายหลักประกันชราภาพให้ครอบคลุมถ้วนหน้าพร้อมกับส่งเสริมและสร้างวินัยการออมทุกช่วงวัย

(2) มาตรการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรการนี้เป็นการส่งเสริมการเข้าถึงและพัฒนาการจัดบริการการศึกษาและเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตทั้งในและนอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อความเข้าใจชีวิตและพัฒนาการในแต่ละวัย และเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ

(3) มาตรการการปลุกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

(2) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยที่แบ่งมาตรการออกเป็น 6 มาตรการอันได้แก่ (1) มาตรการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วย และดูแลตนเบื้องต้น (2) มาตรการส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ มาตรการดังกล่าวเป็นการส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุและเครือข่าย อีกทั้งยังสนับสนุนกิจกรรรมขององค์กรเครือข่ายผู้สูงอายุ (3) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ มาตรการดังกล่าวประกอบไปด้วยการส่งเสริมการทำงานเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัย และความสามารถ พร้อมกับการส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้โดยให้ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วม (4) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ มาตรการสนับสนุนดังกล่าวประกอบไปด้วยประกาศเกียรติคุณผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม การส่งเสริม

ให้เกิดคลังปัญญากลางของผู้สูงอายุเพื่อรวบรวมภูมิปัญญาในสังคม และส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุและให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ (5) มาตรการส่งเสริมสื่อให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงสื่อ มาตรการนี้มีวัตถุประสงค์ให้เกิดการส่งเสริมให้มีรายการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ การส่งเสริมการผลิต การเข้าถึง และการเผยแพร่ และการดำเนินการให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงสื่อได้อย่างต่อเนื่อง และ (6) มาตรการส่งเสริมที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ มาตรการนี้เน้นให้การสนับสนุนการให้ความรู้ครอบครัวและผู้สูงอายุในการปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม การกำหนดมาตรการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อสร้างปรับปรุงที่อยู่อาศัย และระบบสาธารณูปโภคและการออกกฎหมายให้สิทธิพิเศษแก่ภาคเอกชนที่จัดบริการด้านที่พักอาศัยได้มาตรฐาน

(3) ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์นี้เป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับระบบซึ่งเป็นนโยบายระดับประเทศและกระทบต่อแรงงานผู้สูงอายุในภาพรวม จึงจำเป็นต้องมาพิจารณาอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์นี้อาจแบ่งมาตรการออกเป็น 4 มาตรการ อันได้แก่ (1) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้ มาตรการนี้ประสงค์ให้เกิดการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานที่รัฐจัดให้ และการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ (2) มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ ระบบหลักประกันสุขภาพตามมาตรการนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมระบบประกันสุขภาพเพื่อผู้สูงอายุ ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปี ให้วัคซีนที่จำเป็นตามมาตรฐานการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ รัฐต้องให้อุปกรณ์ช่วยเหลือในการดำรงชีวิตประจำวันตามที่จำเป็น (3) มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง มาตรการนี้ให้ความสำคัญกับบุคคลรอบข้างผู้สูงอายุโดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวให้นานที่สุด และส่งเสริมสมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ และ (4) มาตรการระบบบริการและเครือข่ายเกื้อหนุน มาตรการนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกอื่นที่ส่งผลกระทบต่อผู้สูงอายุโดยที่แบ่งเป็นมาตรการย่อยอันได้แก่ การปรับปรุงบริการสาธารณะทุกระบบให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตและติดต่อสัมพันธ์กับสังคม กลุ่มและบุคคล การจัดตั้งและพัฒนาบริการสุขภาพและสังคม รวมทั้งระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวในชุมชนที่สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุมากที่สุด โดยเน้นบริการถึงบ้านและมีความสอดคล้องกันระหว่างบริการทางสุขภาพและทางสังคมส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรศาสนา องค์กรเอกชน และองค์กรสาธารณประโยชน์มีส่วนร่วมในการดูแลจัดสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุโดยกระบวนการประชาคม การเกื้อหนุนเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการด้านสุขภาพและสังคมให้แก่ผู้สูงอายุที่สามารถซื้อบริการได้ การมีระบบและแผนเพื่อการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุเมื่อเกิดภัยพิบัติ การส่งเสริมให้โรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีบริการแพทย์ทางเลือก และจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุในโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 120 เตียงขึ้นไป

(4) การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับด้านดังกล่าวโดยที่แบ่งมาตรการออกเป็น 2 มาตรการอันได้แก่

(1) มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ มาตรการนี้ได้แบ่งมาตรการย่อยอันได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติให้สามารถผลักดันนโยบายและภารกิจที่สำคัญด้านผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติ การให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุจังหวัด ในคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นเครือข่ายการบริการและพัฒนาผู้สูงอายุในระดับจังหวัดและท้องถิ่น การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในระดับจังหวัดและท้องถิ่น การให้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติวางแผนและดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผล

(2) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ มาตรการนี้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุโดยแบ่งมาตรการย่อยอันได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรบบุคลากรด้านผู้สูงอายุในระดับวิชาชีพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างพอเพียงและมีมาตรฐาน การกำหนดแผนการผลิตบุคลากรด้านผู้สูงอายุให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

(5) การประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการกำหนดกลไกต่าง ๆ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยที่กำหนดมาตรการต่าง ๆ อันได้แก่ (1) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ (2) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และ (3) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย

4.3.2.2 กฎหมายเกี่ยวกับการแรงงาน: กฎหมายพื้นฐานของการทำงานของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

เมื่อพิจารณาระบบกฎหมายแรงงานในประเทศไทย จะพบว่ากฎหมายแรงงานปรากฏทั้งในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรองจำนวนมาก แต่ในกฎหมายระดับพระราชบัญญัตินั้น มีกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานจำนวน 13 ฉบับซึ่งอาจแบ่งกลุ่มกฎหมายแรงงานออกเป็น 5 กลุ่ม อันได้แก่ กลุ่มการคุ้มครองแรงงานในลักษณะปัจเจกบุคคล กลุ่มการคุ้มครองแรงงานร่วมกันด้วยการแรงงานสัมพันธ์และการ

ระงับข้อพิพาทแรงงาน กลุ่มความมั่นคงทางสังคม กลุ่มการคุ้มครองแรงงานพิเศษสำหรับการใช้แรงงานเอกชนบางประเภท และกลุ่มการคุ้มครองบุคลากรภาครัฐ (ศุภศิษฎ์ ทวีแจ่มทรัพย์ et al., 2564) ในการศึกษาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุอาจต้องแยกพิจารณาเป็นสองมิติอันได้แก่ มิติแรงงานนอกระบบ และมิติแรงงานผู้สูงอายุ ในมิติของแรงงานนอกระบบนั้น แม้กฎหมายแรงงานจะมีจำนวนมาก แต่มีกฎหมายไม่กี่ฉบับเท่านั้นที่มีขึ้นเพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ในขณะที่ศึกษาในประเด็นนี้อาจแยกการศึกษาออกเป็นสองมิติอันได้แก่ มิติของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ (4.3.2.2.1) และมิติของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ (4.3.2.2.2)

4.3.2.2.1 กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาระบบกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานแล้วจะพบว่าไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดที่ให้คำนิยามเกี่ยวกับ “แรงงานนอกระบบ” ไว้ แต่พอจะนิยามตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... ซึ่งกำหนดให้หมายถึง *“คนทำงานที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไปซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ”* เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า การแบ่งแยกแรงงานในและนอกระบบนั้นใช้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลัก ประกอบกับความเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมมาพิจารณาประกอบ ด้วยเหตุนี้ แรงงานนอกระบบมักเป็นคนทำงานตามสัญญาอื่น ๆ ซึ่งมิใช่สัญญาจ้างแรงงาน เช่น สัญญาจ้างทำของ สัญญาซื้อขาย สัญญารับขน เป็นต้น คนทำงานเหล่านี้จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม ในแง่ของการคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 (1) และหากพิจารณาถึงหลักความมั่นคงทางสังคมแรงงานกลุ่มนี้ก็อาจเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้เช่นกัน (2) นอกจากนี้ ในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้มีการผลักดันร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิต่าง ๆ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมด จึงจำเป็นต้องศึกษาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวประกอบด้วย (3)

(1) การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 นั้นมีขึ้นมาเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้เป็นการเฉพาะ โดยมีสาเหตุเนื่องจากสภาพการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการ เป็นการจ้างโดยมอบงานให้ผู้รับ

งานไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น เมื่อพิจารณาสัญญาระหว่างผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านย่อมมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างทำของตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงไม่ได้รับความคุ้มครองในฐานลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานนอกระบบ แต่เมื่อมีการบัญญัติกฎหมายเฉพาะขึ้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเพียงแรงงานนอกระบบกลุ่มเดียวที่ได้รับการคุ้มครองเป็นการเฉพาะ โดยอาจแยกออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญอันได้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง (1.1) และมาตรการคุ้มครองพิเศษสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้านอันประกอบไปด้วยการเลิกจ้าง (1.2) ค่าตอบแทน (1.3) ความปลอดภัยในการทำงาน (1.4) และความรับผิดของผู้จ้างงาน (1.5) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรพิเศษมาดูแลและตรวจสอบอีกด้วย (1.6)

(1.1) บุคคลที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาถึงขอบเขตในแง่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายฉบับนี้ อาจต้องแยกเป็นบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง และบุคคลที่มีหน้าที่ตามกฎหมายนี้ ในแง่ของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองก็คือ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการนิยามความหมายของคำว่า “งานที่รับไปทำที่บ้าน” ไว้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ว่า “งานที่ผู้จ้างงานในกิจการอุตสาหกรรมมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อนำไปผลิตหรือประกอบนอกสถานประกอบกิจการของผู้จ้างงานหรืองานอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง” ในส่วนของความหมายของ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” นั้นหมายความว่า “บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งตกลงกับผู้จ้างงานเพื่อรับทำงานอันเป็นงานที่รับไปทำที่บ้าน” ดังนั้น บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ถูกจำกัดไว้เฉพาะการรับงานจากกิจการอุตสาหกรรมมานำนอกสถานประกอบการซึ่งอาจแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ประกันอันได้แก่ (คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. *2553*, 2553) (1) งานดังกล่าวต้องเป็นงานในกิจการอุตสาหกรรมที่ผู้จ้างงานมอบให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำเพื่อผลิต หรือประกอบ บรรจุ ซ่อม ปรับปรุง (2) สถานที่รับงานไปทำที่บ้านอาจเป็นที่บ้านของผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือสถานที่อื่น ๆ ซึ่งผู้รับงานไปทำที่บ้านเลือกเอง แต่ต้องมิใช่สถานประกอบกิจการของผู้จ้างงาน (3) การรับงานมาทำที่บ้านต้องเป็นไปเพื่อรับค่าตอบแทน และ (4) งานดังกล่าวต้องเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการผลิต หรือธุรกิจของผู้จ้างงาน

ในแง่ของบุคคลผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายฉบับนี้ก็คือ ผู้จ้างงาน คำว่า “ผู้จ้างงาน” นั้นได้มีการบัญญัติไว้ให้หมายความว่า “ผู้ประกอบกิจการซึ่งตกลงจ้างผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ทำงานที่รับไปทำที่บ้าน ไม่ว่าตกลงมอบงานโดยตนเองหรือโดยผ่านตัวแทนหรือกระทำในลักษณะผู้รับเหมาช่วงก็ตาม” ดังนั้น การจะเป็นผู้จ้างงานอาจเกิดขึ้นจากการมอบหมายให้งานไปทำที่บ้านด้วยตนเองหรือด้วยตัวแทนก็ได้ นอกจากนี้ ในการรับงาน

ไปทำที่บ้าน อาจมีผู้จ้างงานหลายคนในฐานะเป็นผู้รับเหมาช่วง แต่ผู้รับเหมาช่วงจะเป็นผู้จ้างงานได้ต้องมีฐานะเป็นผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมด้วย หากเป็นเพียงคนกลางที่ได้รับส่วนต่างจากค่าตอบแทนยังมิใช่ผู้จ้างงานตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553, 2553)

(1.2) การเลิกจ้าง

ในกรณีของการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างทำของนั้นมีการบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังตัวอย่างเช่น การบอกเลิกจ้างกรณีทำงานล่าช้าเกินควรตามมาตรา 593 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การส่งมอบผลสำเร็จของงานไม่ทันเวลาและระยะเวลาเป็นสาระสำคัญตามมาตรา 596 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าสินไหมทดแทนตามมาตรา 605 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น การกำหนดหลักเกณฑ์การเลิกจ้างข้างต้นอยู่บนฐานที่ว่าผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างอยู่ในสถานะทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน แต่ในกรณีของการรับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้านมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าผู้จ้างงานอย่างเห็นได้ชัด จึงจำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์การเลิกจ้างในการรับงานไปทำที่บ้านไว้เป็นการเฉพาะเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม กล่าวคือ ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 หากยังอยู่ในระยะเวลาของสัญญา ผู้จ้างงานไม่อาจเลิกจ้างได้เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้ (1) เป็นความผิดของผู้รับงานไปทำที่บ้าน และ (2) ผู้จ้างงานมีเหตุจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ โดยผู้จ้างงานจ่ายค่าสินไหมทอแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้าน

นอกจากนี้ มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ยังได้กำหนดสิทธิพิเศษแก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านในการขยายระยะเวลาการส่งมอบงาน ในกรณีมีเหตุอันอาจคาดหมายได้ว่างานที่ได้รับไปทำที่บ้านจะไม่แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้ อย่างไรก็ตาม ผู้จ้างงานอาจไม่ตกลงกับการขยายดังกล่าว และหากผู้จ้างงานจะได้รับความเสียหายจากความล่าช้าดังกล่าวโดยที่มิใช่ความผิดของผู้จ้างงาน ผู้จ้างงานย่อมมีสิทธิเลิกจ้างและมอบงานให้ผู้อื่นรับงานนั้นไปทำแทน

(1.3) ค่าตอบแทน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยไปกว่าลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและได้รับตามระยะเวลา และสถานที่ที่เหมาะสม จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านไว้ในมาตรา 16- มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งปรากฏเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553, 2553) (1) ค่าตอบแทนต้องไม่น้อยไปกว่าที่คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้านกำหนด และไม่ต่ำกว่าค่าตามตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (2) ค่าตอบแทนต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยต้อง

จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้รับงานไปทำที่บ้านเท่าเทียมกันทุกคนโดยพิจารณาจากลักษณะและคุณภาพของงาน (3) ค่าตอบแทนต้องจ่ายเป็นเงินสกุลไทยเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ (4) ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทนในขณะที่ส่งมอบงานหรือตามที่ตกลงกันแต่ไม่เกิน 7 วันนับแต่วันส่งมอบงาน (5) ผู้จ้างงานต้องจ่ายค่าตอบแทน ณ สถานที่ทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้รับงานไปทำที่บ้านให้จ่ายค่าตอบแทนสถานที่หรือวิธีอื่น

(1.4) ความปลอดภัยในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อป้องกันไม่ให้ได้รับอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 20- 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ซึ่งมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553, 2553) (1) งานต้องห้ามรับไปทำที่บ้านประกอบไปด้วยงานเกี่ยวกับวัตถุอันตรายตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย งานเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย และงานอื่นที่อาจกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2) ห้ามผู้ใดให้หญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานที่มีลักษณะอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงมีครรภ์หรือเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบห้าปี (3) ห้ามผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน บุคคลในบ้าน ผู้มาติดต่อ รวมทั้งชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมใกล้เคียง (4) ในกรณีที่มีการส่งมอบวัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงาน ผู้จ้างงานต้องแจ้งเตือนให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นตลอดจนวิธีการในการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว (5) ผู้จ้างงานต้องจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานให้กับผู้รับงานไปทำที่บ้านอย่างเพียงพอ และ (6) ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดให้ และเมื่องานที่รับมอบหมายสำเร็จแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องส่งคืนอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหลืออยู่แก่ผู้จ้างงาน

มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ได้กำหนดผู้จ้างงานมีความรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟสมรรถภาพ และค่าทำศพต่อผู้รับงานไปทำที่บ้านในกรณีที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย โดยมีการกำหนดสาเหตุไว้ดังต่อไปนี้ (1) การใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นที่ใช้ในการทำงานที่ผู้จ้างงานจัดหาหรือส่งมอบให้ (2) ผู้จ้างงานไม่จัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน หรือ และ (3) กรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน

ทั้งนี้ ผู้จ้างงานย่อมหลุดพ้นความรับผิดดังกล่าวหากปรากฏว่าการประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย เกิดจากความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้รับงานไปทำที่บ้านเอง

(1.5) องค์กรที่เกี่ยวข้อง

องค์กรที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านประกอบไปด้วยสององค์กรอันได้แก่ คณะกรรมการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านซึ่งมีบทบาทสำคัญในเชิงนโยบายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรที่สอง คือ พนักงานตรวจแรงงาน แม้ผู้รับงานไปทำที่บ้านมิได้อยู่ในสถานะลูกจ้าง แต่ในการบังคับตามสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านยังอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้ตรวจสอบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้

(2) ระบบประกันสังคมแบบสมัครใจ

ระบบประกันสังคมเป็นระบบที่เป็นไปตามหลักความมั่นคงทางสังคม ในประเทศไทยระบบประกันสังคมอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งได้กำหนดรูปแบบของสิทธิประโยชน์เพื่อการเยียวยาความเสี่ยงภัยทั้งหมด 7 รูปแบบอันได้แก่ การเจ็บป่วย การทุพพลภาพ การตาย การคลอดบุตร การชราภาพ การสงเคราะห์บุตร และการว่างงาน บุคคลที่อยู่ในระบบประกันสังคมอาจแบ่งออกเป็น 3 กรณีดังต่อไปนี้ (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ et al., 2564) (1) ผู้ประกันตนโดยบังคับ (มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533) ผู้ประกันตนประเภทนี้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานจึงถูกบังคับให้เข้าสู่ระบบประกันสังคม (2) ผู้ประกันตนต่อ (มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533) ผู้ประกันตนประเภทนี้เคยเป็นผู้ประกันตนบังคับมาก่อน แต่สถานะความเป็นลูกจ้างได้สิ้นสุดลง โดยที่ยังคงส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมต่อไปทั้งในส่วนของตนเองและส่วนของนายจ้าง และ (3) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533) ผู้ประกันตนประเภทนี้เป็นบุคคลทั่วไปซึ่งประสงค์จะเข้าสู่ระบบประกันสังคม

เมื่อพิจารณาประเภทของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แล้ว พบว่ากฎหมายฉบับดังกล่าวเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปซึ่งมิใช่ลูกจ้างอาจเข้ามาเป็นผู้ประกันตนได้ ดังนั้น แรงงานนอกระบบก็อาจได้รับความคุ้มครองตามหลักความมั่นคงทางสังคมเช่นกันแม้จะมิได้อยู่ในสถานะของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยการเข้าร่วมเป็นผู้ประกันตนโดยการจ่ายเงินสมทบและได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในกรณีที่เกิดความเสี่ยงภัยขึ้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามพระราชกฤษฎีกากำหนดคุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. 2561

(3) ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ....: การขับเคลื่อนทางกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบ

ในอดีต รัฐบาลได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ.... ต่อมา รัฐบาลได้ปรับปรุงและแก้ไขร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้วเปลี่ยนแปลงชื่อเป็น "ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ....” การจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... เป็นการขับเคลื่อนทางกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีลักษณะเป็นการแก้ไขเป็นการทั่วไป ไม่ได้เจาะจงประเภทของแรงงานนอกระบบ การศึกษาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัยฉบับนี้ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในฐานะเป็นฐานความคิดของการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบโดยที่อาจแบ่งการศึกษาออกเป็นที่มาและสาระสำคัญของร่างกฎหมาย (3.1) และโครงสร้างของร่างกฎหมาย (3.2)

(3.1) ที่มาและสาระสำคัญของร่างกฎหมาย

ในอดีต ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ.... ได้กำหนดที่มาของกฎหมายไว้ว่าแรงงานนอกระบบในปัจจุบันมีจำนวนกว่า 20.8 ล้านคน ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มเกษตรพันธะสัญญา กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ กลุ่มแรงงานในสถานบริการ และกลุ่มแรงงานในแพลตฟอร์ม แรงงานนอกระบบเหล่านี้ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน หลักประกันสังคม และสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง ประกอบกับฐานะทางเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบ[4] (ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. ... 2562) ทั้งนี้ ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีสาระสำคัญไว้ดังนี้ (1) บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองเป็นคนทำงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม (2) การส่งเสริมและพัฒนาที่ได้รับให้ความสำคัญกับการร่วมกลุ่ม การพัฒนาทักษะอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดี และการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ (3) การกำหนดมาตรฐานอาชีพในเรื่องของรายได้ขั้นต่ำ เวลากการทำงาน วันหยุด สภาพการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (4) การขึ้นทะเบียนเพื่อรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย (5) การดำเนินการตามข้อเสนอขององค์กรแรงงานนอกระบบ (6) การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

[4] ดูเพิ่มเติม เหตุผลการจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

หลังจากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... แล้วได้มีการกำหนดที่มาของกฎหมายไว้ว่า แรงงานในระบบมีแนวโน้มออกไปเป็นแรงงานนอกระบบมากขึ้น แต่ยังไม่มีกฎหมายส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบเป็นกรารเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ แรงงานนอกระบบจึงไม่อาจเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน หลักประกันทางสังคม และการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจเจรจาต่อรอง[5] (ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. ... 2562) จึงจำเป็นต้องมีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้ (1) บุคคลที่ได้รับการคุ้มครองเป็นคนทำงานสัญชาติไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม (2) การส่งเสริมและพัฒนาที่ได้รับให้ความสำคัญกับการร่วมกลุ่ม การพัฒนาทักษะอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดี และการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ (3) การกำหนดมาตรฐานอาชีพในเรื่องของรายได้ขั้นต่ำ เวลากการทำงาน วันหยุด สภาพการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (4) การขึ้นทะเบียนเพื่อรับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย (5) การดำเนินการตามข้อเสนอขององค์กรแรงงานนอกระบบ (6) การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบแห่งชาติ (7) การตรวจสอบโดยพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ และ (8) การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

เมื่อพิจารณาสาระสำคัญข้างต้นแล้วจะพบว่า กฎหมายฉบับนี้ประสงค์ให้เกิดการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้สามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุย่อมมีสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายฉบับนี้ โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งประสบปัญหาดังกล่าวโดยตรง หากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้แล้ว แรงงานเหล่านี้ย่อมสามารถลงทะเบียนและได้รับความคุ้มครองภายใต้การกำกับดูและของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

(3.2) โครงสร้างของร่างกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ.... ประกอบไป 26 มาตรา ซึ่งรวมกันเป็นสี่หมวดหลัก และอีกหนึ่งหมวดเฉพาะกาล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) บททั่วไป เนื้อหาของบทบัญญัติในส่วนนี้มีลักษณะเป็นการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบในเบื้องต้น (มาตรา 5-6 แห่งร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ) ประกอบกับการ

[5] ดูเพิ่มเติม เหตุผลการจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

กำหนดกรอบของการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบว่าต้องคำนึงถึงเรื่องใดเป็นสำคัญบ้าง (มาตรา 7 แห่งร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ)

(2) การส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบ บทบัญญัติในส่วนนี้เป็นสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ เนื่องจากเป็นการกำหนดรายละเอียดการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบโดยมีการให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนด มาตรฐานอาชีพ การพัฒนาสมรรถนะด้านอาชีพ มาตรฐานในด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (มาตรา 8-10 แห่งร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ) นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดสิทธิในการรวมกลุ่มเป็นองค์กรแรงงานนอกระบบ และกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรแรงงานนอกระบบ (มาตรา 12-13 แห่งร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ) พร้อมกับการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย (มาตรา 14 แห่งร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ)

(3) คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ในหมวดนี้มีความสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายภาพรวมของประเทศเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเนื่องจากคณะกรรมการชุดนี้ประกอบไปด้วยบุคคลที่มาจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนของสำนักงานหลักประกันสุขภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ผู้แทนขององค์กรแรงงานนอกระบบ และผู้แทนของสภาทางการค้า สมาคมธนาคาร และผู้แทนของนายจ้างประกอบกัน

(4) บทกำหนดโทษ ในส่วนนี้มีลักษณะของการกำหนดสภาพบังคับในทางอาญาของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ หรือคณะอนุกรรมการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากบุคคลที่ได้รับคำสั่งมากยิ่งขึ้น

(5) บทเฉพาะกาล ร่างพระราชบัญญัตินี้จำเป็นต้องมีบทเฉพาะเนื่องจากต้องกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติในกรณีที่ยังมิได้มีการเลือกกรรมการบางตำแหน่ง และมีการกำหนดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานชุดเก่าไปพลางก่อน

ในขณะที่ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... ประกอบไปด้วย 57 มาตราซึ่งรวมกันเป็นแปดหมวดหลัก และอีกหนึ่งหมวดเฉพาะกาลอีกด้วย [6]

---

[6] โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) บททั่วไป เนื้อหาของบทบัญญัติในส่วนนี้มีลักษณะเป็นการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบในเบื้องต้น (มาตรา 5-6) ประกอบกับการกำหนดกรอบของการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบว่าต้องคำนึงถึงเรื่องใดเป็นสำคัญบ้าง (มาตรา 7) (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564)

(2) การส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ บทบัญญัติในส่วนนี้เป็นสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ เนื่องจากเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การส่งเสริมการมีงานทำหรือการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานนอกระบบ หลักเกณฑ์การสร้างหลักประกัน

เมื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติทั้งสองแล้ว จะพบว่า ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งทำให้มีความแตกต่างจากางพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ.... โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ และพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีลักษณะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบมากยิ่งขึ้น

4.3.2.2.2 กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานทั้งระบบ จะพบว่ากฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อแรงงานผู้สูงอายุนั้นปรากฏอยู่เฉพาะตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญ อันได้แก่ ค่าจ้างขั้นต่ำประการหนึ่ง (1) และการเกษียณอายุอีกประการหนึ่ง (2) เท่านั้น ด้วยเหตุนี้การดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการแรงงานอื่นที่สำคัญเช่นกัน อาทิ การส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม ย่อมมีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับแรงงานทั่วไป

ทางสังคมให้กับแรงงานนอกระบบ กลุ่มแรงงานนอกระบบและองค์กรแรงงานนอกระบบ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งรูปแบบหรือเงื่อนไขในการทำสัญญา (มาตรา 9-11) นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดสิทธิในการรวมกลุ่มเป็นองค์กรแรงงานนอกระบบ และกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรแรงงานนอกระบบ (มาตรา 13-16) พร้อมกับการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมอีกด้วย (มาตรา 17) (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564)

(3) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบแห่งชาติ ในหมวดนี้มีความสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายภาพรวมของประเทศเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบโดยที่ประกอบไปด้วยนายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านกฎหมายและด้านแรงงาน ผู้แทนองค์กรแรงงานนอกระบบ ผู้แทนหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และผู้แทนสภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย พร้อมกับให้รองปลัดกระทรวงแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

(4) กองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กองทุนนี้ที่มีวัตถุประสงค์หลักในการนำเงินของกองทุนไปใช้เพื่อการรณรงค์ส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ ช่วยเหลือและอุดหนุนกลุ่มแรงงานนอกระบบ หรือองค์กรแรงงานนอกระบบที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ การว่าจ้าง สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือนิติบุคคล เพื่อดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ (มาตรา 32) (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564)

(5) การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้สิทธิแก่แรงงานนอกระบบในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ ในกรณีที่ผู้จ้างทำงานไม่จ่ายเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด (มาตรา 41) เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานนอกระบบพิจารณาคำร้องพร้อมออกคำสั่ง หากแรงงานนอกระบบหรือผู้จ้างทำงานไม่เห็นด้วยก็อาจฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน (มาตรา 43) (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564)

(6) พนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ พนักงานตรวจแรงงานนอกระบบมีอำนาจในการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การเข้าไปสถานที่ทำงาน สำนักงาน สถานประกอบการ การมีหนังสือสอบถามหรือเรียกผู้จ้างทำงาน เป็นต้น (มาตรา 45) (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2564)

(7) การส่งหนังสือ หมวดนี้เป็นหมวดที่กำหนดเกี่ยวกับกระบวนการในการส่งหนังสือที่เกี่ยวข้อง

(8) บทกำหนดโทษ ในส่วนนี้มีลักษณะของการกำหนดสภาพบังคับในทางอาญาของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ การไม่ปฏิบัติกฎกระทรวงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งรูปแบบหรือเงื่อนไขในการทำสัญญา เป็นต้น

(1) ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานผู้สูงอายุ

ในอดีต การกำหนดค่าขั้นต่ำนั้นเป็นไปตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งบัญญัติว่า

“ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

บทบัญญัติข้างต้นทำให้การกำหนดค่าจ้างจำเป็นต้องเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันโดยไม่สามารถกำหนดค่าจ้างสำหรับการส่งเสริมการจ้างงานหรือการคุ้มครองลูกจ้างบางประเภทเป็นพิเศษ ลูกจ้างประเภทพิเศษนี้รวมไปถึงแรงงานผู้สูงอายุด้วย ในปี พ.ศ. 2560 จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ความว่า

“เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสองเพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามวรรคสอง”

จากการแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าว คณะกรรมการค่าจ้างจึงมีอำนาจในการกำหนดค่าจ้างสำหรับกลุ่มลูกจ้างผู้สูงอายุเป็นรายชั่วโมงได้ แต่ต้องไปไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ et al., 2564) ในการนี้ คณะกรรมการค่าจ้างแนะนำในกรณีการจ้างงานลูกจ้างสูงอายุไว้ที่อัตรา 45 บาทต่อชั่วโมง โดยที่กระทรวงแรงงานก็ได้ออกประกาศขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำโดยอิงกับอัตราค่าจ้างดังกล่าว (ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562, 2562)

นอกจากนี้ ในประกาศดังกล่าว กระทรวงแรงงานยังให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเภทของงานสำหรับผู้สูงอายุและระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุ ในส่วนของประเภทของงานสำหรับผู้สูงอายุนั้น กำหนดให้การจ้างผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้สูงอายุเพื่อทำงานเสมียน พนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต งานหัตถกรรมพื้นบ้าน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว ในขณะที่ระยะเวลาการทำงานของผู้สูงอายุ กำหนดว่าไม่ควรเกินวันละ 7 ชั่วโมงและไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน (ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562, 2562)

(2) การเกษียณอายุ

โดยทั่วไป การเกษียณอายุของลูกจ้างมักจะกำหนดไว้ที่ 60 ปีซึ่งถือเป็นการเลิกจ้าง จึงต้องมีการจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ในอดีตมักมีปัญหาในกรณีที่เมื่ออายุถึง 60 ปีแล้ว ลูกจ้างยังไม่เกษียณอายุ แต่ตกลงกับนายจ้างในการทำงานต่อไป และเมื่อทำงานไปได้ระยะหนึ่ง ลูกจ้างขอลาออกจากงาน นายจ้างจึงไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้างเนื่องจากถือว่าลูกจ้างลาออกเอง ด้วยเหตุนี้ ในปี พ.ศ. 2560 จึงได้มีการเพิ่มเติมมาตรา 118/1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยที่บัญญัติว่า

“การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง”

บทบัญญัติข้างต้นเป็นการยุติข้อถกเถียงว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มสิทธิให้แก่ลูกจ้างในการแสดงเจตนาที่จะเกษียณอายุเมื่ออายุ 60 ปีได้ (ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ et al., 2564) แม้ว่าจะตกลงกับนายจ้างไว้เกินกว่า 60 ปีก็ตาม บทบัญญัตินี้จึงเป็นบทบัญญัติสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานผู้สูงอายุสำรอง

4.3.2.3 กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากร: กฎหมายส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

โดยพื้นฐาน การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุมักเริ่มต้นจากการใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติ การบังคับใช้แต่เพียงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานอย่างเดียวอาจไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้ประกอบการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามมาตรการกฎหมายดังกล่าว ดังนั้น จำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายอื่นเพื่อการช่วยเหลือแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุไปพร้อมกับการก่อให้เกิดแรงจูงใจของผู้ประกอบการ ในปัจจุบัน ประเทศไทยได้มีการใช้มาตรการทางภาษีเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานดังกล่าวอยู่บางส่วน โดยที่แบ่งออกเป็นมาตรการต่าง ๆ อันได้แก่ มาตรการทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ (4.3.2.3.1) มาตรการทางภาษีสำหรับบุคคลที่ดูแลผู้สูงอายุ (4.3.2.3.2) และมาตรการสำหรับนายจ้างผู้ประกอบการ (4.3.2.3.3)

4.3.2.3.1 มาตรการทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

ในส่วนของมาตรการทางภาษีที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุนั้นอาจแบ่งออกเป็น 3 มาตรการ อันได้แก่ การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้แก่ผู้สูงอายุ (1) และค่าลดหย่อนสำหรับการออมและการลงทุน (2)

(1) การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้แก่ผู้สูงอายุเป็นมาตรการทางภาษีแบบง่ายเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยการลดภาระภาษีให้แก่ผู้สูงอายุซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 42 (17) แห่งประมวลรัษฎากรประกอบกับกฎกระทรวง (ฉบับที่ 126) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร การยกเว้นในกรณีนี้มีเงื่อนไขว่าผู้สูงอายุต้องมีอายุตั้งแต่ 65 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและอยู่ในประเทศไทยครอบ 180 วันในปีภาษีนั้น (ข้อ 1 แห่งประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับเงินได้ (ฉบับที่ 150)) โดยได้รับการยกเว้นเงินได้ทั้งสิ้น 190,000 บาทต่อปีภาษี (ข้อ 2 (72) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509)

มาตรการภาษีดังกล่าวเป็นเพียงการลดภาระภาษีให้แก่ผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังมิได้เปิดโอกาสทางด้านอาชีพแก่หรือจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุแต่อย่างใด มาตรการภาษีนี้จึงยังไม่ตอบสนองประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในส่วนของเงื่อนไขอายุที่กำหนดไว้ที่ 65 ปี ก็ไม่ได้เป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุเกษียณซึ่งส่วนใหญ่กำหนดอยู่ที่ 60 ปี

(2) ค่าลดหย่อนสำหรับการออมและการลงทุน

มาตรการภาษีในส่วนนี้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้คนออมและให้ผู้สูงอายุมีเงินเก็บเพียงพอในช่วงวัยชรา จึงนับว่าเป็นมาตรการภาษีที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุสำรองโดยที่อาจแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ อันได้แก่ กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และดอกเบี้ยสำหรับเงินฝากประจำ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาคุณสมบัติของการเข้าเป็นสมาชิกในกองทุนดังกล่าวแล้วจะพบว่า สำหรับแรงงานนอกระบบอาจใช้สิทธิประโยชน์ได้เพียงสามประกัน อันได้แก่ กองทุนการออมแห่งชาติ (2.1) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) (2.2) และดอกเบี้ยสำหรับเงินฝากประจำ (2.3) ทั้งนี้ เนื่องจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นกองทุนที่เกิดขึ้นจากนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจ ในขณะที่กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการก็เป็นกองทุนของกลุ่มข้าราชการ

(2.1) กองทุนการออมแห่งชาติ

ค่าลดหย่อนในส่วนนี้เป็นไปตามข้อ 2 (90) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) โดยเป็นการให้สิทธิลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดากับผู้ที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนการออมแห่งชาติซึ่งอาจยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้ตามที่จ่ายจริงแต่สูงสุดปีละ 13,200 บาท ทั้งนี้ การยกเว้นดังกล่าว เมื่อรวมกับเงินได้ที่ได้สะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสะสมเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนแล้วแต่กรณี หรือเงินค่าซื้อหน่วยลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือเบี้ยประกันภัยสำหรับการประกันชีวิตแบบบำนาญ แล้ว ต้องไม่เกิน 500,000 บาท ในปีภาษีเดียวกัน

นอกจากนี้ ในกรณีที่ได้รับเงินได้หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากกอบทุนการออมแห่งชาติ เนื่องจากสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติทุพพลภาพ หรือสิ้นสมาชิกเพราะอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือถือว่าเป็นกรณีที่สมาชิกมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือตาย ย่อมได้รับการการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเช่นกันเงินได้หรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากกองทุนการออมแห่งชาติตามพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2544

(2.2) กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF)

ค่าลดหย่อนในส่วนนี้เป็นไปตามข้อ 2 (55) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) กองทุนรวมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์โดยตรงที่จะให้ผู้ลงทุนมีเงินสะสมในยามเกษียณ จึงให้สิทธิแก่ผู้ซื้อกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) ในการนำเงินค่าซื้อหน่วยลงทุนไปเป็นค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้ตาม

ที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกิน 30% ของเงินได้ที่ต้องเสียภาษี (ไม่ว่าจะเอามารวมยื่นภาษีด้วยหรือไม่) และไม่เกิน 500,000 บาท

(2.3) ดอกเบี้ยสำหรับเงินฝากประจำ

ค่าลดหย่อนในส่วนนี้ให้สิทธิแก่บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีซึ่งจัดว่าเป็นแรงงานผู้สูงอายุสำรอง ในกรณีที่ได้รับดอกเบี้ยเงินฝากประจำธนาคารในประเทศไทยที่ฝากประจำตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ดอกเบี้ยเงินฝากประจำดังกล่าวเมื่อนำรวมกันแล้วต้องไม่ไม่เกิน 30,000 บาท ตลอดปีภาษี และหากได้รับดอกเบี้ยเกินกว่า 30,000 บาทต่อปีภาษี ผู้เสียภาษีจำเป็นต้องนำดอกเบี้ยนั้นมาคำนวณภาษีทั้งจำนวนตั้งแต่บาทแรก ทั้งนี้ ค่าลดหย่อนดังกล่าวตามมาตรา 42 (17) ประมวลรัษฎากร ประกอบข้อ 2 (69) กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) และประกาศอธิบดีกรมสรรพากร (ฉบับที่ 137)

4.3.2.3.2 มาตรการทางภาษีสำหรับบุคคลที่ดูแลผู้สูงอายุ

ค่าลดหย่อนในส่วนนี้มีขึ้นมาเพื่อให้การช่วยเหลือบุคคลที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุเนื่องจากในวัยชราผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องมีคนดูแลและในการดูแลย่อมมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น ค่าลดหย่อนในส่วนนี้อาจแบ่งออกเป็นสองประเภทอันได้แก่ ค่าลดหย่อนบิดามารดา (1) และค่าลดหย่อนสำหรับการประกันสุขภาพและประกันชีวิตบิดามารดา (2)

(1) ค่าลดหย่อนบิดามารดา

ประมวลรัษฎากรได้กำหนดค่าลดหย่อนสำหรับบิดามารดาของผู้เสียภาษีและบิดามารดาของคู่สมรส (ในกรณีที่คู่สมรสไม่มีเงินได้) โดยที่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้ (1) ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีพี่น้องหรือคู่สมรสของผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีพี่น้อง ผู้มีหน้าที่เสียภาษีหรือพี่น้องอาจใช้สิทธิค่าลดหย่อนบิดามารดาได้เพียงคนเดียว (2) บิดาหรือมารดาเป็นบิดามารดาชอบด้วยกฎหมายของผู้มีหน้าที่เสียภาษีหรือของคู่สมรส (แล้วแต่กรณี) (3) บิดามารดามีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (4) บิดามารดาต้องอยู่ภายใต้การดูแลของผู้มีหน้าที่เสียภาษี (5) บิดาหรือมารดาที่นำมาลดหย่อนต้องมีรายได้ไม่เกิน 30,000 บาทต่อปี และ (6) ค่าลดหย่อนบุตรมีลักษณะเป็นค่าลดหย่อนแบบเหมาต่อบิดาหรือมารดาหนึ่งคนได้ คนละ 30,000 บาทต่อปี

(2) ค่าลดหย่อนสำหรับการทำประกันสุขภาพบิดามารดา

ค่าลดหย่อนกรณีนี้ให้สิทธิลดหย่อนแก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีที่ทำประกันสุขภาพให้แก่บิดามารดาของตนเอง หรือบิดามารดาของคู่สมรส (ในกรณีที่คู่สมรสไม่มีเงินได้) ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อ 2(76) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 ประกอบประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 162) โดยมีเงื่อนไขดังนี้ (1)

ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีพี่น้อง การหักค่าลดหย่อนกรณีนี้ ผู้มีหน้าที่เสียภาษีต้องหารเฉลี่ยกับพี่น้องคนอื่น (2) บิดาหรือมารดาต้องเป็นบิดามารดาชอบด้วยกฎหมายของผู้มีหน้าที่เสียภาษีหรือของคู่สมรส (แล้วแต่กรณี) (3) บิดาหรือมารดาต้องมีรายได้ไม่เกิน 30,000 บาทต่อปี (4) ประกันสุขภาพที่อาจนำมาหักลดหย่อนได้ต้องเป็นการประกันภัยที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอันเกิดจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ การชดเชยการทุพพลภาพและการสูญเสียอวัยวะ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ การประกันภัยอุบัติเหตุเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การทุพพลภาพ การสูญเสียอวัยวะ และการแตกหักของกระดูก การประกันภัยโรคร้ายแรง (Critical Illnesses) หรือการประกันภัยการดูแลระยะยาว (Long Term Care) และ (5) ค่าลดหย่อนส่วนนี้มีลักษณะเป็นค่าลดหย่อนตามจริง รวมไม่เกินปีละ 15,000 บาท โดยที่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีต้องแจ้งความประสงค์ต่อบริษัทประกันภัยด้วย

4.3.2.3.3 มาตรการภาษีสำหรับนายจ้าง

มาตรการภาษีสำหรับนายจ้างมีลักษณะเป็นการจูงใจให้นายจ้างจ้างแรงงานผู้สูงอายุและการพัฒนาฝีมือของลูกจ้างเพื่อให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น โดยที่อาจแบ่งออกเป็นสองประการอันได้แก่ การหักรายจ่ายจากการจ้างผู้สูงอายุ (1) และการหักรายจ่ายจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2)

(1) การหักรายจ่ายจากการจ้างผู้สูงอายุ

มาตรการในส่วนนี้เป็นมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุโดยตรงและมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับนายจ้างในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560 นั้น กำหนดให้สามารถหักรายจ่ายได้เป็นสองเท่าในการคำนวณเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่จ้างมาทำงานนั้นต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (ข้อ 3 วรรคแรก และข้อ 4 แห่งพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560) (1) มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ (2) เป็นผู้มีสัญชาติไทย (3) เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (4) ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน

นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้รับให้จำกัดเฉพาะรายจ่ายจากการจ่ายค่าจ้างในแต่ละเดือนไม่เกิน 15,000 บาทเท่านั้น และรายจ่ายดังกล่าวต้องไม่เกินร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล (ข้อ 3 วรรคแรก แห่งพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560)

(2) การหักรายจ่ายจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพราะจะทำให้กิจการมีแรงงานที่มีคุณภาพ กรมสรรพากรจึงอาศัยอำนาจตามประมวลรัษฎากรในการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีบางประการให้กับการหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมลูกจ้าง ตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548 พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 482) พ.ศ. 2552 และพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 740) พ.ศ. 2564 ดังนี้

(1) การยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรม หรือในการฝึกอบรมลูกจ้างของตน และภาษีเงินได้สำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานเพื่อประโยชน์ของกิจการของผู้ดำเนินการฝึก ตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548 กำหนด (รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4-1)

ตารางที่ 4-1 การหักค่าใช้จ่ายเพื่อการอบรม

ประเภทการอบรม	รายการ	จำนวนที่หักได้
1. กรณีการอบรมกับบุคคลทั่วไป (Public training)	ค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นเข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ทางราชการจัดตั้งขึ้นหรือที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประการกำหนดในราชกิจจานุเบกษา	ร้อยละ 100
	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด	ร้อยละ 100
2. กรณีการอบรมภายในกิจการ (In house training)	ค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานเพื่อประโยชน์ของกิจการของผู้ดำเนินการฝึก หมายเหตุ กรณีนี้นายจ้างอาจเป็นบุคคลธรรมดาก็ได้	ร้อยละ 100

(2) การยกเว้นรัษฎากร เรื่อง การยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละหนึ่งร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าห้องสัมมนาและค่าห้องพักในการอบรมสัมมนาภายในประเทศให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 482) พ.ศ. 2552 กำหนด (รายละเอียดดังตารางที่ 4-2)

ตารางที่ 4-2 การหักรายจ่ายค่าห้องสัมมนา

รายการ	จำนวนที่หักได้
ค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าห้องสัมมนาและค่าห้องพักในการอบรมสัมมนาภายในประเทศที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนได้จัดขึ้นให้แก่ลูกจ้าง เป็นเวลาหนึ่งรอบบัญชีสำหรับรอบบัญชีที่เริ่มในหรือหลังลงวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2552 ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด	ร้อยละ 100

(3) การกำหนดให้หักค่าใช้จ่ายได้ 1.5 เท่าจากการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาลูกจ้างให้มีทักษะที่สูงขึ้นในด้าน Science, technology, engineering, and mathematics (STEM) ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 740) พ.ศ. 2564 กำหนดรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-3 การหักค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมด้าน STEM

รายการ	จำนวนที่หักได้
ค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของรัฐที่อธิบดีประกาศกำหนด ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด	ร้อยละ 150

4.3.2.4 กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล: ข้อจำกัดในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล

การทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนมากกว่าการทำงานในอดีต กฎหมายที่เข้ามาควบคุมในประเด็นดังกล่าวจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพของธุรกิจประเภทนี้ ในการทำงานดังกล่าวจำเป็นต้องเริ่มต้นพิจารณาจากการจดทะเบียน (4.3.2.4.1) การโฆษณา (4.3.2.4.2) และคุณภาพของสินค้า 4.3.2.4.3) อนึ่ง ในปัจจุบัน กระทรวงคมนาคมได้ตรากฎหมายลำดับรองขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับธุรกิจการขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อควบคุมดูแลธุรกิจดังกล่าว (4.3.2.4.4) นอกจากนี้ รัฐบาลกำลังจะประกาศใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลซึ่งอยู่ในระหว่างกระบวนการตรากฎหมายโดยมีชื่อว่า “ร่างพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ.” (4.3.2.4.5)

4.3.2.4.1 การจดทะเบียน

การจดทะเบียนเป็นมาตรการที่รัฐเข้ามาควบคุมการประกอบธุรกิจ ในส่วนของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องจดทะเบียนพาณิชย์เป็นเบื้องต้น (1) พร้อมกับอาจมีหน้าที่ต้องจดทะเบียนธุรกิจตลาดแบบตรง (2) และจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม (3) หากมีรายรับถึงตามที่กฎหมายกำหนด

(1) การจดทะเบียนพาณิชย์สำหรับธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล

การจดทะเบียนพาณิชย์ของธุรกิจต่าง ๆ นั้นอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ. 2499 พระราชบัญญัติดังกล่าวได้มีการกำหนดกิจการซึ่งเป็นพาณิชยกิจไว้ในมาตรา 6 และรัฐมนตรีได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวในการกำหนดพาณิชยกิจที่ต้องจดทะเบียนซึ่งเป็นไปตามประกาศกระทรวงพาณิชย์ เรื่องให้ผู้ประกอบพาณิชยกิจต้องจดทะเบียนพาณิชย์ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553 ประกาศดังกล่าวได้มีการกำหนดลักษณะของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลให้มีหน้าที่ต้องจดทะเบียนพาณิชย์

ในส่วนของธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องจดทะเบียนพาณิชย์นั้นเป็นไปตามข้อ 5 ของประกาศฉบับดังกล่าวได้ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบพาณิชยกิจ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดา ห้างหุ้นส่วนสามัญ ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือบริษัทมหาชนจำกัดตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด ทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรต้องจดทะเบียนพาณิชย์ ในส่วนที่ถือว่าเป็นธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทอันได้แก่

(1) ผู้ซื้อขายสินค้าหรือบริการโดยวิธีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ธุรกิจประเภทนี้คือธุรกิจแพลตฟอร์มออนไลน์

(2) ผู้ให้บริการเป็นตลาดกลางในการซื้อขายสินค้าหรือบริการโดยวิธีใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ธุรกิจลักษณะนี้เป็นการประกอบธุรกิจแบบ E-Marketplace เช่น Lazada, Shopee หรือ Kaidee

ในส่วนของสถานที่ในการจดทะเบียนนั้นเป็นไปตามข้อ 6 วรรคแรกของประกาศฉบับดังกล่าวซึ่งกำหนดให้สถานที่จดทะเบียนพาณิชย์นั้นเป็นไปตามที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ หากสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ประกอบพาณิชย์ต้องจดทะเบียนที่สำนักงานทะเบียนพาณิชย์กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไรก็ตามในกรณีที่อยู่นอกเขตเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ผู้ประกอบพาณิชย์ไปจดทะเบียนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

(2) การจดทะเบียนตลาดแบบตรง

ในการทำธุรกิจซื้อขายในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นมักจะอยู่ภายใต้นิยามของการทำตลาดแบบตรงตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545 ซึ่งบัญญัติว่า

การทำตลาดสินค้าหรือบริการในลักษณะของการสื่อสารข้อมูลเพื่อเสนอขายสินค้าหรือบริการโดยตรงต่อผู้บริโภคซึ่งอยู่ห่างโดยระยะทางและมุ่งหวังให้ผู้บริโภคแต่ละรายตอบกลับเพื่อซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้ประกอบธุรกิจตลาดแบบตรงนั้น ส่วนการซื้อขายสินค้าหรือบริการโดยวิธีการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่ถือว่าเป็นตลาดแบบตรง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง”

อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวงกำหนดการซื้อขายสินค้าหรือบริการโดยวิธีการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่ถือว่าเป็นตลาดแบบตรง พ.ศ. 2561 ได้กำหนดยกเว้นการจดทะเบียนให้กับการขายสินค้าหรือบริการของบุคคลธรรมดาซึ่งมิได้จดทะเบียนเป็นผู้ประกอบธุรกิจตลาดแบบตรง และมีรายได้จากการขายสินค้าหรือบริการโดยวิธีการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ไม่เกินหนึ่งล้านแปดแสนบาทต่อปี ดังนั้น หากผู้ประกอบการมีรายได้ไม่เกินจำนวนดังกล่าว ก็ไม่มีหน้าที่ต้องจดทะเบียนตลาดแบบตรง

(3) การจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม

ในกรณีภาษีมูลค่าเพิ่มนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลจะมีหน้าที่ต้องจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มก็ต่อเมื่อผู้ประกอบการมีรายรับเกินกว่า 1.8 ล้านบาทต่อปี โดยจะต้องไปจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มภายใน 30 วันนับวันที่มีรายรับเกิน (มาตรา 77/2(1) มาตรา 82(1) และมาตรา 85/1(1) แห่งประมวลรัษฎากร ประกอบพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการกำหนดมูลค่าของฐานภาษีของกิจการขนาดย่อมซึ่งได้รับยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 432) พ.ศ. 2548)

4.3.2.4.2 การโฆษณา

ในการโฆษณาสินค้าและบริการ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องคำนึงขอบเขตของการโฆษณาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดห้ามผู้ประกอบการใช้ข้อความที่เป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภคหรือใช้ข้อความที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมเป็นส่วนรวม ข้อความที่อยู่ในขอบข่ายต้องห้ามนี้ครอบคลุมตั้งแต่แหล่งกำเนิด สภาพ คุณภาพ หรือลักษณะของสินค้าหรือบริการ ตลอดจนการส่งมอบ การจัดหา หรือการใช้สินค้าหรือบริการ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับแพลตฟอร์มดิจิทัล

ในส่วนของลักษณะของข้อความที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภคหรือใช้ข้อความที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมนั้นแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะอันได้แก่ (มาตรา 22 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522) (1) ข้อความที่เป็นเท็จหรือเกินความจริง (2) ข้อความที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการไม่ว่าจะกระทำโดยใช้หรืออ้างอิงรายงานทางวิชาการ สถิติ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันไม่เป็นความจริงหรือเกินความจริง หรือไม่ก็ตาม (3) ข้อความที่เป็นการสนับสนุนโดยตรงหรือโดยอ้อมให้มีการกระทำผิดกฎหมายหรือศีลธรรม หรือนำไปสู่ความเสื่อมเสียในวัฒนธรรมของชาติ (4) ข้อความที่จะทำให้เกิดความแตกแยกหรือเสื่อมเสียความสามัคคีในหมู่ประชาชน (5) ข้อความอย่างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง[7]

การโฆษณาที่ฝ่าฝืนมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 นั้น คณะกรรมการว่าด้วยการโฆษณาอาจสั่งให้ดำเนินการต่าง ๆ อันได้แก่ ให้แก้ไขข้อความหรือวิธีการในการโฆษณา ห้ามการใช้ข้อความบางอย่างที่ปรากฏในการโฆษณาห้ามการโฆษณาหรือห้ามใช้วิธีการนั้นในการโฆษณา และให้โฆษณาเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดของผู้บริโภคที่อาจเกิดขึ้นแล้วตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการว่าด้วยการโฆษณากำหนด (มาตรา 472 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) นอกจากนี้ การโฆษณาในลักษณะตาม (3) (4) และ (5) นั้นมีโทษทางอาญากำหนดไว้โดยจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522

นอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 แล้ว ผู้ประกอบการยังต้องระวังวิธีการโฆษณาด้วยว่าจะเป็นความผิดทางอาญาตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ซึ่งบัญญัติว่า

“ผู้ใดส่งข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แก่บุคคลอื่นโดยปกปิดหรือปลอมแปลงแหล่งที่มาของการส่งข้อมูลดังกล่าว อันเป็นการรบกวนการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของบุคคลอื่นโดยปกติสุข ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท”

4.3.2.4.3 คุณภาพของสินค้า

โดยทั่วไปแล้ว ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผู้ขายมีความรับผิดในความชำรุดบกพร่องในสินค้าตามสัญญาซื้อขาย (มาตรา 472 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) เว้นแต่เป็นกรณีดังต่อไปนี้ (มาตรา 472 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) (1) ผู้ซื้อได้รู้อยู่แล้วแต่ในเวลาซื้อขายว่ามีความชำรุดบกพร่องหรือควรจะได้รู้เช่นนั้นหากได้ใช้ความระมัดระวังอันจะพึงคาดหมายได้แต่วิญญูชน (2) ถ้าความชำรุด

[7] สามารถดูเพิ่มเติมได้จากกฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 และกฎกระทรวงที่แก้ไขเพิ่มเติม

บกพร่องนั้นเป็นอันเห็นประจักษ์แล้วในเวลาส่งมอบ และผู้ซื้อรับเอาทรัพย์สินนั้นไว้โดยมิได้อิดเอื้อน ทั้งนี้ ความรับผิดดังกล่าวมีอายุความในการเรียกร้อง 1 ปีนับแต่เวลาที่ได้พบเห็นความชำรุดบกพร่อง (มาตรา 474 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

นอกจากความรับผิดในความชำรุดบกพร่องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ผู้ประกอบการยังอาจมีความรับผิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551 เนื่องจากหากสินค้าที่ขายนั้นเป็นสินค้าไม่ปลอดภัยแล้ว ผู้บริโภคอาจฟ้องร้องผู้ประกอบการได้ ผู้ประกอบการทุกคนต้องร่วมกันรับผิดต่อผู้เสียหายในความเสียหายที่เกิดจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย ไม่ว่าความเสียหายนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อของผู้ประกอบการหรือไม่ก็ตาม (มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551)

4.3.2.4.4 กฎหมายเฉพาะสำหรับการควบคุมดูแลธุรกิจขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ในปัจจุบัน ธุรกิจขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นธุรกิจที่ได้รับความนิยมอย่างยิ่ง แต่ธุรกิจดังกล่าวยังประสบปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานในการขนส่งซึ่งส่งผลกระทบทั้งผู้ขนส่งและผู้บริโภค ในแง่ของผู้ขนส่งนั้น แรงงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลของประเทศไทยยังไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แรงงานกลุ่มนี้จึงยังไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิทางแรงงานและสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมาย แต่แรงงานกลุ่มนี้มักอยู่ในสถานะของ “พาตเนอร์” (อินทรชัย พาณิชกุล, 2021) สิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ระหว่างแรงงานกลุ่มนี้และแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นไปตามสัญญาซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มักเสียเปรียบ ในแง่ของผู้บริโภคนั้น ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับความด้อยคุณภาพของการขนส่งดังกล่าว จึงจำต้องตรากฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวดังปรากฏตามกฎกระทรวงรถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564 ("กฎกระทรวงรถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564," 2564)

ในประเด็นเกี่ยวกับมาตรฐานของการขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้น กฎกระทรวง ข้อ 4 ได้กำหนดลักษณะของรถยนต์ที่จะนำมาใช้ขนส่ง และ ข้อ 5 กำหนดให้ต้องมีอุปกรณ์เครื่องสื่อสารเพื่อการรับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กรมขนส่งทางบกรับรอง รวมถึง ข้อ 10 กำหนดการแจ้งค่าโดยสารให้ผู้โดยสารทราบก่อน ในส่วนของค่าตอบแทนของผู้ขนส่งนั้น กฎกระทรวงฉบับนี้ ข้อ 9 ได้กำหนดค้าจ้างและค่าบริการอื่นสำหรับรถยนต์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นการเฉพาะ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานของค่าตอบแทนการขนส่งโดยเป็นไปตามประกาศกระทรวงคมนาคม เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างบรรทุกคนโดยสารและค่าบริการอื่นสำหรับรถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564 ซึ่งในข้อ 2 มีการกำหนดค่าตอบแทนตามขนาดของรถยนต์

("ประกาศกระทรวงคมนาคม เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างบรรทุกคนโดยสารและค่าบริการอื่นสำหรับรถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564," 2564) [8]

การตรากฎหมายลำดับรองในลักษณะนี้เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลเฉพาะกรณีการรับขนคนโดยสารเท่านั้น จึงยังมิใช่การแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

4.3.2.5 ร่างกฎหมายเฉพาะสำหรับการควบคุมดูแลธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล

"ร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ ...." ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วตั้งแต่วันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2564 กฎหมายฉบับนี้จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อพัฒนามาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล จึงได้กำหนดลักษณะหรือประเภทของการประกอบธุรกิจบริการที่ต้องแจ้งให้ทราบ และหลักเกณฑ์ในการประกอบธุรกิจบริการให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม รวมไปถึงมีการคุ้มครองผู้บริโภคและสิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ("ร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ...", 2564) ต่อมาได้มีการแก้ไขชื่อพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็น "ร่างพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ...."

มาตรา 4 ของร่างพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ได้มีการนิยามความหมายของ "บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล" ไว้ว่า *"การให้บริการสื่อกลางทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อกันโดยการใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มดิจิทัล ผู้บริโภค หรือผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลอื่น เพื่อให้เกิดธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะคิดค่าบริการหรือไม่ก็ตาม"* การนิยามลักษณะดังกล่าวส่งผลให้เกิดความชัดเจนถึงลักษณะของธุรกิจประเภทนี้มากยิ่งขึ้น นอกจากการนิยามความหมายของธุรกิจประเภทนี้แล้ว ยังมีการนิยามความหมายของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจนี้ด้วยอันได้แก่ ผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มดิจิทัล ผู้บริโภค และผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล

[8] (1) รถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็ก ระยะทาง 2 กิโลเมตรแรก 40 – 45 บาทระยะทางเกินกว่า 2 กิโลเมตรขึ้นไป กิโลเมตรละ 6 – 10 บาท (2) รถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลาง ระยะทาง 2 กิโลเมตรแรก 45 – 50 บาทระยะทางเกินกว่า 2 กิโลเมตรขึ้นไป กิโลเมตรละ 7 – 12 บาท (3) รถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ระยะทาง 2 กิโลเมตรแรก 100 – 150 บาทระยะทางเกินกว่า 2 กิโลเมตรขึ้นไป กิโลเมตรละ 12 – 16 บาท ทั้งนี้ ในกรณีที่ระบบคำนวณอัตราค่าโดยสารล่วงหน้าประเมินว่าสภาพการจราจรจะทำให้รถไม่สามารถเคลื่อนที่หรือเดินรถต่อไปได้ตามปกติวิสัย การคิดอัตราค่าโดยสารของรถให้คำนวณเพิ่มในอัตรานาทีละ 2 บาท

ในการควบคุมดูแลธุรกิจประเภทนี้ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้นั้น มาตรา 8 กำหนดให้ผู้ประกอบการธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลบางประเภทจำเป็นต้องมีแจ้งต่อสำนักงานพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทราบก่อนการประกอบธุรกิจ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากการกำหนดหน้าที่ให้แก่ผู้ประกอบธุรกิจแล้ว มาตรา 16 ของร่างพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ยังกำหนดให้สำนักงานพัฒนาธุรกรรมมทางอิเล็กทรอนิกส์โดยความเห็นของคณะกรรมการธุรกรรมมทางอิเล็กทรอนิกส์ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเด็นที่สำคัญดังนี้ (1) เงื่อนไขในการให้บริการ การระงับ หรือหยุดการให้บริการ การคิดค่าตอบแทน ค่าบริการ และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการให้บริการซึ่งเรียกเก็บจากผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล (2) ปัจจัยหลักของอัลกอริทึมหรือของหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบธุรกิจใช้จัดอันดับหรือแนะนำรายการสินค้าหรือบริการแก่ผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล (3) ปัจจัยหลักของอัลกอริทึมหรือของหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบธุรกิจ ใช้ในการนำเสนอโฆษณาสินค้าหรือบริการแก่ผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล (4) ปัจจัยหลักของอัลกอริทึมหรือของหลักเกณฑ์ที่ผู้ประกอบธุรกิจ ใช้ในการประเมินความพึงพอใจและการแสดงความคิดเห็นของผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล (5) การเข้าถึงและการใช้งานข้อมูลที่ได้รับจากการให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยผู้ประกอบธุรกิจหรือผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มดิจิทัล (6) การตอบข้อสอบถาม การจัดการข้อร้องเรียน และการระงับข้อพิพาท รวมทั้งกรอบระยะเวลาในการดำเนินการดังกล่าว (7) การดำเนินการต่อสินค้า บริการ หรือเนื้อหาที่เข้าข่ายผิดกฎหมาย หรือการจัดระดับความเหมาะสมของการนำเสนอสินค้า บริการ หรือเนื้อหา

นอกจากนี้ มาตรา 28 ของร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวยังกำหนดให้สำนักงานพัฒนาธุรกรรมมทางอิเล็กทรอนิกส์ยังมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบธุรกิจจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีหรือมีกลไกในการกำกับดูแลที่เหมาะสม ซึ่งครอบคลุม การพิสูจน์และยืนยันตัวตนของผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมกับความเสี่ยง ของบริการที่ได้จากผลการประเมินความเสี่ยง และมาตรการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ อันดีและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างผู้ประกอบธุรกิจ ผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัล และหน่วยงานของรัฐ

เมื่อพิจารณาร่างพระราชกฤษฎีกาการประกอบธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ.... แล้ว จะพบว่าร่างพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ใช้บังคับกับผู้ประกอบธุรกิจดิจิทัลเพลตฟอร์มเป็นสำคัญ แต่ในส่วนของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุมักอยู่ในสถานะเป็นผู้ประกอบการบนแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงมิได้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายฉบับนี้มากนัก

4.3.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี

หลักการกระจายอำนาจเป็นหลักการที่มีวัตถุประสงค์ให้คนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ซึ่งเป็นไปบนพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การกำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมาร่วมช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุย่อมเป็นประโยชน์ยิ่ง ในเบื้องต้นจำเป็นต้องเข้าใจถึงหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น (4.3.3.1) ประกอบกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (4.3.3.2) แล้วจึงศึกษาตัวอย่างการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยอาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภทอันได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งานวิจัยฉบับนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ในกรุงเทพมหานคร (4.3.3.3) ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษและการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานี (4.3.3.4) เมื่อพิจารณาข้อมูลของกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานีแล้วอาจนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อให้เห็นภาพอย่างเป็นรูปธรรม (4.3.3.5) อนึ่ง จากการพิจารณาอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานีประกอบกับการพิจารณาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุแล้ว จะพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจเข้ามามีบทบาทในการช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดยผ่านกลไกต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น (4.3.3.6)

4.3.3.1 ความทั่วไปว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินการบริหารราชการแผ่นดิน หลักการรวมอำนาจปกครองเป็นหลักการพื้นฐานในการปกครองโดยรวมอำนาจปกครองทุกอยู่มาอยู่ที่ส่วนกลางนั่นคือ กระทรวงและกรมของรัฐเท่านั้น รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินเช่นนี้เป็นการเพิ่มภาระมากจนเกินไปและทำให้การบริหารราชการแผ่นดินขาดประสิทธิภาพ จึงเกิดแนวคิดในการแบ่งอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินไปสู่ส่วนภูมิภาคอันได้แก่ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การแบ่งอำนาจนี้ทำให้ตัวแทนในส่วนภูมิภาคสามารถดำเนินกิจการของรัฐบางอย่างแทนส่วนกลางได้ จึงลดภาระของส่วนกลางและให้การบริหารราชการแผ่นดินมีความรวดเร็วขึ้น

อย่างไรก็ตาม การบริหารราชการแผ่นดินแบบรวมอำนาจและแบ่งอำนาจนั้นยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินออกไป หลักการกระจายอำนาจนี้เป็นรากฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นนี้มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 5 ประการอันได้แก่ (1) การแยกหน่วยงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง (2) การเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น (3) ความเป็นอิสระในการปกครอง (4) การมีเจ้าหน้าที่เป็นของท้องถิ่นเอง (5) การมีงบประมาณและรายได้ของท้องถิ่นเอง

ด้วยเอกลักษณ์ของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นข้างต้นส่งผลให้การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างจากการบริหารราชการส่วนภูมิภาคอยู่ 2 ประการ อันได้แก่

(1) อำนาจบังคับบัญชาจากส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคนั้นเป็นการมอบอำนาจบริหารราชการบางส่วนให้แก่ส่วนภูมิภาค จึงส่งผลให้อำนาจในการตัดสินใจที่แท้จริงยังคงอยู่กับส่วนกลาง ในขณะที่การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการจัดอำนาจการบริหารราชการแผ่นดินบางส่วนไปมอบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่ส่วนกลางไม่มีอำนาจบังคับบัญชาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยเหตุดังกล่าวการดำเนินการต่าง ๆ ของท้องถิ่นจึงมีความเป็นอิสระซึ่งแตกต่างจากการดำเนินการของส่วนภูมิภาคยังคงต้องอยู่ภายใต้ส่วนกลางอยู่

(2) ที่มาของผู้บริหาร ผู้บริหารในราชการส่วนภูมิภาคนั้นมาจากการแต่งตั้งของส่วนกลาง ในขณะที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมาจากการเลือกตั้งของคนในพื้นที่ ด้วยที่มาที่แตกต่างกัน ผู้บริหารของท้องถิ่นจึงเป็นตัวแทนของคนในท้องถิ่นนั้นและอาจตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่ได้อย่างแท้จริงอันเป็นหลักการพื้นฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2551)

4.3.3.2 การปกครองส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

เมื่อพิจารณารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แล้วจะพบว่า รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่งโดยกำหนดให้เป็นหมวด 14 แห่งรัฐธรรมนูญ โดยที่มีหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรา 249 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบันซึ่งกำหนดให้การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและเพื่อตอบสนองสาระสำคัญดังกล่าว มาตรา 253 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันก็ได้กำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง

ในขณะที่อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีการบัญญัติไว้ในมาตรา 250 วรรคแรก วรรคสอง และวรรคสามแห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ความว่า

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะใดที่เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐหรือการมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการ จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ได้”

เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีอำนาจหน้าที่หลักในการดูและและจัดทำบริการสาธารณะ แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีขนาดที่แตกต่างกัน การจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความแตกต่างกัน นอกจากประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันยังได้กำหนดประเด็นเกี่ยวกับรายได้ของท้องถิ่นไว้ในมาตรา 250 วรรคสี่แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ความว่า

“รัฐต้องดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ของตนเองโดยจัดระบบภาษีหรือการจัดสรรภาษีที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้อย่างเพียงพอ ในระหว่างที่ยังไม่อาจดำเนินการได้ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปพลางก่อน”

การกำหนดเรื่องรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะดังกล่าวเป็นการตอบสนององค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องมีรายได้เป็นของตัวเอง อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งอาจมีความพร้อมในการจัดหารายได้ที่แตกต่างกัน รัฐจึงต้องให้การส่งเสริมและพัฒนาการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมกับจัดสรรงบประมาณบางส่วนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีความพร้อมในเรื่องดังกล่าวด้วย

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันแล้วจะพบว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเข้ามามีส่วนในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ โดยที่รายละเอียดของเรื่องดังกล่าวจำเป็นต้องพิจารณาจากกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญซึ่งจะกล่าวต่อไปในหัวข้อหน้า

4.3.3.3 กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย สภาพเศรษฐกิจและสังคมภายในกรุงเทพมหานครจึงมีเอกลักษณ์แตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ การบริหารราชการแผ่นดินในกรุงเทพมหานครจึงที่มา (4.3.3.3.1) และโครงสร้างเฉพาะของตัวเอง (4.3.3.3.2) เพื่อให้ตอบสนองความเป็นเมืองหลวงของกรุงเทพมหานคร ในแง่ของอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครนั้นเป็นไปอย่างกว้างขวาง และมีส่วนสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ (4.3.3.3.3)

4.3.3.3.1 ความเป็นมาของการปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานคร

การปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มมีให้เห็นตั้งแต่ที่ประเทศไทยยังปกครองด้วยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยเฉพาะในส่วนของการปกครองในกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครได้ถูกกำหนดให้มีสถานะเป็นสุขาภิบาลกรุงเทพในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สุขาภิบาลดังกล่าวจึงถูกถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม สุขาภิบาลดังกล่าวยังคงมีองค์ประกอบความเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำกัดเนื่องจากยังอยู่ภายใต้อำนาจของกรมสุขาภิบาลอาศัยงบประมาณจากส่วนกลาง และยังไม่มีการเลือกตั้งผู้บริหารสุขาภิบาล (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2551)

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย การปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครนั้นเริ่มต้นจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งกำหนดให้เป็นเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี การปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครยังคงมีลักษณะเป็นเทศบาลจนกระทั่งปี พ.ศ. 2514 ได้มีการรวมจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีเข้าด้วยกันโดยใช้ชื่อว่า “จังหวัดนครหลวงกรุงเทพธนบุรี” (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2514) ในส่วนของการปกครองท้องถิ่นนั้นก็รวมเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครกรุงธนบุรีเข้าด้วยกันกลายเป็น “เทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี” (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 25 ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2514) อย่างไรก็ตาม หลังจากนั้นเพียงหนึ่งปี จังหวัดนครหลวงธนบุรีได้ปรับการปกครองเป็นแบบราชการส่วนภูมิภาคกึ่งท้องถิ่นโดยใช้ชื่อว่า “กรุงเทพมหานคร” พร้อมกับยกเลิกเทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335

ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515) ด้วยเหตุนี้ (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2551b) การปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครจึงขาดช่วงไประยะหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม การปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครได้กลับมาอีกครั้งในปี พ.ศ. 2518 โดยการยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ปรับสถานะของกรุงเทพมหานครให้เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครจึงไม่มีสถานะเป็นจังหวัดอีกต่อไป พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมอีก 5 ครั้ง[9] อย่างไรก็ตาม ในเวลาต่อมาการปกครองส่วนท้องถิ่นในกรุงเทพมหานครได้มีการแก้ไขอีกครั้งโดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2551) ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการปรับปรุงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศโดยการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การพิจารณาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครจึงต้องพิจารณาพระราชบัญญัตินี้ประกอบกันด้วย

4.3.3.3.2 สถานะและโครงสร้างขององค์กร

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528) ในการบริหารกรุงเทพมหานครนั้นถูกแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 2 ส่วนอันได้แก่ สภากรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(1) สภากรุงเทพมหานคร ในแง่ของโครงสร้างนั้น สภากรุงเทพมหานครประกอบไปด้วยสมาชิกสภากรุงเทพมหานครจำนวนเขตละหนึ่งคน โดยที่มีอำนาจหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการเสนอและพิจารณาร่างข้อบัญญัติ พร้อมทั้งตรวจสอบการทำงานของผู้ว่ากรุงเทพมหานครโดยการตั้งกระทู้ถาม การเปิดอภิปรายทั่วไป (มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528)

(2) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (มาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528) โดยมีอำนาจหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารของกรุงเทพมหานคร อาทิ กำหนดนโยบายและบริหารราชการของ

[9] พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ถูกประกาศใช้เพื่อปรับสถานะของกรุงเทพมหานครและถูกแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายอีก 5 ครั้ง อันได้แก่ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2519 และ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522 และ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2523

กรุงเทพมหานคร การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติเกี่ยวกับราชการของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น (มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528)

4.3.3.3.3 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครไว้ในมาตรา 89 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้วจะพบว่ามิได้มีการกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ แต่มีการกำหนดให้กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอันแสดงให้เห็นว่ากรุงเทพมหานครนั้นมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมถึงการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุด้วย

ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครนั้นยังปรากฏในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครด้วย โดยอาจสรุปที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุดังต่อไปนี้ (มาตรา 16 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) (1) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ (2) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

4.3.3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานี

การศึกษาประเด็นเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานีนั้นจะเป็นต้องพิจารณาในส่วนของความทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดปัตตานีเป็นเบื้องต้น (4.3.3.4.1) หลังจากนั้นจึงพิจารณาต่อไปในส่วนของอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุของจังหวัด (4.3.3.4.2) เทศบาล (4.3.3.4.3) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (4.3.3.4.4) และองค์การบริหารส่วนตำบล (4.3.3.4.5)

4.3.3.4.1 ความทั่วไปของการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดปัตตานี

การบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดประกอบไปด้วยการปกครองส่วนภูมิภาคและการปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการปกครองส่วนภูมิภาคนั้น จังหวัดปัตตานีประกอบไปด้วย 12 อำเภอ 115 ตำบล และ

642 หมู่บ้าน ในขณะที่การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประกอบไปด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 15 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 96 แห่ง (จังหวัดปัตตานี, 2559)

ด้วยเหตุจังหวัดปัตตานีมีลักษณะการบริหารราชการทั้งส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น จึงทำให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนภูมิภาคอันได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 พร้อมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นคือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นอกจากนี้ ในจังหวัดปัตตานียังประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายประเภท การพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ดังกล่าวก็ต้องพิจารณากฎหมายเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

4.3.3.4.2 อำนาจหน้าที่ของจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

อำนาจหน้าที่ของจังหวัดปรากฏอยู่ในมาตรา 52/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (2) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม (3) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง (4) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ (5) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว จะพบว่าการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุนั้นอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามมาตรา 52/1 (3) นอกจากนี้ ยังปรากฏอำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามมาตรา 52/1 (5) ซึ่งเชื่อมโยงกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ดังกล่าวย่อมสามารถนำมาใช้ในการช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดีเนื่องจากปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุไม่อาจแก้ไขได้ด้วยองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพียงองค์กรเดียว

4.3.3.4.3 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลจำเป็นต้องพิจารณากฎหมายเฉพาะที่มีขึ้นมาเพื่อจัดตั้งเทศบาลนั่นคือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติดังกล่าวได้แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท อันได้แก่

เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร เมื่อพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่แล้วจะพบว่ามีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในสองประการอันได้แก่ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการประการหนึ่ง และการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรอีกประการหนึ่ง (มาตรา 50 มาตรา 53 และ มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496)

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลยังปรากฏในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุอันได้แก่ (มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) (1) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (2) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน และ (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับแล้วจะพบว่าอำนาจหน้าที่ดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ในภาพรวมซึ่งสามารถครอบคลุมถึงการประกอบอาชีพของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุด้วย

4.3.3.4.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ประกอบกับกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ลงวันที่ 15 กันยายน 2541 ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ นอกจานี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุดังต่อไปนี้ (มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ เสรีภาพของประชาชน (2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (3) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสและ (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

4.3.3.4.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้โดยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุอันได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ และการบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537)

ในขณะที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเช่นกันโดยมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุดังต่อไปนี้ (มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจ ายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) (1) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (2) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน และ (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

4.3.3.5 ตัวอย่างกลไกการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานีแล้วจะพบว่า การแก้ไขปัญหาความเปราะบางของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ทั้งนี้จากการศึกษาของกองวิจัยตลาดงาน (2556: 39) ในด้านบทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จำแนก แนวมาตรการส่งเสริมการมีงานทำที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ดังต่อไปนี้ (1) การสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพอิสระให้แก่ผู้สูงอายุ (2) การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการประกอบอาชีพผู้สูงอายุ เช่น กลุ่มอาชีพต่าง ๆ (3) การเตรียมความพร้อมแก่ผู้สูงอายุในการกลับเข้าท างานโดยร่วมมือกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงศึกษาธิการเป็นต้น (4) การสนับสนุนการสร้างช่องทางการตลาดให้แก่กลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ (5) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่พร้อมจะทำงา (6) การสนับสนุนแหล่งเงินทุนส าหรับสถานประกอบการหรือองค์กรที่จ้างแรงงานสูงอายุ (7) การใช้มาตรการลดหย่อนภาษีให้แก่สถานประกอบการ/องค์กร/มูลนิธิ หรือบุคคล ที่จ้างแรงงานสูงอายุ (8) การทบทวนหลักเกณฑ์การเกษียณอายุ และ (9อื่น ๆ เช่น การสร้างศูนย์ฝึกอาชีพและฟื้นฟูภูมิปัญญาของผู้สูงอายุทุกจังหวัด เป็นต้น

นอกจากกลไกหกประการข้างต้นแล้ว กลไกที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาใช้ยังปรากฏในรูปแบบอื่น ๆ อีก อาทิ การทบทวนหลักเกณฑ์การเกษียณอายุ การสนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับสถานประกอบการหรือองค์กรที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุ การใช้มาตรการลดหย่อนภาษี การจัดหาแหล่งเงินทุนและตลาดในการ

รองรับสินค้าหรือบริการ เป็นต้น (ภานถพงส์ คงธรรมกุล, 2564, p. 75) สำหรับกลไกในส่วนนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังใช้บังคับค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีความจำเป็นต้องอาศัยนโยบายจากส่วนกลางประกอบด้วย

4.3.4 มาตรการทางกฎหมายของต่างประเทศสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุกับการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบสูงอายุนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงตัวอย่างในต่างประเทศเพื่อนำมาพิจารณาประกอบกับบริบทในประเทศไทยเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม โดยอาจแบ่งมิติในหัวข้อดังกล่าวออกเป็นสามมิติ ในมิติแรก จำเป็นต้องศึกษาวิธีการทางกฎหมายสำหรับแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบในอดีตเพื่อนำมาใช้เป็นตัวอย่างการแก้ไขในปัจจุบัน (4.3.4.1) ในมิติที่สอง จำเป็นต้องพิจารณาถึงกฎหมายสำหรับแรงงานสูงอายุซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว (4.3.4.2) และในมิติสุดท้ายจำเป็นต้องสำรวจว่าในปัจจุบัน ต่างประเทศได้มีการแก้ไขปัญหาสำหรับแรงงานนอกระบบในดิจิทัลแฟลตฟอร์มอย่างไรบ้าง (4.3.4.3)

4.3.4.1 มาตรการทางกฎหมายสำหรับแรงงานนอกระบบ

กฎหมายสำหรับแรงงานนอกระบบในต่างประเทศนั้นมุ่งคุ้มครองแรงงานนอกระบบเป็นการเฉพาะในบางประเภทการทำงานที่จำเป็นต้องได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเท่านั้น โดยแรงงานนอกระบบที่ได้รับความคุ้มครองในต่างประเทศมีตัวอย่างอันได้แก่ การขายของริมทาง การเกษตรกรรม และคนทำงานบ้าน

- **การขายของริมทาง**

ในประเทศไทย อาชีพขายของริมทางเป็นกลุ่มแรงงานที่อยู่นอกระบบซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ประเด็นดังกล่าวก็เป็นปัญหาในประเทศอินเดียเช่นเดียวกัน ประเทศอินเดียจึงได้ตรากฎหมายสำหรับคุ้มครองคนขายของริมทางขึ้น การศึกษาการคุ้มครองคนขายของริมทางในประเทศอินเดียจำต้องเริ่มต้นจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและที่มาของการกำหนดกฎหมายฉบับดังกล่าว (1) ต่อมาจึงพิจารณาลงไปถึงมาตรการคุ้มครองคนขายของริมถนน (2)

(1) ที่มาในการตรากฎหมาย

คนขายของริมทางส่วนใหญ่มีอาชีพยากจนและมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากหน่วยงานระดับท้องถิ่น คนขายของริมทางจึงรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคมคนขายของริมถนนแห่งประเทศอินเดีย (The National Association of Street Vendors of India) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความคุ้มครองคนภายในสมาคม ในส่วนของภาครัฐก็เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงมีการกำหนดนโยบายในการจัดตั้งคณะกรรมการของคนขาย

ของริมทางซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนของคนทำงาน และในเวลาต่อมา รัฐบาลอินเดียได้พัฒนากระบวนการคุ้มครองกลุ่มอาชีพดังกล่าวจนตราเป็นกฎหมายที่เรียกว่า “The Street Vendors (Protection of Livelihood and Regulation of Street Vending) Act 2014” (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2561, pp. 6-46 - 44-47)

(2) มาตรการคุ้มครอง

เมื่อพิจารณา The Street Vendors (Protection of Livelihood and Regulation of Street Vending) Act 2014 แล้วจะพบว่ามีการแบ่งออกเป็น 10 หมวดด้วยกัน แต่มีหมวดที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงกับการคุ้มครองคนขายของริมทางอันได้แก่ การกำกับดูแลการขายของริมทาง (2.1) สิทธิและหน้าที่ของคนขายของริมทาง (2.2) และคณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่น (2.3)

(2.1) การกำกับดูแลการขายของริมทาง

ในส่วนของการกำกับดูแลการขายของริมทางนั้น มาตรา 3 ของรัฐบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดให้คณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่นจำเป็นต้องกำหนดสถานที่ขายของริมทางและสำรวจจำนวนคนขายของริมทางในท้องถิ่นของตนเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการขายของริมทางและให้ความคุ้มครองคนขายของริมทางอย่างทั่วถึง ในขณะที่คนขายของริมทางจำเป็นต้องขอใบอนุญาตจากคณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่น โดยมีการกำหนดคุณสมบัติไว้ในมาตรา 5 ของรัฐบัญญัตินี้ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ต้องประกอบธุรกิจด้วยตนเองหรือการทำงานของคนในครอบครัว (2) ไม่สามารถทำมาหากินด้วยวิธีการอื่นแล้ว และ (3) ไม่อาจโอนใบอนุญาตดังกล่าวได้ เว้นแต่ผู้ได้รับอนุญาตถึงแก่ความตายหรือทุพพลภาพ คู่สมรสหรือผู้สืบสันดานอาจรับสิทธิในใบอนุญาตต่อได้จนหมดอายุ

ทั้งนี้ ตามมาตรา 10 ของรัฐบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่นอาจเพิกถอนได้ใบอนุญาตดังกล่าวในกรณีที่คนขายของริมทางฝ่าฝืนระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดกระบวนการอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่นโดยกำหนดให้คนขายของริมทางอาจอุทธรณ์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้นได้

(2.2) สิทธิและหน้าที่ของคนขายของริมทาง

ตามมาตรา 12 ของ The Street Vendors (Protection of Livelihood and Regulation of Street Vending) Act 2014 คนขายของริมทางมีสิทธิในการดำเนินธุรกิจได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตและอาจย้ายสถานที่ขายของได้โดยจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่นตามมาตรา 13 ของรัฐบัญญัติฉบับดังกล่าว ในทางกลับกัน คนขายของริมทางมีหน้าที่ต้องทำความสะอาด

สถานที่ขาย ไม่สร้างความเสียหายแก่พื้นที่สาธารณะ และชำระค่าธรรมเนียมการขายของริมทาง ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 14-17 ของรัฐบัญญัติฉบับเดียวกัน

(2.3) คณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่น

คณะกรรมการขายของริมทางประจำท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลการขายของริมทางภายในท้องถิ่นโดยมีองค์ประกอบตามมาตรา 22 ของ The Street Vendors (Protection of Livelihood and Regulation of Street Vending) Act 2014 ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) เจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข การผังเมือง และการจราจร (3) ตัวแทนของ NGO ซึ่งต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 50% และ (4) ตัวแทนของคนขายของริมทาง ซึ่งต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 40%

- **การเกษตรกรรม**

อาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรมเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเนื่องจากเกษตรกรที่มิใช่ลูกจ้าง แต่รับจ้างตนเองย่อมอยู่นอกขอบเขตของกฎหมายแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกฎหมายสำหรับการคุ้มครองคนทำงานกลุ่มนี้ซึ่งปรากฏในประเทศฟินแลนด์ การคุ้มครองเกษตรกรในประเทศฟินแลนด์นั้นเป็นไปตามกฎหมายที่เรียกว่า “The Farmers Pension Act 2009 (MYEL)” (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2561, pp. 4-61) โดยให้ความคุ้มครองในรูปแบบของการประกันสังคมให้แก่กลุ่มเกษตรกรดังกล่าว ทั้งนี้ เกษตรกรที่อาจได้รับความคุ้มครองดังกล่าวจำต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (1) อาศัยในประเทศฟินแลนด์และประกอบอาชีพชาวนา ทำป่าไม้ ประมง และปศุสัตว์ (2) ว่าจ้างตนเอง (3) มีอายุระหว่าง 18-69 ปี (4) ทำงานโดยไม่มีการหยุดงานเป็นเวลาอย่างน้อย 4 เดือน และ (5) มีรายได้อย่างน้อย 4,031.78 ยูโรต่อปี

การเปิดโอกาสให้เกษตรกรผู้จ้างตันเองอาจจ่ายเงินสมทบเพื่อเข้าร่วมกองทุนประกันสังคมย่อมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่เกษตรกรกลุ่มดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

- **คนทำงานบ้าน**

คนทำงานบ้านเป็นอีกหนึ่งกลุ่มอาชีพที่มักมีปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายโดยเฉพาะคนทำงานบ้านที่มิได้อยู่ในสถานะลูกจ้าง จึงมีการตรากฎหมายขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อคุ้มครองกลุ่มอาชีพคนทำงานบ้านดังปรากฏตามกฎหมายของประเทศแอฟริกาใต้ซึ่งมีชื่อว่า “The Basic Conditions of Employment Act, Sectoral Determination 7: Domestic Workers” (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2561, pp. 4-25) กฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองคนทำงานบ้านโดยมีขอบเขตครอบคลุมทั้งลูกจ้างงานบ้านและผู้รับจ้างทำงานบ้านอิสระ ทั้งยังรวมถึงคนทำสวน พนักงานขับรถ คนดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย

และคนทำงานบ้านจากนิติบุคคลจัดหาคนทำงานบ้าน การกำหนดในลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากฎหมายในส่วนนี้มุ่งคุ้มครองคนทำงานบ้านโดยมิได้คำนึงถึงความเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

4.3.4.2 มาตรการทางกฎหมายสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ

จากการศึกษาวิจัยในส่วนของแรงงานผู้สูงอายุนั้น จะพบว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวในต่างประเทศอาจแบ่งออกเป็นสองลักษณะด้วยกันอันได้แก่ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานโดยตรงและมาตรการของกฎหมายอื่นซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุทั้งในส่วนของการจ้างแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็นประเทศต่าง ๆ อันได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ (4.3.4.2.1) ประเทศอินเดีย (4.3.4.2.2) และประเทศมาเลเซีย (4.3.4.2.3)

4.3.4.2.1 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์นั้นได้เห็นความสำคัญต่อปัญหาแรงงานผู้สูงอายุ จึงได้มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานโดยตรงนั้น ประเทศสิงคโปร์ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ้างแรงงานผู้สูงอายุและการเกษียณอายุของแรงงาน (1) และมาตรการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุ (2)

(1) การปรับปรุงการจ้างแรงงานผู้สูงอายุและการเกษียณอายุของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ได้รับผลกระทบจากปัญหาสังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกับประเทศไทย จึงได้มีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ในอดีต ประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอายุขั้นต่ำของการเกษียณอายุ จนกระทั่งมีการตรารัฐบัญญัติเกษียณอายุและการจ้างแรงงานใหม่ (Retirement and Re-employment Act) ในปี ค.ศ.1993 โดยกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 ปี และในปี ค.ศ.1999 ก็ได้มีการปรับอายุเกษียณเป็น 62 ปี นอกจากการปรับปรุงอายุเกษียณแล้วในปี ค.ศ.2012 ประเทศสิงคโปร์ได้มีการตรากฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างผู้สูงอายุอาจกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้ (ดาราตน์ อานันทนะสุวงศ์, 2562, p. 67)

ในประเด็นเกี่ยวกับการเกษียณอายุนั้น Retirement and Re-employment Act ("RETIREMENT AND RE-EMPLOYMENT ACT," 1993) มาตรา 4(1) ได้กำหนดให้การเกษียณอายุของลูกจ้างอยู่ที่ 62 ปี และอาจขยายได้ถึง 67 ปี ทั้งนี้ มาตรา 7 (1) (a)-(b) นายจ้างไม่อาจบังคับให้ลูกจ้างเกษียณอายุก่อนได้ หากฝ่าฝืนนายจ้างต้องระวางโทษทางอาญาด้วย ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่ให้แก่ลูกจ้างผู้สูงอายุนั้น มาตรา 7 (1) (a)-(b) กำหนดว่าลูกจ้างจำเป็นต้องมีคุณสมบัติอันได้แก่ เป็นคนที่เกิดตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ.1952 พร้อมกับได้รับการประเมินการทำงานอยู่ในระดับน่าพอใจ และมีสุขภาพแข็งแรงเพียงพอ โดยที่ Retirement and Re-employment Act มาตรา 7A (6) กำหนดให้สัญญาต้องมีอายุอย่าง

น้อย 1 ปี และอาจต่อได้ทุก ๆ ปีจนลูกจ้างอายุครบ 65 ปี ทั้งนี้ การทำสัญญาจ้างดังกล่าวพึงใช้แนวทางของไตรภาคีในการเจรจา (ดารารัตน์ อานันทนะสุวงศ์ et al., 2562, p. 68)

(2) มาตรการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุ

ประเทศสิงค์โปร์ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ จึงได้ออกมาตรการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุต่าง ๆ โดยอาจยกตัวอย่างได้เป็นสองมาตรการสำคัญอันได้แก่ มาตรการเครดิตสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (2.1) มาตรการบรรเทาภาระการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2.2) และมาตรการส่งเสริมศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุอีกกรณีหนึ่ง (2.3)

(2.1) มาตรการเครดิตสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ
(Senior Employment Credit, SEC)

ในส่วนแรก รัฐบาลสิงคโปร์ได้มีการจัดทำนโยบายการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุตั้งแต่ ปี ค.ศ.2017 จนถึงปีค.ศ.2019 และได้มีการต่ออายุโครงการเรื่อยมาการจ่ายเงินดังกล่าวเป็นการจ่ายเงินสบทบให้แก่นายจ้างสำหรับการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป และมีรายได้ไม่เกิน 4,000 ดอลล่าสิงคโปร์ (ดารารัตน์ อานันทนะสุวงศ์ et al., 2562, p. 68) มาตรการดังกล่าวจึงเป็นการช่วยเหลือทั้งฝั่งลูกจ้างและนายจ้าง กล่าวคือ ในส่วนของลูกจ้างก็มีโอกาสที่ได้รับการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อเป็นผู้สูงอายุ ในขณะที่นายจ้าง ก็มีแรงจูงใจในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเนื่องจากได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล ในปี ค.ศ. 2020 และ ค.ศ. 2021 นายจ้างมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือซึ่งแปรผันตามอายุของลูกจ้างโดยเป็นไปตามกำหนดตารางการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษดังนี้ (Ministry of Manpower, 2021) รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 อัตราการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษของประเทศสิงคโปร์

อายุ	2021	2020
55-59	สูงสุด 2% ของเงินเดือน	สูงสุด 1% ของเงินเดือน
60-64	สูงสุด 3% ของเงินเดือน	
65-66	สูงสุด 5% ของเงินเดือน	
67 ขึ้นไป	สูงสุด 8% ของเงินเดือน	

ที่มา Ministry of Manpower, 2021

(2.2) มาตรการบรรเทาภาระการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (CPF Transition Offset, CTO)

ในประเทศสิงคโปร์ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ในการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเช่นเดียวกันกับประเทศไทย โดยที่กองทุนดังกล่าวมีชื่อเรียกว่า Central Provident Fund (CPF) (Inland Revenue Authority of Singapore, 2021) อัตราการจ่ายเงินเข้ากองทุนดังกล่าวย่อมแปรผันตามอายุงานของลูกจ้างที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในกรณีของลูกจ้างสูงอายุ นายจ้างย่อมมีภาระที่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนดังกล่าวในอัตราที่สูงกว่าลูกจ้างอายุน้อย ประเด็นดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคที่ทำให้นายจ้างไม่ประสงค์จะจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่อ ด้วยเหตุนี้ ประเทศสิงคโปร์จึงได้ออกมาตรการบรรเทาภาระการจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (CPF Transition Offset, CTO) ขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจให้นายจ้างจ้างลูกจ้างสูงอายุโดยลดภาระในส่วนนี้ลงไป (Inland Revenue Authority of Singapore, 2021)

(2.3) มาตรการส่งเสริมศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ

ในปี ค.ศ.2007 ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดมาตรการเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุที่มีชื่อว่า “Workfare” (Workfare) โดยมีการแบ่งออกเป็นสองโครงการย่อยอันได้แก่ Workfare Income Supplement (WIS) และ Workfare Training Support (WTS) โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยซึ่งทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือเข้ารับการอบรมฝีมือแรงงาน (ดารารัตน์ อานันทนะสุวงศ์ et al., 2562, p. 71) อย่างไรก็ตาม ในปี ค.ศ. 2021 รัฐบาลสิงคโปร์ได้แก้ไขปรับปรุงโครงการดังกล่าวโดยการกำหนดโครงการ Workfare skills Support (WSS) แทน Workfare Training Support (WTS) (*Workfare skills Support (WSS Scheme)*)

ในการเข้าร่วมโครงการ Workfare บุคคลที่อาจเข้าร่วมโครงการดังกล่าวอาจเป็นลูกจ้างหรือคนทำงานอิสระก็ได้ โครงการดังกล่าวจึงครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย อนึ่ง ผู้เข้าร่วมโครงการต้องเป็นคนสัญชาติสิงคโปร์ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป และมีเงินได้ไม่เกิน 2,300 ดอลล่าสิงคโปร์ นอกจากนี้ มาตรการดังกล่าวยังกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามเกี่ยวกับการถือครองทรัพย์สินโดยผู้เข้าร่วมโครงการต้องพักอาศัยในอสังหาริมทรัพย์ที่มีมูลค่าไม่เกิน 13,000 ดอลล่าสิงคโปร์ และห้ามถือครองสังหาริมทรัพย์มากกว่า 1 แห่ง Government of Singapore (2021) การกำหนดคุณสมบัติต้องห้ามดังกล่าวเป็นไปเพื่อจำกัดผู้เข้าร่วมโครงการเฉพาะผู้มีรายได้น้อยเท่านั้น

ในส่วนรายละเอียดของโครงการ Workfare Income Supplement (WIS) นั้นเป็นไปมาตรา 57F รัฐบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Central Provident Fund Act) ประกอบกับกฎหมายลำดับรองที่มีชื่อว่า “ Central Provident Fund (Workfare Income Supplement Scheme) (Amendment) Regulations 2017” (ดารารัตน์ อานันทนะสุวงศ์ et al., 2562, pp. 71 - 72) โดยมีการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้าร่วมโครงการในลักษณะของเงินสดและเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับอัตราที่จะได้รับนั้นมีการปรับปรุงในปี ค.ศ.2020 จึงมีอัตราค่าตอบแทนโดยแยกออกเป็นสองลักษณะ ลักษณะแรก เป็นอัตราค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างโดยมีอัตราดังนี้ (*WIS Employee*) รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างของโครงการ WIS

อายุ	ผลตอบแทนที่ได้รับ (ดอลล่าสิงคโปร์)	
	2018-2019	ตั้งแต่ 2020
35-44	1,500	1,700
45-54	2,200	2,500
55-59	2,900	3,300
60 ปีขึ้นไป	3,600	4,000

ที่มา Government of Singapore (2021)

ในลักษณะที่สอง อัตราค่าตอบแทนสำหรับคนทำงานอิสระซึ่งรวมถึงแรงงานนอกระบบด้วยโดยมีอัตราค่าตอบแทนดังต่อไปนี้ (*WIS Employee*) รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าตอบแทนสำหรับคนทำงานอิสระของโครงการ WIS

อายุ	ผลตอบแทนที่ได้รับ (ดอลล่าสิงคโปร์)	
	2018-2019	ตั้งแต่ 2020
35-44	1,000	1,1133
45-54	1,467	1,667
55-59	1,933	2,200
60 ปีขึ้นไป	2,400	2,667

ที่มา Government of Singapore (2021)

ในส่วนของโครงการ Workfare skills Support (WSS) นั้นมีขึ้นมาทดแทนโครงการ Workfare Training Support (WTS) โครงการดังกล่าวมีลักษณะเป็นการให้เงินสนับสนุนแก่การเข้าฝึกอบรมฝีมือแก่ทั้ง

ลูกจ้างและคนทำงานอิสระ โดยต้องผ่านการอบรมตามที่กำหนด และเข้าร่วมอย่างน้อยร้อยละ 75 ของระยะเวลาการอบรมทั้งหมด สำหรับเงินสนับสนุนที่ผู้เข้าร่วมจะได้รับนั้นมีรายละเอียดดังนี้(*WIS Employee*)

(1) หากเข้าร่วมโครงการของ WSQ Statement of Attainment (SOA) หรือ Academic CET Modular Certificate/ Post Diploma Certificate หรือโครงการอื่นที่ได้รับการรับรองจาก SSG เป็นจำนวน 2 โครงการ จะได้รับเงินสนับสนุน 100 ดอลล่าสิงคโปร์ และหากเข้าร่วมโครงการดังกล่าว 4 โครงการ จะได้รับเงินสนับสนุนจำนวน 200 ดอลล่าสิงคโปร์ (2) หากเป็นโครงการที่ WSQ หรือ CET รับรอง ผู้เข้าร่วมจะได้เงินสนับสนุนจำนวน 500 ดอลล่าสิงคโปร์ และ(3) ผู้เข้าร่วมอาจได้รับเงินเงินสนับสนุนทั้งปีไม่เกิน 1,000 ดอลล่าสิงคโปร์

4.3.4.2.2 ประเทศอินเดีย

ในส่วนของประเทศอินเดีย ปรากฏมาตรการสำหรับการส่งเสริมและช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุในรูปของกฎหมายภาษีอากรที่สำคัญอันได้แก่ (1) มาตรา 80D กำหนดค่าเบี้ยประกันสุขภาพของบิดามารดาที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป โดยที่อาจหักเป็นค่าลดหย่อนได้ไม่เกิน 50,000 รูปีต่อปีภาษี ("The Income-tax Act," 1961) และ (2) การยกเว้นภาษีภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุตามช่วงอายุ

การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับผู้สูงอายุนั้นมีความน่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากมาตรการดังกล่าวมีส่วนช่วยเหลือแรงงานผู้สูงอายุโดยตรง ในการพิจารณาประเด็นดังกล่าว จำต้องเปรียบเทียบกับการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของบุคคลทั่วไป โดยทั่วไป บุคคลธรรมดาในประเทศอินเดียย่อมต้องเสียภาษีตามอัตราดังนี้ (Income Tax Department, 2021) รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประเทศอินเดียสำหรับบุคคลทั่วไป

ช่วงภาษี (Tax Range)	อัตราภาษี (Tax Rate)
Up to Rs. 2,50,000	-
Rs. 2,50,000 to Rs. 5,00,000	5%
Rs. 5,00,000 to Rs. 10,00,000	20%
Above Rs. 10,00,000	30%

ที่มา Income Tax Department, 2021

ในส่วนของผู้สูงอายุนั้น ประเทศอินเดียได้แบ่งผู้สูงอายุออกเป็นสองช่วงอายุ ช่วงอายุแรกคือ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีจนถึง 80 ปี โดยกำหนดอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรม (รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4-8)

ตารางที่ 4-8 อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประเทศอินเดียสำหรับผู้สูงอายุระหว่าง 60 – 80 ปี

ช่วงภาษี (Tax Range)	อัตราภาษี (Tax Rate)
Up to Rs. 3,00,000	-
Rs. 3,00,000 to Rs. 5,00,000	5%
Rs. 5,00,000 to Rs. 10,00,000	20%
Above Rs. 10,00,000	30%

ที่มา Income Tax Department, 2021

ในขณะที่ผู้สูงอายุกลุ่มที่สองเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 80 ปีขึ้นไป อัตราภาษีที่ใช้กับผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะมีความแตกต่างออกไป (รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 4-9)

ตารางที่ 4-9 อัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประเทศอินเดียสำหรับผู้สูงอายุตั้งแต่ 80 ปี

ช่วงภาษี (Tax Range)	อัตราภาษี (Tax Rate)
Up to Rs. 5,00,000	-
Rs. 5,00,000 to Rs. 10,00,000	20%
Above Rs. 10,00,000	30%

ที่มา Income Tax Department, 2021

เมื่อพิจารณาอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของประเทศอินเดียแล้ว จะพบว่าการยกเว้นภาษีให้แก่ผู้สูงอายุนี้ตอบสนองการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุโดยพิจารณาถึงความสามารถในการเสียภาษีที่ลดลงของผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุ กล่าวคือผู้สูงอายุที่มีอายุมากขึ้นย่อมหารายได้ได้น้อยลง จึงจำเป็นต้องยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้แก่ผู้สูงอายุในสัดส่วนที่มากยิ่งขึ้น

4.3.4.2.3 ประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียนั้นได้มีการประกาศใช้มาตรการภาษีเพื่อช่วยส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปของการให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างผู้จ้างงานลูกจ้างสูงอายุโดยการนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายของกิจการ สิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าวเป็นไปตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติภาษีเงินได้ ค.ศ.1967 (Income Tax Act

1967) โดยมีการประกาศเป็นกฎหมายลำดับรองเพื่อบังคับใช้ตั้งแต่ ค.ศ.2019 และ ค.ศ.2020 (Master Buliders Association Malaysia, 2019) ในปัจจุบัน ประเทศมาเลเซียได้ขยายระยะเวลาการบังคับใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวไปจนถึง ค.ศ.2025 (Master Buliders Association Malaysia, 2021) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณากฎหมายลำดับรองฉบับดังกล่าวแล้ว จะพบว่ามีการจ้างงานที่อาจได้รับสิทธิประโยชน์นั้นนอกจากเป็นการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุแล้วยังใช้บังคับกับการจ้างงานผู้เคยต้องโทษจำคุกและผู้เคยติดยาอีกด้วย ในแง่ของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุนั้น กฎหมายลำดับรองดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรให้เฉพาะคนสัญชาติมาเลเซีย มีภูมิลำเนาในประเทศมาเลเซีย และมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ประกอบกับมีเงื่อนไขการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรดังนี้ (1) ต้องเป็นการจ้างงานเต็มเวลา (2) ค่าจ้างไม่เกิน RM 40,000 บาท (3) นางจ้างไม่ใช่คนเดียวกับลูกจ้าง และ (4) นางจ้างต้องมิได้ความสัมพันธ์กับลูกจ้างในลักษณะเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้อง ผู้รับบุตรบุญธรรม บุตรบุญธรรม คู่สมรสของบิดาหรือมารดา และบุตรของคู่สมรส

4.3.4.3 การแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นเป็นปัญหาที่ประสบในต่างประเทศเกือบทุกประเทศ เนื่องจากในปัจจุบัน การประกอบธุรกิจในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นมีการพัฒนาและได้รับการนิยมอย่างยิ่งยวด อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นกลับยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รัฐบาลในต่างประเทศจึงได้มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวซึ่งอาจอยู่ในรูปของการตรากฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และการตีความกฎหมาย ตัวอย่างเช่น คำพิพากษาของศาลและการตรากฎหมายในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา (4.3.4.3.1) คำพิพากษาของศาลในสหราชอาณาจักร (4.3.4.3.2) และคำพิพากษาของศาลในประเทศฝรั่งเศส (4.3.4.3.3)

4.3.4.3.1 มลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา

ตัวอย่างแรกเป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยคำพิพากษาของศาลและมีการตรากฎหมายขึ้นมาเพื่อให้เกิดความคุ้มครองที่เหมาะสม ตัวอย่างนี้เกิดขึ้นในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกาประสบปัญหาเกี่ยวกับคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลเช่นเดียวกันกับประเทศอื่น โดยเฉพาะในกรณีของคนขับในแพลตฟอร์มดิจิทัล จนกระทั่งในปี ค.ศ.2018 เกิดเป็นคดีระหว่าง Dynamex Operations West, Inc. vs. Superior Court of Los Angeles. คำพิพากษาของดังกล่าวได้วางหลักกฎหมายไว้โดยให้ถือว่าคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นลูกจ้าง เว้นแต่ปรากฏคุณสมบัติทั้งหมดสามประการดังนี้ (1) คนทำงานมีอิสระในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมของผู้จ้างงาน (2) คนทำงานมีหน้าที่ที่อยู่นอกเหนือการค้าปกติของผู้จ้างงาน (3) คนทำงานรับจ้างทำงานลักษณะเดียวกันเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ หากคนทำงานมีคุณสมบัติทั้งสามประการนี้ จึงจำถือว่าเป็นผู้รับจ้างอิสระซึ่งจะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หลังจากมีคำพิพากษาคดีดังกล่าว จึงได้มีการนำหลักการข้างต้นมาตราเป็นกฎหมายที่เรียกว่า “Assembly Bill 5 (AB5)” ในช่วงเดือนกันยายน ค.ศ.2019 และกฎหมายดังกล่าวจะมีผลตั้งแต่ปี ค.ศ.2020 อย่างไรก็ตาม แพลตฟอร์ม UBER และ Lyft ไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว ศาลสูงแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียจึงมีคำสั่งให้แพลตฟอร์มดิจิทัลดังกล่าวให้ความคุ้มครองและจัดทำผลประโยชน์ของคนขับรถเหล่านี้เช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป (Rebecca Lake, 2021)

4.3.4.3.2 สหราชอาณาจักร

ในเบื้องต้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรก่อน กฎหมายแรงงานของสหราชอาณาจักรได้แบ่งคำทำงานออกเป็นสามประเภทอันได้แก่ ลูกจ้าง (Employee) ผู้รับจ้าง (Worker) และผู้ประกอบการอิสระ (Self-employed) ในบรรดาคนทำงานทั้งสามประเภท ลูกจ้างเป็นกลุ่มที่ได้รับความคุ้มครองสูงสุด ผู้รับจ้างได้รับความคุ้มครองรองลงมา ในขณะที่ผู้ประกอบการอิสระได้รับความคุ้มครองต่ำที่สุด (Rebecca Lake, 2021)

ในส่วนลูกจ้างนั้นจำต้องพิจารณาจากอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ส่วนผู้รับจ้างมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานมากกว่า โดยสัญญาของผู้รับจ้างนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อได้รับค่าตอบแทนตามผลงานซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงินหรือผลประโยชนอื่นตอบแทนก็ได้ ผู้รับจ้างนั้นได้รับความคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด เวลาพัก การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการคุ้มครองในฐานะผู้แจ้งเบาะแส แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองในประเด็นเกี่ยวกับการบอกกล่าวล่วงหน้าเลิกสัญญา การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การจ่ายเงินเข้ากองทุนสำรอง (the Government Digital Service, 2021) ในขณะที่กรณีของผู้ประกอบการอิสระนั้นมีลักษณะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของตนเองโดยรับทั้งผลกำไรและผลขาดทุนของธุรกิจ (the Government Digital Service, 2021)

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลของสหราชอาณาจักรนั้นปรากฏเป็นคดีตั้งแต่เดือนตุลาคม ค.ศ.2016 ในคดีดังกล่าว โจทก์เป็นคนขับรถของ Uber ซึ่งฟ้องเรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำและค่าชดเชยวันหยุด ศาลชั้นต้นได้ตัดสินให้คนขับรถชนะคดี Uber ก็ได้อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลชั้นต้นไปยังศาลอุทธรณ์ แต่ศาลอุทธรณ์ยังคงพิพากษายืนตามคำพิพากษาของศาลชั้นต้น Uber จึงอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา ศาลฎีกาได้พิพากษายืนตามศาลอุทธรณ์ จึงทำให้คนขับรถชนะคดี (Mary-Ann Russon, 2021)

คดีนี้มีประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับสถานะของคนขับรถซึ่งเป็นบรรทัดฐานสำหรับคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล ศาลฎีกาได้พิพากษาโดยอาศัยเหตุผลต่าง ๆ ดังนี้ ("Uber BV and others (Appellants) Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748," 2021) (1) Uber เป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนของคนขับรถ (2) Uber เป็นผู้กำหนดข้อสัญญาระหว่างUber และ

คนขับรถ (3) Uber อาจลงโทษคนขับรถ ในกรณีที่ปฏิเสธการขับรถมากเกินสมควร (4) Uber อาจตรวจสอบการให้บริการของคนขับรถโดยการให้คะแนนคนขับรถ พร้อมกับมีการเตือนเป็นลำดับขั้นตอน และอาจเลิกสัญญาได้ และ (5) Uber จำกัดความสัมพันธ์ระหว่างคนขับรถและลูกค้า

ด้วยเหตุผลข้างต้น ศาลจึงเห็นว่าคนขับรถของ Uber ไม่มีอำนาจตัดสินใจในทางธุรกิจได้เองทั้งหมด จึงไม่ได้อยู่ในสถานะเป็นผู้ประกอบการอิสระ แต่อยู่ในฐานะเป็นผู้รับจ้าง (Workers) คนขับรถของ Uber จึงมีสิทธิบางประการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

4.3.4.3.3 ประเทศฝรั่งเศส

กฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสได้แบ่งคนทำงานออกเป็นสองประเภทอันได้แก่ ลูกจ้าง และผู้ประกอบการอิสระ ซึ่งมีความแตกต่างจากกฎหมายของสหราชอาณาจักร ในปัจจุบัน ประเด็นเกี่ยวกับแรงงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศฝรั่งเศสก็เป็นปัญหาเช่นเดียวกันกับประเทศอื่นและปรากฏเป็นคดีในชั้นศาลหลายคดี คดีที่สำคัญเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวเกิดขึ้นในปีค.ศ.2020 ซึ่งคนขับรถของ Uber เป็นโจทก์ฟ้องร้อง Uber เพื่อเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายแรงงานของคนขับรถ ในคดีดังกล่าว ศาลเห็นว่า Uber สามารถใช้แพลตฟอร์มเป็นตัวเชื่อมอำนาจบังคับบัญชาไปยังคนขับรถได้ คนขับรถจึงเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ("French court rules against Uber to class drivers as employees, not independent contractors," 2020)

ต่อมา ในเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ.2021 ศาลชั้นต้นของปารีสได้มีคำพิพากษาให้คนขับรถส่งอาหารในแพลตฟอร์ม Deliveroo เป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับในคดีก่อน อย่างไรก็ตาม ในเดือนเมษายน ค.ศ.2021 ศาลอุทธรณ์กลับมีคำพิพากษาในลักษณะตรงข้ามกัน กล่าวคือ ศาลเห็นว่าคนขับรถส่งอาหารเป็นผู้ประกอบการอิสระ โดยเหตุผลว่า คนขับรถอาจปฏิเสธการส่งอาหารได้ ยังอาจทำงานให้กับแพลฟอร์มอื่นในเวลาเดียวกันได้ด้วย และยังอาจจ้างบุคคลอื่นมาทำงานแทนได้ ด้วยเหตุนี้ สถานะของคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลของประเทศฝรั่งเศสจึงยังไม่มีความแน่นอนเนื่องจากคำพิพากษาของศาลยังมีความเห็นไม่ตรงกัน (Laurence Harvey Wood et al., 2021)

นอกจากนี้ ในเดือนเมษายน ค.ศ.2022 กรณีเกี่ยวกับการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล Deliveroo ยังปรากฏเป็นคดีอีกครั้ง ศาลชั้นต้นในคดีนี้มีคำพิพากษาให้ปรับและจำคุกผู้บริหาร แพลตฟอร์ม Deliveroo เกี่ยวกับการละเมิดกฎหมายแรงงานของประเทศโดยมีการอธิบายว่า มาตรการที่บริษัทใช้เพื่อควบคุมคนขับรถส่งอาหาร เช่น การกำหน่วงเวลาในการส่งอาหารที่ยาวนานมากขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่ามีคนขับมากพอที่จะจัดส่งอาหารในช่วงสุดสัปดาห์และการแจ้งว่าการปฏิเสธจะทำให้ไม่สามารถทำงานในสัปดาห์ต่อ ๆ ไป หรือการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์แต่เพียงฝ่ายเดียวในการกำหนดการขึ้นค่าจ้างหรือเวลาขั้นต่ำที่จำเป็นต้องเชื่อมอยู่

ในระบบเพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นผู้ส่งอาหาร เป็นสถานการณ์ของการอยู่ใต้การบังบัญชาเกือบถาวรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกำหนดสถานะพนักงานในฝรั่งเศส แม้คำพิพากษาในคดีนี้จะมิได้มีประเด็นแห่งคดีเกี่ยวกับสถานะของคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยตรง แต่ก็อาจอนุมานได้ว่าศาลในคดีนี้ยังคงพิจารณาพิพากษาตามแนวบรรทัดฐานเดิมที่พิพากษาให้คนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้าง

บทที่ 5

ผลการศึกษาและวิเคราะห์เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และด้านกฎหมาย

การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ในบทนี้ เป็นผลมาจากข้อมูลเชิงปฐมภูมิ ประกอบด้วย การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์เชิงปริมาณกับกลุ่มผู้สูงอายุ (หัวข้อ 5.1) การสำรวจและวิเคราะห์ผ่านการเก็บข้อมูลเชิงลึกและระดมความเห็นกลุ่มย่อยกับกลุ่มผู้สูงอายุ (หัวข้อ 5.2) และการสำรวจและวิเคราะห์โดยการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักในด้านกฎหมาย (หัวข้อ 5.3) โดยเป็นการเก็บข้อมูลแบบสอดคล้องคู่ขนาน (Convergent parallel mixed method) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ผลการสำรวจโดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณกับกลุ่มผู้สูงอายุ

