

แนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้สำหรับ ผู้สูงอายุในอนาคต : จังหวัดนครสวรรค์*

GUIDELINES FOR DEVELOPING WORK SKILLS TO CREATE INCOME GUARANTEES FOR THE ELDERLY IN THE FUTURE: NAKHON SAWAN PROVINCE*

สุวรรณา คุณดิลกณัฐวิสา**

(วันที่รับบทความ: 15 กันยายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 8 ธันวาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 16 ธันวาคม 2567)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการทำงานของผู้สูงอายุตามความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้างในจังหวัดนครสวรรค์ 2) หาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุในอนาคต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กรรมการผู้จัดการหรือตัวแทนสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงาน จำนวน 30 คน คัดเลือกจากสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ และการสนทนากลุ่ม จากตัวแทนสถานประกอบการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน คัดเลือกแบบแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในการดำเนินการกับการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. ทักษะการทำงานของผู้สูงอายุตามความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้างในจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ (1) ทักษะด้านเทคโนโลยี (2) ทักษะด้านการบริการ (3) ทักษะด้านวิชาชีพต่าง ๆ และ (4) ทักษะด้านการถ่ายทอดประสบการณ์

2. แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในอนาคต ได้แก่ (1) สถานประกอบการหรือนายจ้าง เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม (2) หน่วยงานภาครัฐ สถานศึกษา จัดโครงการอบรมให้กับผู้สูงอายุในทักษะที่จำเป็น และ (3) ผู้สูงอายุ ศึกษาเพิ่มเติมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเอง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ทักษะการทำงาน, หลักประกันรายได้, แรงงานผู้สูงอายุ

* เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในอนาคต : จังหวัดนครสวรรค์

** รองศาสตราจารย์, อาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ Email: suwanna.k@nsru.ac.th

GUIDELINES FOR DEVELOPING WORK SKILLS TO CREATE INCOME GUARANTEES FOR THE ELDERLY IN THE FUTURE:

NAKHON SAWAN PROVINCE*

SUWANNA KHUNDILOKNATTAWASA**

(Received: September 15, 2024; Revised: December 8, 2024; Accepted: December 16, 2024)

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the work skills of the elderly according to the needs of business establishments or employers in Nakhon Sawan Province and develop guidelines for developing and improving work skills to create income guarantees for the elderly in the future. The data were collected through in-depth interviews with 30 key informants, including managers or representatives of business establishments employing the elderly, selected from business establishments employing the elderly. The data were also collected through a focus group discussion with 20 representatives of business establishments, experts, and related agencies, selected by purposive sampling from those with knowledge, expertise, and experience in hiring the elderly. Data were analyzed using content analysis. The research results revealed that the work skills of the elderly according to the needs of business establishments or employers in NakhonSawan Province consisted of technological skills, service skills, various professional skills, and experience transfer skills. As for the guidelines for developing and improving work skills to create income guarantees for the elderly in the future, business establishments or employers should organize training; government agencies and educational institutions should organize training projects for the elderly on necessary skills; and the elderly should study further to develop various skills on their own.

Keywords: Guidelines for Developing, Work skills, Income guarantee, Elderly workers

* It is part of the research on Developing and Improving Working Skills to Create Income Security for the elderly In the Future: Nakhon SawanProvince

** Associate Professor, Lecturer in Political Science Nakhon Sawan Rajabhat University Email: suwanna.k@nsru.ac.th

บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยปัจจุบันสถิติผู้สูงอายุไทย ปี พ.ศ.2565 พบว่าประชากรที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีจำนวนร้อยละ 18.3 ของจำนวน ประชากรทั้งหมด (Department of Older Persons Affairs, 2022) ทำให้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงานเพิ่มขึ้นหรือกล่าวได้ว่าครอบครัวหรือลูกหลานต้องรับภาระเพิ่มขึ้น สำหรับผู้สูงอายุบางส่วนที่ไม่มีครอบครัวหรือลูกหลานดูแลจำเป็นต้องพึ่งพาสวัสดิการหรืองบประมาณของภาครัฐ (Kasikorn Research Center, 2021) การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อปริมาณของภาครัฐที่ใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมในภาพรวมด้านต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานการมีรายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการสังคม และนันทนาการ ประเทศไทยต้องมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับประเด็นท้าทาย และกำหนดมาตรการรองรับสังคมสูงวัย ทั้งในระดับสมบูรณและระดับสุดยอด ทุกมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม สุขภาพและสังคม ให้มีความครอบคลุมทั้งในปัจจุบันและอนาคตระยะยาว (Sriphakdee, 2022)

การเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นเพื่อลดภาระให้กับลูกหลานและลดการพึ่งพิงงบประมาณของรัฐ เพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ และหากพิจารณาอย่างรอบด้านแล้วจะพบว่ากลุ่มแรงงานผู้สูงอายุ คือกลุ่มแรงงานของผู้มีการสะสมประสบการณ์ทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้มาตลอดช่วงอายุงาน จึงถือเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังคงมีศักยภาพมีความพร้อมที่จะทำงานได้ต่อไป โดยข้อดีของแรงงานผู้สูงอายุนอกจากการ มีประสบการณ์ทำงานที่ดีแล้วยังมีความสุขรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนเมื่อเทียบกับกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาว นอกจากนี้การจ้างแรงงานผู้สูงอายุยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาพนักงานและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อีกด้วย (Wutthiwatthaikaw, 2016) สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (Office of the Health Promotion Fund, 2018) ที่กล่าวถึงข้อดีของการต่ออายุงานวัยเกษียณว่า นอกจากกลุ่มแรงงานสูงอายุจะมีความพร้อมด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิแล้ว ยังเป็นผู้มีประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นหลังได้ จึงถือเป็นประโยชน์ที่เกิดกับองค์กรที่ได้แรงงานที่มีทักษะ มีประสบการณ์ และทำให้องค์กรไม่ต้องสร้างคนใหม่เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายได้ด้วย รวมถึงเป็นการช่วยเหลือสังคมผู้สูงอายุให้มีความสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของสังคมหรือของรัฐบาลเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากภาวะสังคมสูงวัย จึงควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยจากแนวคิดพหุพลัง (Active Ageing) องค์ประกอบสำคัญของการเป็น Active Ageing 3 ประการ คือ การมีสุขภาพดีมี หลักประกันและความมั่นคงในชีวิต รวมถึงมีส่วนร่วมและมีคุณค่าทางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ยังคงประโยชน์มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางรายได้ และสามารถแก้ปัญหาภาวะขาดแคลนแรงงานของประเทศ

และลดภาระพึ่งพิงสวัสดิการจากภาครัฐได้ปัจจุบัน ประเทศไทยก็มีนโยบายและมาตรการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ โดยกระทรวงแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะต้องให้ค่าตอบแทนขั้นต่ำ 45 บาทต่อชั่วโมง ระยะเวลาการทำงานต่อวันไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และลักษณะงานต้องปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพผู้สูงอายุ สำหรับสถานประกอบการที่มีค่าใช้จ่ายจ้างงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีและในส่วนของบริษัทเอกชนที่มีนโยบายจ้างงานผู้สูงอายุจะต้องปรับเปลี่ยนลักษณะงาน และระยะเวลาการทำงานให้เหมาะสม (Paitoonpong, 2020)

ผลการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุในปี 2562 พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานในภาคนอก ระบบ และแนวโน้มการประกอบอาชีพไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก โดยประมาณครึ่งหนึ่งของผู้สูงอายุเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านเกษตร รองลงมาประมาณเกือบ 1 ใน 4 คือผู้ที่เป็นพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้าสดคล้ายกับข้อมูลที่พบว่า ตลอด 10 ปีที่ผ่านมาสถานการณ์การทำงานของผู้สูงอายุประมาณร้อยละ 80 เป็นผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รวมถึงเป็นผู้ที่ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง มีเพียงผู้สูงอายุร้อยละ 10 เท่านั้นที่ทำงานเป็นลูกจ้าง ในระบบทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (National Statistical Office, 2020) ขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจเมื่อปี 2563 พบว่าแรงงานสูงอายุ เป็นแรงงานในระบบประมาณ 600,000 คน เพียงร้อยละ 3.5 จากผู้มีงานทำในระบบทั้งหมดแต่กลุ่มผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นแรงงานนอกระบบมีสูงถึงประมาณ 4,000,000 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 จากผู้มีงานทำนอกระบบทั้งหมดและได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุในระยะ 5-10 ปี โดยทักษะที่จำเป็นของแรงงานในภาพรวมในอนาคต ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านข้อมูลสื่อและการใช้เทคโนโลยีทักษะการใช้ชีวิตและทักษะในอาชีพ ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุเองต้องมีการเตรียมตัวและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถมีโอกาสดำรงตำแหน่งได้ตามความต้องการของตนเอง และมีความจำเป็นต้องศึกษาความต้องการขององค์กรหรือนายจ้างว่า ต้องการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีทักษะแบบใด ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุรวมถึงผู้ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณสามารถพัฒนาหรือเติมเป็นทักษะนั้นได้ (Thai Elderly Research and Development Institute Foundation, 2021)

นอกจากนี้รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทยในบริษัทเอกชนที่มีการรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่บริษัทจะจ้างงานผู้สูงอายุในตำแหน่งที่เน้นการใช้ทักษะการบริการ การสื่อสาร การประสานงาน มากกว่าตำแหน่งงานที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือความชำนาญเป็นพิเศษ เช่น ตำแหน่งดูแล แนะนำลูกค้า พนักงานบริการลูกค้า ซึ่งตำแหน่งงานนี้เป็นตำแหน่งที่มีความใกล้ชิดลูกค้าหรือผู้มารับบริการ จำเป็นต้องมีการสื่อสาร การประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ อยู่บ่อยครั้ง ทำให้บริษัทมีความต้องการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ใจรักงานบริการมาทำงานในตำแหน่งเหล่านี้แต่ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุเองต้องมีการเตรียมตัวและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถมีโอกาสดำรงตำแหน่งได้ตามความต้องการของตนเอง โดยทักษะที่สำคัญที่ผู้สูงอายุต้องเตรียมพร้อม ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านกฎหมายท้องถิ่น งานฝีมือ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะด้านวิชาชีพต่าง ๆ ที่จำเป็นรวมถึงต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ

