

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวัย เรื่อง การประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพ การปรับปรุงสภาพการทำงาน ของแรงงานผู้สูงอายุในกลุ่มแรงงานนอกระบบ บ้านแม่สาบน้อย ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินความเสี่ยงสิ่งแวดล้อมในการทำงานของแรงงาน ผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ บ้านแม่สาบน้อย ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่และ เพื่อเปรียบเทียบผลการปรับปรุงสภาพการทำงานในแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ บ้านแม่สาบน้อย ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและแรงงานผู้สูงอายุ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ
3. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและแรงงานผู้สูงอายุ

1.1 ความหมายของผู้สูงอายุ

วัยสูงอายุจัดเป็นวัยที่อยู่ในระยะสุดท้ายของชีวิต ลักษณะและพัฒนาการในวัยนี้จะตรงข้ามกับวัยเด็กคือมีแต่ความเสื่อมโทรมและสึกหรอ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะดำเนินไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป จึงเป็นการยากที่จะกำหนดว่าบุคคลใดอยู่ในวัยสูงอายุ เกณฑ์ที่สังคมจะกำหนดว่าบุคคลใดเป็นผู้สูงอายุนั้นจะแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมซึ่งได้มีผู้ให้คำ นิยามเกี่ยวกับผู้สูงอายุไว้ โดยแบ่งการสูงอายุของบุคคลออกเป็น 4 ประเภท (Hall D.A., 1976) ได้ คือ

- 1) การสูงอายุตามวัย (Chronological Aging) หมายถึง การสูงอายุตามปีปฏิทินโดยการนับจากปีที่เกิดเป็นต้นไป และบอกได้ทันทีว่าใครมีอายุมากน้อยเพียงใด
- 2) การสูงอายุตามสภาพร่างกาย (Biological Aging) เป็นการพิจารณาการสูงอายุจากสภาพร่างกายและสรีระของบุคคลที่เปลี่ยนไปเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นเนื่องจากประสิทธิภาพการ

ทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายลดน้อยลงเป็นผลมาจากความเสื่อมโทรมตามกระบวนการสูงอายุซึ่งเป็นไปตามอายุขัยของแต่ละบุคคล

3) การสูงอายุตามสภาพจิตใจ (Psychological Aging) เป็นการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การรับรู้ แนวความคิด ความจำ การเรียนรู้ เซอร์ปัญญา และลักษณะบุคลิกภาพที่ปรากฏในระยะต่าง ๆ ของชีวิตแต่ละคนที่มีอายุเพิ่มขึ้น

4) การสูงอายุตามสภาพสังคม (Sociological Aging) เป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่สถานภาพของบุคคลในระบบสังคม รวมทั้งความคาดหวังของสังคมต่อบุคคลนั้นซึ่งเกี่ยวกับอายุการแสดงออกตามคุณค่าและความต้องการของสังคม สำหรับการกำหนดว่าผู้สูงอายุเริ่มเมื่ออายุเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันในแต่ละสังคม

สำหรับสังคมไทยนั้นกำหนดว่าผู้สูงอายุ หมายถึงบุคคลที่มีสัญชาติไทยและมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546) ทั้งนี้ผู้สูงอายุมิได้มีลักษณะเหมือนกันหมดแต่จะมีความแตกต่างกันไปตามช่วงอายุ องค์การอนามัยโลกจึงได้แบ่งเกณฑ์อายุ ตามสภาพของการมีอายุเพิ่มขึ้นดังนี้

- 1) ผู้สูงอายุ (Elderly) มีอายุระหว่าง 60 – 74 ปี
- 2) คนชรา (Old) มีอายุระหว่าง 75 – 90 ปี
- 3) คนชรามาก (Very Old) มีอายุ 90 ปีขึ้นไป

การแบ่งผู้สูงอายุเป็น 3 ช่วงดังกล่าว สำหรับในสังคมไทยยังมิได้มีข้อสรุปว่า จะมีการจัดประเภทของผู้สูงอายุในลักษณะใด การจัดโดยใช้เกณฑ์อายุก็ยังมีข้อถกเถียงว่ายังไม่เหมาะสม นักวิชาการบางท่านจึงใช้เกณฑ์ความสามารถของผู้สูงอายุแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้บ้างกลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้เนื่องจากมีปัญหาสุขภาพมีความพิการ