การสำรวจข้อมูลของโครงการประกอบด้วย แบบสอบถามสำหรับผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี (ผู้สูงอายุสำรอง) และผู้ที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี (ผู้สูงอายุตอนต้น) ทั้งนี้ แบบสอบถามดังกล่าวประกอบไปด้วย 7 ส่วนคือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจ 4) ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต 5) ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต 6) ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน และ 7) ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสม โดยคณะวิจัยได้กำหนดพื้นที่เป้าหมาย 2 พื้นที่ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตคลองเตย แขวงพระโขนง (ชุมชนสวนอ้อย ชุมชนบ้านกล้วย ชุมชนเปรมฤทัย ชุมชนริมคลองพระโขนง) แขวงคลองเตย (ชุมชนแฟลต 23-24 ชุมชนวัดสะพาน ชุมชนริมคลองไผ่สิงโต ชุมชนโรงหมู ชุมชนสร้างสรรค์ 7-12) และจังหวัดปัตตานี ได้แก่ อำเภอเมืองปัตตานี ตำบลบานา (หมู่บ้านสุไหงปาแน หมู่บ้านปากาดารอ หมู่บ้านจือโร๊ะ หมู่บ้านบานา หมู่บ้านกูแบอีเตะ หมู่บ้านยูโย) ตำบลรูสะมิแล (หมู่บ้านสวนสมเด็จ หมู่บ้านรูสะมิแล หมู่บ้านโคกม่วง) และได้กำหนดจำนวนเป้าหมายการเก็บตัวอย่างด้วยแบบสอบถามจำนวน 1,600 คน ซึ่งแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 พื้นที่จำนวนเท่ากัน คือ พื้นที่ละ 800 คน และกำหนดสัดส่วนของการเก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่คือ กลุ่มอายุ 45-59 ปี จำนวน 540 คน และกลุ่มอายุ 60-69 ปี จำนวน 260 คน

5.1.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจ

ผลการจัดเก็บข้อมูล พบว่า การจัดเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามได้จำนวนทั้งหมด 1,605 คน โดยในพื้นที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 812 คน แบ่งเป็นกลุ่มอายุ 45-59 ปี จำนวน 572 คน และกลุ่มอายุ 60-69 ปี จำนวน 240 คน (รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 5-1)

แขวงพระโขนง ชุมชนสวนอ้อย จัดเก็บได้ 135 คน ชุมชนบ้านกล้วย จัดเก็บได้ 88 คน ชุมชนเปรมฤทัย จัดเก็บได้ 252 คน ชุมชนเกาะกลาง จัดเก็บได้ 20 คน ชุมชนริมคลองพระโขนง จัดเก็บได้ 82 คน และ **แขวงคลองเตย** ชุมชนชุมชนแฟลต 23-24 จัดเก็บได้ 40 คน ชุมชนวัดสะพาน จัดเก็บได้ 48 คน ชุมชนริมคลองไผ่สิงโต จัดเก็บได้ 43 คน ชุมชนโรงหมู จัดเก็บได้ 39 คน ชุมชนสร้างสรรค์ 7-12 จัดเก็บได้ 65 คน

สำหรับจังหวัดปัตตานี จัดเก็บได้ทั้งสิ้น 793 คน แบ่งเป็นกลุ่มอายุ 45-59 ปี จำนวน 567 คน และกลุ่มอายุ 60-69 ปี จำนวน 226 คน

ตำบลบานา หมู่บ้านสุไหงปาแน จัดเก็บได้ 90 คน หมู่บ้านปากาดารอ จัดเก็บได้ 90 คน หมู่บ้านจือโร๊ะ จัดเก็บได้ 90 คน หมู่บ้านบานา จัดเก็บได้ 76 คน หมู่บ้านกูแบอีเตะ จัดเก็บได้ 91 คน หมู่บ้านยูโย จัดเก็บได้ 91 คน และ**ตำบลรูสะมิแล** หมู่บ้านสวนสมเด็จ จัดเก็บได้ 86 คน หมู่บ้านรูสะมิแล จัดเก็บได้ 90 คน หมู่บ้านโคกม่วง จัดเก็บได้ 89 คน

ตารางที่ 5-1 สรุปจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (ข้อมูล ณ วันที่ 16 สิงหาคม 2565)

พื้นที่	กลุ่มอายุ 45-59 ปี	กลุ่มอายุ 60-69 ปี	รวม (คน)
ทั้งหมด	**1,139**	**466**	**1,605**
กรุงเทพมหานคร	**572**	**240**	**812**
แขวงพระโขนง	**382**	**195**	**577**
ชุมชนสวนอ้อย	95	40	135
ชุมชนบ้านกล้วย	47	41	88
ชุมชนเปรมฤทัย	187	65	252
ชุมชนเกาะกลาง	4	16	20
ชุมชนริมคลองพระโขนง	49	33	82
แขวงคลองเตย	**190**	**45**	**235**
ชุมชนแฟลต 23-24	30	10	40
ชุมชนวัดสะพาน	46	2	48
ชุมชนริมคลองไผ่สิงโต	30	13	43
ชุมชนโรงหมู	39	-	39
ชุมชนสร้างสรรค์ 7-12	45	20	65
จังหวัดปัตตานี	**567**	**226**	**793**
ตำบลบานา	**378**	**150**	**528**
สุไหงปาแน	64	26	90
ปากาดารอ	63	27	90

พื้นที่	กลุ่มอายุ 45-59 ปี	กลุ่มอายุ 60-69 ปี	รวม (คน)
จือโร๊ะ	66	24	90
บานา	58	18	76
กูแบอีเตะ	65	26	91
ยูโย	62	29	91
ตำบลรูสะมิแล	**189**	**76**	**265**
สวนสมเด็จ	64	22	86
รูสะมิแล	63	27	90
โคกม่วง	62	27	89

ที่มา คณะวิจัย

5.1.2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี มีสัดส่วนเพศหญิงสูงกว่าเพศชายทั้ง 2 กลุ่มอายุ โดยเกือบทั้งหมดของกรุงเทพมหานครนับถือศาสนาพุทธ ในขณะที่จังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มวัยสูงอายุตอนต้นทั้ง 2 พื้นที่ มีสัดส่วนของผู้ที่จบประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษาค่อนข้างสูง โดยเฉพาะจังหวัดปัตตานีที่มีสัดส่วนถึงร้อยละ 78.3 ขณะที่กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 68.7 สำหรับกลุ่มอายุ 45-59 ปี มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ในขณะเดียวกันจากข้อมูลจะเห็นได้ว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าในกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนสูงกว่าพื้นที่จังหวัดปัตตานีประมาณ 2 เท่า ทั้ง 2 กลุ่มอายุ สำหรับลักษณะการอยู่อาศัยส่วนใหญ่ทั้ง 2 พื้นที่อาศัยอยู่ร่วมกับบุตรชายและ/หรือบุตรสาว โดยพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีสัดส่วนดังกล่าวสูงกว่ากรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจสามารถสะท้อนถึงการมีบุตรที่สามารถช่วยเหลือหรือดูแลด้านต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หมายรวมถึงการใช้เทคโนโลยีออนไลน์ต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามก็เป็นที่น่าสังเกตว่า ประมาณ 1 ใน 10 ของกลุ่มอายุ 45-59 ปีของจังหวัดปัตตานีเป็นผู้ที่อาศัยอยู่คนเดียว ซึ่งมีสัดส่วนที่สูงกว่ากรุงเทพมหานครในกลุ่มอายุเดียวกัน (รายละเอียดดังแสดงตารางที่ 5-2)

ด้านการทำงานและเศรษฐกิจ จากข้อมูล พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างพื้นที่กรุงเทพมหานครมีสัดส่วนของผู้ที่ยังคงทำงานในช่วง 7 วันที่ผ่านมาสูงกว่าจังหวัดปัตตานีทั้ง 2 กลุ่มอายุ โดยสัดส่วนผู้ที่ทำงานของกรุงเทพมหานครสูงกว่าจังหวัดปัตตานีเพียงเล็กน้อย แต่เริ่มมีความแตกต่างกันมากขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (ร้อยละ 51.7 และร้อยละ 46.4 ตามลำดับ) ประเด็นด้านอาชีพของทั้ง 2 พื้นที่ก็มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 45-59 ปี ที่พบว่า กว่า 1 ใน 3 ของผู้ที่อายุ 45-59 ปี ในกรุงเทพมหานครทำงานเป็นลูกจ้างรัฐบาลหรือเอกชน ซึ่งมีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา ทำอาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไปตามลำดับ ในขณะที่

จังหวัดปัตตานีจะทำอาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไปสัดส่วนสูงที่สุด สำหรับกลุ่มวัยสูงอายุตอนต้น เนื่องด้วยเป็นช่วงวัยที่ถึงเกณฑ์สิ้นสุดการทำงานแล้ว อาชีพของผู้ที่ยังทำงานต่อ หลัก ๆ จึงเป็นอาชีพอิสระหรือเป็นอาชีพที่สามารถทำต่อเนื่องได้ ได้แก่ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน สำหรับแหล่งรายได้ที่สำคัญ พบว่า การทำงานเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญที่สุดของทั้ง 2 พื้นที่ แต่มีความแตกต่างกันเล็กน้อยในกลุ่มอายุ 60-69 ปี ที่บุตรเริ่มมีความสำคัญในการเป็นแหล่งรายได้มากขึ้นในกลุ่มอายุนี้ โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดปัตตานี ที่แหล่งรายได้จากการทำงานและจากบุตรมีสัดส่วนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกันมาก นอกจากนี้สวัสดิการจากรัฐ เช่น บัตรสวัสดิการ ฯลฯ ก็ยังเป็นแหล่งรายได้หลักแหล่งหนึ่งสำหรับผู้สูงอายุตอนต้นในจังหวัดปัตตานี และเมื่อพิจารณาประเด็นเรื่องความเพียงพอของรายได้ ผลที่ได้เป็นที่น่าสังเกตว่า ในภาพรวมพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีการประเมินตนเองว่ารายได้มีความเพียงพอสูงกว่าพื้นที่กรุงเทพมหานครค่อนข้างชัดเจน

สำหรับประเด็นการใช้เทคโนโลยี หรือ การใช้อินเทอร์เน็ต จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยใช้และยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยสัดส่วนของทั้ง 2 พื้นที่ค่อนข้างมีความใกล้เคียงกัน และกลุ่มอายุ 45-59 ปีจะมีสัดส่วนของผู้ใช้สูงกว่าผู้ที่อายุ 60-69 ปีทั้ง 2 พื้นที่ ทั้งนี้ประมาณเกือบร้อยละ 20 ในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นที่ไม่เคยใช้อินเทอร์เน็ตเลยให้เหตุผลว่า ไม่รู้จัก/ใช้ไม่เป็น มีสัดส่วนที่สูงที่สุด รองลงมาเห็นว่าไม่มีความจำเป็น/ไม่สนใจ รวมถึงไม่มีอุปกรณ์ในการเชื่อมต่อ และมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่มีค่าบริการที่สูงเกินไป (ไม่ได้แสดงข้อมูลในตาราง) สำหรับอุปกรณ์ที่กลุ่มตัวอย่างใช้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเข้าถึงอินเทอร์เน็ตโดยใช้โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน และส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์ของตนเอง แต่น่าสังเกตว่าประมาณ 1 ใน 4 ของกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นของจังหวัดปัตตานี อุปกรณ์ที่ใช้เข้าถึงอินเทอร์เน็ตเป็นของคนในครอบครัว (ร้อยละ 23.1) ซึ่งมีสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ค่อนข้างมาก โดยเมื่อสอบถามถึงความถี่ของการใช้อินเทอร์เน็ต ในภาพรวมมีการใช้งานทุกวัน/เกือบทุกวันโดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำหรับจังหวัดปัตตานีในกลุ่มอายุ 45-59 ปี การใช้งานทุกวัน/เกือบทุกวันเช่นกัน ในขณะที่กลุ่มอายุ 60-69 ปี มีสัดส่วนของผู้ที่ระบุว่าใช้งานเฉพาะเหตุจำเป็นที่ค่อนข้างสูง ทั้งนี้ ค่อนข้างสอดคล้องกับผลเรื่องอุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าถึงที่อุปกรณ์ที่ใช้งานนั้นเป็นของคนในครอบครัวไม่ใช่ของตนเอง ทำให้ไม่สามารถใช้งานได้บ่อยมากนัก

ประเด็นที่น่าสนใจอีกประเด็นก็คือ วัตถุประสงค์การใช้และข้อมูลข่าวสารที่สนใจ รวมถึงแอปพลิเคชันที่ใช้งานบ่อย ซึ่งสามารถเป็นข้อมูลในการนำไปสู่ความต้องการและการส่งเสริมการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีหรือทำงานผ่านออนไลน์ได้ สำหรับวัตถุประสงค์การใช้งานในภาพรวม พบว่า ทั้งกลุ่มก่อนวัยสูงอายุ และกลุ่มผู้สูงอายุในทั้ง 2 พื้นที่ มีการใช้งานที่เหมือนกัน กล่าวคือ อันดับแรกใช้งานเพื่อติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัวหรือคนรู้จัก รองลงมาจะใช้เพื่อรับและติดตามข่าวสารเป็นอันดับที่ 2 และค้นหาข้อมูลเป็นอันดับที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับแอปพลิเคชันที่กลุ่มตัวอย่างใช้งานบ่อย โดยทั้ง 3 อันดับเป็นแอปพลิเคชันที่เน้นในเรื่องของการสื่อสาร การรับและติดตามข้อมูลข่าวสาร ค้นหาข้อมูล รวมถึงเพื่อความบันเทิง ได้แก่ ไลน์ เฟซบุ๊ค และยูทูป

ในส่วนของเนื้อหาและข้อมูลข่าวสารที่กลุ่มตัวอย่างสนใจและสืบค้นในอินเทอร์เน็ตก็เป็นที่น่าสนใจว่าทั้งกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี มีความสนใจข้อมูลข่าวสารที่ค่อนข้างคล้ายคลึงกัน โดยในพื้นที่จังหวัดปัตตานีจะใช้เพื่อดูสื่อและสิ่งบันเทิงมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 แต่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอายุ 45-59 ปี และกลุ่ม 60-69 ปี คือ กลุ่มอายุ 45-59 ปี สนใจข้อมูลด้านอาหารและโภชนาการเป็นอันดับที่ 2 และข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐเป็นอันดับที่ 3 ขณะที่กลุ่มอายุ 60-69 ปี สนใจข้อมูลด้านสุขภาพเป็นอันดับที่ 2 และข้อมูลด้านอาหารและโภชนาการเป็นอันดับที่ 3 ซึ่งแตกต่างจากกรุงเทพมหานครที่ข้อมูลข่าวสารที่กลุ่มตัวอย่างสนใจมีความแตกต่างกันในอันดับที่ 1 และ 2 โดยที่กลุ่มอายุ 45-59 ปี สนใจข้อมูลด้านสื่อและสิ่งบันเทิง เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ เป็นอันดับที่ 2 และข้อมูลด้านสุขภาพเป็นอันดับที่ 3 ขณะที่กลุ่มอายุ 60-69 ปี สนใจข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ข้อมูลด้านสื่อและสิ่งบันเทิง เป็นอันดับที่ 2 และข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นอันดับที่ 3 จากข้อมูลที่พบในส่วนของความสนใจข้อมูลข่าวสารของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อติดต่อสื่อสาร และรับข้อมูลข่าวสารของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้น

ข้อมูลเรื่องแหล่งเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ตให้ผลเป็นที่น่าสนใจ กล่าวคือ ในภาพรวมโดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีการเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ตหรือออนไลน์จากคนในครอบครัว ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวจะเป็นปัจจัยสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่กลุ่มเป้าหมายได้ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มอายุ 45-59 ปี ของจังหวัดปัตตานี ระบุว่าเป็นการเรียนรู้การใช้ด้วยตนเอง ความแตกต่างกันนี้สามารถเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการอบรม ให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการใช้งานอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ต ซึ่งในบริบทนี้ คือ การอบรมการทำงานผ่านเทคโนโลยีหรือออนไลน์ ที่จำเป็นต้องพิจารณาวิธีการ เนื้อหา และการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายต่อไป

ตารางที่ 5-2 ลักษณะข้อมูลทั่วไป จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (n=1,605)

ลักษณะ	กรุงเทพมหานคร (n=812)		ปัตตานี (n=793)	
	45-59 ปี	60-69 ปี	45-59 ปี	60-69 ปี
ข้อมูลทั่วไป				
เพศ				
ชาย	44.1	40.8	37.1	37.8
หญิง	55.9	59.2	62.9	62.4
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าประถมศึกษา	8.1	19.2	4.4	19.9
ประถมศึกษา	34.0	49.5	42.4	58.4

ตารางที่ 5-2 ลักษณะข้อมูลทั่วไป จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (n=1,605)

ลักษณะ	กรุงเทพมหานคร (n=812)		ปัตตานี (n=793)	
	45-59 ปี	60-69 ปี	45-59 ปี	60-69 ปี
มัธยมศึกษาตอนต้น	12.6	11.7	10.8	3.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	19.6	11.3	24.5	11.9
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	4.7	0.8	7.4	3.1
ปริญญาตรีและสูงกว่า	20.9	7.5	10.5	3.1
การอยู่อาศัย				
คนเดียว	7.5	6.7	7.8	5.8
ลำพังกับคู่สมรส	65.4	62.5	68.8	65.5
บุตรชายและ/หรือบุตรสาว	64.5	66.3	72.3	81.9
อื่น ๆ	42.8	49.6	32.3	39.4
ศาสนา				
พุทธ	100.0	99.6	28.0	38.5
คริสต์	-	0.4	-	-
อิสลาม	-	-	72.0	61.5
อื่น ๆ	-	-	-	-
การทำงานและรายได้				
การทำงานในปัจจุบัน (7 วันก่อนสัมภาษณ์)				
ทำงานต่อเนื่อง	84.7	51.7	79.7	46.4
ไม่ได้ทำงานเพราะหยุดงานหรือพักงานชั่วคราว	1.3	0.8	0.7	0.4
ไม่ได้ทำงานเพราะตกงาน	0.7	0.5	0.7	-
ไม่ได้ทำงานเลย	13.3	47.0	18.9	53.1
อาชีพหลักในปัจจุบัน (7 วันก่อนการสัมภาษณ์)				
ไม่ได้ทำงาน	14.1	48.7	20.8	53.3
เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน	-	0.4	3.5	9.9
ค้าขาย	15.3	14.0	25.3	16.4
ธุรกิจส่วนตัว	8.0	8.5	8.0	4.9

ตารางที่ 5-2 ลักษณะข้อมูลทั่วไป จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (n=1,605)

ลักษณะ	กรุงเทพมหานคร (n=812)		ปัตตานี (n=793)	
	45-59 ปี	60-69 ปี	45-59 ปี	60-69 ปี
ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน	33.7	8.9	12.6	1.3
พนักงานโรงงาน	2.5	0.8	2.8	-
คนขับรถรับจ้าง/รถแท็กซี่/รถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร	9.0	4.7	2.5	1.3
รับจ้างทั่วไป	12.5	8.5	23.3	12.0
ทำงานอิสระ	2.1	3.4	0.7	0.9
อื่น ๆ	2.8	2.1	0.5	-
แหล่งรายได้ที่สำคัญในปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)				
การทำงาน	82.8	54.6	74.4	41.6
คู่สมรส	7.6	6.3	19.6	16.8
บุตรชายและ/หรือบุตรสาว	6.3	30.0	4.8	32.3
ญาติ (พี่/น้องหรือหลาน ฯลฯ)	2.1	2.9	0.5	0.4
สวัสดิการจากรัฐ (บัตรสวัสดิการ ฯลฯ)	0.9	4.2	0.7	7.5
เงินช่วยเหลือจากรัฐ (เงินเยียวยาโควิด-19)	0.2	-	-	-
อื่น ๆ	0.2	2.1	-	1.3
ความเพียงพอของรายได้ (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)				
ไม่เพียงพอ	24.2	35.4	8.8	10.2
เพียงพอบ้าง	27.0	22.9	27.7	34.1
เพียงพอและ/หรือเหลือเก็บ	48.8	41.7	63.4	55.8
การใช้เทคโนโลยี				
การใช้อินเทอร์เน็ตในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา				
ไม่เคยใช้	4.0	14.4	3.0	16.5

ตารางที่ 5-2 ลักษณะข้อมูลทั่วไป จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (n=1,605)

ลักษณะ	กรุงเทพมหานคร (n=812)		ปัตตานี (n=793)	
	45-59 ปี	60-69 ปี	45-59 ปี	60-69 ปี
เคยใช้	1.2	1.9	3.0	13.9
เคยใช้ และยังใช้อยู่ในปัจจุบัน	94.8	83.8	94.0	69.6
อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ตบ่อยที่สุด				
ไม่มีอุปกรณ์	4.1	10.0	2.0	12.1
คอมพิวเตอร์	0.5	0.9	-	-
โน๊ตบุ้ค	0.5	0.5	0.4	-
ไอแพด/แท็บเล็ต	0.2	0.5	0.2	-
โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน	94.7	88.1	97.4	87.9
อื่น ๆ	-	-	-	-
อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ตบ่อยที่สุดเป็นของใคร				
ตัวเอง	98.1	96.0	95.9	76.0
คนในครอบครัว	1.7	3.5	4.1	23.1
เพื่อนบ้าน	0.2	-	-	1.0
คนในหมู่บ้าน/ชุมชน	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	0.5	-	-
ความถี่ของการใช้อินเทอร์เน็ต				
ใช้ทุกวัน/เกือบทุกวัน	94.0	95.7	88.6	57.6
อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง	2.4	1.0	6.6	16.5
อย่างน้อยเดือนละครั้ง	0.4	-	0.6	-
ใช้เฉพาะเหตุจำเป็น	3.0	3.3	4.2	25.9
อื่น ๆ	0.2	-	-	-
วัตถุประสงค์ของการใช้ (มากที่สุด)				

ตารางที่ 5-2 ลักษณะข้อมูลทั่วไป จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (n=1,605)

ลักษณะ	กรุงเทพมหานคร (n=812)		ปัตตานี (n=793)	
	45-59 ปี	60-69 ปี	45-59 ปี	60-69 ปี
เพื่อติดต่อสื่อสารคนในครอบครัว หรือคนรู้จัก	98.1	95.2	98.1	96.5
เพื่อรับและติดตามข่าวสาร	80.1	83.8	68.6	56.5
เพื่อค้นหาข้อมูล	70.2	62.2	59.3	40.0
เพื่อความบันเทิง	67.8	55.1	81.4	71.8
เพื่อการจับจ่ายใช้สอย/ซื้อขายของออนไลน์	21.3	11.4	19.2	5.9
เพื่อการทำงาน (ประชุม)	14.6	7.0	17.7	3.5
เพื่อใช้บริการธุรกรรมการเงิน	30.9	20.0	11.8	7.1
เพื่อสร้างรายได้เสริม	3.2	1.6	0.4	1.2
อื่น ๆ	0.8	1.1	1.1	3.5
วัตถุประสงค์การใช้ที่ใช้งานนานที่สุดในแต่ละวัน				
ลำดับที่ 1	381 (71.5) ติดต่อสื่อสาร	144 (77.8) ติดต่อสื่อสาร	391 (82.5) ติดต่อสื่อสาร	67 (79.8) ติดต่อสื่อสาร
ลำดับที่ 2	261 (49.0) รับและติดตามข่าวสาร	114 (62.0) รับและติดตามข่าวสาร	248 (52.3) รับและติดตามข่าวสาร	31 (36.9) รับและติดตามข่าวสาร
ลำดับที่ 3	170 (31.9) ค้นหาข้อมูล	71 (38.6) ค้นหาข้อมูล	198 (41.8) ค้นหาข้อมูล	19 (22.6) ค้นหาข้อมูล
ข้อมูลข่าวสารที่สนใจ				
ลำดับที่ 1	222 (42.0) สิ่งบันเทิง	85 (48.0) ข่าวสารจากภาครัฐ	237 (50.5) สิ่งบันเทิง	37 (45.1) สิ่งบันเทิง
ลำดับที่ 2	107 (20.2) ข่าวสารจากภาครัฐ	47 (26.6) สิ่งบันเทิง	78 (16.6) อาหาร	15 (18.3) สุขภาพ

ตารางที่ 5-2 ลักษณะข้อมูลทั่วไป จำแนกตามพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย (n=1,605)

ลักษณะ	กรุงเทพมหานคร (n=812)		ปัตตานี (n=793)	
	45-59 ปี	**60-69 ปี**	**45-59 ปี**	**60-69 ปี**
ลำดับที่ 3	73 (13.8) สุขภาพ	18 (10.2) สุขภาพ	47 (10.0) ข่าวสารจากภาครัฐ	11 (13.6) อาหาร
แอปพลิเคชันที่ใช้บ่อย				
ลำดับที่ 1	361 (67.9) ไลน์	130 (71.0) ไลน์	214 (45.1) เฟสบุ๊ค	37 (44.0) ยูทูป
ลำดับที่ 2	311 (58.5) เฟสบุ๊ค	104 (56.8) เฟสบุ๊ค	172 (36.3) ไลน์	31 (36.9) ไลน์
ลำดับที่ 3	281 (52.8) ยูทูป	77 (42.1) ยูทูป	186 (39.2) ยูทูป	10 (11.9) เฟสบุ๊ค
แหล่งเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ต				
เรียนรู้ด้วยตนเอง	39.4	20.7	73.4	44.7
เรียนรู้จากคนในครอบครัว	70.9	86.4	53.4	85.9
เรียนรู้จากแหล่งอื่น ๆ	18.4	13.3	21.7	8.8

ที่มา คณะวิจัย

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ด้านทัศนคติและความพร้อมต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต

5.1.3.1 ทัศนคติต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต

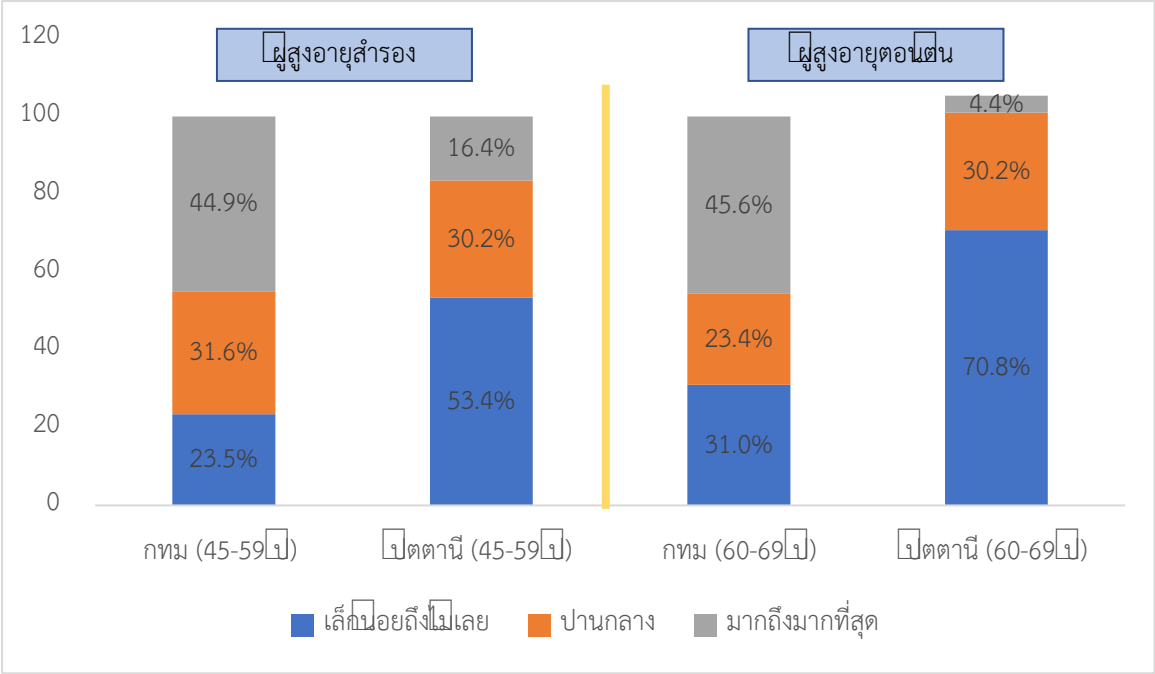
ผลการศึกษาในส่วนนี้นำเสนอข้อมูลทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ต (หมายรวมถึงการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ) ของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้น ในประเด็นต่าง ๆ โดยแสดงผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ศึกษา ได้แก่ พื้นที่ชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานคร และชุมชนเมืองในจังหวัดปัตตานี

ในภาพรวม พบว่า การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดีขึ้นทั้งช่วงวัย และพื้นที่ โดยหากพิจารณาช่วงวัย พบว่า ผู้สูงอายุสำรอง การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตได้ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนักกับผู้สูงอายุตอนต้น โดยผู้สูงอายุสำรองที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้มองว่าจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตได้ปานกลางถึงมากที่สุด ร้อยละ 76 และร้อยละ 46 สำหรับชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานีตามลำดับ สัดส่วนดังกล่าวจะลดลงเมื่อเป็นผู้สูงอายุ โดยพบว่า ผู้สูงอายุ

ที่สามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ มองว่าสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตได้ ร้อยละ 68 และ 34 ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีตามลำดับ ทั้งนี้ สัดส่วนที่น้อยลง อาจเกิดจากความเข้มข้นในการใช้งานอินเทอร์เน็ตที่อาจลดลงตามช่วงวัย ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน (รายละเอียดการเปรียบเทียบแสดงในภาพที่ 5-1)

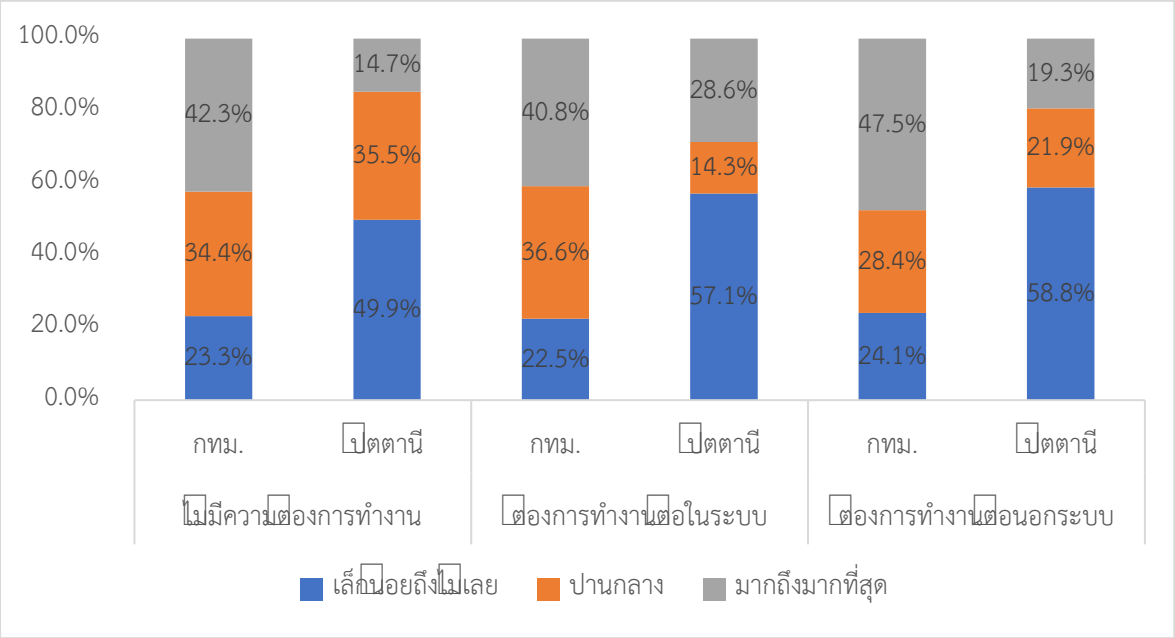
นอกจากนี้หากพิจารณาถึงความต้องการการทำงานต่อหลังเกษียณเพิ่มเติม (พิจารณาเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง) จะพบว่า ในภาพรวมผู้ที่ต้องการทำงานต่อหลังจากอายุ 60 ปีแล้วในพื้นที่กรุงเทพมหานครไม่ว่าจะทำงานต่อในภาคในระบบหรือภาคระบบ มองว่าอินเทอร์เน็ตจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตได้ปานกลางถึงมากที่สุดมีสัดส่วนค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีสัดส่วนดังกล่าวต่ำกว่าค่อนข้างชัดเจน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อของปัตตานีที่มีสัดส่วนของผู้ที่เห็นว่าอินเทอร์เน็ตจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในระดับมากถึงมากที่ที่สุดเพียงร้อยละ 14.7 ต่างกัน (รายละเอียดการเปรียบเทียบแสดงในภาพที่ 5-2)

ภาพที่ 5-1 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-2 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

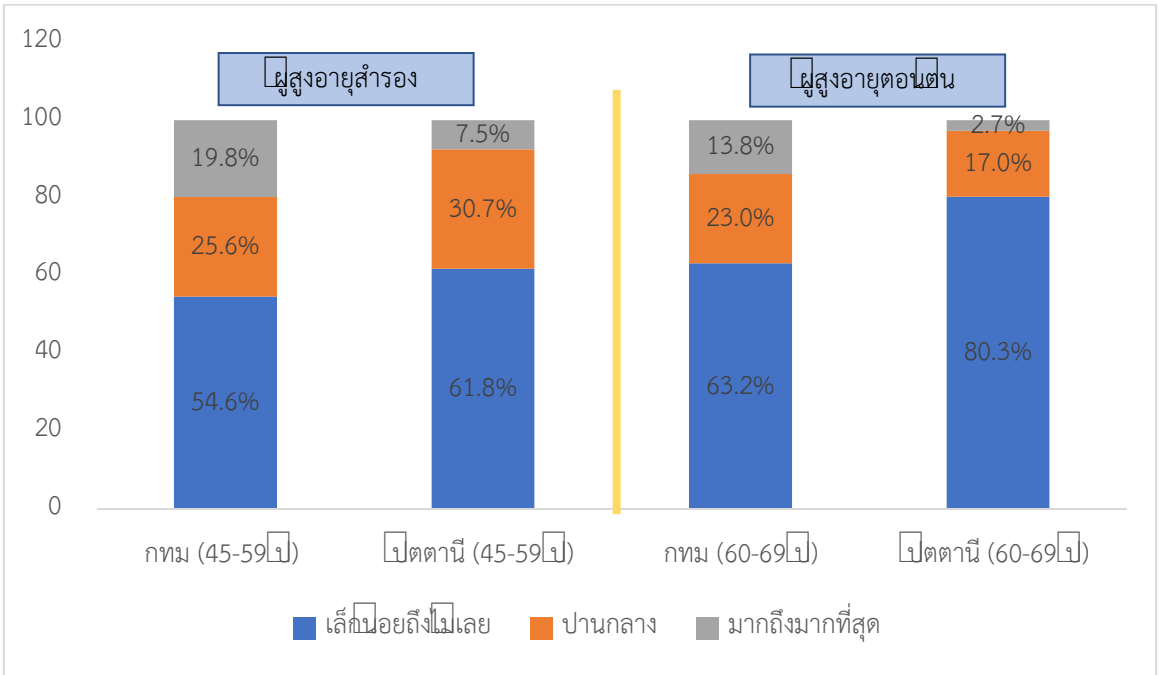
ทั้งนี้ ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อประเด็นสำคัญอื่น ๆ มีดังนี้

(1) ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อสมรรถภาพด้านร่างกาย

ผลจากการเก็บข้อมูลด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถภาพด้านร่างกาย พบว่า ผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้นที่เข้าถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต มีผลเพียงเล็กน้อยต่อการทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น โดยมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้น และทั้งในชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานครและชุมชนเมืองในจังหวัดปัตตานี (ดังแสดงในภาพที่ 5-3)

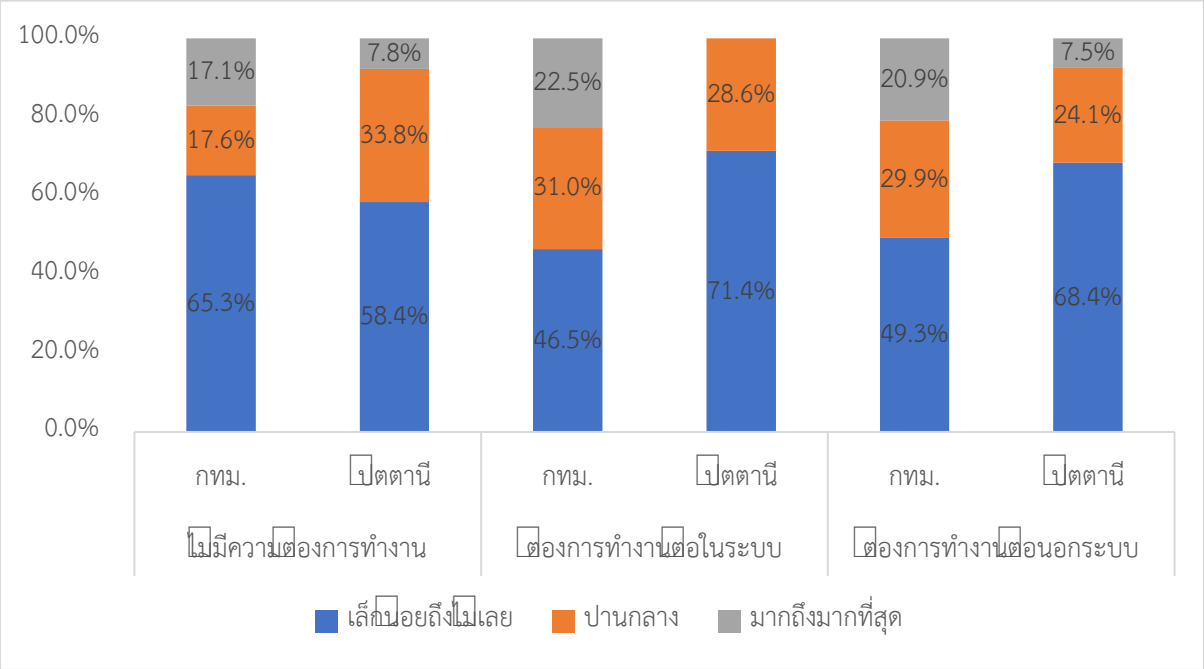
อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาสัดส่วนย่อยรองลงมา พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุสำรอง มีแนวโน้มทัศนคติที่ดี (ปานกลางถึงมากที่สุด) ต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อสมรรถภาพร่างกาย นั่นคือ การใช้งานอินเทอร์เน็ตส่งผลต่อภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น โดยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนดังกล่าว ร้อยละ 44 และในจังหวัดปัตตานี มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 38 ข้อมูลข้างต้น แสดงว่าผู้สูงอายุสำรองมีแนวโน้มที่จะใช้ประโยชน์ของอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพทางด้านร่างกายให้แข็งแรงมากขึ้น นอกจากนี้ผู้สูงอายุสำรองในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณ มีความเห็นว่าอินเทอร์เน็ตส่งผลต่อภาวะสุขภาพที่ดีขึ้นในระดับปานกลางถึงมากที่สุด ในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อแล้วค่อนข้างชัดเจน ตรงกันข้ามกับพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่ผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อกลับมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อสมรรถภาพร่างกายสูงกว่าผู้ที่ต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุต่างกัน (รายละเอียดการเปรียบเทียบแสดงในภาพที่ 5-4)

ภาพที่ 5-3 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อสมรรถภาพทางด้านร่างกาย



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-4 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อสมรรถภาพทางด้านร่างกาย จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



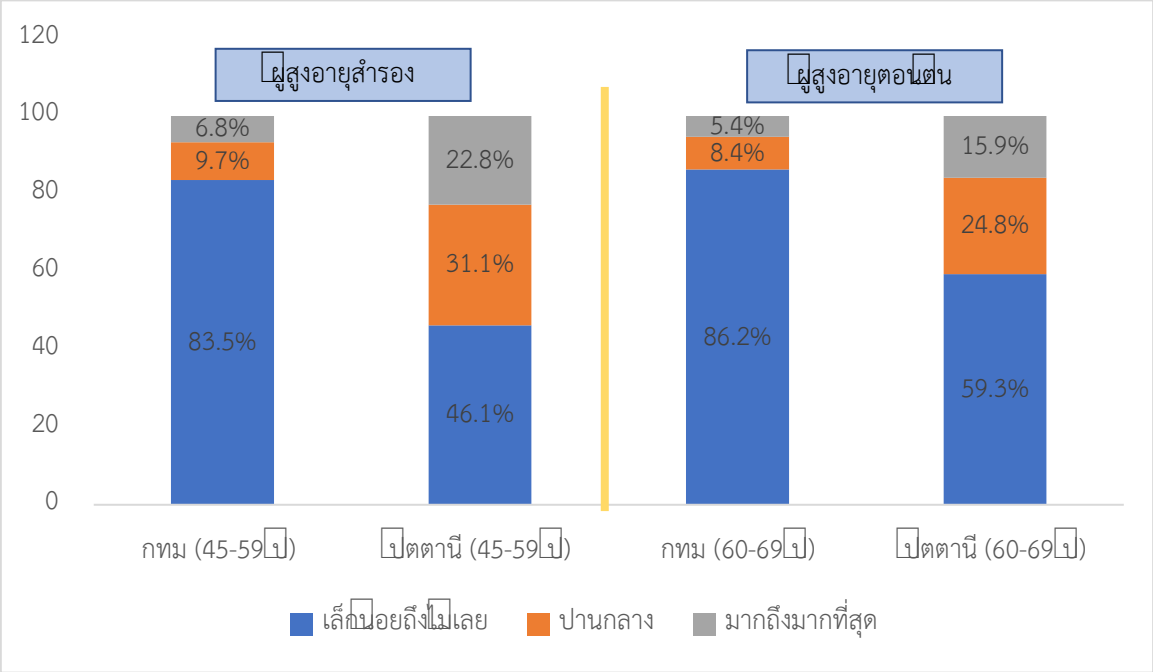
ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

(2) ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่ลดลงและการเข้าสังคม

ผลจากการเก็บข้อมูลด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง พบว่า ผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้นในแต่ละพื้นที่ที่เข้าถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนใหญ่เห็นว่าการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตมีผลเพียงเล็กน้อยต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเชิงพื้นที่ พบว่า ชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานครจะมีสัดส่วนทัศนคติที่กล่าวมามากกว่ากรณีเดียวกันในจังหวัดปัตตานีเกือบเท่าตัว โดยในกลุ่มผู้สูงอายุสำรองในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนที่เห็นว่ามีผลเพียงเล็กน้อย คือ ร้อยละ 83.5 ซึ่งมากกว่าจังหวัดปัตตานีที่มีสัดส่วนเพียง 46.1 ข้อมูลดังกล่าว อาจเกิดจากสภาวะความเป็นเมือง (Urbanization) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสัดส่วนที่สูงกว่าจังหวัดปัตตานี ซึ่งมีความสัมพันธ์ของบุคคลรอบข้างอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอยู่ก่อนหน้าแล้ว ดังนั้น เมื่อมีการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น จึงได้รับผลกระทบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ขณะที่ชุมชนเมืองในจังหวัดปัตตานีมีการพัฒนาเป็นเมืองที่ช้ากว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคนรอบข้างจึงอยู่ในระดับที่สูงกว่าพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนั้น การใช้อินเทอร์เน็ตจึงมีผลกระทบที่มากกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง ซึ่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของคนรอบข้าง กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดปัตตานีได้รับผลกระทบที่มากกว่าพื้นที่กรุงเทพมหานคร เกือบร้อยละ 37 ซึ่งผลที่ได้ค่อนข้างเป็นไปทิศทาง

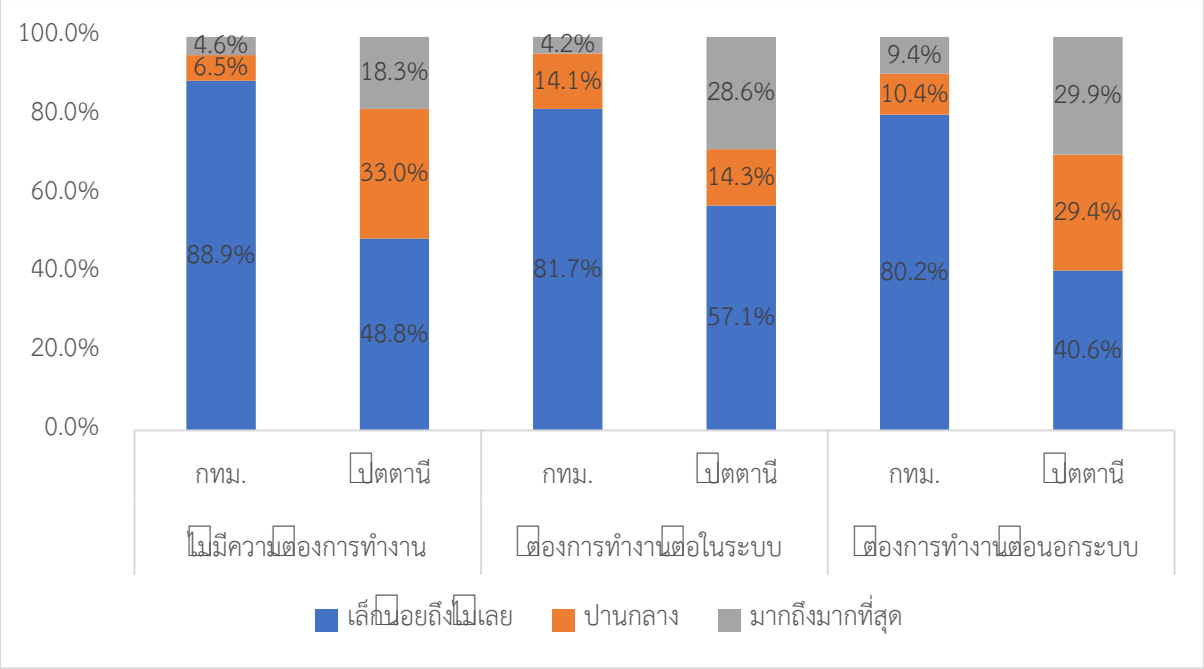
เดียวกัน เมื่อพิจารณาเรื่องความต้องการการทำงานต่อหลังจากอายุ 60 ปี ซึ่งไม่ว่าจะต้องการทำงานต่อหรือไม่ในทั้ง 2 พื้นที่ (แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 5-5 และภาพที่ 5-6)

ภาพที่ 5-5 ทัศนคติการใช้งานต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่ลดลง



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

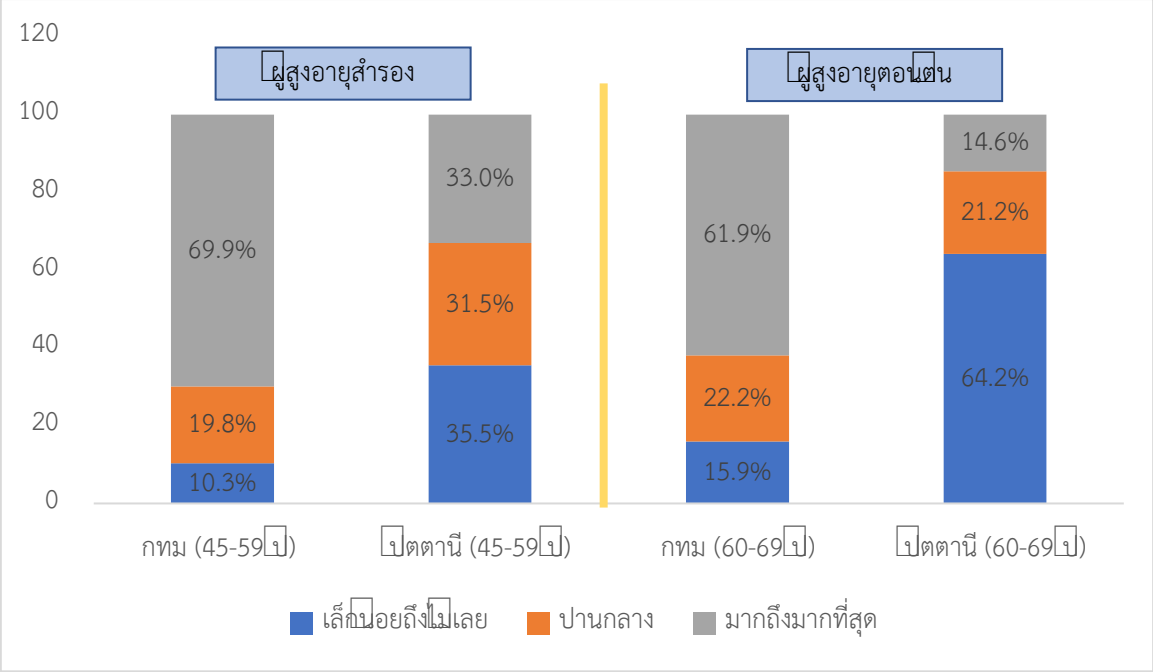
ภาพที่ 5-6 ทัศนคติการใช้งานต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่ลดลง จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

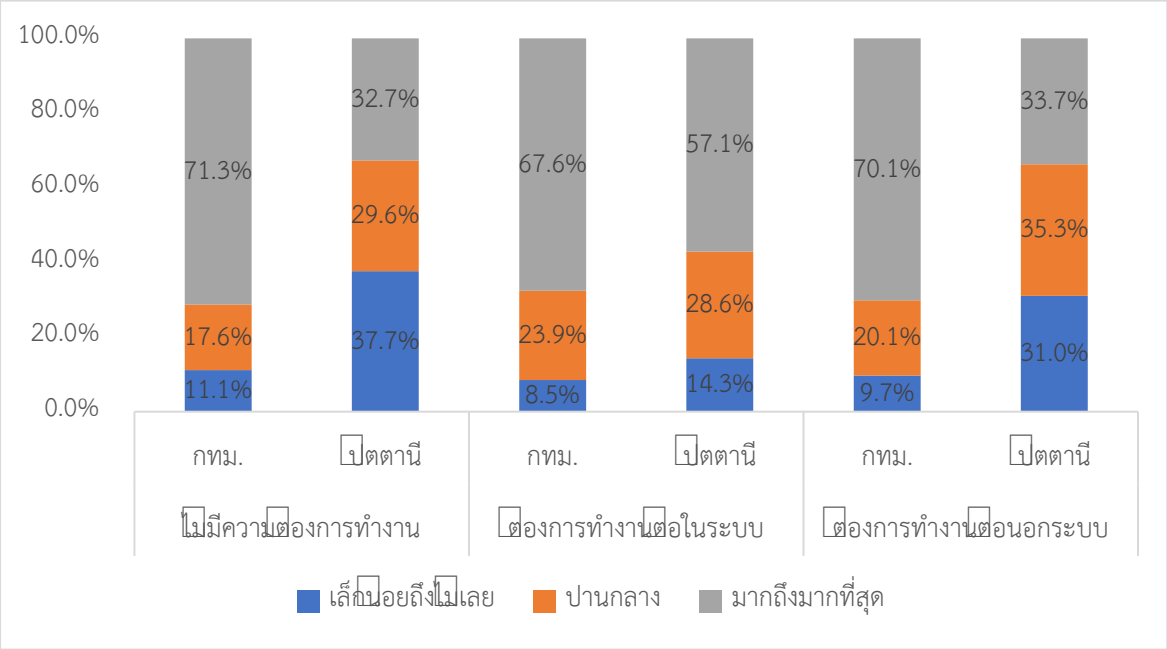
สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ด้านทัศนคติต่อการเข้าสังคมในภาพที่ 5-5 โดยพบว่า ผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้นในกรุงเทพมหานคร ใช้ประโยชน์ของอินเทอร์เน็ตในการเข้าสังคมเป็นสัดส่วนที่สูง และสูงกว่าชุมชนเมืองในจังหวัดปัตตานีเกือบ 1 เท่าตัว โดยในกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง พบว่า การใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตสามารถเพิ่มความสามารถในการเข้าสังคมได้ปานกลางถึงมากที่สุดเกือบร้อยละ 90 ขณะที่ในจังหวัดปัตตานี มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 64.5 ข้อมูลดังกล่าว เป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญที่ระบุถึงระดับความเป็นเมืองต่อประโยชน์ของการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าสังคม ทั้งในกลุ่มผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้น นอกจากนี้ พบผลที่น่าสนใจเมื่อพิจารณาความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณของผู้สูงอายุสำรองในพื้นที่จังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้ที่ยังต้องการทำงานต่อในภาคในระบบ มีสัดส่วนของผู้ที่เห็นว่าการใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตสามารถเพิ่มความสามารถในการเข้าสังคมได้สูงกว่าอีก 2 กลุ่มที่เหลือในพื้นที่เดียวกันอย่างชัดเจน ในขณะที่พื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนดังกล่าวไม่ค่อยแตกต่างกัน (รายละเอียดการเปรียบเทียบแสดงในภาพที่ 5-7 และภาพที่ 5-8)

ภาพที่ 5-7 ผลกระทบจากการใช้งานต่อความสามารถในการเข้าสังคมที่เพิ่มขึ้น



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-8 ผลกระทบจากการใช้งานต่อความสามารถในการเข้าสังคมที่เพิ่มขึ้น จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



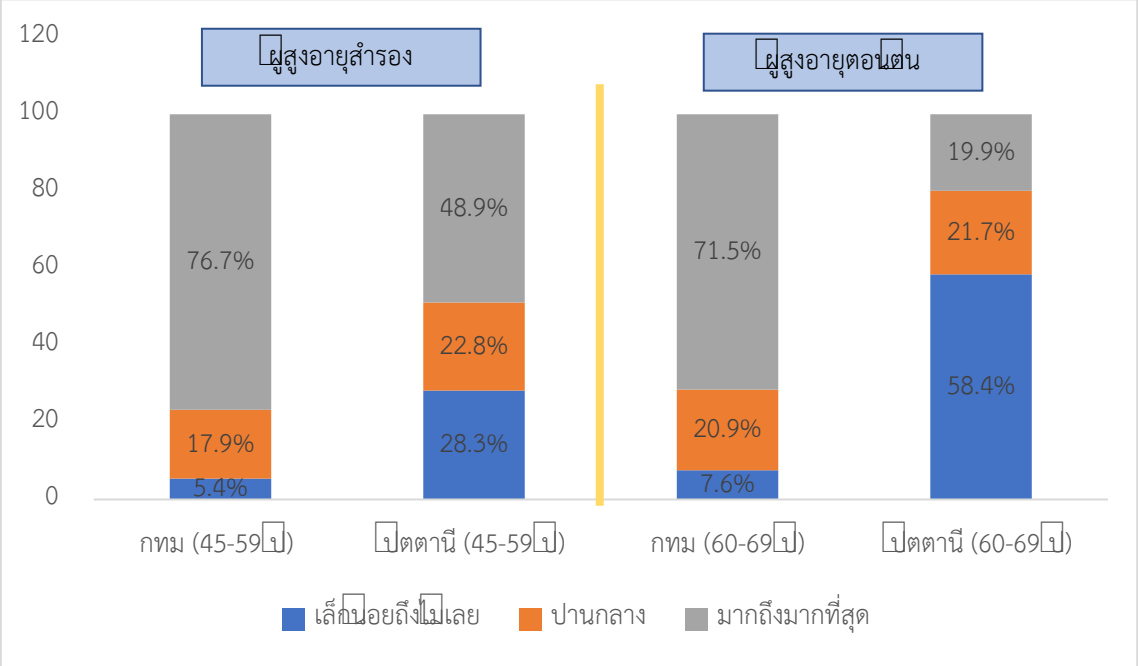
ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

(3) ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น

ผลจากการเก็บข้อมูลด้านทัศนคติของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้นจากการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น พบว่า ช่วงวัยมีผลต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่มากกว่าพื้นที่ โดยสัดผู้สูงอายุสำรองในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยใช้ประโยชน์จากการเข้าถึงอินเทอร์เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ในสัดส่วนปานกลางถึงมากที่สุด ร้อยละ 95 และร้อยละ 92 ตามลำดับ แต่เมื่อเข้าวัยผู้สูงอายุการใช้ประโยชน์จะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยในกรุงเทพมหานครจะลดลงจากระดับปานกลางถึงมากที่สุดร้อยละ 2 ขณะที่ในจังหวัดปัตตานีจะลดลงมากถึงร้อยละ 40 ข้อมูลดังกล่าว (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 5-9)

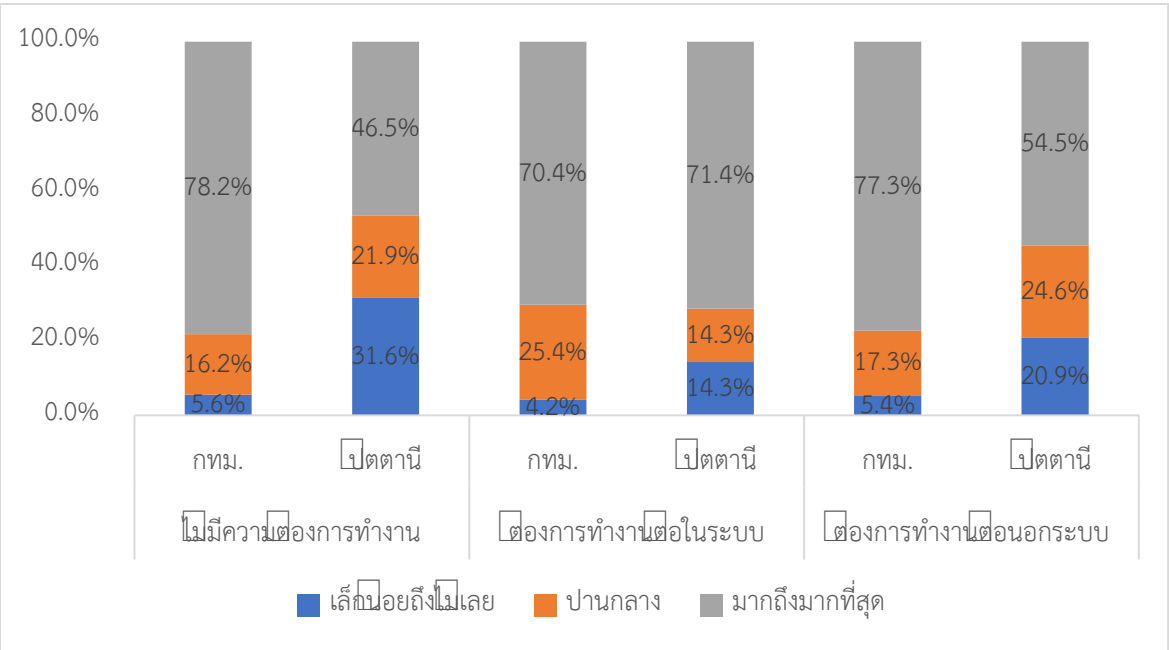
นอกจากนี้เมื่อพิจารณาร่วมกับความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณจะพบว่า ในพื้นที่กรุงเทพมหานครผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อหลังเกษียณแล้วมีสัดส่วนของผู้ที่เห็นว่าการใช้อินเทอร์เน็ตสามารถทำให้เรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้นได้ในระดับที่มากถึงมากที่สุดสูงกว่าผู้ที่ต้องการทำงานต่อทั้ง 2 กลุ่ม แต่สำหรับจังหวัดปัตตานีกลับพบว่า ผู้ที่ต้องการทำงานต่อในภาคในระบบมีสัดส่วนดังกล่าวสูงกว่า 2 กลุ่มที่เหลือค่อนข้างชัดเจน ซึ่งสะท้อนได้ว่า ผู้ที่ต้องการทำงานต่อโดยเฉพาะในระบบน่าจะมีโอกาสหรือมีความคิดที่จะใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้มากกว่า อาจเนื่องจากมีการรับรู้และมีความสามารถที่จะใช้งานอินเทอร์เน็ตอยู่ก่อนแล้ว (ดังแผนภาพที่ 5-10)

ภาพที่ 5-9 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-10 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง

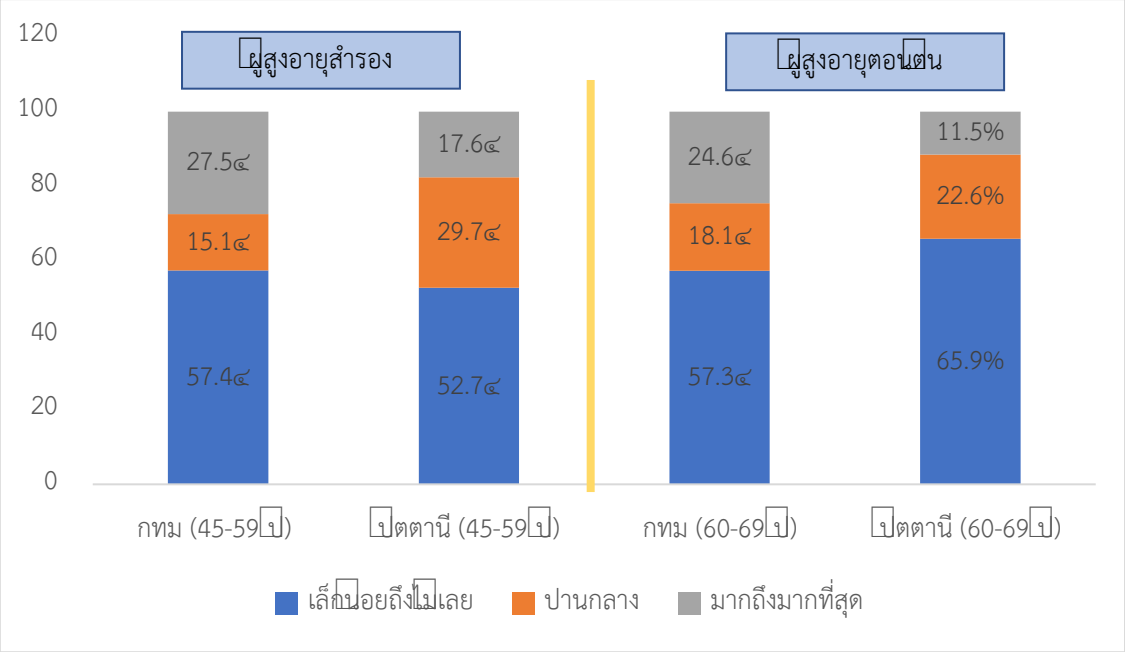


ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

(4) ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำในสังคม

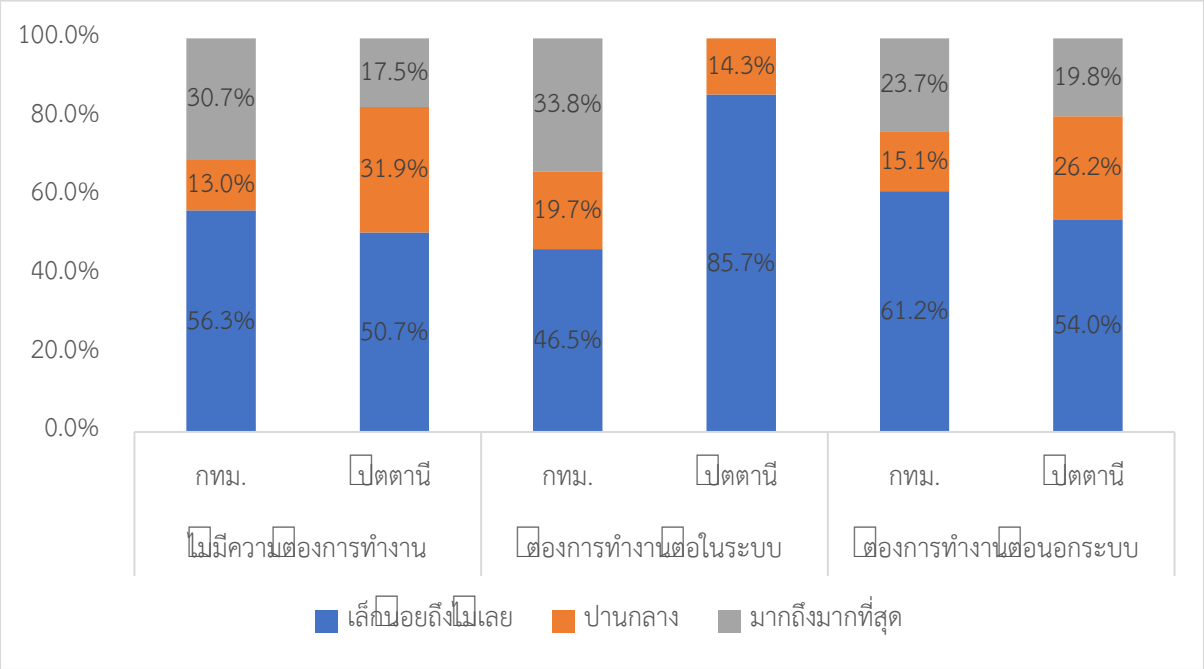
ผลจากการเก็บข้อมูลด้านทัศนคติของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้นจากการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำในสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตมีผลเพียงเล็กน้อยต่อทัศนคติข้างต้น โดยมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้น และทั้งในชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานครและชุมชนเมืองในจังหวัดปัตตานี (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 5-11) โดยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ต้องการทำงานต่อในภาคนอกระบบมีความเห็นต่อเรื่องความเหลื่อมล้ำในสังคมน้อยที่สุด (ร้อยละ 61.2) ในขณะที่พื้นที่จังหวัดปัตตานี ผู้ที่ต้องการทำงานต่อในภาคในระบบมีมุมมองต่อเรื่องดังกล่าวต่ำที่สุด (ร้อยละ 85.7)

ภาพที่ 5-11 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำในสังคม



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-12 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำในสังคม จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

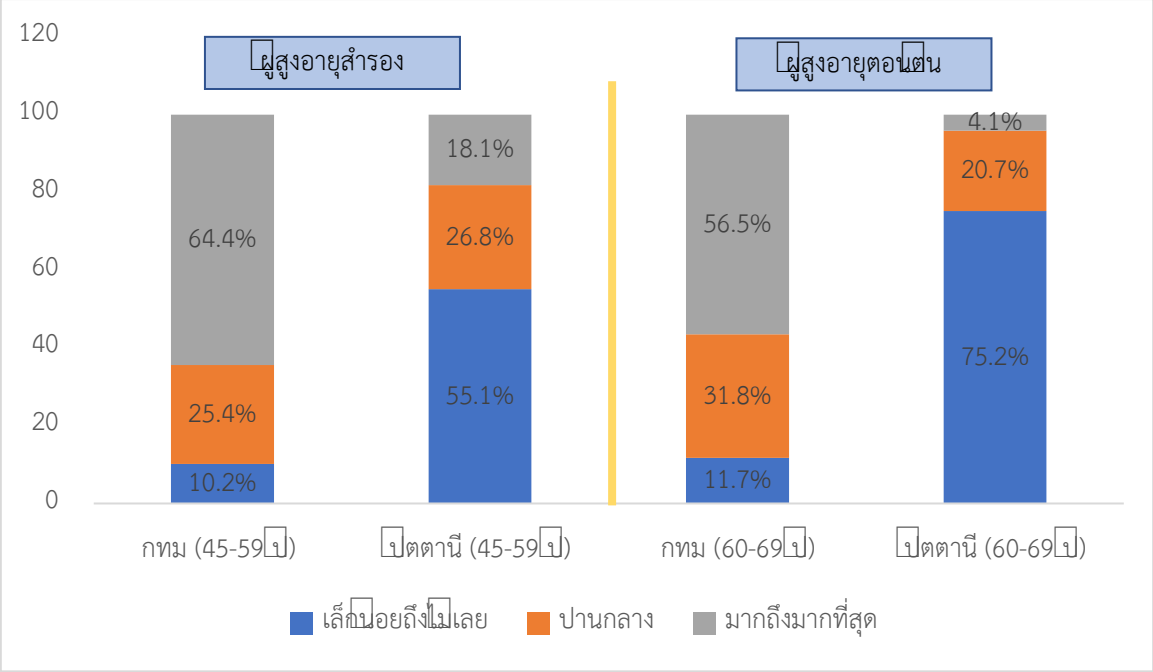
(5) ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความต้องการเพิ่มพูนทักษะเพื่อหารายได้

ผลจากการเก็บข้อมูลด้านทัศนคติของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้นจากการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความต้องการเพิ่มพูนทักษะเพื่อหารายได้ พบว่า สัดส่วนมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามช่วงวัย กล่าวคือ ผู้สูงอายุสำรอง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตต่อการเป็นช่องทางสำหรับการเพิ่มพูนทักษะเพื่อการหารายได้ โดยสัดส่วนที่มองว่ามีประโยชน์ปานกลางถึงมากที่สุด มีสัดส่วนมากถึงเกือบร้อยละ 90 และร้อยละ 88 สำหรับชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุตอนต้น พบว่า ทัศนคติต่อการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการหารายได้ มีทัศนคติเชิงบวกหรือที่เป็นประโยชน์ในสัดส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุตอนต้น ในกรุงเทพมหานครเกือบร้อยละ 89 ที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ระดับปานกลางถึงมากที่สุด ขณะที่ผู้สูงอายุตอนต้นในจังหวัดปัตตานีประมาณร้อยละ 25 เท่านั้นที่มองเห็นถึงประโยชน์จากการหารายได้นี้ ข้อมูลจากทัศนคติดังกล่าวอาจมองว่าผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่อาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน และไม่จำเป็นที่จะต้องใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มทักษะในการสร้างรายได้ หรืออาจต้องการพักผ่อนหลังเกษียณอายุ เพราะมีแหล่งรายได้อื่นเพียงพอแล้ว ซึ่งทำให้ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องหา

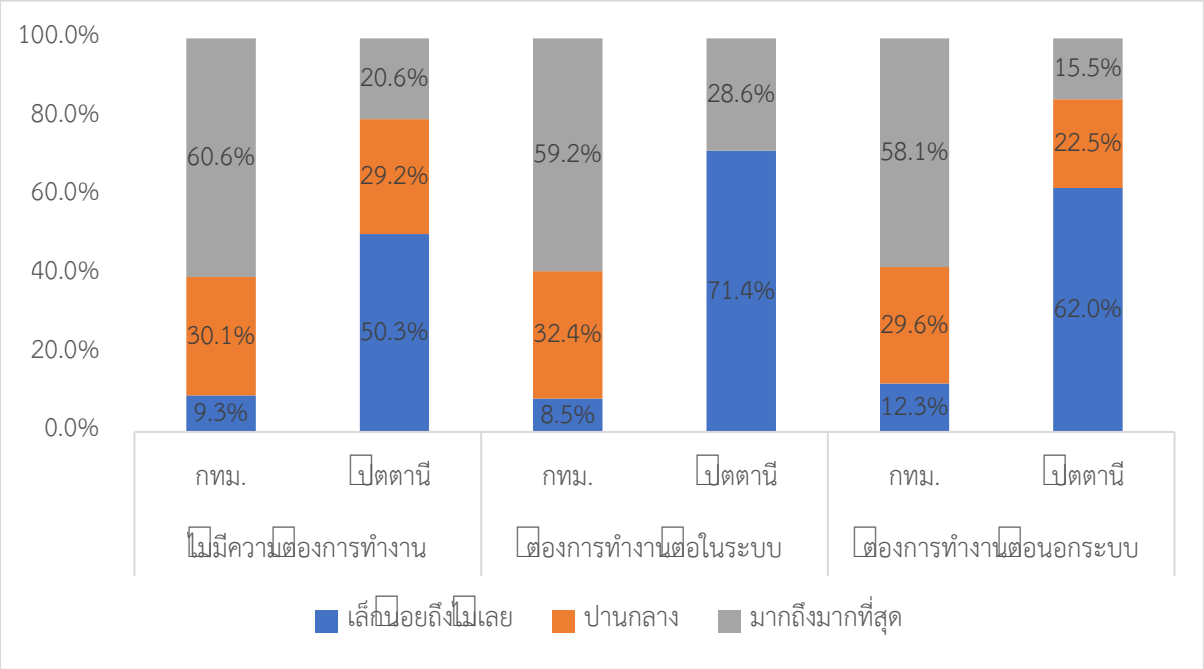
รายได้อย่างจริงจังเมื่อเกษียณแล้ว (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 5-13) แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณออกเป็น 3 กลุ่ม กลับให้ผลที่น่าสนใจ กล่าวคือ ผู้ไม่ต้องการทำงานต่อแล้วยังมีสัดส่วนของผู้ที่เห็นว่าอินเทอร์เน็ตสามารถใช้เพิ่มพูนรายได้ระดับปานกลางถึงมากที่สุด ในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง (ร้อยละ 90.7) ซึ่งแสดงนัยยะได้ว่า ปัจจุบันแม้จะไม่ต้องการทำงานต่อแล้ว แต่หากในอนาคตมีความต้องการทำงานอินเทอร์เน็ตสามารถเป็นทางเลือกที่สำคัญในการค้นหาอาชีพ หาแหล่งรายได้ หรือหาข้อมูลการทำงานได้ แต่สำหรับพื้นที่จังหวัดปัตตานี จะพบว่า ผู้ที่ต้องการทำงานต่อในภาคในระบบจะเป็นกลุ่มที่มองเห็นถึงประโยชน์จากการหารายได้โดยใช้อินเทอร์เน็ตสัดส่วนที่ต่ำที่สุด (ร้อยละ 71.4) โดยกลุ่มนี้อาจมีแนวคิดว่าการทำงานต่อในภาคในระบบค่อนข้างมีความมั่นคงอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องหารายได้เพิ่มเติม (แผนภาพที่ 5-14)

ภาพที่ 5-13 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความต้องการเพิ่มพูนทักษะเพื่อหารายได้



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-14 ทัศนคติการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อความต้องการเพิ่มพูนทักษะเพื่อหารายได้ จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

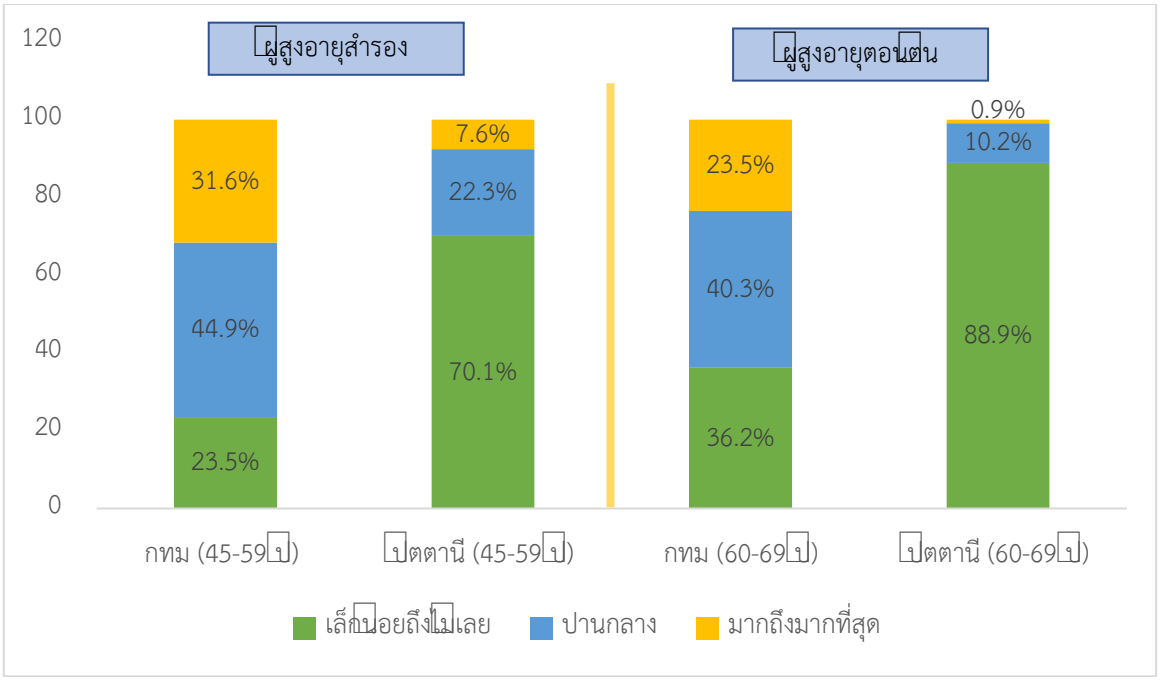
5.1.4 ความพร้อมของผู้สูงอายุต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต

ผลจากการศึกษาในส่วนนี้นำเสนอข้อมูลความพร้อมต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต (หมายรวมถึงการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ) ของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้น เพื่อสร้างรายได้บนแพลตฟอร์มออนไลน์ในประเด็นต่าง ๆ โดยแสดงผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ศึกษา ได้แก่ พื้นที่ชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานคร และชุมชนเมืองในจังหวัดปัตตานี รายละเอียดดังนี้

ในภาพรวม พบว่า ผู้สูงอายุสำรองจะมีความพร้อมต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างรายได้มากกว่ากลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น โดยในกรุงเทพมหานครจะมีสัดส่วนความพร้อมมากกว่าจังหวัดปัตตานี โดยมีความพร้อมระดับปานกลางถึงมากที่สุดร้อยละ 63 และขณะที่จังหวัดปัตตานีมีสัดส่วนดังกล่าวร้อยละ 11 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณากลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น พบว่า มีสัดส่วนความพร้อมเพียงเล็กน้อยที่ค่อนข้างสูง ทั้งในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี โดยในกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนดังกล่าว ร้อยละ 36 ขณะที่จังหวัดปัตตานีมีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 89 (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 5-15)

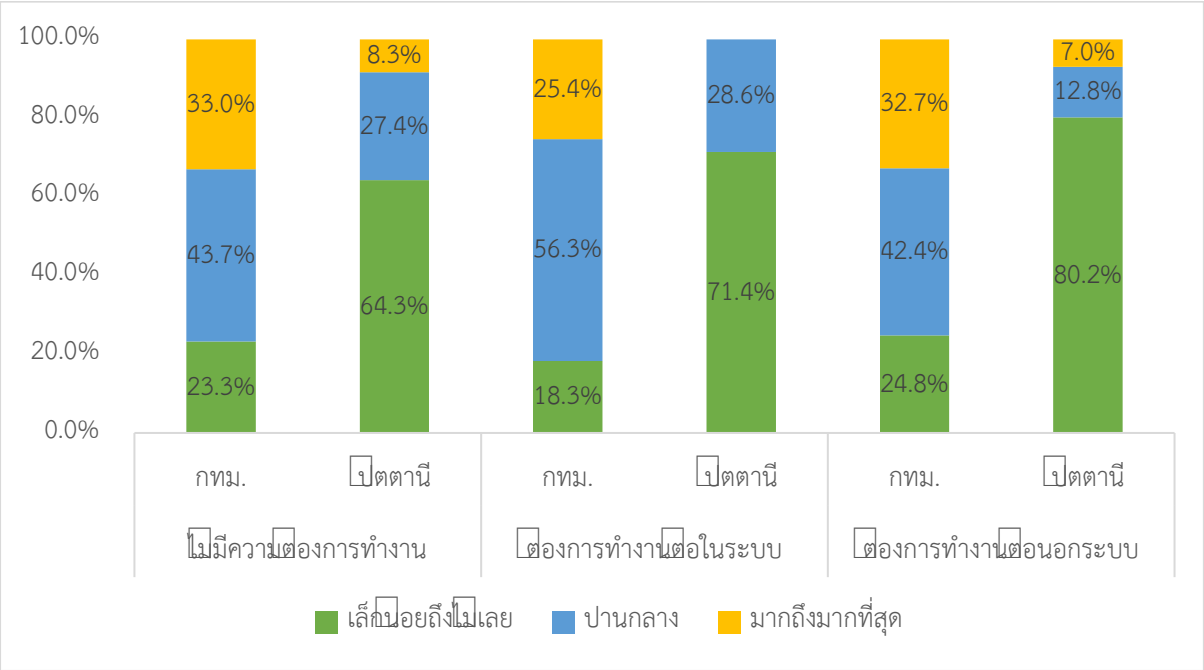
นอกจากนี้เมื่อจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุสำรองตามความต้องการทำงานต่อเมื่ออายุ 60 ปี พบว่า ในพื้นที่กรุงเทพมหานครผู้ที่ต้องการทำงานต่อภาคในระบบมีความพร้อมต่อการใช่งานอินเทอร์เน็ตในระดับปานกลางถึงมากที่สุดในสัดส่วนที่สูงกว่า 2 กลุ่มที่เหลือ อาจเนื่องด้วยการทำงานในระบบบางตำแหน่งบางอาชีพ จะมีการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานอยู่แล้ว แต่สำหรับพื้นที่จังหวัดปัตตานี กลุ่มผู้ที่ไม่ต้องการทำงานต่อแล้วจะมีความพร้อมสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ แต่ก็อยู่ในสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับกรุงเทพมหานคร (แผนภาพที่ 5-16)

ภาพที่ 5-15 ภาพรวมความพร้อมของผู้สูงอายุต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-16 ภาพรวมความพร้อมของผู้สูงอายุต่อการใช้งานอินเทอร์เน็ต จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง

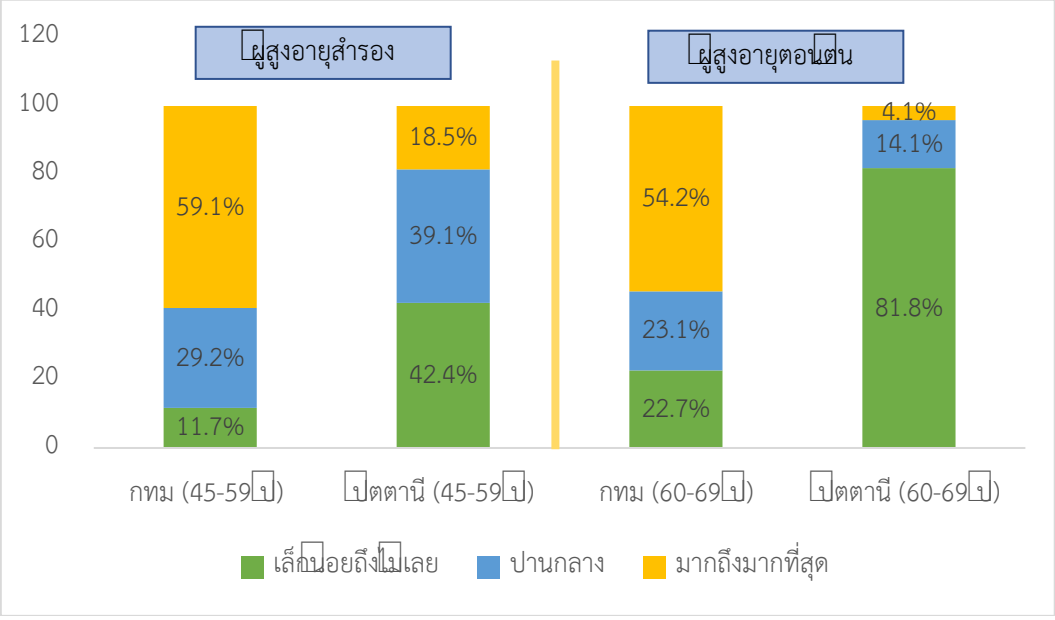


ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความพร้อมในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างรายได้ในมิติต่าง ๆ พบว่าในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นมีอุปสรรคที่สำคัญ คือ ความพร้อมในการสืบค้นข้อมูล โดยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

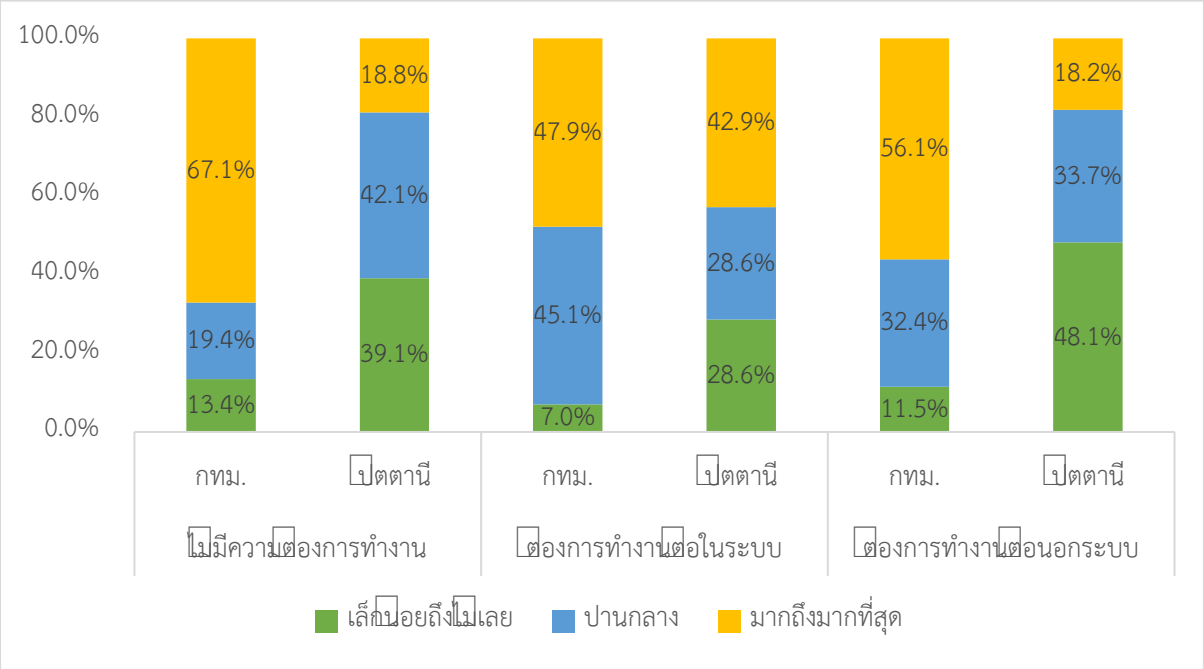
ประเด็นดังกล่าวมีสัดส่วนที่แตกต่างกันโดย ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 23 ขณะที่ในจังหวัดปัตตานี สัดส่วนดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นถึงร้อยละ 82 นั่นหมายความว่า สัดส่วนผู้สูงอายุตอนต้นในจังหวัดปัตตานีมีความพร้อมในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูลได้เพียงเล็กน้อย (รายละเอียดแสดงในภาพที่ 5-17) และหากเปรียบเทียบความสามารถในการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตตามความต้องการทำงานต่อนั้น พบว่าผู้ที่มีความต้องการทำงานต่อในภาคในระบบทั้งพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี จะมีความสามารถดังกล่าวสูงกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้น การประชาสัมพันธ์เรื่องงานหรืออาชีพทางออนไลน์น่าจะสามารถเข้าถึงคนกลุ่มนี้ได้ทั้ง 2 พื้นที่ (ดังแผนภาพที่ 5-18)

ภาพที่ 5-17 ความสามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

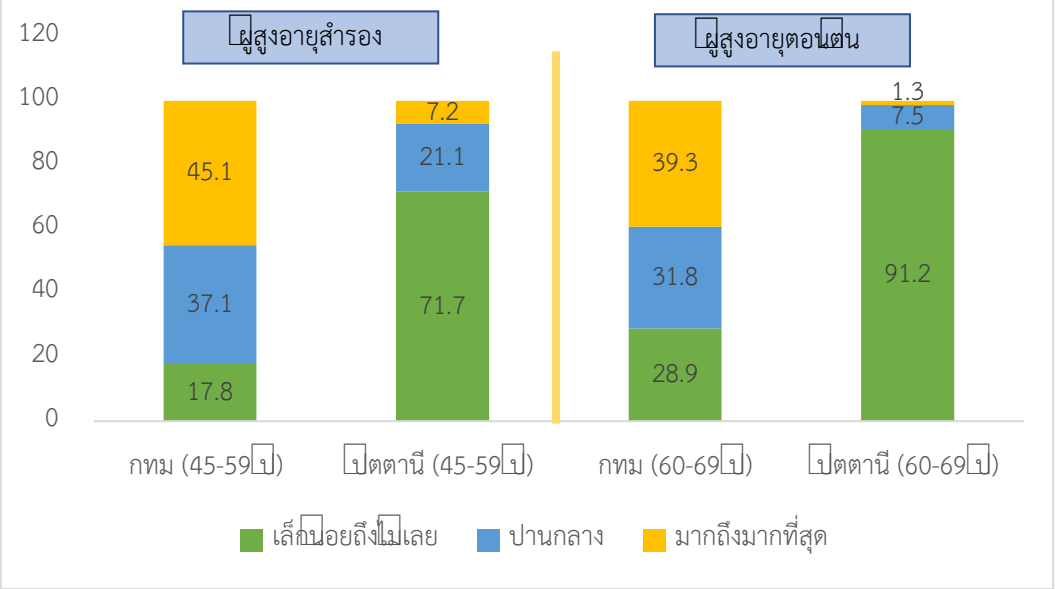
ภาพที่ 5-18 ความสามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้ จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

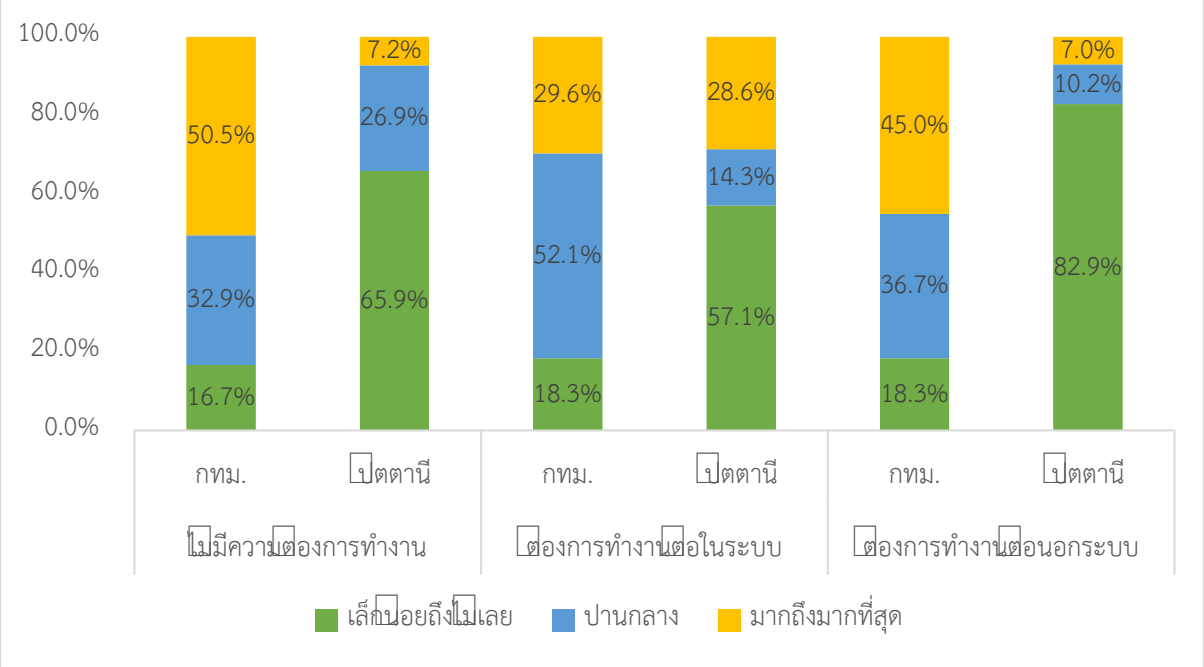
สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความพร้อมในการประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุ พบว่า ทั้งในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีมีความพร้อมที่แตกต่างกันมาก โดยสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีความพร้อมต่อการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการสร้างรายได้บนอินเทอร์เน็ตมีประมาณร้อยละ 70 ขณะที่ผู้สูงอายุในปัตตานี มีเพียงร้อยละ 9 เท่านั้น โดยกลุ่มผู้ที่ต้องการทำงานต่อในภาคในระบบทั้ง 2 พื้นที่ก็เป็นกลุ่มที่มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อทำงานบนอินเทอร์เน็ตได้มากกว่ากลุ่มอื่นอีกด้วย รายละเอียดแสดงในภาพที่ 5-19 และภาพที่ 5-20

ภาพที่ 5-19 ความพร้อมในการประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ต



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

ภาพที่ 5-20 ความพร้อมในการประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ต จำแนกตามความต้องการทำงานต่อเมื่อเกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง



ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

5.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมและความต้องการที่จะทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Correlation) จากตารางที่ 5-3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพร้อมของผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ (พิจารณาตามแถวที่ 18) ที่จะทำงานบนแพลตฟอร์ม เป็นกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตและความตระหนักรู้เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตอยู่แล้ว เช่น กลุ่มที่รู้ว่าอินเทอร์เน็ตสร้างรายได้ได้ (แถวที่ 13) กลุ่มที่ใช้เพื่อความบันเทิง (แถวที่ 16) และกลุ่มที่ใช้เพื่อซื้อของ (แถวที่ 17) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ยังเป็นตัวผลักดันให้ทั้งผู้สูงอายุสำรอง และผู้สูงอายุมีความต้องการอย่างทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และศาสนายังมีผลต่อความต้องการทำงานบนอินเทอร์เน็ตอีกด้วย โดยกลุ่มที่มีรายได้ที่ไม่เพียงพอเป็นกลุ่มที่มีความต้องการทำงานบนแพลตฟอร์มสูงกกว่ากลุ่มที่รายได้เพียงพอ ขณะเดียวกัน พบว่า กลุ่มที่นับถือศาสนาพุทธมีแนวโน้มที่จะเข้ามาทำงานบนแพลตฟอร์มมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม

ในขณะที่เมื่อพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ กลับมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการใช้งานอินเทอร์เน็ตที่ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะปัจจัยภาวะพึ่งพิงในครอบครัว พบว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย นัยดังกล่าวอาจเป็นไปได้ว่าการอยู่ร่วมอาศัยกับทั้งบุตรหรือคู่สมรส กลุ่มผู้สูงอายุสำรองหรือผู้สูงอายุมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือกิจกรรมร่วมกันในด้านการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์กันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (ตารางที่ 5-3)

ตารางที่ 5-3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ที่	ปัจจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	อายุ	1.00																		
2	อยู่คนเดียว=1	0.00	1.00																	
3	อยู่กับคู่สมรส=1	0.01	-0.37	1.00																
4	อยู่กับลูกชาย=1	-0.01	-0.27	0.23	1.00															
5	อยู่กับลูกสาว=1	0.03	-0.25	0.20	0.20	1.00														
6	รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายรายวัน=1	-0.04	-0.02	-0.10	-0.03	-0.01	1.00													
7	พุทธ=1, อิสลาม=0	-0.04	0.08	-0.05	-0.17	-0.23	0.03	1.00												
8	ทำงานปกติ=1	0.01	-0.03	-0.06	0.00	0.03	0.12	0.02	1.00											
9	เพศชาย=1	0.00	0.02	-0.06	0.01	-0.05	-0.04	-0.01	0.03	1.00										
10	ประเภทการทำงาน Standard =1 (ข้าราชการ/ลูกจ้างเอกชน)	0.02	0.02	0.02	-0.05	-0.07	-0.02	0.19	-0.10	0.03	1.00									
11	ชั่วโมงการใช้อินเทอร์เน็ต	-0.09	0.03	-0.04	-0.01	-0.05	-0.01	0.06	-0.06	0.05	0.12	1.00								
12	สุขภาพจิตดีขึ้น	-0.01	-0.04	0.04	-0.02	-0.04	-0.07	0.36	-0.03	-0.03	0.22	0.05	1.00							
13	รู้ว่าอินเทอร์เน็ตสร้างรายได้ได้	-0.03	-0.02	0.07	-0.04	-0.05	-0.07	0.37	-0.04	-0.05	0.22	0.09	0.60	1.00						
14	คุณภาพชีวิตดีขึ้น=1	0.00	-0.03	0.02	-0.03	-0.03	-0.04	0.21	-0.02	-0.03	0.10	0.00	0.25	0.34	1.00					
15	มีความพร้อมที่จะเรียน=1	0.00	-0.02	0.05	-0.02	-0.03	-0.15	0.28	-0.07	-0.04	0.20	0.03	0.47	0.52	0.31	1.00				
16	ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิง=1	-0.05	-0.02	0.14	-0.02	-0.04	-0.15	0.26	-0.08	0.00	0.19	0.08	0.45	0.52	0.28	0.57	1.00			
17	ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของ=1	0.01	0.02	0.04	-0.03	0.00	-0.12	0.05	-0.07	-0.02	0.18	0.03	0.32	0.30	0.27	0.44	0.39	1.00		
18	พร้อมที่จะทำงานบนอินเทอร์เน็ต=1	-0.01	0.01	0.07	-0.01	-0.01	-0.14	0.19	-0.05	-0.01	0.11	0.01	0.28	0.38	0.34	0.41	0.36	0.32	1.00	
19	ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน=1	-0.01	0.00	-0.01	-0.05	-0.07	-0.08	0.20	-0.07	0.01	0.10	0.06	0.21	0.30	0.34	0.33	0.25	0.35	0.57	1.00

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

5.1.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์

คณะวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่จะทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบจำลอง Logit (ตารางที่ 5-4) ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 5-4 พบว่า เมื่อแบ่งการ

วิเคราะห์ตามพื้นที่ ในพื้นที่เขตเมืองกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้สูงอายุสำรอง (อายุน้อยกว่า 60 ปี) ได้แก่ ปัจจัยด้านศาสนา ปัจจัยด้านทัศนคติที่มองว่าอินเทอร์เน็ตสามารถสร้างรายได้ อยากเรียนรู้ และปัจจุบันมีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของแล้ว รวมไปถึงกลุ่มที่ต้องการจะทำงานหลังเกษียณทั้งการทำงานในอาชีพเดิม และอาชีพใหม่ ขณะที่ผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีเพียงปัจจัยด้านทัศนคติ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ได้แก่ กลุ่มที่มีทัศนคติที่ว่าการใช้อินเทอร์เน็ตจะทำให้มีสุขภาพจิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของอยู่แล้ว

ในพื้นที่เขตเมืองจังหวัดปัตตานี สามารถคำนวณได้เฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (อายุน้อยกว่า 60 ปี) เท่านั้น เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุเกือบทั้งหมดที่สำรวจได้ในจังหวัดปัตตานี ไม่มีความประสงค์ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้สูงอายุสำรอง ได้แก่ ปัจจัยด้านศาสนา และสถานะการทำงานในปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่า ในพื้นที่ปัตตานีประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจะมีกิจกรรมทางศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีความต้องที่จะเข้ามาทำงานหลังวัยเกษียณน้อยลง ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยทางศาสนาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานที่แตกต่างกันด้วย

ตารางที่ 5-4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน แยกตามพื้นที่

ที่	ตัวแปร Pr=1 ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน	รวม		อายุต่ำกว่า 60 ปี				อายุมากกว่า 60 ปี			
				กทม		ปัตตานี		กทม		ปัตตานี[2]	
		Mfx[3]	p-value	Mfx	p-value	Mfx	p-value	Mfx	p-value	Mfx	p-value
ข้อมูลทั่วไป											
1	เพศ: ชาย=1	-0.006	0.57	0.038	0.299	-0.013	0.236	-0.026	0.479		
2	พุทธ=1, อิสลาม =0[1]	0.060	0.00**	-	-	0.027	0.012**	-	-		
3	ทำงานปกติ=1	0.001	0.92	-0.098	0.207	0.029	0.018**	-0.073	0.535		
4	รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายรายวัน=1	0.006	0.36	0.017	0.419	-0.001	0.919	0.010	0.599		
ข้อมูลด้านการอยู่อาศัย (อยู่คนเดียว=0)											
6	อยู่กับคู่สมรส=1	-0.023	0.07*	-0.106	0.024**	-0.009	0.513	0.023	0.551		
7	อยู่กับลูกชาย=1	-0.005	0.63	-0.029	0.427	-0.004	0.716	0.024	0.479		
8	อยู่กับลูกสาว=1	-0.004	0.69	-0.010	0.786	0.010	0.403	-0.014	0.694		
ความต้องการทำงานหลังเกษียณ สำหรับกรณีผู้สูงอายุสำรอง (ไม่ต้องการทำงาน=0)											
9	ต้องการทำงานอาชีพเดิม	0.035	0.02**	0.091	0.020**	-0.009	0.427				
10	ต้องการเปลี่ยนอาชีพ	0.106	0.05**	0.209	0.040**	0.000	0.990				

ที่	ตัวแปร Pr=1 ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน	รวม		อายุต่ำกว่า 60 ปี				อายุมากกว่า 60 ปี			
				กทม		ปัตตานี		กทม		ปัตตานี[2]	
		Mfx[3]	p-value	Mfx	p-value	Mfx	p-value	Mfx	p-value	Mfx	p-value
การเปลี่ยนผ่านการทำงานกรณีผู้สูงอายุ (ไม่ต้องการทำงาน=0)											
11	ยังทำงานอาชีพเดิมเหมือนก่อนเกษียณ	0.027	0.27					0.190	0.253		
12	เปลี่ยนอาชีพ	0.084	0.32					0.449	0.242		
ทัศนคติและความพร้อมการใช้งานอินเทอร์เน็ต											
13	สุขภาพจิตดีขึ้น=1	-0.017	0.12	-0.067	0.145	0.004	0.789	-0.110	0.022**		
14	รู้ว่าอินเทอร์เน็ตสร้างรายได้ได้=1	0.055	0.00**	0.124	0.003**	0.028	0.208	0.073	0.078*		
15	คุณภาพชีวิตดีขึ้น=1	0.100	0.00**	0.239	0.000**	0.042	0.105	0.089	0.029**		
16	มีความพร้อมที่จะเรียน=1	0.032	0.05**	0.089	0.080*	0.010	0.523	0.001	0.989		
17	ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิง=1	0.017	0.26	0.076	0.166	-0.012	0.377	0.068	0.104		
18	ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของ=1	0.113	0.00**	0.207	0.000**	0.042	0.118	0.361	0.003**		

หมายเหตุ: 1. ไม่มีผลการวิเคราะห์ปัจจัยศาสนา เนื่องจากประชากรที่สำรวจในพื้นที่ กทม. นับถือศาสนาอิสลามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ไม่มีผลการวิเคราะห์ในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุใน จังหวัดปัตตานี เนื่องจากผู้สูงอายุที่ทำการสำรวจเกือบทั้งหมด ไม่มีความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางานทำ 3. mfx= marginal effect **,* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

นอกจากนี้ ได้พิจารณาในมิติของประเภทการจ้างงานของผู้สูงอายุสำรองเพิ่มเติม (ศึกษาได้เฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้สูงอายุสำรองที่สำรวจในพื้นที่จังหวัดปัตตานีไม่ประสงค์ที่จะทำงานต่อเมื่อเป็นผู้สูงอายุ) (ตารางที่ 5-5) โดยแบ่งประเภทการจ้างงานเป็น 2 แบบ ได้แก่ ระหว่างการจ้างงานในระบบ (Standard Employment) เช่น พนักงานรายได้ประจำ ข้าราชการ และการจ้างงานนอกระบบ (Non-standard Employment) ซึ่งพบว่า ในกลุ่มการจ้างงานในระบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้สูงอายุสำรอง ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มองว่าอินเทอร์เน็ตทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น สามารถยกระดับชีวิต กลุ่มที่อยากจะเรียนรู้การใช้งานอินเทอร์เน็ต และกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของอยู่แล้ว นอกจากนี้ความต้องการทำงานหลังเกษียณก็พบว่ามีนัยสำคัญ โดยผู้สูงอายุสำรองที่ทำงานในระบบและยังต้องการทำงานอาชีพเดิมหลังเกษียณมีความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงาน

ที่ทำอยู่ มีแนวโน้มในการใช้อินเทอร์เน็ต หรือทำงานร่วมกับผู้ที่ใช้อินเทอร์เน็ต ทำให้รู้จักและมีความคุ้นชินในการใช้อยู่ก่อนแล้ว

ขณะที่กลุ่มที่มีการทำงานนอกระบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ได้แก่ ปัจจัยด้านการอยู่อาศัย โดยกลุ่มที่อาศัยกับคู่สมรสมีแนวโน้มที่จะใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อหางานมากขึ้น ทั้งนี้อาจเกิดจากความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนปัจจัยที่มีนัยสำคัญอื่น ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มองว่าอินเทอร์เน็ตทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น อินเทอร์เน็ตสามารถสร้างรายได้ อินเทอร์เน็ตสามารถยกระดับชีวิต และกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิงและการซื้อของอยู่แล้ว นอกจากนี้ความต้องการการทำงานโดยเปลี่ยนอาชีพหลังเกษียณ ก็ส่งผลต่อความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางานเช่นกัน ทั้งนี้ อาจมีความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางานอื่นที่ให้รายได้ที่มากขึ้น หรือหาช่องทางการทำงานที่หลากหลายมากขึ้นก็เป็นได้

ตารางที่ 5-5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางานสำหรับผู้สูงอายุสำรอง (อายุต่ำกว่า 60 ปี) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แยกตามประเภทการทำงานในปัจจุบัน

ที่	ตัวแปร Pr=1 ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน	ปัจจุบันทำงานในระบบ (standard Employment)[1] N=192		ปัจจุบันทำงานนอกระบบ (Non-Standard Employment)[2] N=376	
		Mfx[3]	p-value	Mfx	p-value
ข้อมูลทั่วไป					
1	เพศ: ชาย=1	0.051	0.400	0.027	0.530
2	รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายรายวัน=1	0.007	0.864	0.025	0.341
ข้อมูลด้านการอยู่อาศัย (อยู่คนเดียว=0)					
3	อยู่กับคู่สมรส=1	-0.113	0.234	-0.125	0.023**
4	อยู่กับลูกชาย=1	-0.036	0.564	-0.015	0.738
5	อยู่กับลูกสาว=1	0.075	0.289	-0.043	0.317
ความต้องการทำงานหลังเกษียณ สำหรับกรณีผู้สูงอายุสำรอง (ไม่ต้องการทำงาน=0)					
6	ต้องการทำงานอาชีพเดิม	0.252	0.005**	0.009	0.859
7	ต้องการเปลี่ยนอาชีพ	0.177	0.202	0.323	0.040**
ทัศนคติและความพร้อมการใช้งานอินเทอร์เน็ต					
8	สุขภาพจิตดีขึ้น=1	-0.087	0.423	-0.079	0.111
9	รู้ว่าอินเทอร์เน็ตสร้างรายได้ได้=1	0.115	0.087*	0.135	0.008**
10	คุณภาพชีวิตดีขึ้น=1	0.234	0.001**	0.238	0.000**
11	มีความพร้อมที่จะเรียน=1	0.234	0.004**	0.044	0.452
12	ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิง=1	-0.048	0.747	0.115	0.047**

ที่	ตัวแปร Pr=1 ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหางาน	ปัจจุบันทำงานในระบบ (standard Employment)[1] N=192		ปัจจุบันทำงานนอกระบบ (Non-Standard Employment)[2] N=376	
		Mfx[3]	p-value	Mfx	p-value
13	ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของ=1	0.263	0.001**	0.159	0.008**

หมายเหตุ 1. การทำงานในระบบ หมายถึง การทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนสม่ำเสมอ เช่น เงินเดือน โดยผู้มีงานทำได้รับความคุ้มครอง หรือมีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน 2. การทำงานนอกระบบ หมายถึง การทำงานที่มีรายได้ไม่ประจำ และผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน 3. mfx= marginal effect **,* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

5.2 ผลการสำรวจและวิเคราะห์โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้สูงอายุ

การเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ “ระดับความพร้อมด้านเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต และพฤติกรรมและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยี” มีการดำเนินการที่แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ **1) กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก** ที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และใช้วิธีการในลักษณะของการศึกษาตามรุ่นย้อนหลัง (retrospective cohort study) ที่จะเน้นเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และ **2) การจัดประชุมกลุ่มย่อย** (focus group) ที่การเก็บข้อมูลการใช้เทคโนโลยีและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ รวมถึงทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย 1) กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 60-69 ปี (ผู้สูงอายุตอนต้น) จำนวน 60 คน แบ่งเป็นพื้นที่จังหวัดปัตตานีจำนวน 30 คน และพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน ทั้งนี้ การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงด้วยบุคคลและผู้เชี่ยวชาญ (Snowball Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่สะท้อนความหลากหลายทั้งในเชิงมิติของเศรษฐสถานะ เพศสภาพ อาชีพ และวิถีชีวิต 2) กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการจัดประชุมกลุ่มย่อย จำนวนทั้งหมด 60 คน แบ่งเป็นการจัดประชุมกลุ่มย่อยในพื้นที่จังหวัดปัตตานี 3 ครั้ง (10 คนต่อครั้ง) และกรุงเทพมหานคร 3 ครั้ง (10 คนต่อครั้ง) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างในการเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยจะเป็นคนละกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ข้อมูล และการจัดประชุมกลุ่มย่อยแต่ละครั้งจะเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกันด้านเศรษฐสถานะและอาชีพ

ทั้งนี้ ในการประชุมกลุ่มย่อยทั้ง 6 ครั้ง ที่มีผู้สูงอายุเข้าร่วมจำนวน 60 คน พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยทั้งหมด แม้จะเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะสมาร์ทโฟน หากแต่ก็มีระดับการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่แตกต่างกัน ซึ่งแม้ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล หากแต่ก็มิใช่ปัจจัยหลักเพียงหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล กล่าวคือ ความสามารถและการใช้สมาร์ทโฟนของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากสถานการณ์บังคับ เช่น การใช้ในการทำงานก่อนเข้าสังคมสูงวัย และการใช้ในการทำงานเป็นอาสาสมัครในระดับชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 60 ที่เข้าร่วมในการประชุมกลุ่มย่อยในทั้ง 2 พื้นที่ มีการแลกเปลี่ยนและให้ข้อมูลที่คล้ายคลึงกันว่าการเข้าถึงสมาร์ทโฟนส่วนใหญ่มีที่มาจากการจัดหาของลูกหลานเพื่อประโยชน์ในการติดต่อ ซึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร การใช้ข้อความผ่านแอพลิเคชั่นจะเป็นช่องทางสื่อสารหลัก ส่วนในพื้นที่จังหวัดปัตตานี การโทรศัพท์ผ่านแอปพลิเคชันจะเป็นช่องทางสื่อสารหลักเนื่องจากข้อจำกัดทางภาษาและการอ่านออกเขียนได้ของผู้สูงอายุ

ผลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ได้นำมาสู่การวิเคราะห์ผลข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนให้เห็นลักษณะของผู้สูงอายุที่สัมพันธ์กับความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และประเด็นข้อสังเกตเกี่ยวกับความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.2.1 ลักษณะของผู้สูงอายุที่สัมพันธ์กับความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อยของผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่าง สามารถจัดกลุ่มลักษณะของผู้สูงอายุตามความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) กลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่มีทักษะ แต่มีการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่ค่อนข้างน้อยหรือผ่านบุคคลอื่นในครัวเรือน 2) กลุ่มผู้สูงอายุที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สืบเนื่องมาจากการทำงานในช่วงก่อนสูงวัย และ 3) กลุ่มผู้สูงอายุที่มีทักษะทางดิจิทัลจากการทำงานหลังเข้าสู่ช่วงสูงวัย ทั้งนี้ ข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างได้ชี้ให้เห็นว่าแม้ปัจจัยทางเศรษฐกิจจะมีส่วนในการเข้าถึงเครื่องมือและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หากแต่มิได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ในอีกทางหนึ่ง ปัจจัยทางอาชีพและการทำงานทั้งในช่วงก่อนสูงวัยและหลังสูงวัยดูจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

5.2.1.1 กลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่มีทักษะ แต่มีการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่ค่อนข้างน้อยหรือผ่านบุคคลอื่นในครัวเรือน

กลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วงก่อนสูงวัยเคยทำงานทั้งในภาคบริการและภาคการผลิต ทั้งที่เป็นทางการและไม่ทางการ ซึ่งมีการประกอบอาชีพและการทำงานในช่วงที่ยังไม่มี “การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล” หรือ “ในช่วงเริ่มต้นของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล” ส่งผลให้อาชีพและงานส่วนใหญ่มีทักษะที่สัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ค่อนข้างน้อยหรือไม่มีเลย

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ แม้จะมีการใช้สมาร์ทโฟนเป็นอุปกรณ์ในการสื่อสารเป็นสำคัญ หากแต่การได้มาซึ่งสมาร์ทโฟนส่วนใหญ่จะผ่านการจัดหาของลูกหลาน เพื่อให้พ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ติดต่อสื่อสารกับครอบครัว มีเพียงส่วนน้อยที่มีการจัดหาสมาร์ทโฟนด้วยตนเอง

> *“ลูกเขาซื้อมาให้ ให้เราคุยกับเขา เขาก็สอนแม่ว่าพอมีอย่างนี้มา ก็กดตรงนี้ ลูกอยู่ไกล ทำงานที่อื่น ก็เห็นหน้าตาคุยกันได้”* ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่จังหวัดปัตตานี อาชีพรับจ้างเล็กน้อย อายุ 66 ปี

“ลูกเขาซื้อมาให้ช่วงโควิด เราแทบไม่ได้ใช้ ยกเว้นเวลาเขาโทรมาก็บอกเราว่าให้กดตรงไหน ๆ บ้าง” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ ไม่ได้ทำงาน อายุ 68 ปี

ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะรับรู้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือสมาร์ทโฟนมีประโยชน์หรือสามารถทำสิ่งใดได้บ้าง หากแต่จะไม่มีความกล้าในการใช้งานมากนัก ส่วนใหญ่การใช้งานจะทำผ่านการไหว้วานลูกหลานหรือคนละแวกบ้านในการใช้งาน เช่น การรับส่งภาพ การรับวัคซีน การลงทะเบียนสวัสดิการ หรือการเปิดสื่อบันเทิง เป็นต้น

“ป้าก็ใช้บ้าง แต่พอต้องทำอะไรยากๆ ก็ใช้ไม่เป็น อย่างลงทะเบียนต่างๆ พวกวัคซีน ลูกเขาก็ทำให้ผ่านแอพ มันก็ขึ้นมา แต่ก็ไม่ได้ไปดู” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง ค้าขายเล็กน้อยในชุมชน อายุ 70 ปี

“ฟัง YouTube การบรรยายธรรมทางศาสนา ลูกหลานเปิดให้ดูเพราะสายตาไม่ค่อยชัดเท่าไหร่ และกลัวทำผิดด้วย” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่จังหวัดปัตตานี เพศชาย อาชีพทำประมงพื้นบ้าน อายุ 65 ปี

“ใช้แอพเป๋าตังค์ แอพคนละครึ่ง แต่ลงทะเบียนยาก ลูกสอนให้ใช้งานคนละครึ่ง ลูกหลานทำให้ ไปร้านก็ให้ร้านกดให้ ลูกเป็นคนเติมเงินให้” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง ไม่ได้ทำงาน อายุ 70 ปี

อย่างไรก็ดี กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้มิใช่ว่าจะไร้ซึ่งทักษะของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือสมาร์ทโฟนทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยรายงานว่ามีการใช้สมาร์ทโฟนด้วยตนเองในชีวิตประจำวันอยู่บ้าง หากแต่เป็นการใช้งานเพื่อความบันเทิงหรือการติดต่อสื่อสารเล็กน้อยๆ เป็นหลัก และจำนวนหนึ่งมีความกลัวที่จะใช้งานสมาร์ทโฟนที่มากกว่ากิจกรรมดังกล่าว เช่น การใช้จ่าย การซื้อของ หรือการโอนเงิน เป็นต้น

“ใช้ฟังเพลง ผ่านแอพยูทูป ติ๊กต่อก บ้าง ตอนเช้าๆ หรือตอนเราว่างๆ แต่ไม่อยากใช้มากกว่านี้ กลัว เห็นข่าวคนโดนหลอกเงิน เงินหาย เดี๋ยวกดไปมั่วๆ เงินหาย” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง อาชีพแม่บ้าน อายุ 68 ปี

