

แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

Guidelines for Skill Development for the Elderly to Suit the Nature of Work

สิริพร พงศ์พิริยสกุล¹ พชรี ฉลาดธัญญิก² ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี³ กาญจนา จินดานิล⁴

และสุกัญญา ตั้งประเสริฐ⁵

Siriporn Ponghiranskul¹ Patcharee Chaladthanyakit² Narongrith Prasantree³

Kanchana Jindanil⁴ and Sukanya Tangprasert⁵

^{1, 2, 3, 4} อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

⁵ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

^{1, 2, 3, 4} Lecturer Responsible for the Corse Bachelor of Business Administration Program in Human Resource Management and Development, Phranakhon Rajabhat University

⁵ Lecturer of the Bachelor of Business Administration Program in Human Resource Management and Development, Phranakhon Rajabhat University

E-mail: siriporn.po@pnru.ac.th, patcharee@pnru.ac.th, ajrith@gmail.com, kanpnru@hotmail.com, S.tangprasert@gmail.com

Received: Jun 11, 2023; Revised: Jun 28, 2023; Accepted: Jul 5, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวัยทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน จึงต้องทำให้ผู้สูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานได้นานมากขึ้น ด้วยการขยายอายุการทำงานและการรับกลับเข้าทำงานอีกครั้งหลังวัยเกษียณ ลักษณะของงานผู้สูงอายุควรเป็นงานที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับสภาพร่างกาย แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุต้องดำเนินการจาก 3 ส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้สูงอายุ โดยส่วนแรกภาครัฐควรกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุและส่งเสริมการจ้างงาน ส่วนที่สองภาคเอกชนให้ความร่วมมือด้วยการกำหนดนโยบายแผนการรับผู้สูงอายุและการต่อสัญญาจ้างให้ชัดเจน โดย กำหนดลักษณะงานที่เหมาะสม ส่วนที่สามผู้สูงอายุจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยี ด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการศึกษาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้านการปรับตัว และการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง รวมตลอดถึงการหางานอดิเรกทำเพื่อเปลี่ยนเวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การพัฒนาทักษะอื่นที่ตนสนใจ และการเข้าร่วมสังคม เครือข่าย หรือชมรมผู้สูงอายุต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะ แรงงานผู้สูงอายุ ลักษณะงาน

Abstract

This article aims to present the guidelines of the skill development for the elderly to suit the nature of work in order to reduce the working age labour shortage problem which negatively impact on the country's social and economic development. In order to substitute the labor shortage, therefore, it is necessary to retain the elderly to be in the labor market longer by extending the years' experience for the elderly and reinstating the elderly after their retirement. The nature of work for the elderly should be valuable and suitable for their physical condition. The guidelines of the skill development for the elderly must manage with cooperation from 3 concerned sections as follows: government sector, private sector and the elderly. First, the government sector should set legal measures to promote the elderly labour hiring to protect the elderly labour and to

promote the elderly labour hiring. Second, the private sector should cooperate in setting up the hiring policy and plan for the elderly and renew the hiring contract clearly. Furthermore, the private sector should define the nature of work which is suitable for the elderly. Third, the elderly should continuously develop their capabilities of technology, English communication skills, consistent updated knowledge learning, adaptability skills and their healthy keeping including find out their favourite hobbies to make good use of their free time, develop their other interested skills, attend social events, network or the elderly clubs in order to prepare their readiness to enter the labor market.

Keywords: Skill Development, Elderly Workers, Nature of Work

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของประเทศไทยในปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากอัตราการเจริญเติบโตของประชากรและอัตราการตายลดลง ซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะแต่ในประเทศไทยเท่านั้น ประเทศต่างๆ ทั่วโลกกำลังเผชิญกับสถานะของการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแทบทั้งสิ้น อันเป็นผลมาจากวิวัฒนาการทางการแพทย์ที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทำให้อายุของคนยืนยาวขึ้น ประกอบกับสภาพสังคมและความไม่มั่นคงในเศรษฐกิจส่งผลให้ประชากรหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากมีครอบครัว อัตราการเกิดจึงลดลงอย่างเห็นได้ชัด จะเห็นได้จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี 2565 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หลังจากเมื่อ 3 ปีก่อน นับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุวัย 60 ปีขึ้นไป มากกว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี โดยประชากรผู้สูงอายุในปี 2565 นั้น มีมากถึง 12,116,199 คน คิดเป็น 18.3% ของประชากรทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 0.5% ขณะที่ผู้สูงอายุในไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่อัตราการเกิดกลับลดลงและมีอัตราที่ต่ำมาก สถานการณ์เด็กเกิดใหม่ของประเทศไทยต่ำกว่า 600,000 รายต่อปี โดยมีอัตราการเกิด 0.18% ถือเป็นจำนวนที่ค่อนข้างน้อย (Marketer Team, 2566)

การมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่อัตราการเกิดลดลง ทำให้ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานลดลงตามไปด้วย ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากกำลังแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งยังทำให้ประเทศต้องจัดสรรงบประมาณรายจ่ายด้านสวัสดิการต่างๆ เพื่ออุดหนุนผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย ในขณะที่ครอบครัวก็ต้องแบกรับภาระและแบ่งปันค่าใช้จ่ายเพื่อดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น สำหรับตัวผู้สูงอายุเองด้วยวัยที่เพิ่มขึ้นทำให้ต้องเผชิญกับโรคต่างๆ มากมาย เหล่านี้เป็นปัญหาที่ทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและพยายามแก้ไข ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา โดยปี 2564 ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) และคาดว่าในปี 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super-aged Society) นั่นคือการมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ดังการแบ่งระดับของสังคมผู้สูงอายุที่องค์การสหประชาชาติได้ระบุไว้ (พัชรพรธน์ กิจพันธ์, 2561) รัฐบาลในฐานะผู้บริหารประเทศได้วางแผนเตรียมความพร้อมรับมือกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อให้ประเทศก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพทั้งทางด้านสุขภาพ สังคม และเศรษฐกิจ ตั้งแต่การการสร้างความหลักประกันด้านรายได้ผู้สูงอายุ ด้วยการเริ่มออมหรือสะสมทุนในช่วงวัยแรงงานให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในช่วงวัยเกษียณอายุ การสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับช่วงวัย เป็นต้น ทั้งนี้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันดำเนินการ โดยภาครัฐกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ชุมชนให้การช่วยเหลือและสนับสนุน ตลอดจนบุคลากรในครอบครัวเกื้อหนุนและให้กำลังใจแก่ผู้สูงอายุเหล่านั้น

การพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจำเป็นต้องอาศัยแรงงานเป็นสำคัญ แต่เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ประชากรในวัยแรงงานลดลง โดยที่ประชากรในวัยสูงอายุมีมากขึ้น การขาดแคลนแรงงานจึงเกิดขึ้นในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจการผลิตได้รับผลกระทบโดยตรงจากการลดลงของกำลังแรงงาน ดังนั้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน จึงต้องทำให้ผู้สูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานได้นานมากขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของสังคม โดยพัฒนาให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญาที่สั่งสมมาตลอดช่วงชีวิตสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เกิดการสืบสานและต่อยอดการพัฒนาสังคมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคนต่างวัย ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานตามศักยภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ในแต่ละช่วงวัยของบุคคล ผู้สูงอายุนับเป็นวัยที่มีศักยภาพสูงสุด เนื่องจากผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ มากมาย แต่อย่างไรก็ตามการจ้างงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องพัฒนาทักษะแรงงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งผู้สูงอายุมักจะมีข้อจำกัดทางด้านสุขภาพร่างกาย ความไม่เข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการปรับตัวเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นบนโลก จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของผู้สูงอายุให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ (2564) กล่าวว่า ผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถช่วยพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี ประกอบกับมีองค์ความรู้ ทักษะรอบด้าน และประสบการณ์ที่ดีทั้งด้านบริหารและความชำนาญในวิชาชีพ จึงสามารถส่งต่อความรู้ต่างๆ ไปยังแรงงานรุ่นใหม่ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรเร่งให้ผู้สูงอายุมีความรอบรู้ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญยิ่งในปัจจุบัน รวมถึงองค์ความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ดังนั้นหากองค์กรใดต้องการนำแรงงานผู้สูงอายุมาทดแทนแรงงานในวัยทำงาน จะต้องพัฒนาผู้สูงอายุให้เกิดทักษะใหม่ๆ ซึ่งเมื่อได้นำมาผสมผสานกับประสบการณ์ของผู้สูงอายุที่ได้สะสมมา ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ อย่างยิ่ง ในขณะที่ผู้สูงอายุก็ต้องเตรียมความพร้อมต่อการทำงานช่วงหลังเกษียณทั้งทางด้านสุขภาพและการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้มากขึ้น

บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวัยทำงาน เมื่อแรงงานผู้สูงอายุมีทักษะและความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะสถานประกอบการย่อมทำให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ

1. เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับโอกาสทำงานตามความต้องการ
2. เพื่อนำแรงงานผู้สูงอายุมาทดแทนแรงงานในวัยทำงาน
3. เพื่อลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ
4. เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ

แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงาน กำหนดวิธีการศึกษาจากสถานการณ์โดยทั่วไปเกี่ยวกับประชากรผู้สูงอายุและทบทวนจากงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายจากภาครัฐและความร่วมมือจากภาคเอกชน นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา

ความหมายและความสำคัญของผู้สูงอายุ

คำว่า “ผู้สูงอายุ” องค์การสหประชาชาติให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและและเพศหญิง ซึ่งมีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป โดยแบ่งสังคมผู้สูงอายุออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หมายถึง การมีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ
2. ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) หมายถึง การมีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ

3. ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีจำนวนประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

สำหรับการคำนวนอายุโลกยังไม่มีการให้คำนิยามของผู้สูงอายุ เนื่องจากประเทศต่างๆทั่วโลกให้ความหมายของผู้สูงอายุแตกต่างกัน ทั้งอายุเกิดตามสังคม (Social) วัฒนธรรม (Culture) และสภาพร่างกาย (Functional Markers) เช่น ในประเทศที่เจริญแล้วผู้สูงอายุคือผู้ที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป หรือบางประเทศกำหนดผู้สูงอายุจากการเกษียณงาน โดยกำหนดเป็น 50 หรือ 60 หรือ 65 ปี ขณะที่บางประเทศให้คำนิยามตามสภาพของร่างกาย โดยกำหนดให้หญิงสูงอายุ อยู่ในช่วงวัย 45-55 ปี ส่วนชายสูงอายุ อยู่ในช่วงวัย 55-75 ปี (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2566)

ในประเทศไทยผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย แบ่งออกเป็น 3 ช่วงวัย คือ ผู้สูงอายุวัยต้น มีอายุ 60-69 ปี ผู้สูงอายุวัยกลาง มีอายุ 70-79 ปี และผู้สูงอายุวัยปลาย มีอายุ 80 ปีขึ้นไป โดยในวัยต้นเป็นช่วงของวัยที่ผู้สูงอายุยังมีพลังและร่างกายที่แข็งแรง มีความพร้อมที่จะทำงานต่อไปได้ ในขณะที่ผู้สูงอายุวัยกลาง เป็นช่วงที่สภาพร่างกายเริ่มอ่อนแอจึงต้องการพักผ่อนมากกว่าที่จะทำงาน สำหรับผู้สูงอายุในวัยปลาย เป็นช่วงวัยที่ต้องเผชิญกับความเสื่อมของอวัยวะต่างๆในร่างกายมากขึ้น จึงเป็นวัยที่ต้องพึ่งพิงบุคคลในครอบครัวเพื่อช่วยดูแลอย่างใกล้ชิด

ที่ผ่านมาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 และก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ตั้งแต่ปี 2564 โดยมีจำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ส่งผลกระทบต่อจำนวนแรงงานและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ การปรับโครงสร้างแรงงานด้วยการพัฒนาสมรรถนะของผู้สูงวัยเพื่อทดแทนแรงงานในวัยทำงาน จะช่วยให้เศรษฐกิจของประเทศดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและความสำคัญของสังคมเป็นอย่างมาก เมื่อยังอยู่ในวัยทำงานได้สร้างประโยชน์ให้แก่หน่วยงานต่างๆ มากมาย ในวัยเกษียณจึงเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานสูง อีกทั้งยังเป็นที่เคารพนับถือและที่พึ่งพิงทางใจของบุตรหลาน ก่อให้เกิดสายใยความสัมพันธ์ของครอบครัวและวงศาคณาญาติ องค์การสหประชาชาติกำหนดให้วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี เป็นวันผู้สูงอายุสากล หรือวันผู้สูงอายุโลก สำหรับประเทศไทยกำหนดให้วันที่ 13 เมษายนของทุกปีเป็นวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ในสมัยของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ซึ่งตรงกับวันสงกรานต์ที่บุตรหลานในครอบครัวต่างก็เดินทางมาแสดงความเคารพและขอพรจากญาติผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุจึงนับเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าและควรรักษาไว้ให้นานที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุดังกล่าว ประเทศไทยจึงได้ตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุขึ้น มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2547 ซึ่งให้ความคุ้มครอง ส่งเสริม รวมถึงให้การสนับสนุนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่มีสัญชาติไทยในด้านต่างๆ ดังมาตรา 11 ดังนี้

1. การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข
2. การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต
3. การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม
4. การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่าย หรือชุมชน
5. การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือการบริการสาธารณะอื่น
6. การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม
7. การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ
8. การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการทารุณกรรม หรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง
9. การให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในแนวทางการแก้ไขปัญหาครอบครัว
10. การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง

11. การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
12. การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี
13. การอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ทั้งนี้ ในปี 2553 ได้แก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุเพิ่มเติม โดยให้มีการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมอีกด้วย อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้สูงอายุจะมีข้อจำกัดทางด้านสุขภาพซึ่งแตกต่างจากวัยทำงานทั่วไป แต่หลังการเกษียณอายุการทำงาน ผู้สูงอายุบางกลุ่มยังสามารถทำงานต่อไปได้ เนื่องจากมีร่างกายแข็งแรงและมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบการทำงานต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ ได้ อย่างมากมายด้วยเป็นผู้ที่มีศักยภาพและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่คนรุ่นหลังสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นการพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการกลับเข้าทำงานให้มีความเหมาะสมกับวัยวุฒิและคุณวุฒิ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและเป็นพลังสำคัญขับเคลื่อนให้สังคมและเศรษฐกิจดำเนินต่อไปได้

ลักษณะแนวโน้มของผู้สูงอายุในประเทศไทย

ปัจจุบันประชากรโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและมีความท้าทายต่อประเทศไทย ทำให้ภาครัฐต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการรับมือ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการในประเด็นต่างๆ เช่น แนวทางการดูแลผู้สูงอายุ การสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ การสร้างงานและเปิดโอกาสให้กับผู้สูงอายุได้มีโอกาสในการพัฒนานตนเองให้สามารถประกอบอาชีพในการจ้างงาน โดยภาครัฐต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ตั้งแต่ระดับนโยบายประเทศ ไปจนถึงการจัดตั้งองค์กรเพื่อมาดูแลเรื่องนี้โดยเฉพาะ และมีการดำเนินการในลักษณะของวาระแห่งชาติ ในการจัดทำแผนพัฒนาผู้สูงอายุเพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางของประเทศในลักษณะเดียวกันกับแผนเศรษฐกิจแห่งชาติ ปัจจุบันภาครัฐได้จัดทำเป็นแผนพัฒนา 20 ปี ฉบับที่ 2 กำหนดใช้ในชวปี พ.ศ. 2545-2564 ซึ่งได้จัดทำและดูแลโดยกระทรวงแรงงานตามแต่ละปีงบประมาณ เป็นตัวอย่างของการตั้งรับที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อตลาดแรงงานผู้สูงอายุที่ขยายตัวขึ้น สถานะของสังคมไทยในตอนนี้คือการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างเต็มตัวแล้ว สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) ได้กล่าวถึงแนวโน้มของผู้สูงอายุ พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนและร้อยละของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเพิ่มจากร้อยละ 6.8 ในปี 2537 เป็นร้อยละ 19.6 ในปี 2564 ด้วยอัตราประชากรผู้สูงอายุที่ระดับ 16.06% ของประชากรทั้งประเทศ และกำลังมีแนวโน้มที่จะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Age Society) ในอนาคตอันใกล้ ดังนั้นการส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุที่ยังมีศักยภาพได้มีโอกาสทำงานต่อหรือให้สามารถกลับเข้ามาทำงานได้ ภายใต้มาตรการสนับสนุนของรัฐบาล โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่เหมาะสม เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในวัยทำงานและรายจ่ายด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุ ในปี 2564 มีผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) เป็นร้อยละ 19.6 ของประชากรทั้งหมดจำนวน 13,358,751 คน โดยแบ่งเป็นผู้สูงอายุชาย 5,974,022 คน (ร้อยละ 44.7) และผู้สูงอายุหญิง 7,384,729 คน (ร้อยละ 55.3) โดยจำแนกตามกลุ่มช่วงวัย พบว่า มีผู้สูงอายุวัยต้น (60-69 ปี) จำนวน 7,645,141 คน (ร้อยละ 57.2) วัยกลาง (70-79 ปี) จำนวน 3,942,668 คน (ร้อยละ 29.5) และวัยปลาย (80 ปีขึ้นไป) จำนวน 1,770,942 คน (ร้อยละ 13.3) ซึ่งในทุกช่วงวัยมีผู้สูงอายุหญิงมากกว่าชาย จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า รัฐต้องมีการเตรียมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่สามารถทำได้ในแต่ละช่วงวัย โดยเน้นหลักการของความสามารถเชิงกายภาพของผู้สูงอายุ และหลักความสมัครใจ โดยมีแนวนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ การขยายการเกษียณอายุของผู้สูงอายุ การจัดหางานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ การกำหนดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้สูงอายุ การเตรียมความรู้ในด้านการทำงานให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงการประเมินค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุโดยที่ต้งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน

2. ลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุ ลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุ พิจารณาจากการที่ผู้สูงอายุอาศัยร่วมกับสมาชิกอื่นๆ ในครัวเรือน พบว่าสัดส่วนของผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวตามลำพังในครัวเรือน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มจากร้อยละ 3.6 ในปี 2537 เป็นร้อยละ 12.0 ในปี 2564 โดยเหตุผลที่ทำให้ผู้สูงอายุอาศัยอยู่คนเดียวเนื่องมาจากไม่มีบุตรอาศัยอยู่ด้วย การหย่าร้าง ไม่ได้แต่งงาน การมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่ำ รวมทั้งต้องการอยู่อย่างอิสระ ดังนั้นเพื่อให้ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ดูแลและพึ่งพาตนเองได้ จำเป็นที่จะต้องมีอาชีพ มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยและเป็นงานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงงานมากนัก เนื่องจากผู้สูงอายุมีความเสื่อมของเซลล์และระบบต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการเคลื่อนไหวลดลง โดยเฉพาะด้านการมองเห็นและการได้ยิน หรืองานที่ต้องใช้ประสาทสัมผัสที่เสื่อมมาก่อนเข้าสู่ผู้สูงอายุ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้พึ่งพิงตนเองให้อยู่ได้อย่างอิสระ มีความมั่นคงและปลอดภัยในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีชีวิตที่มีคุณค่า

