

แรงงานผู้สูงอายุกับการเรียนรู้แนวคิดทักษะการทำงานใหม่ในยุคดิจิทัล*

ELDERLY WORKERS AND LEARNING NEW WORK SKILLS CONCEPT IN THE DIGITAL ERA

สมชัย ปราบรัตน์¹, นิพัทธ์ โพธิ์วิจิตร², สรัญญา โยษามาต^{2*}, ปฏิพัฒน์ กิตติโชควัฒนา³, ยรยง คชรัตน์³

Somchai Prabrat¹, Nipat Powijit², Saranya Yohmad^{2*}, Patipat Kittichokwatana³, Yanyong Kodcharat³

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา ประเทศไทย

¹Hatyai Business School, Hatyai University, Songkhla, Thailand

²คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ตรัง ประเทศไทย

²Department of Accounting, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University Trang Campus, Trang, Thailand

³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สงขลา ประเทศไทย

³Faculty of Political Sciences, Hatyai University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author E-mail: saranya.y@psu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบริบทของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย ความท้าทาย แนวทางการแก้ไข ภาพอนาคตของแรงงานผู้สูงอายุในสังคมไทย และการเรียนรู้แนวคิดทักษะการทำงานใหม่ ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุในประเทศไทยใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยว รายได้ต่ำและไม่มีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 60 โดยประมาณของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด 2) ความท้าทาย แนวทางการแก้ไข และภาพอนาคตของแรงงานผู้สูงอายุในสังคมไทย มีความท้าทายด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีและการเรียนรู้ทักษะใหม่ของผู้สูงอายุต่ำ รวมถึงปัญหาด้านทัศนคติและความมั่นใจในการหางานทำ แนวทางเสนอแนะควรส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล และทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้สูงอายุสร้างโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ สำหรับภาพอนาคตของแรงงานผู้สูงอายุในสังคมไทย มองว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย แต่จำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมและวางแผนรองรับผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การเรียนรู้แนวคิดทักษะการทำงานใหม่ ด้วยผู้สูงอายุมีประสบการณ์ชีวิตสูงแต่ร่างกายไม่พร้อมด้วยการเสื่อมสภาพตามเวลา การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองนั้นจะต้องดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการเลือกงานที่เหมาะสมและไม่เสี่ยงต่อสุขภาพ งานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายต้องได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัว การพัฒนาทักษะอาชีพต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องการทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ การทำงานโดยใช้เพียงทักษะเดิมจะใช้ไม่ได้ ต้องมีการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่มีให้ดีกว่าเดิมและต้องสร้างทักษะใหม่ที่เป็นต่อการทำงาน สามารถทำให้ผู้สูงอายุปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: แรงงานผู้สูงอายุ, การเรียนรู้, ทักษะการทำงานใหม่, ยุคดิจิทัล

Abstract

This academic article aims to present the context of the elderly in Thai society, focusing on their challenges, solutions, and the future outlook of the elderly workforce in Thailand, including the acquisition of new work skills. 1) In Thailand, the elderly mainly reside in single-person households, facing low income and an unemployment rate of around 60% among this

demographic. 2) Addressing the challenges, solutions, and outlook of the elderly workforce in Thai society involves embracing technology and acquiring new skills, particularly for the younger elderly, while also tackling attitudes and confidence related to employment seeking. The suggested strategy emphasizes the importance of digital literacy and continuous learning to create job opportunities tailored to age and potential. The envisioned future role of the elderly in the workforce is viewed as a chance for economic and social advancement, but it necessitates effective preparation and support planning. 3) Developing new work skills for the elderly, who possess significant life experience but may encounter physical limitations with age, involves engaging in learning activities within a safe environment and selecting suitable roles that do not compromise their well-being. Continuous professional skill enhancement is crucial, as relying solely on existing skills may not be adequate. Upskilling and reskilling are vital for improving and adapting essential work skills, enabling the elderly to thrive and adjust to the evolving job market in the digital era.