“ใช้ดูข่าวช่อง YouTube บ้าง แต่ไม่ได้เลือกช่องเองนะ มันขึ้นมาประจำๆ เราก็กดไป ดูไปเรื่อย ๆ มันง่ายกว่าทีวี เราไม่ชอบเราก็เปลี่ยน ฟังเพลงก็ฟังเหมือนกัน ใช้ YouTube

นี่แหละ” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศชาย เคยทำงานเป็นช่างไฟฟ้า อายุ 70 ปี

นอกจากนี้ ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จำนวนไม่น้อยที่มีพฤติกรรมการใช้งานโดยไม่ได้จำชื่อของ “แอพลิเคชั่น” แต่ใช้วิธีจำภาพในการใช้งาน เช่น YouTube ที่เป็นโลโก้สีแดง หรือเฟซบุ๊กที่เป็นโลโก้สีน้ำเงิน เป็นต้น และจะมีปัญหาหรือข้อจำกัดการใช้งานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของโลโก้ทั้งในเชิงรูปแบบและตำแหน่ง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ได้สะท้อนให้เห็นข้อสรุปที่สำคัญ แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีการใช้สมาร์ทโฟนหรือเทคโนโลยีดิจิทัล หากแต่ก็เป็นการใช้งานในระดับที่ไม่สูงมากนัก ส่วนใหญ่เป็นการใช้งานเพื่อความบันเทิงหรือติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน แต่จะมีอยู่บางส่วนที่ใช้งานในระดับที่สูงขึ้น เช่น สวัสดิการของรัฐ อย่างไรก็ดีการใช้งานส่วนใหญ่จะเป็นในรูปแบบของการใช้ผ่านคนอื่นหรือให้คนอื่นทำให้ ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ส่วนใหญ่รับรู้และเห็นถึงความสำคัญของการใช้สมาร์ทโฟนหรือเทคโนโลยีดิจิทัล หากแต่ยังมีความไม่มั่นใจหรือไม่เชื่อมั่นต่อการใช้ กลัวการถูกหลอกหรือไม่มีความกล้าที่จะใช้ในระดับที่สูง รวมถึงไม่ได้อยู่ในสถานการณ์บังคับที่จะต้องใช้ทักษะทางดิจิทัลในระดับสูง

5.2.2.2 กลุ่มผู้สูงอายุที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สืบเนื่องมาจากการทำงานในช่วงก่อนสูงวัย

ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ถือได้ว่ามีทักษะทางเทคโนโลยีที่สูงกว่าผู้สูงอายุในกลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัด สามารถใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ได้อย่างค่อนข้างคล่องแคล่วและติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านการใช้งานทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ การใช้ประโยชน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ครอบคลุมตั้งแต่ความบันเทิง ธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อสื่อสาร การส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การจับจ่ายซื้อของ และการลงทะเบียนด้านสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้ การเรียนรู้ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟนของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่จะดำเนินการผ่านการทำงานที่สัมพันธ์กับเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบงานต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการ ข้าราชการ พนักงานเอกชน และการทำงานอิสระต่าง ๆ

“ตอนนี้ยังทำงานเป็นทนาย โทรศัพท์ไม่ใช้ไม่ได้เพราะต้องใช้ในการทำงาน ส่งเอกสาร ส่งข้อความ ดูแลลูกน้อง” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศชาย อาชีพทนาย อายุ 66 ปี

“โทรศัพท์สมาร์ทโฟน พี่ใช้มาตั้งแต่ทำงานเป็นพยาบาลอยู่ที่กรุงเทพฯ พอเกษียณก็กลับมาอยู่ที่บ้าน ใช้ไลน์ติดต่อกับเพื่อนที่ทำงานเป็นประจำ และมีขายของด้วยผ่านไลน์กลุ่ม

พวกผ้าทอ กระเป๋า อะไรแบบนี้” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่ปัตตานี เพศหญิง เคยเป็นพยาบาล อายุ 64 ปี

ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ ไม่เพียงแต่จะมีทักษะของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟนที่ค่อนข้างสูงเท่านั้น หากแต่ยังมีความเชื่อใจหรือเชื่อมั่นต่อการใช้สมาร์ทโฟนด้วยเช่นกัน ส่วนใหญ่มีความระมัดระวังในการใช้ ตระหนักและรับรู้ว่าสิ่งใดคือการหลอกลวงหรือไม่ใช่การหลอกลวง

“เริ่มใช้ตั้งแต่การทำงานที่การไฟฟ้า ก็ไม่ได้มีคนสอนนะ เหมือนเพื่อนๆ ในที่ทำงานใช้กันเราก็ค่อนๆ ใช้เป็นเอง อาจเพราะงานที่ทำใช้คอมพิวเตอร์ด้วย เราเลยไม่กลัวที่จะใช้พวกนี้” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง เคยทำงานการไฟฟ้า อายุ 63 ปี

“ใช้ธนาคารออนไลน์ เพื่อให้รู้และตรวจสอบว่ามีเงินเข้าออก รวมถึงใช้จ่ายค่าไฟฟ้า โทรศัพท์ ไม่กลัวนะที่จะถูกหลอก เพราะเราต้องระวังติดตามว่าแต่ละช่วงมีมิจฉาชีพหลอกอะไรบ้าง บางทีเพื่อน ๆ ก็จะบอกต่อ ๆ กันมา เราก็ต้องระวัง” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง อาสาสมัครสาธารณสุข อายุ 65 ปี

นอกจากการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟนในกิจกรรมส่วนบุคคลแล้ว ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จำนวนไม่น้อยยังมีการใช้สมาร์ทโฟนเพื่อการประกอบอาชีพหรือหารายได้ด้วยเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการค้าขายผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ที่ส่วนใหญ่ดำเนินการผ่านรูปแบบของ Chat commerce ในแอปพลิเคชัน อาทิ Line หรือ Facebook ทั้งที่เป็นของส่วนตัวหรือของกลุ่มอาชีพ อย่างไรก็ดี ไม่พบผู้สูงอายุกลุ่มนี้ที่มีการค้าขายผ่านแพลตฟอร์ม E-Commerce แม้จะมีการใช้แพลตฟอร์มดังกล่าวในการซื้อสินค้าผ่านรูปแบบของการเก็บเงินปลายทาง

“ใช้โพสต์ขายของผ่านเพจเฟซบุ๊คของโรงเรียนผู้สูงอายุ ขายสินค้าประเภทตะกร้าพลาสติค พรมเช็ดเท้า ขนมเบเกอรี่ กล่องใส่กระดาษทิชชู่ ชะลอม กระเป๋า และขายในเฟซบุ๊คตลาด Market โรงพยาบาลกลาง ก็มีคนเข้ามาซื้ออยู่เหมือนกัน ส่วนใหญ่ก็ไลน์เข้ามา แชทเข้ามา เราก็ตอบ รับโอนเงิน และส่งสินค้า” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง อาสาสมัครสาธาณสุขและแกนนำชุมชน อายุ 66 ปี

“ใช้ไลน์ขายของ (ประเภทอาหาร) ใช้วิธีถามผ่านไลน์ล่วงหน้าในที่ทำงานเก่า ทำตามสั่ง ตามจำนวน แล้วจัดส่งสินค้าไปยังสถานที่ทำงาน” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง เคยทำงานการไฟฟ้า อายุ 63 ปี

จากข้อมูลที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุกลุ่มที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สืบเนื่องมาจากการทำงานในช่วงก่อนสูงวัยเป็นกลุ่มที่มีทักษะการใช้งานเทคโนโลยีที่ค่อนข้างสูง และครอบคลุมกิจกรรมพื้นฐานเกือบทุกรูปแบบ ทั้งนี้ ทักษะการใช้งานและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ทักษะจากการทำงานหรือการใช้ชีวิตในช่วงก่อนสูงวัย และเป็นพื้นฐานที่สำคัญให้เกิดการพัฒนาหรือติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านการใช้เทคโนโลยีได้อย่างค่อนข้างเท่าทัน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากเครือข่ายการทำงานและเครือข่ายของเพื่อนที่มีการใช้เทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนความรู้ทางเทคโนโลยีระหว่างกัน

5.2.2.3 กลุ่มผู้สูงอายุที่มีทักษะทางดิจิทัลจากการทำงานหลังเข้าสู่ช่วงสูงวัย

ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ถือได้ว่ามีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้สมาร์ทโฟนในระดับที่สามารถทำงานพื้นฐาน การใช้ประโยชน์ด้านความบันเทิง และการติดต่อสื่อสารได้ และอาจมีระดับความสามาถที่ใกล้เคียงกับผู้สูงอายุในกลุ่มที่สอง อย่างไรก็ดี ความแตกต่างที่สำคัญของผู้สูงอายุในกลุ่มนี้คือการเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟนที่เกิดขึ้นจากหลังเข้าสู่ช่วงสูงวัย ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มได้ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ทักษะดังกล่าวส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่เป็นเงื่อนไขให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ต้องปรับตัวและเริ่มใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้สมาร์ทโฟน ทั้งเพื่อติดต่อสื่อสารภายใต้งานอาสาสมัคร การติดต่อสื่อสารกับครอบครัว และการเข้าถึงสวัสดิการและความช่วยเหลือต่าง ๆ

“เราเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข (อสส.) เป็นกรรมการชุมชน ก็เริ่มเพราะต้องใช้ทำงาน สื่อสารภายในชุมชน ช่วยเหลือกันช่วงโควิด ติดต่อทั้งในชุมชนนอกชุมชน ใช้ไลน์เป็นหลัก มีอะไรก็ส่งข่าว ถ่ายรูปผ่านไลน์ มันรวดเร็วเห็นชัด ส่งไปก็เห็นกันทุกคน หลังจากนั้นก็เริ่มมาใช้งานอย่าอื่น” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง อาสาสมัครสาธารณสุข อายุ 68 ปี

“เริ่มต้นก็หัดใช้ไลน์แจ้งเรื่องประชาสัมพันธ์ภายในชุมชน ใช้ส่งข่าวสารให้กับคนในชุมชนผ่านกลุ่มไลน์ กลุ่มหลักๆ ในไลน์ส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม อสส. กลุ่มเครือข่ายภายนอก (กลุ่มดูแลผู้ป่วยจิตเวช)” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพฯ เพศหญิง อาสาสมัครสาธารณสุข อายุ 70 ปี

“เริ่มใช้จริงจังครั้งแรกในการติดต่อสื่อสาร (ไลน์คุยกับเพื่อนเกินครึ่ง/คุยเรื่องงานบ้าง แต่ไม่บ่อย/การติดตามงาน) กลุ่มส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มของชุมชน กลุ่ม อสม. อสส. กลุ่มอาสาต่างๆ กลุ่มเพื่อนสมัยเรียน ม.ต้น กลุ่มผู้ปกครองบุตรหลานในโรงเรียน” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพมหานคร เพศหญิง อาสาสมัครสาธารณสุขและแม่บ้าน อายุ 68 ปี

การเรียนรู้ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้สมาร์ทโฟนส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุในกลุ่มนี้จะดำเนินการผ่านการสอนจากคนในครอบครัว เพื่อนฝูง และเครือข่ายอาสาสมัครในชุมชน และการเรียนรู้จะเป็นลักษณะของการเรียนรู้ผ่านการใช้งานจริง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการลองผิดลองถูกภายใต้การดูแลของบุคคลที่ถ่ายทอดทักษะ

“ของป้าลูกสมัครให้ และสอนใช้งานตอนแรก ผิดๆ ถูก ๆ บ้าง เขาก็สอนว่าแม่ต้องทำอย่างนี้ ๆ มีอะไรก็ถามเข้า แต่หลังจากนั้นก็ใช้งานเองได้” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่จังหวัดปัตตานี เพศหญิง อาชีพค้าขาย อายุ 68 ปี

“เพื่อนๆ เขาก็สอนใช้งาน ว่าจะส่งข่าวต้องทำอย่างไรบ้าง ต้องกดตรงนี้ๆ ตอนแรกก็ผิดๆ ถูกๆ แต่พอต้องใช้งานทุกวันมันก็เริ่มทำได้เรื่อย ๆ เรียนรู้เทคนิคส่งสติกเกอร์ ส่งรูปเพิ่มไปเรื่อย ๆ” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพมหานคร เพศหญิง อาสาสมัครสาธารณสุข อายุ 68 ปี

นอกจากนี้ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ ในบางทักษะยังมีลักษณะของการผสมผสานระหว่างการใช้งานด้วยตนเองและการช่วยเหลือด้านการใช้งานจากผู้อื่น ตัวอย่างเช่น การใช้ประโยชน์จากการจ่ายเพื่อซื้อสินค้าจากแอปพลิเคชัน หรือการใช้จ่ายผ่านระบบสวัสดิการต่าง ๆ

“ป้าใช้แอพเป๋าตังค์/แอพคนละครึ่ง ตอนลงทะเบียนทำได้ยาก ลูกสอนให้ใช้งานคนละครึ่ง ส่วนตอนใช้ก็ให้ร้านค้ากดให้ก็สะดวกดี” ผู้เข้าร่วมการระดมความเห็นที่กรุงเทพมหานคร เพศหญิง อาชีพช่างทำผม อายุ 69 ปี

อย่างไรก็ดี ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกับผู้สูงอายุในกลุ่มที่สองอีกประการหนึ่ง แม้จะมีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่ใกล้เคียงกัน หากแต่ผู้สูงอายุในกลุ่มนี้จะมีลักษณะที่ค่อนข้างมีการเรียนรู้การใช้งานใหม่ๆ หรือฟังก์ชั่นใหม่ ๆ ค่อนข้างน้อย และจะเน้นการใช้งานเฉพาะสิ่งที่ตนเองเคยทำเป็นประจำ หรือใช้เฉพาะภาระหน้าที่รับผิดชอบเป็นหลัก

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้สูงอายุที่มีทักษะทางดิจิทัลจากการทำงานหลังเข้าสู่ช่วงสูงวัย จะมีทักษะทางดิจิทัลในระดับที่สามารถใช้งานพื้นฐานและความบันเทิงได้ การเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นผ่านครอบครัวและเพื่อนฝูงที่ทำงานในระดับชุมชน และเพื่อนฝูงเครือข่ายอื่นๆ ในทางกลับกัน ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จะมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยตนเองค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุในกลุ่มที่สอง

ผลจากข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ “ระดับความพร้อมด้านเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต และพฤติกรรมและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยี” ผ่านการจัดกลุ่มของผู้สูงอายุที่ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟนที่กล่าวมาข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นข้อสังเกตที่สำคัญเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง 4 ประการได้แก่

1) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟน หากแต่มีระดับความสามารถในการใช้ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ดี ทักษะและความสามารถดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับสถานะทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง แต่สัมพันธ์กับลักษณะของการทำงานทั้งในช่วงก่อนสูงวัยและช่วงสูงวัย
2) การเรียนรู้ด้านการใช้งานทักษะและการเพิ่มความสามารถทางดิจิทัลส่วนใหญ่ จะดำเนินการผ่านครอบครัว และเครือข่ายของเพื่อนฝูงทั้งในชุมชน นอกชุมชน และในที่ทำงานก่อนเข้าสู่ช่วงสูงวัย การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมมีอยู่บ้างแต่ค่อนข้างมีสัดส่วนที่น้อย
3) ผู้สูงอายุที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สืบเนื่องมาจากการทำงานในช่วงก่อนสูงวัย ถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟนที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุกลุ่มอื่น และยังมีศักยภาพในการเรียนรู้การใช้ดิจิทัลด้วยตนเองค่อนข้างสูง หรือมีความเข้าใกล้การเป็นดิจิทัลเนทีฟ (digital native) สูงกว่ากลุ่มอื่น
4) สถานการณ์โควิด-19 ระบบสวัสดิการ และระบบการทำงานของภาครัฐ ที่สัมพันธ์และให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้สมาร์ทโฟนที่มากขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุมีสัดส่วนการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น มีทักษะและความสามารถในการใช้งานที่มากขึ้น โดยเฉพาะ

เครือข่ายอาสาสมัครที่ทำงานในระดับชุมชนที่มีการเพิ่มขึ้นของทักษะและความสามารถด้านดิจิทัลอย่างก้าวกระโดดจากการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19

5.3 การสำรวจและวิเคราะห์โดยการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักในด้านกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุอาจแบ่งออกเป็นสองส่วนสำคัญ ส่วนแรกคือ สิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ หน้าที่ของผู้ประกอบการ และการแทรกแซงของรัฐผ่านกฎหมายในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบกับการพิจารณาในมิติของการทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยที่อาจแบ่งกฎหมายต่าง ๆ ออกเป็น 3 ส่วนอันได้แก่ กฎหมายแรงงาน กฎหมายภาษีอากร และกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจดิจิทัล แต่การบังคับใช้เฉพาะกฎหมายในส่วนนี้อาจยังไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงกลไกในการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความใกล้ชิดกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุมากกว่าองค์กรอื่น จากการพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการแรงงาน จะพบการทำงานของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุประสบปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงจะได้รับ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ต่อไปว่าการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุมีวิธีการอย่างไรบ้าง โดยจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงขอบเขตและการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของสิทธิในลักษณะใด จึงสามารถตอบสนองหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสร้างความสมดุลระหว่างกลไกตลาดและการแทรกแซงระบบเศรษฐกิจของรัฐ

ในส่วนของประเทศไทยในปัจจุบัน ปรากฏว่ามีการพิจารณา(ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... จึงจำเป็นต้องพิจารณาว่าร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมีความเหมาะสมกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือไม่ อย่างไร (5.3.1) ในประการต่อมา เมื่อพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบและแรงงานผู้สูงอายุ ตลอดจนการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล จะพบว่า สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอาจยังไม่เพียงพอสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุและผู้ประกอบการในระบบนี้ จึงจำเป็นต้องมาพิจารณาว่าควรกำหนดสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมอย่างไรเพื่อเป็นการจูงใจทั้งแรงงานผู้สูงอายุให้สนใจการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลมากขึ้น และผู้ประกอบการในแพลตฟอร์มดิจิทัลให้จ้างงานผู้สูงอายุอันเป็นการตอบโจทย์ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ (5.3.2) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณากฎหมายที่เข้ามาควบคุมธุรกิจดิจิทัลนั้น จะพบว่า กฎหมายดังกล่าวอาจมีความซับซ้อนเกินกว่าที่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุจะเข้าถึงได้ จึงจำเป็นต้องกลับมาพิจารณาควรกำหนดหลักเกณฑ์ทางกฎหมายขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานในกลุ่มนี้หรือไม่ อย่างไร (5.3.3) อย่างไรก็ตาม ประเด็นปัญหา

เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุนั้นมิได้จำกัดอยู่แค่เนื้อหาของสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังต้องวิเคราะห์ไปถึงการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นกลไกในการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้ อาจพิจารณาจากภาพรวมของประเด็นความท้าทายได้ 5 ประเด็นได้จากตารางที่ 5-6 และได้อภิปรายเพิ่มเติมในหัวข้อ 5.3.1 – 5.3.5 ต่อไป

ตารางที่ 5-6 ภาพรวมของปัญหาของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ประเด็นความท้าทายหลัก	ประเด็นความท้าทายย่อย	หลักการ/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง	แนวทางแก้ไขปัญหา
1. รูปแบบการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล	-	-หลักการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ -หลักความเสมอภาค -หลักการตีความกฎหมาย	-ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ ... -พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553	-ประเภทของแรงงานนอกระบบที่ควรได้รับการคุ้มครอง -ภาระหน้าที่ของผู้ประกอบการที่จะได้รับ -ตัวอย่างของกฎหมายต่างประเทศ -ผลการสำรวจ -การเปรียบเทียบกับสิทธิของแรงงานในระบบ -ความจำเป็นในการกำหนดสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ -เอกลักษณ์ของผู้สูงอายุ -เอกลักษณการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล -ตัวอย่างของกฎหมายต่างประเทศ -ผลการสำรวจ	-การตีความของศาลเกี่ยวกับสถานะของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัล -การตราพระราชบัญญัติเป็นการทั่วไปสำหรับแรงงานนอกระบบ -การตรากฎหมายเฉพาะสำหรับแรงงานนอกระบบบางประเภท
2. การรับรองสิทธิตามกฎหมายของแรงงานนอก	ประเด็นปัญหาในภาพรวมของร่างพระราชบัญญัติ	-หลักการจำกัดเสรีภาพในการ	-ยุทธศาสตร์ชาติ -แผนการปฏิรูปประเทศ	-การนิยามความหมายของศาสตร์ต่าง ๆ -ผลกระทบจากการกำหนดความหมาย	-ความเหมาะสมของคำจำกัดความของแรงงานนอกระบบ

ตารางที่ 5-6 ภาพรวมของปัญหาของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ประเด็นความท้าทายหลัก	ประเด็นความท้าทายย่อย	หลักการ/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง	แนวทางแก้ไขปัญหา
ระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.	ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.	ประกอบอาชีพ -หลักความเสมอภาค -หลักความมั่นคงทางสังคม	-แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ -ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ... -พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 -พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 -พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 -พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533		-ความเหมาะสมของกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ -ความเหมาะสมของพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบ
	ขอบเขตของสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล	-หลักการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ -หลักความเสมอภาค -หลักความมั่นคงทางสังคม -หลักการสำหรับผู้สูงอายุ		-การเปรียบเทียบกับสิทธิของแรงงานในระบบ -ความจำเป็นในการกำหนดสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุไว้เป็นการเฉพาะ -เอกลักษณ์ของผู้สูงอายุ -เอกลักษณการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล -ตัวอย่างของกฎหมายต่างประเทศ -ผลการสำรวจ	-สิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง -สิทธิในการได้รับการช่วยเหลือจากกองทุน ฯ -สิทธิในการร้องเรียนและระงับข้อพิพาท
3.สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ	สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล	-หลักการทางภาษีอากร -หลักการสำหรับผู้สูงอายุ	-ยุทธศาสตร์ชาติ -แผนการปฏิรูปประเทศ -แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ -ประมวลรัษฎากร -กฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง	-สิทธิประโยชน์ทางภาษีของแรงงานในระบบ -เอกลักษณ์ของผู้สูงอายุ -เอกลักษณ์ของการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล -ตัวอย่างของกฎหมายต่างประเทศ -ผลการสำรวจ	-การปรับปรุงการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับผู้สูงอายุ -การกำหนดค่าลดหย่อนผู้สูงอายุ การกำหนดค่าลดหย่อนการเข้าอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ -การลดอัตราภาษีสำหรับผู้สูงอายุ

ตารางที่ 5-6 ภาพรวมของปัญหาของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ประเด็นความท้าทายหลัก	ประเด็นความท้าทายย่อย	หลักการ/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง	แนวทางแก้ไขปัญหา
					-การหักค่าใช้จ่ายตามจริง
	สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำรองในแพลตฟอร์มดิจิทัล			-การเปรียบเทียบกับสิทธิของแรงงานในระบบ -เอกลักษณ์ของผู้สูงอายุสำรอง -เอกลักษณ์การทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล -ตัวอย่างของกฎหมายต่างประเทศ -ผลการสำรวจ	-สิทธิประโยชน์ทางภาษีเกี่ยวกับการออมและการลงทุน
	สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการในแพลตฟอร์มดิจิทัล			-การเปรียบเทียบกับสิทธิของแรงงานในระบบ -เอกลักษณ์ของผู้สูงอายุ -เอกลักษณ์การทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล -ตัวอย่างของกฎหมายต่างประเทศ -ผลการสำรวจ	-การปรับปรุงสิทธิประโยชน์จากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ -การปรับปรุงสิทธิประโยชน์สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน -สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการนวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัล
4. ความซับซ้อนของกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล		-หลักการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ -หลักความเสมอภาค -หลักการสำหรับผู้สูงอายุ	-ยุทธศาสตร์ชาติ -แผนการปฏิรูปประเทศ -แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ -พระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ. 2499 -พระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551	-ความจำเป็นในการกำหนดหลักเกณฑ์เฉพาะ -เอกลักษณ์ของผู้สูงอายุ -เอกลักษณ์การทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล	การให้ความรู้และเตรียมความพร้อมแก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

ตารางที่ 5-6 ภาพรวมของปัญหาของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ประเด็นความท้าทายหลัก	ประเด็นความท้าทายย่อย	หลักการ/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง	แนวทางแก้ไขปัญหา
			-พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 -พระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545		
5.บทบาทของท้องถิ่น	การเพิ่มบทบาทให้กับท้องถิ่นในการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ	-หลักการสำหรับผู้สูงอายุ	-ยุทธศาสตร์ชาติ -แผนการปฏิรูปประเทศ -แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ -พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 -พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 -พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 -พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 -พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร	-ขอบเขตของบทบาทที่ควรเพิ่ม -วิธีการดำเนินการตามบทบาท --ผลการสำรวจ	-การพัฒนาระบบฐานข้อมูล -การจัดทำงบประมาณ -การขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ -การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ -การสนับสนุนการสร้างช่องทาง--การตลาดและการจัดหางานให้เหมาะสมแก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ -การสร้างเครือข่ายการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ -การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพ

ตารางที่ 5-6 ภาพรวมของปัญหาของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ประเด็นความท้าทายหลัก	ประเด็นความท้าทายย่อย	หลักการ/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง	แนวทางแก้ไขปัญหา
			ส่วนตำบล พ.ศ. 2537		

ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย

5.3.1 รูปแบบการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ในการพิจารณาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล จำเป็นต้องพิจารณาถึงสถานะของคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลก่อนว่า ภายใต้ระบบกฎหมายแรงงานไทย คนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลมีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างหรือไม่ หากมีสถานะเป็นลูกจ้างก็ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว แต่หากมิใช่ลูกจ้างจำเป็นต้องพิจารณาถึงสิทธิในฐานะเป็นแรงงานนอกระบบต่อไป ดังนั้น การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบบางกรณี อาจใช้คำพิพากษาของศาลในการตีความให้แรงงานนอกระบบเหล่านั้นกลายเป็นแรงงานในระบบเพื่อได้รับการรับรองสิทธิ (5.3.5.1.3) แต่แรงงานนอกระบบในหลายกรณีก็ไม่อาจตีความให้เป็นแรงงานในระบบได้ จึงมีความจำเป็นต้องตรากฎหมายขึ้นมาเพื่อรับรอบสิทธิของแรงงานนอกระบบเหล่านั้น จากการพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในประเทศไทย จะพบว่า มีการใช้รูปแบบการตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบเป็นการเฉพาะ โดยพิจารณาจากแรงงานนอกระบบประเภทที่ควรได้รับการคุ้มครองอันเนื่องมาจากมีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานดังปรากฏจากการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 การตรากฎหมายในลักษณะดังกล่าวก็มีผลเป็นการคุ้มครองเฉพาะแรงงานนอกระบบบางกลุ่มเท่านั้น (5.3.5.1) จึงเกิดแนวคิดในการตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานนอกระบบเป็นการทั่วไปดังปรากฏจากการร่างพระราชบัญญัติแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ.... และต่อมาได้พัฒนากลายเป็นร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ.... (5.3.5.2) ในส่วนของการรับรองแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ จำเป็นต้องพิจารณาว่าการรับรองรูปแบบใดเหมาะสมกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

5.3.1.1 การตีความแรงงานนอกระบบให้เป็นแรงงานในระบบ

การตีความแรงงานนอกระบบให้เป็นแรงงานในระบบ จำเป็นต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์การแยกสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของสัญญาจ้างแรงงานกับสัญญาจ้างทำของมีความแตกต่าง ในประเด็นเกี่ยวกับอำนาจบังคับบัญชา ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีอยู่เหนือคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง สัญญาดังกล่าวย่อมเป็นสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีคู่สัญญาเป็นนายจ้างและลูกจ้าง ในทางกลับกัน หากไม่ปรากฏอำนาจบังคับบัญชาระหว่างคู่สัญญา สัญญาดังกล่าวย่อมเป็นสัญญาจ้างทำของซึ่งมีคู่สัญญาเป็นผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้าง ในการพิจารณาอำนาจบังคับบัญชาอาจพิจารณาจากสัญญาที่คู่สัญญาได้จัดทำขึ้น พฤติการณ์ต่าง ๆ ที่คู่สัญญาปฏิบัติต่อกัน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายอันแสดงให้เห็นถึงอำนาจบังคับบัญชา ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและคำสั่งของนายจ้าง หากฝ่าฝืนนายจ้างย่อมมีอำนาจลงโทษ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลในประเทศไทยปัจจุบัน จะพบว่า ยังไม่ปรากฏแนวคำพิพากษาของศาลซึ่งวินิจฉัยเกี่ยวกับสถานะของคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม แต่ในทางปฏิบัติ เจ้าของแพลตฟอร์มดิจิทัลมักกำหนดในข้อสัญญาให้คนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจมากกว่าที่จะเป็นลูกจ้าง คนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงอยู่ในสถานะเป็นแรงงานนอกระบบ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า สัญญาจ้างระหว่างแพลตฟอร์มดิจิทัลกับคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลมีข้อสัญญาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับต่าง ๆ ของแพลตฟอร์มดิจิทัลพร้อมกับบทลงโทษซึ่งอาจถูกมองว่าเป็นอำนาจบังคับบัญชาที่แพลตฟอร์มดิจิทัลมีอยู่เหนือคนทำงานแพลตฟอร์มดิจิทัล คนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล จึงอาจอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานอันเป็นแรงงานในระบบได้ ทั้งนี้ ในประเด็นดังกล่าวยังต้องรอแนวคิดพิพากษาของศาลต่อไป อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาแนวคำพิพากษาเกี่ยวกับสถานะของคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลในต่างประเทศ จะพบว่า คนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลในหลายประเทศถูกกำหนดสถานะให้เป็นลูกจ้างอันเป็นแรงงานในระบบดังตัวอย่างเช่น UBER และ Lyft ของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา หรือ Uber ของสหราชอาณาจักร เป็นต้น คนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลเหล่านั้นจึงได้รับความคุ้มครองโดยอาศัยการตีความตามคำพิพากษาของศาล

เมื่อพิจารณาการรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล จะพบว่า การรับรองแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลรูปแบบนี้ เป็นการรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบที่สามารถดำเนินการได้ง่ายที่สุด เนื่องจากไม่มีความจำเป็นต้องตรากฎหมายขึ้นมาใหม่ แต่การรับรองในลักษณะนี้ก็มีข้อจำกัดต่าง ๆ ดังนี้

(1) จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการรับรอง การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบ โดยอาศัยการตีความของศาลจำเป็นต้องปรากฏข้อเท็จจริงอย่างชัดเจนว่าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง การทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลมีความหลากหลายอย่างมาก จึงอาจมีทั้งการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ปรากฏอำนาจบังคับบัญชา และการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ไม่ปรากฏอำนาจบังคับบัญชา และเมื่อพิจารณาคำพิพากษาของศาลต่างประเทศแล้วก็จะพบว่า คำพิพากษาดังกล่าววินิจฉัยเฉพาะแพลตฟอร์มดิจิทัลในส่วนของการขนส่งเป็นสำคัญโดยที่ยังไม่ปรากฏการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลกรณีอื่น การตีความสถานะของคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงเป็นไปอย่างจำกัด ดังนั้น ข้อจำกัดที่สำคัญของการรับรองรูปแบบนี้จึงไม่อาจรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบได้ทุกภาคส่วน

(2) ความแน่นอนในการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบ การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบโดยอาศัยคำพิพากษาของศาลอาจก่อให้เกิดความไม่แน่นอนของการรับรองสิทธิ เนื่องจากด้วยระบบกฎหมายของประเทศไทยเป็นระบบประมวลกฎหมาย คำพิพากษาของศาลจึงไม่ได้เป็นบ่อเกิดของกฎหมาย ศาลในคดีแรกอาจพิพากษาให้แรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่ในเวลาต่อมา ศาลในคดีหลังอาจพิพากษาให้แรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลมิใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบรูปแบบนี้จึงอาจยังไม่ตอบโจทย์อย่างแท้จริง

5.3.1.2 การตรากฎหมายเฉพาะสำหรับรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม

การรับรองสิทธิกรณีนี้ เป็นการตรากฎหมายเฉพาะขึ้นมาเพื่อรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่ม รัฐบาลจึงจำเป็นต้องพิจารณาว่าแรงงานนอกระบบกลุ่มใดมีความจำเป็นต้องได้รับความคุ้มครองมากกว่ากลุ่มอื่น จึงตรากฎหมายเฉพาะขึ้นมา ตัวอย่างเช่น การตราพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ในกรณีของผู้รับงานไปทำที่บ้านนั้น หากพิจารณาด้วยฐานของสัญญา จะพบว่า ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นเพียงผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของเนื่องจากไม่ปรากฏอำนาจบังคับบัญชา แต่ผู้รับงานไปทำที่บ้านมักถูกเอารัดเอาเปรียบต่าง ๆ จึงต้องมีการตรากฎหมายเฉพาะขึ้นมาความคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านมากกว่าการเป็นผู้รับจ้าง ในส่วนของการรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบในต่างประเทศ ก็ปรากฏการตรากฎหมายเฉพาะเพื่อรับรองสิทธิเป็นการเฉพาะเช่นกันดังตัวอย่างเช่น คนขายของริมทางของประเทศอินเดีย เกษตรกรของประเทศฟินแลนด์ และคนทำงานบ้านของประเทศแอฟริกาใต้

เมื่อนำการตรากฎหมายเฉพาะมาพิจารณาเพื่อการรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลแล้ว จะพบว่า การตรากฎหมายในรูปแบบนี้มีความเป็นไปได้ในลักษณะของการรับรองสิทธิ

แรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัล และอาจกำหนดหมวดเกี่ยวกับการทำงานผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นการเฉพาะ

(1) ความสอดคล้องกับความเฉพาะตัวของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัล การตรากฎหมายรูปแบบนี้ ย่อมเป็นการกำหนดความคุ้มครองให้สอดคล้องกับความเฉพาะตัวของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัล เนื่องจากแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งแตกต่างจากแรงงานนอกระบบประเภทอื่น การตรากฎหมายขึ้นมาเป็นการเฉพาะย่อมสามารถกำหนดมาตรการทางกฎหมาย เพื่อให้เกิดการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งในการกำหนดหมวดเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลก็ยิ่งสามารถกำหนดสิทธิต่าง ๆ ของผู้สูงอายุขึ้นเป็นการเฉพาะได้อีก

(2) ความแน่นอนของการคุ้มครอง การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบรูปแบบนี้ เป็นการตรากฎหมายโดยฝ่ายนิติบัญญัติ การรับรองสิทธิจึงไม่ได้อยู่ภายใต้ดุลยพินิจของฝ่ายตุลาการเหมือนในรูปแบบแรก การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบรูปแบบนี้จึงมีความแน่นอนมากกว่ารูปแบบแรก

อย่างไรก็ตาม การตรากฎหมายในลักษณะดังกล่าว อาจก่อให้เกิดปัญหาความยุ่งยากในการกำหนดขอบเขตของบุคคลที่ได้รับความคุ้มครองโดยเฉพาะการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลว่ามีความหมายกว้างหรือแคบมากเพียงใด อีกทั้งการตรากฎหมายในลักษณะดังกล่าวย่อมรับรองสิทธิได้เฉพาะแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลเท่านั้น แต่แรงงานนอกระบบกลุ่มอื่นย่อมไม่ได้รับรองสิทธิเหล่านั้นแต่อย่างใด จึงจำเป็นต้องตอบคำถามเกี่ยวกับความเสมอภาคให้ได้ว่า แรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลมีความแตกต่างจากแรงงานนอกระบบกรณีอื่นอย่างไร

5.3.1.3 การตรากฎหมายทั่วไปสำหรับรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม

รูปแบบการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลรูปแบบสุดท้าย เป็นการตรากฎหมายขึ้นมารับรองสิทธิแรงงานนอกระบบทุกกลุ่ม ซึ่งย่อมเป็นการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย ในภาพรวมเมื่อพิจารณาการตรากฎหมายในลักษณะนี้ประกอบการรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลแล้ว จะพบว่า การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบรูปแบบนี้ย่อมมีความแน่นอนของสิทธิเช่นเดียวกับการตรากฎหมายเป็นการเฉพาะ ในส่วนของความสอดคล้องของกฎหมายกับลักษณะเฉพาะของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัล แม้ไม่อาจกำหนดลักษณะเฉพาะของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลลงไปในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติได้ แต่อาจให้อำนาจฝ่ายบริหารในการกำหนดกฎหมายลำดับรองเพื่อบังคับใช้แรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลขึ้นเป็นการเฉพาะได้

อีกทั้ง การตรากฎหมายเพื่อรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบ เป็นการทั่วไปยังเป็นการคุ้มครองแรงงานนอกระบบทั้งหมด จึงไม่มีประเด็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างแรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม ประเด็นปัญหาหลักของการตรากฎหมายทั่วไปของแรงงานนอกระบบก็คือ การกำหนดขอบเขตของแรงงานนอกระบบทั้งหมด เนื่องจากแรงงานนอกระบบมีความหลากหลายอย่างมาก และแรงงานนอกระบบแต่ละกลุ่มย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันอันส่งผลไปถึงการคุ้มครองที่แตกต่างกัน จึงเป็นการยากในการตรากฎหมายให้เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบในแต่ละกลุ่ม แม้กฎหมายแม่อาจให้อำนาจฝ่ายบริหารในการตรากฎหมายลำดับรองเพื่อใช้บังคับกับแรงงานนอกระบบแต่ละประเภทได้ แต่ก็ยังมีปัญหาตั้งแต่การกำหนดประเภทของแรงงานนอกระบบ ตลอดจนแนวทางการคุ้มครองว่าแต่ละกลุ่มความได้รับการคุ้มครองมากน้อยแตกต่างกันอย่างไร นอกจากนี้ การตรากฎหมายทั่วไปเพื่อรับรองสิทธิดังกล่าวก็ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลเช่นเดิม เพียงแต่ปัญหาดังกล่าวจะมาปรากฏในชั้นของการจัดทำกฎหมายลำดับรองสำหรับแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลแทน

อนึ่ง ในส่วนของการตรากฎหมายทั่วไปสำหรับรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มนั้นปรากฏเป็นร่างพระราชบัญญัติให้เห็นเป็นรูปธรรมมากกว่ารูปแบบการรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบกรณีอื่น จึงจำเป็นต้องพิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ในรายละเอียดดังปรากฏในหัวข้อต่อไป

5.3.2 การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ....

ในปัจจุบันนี้ผู้ประกอบการมีกลวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงาน โดยไม่จำต้องจ้างงานผ่านสัญญาจ้างแรงงานเพียงอย่างเดียวดังที่เคยเป็นมาในอดีต กลวิธีดังกล่าวนี้ เช่น การแบ่งงานกันทำในลักษณะหุ้นส่วนทางธุรกิจ การจ้างเหมาค่าแรงโดยเอาความสำเร็จของงานเป็นวัตถุประสงค์แห่งการจ้าง ผลที่ตามมาก็คือ ผู้ปฏิบัติงานในสัญญาว่าจ้างหลากหลายรูปแบบดังกล่าวนั้นไม่มีสถานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม อันเนื่องจากสถานะในทางกฎหมายของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้น มิใช่บุคคลที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาให้ทำการงานของนายจ้าง แต่เป็นปัจเจกบุคคลที่ประกอบอาชีพการงานอย่างมีอิสระในการตัดสินใจได้ลำพังตน กระนั้นในทางปฏิบัติ การกลับเป็นไปในทางตรงกันข้ามไม่ได้เป็นไปตามเงื่อนไขของหลักแห่งกฎหมายแต่อย่างใด กล่าวคือ ข้อเท็จจริงมักปรากฏว่าแท้จริงแล้วผู้ปฏิบัติงาน (ที่มิได้มีสถานะเป็นลูกจ้างนั้น) มิได้มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อทำการงานเท่าใดนัก หากแต่ต้องคอยรับฟังคำสั่งหรือการบัญชาจากผู้ประกอบกิจการอื่นที่มีอำนาจเหนือกว่าตน ในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้างอยู่นั่นเอง อันทำให้เข้าใจได้ว่า ปรากฏการณ์ดังกล่าว

เป็นเทคนิคการจ้างงานที่นายจ้างผู้ประกอบการประสงค์จะแปลงลักษณะของสัญญาที่ใช้เพื่อว่าจ้างแรงงานไม่ให้ต้องด้วยเงื่อนไขของสัญญาจ้างแรงงานตามนัยของกฎหมาย เพื่อที่ว่านายจ้างผู้ประกอบจะได้หลุดพ้นภาระและความรับผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม ซึ่งโดยปกติย่อมเป็นหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างของตน โดยทางปฏิบัติของภาคธุรกิจเองก็ยอมรับกันว่าหน้าที่ที่นายจ้างต้องดำเนินการตามกฎหมายทั้ง 2 เรื่องดังกล่าวนั้น คือ ค่าใช้จ่ายที่มีนัยสำคัญต่อผลกำไรสุทธิในการประกอบกิจการ

ด้วยเหตุนี้เอง ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้จึงไม่อาจเข้าถึงสิทธิแรงงานพื้นฐานซึ่งได้มีการบัญญัติรับรองไว้ในพระราชบัญญัติที่มีชื่อเรียกเฉพาะต่าง ๆ เกี่ยวกับการแรงงานและความมั่นคงทางสังคม ผลที่ตามมาก็คือปัญหาคุณภาพชีวิตประชากรทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม กล่าวคือ ประชากรที่มีงานทำในลักษณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานมิใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น มักจะประสบกับความเสี่ยงและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน การขาดซึ่งกลไกที่จะช่วยให้มีอำนาจในการต่อรองกับผู้ซึ่งในทางข้อเท็จจริงเป็นที่เข้าใจได้ว่าเป็นผู้ว่าจ้างให้ทำการงาน ตลอดจนการไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือที่รัฐจัดให้ในลักษณะของสวัสดิการทางสังคม โดยสภาพแล้วผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับผิดชอบตัวเอง ซึ่งคงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้จริง ในขณะที่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น ย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเพื่อให้มีสุขลักษณะอนามัยที่ดีในการทำงาน ทำงานภายใต้เงื่อนไขที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับสิทธิแรงงานพื้นฐาน และสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ ที่เป็นไปเพื่อความมั่นคงทางสังคมของประชากร

ต่อมาเพื่อประโยชน์ในการแสวงหากลไกและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อทำให้แรงงานกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงสิทธิแรงงานพื้นฐานและสิทธิในความมั่นคงทางสังคมได้ เช่น ลูกจ้าง จึงมีการกำหนดชื่อเรียกของแรงงานกลุ่มนี้ว่าเป็น “แรงงานนอกระบบ (กฎหมาย)” โดยพิจารณาจากบริบทที่เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ (ผู้ปฏิบัติงาน) ประกอบกับการใช้กฎหมายเป็นตัวแปรเพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะประเด็นหรือเรื่องที่สะท้อนปัญหาเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ลักษณะประเด็นดังกล่าวกลับไม่ใช่ปัญหาสำหรับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานเลย เพราะเป็นลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานและความมั่นคงทางสังคมได้ตามสถานะอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายทั้ง 2 เรื่องของไทยนั้น มีข้อสังเกตที่น่าสนใจประการหนึ่ง กล่าวคือ ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายลำดับศักดิ์พระราชบัญญัติแต่ละฉบับที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการแรงงานและความมั่นคงในสังคมนั้น มีตัวแปรเรื่อง “บุคคล” และ “กิจการ” ที่ไม่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของบทกฎหมายแต่ละฉบับแตกต่างกันออกไปอย่างอิสระ เกิดความ

ลักลั่นและความไม่เป็นเอกภาพในการบังคับใช้บทกฎหมาย เหตุนี้เองทำให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานบางประเภทงานเองก็ไม่อยู่ภายใต้การบังคับใช้ของกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานและความมั่นคงทางสังคมบางฉบับ อันทำให้เกิดการตั้งคำถามสืบเนื่องว่าลูกจ้างดังกล่าวถือเป็นแรงงานนอกระบบกฎหมายเรื่องนั้น ๆ ด้วยหรือไม่

ข้อถกเถียงเกี่ยวกับกรอบนิยามที่ชัดเจนของ “แรงงานนอกระบบ” ได้ดำเนินเรื่อยมาดังปรากฏความเข้าใจในลักษณะของแรงงานนอกระบบที่แตกต่างกันของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ กระทั่งปรากฏเป็นนิยามตามกฎหมายใน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ที่ให้ถือว่าแรงงานซึ่งไม่มีสถานะความเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหรือการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายเกี่ยวกับประกันสังคมเป็นแรงงานนอกระบบ

ในส่วนของแนวคิดอันเป็นหัวใจสำหรับกำหนดเนื้อหาและรายละเอียดของกฎหมายว่าด้วยแรงงานนอกระบบนั้น ย่อมมีความแตกต่างจากวิธีการกำหนดมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยเหตุที่แรงงานประเภทลูกจ้างนั้นมักมีลักษณะงานและบริบทการทำงานอันเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่ค่อนข้างชัดเจน มีความเป็นสากล หรือยอมรับร่วมกันในกลุ่มสังคมหรือชุมชนหนึ่งในทางตรงกันข้าม ซึ่งสืบเนื่องจากเทคนิคที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานในการประกอบกิจการโดยที่แรงงานเหล่านั้นไม่ใช่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยเหตุนี้เอง สถานะทางกฎหมายของนิติสัมพันธ์การว่าจ้างให้มาปฏิบัติงานก็ดี เงื่อนไขการทำงานและการจัดสรรค่าตอบแทนก็ดี รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบนั้นย่อมมีความหลากหลายและยากที่จะกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานให้สนองต่อลักษณะงานแต่ละประเภทได้อย่างครบถ้วน ประกอบกับการที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2015a) ได้แสดงทิศทางและนโยบายการจ้างแรงงานที่จะเกิดขึ้นในโลกตั้งแต่ช่วง ค.ศ. 2008 กระทั่ง ค.ศ. 2030 นั้นจะเปลี่ยนไปจากเดิมที่เน้นถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Job security) ที่อิงกับความมั่นคงในหน้าที่การงานหลักหรืองานประจำของปัจเจกบุคคลที่มีอายุอยู่ในวัยแรงงาน โดยความมั่นคงดังกล่าวต้องมีอยู่ต่อไปกระทั่งบุคคลนั้นเกษียณอายุจะกลายเป็นการทำงานทุกประเภทย่อมมีคุณค่าทั้งสิ้น (Decent work) หากปรากฏว่างานดังกล่าวนั้นสามารถตอบคำถาม 4 ประการ (ซึ่งต่อมากลายเป็นหลักการ 4 ข้อ) ได้ กล่าวคือ

(1) ปัจเจกบุคคลย่อมมีอิสระในการเลือกงานที่จะทำตามความสามารถและประสบการณ์ของตน อีกทั้งการมีงานทำงานและการทำงานถือเป็นเรื่องที่รัฐและประชากรต้องร่วมมือกันให้เกิดผลขึ้นแท้จริง (Employment)

(2) การทำงานอย่างมีคุณค่านั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัยในการทำงาน (Employment Protection)

(3) ผู้ปฏิบัติงานควรเข้าถึงสิทธิในความมั่นคงทางสังคมไม่ว่าด้วยวิธีใดก็วิธีหนึ่ง (Social Protection)

(4) ผู้ปฏิบัติงานควรเข้าถึงสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองสภาพการจ้างงาน (Social Dialogue)

ด้วยเหตุนี้เอง เมื่อเทคนิคการจ้างงานที่หลากหลายของผู้ประกอบกิจการได้เกิดขึ้น เพื่อเลี่ยงสถานะนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ย่อมอาจเข้าใจได้ในกระแสการเปลี่ยนของตลาดแรงงานโลกที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รายงานถึงการจ้างแรงงานและการทำงานในรูปของ Decent work ว่าหลักการและนโยบายดังกล่าวสะท้อนมายังตลาดแรงงานไทยและทำให้ทิศทางการจ้างงานในตลาดแรงงานไทยกำลังจะเปลี่ยนไป และความเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมอาจยอมรับได้ภายใต้หลักการ 4 ข้อดังกล่าวข้างต้นนั่นเอง

การนำหลักการของ Decent work ทั้ง 4 ประการมาเป็นกลไกของ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... นั้น ปรากฏใน หมวด 1 บททั่วไป ได้แก่ มาตรา 5 ที่สะท้อนถึงการมีงานทำและทำงานภายใต้เงื่อนไขที่คู่สัญญาได้กำหนดไว้ระหว่างกัน มาตรา 6 สภาพการทำงานต้องมีความปลอดภัย ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการคุ้มครองตามสิทธิแรงงานพื้นฐาน เช่น การไม่เลือกปฏิบัติทางแรงงาน เฉกเช่นเดียวกับลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน และมาตรา 7 ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงาน การรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ด้านแรงงานสำหรับแรงงานนอกระบบ ตลอดจนการให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบประกันสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จากนั้น มีการกำหนดกลไก รายละเอียด และวิธีปฏิบัติเพื่อให้หลักการทั้ง 4 ประการของการทำงานที่มีคุณค่านั้นสามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมดังปรากฏความในหมวด 2 อย่างไรก็ตาม อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่ารายละเอียดเพื่อการปฏิบัติสำหรับการจ้างแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบนั้นมิได้บัญญัติไว้ให้ชัดเจนใน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... แต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามกลับกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจในการออกประกาศที่กำหนดรายละเอียดเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้หลักการ 4 ประการของการทำงานที่มีคุณค่าถูกนำมาใช้บังคับให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งย่อมหมายถึงระยะเวลาที่เนื้อหาของกฎหมายจะมีผลอย่างเป็นนามธรรมนั้นจะต้องยืดออกไป อันแสดงว่าแม้ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ฉบับนี้จะได้ประกาศใช้แล้ว แต่ในช่วงระยะแรกของการบังคับใช้ย่อมอาจเกิดปัญหาในประเด็นที่กฎหมายลำดับรองยังไม่ออกมารองรับ

สำหรับข้อน่าสนใจของ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... นี้ก็คือ การเปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบเพื่อประโยชน์ในการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และการให้มีหน่วยงานรับเรื่องการขึ้นทะเบียนเพื่อการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ อันสะท้อนถึงการรับรู้สถานะของผู้ใช้แรงงาน และการยอมรับในสิทธิการรวมกลุ่ม และการรวมกลุ่มในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากฎเกณฑ์การจ้างงานที่มีลักษณะค่อนข้างเฉพาะและหลากหลาย นอกจากนี้แล้ว มาตรา 17 ได้บัญญัติรองรับให้ราชการส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องตามหลักการบริหารราชการแผ่นดิน เพราะถือเป็นส่วนราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด อีกทั้งความพิเศษเฉพาะในแต่ละท้องถิ่นอาจทำให้เกิดการจ้างงานและการทำงานของแรงงานนอกระบบในรูปแบบเฉพาะขึ้น ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นก็จะเป็นการสนองต่อบริบทข้อนี้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้ว การกำหนดให้มีพนักงานตรวจแรงงานนอกระบบในหมวด 6 ก็ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับติดตามหลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่ามีการนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องครบถ้วนหรือไม่เพียงใด หรือมีประเด็นปัญหา หรือข้อพิจารณาอื่นประกอบการนำไปใช้ว่าจำเป็นต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนใดที่ต้องเพิ่มหรือลดในกระบวนการเพื่อคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

ในส่วนของคณะกรรมการฯ และกองทุนฯ นั้นย่อมเข้าใจได้ว่าเป็นไปเพื่อให้พันธกิจที่ปรากฏในหมวดต่าง ๆ ดำเนินไปได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย

โดยสรุป การยกร่าง (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ขึ้นนั้นย่อมเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการพัฒนากฎเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงานแรงงานนอกระบบ อีกทั้งยังสะท้อนการนำแนวคิดสากลเกี่ยวกับทิศทางของแรงงานโลกมาประกอบใช้กับกฎเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงานของไทย ซึ่งย่อมสะท้อนถึงความพร้อมกับพลวัตรทิศทางการใช้แรงงานของประเทศไทยได้

ดังนี้แล้ว อาจพิจารณาได้ว่า (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุที่ทำการงานโดยวิธีการจ้างในรูปแบบใด ๆ ที่ไม่ใช่การจ้างงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และมิใช่ผู้สูงอายุที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมได้รับรองสิทธิตามกฎหมายนั้น ๆ ไว้ให้ อย่างไรก็ตาม ทั้ง “เนื้อหา” และ “กลไก” ที่ปรากฏอยู่ใน (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ยังมีส่วนติงอยู่หลายประเด็นดังที่ได้แสดงไว้แล้วก่อนหน้านี้ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพในกาลภายหน้าต่อไป ดังนี้แล้ว หากจะนำ (ร่าง) พระราชบัญญัติ

ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... มาใช้บังคับกับผู้สูงอายุในเศรษฐกิจดิจิทัลแฟลตฟอร์ม ย่อมอาจต้องพิจารณาข้อสังเกตต่าง ๆ ดังจะกล่าวต่อไปนี้ประกอบด้วย

(1) การขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบย่อมต้องมีความชัดเจนในผลที่จะเกิดขึ้นตามกฎหมาย เพราะการขึ้นทะเบียนย่อมอาจทำให้ผู้สูงอายุเข้าใจว่าเป็นการที่รัฐประสงค์จะเข้าถึงข้อมูลด้านรายได้ของผู้สูงอายุ อันทำให้ผู้สูงอายุอาจต้องเสียสิทธิประโยชน์บางประการที่ได้รับจากรัฐไป เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมากกว่าการได้รับความช่วยเหลือหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากรัฐในฐานะที่เป็นแรงงานนอกระบบ

(2) การรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองทางด้านแรงงานถือเป็นกลไกสำคัญที่ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ให้ความสำคัญในฐานะกลไกในการที่จะได้มาซึ่งกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแต่ละประเภทงาน ทว่าการรวมกลุ่มในลักษณะที่เป็นทางการและมีความมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ด้านแรงงานนั้นอาจเกิดข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกถึงพลังในการต่อสู้ การเรียกร้อง ซึ่งอาจมีประเด็นทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง ในขณะที่การรวมกลุ่มในลักษณะของสหกรณ์ กลุ่มแม่บ้าน หรือกลุ่มวิชาชีพอื่นที่เกิดขึ้นอยู่บ้างแล้ว อาจเป็นข้อพิจารณาสำคัญที่นำมาใช้เพื่อสะท้อนวิธีการรวมกลุ่มทางแรงงานอย่างไทย โดยเฉพาะกรณีที่มีผู้สูงอายุเป็นสมาชิก นอกจากนี้แล้ว การเจรจาต่องรอง โดยการเผชิญหน้าไม่ใช่วิถีปฏิบัติที่เป็นธรรมเนียมปกติของสังคมไทย โดยเฉพาะบุคคลผู้มีอาวุโสต่างกัน จึงเท่ากับว่าเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากฎเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้แรงงานนอกระบบอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของคนไทย ผลที่ตามมาก็คือสัมฤทธิ์ผลของร่างกฎหมายฉบับใหม่ต่อกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุนอกระบบนั่นเอง อย่างไรก็ตาม การเจรจาโดยผ่านกิจกรรมที่ทำให้คู่เจรจาไม่ต้องเผชิญหน้าโดยตรงอาจเป็นทางออกที่ดีและเหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหานี้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาในรายละเอียดต่อไป

(3) การพิจารณา (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... กับ แรงงานผู้สูงอายุดิจิทัล ทำให้เกิดข้อพิจารณาสำคัญในประเด็นการมีงานทำ ก็คือ ส่วนมากทักษะฝีมือของผู้สูงอายุไม่ใช่ประเด็นที่น่าเป็นห่วงหากแต่เป็นเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสมัยใหม่ที่ผู้สูงอายุมักจะมีขอบเขตการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวค่อนข้างจำกัด ดังนั้นแล้วจึงต้องแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้สูงอายุสนใจที่จะเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพในการประกอบการงาน

(4) (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของราชการส่วนท้องถิ่นในการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้เกิดการจ้างงาน

การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ตลอดจนการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับทรัพยากรและศักยภาพแรงงานในท้องถิ่นหรือชุนชน ซึ่งไม่เคยปรากฏในพระราชบัญญัติที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการแรงงานมาก่อนเลย แม้ตามหลักวิชาการนั้น กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานควรต้องปรากฏในรูปของบทกฎหมายกลางส่วนหนึ่ง และกฎเกณฑ์ที่แปรผันตามลักษณะงานอันมีความเฉพาะเจาะจงตลอดจนบริบทเชิงพื้นที่การปกครองที่มีส่วนทำให้กฎเกณฑ์การจ้างงานในบางพื้นที่ อาจจำต้องมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากพื้นที่อื่น ดังนี้จึงถือเป็นจุดเด่นที่ควรนำมาบูรณาการกับอำนาจและหน้าที่ที่ราชการส่วนท้องถิ่นมีอยู่แล้วตามกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น

5.3.3 การกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษี

จากการศึกษาสิทธิประโยชน์ตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีตามกฎหมายดังกล่าว เล็งเห็นถึงปัญหาสังคมผู้สูงอายุ จึงกำหนดให้มีมาตรการทางภาษีสำหรับแรงงานผู้สูงอายุเป็นการทั่วไป พร้อมกับการให้สิทธิประโยชน์บางประการแก่ผู้ประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งให้ความสำคัญเฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นสำคัญ จึงไม่อาจตอบสนองกลุ่มแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ประเด็นปัญหาดังกล่าวโดยแยกออกเป็นสามส่วนตามประเภทของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์จากมาตรการภาษีอากร ในส่วนแรก เป็นการพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล ว่าควรมีมาตรทางภาษีใดที่เข้ามาช่วยเหลือการทำงานหลังเกษียณอายุและอาจจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลมากยิ่งขึ้น (5.3.3.1) ในส่วนที่สอง เป็นประเด็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำรอง ซึ่งต้องพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมและการลงทุนเพื่อให้มีเงินใช้จ่ายอย่างเพียงพอในวัยหลังเกษียณ (5.5.3.2) ในส่วนสุดท้าย เป็นสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เป็นของผู้ประกอบการโดยต้องตอบสนองต่อแรงจูงใจในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้เข้ามาสู่ตลาดแรงงานพร้อมกับพัฒนาฝีมือแรงงานเหล่านั้น (5.5.3.3)

5.3.3.1 สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นประเด็นแรกและประเด็นที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นสิทธิประโยชน์ที่มีขึ้นเพื่อให้แก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุโดยตรง สิทธิประโยชน์นี้ต้องตอบสนองการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุโดยอยู่บนพื้นฐานของการให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการจูงใจให้ผู้สูงอายุพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล พร้อมกับจูงใจให้แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล

ทั้งนี้ จำเป็นต้องเริ่มพิจารณาจากประเด็นปัญหาในการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบันก่อน (1) แล้วจึงวิเคราะห์ต่อไปให้เห็นถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว (2)

(1) ปัญหาการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน

ในปัจจุบันการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้สูงอายุมีอยู่อย่างจำกัด โดยปรากฏให้เห็นเด่นชัดจากการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 42 (17) แห่งประมวลรัษฎากร ประกอบกับกฎกระทรวง (ฉบับที่ 126) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรและประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับเงินได้ (ฉบับที่ 150) โดยมีเงื่อนไขว่าผู้สูงอายุต้องมีอายุตั้งแต่ 65 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและอยู่ในประเทศไทยครบ 180 วันในปีภาษี เมื่อผู้สูงอายุมีเงื่อนไขดังนี้แล้ว ผู้สูงอายุจะได้รับการยกเว้นเงินได้ทั้งสิ้น 190,000 บาทต่อปีภาษี

เมื่อพิจารณาการให้สิทธิประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุแล้ว จะพบว่า การให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นไปอย่างจำกัดและมิได้มีการให้สิทธิประโยชน์เป็นการเฉพาะสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุและการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล แต่อย่างใดอันแสดงให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับกรณีดังกล่าว นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในแง่ของเนื้อหาของการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบันนั้น ยังพบประเด็นปัญหาต่าง ๆ ซึ่งควรได้รับการแก้ไขดังนี้

(1) การกำหนดอายุของผู้สูงอายุในการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ผู้สูงอายุที่อาจใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าวได้ต้องมีอายุตั้งแต่ 65 ปีบริบูรณ์ แต่ในความเป็นจริง การเกษียณอายุส่วนใหญ่ มักใช้เกณฑ์อายุที่ 60 ปี จึงอาจเกิดช่องว่างในการช่วยลดภาระภาษีให้แก่ผู้สูงอายุซึ่งเกษียณตั้งแต่อายุ 60 ปี จนกระทั่งถึงอายุ 65 ปี นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามหลักความเสมอภาคแล้ว ผู้สูงอายุในช่วงเวลาดังกล่าวมีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญแตกต่างจากผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป อยู่บ้างแต่ก็ไม่ถึงขนาดที่รัฐพึงไม่ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่บุคคลเหล่านี้เลย การกำหนดในลักษณะดังกล่าวจึงมีความเป็นไปได้ที่จะขัดต่อหลักความเสมอภาค

(2) เงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ มาตรการภาษีดังกล่าวกำหนดให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้สูงอายุเป็นการทั่วไปโดยมิได้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการประกอบอาชีพใด ๆ ดังนั้น ไม่ว่าผู้สูงอายุจะประกอบอาชีพหรือไม่ก็อาจใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าวได้ การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีนี้จึงมีวัตถุประสงค์เป็นเพียงการลดภาระภาษีให้แก่ผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังมิได้มีการตั้งเป้าหมายให้เกิดการจูงใจผู้สูงอายุเข้ามาประกอบอาชีพแต่อย่างใด การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีนี้จึงยังไม่อาจตอบสนองการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุได้อย่างแท้จริง ปัญหาในส่วนนี้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้สูงอายุ เนื่องจากสถานะการทำงานของผู้สูงอายุและลักษณะของการทำงานของผู้สูงอายุมิได้ส่งผลต่อการได้

สิทธิประโยชน์แต่อย่างใด สิทธิประโยชน์ในส่วนนี้จึงไม่อาจจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าไปทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลได้

(3) จำนวนภาษีที่ได้รับการยกเว้น ในปัจจุบัน ผู้สูงอายุได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นจำนวน 190,000 บาทต่อปีภาษี ซึ่งเป็นจำนวนคงที่และมิได้มีการกำหนดเงื่อนไขใด ๆ นอกจากเรื่องของอายุ จำนวนดังกล่าวอาจยังไม่เพียงพอในการช่วยเหลือผู้สูงอายุให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้ ไม่ว่าผู้สูงอายุจะมีเงินได้พึงประเมินเท่าใดก็ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจำนวนเดียวกันซึ่งไม่สอดคล้องต่อหลักความเสมอภาคทางภาษีที่เรียกร้องให้พิจารณาถึงความสามารถในการเสียภาษีประกอบด้วย ตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุที่มีรายได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องเสียภาษีย่อมไม่อาจได้รับประโยชน์ใด ๆ จากสิทธิประโยชน์นี้ ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีรายได้มากกว่าผู้สูงอายุกลุ่มแรกย่อมได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเสมอ

(2) แนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ในส่วนของแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นอาจแยกออกเป็นสองส่วน อันได้แก่ ในส่วนแรก ให้ความสำคัญแนวทางการปรับปรุงการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตอบสนองแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลให้มากยิ่งขึ้น (2.1) ในส่วนที่สอง เป็นแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีอื่นขึ้นใหม่ เพื่อนำใช้ในการสนับสนุนแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล (2.2)

(2.1) แนวทางการปรับปรุงการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบัน

แม้การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมการสำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบันจะมีประเด็นปัญหาอยู่หลายประการดังที่ได้กล่าวไปแล้ว แต่การยกเว้นภาษีเงินได้ดังกล่าวยังมีความจำเป็นอยู่โดยอาจอาศัยการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) การปรับอายุของผู้สูงอายุ การกำหนดอายุของผู้สูงอายุที่อาจได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีนั้นเป็นเรื่องที่มาความสำคัญเนื่องจากเป็นประตูบานแรกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางภาษี การกำหนดอายุจึงควร

พิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดในระบบกฎหมายไทย พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2542 มาตรา 3 ได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุไว้ว่า “บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่าหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย” แต่ในปัจจุบัน การยกเว้นภาษีบุคคลธรรมดาสำหรับผู้สูงอายุนั้นกำหนดให้สิทธิประโยชน์เฉพาะแก่ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นการปิดโอกาสการได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี จนถึง 65 ปีและยังไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2542 ด้วยเหตุนี้ จึงควรกำหนดอายุของผู้มีสิทธิใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าวไว้ที่ 60 ปี ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าอายุของผู้สูงอายุส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการหารายได้ยิ่งผู้สูงอายมีอายุมากขึ้นยิ่งมีความสามารถในการหารายได้น้อยลง อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเสียภาษีที่น้อยลง อีกทั้งจากการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากผู้สูงอายุของประเทศอินเดีย จะพบว่า มีการกำหนดการยกเว้นภาษีแก่ผู้สูงอายุเป็นช่วงอายุ ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะทำมาใช้บังคับกับประเทศไทย จึงควรมีการกำหนดจำนวนภาษีที่อาจยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้ให้ลดลงตามช่วงอายุของผู้สูงอายุที่มาขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถในการเสียภาษีซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญที่แตกต่างกัน

(2) การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงาน การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับผู้สูงอายุในปัจจุบันมีการกำหนดเฉพาะเงื่อนไขเกี่ยวกับอายุเป็นสำคัญ ในบริบทของสังคมผู้สูงอายุซึ่งต้องการให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น ประกอบกับความสำคัญของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องจูงใจให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ จึงควรมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มเติมเพื่อให้ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ หากผู้สูงอายุมิได้ทำงานจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในขั้นต้น แต่หากผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ก็จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดามากยิ่งขึ้น อันเป็นการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมในขั้นที่ 2 ในกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวคงไม่อาจจำกัดการทำงานเฉพาะในลักษณะของการจ้างแรงงานเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมถึงการรับจ้างทำของ การขายสินค้า และการให้บริการต่าง ๆ อันอยู่ในความหมายของแรงงานนอกระบบด้วย นอกจากนี้ ในส่วนของรายละเอียดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงาน อาจมีการกำหนดลักษณะของการทำงานที่รัฐต้องการจะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็นขั้นที่ 3 ตัวอย่างเช่น การทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล การกำหนดในลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นการจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลมากยิ่งขึ้น อันเป็นการแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุและทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตในโลกดิจิทัลได้กลมกลืนยิ่งขึ้น

(3) การพิจารณาทบทวนจำนวนภาษีที่ได้รับยกเว้น ในปัจจุบัน ผู้สูงอายุอาจได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาทั้งสิ้น 190,000 บาทต่อปีภาษี แม้การกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีพึงมีความแน่นอน แต่สิทธิประโยชน์ทางภาษีก็ต้องมีความยืดหยุ่น การกำหนดจำนวนการยกเว้นภาษีดังกล่าวควรคำนึงถึงสภาพ

เศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้นเป็นสำคัญ รัฐบาลจึงควรมีการพิจารณาทบทวนจำนวนการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาดังกล่าวทุก ๆ 5 ปีเพื่อให้จำนวนภาษีที่ได้รับการยกเว้นสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมมากที่สุด

(2.2) แนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้สูงอายุขึ้นใหม่

นอกจากการปรับปรุงการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับผู้สูงอายุแล้ว รัฐยังอาจกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้สูงอายุและเพิ่มศักยภาพในการทำงานในระบบดิจิทัล ได้ดังนี้

(1) ค่าลดหย่อนผู้สูงอายุ ในปัจจุบัน ประกาศอธิบดีฯ ภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 136) มีการกำหนดค่าลดหย่อนสำหรับบุคคลธรรมดาในกรณีที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาของตนหรือบิดามารดาของคู่สมรสที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้มีเงินได้ โดยบิดามารดาต้องมีเงินได้พึงประเมินในปีภาษีที่ขอหักลดหย่อนไม่เกิน 30,000 บาท ผู้มีเงินได้จึงสามารถหักค่าลดหย่อน คนละ 30,000 บาท เมื่อพิจารณาเงื่อนไขการใช้สิทธิค่าลดหย่อนดังกล่าวแล้ว จะพบว่า ค่าลดหย่อนดังกล่าวมีการกำหนดห้ามบิดามารดามีเงินได้เกิน 30,000 บาทต่อปีภาษี หากบิดามารดายังคงทำงานและมีเงินได้เกินกว่าจำนวนดังกล่าว บุตรย่อมไม่อาจใช้สิทธิลดหย่อนได้ สิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าวจึงเป็นแต่เพียงการช่วยเหลือการอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาของผู้มีเงินได้เท่านั้น โดยมิได้เป็นการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดค่าลดหย่อนเพิ่มเติมขึ้นมาจากค่าลดหย่อนส่วนตัวในกรณีที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานและบุตรของผู้สูงอายุไม่อาจใช้สิทธิค่าลดหย่อนจากการอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาได้โดยอาจกำหนดจำนวนค่าลดหย่อนไว้มากกว่าค่าลดหย่อนจากการอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดา การกำหนดค่าลดหย่อนผู้สูงอายุขึ้นย่อมเป็นการจูงใจให้ผู้สูงอายุยังคงทำงานและไม่เป็นภาระของบุตรแต่เพียงอย่างเดียว

(2) ค่าลดหย่อนการเข้าอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ การกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล นอกจากต้องจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงศักยภาพของผู้สูงอายุในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย รัฐจึงควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุดังกล่าวโดยการกำหนดค่าลดหย่อนสำหรับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ในกรณีที่ผู้สูงอายุเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ โดยอาจมีการกำหนดศักยภาพที่รัฐมีความประสงค์ให้ผู้สูงอายุมีซึ่งย่อมรวมถึงศักยภาพเกี่ยวกับการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย การกำหนดค่าลดหย่อนในลักษณะดังกล่าวอาจมีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุมีความประสงค์จะพัฒนาศักยภาพตนเองในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เนื่องจากสามารถ

นำไปใช้ในการทำงานและยังอาจนำมาลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้อีกด้วย ทั้งนี้ ค่าลดหย่อนดังกล่าวจำเป็นต้องมีการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจเป็นภาระของกรมสรรพากรที่จำต้องพิจารณาในลำดับถัดไป

(3) การลดอัตราภาษีสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากการยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับผู้สูงอายุที่กล่าวไปแล้ว รัฐยังอาจกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพิ่มเติมให้กับผู้สูงอายุโดยการกำหนดตารางอัตราภาษีสำหรับผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ตารางภาษีดังกล่าวพึงลดอัตราภาษีลงกว่ากรณีของบุคคลธรรมดา เพื่อเป็นการลดภาระให้กับผู้สูงอายุเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม การลดอัตราภาษีดังกล่าวอาจเป็นการเปิดช่องการเลี่ยงภาษีโดยให้ผู้สูงอายุเป็นผู้รับเงินได้แทนผู้มีเงินได้ที่แท้จริง เพื่อต้องการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี จึงอาจจำเป็นต้องมีการชั่งน้ำหนักระหว่างประโยชน์จากการลดอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เพื่อแก้ไขปัญหาสังคมผู้สูงอายุกับเงินได้ภาษีที่อาจสูญหายไปจากการเลี่ยงภาษี

(4) การหักค่าใช้จ่ายตามจริง แรงงานนอกระบบมักอยู่ในกลุ่มของผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ เมื่อพิจารณาตามประมวลรัษฎากรแล้ว จะพบว่า แรงงานนอกระบบย่อมเป็นผู้ย่อมถือเป็นผู้มีเงินได้จากการรับทำงานได้ตามมาตรา 40 (2) ของประมวลรัษฎากร ในการหักค่าใช้จ่ายของผู้มีเงินได้ประเภทดังกล่าวย่อมถูกบังคับให้หักค่าใช้จ่ายแบบเหมาและรวมกับเงินได้ตามมาตรา 40 (1) ของประมวลรัษฎากร ดังนั้น แม้ผู้มีเงินได้จะมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มากกว่าค่าใช้จ่ายแบบเหมา ผู้มีเงินได้ย่อมไม่อาจนำค่าใช้จ่ายเหล่านั้นไปหักออกจากเงินได้ แรงงานนอกระบบที่มีเงินได้ประเภทดังกล่าวย่อมไม่ได้รับความเป็นธรรม สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ต้องมีการหักค่าใช้จ่ายแบบเหมาคือการตรวจสอบการหักค่าใช้จ่ายตามจริงนั้นสามารถตรวจสอบได้ยาก เพราะฉะนั้นหากหน่วยงานจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสามารถพัฒนาระบบการตรวจสอบได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ย่อมเป็นการสมควรที่จะเปิดโอกาสให้แรงงานนอกระบบผู้มีเงินได้ตามมาตรา 40 (2) สามารถยื่นหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการหักค่าใช้จ่ายตามจริง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานนอกระบบได้มากยิ่งขึ้น

5.3.3.2 สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำรองในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ผู้สูงอายุสำรองคือบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี จนถึง 60 ปี หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่ยังอยู่ในวัยทำงานแต่ใกล้เข้าสู่การเกษียณ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมก่อนจะกลายไปเป็นผู้สูงอายุ โดยเฉพาะความพร้อมด้านการเงิน ในส่วนของสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำรอง จึงให้ความสำคัญกับการจูงใจให้เกิดการออมเป็นหลัก ในปัจจุบันแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำรองอาจได้รับสิทธิ

ประโยชน์ทางภาษีสามประการ อันได้แก่ การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนการออมแห่งชาติ การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) และค่าลดหย่อนจากดอกเบี้ยสำหรับเงินฝากประจำ เมื่อพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีแล้ว จะพบว่า สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำรองมากที่สุดคือ การจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนการออมแห่งชาติ จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมของกองทุนดังกล่าว

กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เป็นกองทุนการออมภาคสมัครใจซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2544 โดยมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐและมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีหน้าที่ในการจัดสรรกองทุนการออมให้กับแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ไม่เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ซึ่งส่งเงินเพื่อได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ หรือเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน หรือเป็นสมาชิกกองทุนหรืออยู่ในระบบบำนาญอื่นตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวงมีสิทธิเป็นสมาชิกของกองทุน[10] โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ประเทศไทยมีระบบการออมเพื่อดำรงชีวิตในยามชราภาพที่ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคแรงงานนอกระบบที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองเพื่อการชราภาพอย่างทั่วถึง ในการเข้าเป็นสมาชิกในกองทุนการออมแห่งชาติจำต้องมีอายุตั้งแต่ 15-60 ปี เมื่อสมาชิกมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ กฎหมายกำหนดให้บุคคลผู้นั้นสิ้นสภาพความเป็นสมาชิกในทันทีโดยบุคคลเช่นว่านั้นจะได้รับบำนาญจากกองทุนจนตลอดชีวิต[11]

กองทุนการออมแห่งชาติ เป็นกองทุนที่มีวัตถุสงค์ที่ดีในการระบบความมั่นคงทางสังคมให้เกิดกับแรงงานนอกระบบ แต่ปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งของกองทุนการออกแห่งชาติคือ การเป็นกองทุนการออมภาค

---

[10] พระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 มาตรา 30 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 39 ให้บุคคลสัญชาติไทยซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ และไม่เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ซึ่งส่งเงินเพื่อได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ สมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกองทุนสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน หรือเป็นสมาชิกกองทุนหรืออยู่ในระบบบำนาญอื่นตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวงมีสิทธิเป็นสมาชิกของกองทุน”

[11] พระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 มาตรา 31 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 35 ในกรณีที่สมาชิกสิ้นสมาชิกภาพเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้สมาชิกผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำนาญจากกองทุนจนตลอดชีวิต
บำนาญตามวรรคหนึ่ง ให้คำนวณจากเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบที่โอนไปเข้าบัญชีเงินบำนาญตามมาตรา 47 พร้อมกับประมาณการเงินผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในภายหลังจากเงินในบัญชีเงินบำนาญนั้น โดยให้เพียงพอกับการจ่ายบำนาญให้แก่สมาชิกได้จนถึงอายุครบแปดสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎกระทรวง”

สมัครใจ จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยมาตรการจูงใจให้เกิดการออมในกองทุนดังกล่าว ในปัจจุบันแรงงานนอกระบบจึงมีสิทธิประโยชน์ทางภาษีสองประการ อันได้แก่

(1) การยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวนเงินได้ที่สมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติได้จ่ายเป็นเงินสะสมตามจำนวนที่ได้จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 500,000 บาทสำหรับปีภาษีนั้น โดยเงินได้ที่ได้รับการยกเว้นดังกล่าว เมื่อรวมกับเงินได้ที่ได้สะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสะสมเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือเงินสะสมเข้ากองทุนสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนแล้วแต่กรณี หรือเงินค่าซื้อหน่วยลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือเบี้ยประกันภัยสำหรับการประกันชีวิตแบบบำนาญแล้ว ต้องไม่เกิน 500,000 บาทในปีภาษีเดียวกัน

(2) การยกเว้นเงินได้หรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากกองทุนการออมแห่งชาติตามพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2544 เนื่องจากสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติทุพพลภาพ หรือสิ้นสมาชิกเพราะอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือถือว่าเป็นกรณีที่สมาชิกมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือตาย

เมื่อพิจารณาสิทธิประโยชน์ข้างต้นแล้ว จะพบว่า สิทธิประโยชน์ดังกล่าวมีความเหมาะสมในแง่ของการจูงใจแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุสำรองให้เกิดการออมมากยิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบัน รัฐบาลกำลังจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยมีการกำหนดกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบขึ้นมาเป็นการเฉพาะ จึงอาจมีความจำเป็นต้องให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบขึ้นในอนาคต โดยต้องมีการเชื่อมประโยชน์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันในทั้งสองกองทุนเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่แรงงานนอกระบบมากที่สุด

5.3.3.3 สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ผู้ประกอบการมีส่วนสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทางของระบบเศรษฐกิจในแพลตฟอร์มดิจิทัลว่าจะดำเนินไปในทิศทางใด โดยทั่วไปผู้ประกอบการย่อมมีสิทธิเลือกบุคคลที่จะทำงานในธุรกิจของตนได้โดยอิสระ ในแง่ของการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการย่อมต้องการแรงงานที่มีพละกำลังเพียงพอต่อการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบหนุ่มสาววัยแรงงานและผู้สูงอายุ ผู้ประกอบการมักเลือกคนวัยแรงงานมากกว่า ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รัฐไม่อาจแทรกแซงระบบเศรษฐกิจดังกล่าวโดยการบังคับให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุได้ เนื่องจากจะเป็นการจำกัดสิทธิใน

การประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการมากจนเกินสมควร รัฐจึงจำเป็นต้องใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันประเทศไทยมีการบังคับใช้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างแรงงานแล้วแต่ยังคงมีข้อจำกัดบางประการที่มาตรการดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมไปถึงแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ (1) จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงแนวทางการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ทางภาษีในปัจจุบันพร้อมไปกับคิดค้นแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีอื่นสำหรับผู้ประกอบการในแพลตฟอร์มดิจิทัล (2)

(1) ปัญหาการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการ

ในปัจจุบัน ผู้ประกอบการอาจใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานสองกรณีสำคัญอันได้แก่ สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ (1.1) และสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการส่งเสริมฝีมือแรงงานลูกจ้าง (1.2) ทั้งสองกรณีต่างเป็นต้องเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น จึงยังไม่ได้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบ

(1.1) ปัญหาการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ

ในปัจจุบัน รัฐบาลได้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับนายจ้างไว้ เพื่อเป็นการจูงใจให้จ้างแรงงานผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้นดังปรากฏตามพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดให้สามารถหักรายจ่ายได้เป็นสองเท่าในการคำนวณเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน ทั้งนี้ ผู้สูงอายุที่จ้างมาทำงานนั้นต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (ข้อ 3 วรรคแรก และข้อ 4 แห่งพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560)

(1) มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์

(2) เป็นผู้มีสัญชาติไทย

(3) เป็นลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างอยู่ก่อนแล้ว หรือเป็นผู้สูงอายุที่ได้ขึ้นทะเบียนหางานไว้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

(4) ไม่เป็นและไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จ้างผู้สูงอายุดังกล่าวหรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกัน

นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้รับให้จำกัดเฉพาะรายจ่ายจากการจ่ายค่าจ้างในแต่ละเดือนไม่เกิน 15,000 บาทเท่านั้น และรายจ่ายดังกล่าวต้องไม่เกินร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล (ข้อ 3 วรรคแรก แห่งพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560)

เมื่อพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการแล้ว จะพบว่า มีแต่เพียงสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อให้เกิดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเท่านั้น โดยที่ยังไม่มีสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดของพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 639 พ.ศ. 2560 ข้างต้นแล้ว จะพบว่า สิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าวมีข้อจำกัดบางประการซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุดังนี้

(1) การจำกัดเฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้าง บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลอาจใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีข้างต้นได้เฉพาะกรณีที่มีการจ้างผู้สูงอายุเป็นแรงงานตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น การจ้างแรงงานนอกระบบให้ทำงานในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในลักษณะของสัญญาจ้างทำของ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลย่อมไม่อาจนำไปใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ แม้การกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวเป็นการจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบแรงงาน แต่ในความเป็นจริง ผู้ประกอบการอาจไม่ประสงค์ที่จะจ้างผู้สูงอายุในลักษณะงานประจำ อีกทั้งผู้สูงอายุก็อาจไม่ประสงค์ที่จะทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีลักษณะเป็นงานประจำเช่นกัน แต่ทั้งผู้ประกอบการและผู้สูงอายุอาจประสงค์จะทำงานในลักษณะงานเป็นชิ้น ๆ ไป ด้วยเหตุนี้ สิทธิประโยชน์ทางภาษีนี้จึงไม่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การจำกัดเฉพาะการหักค่าใช้จ่ายสำหรับภาษีเงินได้นิติบุคคล ในแง่ของบุคคลที่อาจใช้สิทธิประโยชน์นี้จำกัดเฉพาะบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคล แต่ในความเป็นจริง การจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุมิได้จำกัดเฉพาะผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเท่านั้น โดยเฉพาะผู้สูงอายุในชนบทก็อาจมีเพียงผู้ประกอบการทีเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น จึงเกิดเป็นช่องว่างในการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี

(3) การจำกัดค่าจ้างที่อาจนำไปหักเป็นรายได้จ่ายสองเท่า จำนวนเงินเดือนของลูกจ้างที่อาจนำไปเป็นคำนวณค่าใช้จ่ายได้สองเท่าถูกจำกัดอยู่ที่ 15,000 บาทต่อเดือนเท่านั้น ซึ่งเป็นจำนวนที่คงที่โดยมิได้มี

การพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ ตัวอย่างเช่น ลักษณะของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้สิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าวจึงอาจยังไม่เพียงพอที่จะจูงใจให้ผู้ประกอบการจ้างผู้สูงอายุ และยังไม่อาจกำหนดลักษณะของธุรกิจที่ควรได้รับการสนับสนุนมากกว่าธุรกิจอื่นได้

(1.2) ปัญหาการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในปัจจุบันผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลอาจใช้สิทธิประโยชน์สำหรับการพัฒนาฝีมือลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยที่อาจแบ่งเป็นรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) รายจ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานเพื่อประโยชน์ของกิจการของผู้ดำเนินการฝึก ตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548 โดยที่แบ่งออกเป็นการอบรมกับบุคคลทั่วไปและการอบรมภายในกิจการซึ่งอาจหักเป็นรายได้ได้ร้อยละ 100

(2) รายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าห้องสัมมนาและค่าห้องพักในการอบรมสัมมนาภายในประเทศให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 482) พ.ศ. 2552 โดยที่หักเป็นรายจ่ายได้ร้อยละ 100

(3) รายจ่ายการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาลูกจ้างให้มีทักษะสูงขึ้นในด้าน STEM ตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นอากร (ฉบับที่ 740) พ.ศ. 2564 โดยที่หักเป็นรายจ่ายได้ร้อยละ 150

เมื่อพิจารณาการกำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น มีประเด็นปัญหาใกล้เคียงกับกรณีของสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุกล่าวคือ สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่จำกัดเฉพาะกรณีการหักรายจ่ายของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล และการฝึกอบรมจำต้องเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ดังนั้น ในกรณีของผู้ประกอบการทีเป็นบุคคลธรรมดาย่อมไม่อาจใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีนี้ได้ อีกทั้งงบการฝึกอบรมแรงงานนอกระบบ ผู้ประกอบการย่อมไม่อาจนำไปหักเป็นรายจ่ายได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ สิทธิประโยชน์ดังกล่าวมีการกำหนดรายจ่ายสำหรับการฝึกอบรมไว้เป็นกรณีพิเศษเพียงแค่รายจ่ายการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาลูกจ้างให้มีทักษะสูงขึ้นในด้าน STEM แต่ในปัจจุบันลูกจ้างพึงมีทักษะอื่นที่ควรได้รับการสนับสนุน

(2) แนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ในส่วนของแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการในแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้น อาจแยกออกเป็นสามส่วนอันได้แก่ ในส่วนแรกให้ความสำคัญแนวทางการปรับปรุงการหักรายจ่ายจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในปัจจุบันเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการและผู้สูงอายุได้มากยิ่งขึ้น (2.1) ในส่วนที่สอง เป็นแนวทางการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน (2.2) และส่วนที่สามเป็นเป็นแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีอื่นขึ้นใหม่ เพื่อนำใช้ในการสนับสนุนมิติด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัล (2.3)

(2.1) แนวทางการปรับปรุงการคำนวณรายจ่ายสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน

จากการพิจารณาประเด็นปัญหาการคำนวณรายจ่ายสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ จะพบว่ามีประเด็นปัญหาทั้งหมดสามประการ อันได้แก่ การจำกัดเฉพาะลูกจ้างตามสัญญาจ้าง การจำกัดเฉพาะการหักค่าใช้จ่ายสำหรับภาษีเงินได้นิติบุคคล และการจำกัดค่าจ้างที่อาจนำไปให้ได้ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงการคำนวณรายจ่ายสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุดังต่อไปนี้

(1) การจ้างผู้สูงอายุเพื่อนำมาใช้หักเป็นรายจ่ายในปัจจุบันจำกัดเฉพาะการจ้างผู้สูงอายุในฐานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น แต่เมื่อพิจารณาความจำเป็นในการจ้างงานผู้สูงอายุภายใต้สังคมผู้สูงอายุแล้ว ประกอบกับเมื่อพิจารณาด้านผู้สูงอายุที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของก็ต่างมีเงินได้จากการมีน้ำพักน้ำแรงของตนเองเช่นกัน จึงมิได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามกฎหมายภาษี นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือการจ้างผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ แม้จะมีความแตกต่างในประเด็นเกี่ยวกับอำนาจบังคับบัญชาและสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน แต่ก็ต่างมีการจ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาซึ่งอาจนับเป็นรายจ่ายได้เช่นเดียวกัน จึงมิได้มีความแตกต่างในทางกฎหมายภาษีเงินได้แต่อย่างใด ดังนั้น รัฐควรขยายขอบเขตการหักรายจ่ายสำหรับการจ้างผู้สูงอายุออกไปให้ครอบคลุมถึงผู้สูงอายุผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของด้วย

(2) ผู้ประกอบการที่อาจใช้สิทธิประโยชน์ข้างต้นได้จำเป็นต้องบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลเท่านั้น ผู้ประกอบการที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือห้างหุ้นส่วนสามัญไม่จดทะเบียนย่อมไม่อาจใช้สิทธิดังกล่าวได้ เมื่อพิจารณาสถานะของกลุ่มผู้ประกอบการทั้งสองแล้วอาจมีความแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาเฉพาะในส่วนของการจ้างแรงงานผู้สูงอายุแล้วย่อมไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นกลุ่มบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเป็นผู้จ้าง หรือกลุ่มบุคคลธรรมดาหรือห้าง

หุ้นส่วนสามัญไม่จดทะเบียนเป็นผู้จ้างก็ต่างสร้างงานให้แก่ผู้สูงอายุได้เช่นเดียวกัน จึงควรขยายการให้สิทธิประโยชน์ไปยังผู้ประกอบการที่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย

(3) ในปัจจุบัน ผู้ประกอบการอาจนำรายจ่ายจากจ่ายค่าจ้างให้ผู้สูงอายุมาหักเป็นรายจ่ายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน การกำหนดขั้นสูงของการหักรายจ่ายดังกล่าวพึงการกำหนดเป็นขั้นบันไดขึ้นไปตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น อายุของผู้สูงอายุ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการกับผู้สูงอายุ เป็นต้น ดังนั้นในการนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้พิจารณา หากรัฐเห็นว่าธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลมีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนมากกว่าธุรกิจอื่น เนื่องจากเป็นการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศรัฐกำหนดให้ผู้ประกอบการในธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลอาจนำรายจ่ายจากการจ่ายค่าจ้างผู้สูงอายุมาหักเป็นรายจ่ายได้มากกว่าธุรกิจอื่นก็ได้

(2.2) แนวทางการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในเบื้องต้นการปรับปรุงสิทธิประโยชน์สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานสอกคล้องกับการปรับปรุงสิทธิประโยชน์สำหรับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ กล่าวคือ การกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ควรขยายการให้สิทธิประโยชน์ไปยังนายจ้างผู้เป็นบุคคลธรรมดา และขยายขอบเขตการอบรมให้ครอบคลุมไปถึงกรณีการอบรมผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำข้อด้วย ในส่วนของแนวทางการปรับปรุงเฉพาะสิทธิประโยชน์สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นมีประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งผู้ประกอบการอาจเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาศักยภาพอีกแล้วด้วยอายุที่มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการจึงอาจไม่ส่งแรงงานผู้สูงอายุไปพัฒนาฝีมือแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับการส่งลูกจ้างผู้สูงอายุเข้าฝึกอบรมให้มากกว่าการส่งลูกจ้างทั่วไปไปฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ประกอบการเกิดแรงจูงใจในการส่งผู้สูงอายุเข้าอบรมมากขึ้น นอกจากนี้ รัฐยังอาจกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับแพลตฟอร์มดิจิทัลให้แก่ผู้สูงอายุได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีมากกว่าการฝึกอบรมกรณีอื่นก็จะเป็นการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศมากยิ่งขึ้น

(2.3) แนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการขึ้นใหม่

สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการที่ควรกำหนดขึ้นมาใหม่ เป็นสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับผู้ประกอบการผู้คิดค้นนวัตกรรมเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ การนำผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากในทางปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาแพลตฟอร์ม

ที่ตอบสนองความต้องการและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้สูงอายุ การพัฒนาแพลตฟอร์มดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ทุนที่มาก แต่อาจได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำ รัฐจึงควรสนับสนุนผู้ประกอบการที่คิดค้นนวัตกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ตอบสนองประเด็นดังกล่าวได้ด้วย ทั้งนี้ การให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบของการยกเว้นภาษีหรือการหักรายจ่ายได้มากกว่าปกติก็ได้ หรือหักค่าเสื่อมราคาได้ช้ากว่าปกติ

5.3.4 ความซับซ้อนของกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล

ธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล เป็นธุรกิจที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน ธุรกิจลักษณะนี้มีความซับซ้อนแตกต่างจากธุรกิจทั่วไป ซึ่งอาจเกิดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างผู้ประกอบการและลูกค้า ผู้ประกอบการและคนทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ กฎหมายจึงจำเป็นต้องแทรกแซงการประกอบธุรกิจเหล่านี้ การเข้ามาควบคุมของกฎหมายย่อมก่อให้เกิดภาระแก่ผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบที่ต้องการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล อย่างไรก็ตาม รัฐก็มิได้เป็นแต่เพียงผู้ออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว รัฐยังมีหน้าที่ต้องสร้างกลไกต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงและเข้าใจกฎหมายดังกล่าวด้วย

กฎหมายที่เข้ามาควบคุมธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจในแพลตฟอร์มดิจิทัลดังนี้

(1) การจดทะเบียน โดยทั่วไปแรงงานนอกระบบที่ทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งอยู่ในสถานะเป็นผู้ประกอบพาณิชยกิจไม่ว่าจะอยู่เป็นผู้ขายสินค้าหรือผู้ให้บริการต่าง ๆ ย่อมมีหน้าที่ต้องจดทะเบียนพาณิชย์ หากไม่ทำการจดทะเบียนพาณิชย์ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท และปรับอีกวันละไม่เกิน 100 บาท จนกว่าจะจดทะเบียนอย่างถูกต้อง (มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติทะเบียนพาณิชย์ พ.ศ.2499) อีกทั้งในกรณีที่มีรายได้เกินกว่าหนึ่งล้านแปดแสนบาทต่อปี ยังมีหน้าที่ต้องจดทะเบียนตลาดแบบตรงตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545 และจดทะเบียนผู้ประกอบการภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรด้วย

(2) การโฆษณา การทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 กำหนดห้ามไม่ใช้ข้อความที่เป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภคหรือใช้ข้อความที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคมเป็นส่วนรวม ข้อความที่อยู่ในขอบข่ายต้องห้ามนี้ครอบคลุมตั้งแต่แหล่งกำเนิด สภาพ คุณภาพ หรือลักษณะของสินค้าหรือบริการ ตลอดจนการส่งมอบ การจัดหา หรือการใช้สินค้าหรือบริการ

(3) ความรับผิดเกี่ยวกับคุณภาพของสินค้า แรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัลจำเป็นต้องคำนึงถึงความชำรุดบกพร่องของสินค้า ซึ่งอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551

(4) การควบคุมดูแลธุรกิจขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัล สำหรับแรงงานนอกระบบที่ทำงานเกี่ยวกับการขนส่งในแพลตฟอร์มดิจิทัล ต้องคำนึงถึงกฎกระทรวงรถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564 ซึ่งตราขึ้นมาเพื่อควบคุมธุรกิจขนส่งเป็นการเฉพาะ

จากการศึกษา จะพบว่าในปัจจุบัน แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั่วไปและกฎหมายเฉพาะสำหรับแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งมีความซับซ้อนจนเป็นการยากที่จะทำความเข้าใจ โดยเฉพาะลักษณะของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุซึ่งมักไม่มีความรู้ทางกฎหมายเท่าที่ควร จึงไม่อาจปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รัฐคงไม่อาจตรากฎหมายขึ้นมาเพื่อยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุได้ เนื่องจากต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจนนี้ประกอบกับประโยชน์ของผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นสำคัญ ดังนั้น รัฐจึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายควบคุมธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลแก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุโดยอาจกำหนดให้การฝึกอบรมศักยภาพที่อาจได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี จำต้องมีการแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับกฎหมายควบคุมธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย ทั้งนี้ รัฐบาลส่วนกลางคงไม่อาจดำเนินการได้เพียงหน่วยงานเดียว แต่อาจจำเป็นต้องอาศัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการให้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวด้วย

5.3.5 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและแรงงานนอกระบบกลุ่มตัวอย่างประกอบกัน จากการวิเคราะห์ในส่วนนี้ได้มีการเปรียบเทียบการบริหารราชการแผ่นดินของพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี และความท้าทายในการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุของส่วนท้องถิ่น (5.3.5.1) และแนวทางที่เหมาะสมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุต่อไป (5.3.5.2)

5.3.5.1 เปรียบเทียบกฎหมายของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี และความท้าทายในการส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุในบริบทเชิงพื้นที่

เมื่อพิจารณากฎหมายทีเกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแผ่นดินของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีแล้ว (สามารถสรุปเปรียบเทียบตามตารางที่ 5-7) ซึ่งจะพบว่า กรุงเทพมหานครมีสถานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ ซึ่งมาจากความเป็นเมืองหลวงของกรุงเทพมหานคร ในขณะที่จังหวัดปัตตานีมีการปกครองส่วนภูมิภาคและการปกครองส่วนท้องถิ่นผสมเข้าด้วยกัน ในส่วนของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประกอบไปด้วยเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรบริหารส่วนตำบลเช่นเดียวกับจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทย ด้วยเหตุดังกล่าว ในการพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินและอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีมีความแตกต่างกัน เนื่องจากในกรณีของจังหวัดปัตตานีจำเป็นต้องพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกัน แต่ในกรณีของกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องพิจารณาเกียงกฎหมายที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ทั้งนี้ในส่วนอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีก็มีความแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม แม้กรุงเทพมหานครจะมีสถานะทางกฎหมายแตกต่างจากองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานี แต่เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานีแล้ว จะพบว่า มีความคล้ายคลึงกันอย่างยิ่งเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจำเป็นต้องใช้บังคับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เช่นเดียวกัน และในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ดีในภาพรวมจะเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบสูงอายุในหลายมิติ

ตารางที่ 5-7 เปรียบเทียบการบริหารราชการแผ่นดินของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี

ประเด็นเปรียบเทียบ	กรุงเทพมหานคร	จังหวัดปัตตานี			
		จังหวัด	เทศบาล	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	องค์การบริการส่วนตำบล
หลักการบริหารราชการแผ่นดิน	หลักการกระจายอำนาจปกครอง	หลักการแบ่งอำนาจปกครอง	หลักการกระจายอำนาจปกครอง	หลักการกระจายอำนาจปกครอง	หลักการกระจายอำนาจปกครอง
สถานะทางกฎหมาย	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครองส่วนภูมิภาค	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 5-7 เปรียบเทียบการบริหารราชการแผ่นดินของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี

ประเด็นเปรียบเทียบ	กรุงเทพมหานคร	จังหวัดปัตตานี			
		จังหวัด	เทศบาล	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	องค์การบริการส่วนตำบล
จำนวนองค์กร	1 แห่ง	12 อำเภอ 115 ตำบล และ 642 หมู่บ้าน	เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 15 แห่ง	1 แห่ง	96 แห่ง
กฎหมายที่ใช้บังคับ	(1) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528	(1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 (2) พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542		
			พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496	(1) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (2) กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ลงวันที่ 15 กันยายน 2541	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
อำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ	(1) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ (2) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (4) การส่งเสริมประชาธิปไตย	(1) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (2) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม	(1) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ (2) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส	(1) อำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ (2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	(1) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ (2) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

ตารางที่ 5-7 เปรียบเทียบการบริหารราชการแผ่นดินของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี

ประเด็นเปรียบเทียบ	กรุงเทพมหานคร	จังหวัดปัตตานี			
		จังหวัด	เทศบาล	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	องค์การบริการส่วนตำบล
	ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น	(3) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง (4) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพ (5) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะ	(4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น	ของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (5) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ	(4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ตารางที่ 5-7 เปรียบเทียบการบริหารราชการแผ่นดินของกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี

ประเด็นเปรียบเทียบ	กรุงเทพมหานคร	จังหวัดปัตตานี			
		จังหวัด	เทศบาล	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	องค์การบริการส่วนตำบล
		ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม			

ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย

ในฐานะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจ และมีการเลือกตั้งผู้นำของแต่ละท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสัมพันธ์กับประชาชนมากกว่าการปกครองในลักษณะอื่น จากการศึกษพบว่า ประเด็นความท้าทายเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรากฏให้เห็นดังนี้

(1) ฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ การจำแนกแรงงานนอกระบบออกจากการทำงานลักษณะอื่นนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก เนื่องจากขอบเขตของแรงงานนอกระบบมีความกว้างขวางโดยมีลักษณะงานที่หลากหลาย และมิได้ยึดติดอยู่กับสัญญาจ้างแรงงานเหมือนแรงงานในระบบ การจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานนอกระบบจึงเป็นไปได้ยาก เมื่อไม่มีฐานข้อมูลที่ถูกต้องย่อมกระทบไปถึงการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ประเด็นปัญหานี้เป็นประเด็นปัญหาพื้นฐานของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

(2) โครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต ประเด็นปัญหานี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเนื่องจากการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลจำเป็นต้องมีอินเทอร์เน็ตเป็นพื้นฐาน หากผู้สูงอายุไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้แล้ว ผู้สูงอายุย่อมไม่อาจเริ่มต้นพัฒนาศักยภาพของตนเองในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล และการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้สูงอายุย่อมเป็นไปไม่ได้ เมื่อพิจารณาจากพื้นที่ที่ศึกษาจะพบว่า จังหวัดปัตตานีประสบปัญหาโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวมากกว่าพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากจังหวัดปัตตานี มีพื้นที่ชนบทมากกว่าประกอบกับงบประมาณในส่วนของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็มาความแตกต่างกันค่อนข้างมาก

(3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบันได้รับการพัฒนาไปค่อนข้างมาก และการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวจำต้องใช้ความสามารถในระดับหนึ่ง ผู้สูงอายุย่อมไม่มีความเคยชินกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ดังกล่าว ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุจึงเป็นอีกประเด็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้าไปในทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล เมื่อพิจารณาจากพื้นที่ที่ศึกษา จะพบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดปัตตานีประสบปัญหานี้มากกว่าผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครอยู่ในเขตชมชุนเมือง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลในครอบครัวส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ กล่าวคือ ผู้สูงอายุที่มีบุตรหลานอาศัยอยู่ด้วยมักมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีหรือมีความต้องการใช้เทคโนโลยีมากกว่าผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว เนื่องจากบุตรหลานมักสอนให้ผู้สูงอายุใช้เทคโนโลยีได้ บุตรหลายจึงเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งซึ่งอาจมีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุอาจเข้ามาทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัลได้

(4) เงินลงทุนในการทำงาน นอกจากความรู้ความสามารถของแรงงานนอกระบบแล้ว การเริ่มต้นการทำงานหรือประกอบธุรกิจยังจำเป็นต้องอาศัยเงินทุนด้วย ผู้สูงอายุหลายกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี แต่ไม่สามารถเข้าทำงานหรือเริ่มต้นธุรกิจในแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ เนื่องจากขาดเงินทุน เมื่อพิจารณาประเด็นปัญหานี้อย่างละเอียดแล้ว จะพบว่า มีสาเหตุมาจากการออมเงินตั้งแต่ก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้สูงอายุสำรองโดยตรง ดังนั้น การแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องพิจารณาตั้งแต่มาตรการสำหรับผู้สูงอายุสำรองด้วย

(5) แรงจูงใจในการทำงาน ผู้สูงอายุมักขาดแรงจูงใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ ตัวอย่างเช่น การตรากตรำมาจากช่วงเวลาในการทำงาน ฐานะของผู้สูงอายุ ความเชื่อทางศาสนา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ แม้ผู้สูงอายุมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ และมีเงินทุนสำหรับการเริ่มต้นการทำงาน แต่ผู้สูงอายุบางกลุ่มก็เลือกที่จะไม่ทำงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ประเด็นปัญหานี้จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา เพื่อกำหนดบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหานี้

(6) ช่องทางการหางานและการหาตลาด การเข้าทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล จำเป็นต้องจับคู่ความพึงพอใจจากทั้งผู้ว่าจ้างและแรงงานนอกระบบ หรือลูกค้าและแรงงานนอกระบบ ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่ผู้สูงอายุมีความพร้อมอย่างครบถ้วนและมีความประสงค์จะเข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลก็ยังอาจไม่สามารถทำงาน

ในแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ เนื่องจากไม่สามารถหางานหรือตลาดที่เหมาะสมสำหรับตนเองได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเข้ามาเป็นตัวกลางในการเชื่อมผลประโยชน์ระหว่างผู้ว่างจ้างและแรงงานนอกระบบ

5.3.5.2 แนวทางการกำหนดบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในส่วนนี้เป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกลไกในการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยให้ความสำคัญบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพิเศษ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรตามหลักการกระจายอำนาจซึ่งมีความเกี่ยวพันกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุอย่างใกล้ชิด จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะเข้ามาเป็นหน่วยงานเชื่อมระหว่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องและแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ ในการพิจารณาถึงบทบาทดังกล่าว อาจต้องพิจารณาถึงขอบเขตเชิงพื้นที่และขอบเขตในเชิงวิธีการช่วยส่งเสริมและพัฒนา ในส่วนของเชิงวิธีการช่วยส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุนั้น อาจแยกออกเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2557) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ทางกฎหมาย ทักษะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการตรวจสอบการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปัตตานีประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการต่าง ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

(1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล ในการเริ่มต้นแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีข้อมูลของแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุในพื้นที่ของตนเอง โดยต้องจำแนกรายละเอียดซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล ตัวอย่างเช่น รายได้ อาชีพ บุคคลในครอบครัว เป็นต้น เมื่อมีข้อมูลดังกล่าวแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำต้องนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ว่าประชาชนกลุ่มใดหรือในพื้นที่ใดควรได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับแพลตฟอร์มดิจิทัลก่อนเพื่อนำไปวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ในลำดับถัดไป

(2) การจัดทำงบประมาณ ด้วยหลักการพื้นฐานของการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรครองส่วนท้องถิ่นพึงมีระบบการเงินการคลังเป็นของตนเองเพื่อตอบสนองประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมประกอบกับการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยเงินงบประมาณ ดังนั้นเพื่อเป็นการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศที่ให้ความสำคัญกับแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และแพลตฟอร์มดิจิทัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรจัดทำงบประมาณโดยให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

โดยเฉพาะในสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ต อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล

(3) การขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกพื้นที่มีงบประมาณอย่างจำกัดและยังต้องใช้งบประมาณดังกล่าวไปกับเรื่องอื่น ๆ ด้วย ในการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ จึงอาจไม่จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณแผ่นดินเพียงอย่างเดียว แต่อาจใช้การขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการในลักษณะของการทำกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณไปพร้อมกับการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

(4) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับทั้งสามภาคส่วน จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการเป็นตัวกลางเพื่อประสานความร่วมมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นปัญหาสำคัญต่อการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัลของผู้สูงอายุ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องดำเนินการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจดำเนินการเอง หรืออาศัยความร่วมมือจากผู้ประกอบการธุรกิจในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม นอกจากนี้ อาจมีการจัดทำโครงการให้นิสิตนักศึกษาเข้าไปมีส่วนสอนผู้สูงอายุเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงานในแพลตฟอร์มดิจิทัล เนื่องจากเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตนักศึกษาในพื้นที่กับผู้สูงอายุและยังเป็นการฝึกทักษะของนิสิตนักศึกษาไปในตัวด้วย ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวสอดคล้องกับโครงการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในจังหวัดต่าง ๆ

(6) การสนับสนุนการสร้างช่องทางการตลาดและการจัดหางานให้เหมาะสมแก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ การดำเนินการในส่วนนี้เปรียบเสมือนเป็นการจับคู่ผู้สูงอายุกับผู้ว่าจ้าง และผู้สูงอายุกับลูกค้าให้ได้พบเจอกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงมีบทบาทในลักษณะนายหน้า เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนและผู้ประกอบการ ซึ่งทำให้เข้าใจถึงความสามารถของผู้สูงอายุในพื้นที่และความต้องการของตลาด แต่ในกรณีของการขยายตัวของตลาดไปยังระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนกลางต่อไป นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้การสนับสนุนการผลิตแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบในพื้นที่เพื่อเป็นการเปิดโอกาสการสร้างช่องทางการตลาดและการจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่แรงงานนอกระบบผู้สูงอายุ

(7) การสร้างเครือข่ายการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ จากประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดแรงจูงใจในการทำงานของผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรสร้างเครือข่ายการประกอบอาชีพผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจการทำงานของผู้สูงอายุ เนื่องจากการพบปะกันระหว่างผู้สูงอายุย่อมเปรียบเสมือนเป็นการเพิ่มพลังในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนช่องทางการตลาดและการจัดหางานไปในตัวด้วย

(8) การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพ แม้การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพอาจเป็นวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากหากแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุไม่มีศักยภาพเพียงพอก็ไม่อาจทำงานหรือประกอบธุรกิจไปได้ตลอดรอดฝั่ง แต่กลไกดังกล่าวก็ยังมีความจำเป็นในกรณีที่ผู้สูงอายุขาดแคลนทุนทรัพย์อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม การใช้กลไกนี้อาจจำเป็นต้องมีกลไกการอบรมสำหรับวัยแรงงานและผู้สูงอายุสำรองประกอบกับการมีโครงการให้คำปรึกษาด้านการเงินควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ผู้สูงอายุในอนาคตมีความมั่นคงทางการเงินมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 5-8 เปรียบเทียบนโยบายทางกฎหมายระดับประเทศและระดับพื้นที่

กรอบนโยบาย	นโยบายระดับประเทศ			นโยบายระดับพื้นที่		
	ไม่มีความต้องการทำงาน	ต้องการทำงานในระบบต่อ	ต้องการทำงานนอกระบบ	ไม่มีความต้องการทำงาน	ต้องการทำงานในระบบต่อ	ต้องการทำงานนอกระบบ
นโยบายทางกฎหมายแรงงาน						
การรับรองสิทธิของแรงงานผู้สูงอายุ						
การตีความแรงงานนอกระบบให้เป็นแรงงานในระบบ			✓			
การตรากฎหมายเฉพาะสำหรับรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบ			✓			
การตรากฎหมายทั่วไปสำหรับรับรองสิทธิแรงงานนอกระบบ			✓			
การรับรองสิทธิของแรงงานนอกระบบในแพลตฟอร์มดิจิทัล			✓			
นโยบายทางกฎหมายควบคุมการประกอบกิจการ						
1. การให้ความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบกิจการบนแพลตฟอร์มดิจิทัล			✓	✓		✓
การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับบุคคลที่ให้การฝึกอบรมศักยภาพเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการควบคุมธุรกิจแพลตฟอร์ม			✓		✓	✓
นโยบายและสิทธิประโยชน์ทางภาษี						

ตารางที่ 5-8 เปรียบเทียบนโยบายทางกฎหมายระดับประเทศและระดับพื้นที่

กรอบนโยบาย	นโยบายระดับประเทศ			นโยบายระดับพื้นที่		
	ไม่มีความต้องการทำงาน	ต้องการทำงานในระบบต่อ	ต้องการทำงานนอกระบบ	ไม่มีความต้องการทำงาน	ต้องการทำงานในระบบต่อ	ต้องการทำงานนอกระบบ
นโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุ						
1. การกำหนดอายุของผู้สูงอายุ	✓	✓	✓			
การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงาน	✓	✓	✓			
การกำหนดจำนวนภาษีที่ได้รับการยกเว้น	✓	✓	✓			
การกำหนดค่าลดหย่อนการเข้าอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	✓	✓	✓			
การลดอัตราภาษีสำหรับผู้สูงอายุ	✓	✓	✓			
การหักค่าใช้จ่ายตามจริง			✓			
นโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุสำรอง						
1. การยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวนเงินที่ได้จ่ายเป็นเงินสะสมในกองทุนการออมแห่งชาติ			✓			
การยกเว้นเงินได้หรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากกองทุนการออมแห่งชาติ			✓			
นโยบายเกี่ยวกับผู้ประกอบการ						
1. การขยายกรอบการจ้างให้ไม่จำกัดเฉพาะการจ้างแรงงานเพื่อประโยชนทางภาษี			✓			

ตารางที่ 5-8 เปรียบเทียบนโยบายทางกฎหมายระดับประเทศและระดับพื้นที่

กรอบนโยบาย	นโยบายระดับประเทศ			นโยบายระดับพื้นที่		
	ไม่มีความต้องการทำงาน	ต้องการทำงานในระบบต่อ	ต้องการทำงานนอกระบบ	ไม่มีความต้องการทำงาน	ต้องการทำงานในระบบต่อ	ต้องการทำงานนอกระบบ
การอนุญาตให้ผู้ประกอบการที่เป็นบุคคลธรรมดาได้รับประโยชน์ทางภาษี		✓	✓			
การขยายกรอบจำนวนรายจ่ายที่สามารถหักเป็นรายจ่ายได้		✓	✓			
การให้สิทธิประโยชน์สำหรับผู้คิดค้นนวัตกรรมเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ		✓	✓			
นโยบายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
1. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล				✓	✓	✓
การจัดทำงบประมาณ				✓	✓	✓
การขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ						✓
การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						✓
การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ				✓		✓
การสนับสนุนการสร้างช่องทางการตลาดและการจัดหางาน				✓		✓
การสร้างเครือข่ายการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ				✓		✓
การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพ				✓		✓

ที่มา: ประมวลผลโดยคณะผู้วิจัย

บทที่ 6

การออกแบบ และพัฒนานวัตกรรม

การศึกษาในบทนี้นำเสนอกระบวนการสร้างนวัตกรรม ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงนวัตกรรมทางสังคมที่ต้องออกแบบให้ประชาชนและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องได้ประโยชน์ร่วมกันมากที่สุด โดยมีโครงสร้างการดูแลที่เอื้อประโยชน์ร่วมกัน และสร้างความภาคภูมิใจในความเจ้าของร่วมในแนวทางการสร้างเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ ดังนั้นภาพรวมการออกแบบพัฒนานวัตกรรมจึงเริ่มจากการวิเคราะห์ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ในจังหวัดเป้าหมายทั้งกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี อีกทั้งมีการจัดประชุมกลุ่มย่อยในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในชุมชน และได้มีการทบทวนแนวทางการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงมีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้อง แล้วจึงทดลองพัฒนานวัตกรรมเพื่อการออกแบบ ประเมิน และทดลองใช้นวัตกรรมพร้อมกับหาแนวทางการบริหารร่วมกับตัวแทนชุมชน ตัวแทนผู้สูงอายุ โรงเรียน ราชการ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นต้น อีกทั้งยังมีการประเมินความเป็นไปได้ทางกฎหมาย และประเมินของผลนวัตกรรมต้นแบบสุดท้าย รวมถึงการประชาสัมพันธ์เพื่อการทดลองใช้ต้นแบบนวัตกรรมในการต่อยอดและขยายผลต่อไป

6.1 การพัฒนานวัตกรรมให้กับกลุ่มผู้สูงอายุจำแนกตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

การพัฒนานวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการใช้งานเป็นสิ่งสำคัญ โดยนวัตกรรมที่คณะวิจัยได้พัฒนาขึ้นสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ในแต่ละกลุ่มแสดงในภาพ 6-1 และสามารถจำแนกนวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) นวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานและจะไม่ทำงาน 2) นวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในภาคในระบบ 3) นวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในภาคนอกระบบ (รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 6-1)

ภาพที่ 6-1 กลุ่มนวัตกรรมจากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง



ที่มา ประมวลโดยคณะวิจัย

1) นวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่ต้องการทำงานและจะไม่ทำงาน

ผู้สูงอายุในกลุ่มนี้แสดงความจำนงว่าไม่ต้องการทำงานและจะไม่ทำงาน แต่ก็ต้องสนับสนุนให้มีความสามารถในด้านการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อช่วยส่งเสริมการเชื่อมต่อทางสังคมและกิจกรรมที่ให้ความรู้ ทำให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น โดยการสร้างกลุ่มที่อยู่ในรูปแบบตามขวาง เช่น กลุ่มเพื่อนในชุมชน หรือผู้คนที่มีความสนใจคล้ายกันที่ผู้สูงอายุสามารถแบ่งปันความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมในกลุ่มนี้เน้นส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุ และลดอัตราการพึ่งพิงหรือติดบ้าน ส่งเสริมการเชื่อมต่อทางสังคมและการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในชุมชนผ่านกิจกรรมกลุ่ม อีกทั้งเพิ่มความรู้สึกปลอดภัยและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