ค่อนข้างสูง เช่น งานด้านบัญชีและการเงิน นอกจากนี้งานด้านการลงทุนก็เป็นอีกงานหนึ่งที่ต้องอาศัยทักษะการวิเคราะห์และความรู้ที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะการเล่นหุ้น รวมถึงอสังหาริมทรัพย์ หากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้และคิดวิเคราะห์ที่ดีจะได้เปรียบเทียบกับคนอื่น โดยทักษะเหล่านี้จะต้องมีการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ก่อนวัยสูงอายุเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสความสำเร็จในธุรกิจที่สนใจทำภายหลังเกษียณ (Thai Elderly Research and Development Institute Foundation, 2021)

จังหวัดนครสวรรค์ ในปี พ.ศ. 2566 จำนวนประชากรผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง และประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่านครสวรรค์ กำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยที่เพิ่มขึ้น ข้อมูลจำนวนและร้อยละผู้สูงอายุจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2566 พบว่า จำนวนผู้สูงอายุเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย และจังหวัดนครสวรรค์ มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 17.81 ในปี พ.ศ. 2566 เป็นร้อยละ 25.81 ในปี พ.ศ. 2566 เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2566 พบว่า จังหวัดนครสวรรค์ มีผู้สูงอายุจำนวน 240,007 คน ซึ่งเป็นอันดับที่ 17 ของประเทศ และอันดับที่ 3 ของภาคเหนือ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า จากจำนวนผู้สูงอายุ 232,784 คน ในปี พ.ศ. 2565 มีผู้สูงอายุที่อยู่ลำพังคนเดียวจำนวน 30,033 คน (ร้อยละ 12.90) ผู้สูงอายุที่ต้องดูแลตนเองจำนวน 15,681 คน (ร้อยละ 6.73) นอกจากนี้ พบว่ามีผู้สูงอายุส่วนหนึ่งที่ไม่มีอาชีพ (27,385 คน หรือ ร้อยละ 11.76) ขณะที่ผู้สูงอายุที่อยู่ในระบบประกันสังคม (มาตรา 33 39 หรือ 40) มีเพียง 387 คน (Nakhon Sawan Provincial Statistical Office, 2023)

จังหวัดนครสวรรค์มีอัตราส่วนจำนวนประชากรสูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการลดลงภาวะเจริญพันธุ์ และในเวลาเดียวกันคนไทยก็มีอายุยืนยาวขึ้นเรื่อย ๆ สังคมผู้สูงอายุจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจหลายประการ เช่น ประชากรวัยแรงงานลดลง การออมลดลง และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ลดลงสิ่งที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้สูงอายุจะมีปัญหาด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สภาพจิตใจและอารมณ์ ด้านที่อยู่อาศัยตลอดจนปัญหาในการปรับตัว ดังนั้น ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตก่อนที่จะก้าวเข้าสู่วัยเกษียณ จากประเด็นด้านผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิงของจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามสภาพของ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและเตรียมความพร้อมแนวทางในการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ รวมถึงผู้ดูแลครอบครัวในกลุ่มผู้สูงอายุติดสังคม จังหวัดควรมีการผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและเพิ่มความยืดหยุ่นในการจ้างงาน จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย สาเหตุหลักที่ผู้สูงอายุไม่ทำงานคือ "สุขภาพ" สังเกตได้ว่า ส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ผู้สูงอายุไม่ทำงานอาจเกิดจากค่านิยมในสังคมไทยที่เมื่อชรภาพแล้วต้องหยุดทำงาน บุตร หลานต้องเลี้ยงดู ประกอบกับโครงสร้างการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่สนับสนุนการจ้างงานในผู้สูงอายุอย่างแพร่หลาย ในจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวนกลุ่มผู้สูงอายุติดสังคมจำนวนมาก ซึ่งผู้สูงอายุในกลุ่มนี้ถือว่ามีความสำคัญที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน

เศรษฐกิจของจังหวัดและเป็นกลุ่มที่มีภูมิความรู้ที่จะช่วยพัฒนา สังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับจังหวัดได้ (Office of Social Development and Human Security, Nakhon Sawan Province, 2022)