องค์การสหประชาชาติได้ให้ความหมายของผู้สูงอายุให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก คือ “ผู้สูงอายุ (Older หรือ Elderly person)” หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิง องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2007)

องค์การอนามัยโลก ได้ให้ความหมายของ “ผู้สูงอายุ” หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปี หรือมากกว่าเมื่อนับตามวัย หรือผู้ที่สังคมยอมรับว่าสูงอายุจาก การกำหนดของสังคม หรือผู้ที่เกษียณอายุจากการทำงานเมื่อนับตามสภาพเศรษฐกิจ ในประเทศ พัฒนาแล้วส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ที่อายุ 65 ปี (World Health Organization, 2010)

ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดนิยามผู้สูงอายุอย่างเป็นทางการตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ว่า “ผู้สูงอายุ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมี

สัญญาชาติไทย (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของคำว่า คนแก่ คือ มีอายุมาก หรือ อยู่ในวัยชรา และ ให้ความหมายของคำว่า ชรา คือ แก่ด้วยอายุ ร่างกายชำรุดทรุดโทรม

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ

1.2.1 คำจำกัดความของแรงงานสูงอายุ

คำว่า “แรงงานสูงอายุ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “aging workers” หรือ “older workers” ซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของ “แรงงานสูงอายุ” หมายถึง ผู้ทำงานที่มีอายุอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพและจิตใจอย่างมากซึ่งส่งผลเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นสมรรถนะของการทำงาน ในตลอดช่วงอายุการทำงานทั้งหมด

แรงงานสูงอายุ หมายถึง แรงงานที่มีอายุ 45-50 ปีขึ้นไป ในการจัดการดูแลทางสุขภาพที่เกี่ยวกับงาน เพื่อที่จะป้องกันโรคหรือผลกระทบทางสุขภาพและเป็นการเตรียมตัวทางสุขภาพเพื่อให้มีความพร้อมในการทำงานและใช้ชีวิตในระยะต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ (สมเกียรติ ศิริรัตนพุกกะ, มปป)

1.2.2 สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุในกลุ่มแรงงานนอกระบบ

จากข้อมูลการสำรวจการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานเพิ่มขึ้นจากปี 2555 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) ที่พบว่ามีผู้สูงอายุที่ทำงาน 3.5 ล้านคน จากผู้สูงอายุทั้งสิ้น 8.6 ล้านคนของผู้สูงอายุทั้งหมด เป็นผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.09 ล้านคน จากผู้สูงอายุทั้งสิ้น 10.91 ล้านคนของผู้สูงอายุทั้งหมด ในปี 2559 ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียวเหนือ 1.39 ล้านคน รองลงมาคือภาคกลางและภาคเหนือมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 9.51 แสนคน และ 9.30 แสนคนตามลำดับ ภาคใต้ 5.29 แสนคน และกรุงเทพมหานคร 2.16 แสนคน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับภาพรวม โดยเพศชายเพิ่มขึ้นจาก 1.87 ล้านคน ในปี 2555 เป็น 2.34 ล้านคน ในปี 2559 และเพศหญิงเพิ่มขึ้นจาก 1.40 ล้านคน ในปี 2555 เป็น 1.68 ล้านคน ในปี 2559

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงานตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ตั้งแต่ปี 2555-2559 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม รองลงมาเป็นภาคการค้าและการบริการ เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 60.7 ในปี 2555 เป็นร้อยละ 62.6 ในปี 2559 รองลงมาเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง มี