นวัตกรรมที่ถูกพัฒนาโดยคณะวิจัยสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองกลุ่มนี้ คือ “เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป” (โปรดดูรายละเอียดการพัฒนานวัตกรรม กรอบเนื้อหา รูปแบบการใช้งาน และแนวทางการบริหารจัดการเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป ในหัวข้อ 6.3) ซึ่งเป็นรูปแบบการอบรมและแลกเปลี่ยนที่เป็นรูปแบบเชิงขวาง โดยผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสามารถมาร่วมเข้าร่วมใน เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป และแลกเปลี่ยนระหว่างผู้คนที่มาร่วมอบรมด้วยกันที่ครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสส่งเสริมความสามารถ เช่น ศิลปะ งานฝีมือ การทำอาหาร ทำสวน เป็นต้น ในรูปแบบออนไลน์ หรือไฮบริด ซึ่งนำโดยผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือสมาชิกของกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมและมีความกระตือรือร้น ในขณะเดียวกันก็เกิดความคุ้นเคยในการใช้เครื่องมือดิจิทัล อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งที่อาจเป็นประโยชน์หากตัดสินใจนำความรู้ที่อบรมมาหารายได้ หรืออาจตัดสินใจมาเป็นผู้ร่วมสอนใน เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป ในภายหลังได้

ไม่เพียงแต่เป็นการอบรมด้านความรู้ด้านการอบรมเชิงทักษะเท่านั้นความรู้ใน เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป ประกอบไปด้วย ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้สูงอายุ ทักษะที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ

และมีความเชื่อมโยงกับคุณค่าเฉพาะในชุมชน และทักษะที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพและมีคุณค่าทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป เช่น ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างปลอดภัย

เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป จะเน้นเป็นการเสริมศักยภาพผู้สูงอายุในเชิงเศรษฐกิจและการสร้างคุณค่าเพื่อเสริมความรู้และส่งเสริมความสามารถให้กับผู้สูงอายุ ทางคณะผู้วิจัยยังเพิ่มเติมการเสริมมิติสุขภาพ กายใจของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยการรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดำเนินโครงการ “ชาญชาลา” เพื่อส่งเสริมเป้าหมายในการสร้างสุขภาวะมิติต่าง ๆ ของผู้สูงอายุเพื่อสังคมถ้วนถึงให้บรรลุผลสำเร็จ บนพื้นฐานของแนวคิดเศรษฐกิจเพื่อสังคมและความสมานฉันท์ (Social and Solidarity Economy - SSE)

2) นวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในภาคในระบบ

ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในภาคในระบบมีกลุ่มหลัก ๆ อยู่สองกลุ่มคือ กลุ่มที่ต้องการทำงานที่เดิม (ยืดขยายอายุการทำงาน) หรือกลุ่มที่ต้องการหางานใหม่ในภาคในระบบ เช่น ทำงาน 4 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงาน 3 วันต่อสัปดาห์ในสถานประกอบการในระบบต่าง ๆ

กลุ่มที่ต้องการนวัตกรรมเพื่อการสนับสนุนหลักๆ คือกลุ่มที่ต้องการหางานใหม่ในภาคในระบบ ดังนั้นทางคณะวิจัยจึงได้พัฒนา “เชี่ยวแชร์ คะเรียร์” ที่ออกแบบเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ต้องการหางานใหม่ในภาคในระบบมีความเป็นไปได้ในการหางานง่ายขึ้น ทั้งนี้นวัตกรรม“เชี่ยวแชร์ คะเรียร์” (โปรดดูรายละเอียดการพัฒนานวัตกรรม กรอบเนื้อหา รูปแบบการใช้งาน และแนวทางการบริหารจัดการ เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ในหัวข้อ 6.4) เป็นแพลตฟอร์มหางานสำหรับวัยสูงอายุที่ทำให้การหางานมีความสะดวก ลดขั้นตอนการสมัครที่ยุ่งยาก ออกแบบการใช้งานที่มีความเรียบง่าย มีขั้นตอนการใช้งานที่ไม่ซับซ้อน แนวทางการพัฒนานวัตกรรมนี้ พบว่า การหางานของกลุ่มผู้สูงอายุ มักต้องการหางานที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของตนหรืองานทั่วไปที่อาจเป็นงานระยะสั้น ทำบางเวลาหรือเป็นงานที่มีชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่น และมีความสะดวกในการเดินทางหรือใกล้บ้าน หรือมีระบบการรับส่ง อีกทั้งสามารถยืนยันตัวตนได้ไม่ยุ่งยาก เช่น สามารถยืนยันตัวตนผ่านโทรศัพท์ได้

แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มนี้ จึงเน้นงานที่รวมทั้งนายจ้างที่เป็นองค์กร และนายจ้างส่วนบุคคล (เช่น จ้างเพื่อสอนพิเศษ ดูแลผู้สูงอายุ ทำความสะอาด เป็นต้น) ผู้สูงอายุสามารถเข้าร่วมแพลตฟอร์มและแสดงความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เช่นการตลาด การบัญชี การเขียนโปรแกรม หรือแม้แต่หางานบางเวลาในสถานประกอบการ สิ่งนี้สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองค้นหาโอกาสการจ้างงานที่ตรงกับทักษะและความสนใจ อีกทั้งตัวระบบสามารถตรวจสอบที่อยู่และรายละเอียดของสถานที่ทำงานได้ทันที

ทั้งนี้ เป้าหมายคือ เพื่อให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสามารถทำงานในระบบตามความต้องการและความเหมาะสมของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ทางคณะผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดำเนินโครงการ“ชาญชาลา” ทางคณะวิจัยจึงเน้นให้ความรู้ทั่วไปเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในระบบ อีกทั้งสิทธิที่ผู้สูงอายุต้องทราบเมื่อทำงานในระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความต้องการของตลาดไปพร้อมกัน และเพื่อเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มจากทุกภาคส่วนได้

3) นวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในภาคนอกระบบ

กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานในภาคนอกระบบมีสองกลุ่มหลัก ๆ กลุ่มแรกคือกลุ่มที่ต้องการหางานใหม่ในภาคนอกระบบ และกลุ่มที่สองคือกลุ่มที่ทำงานในภาคนอกระบบอยู่แล้วและจะยังทำงานต่อไป

กลุ่มแรกคือกลุ่มที่ต้องการหางานใหม่ในภาคนอกระบบ เช่น เดิมทำงานในภาคในระบบมาและต้องการทำธุรกิจขนาดเล็กที่สามารถทำงานตามเงื่อนไขของตัวเองหรือครอบครัว ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ทางคณะวิจัยได้พัฒนา “เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป” (โปรดดูรายละเอียดการพัฒนานวัตกรรม กรอบเนื้อหา รูปแบบการใช้งาน และแนวทางการบริหารจัดการ เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป ในหัวข้อ 6.3) ซึ่งเป็นรูปแบบการอบรมและแลกเปลี่ยนที่เป็นทั้งรูปแบบเชิงขวาง โดยผู้สูงอายุสามารถมาเป็นผู้สอนใน เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป และสามารถมีรายได้ต่อไปได้ นอกจากนี้ทางคณะวิจัยยังได้พัฒนา “เชี่ยวแชร์ คะเรียร์” ซึ่งมีช่องทางที่ส่งเสริมผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานใหม่ในภาคนอกระบบมีความเป็นไปได้ง่ายขึ้น (โปรดดูรายละเอียดการพัฒนานวัตกรรม กรอบเนื้อหา รูปแบบการใช้งาน และแนวทางการบริหารจัดการ เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ในหัวข้อ

6.4) ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสามารถทำงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญของตนเป็นฐานในการทำางานต่อไปในรูปแบบทำงานด้วยตนเองหรือเป็นธุรกิจขนาดเล็ก เช่นการให้คำปรึกษา การสอน หรือการแปล เป็นต้น โดยมีเป้าหมายคือเพื่อให้ผู้สูงอายุมีวิธีที่จะเป็นเจ้านายของตัวเองและสร้างรายได้ตามทักษะและประสบการณ์

ในส่วนการสนับสนุนกลุ่มที่สองคือกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่ทำงานในภาคนอกระบบอยู่แล้วและจะยังทำงานต่อไป นวัตกรรมที่ตอบสนองกลุ่มนี้เน้นเพิ่มโอกาสทางรายได้ ในการให้บริการสินค้า และความสามารถจากปกติที่ทำงานเป็นประจำอยู่แล้ว เช่น เปิดร้านขายขนมไทยของตนเอง ขายก๋วยเตี๋ยว เป็นต้น นวัตกรรมกลุ่มนี้เน้นเพิ่มช่องทางโอกาสทางรายได้ ในการนี้ทางคณะวิจัยได้เพิ่มการพัฒนา “เกษียณสโตร์” ให้เป็นแพลตฟอร์มที่เปิดให้ผู้สูงอายุมีช่องทางการขายผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงผู้สูงอายุกับลูกค้าที่มีศักยภาพที่ต้องการความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองขายผลิตภัณฑ์หรือให้บริการออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มที่เป็นเสมือนตลาดสำหรับผู้สูงอายุเพื่อแสดงผลงาน และสร้างรายได้เพิ่มเติม

6.2 แนวทางในการพัฒนานวัตกรรมของโครงการฯ และการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์

คณะวิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดความยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ และได้ข้อค้นพบว่า นอกเหนือจากโมเดลทางธุรกิจแล้ว สิ่งที่จำเป็นและควรมีการดำเนินการต่อไปคือ ความเป็นเจ้าของ (Ownership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วนของโครงการฯ มีความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของร่วมกัน และสามารถที่จะดำเนินงาน กำกับดูแล ตลอดจนสามารถขยายผลการดำเนินการของโครงการได้อย่างต่อเนื่อง

หลักพื้นฐาน (Common operating principles) ของเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ International Training Centre of the International Labour Organization (2010) ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกผู้ใช้ หรือผู้ร่วมโครงการได้รับผลประโยชน์ มีโอกาสที่จะเป็นเจ้าขององค์กรหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยการให้สิทธิในการมีส่วนร่วม หรือมีการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมนี้สามารถมีได้ในหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบของสหกรณ์ รูปแบบของสมาคมที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้มั่นใจว่าการบริจาคต่าง ๆ ของสมาชิกแต่ละคนจะได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน รูปแบบของการมีส่วนร่วมสามารถเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น เมื่อมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มเติมเข้ามาเกี่ยวข้อง กันหรือเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของบางภาคส่วน

2. ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและนวัตกรรม (Solidarity and Innovation) เป็นวิธีการปฏิบัติงานตามหลักความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยมีเป้าหมายไม่ได้จำกัดอยู่ที่การสะสมทุนหรือสร้างผลกำไร แต่รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ริเริ่มเช่นเดียวกับคนงานและผู้ใช้หรือผู้รับผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายพื้นฐานคือการหาทางออกและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

3. การมีส่วนร่วมโดยความสมัครใจและความเป็นอิสระ (Voluntary Involvement and Autonomy) ลักษณะเด่นของกลุ่มเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์นี้ คือ เป็นลักษณะของความสมัครใจมีส่วนร่วมและสมาชิกสามารถร่วมมือกันได้อย่างอิสระ

4. มิติส่วนรวม (Collective Dimension) เป็นผลมาจากเจตจำนงของบุคคล หรือกลุ่มที่จะรวมพลังกันเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองหรือของผู้อื่น กล่าวคือ ความสามัคคีทางสังคมและอัตลักษณ์ร่วมกันนั้นมีความเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบกับเศรษฐกิจสังคม ปัจจัยโดยรวมนี้ทำให้กลุ่มเศรษฐกิจสังคม

สมานฉันท์แตกต่างจากองค์กรเอกชนที่แสวงหาผลกำไร วิธีการดำเนินงานนั้นสะท้อนถึงมิติส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการรวบรวมทรัพยากร วิธีการตัดสินใจ และการกระจายผลประโยชน์

ทางคณะวิจัยได้ประยุกต์หลักการดังกล่าวและได้สรุปแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ และได้ดำเนินการเสมือนรายการตรวจสอบ (Checklist) ดังต่อไปนี้

1. **เน้นความเป็นเจ้าของ/ความเป็นเจ้าของร่วม:** ผู้ที่ทำงานร่วมกันต้องมีความเป็นเจ้าของและจัดการธุรกิจร่วมกัน สามารถช่วยสร้างเศรษฐกิจได้เท่าเทียมและยั่งยืนมากขึ้น
2. **การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร:** การพัฒนาเครือข่ายและพันธมิตรระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อร่วมกันสร้างความเข้าใจและสร้างภาคีให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและสร้างพลังร่วมกันเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
3. **การใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อส่งเสริมการพัฒนาระบบใหม่บนฐานในเชิงเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์:** อีกทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างแพลตฟอร์มที่สนับสนุนการแบ่งปันทรัพยากร ทักษะ และความรู้ภายในชุมชน ส่งเสริมการริเริ่มโดยชุมชน พร้อมกับการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้นำชุมชนเพื่อให้สามารถช่วยสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและปรับตัวได้
4. **พัฒนศักยภาพเจ้าของร่วมและผู้มีส่วนได้เสีย:** ส่งเสริมและให้การศึกษา การฝึกอบรมให้แก่ทุกคนเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวปฏิบัติของเศรษฐกิจสมานฉันท์ เพื่อสามารถช่วยสร้างฐานการสนับสนุนและสร้างผู้นำใหม่ในการเคลื่อนไหวได้
5. **สามารถขยายต่อไปใช้ในพื้นที่อื่น ๆ จากการเผยแพร่และเรียนรู้จากกรณีที่ประสบความสำเร็จ:** ต้องมีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จและต่อมามีการขยายผล เช่น Mondragon Corporation ในสเปน และ Emilia-Romagna ในอิตาลี เพื่อให้เกิดการกระจายตัวด้านแนวคิดและแนวปฏิบัติ เน้นการสร้างความเข้าใจในวงกว้างเพื่อให้เกิดการนำไปใช้ต่อ

6.3 สร้างนวัตกรรม: เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

เป็นแพลตฟอร์มที่ให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองนำเอาความ “เชี่ยว” ชาญมา “แชร์” ให้กับผู้ที่สนใจในศาสตร์นั้น ๆ ในทุกช่วงวัย จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแพลตฟอร์ม ออกแบบรูปลักษณ์ของแพลตฟอร์ม ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการคัดเลือกแรงงานสูงอายุที่มีศักยภาพและที่จะได้เข้าร่วมกิจกรรมฯได้ รวมถึงแนวโน้มความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมแก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง การวางแผนจัดหลักสูตรการ

เรียนการสอนโดยการอบรมแนวทางการพัฒนาทักษะ การเตรียมการรับสมัครและการประชาสัมพันธ์โครงการให้ผู้ที่สนใจ

เชี่ยวแชร์ เกิดจากพื้นฐานแนวคิดของสังคมถ้วนถึง (Inclusive Society) ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนทุกเพศทุกวัยคือ ประชากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาส่งต่อ “เชี่ยวแชร์” จึงเป็นแพลตฟอร์มที่เป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Sharing) ของภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม แพลตฟอร์มนี้จะเน้นการบูรณาการ (Integrated) ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณค่าแกนกลางของแพลตฟอร์มเศรษฐกิจเพื่อสังคม ‘ชาญชาลา’ เพื่อเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนหลากหลายวันและสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

6.3.1 รูปแบบนวัตกรรมและกระบวนการพัฒนานวัตกรรม

แพลตฟอร์มเชี่ยวแชร คือ เน้นการสร้างพื้นที่ (Space) และบรรยากาศ (Atmosphere) อำนวยความสะดวก (Facilitate) เพื่อเอื้อให้เกิดการบูรณาการประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมเกิดขึ้นได้ โดยจะทำหน้าที่เป็น “พื้นที่กลาง” จัดให้มีการแลกเปลี่ยน “ความรู้และประสบการณ์” ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในรูปแบบของการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ระยะสั้น และอำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในชีวิตจริง โดยมีแนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มดังตารางที่ 6-1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6-1 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
6.3.1.1 การออกแบบนวัตกรรม User Experience (UX) โดยการนำประสบการณ์ของผู้ใช้งาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบ เพื่อให้ผู้ใช้งานใช้งานแล้วรู้สึกชอบ รู้สึกดีกับการใช้งาน และสิ่งที่สำคัญคืออยากกลับมาใช้งานใหม่ / User Interface (UI) พัฒนาการออกแบบให้ดูน่าสนใจ มีชีวิตชีวา และสอดคล้องกับความต้องการผู้สูงอายุ มีภาพลักษณ์ตามที่ต้องการสื่อสาร	6.3.1.1.1 มีการประเมินคอร์สที่เหมาะสมเบื้องต้นจากการระดมความเห็นกลุ่มกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง (1) ความรู้ที่ผู้สูงอายุต้องการพัฒนา เช่น การรู้เท่าทันการต้มตุ๋มเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้แพลตฟอร์ม การถ่ายภาพสินค้าเพื่อใช้ประกอบการขาย (2) ความรู้ใหม่ที่น่าสนใจและมีโอกาสในการหารายได้ เช่น ความรู้ในด้านต้นไม้และโอกาสในการขายต้นไม้ เป็นต้น (3) ความรู้แลประสบการณ์ที่อาจสามารถส่งต่อได้ในแพลตฟอร์ม	การเข้าถึงความรู้สึกและขั้นตอนการกระทำของผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุสำรอง (Empathy)	นำข้อมูลจากการสำรวจการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการศึกษานี้มาเป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้ผลเบื้องต้นจากผลการสำรวจและการวิเคราะห์ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อในภาคนอกระบบ หรือทำงานต่อหลังอายุ 60 ปีในภาคนอกระบบ ต้องการงานที่สอดคล้องกับความสามารถเดิม ควรเริ่มต้นจากกลุ่มในเมือง และต้องการกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นเครือข่าย เป็นต้น ทางคณะวิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับตัวแทน

ตารางที่ 6-1 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
			ผู้สูงอายุด้วยความร่วมมือกับเครือข่าย แล้วจึงประเมินคอร์สที่เป็นไปได้ โดยให้เลือกจากความชอบ (Preference) และประโยชน์ที่เป็นไปได้ในการสร้างอาชีพจากการสำรวจออนไลน์และการลงพื้นที่ ทั้งนี้ในส่วนการประเมินคอร์สที่เป็นไปได้นั้นยังมีส่วนช่วยในการกำหนดเนื้อหาเพื่อชักจูงให้ผู้สูงอายุเข้ามาในแพลตฟอร์มก่อนการเพิ่มทักษะได้
	6.3.1.1.2 จัดทำประชุมกลุ่มย่อยกับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรอง และผู้มีส่วนได้เสียในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีเพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางนวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง	สรุปข้อมูล แจกแจงปัญหาและความต้องการ (Define)	เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องแก้ไข ขั้นตอนนี้จะเป็นการทำพร้อม ๆ กันระหว่างผู้ออกแบบและผู้ใช้งาน (ตัวแทนผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง) และผู้มีส่วนได้เสีย

ตารางที่ 6-1 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
	6.3.1.1.3 จัดทำประชุมกลุ่มย่อยกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ผู้ที่น่าจะเป็นผู้ใช้นวัตกรรม และผู้มีส่วนได้เสียใน กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในหลาย ๆ รูปแบบ รวมถึงระบบยืนยันและระบบที่เกี่ยวข้อง	คิดรูปแบบของแพลตฟอร์มหลาย ๆ รูปแบบ (Ideate) เพื่อสรุปรวบรวมทั้ง 2 ขั้นตอนที่ผ่านมา ให้ผู้ออกแบบเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของผู้ใช้งานอย่างไร จัดลำดับความสำคัญประเภทปัญหา และนำข้อมูลมาหาวิธีการแก้ปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการผู้ใช้งาน	พัฒนารูปแบบการทำงานของแพลตฟอร์มในหลาย ๆ หน้าตา รวมถึงรูปแบบนวัตกรรมในหลาย ๆ รูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพบว่าผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ต้องการออกแบบรูปแบบที่สอดคล้องกับความคุ้นเคย ต้องมีความง่ายและใช้สีเป็นหลัก นอกจากนี้การเข้าสู่ระบบอิงกับโปรแกรมที่มีอยู่เนื่องจากมีผลต่อความคุ้นเคย เป็นต้น
	6.3.1.1.4 จัดทำประชุมกลุ่มย่อยกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ผู้ที่น่าจะเป็นผู้ใช้ และผู้มีส่วนได้เสีย ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีเพื่อทดสอบการใช้งานเบื้องต้นและปรับปรุง	ทดสอบด้วยการใช้ UX Flow คือ ทดสอบการใช้งานต่างๆ ให้เห็นภาพรวมขั้นตอนการใช้งาน และการออกแบบตัวแบบ (Prototype) โดยใช้ข้อมูลจาก UX Flow และทำการทดสอบ Usability Testing ขั้นตอนการทดสอบ จะใช้หน้าจอที่ใกล้เคียงกับหน้าจอที่ใช้งานจริง	เนื่องจากเป็นการออกแบบแพลตฟอร์มแบบใหม่ทางด้านผู้พัฒนานวัตกรรมจึงออกแบบ รูปแบบคร่าว ๆ และให้ผู้ที่ใช้งานลองใช้ดู โดยการสังเกตและกระตุ้น สอบถามการใช้งาน แล้วทางคณะวิจัยจึงปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียให้มากที่สุด โดยพิจารณาจาก

ตารางที่ 6-1 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
			ข้อจำกัดทางด้านเทคนิคด้วย ผลจากกระบวนการนี้คือนวัตกรรมที่เป็นพื้นฐาน
6.3.1.2 นำเอาข้อมูล (Content) มาใส่เพื่อพัฒนาต้นแบบ 6.3.1.3. ประชาสัมพันธ์การใช้งานให้กับผู้สูงอายุและเครือข่าย	6.3.1.2.1 จัดทำรูปแบบและพัฒนาเนื้อหาการอบรม เพื่อนำเอาคอนเทนต์ขึ้นในระบบและทดสอบกรณีจัดการอบรมแบบ Blended learning	พัฒนาคอนเทนต์ของคอร์ส และเนื้อหาต่าง ๆ ของคอร์สมาใส่ในแพลตฟอร์มโดยภายหลังสามารถเพิ่มเติมจำนวนคอร์สได้โดยผู้สูงอายุ และภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครแรงงานได้	นำเอาคอร์ส และเนื้อหาต่างๆของคอร์สมาใส่ และประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ เชี่ยวแชร์มีความแตกต่างจากแพลตฟอร์มความรู้อื่น ๆ เช่น ทักษะโดยเน้นความรู้ที่เกิดจากความ “เชี่ยว” ของผู้สูงอายุและมีความรู้ที่น่าสนใจ (รายละเอียดในหัวข้อ 6.3.2) ทั้งนี้มีจุดการเรียนรู้ที่สามารถให้ความรู้และลง

ตารางที่ 6-1 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
			มือทำ โดยมีกลุ่มตัวแทนภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ประสานงานการสอน
	6.3.1.2.2 จัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประเมินเนื้อหา และปรับปรุงการจัดทำนวัตกรรมและทำความเข้าใจกับชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง	คอนเทนต์ของคอร์ส และเนื้อหาต่างๆของคอร์สมาทดสอบในแพลตฟอร์ม	ประเมินนวัตกรรมที่มีคอนเทนต์และทดสอบความเข้าใจการใช้ระบบของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรองและผู้ที่ส่วนได้เสียอื่น ๆ เช่น กรุงเทพมหานคร ทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าทำงานได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการของเป้าหมาย
	6.3.1.2.3 อบรมผู้สอน	พัฒนาทักษะวิทยากร	การอบรมมีหลักการของการเป็นวิทยากรมืออาชีพเพื่อเข้าใจบทบาทและคุณสมบัติของการเป็นวิทยากรอย่างมืออาชีพ
	6.3.1.3.1 ประชาสัมพันธ์การใช้ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจเข้าถึงได้ โดยเปิดช่องทางในการให้เสนอข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการทดสอบนวัตกรรมและกระบวนการของนวัตกรรม	ประชาสัมพันธ์การใช้งานรายละเอียดเบื้องต้นและวิธีใช้ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อพิจารณาแนวโน้ม และการใช้นวัตกรรม	ประชาสัมพันธ์และทดลองใช้งาน ผ่านทางเครือภาคประชาสังคมและอาสาสมัครแรงงาน อีกกลุ่มเป้าหมายสำคัญคือนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก เพื่อส่งเสริมการเชื่อมต่อความรู้ระหว่างรุ่นต่อไป

ตารางที่ 6-1 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
			เปิดช่องทางให้ผู้ที่สนใจสามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทดสอบนวัตกรรมและกระบวนการนวัตกรรมได้ โดยรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนานวัตกรรมและกระบวนการนวัตกรรมต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกันระหว่างผู้ที่ทำงานด้านนวัตกรรมกับผู้ใช้หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ ซึ่งจะสามารถสร้างความสำเร็จและประสิทธิภาพของการนวัตกรรมได้มากขึ้นด้วย

ที่มา คณะวิจัย

6.3.1.1 การออกแบบนวัตกรรม User Experience (UX) และ User Interface (UI)

การออกแบบ UX (User Experience) และ UI (User Interface) เป็นกระบวนการออกแบบที่เน้นความสะดวกสบายและประสบการณ์ของผู้ใช้งานในการใช้งานสิ่งของหรือบริการต่าง ๆ UX หมายถึงประสบการณ์การใช้งานทั้งหมดที่ผู้ใช้ได้รับขณะใช้งานสิ่งของหรือบริการ การออกแบบ UX เน้นการสร้าง

ประสบการณ์ที่ดีและน่าสนใจให้กับผู้ใช้งาน โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น user research, prototyping, testing เพื่อให้ผู้ใช้งานได้รับประสบการณ์การใช้งานที่ดีและน่าสนใจ ส่วน UI หมายถึงหน้าการใช้งานที่ผู้ใช้งานมองเห็นและส่วนประกอบที่ต้องใช้งาน การออกแบบ UI เน้นการสร้างหน้าการใช้งานที่สวยงามและใช้งานง่าย

6.3.1.1.1 ประเมินแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

(1) คัดเลือกตัวแทนผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุสำรองเข้าร่วมในการพัฒนานวัตกรรมเชิงลึกด้วยการระดมความเห็นกลุ่ม

คณะนักวิจัยได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และประเมินผล โดยการคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี ซึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครทางคณะวิจัยได้ดำเนินการโดยได้รับความร่วมมือจากศูนย์บริการสาธารณสุข 23 และชมรมผู้สูงอายุเขตบางรัก ทั้งนี้สมาชิกในชมรมผู้สูงอายุเขตบางรักมีจำนวนทั้งสิ้น 493 คน สมาชิกในชมรมมีช่วงอายุหลากหลายตั้งแต่ 50 – 90 ปีขึ้นไป โดยเครือข่ายได้ดำเนินการคัดเลือกผู้ยินดีเข้าร่วมกิจกรรม 30 คน สมาชิกในชมรมมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกับศูนย์บริการสาธารณสุข ทางชมรมจะมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้มาจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุเสมอ เช่น กิจกรรมออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ โดยทีมนักกายภาพ กิจกรรมให้ความรู้สุขภาพดูแลช่องปากตรวจฟัน และรถทันตกรรมเคลื่อนที่ ศูนย์บริการสาธารณสุข 23 สี่พระยา เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้สูงอายุและผู้สุงอายุสำรองยังมีภูมิหลังการทำงานที่หลากหลายอยู่ในชุมชนเมือง ผู้ที่เข้าร่วมมีเครื่องมือ Smartphone อ่านออกเขียนได้ และมีความคุ้นเคยในการใช้งานระดับหนึ่งเพื่อให้สามารถให้ความเห็นเกี่ยวกับ UX UI และปัญหาที่เจอได้

ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทางคณะวิจัยพบว่า ประเด็นที่ผู้สูงอายุให้ความสนใจมากที่สุด คือ เรื่องมิจฉาชีพออนไลน์ หรือขบวนการหลอกเหยื่อทางโทรศัพท์ เนื่องจากผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์โดยตรงกับการถูกหลอกทางโทรศัพท์ ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในการใช้สื่อดิจิทัล ประเด็นต่อมาที่ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความสนใจ คือการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ของเครือข่ายกูเกิล (Google) เช่น กูเกิลแมพ และกูเกิลแปลภาษา ทางชมรมมองว่าเป็นแอปพลิเคชันที่มีความจำเป็นและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มโอกาสทางอาชีพ เช่น การถ่ายภาพและการขายสินค้าออนไลน์เบื้องต้น ยังเป็นที่สนใจอีกด้วย

ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ทางคณะวิจัยได้ร่วมมือกับนักศึกษาจากจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในการเลือกกิจกรรม มีการประสานชุมชนและประธานชุมชนเพื่อคัดเลือกผู้สุงอายุเพื่อมาเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีเกณฑ์การคัดเข้าด้วยการพิจารณาผู้สูงอายุที่มีพื้นหลังการทำงานที่หลากหลาย อ่านออกเขียนได้ อาศัยอยู่ในชุมชนเมืองของจังหวัดปัตตานี ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมมีสมาร์ทโฟนและมีความคุ้นเคยในการใช้งานสมาร์ทโฟนระดับหนึ่ง

(2) ประเมินแนวทางเพื่อการพัฒนานวัตกรรมจากผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

คณะวิจัยได้นำข้อมูลจากการสำรวจและวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในบทที่ผ่านมาเป็นฐานในการเลือกตัวแทน และทำการศึกษาเจาะลึกไปในแนวทางที่ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานต่อจะมีช่วงเปลี่ยนผ่านที่ราบรื่นขึ้น หากมีการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถเดิมและมีเครือข่ายสนับสนุน นอกจากนี้ ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมีแนวโน้มที่จะมีความภาคภูมิใจหากสามารถร่วมแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ที่ได้สั่งสมมา และมีผลต่อคุณค่าทางจิตใจ ทั้งจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ความรู้ของตนเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

ทางคณะวิจัยได้ทำการระดมความเห็นกลุ่มและประเมินคอร์สที่เป็นไปได้จากผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยแบ่งออกเป็นแนวทางในต่อไปนี้ (สรุปคอร์สในหัวข้อ 6.3.2)

(1) ความรู้ที่ผู้สูงอายุต้องการพัฒนา (ความรู้ทั่วไปที่ผู้สูงอายุต้องการทราบ) เช่น การรู้เท่าทัน การต้มตุ๋มเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้แพลตฟอร์ม เป็นต้น

(2) ความรู้ใหม่ที่น่าสนใจและมีโอกาสในการหารายได้ (ความรู้เฉพาะทางที่สามารถไปต่อยอดเพื่อหารายได้เพิ่มเติมได้) เช่น ความรู้ในด้านต้นไม้และโอกาสในการขายต้นไม้ การถ่ายภาพสินค้าเพื่อใช้ประกอบการขาย เป็นต้น

(3) ความรู้และประสบการณ์ที่อาจสามารถส่งต่อได้ในแพลตฟอร์ม (ความรู้ที่ผู้สูงอายุสามารถนำมาสอนได้) เช่น ความรู้ในการทำอาหารเฉพาะถิ่น เป็นต้น

การระดมความเห็นชี้ให้เห็นความน่าสนใจในด้านความแตกต่างระหว่างพื้นที่ กล่าวคือ กลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่กรุงเทพมหานครชี้ว่า เผชิญกับความเสี่ยงด้านดิจิทัลและเกรงกลัวการถูกหลอก ในอีกด้านหนึ่งผู้สูงอายุ

ในกรุงเทพมหานครรู้จักเครื่องมือและแอปพลิเคชันที่หลากหลายมากกว่า ในขณะที่ผู้สูงอายุในจังหวัดปัตตานีมีความรู้ทางดิจิทัลพื้นฐานน้อยกว่ามาก ดังนั้นจึงสนใจแนวทางการพัฒนาพื้นฐานมากกว่ากลุ่มผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

6.3.1.1.2 พัฒนาและประเมินแนวทางนวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ทางคณะวิจัยได้จัดประชุมกลุ่มย่อยกับผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี เพื่อพัฒนาและประเมินแนวทางนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุระดับสำรอง และผู้มีส่วนได้เสีย สรุปข้อมูล ระบุปัญหาและความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการแก้ไข ขั้นตอนนี้ควรทำพร้อมกันระหว่างผู้ออกแบบและผู้ใช้ รวมถึงตัวแทนผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยเมื่อนำวัตถุประสงค์และผู้ใช้งานแต่ละกลุ่มของเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป มาจัดลำดับความสำคัญ จะได้ผล (ดังตารางที่ 6-2)

ตารางที่ 6-2 วัตถุประสงค์ของผู้ใช้งาน

วัตถุประสงค์	แรงงาน	นายจ้าง	ผู้สอน	ผู้เรียน
ต้องการได้งานที่มีคุณค่า (Decent Work) เหมาะสมกับช่วงวัย	✓			
ต้องการได้รับคุณค่าทางจิตในเมื่อพบว่าตนเองยังสามารถทำงานได้	✓			
ต้องการได้แรงงานที่มีทักษะและความพร้อมตรงตามความต้องการ		✓		
ต้องการได้รับพื้นที่ประชาสัมพันธ์ว่าเป็นผู้จ้างงานผู้สูงอายุ		✓		
ต้องการได้รายได้จากการสอน โดยใช้ประสบการณ์เป็นต้นทุน			✓	
ต้องการได้รับความรู้สึกมีคุณค่าจากความรู้ที่ตนเองมี			✓	
ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองเพื่อจัดการอบรมด้วยตนเองต่อไป				✓
ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์จากเวิร์กชอป				✓

ที่มา คณะวิจัย

6.3.1.1.3 ประเมินแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในหลาย ๆ รูปแบบ

การจัดประชุมกลุ่มย่อยกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งระบบทวน

สอบ ระบบที่เกี่ยวข้อง กระบวนการนี้เพื่อพัฒนารูปแบบแพลตฟอร์มที่หลากหลายให้นักออกแบบสามารถเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ใช้ร่วมจัดลำดับความสำคัญของประเภทปัญหา และรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ เป้าหมายคือ การปรับปรุงการทำงานของแพลตฟอร์มในรูปแบบต่าง ๆ (ดังแสดงในภาพที่ 6-2)

การระดมความคิดเห็นได้มีการพัฒนาแพลตฟอร์มและกระบวนการในต่าง ๆ ที่หลากหลายรูปแบบที่ช่วยให้นักออกแบบเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ใช้ รวมถึงการระดมสมองเพื่อสำรวจแนวคิดและคุณลักษณะการออกแบบต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายคือ การจัดลำดับความสำคัญตามประเภทปัญหาและรวบรวมข้อมูล ค้นหาแนวทางแก้ไขที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ข้อมูลนี้สามารถใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานของแพลตฟอร์มในรูปแบบต่าง ๆ ของนวัตกรรม

ผลจากการประเมินในด้านการออกแบบนี้ มีความชัดเจนว่าความแตกต่างกับวัยแรงงาน ซึ่งการออกแบบแพลตฟอร์มอาจเน้นที่ความสวยงามและการใช้งานมากกว่า ในขณะที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองต้องการการออกแบบที่เรียบง่ายและใช้งานง่ายขึ้น โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านการรับรู้และประสาทสัมผัส ตัวอย่างเช่น การใช้แบบอักษรขนาดใหญ่ สีที่มีคอนทราสต์สูง และการนำทางที่ชัดเจนสามารถช่วยให้ผู้ใช้ที่มีอายุมากกว่าไปยังส่วนต่าง ๆ ของแพลตฟอร์มได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ในขั้นตอนนี้คณะวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ต้องการการออกแบบรูปแบบที่สอดคล้องกับความคุ้นเคย ปลอดภัย และเชื่อถือได้

ภาพที่ 6-2 ประเมินแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในหลาย ๆ รูปแบบ





6.3.1.1.4 ประเมินการใช้งานนวัตกรรมเบื้องต้นและการปรับปรุง

ในบริบทของการพัฒนาแพลตฟอร์มสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง กระบวนการจัดประชุมกลุ่มย่อยและดำเนินการทดสอบและปรับปรุงเบื้องต้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง สิ่งนี้ทำให้คณะวิจัยสามารถรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ใช้จริงและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะใช้แพลตฟอร์ม และเพื่อให้แน่ใจว่าการออกแบบนั้นสอดคล้องและตรงกับความต้องการ การทดสอบ UX Flow มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทนี้ เนื่องจากช่วยให้คณะวิจัยสามารถระบุปัญหาการใช้งานที่อาจเกิดขึ้นและปรับประสบการณ์ผู้ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทดสอบแอปพลิเคชันต่างๆ และการสังเกตผู้ใช้ขณะที่นำทางผ่านแพลตฟอร์ม เพื่อให้ได้ภาพรวมของขั้นตอนที่จำเป็นในการใช้งาน คณะวิจัยพัฒนาตัวอย่างเค้าโครงที่ใกล้เคียงกับแพลตฟอร์มจริง ออกแบบรูปแบบคร่าว ๆ และอนุญาตให้ผู้ใช้ทดลองใช้งาน สังเกตและกระตุ้นการใช้งานและสอบถามข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจความต้องการให้ดียิ่งขึ้น จากนั้นคณะวิจัยจะใช้ข้อมูลที่รวบรวมจาก UX Flow และ Usability Testing เพื่อปรับปรุงแพลตฟอร์มต่อไป โดยมุ่งเน้นที่การตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรอง และสอดคล้องกับแนวคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการพิจารณาข้อจำกัดทางเทคนิคและปรับการออกแบบให้เหมาะสม ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้คือ นวัตกรรมขั้นพื้นฐานด้วยแพลตฟอร์มที่ปรับให้เหมาะกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้สูงอายุและ ผู้สูงอายุสำรอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ดังแสดงในภาพที่ 6-3)

ภาพที่ 6-3 ประเมินการใช้งานนวัตกรรมเบื้องต้นและการปรับปรุง



จากการสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิทยากร ด้านเนื้อหา และด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม (ดังตารางที่ 6-3)

ด้านวิทยากร ซึ่งเป็นการประเมินคุณสมบัติและความพร้อมของวิทยากร ซึ่งผลการประเมินค่าเฉลี่ยของผลการประเมินในด้านนี้อยู่ที่ร้อยละ 97.3 ถึงร้อยละ 98.7 นั่นคือ วิทยากรมีคุณสมบัติและความพร้อมที่ดีมากในด้านนี้ ส่วนในด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินอยู่ที่ร้อยละ 73.3 ถึงร้อยละ 84.0 ซึ่งหมายถึงเนื้อหาที่ใช้ในกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในระดับสูงสุด ทางคณะวิจัยจึงได้นำเอาผลจากการประเมินนี้ไปปรับเนื้อหาให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น และง่ายยิ่งขึ้น

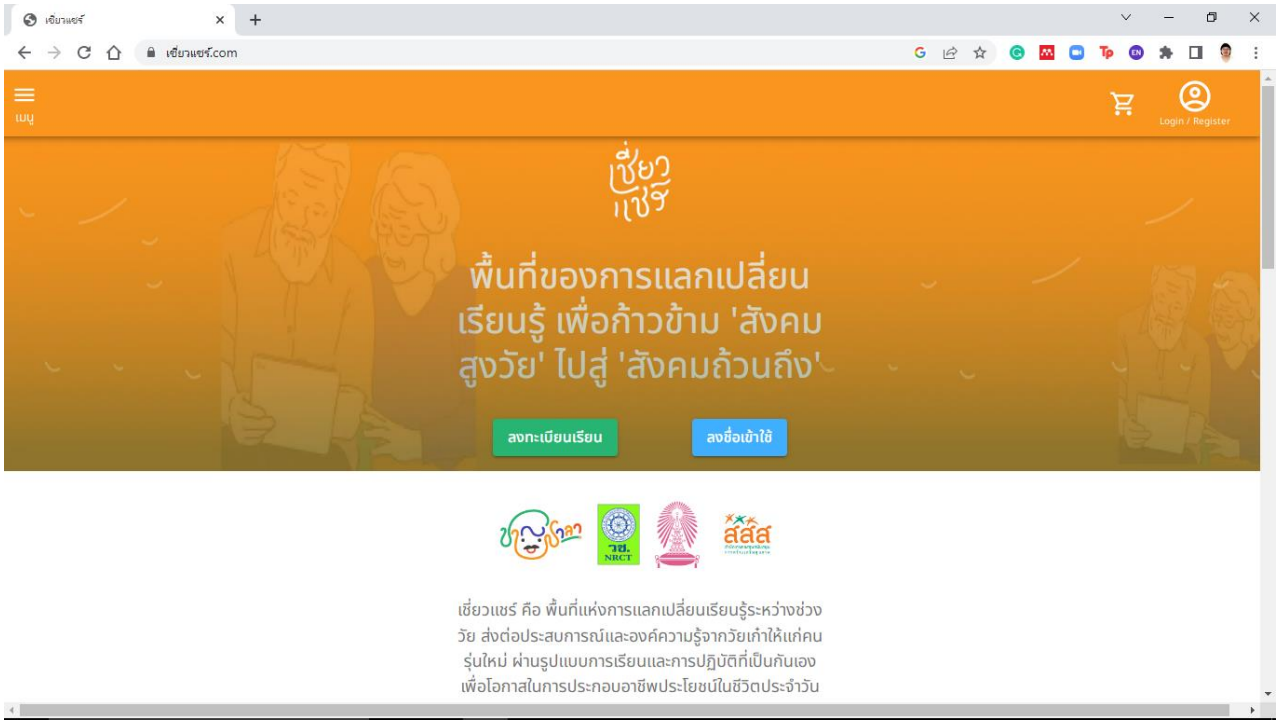
นอกจากนี้ ในด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม มีเนื้อหาในเอกสารละเอียดและชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.3 ซึ่งหมายความว่าผู้ใช้มีความพึงพอใจค่อนข้างมากกับเนื้อหาในเอกสาร อีกทั้งเอกสารสามารถอ่านได้ง่าย ตัวหนังสือไม่เล็กเกินไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็นร้อยละ 94.7 ซึ่งหมายความว่าผู้ใช้มีความพึงพอใจมากถึงมากที่สุดเมื่อเทียบกับความสะดวกในด้านเอกสาร

ตารางที่ 6- 3 การประเมินนวัตกรรมเชี่ยวแชร์

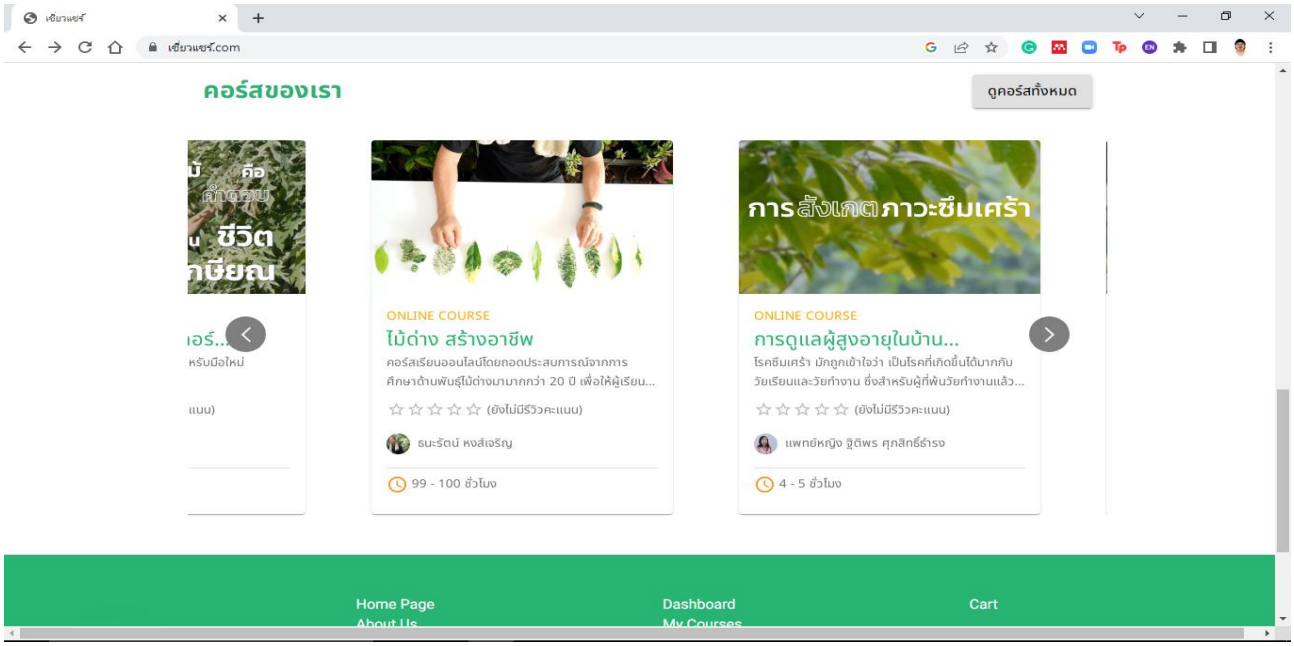
ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
	5	4	3	2	1	
1. ด้านวิทยากร						
1.1 การเตรียมความพร้อมของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	97.3%
1.2 วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	76.7%	10.7%	6.0%	0.0%	0.0%	93.3%
1.3 ลักษณะการพูดของวิทยากร (ไม่ช้าหรือเร็วจนเกินไป)	80.0%	10.7%	8.0%	0.0%	0.0%	98.7%
1.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	73.3%	5.3%	12.0%	0.0%	0.0%	90.7%
1.5 การตอบคำถามของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	97.3%
1.6 การแนะนำวิธีการใช้แบบตัวต่อตัวของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	97.3%
2. ด้านเนื้อหา						
2.1 เนื้อหามีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ	50.0%	13.3%	10.0%	0.0%	0.0%	73.3%
2.2 เนื้อหามีประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	40.0%	21.3%	12.0%	0.0%	0.0%	73.3%
2.3 เนื้อหามีความน่าสนใจ	36.7%	24.0%	14.0%	0.0%	0.0%	74.7%
2.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม	53.3%	10.7%	20.0%	0.0%	0.0%	84.0%
3. ด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม						
3.1 เนื้อหาในเอกสารละเอียดและชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	56.7%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%
3.2 เอกสารสามารถอ่านได้ง่าย ตัวหนังสือไม่เล็กเกินไป	73.3%	21.3%	0.0%	0.0%	0.0%	94.7%

หมายเหตุ N=60

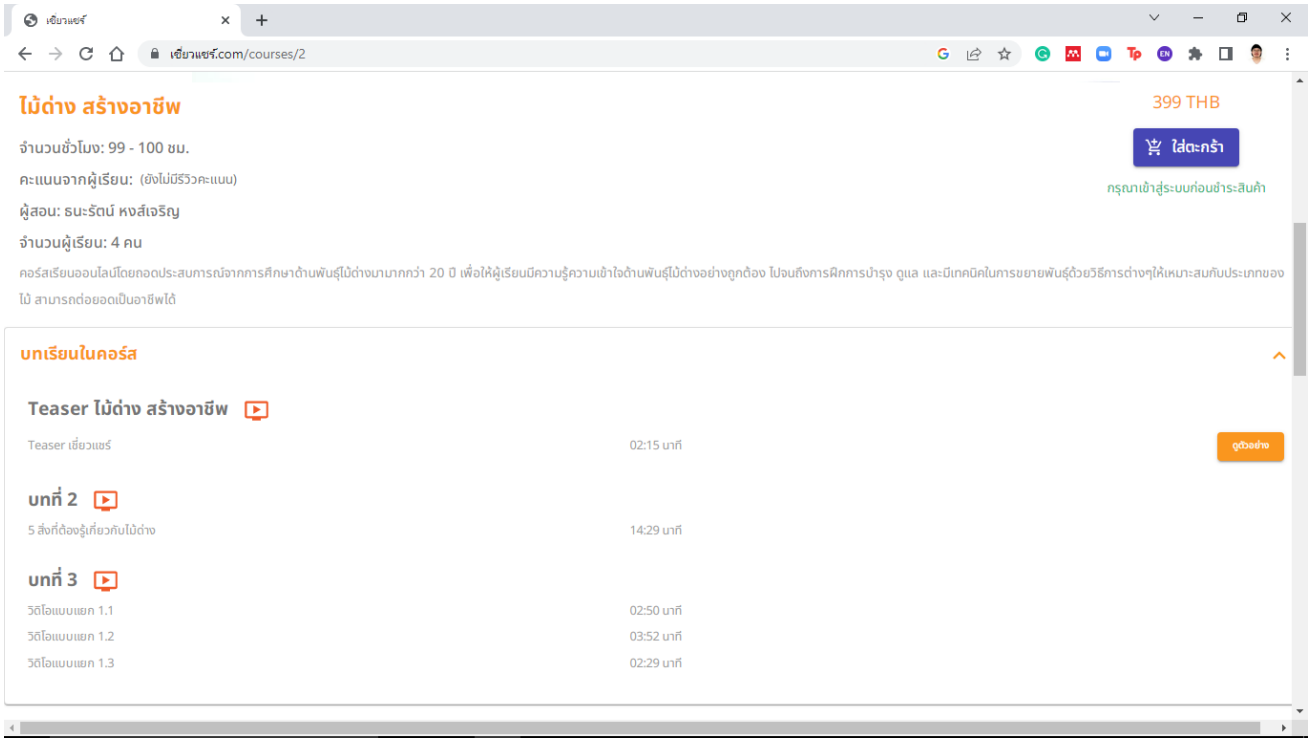
ภาพที่ 6- 4 หน้าเข้าใช้งานของแพลตฟอร์ม



ภาพที่ 6-5 หน้าเลือกบทเรียนเวิร์กชอป



ภาพที่ 6-6 ส่วนแสดงบทเรียนและโครงสร้างเนื้อหา



ภาพที่ 6-7 ส่วนแสดงบทเรียนเมื่อขยายเต็มจอ



6.3.1.2 พัฒนาข้อมูลต้นแบบ (Content)

6.3.1.2.1 พัฒนาเนื้อหาการอบรมเพื่อนำเอาคอนเทนต์ขึ้นในระบบ

(1) กรณีเป็นคอร์สที่มีศักยภาพในการหารายได้

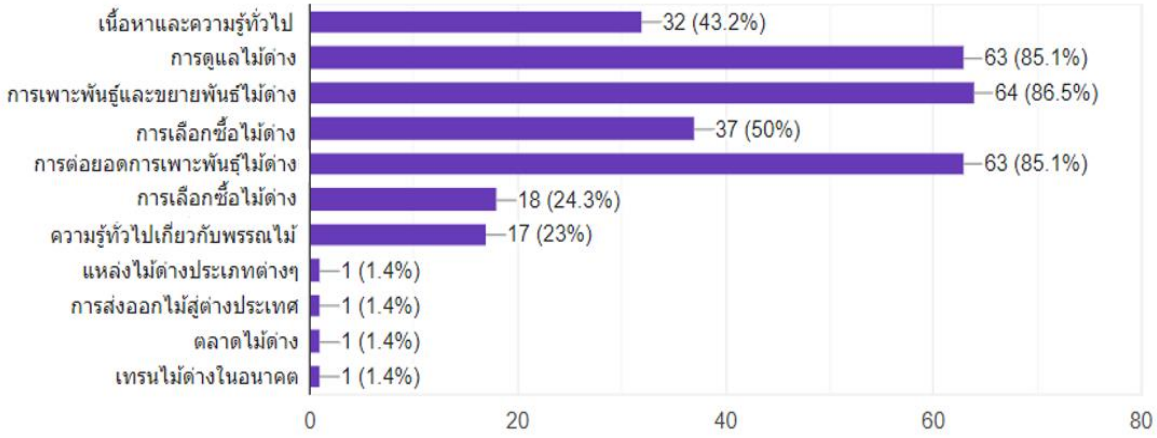
คณะวิจัยได้พัฒนาเนื้อหาการฝึกอบรมและทดสอบแพลตฟอร์มด้วยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน โดยทางคณะวิจัยได้มีการสำรวจเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เนื้อหาครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้หรือผู้ที่จะเข้ามาชำระค่าเรียนกับแพลตฟอร์ม ทั้งนี้กลุ่มตัวแทนภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครจะเป็นผู้ประสานงานการสอนเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใช้สามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มได้

ดังเห็นได้จากภาพที่ 6-8 ซึ่งทางคณะวิจัยได้ทำการสำรวจออนไลน์ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจของผู้ที่อาจเป็นผู้เรียนของหลักสูตรงานไม้ด่าง แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุกรอบหัวข้อที่ผู้เรียนน่าจะสนใจ ผลการสำรวจให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับหัวข้อที่จะต้องครอบคลุม และช่วยให้คณะวิจัยออกแบบหลักสูตรปรับแต่งเนื้อหาให้สอดคล้อง และออกแบบเนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ได้จริงและนำไปใช้ได้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นอกจากนี้การสำรวจยังระบุว่านักเรียนต้องการความยืดหยุ่นในการเรียนรู้โดยใช้อุปกรณ์

ใดก็ได้ การค้นพบนี้ถูกนำมาพิจารณาเมื่อออกแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถเข้าถึงได้และเป็นมิตรกับผู้ใช้ในอุปกรณ์ต่าง ๆ และแบบสำรวจให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับจำนวนวิดีโอที่เหมาะสมต่อหลักสูตรและราคาคอร์สที่เหมาะสม

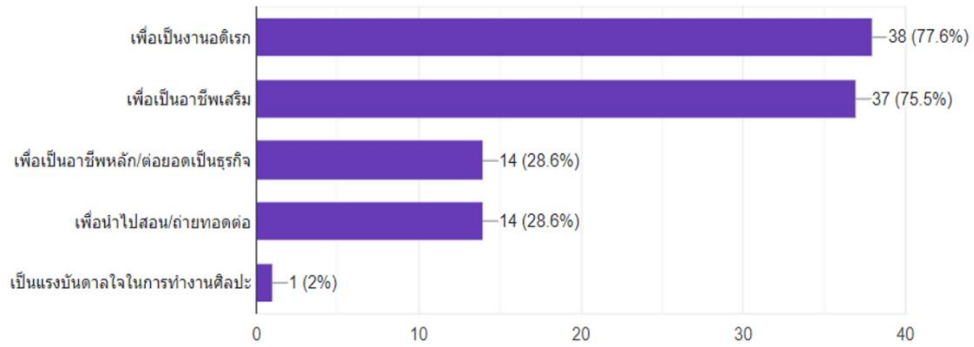
ภาพที่ 6-8 การสำรวจทางออนไลน์เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาในเชี่ยวแชร์เวิร์คช็อปคอร์สไม้ด่าง

หากการเปิดคอร์สไม้ด่าง ผู้เรียนสนใจเกี่ยวกับหัวข้อใดบ้าง สามารถเลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ และเสนอบทเรียนเพิ่มเติมได้



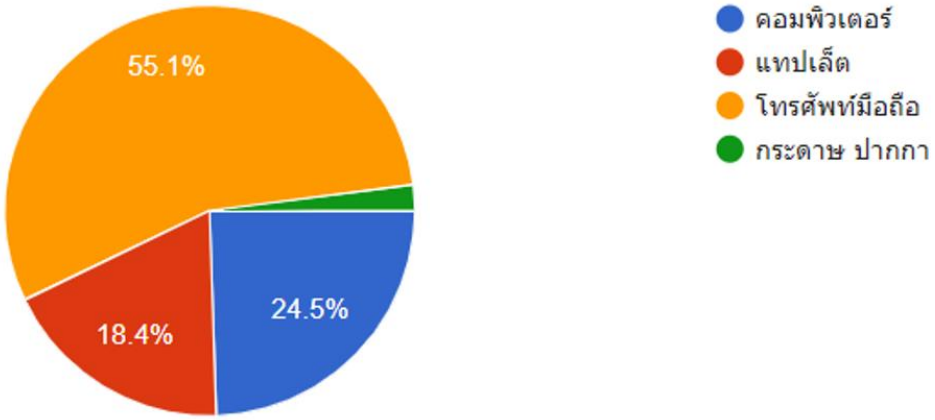
หมายเหตุ n= 74

ผู้เรียนต้องการนำความรู้เกี่ยวกับไม้ด่างไปต่อยอดด้านใดบ้าง



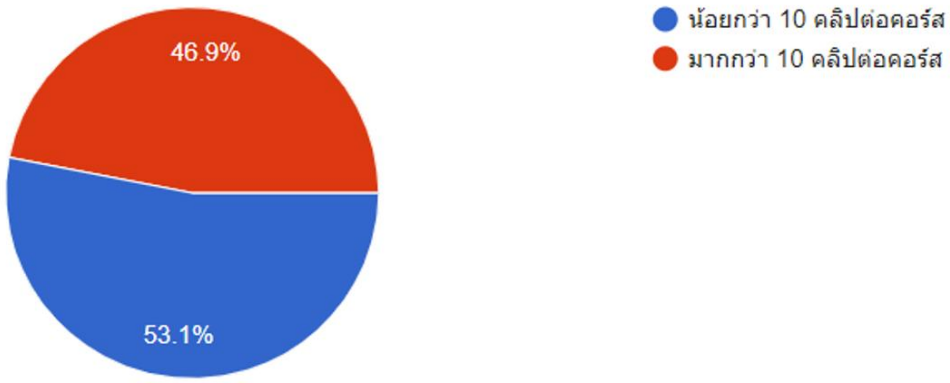
หมายเหตุ n= 49

ผู้เรียนสะดวกใช้อุปกรณ์ใดในการเรียน



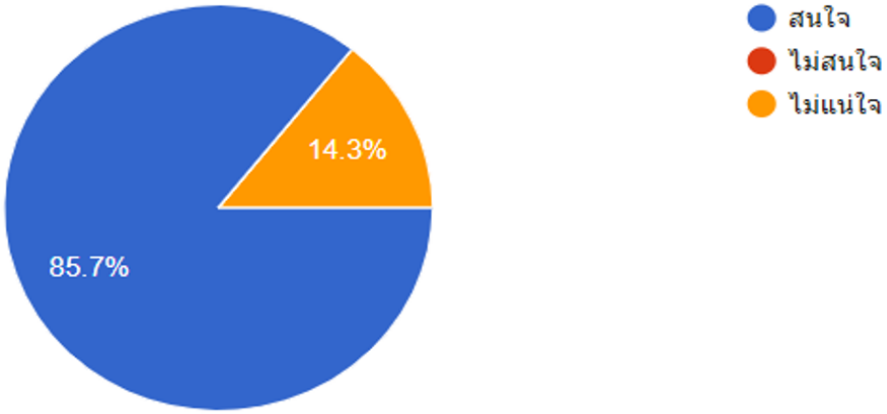
หมายเหตุ n= 49

จำนวนวิดีโอต่อคอร์สเรียนที่คิดว่าเหมาะสม



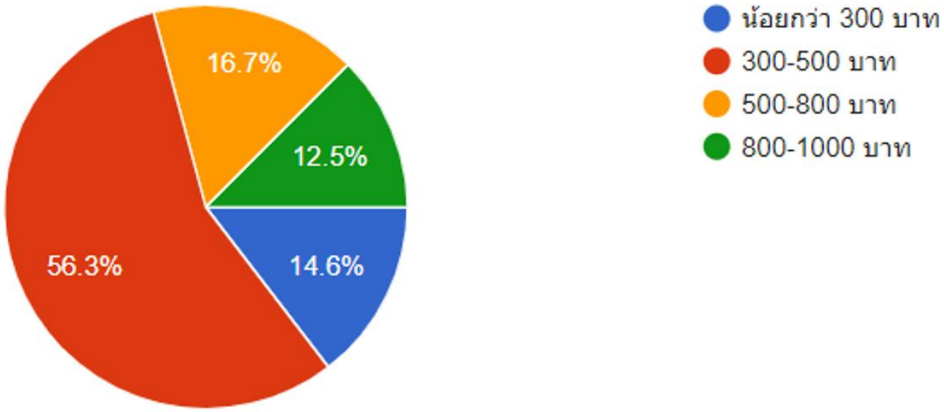
หมายเหตุ n= 49

หากในอนาคต มีการจัดงานเวิร์กชอปเกี่ยวกับพันธุ์ไม้ด่างในรูปแบบ Onsite ท่านสนใจเข้าร่วมหรือไม่



หมายเหตุ n= 49

ผู้เรียนคิดว่าคอร์สควรมีราคาเท่าใด



หมายเหตุ n= 49

ภายหลังการประเมินกรอบเนื้อหา ทางคณะวิจัยพัฒนาเนื้อหาดังแสดงในตารางที่ 6-4 ดังนี้ (รายละเอียดในภาคผนวก 10)

ตารางที่ 6- 4 ตัวอย่างเนื้อหาในคอร์สไม้ด่าง

โครงสร้างเนื้อหา	รายละเอียด
EP 1 อยากเลี้ยงไม้ด่าง!? 5 สิ่งที่ต้องรู้ก่อนเริ่มปลูกไม้ด่างสำหรับมือใหม่	● แล้วไม้ด่างมันคืออะไรกันนะ? ● แล้วไม้ด่างนี่มันเกิดขึ้นมากันไงกันนะ? ● แล้วลักษณะการด่างบนตัวใบละ มันมีกี่แบบกันนะ? ● แล้วในไม้ด่างเนี่ย มันมีกลุ่มอาการด่างด้วยนะ! ● ไม้ด่างในมือ มีคุณค่าไฉน ● เอาละ! เรามาดูตัวอย่างไม้ด่างกันเถอะ!
EP 2 ไก่งามเพราะขน ไม้ด่างงามเพราะรู้จักดูแล	● คำถามในใจที่มือใหม่ทุกคนคงสงสัยกัน เมื่อได้ไม้ด่างต้นใหม่มาแล้ว เราจะต้องทำอะไรบ้าง? ● พอได้มาแล้ว ก็ต้องมีวิธีการบำรุงให้ไม้ด่างของเราสวยงามตลอดไป! ● สุดท้ายแต่ไม่ท้ายสุด เรามาไขข้อสงสัยการให้น้ำและปุ๋ยกันเถอะ
EP 3 แมลงและโรคในไม้ด่าง...ไม่ได้จัดการยากอย่างที่คิด	● อย่างแรกที่เราต้องรู้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโรคคือ โรคนั้นเกิดจากอะไร ซึ่งสาเหตุสำคัญมีกันอยู่ 2 ชนิด ● พอรู้สาเหตุของการเกิดโรค เราก็มาดูวิธีการกำจัดป้องกันกันเถอะ ● สิ่งที่เราจะมาใช้ป้องกัน ก็จะมีดังต่อไปนี้ ● มาถึงช่วงสำคัญกันแล้ว วิธีการป้องกันและรักษาไม้ด่างของเรานั่นเอง !
EP 4 อยากได้ไม้ต้นใหม่... เพาะชำไงคือทางออก!!!	● การเพาะเมล็ด ● การเพาะไข่ ● เพาะชิ้นตา
EP 5 ขยายพันธุ์ไม้ด่างได้เร็วถึงใจได้ด้วยวิธีตัดชำ	● มาตัดชำด้วยการแช่น้ำเปล่ากันเถอะ! ● มาตัดชำด้วยการบากครึ่งล่อรากกันเถอะ! ● มาตัดชำด้วยการวางข้อกันเถอะ! ● มาตัดชำด้วยการหุ้มและกดข้อกันเถอะ! ● มาตัดชำด้วยการยกยอด
EP6 เสียบยอด! สุดยอดวิธีเพื่อให้ไม้ด่างฟื้นตัวเร็ว เติบโตไว อย่างใจนึก	● มาดูหลักการเสียบยอดกันเถอะ ● การเสียบยอดด้วยการเสียบลิ่ม

ตารางที่ 6- 4 ตัวอย่างเนื้อหาในคอร์สไม้ด่าง

โครงสร้างเนื้อหา	รายละเอียด
	• การเสียบยอดด้วยการเสียบเปลือก
EP7 สิ่งที่ควรรู้ หากไม่อยากโดนหลอกในการทำธุรกิจไม้ด่าง!	• แล้วไม้ด่างที่ดีมันต้องเป็นอย่างไรกันนะ? • จะซื้อไม้ด่างแล้ว ต้องรู้จักข้อที่ควรพิจารณาก่อนเลือกซื้อนะ • ซื้อไม้ด่างต้องระวังอะไรบ้าง • การฝึกฝนและพัฒนาความรู้ให้เป็นกูรูด้านไม้ด่าง
EP8 อยากเพิ่มมูลค่าพันธุ์ไม้ด่าง ต้องเริ่มจากอะไร?	• ในบทเรียนนี้ การทำไม้ด่างให้มีมูลค่าเพิ่ม หมายถึง สิ่งที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข็งขันโดยผ่านการสร้างคุณค่าไม้ด่างของเราในสายตาของลูกค้าให้มากขึ้น • เมื่อรู้วิธีการเพิ่มมูลค่าไม้ด่างแล้ว สิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือการพัฒนาพันธุ์ไม้ด่าง ซึ่งในแง่นี้คือ การสร้างและผลิตไม้ด่างต้นใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น
EP9 เส้นทางการเติบโตของมือใหม่สู่มืออาชีพ	• ทำไมต้องไม้ด่าง? • รู้พื้นฐานมาแล้ว มาอ่าน “มหัสจรรย์สีสันพรรณไม่ด่าง” คู่หูนักเพาะไม้ด่างกันเถอะ • อยากเพาะไม้ด่างขาย ปลูกไม้อะไรดี (ขึ้นรูประหว่างอจ.แนะนำไม้ด่างแต่ละชนิด)
EP10 ตลาดไม้ด่าง รู้เอาไว้ขายดี ไม่มีตกเทรนด์	• การสั่งของทางออนไลน์ ทำอย่างไรไม่ให้ถูกหลอก • สำหรับผู้ขาย แพ็กต้นไม้ส่งออนไลน์อย่างไร ให้ลูกค้าประทับใจ

ที่มา ทีมวิจัย

ภาพที่ 6-9 ตัวอย่างการถ่ายทำวิดีโอและตัดต่อวิดีโอ



ภาพที่ 6-10 ตัวอย่างการออกแบบฉากและจัดมุมในการถ่ายทำ



หมายเหตุ ภาพมุมกว้าง (**wide shot))** ภาพระยะกลาง (**medium shot)** และภาพมุมสูง (**bird eye view)**

ภาพที่ 6-11 การถ่ายทำวิดิโอและตัดต่อวิดีโอออกมาเป็นคอร์สเรียนออนไลน์



ภาพที่ 6-12 การเผยแพร่คอร์สเรียนลงบนแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์



(2) กรณีเป็นคอร์สเสริมศักยภาพแต่ไม่มีผลด้านรายได้

คณะวิจัยได้มีการประเมินศักยภาพของคอร์ส หากไม่มีศักยภาพในการหารายได้โดยตรง แต่อยู่ในความสนใจและเข้าข่ายการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งทางคณะวิจัยได้มีการระดมความคิดเห็นและพบว่า ประเด็นที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้ความสนใจมากที่สุด คือ เรื่องมิจฉาชีพออนไลน์ แม้ว่าจะไม่มีศักยภาพในการหารายได้โดยตรง แต่เป็นประเด็นที่จะช่วยในการเสริมศักยภาพด้านดิจิทัลได้ เนื่องจากผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์โดยตรงกับการถูกหลอกทางโทรศัพท์ จึงต้องการให้ทางคณะวิจัยขยายผลในประเด็นดังกล่าว ประเด็นต่อมาที่ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความสนใจ คือ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ของเครือข่ายกูเกิล (Google) เช่น Google Map และ Google Translate เป็นแอปพลิเคชันที่จำเป็นและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก

โดยสรุปจึงเป็น 3 หัวข้อในการจัดกิจกรรม 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเรื่องมิจฉาชีพออนไลน์ และวิธีการป้องกันภัยด้วยแอปพลิเคชันฮูคอล (Whos call) วิธีการใช้แอปพลิเคชัน Google Map และวิธีการใช้ Google Translate

ภาพที่ 6-13 การอบรมคอร์สเสริมศักยภาพ



6.3.1.2.2 ประเมินนวัตกรรมและทำความเข้าใจกับชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

จัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประเมินเนื้อหาและปรับปรุงการจัดทำนวัตกรรมพร้อมสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์ของการประชุมเหล่านี้คือเพื่อทดสอบเนื้อหาของหลักสูตรและแพลตฟอร์มที่จะจัดส่ง มีเป้าหมายเพื่อประเมินนวัตกรรมตามเนื้อหาและทดสอบความเข้าใจของผู้สูงอายุในการใช้ระบบ แถลงการณ์ยังแนะนำให้ผู้สูงอายุและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เช่น กรุงเทพมหานคร เข้าร่วมในกระบวนการทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่าระบบตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (ดังแสดงในภาพที่ 6-14)

การประชุมกลุ่มย่อยสามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมกับเนื้อหา ผู้เข้าร่วมสามารถถามคำถามและชี้แจงข้อสงสัย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหา นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ สามารถช่วยให้แน่ใจว่าสามารถเข้าถึงและใช้งานระบบได้

ภาพที่ 6-14 การประเมินนวัตกรรม



คณะผู้ดำเนินโครงการได้นำผลจากการประชุม เพื่อกำหนดผู้ใช้งานและความต้องการของผู้ใช้งานเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นในการออกแบบแพลตฟอร์ม โดยจัดการประชุมร่วมกับทีมพัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อนำรูปลักษณ์ที่ได้ออกแบบไว้แล้วมาพัฒนาให้ตรงกับการใช้งาน (User interface and User experience design) ได้ต้นแบบของแพลตฟอร์ม (ดังแสดงในภาพที่ 6-15 ถึง 6-16)

ภาพที่ 6-15 ทดสอบการใช้งานต่าง ๆ ให้เห็นภาพรวมขั้นตอนการใช้งาน และการออกแบบตัวแบบในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี





ภาพที่ 6-16 ทดลองคอร์ส และเนื้อหาต่างๆของคอร์สที่เหมาะสมในการนำมาพัฒนาในรูปแบบ online จัดที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี



6.3.1.2.3 อบรมผู้ฝึกสอน

หลักสูตรการพัฒนาทักษะวิทยากร (Train the Trainer Course) เป็นหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นวิทยากรมืออาชีพเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่กลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะการสอน การฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ นั้นถือเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้กลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้สอนมืออาชีพนอกจากจะต้องมีความรู้ในงานส่วนนั้น ๆ เป็นอย่างดีแล้ว ทักษะในการสื่อสารในด้านต่าง ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ต้องถูกนำมาปรับใช้เป็นอย่างดีด้วยเช่นเดียวกัน (ดังแสดงในภาพที่ 6-17)

ทัศนคติในการเป็นผู้สอนมืออาชีพที่ต้องมีทัศนคติที่เอื้อกับการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจบทบาทของผู้สอนเองที่ต้องสร้างและรักษาบทบาทให้เหมาะสม ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องถูกสอน เพื่อไม่ให้เกิดการต่อต้านที่จะเป็นอุปสรรคใหญ่ในการสอน เทคนิคในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะเข้ามาช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและเห็นเป็นภาพเดียวกันกับผู้สอน การที่ผู้สอนมืออาชีพสามารถเข้าใจ เข้าถึงในการเป็นผู้สอน และสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน และรวมทั้งเป็นการเกิดการถ่ายทอดไปมาระหว่างกันได้

โครงสร้างหลักสูตรนี้มีมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรภายในเพื่อทำการสอน (2) ระบุปัญหาที่ได้เกิดขึ้นได้ หากการสอน การสื่อสารนั้น ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ย่อมส่งผลโดยตรงกับกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ของงาน ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ (3) เข้าใจแนวโน้มใหม่ ๆ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ด้วยการสื่อสาร นำเสนอข้อมูล แนวคิด วิธีการที่เน้นความชัดเจน ความเข้าใจ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ทักษะด้านนี้ต้องมีการพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง

การอบรมมีหลักการของการเป็นวิทยากรมืออาชีพ (To Be the Professional Trainer) เพื่อเข้าใจบทบาทและคุณสมบัติของการเป็นวิทยากรมืออาชีพ จิตวิทยาในการสอน (Psychology of Teaching) การใช้จิตวิทยาในกระบวนการต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพที่ดี (1) การบริหารเนื้อหา (Content Management) เนื้อหาการสอนที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง (2) บุคลิกภาพของวิทยากร (Smart Personality of Trainer) บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่มองข้ามไปไม่ได้ (3) หลักการและเทคนิคในการสอน (Principles and Training Methods) รูปแบบการสอนที่มุ่งเน้นประโยชน์ของผู้เรียน (4) สื่อการสอน (Effective Instruction Media)

(5) การเลือกใช้สื่อการสอนในรูปแบบต่าง ๆ (6) แผนการสอน (Lesson Plan) (7) การสร้างแผนการสอนที่เป็นระบบ (8) การเตรียมพร้อมและการประเมินผลตนเองและผู้เรียน (Self and Learner’s Assessment)

ภาพที่ 6-17 การอบรมผู้สอน







6.3.1.3 ประชาสัมพันธ์การใช้งานให้กับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรอง และเครือข่าย

6.3.1.3.1 ประชาสัมพันธ์การใช้งานเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจเข้าถึงได้

ทางคณะวิจัยได้มีการประชาสัมพันธ์และเสริมทักษะด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ณ บริเวณลานกีฬามหานครปลอดยาเสพติด ใต้ทางด่วนพิเศษศรีรัช และบริเวณลานกีฬามหานครปลอดยาเสพติดใต้ทางด่วนพิเศษศรีรัช มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 60 คน (ดังแสดงในภาพที่ 6-18)

ภาพที่ 6-18 การประชาสัมพันธ์และเสริมทักษะด้านดิจิทัล



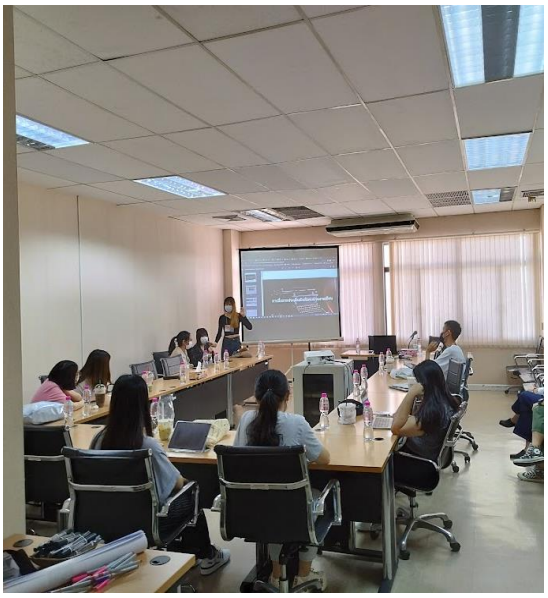






ภาพที่ 6-19 การหารือระหว่างนิสิตนักศึกษา ในด้านเศรษฐกิจเพื่อความสมานฉันท์ของสังคม (Social solidarity economy) เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ระหว่างรุ่น





ประชาสัมพันธ์การใช้เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจเข้าถึงได้ โดยประชาสัมพันธ์การใช้งานรายละเอียดเบื้องต้นและวิธีใช้ และประชาสัมพันธ์และทดลองใช้งาน ผ่านทางเครือภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครแรงงาน อีกกลุ่มเป้าหมายสำคัญคือ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก เพื่อส่งเสริมการเชื่อมต่อความรู้ระหว่างรุ่นต่อไป ร่วมกับนักวิจัยและคณาจารย์ โดยแนะนำให้หน่วยงานต่าง ๆ และผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งนี้ รวมถึงรายละเอียดเบื้องต้นและคำแนะนำในการใช้งาน สามารถประชาสัมพันธ์และทดลองใช้งานผ่านเครือข่ายภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครแรงงาน

นอกจากนี้ ยังมีการเปิดช่องทางในการให้ข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการทดสอบนวัตกรรมและกระบวนการนวัตกรรม รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อพิจารณาแนวโน้ม และการใช้นวัตกรรม และเปิดช่องทางให้ผู้ที่สนใจสามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทดสอบนวัตกรรมและกระบวนการนวัตกรรมได้ โดยรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนานวัตกรรมและกระบวนการนวัตกรรมต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกันระหว่างผู้ที่ทำงานด้านนวัตกรรมกับผู้ใช้หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ ซึ่งจะสามารถสร้างความสำเร็จและประสิทธิภาพของการนวัตกรรมได้มากขึ้นด้วย

6.3.2 กรอบเนื้อหาในเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป

ทางโครงการมุ่งพัฒนานวัตกรรมให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยมีแนวทางกำหนดกรอบเนื้อหาเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้สูงอายุ โดยการเปิดโอกาสผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองใช้ทักษะที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและทักษะที่ตนเองภาคภูมิใจในการสร้างรายได้ให้กับตนเองในฐานะผู้สอน 2) ทักษะที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษและมีความเชื่อมโยงกับคุณค่าเฉพาะในชุมชน และ 3) ทักษะที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพและมีคุณค่าทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป (โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 6-5

ตารางที่ 6-5 เนื้อหาคอร์สในแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์

	เนื้อหา	**ตัวอย่างคอร์ส/ความรู้ 1/**	**ตัวอย่าง**
1.	ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้สูงอายุ โดยการเปิดโอกาสผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองใช้ทักษะที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและทักษะที่ตนเองภาคภูมิใจในการสร้างรายได้ให้กับตนเองในฐานะผู้สอน (trainer) ทาง online และมีช่องทางสร้างรายได้ให้กับเครือข่ายในกรณีจัดทำคอร์ส Offline (เป้าหมายหลักผู้สนใจทั่วไป)	1. การดูและขยายพันธุ์ไม้ด่าง 2. การเขียนบันทึกความทรงจำ 3. ร้องเล่น เต้นระบำ 4. บันทึกความทรงจำด้วยภาพถ่าย 5. มวยไทยเพื่อการออกกำลังกาย	https://www.youtube.com/watch?v=i-ijltwOUSk (ความรัก (ในพันธุ์ไม้ด่าง) หลังเกษียณ)
2	ทักษะที่ผู้สูงอายุมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษและมีความเชื่อมโยงกับคุณค่าเฉพาะในชุมชน เช่น การทำอาหารพื้นบ้านที่กำลังจะหายไป	1. สำรับอาหารถิ่นมลายู 2. ลวดลายกอและ	https://www.youtube.com/@chanchalaofficial

	การทำเรือกอและ (เป้าหมายหลักผู้สนใจทั่วไป)		6501/featured (สำรับอาหารถิ่นมลายู)
3	ทักษะที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพและมีคุณค่าทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป ให้ความรู้ที่สำคัญและการอบรมที่ส่งเสริมเรื่องการใช้งานเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการเสริมรายได้ การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล (digital literacy) การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) ให้กับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรองและประชาชนในวงกว้างด้วย (เป้าหมายหลักผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรอง)	1. รู้เท่าทันภัยออนไลน์ 2. การมีสุข ภาวะในระยะท้ายของชีวิต 3. เงินทองต้องรู้เมื่อเข้าสู่วัยชรา 4. การตลาดดิจิทัลและวงจรการตลาด (Digital marketing) และวงจรการตลาด (Marketing cycle)*	https://www.youtube.com/watch?v=9FTgTsN9HVc (วิธีตรวจสอบและป้องกันการถูกหลอกจากแก๊งคอลเซนเตอร์)

หมายเหตุ: 1/ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566

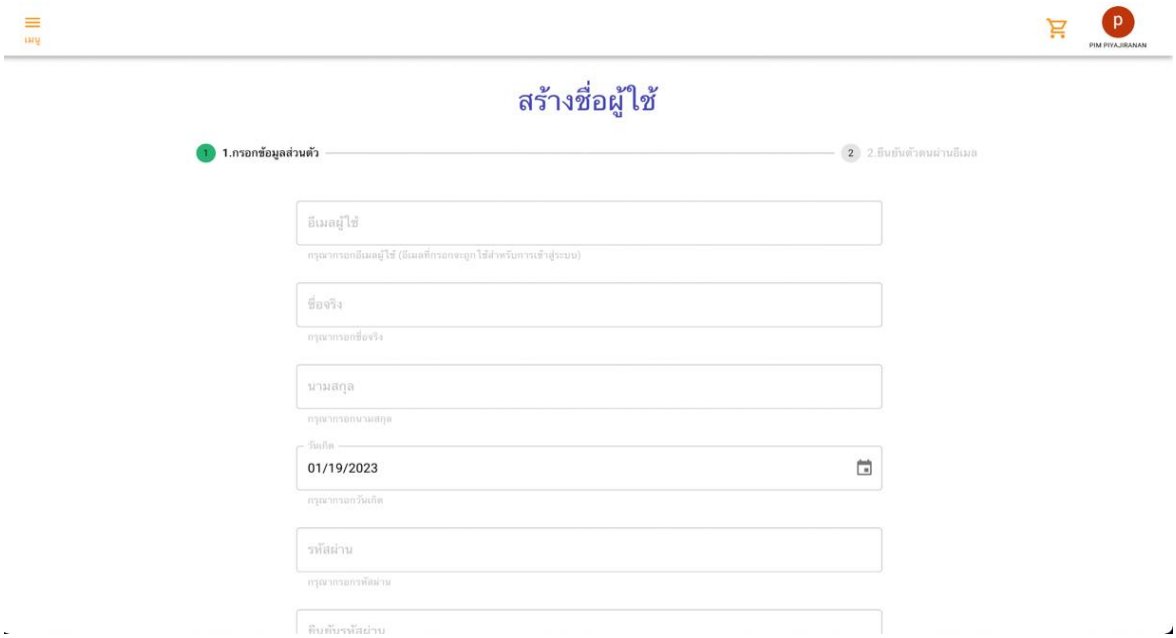
2/ ทางทีมได้เพิ่มเติมหลักสูตรการตลาดดิจิทัล (Digital marketing) และการวิเคราะห์วงจรการตลาด (Marketing cycle) เข้าไปในรายการของคอร์สที่จะดำเนินการเพิ่มแล้ว โดยจะหารือกับทาง สสส. ในด้านทรัพยากรเพื่อการผลิตต่อไป

6.3.3 การใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป

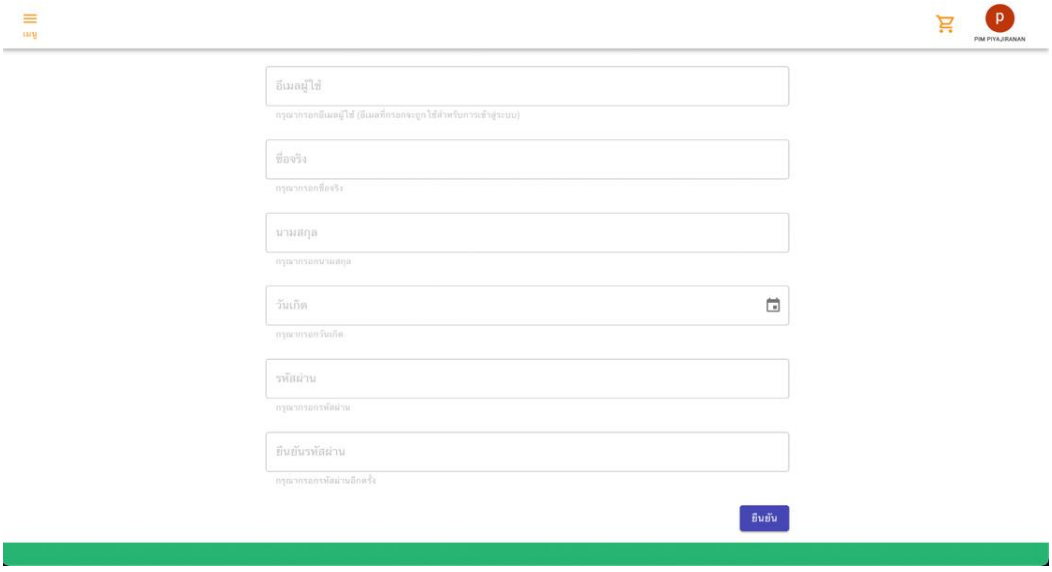
การใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ 1. การลงทะเบียนใช้งาน 2. การค้นหาคอร์สเรียน 3. การซื้อคอร์สเรียน 4. การชำระเงิน 5. การตรวจสอบประวัติการซื้อ และ 6. การดูบทเรียน แต่ละส่วนมีขั้นตอนการใช้งานดังนี้

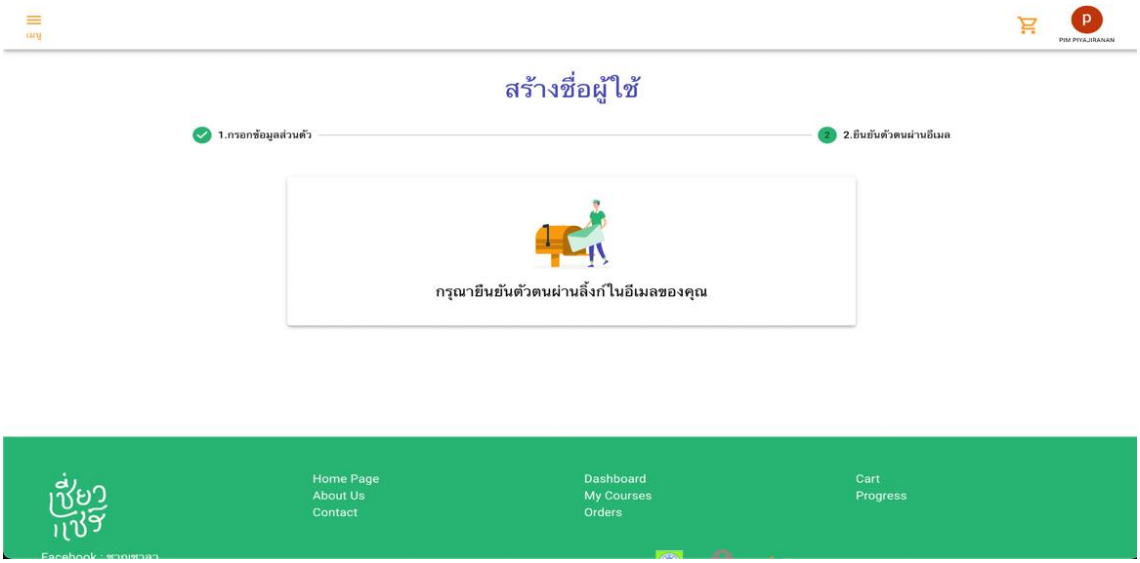
1. การลงทะเบียนใช้งาน

1.1 ผู้ใช้งานทั่วไปต้องกรอกข้อมูลส่วนตัวเบื้องต้น อาทิ ชื่อ-นามสกุล, อีเมล์, วันเกิด, รหัสผ่าน, และยืนยันรหัสผ่านเพื่อสมัครใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์



1.2 คลิก “ยืนยัน” เพื่อเข้าสู่ขั้นตอนให้ผู้ใช้ยืนยันตัวตนผ่านลิงก์ที่ในอีเมลของผู้ใช้งาน



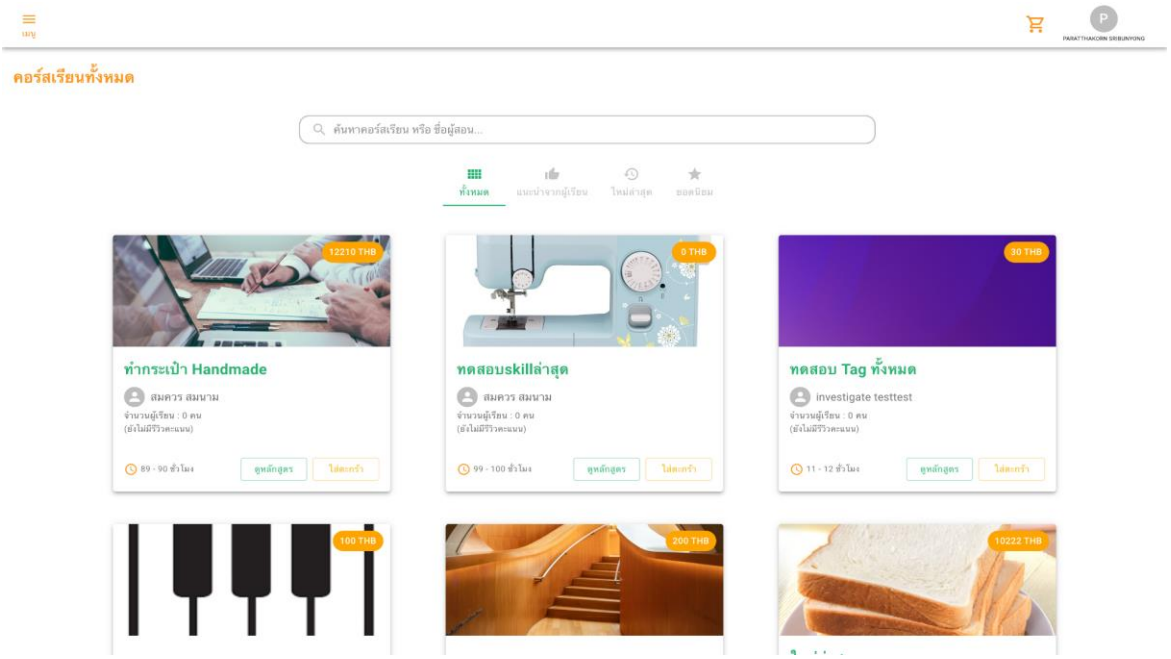


2. การค้นหาและเลือกคอร์สเรียน

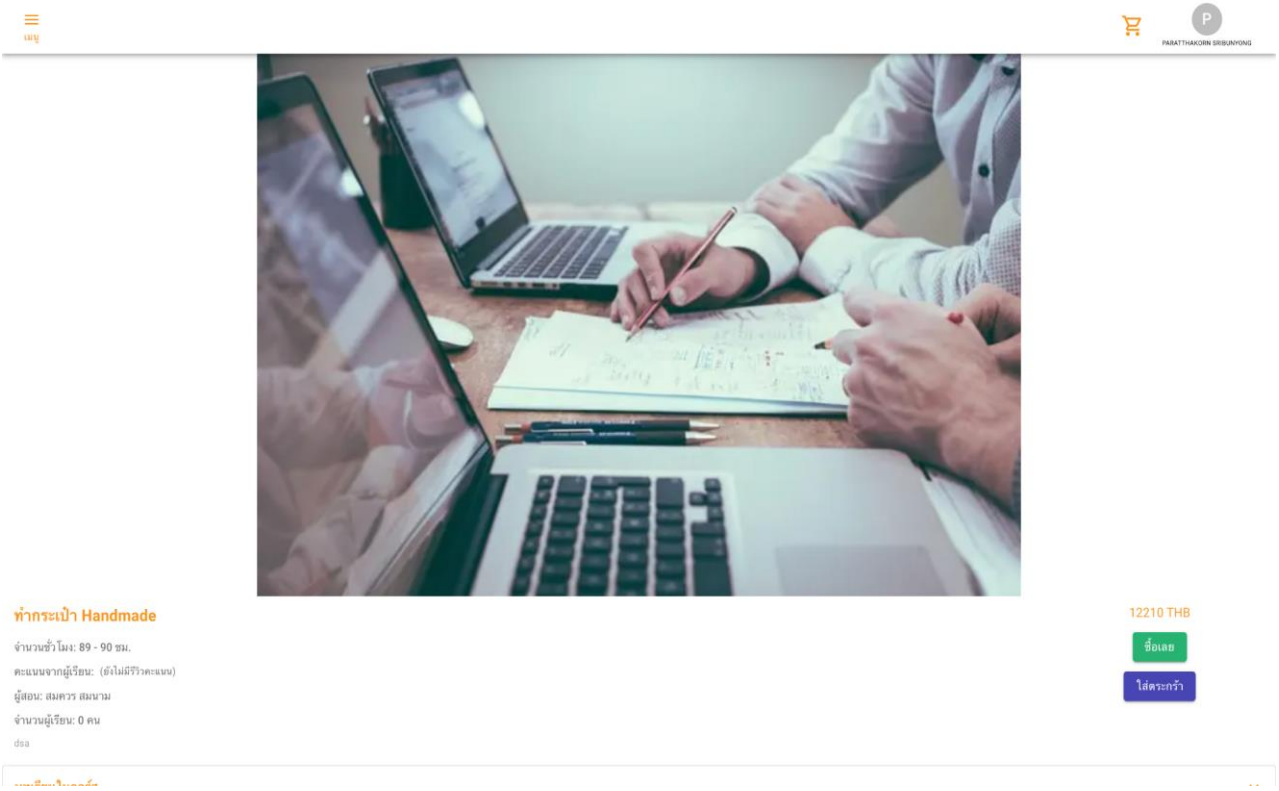
2.1 คลิก “ค้นหาคอร์สเรียน” จากหน้าหลัก



2.2 เข้าสู่หน้าคอร์สเรียน ผู้ใช้งานสามารถค้นหาคอร์สเรียนได้จากการพิมพ์ชื่อคอร์สเรียน ชื่อผู้สอน หรือเลือกหมวดหมู่ โดยสามารถใส่ตัวกรองราคาที่ต้องการ

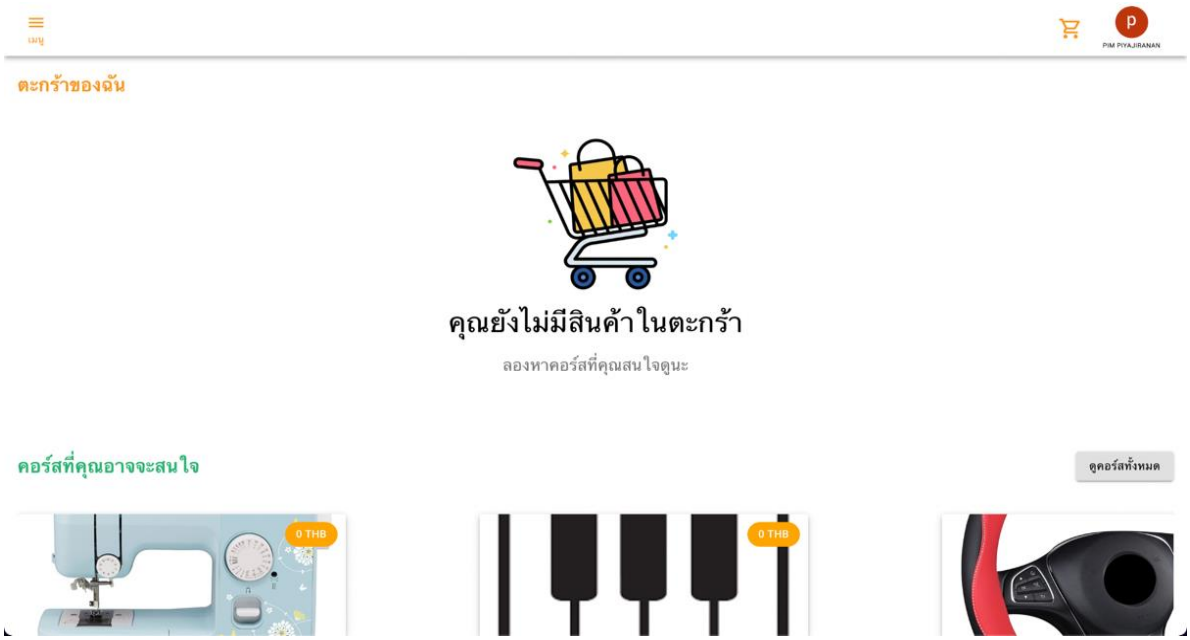


2.2 ผู้ใช้งานสามารถคลิกเลือกคอร์สเพื่อตรวจสอบรายละเอียดของคอร์ส เช่น จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการเรียน ผู้สอน จำนวนผู้เรียน เป็นต้น รวมถึงบทเรียนต่าง ๆ ที่อยู่ภายในคอร์ส



3. การซื้อคอร์สเรียน

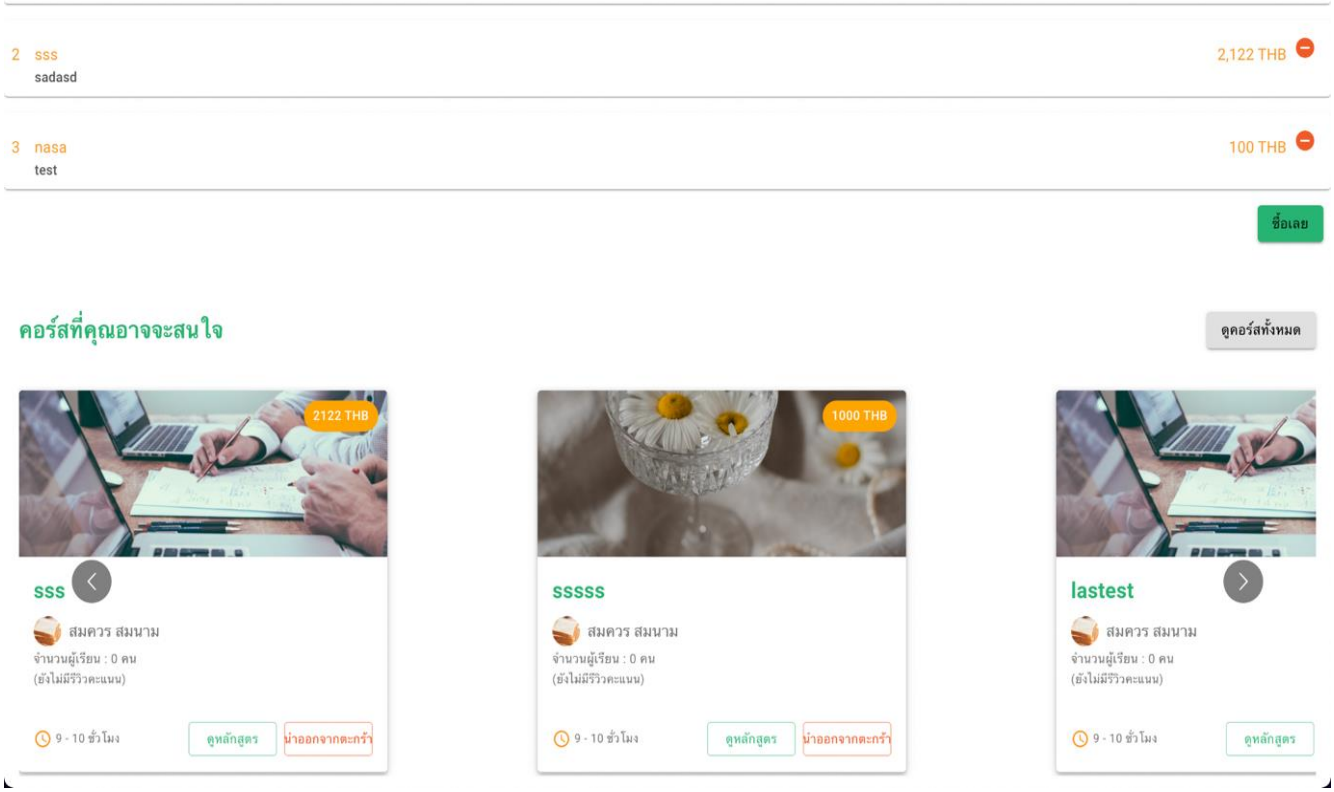
3.1 ผู้ใช้งานสามารถกดที่ปุ่มโลโก้รถเข็นด้านขวาบนได้เมื่อต้องการดูรายการคอร์สที่อยู่ในตะกร้า ซึ่งในขณะนี้ยังไม่มีคอร์สที่ผู้ใช้งานได้เลือกไว้



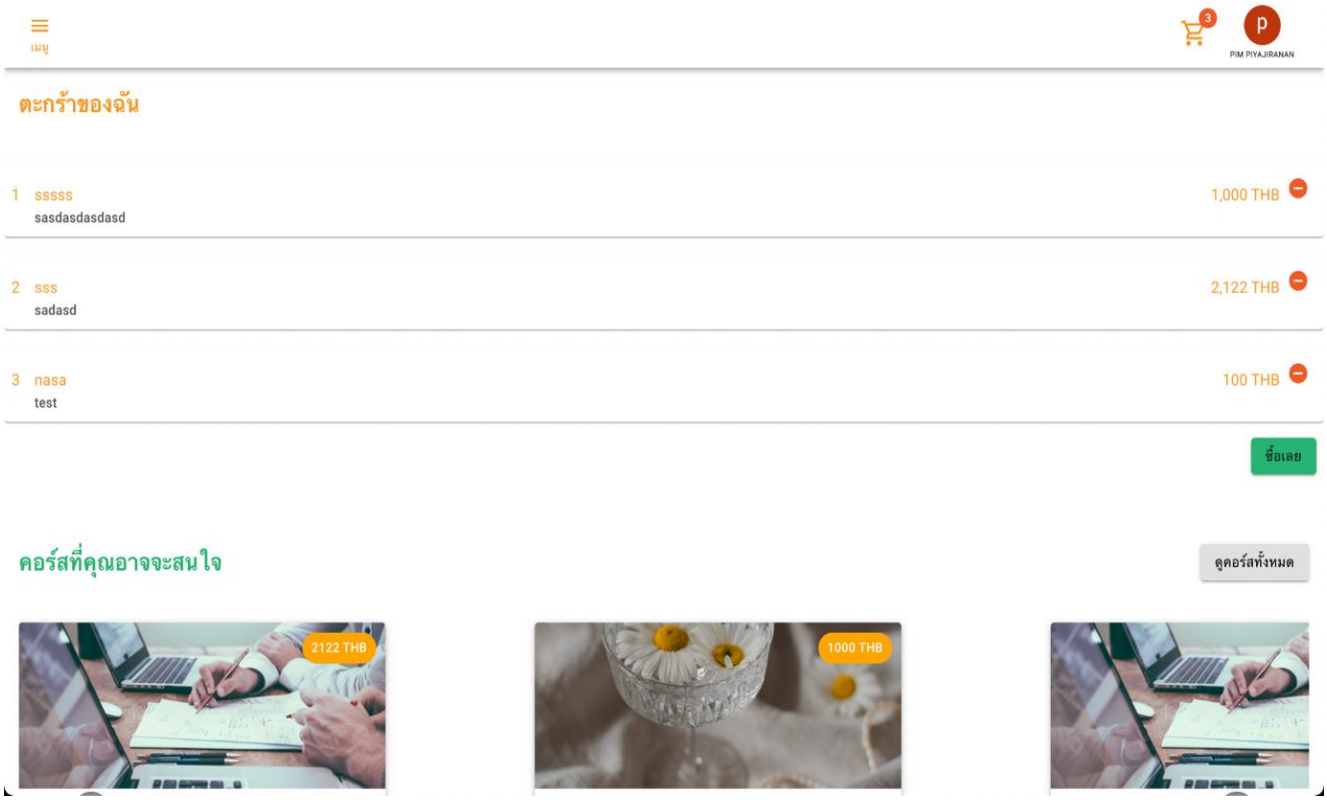
3.2 ผู้ใช้งานเลือกคอร์สที่ต้องการซื้อโดยคลิก “ใส่ตะกร้า”



3.3 ผู้ใช้งานสามารถลบคอร์สที่ไม่ต้องการจะซื้อได้โดยคลิก “นำออกจากตะกร้า หรือ คลิกที่เครื่องหมายลบสีแดง

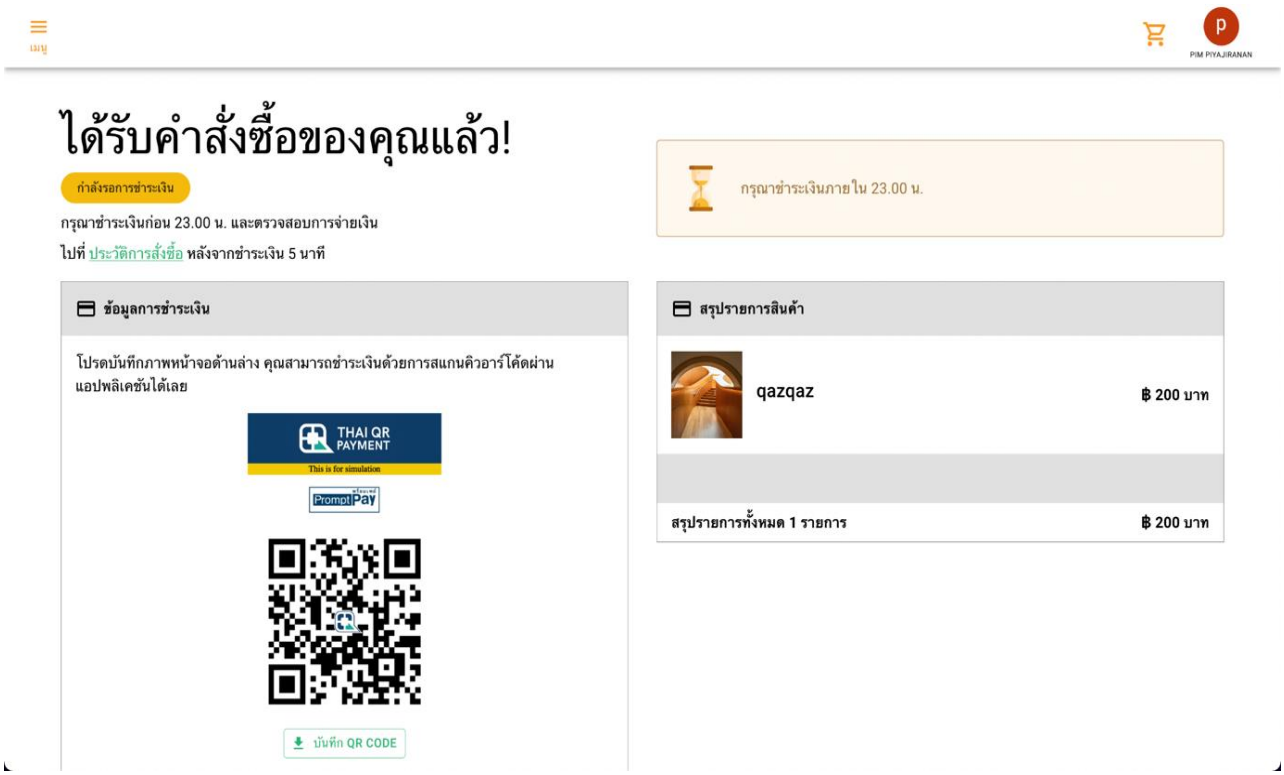


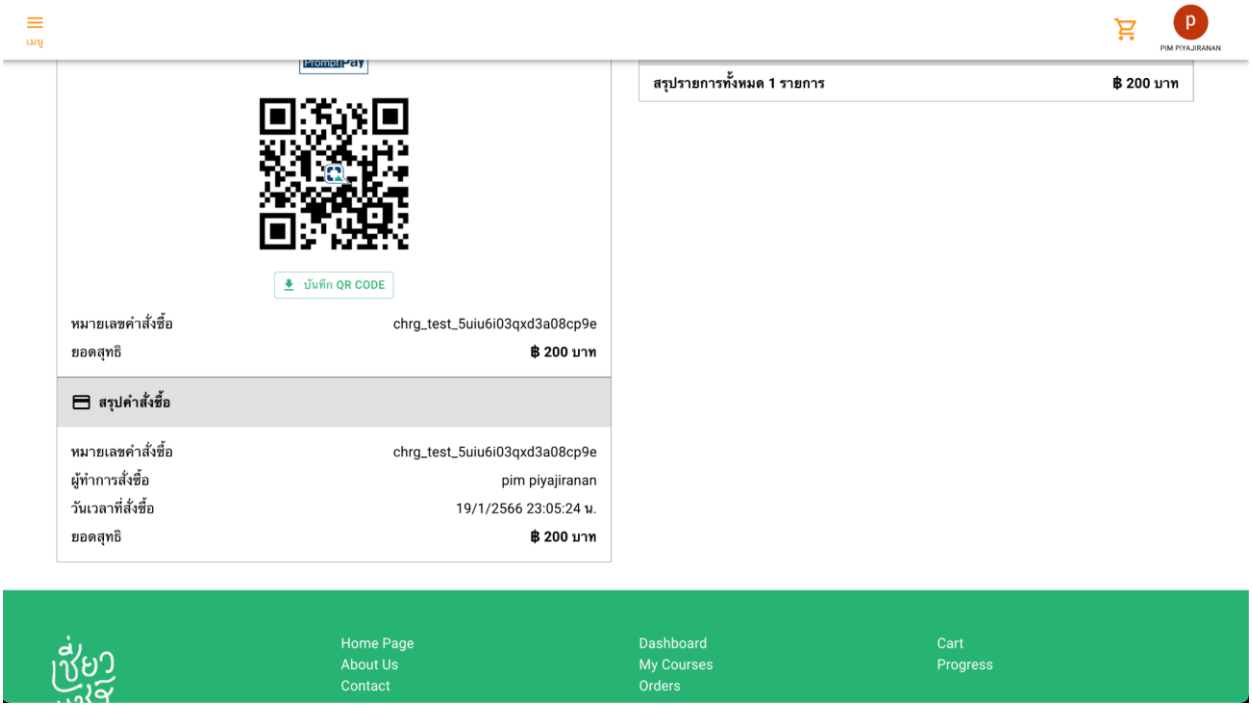
3.4 เมื่อเลือกคอร์สที่ต้องการใส่ตะกร้าเรียบร้อยแล้วสามารถดูรายการคอร์สที่ทำการเลือกไว้ได้ที่หน้า “ตะกร้าของฉัน” โดยภายหลังจากตรวจสอบรายการของคอร์สที่ต้องการจะซื้อเรียบร้อยแล้วสามารถคลิก “ซื้อเลย” เพื่อไปสู่ขั้นตอนการชำระเงิน



4. การชำระเงิน

ผู้ใช้งานทั่วไปตรวจสอบสรุปข้อมูลการซื้อคอร์สเรียนและชำระเงินคอร์สเรียนผ่านการแสกนคิวอาร์โค้ด พร้อมเพย์ โดยสามารถกดบันทึกรูปคิวอาร์ โค้ดลงอุปกรณ์ที่ใช้งานอยู่เพื่อชำระเงินภายหลัง

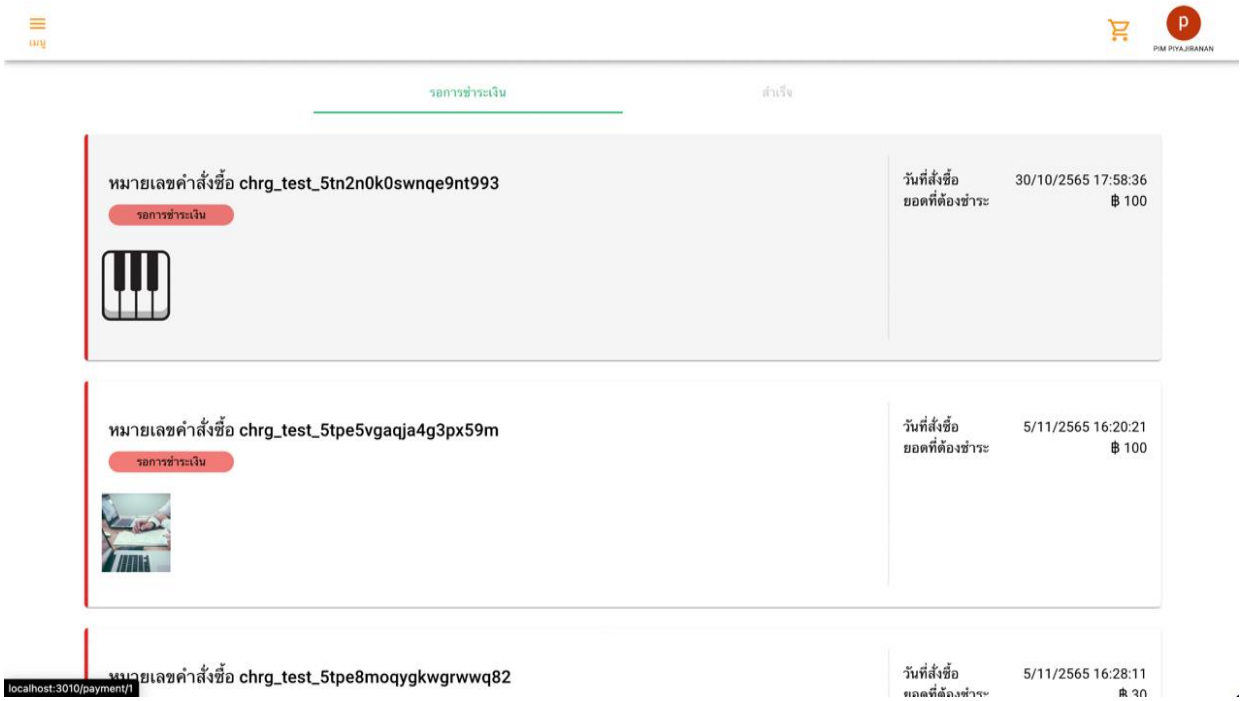


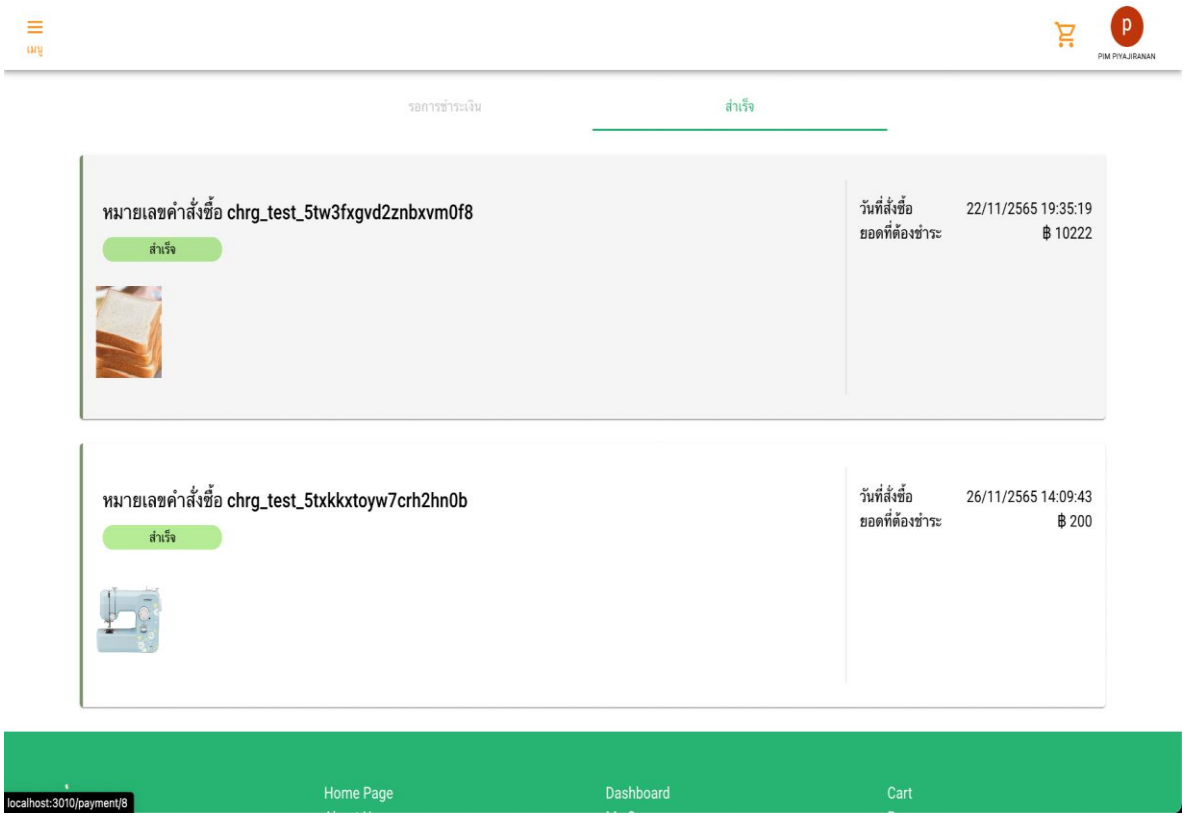


5. การตรวจสอบประวัติการซื้อ

ผู้ใช้งานสามารถตรวจสอบประวัติการสั่งซื้อได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ผู้ใช้งานสามารถเลือกดูสเตตัสของการสั่งซื้อได้ระหว่างสเตตัสรอการชำระเงินหรือสเตตัสสำเร็จได้ และสามารถคลิกไปยังแต่ละการสั่งซื้อได้ เพื่อตรวจสอบข้อมูลสรุปการชำระเงินได้ทั้งหมด