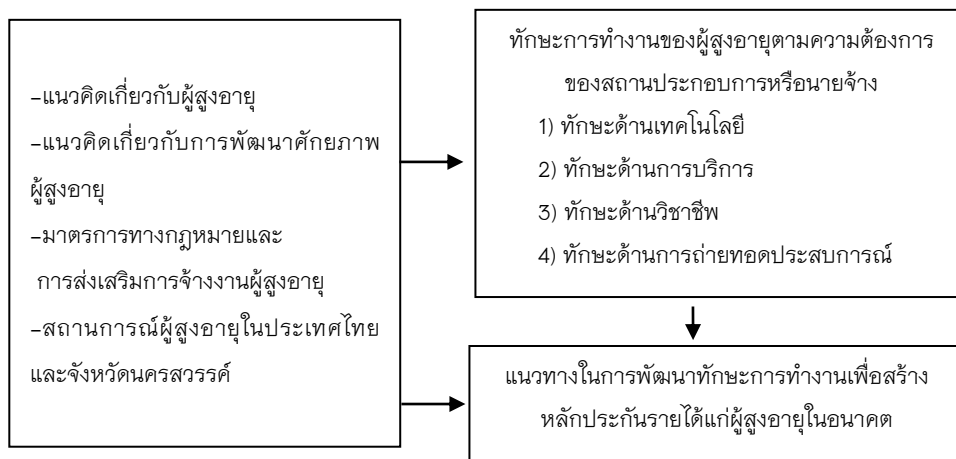
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำไปสู่การเตรียมพร้อมด้านทักษะ และความรู้สำหรับการทำงานให้กับผู้สูงอายุ และผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้ประเทศไทยพร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดสังคมที่อยู่ร่วมกับความแตกต่างในช่วงวัยได้อย่างมีความสุข ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและสนใจทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในอนาคต : จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในอนาคต รวมทั้งเป็นการนำศักยภาพผู้สูงอายุมาสร้างประโยชน์ด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศ และเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงาน นอกจากนี้ทางภาครัฐได้รับประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป และยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการทำงานของผู้สูงอายุตามความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้างในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุแล้ว ได้นำเอาแนวคิดต่าง ๆ ประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ (Muangsakun, 2015) แนวคิดการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (Network Potential Development and Promotion Group, Elderly Potential Promotion Division, 2021) เพื่อพัฒนาตนเองของแรงงานผู้สูงอายุให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการทำงานในยุคปัจจุบัน การคุ้มครองการทำงานของผู้สูงอายุและมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ (Department of Older Persons Affairs, Ministry of Social Development and Human Security, 2018) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้สูงอายุ (Sittilapakarn, 2023; Chachawan, Kwan-u, and Terat, 2021; Niratsai, 2018) โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ตัวแทน/ผู้แทนสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุในจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย หัวหน้างานฝ่ายบุคคล, ผู้บริหารและนายจ้างสถานประกอบการ ของสถานประกอบการขนาดใหญ่ สถานประกอบการขนาดกลาง สถานประกอบการขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 30 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครสวรรค์, นักวิชาการแรงงานชำนาญการ แรงงานจังหวัดนครสวรรค์, นักวิชาการแรงงานชำนาญการ จัดหางานจังหวัดนครสวรรค์, หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์, ฝ่ายบุคคลสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุเข้าทำงาน (โฮมโปร บิ๊กซี โลตัส แม็คโคร บ.ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน) ฯลฯ) และนักวิชาการด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และนักวิชาการแรงงาน จำนวน 20 คน สำหรับ เกณฑ์การคัดเลือก หน่วยงานหรือสถานประกอบการจะเป็นผู้ทำการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี, หัวหน้างานฝ่ายบุคคล, นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี, เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยสถานประกอบการและหน่วยงานต้นสังกัดจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำถาม โดยผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการ จากผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านนโยบาย และด้านการจ้างงาน จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผลการประเมินค่า Item-Objective Congruence (IOC) มีค่าระหว่าง 0.6 – 1.0

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือประสานขอความร่วมมือสถานประกอบการที่มีการจ้างผู้สูงอายุทำงาน เพื่อขอสัมภาษณ์ และหนังสือประสานขอความร่วมมือส่งบุคลากรเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

3.2 ลงพื้นที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้ประสานงานไว้แล้ว สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นจะมีการนัดหมายวันเวลาสถานที่ เพื่อผู้วิจัยจะได้เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองยังที่ผู้ให้ข้อมูลกำหนด และดำเนินการสนทนากลุ่ม ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยเลือกวิธีใช้ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย โดยบรรยายเป็นเนื้อหาตามที่ปรากฏในข้อความและการพิจารณาเนื้อหาโดยผู้วิจัย ไม่มีอคติหรือความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปพัวพันเทคนิคนี้จะทำให้เนื้อหาสาระเพื่อตอบคำถามปัญหาวิจัยได้เที่ยงตรงมากที่สุด (Babbie, 2001; Cooper & Schindler, 2001) จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation method) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทดสอบข้อมูลการวิจัยกับผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายกลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน หัวหน้างานฝ่ายบุคคล, ผู้บริหารและนายจ้างสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานที่และช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะการทำงานของผู้สูงอายุตามความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้างในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าทักษะที่สถานประกอบการหรือนายจ้างต้องการมีดังนี้

1.1 ทักษะด้านเทคโนโลยี จากการค้นพบปรากฏว่าสถานประกอบการทุกแห่งในจังหวัดนครสวรรค์ยืนยันเป็นแนวทางเดียวกันว่าศักยภาพที่ผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีเป็นอันดับแรกเพราะทุกสถานประกอบการจะมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้สูงอายุต้องปรับตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะการทำงานที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีจะขยายตัวและเพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้สูงอายุต้องมีความรู้และทักษะในการทำงานร่วมกับเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีให้ได้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุกลุ่มที่ต้องการทำงานอิสระ หากมีทักษะด้านเทคโนโลยีก็จำเป็นปัจจัยเอื้อสำคัญที่ทำให้มีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น แรงงานสูงอายุควรเริ่มทำความรู้จักและคุ้นเคยกับเทคโนโลยีให้มากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะจะปฏิเสธไม่ได้ว่าโลกทุกวันนี้มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีประจำวันและ

การทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ อย่างน้อยก็เริ่มทำความรู้จัก Smart Phone ฝึกใช้คอมพิวเตอร์ หรือใครที่ทำงานสายเทคโนโลยีมาอยู่แล้ว ก็เรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะการเรียนรู้เทคโนโลยีก็ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุเช่นกัน

