

การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ จังหวัดชัยภูมิ
Career Development for Elderly Group Informal Labours
Chaiyaphum Province

อัญชลี ชัยศรี^{1*} และ สุนทร ปัญญะพงษ์²

Anchalee Chaisri^{1*} and Soonthorn Punyapong²

^{1,2}คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

^{1,2}Faculty of Arts and Science, Rajabhat Chaiyaphum University

*Corresponding author's email: anchaleechaisri@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

11 เมษายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

24 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

28 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพบริบทและความต้องการพัฒนาด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุในจังหวัดชัยภูมิ (2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้รวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ผู้สูงอายุ จำนวน 400 ชุด และแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 50 คน ประกอบด้วย เครือข่ายชมรมผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้นำกลุ่ม ตัวแทนผู้สูงอายุในแต่ละตำบล

ผลการวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.90 มีช่วงอายุระหว่าง 61–69 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายเป็นส่วนใหญ่ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มากกว่าร้อยละ 60 โดยรายได้หลักมาจากการประกอบอาชีพของตนเอง และเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุมีความสนใจต้องการเพิ่มรายได้ ต้องการพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ และนิยมการฝึกอบรมในรูปแบบที่เรียนรู้ได้จริง เช่น การเข้าร่วมกลุ่มอาชีพ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านปัญหาหรืออุปสรรคในการประกอบอาชีพ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย คิดเป็นร้อยละ 57.60 ปัญหาขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ร้อยละ 55.70 ปัญหาขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 50.60 ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบในจังหวัดชัยภูมิ โดยใช้แนวทางแบบองค์รวมที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริง การสร้างเครือข่ายอาชีพ และการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังเสนอให้ส่งเสริมทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เช่น เกษตรอินทรีย์ การแปรรูปอาหาร การค้าขายออนไลน์ และงาน

หัตถกรรมพื้นบ้าน รวมถึงการส่งเสริมการรวมกลุ่มและจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตลาด และทรัพยากร อีกทั้งผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุ, แรงงานนอกระบบ, พัฒนาศักยภาพอาชีพ

ABSTRACT

This research aimed to (1) study the context and occupational development needs of the elderly in Chaiyaphum Province and (2) propose appropriate guidelines for developing occupational potential among informal elderly workers in Chaiyaphum. A mixed-methods research design was employed. Quantitative data were collected through questionnaires from 400 elderly individuals, while qualitative data were obtained through in-depth interviews with 50 key informants, including leaders of elderly clubs and representatives from each sub-district.

The quantitative findings related to Objective 1 revealed that the majority of informal elderly workers were female (70.90%), aged between 61–69 years, with an education level below high school. Over 60% had a monthly income of less than 5,000 baht, primarily from self-employment and the government elderly allowance. Most respondents expressed a desire to increase their income and to develop their existing occupations. They preferred practical training formats, such as participation in occupational groups and hands-on workshops. Regarding barriers to occupational engagement, 57.60% reported physical health issues, 55.70% faced a lack of funding, and 50.60% lacked technological skills, indicating a strong need for support from relevant agencies.

The qualitative findings related to Objective 2 suggested that suitable occupational development guidelines for informal elderly workers should adopt a holistic approach. This includes hands-on training, the establishment of occupational networks, and multi-sectoral support from government and private organizations. Furthermore, it is recommended to promote skills that align with market demand, such as organic farming, food processing, online commerce, and traditional handicrafts. Encouraging group formation and the establishment of community enterprises can enhance access to markets and resources, enabling elderly individuals to live with dignity, earn sustainable incomes, and maintain self-reliance.

Keywords: Elderly, Informal Labor, Career Development

บทนำ

ประเทศไทยได้เข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) และปัญหาโครงสร้างประชากรที่มีจำนวนเด็กเกิดใหม่ในแต่ละปีที่ลดน้อยลงเรื่อย ๆ ในขณะที่สัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ทุกฝ่ายได้เล็งเห็นความสำคัญ และตระหนักในสถานการณ์จำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งปัญหาด้านการขาดความสมดุลของโครงสร้างประชากรที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้เกิดความพยายามของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานวิชาการต่าง ๆ ในการระดมความร่วมมือ และให้ข้อเสนอแนะสำหรับเตรียมการสังคมไทย เพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ทั้งนี้สิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับการเตรียมการ คือ ระบบข้อมูลข่าวสารที่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน โดยจะต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้องครบถ้วน และสามารถสะท้อนปัญหาและแสดงให้เห็นภาพแนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย

รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย: มส.พส. , 2563) พบว่าในปี 2020 ประเทศอาเซียนมีจำนวนประชากรรวมทั้งหมด 664 ล้านคน โดยมีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 73 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 11 และมีผู้สูงอายุวัยปลาย 80 ปีขึ้นไป 7.6 ล้านคน หรือคิดเป็นอัตราผู้สูงอายุวัยปลายร้อยละ 1.1 โดยประเทศสมาชิกอาเซียนมากถึง 6 ประเทศได้กลายเป็นสังคมสูงอายุแล้ว ประกอบด้วย สิงคโปร์ มีผู้สูงอายุ ร้อยละ 20.90, ไทย มีผู้สูงอายุร้อยละ 18.10, เวียดนาม มีผู้สูงอายุร้อยละ 12.30, มาเลเซีย มีผู้สูงอายุร้อยละ 11, อินโดนีเซีย มีผู้สูงอายุร้อยละ 10.10, และเมียนมา มีผู้สูงอายุร้อยละ 10 ซึ่งเมียนมาเพิ่งเป็นสังคมสูงอายุในปีนี้ โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า โครงสร้างประชากรของโลกจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การสหประชาชาติคาดการณ์ว่าประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป จะเพิ่มสูงขึ้นเฉลี่ยกว่าร้อยละ 120 จนมีจำนวนรวมถึง 1.5 พันล้านคน ภายในปี 2593 และส่งผลให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงในเกือบทุกประเทศ โดยเฉพาะภูมิภาคเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกในปัจจุบัน และยังคงมีแนวโน้มที่ประชากรผู้สูงอายุจะขยายตัวเพิ่มขึ้นอีกราว 312 ล้านคน จนคาดว่าจะมีจำนวนผู้สูงอายุรวมกว่า 573 ล้านคน ภายในระยะเวลา 30 ปี ข้างหน้า ประเทศไทยคาดว่าจะกลายเป็น 1 ใน 10 ประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นมากที่สุดในโลก โดยประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 17.20 ภายในปี 2593 (องค์การสหประชาชาติ, 2563) จากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรดังกล่าว เมื่อจำนวนผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบและความสัมพันธ์ในครัวเรือนเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงขนาดและโครงสร้างของครัวเรือนด้วย

ปัญหาสำคัญที่สังคมไทยจะต้องเผชิญในอนาคต คือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยกล่าวคือ เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวางทางเศรษฐกิจในระดับมหภาค ได้แก่ ผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP - Gross Domestic Product) รายได้ต่อหัวของประชากร การออม การลงทุน และงบประมาณของรัฐบาล การจ้างงานและการ จัดหาแรงงานทดแทน การจัดสวัสดิการสังคม จะเห็นได้ว่า กลุ่มคนในวัยทำงานซึ่งมีสัดส่วนน้อยลงต้องแบกรับภาระในการสร้าง

รายได้มากขึ้น ซึ่งหลายฝ่ายเห็นพ้องกันว่า การดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้ประเทศเกิดสมดุลทางเศรษฐกิจมากขึ้น

สำหรับผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปที่ยังทำงานและมีรายได้ โดยการทำงานนั้นไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันจากการทำงาน เป็นผู้ที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) โดยมีรูปแบบการทำงานด้วยกิจการขนาดเล็กหรือเป็นลักษณะของธุรกิจชั่วคราวหรือเป็นแรงงานอิสระที่ทำกิจกรรมเพื่อความอยู่รอด อาทิ ผู้ประกอบอาชีพ หาบแร่ แรงงานรับใช้ในบ้าน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยกำลังให้ความสำคัญกับแนวคิดการทำอย่างไร เพื่อให้ผู้สูงอายุยังคงอยู่ในตลาดแรงงานให้นานานมากที่สุดนั้น การขยายอายุการทำงานสำหรับแรงงานในระบบ และการส่งเสริมการทำงานสำหรับแรงงานนอกระบบ เหตุผลที่แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบใช้ความสำคัญที่แตกต่างกัน ทั้งที่ข้อเท็จจริงล้วนมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ การคงกำลังแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานเนื่องจากแรงงานในระบบมีหลักเกณฑ์การสิ้นสุดสภาพการทำงาน หรือที่เรียกว่าการเกษียณอายุการทำงานสำหรับภาครัฐ ขณะที่ภาคเอกชนมิได้มีการกำหนดการเกษียณอายุเป็นกฎหมายไว้แต่อย่างใด ในทางตรงกันข้าม แม้ไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเกษียณไว้เป็นกฎหมาย แต่อยู่ในการพิจารณาของผู้ประกอบการว่าจะกำหนดไว้ในระเบียบการจ้างงานหรือไม่ ว่าสถานประกอบการนั้นได้กำหนดแนวทางการเกษียณอายุไว้ที่อายุเท่าใด (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551:ค)