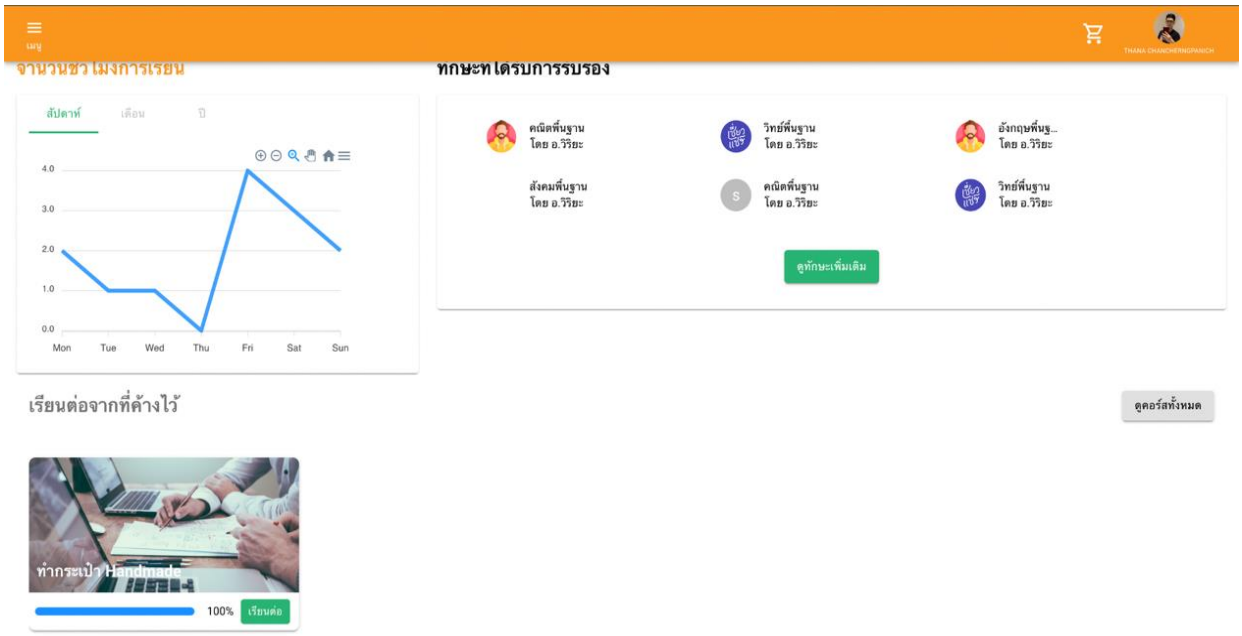



เมนู
PIM PIYAJIRANAN
รอการชำระเงิน
สำเร็จ
หมายเลขคำสั่งซื้อ chrg_test_5tw3fxgvd2znbxvm0f8
สำเร็จ
วันที่สั่งซื้อ 22/11/2565 19:35:19
ยอดที่ต้องชำระ ฿ 10222
หมายเลขคำสั่งซื้อ chrg_test_5txkkxtoyw7crh2hn0b
สำเร็จ
วันที่สั่งซื้อ 26/11/2565 14:09:43
ยอดที่ต้องชำระ ฿ 200
localhost:3010/payment/8
Home Page
Dashboard
Cart

6. การดูบทเรียน

ผู้ใช้งานสามารถดูบทเรียนที่ซื้อแล้วตามขั้นตอนต่อไปนี้

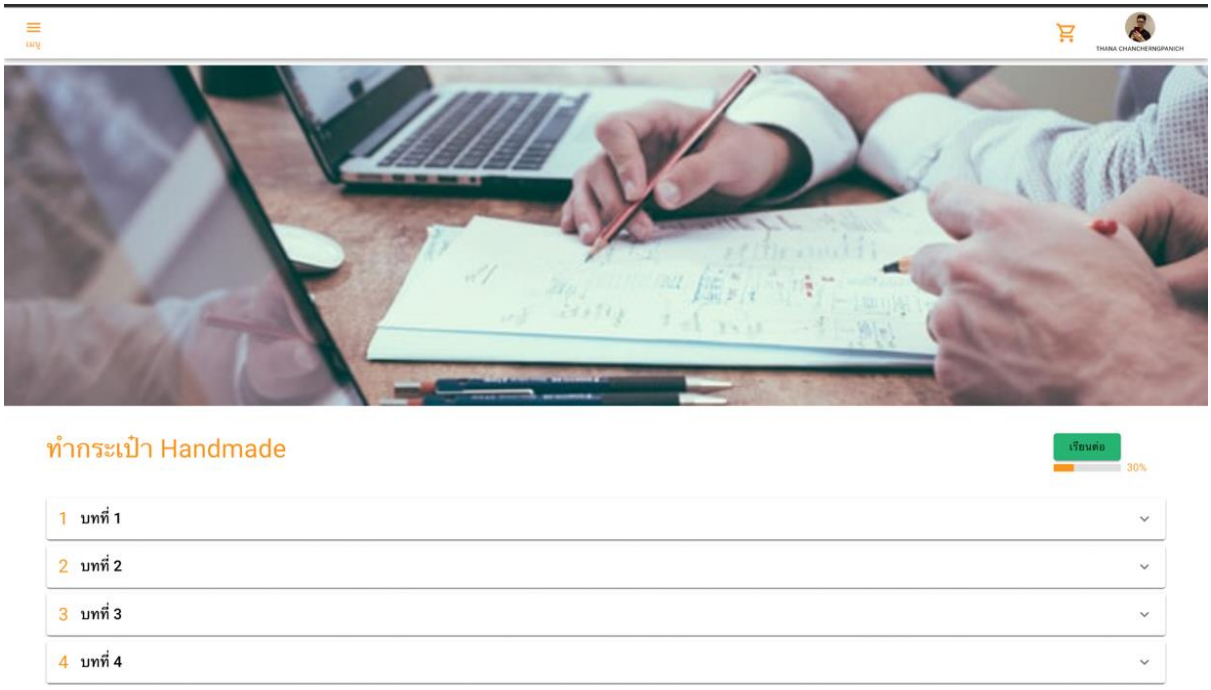
6.1 ในหน้า Dashboard ผู้ใช้งานคลิกเลือกที่คอร์สในส่วน “เรียนต่อจากที่ค้างไว้”



6.2 หน้าเว็บไซต์จะนำไปยังหน้า my-course ซึ่งแสดงรายการบทเรียนทั้งหมด

โดยเมื่อทำการคลิกที่ชื่อบทก็จะสามารถแสดงวีดีโอทั้งหมดในแต่ละบทเรียนออกมา

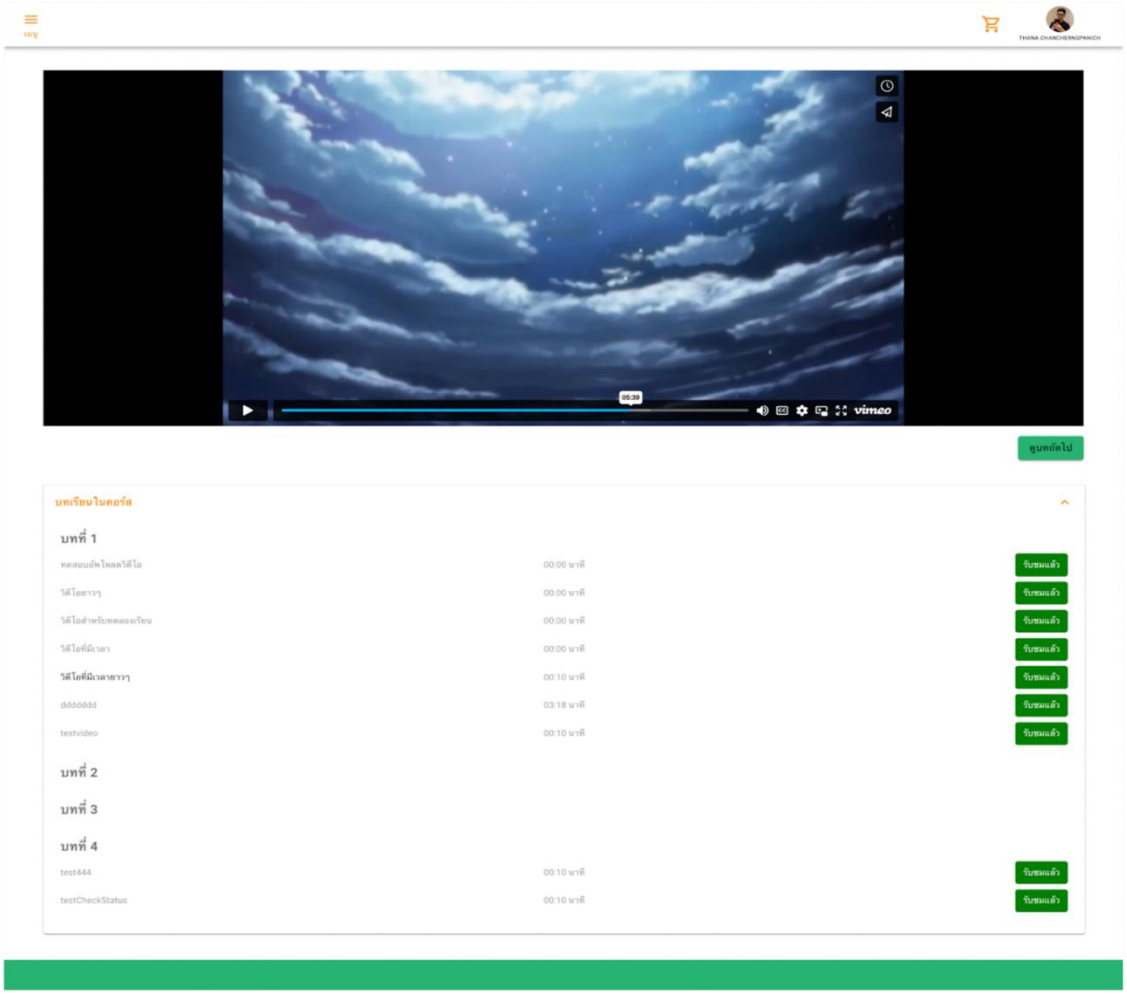
เมื่อผู้ใช้งานทำการคลิกที่ชื่อวีดีโอ ก็จะนำไปยังหน้าแสดงวีดีโอบทเรียน


เมนู
THANA CHANCHERNGPANICH
ทำกระเป๋า Handmade
เรียนต่อ
30%
1 บทที่ 1
2 บทที่ 2
3 บทที่ 3
4 บทที่ 4

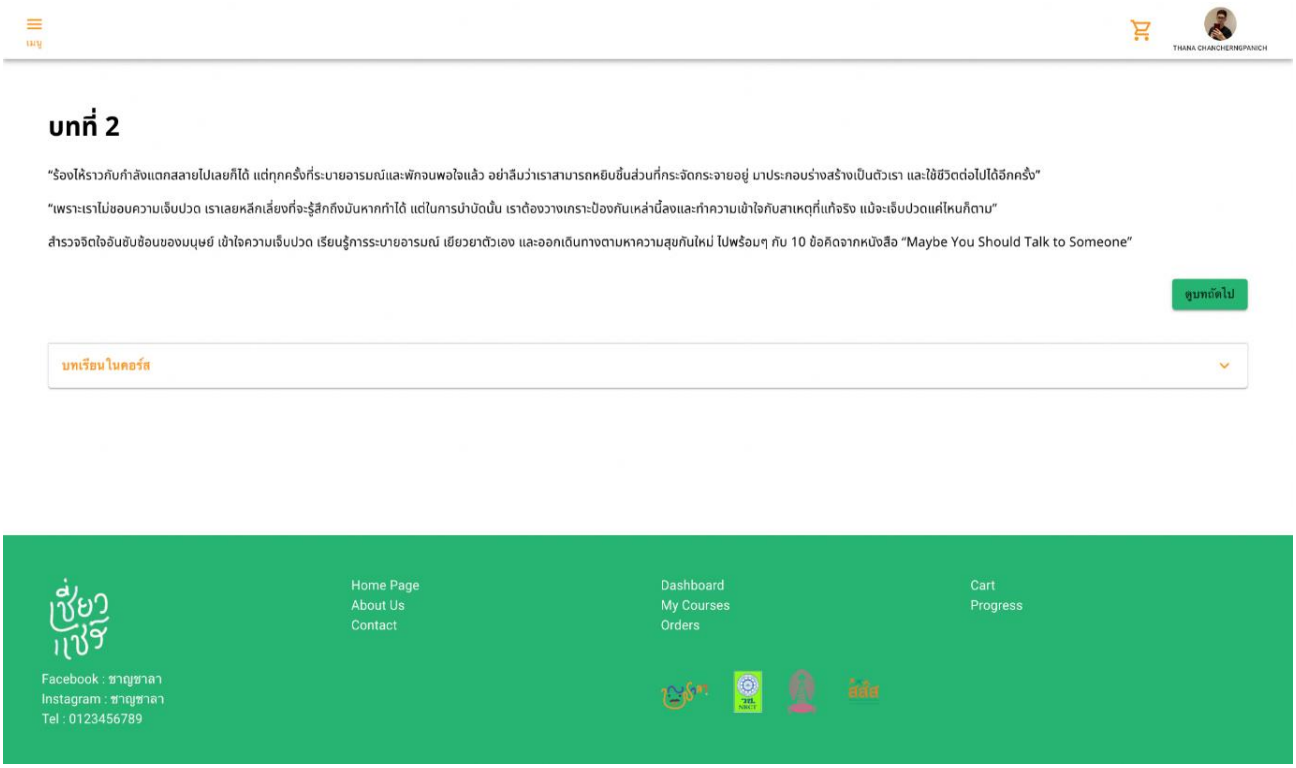
6.3 ในกรณีที่คลิก “เรียนต่อ” มุมขวาบนระบบจะนำไปยังหน้าเว็บที่แสดงบทเรียนที่ผู้ใช้งานยังคงเรียนค้างอยู่



6.4 ในหน้าแสดงวีดีโอ ผู้ใช้งานจะสามารถรับชมวีดีโอบทเรียนได้โดยสามารถหยุดวีดีโอหรือสั่งให้เล่นวีดีโอต่อ และสามารถขยายหน้าจอแบบเต็มได้ หรือสามารถเลือกช่วงเวลาของวีดีโอได้บนแถบเวลา ในส่วนด้านล่างของวีดีโอนั้นผู้ใช้งานสามารถเลือกบทเรียนอื่นๆได้โดยการกดที่ชื่อบทเรียนและเมื่อดูวีดีโอจนจบแล้ว สถานะของบทเรียนจะเปลี่ยนจาก “ยังไม่ได้ชม” เป็น “รับชมแล้ว” เมื่อกดปุ่ม “ดูบทถัดไป” เว็บไซต์จะทำการเปลี่ยนหน้าไปทำการแสดงวีดีโอถัดไป



6.5 ในกรณีที่บทเรียนนั้นเป็นประเภทข้อความ หน้าเว็บไซต์จะแสดงข้อความออกมา

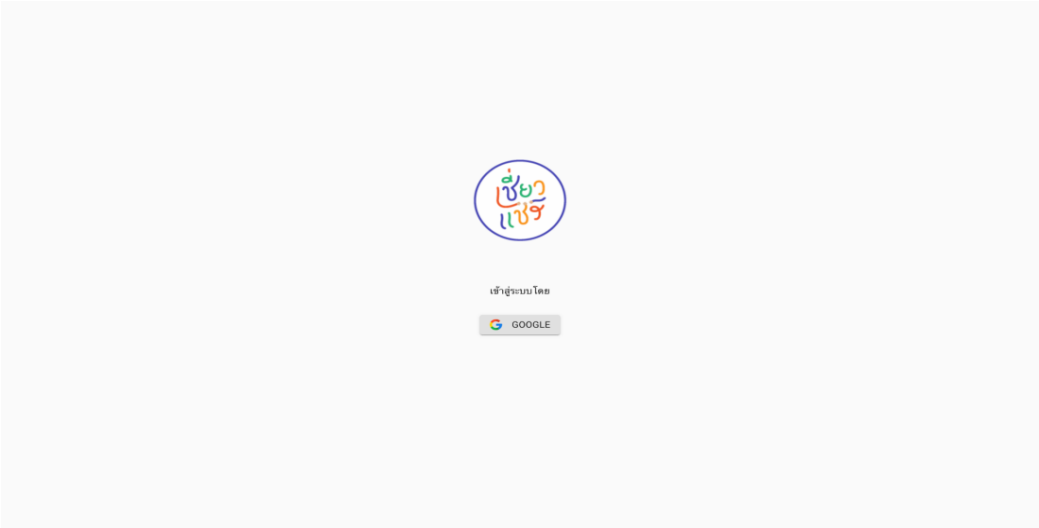

เมนู
THANA CHANCHERNPANICH
บทที่ 2
“ร้องไห้ราวกับกำลังแตกสลายไปเลยก็ได้ แต่ทุกครั้งที่ระบายอารมณ์และพักจนพอใจแล้ว อย่าลืมว่าเราสามารถหยิบชิ้นส่วนที่กระจัดกระจายอยู่ มาประกอบร่างสร้างเป็นตัวเรา และใช้ชีวิตต่อไปได้อีกครั้ง”
“เพราะเราไม่ชอบความเจ็บปวด เราเลยหลีกเลี่ยงที่จะรู้สึกถึงมันหากทำได้ แต่ในการบำบัดนั้น เราต้องวางเกราะป้องกันเหล่านี้ลงและทำความเข้าใจกับสาเหตุที่แท้จริง แม้จะเจ็บปวดแค่ไหนก็ตาม”
สำรวจจิตใจอันซับซ้อนของมนุษย์ เข้าใจความเจ็บปวด เรียนรู้การระบายอารมณ์ เยียวยาตัวเอง และออกเดินทางตามหาความสุขกันใหม่ ไปพร้อมๆ กับ 10 ข้อคิดจากหนังสือ “Maybe You Should Talk to Someone”
ตุบทถัดไป
บทเรียนในคอร์ส
เชี่ยวเชี่ย
Facebook : ชาญชาลา
Instagram : ชาญชาลา
Tel : 0123456789
Home Page
About Us
Contact
Dashboard
My Courses
Orders
Cart
Progress
ติดต่อ

การใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ สำหรับผู้สอนคอร์สเรียน

การใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ สำหรับผู้สอนคอร์สเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. การเข้าใช้งาน 2. การสร้างคอร์สเรียน และ 3. การอัพโหลดวิดีโอและการแก้ไขคอร์สเรียน แต่ละส่วนมีขั้นตอนการใช้งานดังนี้

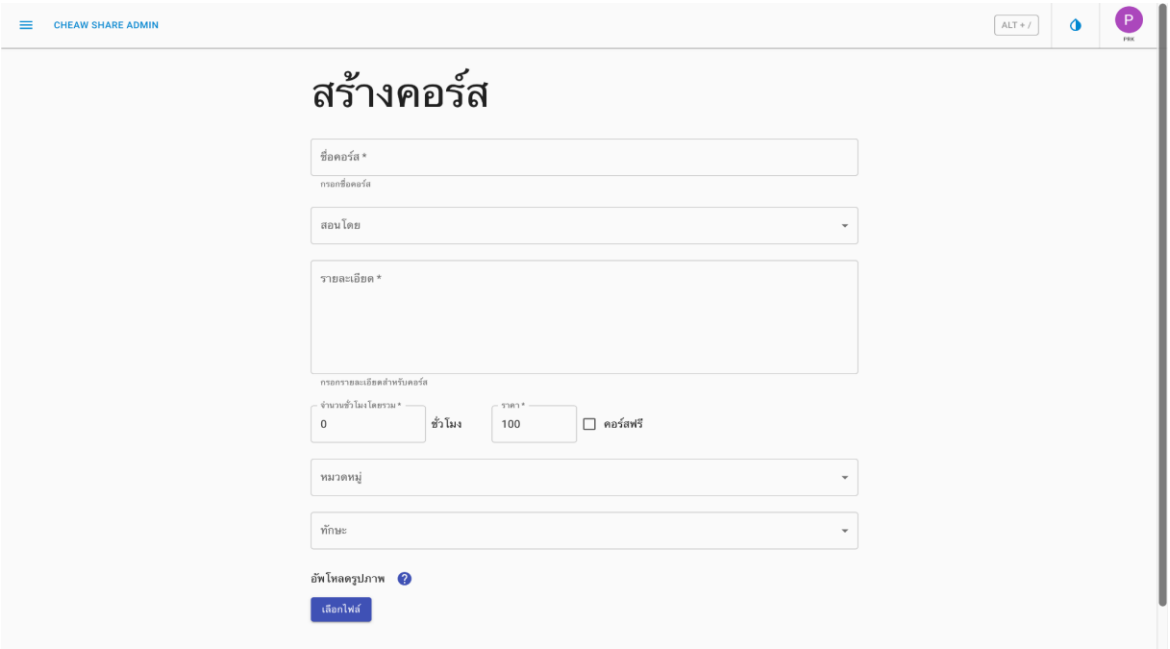
1. การเข้าใช้งาน

เมื่อเข้ามาหน้าแรกในเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ หากไม่ได้ล็อกอินจะเข้ามาที่หน้านี้ การเข้าใช้งาน จำเป็นต้องมีอีเมล์ที่ผ่านการยืนยันว่าเป็นผู้ดูแล (ต้องติดต่อจากผู้ดูแลระบบหากไม่มีอีเมล์ที่ผ่านการยืนยัน)



2. การสร้างคอร์สเรียน

2.1 ผู้สอนสามารถเข้ามาได้โดยการคลิกที่มุมขวาของหน้าคอร์ส โดยสามารถตั้งชื่อคอร์ส กำหนดค่าต่าง ๆ ในคอร์สที่จะสร้างผ่านหน้านี้



3. การอัพโหลดวิดีโอและการแก้ไขคอร์สเรียน

3.1 ผู้สอนสามารถเข้ามาแก้ไขคอร์สเรียนได้โดยการคลิก “แก้ไข” ในหน้าของแต่ละคอร์สเรียน โดยสามารถตั้งชื่อคอร์ส กำหนดค่าต่าง ๆ ในคอร์สที่จะแก้ไขได้ผ่านหน้านี้ รวมถึงการอัพโหลดวิดีโอหรือบทเรียนต่างๆ



อัพโหลดคอร์ส

1 บทที่ 1 — บทที่ 1

2 บทที่ 2 — บทที่ 2

3 บทที่ 3 — บทที่ 3

4 บทที่ 4 — บทที่ 4

เพิ่ม SECTION

ปิดคอร์ส

COURSE
VIDEO
MANAGE

แก้ไขคอร์ส

+ เพิ่มวิดีโอ

ชื่อคอร์ส: ทำกระเป๋า Handmade

สอนโดย:

รายละเอียด: dsa

จำนวนชั่วโมงโดยรวม: 90 ชั่วโมง

ราคา: 12210 บาท ☐ คอร์สฟรี

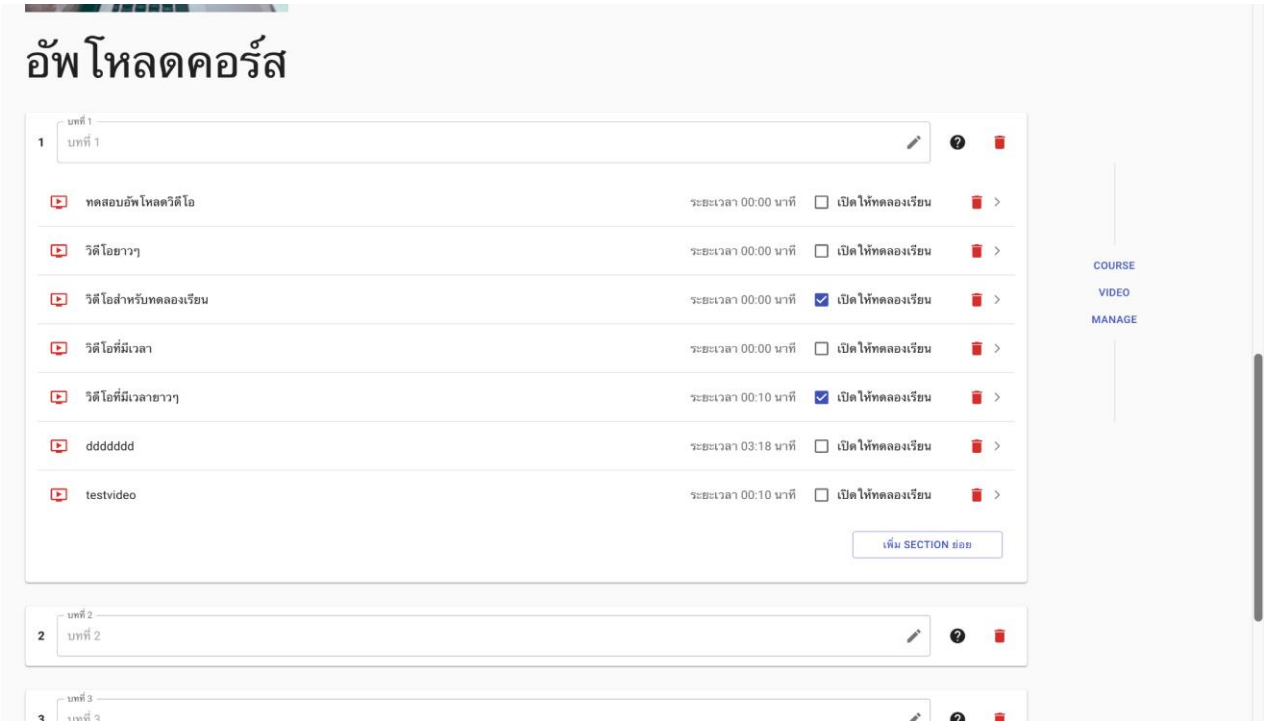
หมวดหมู่: testสร้าง

ทักษะ: testH, ทำอาหาร

อัพโหลดรูปภาพ

เลือกไฟล์

COURSE
VIDEO
MANAGE


อัพโหลดคอร์ส
บทที่ 1
1
บทที่ 1
ทดสอบอัพโหลดวิดีโอ
ระยะเวลา 00:00 นาที
เปิดให้ทดลองเรียน
วิดีโอยาวๆ
ระยะเวลา 00:00 นาที
เปิดให้ทดลองเรียน
วิดีโอสำหรับทดลองเรียน
ระยะเวลา 00:00 นาที
เปิดให้ทดลองเรียน
วิดีโอที่มีเวลา
ระยะเวลา 00:00 นาที
เปิดให้ทดลองเรียน
วิดีโอที่มีเวลายาวๆ
ระยะเวลา 00:10 นาที
เปิดให้ทดลองเรียน
ddddddd
ระยะเวลา 03:18 นาที
เปิดให้ทดลองเรียน
testvideo
ระยะเวลา 00:10 นาที
เปิดให้ทดลองเรียน
เพิ่ม SECTION ย่อย
บทที่ 2
2
บทที่ 2
บทที่ 3
COURSE
VIDEO
MANAGE

การใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ สำหรับผู้ดูแลระบบ

การใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ สำหรับผู้ดูแลระบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. การเข้าใช้งาน 2. ผู้ดูแลระบบ 3. ผู้สอน 4. Tag และ 5. ทักษะ แต่ละส่วนมีขั้นตอนการใช้งานดังนี้

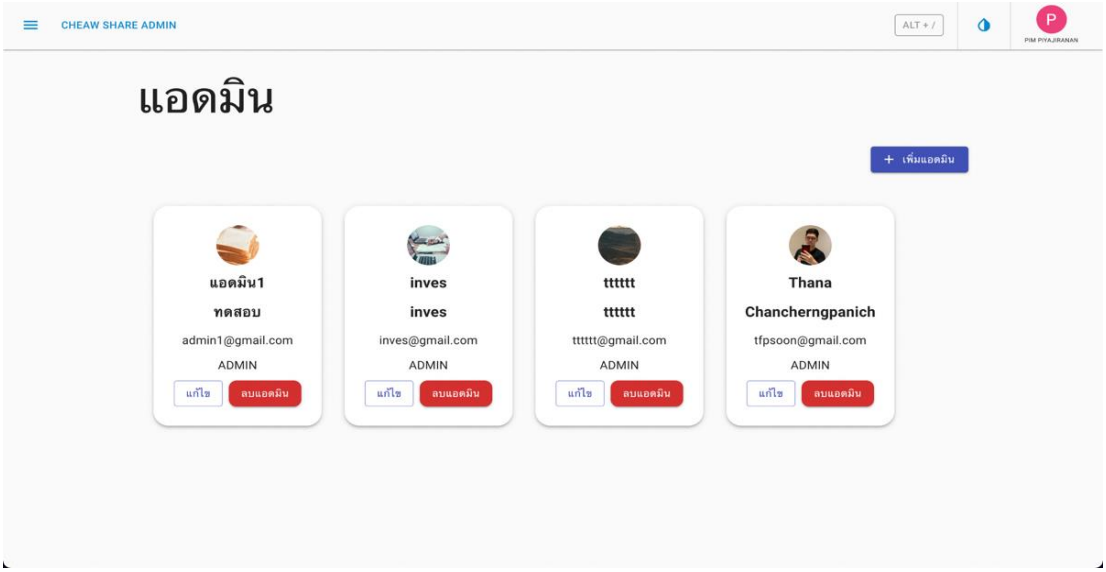
1. การเข้าใช้งาน

เมื่อเข้ามาหน้าแรกในเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ หากไม่ได้ล็อกอินจะเข้ามาที่หน้านี้ การเข้าใช้งานจำเป็นต้องมีอีเมล์ที่ผ่านการยืนยันว่าเป็นผู้ดูแล (ต้องติดต่อจากผู้ดูแลระบบหากไม่มีอีเมล์ที่ผ่านการยืนยัน)



2. ผู้ดูแลระบบ

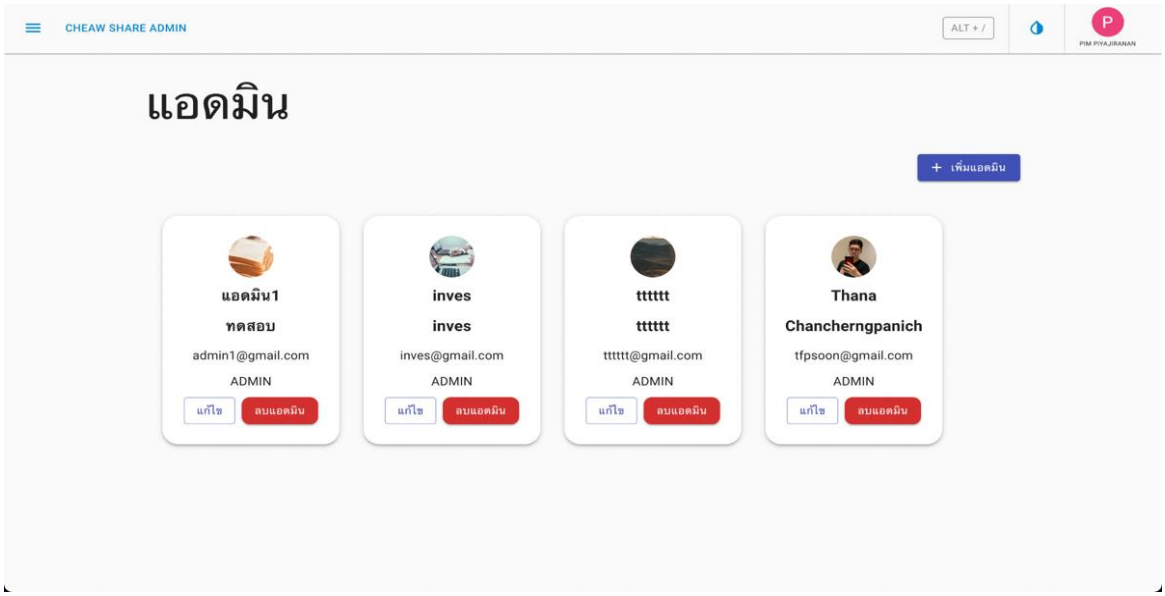
ในหน้าหลักของผู้ดูแลระบบ จะเป็นการแสดงรายชื่อผู้ดูแลระบบทั้งหมด โดยผู้ใช้งานสามารถสร้าง แก้ไข หรือลบผู้ดูแลระบบได้



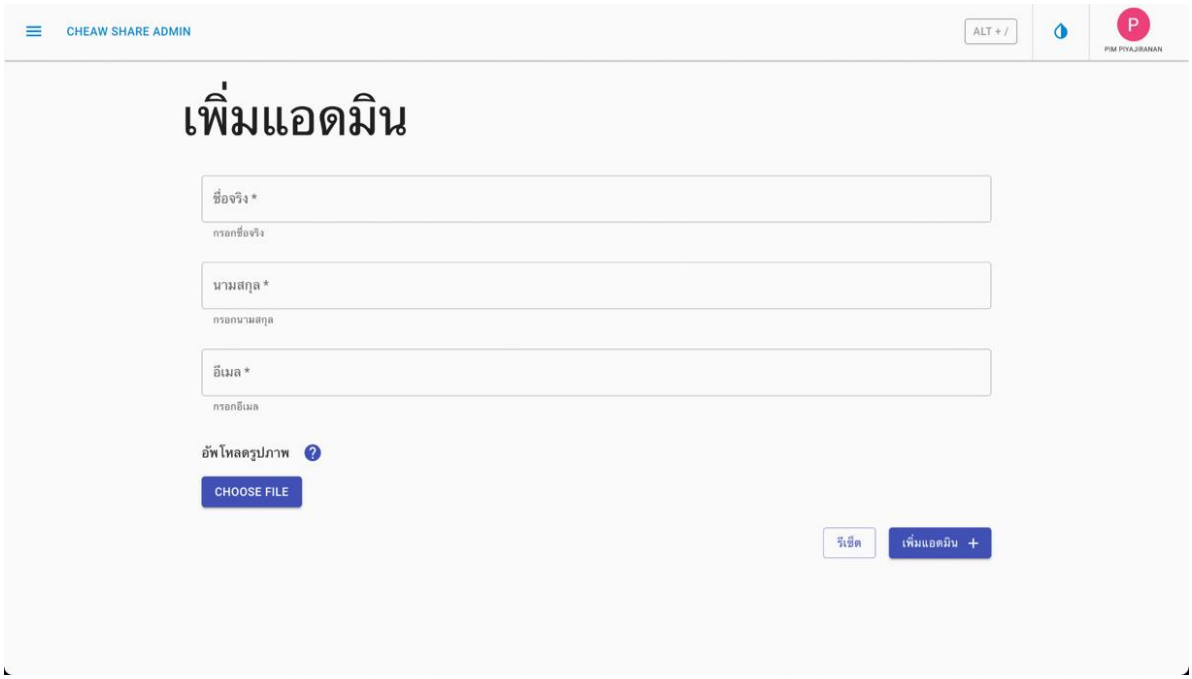
<u>การสร้างผู้ดูแลระบบ</u>

สำหรับการสร้างผู้ดูแลระบบ สามารถทำได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

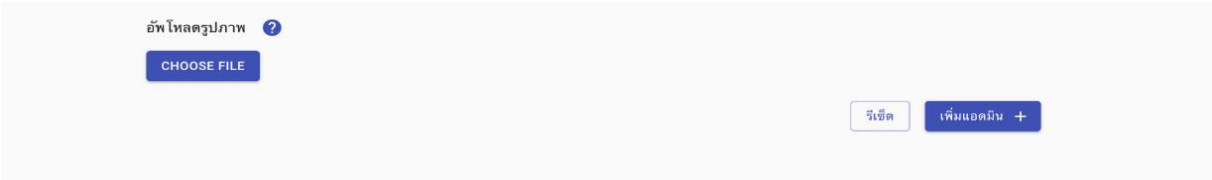
1. คลิก “เพิ่มแอดมิน”



2. กรอกข้อมูล ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล, อีเมล์ และ คลิก “Choose File” เพื่ออัพโหลดรูปภาพ



3. คลิก “เพิ่มแอดมิน” เพื่อสร้างผู้ดูแลระบบ



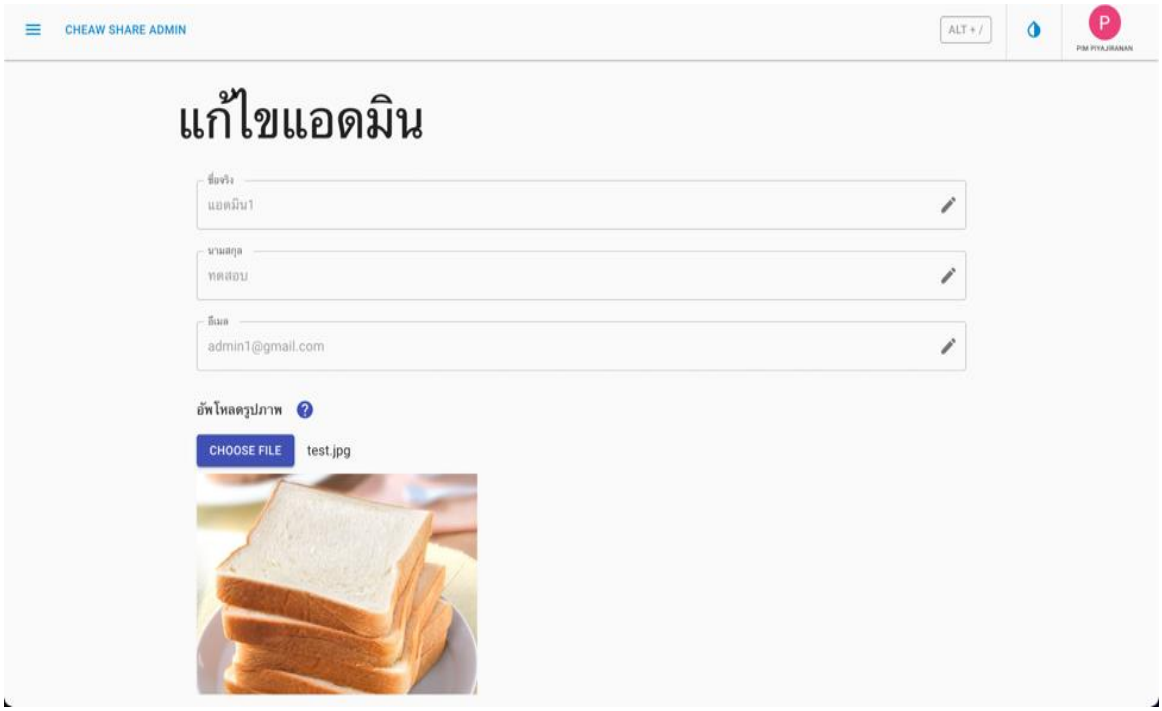
<u>การแก้ไขดูแลระบบ</u>

สำหรับการแก้ไขผู้ดูแลระบบ สามารถทำได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. คลิก “แก้ไข” ผู้ดูแลระบบที่ต้องการแก้ไข



2. เลือกส่วนที่ต้องการแก้ไขโดยการคลิกที่รูปดินสอ และทำการกรอกข้อมูลใหม่ให้เรียบร้อย



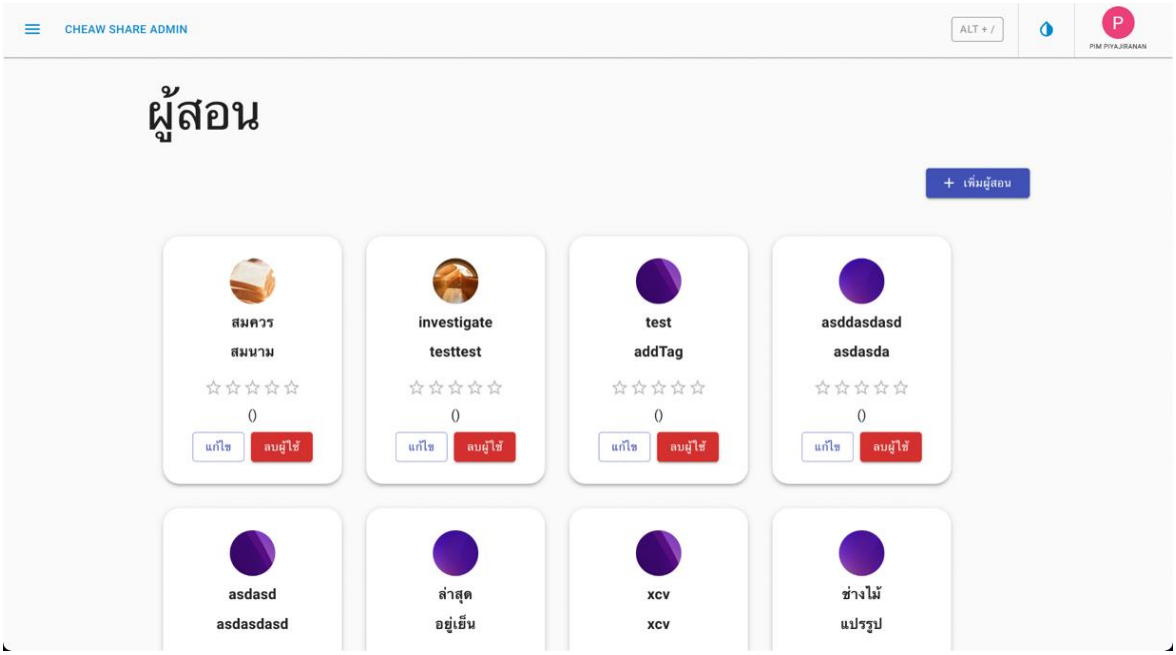
3. คลิกปุ่มรูปเครื่องหมายถูกต้องเพื่อบันทึกการแก้ไข

3. ผู้สอน

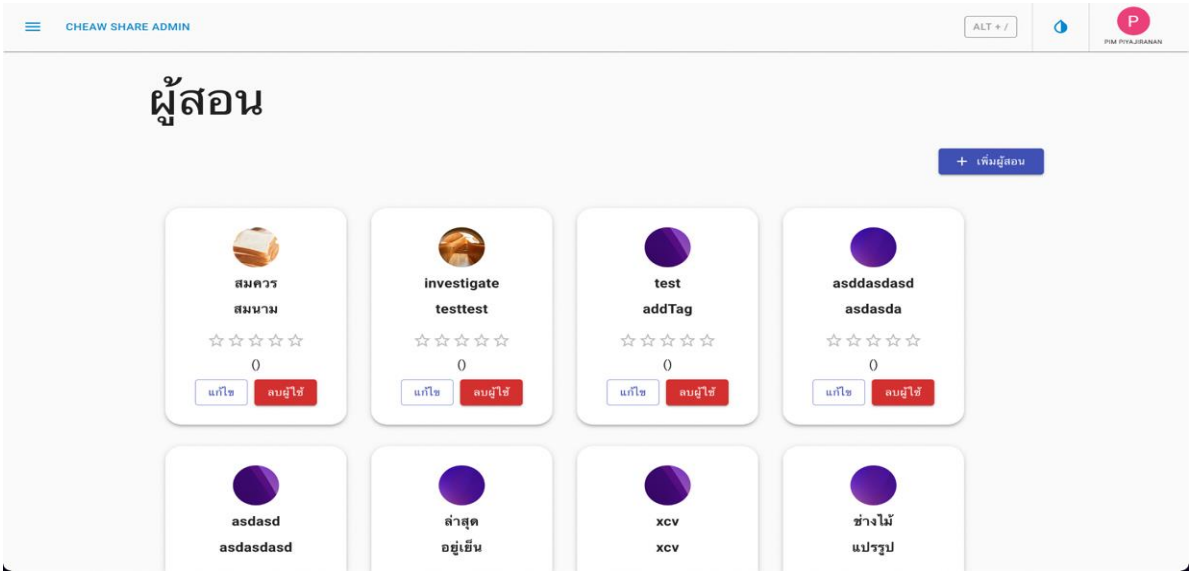
ในหน้า “ผู้สอน” จะเป็นการแสดงรายชื่อผู้สอนทั้งหมด โดยที่ผู้ใช้งานสามารถสร้าง, แก้ไข หรือลบผู้สอนได้

<u>การสร้างผู้สอน</u>

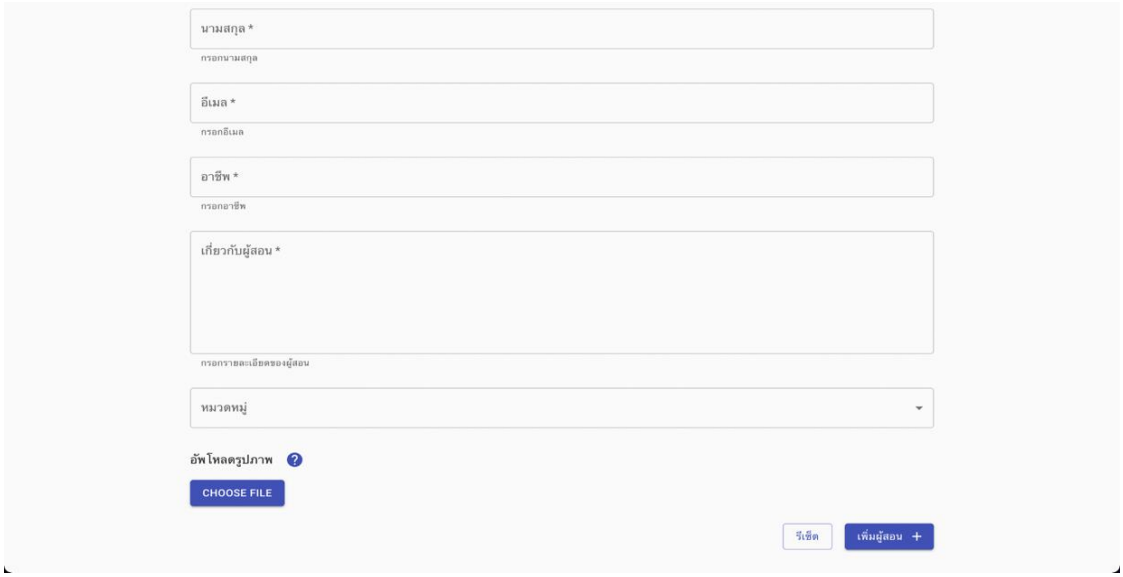
ผู้ใช้งานสามารถสร้างผู้สอนได้ตามขั้นตอนดังนี้



1. คลิก “เพิ่มผู้สอน”



2. กรอกข้อมูล ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล, อีเมล์, อาชีพ, เกี่ยวกับผู้สอน, หมวดหมู่ และ คลิก “Choose File” เพื่ออัพโหลดรูปภาพ





3. คลิก “เพิ่มผู้สอน” เพื่อสร้างผู้สอน



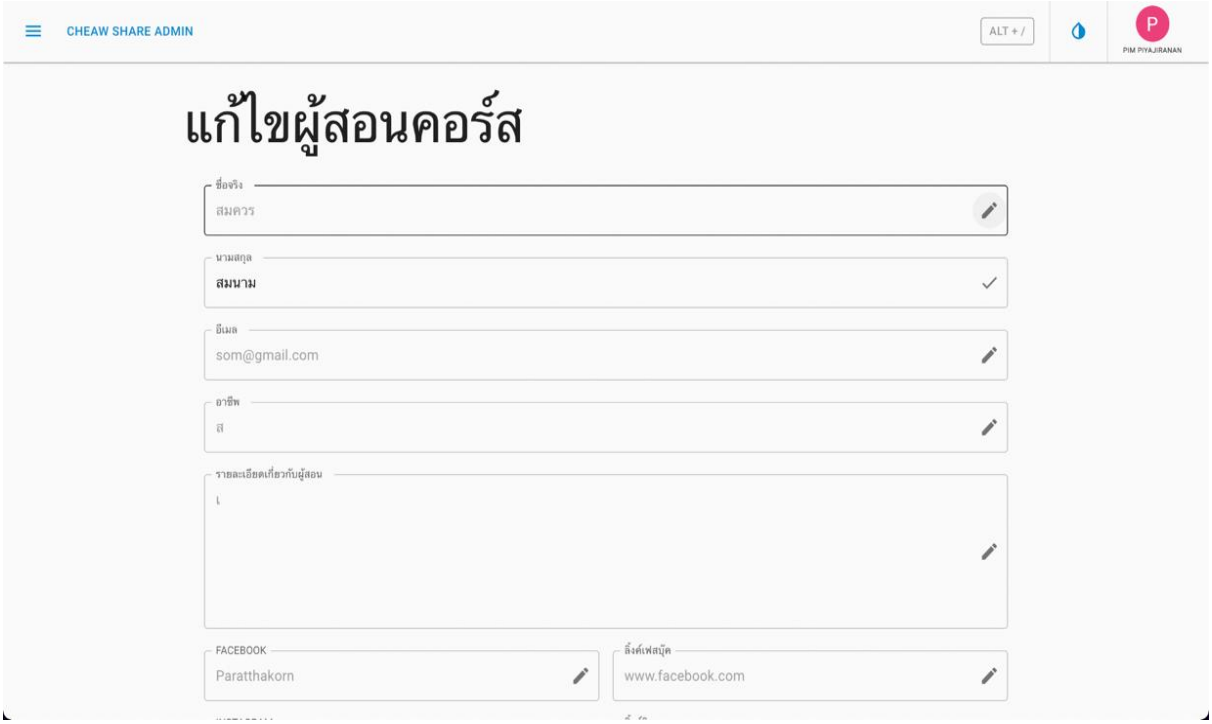
การแก้ไขผู้สอน

สำหรับการแก้ไขผู้สอน สามารถทำได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. คลิก “แก้ไข” ผู้สอนที่ต้องการแก้ไข



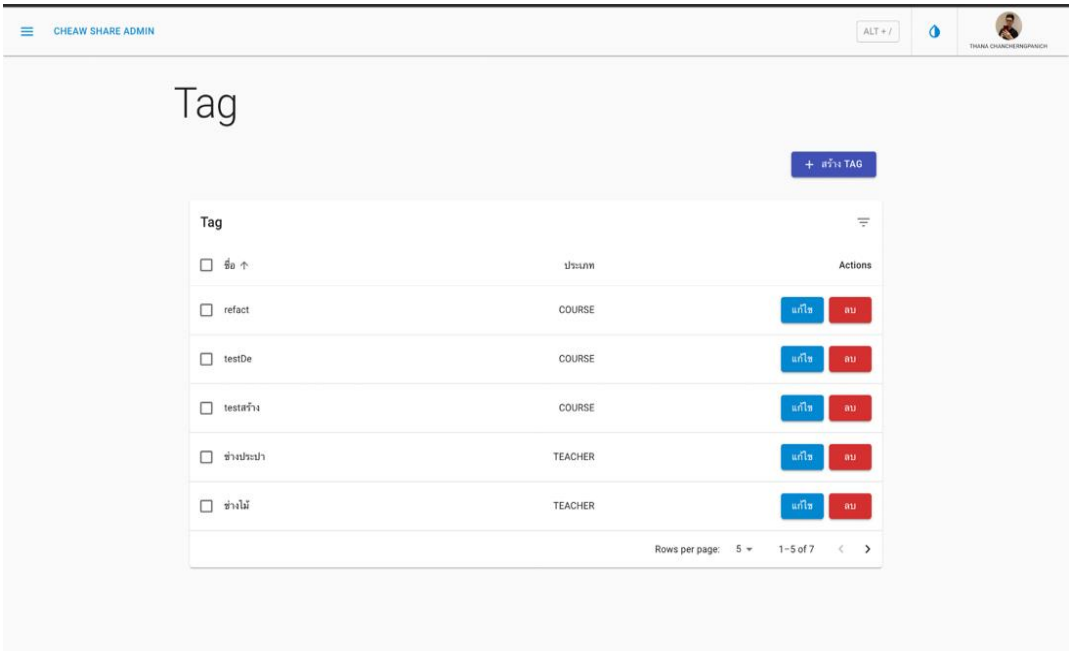
2. เลือกส่วนที่ต้องการแก้ไขโดยการคลิกที่รูปดินสอ และทำการกรอกข้อมูลใหม่ให้เรียบร้อย



3. คลิกปุ่มรูปเครื่องหมายถูกต้อง เพื่อบันทึกการแก้ไข

4. Tag

ในหน้า Tag จะเป็นการแสดงรายชื่อ Tag ทั้งหมด โดยที่ผู้ใช้งานสามารถสร้าง, แก้ไข หรือลบ Tag ได้



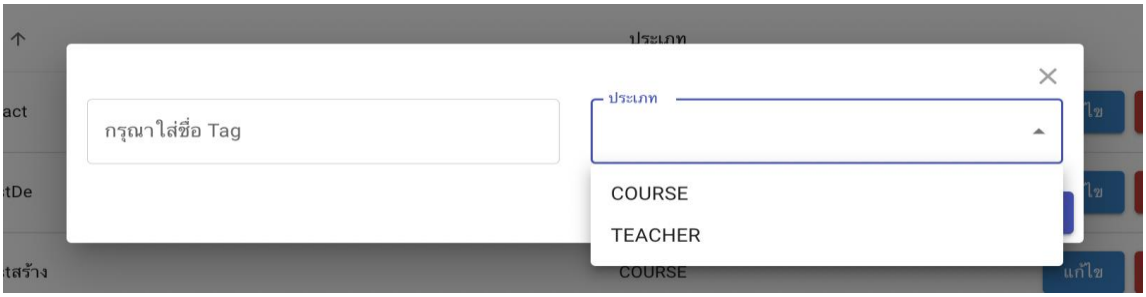
<u>การสร้าง Tag</u>

ผู้ใช้งานสามารถสร้าง Tag ได้ตามขั้นตอนดังนี้

1. คลิก “สร้าง Tag”



2. ใส่ชื่อ Tag จากนั้นเลือกประเภทของ Tag โดยมี 2 ประเภท คือ Tag ของ Course และของ Teacher



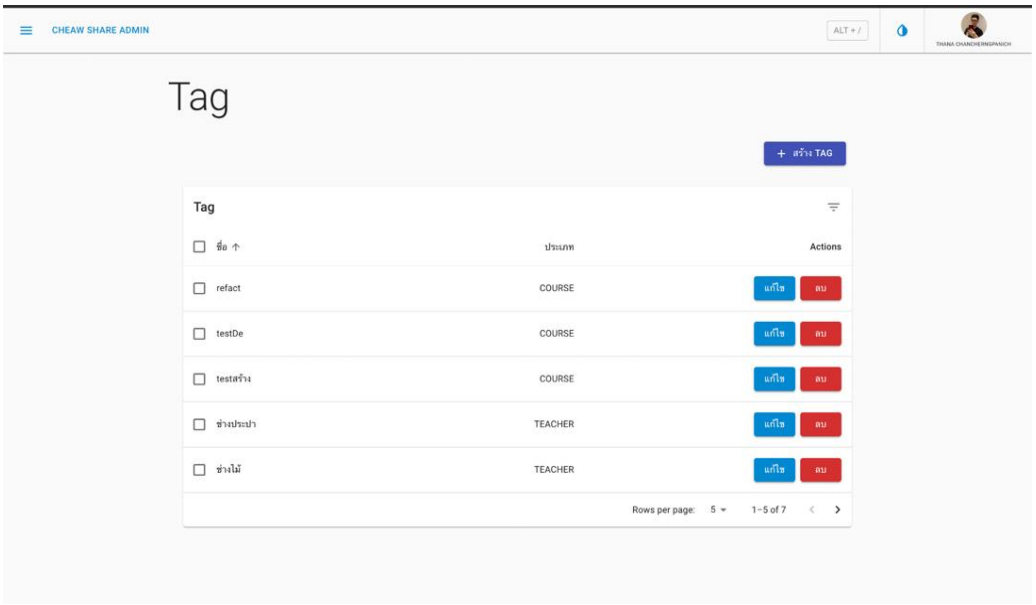
3. หลังจากกรอกข้อมูลครบแล้ว คลิก “สร้าง Tag” หลังจากนั้นระบบจะแสดง Tag ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นในหน้าแสดงรายชื่อ Tag



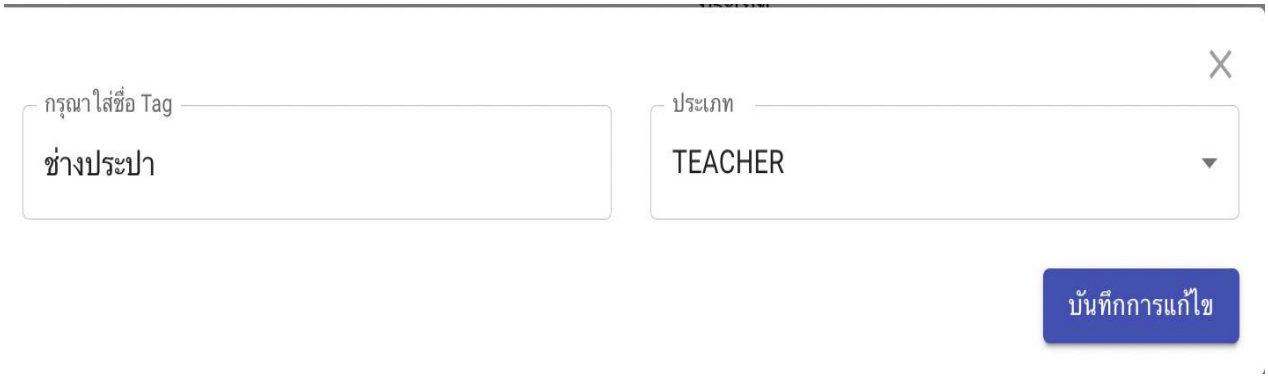
<u>การแก้ไข Tag</u>

ผู้ใช้งานสามารถแก้ไข Tag ได้ตามขั้นตอนดังนี้

1. คลิก “แก้ไข” Tag ที่ต้องการแก้ไข

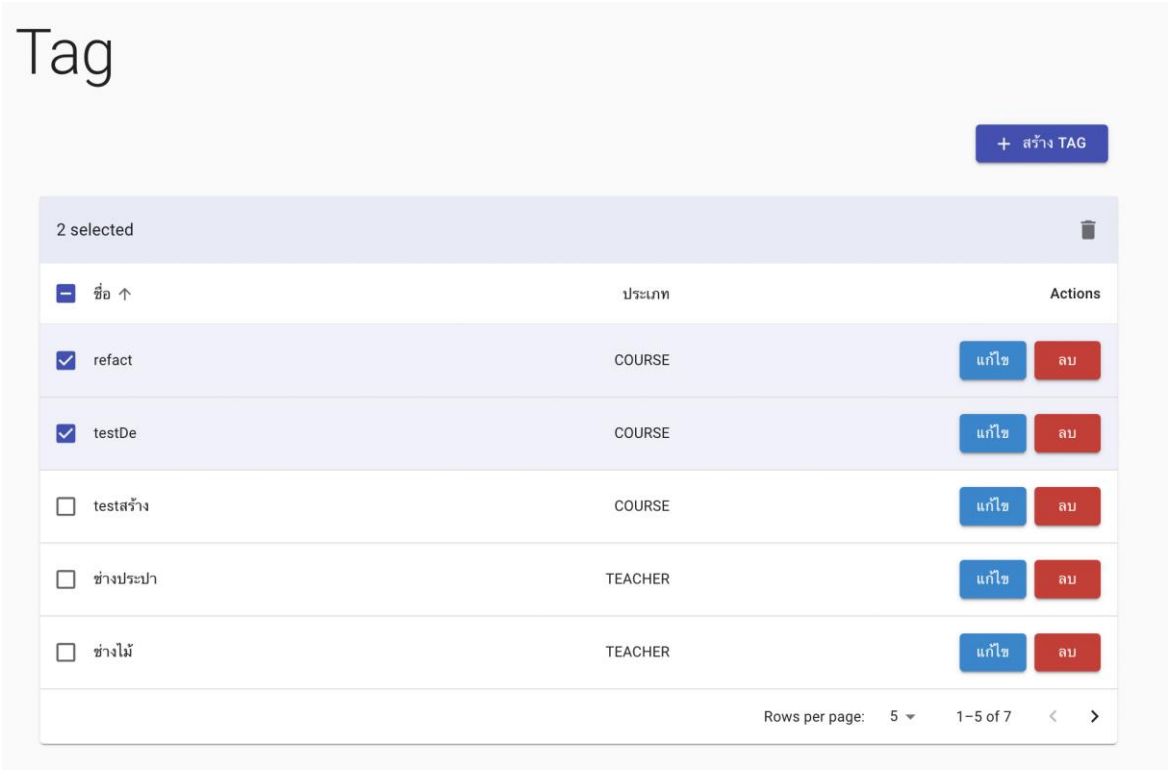


2. ทำการแก้ไขชื่อ Tag หรือเปลี่ยนประเภทให้เรียบร้อย จากนั้นคลิก “บันทึกการแก้ไข”


กรุณาใส่ชื่อ Tag
ช่างประปา
ประเภท
TEACHER
บันทึกการแก้ไข

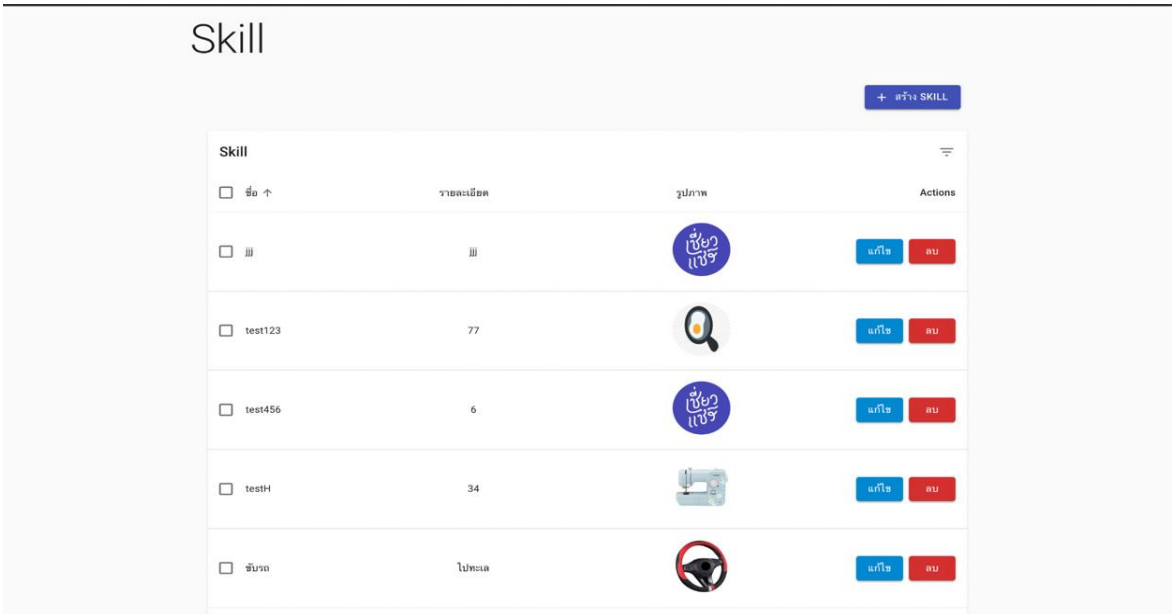
<u>การลบ Tag</u>

ในการลบ Tag สามารถทำได้ 2 แบบ คือทำการเลือกลบทีละ Tag โดยกดปุ่ม “ลบ” หรือทำการกดเลือก Tag หลายอันโดยการกดที่ช่องสี่เหลี่ยมและกดปุ่ม “ลบ” หรือสัญลักษณ์ถังขยะ



ทักษะ

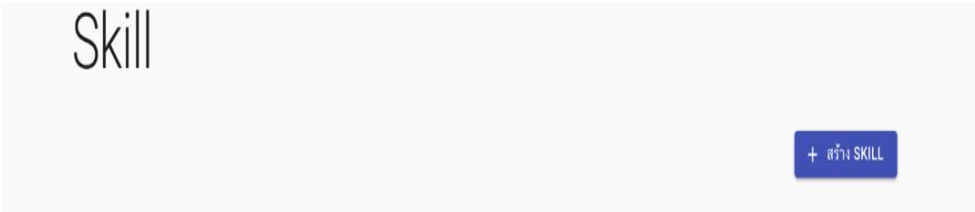
ในหน้าทักษะจะเป็นการแสดงรายชื่อทักษะทั้งหมด โดยที่ผู้ใช้งานสามารถสร้าง, แก้ไข หรือลบทักษะ ได้



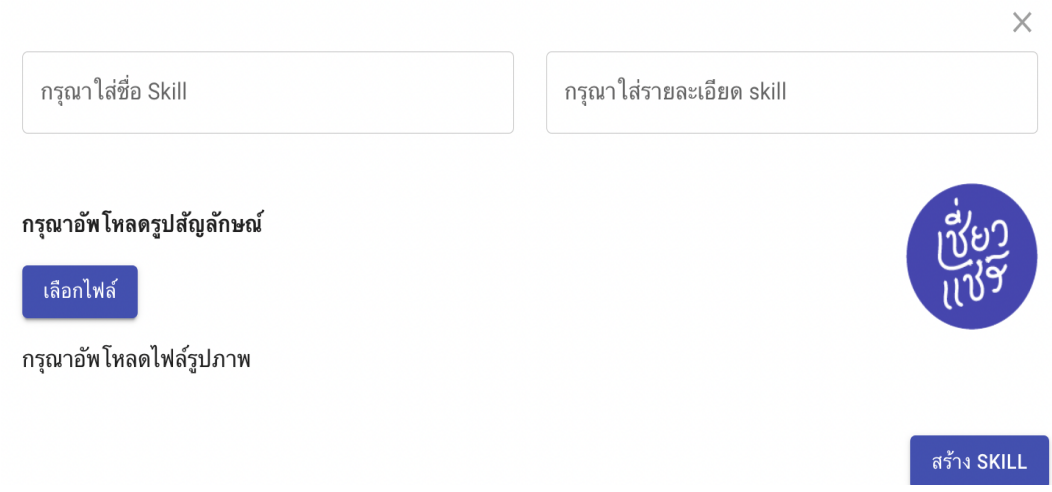
<u>การสร้างทักษะ</u>

ผู้ใช้งานสามารถสร้างทักษะ ได้ตามขั้นตอนดังนี้

1. คลิก “สร้างทักษะ”



2. ทำการใส่ชื่อทักษะ, รายละเอียดของทักษะ จากนั้นจึงทำการเลือกอัพโหลดรูปสัญลักษณ์

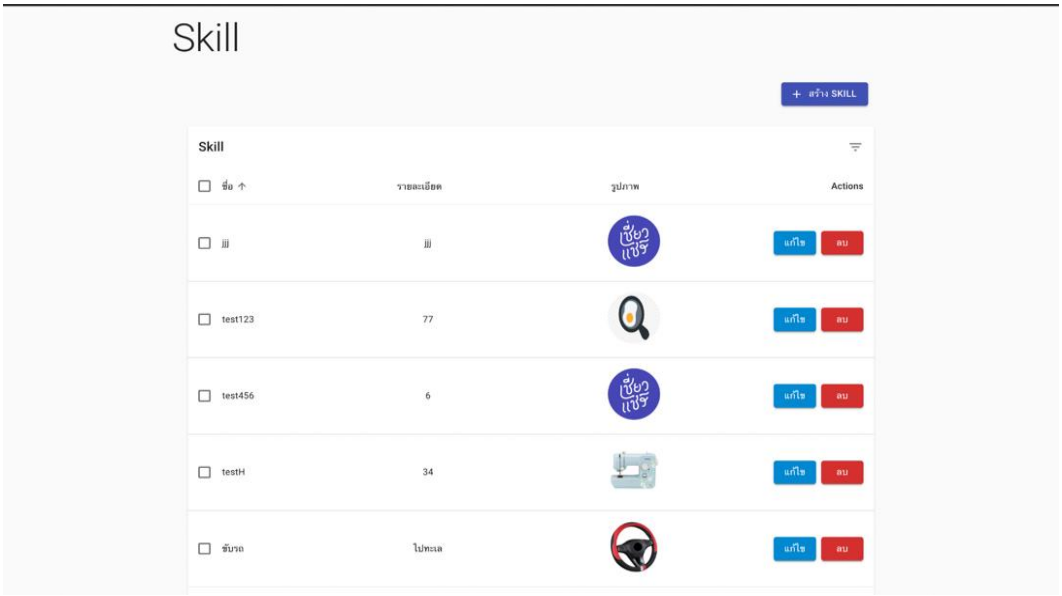


3. คลิก “สร้างทักษะ” เพื่อสร้างทักษะ

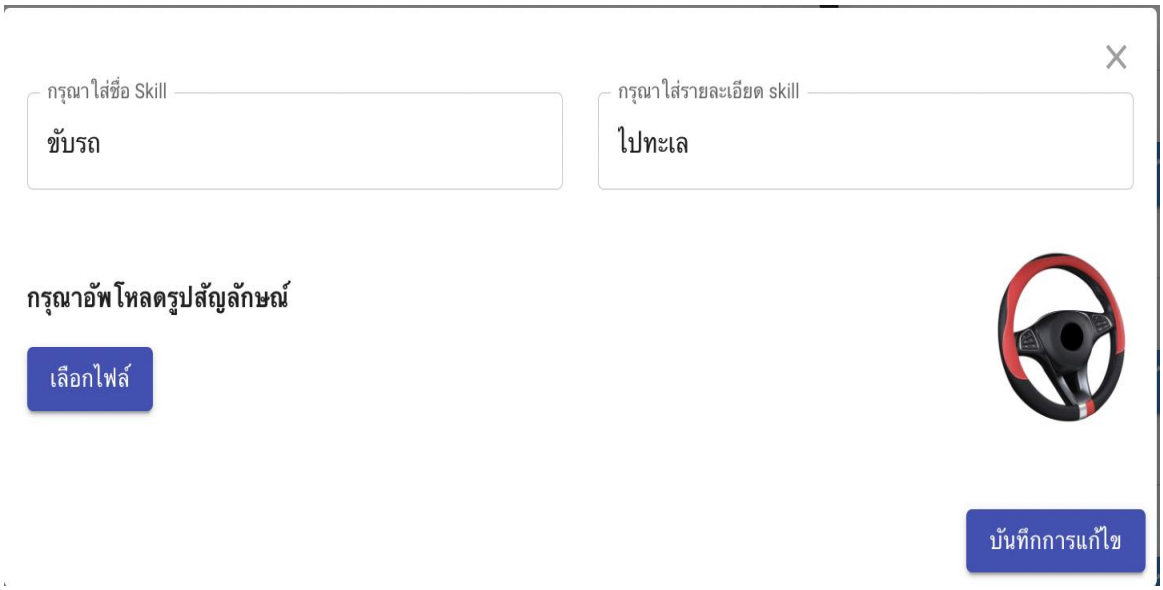
<u>การแก้ไขทักษะ</u>

ผู้ใช้งานสามารถสร้างทักษะ ได้ตามขั้นตอนดังนี้

1. คลิก “แก้ไข”ทักษะ ที่ต้องการแก้



2. แก้ไขชื่อ, รายละเอียด หรือรูปสัญลักษณ์ของ ทักษะ



3. คลิก “บันทึกการแก้ไข”

<u>การลบทักษะ</u>

ในการลบทักษะ สามารถทำได้ 2 แบบ คือทำการเลือกลบทีละทักษะ โดยคลิก “ลบ” หรือคลิกเลือกทักษะ หลายอันโดยการกดที่ช่องสี่เหลี่ยมและกดปุ่ม “ลบ” หรือสัญลักษณ์ถังขยะ

Skill

+ สร้าง SKILL

4 selected

ชื่อ	รายละเอียด	รูปภาพ	Actions
jjj	jjj		แก้ไข ลบ
test123	77		แก้ไข ลบ
test456	6		แก้ไข ลบ
testH	34		แก้ไข ลบ
ขับรถ	ไปทะเล		แก้ไข ลบ

6.3.4 แนวทางการบริหารจัดการเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ ต่อเนื่องแม้ว่าโครงการจะสิ้นสุดแล้ว

นอกจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีแล้ว สิ่งที่จะเสริมสร้างเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ได้จำเป็นต้องมีโมเดล หรือนวัตกรรมทางสังคมที่มีองค์ประกอบเชื่อมต่อกันหลายส่วน โดยที่ศูนย์กลางของแบบจำลองคือค่านิยมในการเสริมสร้างเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ ดังนั้น นวัตกรรมนี้ต้องมีสังคมที่เน้นความเป็นเจ้าของ/ความเป็นเจ้าของร่วม มีเครือข่ายและพันธมิตร การใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อส่งเสริมการพัฒนาระบบใหม่บนงฐานการคิดในเชิงเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ พัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาและการฝึกอบรมสามารถขยายต่อไปใช้ในพื้นที่อื่น ๆ จากการเผยแพร่และเรียนรู้จากกรณีที่ประสบความสำเร็จ

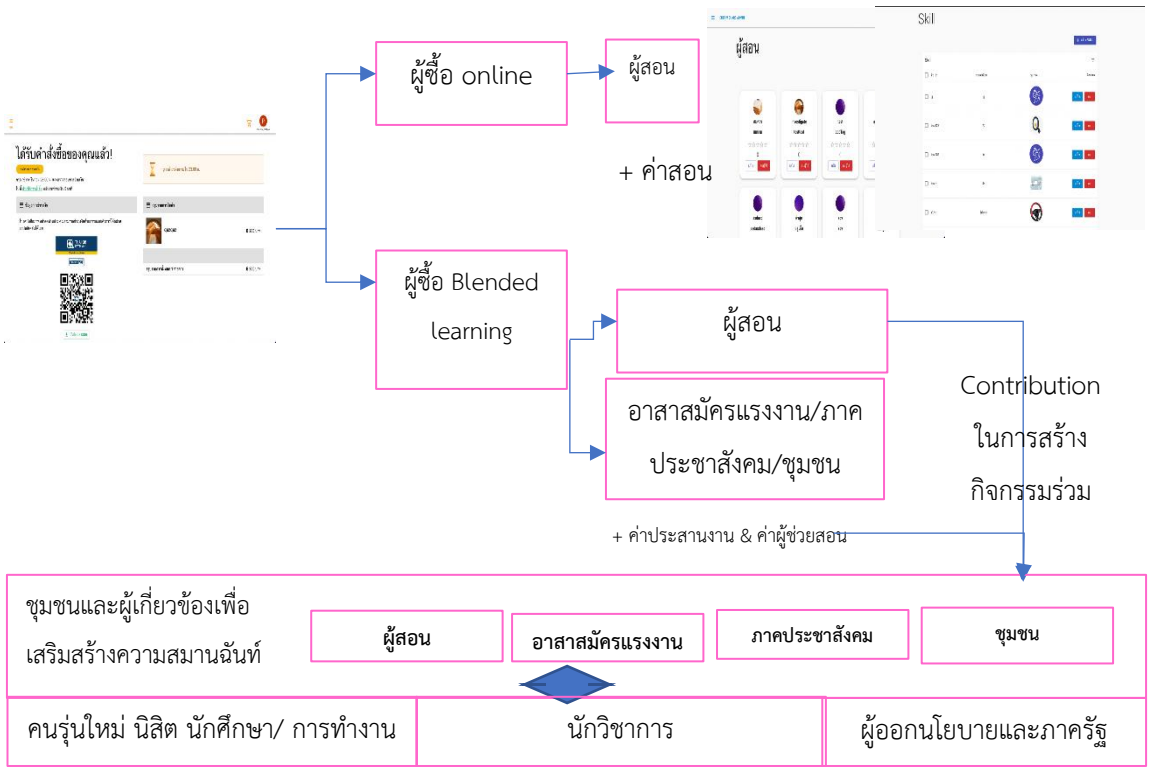
นวัตกรรมเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป จะมี 2 รูปแบบดังแสดงในภาพ 6-21 และมีรายละเอียดดังนี้

(1) รูปแบบคือหนึ่ง กรณีที่ผู้ซื้อเวิร์กชอป ในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น ผู้สอนจะได้ค่าสอนเป็นหลักโดยที่ค่าสอนจะมีมากลับมาที่แพลตฟอร์มเพื่อดูแลตัวแพลตฟอร์มต่อไป

(2) รูปแบบที่สอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญและมีแนวโน้มที่จะเป็นแหล่งรายได้ที่หลัก คือกรณีที่มีผู้ซื้อคอร์สการอบรมเป็นลักษณะ Blended learning มีการดูวีดีโอการสอนร่วมกับการทดลองทำจริง ผู้สอนจะได้ค่าสอนผ่านระบบ online แต่ในขณะเดียวกันจะมีการจัดเวิร์กชอปในระบบออนไซต์ผ่านผู้ประสานงานและผู้ช่วยสอนที่เป็นตัวแทนภาคประชาสังคม หรืออาสาสมัครแรงงาน หรือชุมชนต่าง ๆ ร่วมจัดเตรียมอุปกรณ์และจัดเตรียมงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อบรมที่ชำระเงินเข้ามานั้นได้มีโอกาสในการทดลองทำพร้อมกับอุปกรณ์ต่าง ๆ จริง

ทั้งนี้กลุ่มของผู้ช่วยสอนซึ่งเป็นอาสาสมัครแรงงาน ภาคประชาสังคม และตัวแทนชุมชนจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมในการเป็นผู้ช่วยสอน/ผู้ประสานงาน และนำเอาส่วนหนึ่งของรายได้กลับมาที่แพลตฟอร์ม ร่วมกับผู้สอนในฐานะเจ้าของแพลตฟอร์มร่วม นอกจากนี้ทางด้านของนักคนรุ่นใหม่นิสิตนักศึกษา และนักวิชาการรวมถึงผู้ออกนโยบายและภาครัฐยังเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสนับสนุนและเข้ามาร่วมเสริมในด้านเทคนิคให้กับระบบแพลตฟอร์มนี้ที่เป็นชุมชนย่อยต่อไป

ภาพที่ 6-20 โมเดลการเป็นเจ้าของร่วมในนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ของเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป



ที่มา คณะวิจัย

6.4 สร้างนวัตกรรม: เชี่ยวแชร์ คะเรียร์

แพลตฟอร์มให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสามารถเข้าถึงทางเลือกและโอกาสในการทำงานยิ่งขึ้นในรูปแบบการจัดหางานบนแพลตฟอร์ม จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการคัดเลือกแรงงานผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่มีศักยภาพและสถานที่ทำงานจะได้เข้าร่วมกิจกรรมฯ

6.4.1 รูปแบบนวัตกรรมและกระบวนการพัฒนานวัตกรรม

นวัตกรรมเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ เป็นแพลตฟอร์มหางานสำหรับวัยเกษียณที่ทำให้การใช้แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ ให้การหางานมีความสะดวก ลดขั้นตอนการสมัครที่ยุ่งยาก ออกแบบการใช้งานที่เรียบง่าย มีขั้นตอนการใช้งานที่ไม่ซับซ้อน (ดังแสดงตารางที่ 6-6)

ทั้งนี้แนวทางการพัฒนานวัตกรรมนี้ พบว่าการหางานของกลุ่มผู้สูงอายุ มักต้องการหางานที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของตนหรืองานทั่วไป ที่เป็นงานระยะสั้น ทำได้บางเวลา หรืองานที่มีชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่น และมีความสะดวกในการเดินทางและเน้นงานใกล้บ้าน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์ม จึงเน้นงานที่รวมทั้งนายจ้างที่เป็นองค์กร และนายจ้างส่วนบุคคล (เช่น จ้างเพื่อสอนพิเศษ ดูแลผู้สูงอายุ ทำความสะอาด เป็นต้น) และสามารถตรวจสอบที่อยู่และรายละเอียดของสถานที่ทำงานได้ทันที ผ่านทางการเชื่อมไปยังแพลตฟอร์ม แผนที่และการเบอร์โทรศัพท์ ทางคณะวิจัยจึงใช้ทั้งหมดเป็นฐานการศึกษาดังกล่าวเป็นจุดตั้งต้นด้วยการเริ่มพัฒนานวัตกรรม โดยได้มีการระดมความเห็นหลากหลายรูปแบบ ทั้งผ่านทางออนไลน์และออนไซด์ ดังภาพที่ 6-21

นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มผู้สูงอายุอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำงานอยู่ในภาคนอกระบบที่มีผลิตสินค้าหรือบริการอยู่แล้ว และต้องการเพิ่มเติมรายได้หรือหาช่องทางในการขายสินค้าของตนที่ผลิตอยู่แล้ว ทางคณะวิจัยได้ขยายผลการพัฒนานวัตกรรรม โดยได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมร่วมกับ สสส. ในการส่งเสริมช่องทางการขายสินค้าหรือบริการที่ผู้สูงอายุมีอยู่แล้ว อีกทางหนึ่งโดยใช้ชื่อว่า ชาญชราสโตร์ และจะมีการขยายผลร่วมกับภาคีอื่น ๆ ต่อไป

ตารางที่ 6-6 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ คะเรียร์

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
6.4.1.1 การออกแบบนวัตกรรม User Experience (UX) โดยการนำประสบการณของผู้ใช้งาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบ อยากกลับมาใช้งานใหม่ และแนะนำต่อ / User Interface (UI) พัฒนาการออกแบบให้ดูน่าสนใจ มีชีวิตชีวา และสอดคล้องกับความต้องการผู้สูงอายุ มีภาพลักษณ์ตามที่ต้องการสื่อสาร	6.4.1.1.1 ประเมินแนวทางที่เหมาะสมจากการระดมความเห็นกลุ่มกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในด้านงานที่ต้องการ 6.4.1.1.2 ประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม โดยการทำประชุมกลุ่มย่อยกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ผู้ที่น่าจะเป็นผู้ใช้นวัตกรรมและผู้มีส่วนได้เสีย	การเข้าถึงความรู้สึกและแนวทางที่ผู้สูงอายุหางาน (Empathy) สรุปข้อมูล แจกแจงปัญหา (Define) คิดรูปแบบของแพลตฟอร์มหลาย ๆ (Ideate) จัดลำดับความสำคัญประเภทปัญหา ทดสอบด้วยการใช้ UX Flow คือทดสอบการใช้งานต่างๆ ให้เห็นภาพรวมขั้นตอนการใช้งาน และการออกแบบตัวแบบ (Prototype) โดยใช้ข้อมูลจาก UX Flow และทำการทดสอบ Usability Testing ขั้นตอนการทดสอบจะใช้หน้าจอที่ใกล้เคียงกับหน้าจอที่ใช้งานจริง	นำข้อมูลจากการสำรวจและวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังกล่าวมาเป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องแก้ไข ขั้นตอนนี้จะเป็นการทำพร้อม ๆ กันระหว่างผู้ออกแบบและผู้ใช้งาน (ตัวแทนผู้สูงอายุ) จากข้อมูลการวิเคราะห์โครงการเบื้องต้น พบว่างานที่ผู้สูงอายุต้องการมีความหลากหลาย ทั้งต้องการความยืดหยุ่นมากขึ้นและต้องการทำงานต่อไป แต่หากต้องการหางานใหม่จะต้องการหาที่ใกล้บ้าน พัฒนารูปแบบการทำงานของแพลตฟอร์มในหลายๆหน้าตา รวมถึงในหลาย ๆ รูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพบว่าการออกแบบรูปแบบที่

ตารางที่ 6-6 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ คะเรียร์

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
			สอดคล้องกับผู้สูงอายุ ต้องมีความง่ายและใช้สีเป็นหลัก การเข้าสู่ระบบควรอิงกับฐานทักษะที่มีอยู่เนื่องจากมีผลต่อความคุ้นเคย นอกจากนี้การหางานเดิมมักเป็นการหางานผ่านเครือข่าย ดังนั้นการสร้างความคุ้นเคย หรือไว้วางใจจากผลการค้นหา สามารถกดโทรสอบถามได้ทันที เป็นต้น สำหรับรูปแบบการใช้งานในส่วนของเชี่ยวแชร์คะเรียร์ที่ถอดบทเรียนจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการคือ ฟังก์ชันในการจับคู่ผู้ว่าจ้างกับผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ผู้สูงอายุจะได้รับงานที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับช่วงวัย และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการของตลาด ผ่านการร่วม

ตารางที่ 6-6 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ คะเรียร์

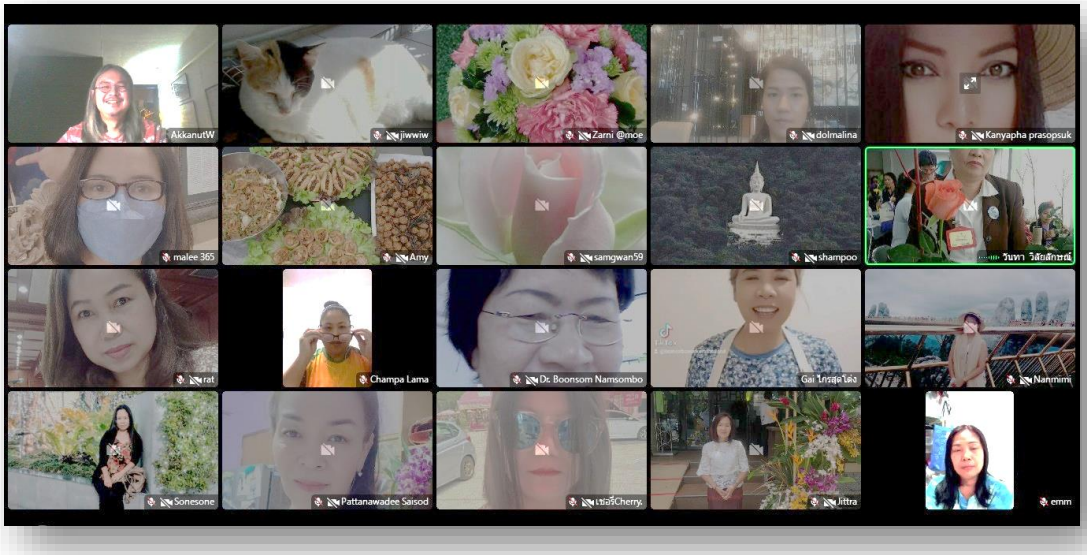
การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
			แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในลักษณะของการจ้างงาน ทางด้านผู้พัฒนานวัตกรรมได้ออกแบบรูปแบบคร่าว ๆ และให้ผู้ที่ใช้งานลองใช้งานดู โดยการสังเกตและกระตุ้นสอบถามการใช้งาน ทั้งนี้ทางคณะวิจัยได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียให้มากที่สุดโดยพิจารณาจากข้อจำกัดทางด้านเทคนิคด้วย
6.4.1.2 นำข้อมูลผู้ที่กำลังหางานและข้อมูลการหาคนทำงานของนายจ้าง	6.4.1.2.1 ชี้แจงทำความเข้าใจผู้มีส่วนได้เสีย	นำข้อมูลนายจ้างมาใส่ โดยภายหลังสามารถเพิ่มเติมข้อมูลนายจ้างได้โดยผู้สูงอายุ และภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครแรงงานได้	นำเอางานที่มีเปิดรับสมัครงาน รวมทั้งข้อมูลที่ต้องการหางานใส่เข้าไปด้วย ทั้งนี้ เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ มีความแตกต่างจาก Platform ความรู้อื่น ๆ เช่น แพลตฟอร์หางานโดยกระทรวงแรงงาน

ตารางที่ 6-6 แนวทางการพัฒนาแพลตฟอร์มถูกนำมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมเชี่ยวแชร์ คะเรียร์

การพัฒนา	การจัดและประเมินผล	วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	ผลจากการประเมินและปรับปรุงการดำเนินงาน
			ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องเป็นนิติบุคคล และมีการปรับหน้าตาของต้นแบบให้สอดคล้องกับ
6.4.1.3 ประชาสัมพันธ์การใช้งานให้กับผู้สูงอายุและเครือข่าย	6.4.1.3.1 ประชาสัมพันธ์การใช้ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจเข้าถึงได้ โดยเปิดช่องทางในการให้ข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการทดสอบนวัตกรรมและกระบวนการนวัตกรรม	ประชาสัมพันธ์การใช้งาน รายละเอียดเบื้องต้นและวิธีใช้เชี่ยวแชร์คะเรียร์	เน้นประชาสัมพันธ์และทดลองใช้งาน ผ่านทางเครือภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครแรงงาน และอีกกลุ่มเป้าหมายสำคัญคือ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก เพื่อส่งเสริมการเชื่อมต่อความรู้ระหว่างรุ่นต่อไป

ที่มา ผู้วิจัย

ภาพที่ 6-21 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดกลุ่มผู้ใช้งานและความต้องการ (Identify Users and Needs) ด้วยกระบวนการการคิดเชิงการออกแบบ (Design Thinking)



ที่มา คณะวิจัย

6.4.1.1 การออกแบบนวัตกรรม User Experience (UX) และ User Interface (UI)

กระบวนการออกแบบที่เน้นความสะดวกสบายและประสบการณ์ของผู้ใช้งานในการใช้งานสิ่งของหรือบริการต่าง ๆ UX หมายถึง ประสบการณ์การใช้งานทั้งหมดที่ผู้ใช้ได้รับขณะใช้งานสิ่งของหรือบริการ การออกแบบ UX เน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีและน่าสนใจให้กับผู้ใช้งาน โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น user research, prototyping, testing เพื่อให้ผู้ใช้งานได้รับประสบการณ์การใช้งานที่ดีและน่าสนใจ ส่วน UI หมายถึงหน้าการใช้งานที่ผู้ใช้งานมองเห็นและส่วนประกอบที่ต้องใช้งาน การออกแบบ UI เน้นการสร้าหน้าการใช้งานที่สวยงาม ใช้งานได้ง่าย

6.4.1.1.1 ประเมินแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนานวัตกรรม

การออกแบบแพลตฟอร์มการจับคู่สำหรับการจัดหางานสำหรับผู้สูงอายุโดยนำข้อมูลจากการสำรวจและวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังกล่าวมาเป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรม และสามารถช่วยตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจเฉพาะของกลุ่มได้ เพื่อออกแบบความเข้าใจอย่างแท้จริงถึงความท้าทายที่ผู้สูงอายุต้องเผชิญเมื่อต้องหางานทำ สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการพิจารณาข้อจำกัดทางร่างกายและการรับรู้

ตลอดจนสถานการณ์ส่วนบุคคล สถานะทางร่างกายและการเงิน ตลอดจนต้องเป็นงานที่ตอบโจทย์และเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของผู้สูงอายุ จากการใช้ข้อมูลจากการสำรวจและวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรม การใช้ข้อมูลจากการสำรวจและวิเคราะห์เป็นสิ่งสำคัญในการระบุปัญหาที่ผู้สูงอายุเผชิญในการหางานทำ การระดมความเห็นกลุ่มมีเพื่อการประเมินแนวทางที่เหมาะสม ออกแบบสามารถรับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความท้าทายและอุปสรรคเฉพาะที่ผู้สูงอายุต้องเผชิญ

6.4.1.1.2 ประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม

ประเมินผลลัพธ์เพื่อการออกแบบแพลตฟอร์มในการจับคู่นายจ้างที่กำลังหาผู้คนทำงานและผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสำรองที่กำลังหางาน เพื่อการทำงานที่เหมาะสม โดยการระบุผู้ใช้นวัตกรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นไปได้ การคิดแพลตฟอร์มที่หลากหลาย การจัดลำดับความสำคัญของประเภทปัญหา และพัฒนาฟังก์ชันการทำงานของแพลตฟอร์มในหลายแง่มุม

ผลจากการประชุมกลุ่มย่อย คณะวิจัยพบว่า การออกแบบอย่างเรียบง่าย และใช้สีให้สอดคล้องกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองตามพื้นฐานทักษะที่มีอยู่ แพลตฟอร์มควรเปิดให้ผู้ใช้สามารถกดปุ่มโทรเพื่อสอบถามเกี่ยวกับงานที่เหมาะสมได้ทันที นอกจากนี้ การหางานเดียวกันมักเกิดขึ้นผ่านเครือข่ายที่ความไว้วางใจและความคุ้นเคยมีบทบาทสำคัญ

นอกจากนี้ แพลตฟอร์มดังกล่าวจะจับคู่นายจ้างกับผู้สูงอายุที่มีความรู้ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด

ทางคณะวิจัยได้จัดทำประชุมกลุ่มย่อยกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ผู้ที่น่าจะเป็นผู้ใช้ และผู้มีส่วนได้เสียทดสอบด้วยการใช้ UX Flow คือทดสอบการใช้งานต่าง ๆ ให้เห็นภาพรวมขั้นตอนการใช้งาน และการออกแบบตัวแบบ (Prototype) โดยใช้ข้อมูลจาก UX Flow และทำการทดสอบ Usability Testing ขั้นตอนการทดสอบ โดยใช้หน้าจอที่ใกล้เคียงกับหน้าจอที่ใช้งานจริง ทางด้านผู้พัฒนานวัตกรรมได้ออกแบบรูปแบบคร่าวๆ และให้ผู้ที่ใช้งานลองใช้งานดู โดยการสังเกตและกระตุ้นสอบถามการใช้งาน ทั้งนี้ทางคณะวิจัยได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรอง และสอดคล้องกับแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียให้มากที่สุดโดยพิจารณาจากข้อจำกัดทางด้านเทคนิค

6.4.1.2 นำข้อมูลผู้ที่กำลังหางานและข้อมูลการหาคนทำงานของนายจ้างขึ้นในแพลตฟอร์ม

ทางทีมวิจัยได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจผู้มีส่วนได้เสีย นายจ้าง ผู้ที่กำลังหางาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน และองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อร่วมกันนำข้อมูลนายจ้างมาขึ้นในแพลตฟอร์ม โดยภายหลังสามารถเพิ่มเติมข้อมูลนายจ้างได้โดยผู้สูงอายุ และภาคประชาสังคมและ/หรืออาสาสมัครแรงงานได้และนำเอางานที่เปิดรับสมัครงานรวมทั้งข้อมูลที่ต้องการหางาน (ดังภาพที่ 6-22)

ภาพที่ 6-22 จัดประชุมเพื่อชี้แจงทำ เพื่อร่วมกันนำข้อมูลนายจ้างมาขึ้นในแพลตฟอร์ม



6.4.1.3 ประชาสัมพันธ์การใช้งานให้กับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุสำรอง และเครือข่าย

ทางทีมวิจัยได้มีการประชาสัมพันธ์ และเมื่อทดลองการใช้งานจริง พบว่า ยังจำเป็นต้องมีจำนวนงานและจำนวนคนหางานเพิ่มเติม ทั้งนี้เป็นไปตามธรรมชาติของการใช้งานแพลตฟอร์มโดยทั่วไปที่จำเป็นต้องสร้างผลกระทบเชิงเครือข่าย (Network Effects) กล่าวคือ การเพิ่มจำนวนผู้ใช้งานทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทานในจำนวนที่มาก การใช้งานของแต่ละฝั่งมีผลในการดึงดูดผู้ใช้งานอีกฝั่งให้เข้าใช้งาน ซึ่งแพลตฟอร์มเอกชน มักทำในลักษณะของการทุ่มตลาด การให้ส่วนลด การเสนอค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อให้มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก ขณะที่แพลตฟอร์มที่คณะวิจัยได้พัฒนาขึ้นยังเพิ่งอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการใช้งานจึงยังไม่เห็นผลมากนัก นอกจากนี้ผู้ว่าจ้างที่ใช้งานมีความเห็นว่าทักษะของผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานบนแพลตฟอร์มยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้ว่าจ้าง ซึ่งมีความจำเป็นต้องส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุให้ตรงกับงานต่อไป

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณส่วนหนึ่งของโครงการชาญชาลา เห็นประโยชน์ของการใช้งานตัวแพลตฟอร์มและคำนึงถึงความจำเป็นในการสนับสนุนอีกในระยะหนึ่ง จึงจะสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานต่อไปในชื่อร่วมระหว่าง สสส. และ วช. โดยมุ่งเน้น

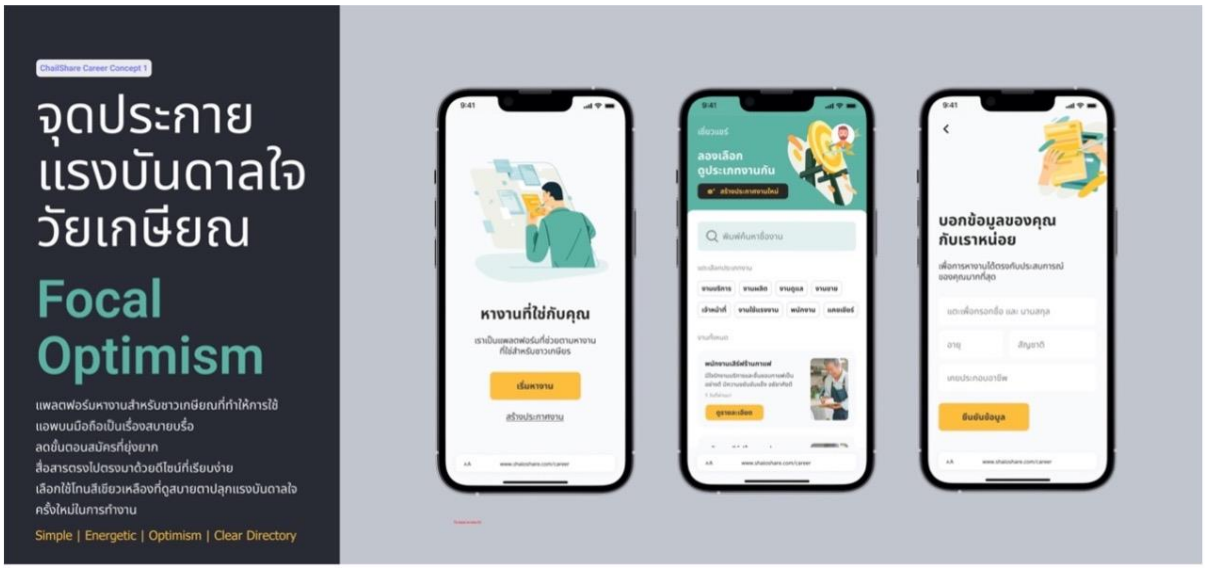
การสนับสนุนไปที่การใช้งานในระดับพื้นที่ โดยการนำแพลตฟอร์มที่คณะวิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้งานโดยมีภาคีเครือข่ายของ สสส. เป็นผู้ประสานงานในระดับพื้นที่ ซึ่ง ณ ปัจจุบัน อยู่ระหว่างการคัดเลือกพื้นที่ใช้งาน และการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน

นอกจากนี้ยังมีการหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน และเห็นควรทำงานร่วมกันในระดับพื้นที่ โดยมีอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เป็นผู้ประสานงานระดับพื้นที่ และยังมีการหารือกับองค์กรปกครองในระดับท้องถิ่น ที่ต้องการนำแพลตฟอร์มที่คณะวิจัยพัฒนาไปทดลองใช้งาน ซึ่งการใช้งานในหลายพื้นที่โดยความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จะเป็นการสร้างความแพร่หลายและสร้างผลกระทบเชิงเครือข่ายที่จะทำให้มีการใช้งานและการทำงานเกิดขึ้นได้มากยิ่งขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

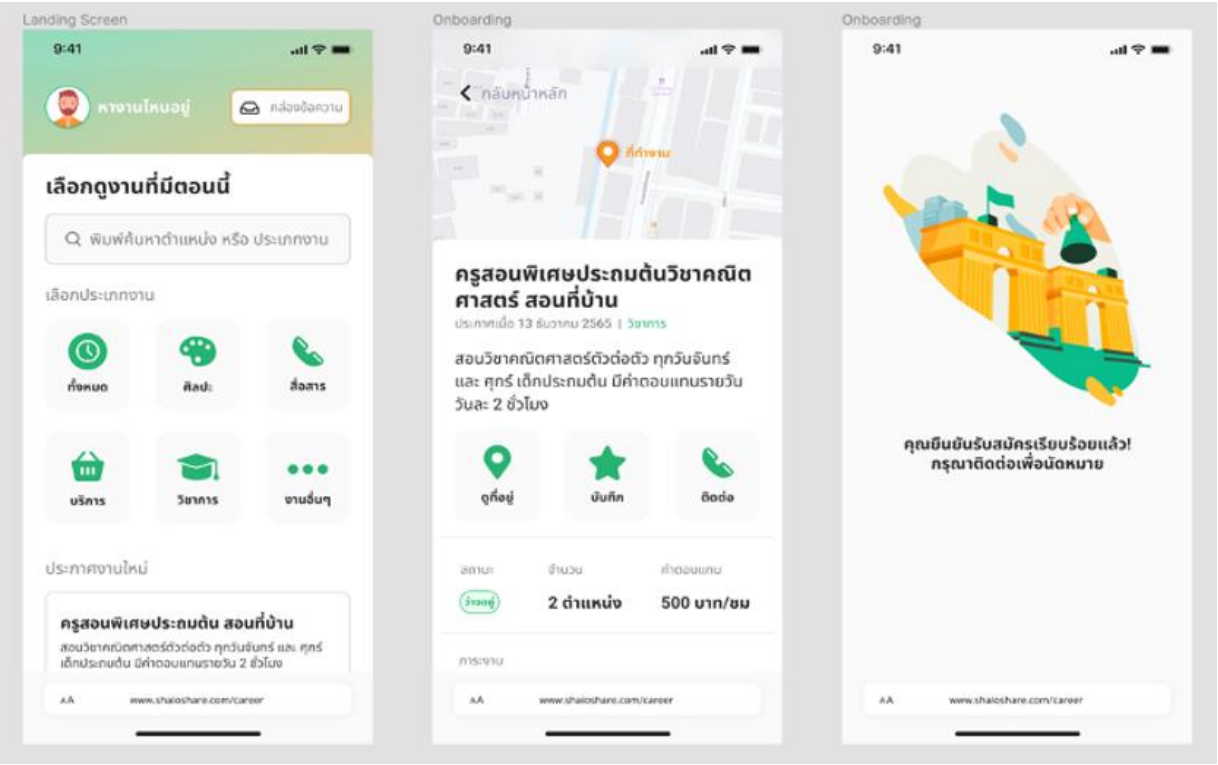
6.4.2 การใช้งานเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป

เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ คือแพลตฟอร์มเพื่อหางานสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่ทำให้การใช้แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือสะดวกสบาย ลดขั้นตอนการสมัครที่ยุ่งยาก สื่อสารตรงไปตรงมาด้วยการออกแบบการใช้งานที่เรียบง่าย เลือกใช้โทนสีเขียว-เหลืองสบายตา ตัวอักษรขนาดใหญ่ มีขั้นตอนการใช้งานที่ไม่ซับซ้อน

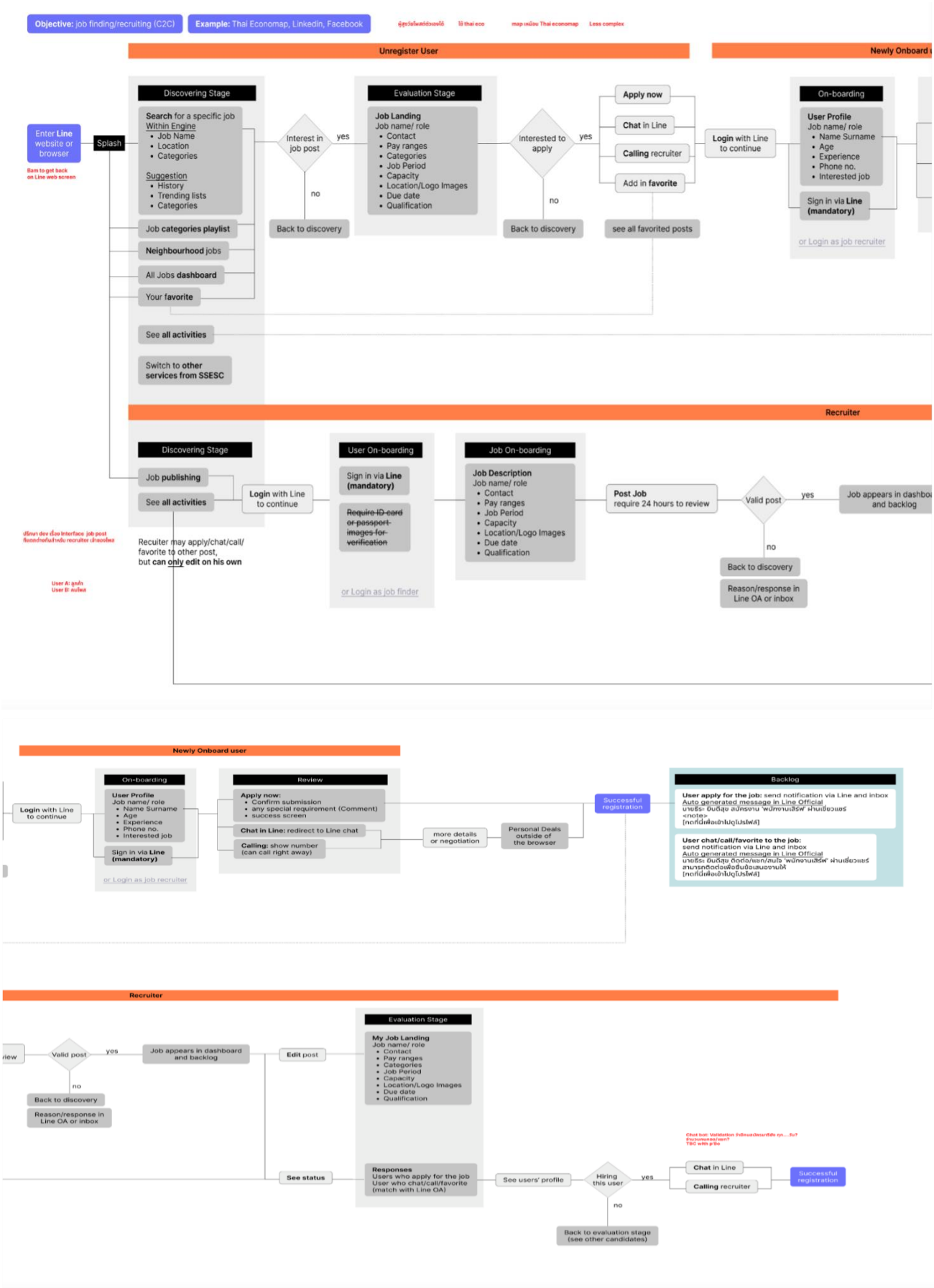
ตัวอย่างแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์ คะเรียร์



ตัวอย่างหน้าจอแสดงผลเบื้องต้นของแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์ คะเรียร์


Landing Screen
9:41
หางานไหนอยู่
กล่องข้อความ
เลือกดูงานที่มีตอนนี้
พิมพ์ค้นหาตำแหน่ง หรือ ประเภทงาน
เลือกประเภทงาน
ทั้งหมด
ศิลปะ
สื่อสาร
บริการ
วิชาการ
งานอื่นๆ
ประกาศงานใหม่
ครูสอนพิเศษประถมต้น สอนที่บ้าน
สอนวิชาคณิตศาสตร์ตัวต่อตัว ทุกวันจันทร์ และ ศุกร์ เด็กประถมต้น มีคำตอบแทนรายวัน 2 ชั่วโมง
www.shaloshare.com/career
Onboarding
9:41
กลับหน้าหลัก
ที่ทำงาน
ครูสอนพิเศษประถมต้นวิชาคณิตศาสตร์ สอนที่บ้าน
ประกาศเมื่อ 13 ธันวาคม 2565 | วิชาการ
สอนวิชาคณิตศาสตร์ตัวต่อตัว ทุกวันจันทร์ และ ศุกร์ เด็กประถมต้น มีคำตอบแทนรายวัน วันละ 2 ชั่วโมง
ดูที่อยู่
บันทึก
ติดต่อ
สถานะ
จำนวน
ค่าตอบแทน
ว่างอยู่
2 ตำแหน่ง
500 บาท/ชม
ภาระงาน
www.shaloshare.com/career
Onboarding
9:41
คุณยืนยันรับสมัครเรียบร้อยแล้ว!
กรุณาติดต่อเพื่อนัดหมาย
www.shaloshare.com/career

แผนที่ภาพเส้นทางของผู้ใช้ (User Journey Mapping)



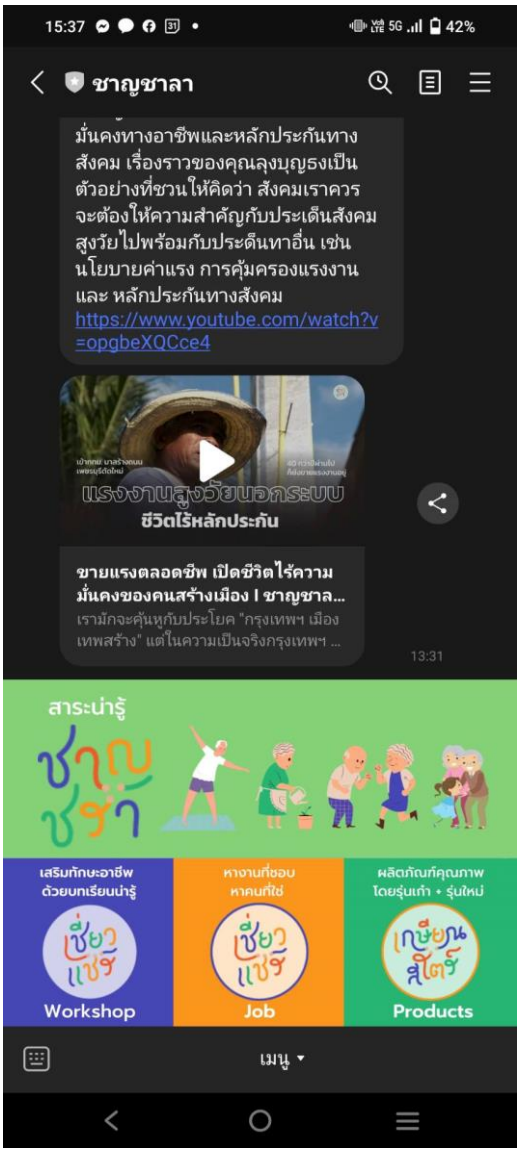
6.4.2.1 การใช้งานเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ สำหรับหางาน

การใช้งานเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ สำหรับหางาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. การลงทะเบียนใช้งาน 2. การค้นหางาน และ 3. การสมัครงาน แต่ละส่วนมีขั้นตอนการใช้งานดังนี้

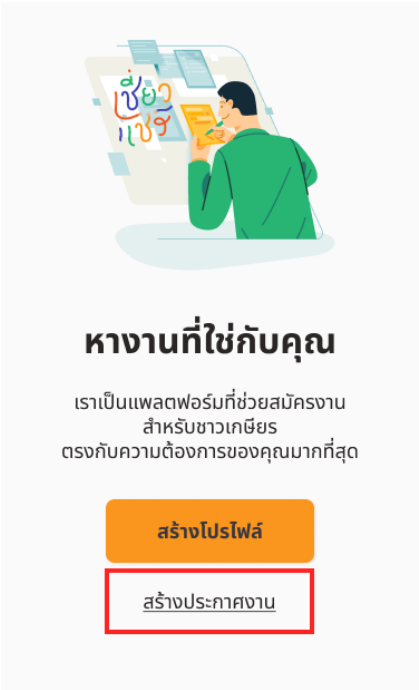
1. การลงทะเบียนใช้งาน

ผู้ใช้งานทั่วไปต้องลงทะเบียนด้วยการกรอกข้อมูลส่วนตัวเบื้องต้น อาทิ ชื่อ-นามสกุล, วันเกิด, สัญชาติ, เบอร์โทรศัพท์, ประวัติการทำงานพอสังเขป และเชื่อมต่อกับ Line เพื่อเริ่มต้นใช้งานเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ซึ่งมีขั้นตอนการลงทะเบียนตามลำดับต่อไปนี้

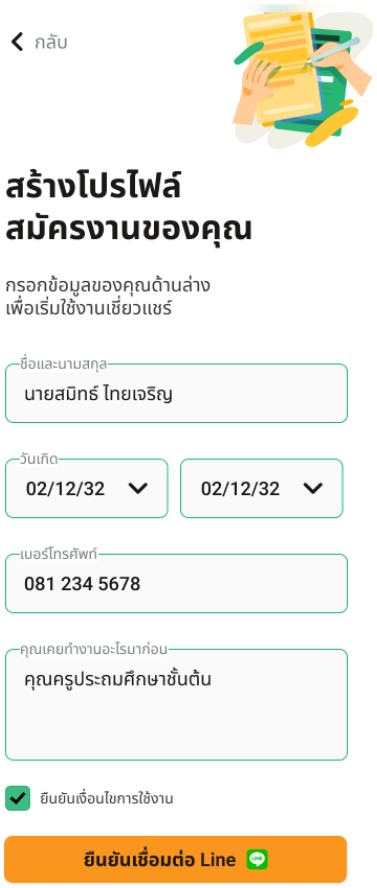
1.1 คลิกหน้าเมนูใน Line Official Account ชาญชาลา เลือกเมนู “เชี่ยวแชร์ Job”



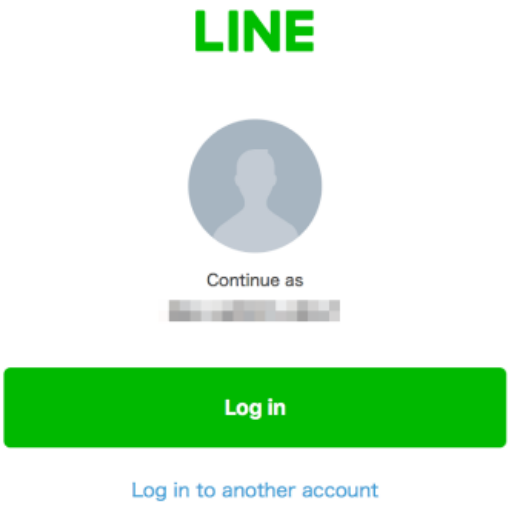
1.2 คลิก “สร้างโปรไฟล์” เพื่อเริ่มต้นใช้งานเชี่ยวแชร์ คะเรียร์



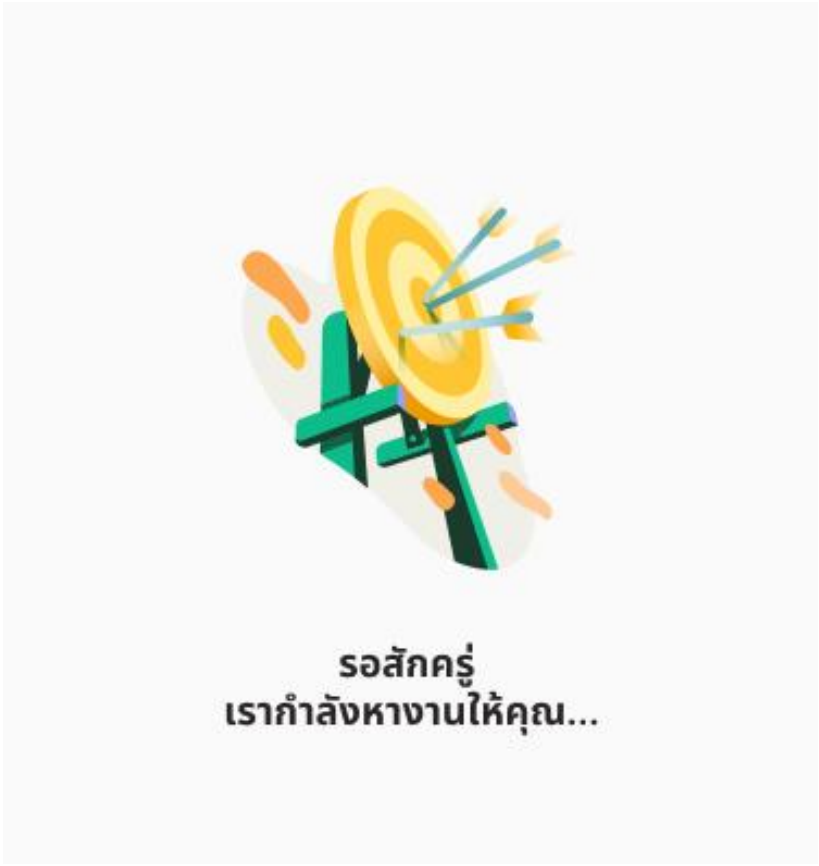
1.3 กรอกข้อมูลส่วนตัวให้เรียบร้อย คลิกยืนยันข้อมูลถูกต้อง จากนั้นคลิก “กดเพื่อเชื่อมต่อ Line”