1.2 ทักษะด้านการบริการ เป็นอีกทักษะหนึ่งที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจะใช้เป็นจุดแข็งในการทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและกลับมาใช้บริการในสถานประกอบการอีกครั้ง และในปัจจุบันลักษณะของงานด้านการบริการมีการแข่งขันกันสูงมากที่ไหนให้การบริการที่ดีแก่ลูกค้าก็จะได้รับการยอมรับและเข้ามาใช้บริการอย่างต่อเนื่องทำให้ทุกสถานประกอบการจำเป็นต้องมีการแข่งขันด้านการบริการ จุดเด่นที่สำคัญของการจ้างงานผู้สูงอายุ เนื่องจากทักษะนี้ไม่ถูกจำกัดด้วยอายุ แต่เน้นในเรื่องทักษะส่วนบุคคลที่ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้หรือที่เรียกรวม ๆ ว่า Soft Skills โดยผู้สูงอายุได้รับการยอมรับเรื่องการบริหารจัดการอารมณ์ ความใจเย็น มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีการสื่อสารที่ดี ต่างกับแรงงานที่มีอายุน้อยกว่าที่มีความว่องไวแต่ขาดความละเอียดรอบคอบ ใจร้อนไม่สามารถระงับอารมณ์ได้ทำให้บางครั้งมีการโต้เถียงกับลูกค้าโดยไม่จำเป็น ดังนั้นหากผู้สูงอายุมีการเตรียมความพร้อมในทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ ก็ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรที่มีพันธกิจในด้านการบริการ ไม่ว่าจะเป็นงานขาย งานบริการลูกค้า งานด้านการประสานงานติดต่อสื่อสาร พนักงานจัดวางสินค้า ตำแหน่งบริการลูกค้า ณ จุดบริการลูกค้า ฯลฯ

1.3 ทักษะด้านวิชาชีพ เป็นทักษะอีกหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้สูงอายุยิ่งผู้สูงอายุมีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ ย่อมทำให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่ต้องการจ้างมาทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากองค์ความรู้ต่าง ๆ จะต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในอาชีพที่ผ่านมานั้น ๆ คอนขางสูง เป็นลักษณะของงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อพ้นจากงานเนื่องจากเกษียณอายุมาแล้วหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานใหม่ต้องการให้มาช่วยทำงานในด้านนั้น ๆ เช่น งานด้านบัญชีและการเงิน เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ยิ่งมีอายุมากขึ้นยิ่งมีความสามารถ ศักยภาพเป็นที่ยอมรับความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจุบันผู้ที่เกษียณงานนี้ออกมารับงานคอนขางมาก โดยเฉพาะสถานประกอบการใหม่ ๆ ที่จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์

1.4 ทักษะด้านการถ่ายทอดประสบการณ์ สืบเนื่องจากเมื่อสถานประกอบการหรือนายจ้าง ทำการจ้างผู้สูงอายุที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองปฏิบัติจำเป็นต้องการให้ผู้สูงอายุมาย่อยทอดประสบการณ์ เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานประกอบการนั้น ๆ หากปรากฏว่าผู้สูงอายุที่มากด้วยความรู้ความสามารถประสบการณ์แต่ไม่มีทักษะด้านการถ่ายทอดประสบการณ์องค์ความรู้ที่มีก็สูญเปล่าประโยชน์ การจ้างงานก็ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ต้องการให้มาพัฒนางานในด้านนั้น ๆ ทักษะนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สูงอายุจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์ที่มีอยู่ในตนเองให้กับรุ่นต่อ ๆ ไปได้เรียนรู้และจดจำ

2.แนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุในอนาคต

2.1 การพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ มีด้วยกัน 3 แนวทางดังต่อไปนี้

2.1.1 สถานประกอบการหรือนายจ้าง เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ยอมรับและพร้อมที่จะทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุ ลักษณะของการฝึกอบรมเหล่านี้จะเป็นการนำถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีการพัฒนามาถ่ายทอดให้เกิดความรู้ความชำนาญ

2.1.2 หน่วยงานภาครัฐ สถานศึกษา และภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับผู้สูงอายุ โดยรูปแบบของการพัฒนาเป็นการร่วมมือกันในการจัดการฝึกอบรมอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับผู้สูงอายุเพื่อรองรับการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพภายหลังจากที่เกษียณจากการจ้างงาน โดยมีหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรและดำเนินการจัดการอบรมตามที่สถานประกอบการหรือนายจ้างต้องการ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้สมัครใจเข้ามารับการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ความชำนาญในด้านนั้น ๆ มากยิ่งขึ้นได้ฝึกฝนจนเกิดความรู้ความชำนาญ สามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพได้ ซึ่งหลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้จัดขึ้นเมื่อผู้สูงอายุผ่านการฝึกอบรมแล้วจะได้รับการรับรองว่ามีทักษะเพียงพอในด้านนั้น ๆ เมื่อสถานประกอบการหรือนายจ้างเปิดรับสมัครตำแหน่งงานที่ตรงกับทักษะที่ฝึกอบรมมาก็จะได้รับการจ้างงานได้ในอนาคต