จังหวัดชัยภูมิเป็นหนึ่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท ซึ่งมีการประกอบอาชีพในระบบแรงงานนอกระบบ เช่น เกษตรกรรมและงานรับจ้างทั่วไป ผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงทำงานเพื่อเลี้ยงชีพแม้เข้าสู่วัยเกษียณ แต่กลับประสบปัญหาด้านสุขภาพ การเข้าถึงทุน ความรู้ และตลาดแรงงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ, 2564; สุนันทา แก้วสม, 2563) บริบทเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการจัดทำแนวทางที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ในการส่งเสริมอาชีพแก่ผู้สูงอายุ แม้จะมีความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจำนวนมากในมิติของสุขภาพ สวัสดิการ หรือสังคม แต่ยังคงขาดงานวิจัยที่เจาะลึกด้านการพัฒนาศักยภาพอาชีพโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีบริบทเฉพาะในแต่ละท้องถิ่น งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาสภาพบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบในจังหวัดชัยภูมิ พร้อมทั้งเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างศักยภาพด้านอาชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีรายได้ และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพบริบทและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ

2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ จังหวัดชัยภูมิ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

1) นิยามและลักษณะของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย แรงงานและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งรวมถึงผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ทำงานอิสระ หรือไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ (International Labour Organization, 2003; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2003) ให้นิยามแรงงานนอกระบบว่าเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานหรือระบบสวัสดิการสังคม ทั้งในสถานประกอบการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในขณะที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564) ระบุว่าแรงงานนอกระบบคือผู้มีงานทำที่ไม่มีประกันสังคมหรือไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ลักษณะของแรงงานนอกระบบประกอบด้วยหลายประการ ได้แก่

- ความไม่เป็นทางการของการจ้างงาน แรงงานนอกระบบมักไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งผลให้ขาดหลักฐานในการจ้างงาน และมีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ (Chen, 2012; International Labour Organization, 2018)

- ขาดการคุ้มครองทางกฎหมายและสวัสดิการสังคม แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับประโยชน์จากกฎหมายแรงงาน เช่น เงินชดเชย ประกันสังคม หรือบำนาญ (สำนักงานสภาพัฒน์, 2562; Tangworamongkon, 2014)

- ความไม่มั่นคงในการทำงาน มีรายได้ไม่แน่นอน การจ้างงานไม่ต่อเนื่อง และได้รับผลกระทบรุนแรงในช่วงวิกฤต เช่น COVID-19 (Bonnet et al., 2019; International Labour Organization, 2020)

- สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย ไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน หรือทำงานในสภาพแวดล้อมเสี่ยง (Tangworamongkon, 2014; International Labour Organization, 2021)

- ขาดโอกาสพัฒนาทักษะ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ ประสบปัญหาในการเข้าถึงการฝึกอบรมหรือยกระดับทักษะ เนื่องจากข้อจำกัดหลายด้าน เช่น เวลา รายได้ต่ำ การศึกษาไม่สูง และการขาดข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการเรียนรู้ ส่งผลให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลและเศรษฐกิจฐานข้อมูล (World Bank, 2019) จากรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (2565) พบว่า แรงงานนอกระบบในประเทศไทยมี โอกาสได้รับการพัฒนาทักษะน้อยกว่าแรงงานในระบบมาก แม้ภาครัฐจะมีการจัดอบรมบางส่วนผ่านโครงการส่งเสริมอาชีพหรือกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ยังมีลักษณะการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด และขาดความต่อเนื่อง

- การรวมกลุ่มจำกัด พบว่าแรงงานนอกระบบในหลายประเทศมีความพยายามในการจัดตั้งองค์กรของตนเอง เช่น สมาคม สหกรณ์ หรือเครือข่ายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างพลังในการต่อรองและเรียกร้องสิทธิของตน อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งองค์กรเหล่านี้ยังเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น การขาดการยอมรับจากภาครัฐ ข้อจำกัดทางกฎหมาย และการขาดทรัพยากรในการดำเนินงาน (Bonner, Horn, และ Jones (2008); International Labour Organization, 2019)

- ความหลากหลายของอาชีพ แรงงานนอกระบบทั่วโลกมีความหลากหลายของอาชีพ เช่น แม่บ้าน ผู้ที่รับงานไปทำที่บ้าน พ่อค้าแม่ค้าในตลาด ผู้ขายของริมทาง และผู้เก็บขยะ ความหลากหลายของอาชีพในแรงงานนอกระบบสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละกลุ่มอาชีพ เพื่อให้แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและสนับสนุนที่เหมาะสม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564; Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). , 2020)

- การจำแนกตามกลุ่มอาชีพ มีการจำแนกแรงงานนอกระบบตามสถานะการทำงาน ลักษณะอาชีพ และประเภทธุรกิจ เช่น แรงงานรับจ้างในเกษตร แรงงานบริการ หาบเร่แผงลอยแรงงานในภาคเกษตรกรรม และแรงงานในครัวเรือน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2561)