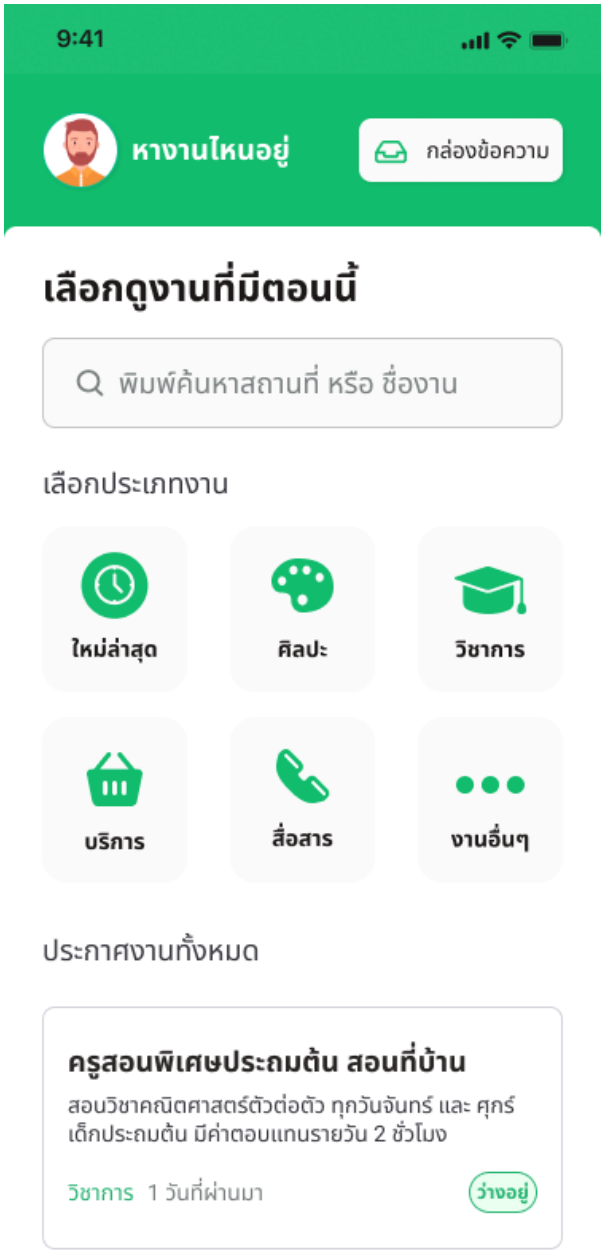
1.4 คลิก “Log in” เพื่อเชื่อมต่อกับ Line



1.5 เชื่อมต่อกับ Line เสร็จสิ้น หน้าจอแสดงผลดังภาพเพื่อนำผู้ใช้เข้าสู่หน้าหลักของเชี่ยวแชร์ คะเรียร์



1.6 หน้าหลักของเชี่ยวแชร์ คะเรียร์


9:41
หางานไหนอยู่
กล่องข้อความ
เลือกดูงานที่มีตอนนี้
พิมพ์ค้นหาสถานที่ หรือ ชื่องาน
เลือกประเภทงาน
ใหม่ล่าสุด
ศิลปะ
วิชาการ
บริการ
สื่อสาร
งานอื่นๆ
ประกาศงานทั้งหมด
ครูสอนพิเศษประถมต้น สอนที่บ้าน
สอนวิชาคณิตศาสตร์ตัวต่อตัว ทุกวันจันทร์ และ ศุกร์
เด็กประถมต้น มีค่าตอบแทนรายวัน 2 ชั่วโมง
วิชาการ 1 วันที่ผ่านมา
ว่างอยู่

2. การค้นหางาน

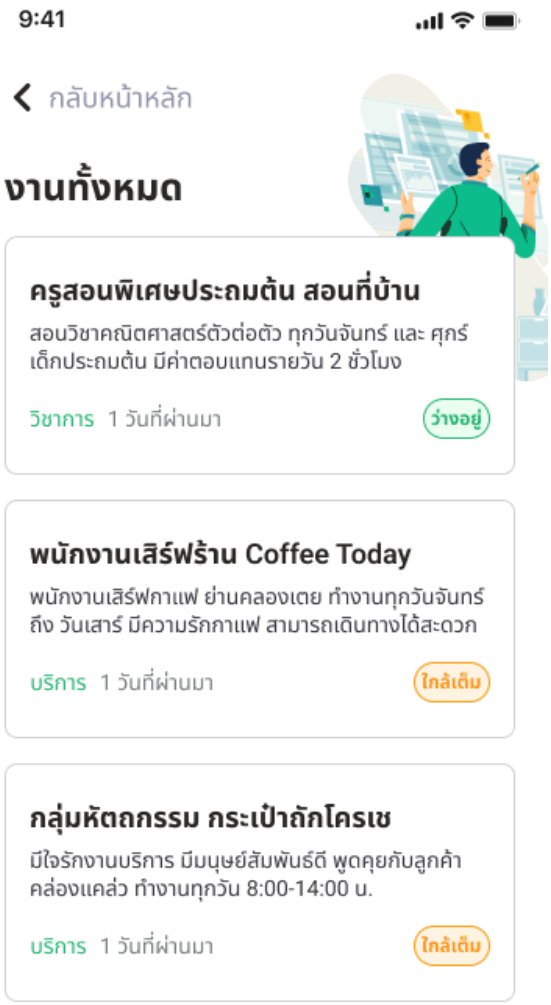
การค้นหางานในเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ สามารถทำได้ 3 วิธีจากหน้าหลักของแพลตฟอร์ม วิธีแรกคือ ค้นหาด้วยการพิมพ์ วิธีที่สองคือ ค้นหาด้วยการเลือกประเภทงานจากหมวดหมู่ และ วิธีที่สามคือ ค้นหาจากประกาศงานใหม่ ดังภาพ



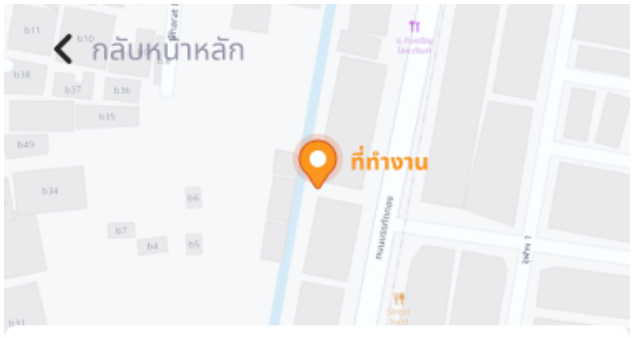
3. การตรวจสอบรายละเอียดประกอบการสมัครงาน

ผู้ใช้งานทั่วไปสามารถตรวจสอบรายละเอียดงานเพื่อประกอบการตัดสินใจสมัครงานตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ในหน้าจอแสดงประกาศงานจะประกอบด้วยชื่องาน คำอธิบายงานเบื้องต้น หมวดหมู่งาน วันที่ประกาศรับสมัคร และสถานะจำนวนการรับสมัครของแต่ละงาน



3.2 เมื่อเลือกคลิกดูงาน จะปรากฏข้อมูลโดยละเอียดของงานนั้น ได้แก่ จำนวนที่เปิดรับสมัคร ค่าตอบแทน ภาระงาน คุณสมบัติ ผู้ประกาศ โดยผู้ใช้สามารถคลิก ดูที่อยู่ บันทึก และติดต่อผู้ประกาศต่อไปดังภาพ



ครูสอนพิเศษประถมต้นวิชาคณิตศาสตร์ สอนที่บ้าน

ประกาศเมื่อ 13 ธันวาคม 2565 | วิชาการ

สอนวิชาคณิตศาสตร์ตัวต่อตัว ทุกวันจันทร์ และ ศุกร์ เด็กประถมต้น มีค่าตอบแทนรายวัน วันละ 2 ชั่วโมง

ดูที่อยู่ | บันทึก | ติดต่อ

สถานะ	จำนวน	ค่าตอบแทน
ว่างอยู่	**2 ตำแหน่ง**	**500 บาท/ชม**

ภาระงาน

- สอนพื้นฐานคณิตศาสตร์ชั้นประถมต้น
- มีความอดทนกับเด็กสูง
- เข้ากับนักเรียนได้ดี
- ตรงเวลา และ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- สามารถสอนได้อย่างน่าสนใจ

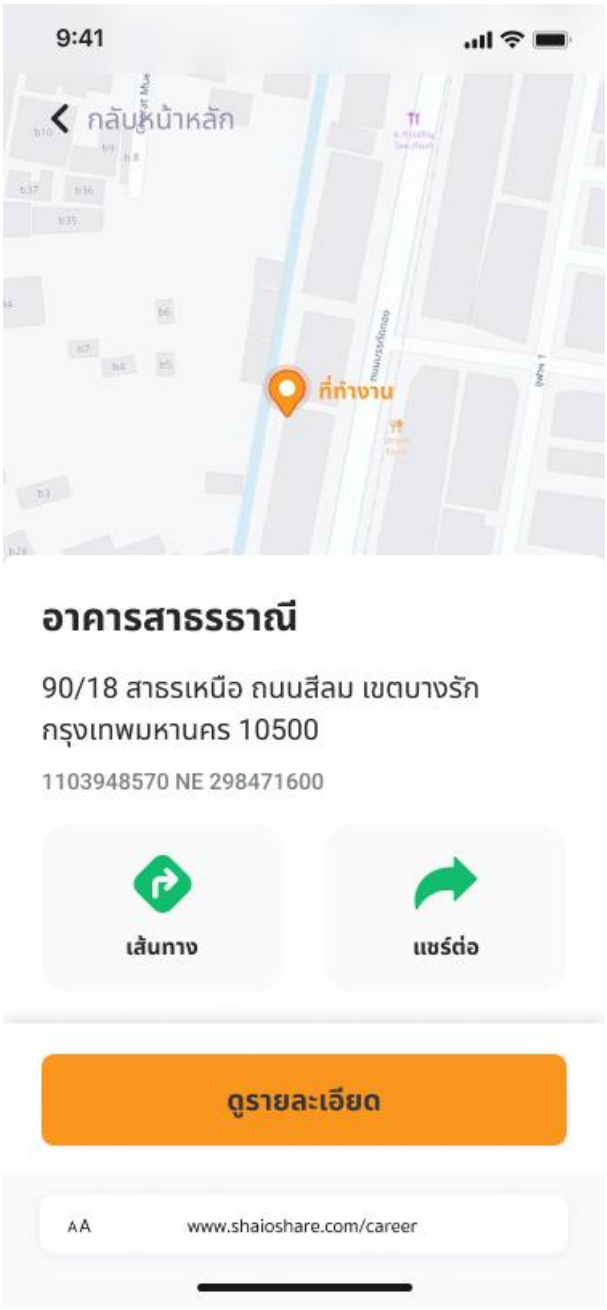
คุณสมบัติ

- ระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
- มีประสบการณ์ หรือ วุฒิครู
- สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้

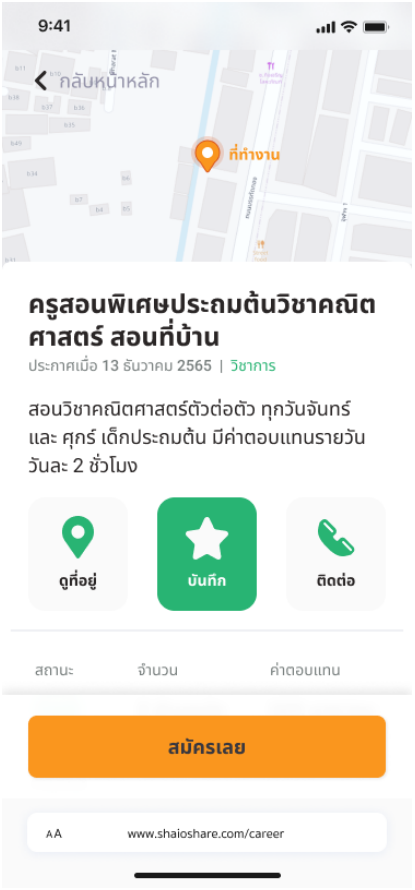
ประกาศโดย

นางสาวใจดี มั่นคง

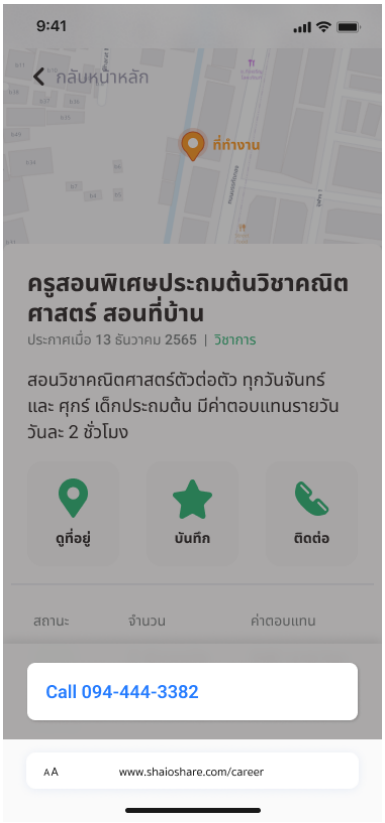
3.3 คลิก “ดูที่อยู่” เพื่อตรวจสอบรายละเอียดของสถานที่ทำงาน สามารถกด “เส้นทาง” เพื่อนำทางไป หรือคลิก “แชร์ต่อ” เพื่อส่งต่อแผนที่ใน Line ได้



3.4 คลิก “บันทึก” เพื่อจัดเก็บงานที่น่าสนใจไว้ในหน้าบัญชีผู้ใช้



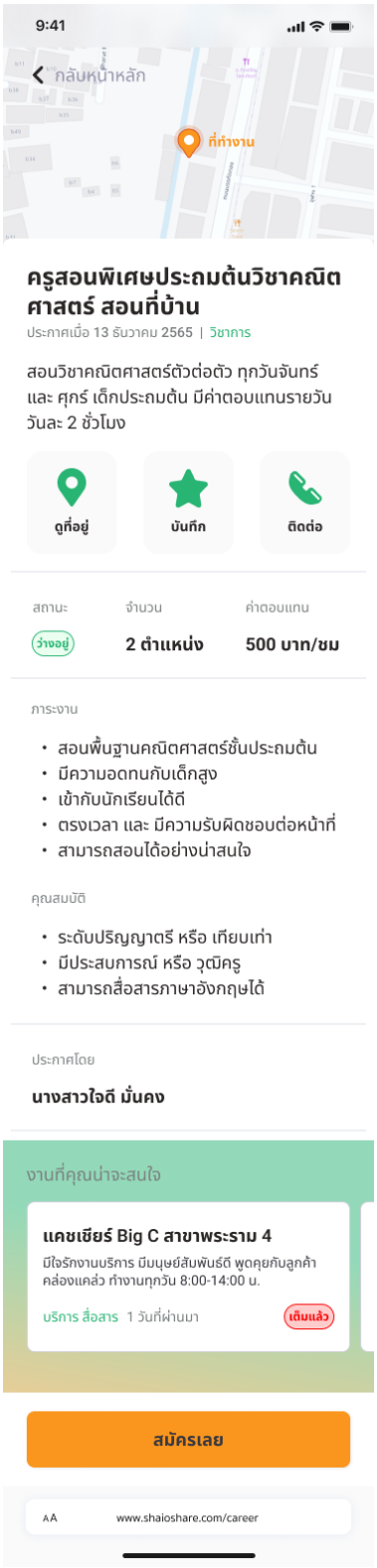
3.5 คลิก “ติดต่อ” เพื่อดูเบอร์โทรศัพท์และโทรศัพท์ไปยังผู้ประกาศรับสมัครงาน



4. การสมัครงาน

ผู้ใช้งานทั่วไปสามารถสมัครงานหลังจากได้ตรวจสอบรายละเอียดงานที่สนใจอย่างถี่ถ้วนตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 เมื่อตรวจสอบรายละเอียดของงานที่สนใจเรียบร้อย คลิก “สมัครเลย” เพื่อเริ่มสมัครงาน



4.2 กรอกรายละเอียดการสมัครที่ได้กำหนดมา ได้แก่ ชื่อ-สกุล, วันเกิด, เบอร์ติดต่อ, ไลน์ไอดี, ประสบการณ์ทำงาน ตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อย และคลิก “ยืนยันการสมัคร”



4.3 การสมัครเสร็จสิ้น โปรดรอการติดต่อกลับจากผู้ประกาศงาน


9:41
เราทำการสมัครให้คุณเรียบร้อยแล้ว!
กรุณารอการติดต่อกลับ
AA
www.shaioshare.com/career

6.4.2.2 การใช้งานเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ สำหรับผู้ว่าจ้าง

การใช้งานเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ สำหรับผู้ว่าจ้าง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. การลงทะเบียนใช้งานและการสร้างประกาศงาน 2. การแก้ไขประกาศงาน และ 3. การตรวจสอบจำนวนผู้สมัครงานและคัดเลือกผู้สมัครงาน แต่ละส่วนมีขั้นตอนการใช้งานดังนี้

1. การลงทะเบียนใช้งาน

ผู้ว่าจ้างต้องลงทะเบียนด้วยการกรอกข้อมูลส่วนตัวเบื้องต้น อาทิ ชื่อ-นามสกุล และเบอร์โทรศัพท์ เพื่อสร้างประกาศงานในเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ซึ่งมีขั้นตอนการลงทะเบียนตามลำดับต่อไปนี้

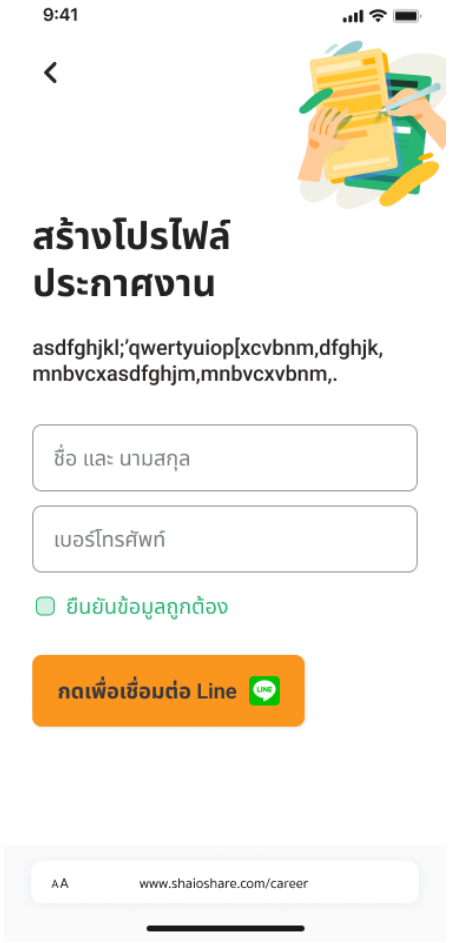
1.1 คลิกหน้าเมนูใน Line Official Account ชาญชาลา เลือกเมนู “เชี่ยวแชร์ Job”



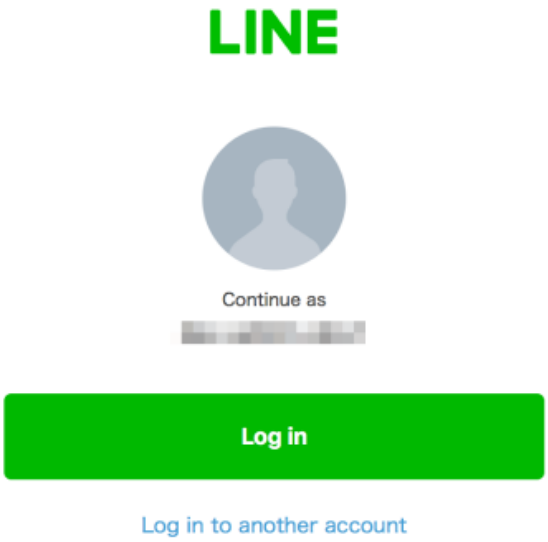
1.2 คลิก “สร้างประกาศงาน” เพื่อเริ่มต้นใช้งานเชี่ยวแชร์ คะเรียร์



1.3 กรอกข้อมูลส่วนตัว คลิกยืนยันข้อมูลถูกต้อง จากนั้นคลิก “กดเพื่อเชื่อมต่อ Line”



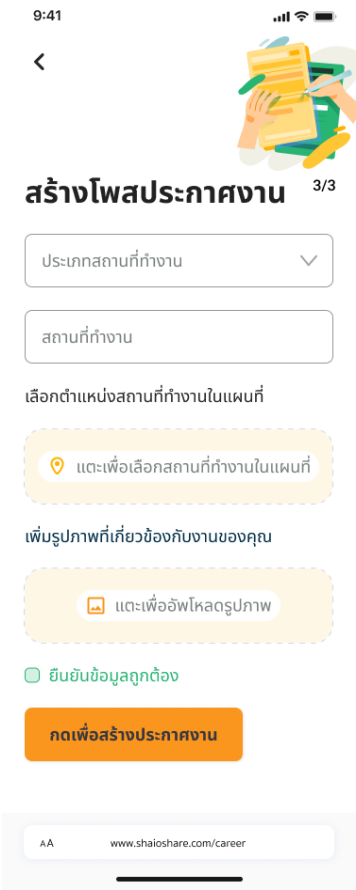
1.4 คลิก “Log in” เพื่อเชื่อมต่อกับ Line



1.5 เมื่อเชื่อมต่อกับ Line เสร็จสิ้น หน้าจอจะแสดงผลดังภาพเพื่อนำผู้ว่าจ้างเข้าสู่การทำประกาศงาน



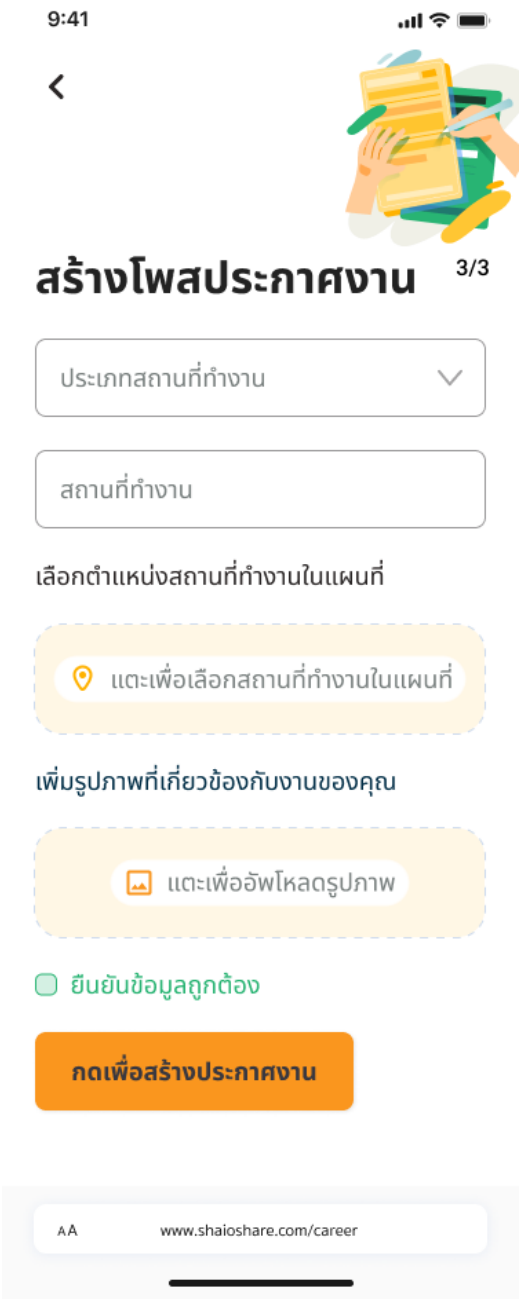
1.6 ผู้ว่าจ้างกรอกรายละเอียดของประกาศงานตามที่ได้กำหนด และคลิก “แตะเพื่อเลือกสถานที่ทำงานในแผนที่” เพื่อพิมพ์ค้นหาหรือปักหมุดสถานที่ทำงาน



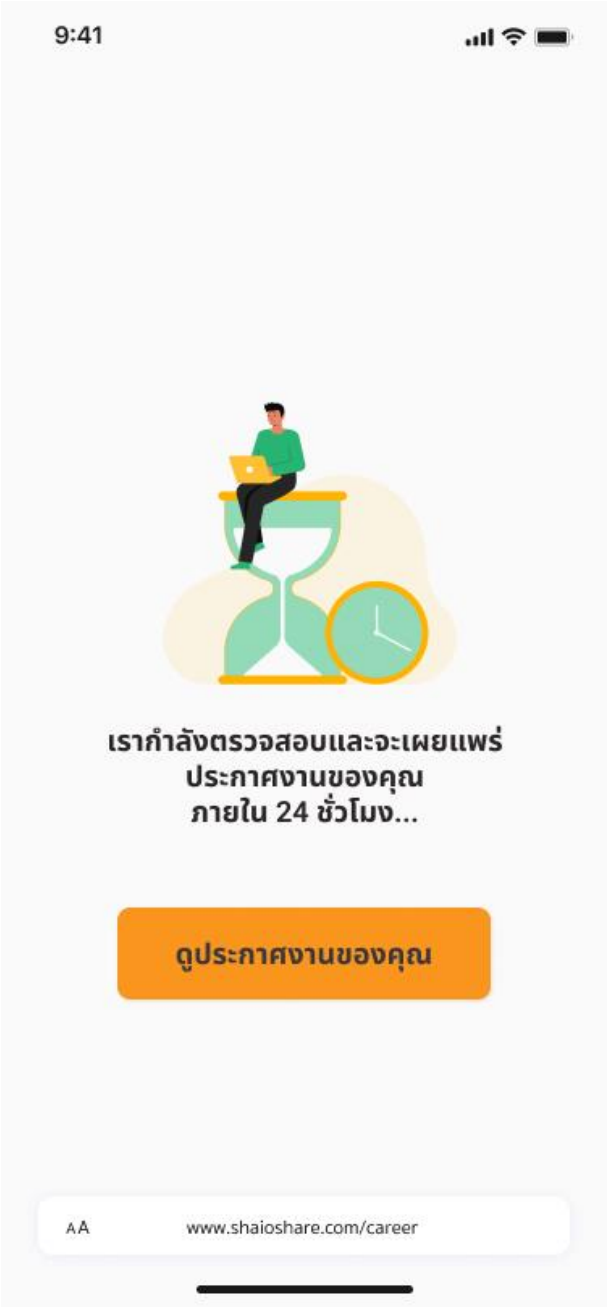
1.7 พิมพ์ค้นหาหรือปักหมุดสถานที่ ตรวจสอบความถูกต้อง และ กด “ยืนยันตำแหน่ง”



1.8 คลิก “กดเพื่อสร้างประกาศงาน” เพื่อจัดทำประกาศงาน


9:41
สร้างโพสประกาศงาน
3/3
ประเภทสถานที่ทำงาน
สถานที่ทำงาน
เลือกตำแหน่งสถานที่ทำงานในแผนที่
แตะเพื่อเลือกสถานที่ทำงานในแผนที่
เพิ่มรูปภาพที่เกี่ยวข้องกับงานของคุณ
แตะเพื่ออัพโหลดรูปภาพ
ยืนยันข้อมูลถูกต้อง
กดเพื่อสร้างประกาศงาน
AA
www.shaioshare.com/career

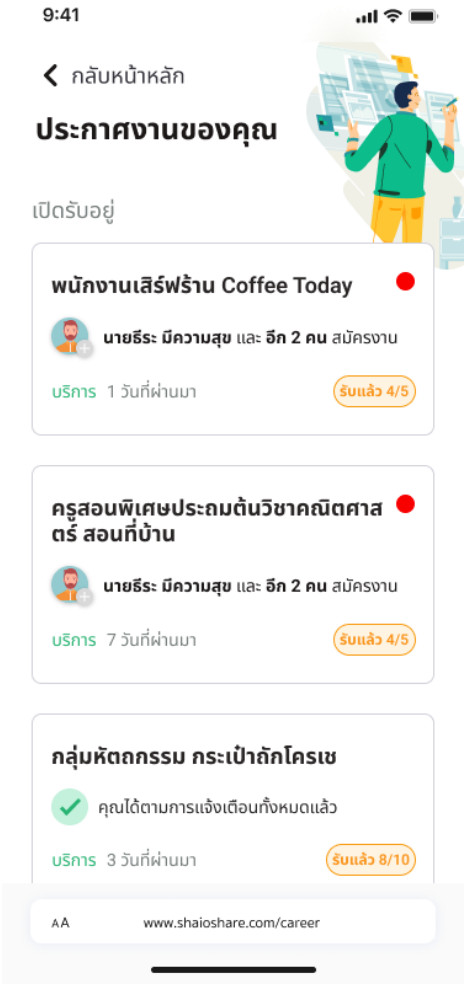
1.9 หน้าจอแสดงผลดังภาพ ผู้ดูแลระบบจะเผยแพร่ประกาศงานภายใน 24 ช.ม. โดยสามารถคลิก “ดูประกาศงานของคุณ” เพื่อตรวจสอบประกาศงาน



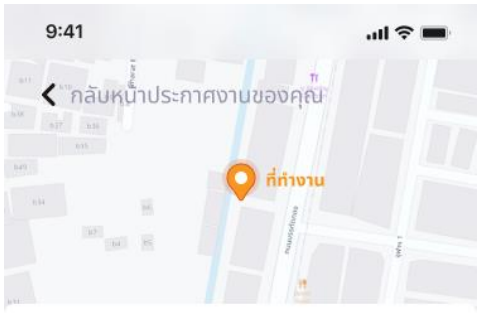
2. การแก้ไขประกาศงาน

ผู้ว่าจ้างสามารถแก้ไขประกาศงานเมื่อตรวจพบรายละเอียดที่ผิดในประกาศงานตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 คลิกเลือกประกาศงานที่ต้องการแก้ไขจาก “หน้าประกาศงานของคุณ”



2.2 คลิก “แก้ไขประกาศงาน”

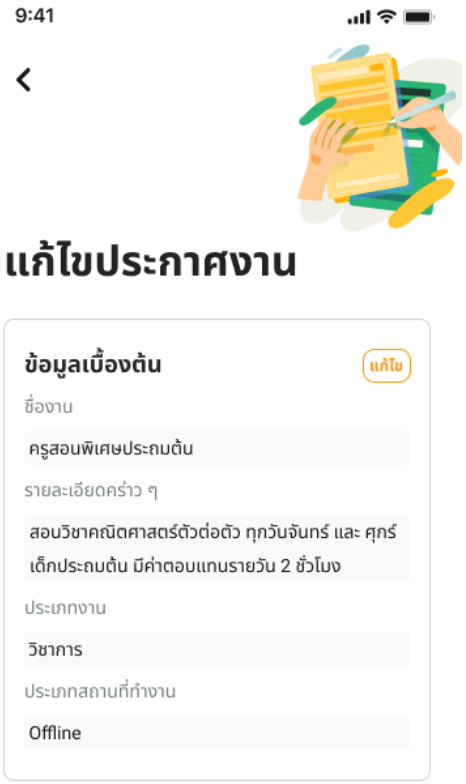


ครูสอนพิเศษประถมต้นวิชาคณิตศาสตร์ สอนที่บ้าน

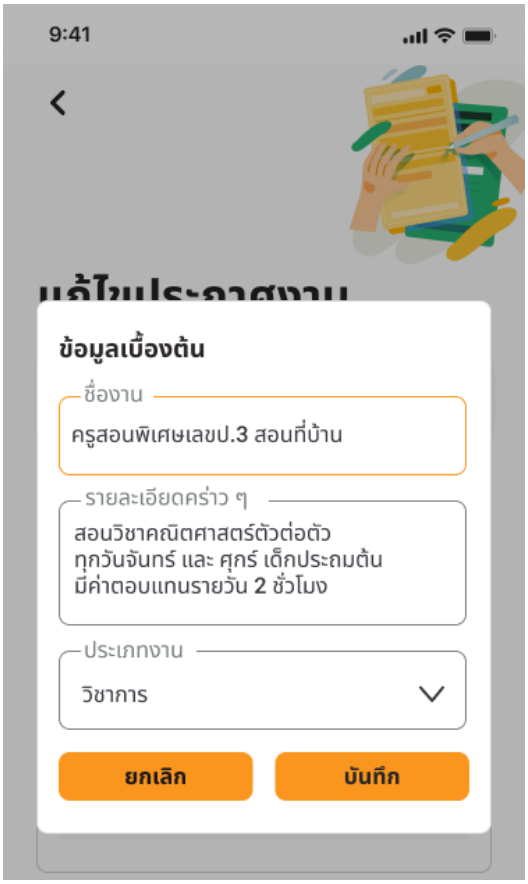
ประกาศเมื่อ 13 ธันวาคม 2565 | วิชาการ

แก้ไขประกาศงาน

2.3 คลิก “แก้ไข” ที่มุมขวาของส่วนที่ต้องการแก้ไข



2.4 แก้ไขรายละเอียดที่ต้องการ จากนั้นคลิก “บันทึก”



2.5 คลิก “บันทึกแก้ไขทั้งหมด” เพื่อยืนยันการแก้ไข

9:41



แก้ไขประกาศงาน

บันทึกแก้ไขทั้งหมด

ข้อมูลเบื้องต้น

แก้ไข

ชื่องาน

ครูสอนพิเศษเลขป.3 สอนที่บ้าน

รายละเอียดคร่าว ๆ

สอนวิชาคณิตศาสตร์ตัวต่อตัว ทุกวันจันทร์ และ ศุกร์
เด็กประถมต้น มีค่าตอบแทนรายวัน 2 ชั่วโมง

ประเภทงาน

วิชาการ

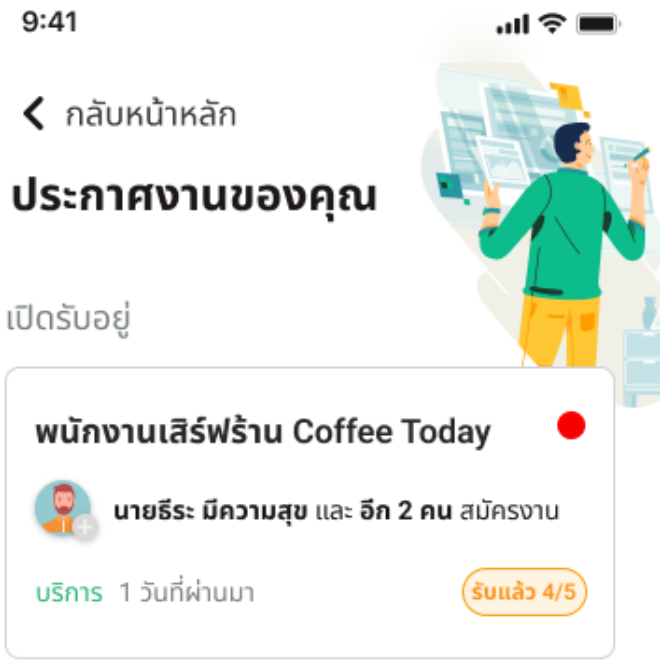
2.6 หน้าจอแสดงผลดังภาพ โปรดรอผู้ดูแลยืนยันการแก้ไขภายใน 24 ชั่วโมง



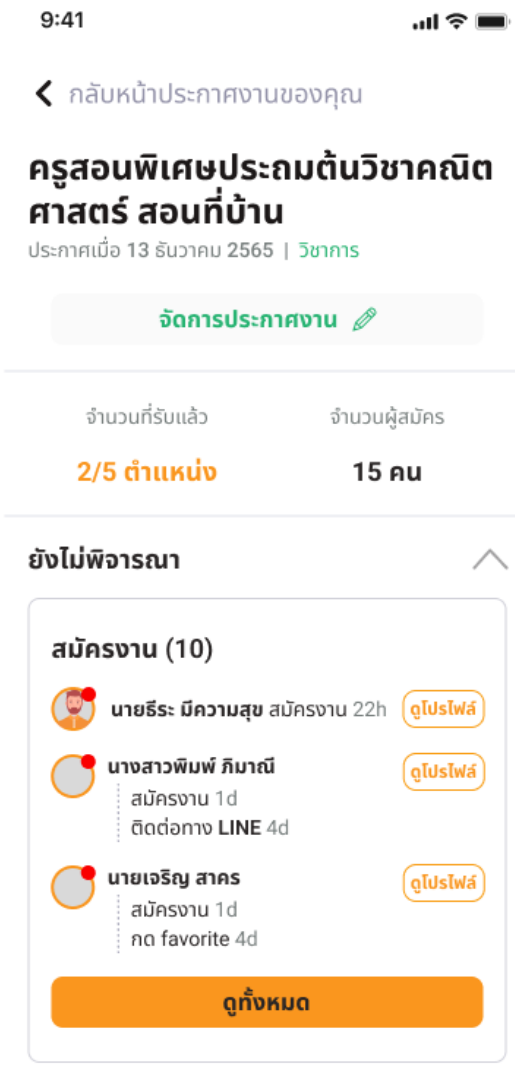
3. การตรวจสอบจำนวนผู้สมัครงานและคัดเลือกผู้สมัครงาน

ผู้ว่าจ้างสามารถตรวจสอบจำนวนผู้สมัครและคัดเลือกผู้สมัครงานหลังจากเผยแพร่ประกาศงานในเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

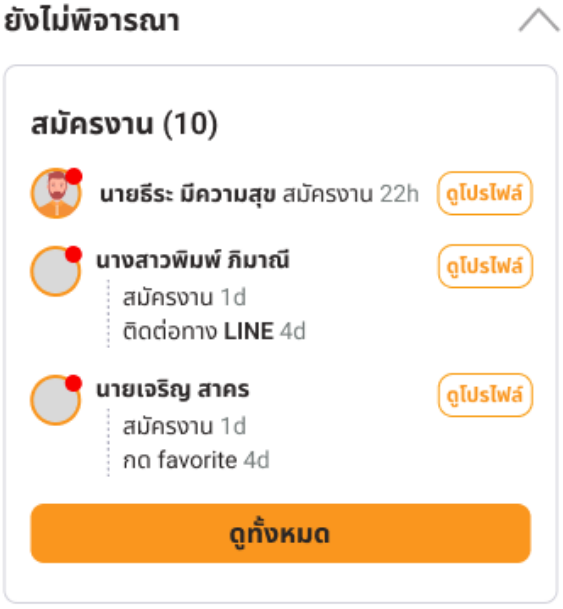
3.1 คลิกเลือกประกาศงานที่ต้องการตรวจสอบจากหน้า “ประกาศงานของคุณ”



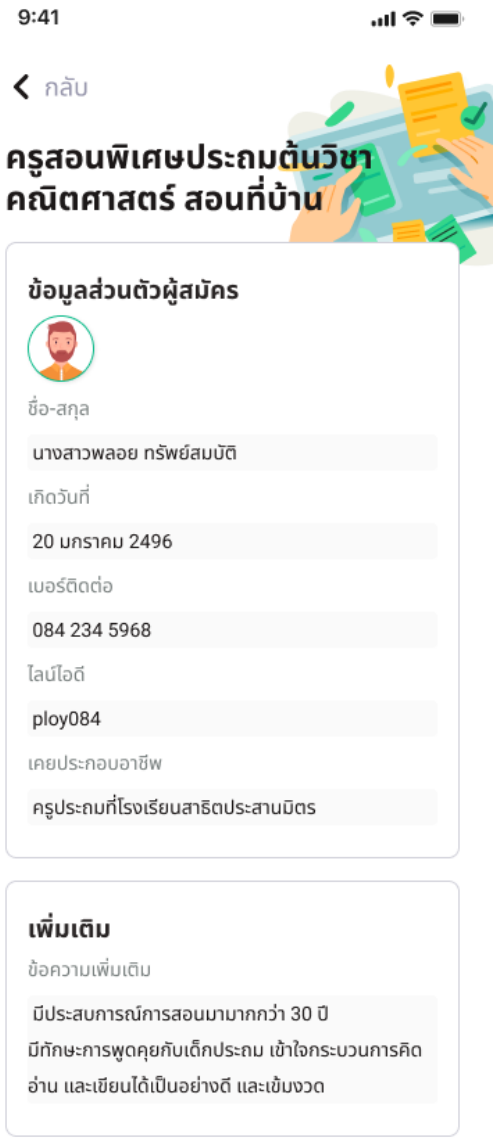
3.2 หน้าจอแสดงจำนวนผู้สมัครงาน



3.3 คลิก “ดูโปรไฟล์” หลังชื่อผู้สมัครเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครงาน



3.4 ตรวจสอบรายละเอียดที่ผู้สมัครงานกรอก



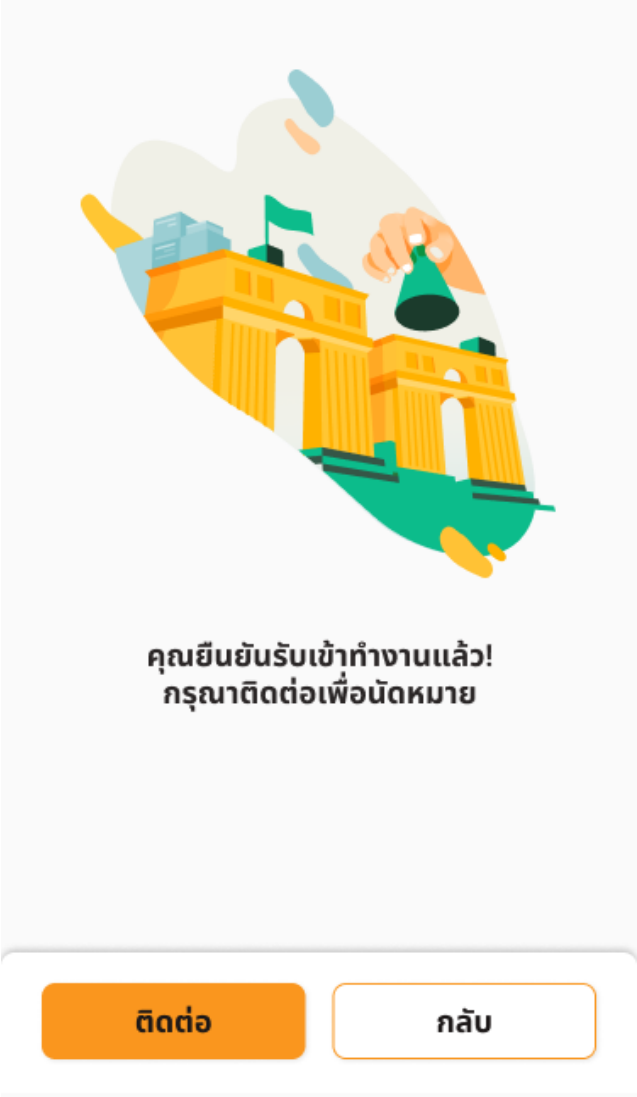
3.5 คลิก “ติดต่อ” หากต้องการนัดแนะการสัมภาษณ์หรือสอบถามเพิ่มเติม หรือคลิก “ไม่สนใจ”หาก ไม่ต้องการรับผู้สมัคร



3.6 หากต้องการรับผู้สมัคร คลิก “ยืนยันรับสมัคร”



3.7 หน้าจอแสดงผลดังภาพ โปรดติดต่อผู้สมัครเพื่อนัดหมาย



6.4.3 แนวทางการบริหารจัดการเว็บไซต์เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์

นอกจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีแล้ว สิ่งที่จะเสริมสร้างเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ได้จำเป็นต้องมีนวัตกรรมทางสังคมมาเสริม โดยดำเนินการในแนวคิดการเป็นเจ้าของร่วม เพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ได้ถูกต่อยอดมาจากโครงการ “แผนที่เศรษฐกิจชุมชนดิจิทัล” หรือ “Thai Economap” ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างพื้นที่กลางที่เอื้อให้ผู้ประกอบการร้านค้าและบริการรายย่อยสามารถปรับตัว ทั้งยังสร้างโอกาสในอาชีพ รวมไปถึงการแบ่งปันปัจจัยต่าง ๆ ภายในชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนเงินตั้งต้น จากศูนย์นวัตกรรมทางสังคมแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU Social Innovation Hub: CU SiHub) สำนักบริหารวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทางคณะวิจัยได้พัฒนารูปแบบการใช้งานที่เหมาะสมเพิ่มเติมให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง อีกทั้งหารือกับภาคส่วนต่าง ๆ ให้รูปแบบการใช้งานที่ง่ายขึ้น พร้อมทั้งมีการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมทางสังคม โดยนำเสนอโมเดลการเป็นเจ้าของร่วมในนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสำเร็จเศรษฐกิจสมานฉันท์ของ เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ (ภาพที่ 6-23)

ทั้งนี้รูปแบบการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นการเน้นผู้ประกอบการรายย่อย ดังนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีระบบการคัดกรองความน่าเชื่อถือของข้อมูลระดับหนึ่ง เพื่อให้มั่นใจว่างานที่ประกาศไม่ใช่งานที่เป็นอันตรายหรือเป็นภัยต่อสังคม ในทางกลับกันผู้ที่ทำการเสนอความต้องการในการหางานก็จำเป็นต้องมีการคัดกรองว่างานที่โพสต์ที่ต้องการหานั้นไม่เป็นอันตรายต่อชุมชนเช่นกัน ในการนี้เองจึงจำเป็นต้องมีตัวแทนของชุมชนเช่นผู้นำชุมชน หรือตัวแทนจากโรงเรียนที่เหมาะสมในแต่ละบริบทของชุมชนเพื่อช่วยยืนยันข้อมูล

โมเดลการเป็นเจ้าของร่วมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ของเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ มีดังต่อไปนี้

อันดับที่แรก บริษัทขนาดย่อม หรือเจ้าของกิจการที่ต้องการที่จะหาคนทำงานควรต้องลงทะเบียนกับผู้นำชุมชนหรืออาสาสมัครแรงงานซึ่งทำหน้าที่เสมือน Admin (แล้วแต่บริบทของชุมชน) เอาไว้ก่อนเพื่อยืนยันตัวตน และกิจการที่ทำเช่นเดียวกันสำหรับผู้ที่หางานหรือเกษียณสามารถแจ้งที่ผู้นำชุมชนหรืออาสาสมัครแรงงาน เพื่อเป็นการยืนยันตัวตนได้ ทั้งนี้ระบบการยืนยันตัวตนอาจมีความหลากหลายแล้วแต่ชุมชน เช่น ต้องมายืนยันต่อหน้า หรือมีระบบการโทร

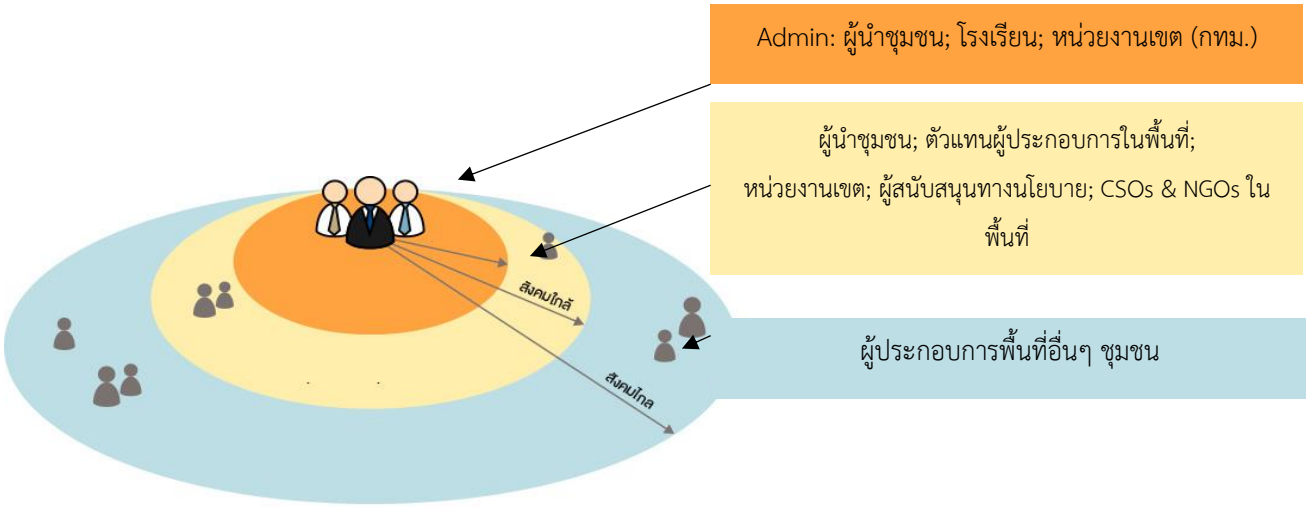
อันดับที่สอง เมื่อบริษัทขนาดย่อมหรือเจ้าของกิจการ หรือผู้ที่ต้องการหางานได้รับการรับรองแล้ว ภายหลังจากนี้สามารถที่จะโพสต์หาคนหรือแก้ไขโพสต์ได้ตามเหมาะสม

อันดับที่สาม ในกรณีที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองต้องการหางาน สามารถที่จะโพสต์ทักษะของตนเอง หรืองานที่ต้องหาได้ต่อไป ทั้งนี้ ระบบจะทำการวิเคราะห์ ตำแหน่งงานที่เป็นไปได้ในพื้นที่รอบ ๆ เป็นหลักก่อน เพื่อส่งเสริมความเป็นไปได้ในการทำงานใกล้บ้าน อันเป็นข้อกังวลของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองทั่วไป นอกจากนี้จากการลงพื้นที่พบว่าการทำงานใกล้บ้านยังมีส่วนช่วยให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุมีทางเลือกในด้านการหารายได้เพิ่มขึ้นด้วย

ทั้งนี้เมื่อบริษัทเจ้าของกิจการขนาดย่อมหรือเจ้าของกิจการหรือผู้ต้องการหางานได้รับงานตามเหมาะสมแล้ว ผู้นำชุมชนหรืออาสาสมัครแรงงานอาจตกลงกันก่อนล่วงหน้าในค่าดำเนินการในแต่ละครั้ง เช่น 20 – 100 บาทตามเหมาะสมและตามตกลงกัน หรืออาจเป็นในรูปแบบการบริจาค เป็นต้น เพื่อไปสนับสนุนในส่วนของแพลตฟอร์มนี้ รวมทั้งสามารถนำเอารายได้ที่เกิดขึ้นไปสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนต่อไป

ในมุมนี้เองผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการและที่หางานสามารถเป็นเจ้าของร่วมของแพลตฟอร์มในฐานะการร่วมกันดำเนินการผ่านระบบชุมชน นอกจากนี้ค่าบริการที่เกิดขึ้นจากการหางานยังน้อยกว่าค่าถ่ายเอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออื่น ๆ ด้วย

ภาพที่ 6-23 โมเดลการเป็นเจ้าของร่วมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ของเชี่ยวแชร์ คะเรียร์



ที่มา คณะวิจัย

บทที่ 7

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ในบทนี้ได้สรุปผลและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทักษะ และพัฒนาความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการสร้างรายได้และด้านอาชีพให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยเน้นการส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบ ออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของ และสรุปผลและข้อเสนอแนะทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำของของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลตามวัตถุประสงค์ของโครงการโดยมีรายละเอียดดังนี้

7.1 สรุปผลและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ผลจากการศึกษานี้เน้นย้ำว่าการทำงาน โดยเฉพาะงานในอนาคตจำเป็นต้องมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของช่องทางการหารายได้ แต่รูปแบบอาจจะแตกต่างกันไปตามพื้นที่ โครงสร้างพื้นฐาน และความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง รวมถึงพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และทักษะเดิมของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ในการสำรวจและวิเคราะห์เชิงปริมาณ มีการเก็บข้อมูลในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานี ซึ่งเน้นในกลุ่มพื้นที่เมือง การสำรวจข้อมูลของโครงการประกอบด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-59 ปี (ผู้สูงอายุสำรอง) และผู้ที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี (ผู้สูงอายุตอนต้น) โดยคณะผู้วิจัยกำหนดพื้นที่เป้าหมายเก็บข้อมูลเป้าหมายใน 2 พื้นที่ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย แขวงพระโขนง แขวงคลองเตย และจังหวัดปัตตานี อำเภอเมืองปัตตานี ตำบลบานา ตำบลรูสะมิแล จำนวนแบบสอบถามที่จัดเก็บทั้งสิ้นมีจำนวนทั้งหมด 1,605 คน โดยพื้นที่กรุงเทพมหานครจัดเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 812 คน แบ่งเป็นกลุ่มอายุ 45-59 ปี จำนวน 572 คน และกลุ่มอายุ 60-69 ปี จำนวน 240 คน กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปัตตานีมีสัดส่วนเพศหญิงสูงกว่าเพศชายทั้ง 2 กลุ่มอายุ โดยเกือบทั้งหมดของกรุงเทพมหานครนับถือศาสนาพุทธในขณะที่จังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม กลุ่มวัยสูงอายุตอนต้นทั้ง 2 พื้นที่มีสัดส่วนของผู้ที่จบประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษาค่อนข้างสูง โดยเฉพาะจังหวัดปัตตานีที่มีสัดส่วนถึงร้อยละ 78.3 ขณะที่กรุงเทพมหานครมีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 68.7 แต่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าใน

กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนสูงกว่าพื้นที่จังหวัดปัตตานีประมาณ 2 เท่า ด้านการทำงานและเศรษฐกิจพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนของผู้ที่ยังคงทำงานในช่วง 7 วันที่ผ่านมาสูงกว่าปัตตานี ทั้งนี้ผู้ที่อายุ 45-59 ปี ในกรุงเทพมหานคร มีสัดส่วนการเป็นลูกจ้างรัฐบาลหรือเอกชนสูงที่สุด รองลงมา ทำอาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไปตามลำดับ ในขณะที่จังหวัดปัตตานีจะทำอาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไปสัดส่วนสูงที่สุด

สำหรับประเด็นการใช้อินเทอร์เน็ต จากข้อมูลสำรวจแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยใช้และยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ประมาณเกือบร้อยละ 20 ในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นที่ไม่เคยใช้อินเทอร์เน็ตเลย ให้เหตุผลว่า ไม่รู้จัก/ใช้ไม่เป็น มีสัดส่วนที่สูงที่สุด รองลงมาเห็นว่าไม่มีความจำเป็น/ไม่สนใจ รวมถึงไม่มีอุปกรณ์ในการเชื่อมต่อ และมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายที่มีค่าบริการที่สูงเกินไป สำหรับอุปกรณ์ที่กลุ่มตัวอย่างใช้พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์ของตนเอง แต่น่าสังเกตว่าประมาณ 1 ใน 4 ของกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นของจังหวัดปัตตานีใช้อินเทอร์เน็ตผ่านทางอุปกรณ์ของคนในครอบครัว

โดยเมื่อสอบถามถึงความถี่ของการใช้อินเทอร์เน็ต ในภาพรวมมีการใช้งานทุกวัน/เกือบทุกวัน โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สำหรับปัตตานีในกลุ่มอายุ 45-59 ปี การใช้งานทุกวัน/เกือบทุกวันเช่นกัน ในขณะที่กลุ่มอายุ 60-69 ปี มีสัดส่วนของผู้ที่ระบุว่าใช้งานเฉพาะเหตุจำเป็นที่ค่อนข้างสูง ทั้งนี้ค่อนข้างสอดคล้องกับผลเรื่องอุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าถึง ที่อุปกรณ์ที่ใช้งานนั้นเป็นของคนในครอบครัวไม่ใช่ของตนเอง ทำให้ไม่สามารถใช้งานได้บ่อยมากนัก ในด้านวัตถุประสงค์การใช้ อันดับแรกใช้งานเพื่อติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัวหรือคนรู้จัก รองลงมาจะใช้เพื่อรับและติดตามข่าวสารเป็นอันดับที่ 2 และค้นหาข้อมูลเป็นอันดับที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับแอปพลิเคชันที่กลุ่มตัวอย่างใช้งานบ่อย โดยทั้ง 3 อันดับเป็นแอปพลิเคชันที่เน้นในเรื่องของการสื่อสาร การรับและติดตามข้อมูลข่าวสาร ค้นหาข้อมูล รวมถึงเพื่อความบันเทิง ทั้งนี้ เนื้อหาและข้อมูลข่าวสารที่กลุ่มตัวอย่างสนใจและสืบค้นในอินเทอร์เน็ตอันดับหนึ่งของทั้งสองพื้นที่คือใช้เพื่อดูสื่อและสิ่งบันเทิงมาก รองลงมาด้วยข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ ข้อมูลด้านสุขภาพ อาหารและโภชนาการ

นอกจากนี้ จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลประกอบ กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 60-69 ปี (ผู้สูงอายุตอนต้น) จำนวน 60 คน แบ่งเป็นพื้นที่จังหวัดปัตตานีจำนวน 30 คน และพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน โดยมีประเด็นสรุปได้ดังนี้

- **ผลการศึกษาชี้ว่าประเด็นสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ คือ การสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับและคุณค่าที่รับรู้**

ผลจากการศึกษาชี้ว่าโดยภาพรวมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตต่อการเป็นช่องทางสำหรับการเพิ่มพูนทักษะ เพื่อการหารายได้ทั้งสำหรับชุมชนเมืองในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี โดยสัดส่วนที่มองว่ามีประโยชน์ปานกลางถึงมากที่สุด มีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 88 และ 90 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเฉพาะในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุพบว่ากว่าร้อยละ 89 ของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร เห็นว่ามีประโยชน์ต่อรายได้ ในขณะที่ผู้สูงอายุตอนต้นในจังหวัดปัตตานี ประมาณร้อยละ 25 เท่านั้น ที่เห็นถึงประโยชน์จากการหารายได้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่มีคุณค่าที่รับรู้ (Perceived value) แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการสำรวจยังชี้ว่า ความพร้อมในการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันมาก โดยสัดส่วนผู้สูงอายุที่มีความพร้อมต่อการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการสร้างรายได้บนอินเทอร์เน็ตในกรุงเทพมหานคร มีประมาณร้อยละ 70 ขณะที่ผู้สูงอายุในจังหวัดปัตตานี มีเพียงร้อยละ 9 ดังเห็นได้จากไม่มีผู้สูงอายุในจังหวัดปัตตานี ที่ระบุว่ามีความพร้อมและความต้องการที่จะทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์

คณะวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการที่ทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบจำลอง Logit ผลการวิเคราะห์ชี้ว่า เมื่อแบ่งการวิเคราะห์ตามพื้นที่ในพื้นที่เขตเมืองกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้สูงอายุสำรอง (อายุ 45-59 ปี) มากขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านศาสนาพุทธ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มองว่าอินเทอร์เน็ตสามารถสร้างรายได้ อยากเรียนรู้ และปัจจุบันมีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของแล้ว รวมไปถึงกลุ่มที่ต้องการจะทำงานหลังเกษียณทั้งการทำงานในอาชีพเดิมและอาชีพใหม่ ขณะที่ผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีเพียงปัจจัยด้านทัศนคติ ที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ อันได้แก่ กลุ่มที่มีทัศนคติที่ว่าการใช้อินเทอร์เน็ตจะทำให้มีสุขภาพจิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และกลุ่มที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อซื้อของอยู่แล้ว ซึ่งผลจากการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองนี้ยิ่งย้ำให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (Perceived Usefulness) และคุณค่าที่รับรู้ (Perceived Value) มีผลอย่างยิ่งต่อความต้องการที่จะทำงานบนแพลตฟอร์ม รองลงมาปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง (Perceived Ease of Use) เงื่อนไขการอำนวยความสะดวก (Facilitating Conditions) และความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy)

จากข้อเท็จจริงที่ว่าต่อไปการใช้เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัลจะเข้ามามีความสำคัญในการหารายได้เสริมหรือสร้างความช่องทางทางรายได้เพิ่มขึ้น จึงเป็นที่น่ากังวลว่า ความแตกต่างทางเทคโนโลยีการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจะยิ่งทำให้สร้างความเหลื่อมล้ำมากยิ่งขึ้นในกลุ่มผู้สูงอายุ ในทางกลับกันกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองต่างเห็นความสำคัญของแพลตฟอร์มดิจิทัลมากกว่าและมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการสร้างรายได้

- **ฐานอาชีพเดิมส่งผลต่อความสามารถในการใช้งานและความเชื่อมั่นในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการหารายได้ อันน่าจะก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากยิ่งขึ้น และยิ่งย้ำให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการหารายได้ก่อนที่จะเป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง**

การศึกษาเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่แตกต่างกัน ในด้านความสามารถในการใช้งานแอปพลิเคชันต่างๆ โดยจำแนกออกเป็นสามกลุ่ม กลุ่มแรกคือ กลุ่มผู้สูงอายุทั่วไปที่ไม่มีทักษะ แต่มีการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่ค่อนข้างน้อยหรือผ่านบุคคลอื่นในครัวเรือน ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะรับรู้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลหรือสมาร์ทโฟนมีประโยชน์หรือสามารถทำสิ่งใดได้บ้าง หากแต่จะไม่มีความกล้าในการใช้งานมากนัก และยังไม่มีความไม่มั่นใจหรือไม่เชื่อมั่นต่อการใช้กลัวการถูกหลอกหรือไม่มีความกล้าที่จะใช้เครื่องมือทางดิจิทัล

กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มผู้สูงอายุที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สืบเนื่องมาจากการทำงานในช่วงก่อนสูงอายุ ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ถือได้ว่ามีทักษะทางเทคโนโลยีที่สูงกว่าผู้สูงอายุในกลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัด สามารถใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ได้อย่างค่อนข้างคล่องแคล่วและติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านการใช้งานทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ และยังมีความเชื่อใจหรือเชื่อมั่นต่อการใช้สมาร์ทโฟนด้วยเช่นกัน ส่วนใหญ่มีความระมัดระวังในการใช้งาน และสามารถระวังการหลอกลวงทางดิจิทัลได้ระดับหนึ่ง ผู้สูงอายุกลุ่มนี้จำนวนไม่น้อยยังมีการใช้สมาร์ทโฟนเพื่อการประกอบอาชีพหรือหารายได้ด้วยโดยมักดำเนินการผ่านแอปพลิเคชันที่นิยมใช้ เช่น Line หรือ Facebook

กลุ่มที่สามกลุ่มผู้สูงอายุที่มีทักษะทางดิจิทัลจากการทำงานหลังเข้าสู่ช่วงสูงอายุ ผลจากการศึกษาชี้ว่าว่าการเรียนรู้ทักษะดังกล่าวส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ต้องปรับตัวและเริ่มใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้สมาร์ทโฟนเพื่อติดต่อสื่อสารภายใต้งานอาสาสมัคร การติดต่อสื่อสารกับครอบครัว และการเข้าถึงสวัสดิการและความช่วยเหลือต่าง ๆ การเรียนรู้ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้สมาร์ทโฟนส่วนใหญ่ของผู้สูงอายุในกลุ่มนี้จะดำเนินการผ่านการสอนจากคนในครอบครัว เพื่อนฝูง และเครือข่ายอาสาสมัครในชุมชน และการเรียนรู้จะเป็นลักษณะของการเรียนรู้

ผ่านการใช้งานจริง หากแต่ผู้สูงอายุในกลุ่มนี้จะมีลักษณะที่ค่อนข้างมีการเรียนรู้การใช้งานใหม่ค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่องให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเน้นการใช้งานเฉพาะสิ่งที่ตนเองเคยทำเป็นประจำ หรือใช้เฉพาะภาระหน้าที่รับผิดชอบเป็นหลัก

- **บุคคลอื่นในครัวเรือนช่วยสอนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสมาร์ทโฟนได้แต่ไม่มีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการบนแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้อายุและผู้สูงอายุสำรอง**

ในภาพรวม ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีการเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ตหรือออนไลน์จากคนในครอบครัว ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวจะเป็นปัจจัยสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองได้ อย่างไรก็ตามส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจะขอความช่วยเหลือจากบุตรหลานเมื่อต้องการความช่วยเหลือทางดิจิทัลทั่วไป เช่น ดาวน์โหลดรูป หรือเจอปัญหาในการใช้งานในแพลตฟอร์มเดิม หรือมีความจำเป็นต้องล็อกอินเข้าไปใช้แอปพลิเคชันที่ภาครัฐบังคับ แต่หากบุตรหลานนำเสนอนวัตกรรมแบบใหม่เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ในการหารายได้จะกลายเป็นความรู้สึกผลักภาระการหารายได้ให้กับผู้สูงอายุ รูปแบบที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจะใช้ประโยชน์ คือ ในกรณีที่บุตรหลานร่วมใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการหารายได้ โดยมีผู้สูงอายุเป็นบทบาทรอง หรือมีลูกหลานเป็นผู้สนับสนุนในทางเทคนิค

- **ปัจจัยที่ส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการสร้างรายได้และอาชีพ ประกอบด้วย การมีโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การที่มีทักษะ และการรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์**

การส่งเสริมผู้สูงอายุในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อใช้ในการหารายได้ มีปัจจัยหลักหลายประการ (ภาพที่ 7-1) ดังต่อไปนี้

ประการแรก (1) ต้องมีโครงสร้างพื้นฐานทั้งในการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตและการมีเครื่องมือสมาร์ทโฟนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความคุ้นเคยการเข้าถึงเครื่องมือ โดยขั้นตอนนี้อาจเป็นการเข้าถึง หรือสนับสนุนโดยภาครัฐจากส่วนกลางหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลในครัวเรือน เป็นต้น

ประการที่สอง (2) ความสามารถของผู้สูงอายุในการใช้เครื่องมือแพลตฟอร์มดิจิทัลและความเชื่อมั่นในการใช้เครื่องมือ ซึ่งจะเป็นฐานไปสู่ ประการที่สาม (3) ในด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานของแพลตฟอร์มดิจิทัล (Perceived Ease of Use) ทั้งนี้ ในส่วนความสามารถ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้

นั้น สามารถได้รับการสนับสนุนจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะครัวเรือน โดยอาจจะเป็นส่วนสำคัญในการทำให้มีความสามารถในการใช้หรือการรับรู้ถึงความง่ายยิ่งขึ้น

ประการที่สี่ (4) ทักษะและหรือสินค้าบริการที่ผู้สูงอายุมี เป็นพื้นฐานเมื่อรวมเข้ากับ ประการที่ห้า (5) การรับรู้ถึงประโยชน์จากการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลยิ่งทำให้เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุพิจารณาถึงศักยภาพของตนเอง และประโยชน์ที่อาจจะได้จัดการใช้ศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้ ปัจจัยด้านความต้องการหารายได้หรือการเห็นความสำคัญของการหารายได้เมื่อยามสูงอายุเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและพัฒนาสินค้า/บริการต่าง ๆ เพื่อหาวิธีการในการหารายได้จากสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

และประการที่หก (6) จุดแลกเปลี่ยนและอิทธิพลทางสังคม (Social Influence: SI) จะมีส่วนช่วยสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจในการหารายได้จากแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งนี้ ควรจะเป็นความสัมพันธ์ในขวาง เช่น ใช้ระบบเครือข่ายโดยที่มีจุดแลกเปลี่ยน (Node) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

ภาพที่ 7- 1 ปัจจัยที่ส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสร้างรายได้และอาชีพ


ปัจจัยที่ส่งเสริมผู้สูงอายุในการใช้งานดิจิทัลแพลตฟอร์มในการสร้างรายได้และอาชีพ
การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการเพิ่มรายได้
• ลักษณะส่วนบุคคล (รวมถึงงานปัจจุบันและงานที่เคยทำของผู้สูงอายุ)
• ลักษณะครัวเรือน
• ความต้องการหารายได้
• การเห็นความสำคัญของการหารายได้เมื่อยามสูงอายุ
3. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานดิจิทัล
6. ระบบสนับสนุนในการใช้ดิจิทัลจากชุมชน
5. การรับรู้ถึงประโยชน์ดิจิทัลแลตฟอร์ม เพื่อหารายได้
2. ความสามารถในการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และความเชื่อมั่นการใช้เครื่องมือ
1. โครงสร้างพื้นฐาน (การมีและการเข้าถึงเครื่องมือ)
4. ทักษะและ/หรือสินค้าบริการที่มี
ปัจจัยเสริม/แรงจูงใจที่สร้างได้ จากมาตรการต่างๆ
ปัจจัยเสริมจากระบบสนับสนุนระดับย่อย/ชุมชนได้
ปัจจัยเสริมจากโครงสร้างพื้นฐาน

ที่มา: คณะวิจัย

7.2 สรุปผลและแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการสร้างรายได้และด้านอาชีพให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยเน้นการส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบ และออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของ

การศึกษานี้มุ่งเป้าในการสร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการสร้างงานและการสร้างความเข้มแข็งของห่วงโซ่อุปทานและอุปสงค์ในชุมชน โดยเน้นส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบและออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของภายใต้แนวคิดในการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลให้เข้าถึงความรู้สึกและขั้นตอนการกระทำของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองคิดรูปแบบของแพลตฟอร์มหลาย ๆ แบบเพื่อให้ผู้ออกแบบเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของผู้ใช้งานจัดลำดับความสำคัญ ปัญหา แล้วจึงทดสอบด้วยการใช้ UX Flow คือทดสอบการใช้งานต่าง ๆ ให้เห็นภาพรวมขั้นตอนการใช้งาน และการออกแบบตัวแบบตัวแบบนวัตกรรมทางสังคมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดทั้งกระบวนการ

7.2.1 ยังไม่มีแพลตฟอร์มที่ส่งเสริมการหารายได้อย่างบูรณาการในสังคมสูงวัย โดยเฉพาะของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ในปัจจุบันมีการนำเอาแพลตฟอร์มดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชากรหลายกลุ่มรวมถึงผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลด้านสุขภาพ ข้อมูลการช่วยเหลือแบบฉุกเฉิน และการให้ข้อมูลสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง แต่ก็ยังมีช่องว่างทางด้านแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการหารายได้ของผู้สูงอายุ แม้จะมีแอปพลิเคชันในการหาเงินหางาน ขายสินค้า แต่การออกแบบต่าง ๆ ยังถือว่าใช้งานยากและไม่สอดคล้องกับศักยภาพโดยตรงของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เช่น ขนาดตัวอักษร การยืนยันตัวตนที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือกรอกข้อมูลที่มีความซับซ้อน จึงทำให้การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (Perceived Usefulness) ยังมีช่องว่างอยู่มาก

แม้ว่าหลายโซเชียลมีเดียมีช่องทางให้ประกาศงาน ประกาศขายของ หรือประกาศจัดทำ คอร์สอบรมต่าง ๆ หากแต่ไม่ได้เป็นเรื่องง่ายและต้องการการเรียนรู้ นอกจากนี้โซเชียลมีเดียยังมีลักษณะของการแบ่งกลุ่มผู้ใช้โดยธรรมชาติ เช่น ในปัจจุบันสัดส่วนอายุของผู้ใช้ Facebook มีอายุเฉลี่ยสูงกว่าแพลตฟอร์มอื่น เช่น Twitter หรือ TikTok ดังนั้น การประกาศความเชี่ยวชาญหรือขายสินค้าต่าง ๆ จึงจำกัดอยู่ในวงที่มีเครือข่ายหรือมีลักษณะทางสังคม หรือคาแรกเตอร์ที่ใกล้เคียงกันเป็นหลัก จึงเห็นได้ชัดว่ายังขาดแพลตฟอร์มดิจิทัลที่มี

เป้าหมายในการใช้งานง่ายเหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้กลุ่มอายุอื่น ๆ ได้เข้ามาใช้งาน หรือเปิดโอกาสการเป็นลูกค้าหรือเชื่อมโยงกันระหว่างรุ่นวัยได้

7.2.2 การพัฒนานวัตกรรมควรจัดแบ่งประเภทตามความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

เนื่องจากเป้าหมายหลักคือผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เพื่อการออกแบบนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทางคณะวิจัย จึงได้แบ่งประเภทของผู้สูงอายุตามประเภทความต้องการของผู้สูงอายุ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิจากการสำรวจและสัมภาษณ์ รวมทั้งระดมความคิดเห็นนั้นสามารถแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุได้ออกเป็นสามกลุ่มใหญ่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ไม่ต้องการทำงานต่อ กลุ่มที่ 2 กลุ่มเดิมทำในระบบหรือต้องการที่จะทำงานในระบบ และกลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ต้องการทำงานในภาคนอกระบบ (ภาพที่ 7-2 และตารางที่ 7-1)

กลุ่มที่หนึ่งผู้ที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อ หรือจะไม่ทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ นวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มนี้ควรเน้นการให้ความรู้ หรือการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยน จากการศึกษาในส่วนที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนควรสามารถเข้าถึงได้ทั้งแบบออฟไลน์ ออนไลน์ และไฮบริด นวัตกรรมที่ได้ดำเนินการตอบสนองกลุ่มนี้คือ การให้ความรู้ผู้สูงอายุ และเชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป ซึ่งได้รับการสนับสนุน โดย วช. (ในฐานะผู้ใช้งานระบบหรือผู้เรียน) และเสริมด้วยการสนับสนุนโดยสสส. ในชื่อชาญชรา

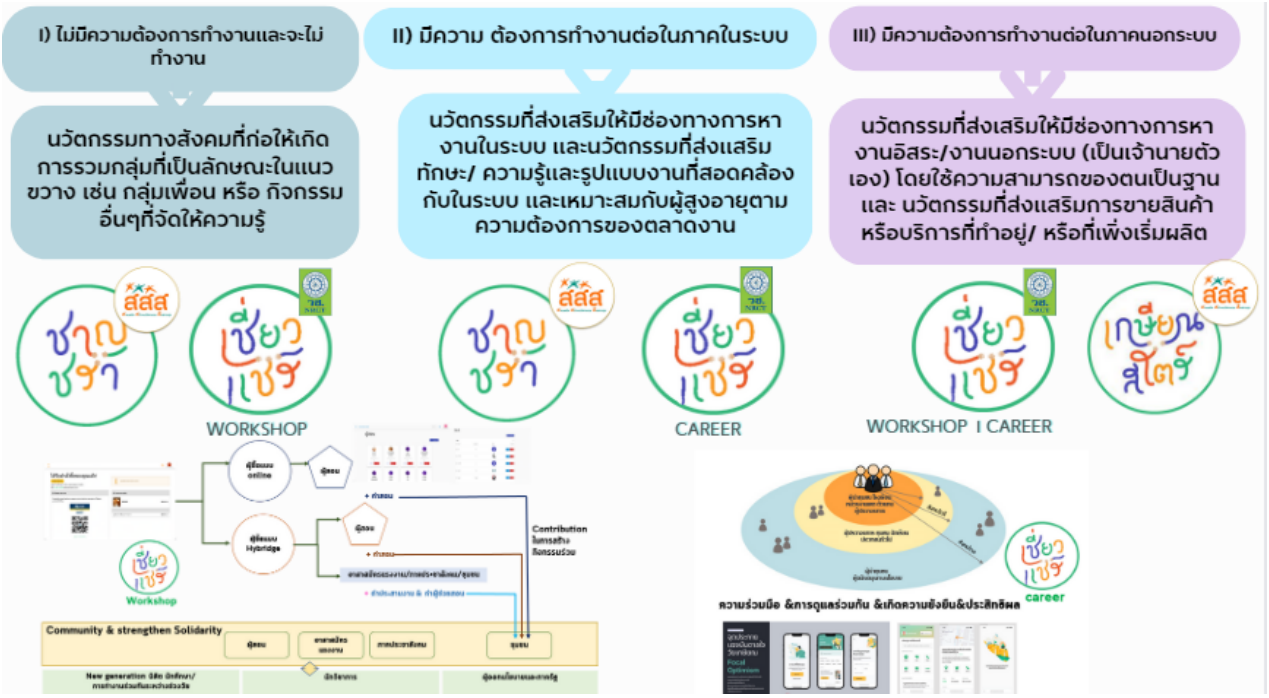
กลุ่มที่สองผู้ที่ต้องการทำงานต่อในระบบ ซึ่งแสดงว่าต้องมีการขยายอายุเกษียณ รวมทั้งระบบสนับสนุนการหางานในระบบที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ทำงานเดิม ซึ่งในการพัฒนาทักษะในรูปแบบที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานด้วย นอกจากการพิจารณาขยายเวลาเกษียณที่ได้รับการยอมรับทางสังคมแล้ว นวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มนี้คือ นวัตกรรมที่ส่งเสริมให้มีช่องทางการหางาน และการจับคู่งานในระบบโดยคำนึงถึงระยะทางการเดินทางและข้อจำกัดของผู้สูงอายุ ซึ่งต้องมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความต้องการของตลาดไปพร้อมกัน นวัตกรรมกลุ่มนี้คือ เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ซึ่งได้รับการสนับสนุน โดย วช. และเสริมด้วยความรู้เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ซึ่งสนับสนุน โดย สสส. ในชื่อ ชาญชรา

ทั้งนี้ ข้อสำคัญประการหนึ่งที่มาจากการศึกษา พบว่า โครงสร้างตลาดแรงงาน วุฒิการศึกษาที่นายจ้างต้องการมากที่สุดคือ วุฒิภาวะการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และปวช./ปวส. ตามลำดับ แต่ปัจจัยที่สำคัญแท้จริง คือ ความคุ้มค่าในการจ้างงาน ดังนั้นหากต้องการส่งเสริมการจ้างงานของผู้สูงอายุ จึงควรต้อง

เน้นความคุ้มค่าในการจ้างต่อ โดยเน้นทักษะและประสบการณ์ที่ผู้สูงอายุมีไม่ใช่จากระดับการศึกษาเท่านั้น ซึ่งในการพัฒนานวัตกรรมในการศึกษานี้ ยังได้ใช้แนวทางนี้ในการพัฒนาเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ อีกด้วย

กลุ่มที่สามผู้ที่ต้องการทำงานต่อนอกระบบ ทั้งทำงานต่อจากภาคนอกระบบในงานเดิม เปลี่ยนจากการทำงานในระบบมาทำงานนอกระบบ หรือแม้แต่เปลี่ยนสถานะจากการว่างงานมาทำนอกระบบในช่วงสูงอายุ นวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มนี้ เป็นนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้มีช่องทางหางานอิสระ และงานนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้ใช้คำสามารถของตนเป็นฐานในการหารายได้ กิจกรรมการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนควรสามารถเข้าถึงได้ทั้งแบบออฟไลน์ออนไลน์ และไฮบริด นวัตกรรมที่ได้ดำเนินการตอบสนองกลุ่มนี้คือ เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป (กรณีต้องการเป็นผู้สอน) และเชี่ยวแชร์ คะเรียร์ (กรณีต้องการทำงานนอกระบบในรูปแบบเป็นชิ้น ๆ หรือเป็นงานบางเวลากับหน่วยธุรกิจขนาดเล็ก/นอกระบบ) สนับสนุนโดย วช. นอกจากนี้ยังมีนวัตกรรมที่ส่งเสริมการขายสินค้า หรือบริการที่ทำอยู่/หรือที่เพิ่งเริ่มผลิตซึ่งเรียกว่าเป็นนวัตกรรม เกษียณสโตร์ สนับสนุนโดย สสส. เพื่อเน้นการขายสินค้าโดยเฉพาะถือเป็นอีกช่องทางในการหารายได้ ซึ่งเป็นช่องทางรายได้รอง แต่หากเป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ซึ่งมีอายุตั้งแต่สี่สิบห้าปีมีแนวโน้มที่จะเห็นความสำคัญของแพลตฟอร์มดิจิทัลในฐานะเป็นแหล่งหารายได้หลัก

ภาพที่ 7-2 นวัตกรรมที่ส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสร้างรายได้และอาชีพ ซึ่งพัฒนาโดยคณะวิจัย



ที่มา คณะวิจัย

ตารางที่ 7- 1 สรุปนวัตกรรมที่พัฒนาโดยคณะวิจัย โดยจัดแบ่งตามความต้องการของผู้ใช้ เป้าหมาย ช่องทางและรูปแบบ

กลุ่ม	ชื่อนวัตกรรม	หน่วยงานสนับสนุน	เป้าหมายของนวัตกรรม	ช่องทางและรูปแบบ
1. กลุ่มผู้ที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อ หรือจะไม่ทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ	เชี่ยวแชร์เวิร์กชอป	วช.	ให้ช่องทางการเรียนรู้ โดยให้โอกาสในการต่อยอดเป็นอาชีพได้ โดยมีรูปแบบของทางเลือกในการเรียนรู้ร่วมกันในระดับชุมชน และเป็นจุดแลกเปลี่ยน สร้างเครือข่าย และมีลักษณะเป็นระบบพี่เลี้ยงให้มีความมั่นใจในการใช้แพลตฟอร์ม	นำเสนอคอร์สการอบรมต่างๆ ผ่านทางแพลตฟอร์ม และมีทางเลือกให้พัฒนาทักษะที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสนใจ ผ่านทางแพลตฟอร์มในรูปแบบ

ตารางที่ 7- 1 สรุปนวัตกรรมที่พัฒนาโดยคณะวิจัย โดยจัดแบ่งตามความต้องการของผู้ใช้ เป้าหมาย ช่องทาง และรูปแบบ

กลุ่ม	ชื่อนวัตกรรม	หน่วยงานสนับสนุน	เป้าหมายของนวัตกรรม	ช่องทางและรูปแบบ
				ออนไลน์และ Blended learning ในชุมชนโดยชุมชนเป็นคนจัดการ
	ชาญชรา	สสส.	ให้ความรู้ที่น่าสนใจและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมีความเป็นพฤติพลัง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุสามารถกลับมาหารายได้หากต้องการในภายหลัง*	ผ่านทางการผลิตสื่อและส่งทาง แพลตฟอร์ม เชี่ยวแชร์ และช่องทางต่างๆทาง YouTube และ Social media
2. กลุ่มผู้ที่ต้องการทำงานต่อในระบบ ซึ่งแสดงว่า ต้องมีการขยายอายุเกษียณในเชิงนโยบาย รวมทั้งระบบสนับสนุนการหางานในระบบที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ทำงานเดิม	เชี่ยวแชร์คะเรียร์	วช.	ให้มีช่องทางการหางาน และการจับคู่งานในระบบ โดยคำนึงถึงระยะทางการเดินทางและข้อจำกัดทางกายภาพของผู้สูงอายุ	ผ่านทางแพลตฟอร์ม โดยการร่วมป้อนข้อมูลการหางานและการหาคนจากผู้หางาน และหาคนเองภายหลังการกรองข้อมูลจากชุมชน
	ชาญชรา	สสส.	ให้ความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะของผู้ ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในภาคนอกระบบ โดยชี้ให้เห็นความต้องการของตลาด	ผ่านทางการผลิตสื่อและส่งทาง แพลตฟอร์ม เชี่ยวแชร์ และช่องทางต่าง ๆทาง YouTube และ Social media
3. กลุ่มผู้ที่ต้องการทำงานต่อนอกระบบ ทั้งทำงานต่อจากภาคนอกระบบในงานเดิม เปลี่ยนจาก การทำงานในระบบมาทำงานนอกระบบ หรือแม้แต่เปลี่ยนสถานะจากการว่างงานมาทำนอก	เชี่ยวแชร์เวิร์กชอป	วช.	ให้ช่องทางผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการหารายได้ ผ่านการเป็นผู้สอน เพื่อส่งต่อความรู้ความสามารถของตนและได้รับรายได้ และให้ช่องทางรายได้กับผู้จัดการเรียนการสอนในชุมชน	ผ่านทางแพลตฟอร์มในรูปแบบออนไลน์และ Blended learning ในชุมชนโดยชุมชนเป็นคนจัดการ
	เชี่ยวแชร์คะเรียร์ ***	วช.	ให้มีช่องทางการหาลูกค้า และการจับคู่งานในระบบ โดยคำนึงถึงระยะทางการเดินทางและข้อจำกัดทางกายภาพของผู้สูงอายุ เช่น อาจหางานที่เปิดรับใหม่ หรือ	ผ่านทางแพลตฟอร์ม โดยการร่วมป้อนข้อมูลการหางานและการหาคนจากผู้หางาน และหาคนเอง

ตารางที่ 7- 1 สรุปนวัตกรรมที่พัฒนาโดยคณะวิจัย โดยจัดแบ่งตามความต้องการของผู้ใช้ เป้าหมาย ช่องทาง และรูปแบบ

กลุ่ม	ชื่อนวัตกรรม	หน่วยงานสนับสนุน	เป้าหมายของนวัตกรรม	ช่องทางและรูปแบบ
ระบบในช่วงสูงอายุ			อาจหาลูกค้าบริการนวดไทย หรือลูกค้าซ่อมแอร์ เป็นต้น	ซึ่งเน้นการหางานในชุมชนหรือพื้นที่ใกล้เคียง
	เกษียณสโตร์	สสส.	ให้โอกาสทางอาชีพให้กับผู้สูงอายุด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกับเยาวชน หรือขายสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์และช่องทางอื่นๆ	ผ่านทางแพลตฟอร์ม โดยเป็นช่องทางในการขายสินค้าของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองอีกทางหนึ่ง

ที่มา คณะวิจัย

หมายเหตุ * การตัดสินใจมีสถานะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จากหลายสาเหตุ และการทำให้สถานะเปลี่ยนไปมาได้ตลอด เช่น ต้องดูแลสุขภาพ ต้องการเรียนหรืออบรม ต้องดูแลผู้ป่วย ต้องการเป็นเจ้าของธุรกิจ เป็นต้น

** คำจำกัดความของแรงงานนอกระบบในการศึกษานี้อิงนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน โดยเป้าหมายของโครงการจะขยายไปครอบคลุมกลุ่มผู้มีรายได้น้อย จึงครอบคลุมถึงผู้ที่ประกอบธุรกิจของตนเองโดยไม่มีลูกจ้าง และกลุ่มช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือกลุ่มอาชีพอิสระ/แรงงานนอกระบบที่อยู่ในมาตรา 40 ด้วย **

7.2.3 ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งและใช้โดยทั่วไปและต้องส่งเสริมการสร้างผลกระทบเครือข่าย

การนำแพลตฟอร์มไปใช้ตั้งแต่การพัฒนาไปจนถึงการใช้งานอย่างแพร่หลายอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแพลตฟอร์มและวัตถุประสงค์ และต้องการเวลา เพื่อให้เกิดการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งความเร็วของการพัฒนานวัตกรรมให้ออกสู่ตลาดในเวลาที่เหมาะสมมีการปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทันเวลา เพื่อรักษาความสนใจและความพึงพอใจของผู้ใช้ การอัปเดตและการปรับปรุงนวัตกรรมในเวลาที่เหมาะสมและมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดหรือความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างรวดเร็วด้วย เพื่อให้เกิดพลังของเครือข่าย (Network Effect) และขยายกระทั่งสามารถใช้ได้ทั่วไป เช่น Facebook เปิดตัวครั้งแรกในปี พ.ศ. 2547 ให้ใช้งานสำหรับนักศึกษาเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ได้รับความนิยมอย่างรวดเร็วและขยายฐานผู้ใช้ไปยังนักเรียนมัธยมปลายและประชาชนทั่วไปในที่สุด (Brügger, 2015) และ Airbnb เปิดตัวในปี พ.ศ. 2551 เป็นแพลตฟอร์มที่อนุญาตให้นักเดินทางเช่าห้องว่างหรือบ้านทั้งหลังให้กับนักเดินทาง เริ่มแรก

มีให้บริการเฉพาะในเมืองที่เลือกไม่กี่แห่ง แต่ได้รับความนิยมและขยายไปยังเมืองต่าง ๆ ทั่วโลก (Reinhold & Dolnicar, 2021)

จากข้อสังเกตดังกล่าว หากมีการพัฒนานวัตกกรรมเพียงครั้งเดียวโดยไม่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือมีลักษณะเป็นนวัตกรรมตายย่อมทำให้ไม่มีคนเข้าไปใช้ อีกทั้งต้องมีการเพิ่มข่าวสารตามให้ทันพลวัตความเปลี่ยนแปลง และมีความยืดหยุ่นทั้งมีระยะเวลาเพียงพอให้แพลตฟอร์มสามารถนำมาใช้ได้อย่างแท้จริง โดยกำหนดให้ผู้นำชุมชนร่วมสนับสนุนการใช้ดิจิทัลตรวจสอบให้ทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล และความสามารถในการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) ในพื้นที่ชุมชนร่วมกับกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่ เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการส่งเสริมการทำงานในระดับย่อยที่สำคัญข้อมูลจำเป็นต้องทันสมัยให้ก้าวทันพลวัตรของตลาดแรงงาน มีความต่อเนื่องยาวนานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ มีปริมาณการใช้เพียงพอเพื่อให้ผู้เข้ามาใช้เห็นถึงประโยชน์อย่างแท้จริงเพื่อสร้างผลกระทบเครือข่าย

ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมไปใช้ได้จริงจำเป็นต้องอาศัยเวลาและทรัพยากรอย่างยิ่ง ดังนั้นควรแบ่งออกเป็นสามช่วง คือ

ช่วงแรกภาครัฐสนับสนุนแพลตฟอร์มในรูปแบบของการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานรูปแบบนำร่องโดยร่วมพัฒนากับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ระยะเวลาช่วงที่หนึ่งประมาณ 1 – 2 ปี

ช่วงสอง ชุมชนร่วมกันกับสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อช่วยในการเพิ่มเติมข้อมูลและพัฒนาแพลตฟอร์ม เพื่อให้ตอบสนองลักษณะของพื้นที่และส่งต่อให้ภาครัฐช่วยพัฒนาแพลตฟอร์ม โดยร่วมทำงานในลักษณะคณะทำงานที่มีชุมชนเป็นเจ้าของเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ขนาดของ “ชุมชน” อาจแตกต่างกันไปตามอุปสงค์และอุปทานที่ต้องเพียงพอให้เกิดการใช้งานได้จริง ระยะเวลาช่วงที่สองประมาณ 3 – 5 ปี

ช่วงสาม ชุมชนรับผิดชอบเป็นหลักโดยภาครัฐทำงานร่วมกับความร่วมมือของกระทรวงต่าง ๆ ข้างต้นช่วงติดตามและสนับสนุนการทำงาน รวมถึงร่วมเป็นผู้ใช้ในการเป็นแหล่งหางานสำหรับภาครัฐด้วย ระยะเวลาช่วงที่สามมีช่วงเปลี่ยนผ่านปีที่ 4 และช่วงที่สามตั้งแต่ปีที่ 5 เป็นต้นไป

7.3 สรุปผลและข้อเสนอแนะทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำของของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

ในบริบทที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสู่ความสำเร็จในการรับเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นได้หลายระดับ ทางโครงการจึงได้ประยุกต์แนวคิดการวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญสู่ความสำเร็จโดยอิงจากข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและการบังคับใช้ ดังต่อไปนี้

7.3.1 ปัจจัยการมีและการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะในส่วนนี้ครอบคลุมนโยบายจากรัฐบาล ในการส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเพิ่มรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่ทำงานอยู่ในภาคนอกระบบ ทั้งนี้ เนื่องจากยังมีพื้นที่โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงและเท่าเทียม และเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงโครงสร้างดังกล่าว โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล และบางครัวเรือนมีโครงสร้างพื้นฐาน แต่ไม่มีเครื่องมือดิจิทัล หรือเครื่องมือไม่พร้อม ดังนั้น โดยพื้นฐานแล้วภาครัฐควรเร่งสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยให้ครัวเรือนต่าง ๆ เข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานทางที่เป็นฐานของแพลตฟอร์มดิจิทัล ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมก่อนเป็นอันดับแรก

นอกจากนี้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองต้องสามารถเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตและการมีเครื่องมือเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความคุ้นเคยการเข้าถึงเครื่องมือ การส่งเสริมการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตของผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญและสามารถได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการเน็ตประชารัฐ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลควรดูแลให้โครงสร้างพื้นฐานมีความครอบคลุมพื้นที่มากขึ้นและมีการเชื่อมต่อที่รวดเร็ว ความรับผิดชอบในการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลนั้นเป็นของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสามารถเชื่อมต่อและมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งนำไปสู่โอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น

อีกทั้งยังอาจพิจารณามาตรการบางประการด้านล่างเพื่อให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและเข้าถึงเครื่องมือที่จำเป็นได้ ประกอบด้วย

- การยกเว้นภาษีสำหรับบริษัทที่ผลิตหรือจัดจำหน่ายอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต และแล็ปท็อป สิ่งนี้สามารถทำให้อุปกรณ์เหล่านี้มีราคาไม่แพงและเข้าถึงได้สำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง อย่างไรก็ดี ต้องมีระบบตรวจสอบการใช้ที่ดีด้วย

- ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือเงินอุดหนุนแก่ผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตเพื่อให้มีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในพื้นที่ที่มีผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจำนวนมาก
- ให้เครดิตภาษีแก่บุคคลที่บริจาคอุปกรณ์ดิจิทัลที่ใช้แล้วให้กับองค์กรที่มอบให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง
- ยกเว้นภาษีสำหรับธุรกิจที่จัดอบรมความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง
- สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อจัดหาการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัลในราคาย่อมเยาว์แก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

7.3.2 ปัจจัยความสามารถและความเชื่อมั่นในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล

ปัจจัยปัจเจกบุคคลมีผลต่อการปรับใช้เทคโนโลยี หากผู้สูงอายุเองมีความเชื่อภายในว่าผู้สูงอายุไม่สามารถเรียนรู้ได้อีกต่อไป ย่อมมีผลต่อการตัดสินใจที่จะไม่เรียนรู้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่มาใช้ ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจำนวนมากอาจมีความวิตกกังวลจากความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี ดังนั้น จึงควรมีทั้งมาตรการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่น เช่น ส่วนลด คูปอง หรือรางวัลอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองเรียนรู้และใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล อีกทั้งสิ่งที่ต้องดำเนินการคู่กันคือ การสร้างความเชื่อมั่นในการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อประกอบธุรกรรมต่าง ๆ ด้วย เนื่องจากข่าวต่าง ๆ ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความไม่มั่นใจในเรื่องความปลอดภัยในการใช้งานอุปกรณ์ โดยบทบาทนี้คณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติและกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำเป็นมีการต้องยกระดับความเชื่อมั่นให้มากยิ่งขึ้น

ผลจากการศึกษานี้ เน้นย้ำถึงการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนแบบขวาง ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจะได้รับประโยชน์จากเครือข่ายการสนับสนุนที่สามารถพูดคุยและพัฒนาประสบการณ์และเรียนรู้จากผู้อื่นที่ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเช่นกัน

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแล สมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลสามารถมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนทางอารมณ์ได้ ทั้งนี้ แนวทางที่เป็นไปได้ในการส่งเสริมระดับครอบครัวไม่เพียงบอกให้ผู้สูงอายุทำเท่านั้น แต่ต้องเป็นรูปแบบการทำงานร่วม “หน่วยที่สนับสนุน”ควรเป็นระดับครัวเรือน ซึ่งอาจสนับสนุนผ่านทางกระทรวงศึกษาธิการเป็นลักษณะโครงการจากเยาวชนทำร่วมกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

7.3.3 ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล

ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังเห็นได้จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณในการศึกษานี้ พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีความสำคัญที่สูงสุด สามารถได้รับการสนับสนุนจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของครัวเรือนและประสบการณ์ของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่ใช้เครื่องมือดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานหลักที่ควรช่วยส่งเสริมควรผ่านกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลตั้งแต่ช่วงของการทำงานก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนคนในครอบครัวมีการสอนการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ทั้งนี้ คำแนะนำและมาตรการที่สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มความความรับรู้ถึงความง่ายของแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองด้วยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน มีดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาความสามารถของลักษณะส่วนบุคคลหรือครัวเรือนจากภาครัฐ เช่น

- กำหนดข้อแนะในการลดความซับซ้อนของอินเทอร์เฟซสำหรับแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เช่น ให้อินเทอร์เฟซของแพลตฟอร์มดิจิทัลเรียบง่ายและใช้งานง่าย พร้อมคำแนะนำที่ชัดเจนและรัดกุม ขนาดตัวอักษรและรูปแบบสีควรปรับให้เหมาะสมสำหรับการมองเห็น เป็นต้น
- ฝึกอบรมและการสนับสนุน ทรัพยากรสนับสนุนสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เพื่อเรียนรู้วิธีใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึงบทช่วยสอน วิดีโอ และความช่วยเหลือแบบตัวต่อตัว ณ พื้นที่กลางที่เข้าถึงง่ายของชุมชน
- ตรวจสอบการเข้าถึง เพื่อให้แพลตฟอร์มดิจิทัลสามารถเข้าถึงได้สำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่มีความพิการ รวมถึงความบกพร่องทางสายตาและการสูญเสียการได้ยิน ซึ่งอาจรวมถึงการแสดงข้อความ แสดงแทนสำหรับรูปภาพ คำบรรยายสำหรับวิดีโอ และโปรแกรมอ่านหน้าจอ
- พิจารณาเสนอสิ่งจูงใจ เช่น ส่วนลด รางวัล หรือข้อเสนอพิเศษสำหรับผู้สูงอายุที่ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล สิ่งนี้สามารถกระตุ้นให้ใช้บ่อยขึ้นและรู้สึกคุ้นเคยกับแพลตฟอร์มดิจิทัลมากขึ้น

- การยกเว้นหรือสิทธิพิเศษทางภาษี สำหรับบริษัทหรือองค์กรที่สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้สำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เนื่องจากสิ่งนี้สามารถกระตุ้นให้บริษัทจำนวนมากขึ้นลงทุนในการพัฒนาเครื่องมือดิจิทัลที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

(2) พัฒนาความสามารถของลักษณะส่วนบุคคลจากภาคเอกชน เช่น

- ให้การฝึกอบรมและการสนับสนุน บริษัทและองค์กรต่าง ๆ ควรจัดฝึกอบรมและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อช่วยให้พนักงานสูงอายุรู้สึกคุ้นเคยกับการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล โดยอาจใช้ประโยชน์จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่น บริษัทและองค์กรควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานที่มีอายุมากกว่าและอายุน้อยกว่า ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และทักษะในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล
- พิจารณาเสนอสิ่งจูงใจ เช่น โบนัสหรือการจัดการงานที่ยืดหยุ่นสำหรับพนักงานสูงอายุที่เต็มใจเรียนรู้และใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ให้เงินอุดหนุนด้านเทคโนโลยีจากบริษัทและองค์กรต่าง ๆ สามารถให้เงินอุดหนุนเพื่อช่วยให้พนักงานสูงวัยซื้อหรือพัฒนาอุปกรณ์เทคโนโลยีส่วนบุคคล เช่น แล็ปท็อปหรือสมาร์ทโฟน เพื่อให้เข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ง่ายขึ้น

7.3.4 ปัจจัยด้านทักษะและ/หรือสินค้า/ หรือบริการที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมี

ทักษะและ/หรือสินค้าที่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง เป็นฐานสำคัญในการสร้างโอกาสในการทำงาน ซึ่งหากไม่มีแพลตฟอร์มดิจิทัลทางผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองก็ยังสามารถขายสินค้าและให้บริการได้อยู่ เช่น การขายของที่ระลึก ความรู้ด้านบัญชี เป็นต้น แต่หากมีการรับรู้ว่ามีแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถเป็นช่องทางในการส่งเสริมการหารายได้เพิ่มเติม ก็จะยิ่งเพิ่มโอกาสทางอาชีพและรายได้มากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ คำแนะนำและมาตรการที่สามารถนำมาใช้เพื่อใช้เพิ่มทักษะ สินค้า หรือบริการ มีดังต่อไปนี้

- สร้างโอกาสในการยกระดับทักษะให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง จะช่วยยกระดับทักษะและการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการหารายได้ ซึ่งอาจรวมถึงการเสนอหลักสูตรออนไลน์ เวิร์กช็อป และโปรแกรมการให้คำปรึกษา

- สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการในแบบที่มีพี่เลี้ยง การส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง สามารถช่วยเพิ่มพูนทักษะและสินค้าและบริการที่มีอยู่ได้ ในขณะเดียวกันก็สร้างโอกาสใหม่ทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจรวมถึงการเข้าถึงศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ เงินทุน และโปรแกรมการให้คำปรึกษา
- ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมในหมู่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง สามารถช่วยปรับปรุงทักษะและสินค้าและบริการที่มีอยู่ รวมทั้งให้โอกาสใหม่ในการสร้างรายได้ ซึ่งอาจรวมถึงการส่งเสริมโอกาสในการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ระหว่างเพื่อน และสร้างกิจกรรมทางสังคม
- สนับสนุนด้านกฎหมายและการเงินแก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง สามารถช่วยในการนำทางภูมิทัศน์ทางกฎหมายและการเงินที่ซับซ้อนของแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อหารายได้ ซึ่งอาจรวมถึงการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย การวางแผนทางการเงิน และการเข้าถึงบริการทางการเงิน

7.3.5 ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์แพลตฟอร์มดิจิทัลว่าเป็นหนึ่งในช่องทางหารายได้

การรับรู้ถึงประโยชน์จากการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง พิจารณาถึงศักยภาพของตนเอง และประโยชน์ที่อาจจะได้จากการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งนี้ปัจจัยด้านความต้องการหารายได้หรือการเห็นความสำคัญของการหารายได้เป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะ และพัฒนาสินค้า/บริการต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการหารายได้จากสินค้าหรือบริการนั้น ๆ ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

- **จัดประเมินการวางแผนชีวิตสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองเพื่อประเมินการวางแผนชีวิต**

ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองส่วนใหญ่ไม่มีแผนชีวิต ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์ว่า จะสามารถดูแลทางด้านการเงิน สุขภาพกาย และสุขภาพใจ และด้านอื่น ๆ ได้อย่างครอบคลุมหรือไม่อย่างไร รวมถึงไม่สามารถระบุถึงความจำเป็นในอนาคต ซึ่งมีผลอย่างยิ่งต่อการขาดการวางแผนชีวิตและอาชีพ อีกทั้งทำให้ไม่สามารถประยุกต์ความสามารถของตนและเครื่องมือที่เหมาะสมในการต่อยอดยังการพัฒนาสินค้าหรือบริการที่ตนเองมีได้ อีกทั้ง แนวทางนี้ได้มีการดำเนินการมาแล้วในหลายประเทศ เช่น ในประเทศสิงคโปร์ ได้มีแนวทางการประเมินเส้นทางชีวิตเป็นระยะ ซึ่งมีประโยชน์ต่อทั้งการวางแผนเกษียณ

หน่วยงานรับผิดชอบ อาจเป็นกองทุนประกันสังคมโดยเป็นบริการให้ครอบคลุมถึงกลุ่มมาตรา 40 ผ่านภารกิจสนับสนุนผู้สมทบกองทุน อีกด้านหนึ่งอาจจัดร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดยอาจมีมาตรการเสริมดังต่อไปนี้

- พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเฉพาะที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง สามารถช่วยเสริมทักษะและสินค้าและบริการที่มีอยู่ เช่น แพลตฟอร์มที่เชื่อมต่อผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองกับบริการดูแลที่บ้านสามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการดูแลและการสนับสนุน
- การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ได้ยกระดับทักษะและเรียนรู้ทักษะดิจิทัลใหม่ๆ สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการหารายได้ ซึ่งอาจรวมถึงการเสนอหลักสูตรออนไลน์ เวิร์กชอป และโปรแกรมการให้คำปรึกษา
- ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ สามารถช่วยปรับปรุงทักษะและความสามารถในการผลิตสินค้าและให้บริการที่มีอยู่ รวมทั้งให้โอกาสใหม่ในการสร้างรายได้ ส่งเสริมโอกาสในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนและกิจกรรมทางสังคมผ่านทางระบบออนไลน์
- การให้การสนับสนุนด้านกฎหมายและการเงินแก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง สามารถช่วยการนำทางภูมิทัศน์ทางกฎหมายและการเงินที่ซับซ้อนของแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อหารายได้ ซึ่งอาจรวมถึงการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย การวางแผนทางการเงิน และการเข้าถึงบริการทางการเงิน
- การรณรงค์ให้ความรู้ โดยองค์กรเอกชนสามารถรณรงค์ให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองเกี่ยวกับประโยชน์ของแพลตฟอร์มดิจิทัลในการหารายได้ที่ประสบความสำเร็จในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสร้างรายได้
- สิ่งจูงใจจากภาครัฐให้แก่ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่ประสบความสำเร็จในการสร้างรายได้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งอาจรวมถึงการลดหย่อนภาษี เงินอุดหนุน หรือรางวัลเงินสด
- การสนับสนุนแบบ Peer-to-Peer การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ที่ประสบความสำเร็จในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการหารายได้แบ่งปันประสบการณ์และให้การ

สนับสนุนแก่ผู้อื่น อาจเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มการรับรู้ถึงประโยชน์ของแพลตฟอร์มเหล่านี้

- การเป็นพันธมิตรกับองค์กรชุมชน เช่น ศูนย์ผู้สูงอายุ หรือบ้านพักคนชราเพื่อให้การฝึกอบรมและการสนับสนุนสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง สามารถช่วยให้เข้าถึงผู้ที่อาจไม่สามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือแหล่งข้อมูลเพื่อเรียนรู้วิธีใช้งาน

7.3.6 ปัจจัยด้านระบบสนับสนุนในการใช้ดิจิทัลจากระดับชุมชน

ระบบสนับสนุนในการใช้ดิจิทัลจากระดับชุมชนมีส่วนช่วยสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจในการหารายได้จากแพลตฟอร์มดิจิทัล ทั้งนี้ ควรจะเป็นความสัมพันธ์ในเชิงขวาง เช่น ใช้ระบบเครือข่ายโดยที่มีจุดแลกเปลี่ยน (Node) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

ด้วยสัดส่วนขนาดใหญ่ของแรงงานสูงอายุที่อยู่นอกระบบทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทที่สำคัญในการเข้าถึงกลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยทำงานร่วมกับกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงควรเน้นส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการผลักดันการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการหารายได้ที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ สนับสนุนความเชื่อมั่นด้วยระบบการใช้งานจากคนในชุมชน

เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว การแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบผู้สูงอายุอาจอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้แม้กรุงเทพมหานครจะมีสถานะทางกฎหมายแตกต่างจากองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะพบว่ามีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำฐานข้อมูลและเป็นผู้ดูแลโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลระดับบุคคลต่อไปด้วย

นอกจากนี้ ยังรวมถึงการส่งเสริมการจ้างงานโดยองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นร่วมกับองค์กรนายจ้างเพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองได้ทำงานโดยมีเนื้องานที่เป็นการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลได้อีกด้วย

โดยมีมาตรการเสนอแนะเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

- สื่อสังคมออนไลน์และการสัมมนาผ่านเว็บไซต์ (Webinar) โดยผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองสามารถใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเชื่อมต่อกับเพื่อนและสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนสร้างเครือข่ายของบุคคลและผู้มีอิทธิพลในความสนใจเดียวกัน
- โครงการให้คำปรึกษาออนไลน์โดยสามารถเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองติดต่อกับคนรุ่นใหม่และแลกเปลี่ยนความรู้และความเชี่ยวชาญ
- อาสาสมัครดิจิทัลสามารถให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อช่วยเหลือสังคมและสร้างอิทธิพลทางสังคม
- การให้ส่วนลดและสิทธิพิเศษสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองบนแพลตฟอร์มดิจิทัลสามารถจูงใจให้มีส่วนร่วมและสร้างอิทธิพลภายในแพลตฟอร์ม
- เทคนิค Gamification เช่น รางวัลและตรา สามารถกระตุ้นให้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมีส่วนร่วมกับแพลตฟอร์มดิจิทัล และสร้างนิเวศที่เหมาะสมภายในชุมชน

7.3.7. ข้อเสนอแนะปรับแก้ไขกฎหมายและการบังคับใช้กฎระเบียบ

7.3.7.1 การปรับแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบ

แนวทางการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองเพื่อโอกาสการทำงานในระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล ควรต้องมีกฎหมายที่ช่วยกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงบทกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุ สำรองแฟลตฟอร์มดิจิทัล โดยจะต้องสอดคล้องกับหลักกฎหมาย มาตรฐานสากล และมีการอาศัยแนวทางตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้เข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากฎหมายและกฎเกณฑ์

7.3.7.1.1 กฎหมายเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาชุดทักษะ

ควรมีการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับชุดทักษะให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่แตกต่างกันตามลักษณะความต้องการทำงานของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง กลุ่มแรกที่ไม่มีความต้องการทำงานและจะไม่ทำงาน แนวทางส่งเสริมชุดทักษะในส่วนนี้ จำเป็นต้องสร้างระบบสนับสนุนความรู้ทางดิจิทัล เพื่อให้สามารถเป็นพฤติพลังและหากมีความจำเป็นต้อง ถ้าหากมีความต้องการทำงานในแผนหลังสามารถที่จะเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานบนระบบดิจิทัลได้

ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง กลุ่มที่สองที่ต้องการทำงานอื่น ๆ ในระบบต่อไปกับนายจ้างเดิม สำหรับลูกจ้างสูงอายุในกรณีที่ต้องการทำงานต่อ ทางด้านของนายจ้างและลูกจ้างต้องร่วมระบุชุดความรู้ที่จำเป็น/สนับสนุนความรู้ที่จำเป็นต้องการจ้างต่อ (หากมี) ส่วนกลุ่มที่สองที่ต้องการหางานอื่น ๆ ในระบบ มีความจำเป็นต้องรู้ที่คาดว่าจำเป็นต้องใช้ จึงต้องทราบทิศทางของทักษะที่จำเป็นและเหมาะสม และสอดคล้องกับตลาดแรงงานด้วยการประเมินโดยกระทรวงแรงงานในด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองทั้งสามในกรณีที่ต้องการทำงานอิสระต่อไปหรือเข้ามาเริ่มทำงานในภายนอกระบบ ต้องมาพร้อมกับในรูปแบบของจุดแลกเปลี่ยน (Node) และระบบพี่เลี้ยง (Mentor) พร้อมกับช่องทางการสนับสนุนทางเงินทุนที่เชื่อมโยงและประสานกับช่องทางของการสร้างความเป็นผู้ประกอบการและเชื่อมช่องทางเงินทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วแก่ท้องถิ่นให้เกิดการใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาชุดทักษะทางดิจิทัลให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจึงจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างทั้งจุดแลกเปลี่ยน (Node) และระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ที่สามารถเข้าถึงง่าย และส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุผ่านระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการสร้างรายได้ โดยอาจทำได้หลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น

- รูปแบบที่หนึ่งสนับสนุนให้มีทุนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังเช่นที่เกิดขึ้นในสิงคโปร์ ในโครงการ Workfare Skills Support (WSS) ในประเทศไทยเองอาจคำนึงถึงการสนับสนุน ในลักษณะของงานสดผ่านทางเงินทุน หรือเสริมเงินผู้สูงอายุ ในลักษณะ In-kind โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทสำคัญในการรับรอง และสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมของผู้สูงอายุ เช่น รับรองสถาบันพัฒนาทักษะ โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัยต่างๆ จากภาครัฐ ในกรณีนี้จุดแลกเปลี่ยนจะมีการบริหารจัดการหรือการเข้าถึงสนับสนุนการเข้าถึงได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก
- รูปแบบที่สอง อาจสนับสนุนผ่านทางชมรมผู้สูงอายุแต่ทั้งนี้ต้องมีการสร้างความเข้มแข็งให้กับชมรมผู้สูงอายุและมีชุดการเรียนรู้มาตรฐานแนะนำ (Course Catalogue) ให้กับชมรมอยู่สูงอายุ ในชุดการเรียนรู้มาตรฐานนี้อาจมีลักษณะการสอนแบบไฮบริด ผ่านแรงจูงใจในการเข้าถึงแหล่งทุนที่มีอยู่แล้ว

ของภาครัฐ และที่สำคัญคือการสร้างแรงจูงใจ ในลักษณะของการแข่งขัน การเรียนรู้ เช่น มีระบบรางวัลแบบที่สร้างความสำคัญ (Recognition) ให้กับผู้ที่เรียนจบในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ครบและสามารถนำไปสร้างรายได้

- รูปแบบที่สาม อาจการสนับสนุนผ่านระบบอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น อาสาสมัครแรงงานหรือแม้แต่ระบบของอาสาสมัครดิจิทัล ซึ่งกำลังดำเนินการอยู่ในกรุงเทพมหานคร และประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ ทำหน้าที่เสมือนจุดแลกเปลี่ยน โดยสนับสนุนการเรียนการสอนในลักษณะไฮบริด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่จำเป็นต้องมีการฝึกปฏิบัติโดยที่อาสาสมัครต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนและผู้สนับสนุนการสอนหรือจัดหาพื้นที่สำหรับการสอนเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุในลักษณะที่สามารถเคลื่อนย้ายไปสอนตามที่ต่าง ๆ ได้ด้วย อีกทั้งอาสาสมัครอาจยังเป็นผู้ประสานงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ที่ทางภาครัฐมีอยู่แล้ว

ในการส่งเสริมให้มีงานการทำ ไม่ว่าจะเป็นในระบบหรือนอกระบบนั้นอาจสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ประกอบการด้วยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเช่น การลดอัตราภาษี การอนุญาตให้มีการหักค่าใช้จ่ายมากกว่าอัตราปกติ ในกิจการที่สนับสนุนการจ้างงานกับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง หรือกิจการที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างเสริมทักษะที่เป็นประโยชน์แก่การทำงานของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองผ่านประมวลรัษฎากรซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กำหนดภาระทางภาษี ทั้งการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุสำรองสำหรับการทำงานโดยวิธีการเพิ่มการลดหย่อนภาษีเงินได้ หรือการยกเว้นภาษีให้กับรายได้ของกลุ่มแรงงานเหล่านี้ เป็นต้น อย่างไรก็ดีการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับกลุ่มแรงงานอาจจะแรงจูงใจไม่เท่าที่ควรจากข้อเท็จจริงที่ว่าผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุสำรองมีรายได้น้อยกว่าระดับรายได้ขั้นต่ำที่ต้องเสียภาษีเงินได้อยู่แล้ว

7.3.7.1.2 กฎหมายเพื่อส่งเสริมสิทธิประโยชน์ทางภาษี

ในส่วนของการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีนั้น มีข้อเสนอแนะย่อยดังต่อไปนี้

(1) การปรับปรุงการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในประเด็นเกี่ยวกับอายุของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงาน การพิจารณาทบทวนจำนวนภาษีที่ได้รับยกเว้น

(2) การกำหนดสิทธิประโยชน์ขึ้นใหม่ อันได้แก่ ค่าลดหย่อนผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ค่าลดหย่อนการเข้าอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ การลดอัตราภาษีสำหรับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง การหักค่าใช้จ่ายตามจริง และการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี

(3) การปรับปรุงสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการที่จ้างผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ในประเด็นเกี่ยวกับข้อจำกัดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน คุณสมบัติของผู้ประกอบการ และการให้ความสำคัญกับธุรกิจแพลตฟอร์มดิจิทัล

(4) การปรับปรุงสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการที่มีการฝึกฝีมือแรงงานในประเด็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ประกอบการ

(5) การให้สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการผู้คิดค้นนวัตกรรมเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุสำรอง

7.3.7.2 การบังคับใช้กฎหมายและระเบียบต่างๆให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3.7.2.1 การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพมีรูปแบบการให้ทุนที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น

แม้จะมีทุนประกอบอาชีพของหลายกระทรวงแต่ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า กลไกนี้ยังมีปัญหาในเชิงปฏิบัติ เนื่องจากผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจำนวนยังไม่ทราบในกลไกนี้ อีกทั้งโดยพื้นฐานของแรงงานที่ทำงานในภาคนอกระบบและในระบบมาก่อน มีแนวโน้มที่จะไม่ได้ใช้ และไม่คุ้นเคยการเข้าถึงบริการภาครัฐ มีผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองจำนวนน้อยมากที่เข้าถึงแหล่งทุนนี้ จึงควรปรับปรุงให้ร่วมกับกลไกการให้คำปรึกษาซึ่งรวมถึงการสนับสนุนการสร้างช่องทางการตลาด

7.3.7.2.2 ส่งเสริมความเข้าใจในความสำคัญของการส่งเสริมโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองให้กับเจ้าหน้าที่รัฐและผู้บังคับใช้กฎหมายทุกภาคส่วน

ทั้งนี้ จากผลการสัมภาษณ์ชี้เห็นว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในแต่ละพื้นที่มีความเข้าใจในความสำคัญในการทำงานของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองที่แตกต่างกัน และอาจยังเห็นความสำคัญของการส่งเสริมโอกาสด้านการหารายได้ของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองน้อย ส่วนหนึ่งเพราะปัจจัย ด้านพื้นที่ ศาสนา

และวัฒนธรรม อย่างไรก็ดี ในระยะยาวแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุจะมีผลต่อการพื้นที่อย่างแน่นอน จึงควรส่งเสริมศักยภาพของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียให้เข้าใจความจำเป็นและความสำคัญ ส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยแนวทางในการพัฒนาความเข้าใจ ควรออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทและเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละท้องถิ่น กรอบอำนาจขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในแต่ละระดับที่อาจเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรื่องนี้ได้ พร้อมทั้งข้อพิจารณาที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่น อันจะทำให้การพัฒนาแก้ไขกฎหมายและแนวปฏิบัติในประเด็นแรงงานผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ดังนั้นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้มีส่วนได้เสียทุกท่านควรมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาศักยภาพของทุกช่วงวัยตามแนวทางวิถีชีวิตหลากหลายช่วง (Multi-stage Life) ซึ่งรวมทั้งผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ทั้งเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนทั้ง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงผู้เกี่ยวข้อง

7.3.7.2.3 กำหนดกรอบความคุ้มครองที่เหมาะสมให้กับแรงงานนอกระบบ

ภาครัฐยังจำเป็นต้องมีกรอบการคุ้มครองที่เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะของสิทธิมนุษยธรรม ในการนี้เองจึงควรมีการส่งเสริมความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มและความรู้ ด้านสิทธิแรงงาน สิทธิมนุษยธรรม รวมทั้งด้านสุขภาพกายใจ ส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันในกลุ่มแรงงานนอกระบบเพื่อเป็นจุดแลกเปลี่ยนต่อไป และควรยกร่าง (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... ขึ้นนั้น ย่อมเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการพัฒนากฎเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงานแรงงานนอกระบบ อีกทั้งยังสะท้อนการนำแนวคิดสากลเกี่ยวกับทิศทางของแรงงานโลกมาปรับใช้กับกฎเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างงานของไทย ซึ่งย่อมสะท้อนถึงความพร้อมกับพลวัตรทิศทางการใช้แรงงานของประเทศไทยได้ ทั้งนี้ (ร่าง) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. .... จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ที่ทำการงานโดยวิธีการจ้างในรูปแบบใด ๆ ที่ไม่ใช่การจ้างงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และมิใช่ผู้สูงอายุที่กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมได้รับรองสิทธิตามกฎหมายนั้น ๆ ไว้ให้

ทั้งนี้ ยังมีข้อจำกัดในการเจรจาต่อรองและการตีความแรงงานนอกระบบว่าเป็นลูกจ้างหรือไม่ ซึ่งมีผลกระทบกับลักษณะความคุ้มครองตามกฎหมายโดยตรง โดยในประเทศไทยยังไม่มีความชัดเจนเหมือนที่เกิดขึ้นในคำพิพากษาของศาลในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร หรือฝรั่งเศส ในการนี้เองจึงควรต้องเร่งให้มีความชัดเจนในขอบเขตและความคุ้มครองกรณีทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลในฐานะแรงงาน

นอกระบบด้วย หน่วยงานรับผิดชอบกระทรวงแรงงานควรออกแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการตีความขอบเขตความชัดเจนด้านความคุ้มครอง กรณีทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล

บรรณานุกรม (Bibliography)

เอกสารอ้างอิงภาษาไทย

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2561). หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชน. สำนักพิมพ์วิญญูชน.