3. ภาพการณ์มีงานทำของผู้สูงอายุ ผลการสำรวจในปี 2564 พบว่า ผู้สูงอายุร้อยละ 34.7 ยังคงทำงานอยู่ โดยผู้สูงอายุชายที่ทำงานมีสัดส่วนสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง (ร้อยละ 44.4 และ 26.7 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุตามช่วงวัย พบว่าผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) มีสัดส่วนผู้ทำงานสูงที่สุด คือ ร้อยละ 49.2 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 60-64 ปี (ร้อยละ 55.2) มากกว่ากลุ่มอายุ 65-69 ปี เล็กน้อย (ร้อยละ 41.8) โดยทุกกลุ่มช่วงวัยผู้สูงอายุชายที่ทำงานมีสัดส่วนสูงกว่าผู้สูงอายุหญิงที่ทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.6) โดยแบ่งเป็นธุรกิจของตัวเองหรือของครอบครัว โดยไม่มีลูกจ้างสูงที่สุด (ร้อยละ 64.8) รองลงมาเป็นผู้ที่ช่วยธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 18.8) และเป็นนายจ้าง (ร้อยละ 3.4) ทำงานเป็นลูกจ้าง (รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน) มีร้อยละ 13.0 สำหรับผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ มีเหตุผลเนื่องจากสุขภาพแข็งแรง/ยังมีแรงทำงาน (ร้อยละ 47.3) และต้องหารายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง (ร้อยละ 44.6) มีเพียงเล็กน้อยที่ยังทำงานเพราะอาชีพประจำไม่มีผู้ดูแลแทน (ร้อยละ 3.0)

4. แหล่งรายได้หลักในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุมาจาก 2 แหล่งใหญ่ คือ รายได้จากการทำงาน (ร้อยละ 32.4) จะพบมากในกลุ่มอายุ 60-69 ปี จะลดลงตามอายุที่มากขึ้น และจากบุตร (ร้อยละ 32.2) นอกจากนี้ยังมีรายได้จากเบี้ยยังชีพจากทางราชการ (ร้อยละ 19.2) บำเหน็จ/บำนาญ (ร้อยละ 7.5) และคู่สมรส (ร้อยละ 4.5)

จากลักษณะแนวโน้มของผู้สูงอายุในด้านต่างๆดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุในวัยต้น ซึ่งมีอายุระหว่าง 60-69 ปี มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวัยกลางและวัยปลาย รวมทั้งมีสัดส่วนผู้ทำงานสูงที่สุด เนื่องจากสุขภาพยังแข็งแรงสามารถทำงานต่อไปได้ ประกอบกับต้องการมีรายได้เพื่อการยังชีพ โดยพบว่ากลุ่มผู้สูงอายุวัย 60-64 ปี มีสัดส่วนผู้ทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 65-69 ปี เล็กน้อย และเป็นชายมากกว่าหญิง ดังนั้นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี ถือเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศหากได้รับการส่งเสริมให้ทำงานต่อไปอีกระยะหนึ่งหลังอายุ 60 ปี ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้แล้ว ยังช่วยให้ภาครัฐลดภาระในการดูแลผู้สูงอายุได้อีกด้วย ซึ่งมีแนวโน้มสอดคล้องและใกล้เคียงกับประเทศญี่ปุ่นที่มีแนวทางสำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุจนถึงอายุ 80 ปี มีการทำสัญญาจ้างแบบรายปี ซึ่งรายละเอียดจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการทำงานของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาสังคมสูงวัยในประเทศที่ต้องเผชิญออกมาอยู่ตามลำพังอย่างเดียวดาย และช่วยลดการขาดแคลนแรงงานที่กำลังเป็นวิกฤตใหญ่ในสังคมญี่ปุ่น (Shumpei Sakai, 2020) ดังนั้นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ผู้สูงอายุอย่างน้อย 5 ปี ควรมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี และความพร้อมในด้านสุขภาพร่างกายเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มีชีวิตที่มั่นคงและสามารถพึ่งพาตนเองได้ อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้กลุ่มผู้สูงอายุเป็นอัตราการพึ่งพิงทดแทนแรงงานที่กำลังขาดแคลนในปัจจุบัน

ตลาดแรงงานเพื่อรองรับผู้สูงอายุ

การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุมีผลโดยตรงต่อจำนวนแรงงานที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง การขยายตลาดแรงงานเพื่อรองรับผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ รูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 2 รูปแบบหลักๆ ได้แก่ การจ้างงานต่อเนื่อง หรือการขยายอายุการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานอยู่เดิมให้สามารถทำงานต่อกับหน่วยงานเดิม โดยอาจทำงานในตำแหน่งเดิมหรือมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือปรับภาระงานเพื่อให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุมากขึ้น และการจ้างงานผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่ (ชลธิชา อัศวินันตร และคณะ, 2563) โดยสถานประกอบการต้องการแรงงานผู้สูงอายุที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และมีศักยภาพในการทำงานสูงเข้ามาร่วมงาน หากผู้สูงอายุมีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมจะมีโอกาสได้รับการจ้างงานสูง กรมกิจการผู้สูงอายุ (2566) กล่าวถึง ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมุ่งพิจารณาในตลาดแรงงานไว้ดังนี้

1. ศักยภาพด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและการทำงานในทุกอุตสาหกรรม ความเกี่ยวเนื่องกับเทคโนโลยีจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต งานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุด้านเทคโนโลยีย่อมมีความแตกต่างจากวัยทำงาน กล่าวคือ มีความเกี่ยวเนื่องกับการดูแลระบบมากกว่าการคิดค้นประดิษฐ์ โดยสามารถจ้างผู้สูงอายุได้ในอัตราที่ต่ำกว่าวัยแรงงานทั่วไป

2. ศักยภาพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ โลกยุคใหม่ให้ความสนใจกับผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวกับงานฝีมือและภูมิปัญญา ยุคเก่า งานเย็บปักถักร้อย งานแฮนด์เมด และงานภูมิปัญญาท้องถิ่นกำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในระดับผลิตเองขายเอง ไปจนถึงระดับแบรนด์ใหญ่ๆ จึงเป็นโอกาสสำหรับผู้สูงอายุที่มีองค์ความรู้ในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีทักษะในด้านงานฝีมือที่จะได้รับงานสูงขึ้น

3. ศักยภาพการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะที่กำลังได้รับความนิยมคือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้สูงอายุ ซึ่งเพิ่มพูนขึ้นตามวัยของคน จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และถ่ายทอดเป็นความรู้ให้กับผู้อื่นต่อไปได้ บางองค์กรจึงจ้างเป็นวิทยากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

4. ศักยภาพด้านงานขาย องค์กรหลายหน่วยงานได้ทำการเปิดรับผู้สูงอายุเพื่อมาทำงานด้านการขาย ทั้งพนักงานขายตามเคาน์เตอร์ พนักงานขายในห้างสรรพสินค้า รวมไปถึงพนักงานขายอิสระ และในธุรกิจที่ทำการผลิตสินค้าสำหรับผู้สูงอายุต่างๆ ซึ่งกำลังเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ในขณะนี้ การใช้พนักงานที่เป็นผู้สูงอายุเหมือนกัน ย่อมเข้าใจและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายเดียวกันได้ดี

5. ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้า การจ้างแรงงานผู้สูงอายุเพื่อทำหน้าที่ในการบริการลูกค้าเป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายในทุกองค์กร เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์และมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

6. ศักยภาพด้านงานบัญชีและการเงิน เป็นอีกทักษะหนึ่งที่ผู้สูงอายุที่มีความเชี่ยวชาญงานด้านนี้ทำได้เหนือกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า อายุที่มากขึ้นของผู้สูงอายุยังทำให้มีศักยภาพและความสามารถเพิ่มมากขึ้น ประสบการณ์ที่สะสมมาจากวัยที่เพิ่มขึ้นทำให้ทำงานได้อย่างละเอียด รอบคอบ รอบด้าน และชัดเจน

7. ศักยภาพด้านการลงทุน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการลงทุนเป็นสิ่งสำคัญ ประสบการณ์ที่หลากหลายของผู้สูงอายุจะเป็นประโยชน์ต่อการลงทุน ทั้งการลงทุนทางด้านหุ้นไปจนถึงอสังหาริมทรัพย์ ล้วนต้องการคนที่มีความรู้ มีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ที่ดีแทบทั้งสิ้น ซึ่งผู้สูงอายุจะได้เปรียบในด้านนี้

8. ศักยภาพด้านการเป็นแหล่งข้อมูลวิจัย ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการทำการวิจัยเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีตั้งแต่การวิจัยทางการตลาด การวิจัยทางสังคม ไปจนถึงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

การขยายตลาดแรงงานเพื่อรองรับผู้สูงอายุเป็นมาตรการที่องค์กรทั่วโลกต่างก็เร่งดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จึงเป็นโอกาสที่ดีสำหรับผู้สูงอายุในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ทั้งนี้ผู้สูงอายุจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ จะยิ่งทำให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้มากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์กร ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานของผู้สูงอายุสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรต่างๆ ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในองค์กรธุรกิจที่ยังคงต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีความพร้อมที่จะทำงานหลังวัยเกษียณจำนวนมาก ธนาคารแห่งประเทศไทย (2566) ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ปัจจุบันธุรกิจบริการและค้าปลีกเป็นกลุ่มหลักที่มีการประกาศรับผู้สูงอายุเข้า

ทำงาน เพราะมีทักษะและประสบการณ์ในงานด้านการบริการ สำหรับประเทศไทยธุรกิจค้าปลีกหลายแห่งมีนโยบายในการรับผู้สูงวัยเข้าทำงานเพิ่มขึ้นในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา โดยกรมการจัดหางานระบุว่า อาชีพที่ผู้สูงวัยได้รับการบรรจุมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ (1) แนะนำการขายสินค้า (2) จัดเรียงสินค้า (3) ประชาสัมพันธ์ (4) แม่บ้าน ช่างเทคนิค และ (5) งานบริการต่างๆ โดยคณะกรรมการค่าจ้างกำหนดอัตราผลตอบแทนผู้สูงอายุเป็นอัตราเดียวทั่วประเทศ คือ ไม่ต่ำกว่า 45 บาท/ชั่วโมง ทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน 6 วัน/สัปดาห์ กล่าวได้ว่า การจ้างงานผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ นั่นคือ ความรู้สึกที่ยังมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อสังคม และที่สำคัญมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว การที่กระทรวงแรงงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุ โดยลงนามความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและสร้างหลักประกันที่มั่นคงให้แก่ผู้สูงอายุ ได้มีองค์กรธุรกิจเปิดรับ “วัยเกษียณ” ทำงานหลายองค์กร ยกตัวอย่างเช่น เทสโก้โลตัส บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ อีเกีย คาเฟ่เอเมซอน บริษัทในเครือเซ็นทรัลกรุ๊ป และโฮมโปร เป็นต้น (Today Bizview, 2565)

ลักษณะของงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายแตกต่างจากวัยทำงาน การกำหนดลักษณะงานหรือประเภทงานที่เหมาะสม จะทำให้ผู้สูงอายุไม่ต้องใช้แรงงานเท่ากับวัยทำงาน อีกทั้งการได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่างๆในส่วนที่รับผิดชอบ ย่อมส่งผลถึงความรู้สึกของผู้สูงอายุในแง่ของมีคุณค่าตลอดจนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพิจารณาลักษณะของงานที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ สามารถวิเคราะห์จากหลายปัจจัยด้วยกัน ดังเช่น ปวีณา แจ่มประจักษ์ (2564) ได้กล่าวถึงสถานการณ์เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุในวัยต้น (60-69 ปี) ว่าเป็นช่วงวัยที่ยังสามารถทำงานได้ ส่วนมากมักประกอบธุรกิจของตนเอง ทำการเกษตร ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว งานที่ปรึกษา ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่จะมีความยืดหยุ่นของเวลา ทั้งนี้เหตุผลที่ผู้สูงอายุต้องการทำงาน ได้แก่ เหตุผลส่วนบุคคลคือสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานได้ เหตุผลด้านเศรษฐกิจคือต้องการหารายได้ และเหตุผลทางสังคมคือไม่ต้องเป็นภาระของบุคคลอื่น นอกจากนี้หากได้มีการพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และจิตใจของผู้สูงอายุหลังเกษียณ ซึ่งเกิดขึ้นจากความเสื่อมของสมองและฮอร์โมนในร่างกายที่ไม่สมดุล อีกทั้งต้องเผชิญกับการสูญเสียบุคคลที่ใกล้ชิด รวมถึงความรู้สึกว่าตนไม่มีบทบาทในสังคม ขาดการยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น เพราะออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่เคยปฏิบัติมาเป็นเวลานาน จนทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อย่างไรก็ตาม พชรพงศ์ ขวณชมและคณะ (2561) กล่าวว่า ผู้สูงอายุเป็นวัยที่ประกอบไปด้วยความรู้และประสบการณ์ จึงควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสในการทำงานอยู่ในสังคม รวมทั้งให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่แรงงาน ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้าง โดยเฉพาะงานประเภทการฝึกอบรม ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์และความสัมพันธ์ที่สั่งสมมาก่อนวัยสูงอายุ เช่น วิทยากร ครู และนายหน้า ฯลฯ