2.1.3 ผู้สูงอายุ เป็นคนที่พัฒนาทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเอง เนื่องจากในปัจจุบันการศึกษาเพิ่มเติมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเองนั้นสามารถทำได้ เนื่องจากปัจจุบันมีการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ในระบบออนไลน์ ซึ่งผู้สูงอายุสามารถเข้าไปสมัครเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเมื่อเรียนจบแล้วมีใบประกาศนียบัตรรับรองให้ด้วย นอกจากนี้ในสื่อสังคมออนไลน์ก็มีช่องทางให้เรียนรู้เพิ่มเติมได้อีกมากมาย หากผู้สูงอายุต้องการศึกษาประเด็นใดเพิ่มเติมก็สามารถค้นหาและเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา

2.2 การสร้างหลักประกันรายได้ของผู้สูงอายุ

ที่ผ่านมาพบว่า ประเทศไทยมีการกำหนดแนวทางการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ผ่านมาเน้นสร้างหลักประกันรายได้ยามชราภาพผ่านการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ควบคู่กับการส่งเสริมสุขภาพทางสุขภาพที่ดีผ่านการพัฒนาชุดความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพะทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดี เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงวัย ประกอบกับในปัจจุบันผู้สูงอายุที่พ้นจากการจ้างงานยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่าแนวทางการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุ มีดังนี้

2.2.1 มาตรการสนับสนุนจากภาครัฐ

(1) ด้านภาษี เป็นการสนับสนุนสถานประกอบการด้านภาษี กรณีที่สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป สามารถนำค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ผู้สูงอายุมาลดหย่อนภาษีได้สองเท่าของรายจ่ายประเภทเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการลดรายจ่ายสามารถจ้างแรงงานผู้สูงอายุได้

(2) ฐานข้อมูลตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุ ภาครัฐต้องดำเนินการสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการจ้างผู้สูงอายุ เพื่อที่จะใช้ในการวางแผนการทำงานในอนาคต เช่น ฐานข้อมูลสถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้สูงอายุ ข้อมูลแรงงานผู้สูงอายุในสาขาอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

(3) ปรับปรุงระบบสวัสดิการและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ภาครัฐจะต้องดำเนินการปรับปรุงระบบสวัสดิการและเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีความสอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลรักษาพยาบาลและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ

(4) การขยายอายุเกษียณและขยายเวลาการจ้างงานผู้สูงอายุโดยรูปแบบสมัครใจ เพื่อให้ผู้ที่เกษียณอายุที่ต้องการทำงานต่อไปอีกระยะหนึ่งได้ทำงานต่อไป

(5) แนะนำอาชีพรองรับหลังเกษียณอายุ หน่วยงานภาครัฐ จัดแนะแนวอาชีพให้กับผู้ที่อยู่ในวัยก่อนเกษียณและวัยเกษียณอายุ เช่น จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้และวิทยาการใหม่ที่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุและสถานประกอบการ หรือต่อยอดจากภูมิปัญญาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ลูกหลานต่อไปได้

2.2.2 มาตรการสนับสนุนจากภาคเอกชน สถานประกอบการ

(1) กำหนดตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ได้พัฒนาตนเองมีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการมีโอกาสดำรงตำแหน่งในสถานประกอบการ

(2) กำหนดนโยบายจ้างแรงงานสูงอายุหลังเกษียณต่อไปอีกระยะหนึ่ง หรือขยายอายุการจ้างงานออกไปอีกในตำแหน่งเดิมที่ปฏิบัติอยู่แล้ว อย่างน้อย 3 ปี

(3) สนับสนุนผู้สูงอายุ ให้อยู่ในวงจรของการผลิตสินค้าและบริการ เช่น เปิดรับการผลิตสินค้าหรือบริการจากกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุแล้วนำไปจำหน่าย หรือสนับสนุนการออกแบบผลิตภัณฑ์ของสินค้าและบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าในสินค้าและบริการนั้น

2.2.3 มาตรการสนับสนุนจากผู้สูงอายุ

(1) เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเกษียณอายุ มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้สามารถเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

(2) เตรียมความพร้อมให้มีความมั่นใจและเห็นคุณค่าในตนเองเชื่อมั่นว่ายังสามารถทำงานได้หลังเกษียณอายุ ไม่ปล่อยตัวและเป็นภาระให้กับบุคคลในครอบครัวหรือลูกหลาน

(3) เปิดใจและเข้าร่วมพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในด้านทักษะต่าง ๆ ที่สถานประกอบการต้องการเพื่อรองรับการจ้างงานในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