เฉลิมพล แจ่มจันทร์และสุภรต์ จรัสสิทธิ์ (2562). โครงการสถานการณ์และแนวโน้มสภาพการทำงานของผู้สูงอายุไทย : การวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจระดับประเทศ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (มสช.).

แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด–19.

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/051/T_0001.PDF

แผนการปฏิรูปประเทศ. http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/044/T_0001.PDF

ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. (2521). ทฤษฎีภาษีเงินได้ และภาษีเงินได้ของไทย. สำนักพิมพ์ดวงกมล.

กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร, (2509). https://www.rd.go.th/2502.html

กฎกระทรวงกำหนดการซื้อขายสินค้าหรือบริการโดยวิธีการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่ถือว่าเป็นตลาดแบบตรง พ.ศ. *2561* (2561). Retrieved from http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/096/T_0001.PDF

กฎกระทรวงรถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564, (2564).

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2561). การสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบเพื่อการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ. ก. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กองวิจัยตลาดงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2556). บทบาทในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. Retrieved from http://nlrc.mol.go.th/research/NKQL164/0NKQL164.pdf

คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. *2553*. (2553). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน Retrieved from http://informal.labour.go.th/images/Law/explanation_6.pdf

จังหวัดปัตตานี. (2559, 8 กรกฎาคม 2564). ข้อมูลจังหวัดปัตตานี. จังหวัดปัตตานี: http://www.pattani.go.th/gerneral/gerneral1.pdf. http://www.pattani.go.th/gerneral/gerneral1.pdf

ดาราตน์ อานันทนะสุวงศ์, และคณะ. (2562). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายหรือมาตรการเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุ: กรณีการเลือกปฏิบัติในผู้สูงอายุ.

บรรณานุกรม (Bibliography) (ต่อ)

ดารารัตน์ อานันทนะสุวงศ์, และคณะ.(2562). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายหรือมาตรการเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุ : กรณีการเลือกปฏิบัติในผู้สูงอายุ, . สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2551a, 8 กรกฎาคม 2564). โครงสร้างของฝ่ายปกครอง. Public Law Net. สืบค้นจาก http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=1232

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2551b, 8 กรกฎาคม 2564). การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (*3) :* วิวัฒนาการของการปกครองส่วนท้องถิ่น : *100* ปีแห่งการรอคอย. Public Law Net.

บรรเจิด สิงคะเนติ. (2558). หลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์. สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ลงวันที่ 8 มีนาคม *2562*. (2562). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน สืบค้นจาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/03/prakaasphuusuungaayu.pdf

ประกาศกระทรวงคมนาคม เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างบรรทุกคนโดยสารและค่าบริการอื่นสำหรับรถยนต์รับจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2564, (2564).

ประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 150) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเพื่อการยกเว้นภาษีเงินได้ สำหรับเงินได้ที่ผู้มีเงินได้ซึ่งเป็นผู้อยู่ในประเทศไทยและมีอายุไม่ต่ำกว่าหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในปีภาษีได้รับ, (2549). https://www.rd.go.th/30030.html

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, (2468). https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=567410&ext=pdf

พระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560, (2560). https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/kormor/newlaw/dc639.pdf

พระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545, (2545).
https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=527525&ext=pdf
พระราชบัญญัติความรับผิดต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551, (2551).
https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=572086&ext=pdf
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, (2541).
http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A477/%A477-20-9999-update.pdf
พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ.2522, (2522).
https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=302495&ext=pdf
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, (2533).
https://www.krisdika.go.th/librarian/get?sysid=300760&ext=pdf
ภานถพงส์ คงธรรมกุล. (2564). รายงานสถานการณ์ทางสังคม จังหวัดปัตตานี. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี.

บรรณานุกรม (Bibliography) (ต่อ)

มานิตย์ ศรายุทธิกรณ์. (2551). มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุในประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ยุทธศาสตร์ชาติ, (2561). http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/051/T_0001.PDF
รัตนะ บัวสนธ์. (2556). วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา. (พิมพครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ต้องแจ้งให้ทราบ พ.ศ. ... (2564).
ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. ... (2562). Retrieved from https://www.labour.go.th/attachments/article/52142/informal_001.pdf
วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์, ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, และคณะ. (2562). โครงการวิจัยเรื่อง "หน้าที่และสิทธิของผู้เสียภาษีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช *2560*".
ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2557). การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศภายใต้กรอบพันธกรณีองค์กรสหประชาชาติ: แผนการปฏิบัติการระหว่างประเทศมาดริดว่าด้วยผูเสูงอายุ (*The Madrid International Plan Action on Ageing: MIPAA)*. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. https://www.dop.go.th/th/know/3/69
ศุภรัตน์ ควัฒน์กุล. (2542). เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายภาษีอากร *1*.

ศุภลักษณ์ พินิจภูวดล. (2544). การคลังและภาษีอากร ทฤษฎีและหลักกฎหมายภาษีอากร. สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. (2563). สิทธิมนุษยชนกับการคุ้มครองเสรีภาพในการประกอบอาชีพ. วารสารกฎหมายสิทธิมนุษยชน, ฉบับที่ *3*.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์, & ฉัฏฐเมษ ภิรมย์พานิช. (2564). โครงการวิจัยเรื่อง “บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรด้านการแรงงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ".

สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). รายงานฉบับสมบูรณ์ (*Final Report)* โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการดำเนินงานกองทุนเงินสะสมและเงินสมทบในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง. บริษัทเอ็กเซลเลนท์บิสเนสแมเนจเม้นท์ จำกัด. http://research.mol.go.th/2013/rsdat/data/doc/IFCQ5v0/002IFCQ5v0.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). การสำรวจข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561a). รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อินทรชัย พาณิชกุล. (2021). ชีวิตที่ถูกกดขี่ของเหล่า 'ไรเดอร์'. Retrieved 14 พฤศจิกายน 2564 from https://themomentum.co/fromthedesk-riders/

บรรณานุกรม (Bibliography) (ต่อ)

กระทรวงแรงงานและศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . (2020, สิงหาคม 7). *ตลาดแรงงานไทยหลังยุคโควิด-19 (ตอน 4): ต้องทบทวนยุทธศาสตร์แรงงานสูงอายุ*. Retrieved from https://thaipublica.org/2020/08/discussion-on-labour-market-after-covid-19_4/

ชลธิชา อัศวนิรันดร; ชฎาธาร โอษธีศ ; วัชระ เพชรดิน; วิรัลพัชร มานิตศรศักดิ์; นลัท จิลลานนท์. (2020). *โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย:*. Bangkok.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, ศ. (2563). *สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ*. Retrieved from สูงวัยพิจิตร ปรับตัวปรับใจ ในวิกฤติโควิด: https://infocenter.nationalhealth.or.th/node/28144

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2019). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ.* กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *การสำรวจข้อมูลด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2563,*. กรุงเทพ.

สำนักงานสาธารณสุข. (n.d.). *อบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุตำบลวัดขวางและผู้สูงอายุสำรอง อายุ50 ปีขึ้นไป*. Retrieved from http://www.ppho.go.th/mis-new/mis_project2018_paid.php?id=11956

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2561). ความอยู่ดีมีสุขของผู้สูงอายุไทย: รอบที่ 2. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี 2559. Retrieved from https://shorturl.asia/4muA1

สถาบันวิจัยสังคม (2563) โครงการศึกษาผลกระทบ และการปรับตัวของแรงงานนอกระบบในพื้นที่เมืองจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 http://www.cusri.chula.ac.th/wp-content/uploads/2020/10/News-3.2563.pdf

<u>เอกสารอ้างอิงภาษาอังกฤษ</u>

Baltes, B., & Rudolph, C. W. (2012). A Review of Aging Theories and Modern Work Perspectives In The Oxford Handbook of Work and Aging.

Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological Perspectives on Successful Aging: The Model of Selective Optimization with Compensation. Cambridge University Press.

Barraket, J., & Crozier, M. (2008). *The social economy in Australia: a research agenda*. Paper presented at the Re-imagining Sociology: Preceedings of the Annual Conference of The Australian Sociological Association (TASA) 2008, Australia.

บรรณานุกรม (Bibliography) (ต่อ)

Ben-Israel, R. (1995). Social Security in the Year 2000: Potentialities and Problems. *Comparative Labor Law Journal*, *16(2)*. https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj16&collection=journals&id=149&startid=149&endid=186#

Campbell, M. (1997). Local strategies for employment and the social economy : proceedings of the conference, Montréal, June 18 and June 19, 1997. In: Institut de formation en developpement economique communautaire.

Chibucos, T. R., Leite, R. W., & Weis, D. L. (Eds.). (2004). Life-Span Developmental Theory. SAGE Publications, Inc.

Dunoyer, C. (1830). Nouveau traité d'économie sociale, ou Simple exposition des causes sour l'influence desquelles les hommes parviennent à user de leurs forces avec le plus de liberté, c'est-à-dire avec le plus de facilité et de puissance: A. Sautelet et cie.

Dynamex Operations West, Inc. vs. Superior Court of Los Angeles. Retrieved 31 October 2021 from https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF

Emplotment Status. Retrieved 1 November 2021 from https://www.gov.uk/employment-status/worker

French court rules against Uber to class drivers as employees, not independent contractors. (2020, 4 March 2020). *France24*. https://www.france24.com/en/20200304-french-court-rules-against-uber-to-class-drivers-as-employees-not-independent-contractors

Fujioka, Rika. & Sopon Thangphet. (2009). "Decent work for older persons in Thailand," ILO Working Papers 994318323402676, International Labour Organization.

Government of Singapore (2021), IS Employee. https://www.workfare.gov.sg/Documents/PDF/WIS%20-%20An%20Employee.pdf

Government of Singapore (2021) (27 October 2021). About Workfare. Workfare. Retrieved 27 October 2021 from https://www.workfare.gov.sg/Pages/AboutWorkfare.aspx

HannaKöttl, & Mannheim, I. (*2020).* Euroagism Policy Brief: Ageism & Digital Technology.

The Income-tax Act, (1961). https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/2435?sam_handle=123456789/1362

Income Tax Department. (2021). *Tax Rate*. Retrieved 3 November 2021 from https://www.incometaxindia.gov.in/_layouts/15/dit/mobile/viewer.aspx?path=https://www.incometaxindia.gov.in/charts++tables/tax+rates.htm&k&IsDlg=0 3 NOV 2021

บรรณานุกรม (Bibliography) (ต่อ)

Inland Revenue Authority of Singapore. (2021). *Senior Employment Credit (SEC), CPF Transition Offset (CTO) and Enabling Employment Credit (EEC)*. Inland Revenue Authority of Singapore. Retrieved 27 October 2021 from

International Labour Organization. *4.5 Informal economy workers in Chapter 4: Who should be getting minimum wages*. International Labour Organization. Retrieved 8 พฤศจิกายน 2564 from https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436492/lang--en/index.htm

International Labour Organization. (1972). *Employment, Incomes and Equality : A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*.

International Labour Organization. (2015). *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_545928.pdf

International Labour Office. (2000). Resolution concerning statistics of employment in the informal sector. Current International Recommendations on Labour Statistics, 2000 Edition;: International Labour Office, Geneva.

Jeantet, T. (2008). *L'économie sociale: une alternative au capitalisme*: Economica.

Laurence Harvey Wood, Ana Cid, & Paul Whinder. (2021, 2 June 2021). Digital Platform Workers in Europe - Recent Developments. *Seyfarth*. https://www.seyfarth.com/news-insights/digital-platform-workers-in-europe-recent-developments.html

Lima Declaration. (1997). Lima

Mary-Ann Russon. (2021). Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules. *BBC*. https://www.bbc.com/news/business-56123668

Master Buliders Association Malaysia. (2019). *Income Tax (Deduction for Employment of Senior Citizen, Ex-convict, Parolee Supervised Person and Ex-Drug Dependent) Rules 2019 (P.U. (A) 164/2019)*. http://mbam.org.my/income-tax-deduction-for-employment/

Master Buliders Association Malaysia. (2021). *Income Tax (Deduction for Employment of Senior Citizen, Ex-convict, Parolee Supervised Person and Ex-Drug Dependent) (Amendment) Rules 2021 (P.U.(A) 47/2021)*.

Migliaro, L. R. (1984). *Economía de solidaridad y mercado democrático*. Santiago: Academía de Humanismo Cristiano, Programa de Economía del Trabajo.

บรรณานุกรม (Bibliography) (ต่อ)

Ministry of Manpower. (2021). *What is the Central Provident Fund (CPF)*. Ministry of Manpower. Retrieved 31 October 2021 from https://www.mom.gov.sg/employment-practices/central-provident-fund/what-is-cpf#:~:text=The%20Central%20Provident%20Fund%20(%20CPF%20)%20is%20a%20key%20pillar%20of,Singapore's%20comprehensive%20social%20security%20system

Neugarten, B. L. (1968). Middle Age and Aging. University of Chicago Press.

Older Workers Recommendation No. 162, (1980). http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

Poirier, Y. (2014). *Social Solidarity Economic and related concepts Origins and Definitions: An International Perspective*. Retrieved from Quebec, Canada:

Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. (2002, 8 - 12 April). Second World Assembly on Ageing, Madrid, Spain. https://www.un.org/development/desa/ageing/madrid-plan-of-action-and-its-implementation.html

Rebecca Lake. (2021). *California Assembly Bill 5 (AB5)* https://www.investopedia.com/california-assembly-bill-5-ab5-4773201#citation-2

RETIREMENT AND RE-EMPLOYMENT ACT, (1993). https://sso.agc.gov.sg/Act/RRA1993

Schroots, J. J. F. (1997). Theoretical Developments in the Psychology of Aging. The Cerontologist, 36(6), 742-748.

Schoster, J. (1982). *Manual de proyectos para una economía solidaria*. Bogota, Colombia.

Stefan Martin, & Jo Broadbent. *Employment & Labour Law*. Retrieved 1 November 2021 from https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/united-kingdom

THE SOCIAL/SOLIDARITY-BASED ECONOMY: A NORTH-SOUTH PERSPECTIVE. (2001). Paper presented at the Second International Meeting on the Globalization of Solidarity, Quebec, Canada.

Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748, (The Supream Court of United Kingdom 2021). https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html

UN DESA. (2017). The World Population Prospects: The 2017 Revision, published by the UN Department of Economic and Social Affairs.

บรรณานุกรม (Bibliography) (ต่อ)

United Nations Principles for Older Persons, (1991). https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/olderpersons.aspx

Universal Declaration of Human Rights, (1948). https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Workfare Skills Support (WSS Scheme). Retrieved 27 October 2021 from https://coursemology.sg/training-subsidies-and-awards/workfare-*ทักษะ*s-support-wss/



ลงชื่อ.....**หัวหน้าโครงการ**

วันที่ 8 / มีนาคม / 2566

ภาคผนวก (Appendix

ภาคผนวก 1 สรุปผลงานวิจัย/โครงการวิจัย 1 หน้ากระดาษ A4

1. ชื่อโครงการ(ภาษาไทย) นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุ โดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

ชื่อโครงการ(ภาษาอังกฤษ) Innovation to enhance job security and income for pre-ageing and older people working in an informal sector by promoting the solidarity economy through a digital platform

2. ชื่อ - นามสกุล นักวิจัย (ภาษาไทย) รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติยา ภูละออ

ชื่อ - นามสกุล นักวิจัย (ภาษาอังกฤษ) Associate Professor Dr. Ruttiya Bhula-or

3. ที่อยู่ที่ติดต่อได้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 3 อาคารวิศิษฐ์ประจวบเหมาะ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ 0-2218-7343

E-mail Ruttiya.B@chula.ac.th

4. ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการเสร็จ พ.ศ. 2566

6. คำค้น keyword สังคมสูงอายุ (Aging Society), เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy), เศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ (Social and Solidarity Economy – SSE), การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection), เกษียณคือพลัง (Active Ageing) สังคมถ้วนถึง (Inclusive Society), และนวัตกรรม (Innovation)

7. อ้างอิง

รัตติยา ภูละออ, อรรคณัฐ วันทนะสมบัติ, อนรรฆ พิทักษ์ธานิน, ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์, ปิติ เอี่ยมจำรูญลาภ,ชลธิชา อัศวนิรันดร, และ วัชระ เพชรดิน (2566) นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

8. รูปภาพ หรือภาพเคลื่อนไหว

9. คำอธิบาย 1 หน้ากระดาษ

แนวโน้มการใช้อินเทอร์เน็ต การใช้เครื่องจักรและปัญญาประดิษฐ์ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วได้เปลี่ยนแปลงทั้งทางอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ซึ่งทำให้คนทุกช่วงวัยจำเป็นต้องปรับตัว โครงการนี้มี

วัตถุประสงค์ในการ (1) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง วิธีการวิจัยแบบผสมเชิงคู่ขนาน ด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกและจัดระดมความเห็น (2) สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยเน้นการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างเศรษฐกิจสมานฉันท์ และ (3) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางและนโยบายที่สามารถส่งเสริมการทำงานของของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

ผลผลิตนวัตกรรมของโครงการได้แบ่งตามประเภทความต้องการของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้ **นวัตกรรมแบบที่ 1 กลุ่มผู้ที่ไม่มีความต้องการทำงานต่อ หรือจะไม่ทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ** นวัตกรรมที่ได้ดำเนินการ ตอบสนองกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดย วช.** และทางคณะวิจัยยังได้พัฒนานวัตกรรมเพิ่มเติม เพื่อให้ความรู้ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง โดยการสนับสนุนจาก สสส. **นวัตกรรมแบบที่ 2 กลุ่มที่ต้องการทำงานต่อในระบบ ซึ่งแสดงว่าต้องมีระบบสนับสนุนการขยายอายุเกษียณที่เหมาะสม รวมทั้งระบบสนับสนุนการหางานในระบบที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ทำงานเดิมในทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานด้วย** นวัตกรรมที่ได้ดำเนินการตอบสนองกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ คะเรียร์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดย วช.** และทางคณะวิจัยยังได้พัฒนานวัตกรรมเพิ่มเติม โดยการสนับสนุนโดย สสส. ในการส่งเสริมให้เข้าถึงทักษะเพื่อการทำงานด้วย **นวัตกรรมแบบที่ 3 กลุ่มที่ต้องการทำงานต่อนอกระบบ ทั้งทำงานต่อจากภาคนอกระบบในงานเดิม เปลี่ยนจากการทำงานในระบบมาทำงานนอกระบบ หรือแม้แต่เปลี่ยนสถานะจากการว่างงานมาทำนอกระบบในช่วงสูงอายุ** นวัตกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มนี้คือ **เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป และเชี่ยวแชร์ คะเรียร์** สนับสนุนโดย วช. นอกจากนี้ยังพัฒนานวัตกรรมที่ส่งเสริมการขายสินค้าหรือบริการที่ทำอยู่หรือที่เพิ่งเริ่มผลิต ซึ่งเรียกว่าเป็นนวัตกรรมเกษียณสโตร์ สนับสนุนโดย สสส. นวัตกรรมทั้งสามนั้น ทางโครงการได้มีการเสนอโมเดลการแบ่งบันประโยชน์ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละแบบ ซึ่งต้องการระบบทางสังคมสนับสนุนเพื่อการส่งเสริมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อใช้ในการหารายได้ในแนวทางเศรษฐกิจสมานฉันท์อีกด้วย

ทั้งนี้ แนวทางส่งเสริมมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ (1) ส่งเสริมการเข้าถึงโครงสร้างและการมีเครื่องมือเป็นสำคัญ (2) ส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในการใช้เครื่องมือแพลตฟอร์มดิจิทัลและความเชื่อมั่นในการใช้ (3) ส่งเสริมการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและคุณค่าของแพลตฟอร์มดิจิทัล (4) ส่งเสริมทักษะและหรือสินค้าบริการที่ผู้สูงอายุมี (5) ส่งเสริมการรับรู้ถึงประโยชน์จากการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัล และ (6) ส่งเสริมและสร้างจุดแลกเปลี่ยนและอิทธิพลทางสังคมในเชิงขวาง เช่น ระบบเครือข่ายโดยที่มีจุดแลกเปลี่ยนและระบบพี่เลี้ยง

ด้วยขนาดของแรงงานนอกระบบที่มีขนาดใหญ่ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการเป็นผู้ผลักดันการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการหารายได้ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อีกทั้งต้องมีส่งเสริมทัศนคติของเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้เข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพของทุกช่วงวัยตามแนวทางวิถีชีวิตหลากหลายช่วง (Multi-stage Life) นอกจากนี้ ยังควรมีการส่งเสริมความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มและความรู้ด้านสิทธิแรงงาน

สิทธิมนุษยธรรม ทั้งนี้ ในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ยังคงต้องส่งเสริมให้มีความชัดเจนในขอบเขตและความคุ้มครองกรณีทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัลด้วย

คำสำคัญ: สังคมสูงอายุ, เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม เศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์, พฤฒพลัง, สังคมถ้วนถึง, และนวัตกรรม

ภาคผนวก 2 สรุปผลงานวิจัย/โครงการวิจัย 5 บรรทัด

(สำหรับเผยแพร่ในระบบ EXPLORE ผ่านทางเว็บไซต์ www.thai.explore.net)

1. ชื่อโครงการ(ภาษาไทย) นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุ โดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

ชื่อโครงการ(ภาษาอังกฤษ) Innovation to enhance job security and income for pre-ageing and older people working in an informal sector by promoting the solidarity economy through a digital platform

2. ชื่อ - นามสกุล นักวิจัย (ภาษาไทย) รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติยา ภูละออ

ชื่อ - นามสกุล นักวิจัย (ภาษาอังกฤษ) Associate Professor Dr. Ruttiya Bhula-or

3. ที่อยู่ที่ติดต่อได้ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 3 อาคารวิศิษฐ์ประจวบเหมาะ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ 0-2218-7343

E-mail Ruttiya.B@chula.ac.th

4. ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการเสร็จ พ.ศ. 2566

6. คำค้น keyword สังคมสูงอายุ (Aging Society), เศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy), สังคมและเศรษฐกิจสมานฉันท์ (Social and Solidarity Economy – SSE), การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection), เกษียณคือพลัง (Active Ageing) สังคมถ้วนถึง (Inclusive Society), และนวัตกรรม (Innovation)

7. อ้างอิง

รัตติยา ภูละออ, อรรคณัฐ วันทนะสมบัติ, อนรรฆ พิทักษ์ธานิน, ศุภศิษฎ์ ทวีแจ่มทรัพย์, วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์, ปิติ เอี่ยมจำรูญลาภ,ชลธิชา อัศวนิรันดร, และ วัชระ เพชรดิน (2566) นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

8. รูปภาพ หรือภาพเคลื่อนไหว

9. คำอธิบาย 5 บรรทัด

การส่งเสริมพฤฒพลังของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง จำเป็นต้องมีแนวทางและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมโอกาสการทำงานรูปแบบใหม่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ โครงการนี้ได้พัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้และพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการเข้าถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลและออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของในชื่อ เชี่ยวแชร์ เวิร์กชอป และเชี่ยวแชร์คะเรียร์ และให้ข้อเสนอแนะทางนโยบาย เพื่อการส่งเสริมการมีงานทำของของผู้สูงอายุผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

ภาคผนวก 3 สรุปงานวิจัยในรูปแบบ infographic (ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ)

1. ตราสัญลักษณ์ของ วช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



2. ชื่อโครงการ(ภาษาไทย) นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุ โดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

ชื่อโครงการ(ภาษาอังกฤษ) Innovation to enhance job security and income for pre-ageing and older people working in an informal sector by promoting the solidarity economy through a digital platform

3. ชื่อ - นามสกุล นักวิจัย (ภาษาไทย) รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติยา ภูละออ

ชื่อ - นามสกุล นักวิจัย (ภาษาอังกฤษ) Associate Professor Dr. Ruttiya Bhula-or

4. E-mail Ruttiya.B@chula.ac.th

5. ชื่อหน่วยงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. ประมวลผลงานวิจัยสรุปเป็นภาพ infographic ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ

ประมวลผลงานวิจัยสรุปเป็นภาพ Infographic

โครงการ “นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม”

ผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมผู้สูงอายุในการใช้งานดิจิทัลแพลตฟอร์มในการสร้างรายได้ และอาชีพ

วัตถุประสงค์

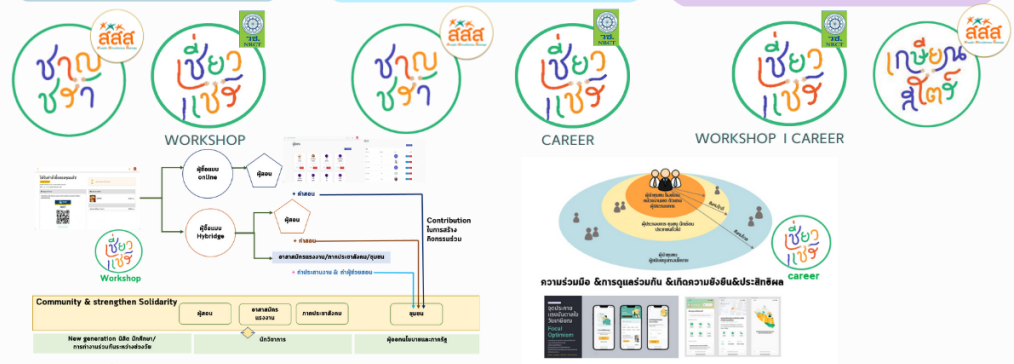
1. วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุ



2. สร้างนวัตกรรมส่งเสริมการเข้าถึงดิจิทัลแพลตฟอร์มโดยเน้นส่งเสริมเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบ และออกแบบให้ชุมชนร่วมเป็นเจ้าของ

นวัตกรรมจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหา ความต้องการในการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

I) ไม่มีความต้องการทำงานและจะไม่ทำงาน	II) มีความ ต้องการทำงานต่อในภาคในระบบ	III) มีความต้องการทำงานต่อในภาคนอกระบบ
นวัตกรรมทางสังคมที่ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มที่เป็นลักษณะในแนวขวาง เช่น กลุ่มเพื่อน หรือ กิจกรรมอื่นๆที่จัดให้ความรู้	นวัตกรรมที่ส่งเสริมให้มีช่องทางการหางานในระบบ และนวัตกรรมที่ส่งแสริมทักษะความรู้และรูปแบบงานที่สอดคล้องกับในระบบ และเหมาะสมกับผู้สูงอายุตามความต้องการของตลาดงาน	นวัตกรรมที่ส่งเสริมให้มีช่องทางการหางานอิสระ งานนอกระบบ (เป็นเจ้านายตัวเอง) โดยใช้ความสามารถของตนเป็นฐานและ นวัตกรรมที่ส่งแสริมการขายสินค้าหรือบริการที่ทำอยู่/ หรือที่เพิ่งเริ่มผลิต



3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางนโยบายเพื่อการส่งเสริมการมีงานทำของของผู้สูงอายุผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม

แนวทางสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ อย่างไรให้สามารถส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม



แนวนโยบาย 3 ส่วน เพื่อสร้างระบบนิเวศ ส่งเสริมการทำงานในระบบดิจิทัลแพลตฟอร์ม



สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
ผศ.ดร.รัตติยา ภูละออ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
E-mail:ruttiya.b@chula.ac.th เลขรหัสจริยธรรมอ้างอิง: 145.1/64

ที่มา คณะวิจัย

ภาคผนวก 4 แบบฟอร์มประเมินผลการวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อแผนงานวิจัย/ชื่อโครงการวิจัย นวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุ โดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
ชื่อนักวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ หน่วยงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน 3,860,000 (บาท) ปีงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน 2564
วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการวิจัยแล้วเสร็จ 20 มีนาคม 2566
เป้าหมายดำเนินการ ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง
พื้นที่การใช้ประโยชน์ จังหวัดปัตตานี และกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

2.1 การนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม (สามารถตอบได้มากกว่า 1 มิติ)

☑ **มิตินโยบาย** หมายถึง การมีเอกสารแสดงความสนใจ ความต้องการ หรือการนำข้อมูลและแนวทางแก้ไขซึ่งได้จากผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมมาใช้ประกอบการแก้ไขปัญหาสำคัญและปัญหาเร่งด่วนของประเทศในองค์กร หรือหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

- ปัญหาสำคัญ/ปัญหาเร่งด่วนของประเทศ คือ การเพิ่มช่องทางการทำงานและเสริมความมั่นคงด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง รวมไปถึงแนวทางการเพิ่มทักษะในการทำงานของผู้สูงอายุ
- ชื่อองค์กร หรือหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- ช่วงเวลาที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (วัน/เดือน/ปี) ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2564 ถึงปัจจุบัน
- ลักษณะการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (โปรดให้คำอธิบาย พร้อมแนบเอกสาร/ภาพประกอบ) มีการสอดประสานและบูรณาการความร่วมมือและทรัพยากร เพื่อการสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำไปในการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมช่องทางอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมากขึ้น และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อชุมชน ท้องถิ่น องค์กร (โปรดให้คำอธิบาย พร้อมแนบเอกสาร/ภาพประกอบ) มีช่องทางการส่งเสริมช่องทางอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมากขึ้น ซึ่งเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง ครอบครัวและสังคม



☑**มิติวิชาการ** หมายถึง การมีเอกสารแสดงถึงการอ้างอิง (Citations) บทความวิจัย ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ซึ่งมี Peer-review (โปรดแนบเอกสาร/หลักฐานอ้างอิง).....

มีการนำข้อมูลจากงานวิจัยไปเผยแพร่บทความ Asavanirandorn, Chonticha, Watchara Pechdin, Ritthikiat Ngamsomsak, and Ruttiya Bhula-Or. 2023. "What Influences Older Urban Poor's Attitude towards Online Job Search? Implications for Smart Cities Development" *Smart Cities* 6, no. 1: 614-625. https://doi.org/10.3390/smartcities6010028 ซึ่ง Smart Cities Journal ซึ่งเป็น Tier 1 โดยมีฐานจาก Citescore .....

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์

Open Access Article

What Influences Older Urban Poor's Attitude towards Online Job Search? Implications for Smart Cities Development

by Chonticha Asavanirandorn [1], Watchara Pechdin [2,*], Ritthikiat Ngamsomsak [1] and Ruttiya Bhula-Or [1]

[1] College of Population Studies, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand
[2] Thammasat University Research Unit in Social Equity, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Bangkok 10200, Thailand
* Author to whom correspondence should be addressed.

Smart Cities **2023**, *6*(1), 614-625; **https://doi.org/10.3390/smartcities6010028**

Received: 26 December 2022 / Revised: 30 January 2023 / Accepted: 31 January 2023 / Published: 13 February 2023

(This article belongs to the Section **Applied Science and Humanities for Smart Cities**)

Download | Browse Figure | Versions Notes

Acknowledgments

This study was a part of the project "Innovation to enhance job security and income for informally pre-aging and older workers by promoting the solidarity economy through a digital platform" funded by the National Research Council of Thailand. The authors would like to thank all research members including Anuk Pitukthanin, Akkanut Wantanasombut, Suphasit Taweejamsup, Wimpat Rajpradit, and Piti Eiamchamroonlarp for their suggestions and recommendations.

☑ **มิติเชิงสังคม/ชุมชน** หมายถึง การมีเอกสารแสดงความสนใจ หรือความต้องการเข้ารับการถ่ายทอดความรู้ของชุมชน ท้องถิ่น หรือองค์กร (ไม่ใช่หน่วยงานต้นสังกัดของนักวิจัย/หน่วยงานให้ทุน) ที่แสดงให้เห็นถึงการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อชุมชน ท้องถิ่น องค์กร

- ชื่อชุมชน ท้องถิ่น หรือองค์กร ที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ กระทรวงแรงงาน, อาสาสมัครแรงงาน
- ช่วงเวลาที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (วัน/เดือน/ปี) ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2566
- ลักษณะการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (โปรดให้คำอธิบาย พร้อมแนบเอกสาร/ภาพประกอบ)

ความร่วมมือในการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมช่องทางอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมากขึ้น

- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อชุมชน ท้องถิ่น องค์กร (โปรดให้คำอธิบาย พร้อมแนบเอกสาร/ภาพประกอบ) มีช่องทางการส่งเสริมช่องทางอาชีพและรายได้ให้กับผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมากขึ้น

☐ **มิติพาณิชย์** หมายถึง การมีเอกสารแสดงความสนใจ หรือความต้องการในการนำผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมไปพัฒนา/ปรับปรุง กระบวนการผลิตและจำหน่ายในภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรม

- ภาคการผลิต/ภาคอุตสาหกรรม ที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
- ช่วงเวลาที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (วัน/เดือน/ปี)
- ลักษณะการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (โปรดให้คำอธิบาย พร้อมแนบเอกสาร/ภาพประกอบ)
- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรม (โปรดให้คำอธิบาย พร้อมแนบเอกสาร/ภาพประกอบ)

2.2 ทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากงานวิจัย (โปรดระบุเดือน/ปี ที่ยื่นขอและได้รับ)

2.3 ผู้ได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม (โปรดระบุหน่วยงาน บุคคล หรือพื้นที่ที่นำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กระทรวงแรงงาน ชุมชน ผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองในแขวงพระโขนงและแขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร และตำบลบานาและตำบลรูสะมิแลจังหวัดปัตตานี

2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานวิจัย (งานวิจัยที่แล้วเสร็จ)

☐ **ไม่มีปัญหาและอุปสรรค**

☑ **มีปัญหาและอุปสรรค** (โปรดระบุสาเหตุ)

ช่วงระยะเวลาระหว่างการทำงานวิจัยครั้งนี้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จึงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า และกระทบกับการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิของผู้สูงอายุ รวมทั้งการนำเอานวัตกรรมไปใช้ต้องใช้เวลาในการสร้างความคุ้นเคย ซึ่งในการนี้ ทางคณะวิจัยได้ขยายผลไปยังภาคีทางสังคมอื่นๆ รวมทั้งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

2.5 ผลกระทบจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ (งานวิจัยที่แล้วเสร็จ)

☑ **ไม่มีผลกระทบ**

☐ **มีผลกระทบ** (โปรดระบุสาเหตุ)

ลงชื่อ Ruttiya Bhuloor

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติยา ภูละออ)

ตำแหน่ง หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาคผนวก 5 แบบสอบถามเพื่อการสำรวจและวิเคราะห์เชิงปริมาณ

แบบสอบถามสำหรับผู้ที่อายุ 45-59 ปี



ID __ __ __ __
(สำหรับนักวิจัย)

แบบสอบถาม
การวิเคราะห์ความพร้อมและศักยภาพของแรงงานนอกระบบในการทำงานเชิงเศรษฐกิจผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
ภายใต้โครงการนวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในงานวิจัยโครงการ “โครงการนวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล” ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความพร้อมและศักยภาพของแรงงานในการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจ
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต
ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต
ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสม

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ **<u>โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะเป็นความลับ การวิเคราะห์ผลจะเป็นในภาพรวม</u>**

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ **1) กลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (อายุ 45-59 ปี)** และ **2) กลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี)** ทั้งเพศหญิงและเพศชายที่ยังทำงานอยู่และไม่ได้ทำงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความยินดีและสมัครใจในการให้ข้อมูล **<u>แต่ไม่ครอบคลุม</u>** (1) ผู้ที่อยู่ในภาวะติดเตียงหรือทุพพลภาพที่ไม่สามารถให้ข้อมูลด้วยตนเองได้ (2) ผู้ที่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ (3) ผู้ที่มีปัญหาทางสายตาหรือมีความยากลำบากในการอ่านหนังสือ และ (4) ผู้ที่มีปัญหาของการใช้มือเพื่อการใช้มือถือหรือการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลในปัจจุบัน

คณะผู้วิจัย

คำชี้แจง: โปรด ◯ ล้อมรอบคำตอบที่ท่านเลือกเพียง หรือกรอกข้อความลงบนช่องว่าง “_____ ” คำตอบเดียว ในกรณีที่ให้ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ จะระบุ “ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ” ท้ายข้อคำถามนั้น

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (นาย, นาง, นางสาว) _____

ชุมชน/หมู่บ้าน _____ แขวง/อำเภอ _____

เขต/ตำบล _____ จังหวัด _____

เขตที่อยู่อาศัย 1. ในเขตเทศบาล 2. นอกเขตเทศบาล

หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ _____

วันที่ให้ข้อมูล วันที่____ เดือน_____ พ.ศ.2565

คำถามเบื้องต้นสำหรับคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านเกิดเดือนอะไร ปีอะไร เดือน _____

ปี พ.ศ. _____

<u>พนักงานสัมภาษณ์</u>: คำนวณอายุ อายุ _____ ปี (อายุเต็มปีบริบูรณ์) แล้วเลือกตำตอบที่ถูกต้อง

ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 45-59 ปี (เกิดในช่วง พ.ศ. 2505 ถึง 2519) หรือไม่

1. ใช่ 2. ไม่ใช่ (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

2. ท่านเป็นผู้ที่อยู่ในภาวะติดเตียงหรือไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเองหรือไม่

1. ไม่เป็น (ปกติ) 2. เป็นผู้อยู่ในภาวะติดเตียงหรือไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

145/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

3. ท่านอ่านหนังสือออกหรือไม่

1. อ่านออก 2. อ่านไม่ออก (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

4. ท่านมองเห็น/อ่านหนังสือได้ชัดเจนหรือไม่

1. ชัดเจนโดยไม่ต้องใส่แว่น/เลนส์ตา
2. ชัดเจนแต่ต้องใส่แว่น/เลนส์ตา
3. ไม่ชัดเจน (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

5. ท่านมีปัญหาในการใช้มือสำหรับการถือหรือหยิบจับมือถือหรือการใช้อุปกรณ์ทางดิจิทัลหรือไม่

1. ไม่มีปัญหา 2. มีปัญหา (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

145.1/64
เลขที่โครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง

1.2 ท่านจบการศึกษาชั้นสูงสุดชั้นใด

1. ไม่ได้เรียน 2. ต่ำกว่าประถมศึกษา 3. ประถมศึกษา
4. มัธยมศึกษาตอนต้น 5. มัธยมศึกษาตอนปลาย 6. ปวช.
7. ปวส. / ปวท. / อนุปริญญา 8. ปริญญาตรี 9. สูงกว่าปริญญาตรี
10. อื่น ๆ (ระบุ) _____

1.3 ปัจจุบันท่านมีสถานภาพสมรสอะไร (สมรส คือ จดทะเบียนสมรสหรือไม่ก็ได้)

1. โสด 2. สมรสและอยู่บ้านเดียวกัน 3. สมรสแต่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกัน
4. หม้าย 5. หย่า 6. แยกกันอยู่

1.4 ปัจจุบันท่านมีบุตรที่มีชีวิตกี่คน (ถ้าไม่มีเลยใส่ 0) จำนวน _____ คน

1.5 ปัจจุบันครัวเรือนของท่านมีสมาชิกกี่คน (รวมตัวท่านเอง) จำนวน _____ คน

1.6 ปัจจุบันท่านอาศัยอยู่กับใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. คนเดียว 2. คู่สมรส 3. บุตรชาย 4. บุตรสาว 5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
6. ญาติ 7. พ่อ/แม่ 8. หลาน 9. อื่น ๆ (ระบุ) _____

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน

หมายเหตุ การทำงาน หมายถึง การทำงานที่สร้างรายได้

2.1 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานหรือไม่

1. ทำงานต่อเนื่องเป็นปกติ 2. ทำงานแต่หยุดหรือพักงานชั่วคราว
3. ไม่ได้ทำงาน เพราะตกงาน 4. ไม่ได้ทำงานเลย

2.2 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานอะไรเป็นหลัก

1. ไม่ได้ทำงาน 2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน 3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว 5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน
6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน) _____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)_____



2.3 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานหรือไม่

1. ทำงานต่อเนื่องเป็นปกติ
2. ไม่ได้ทำงานเพราะหยุดงานหรือพักงานชั่วคราว
3. ไม่ได้ทำงาน เพราะตกงาน
4. ไม่ได้ทำงานเลย

2.4 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานอะไรเป็นหลัก

1. ไม่ได้ทำงาน **(ข้ามไปข้อที่ 2.10)**
2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน
3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว
5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน
6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน) _____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)_____

2.5 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำอาชีพอื่นหรืออาชีพเสริมหรือไม่

1. ไม่มี
2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน
3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว
5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน
6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน) _____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)_____

2.6 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** รูปแบบการทำงานของงานหลัก (อาชีพหลัก) ของท่านเป็นรูปแบบใด

1. ทำงานเต็มเวลา/เต็มวัน
2. ทำงานบางเวลา/ไม่เต็มวัน
3. ทำงานเป็นชิ้นงาน
4. อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.7 ท่านทำงานโดยเฉลี่ยวันละกี่ชั่วโมง จำนวน _____ ชั่วโมงต่อวัน

2.8 ท่านทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน จำนวน _____ วันต่อสัปดาห์

2.9 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านได้รับสวัสดิการจากการทำงานอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่ได้รับ
2. ประกันสังคม
3. การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
4. เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล
5. ประกันกลุ่ม
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.10 **ใน 7 วันก่อนการสัมภาษณ์** ท่านทำงานหรือไม่

1. ทำงานต่อเนื่องเป็นปกติ
2. ไม่ได้ทำงานเพราะหยุดงานหรือพักงานชั่วคราว
3. ไม่ได้ทำงาน เพราะตกงาน
4. ไม่ได้ทำงานเลย

145 1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันที่คอนเฟิร์ม 19 ธ.ค. 2565

2.11 **ใน 7 วันก่อนการสัมภาษณ์** ท่านทำงานอะไรเป็นหลัก

1. ไม่ได้ทำงาน
2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน
3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว
5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน
6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน) _____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)_____

2.12 เมื่อท่านถึงวัยเกษียณอายุ หรือ ถึงเกณฑ์อายุที่สิ้นสุดการทำงาน หรือ อายุ 60 ปี ท่านยังต้องการทำงานหรือไม่

1. ไม่ต้องการทำงาน **(ข้ามไปข้อที่ 2.17)**
2. ต้องการทำงาน

2.13 **เหตุผลที่สำคัญที่สุด**ที่ท่านยังอยากทำงานต่อภายหลังอายุ 60 ปี (วัยเกษียณ/สิ้นสุดการทำงาน) คืออะไร

1. อยากหารายได้ด้วยตนเอง/อยากพึ่งตนเอง
2. ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ยังมีหนี้สิน
3. งานที่ทำเป็นงานที่ไม่มีวันเกษียณ
4. สุขภาพยังแข็งแรง ยังทำงานได้
5. ไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว
6. อยากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
7. อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.14 ท่านต้องการทำงานอะไรเมื่ออายุ 60 ปี (วัยเกษียณ/สิ้นสุดการทำงาน)

1. ทำงานเดิมที่เคยทำ
2. เปลี่ยนอาชีพ เป็น (ระบุ) _____

2.15 ท่านคิดว่าสามารถทำงานในอาชีพที่อยากทำเมื่ออายุ 60 ปี (วัยเกษียณ/สิ้นสุดการทำงาน) ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ทำได้ตามที่ต้องการ เพราะ
   - 1.1 เป็นงานเดิมที่ทำอยู่ก่อนแล้ว
   - 1.2 มีเงินทุนเพียงพอในการทำงาน
   - 1.3 มีสมาชิกในครอบครัวคอยช่วยเหลือ
   - 1.4 มีความรู้ที่จำเป็นสำหรับใช้ในการทำงาน
   - 1.5 สุขภาพร่างกายยังแข็งแรง
   - 1.6 ยังมีตำแหน่งงานรองรับ
   - 1.7 อื่น ๆ (ระบุ) _____
2. ไม่สามารถทำได้ เพราะ
   - 2.1 เป็นงานใหม่ที่ต้องเรียนรู้ใหม่
   - 2.2 ไม่มีเงินทุนในการทำงาน
   - 2.3 ขาดการสนับสนุนจากคนในครอบครัว
   - 2.4 ไม่มีความรู้หรือทักษะที่ใช้ในการทำงาน
   - 2.5 มีปัญหาด้านสุขภาพ
   - 2.6 ไม่มีคนจ้างงาน
   - 2.7 อื่น ๆ (ระบุ) _____

145 1/64
วันที่รับรอง 20 ส.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ส.ค. 2565

2.16 ท่านวางแผนจะทำงานไปจนถึงเมื่อไหร่

1. ทำงานจนกว่าจะไม่ไหว
2. ทำงานไปจนถึงอายุ _____ปี

2.17 **เหตุผลที่สำคัญที่สุด**ที่ท่านไม่อยากทำงานต่อภายหลังอายุ 60 ปี (วัยเกษียณ/สิ้นสุดการทำงาน) คืออะไร

1. อยากพักผ่อน ไม่อยากทำงานแล้ว
2. อายุเยอะแล้ว ทำงานต่อไม่ไหว
3. มีปัญหาด้านสุขภาพ
4. สมาชิกในครอบครัวไม่อยากให้ทำต่อ
5. อยากไปทำกิจกรรมอื่นที่อยากทำ
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจ

3.1 ปัจจุบันท่านมีรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเอง/ครอบครัว จากแหล่งต่อไปนี้หรือไม่

แหล่งรายได้	3.1.1 ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)		3.1.2 รอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)	
	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี
1. การทำงาน	0	1	0	1
2. คู่สมรส	0	1	0	1
3 บุตรชาย	0	1	0	1
4. บุตรสาว	0	1	0	1
5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส	0	1	0	1
6. ญาติ	0	1	0	1
7. สวัสดิการจากรัฐ (เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ฯลฯ)	0	1	0	1
8. เงินช่วยเหลือจากรัฐ (เช่น เงินเยียวยาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ฯลฯ)	0	1	0	1
9. เงินออม/ดอกเบี้ย	0	1	0	1
10. ค่าเช่า เงินลงทุน ฯลฯ	0	1	0	1
11. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	1	0	1

145.1/64
เลขที่โครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ส.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ส.ค. 2565

3.2 จากข้อ 3.1.1 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** แหล่งใดเป็น**แหล่งรายได้ที่สำคัญ**ที่สุดในการเลี้ยงชีพตนเอง/ครอบครัว

1. การทำงาน
2. คู่สมรส
3. บุตรชาย
4. บุตรสาว
5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
6. ญาติ
7. สวัสดิการจากรัฐ (เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ฯลฯ)
8. เงินช่วยเหลือจากรัฐ (เช่น เงินเยียวยาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ฯลฯ)
9. เงินออม/ดอกเบี้ย
10. ค่าเช่า/เงินลงทุน ฯลฯ
11. อื่น ๆ (ระบุ) _____

3.3 จากข้อ 3.1.2 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** แหล่งใดเป็น**แหล่งรายได้ที่สำคัญ**ที่สุดในการเลี้ยงชีพตนเอง/ครอบครัว

1. การทำงาน
2. คู่สมรส
3. บุตรชาย
4. บุตรสาว
5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
6. ญาติ
7. สวัสดิการจากรัฐ (เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ฯลฯ)
8. เงินช่วยเหลือจากรัฐ (เช่น เงินเยียวยาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ฯลฯ)
9. เงินออม/ดอกเบี้ย
10. ค่าเช่า/เงินลงทุน ฯลฯ
11. อื่น ๆ (ระบุ) _____

3.4 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านมีรายได้จากทุกแหล่งเฉลี่ยเดือนละเท่าใด

1. ไม่มีรายได้
2. ต่ำกว่า 5,000 บาท
3. 5,000 - 9,999 บาท
4. 10,000 - 19,999 บาท
5. 20,000 - 29,999 บาท
6. 30,000 - 39,999 บาท
7. 40,000 - 49,999 บาท
8. 50,000 บาทขึ้นไป

3.5 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านและ/หรือคู่สมรส มีหนี้สินอยู่บ้างหรือไม่ (รวมหนี้สินจากบัตรเครดิต)

1. ไม่มีเลย
2. เคยมี แต่ตอนนี้ไม่มีหนี้สินแล้ว
3. มี และตอนนี้ยังมีหนี้สินอยู่ (รวมผ่อนบ้าน/ผ่อนรถ/บัตรเครดิต/ธนาคาร ฯลฯ)

3.6 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านมีเงินออมอยู่บ้างหรือไม่

1. ไม่มี
2. มี

3.7 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** โดยรวม ท่านคิดว่ารายได้ทั้งหมดเพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่

1. ไม่เพียงพอ
2. เพียงพอเป็นบางครั้ง
3. เพียงพอ
4. เกินเพียงพอและเหลือเก็บ

145.1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต

4.1 ท่านมีความคุ้นเคยกับอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่

1. คุ้นเคย (เคยได้ยิน และใช้เป็นประจำ)
2. คุ้นเคย (เคยได้ยิน แต่ใช้บ้าง/ไม่เป็นประจำ)
3. ไม่คุ้นเคย (เคยได้ยินแต่ไม่ค่อยได้ใช้หรือไม่เคยใช้เลย)
4. ไม่รู้จัก ไม่เคยได้ยิน ไม่เคยใช้ **(ข้ามไปส่วนที่ 5)**

4.2 ท่านมีอุปกรณ์ที่สามารถใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ต่อไปนี้หรือไม่

ประเภทอุปกรณ์	การมีอุปกรณ์	
	ไม่มี	มี
1. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	0	1
2. โน้ตบุ๊ค	0	1
3. ไอแพด/แท็บเล็ต	0	1
4. โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน	0	1
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	1

4.3 จากข้อ 4.2 หากมีคำตอบมากกว่า 1 ข้อ อุปกรณ์ใดที่ท่านใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ **บ่อยที่สุด**

1. ไม่มีอุปกรณ์ **(ข้ามไปข้อที่ 4.7)**
2. คอมพิวเตอร์
3. โน้ตบุ๊ค
4. ไอแพด/แท็บเล็ต
5. โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.4 อุปกรณ์ที่ท่านใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ **บ่อยที่สุด**เป็นของใคร

1. ของตัวเอง
2. ของคนในครอบครัว
3. ของเพื่อนบ้าน
4. ของคนในหมู่บ้าน/ชุมชน
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.5 ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่มีปัญหา
2. อุปกรณ์ใช้งานยาก
3. อุปกรณ์เก่าเกินไป (หน่วยความจำน้อย พื้นที่การจัดเก็บข้อมูลจำกัด)
4. สัญญาณไม่ครอบคลุมในพื้นที่
5. ค่าบริการใช้งานอินเทอร์เน็ตราคาสูง
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.6 ท่านคิดว่าสามารถใช้อุปกรณ์ที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้คล่องแคล่วเพียงใด **(ข้ามไปข้อ 4.8)**

1. ใช้ได้ด้วยตนเองอย่างคล่องแคล่ว/ชำนาญ
2. ใช้ได้ด้วยตนเองและยังไม่คล่องแคล่วนัก

145.1/64
20 ธ.ค. 2564
19 ธ.ค. 2565

3. ใช้ได้ แต่ต้องมีคนสอนหรือคอยดู
4. ให้คนอื่นเป็นคนทำให้ทั้งหมด
5. ใช้ไม่เป็นเลย

4.7 จากข้อ 4.3 (ในกรณีที่ไม่มีอุปกรณ์เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์) เพราะเหตุใดท่านจึงไม่มีอุปกรณ์ประเภทนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่มีความจำเป็นที่ต้องใช้
2. อุปกรณ์ราคาแพง
3. ใช้ไม่เป็น
4. กลัวใช้ผิดพลาด ใช้ผิดวิธี ใช้แล้วอุปกรณ์พัง
5. หาซื้อไม่ได้/ไม่มีแหล่งจำหน่าย
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.8 **ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา** ท่านเคยใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่

1. ไม่เคยใช้
2. เคยใช้ แต่ตอนนี้ไม่ได้ใช้แล้ว
3. เคยใช้ และยังใช้อยู่ในปัจจุบัน **(ข้ามไปข้อที่ 4.10)**

4.9 เพราะเหตุใด ท่านจึงไม่ใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) **(ข้ามไปส่วนที่ 5)**

1. ไม่รู้จัก/ใช้ไม่เป็น
2. ไม่มีความจำเป็น/ไม่สนใจ
3. ไม่มีอุปกรณ์ในการเชื่อมต่อ
4. ค่าใช้จ่าย/ค่าบริการสูงเกินไป
5. ไม่มีบริการอินเทอร์เน็ตในพื้นที่
6. กังวลเรื่องความเป็นส่วนตัว หรือความปลอดภัย
7. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.10 ท่านใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด

1. ใช้ทุกวัน/เกือบทุกวัน
2. อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง
3. อย่างน้อยเดือนละครั้ง
4. ใช้เฉพาะเหตุจำเป็น
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.11 ท่านใช้บริการอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ในรูปแบบใด

1. เหมาจ่ายรายเดือน
2. เติมเงิน
3. ไม่ทราบเพราะ ลูกหรือคนในครอบครัวเป็นผู้จ่าย

4.12 ท่านเสียค่าบริการอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ เดือนละเท่าไหร่

1. ต่ำกว่า 50 บาท
2. 50 - 99 บาท
3. 100 - 299 บาท
4. 300 – 499 บาท
5. 500 - 999 บาท
6. 1,000 บาทขึ้นไป



145/1/64
วันที่รับรอง 20 ส.ค. 2564
19 ส.ค. 2535

4.13 ท่านใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ เพื่อวัตถุประสงค์ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1 เพื่อติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัว หรือ คนรู้จัก
2. เพื่อรับและติดตามข่าวสาร
3. เพื่อค้นหาข้อมูล
4. เพื่อความบันเทิง
5. เพื่อการจับจ่ายใช้สอย/ซื้อขายของออนไลน์
6. เพื่อการทำงาน (เช่น ประชุม)
7. เพื่อใช้บริการต่าง ๆ เช่น ทำธุรกรรมการเงิน
8. เพื่อการสร้างรายได้เสริม
9. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.14 ท่านใช้ระยะเวลาในการใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ โดยเฉลี่ยวันละ _____ ชั่วโมง

โปรดเรียงลำดับ 5 อันดับแรก (1 มากที่สุด – 5 น้อยที่สุด) ตามเวลาที่ท่านใช้งานนานที่สุดในแต่ละวัน

____การติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัว หรือ คนรู้จัก
____การรับและติดตามข่าวสาร
____การค้นหาข้อมูล
____ความบันเทิง
____การจับจ่ายใช้สอย/ซื้อขายของออนไลน์
____การทำงาน (เช่น ประชุม)
____การใช้บริการต่าง ๆ เช่น ทำธุรกรรมการเงิน
____การสร้างรายได้เสริม
____อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.15 **โปรดเรียงลำดับ 3 อันดับแรก** (1 มากที่สุด – 3 น้อยที่สุด) ของข้อมูลข่าวสารในอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ประเภทใดที่ท่านมีความสนใจ

_____อาหาร
_____สถานที่ท่องเที่ยว และกิจกรรมนันทนาการ
_____สิ่งบันเทิง/เพลง/ละคร/ภาพยนตร์
_____การสร้างรายได้ แนวทางการประกอบอาชีพ
_____สุขภาพ
_____ข่าวสารภาครัฐ
_____อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.16 **โปรดเรียงลำดับ 5 อันแรก** (1 มากที่สุด – 5 น้อยที่สุด) ของแอปพลิเคชันที่ท่านใช้บ่อยที่สุดในแต่ละวัน

____ช้อปปี้ ____เป๋าตังค์ ____ไลน์ ____ยูทูป ____ธนาคาร ____อื่น ๆ
____ลาซาด้า ____หมพร้อม ____เฟสบุ๊ค ____อินสตราแกรม ____ทรูวอลเลต
____แกร็บ ____ไทยชนะ ____ทวิตเตอร์ ____ติ๊กต๊อก
____โรบินฮู้ด ____หมอชนะ
____ไลน์แมน
____ฟู้ดแพนด้า

145.1/64
เลขรับโครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

4.17 ท่านเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ จากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เรียนรู้ด้วยตนเอง
2. จากคนในครอบครัว
3. จากคนรู้จักที่อายุใกล้เคียงกัน
4. จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น CD DVD
5. จากสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ คู่มือ
6. จากการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ
7. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.18 ท่านมีอุปสรรคในการใช้หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่มี
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแอพลิเคชั่น
3. ค่าใช้จ่าย/ค่าบริการสูงเกินไป
4. ไม่มีอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ
5. ไม่มีบริการอินเทอร์เน็ตในพื้นที่
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____



ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต

5.1 ท่านมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อคำถาม/ข้อความต่อไปนี้ระดับใด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น หรือ ความรู้สึก				
	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น	0	1	2	3	4
2. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านมีสุขภาพจิตดีขึ้น	0	1	2	3	4
3. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรู้สึกหมกหมุ่นและสูญเสียความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง	0	1	2	3	4
4. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านเข้าสังคมได้ง่ายขึ้น	0	1	2	3	4
5. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยมากขึ้น	0	1	2	3	4
6. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น	0	1	2	3	4
7. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรู้สึกไม่มีความเป็นส่วนตัว/กลัวข้อมูลส่วนตัวรั่วไหล	0	1	2	3	4
8. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรับรู้ข่าวสารได้รวดเร็ว	0	1	2	3	4
9. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรู้สึกว่าสังคมมีความเหลื่อมล้ำ	0	1	2	3	4
10. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรับรู้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานหารายได้	0	1	2	3	4
11. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหารายได้	0	1	2	3	4
12. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ความน่าเชื่อถือในข้อมูลที่ได้รับลดลง	0	1	2	3	4
13. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าการใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต	0	1	2	3	4

145 1/64
เลขที่โครงการ ใน...
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

6.1 ท่านมีความพร้อม ความสามารถในการทำงานบนเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตระดับใด

คำถาม	ระดับความพร้อม ความสามารถ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. สามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้	0	1	2	3	4
2. สามารถอ่านเนื้อหาหรือข้อมูลต่าง ๆ ภาษาต่างประเทศบนอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้อย่างเข้าใจ	0	1	2	3	4
3. สามารถใช้คำสั่งต่าง ๆ ที่ปรากฏบนหน้าต่างของอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้	0	1	2	3	4
4. สามารถเรียนรู้ในการใช้งานอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้ด้วยตนเอง	0	1	2	3	4
5. สามารถแก้ไขปัญหาในการใช้งานอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์เบื้องต้นได้ด้วยตนเอง (เช่น เว็บไซต์ค้าง เข้าหน้าเว็บไซต์ไม่ได้ ฯลฯ)	0	1	2	3	4
6. สามารถใช้งานแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการสื่อสารทางออนไลน์ได้ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ค ยูทูป ฯลฯ	0	1	2	3	4
7. สามารถใช้งานแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการซื้อของ สั่งอาหารทางออนไลน์ได้ เช่น ช้อปปี้ ลาซาด้า ไลน์แมน แกร็บ ฯลฯ	0	1	2	3	4
8. สามารถใช้งานแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการรับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ทางออนไลน์ ได้ เช่น เป๋าตังค์ หมอพร้อม ไทยชนะ ฯลฯ	0	1	2	3	4
9. สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเพจหรือแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการสมัครงานออนไลน์ได้ เช่น JOBBKK Jobthai Jobtopgun ฯลฯ	0	1	2	3	4
10. มีความต้องการในการทำงานสร้างรายได้ผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์	0	1	2	3	4
11. สามารถเรียนรู้ที่จะใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ในการทำงานเพื่อสร้างรายได้	0	1	2	3	4
12. มีความมั่นใจว่าสามารถทำธุรกิจ หรือ ทำงานสร้างรายได้ผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้	0	1	2	3	4
13. มีความพร้อมที่จะใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ในการทำงานเพื่อสร้างรายได้	0	1	2	3	4

145/1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

คำถาม	ระดับความพร้อม ความสามารถ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
14. สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์	0	1	2	3	4
15. ท่านสามารถพิจารณาความแตกต่างระหว่างข่าวจริงและข่าวปลอมบนอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ได้	0	1	2	3	4

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสม

7.1 ท่านทราบหรือไม่ว่า ท่านสามารถสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ได้ (หางานทำโดยใช้อินเทอร์เน็ต)

1. ไม่ทราบ **(ข้ามไปข้อที่ 7.6)** 2. ทราบ

7.2 ท่านเคยสมัครงานผ่านระบบออนไลน์หรือไม่

1. ไม่เคย **(ข้ามไปข้อที่ 7.6)** 2. เคย

7.3 ตำแหน่งงานที่ท่านสมัครผ่านระบบออนไลน์ เป็นตำแหน่งเดียวกันกับที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน หรือไม่

1. ใช่ เป็นตำแหน่งงานเดียวกัน 2. ไม่ใช่ (ระบุ) ตำแหน่งที่สมัคร_____

7.4 ท่านมีอุปสรรคในการสมัครงานออนไลน์หรือไม่

1. ไม่มี **(ข้ามไปข้อที่ 7.6)** 2. มี

7.5 ท่านมีอุปสรรคในการสมัครงานออนไลน์อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่รู้จักเว็บไซต์สำหรับการสมัครงาน
2. การสมัครและใช้งานเว็บไซต์สมัครงานยาก
3. ไม่มีบัญชีการใช้งานอีเมล์
4. ขาดทักษะการใช้งานอุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์มือถือ/คอมพิวเตอร์
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.6 ท่านทราบไหมว่าสามารถทำงานสร้างรายได้โดยผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ได้

1. ไม่ทราบ 2. ทราบ แต่ไม่เคยทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์
3. ทราบ และปัจจุบันทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือเคยทำในอดีต

(ระบุอาชีพ_____)

7.7 ท่านคิดว่า อาชีพใดบ้างที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ **(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)**

145.1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

1. ค้าขาย/ขายของออนไลน์ (ระบุสินค้า_____)

2. รับส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน

3. ขับรถรับจ้างผ่านแอปพลิเคชัน

4. ทำการเกษตร แบบ Smart Farm

5. เป็นผู้นำบนโลกออนไลน์ เช่น บล็อกเกอร์ ยูทูบเบอร์ เน็ตไอดอล อินสตราแกรมเมอร์ ช่างภาพ เป็นต้น

6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.8 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่จะมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถสร้างอาชีพได้โดยผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์

1. เห็นด้วย เนื่องจาก _____

_____

2. ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก _____

_____

7.9 การส่งเสริมผู้สูงอายุเพื่อทำงานสร้างรายได้บนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์ ท่านคิดว่าผู้สูงอายุควรได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนด้านใดบ้าง

1. เงินทุน/แหล่งทุน
2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์
3. ความรู้ในการใช้งานอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์
4. ความรู้เรื่องวิธีการทำงานสร้างรายได้บนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.10 **โปรดเรียงลำดับ 3 อันดับแรก** (1 มากที่สุด – 3 น้อยที่สุด) ของทักษะบนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์ที่ท่านต้องการการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้ที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างอาชีพ

_____ทักษะการใช้อุปกรณ์เบื้องต้น เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต การติดตั้งแอปพลิเคชัน/โปรแกรม ฯลฯ

_____ทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตเบื้องต้น เช่น การสืบค้นข้อมูล การสมัครบัญชีผู้ใช้งานออนไลน์ ฯลฯ

_____ทักษะการใช้แอปพลิเคชันเบื้องต้น เช่น ขายของออนไลน์ รับส่งของ/อาหาร ขับรถรับจ้าง ฯลฯ

_____ทักษะด้านภาษาที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษง่าย ๆ สำหรับการใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ฯลฯ

_____ทักษะทางด้านการตลาดออนไลน์ เช่น การประชาสัมพันธ์ การคิดเนื้อหา การสื่อสารกับลูกค้า ฯลฯ)

_____ทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันขั้นสูง เช่น การตัดต่อวีดีโอ โปรแกรมการแต่งรูป ฯลฯ

_____อื่น ๆ (ระบุ) _____

145.1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

7.11 การส่งเสริมผู้สูงอายุเพื่อทำงานสร้างรายได้บนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์รูปแบบใดที่ท่านคิดว่ามีความเหมาะสม**<u>มากที่สุด</u>**

1. การให้ผู้สูงอายุเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีสมาชิกในครอบครัวคอยช่วยเหลือ
2. การจัดฝึกอบรมในชุมชมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยจัดให้มีวิทยากรบรรยาย
3. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบเป็นหลักสูตรต่าง ๆ (ให้ความรู้พร้อมฝึกปฏิบัติไปพร้อมกัน)
4. การสนับสนุนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น CD DVD
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.12 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(ระบุ) _____

_____

_____

_____

_____

145.1/64
วันที่รับรอง 20 ส.ค. 2564
19 ส.ค. 2565

ขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับผู้ที่อายุ 60-69 ปี

ID __ __ __ __
(สำหรับนักวิจัย)

แบบสอบถาม
การวิเคราะห์ความพร้อมและศักยภาพของแรงงานนอกระบบในการทำงานเชิงเศรษฐกิจผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
ภายใต้โครงการนวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในงานวิจัยโครงการ “โครงการนวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุโดยการส่งเสริม เศรษฐกิจสังคม

สมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล” ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้สูงอายุสำรองและผู้สูงอายุตอนต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินความพร้อมและศักยภาพของแรงงานในการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสม

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ **โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะเป็นความลับ การวิเคราะห์ผลจะเป็นในภาพรวม**

คณะผู้วิจัย

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ **1) กลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (อายุ 45-59 ปี)** และ **2) กลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี)** ทั้งเพศหญิงและเพศชายที่ยังทำงานอยู่และไม่ได้ทำงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความยินดีและสมัครใจในการให้ข้อมูล **แต่ไม่ครอบคลุม** (1) ผู้ที่อยู่ในภาวะติดเตียงหรือทุพพลภาพที่ไม่สามารถให้ข้อมูลด้วยตนเองได้ (2) ผู้ที่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ (3) ผู้ที่มีปัญหาทางสายตาหรือมีความยากลำบากในการอ่านหนังสือ และ (4) ผู้ที่มีปัญหาของการใช้มือเพื่อการใช้มือถือหรือการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลในปัจจุบัน

คณะผู้วิจัย

เลขที่โครงการวิจัย 145.1/64
วันที่รับรอง 20 ส.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ส.ค. 2565

คำชี้แจง: โปรด ◯ ล้อมรอบคำตอบที่ท่านเลือกเพียง หรือกรอกข้อความลงบนช่องว่าง "_____ " คำตอบเดียว ในกรณีที่ให้ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ จะระบุ "ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ" ท้ายข้อคำถามนั้น

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (นาย, นาง, นางสาว) _____

ชุมชน/หมู่บ้าน _____ แขวง/อำเภอ _____

เขต/ตำบล _____ จังหวัด _____

เขตที่อยู่อาศัย 1. ในเขตเทศบาล 2. นอกเขตเทศบาล

หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ _____

วันที่ให้ข้อมูล วันที่____ เดือน_____ พ.ศ.2565

คำถามเบื้องต้นสำหรับคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านเกิดเดือนอะไร ปีอะไร เดือน _____

ปี พ.ศ. _____

<u>พนักงานสัมภาษณ์</u>: คำนวณอายุ อายุ _____ ปี (อายุเต็มปีบริบูรณ์) แล้วเลือกตำตอบที่ถูกต้อง

ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 60-69 ปี (เกิดในช่วง พ.ศ. 2495 ถึง 2504) หรือไม่

1. ใช่ 2. ไม่ใช่ (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

2. ท่านเป็นผู้ที่อยู่ในภาวะติดเตียงหรือไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเองหรือไม่

1. ไม่เป็น (ปกติ) 2. เป็นผู้อยู่ในภาวะติดเตียงหรือไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

3. ท่านอ่านหนังสือออกหรือไม่

1. อ่านออก 2. อ่านไม่ออก (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

4. ท่านมองเห็น/อ่านหนังสือได้ชัดเจนหรือไม่

1. ชัดเจนโดยไม่ต้องใส่แว่น/เลนส์ตา
2. ชัดเจนแต่ต้องใส่แว่น/เลนส์ตา
3. ไม่ชัดเจน (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

5. ท่านมีปัญหาในการใช้มือสำหรับการถือหรือหยิบจับมือถือหรือการใช้อุปกรณ์ทางดิจิทัลหรือไม่

1. ไม่มีปัญหา 2. มีปัญหา (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

145.1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง

1.2 ท่านจบการศึกษาชั้นสูงสุดชั้นใด

1. ไม่ได้เรียน 2. ต่ำกว่าประถมศึกษา 3. ประถมศึกษา
4. มัธยมศึกษาตอนต้น 5. มัธยมศึกษาตอนปลาย 6. ปวช.
7. ปวส. / ปวท. / อนุปริญญา 8. ปริญญาตรี 9. สูงกว่าปริญญาตรี
10. อื่น ๆ (ระบุ) _____

1.3 ปัจจุบันท่านมีสถานภาพสมรสอะไร (สมรส คือ จดทะเบียนสมรสหรือไม่ก็ได้)

1. โสด 2. สมรสและอยู่บ้านเดียวกัน 3. สมรสแต่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกัน
4. หม้าย 5. หย่า 6. แยกกันอยู่

1.4 ปัจจุบันท่านมีบุตรที่มีชีวิตกี่คน (ถ้าไม่มีเลยใส่ 0) จำนวน _____ คน

1.5 ปัจจุบันครัวเรือนของท่านมีสมาชิกกี่คน (รวมตัวท่านเอง) จำนวน _____ คน

1.6 ปัจจุบันท่านอาศัยอยู่กับใคร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. คนเดียว 2. คู่สมรส 3. บุตรชาย 4. บุตรสาว 5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
6. ญาติ 7. พ่อ/แม่ 8. หลาน 9. อื่น ๆ (ระบุ) _____

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

หมายเหตุ การทำงาน หมายถึง การทำงานที่สร้างรายได้

(A) การทำงานในปัจจุบัน

2.1 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานหรือไม่

1. ทำงานต่อเนื่องเป็นปกติ 2. ไม่ได้ทำงานเพราะหยุดงานหรือพักงานชั่วคราว
3. ไม่ได้ทำงาน เพราะตกงาน 4. ไม่ได้ทำงานเลย

2.2 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานอะไรเป็นหลัก

1. ไม่ได้ทำงาน 2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน 3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว 5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน 6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน) _____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)__ _____

145.1/64
เลขที่โครงการวิจัย.....
วันที่รับรอง..... 20 ส.ค. 2564
วันหมดอายุ..... 19 ส.ค. 2565

2.3 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานหรือไม่

1. ทำงานต่อเนื่องเป็นปกติ 2. ไม่ได้ทำงานเพราะหยุดงานหรือพักงานชั่วคราว
3. ไม่ได้ทำงาน เพราะตกงาน 4. ไม่ได้ทำงานเลย

2.4 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำงานอะไรเป็นหลัก

1. ไม่ได้ทำงาน **(ข้ามไปข้อที่ 2.12)** 2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน 3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว 5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน 6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน) _____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)_____

2.5 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านทำอาชีพอื่นหรืออาชีพเสริมหรือไม่

1. ไม่มี 2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน 3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว 5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน 6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน) _____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)_____

2.6 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** รูปแบบการทำงานของงานหลัก (อาชีพหลัก) ของท่านเป็นรูปแบบใด

1. ทำงานเต็มเวลา/เต็มวัน 2. ทำงานบางเวลา/ไม่เต็มวัน
3. ทำงานเป็นชิ้นงาน 4. อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.7 ท่านทำงานโดยเฉลี่ยวันละกี่ชั่วโมง จำนวน _____ ชั่วโมงต่อวัน

2.8 ท่านทำงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน จำนวน _____ วันต่อสัปดาห์

2.9 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านได้รับสวัสดิการจากการทำงานอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่ได้รับ 2. ประกันสังคม 3. การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
4. เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล 5. ประกันกลุ่ม 6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.10 **เหตุผลที่สำคัญที่สุด**ที่ท่านยังทำงานต่อภายหลังอายุ 60 ปี (วัยเกษียณ/สิ้นสุดการทำงาน) คืออะไร

1. อยากหารายได้ด้วยตนเอง/อยากพึ่งตนเอง 2. ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ยังมีหนี้สิน
3. งานที่ทำเป็นงานที่ไม่มีวันเกษียณ 4. สุขภาพยังแข็งแรง ยังทำงานได้
5. ไม่อยากเป็นภาระของครอบครัว 6. อยากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
7. อื่น ๆ (ระบุ) _____

145 1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

2.11 ท่านวางแผนจะทำงานไปจนถึงเมื่อไหร่

1. ทำงานจนกว่าจะไม่ไหว
2. ทำงานไปจนถึงอายุ _____ปี

2.12 **เหตุผลที่สำคัญที่สุด**ที่ท่านไม่ทำงานต่อภายหลังอายุ 60 ปี (วัยเกษียณ/สิ้นสุดการทำงาน) คืออะไร

1. อยากพักผ่อน ไม่อยากทำงานแล้ว
2. อายุเยอะแล้ว ทำงานต่อไม่ไหว
3. มีปัญหาด้านสุขภาพ
4. สมาชิกในครอบครัวไม่อยากให้ทำต่อ
5. อยากไปทำกิจกรรมอื่นที่อยากทำ
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

2.13 **ใน 7 วันก่อนการสัมภาษณ์** ท่านทำงานหรือไม่

1. ทำงานต่อเนื่องเป็นปกติ
2. ไม่ได้ทำงานเพราะหยุดงานหรือพักงานชั่วคราว
3. ไม่ได้ทำงาน เพราะตกงาน
4. ไม่ได้ทำงานเลย

2.14 **ใน 7 วันก่อนการสัมภาษณ์** ท่านทำงานอะไรเป็นหลัก

1. ไม่ได้ทำงาน
2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน
3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว
5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน
6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. ทำงานอิสระ (ระบุลักษณะงาน)_____
10. อื่น ๆ (ระบุลักษณะงาน)_____

(B) การทำงานก่อนเกษียณ (งานสุดท้ายที่ทำก่อนเกษียณหรือหยุดทำงาน)

2.15 ก่อนท่านเกษียณ (หรือก่อนอายุ 60 ปี) ท่านทำงานมาก่อนหรือไม่

1. ไม่เคย **(ข้ามไปส่วนที่ 3)**
2. เคย

2.16 อาชีพสุดท้ายที่ท่านทำก่อนเกษียณ คืออาชีพอะไร (อาชีพหลัก)

1. ไม่ได้ทำงาน
2. เกษตรกร ทำไร่ ทำนา ทำสวน
3. ค้าขาย
4. ธุรกิจส่วนตัว
5. ลูกจ้างรัฐบาล เอกชน
6. พนักงานโรงงาน
7. คนขับรถรับจ้าง/ขับรถแท็กซี่/ขับรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง/ขับรถส่งอาหาร/ขับรถส่งเอกสาร
8. รับจ้างทั่วไป (ระบุลักษณะงาน)_____
9. อื่น ๆ (ระบุ) _____

145.1/64
เลขที่โครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

<u>พนักงานสัมภาษณ์</u>: ตรวจคำตอบ**ข้อ 2.4 กับ ข้อ 2.16** แล้วเลือกตำตอบที่ถูกต้อง

ก่อนเกษียณและหลังเกษียณ ผู้ให้สัมภาษณ์ทำอาชีพเดิมหรือไม่

1. ทำงานอาชีพเดิม **(ข้ามไปส่วนที่ 3)** 2. เปลี่ยนอาชีพ

2.17 **เหตุผลที่สำคัญที่สุด** ที่ท่านเปลี่ยนอาชีพหลังอายุ 60 ปี คืออะไร

1. หมดสัญญาจ้างงานเดิมเพราะถึงวัยเกษียณ (อายุ 60 ปี)
2. ถูกเลิกจ้างงาน/ถูกให้ออกจากงาน
3. เป็นอาชีพที่วางแผนไว้แล้วว่าจะทำหลังเกษียณ
4. เป็นอาชีพที่มีรายได้มากกว่าเดิม
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจ

3.1 ปัจจุบันท่านมีรายได้ในการเลี้ยงชีพตนเอง/ครอบครัว จากแหล่งต่อไปนี้หรือไม่

แหล่งรายได้	3.1.1 ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)		3.1.2 รอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)	
	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี
1. การทำงาน	0	1	0	1
2. คู่สมรส	0	1	0	1
3 บุตรชาย	0	1	0	1
4. บุตรสาว	0	1	0	1
5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส	0	1	0	1
6. ญาติ	0	1	0	1
7. สวัสดิการจากรัฐ (เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เบี้ยยังชีพ ฯลฯ)	0	1	0	1
8. เงินช่วยเหลือจากรัฐ (เช่น เงินเยียวยาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ฯลฯ)	0	1	0	1
9. เงินออม/ดอกเบี้ย	0	1	0	1
10. ค่าเช่า เงินลงทุน ฯลฯ	0	1	0	1
11. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	1	0	1

145/1/64
เลขที่โครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

3.2 จากข้อ 3.1.1 **ปัจจุบัน (30 วันก่อนการสัมภาษณ์)** แหล่งใดเป็น**แหล่งรายได้ที่สำคัญ**ที่สุดในการเลี้ยงชีพตนเอง/ครอบครัว

1. การทำงาน
2. คู่สมรส
3. บุตรชาย
4. บุตรสาว
5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
6. ญาติ
7. สวัสดิการจากรัฐ (เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เบี้ยยังชีพ ฯลฯ)
8. เงินช่วยเหลือจากรัฐ (เช่น เงินเยียวยาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ฯลฯ)
9. เงินออม/ดอกเบี้ย
10. ค่าเช่า/เงินลงทุน ฯลฯ
11. อื่น ๆ (ระบุ) _____

3.3 จากข้อ 3.1.2 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** แหล่งใดเป็น**แหล่งรายได้ที่สำคัญ**ที่สุดในการเลี้ยงชีพตนเอง/ครอบครัว

1. การทำงาน
2. คู่สมรส
3. บุตรชาย
4. บุตรสาว
5. พี่/น้องของตนเองหรือคู่สมรส
6. ญาติ
7. สวัสดิการจากรัฐ (เช่น บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เบี้ยยังชีพ ฯลฯ)
8. เงินช่วยเหลือจากรัฐ (เช่น เงินเยียวยาในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ฯลฯ)
9. เงินออม/ดอกเบี้ย
10. ค่าเช่า/เงินลงทุน ฯลฯ
11. อื่น ๆ (ระบุ) _____

3.4 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านมีรายได้จากทุกแหล่งเฉลี่ยเดือนละเท่าใด

1. ไม่มีรายได้
2. ต่ำกว่า 5,000 บาท
3. 5,000 - 9,999 บาท
4. 10,000 - 19,999 บาท
5. 20,000 - 29,999 บาท
6. 30,000 - 39,999 บาท
7. 40,000 - 49,999 บาท
8. 50,000 บาทขึ้นไป

3.5 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านและ/หรือคู่สมรส มีหนี้สินอยู่บ้างหรือไม่ (รวมหนี้สินจากบัตรเครดิต)

1. ไม่มีเลย
2. เคยมี แต่ตอนนี้ไม่มีหนี้สินแล้ว
3. มี และตอนนี้ยังมีหนี้สินอยู่ (รวมผ่อนบ้าน/ผ่อนรถ/บัตรเครดิต/ธนาคาร ฯลฯ)

3.6 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** ท่านมีเงินออมอยู่บ้างหรือไม่

1. ไม่มี
2. มี

3.7 **ในรอบปีที่ผ่านมา (12 เดือนก่อนการสัมภาษณ์)** โดยรวม ท่านคิดว่ารายได้ทั้งหมดเพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่

1. ไม่เพียงพอ
2. เพียงพอเป็นบางครั้ง
3. เพียงพอ
4. เกินเพียงพอและเหลือเก็บ

145 1/64
วันที่รับรอง 20 ส.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ส.ค. 2565

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต

4.1 ท่านมีความคุ้นเคยกับอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่

1. คุ้นเคย (เคยได้ยิน และใช้เป็นประจำ)
2. คุ้นเคย (เคยได้ยิน แต่ใช้บ้าง/ไม่เป็นประจำ)
3. ไม่คุ้นเคย (เคยได้ยินแต่ไม่ค่อยได้ใช้หรือไม่เคยใช้เลย)
4. ไม่รู้จัก ไม่เคยได้ยิน ไม่เคยใช้ **(ข้ามไปส่วนที่ 5)**

4.2 ท่านมีอุปกรณ์ที่สามารถใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ต่อไปนี้หรือไม่

ประเภทอุปกรณ์	การมีอุปกรณ์	
	ไม่มี	มี
1. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	0	1
2. โน้ตบุ๊ค	0	1
3. ไอแพด/แท็บเล็ต	0	1
4. โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน	0	1
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____	0	1

4.3 จากข้อ 4.2 หากมีคำตอบมากกว่า 1 ข้อ อุปกรณ์ใดที่ท่านใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ **บ่อยที่สุด**

1. ไม่มีอุปกรณ์ **(ข้ามไปข้อที่ 4.7)**
2. คอมพิวเตอร์
3. โน้ตบุ๊ค
4. ไอแพด/แท็บเล็ต
5. โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.4 อุปกรณ์ที่ท่านใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ **บ่อยที่สุด**เป็นของใคร

1. ของตัวเอง
2. ของคนในครอบครัว
3. ของเพื่อนบ้าน
4. ของคนในหมู่บ้าน/ชุมชน
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.5 ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่มีปัญหา
2. อุปกรณ์ใช้งานยาก
3. อุปกรณ์เก่าเกินไป (หน่วยความจำน้อย พื้นที่การจัดเก็บข้อมูลจำกัด)
4. สัญญาณไม่ครอบคลุมในพื้นที่
5. ค่าบริการใช้งานอินเทอร์เน็ตราคาสูง
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

145 1/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันที่มคอบ 19 ธ.ค. 2565

4.6 ท่านคิดว่าสามารถใช้อุปกรณ์ที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้คล่องแคล่วเพียงใด **(ข้ามไปข้อ 4.8)**

1. ใช้ได้ด้วยตนเองอย่างคล่องแคล่ว/ชำนาญ
2. ใช้ได้ด้วยตนเองและยังไม่คล่องแคล่วนัก
3. ใช้ได้ แต่ต้องมีคนสอนหรือคอยดู
4. ให้คนอื่นเป็นคนทำให้ทั้งหมด
5. ใช้ไม่เป็นเลย

4.7 จากข้อ 4.3 (ในกรณีที่ไม่มีอุปกรณ์เพื่อเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์) เพราะเหตุใดท่านจึงไม่มีอุปกรณ์ประเภทนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่มีความจำเป็นที่ต้องใช้
2. อุปกรณ์ราคาแพง
3. ใช้ไม่เป็น
4. กลัวใช้ผิดพลาด ใช้ผิดวิธี ใช้แล้วอุปกรณ์พัง
5. หาซื้อไม่ได้/ไม่มีแหล่งจำหน่าย
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.8 **ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา** ท่านเคยใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่

1. ไม่เคยใช้
2. เคยใช้ แต่ตอนนี้ไม่ได้ใช้แล้ว
3. เคยใช้ และยังใช้อยู่ในปัจจุบัน **(ข้ามไปข้อที่ 4.10)**

4.9 เพราะเหตุใด ท่านจึงไม่ใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) **(ข้ามไปส่วนที่ 5)**

1. ไม่รู้จัก/ใช้ไม่เป็น
2. ไม่มีความจำเป็น/ไม่สนใจ
3. ไม่มีอุปกรณ์ในการเชื่อมต่อ
4. ค่าใช้จ่าย/ค่าบริการสูงเกินไป
5. ไม่มีบริการอินเทอร์เน็ตในพื้นที่
6. กังวลเรื่องความเป็นส่วนตัว หรือความปลอดภัย
7. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.10 ท่านใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด

1. ใช้ทุกวัน/เกือบทุกวัน
2. อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง
3. อย่างน้อยเดือนละครั้ง
4. ใช้เฉพาะเหตุจำเป็น
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.11 ท่านใช้บริการอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ในรูปแบบใด

1. เหมาจ่ายรายเดือน
2. เติมเงิน
3. ไม่ทราบเพราะ ลูกหรือคนในครอบครัวเป็นผู้จ่าย

4.12 ท่านเสียค่าบริการอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ เดือนละเท่าไหร่

1. ต่ำกว่า 50 บาท
2. 50 - 99 บาท
3. 100 - 299 บาท
4. 300 – 499 บาท
5. 500 - 999 บาท
6. 1,000 บาทขึ้นไป

145.1/64
วันที่รับรอง 20 ส.ค. 2564
วันที่ลงนาม 19 ส.ค. 2565

4.13 ท่านใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ เพื่อวัตถุประสงค์ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1 เพื่อติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัว หรือ คนรู้จัก
2. เพื่อรับและติดตามข่าวสาร
3. เพื่อค้นหาข้อมูล
4. เพื่อความบันเทิง
5. เพื่อการจับจ่ายใช้สอย/ซื้อขายของออนไลน์
6. เพื่อการทำงาน (เช่น ประชุม)
7. เพื่อใช้บริการต่าง ๆ เช่น ทำธุรกรรมการเงิน
8. เพื่อการสร้างรายได้เสริม
9. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.14 ท่านใช้ระยะเวลาในการใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ โดยเฉลี่ยวันละ _____ ชั่วโมง

โปรดเรียงลำดับ 5 อันดับแรก (1 มากที่สุด – 5 น้อยที่สุด) ตามเวลาที่ท่านใช้งานนานที่สุดในแต่ละวัน

____การติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัว หรือ คนรู้จัก
____การรับและติดตามข่าวสาร
____การค้นหาข้อมูล
____ความบันเทิง
____การจับจ่ายใช้สอย/ซื้อขายของออนไลน์
____การทำงาน (เช่น ประชุม)
____การใช้บริการต่าง ๆ เช่น ทำธุรกรรมการเงิน
____การสร้างรายได้เสริม
____อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.15 **โปรดเรียงลำดับ 3 อันดับแรก** (1 มากที่สุด – 3 น้อยที่สุด) ของข้อมูลข่าวสารในอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ประเภทใดที่ท่านมีความสนใจ

_____อาหาร
_____สถานที่ท่องเที่ยว และกิจกรรมนันทนาการ
_____สิ่งบันเทิง/เพลง/ละคร/ภาพยนตร์
_____การสร้างรายได้ แนวทางการประกอบอาชีพ
_____สุขภาพ
_____ข่าวสารภาครัฐ
_____อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.16 **โปรดเรียงลำดับ 5 อันแรก** (1 มากที่สุด – 5 น้อยที่สุด) ของแอปพลิเคชันที่ท่านใช้บ่อยที่สุดในแต่ละวัน

____ช้อปปี้ ____เป๋าตังค์ ____ไลน์ ____ยูทูป ____ธนาคาร ____อื่น ๆ
____ลาซาด้า ____หมพร้อม ____เฟสบุ๊ค ____อินสตราแกรม ____ทรูวอลเลต
____แกร็บ ____ไทยชนะ ____ทวิตเตอร์ ____ติ๊กต๊อก
____โรบินฮู้ด ____หมอชนะ
____ไลน์แมน
____ฟู้ดแพนด้า

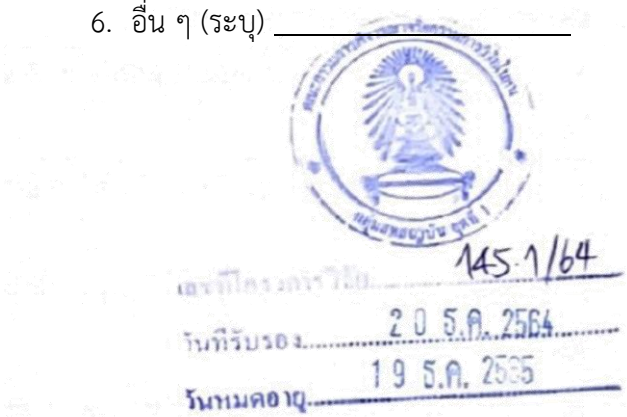
145.1/64
เลขรับโครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

4.17 ท่านเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ จากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เรียนรู้ด้วยตนเอง
2. จากคนในครอบครัว
3. จากคนรู้จักที่อายุใกล้เคียงกัน
4. จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น CD DVD
5. จากสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ คู่มือ
6. จากการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ
7. อื่น ๆ (ระบุ) _____

4.18 ท่านมีอุปสรรคในการใช้หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่มี
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแอพลิเคชั่น
3. ค่าใช้จ่าย/ค่าบริการสูงเกินไป
4. ไม่มีอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ
5. ไม่มีบริการอินเทอร์เน็ตในพื้นที่
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____



ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต

5.1 ท่านมีความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อคำถาม/ข้อความต่อไปนี้ระดับใด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น หรือ ความรู้สึก				
	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น	0	1	2	3	4
2. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านมีสุขภาพจิตดีขึ้น	0	1	2	3	4
3. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรู้สึกหมกหมุ่นและสูญเสียความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง	0	1	2	3	4
4. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านเข้าสังคมได้ง่ายขึ้น	0	1	2	3	4
5. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยมากขึ้น	0	1	2	3	4
6. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น	0	1	2	3	4
7. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรู้สึกไม่มีความเป็นส่วนตัว/กลัวข้อมูลส่วนตัวรั่วไหล	0	1	2	3	4
8. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรับรู้ข่าวสารได้รวดเร็ว	0	1	2	3	4
9. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรู้สึกว่าสังคมมีความเหลื่อมล้ำ	0	1	2	3	4
10. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านรับรู้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานหารายได้	0	1	2	3	4
11. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ท่านเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหารายได้	0	1	2	3	4
12. การใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ทำให้ความน่าเชื่อถือในข้อมูลที่ได้รับลดลง	0	1	2	3	4
13. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่าการใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต	0	1	2	3	4

145/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

6.1 ท่านมีความพร้อม ความสามารถในการทำงานบนเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตระดับใด

คำถาม	ระดับความพร้อม ความสามารถ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. สามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้	0	1	2	3	4
2. สามารถอ่านเนื้อหาหรือข้อมูลต่าง ๆ ภาษาต่างประเทศบนอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้อย่างเข้าใจ	0	1	2	3	4
3. สามารถใช้คำสั่งต่าง ๆ ที่ปรากฏบนหน้าต่างของอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้	0	1	2	3	4
4. สามารถเรียนรู้ในการใช้งานอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้ด้วยตนเอง	0	1	2	3	4
5. สามารถแก้ไขปัญหาในการใช้งานอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์เบื้องต้นได้ด้วยตนเอง (เช่น เว็บไซต์ค้าง เข้าหน้าเว็บไซต์ไม่ได้ ฯลฯ)	0	1	2	3	4
6. สามารถใช้งานแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการสื่อสารทางออนไลน์ได้ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ค ยูทูป ฯลฯ	0	1	2	3	4
7. สามารถใช้งานแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการซื้อของ สั่งอาหารทางออนไลน์ได้ เช่น ช้อปปี้ ลาซาด้า ไลน์แมน แกร็บ ฯลฯ	0	1	2	3	4
8. สามารถใช้งานแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการรับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ทางออนไลน์ ได้ เช่น เป๋าตังค์ หมอพร้อม ไทยชนะ ฯลฯ	0	1	2	3	4
9. สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเพจหรือแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการสมัครงานออนไลน์ได้ เช่น JOBBKK Jobthai Jobtopgun ฯลฯ	0	1	2	3	4
10. มีความต้องการในการทำงานสร้างรายได้ผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์	0	1	2	3	4
11. สามารถเรียนรู้ที่จะใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ในการทำงานเพื่อสร้างรายได้	0	1	2	3	4
12. มีความมั่นใจว่าสามารถทำธุรกิจ หรือ ทำงานสร้างรายได้ผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ได้	0	1	2	3	4
13. มีความพร้อมที่จะใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ในการทำงานเพื่อสร้างรายได้	0	1	2	3	4

145/64
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

คำถาม	ระดับความพร้อม ความสามารถ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
14. สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงานบนอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์	0	1	2	3	4
15. ท่านสามารถพิจารณาความแตกต่างระหว่างข่าวจริงและข่าวปลอมบนอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ได้	0	1	2	3	4

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสม

7.1 ท่านทราบหรือไม่ว่า ท่านสามารถสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ได้ (หางานทำโดยใช้อินเทอร์เน็ต)

1. ไม่ทราบ **(ข้ามไปข้อที่ 7.6)** 2. ทราบ

7.2 ท่านเคยสมัครงานผ่านระบบออนไลน์หรือไม่

1. ไม่เคย **(ข้ามไปข้อที่ 7.6)** 2. เคย

7.3 ตำแหน่งงานที่ท่านสมัครผ่านระบบออนไลน์ เป็นตำแหน่งเดียวกันกับที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน หรือไม่

1. ใช่ เป็นตำแหน่งงานเดียวกัน 2. ไม่ใช่ (ระบุ) ตำแหน่งที่สมัคร_____

7.4 ท่านมีอุปสรรคในการสมัครงานออนไลน์หรือไม่

1. ไม่มี **(ข้ามไปข้อที่ 7.6)** 2. มี

7.5 ท่านมีอุปสรรคในการสมัครงานออนไลน์อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่รู้จักเว็บไซต์สำหรับการสมัครงาน
2. การสมัครและใช้งานเว็บไซต์สมัครงานยาก
3. ไม่มีบัญชีการใช้งานอีเมล์
4. ขาดทักษะการใช้งานอุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์มือถือ/คอมพิวเตอร์
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.6 ท่านทราบไหมว่าสามารถทำงานสร้างรายได้โดยผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ได้

1. ไม่ทราบ 2. ทราบ แต่ไม่เคยทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์
3. ทราบ และปัจจุบันทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ หรือเคยทำในอดีต

(ระบุอาชีพ_____)

145.1/64
เลขที่โครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

7.7 ท่านคิดว่า อาชีพใดบ้างที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ค้าขาย/ขายของออนไลน์ (ระบุสินค้า_____)
2. รับส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน
3. ขับรถรับจ้างผ่านแอปพลิเคชัน
4. ทำการเกษตร แบบ Smart Farm
5. เป็นผู้นำบนโลกออนไลน์ เช่น บล็อกเกอร์ ยูทูบเบอร์ เน็ตไอดอล อินสตราแกรมเมอร์ ช่างภาพ เป็นต้น
6. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.8 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่จะมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถสร้างอาชีพได้โดยผ่านอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์

1. เห็นด้วย เนื่องจาก _____
_____
2. ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก _____
_____

7.9 การส่งเสริมผู้สูงอายุเพื่อทำงานสร้างรายได้บนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์ ท่านคิดว่าผู้สูงอายุควรได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนด้านใดบ้าง

1. เงินทุน/แหล่งทุน
2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์
3. ความรู้ในการใช้งานอินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์
4. ความรู้เรื่องวิธีการทำงานสร้างรายได้บนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.10 **โปรดเรียงลำดับ 3 อันดับแรก** (1 มากที่สุด – 3 น้อยที่สุด) ของทักษะบนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์ที่ท่านต้องการการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้ที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างอาชีพ

_____ทักษะการใช้อุปกรณ์เบื้องต้น เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต การติดตั้งแอปพลิเคชัน/โปรแกรม ฯลฯ
_____ทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตเบื้องต้น เช่น การสืบค้นข้อมูล การสมัครบัญชีผู้ใช้งานออนไลน์ ฯลฯ
_____ทักษะการใช้แอปพลิเคชันเบื้องต้น เช่น ขายของออนไลน์ รับส่งของ/อาหาร ขับรถรับจ้าง ฯลฯ
_____ทักษะด้านภาษาที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษง่าย ๆ สำหรับการใช้อินเทอร์เน็ต/เน็ต/ออนไลน์ ฯลฯ
_____ทักษะทางด้านการตลาดออนไลน์ เช่น การประชาสัมพันธ์ การคิดเนื้อหา การสื่อสารกับลูกค้า ฯลฯ)
_____ทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตและแอปพลิเคชันขั้นสูง เช่น การตัดต่อวีดีโอ โปรแกรมการแต่งรูป ฯลฯ
_____อื่น ๆ (ระบุ) _____

145 1/64
เลขที่โครงการวิจัย
วันที่รับรอง 20 ธ.ค. 2564
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2565

7.11 การส่งเสริมผู้สูงอายุเพื่อทำงานสร้างรายได้บนแพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์รูปแบบใดที่ท่านคิดว่ามีความเหมาะสม**<u>มากที่สุด</u>**

1. การให้ผู้สูงอายุเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีสมาชิกในครอบครัวคอยช่วยเหลือ
2. การจัดฝึกอบรมในชุมชมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยจัดให้มีวิทยากรบรรยาย
3. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบเป็นหลักสูตรต่าง ๆ (ให้ความรู้พร้อมฝึกปฏิบัติไปพร้อมกัน)
4. การสนับสนุนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น CD DVD
5. อื่น ๆ (ระบุ) _____

7.12 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(ระบุ) _____

_____

_____

_____

_____

ขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก 6 แนวคำถามเพื่อการสำรวจและวิเคราะห์เชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ขอบเขตและแนวคำถามการสนทนากลุ่ม โครงการวิจัย
โครงการนวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสังคมสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบการสนทนากลุ่ม.....

วิธีการสนทนากลุ่ม.....

วันที่สนทนากลุ่ม.....

ส่วนที่ 1 : คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
1.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานใด 1.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมาเป็นระยะเวลาเท่าใด 1.3 ปัจจุบันท่านมีส่วนในการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองอย่างไร
ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
2.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองโดยอยู่ภายใต้นโยบายใด อย่างไร 2.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองโดยอยู่ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ใดบ้าง 2.3 ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองโดยอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาและการกำกับดูแลของหน่วยงานใดบ้าง

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานและการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง
3.1 ปัจจุบันท่านตลอดจนหน่วยงานของท่านประสบปัญหาใดบ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 3.2 นอกจากเขตพื้นที่การปฏิบัติงานของท่าน ท่านเห็นปัญหาใดบ้างในการปฏิบัติงาน 3.3 กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่บังคับใช้ในปัจจุบันท่านเห็นว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรค์ในการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง
ส่วนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข และพัฒนากฎหมายและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง
4.1 ท่านเห็นว่ากฎหมายและกฎเกณฑ์ในปัจจุบันสามารถพัฒนาได้อย่างไร 4.2 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานอย่างไร 4.3 ท่านเห็นว่าการแก้ไขประเด็นใดเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดเพื่อพัฒนากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก 7 รายชื่อหน่วยงานและผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์เชิงลึก ประเด็นด้านกฎหมาย ขอบเขตและแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก โครงการวิจัย

โครงการนวัตกรรมเพื่อยกระดับความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุสำรองและสูงอายุโดยการส่งเสริมเศรษฐกิจสมานฉันท์ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
สำหรับผู้ปฏิบัติงาน/ตัวแทนภาครัฐ

ผู้รับการสัมภาษณ์ลำดับที่.....
สัมภาษณ์โดย.....
วิธีการสัมภาษณ์.....
วันที่สัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 1 : คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
1.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานใด
1.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองมาเป็นระยะเวลาเท่าใด
1.3 ปัจจุบันท่านมีส่วนในการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองอย่างไร

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้สัมภาษณ์

2.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองโดยอยู่ภายใต้นโยบายใด อย่างไร

2.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองโดยอยู่ภายใต้กฎหมายและกฎเกณฑ์ใดบ้าง

2.3 ท่านปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรองโดยอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาและการกำกับดูแลของหน่วยงานใดบ้าง

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานและการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

3.1 ปัจจุบันท่านตลอดจนหน่วยงานของท่านประสบปัญหาใดบ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.2 นอกจากเขตพื้นที่การปฏิบัติงานของท่าน ท่านเห็นปัญหาใดบ้างในการปฏิบัติงาน

3.3 กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่บังคับใช้ในปัจจุบันท่านเห็นว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรค์ในการพัฒนาแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

ส่วนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับแนวทางแก้ไข และพัฒนากฎหมายและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับแรงงานนอกระบบที่เป็นผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสำรอง

4.1 ท่านเห็นว่ากฎหมายและกฎเกณฑ์ในปัจจุบันสามารถพัฒนาได้อย่างไร

4.2 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานอย่างไร

4.3 ท่านเห็นว่าการแก้ไขประเด็นใดเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดเพื่อพัฒนากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

การสัมภาษณ์เชิงลึก

<u>จังหวัดปัตตานี</u>

1. นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี
2. หัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี
3. แรงงานจังหวัดปัตตานี สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี
4. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี
5. นายกเทศมนตรีเมืองตะลุบัน

<u>จังหวัดกรุงเทพมหานคร</u>

1. สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร เขตบางรัก
2. นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กระทรวงแรงงาน
3. กลุ่มพัฒนาศักยภาพแรงงาน ผอ.กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)
4. ตัวแทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
5. ตัวแทนสำนักงานเขตคลองเตย
6. สก.คลองเตย

ภาคผนวก 8 บทความตีพิมพ์ทางวิชาการเผยแพร่ percentile ที่ 90 ในสายสังคม การศึกษาเมือง จากฐาน Citescore

คณะวิจัยต้องการสื่อสารไปยังการวิชาการภายนอกนั้น เน้นในมุมในการพัฒนาเมืองและการมุ่งเป้าในการให้ความช่วยเหลือในการหางานและส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานของผู้สูงอายุ ในหัวข้อ “อิทธิพลต่อทัศนคติของคนจนในเมืองที่มีอายุต่อการหางานออนไลน์ ผลกระทบต่อการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ” เนื่องจากแนวนโยบายภาพรวม มีผู้สูงอายุจำนวนมากที่ได้รับการสนับสนุนให้กลับเข้าสู่วัยทำงานเพื่อค้นหาความมั่นคงทางการเงินที่ดีขึ้น ในขณะเดียวกัน ตลาดงานในปัจจุบันต้องพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้นในการหางาน ด้วยเหตุนี้การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหางานจึงมีความสำคัญมากขึ้นสำหรับผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเมือง โดยเฉพาะผู้ที่มีทรัพยากรจำกัด อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีรายงานเชิงลึกที่สำรวจปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อความสามารถของประชากรสูงอายุในการใช้การพัฒนาใหม่นี้เพื่อประโยชน์ของตน การศึกษานี้นำเสนอปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้อินเทอร์เน็ตในการหางานของคนจนในเมืองที่มีอายุมากขึ้นในประเทศไทย เมื่อเข้าใจถึงอิทธิพลที่หล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการหางานออนไลน์ ก็จะสามารถชี้นำการพัฒนาเมืองอัจฉริยะและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุที่ต้องการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหาโอกาสในการจ้างงานได้ดียิ่งขึ้น เราใช้แบบจำลองถดถอยโลจิทกับข้อมูลที่รวบรวมจากบุคคลที่มีอายุก่อนเกษียณและวัยเกษียณในเมืองสองเมืองของไทยที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยพบว่าเพศ ศาสนา การจัดการครอบครัว และรายได้มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อกิจกรรมการหางานออนไลน์ของผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้หญิง คนที่นับถือศาสนาอิสลาม คนที่อาศัยอยู่กับคู่รัก และบุคคลที่มีรายได้สูงกว่า มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการหางานออนไลน์ การศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นความสำคัญที่นักวางผังเมืองนำปัจจัยข้างต้นเหล่านี้ไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ

นอกจากการพัฒนานวัตกรรมและเผยแพร่ให้กับกลุ่มผู้สูงอายุและเครือข่ายภาคประชาสังคมแล้ว ทางคณะวิจัยยังได้ทำการเผยแพร่ ผ่านทางการตีพิมพ์ในวารสารในฐานนานาชาติที่ได้รับการยอมรับโดย ณ ปัจจุบันยังอยู่ในกระบวนการพิจารณาในวารสาร Smart Cities ซึ่งเป็นวารสาร percentile ที่ 90 ในสายสังคม การศึกษาเมือง Asavanirandorn C, Pechdin W, Ngamsomsak R, Bhula-Or R. What Influences Older Urban Poor’s Attitude towards Online Job Search? Implications for Smart Cities Development. *Smart Cities*. 2023; 6(1):614-625. https://doi.org/10.3390/smartcities6010028

ภาคผนวก 9 กิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุที่ได้ดำเนินการแล้ว (กรุงเทพมหานคร)

1. ติดต่อประสานงานกับชุมชนเพื่อการลงพื้นที่ในการคัดเลือกผู้สูงอายุ

1.1 การเลือกพื้นที่ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ได้ดำเนินการโดยได้รับความร่วมมือจากศูนย์บริการสาธารณสุข 23 ประสานงานกับประธานชมรมผู้สูงอายุบางรัก เขตบางรัก เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม 30 คน ในกิจกรรม “การเสริมทักษะด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้สูงอายุ” เนื่องจากชมรมผู้สูงอายุบางรักมีสมาชิกที่ดำเนินกิจกรรมต่างๆ กันอย่างเข้มแข็ง และสม่ำเสมอ สมาชิกชมรมมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกับศูนย์บริการสาธารณสุข จึงได้ทำการนัดหมายเบื้องต้นเพื่อแนะนำโครงการ กิจกรรม และเตรียมจัดประชุมเพื่อหารือแนวทางในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

1.2 ได้มีการติดต่อประสานงานกับสาธารณสุขเขตบางรัก

2. รวบรวมข้อมูล นัดหมายและเตรียมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดประชุมกับผู้สูงอายุในพื้นที่

2.1 การรวบรวมข้อมูล

<u>รายละเอียดของชมรมผู้สูงอายุบางรัก</u>

สมาชิกในชมรมผู้สูงอายุบางรักมีจำนวนทั้งสิ้น 493 คน สมาชิกในชมรมมีช่วงอายุหลากหลายตั้งแต่ 50 – 90 ปีขึ้นไป ทางชมรมจะมีการจัดกิจกรรมทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง ณ บริเวณลานกีฬามหานครปลอดยาเสพติด ใต้ทางด่วนพิเศษศรีรัช ตั้งแต่เวลา 09.00 – 12.00 น เพื่อให้สมาชิกได้มาพบปะพูดคุย และมาทำกิจกรรมร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งมีสมาชิกมาเข้าร่วมประมาณ 50 – 80 คน ทางชมรมจะมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้มาจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุเสมอ อาทิ กิจกรรมออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ โดยทีมนักกายภาพ, กิจกรรมให้ความรู้สุขภาพดูแลช่องปากตรวจฟัน และรถทันตกรรมเคลื่อนที่ ศูนย์บริการสาธารณสุข 23 พระยา เป็นต้น เมื่อได้แจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการ ประธานชมรมผู้สูงอายุบางรักและตัวแทนที่เข้าร่วมประชุม ได้ให้ความสนในกิจกรรม “การเสริมทักษะด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐาน

ให้แก่ผู้สูงอายุ” เนื่องจากเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อผู้สูงอายุในยุคปัจจุบันอย่างมาก และยังไม่เคยมีหน่วยงานไหนเข้ามาจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลให้กับทางชมรมมาก่อน

2.2. การนัดหมายและเตรียมงานจัดประชุมเครือข่าย

นัดหมายจัดประชุมเครือข่ายใน วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 – 12.00 น.