นอกจากนี้ สามารถให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ขององค์กร เพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่ยังสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้ รวมถึงภาระงานที่เหมาะสม เช่น การตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบสินค้า เป็นที่ปรึกษา หรืองานลักษณะอื่นตามศักยภาพและความสามารถของแรงงานผู้สูงอายุ (พงศ์เสวก อเนกจำนงพร และธัญญลักษณ์ อเนกจำนงพร, 2563) อีกทั้งลักษณะงานและจำนวนชั่วโมงในการทำงานของแรงงานสูงอายุที่สามารถปฏิบัติได้ ควรเป็นการทำงานที่ใช้แรงงานน้อย โดยไม่ควรใช้ระยะเวลาในการทำงานเกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องขอความร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีงานทำ ประกาศ ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2562 เพื่อไม่ให้กระทบต่อสุขภาพ ตัวอย่างงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น เสมียนพนักงาน พนักงานในร้านค้าและตลาด เป็นต้น (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2564) และเพื่อให้การจ้างงานผู้สูงอายุมีความเหมาะสมกับลักษณะงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ทศพร โภคาพาณิชย์และคณะ (2564) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างแรงงานแบบยืดหยุ่นในสถานประกอบการไว้ว่า อาจจ้างผู้สูงอายุทำงานเป็นรายชิ้น ไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือการผลิตที่จำกัดเฉพาะในสถานประกอบการ เป็นงานที่อาศัยความชำนาญของผู้สูงอายุ มีคุณลักษณะเฉพาะสามารถควบคุมคุณภาพของงานได้จากชิ้นของงาน สถานประกอบการกำหนดเพียงระบบการส่งมอบงาน และการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ สามารถนำมากำหนดลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับผู้สูงอายุ ได้ดังนี้ (1) เป็นงานที่มีคุณค่าและศักดิ์ศรี เกิดจากการที่ผู้สูงอายุได้ทำงาน และรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในการได้เป็นส่วนหนึ่ง เป็นสมาชิกคนหนึ่ง หรือการได้มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน สังคม และชุมชน (2) เป็นงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้สูงอายุ ด้วยการลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน รวมถึงควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะทางกายภาพของแรงงานผู้สูงอายุ (3) เป็นงานที่ใช้แรงงานน้อย โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้แรงกายในการทำงาน ควรออกแบบการทำงานให้มีลักษณะเอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ และ (4) เป็นงานที่มีความยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน เนื่องจากสภาพร่างกายที่เสื่อมถอยของผู้สูงอายุ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ตามเวลาเหมือนกับวัยทำงานทั่วไป การปรับเปลี่ยนวัน และเวลาทำงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ

แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับลักษณะงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นลำดับแรก ทศพร โภคาพานิชย์ และคณะ (2564) กล่าวถึงแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีศักดิ์ศรีนั้น รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุหลากหลายแนวทาง เช่น การเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การขยายอายุเกษียณ อย่างไรก็ตามการดำเนินนโยบายต่างๆ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีภารกิจสอดคล้องหรือเกี่ยวเนื่องกัน เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น จะต้องมีการบูรณาการทำงานหรือการกำหนดนโยบาย กำหนดภารกิจของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนว่า จะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อป้องกันปัญหาความซ้ำซ้อน และควรมีการจัดตั้งสำนักงานจ้างงานสาธารณะ เพื่อเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ อีกทั้งยังต้องมีกฎหมายที่ชัดเจน ปวีณา แจ่มประจักษ์ (2564) กล่าวว่า มาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ พบว่าในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายในการส่งเสริมการจ้างแรงงานสูงอายุ ซึ่งหากมีปัญหาเลิกจ้างแรงงานสูงอายุ จะส่งกระทบต่อการสร้างรายได้เลี้ยงดูตัวเองของผู้สูงอายุ และกองทุนประกันสังคมจะมีภาระในการจ่ายประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ทั้งนี้ต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ได้มีมาตรการทางกฎหมายการส่งเสริมการจ้างงานสูงอายุที่ไม่มีลักษณะบังคับ แต่เน้นความร่วมมือจากนายจ้างในการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้น โดยหน่วยงานของรัฐจะวางแนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุและติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การจ้างผู้สูงอายุกลับเข้าทำงาน การจัดงานให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์และเงินอุดหนุนแก่นายจ้าง เช่น สิทธิประโยชน์ในด้านภาษีและเงินอุดหนุน

แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ

การนำแรงงานผู้สูงอายุมาทดแทนแรงงานในวัยทำงาน เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อยกระดับความชำนาญและความสามารถของผู้สูงอายุให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบัน ที่มีสาเหตุหนึ่งเกิดขึ้นมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านอื่นๆ ตามมาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต่างๆ ล้วนต้องการบุคคลที่มีทักษะและองค์ความรู้สมัยใหม่เข้ามาร่วมงานแทบทั้งสิ้น ดังนั้นการพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุจึงควรมีแนวทางจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และกลุ่มของผู้สูงอายุ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายของรัฐบาลด้านการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ ภาครัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสังคมสูงวัย จึงได้กำหนดพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุ จะเห็นได้จากมาตรา 11 ข้อ 3 ระบุถึงการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพให้เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ อีกทั้งยังมีกฎหมายและแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่ได้เน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.