Keywords: Elderly Workers, Learning, New Work Skills, Digital Era

บทนำ

ประชากรของไทยเป็นพลวัตรและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา Department of Economic and Social Affairs, The United Nations คาดการณ์ว่า ใน พ.ศ. 2593 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอาเซียน โดยสัดส่วนของผู้สูงอายุประเทศไทย จะสูงถึงร้อยละ 37.5 ขณะที่ประเทศสิงคโปร์ และประเทศเวียดนามมีสัดส่วนของผู้สูงอายุในลำดับรองลงมา คือ ร้อยละ 35.5 และ 30.6 ตามลำดับ (รัชพล อ่ำสุข และปัทพร สุคนธมาน, 2559) นอกจากนี้ สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทยปี 2565 มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 13.14 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และในปี 2566 ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมีจำนวน 13.64 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ของประชากรทั้งหมด โดยเมื่อสิ้นสุดปี 2567 ประเทศไทย คาดการณ์ว่าจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.17 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) แสดงแนวโน้มเข้าสู่ "สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์" ปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้เป็นผลมาจากการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุขทำให้อัตราการเกิดและตายของประชากรลดลง จำนวนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (สวรัย บุญยমানนท์, 2567) ส่งผลต่อเนื่องไปถึงอัตราส่วนจำนวนแรงงานต่อภาระในการดูแลผู้สูงอายุ 1 คน โดยพบแนวโน้มการลดลงของจำนวนแรงงานจาก 5 คนต่อผู้สูงอายุ 1 คนในปี พ.ศ. 2553 เป็น 3 - 4 คน ในปี 2564 และคาดการณ์ว่าจะเหลือ 1 - 2 คน ในปี 2583 (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564) การเปลี่ยนแปลงลักษณะ ประชากรเช่นนี้จะทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดลงในที่สุด (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2567) ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงานจึงมีความสำคัญมากเพราะยังเป็นแรงงานที่มีศักยภาพและสามารถเรียนรู้ ทักษะการทำงานใหม่เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและมีบทบาทในสังคมต่อไปได้

การส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุมีความท้าทายมากเพราะเกี่ยวข้องกับเรื่องความพร้อมในการทำงาน เพราะโดยธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ที่จะแสดงออกเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลมาจากการรับรู้ถึง ความพร้อมของตนเองในการรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สิ่งที่น่าสนใจก็คือผู้สูงอายุจำนวนมากเห็นว่าตนเองคือ ปัญหา ขาดทักษะในการทำงาน มีร่างกายที่ไม่แข็งแรงเหมือนเดิม มีความยากลำบากในการทำงาน จึงตัดสินใจไม่ ทำงานต่อหลังจากเกษียณ ในทางกลับกัน ผู้สูงอายุบางส่วนยังคงอยู่ในตลาดแรงงานเพราะเห็นว่าตนเองมี

ความสามารถในการเรียนรู้ มีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน ไม่มีปัญหาทางสุขภาพ และสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ (Maniar, A., & Mehta, S., 2022) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ปัญหาด้านความพร้อมถูกขยายกว้างขึ้น จากการคาดการณ์ของ World Economic Forum พบว่าภายในปี ค.ศ. 2025 จะมีตำแหน่งงานกว่า 85 ล้านตำแหน่งหายไปแต่จะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นมากถึง 97 ล้านตำแหน่ง (World Economic Forum, 2020)

จากผลการศึกษาข้างต้นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่แรงงานผู้สูงอายุต้องเผชิญสรุปได้ว่า แรงงานผู้สูงอายุจะมีบทบาทสำคัญเพิ่มมากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมโดยการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะการทำงานใหม่ที่เป็นจำเป็นสำหรับผู้สูงอายุตามที่สถานประกอบการต้องการพัฒนาทักษะการทำงานใหม่เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้ากับยุคชีวิตวิถีใหม่และมีบทบาทในสังคมต่อไปได้อย่างมีคุณค่า