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบคือ กลุ่มแรงงานที่อยู่นอกระบบความคุ้มครองทางกฎหมาย ขาดหลักประกันในการทำงาน และมีความเปราะบางสูงต่อความเสี่ยงในด้านรายได้ สุขภาพ และความมั่นคงในชีวิต โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ

แนวคิดการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ

แนวคิดการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างโอกาสและความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของแรงงานนอกระบบและผู้สูงอายุ ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การพัฒนาศักยภาพดังกล่าวไม่เพียงเพิ่มพูนทักษะและองค์ความรู้ แต่ยังมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต (WHO, 2021; UNESCO, 2020) แนวคิดนี้สามารถสังเคราะห์ออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

1) ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ

Super (1990) เสนอทฤษฎีการพัฒนาอาชีพตลอดชีวิต (Life-Span, Life-Space Theory) โดยแบ่งพัฒนาการทางอาชีพออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเจริญเติบโต ขั้นสำรวจ ขั้นสร้างหลักฐาน ขั้นธำรงรักษา และขั้นถดถอย โดยเน้นบทบาทของอัตมโนทัศน์ (self-concept) ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและพัฒนาอาชีพ

Savickas et al. (2009) พัฒนาทฤษฎี Career Construction Theory ซึ่งเน้นการปรับตัวในบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในศตวรรษที่ 21 และ Holland (1997) เสนอทฤษฎีการเลือกอาชีพตามบุคลิกภาพ (RIASEC Model) ซึ่งประกอบด้วย 6 ประเภท ได้แก่ Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising และ Conventional โดยระบุว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพที่ตรงกับบุคลิกภาพ

นอกจากนี้ Nauta (2010) ชี้ว่าแม้เวลาจะผ่านไป ทฤษฎีของ Holland ยังคงเป็นพื้นฐานที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในงานแนะแนวอาชีพ

2) แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ โดยเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุในบริบทที่เทคโนโลยีและแรงงานเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Laal, 2011) UNESCO (2020) ให้นิยามว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และคุณภาพชีวิตของบุคคลแนวคิดนี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถยืดอายุการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างต่อเนื่อง (Laal, 2011; UNESCO, 2020)

3) การพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเรียนรู้และฝึกทักษะใหม่ เป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาศักยภาพและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในสังคมสูงวัย (WHO, 2021) Tikkanen และ Nyhan (2006) ศึกษาในบริบทยุโรป พบว่าการฝึกอบรมที่ออกแบบเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงประสบการณ์เดิมและสภาพร่างกาย มีประสิทธิภาพสูงในการส่งเสริมการมีงานทำในประเทศไทย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2563) เสนอว่าการพัฒนาทักษะควรเน้นการต่อยอดจากประสบการณ์เดิม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดในยุคดิจิทัล การพัฒนาอาชีพสำหรับผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบจึงควรเป็นแบบยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และคำนึงถึงความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดด้านการพัฒนาอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการวิจัยฉบับนี้ให้สามารถพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบได้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย

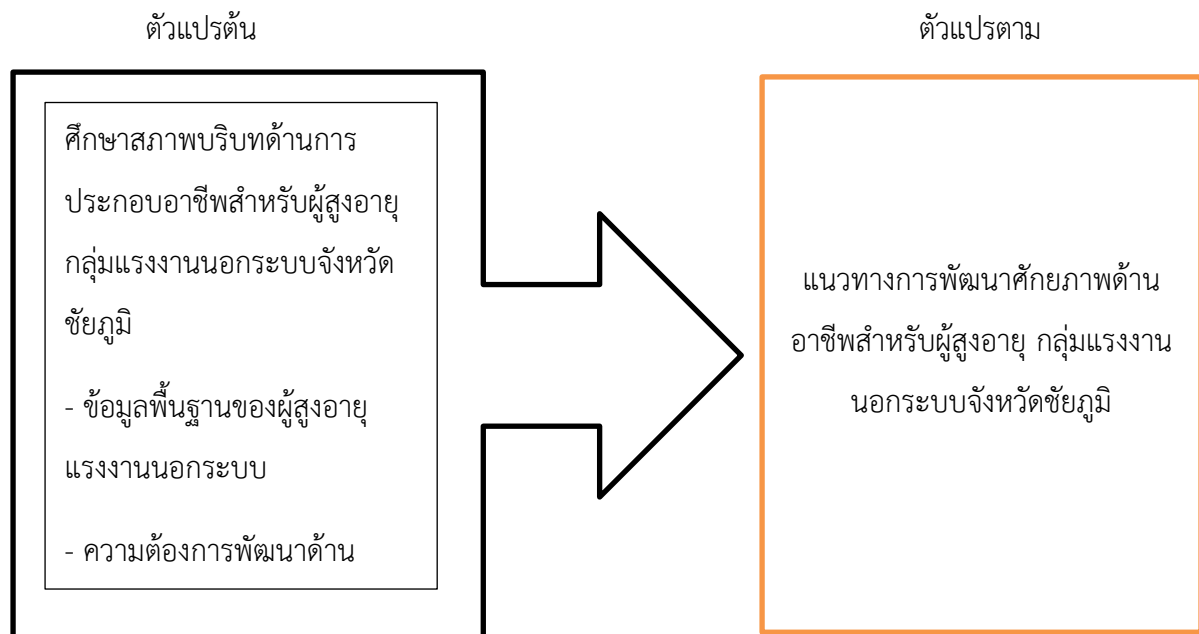
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ Super (1990) Savickas et al. (2009) Holland (1997) แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต UNESCO (2020) และ Laal (2011) และแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ (Tikkanen & Nyhan, 2006) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยอิงจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) หมายถึง ปัจจัยหรือบริบทที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพอาชีพของผู้สูงอายุ ได้แก่