1. จากผลการศึกษาทักษะการทำงานของผู้สูงอายุตามความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้างในจังหวัดนครสวรรค์ ที่พบว่า สถานประกอบการและนายจ้างที่ให้ข้อมูลต่างให้ความคิดเห็นในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางด้วยกัน (1) เป็นการจ้างแรงงานผู้สูงอายุต่อจากการเกษียณแต่เป็นการจ้างแบบชั่วคราวสัญญาในระยะสั้น (2) เป็นการจ้างแรงงานผู้สูงอายุที่เกษียณการทำงานจากที่อื่นมาทำงานใหม่ในตำแหน่งที่เหมาะสมและมีความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ส่วนสัญญาการจ้างงานก็เป็นการจ้างแบบปีต่อปีจะมีการประเมินผลงานก่อนการต่อสัญญาจ้างทุกครั้ง ซึ่งทั้ง 2 ประเภะนั้นจะพบว่าสถานประกอบการหรือนายจ้างให้ความสำคัญกับการความรู้ความสามารถที่มีของผู้สูงอายุ ยกเว้นการจ้างงานประเภทบริการ การจัดวางสินค้า พนักงานแนะนำสินค้า จะไม่ได้พิจารณาจากความรู้ความสามารถแต่พิจารณาจากคุณลักษณะของการมีใจบริการและมีสภาพร่างกายแข็งแรงไม่เป็นผู้อุปสรรคในการทำงาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าสถานประกอบการที่มีการจ้างงานในจังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่จะมีการกำหนดนโยบายในการจ้างผู้ที่เกษียณอายุให้ทำงานต่อในตำแหน่งที่ตนเองเคยทำมาก่อนอยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยังต้องการทำงานต่อไปอีกสักระยะหนึ่งและยังไม่วางใจจะไปทำงานอะไรต่อจากนี้เพราะที่บ้านไม่มีใครคอยดูแล ลูกหลานต่างก็ไปทำงานต่างจังหวัดกันหมดกลัวเหงาและไม่มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ จึงเป็นที่มาของการจ้างหรือต่ออายุการจ้างออกไปอีก 2-3 ปี แต่บางสถานประกอบการที่ประกอบการด้านการให้บริการจะมีการประกาศรับสมัครผ่านจัดงานจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เน้นการให้บริการหรือพนักงานขายสินค้า ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของกองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ (Elderly Potential Promotion Division, 2021) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ทิศทางตลาดแรงงานผู้สูงอายุและแนวทางการเตรียมตัว พัฒนาตนเองสำหรับผู้สูงอายุพบทักษะที่กำลังเป็นเทรนด์น่าจับตามองคือตลาดแรงงานผู้สูงอายุและมีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานสูง มีดังต่อไปนี้ (1) ศักยภาพด้านเทคโนโลยีงานเทคโนโลยีที่จะจ้างผู้สูงอายุนี้นักจะเกี่ยวข้องเนื่องกับการคอยดูแลระบบมากกว่าที่จะคิดค้นประดิษฐ์อีกอย่างงานลักษณะนี้สามารถจ้างผู้สูงอายุได้ในอัตราที่ถูกกว่าวัยแรงงาน (2) ศักยภาพการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ความรู้อะไรที่มีอยู่ในตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่น บางองค์กรอาจจ้างไปเป็นวิทยากร หรือ บางที่ผู้สูงอายุอาจจะสร้างคอร์สถ่ายทอดความรู้ได้ด้วยตนเอง และ (3) ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้าผู้สูงอายุมีความใส่ใจและมีประสบการณ์หลายด้าน มีทักษะในการสื่อสารที่ดีตลอดจนมีจิตใจเอื้ออารียอยากช่วยผู้อื่นด้วยอีกทั้งหลายองค์กรยังใช้ข้อดีตรงจุดนี้สร้างเสน่ห์ให้กับบริการของตน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีตลอดจนสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้กับองค์กร

2. แนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันรายได้แก่ผู้สูงอายุใน

อนาคต นั้นจะมีแนวทาง (1) สถานประกอบการหรือนายจ้าง เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม (2) หน่วยงานภาครัฐ สถานศึกษา จัดโครงการอบรมให้กับผู้สูงอายุในทักษะที่จำเป็น และ (3) ผู้สูงอายุ ศึกษาเพิ่มเติมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเอง เนื่องจากการจ้างงานมีทั้งแบบที่จ้างต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ซึ่งการพัฒนาทักษะต่าง ๆ นั้นผู้สูงอายุสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้จากทั้งหน่วยงานภาครัฐจัดการอบรม สถานประกอบการส่งไปพัฒนาความรู้ในขณะทำงานอยู่ และนอกจากนี้ในปัจจุบันการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในประเด็นที่ตนเองสนใจนั้นสามารถทำได้ด้วยตนเองจากสื่อสังคมออนไลน์ที่มีการเผยแพร่ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะในปัจจุบันการแสวงหาความรู้หรือการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ นั้นมีแหล่งเรียนรู้ได้หลากหลายวิธี แต่เพื่อให้การพัฒนาทักษะที่เป็นการเฉพาะเจาะจงที่สถานประกอบการต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุเพื่อที่จะได้นำเอาทักษะเหล่านั้นไปทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการพัฒนาจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนมีรูปแบบกระบวนการการพัฒนาที่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทักษะนั้น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของสถานประกอบการเพื่อเป็นการรับรองว่าเมื่อผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันนี้แล้วผู้สูงอายุจะได้รับการจ้างงานอย่างแน่นอน สอดคล้องกับการศึกษาของ มณฑานต์ นิคมามิ และ ชลธิชา อิศวนิรันดร์ (Chimmami and Aswanirandom, 2021) ทำการศึกษาเรื่อง ข้อเสนอเชิงวิชาการ การพัฒนาทักษะการทำงาน (Re-Skill and Ue-Skill) เพื่อสร้างหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุ ที่พบว่าเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ประเทศไทยควรเร่งให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานสูงอายุในฐานะอีกกลุ่มกำลังแรงงานที่สำคัญของประเทศโดยจัดทำ “แผนระดับชาติด้านการพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานสูงอายุ” โดยแผนดังกล่าวจะกำหนดให้การพัฒนาทักษะการทำงานให้กับผู้สูงอายุต้องดำเนินไปควบคู่กับการส่งเสริมการจ้างงานด้วยทั้งในรูปแบบการจ้างงานต่อเนื่อง การจ้างงานใหม่ การประกอบอาชีพอิสระ (ทั้งแบบเต็มเวลาและบางเวลา) และการสร้างผู้ประกอบการสูงอายุ โดยที่กระทรวงและหน่วยงานภายใต้กระทรวงที่ดำเนินงานภายใต้แผนบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย ในด้านส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันก็ควรบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอิสระด้านการกำหนดสมรรถนะการทำงานและสาขาวิชาชีพต่าง ๆ รวมถึงควรมีภาคเอกชนเข้าร่วมด้วยในฐานะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางพัฒนาทักษะของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงความต้องการของนายจ้างกับลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับผู้สูงอายุ หรือผู้ที่ใกล้เกษียณราชการที่สนใจพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการจ้างงานในอนาคต