2560-2579) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ นโยบายและแผนเกี่ยวกับผู้สูงอายุกระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน และยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตัวอย่างการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุที่ภาครัฐได้จัดทำขึ้นในปัจจุบัน คือ การฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ภาคเอกชนกำหนดแผนเพื่อการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ การวางแผนพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับสภาพของผู้สูงอายุ จะช่วยส่งเสริมให้กลุ่มผู้สูงอายุอยู่ในตลาดแรงงานได้ยาวนานขึ้น สิ่งที่ต้องประกอบการต้องการจากลูกจ้างในโลกปัจจุบัน คือ การพัฒนาทักษะ และการยกระดับทักษะ วรณพร ชูอำนาจ (2564) ได้ให้คำนิยามศัพท์คำว่า การพัฒนาทักษะและการยกระดับทักษะไว้ ดังนี้ การพัฒนาทักษะ (Re-skill) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิม หรือหมายถึงกระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้ได้รับทักษะ ความรู้ใหม่ เพื่อการทำงานในประเภทที่แตกต่าง และโดยวิธีการส่งเสริมพัฒนาทักษะควบคู่ไปกับการทดลองทำงานจริง สำหรับการยกระดับทักษะ (Up-skill) หมายถึง กระบวนการยกระดับทักษะเดิมให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ มีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจากการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้เกี่ยวกับทักษะใหม่ เหตุผลที่ต้องเพิ่มทักษะให้แก่บุคลากรทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่มของผู้สูงอายุด้วยนั้น เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี การพัฒนาและการยกระดับทักษะจึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องกำหนดนโยบายและแผนที่ชัดเจน ซึ่งนอกจากจะปรับรูปแบบการทำงานให้ทันกับสิ่งที่เปลี่ยนไปแล้ว ยังต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะงาน ตลอดจนคำนึงถึงสภาพร่างกายของผู้สูงอายุที่แตกต่างจากวัยทำงาน เช่น ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะมากกว่า การดำเนินการเพิ่มทักษะของแรงงานผู้สูงอายุจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสนใจของผู้บริหารองค์กรนั้นๆ Karpinska et al (2015) กล่าวถึงสิ่งที่พบในงานวิจัยว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมว่าเป็นเครื่องมือที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพจากความสามารถในการทำงานของผู้สูงอายุ ดังนั้นการพัฒนาทักษะด้วยการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งควรมีรูปแบบที่หลากหลายและมีระดับความยืดหยุ่นสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่ผู้สูงอายุต้องปฏิบัติหรือลักษณะงานที่ผู้สูงอายุได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจใช้วิธีที่แตกต่างกัน ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง การใช้กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน การให้คำปรึกษา และการสอนงาน เป็นต้น

3. ผู้สูงอายุ จากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้สูงอายุต้องพยายามปรับตัวและปรับทัศนคติให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลายด้าน เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ โดยพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้

3.1 พัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยี ผู้สูงอายุต้องรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่ได้เข้ามามีบทบาททั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน ต้องฝึกฝนและเรียนรู้ให้เกิดความชำนาญ จนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างชาญฉลาด กาลมิตมา พงษ์นัยรัตน์ (2564) กล่าวถึงปัญหาหรืออุปสรรคจากการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ พบว่าปัญหาหรืออุปสรรคส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้นกลุ่มแรงงานผู้สูงอายุจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถทำงานนั้นได้

3.2 พัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ผู้สูงอายุในยุคปัจจุบันนอกจากจะต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีแล้ว ยังต้องเป็นบุคลากรในองค์กรที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารได้ดีอีกด้วย ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล หลายองค์กรจึงได้นำทักษะภาษาอังกฤษมากำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้าทำงาน ผู้สูงอายุจึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้วยทักษะภาษาอังกฤษ สามารถฟัง พูด อ่าน และเขียน เพื่อประโยชน์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ศึกษาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เทคโนโลยีสมัยใหม่กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเกื้อกูลกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต สภาพแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบัน เป็นแรงผลักดันให้ทุกชีวิต รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (สุพิชา บุรณะวิทยากรณ์, 2565)

3.4 การปรับตัว ในองค์กรประกอบด้วยบุคลากรหลายช่วงอายุ จึงมีความแตกต่างกันทั้งวิธีการคิด ทักษะคติ ประสพการณ์ รวมทั้งความคาดหวัง และความพึงพอใจ ดังนั้นในการทำงานร่วมกันย่อมเกิดบรรยากาศของความขัดแย้งเนื่องจากความไม่เข้าใจกัน โดยเฉพาะเกิดขึ้นในช่วงวัยที่ห่างกันมากๆ ซึ่งต่างก็มองว่าเป็นคนละกลุ่ม เช่น กลุ่มคนรุ่นใหม่ กับกลุ่มคนรุ่นเก่า การปรับตัวให้เข้ากับทุกช่วงวัยเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย บนพื้นฐานของการเคารพบทบาทหน้าที่และการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน ตลอดจนยอมรับถึงความแตกต่าง จะทำให้เข้าใจกันมากขึ้นและลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน

3.5 ดูแลสุขภาพให้แข็งแรง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพ การออกกำลังกายตามความเหมาะสมของบุคคล จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี ซึ่งรวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตด้วย สุขภาพร่างกายและจิตใจของแรงงานสูงอายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรหรือสถานประกอบการนำมาเป็นหลักการพิจารณาการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้สูงอายุ นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ฯลฯ

นอกจากนี้การเตรียมตัวเพื่อพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุสามารถทำได้โดยวิธีอื่นๆ ได้แก่ การหางานอดิเรกทำเพื่อป้องกันการเบื่อหน่ายและลดความเครียด ซึ่งงานอดิเรกสามารถนำมาสร้างรายได้ให้อีกทางหนึ่งด้วย หรือการพัฒนาทักษะด้านอื่นๆ ที่ตนเองสนใจ ซึ่งทักษะที่พัฒนานั้นอาจจะเพื่อการทำงานทำ หรือพัฒนาทักษะไว้รองรับโอกาสในอนาคต ตลอดจนสร้างงานด้วยตนเองได้ และการเข้าร่วมสังคม เครือข่าย หรือชมรมผู้สูงอายุต่างๆ อาจทำให้ผู้สูงอายุได้รับโอกาสในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของตัวเอง ตลอดจนได้ทราบถึงแหล่งงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2566)