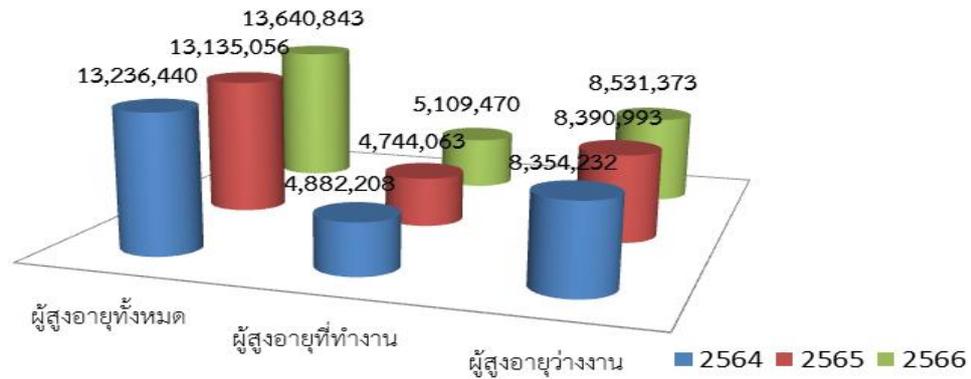
บริบทของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

ในปัจจุบัน สังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ผู้สูงอายุเริ่มมีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน ตลอดจนความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจที่กระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

1. สถานการณ์ปัจจุบัน สภาพครอบครัวของไทยได้ปรับเปลี่ยนจากครอบครัวขยายกลายเป็นครอบครัวเดี่ยว สมาชิกในครอบครัวทุกคนต้องรับผิดชอบตนเองในการหารายได้มาหล่อเลี้ยงครอบครัว ส่งผลให้เกิดการทอดทิ้ง ปู่ ย่า ตา ยาย ผู้สูงอายุให้อยู่โดดเดี่ยวลำพังปราศจากผู้ดูแลก่อให้เกิดความเหงา นำมาซึ่งโรคซึมเศร้า โรคทางจิตใจ และโรคทางกายอื่น ๆ ตามมา เกิดเป็นภาระที่ต้องการการดูแลเพิ่มขึ้น หากผู้สูงอายุคนใดมีเงินเก็บสะสมมาเมื่อครั้งยังสามารถปฏิบัติงานก็ไม่ใช่การยากที่จะจ้างคนมาดูแลได้ ตรงกันข้ามหากผู้สูงอายุนั้นเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ไม่มีเงินเก็บสะสม ก็จำเป็นต้องดำรงชีวิตโดยพึ่งพาสวัสดิการจากภาครัฐเป็นหลัก (อาทิทยา โภคสุทธิ และคณะ, 2563)

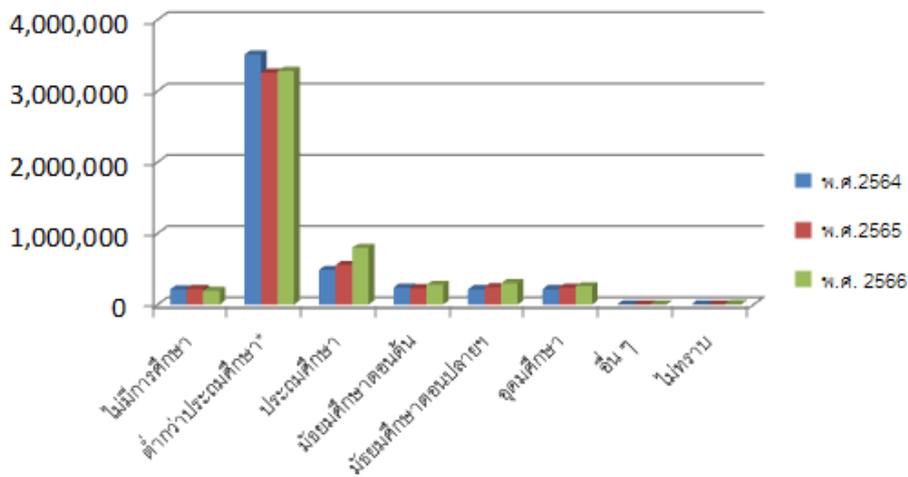
สำหรับรูปแบบการอยู่อาศัยของครัวเรือนผู้สูงอายุที่มีความเปราะบาง สามารถจำแนกได้ 5 รูปแบบ อันประกอบด้วย 1) ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพังคนเดียว 2) ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับคู่สมรส 3) ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่และคู่สมรส 4) ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนข้ามรุ่น และ 5) ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับคนอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่ญาติ (ศุทธิตา ชนวนวัน, 2567) สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติที่พบว่า ผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่ร่วมกับครอบครัว จำนวน 4.43 ล้านคน (ร้อยละ 86.7) และอาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 0.68 ล้านคน (ร้อยละ 13.3) โดยผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่คนเดียวจะอยู่ภาคกลาง มากที่สุด คือ 0.20 ล้านคน รองลงมา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (0.17 ล้านคน) ภาคเหนือ (0.1 ล้านคน) ภาคใต้และกรุงเทพมหานครมีจำนวนใกล้เคียงกัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