แนวโน้มลดลงจากร้อยละ 21.0 ในปี 2555 เป็นร้อยละ 20.2 ในปี 2559 ลูกจ้างเอกชนมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 12.4 ในปี 2555 เป็นร้อยละ 11.2 ในปี 2559 นายจ้างมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 4.0 ในปี 2555 เป็นร้อยละ 3.5 ในปี 2559 ลูกจ้างรัฐบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีจากร้อยละ 1.7 ในปี 2555 เป็นร้อยละ 2.3 ในปี 2559 สำหรับการรวมกลุ่มไม่เปลี่ยนแปลงมากนักจากระหว่างร้อยละ 0.1 – 0.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงาน พบว่า ประสบปัญหาจากการทำงานจำนวน 7.66 แสนคน โดยมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนร้อยละ 59.1 ปัญหาการทำงานหนัก ร้อยละ 17.0 งานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่องร้อยละ 11.7 ไม่มีสวัสดิการ ร้อยละ 5.3 และที่เหลือเป็นปัญหาการไม่มีวันหยุด ทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ ชั่วโมง การทำงานมากเกินไป และลาพักผ่อนไม่ได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาจำนวน 3.66 แสนคน มีปัญหาการได้รับสารเคมีเป็นพิษ ร้อยละ 63.7 เครื่องจักร/เครื่องมือเป็นอันตราย ร้อยละ 20.3 การได้รับอันตรายต่อระบบหู/ตา ร้อยละ 4.7 ที่เหลือเป็นการทำงานในที่สูง/ใต้น้ำ/ใต้ดิน และความไม่สงบ/ก่อการร้าย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

เมื่อพิจารณาปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาจำนวน 5.58 แสนคน มีปัญหาในเรื่องอิริยาบถในการทำงาน คือ ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่า/อิริยาบถในการทำงาน ร้อยละ 52.2 การทำงานมีฝุ่น ควัน กลิ่นร้อยละ 17.6 แสงสว่างไม่เพียงพอ ร้อยละ 14.2 ที่เหลือเป็นสถานที่ทำงานสกปรก ดับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท และเสียงดัง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

จากผลการสำรวจ พบว่า ในปี 2559 พบว่าผู้สูงอายุที่ทำงานเมื่อได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุส่วนใหญ่จะไม่ได้ไปรักษาพยาบาลร้อยละ 71.1 รองลงมาซื้อยามารักษาเอง ร้อยละ 22.4 เข้ารับการรักษาพยาบาลไม่เกิน 3 วันร้อยละ 3.0 เข้ารับการรักษาพยาบาลเกิน 3 วันร้อยละ 1.7 และต้องเข้ารับการรักษเพราะสูญเสียอวัยวะบางส่วนมีเพียงร้อยละ 0.1 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2558 พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานเมื่อได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุแล้วไม่ได้ไปรักษาพยาบาลและซื้อยามารักษาเองเพิ่มขึ้น ในปี 2559 ในขณะที่ต้องเข้ารับการรักษพยาบาลมีจำนวนลดลง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

2.1 ความหมายของแรงงานนอกระบบ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความหมายของแรงงานนอกระบบว่า หมายถึงแรงงานที่อยู่ในการจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (informal sector) ซึ่งมีลักษณะ

เป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย มีลักษณะเป็นธุรกิจในครัวเรือน มักใช้วัตถุดิบในประเทศ มีการใช้แรงงานเป็นหลัก และมีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่าย ๆ มาใช้ เป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด เช่น หาบเรืมนอน คนชักรองเท้า คนเก็บขยะ คนเก็บเศษกระดาษและโลหะ แรงงานรับใช้ในบ้านที่รับค่าจ้างจากครัวเรือน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และคนงานในโรงงานที่ไม่ขึ้นทะเบียน ซึ่งเป็น “ลูกจ้างแอบแฝง” (disguised wage workers) ในเครือข่ายการผลิต และผู้ประกอบการอาชีพอิสระในสถานประกอบการขนาดเล็กซึ่งทำงานด้วยตนเอง หรือมีสมาชิกในครอบครัว หรือมีผู้ฝึกงานหรือมีลูกจ้างช่วย (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักประกันสังคม 2546)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจแรงงานนอกระบบรวมไปกับการสำรวจแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยได้ให้คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” ว่าหมายถึง ผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันทางสังคม จากทางราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การปกครองส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศ และลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม 2533 และ พระราชบัญญัติเงินทดแทน 2537 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2548)

สำนักงานประกันสังคม (2548) ให้ความหมายแรงงานนอกระบบว่า หมายถึงผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม เป็นบุคคลที่ไม่ใช่ข้าราชการ และมีเงินเดือนประจำ ได้แก่ ลูกจ้างในกิจการภาคเกษตร และประมง ลูกจ้างที่จ้างในลักษณะเป็นครั้งคราว หรือตามฤดูกาล ลูกจ้างที่ทำงานบ้าน ผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร ผู้รับงานไปทำที่บ้านและผู้รับจ้างทำของ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ความหมายของ “แรงงานนอกระบบ” ว่า เป็นผู้ที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการหรือในสาขาอกระบบ ซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่มีระเบียบแบบแผน และไม่มีการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรแรงงานนอกระบบ

จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงงานนอกระบบมีความหมายหรือการใช้คำอธิบายที่แตกต่างกันตามแนวคิดหรือมุมมองของแต่ละหน่วยงาน โดยทั่วไปแรงงานนอกระบบก็คือสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับแรงงานในระบบ ซึ่งแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างที่ว่าแรงงานในระบบได้รับ กล่าวคือขาดทั้งหลักประกันสังคมและสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีหน่วยงานใดเป็นเจ้าภาพในการกำหนดคำจำกัดความของแรงงานนอกระบบที่สามารถอ้างอิงเป็นนิยามกลาง (common definition) ได้ เนื่องจากแรงงานนอกระบบเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ดังนั้นจึงยังไม่มี ความหมายของแรงงานนอกระบบที่ชัดเจน

2.2 การจำแนกประเภทแรงงานนอกระบบ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2550) ได้จำแนกประเภทแรงงานนอกระบบ ไว้ว่าเป็นแรงงาน ที่ทำงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (มักได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีชั่วโมง ทำงานที่ยาวนาน รายได้ที่ได้รับอาจจะขึ้นอยู่กับจำนวนชิ้นงานที่ทำ ไม่มีความมั่นคงในการ ทำงาน และไม่มีสัญญาการจ้างงาน) และไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ ได้แก่ คนงานที่ ทำงานไม่เต็มเวลา (part-time worker) คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (home-based worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (sub-contract worker) และคนงานที่ทำงานระยะสั้น (short-time worker) โดยสามารถที่จะจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอา งานไปทำที่บ้าน, แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงาน ประมง คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

2) กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

นอกจากนี้แรงงานนอกระบบแต่ละประเภทก็มีความหลากหลายมาก โดยเฉพาะ แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ที่รับงานมาทำที่บ้าน สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2548) ได้ให้ ความหมายของผู้รับงานไปทำที่บ้านว่า เป็นบุคคลที่รับงานมาดำเนินการ โดยมีสถานที่ทำงาน เป็นที่ใดก็ได้ ที่มีใช้สถานประกอบการของผู้ว่าจ้าง งานที่รับมาทำต้องส่งคืนผู้ว่าจ้างให้ครบตาม จำนวนที่ตกลง นอกจากนี้ในบางโอกาสอาจจะมีการทำงานนั้นและขายให้ผู้อื่นที่ไม่ใช่ผู้ว่าจ้างก็ได้แต่ไม่นับผู้ที่ทำงานนั้นเพื่อขายเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีผู้ว่าจ้าง มีการตกลงค่าตอบแทนกับผู้ ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นค่าตอบแทนที่ผู้ว่าจ้างเป็นผู้กำหนดเอง หรือผู้รับงานมาทำเป็นผู้กำหนด หรือ ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน และต้องทำงานที่รับมาทำได้ตามที่กำหนด โดยประเภทของผู้รับงาน มาทำที่บ้านก็สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ผู้รับงานด้วยเอง (Contract workers) ผู้ช่วยผู้รับ งาน (Unpaid homeworkers) และผู้ช่วยผู้รับช่วงงาน (Subcontractors)

2.3 สุขภาวะของแรงงานนอกระบบ

สุขภาวะของแรงงาน หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และจิตวิญญาณ ปราศจากปัญหาจากการทำงาน รวมทั้งการ ได้รับการคุ้มครองและปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เช่น มีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และหลักประกันความมั่นคง เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและ หลักประกันความมั่นคงที่มีผลต่อสุขภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของแรงงาน เป็น

ที่สงสัยกันว่าแรงงานนอกระบบ จะเผชิญกับปัญหาการทำงาน ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยและหลักประกันการทำงานหรือไม่ อย่างไร (กุศล สุนทรธาดา, 2550)

3. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

3.1 ความหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

รากฐานของคำว่าอาชีวอนามัย คำว่าอาชีวอนามัยมาจากคำสองคำผสมผสานกัน ได้แก่ คำว่า “อาชีพ” นั้นแปลว่า การประกอบอาชีพ และคำว่า “อนามัย” นั้นหมายถึง ความไม่มีโรค สภาวะที่สมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ (WHO, 1946)

สำหรับคำว่า “ความปลอดภัย” (Safety) แปลว่า สภาวะที่ปราศจากสิ่งคุกคามจากการทำงาน (Hazard), อันตราย (Danger), การบาดเจ็บ (Injury), ความเสี่ยง (Risk) และความสูญเสียใด ๆ (Loss) (วิทยา อยู่สุข, 2555)

โดยคำว่าอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2549) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า อาชีวอนามัย หมายถึง ศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวกับการป้องกัน ส่งเสริม คุ้มครองและธำรงรักษาไว้เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ มีสภาวะอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและมีความเป็นอยู่ดีในสังคม

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (2561) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า อาชีวอนามัย หมายถึง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพการทำงานให้มีสภาวะสมบูรณ์ดีทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ด้วยดี รวมทั้งมีความปลอดภัยจากภัยคุกคาม อันตรายและความเสี่ยงต่าง ๆ

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2557) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า อาชีวอนามัย หมายถึง การทำงาน ซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นาริรัตน์ นิลประดับ (2547: 43) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และมีผลต่อการทำงานและให้ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลเห็นได้ยินหรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งจะมีกระตือรือร้นที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและมีผลต่อการทำงาน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

สกุลนารี กาแก้ว (2546) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย (2536) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

3.2.2 ปัจจัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (พรพิมล กองทิพย์, 2560)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานที่คุกคามผู้ปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ปัจจัย

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ได้แก่ เสียงดัง ความร้อน ความสั่นสะเทือน แสงสว่าง ความกดดัน บรรยากาศ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน

2) สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) สิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้อง เช่น สารเคมีที่ใช้ สารเคมีที่เป็นผลผลิต สารเคมีที่เป็นของเสียต้องกำจัด เช่น สังกะสี แมงกานีส สารตะกั่ว สารปรอท สารเคมีนั้นอาจอยู่ในรูปของก๊าซ ไอ ฝุ่น ละออง ควัน หรืออยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง เป็น

3) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต ได้แก่ แบคทีเรีย เชื้อรา ไวรัส พยาธิ และ สัตว์อื่นๆ เช่น งู ตะขาบ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นข้าว ฝุ่นเมล็ดพืชต่าง ๆ

4) สิ่งแวดล้อมทางเออร์กอนอมีคส์ (Ergonomics) สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และเศรษฐกิจในการทำงาน ได้แก่ ภาวะในการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินไป ก่าลัง หรือทำงานซ้ำซาก จนเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานล่วงเวลา การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

3.3 การประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3.1 ความสามารถในการทำงาน (Work ability) หมายถึง ความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ขณะปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ จากแนวคิดความสามารถในการทำงานของอีลมาริเนน (Ilmarinen, 2009) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (human resource) ด้านการทำงาน (work) และด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก (external environment) ดังนั้นดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน (Work Ability Index: WAI) เพื่อประเมินสถานะสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดจะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ 7 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) ความสามารถในการทำงานในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถการทำงานครั้งที่ดีที่สุดที่ผ่านมา
- 2) ความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกายและด้านความคิด
- 3) จำนวนโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์
- 4) ความบกพร่องในงานที่เกิดเนื่องจากการเจ็บป่วย
- 5) จำนวนวันการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา
- 6) การทำนายความสามารถในการทำงานของตนเองจากปัจจุบันไปอีก 2 ปีข้างหน้า
- 7) ภาวะของจิตใจทั่วไปทั้งในขณะที่ทำงานและขณะพักผ่อน

3.3.2 การสำรวจการปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับผู้ทำงานที่บ้าน (Work Improvement for Safe Home, WISH)

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550) โดยสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ได้แปล "แบบสำรวจการปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับ

ผู้ทำงานที่บ้าน" ขึ้นเพื่อเผยแพร่ให้ผู้ทำงานที่บ้าน ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจสภาพการทำงานของตนเอง และปรับปรุงสภาพการทำงานโดยวิธีการง่าย ๆ ด้วยภูมิปัญญาคนไทย และประหยัด ตามเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของผู้ทำงานที่บ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสำรวจดังกล่าวได้รับความอนุเคราะห์ต้นฉบับจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งในการวางแผนการปรับปรุงสภาพการทำงาน และลงมือแก้ไข ปรับปรุงด้วยตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 5 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดเก็บและขนย้ายวัสดุสิ่งของ 2) ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร 3) สถานีงาน 4) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 5) พฤติกรรมการส่งเสริมการจัดการภายในองค์กร

3.4 หลักการของการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อการป้องกันควบคุมอันตรายจากการประกอบอาชีพ (ยูดี สิมะโรจน์, 2554)

การป้องกันควบคุมอันตรายทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นการดำเนินการตามมาตรการป้องกัน หรือ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้หลักวิชาการ เพื่อลดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานลงให้น้อยที่สุด ซึ่งหลักการควบคุม และ ป้องกันด้านสุขศาสตร์ อุทสาหกรรม ประกอบด้วย 3 หลัก การ ดังนี้

1) การป้องกันควบคุมอันตรายที่แหล่งกำเนิด (source) เป็นการควบคุมสิ่งคุกคามต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานจากกระบวนการผลิตไม่ให้เกิดแพร่กระจายออกไปสู่บรรยากาศการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลง ระบายการ ลิต การใช้ระบบระบายอากาศ

2) การป้องกันควบคุมอันตรายที่ทางผ่านของอันตราย (path) เป็นการควบคุมอันตราย ระหว่างทางจากแหล่งกำเนิดไปยังตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น การใช้ฉากกันอันตรายต่าง ๆ

3) การป้องกันควบคุมอันตรายที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน (receiver) เป็นการควบคุมไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายจากการสัมผัสกับสิ่งคุกคามที่จะก่อให้เกิดความเจ็บป่วย เช่น การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE)

จากหลักการพื้นฐานในการป้องกันควบคุมอันตรายทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้ง 3 ประการ นี้ เมื่อจะดำเนินการ ควบคุม และ ป้องกันอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สามารถกำหนดวิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เป็นมาตรการ ใหญ่ ๆ ได้ 2 มาตรการ คือ

1) มาตรการควบคุมทางวิศวกรรม (engineering controls) เป็นการควบคุมอันตราย ที่จะเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ หรือ การใช้วิธีการทดแทน การแยกกระบวนการที่เป็นอันตราย การจัดระบบระบายอากาศเฉพาะที่ และ การปิดคลุมส่วนที่เป็นอันตราย การใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์

2) **มาตรการควบคุมทางด้านการบริหารจัดการ (administrative controls)** เป็นการควบคุมอันตรายที่จะลดการสัมผัสอันตรายของผู้ปฏิบัติงาน โดยลดช่วงระยะเวลาการทำงาน ในบริเวณที่เป็นอันตราย รวมทั้งการฝึกอบรม และ ให้ความรู้เกี่ยวกับการตระหนักถึงอันตราย และขั้นตอนการปฏิบัติที่ จะช่วยลดการสัมผัสอันตรายได้เป็นอย่างดี การดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย ตลอดจนการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ผู้ปฏิบัติงาน

3) **มาตรการควบคุมที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน (receiver)** เป็นการควบคุมไม่ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายจากการสัมผัสกับสิ่งคุกคาม เช่น การ ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) โดยใช้มาตรการนี้ควบคู่ไปกับมาตรการควบคุมทางวิศวกรรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรัญญา วงษ์พรหม ธนะจักร เอ็นบำรุง, ศิริบุญ จงวุฒิเวทย์, มาชะลิริ เซาวกุล และ สรณยา มณีรัตน์ (2558) ศึกษาเรื่องกลไกการส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบ พบว่า ลักษณะผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ศึกษาเป็นผู้สูงอายุที่ทำงานมาต่อเนื่อง ตั้งแต่วัยหนุ่มสาว และมีความตั้งใจที่จะทำงานต่อจนกว่าจะทำไม่ไหว แม้ว่าจะมีอายุมากกว่า 60 ปี ผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ทำงานโดยใช้ความรู้ และประสบการณ์เดิม เป็นการใช้ภูมิปัญญาทำของที่ได้รับถ่ายทอดกันมา จากรุ่นสู่รุ่น มีส่วนน้อยที่เริ่มทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนนอกจากนี้ยังพบว่าผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลง อาชีพน้อยมาก โดยงานที่ทำส่วนใหญ่ไม่เน้นการแข่งขัน หรือการขยายงานที่เกินความสามารถ แต่เน้นรายได้ พอเลี้ยงตัวเองและแบ่งเบาภาระช่วยครอบครัว