บทสรุป

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยมีสัดส่วนการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ประชากรวัยทำงานมีจำนวนลดลง ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน การแก้ไขปัญหาก็ทำได้โดยการขยายตลาดแรงงานผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุที่ฝ่ายบุคคลมุ่งพิจารณาในตลาดแรงงาน ได้แก่ ศักยภาพด้านเทคโนโลยี ศักยภาพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ ศักยภาพการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ศักยภาพด้านงานขาย ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้า ศักยภาพด้านงานบัญชีและการเงิน ศักยภาพด้านการลงทุน และศักยภาพด้านการเป็นแหล่งข้อมูลวิจัย ทั้งนี้ควรจัดลักษณะงานให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุ และพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ที่เพิ่มพูนตามอายุที่มากขึ้น จึงถือเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดีหรือจัดให้รับผิดชอบงานในลักษณะอื่นๆ ที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น งานด้านการบริการ การตรวจสอบข้อมูล และการตรวจสอบสินค้า เป็นต้น

สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ ต้องดำเนินการจาก 3 ส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้สูงอายุ โดยภาครัฐกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ ภาคเอกชนกำหนดแผนเพื่อการพัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ ทั้งนี้ ผู้สูงอายุจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยี ด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านการศึกษาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้านการปรับตัว และการดูแลสุขภาพให้แข็งแรง รวมตลอดถึงการหางานอดิเรกทำเพื่อเปลี่ยนเวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การพัฒนาทักษะอื่นที่ตนสนใจ และการเข้าร่วมสังคม เครือข่าย หรือชมรมผู้สูงอายุต่างๆ

ในปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนได้ร่วมมือกันขยายตลาดแรงงานผู้สูงอายุเพื่อทดแทนแรงงานวัยทำงาน ขณะเดียวกันผู้สูงอายุก็ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย เพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานผู้สูงอายุเช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). *ทิศทางตลาดแรงงานผู้สูงอายุและแนวทางการเตรียมตัวพัฒนาตนเอง*. สืบค้น 16 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.dop.go.th>
- กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2564). *แนวทางในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุของภาคเอกชนเพื่อรองรับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. รายงานการวิจัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา อิศวรินทร์, ชฎาธาร โขชัยศรี, วุฒิชัย เพชรดิน, วิรัชพัชร มานิตศรีศักดิ์ และนลัท จิลลานนท์. (2563). *โครงการรูปแบบการจ้างงานผู้สูงอายุในภาคเอกชนของไทย : ความยืดหยุ่น ผลผลิตภาพ และการคุ้มครอง*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร โภคาพานิชย์, วิจิตรรา ศรีสอน และสันฐาน ขยมนนท์. (2564). *แนวทางการจ้างงานที่เหมาะสมกับพลพลังของกลุ่มผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ในสังคมยุคดิจิทัล อำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(9), 161-174.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2566). *ส่องเทรนด์อาชีพผู้สูงอายุ “เกษียณแต่ยังมีไฟก็ทำงานได้”*. สืบค้น 14 พฤษภาคม 2566, จาก https://bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256402TheKnowledge_Career.aspx.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2564). *การจ้างงานผู้สูงอายุ: หลักการและการนำไปปฏิบัติในงานภาครัฐ และงานภาคเอกชน*. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 38(1), 201-221.
- ปรีชา คำมาตี. (2560). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการแรงงานผู้สูงอายุ:หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปวีณา แจ่มประจักษ์. (2564, ตุลาคม). *การจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย: องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย จากฐานข้อมูลปริญญานิพนธ์ Thailand Collection*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 8(10), 105-107.
- พงศ์เสวก อนเนกจำนงพร และธัญลักษณ์ เอนกจำนงค์พร. (2563). *แรงงานผู้สูงอายุ: โอกาสและความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจบริการ*. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(1), 216-229.
- พัชรพงศ์ ขวนชม, อีระวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). *ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(1), 107-116.
- พัชรพรณ กิจพันธ์. (2561). *ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ*. *วารสารอาหารและยา*, 25(3), 4-8.
- วรรณพร ชูอำนาจ. (2564). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ เรื่องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน(Reskill/Upskill/New skill) เพื่อยกระดับการทำงานและพัฒนาสู่อาชีพใหม่*. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2566, จาก <https://nirc.mol.go.th/research>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย*. สืบค้น 6 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.dop.go.th/knowledgePDF>
- สุพิชา บุณยะวิทยากรณ์. (2565). *แนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุในรูปแบบห้องเรียนหลากหลายวัย*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 6(2), 1-16.
- Karpinska, K., Henkens, K., Schippers, J. & Wang, M. (2015). Training opportunities for older workers in the Netherlands: A Vignette Study. *Research in Social. Stratification and Mobility*, 41, 103-112.
- Marketeer Team. (2565). *สถิติผู้สูงอายุไทยปี 65 จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มต่อเนื่องแต่อัตราการเกิดต่ำ*. สืบค้น 26 เมษายน 2566, จาก <https://marketeeronline.co/archives>.

Shumpei Sakai. (2020). *Japan retailer pushes limit of retirement age, making 80 the new 65.*
from <https://asia.nikkei.com/Business/Retail/Japan-retailer-pushes-limit-of-retirement-age-making-80-the-new-65>

Today Bizview. (2565). ตัวอย่างบริษัทเปิดรับ “วัยเกษียณ”. สืบค้น 14 พฤษภาคม 2566,
จาก <https://workpointtoday.com/companies-accept-retirees-for-work/>



R C I M
GRADUATE COLLEGE
Rattanakosin College of Innovation Management

RATTANAKOSIN
COLLEGE OF INNOVATION MANAGEMENT

วิทยาลัยนวัตกรรมจัดการ
มจร. รัตนโกสินทร์

เปิดรับสมัครนักศึกษา

หลักสูตรปริญญาโท	หลักสูตรปริญญาเอก
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์	หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต (D.B.A.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์ - วันอาทิตย์
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (M.P.A.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (D.P.A.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (M.Ed.) เปิดภาคพิเศษ วันเสาร์ - วันอาทิตย์ (เรียนสัปดาห์เว้นสัปดาห์)	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Ph.D.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (M.M.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์	หลักสูตรการจัดการดุษฎีบัณฑิต (D.M.) เปิดภาคพิเศษ วันอาทิตย์

สามารถสมัครออนไลน์ได้ที่
<https://www.rcim.in.th/>



092-442-9000 @rcim.rmutr @rmutr_rcim_rmutr

LINE ติดต่อเลย !
ADD FRIEND

