การพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุของประเทศไทย*

Career development of elderly in Thailand

เจษณี จันทวงศ์**
Chetsanee Chantawong

บทคัดย่อ

จากการที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ทุกองค์กรตระหนักถึงการปรับตัวสู่การแข่งขัน อีกทั้งประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) และมีสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปีเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศ การพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุจึงถือว่ามีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความพร้อมต่อการแข่งขัน สามารถสร้างรายได้ให้ตนเอง และไม่เป็นภาระกับบุคคลอื่น เป็นกำลังสำคัญให้ประเทศในการสร้างเสถียรภาพทางการเงิน โดยควรส่งเสริมการพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุของประเทศไทย ได้แก่ (1) การให้การศึกษาอาชีพ (career education) ทำให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาอาชีพของตนเองได้ (2) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ (information about career planning) ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาอาชีพที่สำคัญสำหรับผู้สูงอายุ (3) การให้คำปรึกษาอาชีพ (career counseling) ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเป้าหมาย วางแผนอาชีพและพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การพัฒนาอาชีพ, ผู้สูงอายุในประเทศไทย

Abstract

As Thailand is one of the member of ASEAN. Every organization realizes adapting for the competitiveness. Moreover, Thailand pass into Aging Society and proportion of the number is increasing every year comparing with the whole number of population in the country. The development potentials of elderly is important for developing Thailand in order to be ready for the competitiveness also the old people can cash up and don’t want to be a burden to anyone. So they are main spring for building the financial stability. To promote the career development of elderly in Thailand context are 3 main issues as following: first, career education. Second, information about career planning. Third, career counseling.

Keywords: career development, elderly in Thailand

---

* บทความเขียนจากการศึกษาข้อมูลเชิงสถิติของผู้สูงอายุในอาเซียน เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการ พัฒนาอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุของประเทศไทย

** อาจารย์ประจำ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

จากการรวมตัวเป็นเขตการค้าเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ทำให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างตระหนักถึงการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ก้าวทันการแข่งขัน และปรับกลยุทธ์การบริหารงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร เมื่อพิจารณาถึงผู้สูงอายุที่มีสถิติเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของประเทศในอาเซียน โดยประเทศไทยก็มีสถิติของประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากเมื่อเทียบกับสัดส่วนของประชากรทั้งหมดของประเทศ นับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุจึงถือว่ามีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความพร้อมต่อการแข่งขัน สามารถสร้างรายได้ให้ตนเอง และสามารถมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้สูงอายุในประเทศไทย

นับตั้งแต่ปี 2558 ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยหนึ่งในเป้าหมายของแผนการรวมกลุ่มอาเซียนคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ แต่กลับพบว่าประเทศในอาเซียนมีประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น องค์การสหประชาชาติ (United Nations--UN) ได้ให้นิยามผู้สูงอายุ (Older person) หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป และได้แบ่งระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็น 3 ระดับ (สุชาดา ทวีสิทธิ์, 2553) ดังนี้

1. ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
2. ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์
3. ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) หมายถึงสังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2559) ได้ระบุถึงสัดส่วนของประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปในกลุ่มอาเซียน พ.ศ. 2523-2593 ที่เพิ่มจำนวนสูงขึ้นในทุกประเทศ โดยสิงคโปร์เป็นประเทศที่เข้าสู่ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่เร็วกว่าประเทศอื่น ๆ ตามมาด้วยไทย บูรไน และเวียดนาม สำหรับประเทศไทยนั้นประชากรสูงอายุในปี 2558 จำนวน 10.73 ล้านคน เพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2523 อยู่ที่จำนวน 3.75 ล้านคน โดยคาดการณ์ประชากรสูงอายุในปี พ.ศ. 2573 เพิ่มขึ้นอยู่ที่จำนวน 19.45 ล้านคน

สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทยได้จัด 10 อันดับจำนวนประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2560 (ระบบสถิติการลงทะเบียน กรมการปกครอง, 2561) ได้แก่ (1) จังหวัดสิงห์บุรี ร้อยละ 21.49 (2) จังหวัดลำพูน ร้อยละ 20.84 (3) จังหวัดลำปาง ร้อยละ 20.79 (4) จังหวัดสมุทรสงคราม ร้อยละ 20.79 (5) จังหวัดแพร่ ร้อยละ 20.78 (6) จังหวัดชัยนาท ร้อยละ 20.69 (7) จังหวัดอ่างทอง ร้อยละ 20.05 (8) จังหวัดอุตรดิตถ์ ร้อยละ 19.35 (9) จังหวัดพะเยา ร้อยละ 18.84 (10) จังหวัดพิจิตร ร้อยละ 18.79

การสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2560 ก็ได้เปิดเผยถึงการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย ที่มีอัตราเพิ่มขึ้น ร้อยละ 16.8 ของประชากรทั้งประเทศ โดยพิจารณาลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า มีผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.06 ล้านคน หรือร้อยละ 35.6 ของผู้สูงอายุทั้งหมด อาชีพของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ คือผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรฯ ร้อยละ 56.5 เมื่อจำแนกการทำงานของผู้สูงอายุตามภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนมากที่สุด คือ 1.45 ล้านคน หรือ ร้อยละ 35.8 เมื่อพิจารณาถึงค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของผู้สูงอายุที่ทำงานประมาณ 11,600 บาท ได้แก่ ภาคการค้าและบริการ 15,838 บาท ภาคการผลิต 10,860 บาท และภาคเกษตรกรรม 4,874 นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานของผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานในระบบจำนวน 4.77 แสนคน (ร้อยละ 11.7) ส่วนแรงงานนอกระบบ จำนวน 3.59 ล้านคน (ร้อยละ 88.3) (การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2560, 2561)

จะเห็นได้ว่าอัตราการเติบโตด้านจำนวนของผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น โดยผู้สูงอายุที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นภาคเกษตรกรรม แต่รายได้กลับน้อยกว่าภาคการค้าและบริการ และภาคการผลิต อีกทั้งมีผู้สูงอายุที่ทำงานเป็นแรงงานนอกระบบ อาจส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

Gilley and others (2002, p. 60) อาชีพ หมายถึง ลำดับต่าง ๆ ของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน พฤติกรรมและทัศนคติที่ใช้ในการทำงาน ค่านิยมต่าง ๆ และความแน่วแน่ มุ่งมั่น รวมถึงกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทั้งหลาย

ศิริภัสสรศ์ วงศ์ทองดิ (2559, หน้า 219) การพัฒนาอาชีพ หมายถึง ความพยายามอย่างเป็นระบบที่จะจัดลำดับกิจกรรมหรือกระบวนการ ช่วยให้องค์กรและพนักงานบรรลุที่จะทำงานร่วมกัน กำหนดเส้นทางการเติบโตในอาชีพของบุคลากร แนวคิดเรื่องอาชีพสมัยใหม่มีความยืดหยุ่นกว่าเดิมที่เรียกว่า “Protean career” มีลักษณะขึ้นอยู่กับทิศทางอาชีพที่บุคคลมองเห็นด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสบการณ์และคุณสมบัติ เพื่อทำให้ตนเองสามารถปรับเปลี่ยนงานและอาชีพได้อย่างยยืดหยุ่นมากขึ้น แตกต่างจากแนวคิดเดิมเรื่องอาชีพ (traditional career) ที่บุคคลจะเติบโตไปตามเงื่อนไข จังหวะเวลา และการส่งเสริมขององค์กร

จำเนียร จวงตระกูล (2553, หน้า 354) ได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนเพื่อพัฒนาอาชีพ (development planning process) ประกอบด้วย (1) การระบุความจำเป็นในการพัฒนา (development needs) (2) การเลือกเป้าหมายการพัฒนา (development goals) (3) การกำหนดกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติโดยพนักงานและองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (4) การกำหนดตารางเวลาในการพัฒนา