จากการประมวลผลข้อมูลรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2564 - 2566 พบว่า จำนวนแรงงานผู้สูงอายุลดลงอยู่ในช่วงปี 2564 ถึง 2565 เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และเพิ่มขึ้นในปี 2566 สำหรับจำนวนผู้สูงอายุว่างงาน พบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 8,354,232 คน เพิ่มขึ้นเป็น 8,390,993 คน ในปี 2565 และเพิ่มขึ้นเป็น 8,531,373 คน ในปี 2566 ข้อมูลดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด ที่ทำงาน และที่ว่างงาน 2564 - 2566 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

เมื่อพิจารณาข้อมูลจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานตามระดับการศึกษาระหว่าง พ.ศ. 2564-2566 พบว่า ในปี 2564 มีผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด 4,882,208 คน ปี 2565 มีจำนวน 4,744,063 คนและปี 2566 มีจำนวน 5,109,470 คน ในจำนวนดังกล่าวจะพบแรงงานผู้สูงอายุที่มีการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาคือ ประถมศึกษา และลำดับ 3 คือ มัธยมศึกษาตอนต้น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กราฟเปรียบเทียบจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานตามระดับการศึกษา พ.ศ. 2564-2566 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567)

สรุปได้ว่า 1) ครอบครัวไทยเปลี่ยนแปลงจากแบบขยายเป็นแบบเดี่ยว สมาชิกต้องรับผิดชอบตนเองมากขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง อยู่โดดเดี่ยว เกิดปัญหาเหงา ซึมเศร้า ป่วยทางจิตและกาย 2) ผู้สูงอายุที่มีเงินเก็บยังเป็นผู้ที่มีความสามารถพึ่งพาตนเองได้ ขณะที่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ต้องพึ่งพาสวัสดิการจากรัฐ 3) รูปแบบการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับครอบครัว 4) ผู้สูงอายุว่างงานเพิ่มขึ้นทุกปี และ 5) แรงงานผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำและอาจไม่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์การทำงานปัจจุบัน ดังนั้น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จึงจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อหาทางออกและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ โดยต้องพัฒนา

ระบบการดูแลผู้สูงอายุ พัฒนาทักษะแรงงานผู้สูงอายุ และสร้างสังคมที่เอื้ออำนวยต่อผู้สูงอายุ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

2. ผลกระทบ การที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุได้ก่อให้เกิดผลกระทบมากมายหลายประการ โดยสามารถจำแนกออกเป็นด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง ประการแรก ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะมีผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติลดลง เพราะในสถานการณ์ที่ประชากรวัยสูงอายุเกษียณออกจากงานมากกว่าจำนวนประชากรที่เข้ามาทดแทนจะทำให้สัดส่วนประชากรวัยทำงานลดลง ส่งผลต่อเนื่องไปสู่ความสามารถในการผลิตของประเทศ นอกจากนี้ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุยังส่งผลกระทบต่อการออมของประเทศเพราะเงินออม (โดยเฉพาะในกองทุนประกันสังคม) จะถูกถอนออกมาใช้หลังจากเกษียณจากการทำงาน และเมื่อเงินออมลดลงการลงทุนของประเทศก็ได้รับผลกระทบตามไป