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะเดิมที่มี บริบทด้านอาชีพ ลักษณะอาชีพที่ทำ และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เช่น สุขภาพ, ทุน, เทคโนโลยี

1.2 ความต้องการพัฒนาด้านอาชีพ ได้แก่ ความต้องการเพิ่มรายได้ ความต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ ความสนใจในการฝึกอบรม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ศักยภาพด้านอาชีพของผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา: ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ของผู้วิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดชัยภูมิ รูปแบบระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณรวมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะดังนี้

- 1) ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพบริบทและความต้องการด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ
- 2) ระยะที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดชัยภูมิ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพบริบทและความต้องการด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ ประชาชนผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 16 ตำบล 765,680 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ

จำนวน 400 คน โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามสำรวจความต้องการด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความตรงของเนื้อหา (IOC) พบว่าทุกข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.84 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับดี สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น ตำรา วารสาร บทความ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเรื่องที่ศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจอะไรบ้างและมีผู้ศึกษามากน้อยเพียงใด รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการศึกษาปรากฏการณ์ในชุมชน นอกจากนั้นยังช่วยให้ผู้วิจัยพัฒนารอบแนวคิดและแนวทางการสัมภาษณ์อีกด้วย

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพบริบทด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายและเปรียบเทียบข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบจังหวัดชัยภูมิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ บุคคลสำคัญของชุมชน (Key informant) จำนวน 50 คน ประกอบด้วย เครือข่ายชมรมผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้นำกลุ่ม ตัวแทนผู้สูงอายุในแต่ละตำบล ผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้าน รวมทั้ง ผู้นำหมู่บ้าน กลุ่มชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักพัฒนาชุมชน เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพคัดเลือกโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบในจังหวัดชัยภูมิที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุในชุมชน 2) มีบทบาทในชุมชน เช่น เป็นผู้นำกลุ่มอาชีพ ตัวแทนชมรมผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน หรือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกับกลุ่มผู้สูงอายุ 3) อาศัยอยู่ในพื้นที่ศึกษาหรือมีความเกี่ยวข้องกับชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ 4) สามารถสื่อสาร ถ่ายทอดความคิดเห็น และประสบการณ์ได้อย่างชัดเจน 5) สมารถใจเข้าร่วมให้ข้อมูล และสามารถให้ข้อมูลได้ตรงตามเป้าหมายของการวิจัย

การคัดเลือกจะพิจารณาความหลากหลายของผู้ให้ข้อมูลตามพื้นที่ อาชีพ และบทบาทในชุมชน เพื่อให้ข้อมูลเชิงคุณภาพมีความครอบคลุมหลายมิติ และสะท้อนบริบทของพื้นที่ศึกษาอย่างแท้จริงเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ประกอบด้วยกลุ่มเครือข่ายชมรมผู้สูงอายุในชุมชน ผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องและใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ โดยสัมภาษณ์จากประธานชมรมผู้สูงอายุซึ่งเป็นผู้นำกลุ่ม สัมภาษณ์ผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้าน รวมทั้ง ผู้นำหมู่บ้าน กลุ่มชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) กลุ่มเครือข่ายชมรมผู้สูงอายุในชุมชน ได้แก่ ประธาน กรรมการ และเลขานุการ รวมทั้งผู้นำซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน หรือ ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับประเด็นการสนทนาที่กำหนดไว้ในแนวทางการสัมภาษณ์