นอกจากนี้เครื่องบ่งชี้หรือเบาะแสอาชีพ (Career anchors) จะเป็นตัวกระตุ้นในการเลือกอาชีพ ตลอดจนการพัฒนาอาชีพของบุคคล จึงเปรียบเสมือนสมอเรือ (anchor) ที่แต่ละบุคคลจะทอดลงในมหาสมุทรเมื่อเขาค้นพบว่าเป็นอาชีพที่ตนต้องการหรือเป็นทำเลที่เหมาะสมแก่การปักหลักหรือทอดสมอเรือ (Gilley and others, 2002, 61, Delahaya, 2005, 161) ดังนี้

1. ความสามารถด้านการจัดการ (managerial competence) ถ้าสำรวจพบว่าตนเองมีความถนัดด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาอาชีพควรจะเน้นการมอบหมายความรับผิดชอบในการบริหารงานที่สูงขึ้นไปให้อย่างต่อเนื่อง

2. ความสามารถเชิงเทคนิค หรือการทำงานตามหน้าที่เฉพาะ (technical/functional competence) การพัฒนาอาชีพสำหรับผู้ที่ถนัดงานเชิงเทคนิค ควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดในงานเฉพาะที่ต้องใช้เทคนิควิธีการเฉพาะ

3. ความรักในความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ (security and stability) ผู้ที่รักความมั่นคงและเสถียรภาพ การพัฒนาอาชีพควรเน้นในเรื่องการให้เกียรติ ให้มีรายได้ที่มั่นคง มีหลักประกันและเติบโตในแนวดิ่ง

4. การชอบความท้าทายล้วน ๆ (pure challenge) ผู้ชอบความท้าทายการพัฒนาอาชีพควรมอบงานที่ท้าทาย มีความใหม่ และมีโจทย์ที่ยากอยู่เสมอ

5. ความรักอิสระและความเป็นเอกเทศ (autonomy and independence) การพัฒนาอาชีพของผู้ชอบความเป็นอิสระ ควรให้มีอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจด้วยตนเองเพิ่มขึ้น

6. ความชอบการบูรณาการงานเข้ากับชีวิต (lifestyle integration) การเติบโตทั้งงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อม ๆ กัน เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาอาชีพสำคับคนกลุ่มนี้

7. ความรักในงานบริการและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม (service/dedication) การพัฒนาอาชีพกลุ่มนี้ คือ การให้เขาได้พบเจอผู้คนใหม่ ๆ ได้บริการให้แก่หน่วยงาน สังคม และผู้คนใหม่ ๆ อยู่เสมอ

8. มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (entrepreneurship/creative) สำหรับผู้มีจิตวิญญาณการเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการ มีจินตนาการและมีความรับผิดชอบโดยรวมของงานใด ๆ ก็ตาม การพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับคนกลุ่มนี้ คือ การมอบความรับผิดชอบความเป็นเจ้าของให้ดูแบงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

การกำหนดรูปแบบของการพัฒนาสายอาชีพถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หมายถึง ทักษะหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าของบุคคลในแต่ละอาชีพ

2. การจำแนกกลุ่มงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสัมพันธ์กันแต่ละอาชีพ หรือจำแนกกลุ่มตามตระกูลงาน เช่น สายอาชีพวิศวกร ประกอบด้วย กลุ่มงานวิศวกรโรงงาน วิศวกรโครงการ วิศวกรซ่อมบำรุง เป็นต้น

3. แนวทางเกี่ยวกับสายอาชีพ หมายถึง บุคคลแต่ละระดับสายอาชีพควรมีทักษะและคุณลักษณะระดับต่าง ๆ เช่น ทักษะทางการบริหาร ทักษะทางวิชาการ คุณลักษณะที่ต้องการ