ประการที่สอง ภาครัฐจะเผชิญกับปัญหาด้านการเงินการคลัง เมื่อผู้สูงอายุเกษียณจากการทำงานมากขึ้นประกอบกับจำนวนประชากรวัยทำงานลดลงจะส่งผลกระทบต่อฐานะทางการคลังของภาครัฐเพราะฐานภาษีที่เคยเก็บได้ลดลง ในขณะที่เดียวกันผู้สูงอายุก็จะสร้างภาระด้านงบประมาณรายจ่ายให้แก่ภาครัฐมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขจากการใช้สิทธิสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของผู้สูงอายุ

ประการที่สาม ภาคเอกชนจะเกิดปัญหาในด้านการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่ออัตราการเกษียณอายุสูงกว่าแรงงานใหม่ที่เข้ามาทดแทนก็จะก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน หากไม่สามารถหาแรงงานจากภายในประเทศมาทดแทนได้ก็ต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวซึ่งมีกฎเกณฑ์ในการจ้างงานที่ซับซ้อนขึ้น ภาคเอกชนที่มีกำลังทรัพย์อาจจะลงทุนนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานได้ แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญในภาคการผลิตก็คือทุนความรู้ของแรงงานสูงอายุที่จะสูญหายไป จำเป็นต้องมีการถ่ายทอดประสบการณ์หรือการจัดการความรู้จากแรงงานรุ่นเก่าที่เกษียณอายุไปสู่แรงงานรุ่นใหม่

ประการสุดท้าย ผู้สูงอายุที่มีเงินออมไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายหลังจากเกษียณอายุจะขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จำเป็นต้องทำงานต่อหรือพึ่งพาญาติพี่น้อง หากสภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยให้ทำงานหรือไม่มีญาติพี่น้องมาดูแลก็จะกลายเป็นภาระของภาครัฐที่ต้องให้การสงเคราะห์ต่อไป (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564; ศีลียา สุขอนันต์, 2563)

2.2 ด้านสังคม สถานการณ์การเข้าสู่สังคมสูงอายุประกอบกับจำนวนประชากรวัยทำงานที่ลดลงของประเทศไทยส่งผลด้านสังคมหลายประการ ประการแรกประชากรวัยทำงานต้องรับภาระในการดูแลประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น โดยสถิติในปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีประชากรวัยแรงงาน 5 คนดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ลดลงเป็น 3-4 คน ในปี 2564 และคาดการณ์ว่าจะเหลือ 1-2 คน ในปี 2583 (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564) ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี

ประการที่สอง เกิดปัญหาผู้สูงอายุรู้สึกขาดความอบอุ่นหรือไม่ได้รับการเอาใจใส่ บางครอบครัวอาจเกิดปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งได้ เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่รัดตัวทำให้คนวัยทำงานต้องดูแลคนวัยพึ่งพิงที่เป็นเด็กและผู้สูงอายุหลายคน ต้องออกไปทำงานหารายได้จนไม่มีเวลามาดูแล ประกอบกับการที่ผู้สูงอายุต้องอยู่กับบ้านหรือไม่ได้ทำงานก็ยิ่งทำให้เกิดรู้สึกเหงาและน้อยใจได้

ประการสุดท้าย ปัญหาความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้สูงอายุบางคนไม่ได้มีการวางแผนทางการเงินมาตั้งแต่วัยเริ่มต้นทำงานเพื่อรองรับวัยเกษียณ ไม่มีรายได้ในช่องทางอื่นมาเลี้ยงครอบครัวและเมื่อมีปัญหาค่าใช้จ่ายก็ต้องไปกู้ยืมหรือพึ่งพาผู้อื่น สร้างปัญหาความมั่นคงในชีวิตขึ้นในยามชรา ดังนั้น การวางแผนการเงินในวัยทำงานเพื่อการใช้ในวัยชราเป็นสิ่งสำคัญ ผู้สูงอายุที่มีการสะสมเงินออมหรือลงทุนตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการมีชีวิตที่มั่นคงในวัยหลังเกษียณอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564)