3. พัฒนาเครือข่ายโดยการจัดประชุมเครือข่ายจำนวน 1 ครั้ง เพื่อเตรียมการคัดเลือกผู้สูงอายุที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม

3.1. การจัดประชุมเครือข่าย

ประชุมเครือข่ายร่วมกับเครือข่ายผู้สูงอายุ เขตบางรัก วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เวลา 10.00 – 12.00 น. ณ มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้นจำนวน 56 คน

3.2. ผลผลิตจากการประชุมพัฒนาเครือข่าย

จากการประชุมเครือข่าย ได้ข้อสรุปจากการประชุมใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นเนื้อด้านทักษะดิจิทัลที่จะใช้นการจัดกิจกรรม

ในการประชุมเครือข่าย ทางเราได้เตรียมประเด็นทักษะด้านดิจิทัลต่างๆ ที่จำเป็นต่อผู้สูงอายุไปนำเสนอในที่ประชุม พบว่าประเด็นที่ผู้สูงอายุให้ความสนใจมากที่สุด คือ เรื่องมิจฉาชีพออนไลน์ หรือขบวนการหลอกเหยื่อทางโทรศัพท์ เนื่องจากผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์โดยตรงกับการถูกหลอกทางโทรศัพท์ จึงต้องการให้ทางเราขยายผลในประเด็นดังกล่าว ประเด็นต่อมาที่ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความสนใจ คือ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ของเครือข่ายกูเกิล (Google) อาทิ กูเกิลแมพ และกูเกิลแปลภาษา ทางชมรมมองว่าเป็นแอปพลิเคชันที่จำเป็นและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก

ดังนั้นทางเราและชมรมผู้สูงอายุบางรัก จึงได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นเนื้อหาด้านทักษะดิจิทัลที่จะนำมาเป็นหัวข้อในการจัดกิจกรรม 3 ประเด็น ได้แก่ 1. ประเด็นเรื่องมิจฉาชีพออนไลน์ และวิธีการป้องกันภัยด้วยแอปพลิเคชันฮูคอล (Whos call) 2. วิธีการใช้แอปพลิเคชันกูเกิลแมพ และ 3. วิธีการใช้กูเกิลแปลภาษา โดยจะแบ่งกิจกรรมเป็น 2 วัน ดังนี้

- วันที่ 1 กิจกรรมเรื่องมิจฉาชีพออนไลน์ และวิธีการป้องกันภัยด้วยแอปพลิเคชันฮูคอล (Whos call)

- วันที่ 2 กิจกรรมวิธีการใช้แอปพลิเคชันกูเกิลแมพ และวิธีการใช้กูเกิลแปลภาษา

2. กำหนดการจัดกิจกรรม

จากการหารือร่วมกันในการประชุมเครือข่าย ทางเราและชมรมผู้สูงอายุบางรักได้กำหนดวันจัดกิจกรรมเป็นวันที่ 26 – 27 พฤศจิกายน 2565 เวลา 09.00 – 12.00 ณ บริเวณลานกีฬามหานครปลอดยาเสพติด ใต้ทางด่วนพิเศษศรีรัช เนื่องจากเนื้อหาที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมค่อนข้างเยอะ ทางชมรมผู้สูงอายุบางรักจึงต้องการให้แบ่งการจัดกิจกรรมเป็น 2 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง เพื่อที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งเป็นผู้สูงจะไม่เหนื่อยจนเกินไป

4. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมเพื่อเชิญชวนผู้เข้าร่วม

โดยปกติชมรมผู้สูงอายุบางรักจะเชิญชวนสมาชิกให้มาร่วมกิจกรรม 2 วิธี คือ 1. การส่งจดหมายไปยังบ้านของสมาชิกแต่ละคน และ 2. ส่งข้อความเชิญชวนในไลน์กลุ่มของชมรมผู้สูงอายุบางรัก และจัดทำแผ่นพับขึ้นเพื่อเชิญชวนสมาชิกในชมรมให้มาร่วมกิจกรรม โดยแผ่นพับนี้ทางชมรมผู้สูงอายุบางรักจะแนบไปพร้อมกับจดหมายเชิญให้มาร่วมกิจกรรม และส่งเป็นโปสเตอร์ในไลน์กลุ่มเพื่อทำการประชาสัมพันธ์

โดยมีการจัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์



5. คัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 30 คน

ได้ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 2 ครั้ง ครั้งละ 30 คน โดยเลือกจากผู้ที่สมัครใจที่จะเข้าการเข้าร่วมกิจกรรม

6. จัดเตรียมเอกสารการประชุมเพื่อชี้แจงกิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุ จำนวน 2 ครั้ง

เอกสารที่ใช้ในกิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุมีทั้งหมด 3 ฉบับ โดยแบ่งใช้เป็น 2 ครั้ง (แนบเอกสารทั้ง 3 ฉบับมาในส่วนท้ายของเอกสารฉบับนี้) ดังนี้

6.1. เอกสารที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวันที่ 26 พฤศจิกายน 2565

- รู้ทันนักต้มตุ๋น ไม่ตกเป็นเหยื่อโจรออนไลน์

6.2. เอกสารที่ใช้ในการจัดกิจกรรมวันที่ 27 พฤศจิกายน 2565

- แปลภาษาง่ายๆ ด้วยแอปพลิเคชันกูเกิลแปลภาษา (Google Translate)
- How to GOOGLE MAPS

7. จัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ทีเกี่ยวข้องกับการป้องกันโควิด -19 เพื่อใช้ในการประชุม

ทางเราได้เตรียม ATK จำนวน 30 ชุด เพื่อใช้คัดกรองผู้เข้าร่วมกิจกรรม และเตรียมมาสก์ปิดปาก สำหรับผู้ที่ไม่ได้เอามา ในบริเวณทางเข้างานมีเจลแอลกอฮอล์สำหรับผู้ที่ต้องการใช้ด้วย

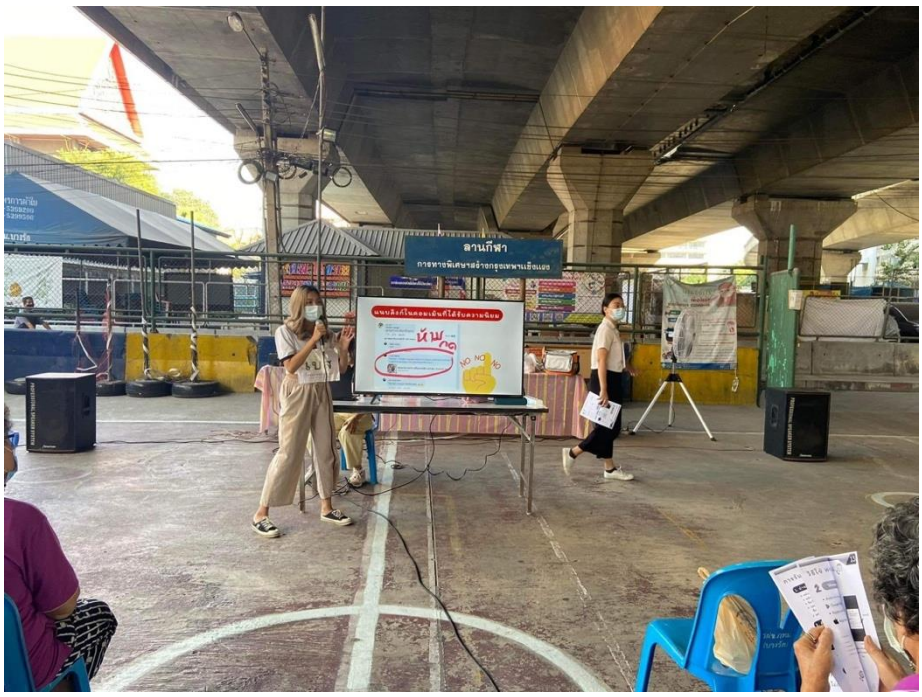
8. จัดกิจกรรมครั้งที่ 1 ในหัวข้อ “การเสริมทักษะด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้สูงอายุ”

8.1. กำหนดการจัดกิจกรรม และรายละเอียด

ในการจัดกิจกรรมครั้งที่ 1 หัวข้อ “การเสริมทักษะด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้สูงอายุ” มีการจัดกิจกรรมทั้งหมด 2 ครั้ง ดังนี้

8.1.1. วันที่ 1 กิจกรรมเรื่องมิจฉาชีพออนไลน์ และวิธีการป้องกันภัยด้วยแอปพลิเคชันฮูคอล (Whos call) วันที่ 26 พฤศจิกายน 2565 เวลา 09.00 – 12.00 ณ บริเวณลานกีฬามหานครปลอดยาเสพติด ใต้ทางด่วนพิเศษศรีรัช

รูปภาพการจัดกิจกรรม





รู้ทันนักต้มตุ๋น ไม่ตกเป็นเหยื่อโจรออนไลน์



รู้ทันนักต้มตุ๋น !

ไม่ตกเป็นเหยื่อโจรออนไลน์

โครงการชาญชาลา

สารบัญ

รูปแบบการต้มตุ๋นออนไลน์ 2

ข้อมูลที่ห้ามส่งต่อให้ผู้อื่น 5

วิธีการป้องกัน 6

การรับมือเมื่อโดนหลอกแล้ว 10

วิธีใช้ Who's call 11



รู้ทันนัก

1 การต้มตุ๋นออนไลน์ ภัยร้ายใกล้ตัว

ทุกวันนี้อยู่บ้านก็โดนหลอกได้ !!! มิจฉาชีพออนไลน์มักจะมีวิธีการต่าง ๆ หลายรูปแบบมาหลอกให้เหยื่อเชื่อ ตั้งแต่การแอบอ้างเป็นองค์กรชื่อดัง ไปจนถึงหลอกว่าได้รับรางวัล เมื่อเหยื่อตกหลุมพลางก็จะหลอกเอาข้อมูลสำคัญจากเหยื่อไปทำธุรกรรมทางการเงิน รู้ตัวอีกทีเงินก็หมดบัญชี มิจฉาชีพออนไลน์จึงเป็นภัยร้ายใกล้ตัวที่ทุกคนต้องระวัง และรู้ทันอยู่เสมอ!

เราจะต้องไม่ตกเป็นเหยื่อมิจฉาชีพออนไลน์ !



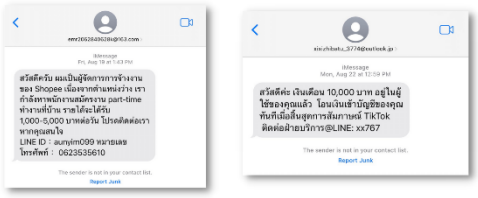
โครงการชาญชาลา



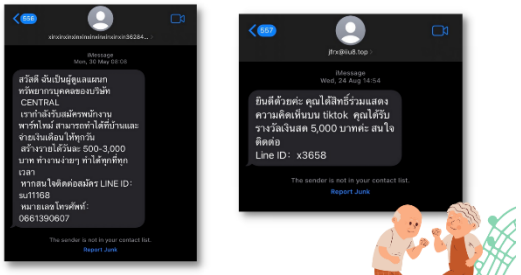
2 รูปแบบการต้มตุ๋น

1 แอบอ้างเป็นองค์กรชื่อดัง

เช่น TIKTOK SHOPEE CENTRAL



มักจูงใจเหยื่อให้กดลิงก์ด้วยจำนวนเงิน



โครงการชาญชาลา

ต้มตุ๋น ไม่ตกเป็นเหยื่อโจรออนไลน์

3

2 แอบอ้างเป็นธนาคาร





3 หลอกล่อด้วยสิ่งที่น่าสนใจ



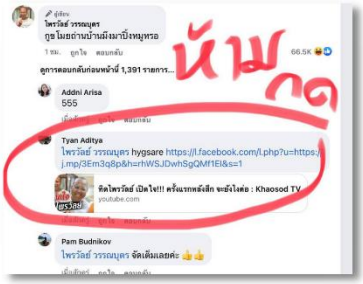
หลอกล่อเหยื่อให้
สนใจด้วยสินค้าลดราคา



โครงการชาญชาลา

4

4 แนบลิงก์ในคอมเม้น ที่ได้รับความนิยม



มิจฉาชีพมักจะแนบลิงก์ใต้คอมเม้นที่ได้รับความนิยม ซึ่งเนื้อหาในลิงก์จะมีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาในโพสต์ ทำให้เราอยากกดเข้าไปดู

ห้ามกดเข้าไปดูเด็ดขาด !

5 หลอกให้รัก



มิจฉาชีพจะใช้รูปปลอมทักมาคุยให้เหยื่อหลงรัก ก่อนจะขอให้โอนเงินให้เป็นจำนวนมาก



โครงการชาญชาลา

5

ข้อมูลที่ห้ามส่ง



ข้อมูลส่วนตัวที่ต้องเก็บเป็นความลับ !!!

1. **เลขบัตรต่าง ๆ** เช่น บัตรประชาชน, บัตรATM, หนังสือเดินทาง, เลขหน้าและหลังบัตรเครดิต (CVV)

2. **ชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทร** ที่ทำให้ระบุตัวตนเราได้

3. **ชื่อบัญชีและรหัส** ในการทำธุรกรรมเข้าโซเชียลมีเดีย





โครงการชาญชาลา

6

วิธีการป้องกัน



รู้ทัน ป้องกันได้

1. ห้ามกดลิงก์โดยทันที

มิจฉาชีพมักใช้ข้อความที่สร้างความสนใจให้เหยื่อกดลิงก์ที่มิจฉาชีพเตรียมไว้ เช่น ข่าวปลอม ปลอมตัวเป็นธนาคาร





2. เช็คชื่อบัญชีของผู้ส่ง

มิจฉาชีพมักสร้างบัญชีผู้ใช้ปลอม หรือ เว็บปลอม ที่มีหน้าตาคล้ายคลึงกับของจริง







โครงการชาญชาลา

รู้ทันนักต้มตุ๋น ไม่ตกเป็นเหยื่อโจรออนไลน์

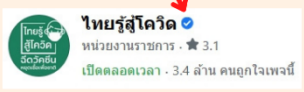
7

วิธีการป้องกัน

รู้ทัน ป้องกันได้

วิธีตรวจสอบเฟซบุ๊ค และ เว็บไซต์ที่เป็นของจริง

เฟซบุ๊ค: ดูแฟนเพจที่มีเครื่องหมายติ๊กถูกสีฟ้า และตรวจสอบจากยอดผู้ติดตาม



เว็บไซต์: ดูว่าเป็น https



เชื่อถือได้



โครงการชาญชาลา

8

วิธีการป้องกัน

รู้ทัน ป้องกันได้

3. เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับธนาคาร ให้โทรศัพท์สอบถามกับธนาคารและหน่วยงานนั้นโดยตรงเท่านั้น

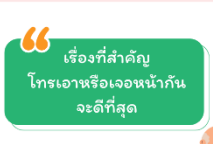
มิจฉาชีพมักโทรมาอ้างว่าเป็นตัวแทนจากธนาคาร และขอข้อมูลส่วนตัวของเรา ห้ามให้เด็ดขาด! ให้โทรถามธนาคารโดยตรงตามเบอร์ของสถาบันการเงินเท่านั้น

ห้ามโทรกลับด้วยเบอร์ที่มิจฉาชีพส่งมา !

4. ถ้าไม่แน่ใจ ถามลูกหลาน/เพื่อน/ไลน์กลุ่ม

แม้แต่คนรู้จัก ก็อาจโดนขโมยบัญชีไปสวมรอยได้
หากลูกหลานส่งไลน์มาขอเงินหรือข้อมูลสำคัญ อย่าเพิ่งตอบ ให้กดโทรหาลูกหลานคนนั้นเพื่อยืนยัน







โครงการชาญชาลา

9

วิธีการป้องกัน

รู้ทัน ป้องกันได้

หมายเลข Call Center ของสถาบันการเงิน

ธนาคารกรุงเทพ 1333	TMB 1558	krungsri กรุงศรี 1572	ธนาคารธนชาต 1770	LH BANK 1327
citibank 0 2081 1456	Krungthai 0 2111 1111	KBank 0 2888 8888	ธนาคารเกียรตินาคินภัทร 0 2165 5555	UOB 0 2285 1555
Standard Chartered 0 2724 4000	BANK OF CHINA 0 2679 5566	CIMB THAI 0 2626 7777	ICBC 0 2629 5588	TISCO 0 2633 6000
ธนาคารโสมเครดิต 0 2697 5454	SCB ไทยพาณิชย์ 0 2777 7777	ออมสิน 1115	ธนาคารอิสลาม 1302	SME Bank 1357
EXIM THAILAND 0 2271 3700	0 2555 0555	SME 0 2018 3636	ธอส 0 2645 9000	บสย 0 2890 9999

www.1213.or.th hotline1213

ศูนย์คุ้มครองผู้ใช้บริการทางการเงิน Ins.1213 ธนาคารแห่งประเทศไทย



โครงการชาญชาลา

10

การรับมือหลังโดนหลอก



1. ถ่ายภาพหน้าจอ เพื่อเก็บหลักฐาน

- หน้าประกาศของมิจฉาชีพ เช่น หน้าร้าน SMS เฟซบุ๊ค
- หน้าตาบัญชีผู้ใช้ของมิจฉาชีพ เช่น เฟซบุ๊ค ไลน์
- ชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ เลขที่บัญชีของมิจฉาชีพ
- ประวัติการคุยระหว่างเรากับมิจฉาชีพ ทั้งการสอบถาม สั่งซื้อ ยืนยันการชำระเงิน ฯลฯ
- หลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชี เช่น สลิปโอนเงิน

2. ติดต่อธนาคาร

ธนาคารจะแนะนำวิธีการดำเนินการ เช่น การเปลี่ยนรหัสผ่าน การอายัดบัตร การขอระงับบัญชีที่เกี่ยวข้อง และรายละเอียดการแจ้งความ

3. นำหลักฐานเข้าแจ้งความ

แจ้งความที่สถานีตำรวจในท้องที่เกิดเหตุ (ถ้าโอนเงินออนไลน์ที่บ้าน ก็แจ้งได้ที่สถานีตำรวจที่บ้านตั้งอยู่) ตามคำแนะนำของธนาคาร

4.แจ้งญาติสนิทมิตรสหาย

เพื่อป้องกันมิจฉาชีพสวมรอย ใช้ข้อมูลของเราไปหลอกลวงผู้อื่น



โครงการชาญชาลา

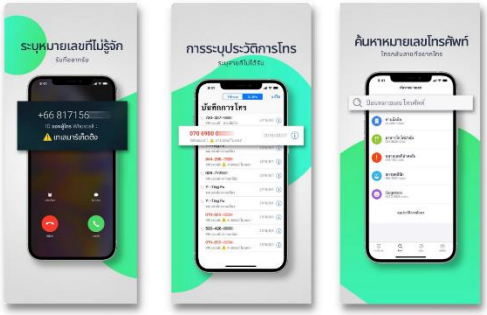
รู้ทันนักต้มตุ๋น ไม่ตกเป็นเหยื่อโจรออนไลน์

วิธีใช้ WHOSCALL 11

1 Whoscall คืออะไร ?

Whoscall ย่อมาจากคำว่า Who is calling? แปลว่า ใครกันนะที่โทรมา?

Whoscall เป็นแอปพลิเคชั่นที่พัฒนาขึ้นโดยบริษัท Gogolook จากประเทศไต้หวัน เพื่อให้เจ้าของเบอร์โทรศัพท์ได้ทราบว่าเบอร์ที่โทรเข้า หรือข้อความแปลก ๆ ที่ติดต่อเข้ามาคือใคร และสามารถจัดการบล็อคเบอร์ติดต่อดังกล่าวได้ เพื่อความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้งาน โดยเมื่อมีคนที่เราไม่ได้บันทึกชื่อไว้โทรมา แอปก็จะขึ้นเตือนบนหน้าจอไปพร้อม ๆ กับสายที่โทรเข้ามา นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการค้นหาเบอร์ปลายทางได้ด้วยว่าเป็นเบอร์โทรศัพท์เคลื่อนที่หรือเบอร์โทรสำนักงาน และจดทะเบียนกับผู้ให้บริการรายใด



โครงการชาญชาลา

วิธีใช้ WHOSCALL 12

2 วิธีการดาวน์โหลด

หรือใช้กล้องยกขึ้นมาถ่ายได้เลย !

- Android ดาวน์โหลดได้ใน Google Play

Google Play

- Apple ดาวน์โหลดได้ใน App Store

App Store



โครงการชาญชาลา

วิธีใช้ WHOSCALL 13

3 วิธีการตั้งค่า

- Android



1. กดเริ่มใช้งาน
2. เลือก Whoscall เป็นแอปเริ่มต้น
2. เลือก Whoscall เป็นแอปโทรศัพท์เริ่มต้น

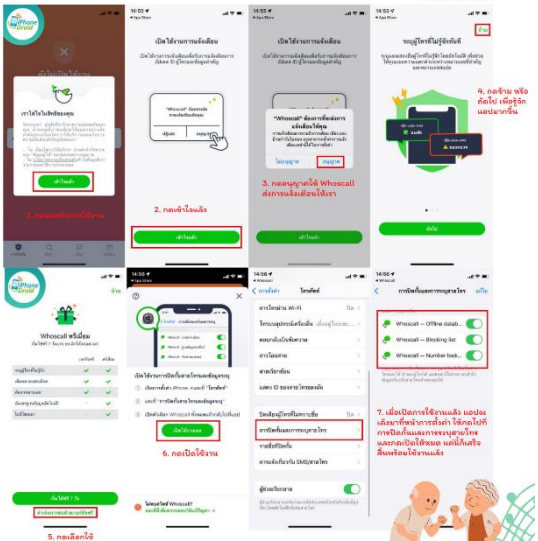
โครงการชาญชาลา

วิธีใช้ WHOSCALL 14

3 วิธีการตั้งค่า

- Apple

Cr: iphonedroid



โครงการชาญชาลา

8.1.2. วันที่ 2 กิจกรรมวิธีการใช้แอปพลิเคชันกูเกิลแมพ และวิธีการใช้กูเกิลแปลภาษา วันที่ 27 พฤศจิกายน 2565 เวลา 09.00 – 12.00 ณ บริเวณลานกีฬามหานครปลอดยาเสพติด ใต้ทางด่วนพิเศษศรีรัช

รูปภาพการจัดกิจกรรม







สารบัญ

กูเกิ้ลแปลภาษาคืออะไร 1
วิธีการติดตั้ง 2
การตั้งค่าภาษา 3
การแปลด้วยวิธีต่างๆ 4
การแสดงคำแปล 8
การใช้งานเมื่อไม่มีอินเตอร์เน็ต 9



โครงการชาญชาลา

1

กูเกิ้ลแปลภาษาคืออะไร ?

บริการจากบริษัท Google ที่ให้บริการแปลภาษากว่า 100 ภาษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

<<< หน้าตาแอปเป็นแบบนี้เลย

เปิดใช้อย่างไร ?

- ระบบ IOS : ดาวน์โหลดผ่าน App Store
- ระบบ Android : ดาวน์โหลดผ่าน Play store
- เว็บไซต์ : กดค้นหา "กูเกิ้ลแปลภาษา"

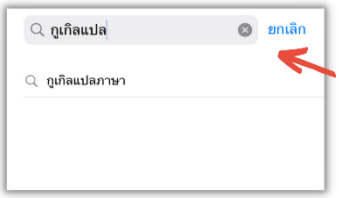


โครงการชาญชาลา

2

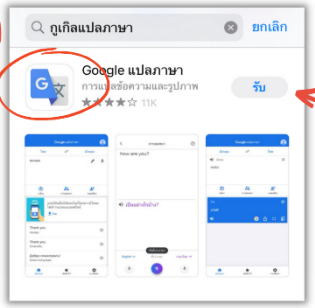
วิธีการติดตั้ง

เมื่อกดเข้า App Store หรือ Play store แล้ว



กดช่องค้นหาว่า "กูเกิ้ลแปลภาษา" แล้วกดตกลง

หน้าตาแอปเป็นแบบนี้เลย



กด "รับ" เพื่อดาวน์โหลดได้เลย



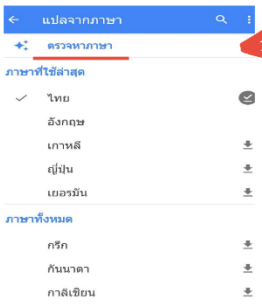
โครงการชาญชาลา

3

การตั้งค่าภาษา



1. เลือกภาษาของข้อความที่ต้องการแปล (แปลจากภาษานี้)
2. เลือกภาษาที่อยากได้ (แปลเป็นภาษานี้)
3. กด ⇄ เพื่อสลับระหว่างภาษาที่ต้องการแปล



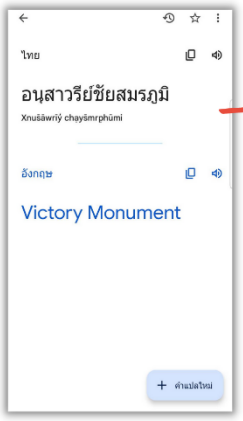
หากไม่ทราบภาษาต้นทาง สามารถเลือก "ตรวจหาภาษา" เพื่อให้ระบบค้นหาภาษาที่คาดว่าใช่ได้



4

การแปลด้วยวิธีต่างๆ

① ใส่คำที่ต้องการแปล ด้วยการพิมพ์



พิมพ์ข้อความที่ต้องการลงในกล่องข้อความและกดแปล



5

การแปลด้วยวิธีต่างๆ

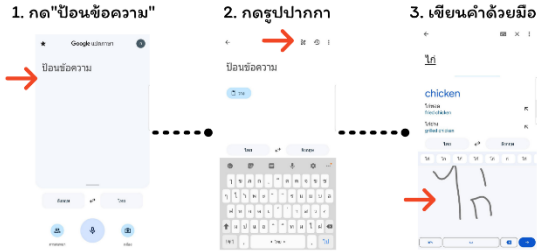
② ใส่คำที่ต้องการแปล ด้วยการเขียน



การแปลด้วยการเขียน ระบบอาจเข้าใจผิดไปจากที่เราเขียน จึงควรเขียนทีละตัวอักษร และตรวจสอบความถูกต้องอยู่สม่ำเสมอ

วิธีการแปลโดยการเขียน

1. กด"ป้อนข้อความ"
2. กดรูปปากกา
3. เขียนคำด้วยมือ

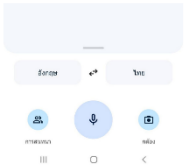




6

การแปลด้วยวิธีต่างๆ

③ ใส่คำที่ต้องการแปลด้วย กล้อง หรือ รูปภาพ



สามารถแปลข้อความจากรูปภาพทั้งรูปภาพที่เคยถ่ายไว้และรูปจากหน้ากล้องได้ทันที โดยกดเข้าไปที่รูปกล้อง

การแปลด้วยรูปภาพมี 3 รูปแบบให้เลือก



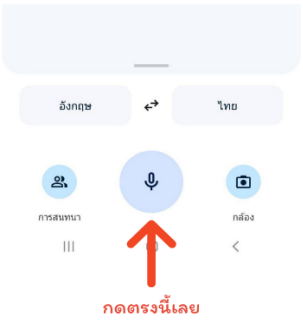
1. แปลทันที เพียงเล็งกล้องไปที่ข้อความที่ต้องการแปล
2. สแกน เล็งกล้องไปที่ข้อความแล้วกดถ่ายเพื่อให้ระบบแสกนข้อความก่อนกดแปล
3. เลือกแปลรูปภาพที่เคยถ่ายไว้แล้ว



7

การแปลด้วยวิธีต่างๆ

4 แปลจากเสียง



สามารถแปลข้อความจากเสียงพูด เพียงกดรูปไมโครโฟนแล้วพูดคำที่ต้องการแปลได้ทันที



8

การแสดงคำแปล



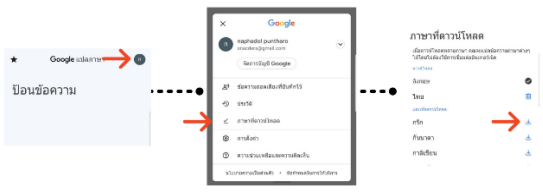
1. เมื่อใส่ข้อมูลสำเร็จ ระบบจะแปลคำและแสดงในช่องด้านล่าง
2. กดรูปลำโพง เพื่อให้ระบบอ่านออกเสียง
3. สามารถคัดลอกคำไปพิมพ์ในแอปอื่นได้



9

การใช้งานเมื่อไม่มีเน็ต

กด "บัญชีผู้ใช้" กด "ภาษาที่ดาวน์โหลด" ติดตั้งภาษาที่ใช้บ่อย



เคล็ด(ไม่)ลับ ได้ศัพท์ที่ต้องการ

1. แปลทีละคำ จะถูกต้องกว่าการพิมพ์ทั้งประโยค
2. ใส่ข้อความด้วยการพิมพ์จะได้คำแปลที่แม่นยำสุด
3. อย่าลืมว่าแต่ละประเทศมี สำนวน สุภาษิต แตกต่างกัน





กูเกิ้ลแมพ

จะไปที่ไหนก็ไม่ต้องกลัวหลง

สารบัญ

กูเกิ้ลแมพคืออะไร ? 1

วิธีการติดตั้ง 2

วิธีการใช้งาน 3



ชาญชรา

กูเกิลแมพคืออะไร ?

กูเกิ้ลแมพ หรือ Google maps คือบริการแผนที่จากบริษัท Google ที่เราสามารถใช้ค้นหาข้อมูลสถานที่ ต่าง ๆ และใช้ค้นหาเส้นทางได้ทั่วทุกมุมโลกแบบฟรี ๆ ! อยู่ที่ไหนก็สามารถใช้ได้ แค่มีอินเตอร์เน็ต



แผนที่แบบเดิม

- ขอบเขตแผนที่จำกัด
- บอกไม่ได้ว่าเรากำลังอยู่ตรงไหน
- บอกระยะเวลาในการเดินทางไม่ได้



กูเกิลแมพ

- ขอบเขตแผนที่ไม่จำกัด หาสถานที่ได้ทุกมุมโลก !
- บอกได้ว่าเรากำลังอยู่ตรงไหน
- บอกระยะเวลาในการเดินทางได้
- บอกได้ด้วยว่าเส้นทางที่เราจะไปรถติดไหม

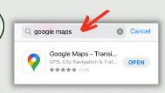
1

วิธีการติดตั้ง

1. ใช้ในมือถือ

- Android ดาวน์โหลดได้ใน Play Store
- Google Play
- Apple ดาวน์โหลดได้ใน App Store
- App Store

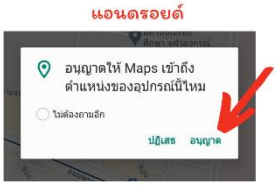
พิมพ์ที่ช่องค้นหาว่า Google maps



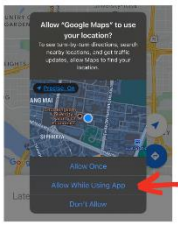
หรือใช้กล้องยกขึ้นมาถ่ายได้เลย !

2. เมื่อติดตั้งเสร็จ ให้เปิดแอป กดอนุญาตให้แอปเข้าถึงตำแหน่งที่ตั้งของเรา

แอนดรอยด์



ไอโฟน



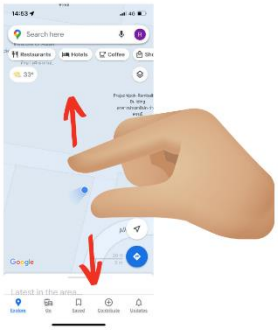
2

How to GOOGLE MAPS

วิธีการใช้งาน

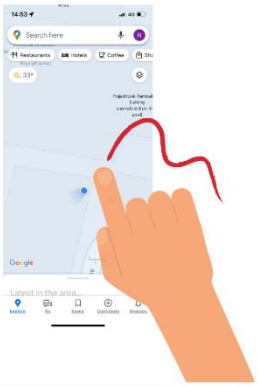
1 การขยายหน้าจอ การหุบหน้าจอ

ใช้สองนิ้วแตะหน้าจอแล้วค่อย ๆ กางนิ้วออกเพื่อดูพื้นที่โดยรอบแบบใกล้ขึ้น หรือหุบนิ้วเข้าเพื่อดูพื้นที่แบบกว้าง ๆ



2 การเลื่อนหน้าจอ

ใช้นิ้วเดียวลากดูพื้นที่รอบ ๆ



วิธีการใช้งาน

1 ค้นหาสถานที่

สามารถค้นหาได้ 2 รูปแบบ

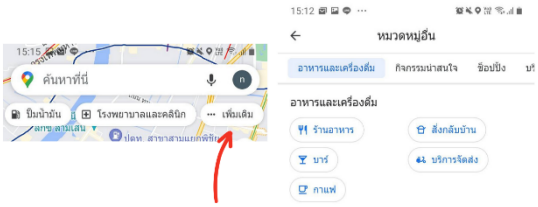
1. หมวดหมู่

กดค้นหาตรงนี้เลย

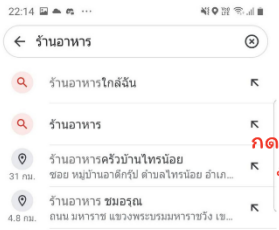


หรือลองใช้นิ้วเลื่อนหาหมวดหมู่ต่าง ๆ

เลื่อนแถบหมวดหมู่ไปจนสุด กด ... เพิ่มเติม เพื่อดูหมวดหมู่สถานที่อื่น ๆ เช่น โรงพยาบาล ร้านทำผม ร้านซักรีด



ลองกดเลือกหมวดหมู่ "ร้านอาหาร"

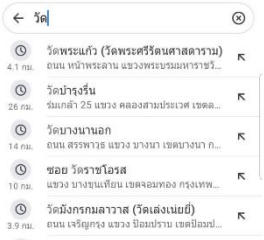


กดตรงนี้เพื่อหาร้านอาหารที่อยู่ใกล้เรามากที่สุด

วิธีการใช้งาน

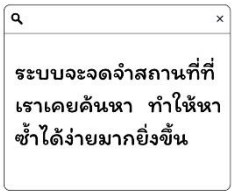
2. พิมพ์ชื่อสถานที่

ระบบจะเริ่มเดาว่าเราจะค้นหาสถานที่อะไร



บอกระยะทาง

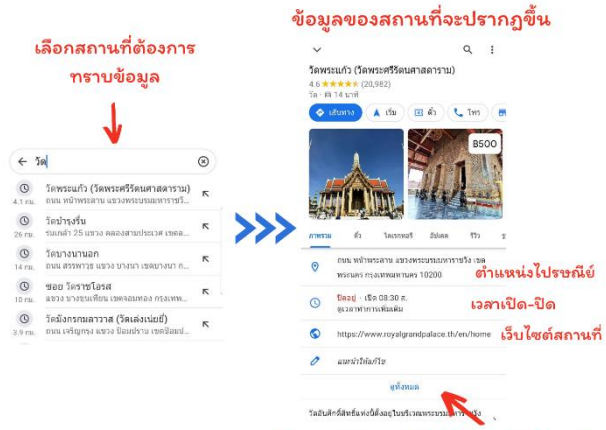
สถานที่ที่อยู่ใกล้เราที่สุดจะปรากฏชื่อก่อน



วิธีการใช้งาน

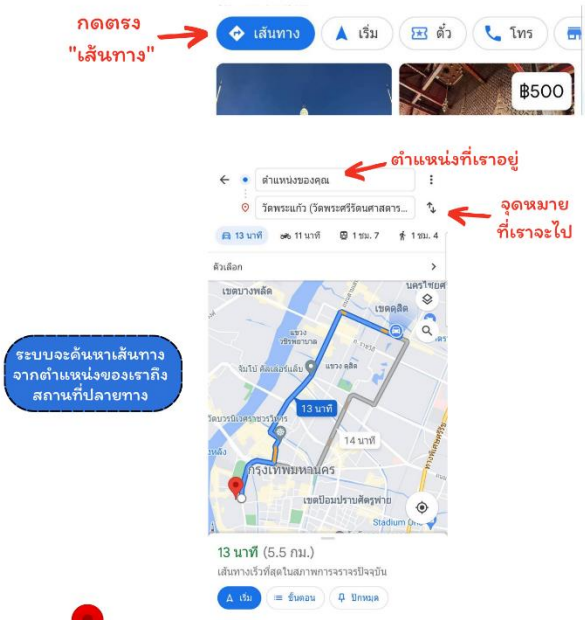
2 ดูข้อมูลสถานที่

ลองพิมพ์ค้นหาสถานที่ที่ต้องการ
จากนั้นกดเข้าไป หน้าจอจะแสดงข้อมูลของสถานที่นั้น



วิธีการใช้งาน

3 ค้นหาเส้นทาง



วิธีการใช้งาน

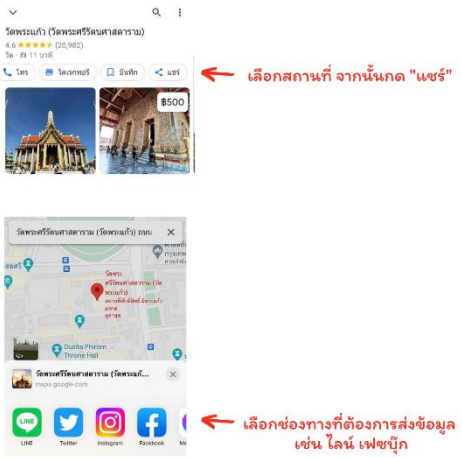
3 ค้นหาเส้นทาง

สามารถปรับรูปแบบเพื่อความสะดวกได้ ดังนี้



วิธีการใช้งาน

4 ส่งต่อข้อมูล



How to GOOGLE MAPS



9. จัดกิจกรรมครั้งที่ 2 ในหัวข้อ “การใช้เครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางอาชีพ”

9.1. กำหนดการจัดกิจกรรม และรายละเอียด

ทางผู้วิจัยเลือกจัดกิจกรรม “การถ่ายภาพสินค้าเบื้องต้น” เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุที่ต้องการขายสินค้าออนไลน์ โดยในกิจกรรมจะมีการ workshop ให้ลองปฏิบัติจริง

รูปภาพกิจกรรม





การถ่ายภาพสินค้าเบื้องต้น









การถ่ายภาพสินค้าเบื้องต้น

วิธีการถ่ายภาพสินค้าให้สวย

3. ต้องถ่ายภาพให้เห็นรายละเอียดของสินค้าชัดเจน



ต้องเห็นชื่อแบรนด์ชัดเจน

ต้องเห็นรายละเอียดของสินค้า



วิธีการถ่ายภาพสินค้าให้สวย

4. ควรถ่ายให้เห็นแสงและเงา



แสงและเงาจะช่วยให้สินค้าดูมีมิติมากขึ้น

เทคนิคการถ่ายภาพให้มีแสงและเงา

- เทคนิคการเพิ่มแสงและเงา คือการถ่ายภาพโดยใช้แสงที่มาจากธรรมชาติ จะทำให้ภาพที่ได้ดูละมุน



แสงที่เหมาะกับการถ่ายภาพสินค้า คือ
- เวลา 7.00 – 9.00 น.
- เวลา 14.00 – 18.00 น.



วิธีการถ่ายภาพสินค้าให้สวย

5. ควรมีของประดับตกแต่งเพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้สินค้า

ของประดับยอดฮิต ที่สามารถหาได้ง่าย

- ใบไม้ตกแต่ง









วิธีการถ่ายภาพสินค้าให้สวย

5. ควรมีของประดับตกแต่งเพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้สินค้า

- ผ้า



จัดผ้าให้ยับๆ เพื่อให้ภาพดูมีมิติมากขึ้น

สีของผ้าควรมีสีที่ตัดกับสินค้าเพื่อให้สินค้าดูเด่นขึ้น





แต่ "สีขาว" จะทำให้สินค้าดูเด่นที่สุด

การถ่ายภาพสินค้าเบื้องต้น



ตัวอย่าง



ตัวอย่าง



ตัวอย่างเพิ่มเติม





10. จัดทำแบบประเมินกิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุ

10.1 รายงานแบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม “รู้ทันนักต้มตุ๋น ไม่เป็นเหยื่อโจรออนไลน์” วันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เวลา 09.00 – 12.00 น.

- เพศชายจำนวน 10 คน และเพศหญิงจำนวน 20 คน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. ด้านวิทยากร						
1.1 การเตรียมความพร้อมของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
1.2 วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	76.7%	10.7%	6.0%	0.0%	0.0%	**93.3%**
1.3 ลักษณะการพูดของวิทยากร (ไม่ช้าหรือเร็วจนเกินไป)	80.0%	10.7%	8.0%	0.0%	0.0%	**98.7%**
1.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	73.3%	5.3%	12.0%	0.0%	0.0%	**90.7%**
1.5 การตอบคำถามของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
1.6 การแนะนำวิธีการใช้แบบตัวต่อตัวของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
2. ด้านเนื้อหา						
2.1 เนื้อหามีความเหมาะสมกับผู้สูงวัย	50.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**63.3%**
2.2 เนื้อหามีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	56.7%	21.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**78.0%**
2.3 เนื้อหามีความน่าสนใจ	40.0%	32.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**72.0%**
2.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม	80.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**88.0%**

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
3. ด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม						
3.1 เนื้อหาในเอกสารละเอียดและชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	56.7%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**83.3%**
3.2 เอกสารสามารถอ่านได้ง่าย ตัวหนังสือไม่เล็กเกินไป	73.3%	21.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**94.7%**

10.2 รายงานแบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม “การใช้กูเกิลแมพ และ กูเกิลแปลภาษา” วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เวลา 09.00 – 12.00 น.

- เพศชายจำนวน 9 คน และเพศหญิงจำนวน 21 คน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. ด้านวิทยากร						
1.1 การเตรียมความพร้อมของวิทยากร	76.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**87.3%**
1.2 วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	73.3%	18.7%	2.0%	0.0%	0.0%	**94.0%**
1.3 ลักษณะการพูดของวิทยากร (ไม่ช้าหรือเร็วจนเกินไป)	80.0%	8.0%	6.0%	0.0%	0.0%	**94.0%**
1.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	66.7%	8.0%	14.0%	0.0%	0.0%	**88.7%**
1.5 การตอบคำถามของวิทยากร	66.7%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**93.3%**
1.6 การแนะนำวิธีการใช้แบบตัวต่อตัวของวิทยากร	80.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**93.3%**
2. ด้านเนื้อหา						
2.1 เนื้อหามีความเหมาะสมกับผู้สูงวัย	40.0%	13.3%	20.0%	0.0%	0.0%	**73.3%**
2.2 เนื้อหามีประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	40.0%	21.3%	12.0%	0.0%	0.0%	**73.3%**
2.3 เนื้อหามีความน่าสนใจ	50.0%	24.0%	12.0%	0.0%	0.0%	**86.0%**

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
2.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม	66.7%	8.0%	14.0%	0.0%	0.0%	**88.7%**
3. ด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม						
3.1 เนื้อหาในเอกสารละเอียดและชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	66.7%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**93.3%**
3.2 เอกสารสามารถอ่านได้ง่าย ตัวหนังสือไม่เล็กเกินไป	73.3%	21.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**94.7%**

11. รายงานแบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม “การใช้เครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางอาชีพ”

วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2565 เวลา 09.00 – 12.00 น.

- เพศชายจำนวน 9 คน และหญิงจำนวน 21 คน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. ด้านวิทยากร						
1.1 การเตรียมความพร้อมของวิทยากร	83.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**96.7%**
1.2 วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	83.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**96.7%**
1.3 ลักษณะการพูดของวิทยากร (ไม่ช้าหรือเร็วจนเกินไป)	80.0%	10.7%	8.0%	0.0%	0.0%	**98.7%**
1.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	90.0%	5.3%	2.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
1.5 การตอบคำถามของวิทยากร	83.3%	10.7%	2.0%	0.0%	0.0%	**96.0%**
1.6 การแนะนำวิธีการใช้แบบตัวต่อตัวของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
2. ด้านเนื้อหา						

2.1 เนื้อหามีความเหมาะสมกับผู้สูงวัย	50.0%	13.3%	10.0%	6.7%	0.0%	**80.0%**
2.2 เนื้อหามีประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	40.0%	21.3%	12.0%	5.3%	0.0%	**78.7%**
2.3 เนื้อหามีความน่าสนใจ	36.7%	24.0%	14.0%	4.0%	0.0%	**78.7%**
2.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม	53.3%	10.7%	20.0%	0.0%	0.0%	**84.0%**
3. ด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม						
3.1 เนื้อหาในเอกสารละเอียดและชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	83.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**96.7%**
3.2 เอกสารสามารถอ่านได้ง่าย ตัวหนังสือไม่เล็กเกินไป	63.3%	13.3%	6.0%	4.0%	0.0%	**86.7%**

ภาคผนวกที่ 10 กิจกรรมฝึกอบรมผู้สูงอายุที่ได้ดำเนินการแล้ว (ปัตตานี)

1. ติดต่อประสานงานกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการคัดเลือกผู้สูงอายุ

ได้คัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม 30 คน ในกิจกรรม “การเสริมทักษะด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐานด้านอาชีพ” โดยได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นผู้ช่วยประสานงานในการประกาศหู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มผู้สูงอายุสำรอง (อายุ 45-59 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี)

โดยจะแบ่งกิจกรรมออกเป็น 2 กิจจกรรม คือ 1. กิจกรรม workshop “การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเพิ่มโอกาสทางอาชีพ” และ 2. กิจกรรมทดลองคอร์สเรียนออนไลน์สำหรับผู้สูงอายุบนแพลตฟอร์ม **“เชี่ยวแชร์”**

ภาพการหารือร่วมกับนักศึกษาจากจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี



ภาพการจัดกิจกรรม





ภาพกิจกรรม





2. การถ่ายทำคอร์สเรียนออนไลน์ 10 บทเรียน สำหรับใช้ในกิจกรรม “ทดลองเรียนคอร์สเรียนออนไลน์สำหรับผู้สูงอายุบนแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์” ในวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2566

2.1 ภาพการถ่ายทำ

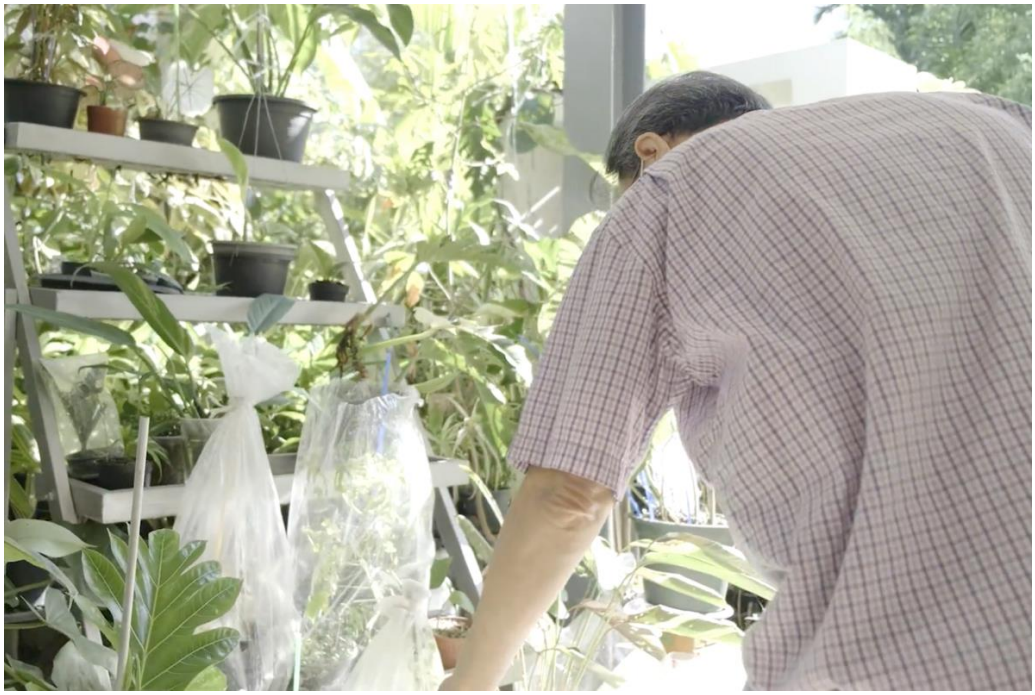
EP 1 อยากเลี้ยงไม้ด่าง!? 5 สิ่งที่ต้องรู้ก่อนเริ่มปลูกไม้ด่างสำหรับมือใหม่



EP 2 ไก่งามเพราะขน ไม้ด่างงามเพราะรู้จักดูแล



EP 3 แมลงและโรคในไม้ด่าง...ไม่ได้จัดการยากอย่างที่คิด



EP 4 อยากได้ไม้ต้นใหม่...เพาะชำไงคือทางออก!!!





EP 5 ขยายพันธุ์ไม้ด่างได้เร็วถึงใจได้ด้วยวิธีตัดชำ



EP6 เสียบยอด! สุดยอดวิธีเพื่อให้ไม้ด่างฟื้นตัวเร็ว เติบโตไว อย่างใจนึก



EP7 สิ่งที่ควรรู้ หากไม่อยากโดนหลอกในการทำธุรกิจไม้ด่าง!



EP8 อยากเพิ่มมูลค่าพันธุ์ไม้ด่าง ต้องเริ่มจากอะไร?



EP9 เส้นทางการเติบโตของมือใหม่สู่มืออาชีพ





EP10 ตลาดไม้ด่าง รู้เอาไว้ ขายดี ไม่มีตกเทรนด์



2.2 กรอบเนื้อหา

EP 1 อยากเลี้ยงไม้ด่าง!? 5 สิ่งที่ต้องรู้ก่อนเริ่มปลูกไม้ด่างสำหรับมือใหม่

1. แล้วไม้ด่างมันคืออะไรกันนะ?

พืชที่แสดงอาการด่างตามส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นลำต้น, ใบ, และดอก ซึ่งปกติแล้วพืชทั่วไปนั้นจะมีใบเป็นสีเขียว แต่สำหรับไม้ด่างนั้นจะมีสีอื่นๆ เช่น ขาว, เหลือง, หรือ ชมพู เข้ามาแทรกปนอยู่ในใบด้วย แล้วเจ้าสีพวกนี้นี่ละ ทำให้ไม้ด่างนั้นแปลก แตกต่าง สวยงาม จนเป็นของยอดฮิตติดกระแส และคนนิยมสะสมกัน จนเกิดธุรกิจแบบที่เราเห็นๆกันในปัจจุบัน

ภาพเปิด + ภาพ insert ประกอบ

2. แล้วไม้ด่างนี่มันเกิดขึ้นมากันไงกันนะ?

การเกิดของไม้ด่าง มีกันอยู่ 3 กรณี

- กรณีแรกคือการกลายพันธุ์ตามธรรมชาติ ซึ่งนับเป็นการวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตในรูปแบบหนึ่งนี่ละ เราจะพบเห็นลักษณะการด่างแบบนี้ ได้จากการเพาะเมล็ด หรือจะเดินหาสังเกตุการกลายพันธุ์ของต้นปกทั่วไปตามสวนตามป่าที่เราเดินผ่านๆกันทุกวันเลยก็ได้
- กรณีที่สองคือ ด่างจากการเหนี่ยวนำ ซึ่งเป็นการสร้างสรรค์ที่คนเราเข้าไป ใช้สารเคมี, ฉายรังสี, เพาะเนื้อเยื่อ, หรือตัดต่อพันธุ์กรรมให้กับพืช
- กรณีที่สุดท้ายคือการกลายพันธุ์จากการผสมพันธุ์ โดยเป็นการผสมกันระหว่างพืช 2 สายพันธุ์ เพื่อให้เกิดไม้พันธุ์ใหม่ที่ดีกว่า แต่ก็ยังคงคุณสมบัติที่ดีจากแม่พันธุ์เอาไว้

รูปขึ้นโชว์ไม้ด่างข้างๆ หน้าอาจารย์พูด

3. แล้วลักษณะการด่างบนตัวใบละ มันมีกี่แบบกันนะ?

ลักษณะการด่างของใบในไม้ด่างก็ใช่ว่าจะมีอยู่แค่แบบเดียว ในความจริงแล้ว เราสามารถแบ่งออกเป็นกว้างๆได้ถึง 10 แบบเลยละ และแต่ละแบบก็แปลกตา มีเสน่ห์ชวนหลงใหลในทางของตัวเองด้วย (มีรูปขึ้นโชว์ในแต่ละแบบระหว่างอจ.อธิบาย)

1. ด่างขอบใบ- เป็นการด่างเกิดขึ้นที่รอบใบด้านนอก
2. ด่างกลางใบ- เป็นการด่างเกิดขึ้นตรงกลางใบ
3. ด่างเป็นปื้น- เป็นการด่างจะเกิดขึ้นแบบกระจาย ไม่เป็นระเบียบแน่นอน
4. ด่างเป็นจุดประ- เป็นการด่างเป็นประจุเต็มทั้งใบ
5. ด่างเป็นแนวยาวของใบ- เป็นการด่างมีระเบียบชัดเจน
6. ด่างเป็นปื้นเล็กๆ-เป็นการด่างแบบปื้นเล็กทั่วทั้งใบ
7. ด่างเฉพาะปลาบใบ-เป็นการด่างที่เกิดเฉพาะปลายใบและมีความมากน้อยที่ไม่แน่นอน
8. ด่างเป็นร่างแห-เป็นการด่างตามลายเส้นใบ
9. ด่างตามแนวขวาง-เป็นการด่างตามแนวยาวของใบที่ต่างจากแบบอื่น
10. ด่างเต็มทั้งใบ-คือการเป็นเผือกไปเลยทั้งใบ และไม่เป้นที่นิยม

รูปขึ้นโชว์ไม้ด่างข้างๆ หน้าอาจารย์พูด

อาจจะเป็น ภาพ insert มุมสูง ทั้ง 10 แบบ

4. แล้วในไม้ด่างเนี่ย มันมีกลุ่มอาการด่างด้วยนะ!

อาการด่างจะมีกันอยู่สองแบบด้วยกัน

1. แบบแรกคือการด่างนิ่งไปตลอดทั้งต้น
2. แบบที่สองจะเป็นการด่างไม่นิ่ง สลับกลับไปกลับมา

อาจารย์เดินไปดู ชี้ต้นที่ต่างกันทั้ง 2 แบบ

2 แบบ ขึ้นปรียบเทียบกัน

5. ไม้ด่างในมือ มีคุณค่าไฉน

1. ไม้ด่างนั้นมีลักษณะพิเศษที่ทั้งแปลกตา และสวยงามดึงดูด ทำให้คนเกิดความสนใจ
2. เอามาสร้างมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการ แบ่งปัญ, แลกเปลี่ยน, จำหน่าย, และเก็บผลผลิตต่อไป
3. ทำเป็นธุรกิจไม้ด่าง ที่ได้รับความนิยมทั้งไทยและต่างประเทส
4. หรือเราเองจะสะสมไม้ด่างเอาไว้เองเป็นคอลเล็กชัน ผันตัวเป็นนักสะสมก็ยังได้
5. แล้วเจ้าไม้ด่างเนี่ยก็ยังเอามาศึกษาค้นคว้า พัฒนาต่อได้อย่างไม่มีสิ้นสุดด้วย!

6. เอาละ! เรามาดูตัวอย่างไม้ด่างกันเถอะ!

1. ไม้ด่างวัชพืช เช่น เบญจรงค์ 5สี, สายรุ้ง
2. ไม้ด่างคลุมดิน เช่น เสน่ห์จันทร์, เบอร์มาร์ค
3. ไม้ด่างพุ่ม เช่น พู่จอมพล, กระเจี๊ยบ
4. ไม้ด่างผล เช่น สตาร์แอปเปิ้ล, มะปราง
5. ไม้ด่างยืนต้น เช่น ชุมเห็ด, สาเก, มะตาด, จันผา, แส้มา
6. ไม้ด่างใบ ตัวนี้จะแยกออกเป็นอีกสองแบบ คือ ไม้เลื่อย เช่น (ชื่อไม้), และไม้ต้น เช่น (ชื่อไม้)

EP 2 ไก่งามเพราะขน ไม้ด่างงามเพราะรู้จักดูแล

- **คำถามในใจที่มือใหม่ทุกคนคงสงสัยกัน เมื่อได้ไม้ด่างต้นใหม่มาแล้ว เราจะต้องทำอะไรบ้าง?**

  อาจารย์พูดเกริ่น: เมื่อเราได้ไม้ด่างต้นใหม่มา ไม่ว่าจะเป็นจากท้องตลาด หรือได้รับมาจากการแบ่งปัญ ส่งต่อ

  1. อย่างแรกเราต้องหาข้อมูลว่าแหล่งที่ของไม้ด่างต้นนั้น ไม่ว่าจะเป็น ชื่อพันธุ์ความนิยมในตลาด และวิธีการบำรุงดูแล ฯลฯ
  2. ต่อมา เมื่อเรารู้ข้อมูลของไม้ด่างต้นใหม่แล้ว เราควรเขียนชื่อไทยและชื่อทางวิทยาศาสตร์ของไม้ด่างต้นนั้นไว้ รวมถึงวันและเวลาที่ได้รับมา
  3. หลังจากนั้น เราควรที่จะทำสัญลักษณ์บางอย่างเพื่อระบุตำแหน่งของใบด่างที่มีเองบนต้นเอาไว้ เพื่อเอาไว้ใช้ในการตัดไล่ตาใบ และเผื่อไว้ในเหตุที่ตัวใบหลุดร่วงไปก่อน
  4. เมื่อจัดเก็บข้อมูลทุกอย่างเรียบร้อยแล้ว เราควรที่จะหาตำแหน่งวางที่เหมาะสมเพื่อปรับสภาพให้กับเจ้าตัวไม้ด่าง สังเกตุโรค และแมลง เป็นเวลา 1-2 สัปดาห์ ซึ่งถ้าเป็นไม้ด่างที่ซื้อมา หากมีปัญหา เราจะสามารถเคลมได้ในช่วงเวลานี้

- **พอได้มาแล้ว ก็ต้องมีวิธีการบำรุงให้ไม้ด่างของเราสวยงามตลอดไป!**

1. อย่างแรก เราควรจัดกลุ่มไม้ด่างที่มีลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกันเพื่อการดูแล ซึ่งตำแหน่งที่วางนั้นก็จะต้องโปรง รวมถึงมีการระบายอากาศที่ดี และได้รับแสงที่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเช้า

2. อย่างที่สองที่สำคัญมากสำหรับการบำรุงไม้ด่างก็คือ การพิจารณาวัสดุปลูก
    - ถ้าเป็นไม้ที่ปลูกในวัสดุที่เป็นขี้เถ้าแกลบซึ่งมีความเป็นกรด หรือด่างสูง ให้จัดการเปลี่ยนวัสดุปลูกใหม่ ให้เขย่าวัสดุเก่าออกไปบางส่วน และผสมวัสดุปลูกใหม่ลงไป :โดยผสมดินร่วน, อินทรีย์วัสดุ, กากมะพร้าวสับ และปุ๋ยคอก อย่างละ 1 ส่วน
    - อีกเรื่องที่สำคัญในการบำรุงรักษาไม้ด่าง คือการเสื่อมสภาพของวัสดุปลูกของไม้ที่ปลูกมานาน และโตเต็มกระถาง
    - วิธีการจัดการไม้ลักษณะนี้ คือต้องขยายกระถาง และเปลี่ยนวัสดุปลูกใหม่ โดยเอาวัสดุเก่าออกบางส่วน, ตัดรากไม้ที่เสื่อมสภาพแล้วออกไปบ้าง, ตัดแต่งกิ่งให้ได้ทรงพุ่ง, และค้ำยันต้นให้แข็งแรง

- **สุดท้ายแต่ไม่ท้ายสุด เรามาไขข้อสงสัยการให้น้ำและปุ๋ยกันเถอะ**
    1. ปกติแล้ว ให้น้ำไม้ด่างวันละครั้งในตอนเช้า หรือ สองครั้งเช้า-บ่ายถ้าอากาศเย็น
    2. ในส่วนของปุ๋ย สามารถผสมลงในวัสดุปลูกไม้เลย หรือเติมปุ๋ยชนิดละลายช้า 1-3เดือนครั้ง แล้วแต่สะดวก
    3. และในสวนของเราก็ควรมีสายยางฉีดน้ำไว้รอบๆคอยให้น้ำเพิ่มเติมกับบางต้นที่ได้รับน้ำไม่ทั่วถึง

EP 3 แมลงและโรคในไม้ด่าง...ไม่ได้จัดการยากอย่างที่คิด

การเจ็บป่วยไม่สบายของไม้ด่างนั้นจะเกิดขึ้นน้อยถ้าเรารู้หลักการป้องกันที่ถูกต้อง และรู้จักดูแลรักษาเนื้อไม้ด่างของเราติดโรค หรือเมื่อเกิดแผลเป็นหรือเกิดการเว้าแหว่งไม่สมบูรณ์ ซึ่งเมื่อเกิดแล้วก็จะไม้สวยงาม

- **อย่างแรกที่เราต้องรู้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดโรคคือ โรคนั้นเกิดจากอะไร ซึ่งสาเหตุสำคัญมีกันอยู่ 2 ชนิด**
    1. ชนิดแรกคือเชื้อรา ซึ่งสามารถเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น น้ำ ลม แมลง เครื่องมือเกษตร หรือแม้กระทั่งตัวมนุษย์อย่างพวกเราเอง ซึ่งเป็นผลให้ไม้เกิดความผิดปกติที่ใบ หรือส่วนใดส่วนหนึ่ง *ภาพรา*
    2. สัตว์ แมลง และศัตรูพืช ชนิดนี้จะแบ่งย่อยได้อีก 2 ประเภท คือ
        - ประเภทแรกคือ แมลงปากดูด ที่จ)ะกินน้ำเลี้ยงของไม้ เช่น เพลียแป้ง เพลียไฟ ไรแดง แมลงสีขาว
        - อีกกลุ่มหนึ่งคือ แมลงปากกัด ที่จะทำลายต้นไม้ด้วยการกัดกินใบ เช่น หนอนชอนใบ ทาก ตั๊กแตน

ซึ่งศัตรูพืชพวกนี้จะทำให้ไม้ด่างของเรา มีใบหงิกงอ บิดเบี้ยว มีรอบไหม้ เว้าแหว่งเป็นรูพรุน ม้วนงอ และต้นแคระแกรน

- **พอรู้สาเหตุของการเกิดโรค เราก็มาดูวิธีการกำจัดป้องกันกันเถอะ**
  วิธีการป้องกันโรคในไม้ด่างสามารถทำได้ด้วยวิธีธรรมชาติ อย่างเช่น ใช้แมลงน้ำ แตนเบียน ด้วงเสือ และด้วยวิธีการใช้สมุนไพร เช่น สะเดา ข่า ตะไคร้ พริก ในบทเรียนนี้ เราจะมาเรียนรู้การเอาทั้งสองวิธีมาผสมผสานกับการใช้สารเคมีแบบถังพ่นฉีดสาร

- **สิ่งที่เราจะมาใช้ป้องกัน ก็จะมีดังต่อไปนี้**
  1. ใช้ เชื้อราไตรโคเดอร์มา ที่เป็นเชื้อราตามธรรมชาติที่ใช้ป้องกันโรคพืช มีทั้งแบบผงและแบบน้ำ ซึ่งหาซื้อนำมาใช้ได้ตามร้านขายวัสดุการเกษตรทั่วไป
  2. ใช้ สารเคมีแคปเท่น (Captan) เพื่อป้องกันและกำจัดเชื้อราในพืช เป็นแบบประเภทสัมผัส
  3. ใช้ สารเคมีคาร์เบนดาซิม (Carbendazim) เพื่อป้องกันและกำจัดเชื้อราที่เป็นประเภทดูดซึม
  4. ใช้ สารเคมี S85 (คาร์ริล) ที่สามารถป้องกันและกำจัดทั้งแมลงและศัตรูได้ทุกชนิด ในรูปแบบประเภทสัมผัส
  5. ใช้ สารเคมีสตาร์เกิลจี (Starkle G) เพื่อป้องกันและกำจัดแมลง ประเภทดูดซึม
  6. และท้ายที่สุด ใช้ ธาตุอาหารรอง (น้ำยาเร่งราก B1) เพื่อกระตุ้นให้ระบบรากพืชดูดซึมได้ดี
- **มาถึงช่วงสำคัญกันแล้ว วิธีการป้องกันและรักษาไม้ด่างของเรานั่นเอง !**
  1. ในเคสของไม้ด่างปลูกใหม่ ให้เริ่มฉีดก่อนด้วยสารสตาร์เกิลจี เพื่อป้องกันแมลงและศัตรูพืชไว้แต่ต้นลม
  2. แต่ในการฉีดพ้นป้องกันเองก็ไม่ได้มีแค่ใช้สารเดียว ๆ แต่มีสูตรให้เรียนรู้กันมากมายเพื่อให้มาใช้สลับมนุนเวียน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ซึ่งในบทเรียนนี้ จะมีสอนให้ทุกคนรู้จักถึง 4 สูตร
     สูตร 1 ใช้ เชื้อราไตรโคเดอร์มา + สารเคมี S85 (คาร์ริล) + ธาตุอาหารรอง (น้ำยาเร่งราก B1)

     สูตร 2 ใช้ สารเคมีแคปเท่น (Captan) + สารเคมี S85 (คาร์ริล) + ธาตุอาหารรอง (น้ำยาเร่งราก B1)

     สูตร 3 ใช้ สารเคมีคาร์เบนดาซิม (Carbendazim) + สารเคมี S85 (คาร์ริล) + ธาตุอาหารรอง (น้ำยาเร่งราก B1)

     สูตร 4 ใช้ สารเคมีแคปเท่น (Captan) + สารเคมีคาร์เบนดาซิม (Carbendazim) + สารเคมี S85 (คาร์ริล) + ธาตุอาหารรอง (น้ำยาเร่งราก B1)

- ในส่วนของสูตร 1 นั้น ให้เอามาฉีดพ้นให้เป็นประจำ แต่หากมีการดื้อยาเกิดขึ้น ก็ให้เปลี่ยนมาใช้สูตร 2 และ 3 บ้าง ถ้าอาการหนักกว่านั้น แก้ไม้หาย ให้เปลี่ยนใช้สูตร 4
- ในส่วนของโรคที่เกิดกับตัวใบ เช่น ใบหงิกงอ ใบเหลือง ใบเว้าแหว่ง ให้เราตัดใบเสียทิ้งไป แล้วแยกต้นที่ติดโรคออกมา แต่ถ้าเสียหมดทั้งต้น ก็ให้เอาต้นนั้นไปเผาไฟหรือเอาไปทิ้งให้ไกลจากส่วนอื่น *ภาพไฟลุกการ์ตุน*
- การดูแลรักษาเองก็จะพึ่งแต่เทคนิคก็ไม่ได้ แต่ขึ้นอยู่กับวินยของพวกเราผู้ปลูกด้วยเช่นกัน โดยการฉีดพ่นยาป้องกันนั้นจะต้องทำทุกๆ 3-5 วัน หรือ 5-7 วัน ตามสภาพของไม้ นี่ถือเป็นเคล็ดลับสำคัญสุดๆของการรักษาไม้ด่างของเราให้งดงามตลอดไป

EP 4 อยากได้ไม้ต้นใหม่...เพาะชำไงคือทางออก!!!

ในบทที่สี่นี้ ถึงเวลาที่ทุกคนรอคอยกันแล้ว! เราจะมาเรียนรู้วิธีการเพาะไม้ด่างต้นใหม่ ที่จะทำให้เราสามารถนำไปต่อยอดทั้งทางธุรกิจ และถ่ายทอดกันต่อๆไป

คอร์สของเราสอนให้พวกคุณถึง 3 วิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น

1. การเพาะเมล็ด
2. การเพาะไข่
3. การเพาะชิ้นตา

รวมถึงความรู้สุดพิเศษ ที่จะมาแนะนำวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการเพาะชำ และวิธีการเพาะแบบละเอียด เพื่อที่พวกคุณจะนำไปใช้ต่อๆไป และก้าวสู่หนทางแห่งมืออาชีพ

1. การเพาะเมล็ด

ปกติแล้วหากเราเพาะเมล็ดจากที่มาจากต้นเขียว โอกาสน้อยมากที่ไม้จะออกมาได้เป็นไม้ด่าง โดยมีแค่หนึ่งพันเท่านั้นที่จะด่าง (มีข้อมูลเพิ่มเติมที่อจ.เขียน) แต่ถ้าเริ่มเพาะจากเมล็ดที่มาจากต้นด่าง โอกาสจะได้ไม้ด่างจะเพิ่มขึ้นมาเป็น 20 เปอร์เซ็นต์ แต่สำหรับในพืชบางชนิด เช่น ประดู่ พิกุล สบู่ดำ ปาล์ม เยอรมัน มะเดื่อ มะละกอ โอกาสจะได้ไม้ลูกที่ด่างเหมือนแม่พันธุ์ก็มากถึง 50 เปอร์เซ็นต์

องค์ประกอบสุดสำคัญ 3 ประการ ที่จะทำให้เพาะเมล็ดสำเร็จ!

1. เมล็ดที่เอามาเพาะจะต้องเป็นเมล็ดที่ยังมีชีวิตอยู่ เพื่อความมั่นใจว่าไม้จะสามารถงอกได้
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่เพาะให้มีความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ ความชื้น, อุณหภูมิ, และแสง
3. สภาพภายในของเมล็ดเองก็สำคัญ ต้องแก่เต็มที่ และพ้นจากระยะฝักตัวแล้ว

วัสดุ/อุปกรณ์การเพาะชำ

1. กระบะเพาะชำหรือกระถาง
2. วัสดุสำหรับเพาะ ให้ใช้ทรายผสมกับแกลบ และขุยมะพร้าว ในอัตราส่วน 1:1:1

มาเพาะเมล็ดกันเถอะ!

1. เริ่มด้วยการแช่เมล็ดพันธ์ในน้ำอุ่นไว้เป็นเวลา 1 วัน
2. หลังจากครบวันแล้ว ให้นำมาวางไว้พนวัสดุปลูกให้เป็นแนว เพื่อไม้ให้ต้นงอกออกมาชิดกัน
3. เมื่อเสร็จแล้ว ให้พ่นยากันเชื้อรา และสารป้องกันแมลงสูตร 1 หรือ 2
4. จากนั้นให้เอาเข้าอบในถุงพลาสติก เขียนชื่อ วัน เดือน และปีที่เพาะ เอาไว้บนถุง
5. สุดท้าย วางไม้ของเราไว้ในที่ร่มรำไร ระยะเวลาของการงอกจะขึ้นอยู่กับชนิดของต้นไม้ โดยปกติก็จะใช้เวลา 3-4สัปดาห์ขึ้นไป

2. การเพาะไข่

ในที่นี้ ไข่ที่ว่านั้นหมายถึงเหง้าที่อยู่ในส่วนราก ของพืชในวงศ์บอน และอโลเซีย ที่จะเจริญเติบโตเป็นต้นใหม่ และถ้าเพาะจากต้นที่ด่าง ก็จะมีโอกาสได้ต้นใหม่ที่ใบด่างเช่นกัน

วัสดุ/อุปกรณ์การเพาะไข่

1. แก้วพลาสติกที่มีฝาปิด
2. ไข่ที่มีการเจริญเติบโตเต็มที่ ซึ่งจะหลุดออกมาจากต้นแม่
3. วัสดุเพาะชำแบบเดียวกับการเพาะเมล็ด

มาเพาะไข่กันเถอะ!

1. ทำความสะอาดไข่ของไม้และพ่นยาฆ่าเชื้อโรคด้วยสูตร 1 หรือ 2
2. เมื่อทำความสะอาดเรียบร้อยแล้ว ให้นำไข่มาวางไว้ในแก้วที่มีวัสดุเพาะ 1-3 ใบ
3. ใช้วัสดุเพาะคลุมต้นบนให้ชื้น
4. จากนั้น พ้นน้ำและยากันเชื้อรา
5. เมื่อเสร็จแล้ว ให้ปิดฝาและเคลือบแก้วไว้ พร้อมกับเขียน วันที่ เวลา และชื่อพันธุ์เอาไว้
6. นำแก้วไปวางไว้ในที่รำไร

3. เพาะชิ้นตา

ชิ้นตานี้ หมายถึง ส่วนของลำต้นที่มีตาที่จะเจริญเติบโตขึ้นเป็นต้นใหม่ตัดมาด้วยอย่างน้อยมา 1 ตา ซึ่งการเพาะชิ้นตาจะสามารถทำได้ใน ไม้ชนิดบอน อโลคาเซีย ดิฟเฟนบาเกีย และเสน่ย์จันทร์ เป็นต้น

แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่าการเพาะชิ้นตานี้เหมาะกับเพาะไม้ด่างของเราในครั้งนี้?

1. การเพาะชิ้นตานั้นทำเพื่อให้เกิดการขนายพันธ์ในจำนวนที่มาก
2. ทำกับต้นที่เป็นขนาดเล็ก
3. ทำเพื่อให้ต้นใหม่ที่ออกมามีความด่างที่แปลกและแตกต่างจากต้นแม่

วัสดุ/อุปกรณ์การเพาะชิ้นตา

1. กระถาง
2. วัสดูปลูกแบบเดียวกับวิธีการเพาะอื่น
3. ปูนแดงทารักษาแผลและป้องกันเชื้อโรค
4. คัตเตอร์/กรรไกร

มาเพาะชิ้นตากันเถอะ!

1. เริ่มด้วยการตัดต้น หลังหั่นเป็นแว่นให้มีชิ้นตาติดมา 1 ตา
2. แช่ชิ้นตาที่ตัดมาลงในยาฆ่าเชื้อโรคด้วยสูตร 1 หรือ 2 อย่างน้อยเป็นเวลา 15 นาที
3. หลังจากนั้นให้ยกขึ้นมาวางให้หมาด แล้วนำปูนแดงมาปิดบริเวณที่เป็นแผลตัด เพื่อป้องกันการติดเชื้อ
4. วางชิ้นตาลงบนวัสดุเพาะ แล้วให้พันบริเวณตาขึ้นด้านบน
5. ต่อมาให้กลบด้วยวัสดุเพาะ แล้วอบด้วยถุงพลาสติก
6. เมื่อเรียบร้อยแล้ว ให้เขียนชื่อพันธุ์ และ วัน เดือน ปี ที่เพาะ แล้ววางไว้ในที่ร่ม

EP 5 ขยายพันธุ์ไม้ด่างได้เร็วถึงใจได้ด้วยวิธีตัดชำ

1. มาตัดชำด้วยการแช่น้ำเปล่ากันเถอะ!

วิธีแรกของการตัดชำในบทเรียนนี้คือ การแช่น้ำเปล่านั้น เหมาะกับไม้ด่างเลื้อย ที่มีลำต้นขนาดเล็ก เช่นฟิโลเดนครอน มอนสเตอร่า และซิงโกเนี่ยม ซึ่งสามารถทำการตัดยอด และตัดข้อชำได้

วัสดุอุปกรณ์ในการตัดชำนั้นมีดังนี้

1. แก้วใส่น้ำเปล่าขนาดตามจำนวน
2. น้ำยาเร่งราก B1
3. คัตเตอร์/กรรไกร

วิธีการตัดชำแบบแช่น้ำเปล่า

1. เริ่มด้วยการตัดยอดประมาณ 3 ข้อใบ หลังจากตัดยอดแล้วให้ตัดข้อละ 1 ใบ
2. ต่อมา ให้ทาน้ำยาเร่งรากบริเวณรอบข้อใบ แล้วรอให้แห้งหมาดๆ แล้วเอาแช่น้ำให้ยอดและใบพ้นน้ำ
3. เมื่อเรียบร้อยแล้ว ให้วางเอาไว้ในที่ร่ำไร
4. ไม้ยอดก็จะแทงราก ส่วนไม้ข้อก็จะแทงหน่อแล้วราก เมื่อเห็นแบบนี้แล้วก็สามารถนำไม้ด่างไปปลูกได้ ในขั้นตอนนี้ จะเกิดขึ้นช้าหรือเร็วนั้น ขึ้นอยู่กับชนิดของไม้ด่างที่เอาตัดชำ

2. มาตัดชำด้วยการบากครึ่งล่อรากกันเถอะ!

วิธีนี้นั้นจะเหมาะกับไม้ด่างเลื้อยที่เจริญเติบโต และมีลำต้นรวมถึงใบขนาดใหญ่ เพราะว่าถ้านำตัดไปใช้วิธีอบอาจทำให้เกิดความเสียหายให้กับใบได้

วิธีการล่อรากจะมีดังนี้

1. เริ่มด้วย ให้ใชคัตเตอร์บากลงไประหว่างข้อของลำต้น ความลำประมาณครึ่ง แล้วเอา Tag พลาสติกคั่นเอาไว้ เพื่อทำให้ส่วนยอดและข้อที่ถูกตัดมีอาหารไปเลี้ยงไม่เพียงพอ
2. หลังจากนั้น ตัวไม่ด่างก็จะงอกรากออกมาในบริเวณข้อ โดยเราจะต้องช่วยด้วยการทาน้ำยาเร่งรากในบริเวณข้อนั้นด้วย
3. เมื่อรากออกมาแล้ว ก็ให้เอาวัสดุปลูกมารองรับ และทิ้งเอาไว้เป็นเวลา 1 เดือน แล้วรากก็จะออกมาเต็มวัสดุปลูก แล้วจึงค่อยตัดไปปลูกตามปกติ

3. มาตัดชำด้วยการวางข้อกันเถอะ!

วิธีการตัดชำแบบวางข้อนั้นเหมาะกับไม้เลื้อยที่มีใบชำรุดเสียหาย ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก หรือใหญ่ วิธีการนี้จะทำให้ไม้มีการแทงยอดใหม่ จึงเหมาะสมที่จะต้องใช้วิธีล่อราก

วิธีการวางข้อจะมีดังนี้

1. ตัดให้มี 2 ข้อ มี (ตัวอักษรไม่ชัดเจน)สะสมของลำต้น

2. จากนั้นให้ทาน้ำยาเริงร่างที่บริเวณข้อ และทาปูนแดงบริเวณที่มีมัดกันแน่นแล้ว
3. เมื่อเสร็จแล้วให้พ่นยากันเชื้อราด้วยสูตร 1 หรือ 2 แล้วรอให้แห้งหมาด
4. หลังจากพ้นยาแล้ว นำมาวางลงบนวัสดุปลูกเป็นแนว
5. คลุมด้วยวัสดุปลูกให้เกิดความชุมชื้น
6. รอจนกว่าข้อจะแทงยอดใหม่อย่างน้อย 1คู่ และมีรากยึดเกาะวัสดุเพาะชำ แล้วจึงค่อยแยกไปปลูก

4. มาตัดชำด้วยการหุ้มและกดข้อกันเถอะ!

วิธีตัดชำแบบหุ้มและกดข้อนั้น เหมาะที่จะทำกับไม้เลื้อยที่ออกรากได้เร็ว

โดยวิธีการจะมีดังนี้

1. อย่างแรก ให้ทำตุ้มตอนมาหุ้มในบริเวณข้อของต้น
2. จากนั้น พอมีรากออกมาเต็มตุ้มตอน หรือแทงยอดใหม่ออกมาแล้ว ค่อยนำออกไปปลูก

ในส่วนของไม้เลื้อยที่มีลำต้นทอดยาวไปตามพื้น ให้ใช้วิธีตัดลวดโค้งเป็นตัวยู (U) มากดทับข้อกับวัสดุปลูก เมื่อไม้เลื้อยเริ่มแตกรากแทงยอดใหม่ขึ้นมา ให้นำต้นแยกไปปลูกได้

5. มาตัดชำด้วยการยกยอด

วิธีการนี้ให้ใช้กับไม้ด่างที่มีลำต้นขนาดใหญ่ โดยเป้าหมายคือให้มี 3 ใบ 1 ยอด

โดยจะมีวิธีการดังนี้

1. ให้ใช้คัตเตอร์ตัดเข้าไปครึ่งลำต้นของไม้แม่พันธุ์ โดยใช้พลาสติกเสียบคั่นไว้
2. ถ้าส่วนที่ตัดมีรากทิ้งไว้ 1 เดือน ก็สามารถตัดเอาออกไปชำได้เลย
3. แต่ถ้าไม่มีราก ก็ให้ใช้น้ำยาเร่งรากมาทารอบบริเวณที่จะตัดคลุมสแฟนนั่มมอส แล้วรอจนลำต้นแทงราก
4. หลังจากนั้นให้ล่อรากตามวิธีที่ 2 จนรากเต็มวัสดุปลูก แล้วจึงตัดออกมาปลูกแยกได้ตามปกติ

EP6 เสียบยอด! สุดยอดวิธีเพื่อให้ไม้ด่างฟื้นตัวเร็ว เติบโตไว อย่างใจนึก

บทเรียนนี้เราจะมารู้จักการเสียบยอดกัน ในที่นี้การเสียบยอดนั้นหมายถึงการนำส่วนด้านบนของไม้ด่างพันธุ์ดีมาเชื่อมประสานติดให้เป็นเนื้อเดียวกับต้นตอที่เป็นส่วนล่าง ซึ่งส่วนล่างนี้จะเป็นตัวที่ทำหน้าที่นำอาหารมาเลี้ยงถึงไม้ด่างพันธุ์ดี ซึ่งจะทำให้ต้นที่ขึ้นใหม่มาแข็งแรงและเติบโตเร็ว

มาดูหลักการเสียบยอดกันเถอะ

1. ไม้ด่างพันธุ์ดีและต้นตอจะต้องเข้ากันได้ดี ต้องเป็นพันธ์หรือวงศ์เดียวกัน
2. จะต้องจัดวางเนื้อเยื่อเจริญให้ประสานสัมผัสอย่างแนบแน่น
3. ต้องทำในฤดูกาลที่เหมาะสมให้พันธุ์ดีกำลังฝักตัว
4. ต้องหุ้มและฟันรอยต่อ และครอบส่วนนี้ด้วยถุงอบให้สนิท
5. ดูแลไม้ด่างพันธุ์ดีให้แข็งแรง และคอยตัดกิ่งใบจากต้นตอออกให้หมด

เสียบยอดในบทเรียนนี้มีด้วยกัน 2 วิธี คือ การเสียบลิ่ม และการเสียบเปลือก

1. การเสียบยอดด้วยการเสียบลิ่ม

เป็นวิธีการเสียบยอดด้วยการตัดต้นตอออกตรงๆและผ่ากลาง ส่วนยอดของพันธุ์ดีให้เลื่อนด้วยคัตเตอร์ให้แผลเรียบเป็นรูปลิ่ม แล้วเสียบลงไป และพันเชือกให้มิดรอยต่อ หลังจากนั้นให้คลุมด้วยถุงพลาสติกเพื่อป้องกันการคายน้ำ ติดชื่อพันธุ์ และ วัน เดือน ปี ที่ทำการเสียบยอดเอาไว้ จากนั้นให้คอยสังเกตยอดที่แตกใหม่ จึงค่อยเปิดถุงและนำไปเลี้ยงตามปกติได้

2. การเสียบยอดด้วยการเสียบเปลือก

วิธีการเสียบเปลือกนั้นคล้ายกับวิธีการเสียบลิ่ม ต่างกันที่จะเปลี่ยนไปเสียบที่เปลือกด้านในของต้นต่อแทน วิธีนี้จะต้องพิจารณาว่าตัวต้นตอที่มาเสียบมีความพร้อมหรือไม่ โดยเปลือกต้นตอต้องร่อนออกจากแก่นของไม้ด้วย ซึ่งด้วยวิธีนี้จะสามารถเสียบกิ่งพันธุ์ไม้ได้หลายกิ่งตามความกว้างของต้นตอ

EP7 สิ่งที่ควรรู้ หากไม่อยากโดนหลอกในการทำธุรกิจไม้ด่าง!

เชื่อว่าหลายๆคนที่มาลงเรียนคอร์สนี้ ก็คงอยากที่จะต่อยอดไม้ด่างให้เป็นธุรกิจ ซึ่งหนทางการไปถึงเส้นทางนั้นก็อยู่ในบทเรียนที่ผ่านๆมาของเรา ไม่ว่าจะเป็น การมีแม่พันธุ์ไม้ด่างที่สวยงามและหลากหลายในครอบครองเพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้สนใจ หรือการที่จะต้องฝึกหัดวิธีการขยายพันธ์เพื่อเพิ่มจำนวนไว้รองรับสำหรับการจำหน่ายในอนาคต

แต่ในการจะได้มาซึ่งไม้ด่างที่สวยงามให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า เราเองนั้นก็ต้องมีความรู้ที่จะพิจารณาคุณลักษณะของไม้ด่างที่ดีได้ และสามารถเลือกซื้อได้อย่างถูกต้องได้เองเสียก่อน

เนื่องจากปัจจุบันมีการหลอกลวงกันมาก แล้วยิ่งเป็นในโลกออนไลน์ก็ยิ่งจะเชื่อถือได้ยากเข้าไปอีก ถ้าอยากมั่นใจว่าเชื่อถือได้ก็ควรจะไปเข้าชมและเลือกซื้อกับเจ้าของสวยเลยก็จะดีที่สุด เพราะว่านอกจากจะได้ชมตันจริงๆแล้ว ยังได้ข้อมูลและวิธีการปลูก เลี้ยงดูแลจากเจ้าของส่วนที่มีความรู้จริงๆ ตลอดจนได้ไม้ด่างที่ถูกใจในราคาไม่แพง ต่างจากเวลาไปซื้อออนไลน์ ที่จะต้องบวกค่าแพ็คจัดส่งต่างๆ แถมอาจได้รับสินค้าที่ไม่ตรงตามสั่ง หรือเสียหายเมื่อถึงมือ แต่ถ้าไม่มีทางเลือกจริงๆ การซื้อออนไลน์ก็ควรจะเลือกซื้อไม้ที่ราคาไม่สูงมาก เพราะความเสี่ยงจะน้อยกว่า และก็ควรจะพิจารณาให้รอบคอบก่อนซื้อด้วย

แล้วไม้ด่างที่ดีมันต้องเป็นอย่างไรกันนะ?

1. อาการด่างต้องเห็นได้ชัดเจน ไม่ต้องเพ่งจ้องว่าด่างหรือไม่
2. อาการด่างจะต้องกระจายเต็มทั้งใบ หรืออย่างน้อยต้อง 50 เปอร์เซ็นของใบ
3. อาการด่างที่ใบ ตีนใบ และลำต้น มองเห็นได้
4. มีอาการด่าง 3 สี ขึ้นไป ทั้งเขียว ขาว เหลือง แดง หรือชมพู เป็นต้น
5. ตัวต้นไม้ด่างต้องมีความแข็งแรง สมบูรณ์ ใบไม่หงิกงอ บาดแหว่ง หรือติดโรคและแมลง

จะซื้อไม้ด่างแล้ว ต้องรู้จักข้อที่ควรพิจารณาก่อนเลือกซื้อนะ

1. ต้องมีความรู้ว่าจริงๆแล้ว ไม้ที่เราซื้อมานั้นเป็นไม้ด่างหรือลายขาวของใบนั้นเป็นธรรมชาติของไม้พันธุ์ตามธรรมชาติอยู่แล้ว
2. ต้องมีความรู้ว่าอาการด่างของไม้ที่ซื้อคือด่างจริงๆไม่ใช่เกิดจากการติดไวรัสที่ทำให้ใบไม้มีลายคล้ายอาการด่าง
3. ต้องมีความรู้ว่าแบบไหนคืออาการด่าง แบบไหนคือการติดเชื้อโรค เช่นไวรัส หรือโรคด่างขาว
4. ต้องมีความรู้ว่าอาการด่างมาจากการหลายพันธุ์จริงๆ ไม่ใช่ฤกสารเคมี และแสงแดดมากเกินไป
5. ต้องมีความรู้ว่าอาการด่างไม่ได้มาจากการขาดธาตุอาหารรอง
6. ต้องมีความรู้ว่าอาการด่างไม่ใช่ด่างแค่เป็นบางช่วงของฤดูกาล

ซื้อไม้ด่างต้องระวังอะไรบ้าง

1. ไม้ข้อเดียว
2. ตัดยอดเขียวจากต้นด่าง
3. ไม้ไม่มีตาข้าง
4. ไม้ด่างเผือกทั้งใบ
5. ไม้ด่างฮาล์ฟ
6. ซื้อไข่, เมล็ด, ชิ้นตา แล้วเอามาลุ้น

7. ไม้เพาะเนื้อเยื้อแล้วเอามาลุ้นด่าง
8. ไม้แยกหน่อจากต้นด่าง
9. ไม้ที่มาแบบด่างนิดด่างหน่อย
10. ไม้ด่างที่ด่างจากการย้อมสี

การฝึกฝนและพัฒนาความรู้ให้เป็นกูรูด้านไม้ด่าง

1. เดินตลาดไม้ด่างบ่อยๆ ก็จะเริ่มจำแนกไม้ด่างจริง และไม้ด่างเทียมออกจากกันได้แม่นยำขึ้น
2. พูดคุย สอบถาม พยายามหาข้อมูลจากผู้รู้ และค้นคว่าจากแหล่งความรู้ออนไลน์
3. ไปชมงานประกวด เพื่อให้เห็นว่าไม้ด่างที่สวยได้รับรางวัลนั้นเป็นอย่างไร แถมยังได้รับความรู้จากกรรมการหรือเจ้าของต้นไม้ ตลอดจนผู้ร่วมงานคนอื่นๆ
4. ไปเลือกซื้อต้นไม้ด่างจากเจ้าของสวนหลายๆสวย เพราะนอกจากจะได้ไม้ด่างหลากหลายและราคาไม่แพง การไปสวยจริงๆยังจะเพิ่มเกร็ดความรู้ และเป็นโอกาสให้เราได้สะสมประสบการณ์ด้วย
5. ฝึกเป็นผู้ขายไม้ด่างด้วยตัวเอง เพราะการเป็นผู้ขายจะทำให้เราได้ เปรียบเทียบข้อมูลที่เรามีและข้อมูลจากผู้ซื้อ และผู้สนใจ แถมยังได้ทบทวนความรู้ที่มีด้วยการอธิบายต่อให้ผู้อื่น

EP8 อยากเพิ่มมูลค่าพันธุ์ไม้ด่าง ต้องเริ่มจากอะไร?

ไม้ด่างก็เหมือนกับแฟชั่น ต้องมีการพัฒนามูลค่าเพิ่ม มีการพัฒนาพันธุ์ให้มีความแปลกใหม่ ไม่ซ้ำซาก จำเจ และมีความหลากหลาย เพราะต้นไม้ทุกชนิดนั้นสามารถด่างได้หมด เพียงแต่ว่าเราจะหามันพบหรือไม่ รวมทั้งยังมีไม้ใบเขียวหลายชนิดที่มีคุณลักษณะที่ดีแค่ยังไม่ได้ค้นพบไม้ด่าง แต่การจะรอให้มีการด่างเกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินั้น จะเป็นไปอย่างช้ามาก ซึ่งตอนนี้วิทยาศาสตร์ก็ก้าวหน้ามากพอจนทำให้เรายน่ระยะเวลาที่ทำให้เกิดไม้ด่างได้เร็วขึ้นแล้ว

1. **ในบทเรียนนี้ การทำไม้ด่างให้มีมูลค่าเพิ่ม หมายถึง สิ่งที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข็งขันโดยผ่านการสร้างคุณค่าไม้ด่างของเราในสายตาของลูกค้าให้มากขึ้น**
   โดยจะมี 4 วิธีเพิ่มมูลค่าที่ควรเรียนรู้มานำเสนอทุกท่านนักเพาะพันธุ์ไม้ด่าง

   1.1 วิธีแรก คือการเพิ่มคุณสมบัติดีเด่นให้กับไม้ด่าง โดยจะมีด้วยกันสองแบบด้วยกัน ประกอบด้วย การตัดไล่ตาใบด่าง และการตัดยอดใบด่าง

   - การตัดไล่ตาใบด่าง
     - สังเกตุลายด่างที่ลำต้นผาดผ่านตาใบ
     - เมื่อเห็นแล้ว ให้ทำสัญลักษณ์เอาไว้
     - ต่อมา ตัดเหนือข้อที่ทำสัญลักษณ์ไว้

- ถ้าไม้ที่มีลายด่างนั้นเป็นไม้เลื่อย ก็ให้ใช้การโน้มกิ่ง
- ส่วนถ้าเป็นไม้ใบด่าง ก็ให้ตั้งเป็นยอดใหม่ต่อไป

- การตัดยอดใบด่าง
  - ให้เริ่มด้วยการพิจารณาต้นมีใบด่างว่ามีแนวโน้มไปด้านใด
  - หลังจากนั้น ให้เลือกตัดในข้อตาที่จะแตกยอดใหม่ของต้นนั้น
  - การตัดนี้มีเป้าหมายตัด 3 ใบ 1 หลอด และติดรากมาด้วย
  - ถ้าไม่มีราก ก็ต้องล่อให้เกิดรากมาก่อนตัด

1.2 วิธีที่สอง คือสร้างความคุ้มค่าให้กับไม้ด่าง

- ถ้าปลูกต้นเล็กหลายๆต้นในกระถางเดียว เพราะจะทำให้ได้พุ่มแน่นขึ้น
- แต่ถ้าปลูกต้นใหญ่ ให้เลือกเสียบยอดในกิ่งที่ไม่สวย
- การเลือกเสียบยอด ให้เลือกเสียบยอดด่างดีในต้นด่างใหญ่เพราะจะทำให้โตเร็วขึ้น
- เลี้ยงไม้ไว้ให้ใหญ่เพื่อเป็นแม่พันธุ์ขนาดใหญ่
- ตกแต่งไม้ด่างด้วยกระถาง โขดหิน ตอไม้ หรืออื่นๆ

1.3 วิธีที่สามคือ การนำหลักความต้องการ และกำละงการผลิตช้าเร็วมาใช้

- ถ้าเรายิ่งเพาะต้นไม้ด่างที่ขยายยากเท่าไหร่ ราคาก็จะยิ่งยืนอยู่นานเท่านั้น
- ต้นไม้ด่างที่โตช้า ก็จะยิ่งมีค่ามาก
- ให้เลือกปลูกต้นด่างที่ยังมีจำนวนน้อยในตลาด
- ไม้ด่างใหม่ๆ ที่มีใบขนาดใหญ่ก็ควรปลูก เพราะลายใบนั้นจะแปลกกว่าใบทั่วไป

1.4 วิธีที่สี่คือ การเปลี่ยนแปลงให้มีหลายทางเลือกให้สมดุลกับราคา

- เลือกว่าวิธี เพาะเมล็ดเพาะไข่ หรือเพาะชิ้นตา ว่าการขยายพันธุ์ครั้งที่ใช้วิธีไหนเหมาะที่สุด
- การเลือกว่าจะใช้วิธี แยกหน่อ แบ่งเหง้า หรือผ่าหัว ก็เช่นกัน
- เสียบยอดดับต้นตอเขียวขนาดเล็ก
- เปลี่ยนยอดเป็นไม้ด่างขุดล้อมขนาดใหญ่

2. เมื่อรู้วิธีการเพิ่มมูลค่าไม้ด่างแล้ว สิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือการพัฒนาพันธุ์ไม้ด่าง ซึ่งในแง่นี้คือการสร้างและผลิตไม้ด่างต้นใหม่ๆให้เกิดขึ้น

ในบทเรียนนี้จะมี 5 วิธีการพัฒนาจะมานำเสนอให้นำไปใช้กัน

2.1 วิธีแรกคือการเพาะเมล็ด

- เป็นวิธีที่สามารถทำด้วยตัวเองได้
- หาได้จากแหล่งเพาะกล้าไม้ที่เป็นอาชีพ
- หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง (ปล. ตรงนี้ไม่ชัดเจนว่าหมายถึงอะไร อาจให้อจมาอธิบายเพิ่มเติมค่ะ)
- หรือจะเป็นการไปค้นหาจากในป่าเองก็ทำได้เช่นกัน

2.2 วิธีที่สองคือ การผสมพันธุ์ ที่จะต้องมีแม่พันธุ์จำนวนมากเพื่อเลือกพันธุ์ที่ดีที่สุด

- ผสมตัวเองในตนเดียวกันจะไม่มีความหลากหลาย และไม่แข็งแรง
- ให้ใช้พ่อใบเขียว และแม่ใบเขียว เพราะมีการรองรับตามทฤษฎี ว่าจะให้ลูกด่างมากที่สุด
- ในไม้ด่างบางชนิดลูกผสมชั้นลูก (F1) อาจยังไม่ได้ต้นใบด่าง จะต้องผสมต่อถึงขั้นเหลน (F2, F3)
- การผสมพันธุ์จะ (ตัวอักษรไม่ชัดเจน) และใช้เวลาไม่นานในไม้ที่มีวงรอบอายุในการให้ดอกไม่เกิน 1 ปี

2.3 วิธีที่สามคือ การเพาะเนื้อเยื่อ ซึ่งจะเป็นการเอาส่วนใดส่วนหนึ่งของพืชมาเลี้ยงให้อาหารวิทยาศาสตร์ ให้ไม้อยู่ในสภาพปลอดเชื้อ และควบคุมสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการแบ่ง และเพิ่มจำนวนเซลล์ให้เจริญไปเป็นต้นจำนวนมาก

- โอกาสที่จะได้ต้นด่างจากต้นใบเขียวนั้นจะมีน้อยมาก
- โอกาสที่จะได้ต้นด่างใหม่จากต้นที่มีใบด่างนั้นก็จะมีมากกว่า แต่โอกาสก็ยังไม่ได้แน่นอน
- ข้อเสียของวิธีนี้คือจะใช้เวลานานมาก

2.4 วิธีที่สี่คือ การใช้สารเคมีและรังสี

ในปัจจุบันนั้นนิยมใช้ที่สองวิธีรวมกันเลย แต่ผลลัพธ์ก็ยังไม่มีไม้ด่างที่สวยงามโดดเด่นออกมาจากวิธีที่นี้ เนื่องจากยังขาดการศึกษาและการวิจัยในด้านนี้ยังคงน้อย อีกเหตุผลนึกคือ ยังมีเครื่องฉายรังสีในไทยมีอยู่แค่ใน 2 หน่วยงานเท่านั้น คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และศูนย์ปรมณูเพื่อสันติ

2.5 วิธีที่ห้าคือ การสอดแทรกชิ้นส่วนและการตัดต่อพันธุกรรม

แต่การศึกษาในด้านนี้ที่เกี่ยวข้องกับไม้ด่างก็ยังคงมีอยู่น้อยเช่นกันในประเทศไทย

EP9 เส้นทางการเติบโตของมือใหม่สู่มืออาชีพ

หลายๆท่านที่ตัดสินใจลงเรียนคอร์เรียนเพาะไม้ด่างนี้ ก็คงจะสนใจไม่น้อยว่าการเพาะไม้ด่างนี้จะนำพาไปสู่อาชีพหลักหรืออาชีพเสริมได้อย่างไร ไม่ว่าคุณจะมาจากการมองหาอะไรทำหลังเกษียณ รักชอบในไม้ด่าง อยากสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว หรืออยากจะพัฒนาตัวเอง สร้างงานอดิเรกให้เป็นรายได้ ก็สามารถวางแผนปรับการเพาะขายไม้ด่างเป็นอาชีพที่ 2 เพื่อรองรับอนาคตกันได้ทั้งนั้น และในบทนี้เราจะมาช่วยคุณก้าวไปถึงจุดนั้นด้วยกัน

ทำไมต้องไม้ด่าง?

1. ต้นไม้เป็นสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ อยู่รอบตัวเรา ทุกๆบ้านก็คงจะมีต้นไม้แล้ว การจะเริ่มนำมาเป็นอาชีพก็ไม่ไกลเกินเอื้อม แถมการอยู่ใกล้ต้นไม้ก็ยังทำให้มีความสุข
2. งานเพาะขายไม้ด่างนั้นไม่ใช่งานหนัก ไม่มีเทคนิคอะไรยุ่งยาก ใครๆก็มาเรียนรู้ได้
3. เป็นงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง ไม่ต้องการสถานที่กว้างใหญ่ในการทำ ไม่ต้องหาผู้ร่วมทุน ไม่ต้องมีเงินทุนสูงก็ทำได้
4. งานเพาะไม้ด่างก็เป็นงานสุจริตที่พุทธศาสนาไม่ได้ห้ามไว้ ไม่มีอะไรที่ข้องเกี่ยวกับอบายมุขหรือผิดกฎหมาย
5. ถ้าเรารักและชอบในไม้ด่างอยู่แล้ว ทำงานที่ถนัดและมีความสุขนั้นก็เป็นงานในฝันเลยละ

รู้พื้นฐานมาแล้ว มาอ่าน “มหัสจรรย์สีสันพรรณไม่ด่าง” คู่หูนักเพาะไม้ด่างกันเถอะ

1. ลองผิดลองถูกด้วยตัวเอง ไม่มีหนังสือแนะนำโดยตรงเรื่องไม้ด่าง กว่าจะรู้ เข้าใจอย่างลึกซึ้งก็อาจใช้เวลาเป็นสิบๆปี การมีคู่มือดีๆเอาไว้ในครอบครองก็จะช่วยให้เรามีไกด์แนะนำระหว่างทาง
2. ถ้าไม่มีแผนนำทาง ไม่รู้ลึก คนที่มาที่หลังก็จะถูกหลอกได้ง่าย เป็นแมงเม่าบินเข้ากองไฟ
3. หนังสือเล่มนี้นั้นมีข้อมูลให้อ่านกันอย่างละเอียด ครบถ้วน และแม่นยำ จากการรวบรวมและกลั่นกลองเป็นเวลาถึง 4 ปี
4. ยิ่งกว่านั้น ยังผ่านการตรวจสอบโดยตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านไม่ด่าง
5. ทุกข้อมูลที่คิดว่ายาว ยาก เยอะจนน่าสับสน นั้นจะกลายเป็นเรื่องเข้าใจง่ายทันทีเมื่ออ่านเล่มนี้ เพราะเป็นการย่นย่อความรู้และประสบการณ์มาให้เป็นข้อมูลสั้นกระชับเหมาะกับการเรียนรู้
6. สุดท้าย แต่ไม่ท้ายสุด มหัศจรรย์พันธุ์ไม้ด่างนั้นแบ่งบท แบ่งหัวข้อ พาคุณเริ่มตั้งแต่จุดแรกของการเข้าวงการเพาะไม้ด่าง ตลอดจนถึงการเอาไม้ด่างมาเป็นอาชีพ จากประสบการณ์ตรงของอาจารย์เอง

อยากเพาะไม้ด่างขาย ปลูกไม้อะไรดี (ขึ้นรูประหว่างอาจารย์แนะนำไม้ด่างแต่ละชนิด)

- Alueasia
    - เสือพรานสามสี (Pictum Tricolor)
    - อโลคาเซียต้นชมพู (Pink Dragon)
- Monstera
    - ไทยคอน (Thai Constellation)
    - อัลโบ้ (Borsigiana Albo)
    - ออเรีย (Deliciosa Aurea)
    - มินท์ (Borsigiana Mint)
- Philodendron
    - พิงค์ ปริ๊นเซส (Pink princess)
    - โดเมสติคั่ม (Domesticum)
    - ไวโอลิน (Bipinnatifidum)
    - สตอเบอร์รี่ เชค(Strawberry Shake)
    - พิณนาค (Caramel Mable)
    - มังกรทอง (Golden dragon)
    - ก้านส้ม(Billietiae)
    - คองโก(Congo)
- Schismatoglottis
    - กวักพระพรหมไทย (Wallichii)
    - กวักพระพรหมป่า (SP.)
- Homalomena
    - บุษราคัม (Rubescens)
    - ดำ (Aromatica)
- Syngonium
    - เงินไหลมาด่างเหลือง (Podophyllum “Aurea”)
    - Chiapensa “Dark Night”
- Big Tree
    - สาเก (Artocarpus Altilis)
    - ชุมเห็ด (Senna Alata)

EP10 ตลาดไม้ด่าง รู้เอาไว้ ขายดี ไม่มีตกเทรนด์

การจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำจะต้องมีใจรักจริงในสิ่งนั้น รวมถึงต้องศึกษาความรู้อย่างลึกซึ้งและสั่งสมประสบการณ์ไว้มากๆ ตลอดจนต้องมีการวางแผนงานเพื่อให้ผลของความสำเร็จนั้นอยู่ยั่งยืนไม่ใช่แค่ชั่วครั้งชั่วคราว

ผมเชื่อว่าถ้าทุกท่านได้ติดตามมาครบทั้ง 10 EP และดำเนินการตามบทเรียนอย่างสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับตัวเอง 3 ส. ก็คงจะเป็นสิ่งที่ท่านจะได้แถมไปกับความรู้การเพาะพันธุ์ไม้ด่าง นั้นก็คือ มีความสุข ประสบความสำเร็จ และ สำคัญที่สุด ส. สุดท้าย ก็คือได้สตางค์อย่างแน่นอนครับ

- **การสั่งของทางออนไลน์ ทำอย่างไรไม่ให้ถูกหลอก**
    1. เลือกชนิดของไม้ด่างที่มีการเสนอขายตามที่เราได้พิจารณามาแล้วว่าโอเค
    2. ทักเข้าไปสอบถามโดยตรงในเฟสบุ๊คของผู้ขาย และขอให้เขา vdo call ให้ดูต้นไม้ที่จะซื้อ เพื่อจะได้เห็นหน้าตา การพูดจา และสภาพจริงของต้นไม้ที่เราจะซื้อ
    3. สอบถามข้อมูลที่เราอยากรู้ เช่น ชื่อต้นไม้ ปลูกเลี้ยงมานานแค่ไหน จะต้องบำรุงเลี้ยงดุอย่างไร
    4. เน้นย้ำกับทางผู้ขายว่า ถ้าเราโอนเงินแล้ว ให้ถ่ายมาให้เห็นว่าเป็นต้นที่เราสั่งไปจริงหรือไม่ตอนที่เขาแพ็คส่ง
    5. ติดตามต้นไม้ที่ส่ง เช่น หมายเลข และการเดินทางของที่ส่ง จนได้รับถึงมือของเรา
    6. ตรวจสอบของให้เรียบร้อย และอย่าลืมแจ้งผลแก่ผู้ขายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อไป
- **สำหรับผู้ขาย แพ็คต้นไม้ส่งออนไลน์อย่างไร ให้ลูกค้าประทับใจ**
    1. กล่องหรือตะกร้าที่ใช้แพ็คต้องมีขนาดใหญ่กว่าต้นไม้
    2. ต้องมีกระดาษที่เปียกให้ความชื้นปิดหน้าวัสดุปลูก และปิดทับด้วยเทปกาวให้แน่นหนา
    3. ต้องยืดกระถางบริเวณก้น และรอบๆของกระถางกับกล้องหรือตระกร้าไม่ให้ขยับ
    4. จัดวางกิ่งใบให้เรียบร้อย แล้วรองรับด้วยสำลีหรือวัสดุอื่นที่ยืดหยุนได้ดี
    5. ปิดกล่อง และเขียนชื่อ ที่อยู่ ให้ชัดเจน แล้วนำส่ง
    6. แจ้งเลขพัสดุให้แก่ผู้รับเพื่อการติดตาม และสอบถามหลังได้รับต้นไม้

3. การถ่ายทำวิดิโอและตัดต่อวิดีโอ

สถานที่ถ่ายทำ : สวนไม้ด่าง บ้านอาจารย์ธนะรัตน์ หงส์เจริญ



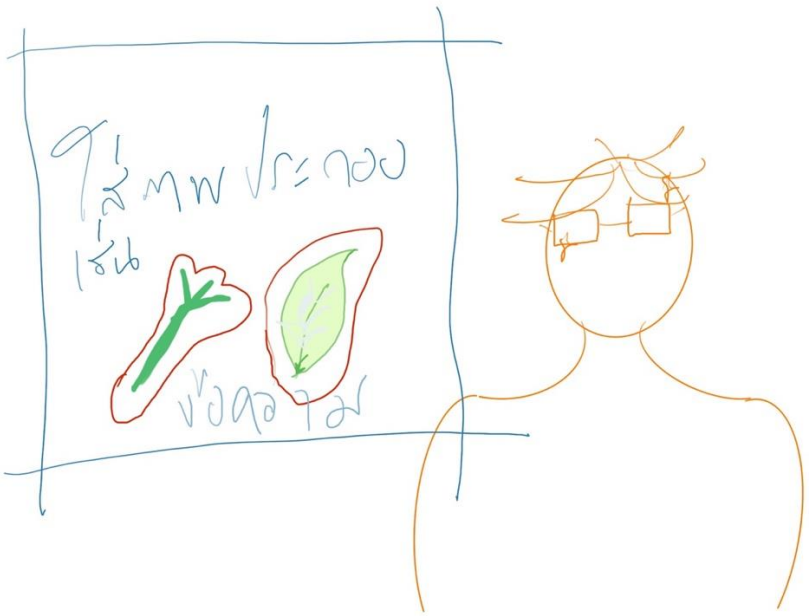


ตัวอย่าง การออกแบบฉากและจัดมุมในการถ่ายทำ

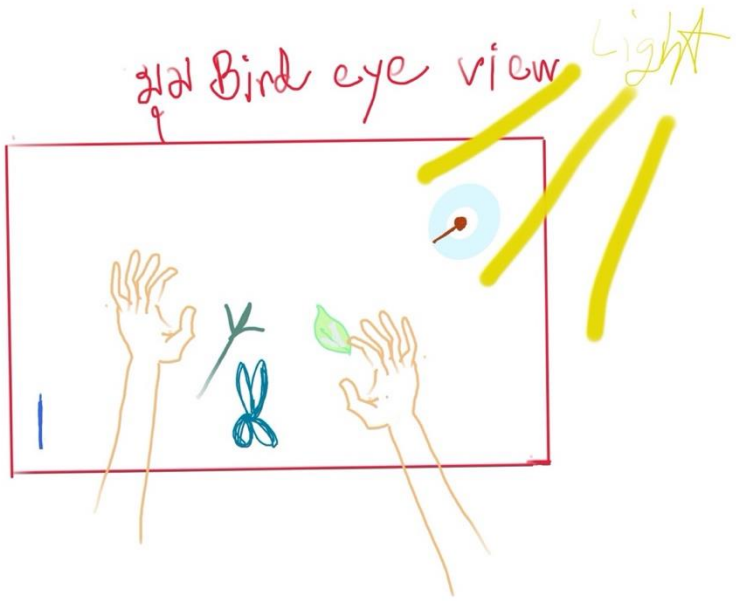
1) ภาพมุมกว้าง (wide shot) บริเวณทางเข้าบ้าน สำหรับบทนำ และเนื้อหาเกริ่นนำของแต่ละบท



2) ภาพระยะกลาง (medium shot) พื้นหลังชั้นต้นไม้ ระดับนั่ง สำหรับการอธิบายเนื้อหา



3) ภาพมุมสูง (bird eye view) สำหรับเก็บภาพการสาธิตการขยายพันธุ์และการสาธิตอื่นๆ



การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการถ่ายทำ

ตัวอย่าง อุปกรณ์ในการถ่ายทำ อาทิ โต๊ะสาธิต, ไฟจัดแสง และอุปกรณ์การขยายพันธุ์ เป็นต้น







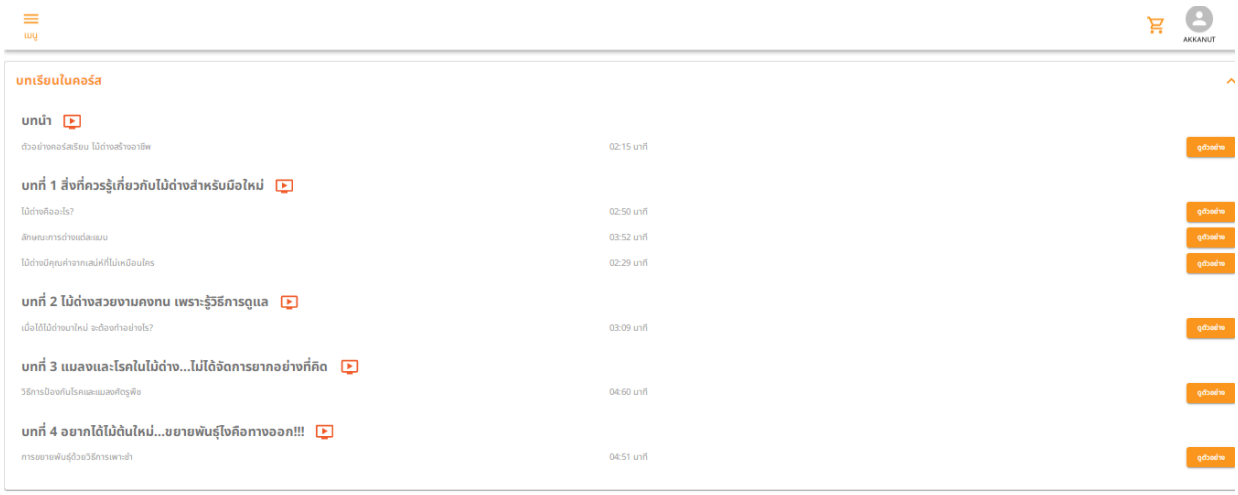
การถ่ายทำวิดิโอและตัดต่อวิดีโอออกมาเป็นคอร์สเรียนออนไลน์จำนวน 10 บทเรียน





4. การเผยแพร่คอร์สเรียนลงบนแพลตฟอร์มเชี่ยวแชร์





5. แบบประเมินกิจกรรมการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการเพิ่มโอกาสทางอาชีพ

<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพทั่วไป

เพศชายจำนวน 15 คน และเพศหญิงจำนวน 15 คน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. ด้านวิทยากร						
1.1 การเตรียมความพร้อมของวิทยากร	90.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**98.0%**
1.2 วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	73.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**86.7%**
1.3 ลักษณะการพูดของวิทยากร (ไม่ช้าหรือเร็วจนเกินไป)	76.7%	8.0%	8.0%	0.0%	0.0%	**92.7%**
1.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	73.3%	5.3%	12.0%	0.0%	0.0%	**90.7%**
1.5 การตอบคำถามของวิทยากร	90.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**98.0%**
1.6 การแนะนำวิธีการใช้แบบตัวต่อตัวของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
2. ด้านเนื้อหา						
2.1 เนื้อหามีความเหมาะสมกับผู้สูงวัย	50.0%	13.3%	10.0%	6.7%	0.0%	**80.0%**

2.2 เนื้อหามีประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	43.3%	18.7%	12.0%	5.3%	0.0%	**79.3%**
2.3 เนื้อหามีความน่าสนใจ	33.3%	26.7%	14.0%	4.0%	0.0%	**78.0%**
2.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม	53.3%	10.7%	20.0%	0.0%	0.0%	**84.0%**
3. ด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม						
3.1 เนื้อหาในเอกสารละเอียดและชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	53.3%	24.0%	0.0%	0.0%	0.0%	**87.3%**
3.2 เอกสารสามารถอ่านได้ง่าย ตัวหนังสือไม่เล็กเกินไป	73.3%	21.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**94.7%**

6. แบบประเมินกิจกรรมทดลองคอร์สเรียนออนไลน์สำหรับผู้สูงอายุบนแพลตฟอร์ม “เชี่ยวแชร์”

<u>ตอนที่ 1</u> สถานภาพทั่วไป

เพศชายจำนวน 15 คน และเพศหญิงจำนวน 15 คน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. ด้านวิทยากร						
1.1 การเตรียมความพร้อมของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
1.2 วิทยากรสามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น	76.7%	10.7%	6.0%	0.0%	0.0%	**93.3%**
1.3 ลักษณะการพูดของวิทยากร (ไม่ช้าหรือเร็วจนเกินไป)	80.0%	10.7%	8.0%	0.0%	0.0%	**98.7%**
1.4 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย	73.3%	5.3%	12.0%	0.0%	0.0%	**90.7%**
1.5 การตอบคำถามของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
1.6 การแนะนำวิธีการใช้แบบตัวต่อตัวของวิทยากร	86.7%	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**97.3%**
2. ด้านเนื้อหา						
2.1 เนื้อหามีความเหมาะสมกับผู้สูงวัย	50.0%	13.3%	10.0%	0.0%	0.0%	**73.3%**

2.2 เนื้อหามีประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	40.0%	21.3%	12.0%	0.0%	0.0%	**73.3%**
2.3 เนื้อหามีความน่าสนใจ	36.7%	24.0%	14.0%	0.0%	0.0%	**74.7%**
2.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรม	53.3%	10.7%	20.0%	0.0%	0.0%	**84.0%**
3. ด้านเอกสารที่ใช้ประกอบกิจกรรม						
3.1 เนื้อหาในเอกสารละเอียดและชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	56.7%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	**83.3%**
3.2 เอกสารสามารถอ่านได้ง่าย ตัวหนังสือไม่เล็กเกินไป	73.3%	21.3%	0.0%	0.0%	0.0%	**94.7%**

ภาคผนวก 11 รายนามหัวหน้าโครงการ และผู้ร่วมโครงการ พร้อมทั้งหน่วยงานที่สังกัดและรายละเอียดการติดต่อ

ผู้รับผิดชอบ

1. หัวหน้างานวิจัย/โครงการ

ชื่อ-สกุล รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติยา ภูละออ
หน่วยงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ อาคารวิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ ชั้น 3 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330
โทรศัพท์ 02-218-7340 โทรศัพท์มือถือ 08-0909-2883
โทรสาร 0-2255-1469 E-mail Ruttiya.b@chula.ac.th

2. ผู้ร่วมงานวิจัย

(1) ชื่อ-สกุล นายอรรคณัฐ วันทนะสมบัติ
หน่วยงาน ศูนย์แม่โขงศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ ชั้น 7 อาคารประชาธิปก-รำไพพรรณี แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330
โทรศัพท์ 02-218-7468 โทรศัพท์มือถือ 089-000-6667
โทรสาร 02-218-7468 E-mail akkanut@gmail.com

(2) ชื่อ-สกุล นายอนรรฆ พิทักษ์ธานิน
หน่วยงาน ศูนย์แม่โขงศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ ชั้น 7 อาคารประชาธิปก-รำไพพรรณี แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330
โทรศัพท์ 02-218-7461/02-218-7459 โทรศัพท์มือถือ 089-4396934
โทรสาร 02-218-7468 E-mail anukpn@gmail.com

(3) ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์
หน่วยงาน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ อาคารเทพทวาราวดี เลขที่ 254 ซอยจุฬาฯ 42 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
โทรศัพท์ 02-218-2017 โทรศัพท์มือถือ 098-280-9938

โทรสาร 02-218-2018 E-mail Suphasit.t@chula.ac.th

(4) ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติ เอี่ยมจำรูญลาภ
หน่วยงาน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ อาคารเทพทวาราวดี เลขที่ 254 ซอยจุฬาฯ 42 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
โทรศัพท์ 02-218-2017 โทรศัพท์มือถือ 095-250-4499
โทรสาร 02-218-2018 E-mail piti.e@chula.ac.th

(5) ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิมพัทธ์ ราชประดิษฐ์
หน่วยงาน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ อาคารเทพทวาราวดี เลขที่ 254 ซอยจุฬาฯ 42 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
โทรศัพท์ 02-218-2017 โทรศัพท์มือถือ 089-171-7767
โทรสาร 02-218-2018 E-mail wimpat.r@chula.ac.th

(6) ชื่อ-สกุล ดร.ชลธิชา อัศวนิรันดร
หน่วยงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ อาคารวิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ ชั้น 3 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330
โทรศัพท์ 02-218-7477 โทรศัพท์มือถือ 087-677-7266
โทรสาร 0-2255-1469 E-mail Chonticha.A@chula.ac.th

(7) ชื่อ-สกุล นายวัชระ เพชรดิน
หน่วยงาน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ ท่าพระจันทร์ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์ 02-441-5000 โทรศัพท์มือถือ 082-516-2029
โทรสาร - E-mail watchara.pechdin@gmail.com

3. ที่ปรึกษา

ชื่อ-สกุล ศ.ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ
หน่วยงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์
ที่อยู่ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารวิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ ชั้น 3 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330
โทรศัพท์ 02-218-7340 โทรศัพท์มือถือ 089-311-3107
โทรสาร 0-2255-1469 E-mail Vipan.p@chula.ac.th

4. หน่วยงานหลัก

หน่วยงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ 254 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารวิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ ชั้น 3 กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์ 02-218-7340
โทรสาร 0-2255-1469