4. ตัวบ่งชี้ค่างานและทักษะที่จำเป็น จะต้องกำหนดตัวบ่งชี้งาน (job weight indicators) เพื่อวัดคุณค่าของงานสำหรับเป็นมาตรฐานในการเปรียบค่าของงาในแต่ละระดับของสายอาชีพ ตัวบ่งชี้ความสะท้อนทักษะและคุณลักษณะที่ต้องการของบุคคลซึ่งแตกต่างกันตามระดับความรับผิดชอบของงานและความจำเป็นของสายอาชีพ

5. แนวทางเลือกในการพัฒนา เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องจัดทำคู่มือหรือเอกสารแนวทางในการพัฒนาในรูปแบบของการฝึกอบรมพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งองค์กรจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเลือกว่าจะรับการฝึกอบรมพัฒนาหลักสูตรใดเมื่อใด เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถจำเป็นได้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป และมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์นั้น ควรมีกระบวนการวางแผนและกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สูงอายุให้มีการความก้าวหน้าในงาน โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาและมีการประเมินศักยภาพ โดยเน้นประสิทธิภาพของงานอาชีพในระยะยาวมุ่งความสำเร็จของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ

การพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุของประเทศไทย

การพัฒนาอาชีพของผู้สูงอายุเป็นการสร้างรายได้ และเพิ่มคุณค่าในตนเองให้กับผู้สูงอายุ จากการสำรวจของนิด้าโพล เรื่องการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุตามแนวทางประชารัฐ พบว่า ความประสงค์ของประชาชนในการทำงานเมื่ออยู่ในวัยผู้สูงอายุ กรณีมีผู้จ้างงานเปิดโอกาสให้เข้าทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.77 ระบุว่า มีความประสงค์ที่จะทำงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ หากมีผู้ว่าจ้างเปิดโอกาสให้เข้าทำงาน และร้อยละ 18.23 ระบุว่า ไม่มีความประสงค์ที่ทำงาน โดยในจำนวนของผู้ที่ประสงค์จะทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.09 ระบุเหตุผลว่ามีความจำเป็นในการดำรงชีวิตรองลงมา ร้อยละ 51.84 ระบุว่า สร้างคุณค่าให้กับตนเอง ร้อยละ 42.44 ระบุว่า มีภาระทางการเงิน ร้อยละ 32.27 ระบุว่า สร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น และร้อยละ 25.91 ระบุว่า ช่วยเหลือสังคม สำหรับผู้ที่ไม่ประสงค์จะทำงานได้ระบุเหตุผล ส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.48 ระบุว่า มีปัญหาด้านสุขภาพรองลงมา ร้อยละ 46.45 ระบุว่า ต้องการพักผ่อน/ท่องเที่ยว ร้อยละ 40.05 ระบุว่า ดูแลลูกหลาน ร้อยละ 12.81 ระบุว่า เปลี่ยนไปทำธุรกิจส่วนตัว และร้อยละ 6.98 ระบุว่า ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว (นิด้าโพล, 2560)

สภาวะสังคมสูงวัยที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อตลาดแรงงานจากจำนวนแรงงานที่มีอายุมากขึ้นแล้ว ยังส่งผลทางอ้อมต่อการทำงานของแรงงานวัยทำงานในปัจจุบัน ดังนั้นการออกแบบนโยบายด้านแรงงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในระยะยาวควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับที่เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ ดังนี้ (จารีย์ ปิ่นทอง และคณะ, 2561)