จารุชา กะภูทิน (2554) ศึกษาเรื่องการใช้เทคนิค WISH ในการปรับปรุงสภาพการทำงาน ความปลอดภัย และสุขอนามัยของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ภาคการผลิต ในอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า คะแนนการปรับปรุงสภาพการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างหลังการใช้เทคนิค WISH สูงกว่าก่อนใช้เทคนิค WISH อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 – หลังการใช้เทคนิค WISH กลุ่ม ตัวอย่างมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน ความ ปลอดภัย และสุขอนามัยได้ถูกต้อง เหมาะสม ร้อยละ 78.78

พรทิพย์ เนติภารัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมของแรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมสูงอายุในประเทศไทย พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความพร้อม ในมิติทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการเตรียมรับบทบาทและสถานภาพที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมกิจกรรมต่างทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม ด้านสวัสดิการสังคมในแง่ของ

การศึกษาและเป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชน และด้านการใช้เวลาว่างและงานอดิเรกในด้านสุขภาพ แรงงานนอกระบบก็มีความพร้อมอย่างมากเช่นเดียวกันทั้งในด้านการเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกายและการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจต่อการเป็นผู้สูงอายุกายภาพพยายามพึ่งพาตนเอง และ ติดตามข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพเป็นประจำ อย่างไรก็ตาม มิติทางเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัยมีหลายองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงความไม่พร้อมต่อการเป็นผู้สูงอายุในด้านเศรษฐกิจ เช่น การไม่ได้จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน การออมเงินในรูปแบบการฝากสะสม และการหารายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำในด้านที่อยู่

ธีระ สนิเตชารักษ์ และ พรทิพย์ เนติการัตนกุล (2554) ศึกษาเรื่องความพร้อมของ แรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมสูงอายุ พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีความพร้อมใน มิติทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการเตรียมรับบทบาทและสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมกิจกรรมต่างทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม ด้านสวัสดิการสังคมในแง่ของ การศึกษาและเป็นสมาชิกกลุ่มในชุมชน และด้านการใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกในด้านสุขภาพ แรงงานนอกระบบก็มีความพร้อมอย่างมากเช่นเดียวกันทั้งในด้านการเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกายและการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจต่อการเป็นผู้สูงอายุการพยายามพึ่งพาตนเอง และติดตามข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพเป็นประจำอย่างไรก็ตามมิติทางเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัย มีหลายองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงความไม่พร้อมต่อการเป็นผู้สูงอายุในด้านเศรษฐกิจ เช่น การไม่ได้จัดทำบัญชี รายรับรายจ่ายในแต่ละเดือน การออมเงินในรูปแบบการฝากสะสม และการหารายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ประจำในด้านที่อยู่อาศัย เช่น การจัดเตรียมลักษณะ ของที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับคนสูงอายุ การเอื้ออำนวย ต่อการดำเนินชีวิตเมื่อเป็น ผู้สูงอายุจากภาครัฐ อาทิ เงินกู้ที่อยู่อาศัย สวัสดิการต่าง ๆ การใช้บริการด้านที่อยู่ อาศัยจากรัฐและเอกชน

วันชัย ชูประดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมของ ผู้สูงอายุใน เขตเทศบาลตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ข้อมูลทั่วไป และ สภาพภาพของผู้สูงอายุในเขตเทศบาล ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัด กระบี่ และเพื่อศึกษาถึงปัจจัย ที่กำหนดความต้องการได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขต เทศบาล ตำบลลำทับ โดยมีตัวแปรอิสระที่สำคัญ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเทศบาล ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ รายได้ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดสภาพการ สมรส และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือผู้สูงอายุที่มี ผู้สูงอายุ 60 ปี ขึ้นไป ในเขตเทศบาล ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่จำนวน 178 คน เก็บ ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขต เทศบาล ตำบลลำทับ