(2) ผู้สูงอายุในชุมชนที่ศึกษา ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตจังหวัดชัยภูมิ

(3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ พัฒนาการอำเภอ และองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในวัตถุประสงค์นี้เน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการถอดเทปคำสัมภาษณ์ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ (Data Validation) และนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระบบ แยกประเภทตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักตามแนวทางของ Miles และ Huberman (1994) ซึ่งประกอบด้วย การลดข้อมูล (Data Reduction) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Data Display) และการสรุปผลและตรวจสอบข้อสรุป (Conclusion Drawing and Verification) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้การตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลากหลายตำแหน่ง เช่น ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ และหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ (Lincoln and Guba, 1985)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพบริบทและความต้องการพัฒนาอาชีพของผู้สูงอายุ

- แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 เพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

- อายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 61-64 ปี จำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 23.40 รองลงมาคือ 65-69 ปี จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 22.80 อายุ 70 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คนคิดเป็นร้อยละ 20.90% และ อายุ 60-64 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

- ระดับการศึกษา จากข้อมูลพบว่า มีผู้จบประถมศึกษาจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 จบปริญญาตรี จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 4.40 และไม่มีผู้ที่จบสูงกว่าปริญญาตรี

- สภาพบริบทด้านเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากข้อมูล พบว่า กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 3,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้ 3,001 - 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.10 และรายได้มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 41 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.10% แหล่งที่มาของรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 289 คน มีรายได้จากการประกอบอาชีพของตนเองเป็นแหล่งรายได้หลักคิดเป็นร้อยละ 72.20 รองลงมาคือ ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 ได้รับเงินช่วยเหลือจากบุตรหลาน ร้อยละ 27.80 และมีเพียง 5.1% เท่านั้นที่มีรายได้จากทรัพย์สินให้เช่า

- สภาพบริบทด้านสังคมของแรงงานนอกระบบ พบว่า การเป็นสมาชิกกลุ่มอาสาสมัครในชุมชน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1% รองลงมา คือ กองทุนหมู่บ้านจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 กลุ่มออมทรัพย์/สหกรณ์ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ชมรมกีฬา/นันทนาการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 และมีเพียงร้อยละ 0.60 (3 คน) ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มใดเลย

- สภาพบริบทด้านการทำงาน อาชีพหลักในปัจจุบัน พบว่า เกษตรกรทำนา จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ ค้าขายอาหาร/เครื่องดื่ม และ ค้าขายสินค้าทั่วไป จำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 13.90 เกษตรกรทำไร่และทำสวน จำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 18.40 ร้อยละ 4.40 ประกอบอาชีพ งานหัตถกรรม/งานฝีมือ และ รับจ้างทั่วไปนอกภาคเกษตรและงานหัตถกรรม

- ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ 11-15 ปี และ 16-20 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20% และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

- ทักษะที่พบมากที่สุด ได้แก่ การเพาะปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ และงานหัตถกรรม

- ด้านปัญหาหรืออุปสรรคในการประกอบอาชีพ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 ปัญหาขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ จำนวน 223 คน ร้อยละ 55.70 ปัญหาขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ปัญหาไม่มีตลาดรองรับผลผลิต/บริการ ร้อยละ 22.80 และ การเดินทาง/การขนส่ง ร้อยละ 18.40 เป็นอุปสรรคสำหรับบางกลุ่ม และไม่มีปัญหา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

- ความต้องการพัฒนาทักษะ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มรายได้ จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69 รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 ต้องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ จำนวน 230 คนคิดเป็นร้อยละ 57.60 ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และต้องการสร้างเครือข่ายทางสังคม จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 ต้องการเริ่มอาชีพใหม่ จำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 38 และไม่สามารถพัฒนาทักษะได้แล้ว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ผลการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบมีความต้องการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างไรก็ตาม มีอุปสรรคด้านสุขภาพ เงินทุน และการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ จังหวัดชัยภูมิ

1) แนวทางแบบองค์รวม (Holistic Approach) เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้สูงอายุมีทั้งความรู้ ทักษะ และโอกาสในการดำรงอาชีพอย่างมั่นคง โดยการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบ ควรใช้แนวทางแบบองค์รวม ซึ่งไม่มุ่งเน้นเพียงการให้ความรู้ แต่ต้องประกอบด้วยหลายมิติร่วมกัน ได้แก่

- การฝึกปฏิบัติจริง (Hands-on Training): เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถลงมือปฏิบัติได้จริง เช่น การแปรรูปอาหาร การแพ็คเกจสินค้า การใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์

- การสร้างเครือข่ายอาชีพ (Networking): เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมกลุ่ม และการต่อยอดในลักษณะของกลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจชุมชน

- การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน: เช่น การสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์การผลิต การเข้าถึงแหล่งทุน และตลาด

2) การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับตลาดและสุขภาพผู้สูงอายุ

การเลือกทักษะควรสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และคำนึงถึงข้อจำกัดทางร่างกายของผู้สูงอายุ โดยทักษะที่ควรส่งเสริม ได้แก่ เกษตรอินทรีย์ การแปรรูปอาหาร ขายออนไลน์ และงานฝีมือและหัตถกรรม

3) การรวมกลุ่มและการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน

การรวมกลุ่มจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีอำนาจต่อรอง และเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมได้ดีขึ้น ดังนี้

- การรวมกลุ่มช่วยให้สามารถซื้อวัตถุดิบราคาถูก และขายสินค้าในราคาที่แข่งขันได้
- กลุ่มสามารถจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน ทำให้เข้าถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงแรงงาน และธนาคารของรัฐ

- เพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดออนไลน์ในรูปแบบกลุ่ม เช่น การสร้างเพจหรือร้านค้าชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพบริบทและความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ พบว่าสูงอายุแรงงานนอกระบบในจังหวัดชัยภูมิส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ

อยู่ระหว่าง 61-69 ปี มีระดับการศึกษาต่ำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และยังคงประกอบอาชีพด้วยตนเอง เช่น เกษตรกรรม งานรับจ้างทั่วไป หรือค้าขาย ทั้งนี้ยังเผชิญกับข้อจำกัดด้านสุขภาพ การขาดเงินทุน และขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพในระยะยาว ผู้สูงอายุจำนวนมากมีความต้องการเพิ่มพูนทักษะ พัฒนาอาชีพเดิม หรือเริ่มต้นอาชีพใหม่ โดยนิยมรูปแบบการฝึกอบรมที่สามารถลงมือปฏิบัติจริง เช่น การเข้าร่วมกลุ่มอาชีพหรือวิสาหกิจชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ UNESCO (2020) ที่เน้นการส่งเสริมศักยภาพในทุกช่วงวัยเพื่อการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา แก้วสม (2563) ซึ่งศึกษาการพัฒนาทักษะอาชีพและการปรับตัวของแรงงานสูงวัย โดยพบว่าการฝึกอบรมอาชีพและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยเพิ่มโอกาสทางอาชีพให้กับผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ งานวิจัยของ ชุตินา นิลวรรณ (2556) ที่ศึกษาความท้าทายของแรงงานสูงวัยในยุคดิจิทัล พบว่าการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและนโยบายแรงงานส่งผลกระทบต่อความสามารถในการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุซึ่งสนับสนุนแนวทางการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี

อย่างไรก็ตาม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี ประจำปี พ.ศ. 2561-2580 (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2561) ข้อเสนอของสภาปฏิรูปประเทศว่าเพื่อรองรับผู้สูงวัยด้านเศรษฐกิจ เพื่อสร้างหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุ และประชากรรุ่นใหม่ มีข้อเสนอเพื่อการปฏิรูป คือ มาตรการขยายอายุการทำงาน และสร้างโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุและเตรียมความพร้อมคนทุกช่วงวัยและสังคมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ร่วมกับภาคีเครือข่าย มีเป้าประสงค์ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุและเตรียมความพร้อมคนทุกวัยโดยมีกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ และเข้าถึงหลักประกันทางรายได้ส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ และเข้าถึงหลักประกันรายได้พัฒนาทักษะอาชีพก่อนวัยเกษียณ และสร้างแบรนด์สินค้าที่ผลิตโดยผู้สูงอายุซึ่งเป็นการพัฒนาอาชีพด้านการตลาดแก่ผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มแรงงานนอกระบบ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบในจังหวัดชัยภูมิ โดยเน้นการใช้แนวทางแบบองค์รวม (Holistic Approach) ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติจริง (hands-on training) การสร้างเครือข่ายอาชีพ และการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในด้านงบประมาณ อุปกรณ์ แหล่งทุน และตลาด ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการพึ่งพาตนเองของผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน โดยทักษะที่เสนอให้ส่งเสริม ได้แก่ การเกษตรอินทรีย์ การแปรรูปอาหาร การค้าขายออนไลน์ และงานหัตถกรรมพื้นบ้าน ซึ่งเป็นทักษะที่สอดคล้องกับข้อจำกัดทางร่างกายของผู้สูงอายุ และสามารถสร้าง