1. ให้แรงงานได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและมีทางเลือกที่จะทำงานในระบบได้มากขึ้น ทั้งการเพิ่มทักษะ (Up-skill) และการเสริมทักษะใหม่ (re-skill) ตลอดช่วงอายุ (life-long learning) สอดคล้องกับ วิเชศ คำบุญรัตน์ และโศภนา พิชิตพรชัย (2556, หน้า 121) ได้กล่าวถึงระบบการเรียนรู้และพัฒนา (learning & Development system) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีความแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ โดยการพัฒนาผู้สูงอายุในประชาคมอาเซียนนั้น ควรให้ความสำคัญในด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) หลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้และความเข้าใจของความแตกต่างทางวัฒนธรรม (2) การเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมด้านพฤติกรรมการทำงานและการเข้าสังคมที่มีความแตกต่างไปจากเดิม (3) การให้ความรู้กับผู้สูงอายุในกลุ่มเป้าหมายอย่างอาเซียน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เข้าใจถึงประเด็นที่เป็นความอ่อนไหวต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น (4) เตรียมความพร้อมด้านภาษาและการปรับตัว

2. สร้างแรงจูงใจให้แรงงานทำงานมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานสูงอายุและแรงงานหญิง โดยการออกแบบการทำงานให้มีลักษณะยืดหยุ่นจะเอื้อให้แรงงานสูงอายุและแรงงานหญิงสามารถหางานให้เหมาะสมตามความต้องการได้

3. การขยายสิทธิประโยชน์ในการจ้างงานผู้สูงอายุในกลุ่มที่มีทักษะและยังสามารถทำงานได้

ธนภรณ์ จิตตินันทน์ และ ณัคนางค์ กุลนาถศิริ (2560) ได้กล่าวถึงนโยบายหลักที่ต่างประเทศนำมาใช้เป็นแนวทางเตรียมรับมือสังคมผู้สูงวัย มีดังนี้

1. การขยายอายุเกษียณ โดยไทยอยู่ระหว่างการเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ขยายอายุเกษียณของแรงงานในสถานประกอบการจาก 55 ปี เป็น 60 ปี

2. การสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุ ภาครัฐได้จัดตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงวัย (Smart Job Center) เพื่อส่งเสริมให้มีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันรัฐบาลได้ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลให้แก่บริษัทที่จ้างผู้สูงวัยตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งต้องมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท

3. การเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงานจะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และยกระดับผลิตภาพของแรงงานในระยะยาว

4. การยกระดับคุณภาพชีวิต ภาครัฐมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดสรรรายได้และรายจ่ายอย่างสมดุล โดยเฉพาะรายได้หลังวัยเกษียณผ่านการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมทั้งมีการออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ทุกวัยสามารถใช้ร่วมกันได้ (Universal Design) สำหรับประเทศไทยยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ค่อนข้างจำกัด ส่วนใหญ่จะเป็นโรงพยาบาลหรือศูนย์บริการทางการแพทย์ที่อยู่ไกลจากบ้าน หรือยังไม่มีรถโดยสารในการเดินทางไปต่างสถานที่ ทำให้ผู้สูงอายุจำนวนมากมีความยากลำบากในการเข้าถึงสวัสดิการจากส่วนกลาง

การพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุตามศักยภาพและความสนใจนั้น มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสอดคล้องกับ พรบ.ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (3) ว่าผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลผู้สูงอายุและการแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการนำศักยภาพและความสนใจมาพิจารณา กำหนดงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยมีหลักว่าต้องเป็นงานที่ไม่เหนื่อย คลายเหงา สร้างความภูมิใจและความสุขให้ผู้สูงอายุเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันก็ได้ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยผู้สูงอายุอาจจะมีรายได้หรือสิ่งตอบแทนอื่นประกอบด้วย (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2561)

การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานและช่วยให้ผู้สูงอายุประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ การวางแผนและพัฒนาอาชีพจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมการและส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ (Werther and Davis, 1993) ดังนี้

1. การให้การศึกษาอาชีพ (career education) เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถจัดทำแผนพัฒนาอาชีพและทำการพัฒนาอาชีพของตนเองได้ ควรจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาแก่ผู้สูงอายุในด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ เช่น การฝึกอบรมด้านอาชีพ การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับอาชีพ การสัมมนาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารอาชีพ รวมตลอดถึงกระบวนการและระเบียบการปฏิบัติงานขององค์กรเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาอาชีพ

2. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ (information about career planning) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาอาชีพที่สำคัญสำหรับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับ BLT (2561) ได้กล่าวว่าข้อมูลกรมจัดหางานปี 2560 พบว่า ตำแหน่งงานที่ต้องการผู้สูงอายุมากที่สุด ได้แก่ 1) แรงงานด้านการผลิต 2) เสมียนพนักงานทั่วไป 3) เจ้าหน้าที่สำนักงาน 4) แรงงานประมง และ 5) พนักงานขาย

3. การให้คำปรึกษาอาชีพ (career counseling) เพื่อช่วยให้สามารถเลือกเป้าหมายอาชีพ เส้นทางเดินสำหรับอาชีพ สามารถทำการวางแผนอาชีพและพัฒนาอาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสม ควรจะมีโครงการให้คำปรึกษาอาชีพแก่ผู้สูงอายุด้วย

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพของกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี เป็นต้นไป ควรเน้นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุ เพื่อนำไปเป็นแนวทางพัฒนาอาชีพ และตอบสนองความต้องการของตลาดในยุคปัจจุบัน

บทสรุป

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยถือเป็นความท้าทายด้านการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของประเทศที่จะต้องหาแนวทางเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาด้านอื่น ๆ เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงการมีประชากรสูงอายุได้ก็ควรมีการเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ โดยควรส่งเสริมผู้สูงอายุดังต่อไปนี้ (1) การให้การศึกษาอาชีพ (career education) ทำให้ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาอาชีพของตนเองได้ (2) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ (information about career planning) ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาอาชีพที่สำคัญสำหรับผู้สูงอายุ (3) การให้คำปรึกษาอาชีพ (career counseling) ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเป้าหมาย วางแผนอาชีพและพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

การทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2560. (2561). ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2561, จาก www.Nso.go.th

จารีย์ ปิ่นทอง และคณะ. (2561). **สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย.** ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2561, จากhttps://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/…_/Article_01Aug2018.pdf

ธนภรณ์ จิตตินันทน์ และณัคนางค์ กุลนาถศิริ. (2560). **ถอดบทเรียนนโนยายรับมือสังคมสูงวัยจากต่างประเทศ.** ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2561, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/ Article_21Jun2017.pdf

นิด้าโพล. (2560). การส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุตามแนวประชารัฐ. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2561, จาก NIDA_Poll_Promotion_of_the_elderly_career

ระบบสถิติการลงทะเบียน กรมการปกครอง. (2561). **สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด.** ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2561, จาก http://pathumthani.dop.go.th/th/know/1

วิเชศ คำบุญรัตน์ และโศภนา พิชิตพรชัย. (2556). **กลยุทธ์ธุรกิจและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.** วารสารปัญญาภิวัฒน์. 4(5)121.

ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2561). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย.** ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2561, จาก http://www.dop.go.th/th/know/3/70

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). ประชากรสูงอายุอาเซียน. **เอกสารประมวลสถิติด้านสังคม.** ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2561, จาก www.m-society.go.th

สุชาดา ทวีสิทธิ์ และ สวรัย บุณยมานนท์ (บรรณาธิการ). (2553). **ประชากรและสังคม 2553.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

BLT. (2561). **จ้างผู้สูงอายุ สร้างงาน สร้างอาชีพ.** ค้นเมื่อ 2 กันยายน 2561, จาก http://www.bltbangkok.com/ article/info/3/605

Delahaya, B.L. (2005). **Human Resource Development: Adult Learning and knowledgeManagement**. Milton: John Wiley &Sons Australia, Ltd.

Gilley, J. W., Eggland, S. A., and Maycunich, A. G. (2002). **Principles of Human ResourceDevelopment.** Cambridge, MA: Perseus Pubishing.

Werther, W. B. and K. Davis. (1993). **Human Resources and Personal Management.** New York, McGraw-Hill.