2.สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครสวรรค์ นำทักษะที่สถานประกอบการและนายจ้างต้องการไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งงานและกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานหลังเกษียณมีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ

3.แรงงานจังหวัดนครสวรรค์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ สถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ควรร่วมมือกันกำหนดหลักสูตรสำหรับพัฒนาทักษะที่สถานประกอบการต้องการให้กับผู้สูงอายุเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจ้างงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุว่ามีความต้องการทำงานหลังเกษียณ และต้องการทำงานในตำแหน่งงานใดบ้าง เพื่อนำไปกำหนดแนวทางการส่งเสริมให้ตรงกับความต้องการทั้งผู้สูงอายุและสถานประกอบการ

2.ศึกษาโครงสร้างของผู้สูงอายุในอนาคตในจังหวัดนครสวรรค์เพื่อวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพสำหรับสถานประกอบการในอนาคต

references

- Babbie, E. (2001). *The practice of social research*. (9thed). Belmont: Wadsworth. by Samrong Hospital and Central Plaza Public Company Limited. Bangkok: Health
- Chachawan, S., Kwan-u, A. and Terat, S. (2021). *Work patterns, employment, welfare, and social security of elderly workers*. Bangkok: Thammasat University.
- Chimmami, M. and Aswanirandorn, C. (2021). *Academic proposals for developing work skills (RE-SKILL and UP-SKILL) to create income guarantees for the elderly*. Thai Elderly Research and Development Institute Foundation (TGRI) Companies.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2001). *Business research methods*. New York: McGraw-Hill
- Department of Older Persons Affairs, Ministry of Social Development and Human Security. (2018). *Measures to Drive the National Agenda on the Aging Society 6 Sustainable 4 Change*. Bangkok: Samlada Printing House.
- Department of Older Persons Affairs. (2022). *Situation of Thai Elderly Persons 2022*. Bangkok: Amarin Corporation Public Company Limited. Development and Human Security, Nakhon Sawan Province.
- Elderly Potential Promotion Division. (2021). *Elderly Labor Market Direction and Guidelines for Self-Development Preparation for the Elderly*. Bangkok
- Muangsakun, W. (2015). Development of Potential of Elderly People Living Alone with the Concept of Prueang Phalang. *Journal of Social Research*, 38(2), 93–112.
- Nakhon Sawan Provincial Statistical Office. (2023). *Leaving no one behind in the world of the aging*.

- National Statistical Office. (2020). *Survey of Informal Labor 2020*. Bangkok: National Statistical.
- Network Potential Development and Promotion Group, Elderly Potential Promotion Division. (2021). *The current aging society and the economy in Thailand*. Bangkok: Ministry of Social Development and Human Security.
- Network Potential Enhancement and Kasikorn Research Center. (2021). *The complete aging society...are Thai people ready?*. Available on <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Aging-society-FB-30-04-21.aspx>.
- Niratsai, N. (2018). Thai Elderly in the 21st Century. *Journal of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University*, 1(1), 107-115.
- Office of Social Development and Human Security, Nakhon Sawan Province. (2022). *Report on the*
- Office of the Health Promotion Fund. (2018). *Expanding employment for retirees: a model learning*
- Office, Ministry of Digital Economy and Society.
- Paitoonpong, S. (2020). Will hourly wages help employees?. Available on <https://tdri.or.th/2020/08/wages-and-salaries-per-hour-worked/>
- Promotion Fund Office.
- Sittilapakarn, R. (2023). *Essential Work Skills in the 21st Century*. [Master of Management Program]. College of Management. Mahidol University.
- social situation of Nakhon Sawan Province 2022*. Nakhon Sawan: Office of Social society. Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Provincial Statistical Office.
- Sriphakdee, C. (2022). *Driving the measures to support the aging society of Thai people and the longevity of Thailand towards quality implementation*. Available on https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1658208320-1649_0.pdf.
- Thai Elderly Research and Development Institute Foundation. (2021). *Situation of the Thai elderly 2020*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. Mahidol University.
- Wutthiwatchaikaew, T. (2016). Study of the employment of elderly workers in the private sector. Complete project report. Funded by the Elderly Research and Development Institute Foundation (ERDI).