รายได้ในท้องถิ่นได้จริง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Tikkanen & Nyhan (2006) ที่เสนอว่าการฝึกอบรมควรออกแบบเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงประสบการณ์เดิมและศักยภาพทางร่างกาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้และการนำไปใช้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานของ World Health Organization (2021) ที่เน้นให้ประเทศต่าง ๆ พัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม และการฝึกทักษะตลอดช่วงวัยสูงอายุเพื่อรักษาคุณภาพชีวิตและบทบาททางเศรษฐกิจของประชากรสูงวัย และงานวิจัยของ Punyapong and Sriboonlue (2021) ยังสนับสนุนว่า การพัฒนาศักยภาพของแรงงานสูงวัยในภาคเกษตรหรือการแปรรูปอาหารต้องใช้กระบวนการฝึกอบรมที่เน้นความร่วมมือกับชุมชน และการส่งเสริมให้รวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองและขยายช่องทางการตลาดในระดับท้องถิ่นและออนไลน์ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายของ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2561) ที่เน้นกลยุทธ์ “การส่งเสริมการมีงานทำและการพัฒนาทักษะก่อนวัยเกษียณ” ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของสังคมไทยสู่การเป็นสังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริม การฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นที่เข้าถึงง่าย และตรงกับความต้องการของตลาด ควรมีกองทุนสนับสนุนผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมนโยบายการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำตลาดออนไลน์ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการลงมือทำจริง (Hands-on Training) และมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา อีกทั้งให้การสนับสนุนการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุ เพื่อสร้างวิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายอาชีพและพัฒนาช่องทางการตลาดให้กับผู้สูงอายุ เช่น ตลาดออนไลน์สำหรับสินค้าผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจากภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. วิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาอาชีพในแต่ละกลุ่มพื้นที่ย่อยของจังหวัดชัยภูมิ
3. ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง
4. พัฒนาและทดลองใช้โมเดลการเรียนรู้แบบดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบ
5. วิจัยเชิงเปรียบเทียบกับจังหวัดที่มีลักษณะประชากรผู้สูงอายุใกล้เคียงกัน
6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและการมีงานทำในผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). *ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. กรมกิจการผู้สูงอายุ.
- ชุติมา นิลวรรณ. (2556). ความท้าทายของแรงงานสูงวัยในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์*, 5(1), 45–61.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2563). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย ปี 2563*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2551). *รายงานการวิจัย: สถานการณ์ผู้สูงอายุแรงงานนอกระบบ*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชัยภูมิ. (2564). *รายงานสภาพตลาดแรงงานจังหวัดชัยภูมิ ปี 2564*. กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *รายงานภาวะแรงงานนอกระบบของประเทศไทย*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทย ปี 2565*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
<https://www.nso.go.th/sites/2014en/Pages/statistics/Social/Aging.aspx>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *รายงานสภาวะเศรษฐกิจแรงงานและความมั่นคงทางสังคม ปี 2562*. สำนักงานสภาพัฒน์. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=10196
- สุนันทา แก้วสม. (2563). การพัฒนาทักษะอาชีพและการปรับตัวของแรงงานสูงวัย [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- องค์การสหประชาชาติ. (2563). *รายงานแนวโน้มโครงสร้างประชากรโลก ปี 2593*. สำนักงานเศรษฐกิจและสังคม
แห่งสหประชาชาติ.
- Bonnet, F., Vanek, J., & Chen, M. (2019). *Women and Men in the Informal Economy: A statistical Briefing in the Global South*. WIEGO.
- Chen, M. A. (2012). *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*. WIEGO Working Paper No. 1.
- Department of Older Persons. (2018). *20-year Strategic Plan for Older Persons (2018–2037)*. Ministry of Social Development and Human Security.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- International Labour Organization. (2003). *Decent Work and the Informal Economy*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (3rd ed.).
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm

- International Labour Organization. (2019). *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. ILO.https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711674/lang-en/index.htm
- Institute for Lifelong Learning. (2020). *Embracing a Culture of Lifelong Learning: Contribution to the Futures of Education Initiative*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374116>
- Laal, M. (2011). *Lifelong Learning: What does it Mean?*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 470–474.
- Lincoln, Y. S., and Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Miles, M. B., and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: an Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Nauta, M. M. (2010). *The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology*. *The Counseling Psychologist*, 38(1), 11–22.
- Punyapong, S., and Sriboonlue, P. (2021). *Community-based Occupational Development for Elderly Informal Workers in Northeastern Thailand*. *Journal of Population and Social Studies*, 29, 131–147. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jpss/article/view/252578>
- Savickas, M. L., et al. (2009). *Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st century*. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Super, D. E. (1990). A Life-span, Life-space Approach to Career Development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Tikkanen, T., and Nyhan, B. (2006). *Promoting Lifelong Learning for Older Workers: An International Overview*. Cedefop. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3056UNESCO>
- World Health Organization. (2021). *Decade of Healthy Ageing: Baseline Report*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900>
- World Bank. (2019). *World Development Report: The Changing Nature of Work*. World Bank Publications.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper & Row.