อำเภอลำทับจังหวัดกระบี่ ผลการศึกษารูปได้ว่า ความต้องการได้รับสวัสดิการ สังคมของ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาล ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่ ในแต่ละด้านในภาพรวมมี ความต้องการอยู่ในระดับมากและค่าใช้จ่ายในการใช้บริการเทศบาล ตำบลลำทับ จะมีผลต่อ ความ ต้องการได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุกล่าวคือหากมีค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ ณ เทศบาลตำบลลำทับน้อย จะทำให้ผู้สูงอายุมีความต้องการได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น ปัจจัยด้าน อายุพบว่ากลุ่มผู้สูงอายุที่มี อายุน้อย จะมีผลทำให้มีความต้องการได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น และ หากรายได้ของผู้สูงอายุน้อยจะทำให้ความต้องการได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาค้างนี้ ชี้ให้เห็นว่า การจัดสวัสดิการสำหรับ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาล ตำบลลำทับผู้เกี่ยวข้องในการจัด สวัสดิการผู้สูงอายุ ควรพิจารณาสภาพ ของผู้สูงอายุ ด้านค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ ณ เทศบาลตำบลลำทับ พิจารณาถึงรายได้ อายุเพื่อให้ การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เหมาะสมตรงตามความ ต้องการของผู้สูงอายุอย่าง แท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

อาชญญา รัตนอุบล และคณะ (2552) ได้การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และ รูปแบบ การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน เป็นการวิจัยที่ใช้ ระเบียบวิธีแบบผสม (Mixed Methods) ในการออกแบบแผนการวิจัยที่เป็นแบบการประยุกต์ ลักษณะพหุ (Multiple Application) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และ ความ ต้องการด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานในเขตเมืองและ เขตชนบท น าเสนอรูปแบบการจัด กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการนำรูปแบบ การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ของผู้ใหญ่วัยแรงงานไปสู่การปฏิบัติ สรุปผลการวิจัย โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ตาม วัตถุประสงค์ ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการด้าน การเตรียม ความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานในเขตเมืองและเขตชนบท พบว่า สังคมไทยมีอัตราผู้สูงอายุสูงขึ้น ทุกฝ่ายจึงควรเตรียมความพร้อมเรื่องนี้ไว้ และจากการ สอบถาม พบ ปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัยเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่ วัยแรงงานในเขตเมือง และเขตชนบทในแต่ละกลุ่มที่ศึกษามีความแตกต่างกัน ตอนที่ 2 ผล

การนำเสนอรูปแบบการจัด กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อม เมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน ประกอบด้วยหลักการและกระบวนการจัดกิจกรรม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อม เมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสำรวจสภาพ ปัญหาและความ ต้องการของการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 3) การ กำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ 4) การกำหนดกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านกิจกรรม การศึกษานอกระบบ และกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย 5) การวัดและประเมินผล และ 6) การถอดบทเรียน การใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงาน ต้องคำนึงถึงปัจจัย เกื้อหนุนและปัจจัยภายนอก ตอนที่ 3 ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการนารูปแบบการจัด กิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยแรงงานไปสู่การปฏิบัติ มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนด นโยบาย 2) ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม 3) ด้านการบูรณาการสู่การจัดการศึกษา 4) ด้านงบประมาณ

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำงานของแรงงานผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ และทำการปรับปรุงสภาพในการทำงานโดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน (Work ability index: WAI) รวมกับการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการประเมินความเสี่ยงของสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยอาศัยเทคนิคการสำรวจความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้ทำงานที่บ้าน (Work Improvement for Safe Home: WISH) ซึ่งประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 5 ด้าน คือ 1) การจัดเก็บและขนย้ายวัสดุสิ่งของ 2) ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร 3) สถานีงาน 4) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 5.) สวัสดิการสังคมและการจัดการภายในองค์กร การสังเกตขั้นตอนการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน และทำการปรับปรุงสภาพในการทำงานโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน (Participatory Action Research: PAR)