3. ความท้าทาย จากสถานการณ์และผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้น ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เมื่อความก้าวหน้าทางการแพทย์ทำให้ประชากรมีสุขภาพแข็งแรง อายุยืนยาวขึ้น และยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สวนทางกับการลดลงของอัตราการเกิดส่งผลให้ประชากรวัยทำงานลดลงอย่างต่อเนื่อง แรงงานสูงอายุจึงมีแนวโน้มที่จะเข้าไปมีบทบาทในตลาดแรงงานทั้งในและนอกระบบมากขึ้นในอนาคต

แต่อย่างไรก็ตาม มีผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยที่ปฏิเสธการทำงานหลังจากเกษียณอายุแม้ว่าสุขภาพยังคงแข็งแรงดี ปัญหาประการสำคัญคือความเชื่อเกี่ยวกับความพร้อมในการทำงานของตน ผู้สูงอายุจำนวนมากน้อยซึมซับอคติที่สังคมมองคนสูงอายุว่ามีศักยภาพด้อยลง อ่อนแอ และควรพักผ่อน นำมาตีตราตนเองว่าเป็นคนแก่ที่ไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป ไม่สามารถรับเทคโนโลยีหรือทักษะใหม่ ๆ ได้ จึงควรเกษียณเพื่อพักผ่อนอยู่กับบ้าน (สุขมา อรุณจิต, 2562) กลายเป็นการตัดโอกาสในการทำงานมีรายได้ รวมทั้งการได้ใช้ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้วยเหตุนี้ การสร้างทัศนคติที่ถูกต้องและสร้างความมั่นใจในการหางานของผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญ เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งยังทำลายของเดิมที่ล้ำสมัยให้หายไปในพริบตา การเรียนรู้ทักษะดิจิทัลและทักษะการทำงานใหม่ ๆ จึงมีความจำเป็นกับคนทุกช่วงวัย และผู้สูงอายุก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงนี้ ในทางกลับกัน สังคมโดยทั่วไปก็ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุให้ถูกต้องด้วยเช่นกัน ไม่ควรมองว่าผู้สูงอายุเป็นภาระ ควรเปิดโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุและมองเห็นว่าผู้สูงอายุจะเป็นโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

การเรียนรู้และทักษะการทำงานใหม่ในยุคปัจจุบัน

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นอย่างมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้สูงอายุกับการเรียนรู้เพื่อการทำงาน

ในอดีตสังคมมองว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นของวัยเด็กและวัยรุ่น แต่ตอนนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้คนทุกวัยที่ไม่ควรละเลย ผู้สูงอายุยังมีความจำเป็นต้องเรียนรู้เพราะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้สามารถทำงานและดำรงชีวิตได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ถ้าให้เวลาและมีแรงจูงใจเพียงพอผู้สูงอายุก็สามารถเรียนรู้ได้เท่ากับคนที่มีอายุน้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุควรเป็นงานที่ไม่ต้องใช้กำลังแรงงานมากนัก งานที่ต้องใช้ประสาทสัมผัส งานที่ใช้ไม่ต้องใช้ทักษะด้านความจำ หลีกเลี่ยงงานที่มีความเครียดหรือความกดดันสูง และให้ความสำคัญกับงานหรือกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้าง โดยเฉพาะงานประเภทด้านที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ หรืองานที่ต้องใช้ประสบการณ์ และความสัมพันธ์ที่สั่งสมมาก่อนวัยผู้สูงอายุ เช่น วิทยากร ครู นายหน้า (พัชรพงศ์ ขวนชม และคณะ, 2561)

การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ของแรงงานผู้สูงอายุควรอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ควรเลือกงานที่เหมาะสมและไม่เสี่ยงต่อสุขภาพ และควรมอบหมายงานหรือกิจกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้าง การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัวหรือชุมชนได้ดีขึ้นและสามารถช่วยให้ชีวิตของผู้สูงอายุมีคุณภาพดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

2. ทักษะอาชีพกับการทำงาน

การทำงานในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ทักษะที่เคยจำเป็นในอดีตไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดงานในปัจจุบันและอนาคต ทักษะการทำงานที่สำคัญประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ ความยืดหยุ่น

ความสามารถในการปรับตัว และทักษะทางดิจิทัล การพัฒนาทักษะเหล่านี้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้แรงงานผู้สูงอายุสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน สำคัญที่จะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่อยู่เสมอและพัฒนาทักษะที่มีอยู่เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทักษะอาชีพในอนาคตเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรทุกแห่งควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดงานทำให้คนทำงานต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เพื่อยกระดับทักษะเดิม (Upskill) และการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) ควรครอบคลุมทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการใช้ข้อมูล ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทักษะเหล่านี้พัฒนาได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้าชั้นเรียนหรือรับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ที่สำคัญคือต้องมี 1) การตระหนักรู้ตนเอง เข้าใจความคิด ความรู้สึก และนิสัยของตน 2) พยายามเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบและวิธีการเดิม ๆ 3) การลงมือทำ เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญมากขึ้น 4) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยขยายขอบเขตการเรียนรู้ของตนออกไปตลอดเวลา และ 5) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเป็นช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (กมลพร กัลยาณมิตร, 2564)

ทักษะดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันและอนาคต ตามที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้กล่าวในบทความเรื่อง งานและทักษะสำหรับโลกการทำงานหลังโควิด-19 โดยสรุปได้ว่า โลกหลังโควิด-19 มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในด้านเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งส่งผลให้คนต้องเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเติบโตของธุรกิจ e-commerce อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มของเศรษฐกิจใส่ใจและเศรษฐกิจสีเขียวที่เติบโตขึ้น เช่น นักสุขภาพจิต และนักพัฒนาเทคนิคด้านเชื้อเพลิงชีวภาพ ซึ่งต้องการทักษะที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น เศรษฐกิจดิจิทัล เศรษฐกิจใส่ใจ และเศรษฐกิจสีเขียวจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโลกใหม่ในอนาคต (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2566)

จากเหตุผลข้างต้น การพัฒนาทักษะอาชีพจึงสำคัญต่อผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น แต่ต้องคำนึงถึงความแตกต่าง ให้เวลา และจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ปลอดภัย การยกระดับทักษะเดิมและพัฒนาทักษะใหม่คือกุญแจสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สรุป

แรงงานผู้สูงอายุเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญมากเพราะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมหลายแง่มุม ซึ่งแรงงานผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างสังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) บริบททางสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย มีประเด็นคือ 1.1) ครอบครัวจะเป็นแบบครอบครัวเดี่ยว ผู้สูงอายุจะอยู่โดยลำพังหรือกับคู่ครอง 1.2) ลักษณะการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ มีสองลักษณะคือ ผู้สูงอายุที่มีเงินเก็บหรือมีงานทำ สามารถจ้างคนดูแลได้จากรายได้หรือเงินสะสมที่มี และผู้สูงอายุรายได้ต่ำและไม่มีงานทำซึ่งมีอยู่ประมาณร้อยละ 60 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด กลุ่มนี้ต้องพึ่งพาสวัสดิการจากภาครัฐหรือจำเป็นต้องฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน 2) ความท้าทาย แนวทางการแก้ไข และภาพอนาคตของสังคมไทยในการเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย 2.1) ประเด็นความท้าทาย 2.1.1) การเข้าถึงเทคโนโลยีและการเรียนรู้ทักษะใหม่ของผู้สูงอายุ 2.1.2) ปัญหาด้านทัศนคติและความมั่นใจในการหางานของผู้สูงอายุ 2.1.3) ภาระการดูแลผู้สูงอายุของครอบครัว และ 2.1.4) การขาดแคลนบุคลากรและทรัพยากรสำหรับรองรับผู้สูงอายุ 2.2) ประเด็นแนวทางการเสนอแนะการแก้ไข 2.2.1) ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลและทักษะใหม่ ๆ ของผู้สูงอายุ 2.2.2) สร้างโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับวัยและศักยภาพของผู้สูงอายุ 2.2.3) พัฒนาระบบ

สวัสดิการและบริการสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ และ 2.2.4) ปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมต่อผู้สูงอายุ 2.3) ประเด็นอนาคตของสังคมไทยในมิติของกลุ่มผู้สูงอายุ 2.3.1) สังคมผู้สูงอายุจะเป็นโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย 2.3.2) จำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมและวางแผนรองรับผู้สูงอายุอย่างมีประสิทธิภาพ และ 2.3.3) ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างสังคมผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ 3) การเรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ 3.1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองต้องดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3.2) เลือกงานที่เหมาะสมและไม่เสี่ยงต่อสุขภาพ 3.3) งานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายต้องได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัว และ 3.4) การพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความก้าวหน้าและความสำเร็จ การทำงานโดยอาศัยเพียงทักษะเดิมจะใช้ไม่ได้ ต้องมีการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะที่มีให้ดีกว่าเดิม (Upskill) และต้องการสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงาน (Reskill) ซึ่งก็คือกุญแจสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(3), 163-176.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 17 มีนาคม 2567 จาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). สถิติผู้สูงอายุ. เรียกใช้เมื่อ 17 มีนาคม 2567 จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/2449>
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2564). รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจ การแรงงานระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- พัชรพงศ์ ชวนชม และคณะ. (2561). ลักษณะงานที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ. วารสารวิจัยและพัฒนาไวโอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(1), 107-116.
- รัชพล อ่ำสุข และปัทพร สุคนธมาน. (2559). แรงงานผู้สูงอายุ: สถานการณ์ และนโยบายของประเทศไทย. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(1), 345-364.
- ศीलยา สุขอนันต์. (2563). กลยุทธ์ส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุไทย. วารสารสังคมวิวัฒน์, 11(1), 1-17.
- ศุทธิดา ชวนวัน. (2567). รูปแบบการอยู่อาศัยกับความเปราะบางของผู้สูงอายุ. เรียกใช้เมื่อ 17 มีนาคม 2567 จาก <https://researchcafe.tsri.or.th/frailty-in-older-adults/>
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2566). งานและทักษะสำหรับโลกการทำงานหลังโควิด-19. เรียกใช้เมื่อ 22 มีนาคม 2567 จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/articles/88>
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2567). รายงานเสนอความก้าวหน้าโครงการการพัฒนาทางเทคโนโลยีสังคมผู้สูงอายุ. เรียกใช้เมื่อ 22 มีนาคม 2567 จาก <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/09/4-Aging-Society-jirawat-nonarit.pdf>
- สวรัย บุญยมนานท์. (2567). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับความเหลื่อมล้ำทางรายได้ในประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 17 มีนาคม 2567 จาก <https://researchcafe.tsri.or.th/aging-society-and-income-inequality/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 26 เมษายน 2567 จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/cj

- สุขุมมา อรุณจิต. (2562). แรงงานผู้สูงอายุ: อนาคตช่วงวัยกับความไม่เป็นธรรมทางสังคม. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการเนื่องในโอกาสครบรอบ 66 ปี เรื่อง สังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม. คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาทิตยา โภคสุทธิ และคณะ. (2563). ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารสิทธิปริทัศน์, 34(112), 180-198.
- Maniar, A., & Mehta, S. (2022). Challenges and Opportunities of Elderly Working After Retirement: Indian Scenario. Retrieved March 17, 2024, from <https://eh.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/215852>
- World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Retrieved March 22, 2024, from https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf