

แรงงานผู้สูงอายุกับตลาดแรงงานไทยในยุค 4.0

Elderly Workers and The Thai Labor Market in 4.0 era

นัฐพงษ์ สุขประเสริฐ¹ และ ปรีชา คำมาดี²
Nattapong Sukprasoet¹ and Preecha Khammadee²

บทคัดย่อ

ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป โดยในประเทศไทยมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี และมีผู้สูงอายุที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 34.5 การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยมีผลทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในการเป็นกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ แม้ด้วยวัยที่สูงขึ้นอาจทำให้ขีดความสามารถในการทำงานบางอย่างลดลง แต่ยังมีอีกหลาย ๆ คุณสมบัติที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ นอกจากนี้ประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ประเทศไทยยังอยู่บนโมเดลเศรษฐกิจ ประเทศไทย 4.0 ด้วย ซึ่งมีแรงงานเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อน แต่ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในขณะที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่สามารถพัฒนาได้ถึงแม้ว่าแรงงานผู้สูงอายุจะมีข้อจำกัดในการทำงานบางประการ แต่ก็มีทักษะหลายประการที่มีความได้เปรียบ เพียงแค่ผู้จ้างงานจะกำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสม

คำสำคัญ: แรงงานผู้สูงอายุ ตลาดแรงงานไทยในยุค 4.0

Abstract

Elderly is defined as the population aged 60 years and over. The number of the elderly in Thailand multiples each year. 34.5 of them are employed. Entering the aging society of Thailand changes the nation's economic and social structure as the elderly people play an important role as one of essential labor groups, driving the country's economic growth. Although, elderly people have reduced capacity to perform certain tasks, they are still potential labors with their capable qualifications. In addition to Thailand's changes in the population structure into the aging society, it belongs to Thailand 4.0 economic model, which Labor is considered as the main driving factor. However, Thailand has encountered the problem of labor shortage while entering the aging society. Therefore, the elderly labor is a group of workers with sufficient potential for further development. With some limitations at work, elderly workers still possess many advantages if their roles and duties would be suitably specified by the employer.

¹ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

College of Innovative Management Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal patronage

Email : nattapongsukprasoet@gmail.com

² วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

College of Innovative Management Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal patronage

Email : preecha.aj@gmail.com

Keywords: Elderly workers, Thai labor market in 4.0 era

วันที่รับบทความ : 18 มีนาคม 2564

วันที่แก้ไขบทความ : 08 ธันวาคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 24 ธันวาคม 2564

1. บทนำ

จากรายงานขององค์การอนามัยโลก ระบุว่าระหว่างปี 2558 – 2593 สัดส่วนของประชากรโลกที่มีอายุมากกว่า 60 ปี จะเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าตัวจาก ร้อยละ 12 เป็นร้อยละ 22 โดยภายในปี พ.ศ. 2563 จำนวนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนมากกว่าเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี อีกทั้งยังมีคาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ. 2593 ประชากรโลกอายุที่มี 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนถึง 2 พันล้านคน เพิ่มขึ้นจาก 900 ล้านคนในปี พ.ศ. 2558 ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า โลกเรากำลังก้าวเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวมากขึ้นทุกที (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561) แม้แต่ประเทศไทยเองก็เช่นเดียวกัน จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยนั้น มีผลทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะด้านกำลังแรงงาน เนื่องจากผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในการเป็นกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น หรือกล่าวได้ว่า ผู้สูงอายุที่มีงานทำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)

แม้ด้วยวัยที่สูงขึ้นอาจทำให้ขีดความสามารถในการทำงานบางอย่างลดลง แต่ยังมีอีกหลาย ๆ คุณสมบัติที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ ได้แก่ 1) มีทักษะการเป็นผู้นำที่ดี 2) ไม่เปลี่ยนงานบ่อย 3) มีจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน และ 4) มีเครือข่ายที่แข็งแรง (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2561, เว็บไซต์) นอกจากนี้ยังมีศักยภาพด้านเทคโนโลยี ศักยภาพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ ศักยภาพการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ศักยภาพด้านงานขาย ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้า ศักยภาพด้านงานการบัญชีและการเงิน ศักยภาพด้านการลงทุน และศักยภาพด้านการเป็นแหล่งข้อมูลวิจัย ด้วยคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพนี้ ได้เปิดช่องให้เข้ามาเป็นอีกหนึ่งฟันเฟืองในการขับเคลื่อนธุรกิจ ซึ่งแบรนด์ยักษ์ใหญ่ระดับโลกหลายราย เริ่มหันมาเพิ่มการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อทดแทนการขาดแคลนพนักงาน และใช้ประสบการณ์ของพวกเขาเหล่านั้นมาเติมเต็มให้กับการทำงาน (ธาดา ราชกิจ, 2562) ซึ่งการขับเคลื่อนประเด็นการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยมีความจำเป็นด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุ 2) ความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุ 3) การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพยังมีน้อย และ 4) นโยบายและยุทธศาสตร์ที่รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ไพลิน จินตามณีพร)

นอกจากประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ด้วยจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันที่ส่งกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (Chen et al., 2010) ประเทศไทยยังอยู่บนโมเดลเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ด้วย ซึ่งการที่จะนำประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้นั้น กำลังคน หรือแรงงานเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อน โดยต้องการแรงงานฝีมืออีกไม่น้อยกว่า 12 ล้านคน ภายใน 10 ปี (สุรัชย์ เทียนขาว, 2561) แต่ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในขณะที่กำลัง

ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดตาก, 2562) จากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแรงงานทักษะสูงดังกล่าว ผู้เขียนจึงเสนอแนวคิดที่ว่า แรงงานผู้สูงอายุเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่สามารถพัฒนาได้ ถึงแม้ว่าแรงงานผู้สูงอายุจะมีข้อจำกัดในการทำงานบางประการ แต่ก็มีทักษะหลายประการที่มีความได้เปรียบเพียงแต่ผู้จ้างงานจะกำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสม เช่น ศักยภาพด้านเทคโนโลยีที่เหมือนจะเป็นจุดด้อยของแรงงานผู้สูงอายุ แต่งานเทคโนโลยีที่จะจ้างผู้สูงอายุนี้มักจะเกี่ยวเนื่องกับการคอยดูแลระบบมากกว่าที่จะคิดค้นประดิษฐ์

ศักยภาพด้านงานการบัญชีและการเงิน บ่อยครั้งที่เราจะเห็นผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงินที่ยังมีอายุสูงชันยังมีศักยภาพและความสามารถเพิ่มมากขึ้น ประสบการณ์จะสั่งสมให้ทำงานอย่างละเอียด รอบคอบ รอบด้าน และชัดเจน ทำให้เหมาะแก่การทำงานด้านการบัญชีและการเงิน หรือแม้แต่ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้า เพราะนี่คือสิ่งที่ทำได้ง่ายในทุกองค์กร และไม่มีข้อจำกัดเรื่องวัย โดยผู้สูงอายุมีความใจเย็น มีประสบการณ์หลายด้าน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี ตลอดจนมีจิตใจเอื้ออารี อยากร่วมผู้อื่นด้วย ดังนั้นจึงเห็นหลายองค์กรที่หันมาใช้แรงงานผู้สูงอายุซึ่งสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีตลอดจนสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้กับองค์กรได้อีกด้วย ดังนั้นบทความนี้ผู้เขียนจึงพยายามจะชี้ให้เห็นถึงสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุในตลาดแรงงานผู้สูงอายุไทยในยุค 4.0

2. แรงงานผู้สูงอายุ

2.1 ความหมายของผู้สูงอายุ และแรงงานผู้สูงอายุ

องค์การสหประชาชาติได้นิยามไว้ว่า ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป (ไพฑิณ จินตามณีพร, 2561) ดังนั้น แรงงานผู้สูงอายุ จึงหมายถึง ผู้ทำงาน แม้อยู่ในวัยที่เกษียณอายุแล้ว คือกว่า 60 ปี ขึ้นไป

2.2 สถิติแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562) พบว่า ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปีส่งผลให้ประเทศไทยก้าวสู่สังคมของผู้สูงอายุ รวมทั้งโครงสร้างของประชากรและโครงสร้างของกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีผู้สูงอายุที่ยังต้องทำงานเพิ่มขึ้นด้วย จากการสำรวจการทำงานของประชากรหรือการสำรวจแรงงาน ในปี พ.ศ. 2562 พบสถิติแรงงานผู้สูงอายุที่ทำงาน แสดงดังตาราง 1

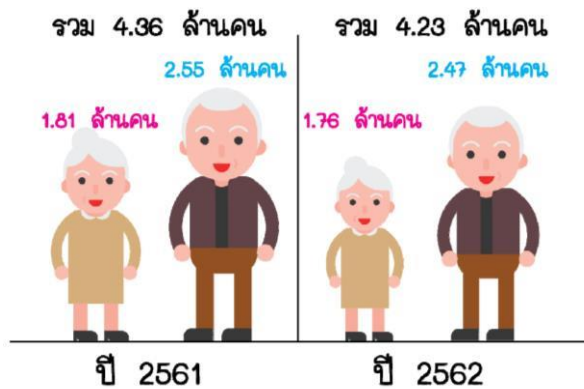
ตาราง 1 จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามภาค พ.ศ. 2562

ภาค	ผู้สูงอายุทั้งหมด	ผู้สูงอายุที่ทำงาน	ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน
กรุงเทพมหานคร	1,193,320	251,615	21.09
กลาง	3,183,357	977,638	30.71
เหนือ	2,608,179	1,012,958	38.84
ตะวันออกเฉียงเหนือ	3,846,096	1,461,652	38.00
ใต้	1,438,339	531,817	36.97
รวม	12,269,291	4,235,680	34.52

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562

จากตาราง 1 พบว่า มีจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงาน 4.23 ล้านคน (ร้อยละ 34.5) จากจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้น 12.27 ล้านคน ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1.46 ล้านคน ภาคเหนือ 1.01 ล้านคน ภาคกลาง 9.78 แสนคน ภาคใต้ 5.32 แสนคน และกรุงเทพมหานคร 2.52 แสนคน

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2561 -2562 แสดงดังรูปภาพ 1



รูปภาพ 1 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2561 -2562

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562

จากรูปภาพ 1 เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้สูงอายุเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานลดลง 1.25 แสนคน (จาก 4.36 ล้านคน เป็น 4.23 ล้านคน) และเมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เพศชายลดลง 7.75 หมื่นคน (จาก 2.55 ล้านคน เป็น 2.47 ล้านคน) และเพศหญิงลดลง 4.81 หมื่นคน (จาก 1.81 ล้านคน เป็น 1.76 ล้านคน)

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2562 แสดงดังรูปภาพ 2

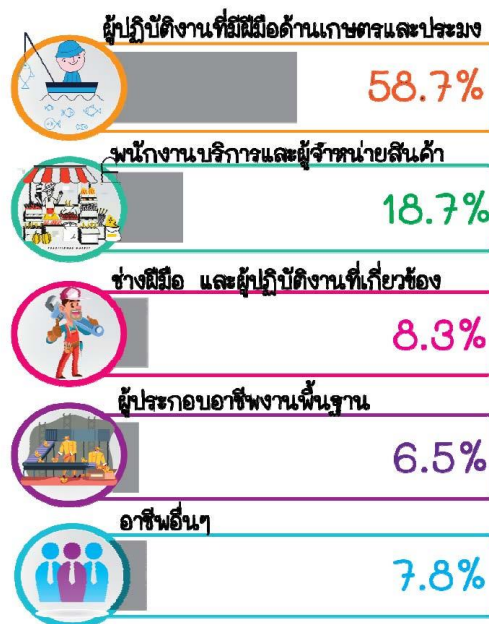


รูปภาพ 2 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ. 2562

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562

จากรูปภาพ 2 ระดับการศึกษาที่สำเร็จของผู้สูงอายุที่ทำงานในปี พ.ศ. 2562 พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษา/สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ร้อยละ 79.7 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 8.3 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 7.9 และระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 3.9 ที่เหลืออยู่ในระดับการศึกษาอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2562 แสดงดังรูปภาพ 3



รูปภาพ 3 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ. 2562

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562

จากรูปภาพ 3 อาชีพของผู้สูงอายุที่ทำงานในปี พ.ศ. 2562 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง ร้อยละ 58.7 รองลงมาเป็นพนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า ร้อยละ 18.7 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 8.3 และผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 6.5 ส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในอาชีพอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ. 2562 แสดงดังรูปภาพ 4



รูปภาพ 4 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ พ.ศ. 2562

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562

จากรูปภาพ 4 ผู้สูงอายุที่ทำงานตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในปี พ.ศ. 2562 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 60.3 รองลงมาเป็นภาคการค้าและการบริการ ร้อยละ 29.3 และภาคการผลิต ร้อยละ 10.4

เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2562 แสดงดังรูปภาพ 5



รูปภาพ 5 ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พ.ศ. 2562

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562

จากรูปภาพ 5 สถานภาพการทำงานของผู้สูงอายุที่ทำงานในปี พ.ศ. 2562 พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นช่วยธุรกิจครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 20.4 เป็นลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 11.2 ส่วนที่เหลือเป็นนายจ้าง ลูกจ้างรัฐบาล และการรวมกลุ่ม ร้อยละ 3.7 ร้อยละ 2.5 และร้อยละ 0.1 ตามลำดับ

จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผู้เขียนจึงสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทยที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ 34.5 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือ เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษา/สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมงอยู่ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาคเกษตรกรรม และประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง

2.3 ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุ

ตลาดแรงงานกำลังจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบขนานใหญ่ ทั้งตลาดแรงงานสำหรับคนรุ่นใหม่ ไปจนถึงตลาดแรงงานสำหรับรองรับผู้สูงอายุ และสภาวะการปฏิบัติทางอาชีพ (Career Disruption) ที่จะทำให้เกิดการปรับตัวอย่างมหาศาลในด้านของผู้สูงอายุเองซึ่งมีทักษะการทำงานที่น่าจับตา ซึ่งองค์กรตลอดจนฝ่ายทรัพยากรบุคคลมองหาศักยภาพในตลาดแรงงานผู้สูงอายุเหล่านี้ ซึ่งมีผู้กล่าวถึง ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุไว้ ดังนี้

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2561) กล่าวว่า แม้วัยที่สูงขึ้นอาจทำให้ขีดความสามารถในการทำงานบางอย่างลดลง แต่ยังมีอีกหลาย ๆ คุณสมบัติที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ ดังนี้ 1) มีทักษะการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 2) ไม่เปลี่ยนงานบ่อย จากการสำรวจของ Pew Research Center พบว่า ร้อยละ 54 ของแรงงานที่มีอายุมากกว่า 65 ปี ที่ยังทำงานอยู่นั้น ไม่ได้ทำเพื่อเงิน แต่เป็นเพราะความปรารถนาและความชอบ 3) มีจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน จากการสำรวจของ Pew Research Center ชี้ให้เห็นว่า 6 ใน 10 คนที่ทำการสำรวจ บอกว่า จรรยาบรรณในการทำงานเป็นหนึ่งในความแตกต่างที่สำคัญระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ และ 4) มีเครือข่ายที่แข็งแกร่ง พนักงานสูงวัยที่ทำงานมานาน ย่อมมีโอกาสนี้จะได้พบปะผู้คนและสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ต่าง ๆ มากกว่าคนอายุน้อย

อาดา ราชกิจ (2562) กล่าวถึง ศักยภาพของแรงงานผู้สูงอายุไว้ ดังนี้ 1) ศักยภาพด้านเทคโนโลยี โลกทุกวันนี้กำลังเข้าสู่ยุค Internet of Things ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานในทุกอุตสาหกรรม ในอนาคตงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และหลายองค์กรก็เริ่มเตรียมตัวรับมือกับการจ้างงาน

ผู้สูงอายุไว้แล้ว แน่นอนว่าการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุนั้นย่อมแตกต่างจากวัยทำงาน งานเทคโนโลยีที่จะจ้างผู้สูงอายุนั้นมักจะเกี่ยวเนื่องกับการคอยดูแลระบบมากกว่าที่จะคิดค้นประดิษฐ์ อีกทั้งงานลักษณะนี้สามารถจ้างผู้สูงอายุได้ในอัตราที่ถูกกว่าวัยแรงงานอีกด้วย แต่ก็ถือว่าเป็นงานและเงินที่คุ้มค่าสำหรับผู้สูงอายุทีเดียว ซึ่งองค์กรต่างชาติดบางแห่งเริ่มวางแผนในเรื่องนี้ไว้แล้ว 2) ศักยภาพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ หนึ่งใน เทรนด์ผลิตภัณฑ์ของโลกยุคใหม่ก็คือการหันมาสนใจในงานฝีมือ และภูมิปัญญาของคนเอง งานอย่างเย็บปักถักร้อย งานแฮนด์เมด ไปจนถึงงานภูมิปัญญาท้องถิ่นกำลังได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในระดับผลิตเองขายเอง ไปจนถึงระดับแบรนด์ใหญ่ ๆ ของโลกลงมาให้ความสำคัญ ผู้สูงอายุที่มีองค์ความรู้ในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนมีทักษะในด้านงานฝีมือ มีโอกาสจะได้งานและได้แสดงศักยภาพสูงทีเดียว 3) ศักยภาพการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ถือเป็นสิ่งล้ำค่าที่หาซื้อไม่ได้ แต่มันจะเพิ่มพูนขึ้นตามวัยของคน อีกทั้งสิ่งที่กำลังได้รับความสนใจสำหรับผู้สูงอายุก็คือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัว เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่น บางองค์กรอาจจ้างไปเป็นวิทยากร หรือบางที่ผู้สูงอายุอาจจะสร้างคอร์สถ่ายทอดความรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสร้างรายได้จากการเปิดคลาออนไลน์ได้อีกด้วย 4) ศักยภาพด้านงานขาย งานขายนั้นไม่เกี่ยงเรื่องอายุ นั่นจึงทำให้องค์กรหลายหน่วยงานเปิดรับผู้สูงอายุ เพื่อมาทำงานด้านนี้ ทั้งพนักงานขายตามเคาน์เตอร์ พนักงานขายในห้างสรรพสินค้า รวมไปถึงพนักงานขายอิสระ ในอีกด้านธุรกิจที่กำลังเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ก็คือสินค้าสำหรับผู้สูงอายุต่าง ๆ ซึ่งพนักงานขายผู้สูงอายุย่อมเข้าใจและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายเดียวกันได้ดีกว่า และเป็นแนวทางอาชีพที่กำลังได้รับความนิยมมากที่สุดอย่างหนึ่งสำหรับผู้สูงอายุเลยทีเดียว 5) ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้า การบริการลูกค้ากำลังเป็นเทรนด์ที่มาแรงในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุ เพราะนี่คือสิ่งที่ทำได้ง่ายในทุกองค์กร เพราะผู้สูงอายุมีความใจเย็น มีประสบการณ์หลายด้าน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี ตลอดจนมีจิตใจเอื้ออารีอยากช่วยผู้อื่นด้วย 6) ศักยภาพด้านงานการบัญชีและการเงิน บ่อยครั้งที่เราจะเห็นผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงินที่ยังมีอายุสูงชันยังมีศักยภาพและความสามารถเพิ่มมากขึ้น ประสบการณ์จะสั่งสมให้ทำงานอย่างละเอียด รอบคอบ รอบด้าน และชัดเจน 7) ศักยภาพด้านการลงทุน การลงทุนไม่ว่าจะอะไรก็ตามข้อมูลและการวิเคราะห์ล้วนเป็นสิ่งสำคัญ ประสบการณ์หลากหลายด้านของผู้สูงอายุจะเป็นประโยชน์ได้สำหรับการวิเคราะห์ ตลอดจนเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์ได้ และ 8) ศักยภาพด้านการเป็นแหล่งข้อมูลวิจัย ทุกวันนี้มีการวิจัยที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุจำนวนมาก เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว หนึ่งในขั้นตอนวิจัยที่สำคัญก็คือกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ทำการวิจัยนั่นเอง และเมื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุแน่นอนว่านี่คือ กลุ่มตัวอย่างสำคัญในการทำวิจัย ซึ่งมีตั้งแต่การวิจัยทางการตลาด การวิจัยทางสังคม ไปจนถึงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

นอกจากงานวิจัยของ อิสเบล และคณะ (Isabel, et al., 2015) ยังชี้ให้เห็นว่า แรงงานผู้สูงอายุอาจมีข้อจำกัดทางการเรียนรู้สิ่งใหม่ แต่อย่างไรก็ตามแรงงานที่มีอายุมากกว่าเหล่านี้สามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อชดเชยข้อเสียเหล่านั้น ได้เป็นอย่างดี ถ้าองค์กรมีการจัดการที่ดี เช่น การฝึกสอนที่ให้พนักงานสูงอายุเป็นผู้ฝึกสอน

พนักงานที่อายุน้อยกว่า เพื่อสนับสนุนให้พนักงานอายุน้อยกว่าทำงาน และแบ่งปันความเชี่ยวชาญกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า องค์กรต่าง ๆ ก็จะได้ประโยชน์จากศักยภาพเหล่านี้

สรุปได้ว่า ผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพการทำงานที่น่าจับตามอง ได้แก่ การเป็นผู้นำที่ดี ไม่เปลี่ยนงานบ่อยมีจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน มีเครือข่ายที่แข็งแรง นอกจากนี้ยังมีศักยภาพด้านเทคโนโลยี ศักยภาพด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ ศักยภาพการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ศักยภาพด้านงานขาย ศักยภาพด้านงานบริการลูกค้า ศักยภาพด้านงานการบัญชีและการเงิน ศักยภาพด้านการลงทุน และศักยภาพด้านการเป็นแหล่งข้อมูลวิจัย ซึ่งบรรดาศักยภาพในระดับโลกหลายราย เริ่มหันมาเพิ่มการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อทดแทนการขาดแคลนพนักงาน และใช้ประสบการณ์ของพวกเขาเหล่านั้นมาเติมเต็มให้กับการทำงานธุรกิจ

2.4 ความจำเป็นของการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ

โพลิน จินตามณิพร (2561) ได้ศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการร่วมกับสถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทยทำให้เห็นว่า การขับเคลื่อนประเด็นการจ้างงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยมีความจำเป็นด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุ จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างประชากรผู้สูงอายุ และกำลังแรงงาน

2) ความต้องการด้านหลักประกันรายได้ที่มั่นคงยามชราภาพของผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมแรงงานทุกคน และยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ 3) การเตรียมตัวด้านการออมเพื่อชราภาพยังมีน้อย คนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการออมที่ไม่เอื้อต่อการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ยังขาดวินัยในการออม และ 4) นโยบายและยุทธศาสตร์ที่รองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติโดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือภาระของสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วมเป็นพลังพัฒนาสังคม กระทรวงแรงงานจึงได้มีการกำหนดไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน ดำเนินการโดย 1) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล 2) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน 3) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก และในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันไป 5) มุ่งเน้นพัฒนานคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry)

กลยุทธ์ที่ 2 มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย รวมถึงสำนักงานประกันสังคมได้มีการศึกษาเพื่อการปฏิรูประบบบำนาญให้สามารถรองรับกับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลจะให้ความสำคัญและมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับผู้สูงอายุทั้งในระดับประเทศ ระดับองค์กร แต่การบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุของรัฐบาลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง กล่าวคือ ปัจจุบันการดำเนินงานในระดับนโยบายมีหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้ผู้สูงอายุเข้าถึงนโยบายได้มากขึ้น แต่ยังคงมีผู้สูงอายุบางส่วนที่ยังเข้าไม่ถึงสิทธิที่รัฐจัดให้การสวัสดิการและการดูแลผู้สูงอายุที่รัฐจัดให้ยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม ขาดการกำหนดรูปแบบและมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน และไม่มีระบบการส่งต่อที่เชื่อมโยงกัน

ซึ่งในอนาคตการจ้างงานผู้สูงอายุจะเป็นภาระขององค์กร และสถานประกอบการบางแห่งที่มีข้อจำกัดในการรองรับพนักงานสูงอายุ แต่หากไม่จ้างปัญหานี้ก็จะกลายเป็นปัญหาของสังคม ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการที่จะเป็นสังคมสูงอายุเต็มรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอีก 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2573) จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำแนวทางการดำเนินการที่เป็นภาพใหญ่ของประเทศ (National road map) โดยการสร้างคุณค่าให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้มีการจ้างงาน มีมาตรการในการจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อ และมาตรการจูงใจให้นายจ้างจ้างงานต่อ รวมทั้งการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้นการจัดการแรงงานผู้สูงอายุ จึงเป็นประเด็นที่ท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อรับมือกับการขาดแคลนแรงงานในอนาคต โดยองค์กรสามารถนำทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาของแรงงานผู้สูงอายุใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การแบ่งปันความรู้ขององค์กร และประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานขององค์กรต่อไป ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการแรงงานผู้สูงอายุในองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร (ปรีชา คำมาตี วิโรจน์ เจริญลักษณ์ และจิราวรรณ คงคล้าย, 2560)

สรุปได้ว่า การจ้างงานแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการยังมีความจำเป็นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงอายุ จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างประชากรผู้สูงอายุ และกำลังแรงงาน

2.5 นโยบายการพัฒนาผู้สูงอายุ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและมีความท้าทายต่อการกำหนดทิศทางประเทศไทย เมื่อสังคมไทยเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประเด็นสำคัญที่ต้องเตรียมการรับมือในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าคือ จะมีการบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันทางรายได้ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง การสร้างงาน และการเปิดโอกาสการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากในการสร้างหลักประกันให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีพอยู่ต่อไปได้ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558) ดังนั้น ควรมีมาตรการรองรับการทำงานของผู้สูงอายุที่ยังคงพร้อมและต้องการทำงานเมื่อครบอายุเกษียณ เพื่อให้ประชากรในกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานขึ้น

เพื่อที่จะสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้เมื่อถึงวัยสูงอายุ และมีจำนวนเงินเพียงพอสำหรับการยังชีพตลอดอายุขัย รวมทั้งเพื่อให้เกิดความมั่นคงในยามสูงวัยและช่วยพยุงคุณภาพชีวิตให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558) ดังนั้นรัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้สูงอายุ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้เกิดกิจการเพื่อสังคมสำหรับการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความทำหรือเงินกู้ยืมปลอดดอกเบี้ย/ดอกเบี้ยต่ำ 2) ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุโดยองค์กรของรัฐ เอกชน และ อปท. และ 3) ส่งเสริมการผลิตและการบริการเพื่อผู้สูงอายุ เช่น อุปกรณ์เสริมสุขภาพ การฝึกทักษะและอาชีพ การใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การจัดการบริการดูแลผู้สูงอายุ รถบริการ บริการท่องเที่ยว และการจัด โครงการสถานที่อยู่อาศัยและดูแลผู้สูงอายุแบบครบวงจร เป็นต้น (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558)

สำหรับแนวทางการจัดทำวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีองค์กรการกุศล องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร รวมถึงบริษัทเอกชนจำนวนมากได้หันมามุ่งเน้นนโยบายการทำธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) กันมากขึ้น ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตผู้สูงอายุได้ โดยกองทุนนี้จะมีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพดีราคาถูกแก่ผู้สูงอายุ ผ่านการลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุในชนบทร้อยละ 70 ที่พึ่งพาตนเองไม่ได้ หรือคิดเป็นจำนวนกว่า 5,000,000 คน ได้รับประโยชน์ ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพปานกลาง ประมาณร้อยละ 20 จะต้องหามาตรการส่งเสริมการจ้างงานผ่านการสมทบค่าจ้างระหว่างรัฐ เอกชน และ อปท. ซึ่งคาดว่าจะช่วยให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุได้ถึง 100,000-150,000 อัตรา สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีศักยภาพสูง ร้อยละ 10 จะต้องส่งเสริมให้เกิดกิจการเพื่อสังคมที่ผู้สูงอายุเป็นเจ้าของกิจการ ผ่านการยกเว้นดอกเบี้ยเงินกู้ โดยคาดว่าจะก่อให้เกิดกิจการของผู้สูงอายุ 2,000 กิจการ และมีอัตราจ้างงานผู้สูงอายุ 20,000 อัตรา (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2558)

นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้ขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เป้าหมายจำนวน 100,000 คน แบ่งเป็น ผู้สูงอายุในระบบ จำนวน 20,000 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างเอกชน จำนวน 15,000 คน ลูกจ้างภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ 5,000 คน และผู้สูงอายุนอกระบบ จำนวน 80,000 คน ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 70,000 คน และ 2) ส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน จำนวน 10,000 คน โดยหน่วยงานในสังกัดรับผิดชอบตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับผู้สูงอายุ 2) กรมการจัดหางานส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ การประกอบอาชีพอิสระ และเป็นศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ 3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของผู้สูงอายุ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ 4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ความรู้ด้านสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณ เสริมสร้างความรู้แก่แรงงานผู้สูงอายุ และ 5) สำนักงานประกันสังคมปรับระบบประกันสังคมให้สอดคล้องกับการจ้างงานผู้สูงอายุและออกหน่วยเคลื่อนที่ด้านสุขภาพ (ประชาไท, 2561)

สรุปได้ว่า แรงงานสูงอายุมีความสำคัญและจำเป็นต่อสถานประกอบการจึงควรมีมาตรการรองรับการทำงานของผู้สูงอายุที่ยังคงพร้อมและต้องการการทำงานเมื่อครบอายุเกษียณ เพื่อให้ประชากรในกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานขึ้น เพื่อที่จะสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้เมื่อถึงวัยสูงอายุ และมีจำนวนเงินเพียงพอสำหรับการยังชีพตลอดอายุขัย รวมทั้งเพื่อให้เกิดความมั่นคงในยามสูงวัยและช่วยพยุงคุณภาพชีวิตให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

3. ตลาดแรงงานไทยในยุค 4.0

3.1 ยุคประเทศไทย 4.0

หากย้อนหลังไปในอดีต ประเทศไทยมีการปรับโมเดลเศรษฐกิจอยู่หลายครั้ง เริ่มจากโมเดลประเทศไทย 1.0 ที่เน้นภาคการเกษตรไปสู่โมเดลประเทศไทย 2.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่ โมเดลประเทศไทย 3.0 ในปัจจุบันที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก อย่างไรก็ตามภายใต้โมเดลประเทศไทย 3.0 นั้น นอกจากต้องเผชิญกับภัยคุกคามประเทศรายได้ปานกลางแล้ว เรายังต้องเผชิญกับ ภัยคุกคามเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง และภัยคุกคามไม่สมดุลในการพัฒนา ภัยคุกคามเหล่านี้เป็นประเด็นที่ท้าทายการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ เพื่อก้าวข้ามประเทศไทย 3.0 ไปสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ซึ่งการที่จะนำประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้นั้น กำลังคนหรือแรงงานเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อน หากละเลยการเตรียมกำลังคนที่มีคุณสมบัติตามที่ตลาดแรงงานต้องการประเทศไทยก็จะตกอยู่ในภาวะชะงักงัน ไม่มีโอกาสออกจากกับดักรายได้ปานกลาง (MIT) โดย

โครงสร้างแรงงานที่จะช่วยให้ประเทศไทยสามารถเข้าสู่ยุค 4.0 ได้ คือ ประเทศไทยจะต้องมีแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40.50 แต่ปัจจุบันกลับมีเพียงร้อยละ 20 ดังนั้น เพื่อไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ประเทศไทยจึงต้องการแรงงานฝีมืออีกไม่น้อยกว่า 12 ล้านคน ภายใน 10 ปี (สุรัช เทียนขาว, 2561, เว็บไซต์) แต่ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาอัตราค่าจ้างแรงงานสูงและค่าจ้างแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มสูงขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยซึ่งกำลังก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุ (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดตาก, 2562, เว็บไซต์)

สรุปได้ว่า ยุคประเทศไทย 4.0 ยังมีความต้องการแรงงานฝีมืออีกมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่กลับต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยซึ่งกำลังก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุ

3.2 อนาคตตลาดแรงงานไทยในยุค 4.0

ปัจจุบันแรงงานไทยทั้งหมด 38.42 ล้านคน ที่อยู่ในสายพานการผลิตในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เป็นตลาดการผลิตที่มีขนาดแรงงานใหญ่เป็นลำดับ 4 ของอาเซียน รองจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม ผนวกกับการผลิตของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยี และหุ่นยนต์ ดังนั้นการแปรผันกันระหว่างแรงงาน และการผลิตของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปจึงมีนัยยะสำคัญที่น่าพิจารณา โดยเฉพาะประเทศไทย พบสถิติตัวเลขที่น่าสนใจ ระหว่างทักษะของแรงงานกับความต้องการแรงงานของตลาด หากดูตัวชี้วัดอย่างตัวเลขคนตกงาน พบว่า ปี พ.ศ. 2561 มีตัวเลขคนตกงานสูงถึง 4.73 แสนคน หรือเพิ่มขึ้นจากปีก่อนถึง ร้อยละ 1.2 เมื่อเข้าไปดูถึงระดับการศึกษาของผู้ตกงานเป็นที่น่าสังเกตว่า ยิ่งเรียนสูงเท่าไร ตัวเลขการตกงานจะเพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น เช่น ในระดับอุดมศึกษา 1.92 แสนคน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 1.08 แสนคน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 8.9 หมื่นคน ลดลงตามลำดับ เมื่อมองดูถึงความต้องการแรงงานในตลาด กลับพบว่า มีความต้องการแรงงานเพิ่มสูงขึ้นในสาขาวิชาชีพด้านดิจิทัล เทคโนโลยี ไอที วิศวกรรม ซึ่งมีการคาดการณ์กันว่า ในอีก 10 ข้างหน้า แรงงานในสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (STEM) จะเพิ่มจาก 7 แสนคน เป็น 1 ล้านคน แรงงานในสายด้านไอทีและวิศวกรรมจาก 1 ล้านคน เพิ่มเป็น 1.1 ล้านคน แรงงานในสายธุรกิจ บริการ เพิ่มขึ้นจาก 8 แสนคน เป็น 2 ล้านคน ดังนั้น ความต้องการในสาขาวิชาชีพนี้ เพิ่มขึ้นทั้งระบบ จาก 3 ล้านคน เป็น 6 ล้านคน และเป็นที่น่าสังเกตว่า ความต้องการของแรงงานกลับเป็นสาขาวิชาชีพในระดับอนุปริญญา ปวช.และ ปวส.เกือบทั้งสิ้น (กรมการจัดหางาน, 2561)

สรุปได้ว่า อนาคตตลาดแรงงานไทยในยุค 4.0 เป็นตลาดการผลิตที่มีขนาดใหญ่จึงต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานในสาขาวิชาชีพด้านดิจิทัล เทคโนโลยี ไอที วิศวกรรม และเป็นสาขาวิชาชีพในระดับอนุปริญญา ปวช.และ ปวส.เกือบทั้งสิ้น จากสถิติดังกล่าวทำให้ไทยต้องวางแผนร่วมกับระบบการศึกษาในการผลิตแรงงานตามความต้องการของตลาดได้

4. บทสรุป

ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป จากรายงานขององค์การอนามัยโลก ระบุว่าระหว่างปี 2558 – 2593 สัดส่วนของประชากรโลกที่มีอายุมากกว่า 60 ปี จะเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าตัวจาก ร้อยละ 12 เป็นร้อยละ 22 โดยภายในปี พ.ศ. 2563 จำนวนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนมากกว่าเด็กที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี อีกทั้งยังมีการคาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ. 2593 ประชากรโลกอายุที่มี 60 ปีขึ้นไปจะมีจำนวนถึง 2 พันล้านคน เพิ่มขึ้นจาก 900 ล้านคนในปี พ.ศ. 2558 ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า โลกเรากำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวมากขึ้นทุกที แม้แต่ประเทศไทยเองก็เช่นเดียวกัน จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60

ปีขึ้นไปในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทยที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ 34.5 ของผู้สูงอายุทั้งหมด การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยมีผลทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในการเป็นกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น หรือกล่าวได้ว่า ผู้สูงอายุที่มีงานทำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ แม้ด้วยวัยที่สูงขึ้นอาจทำให้ขีดความสามารถในการทำงานบางอย่างลดลง แต่ยังมีอีกหลาย ๆ คุณสมบัติที่ทำให้ผู้สูงอายุยังคงเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ เช่น มีทักษะการเป็นผู้นำที่ดี ไม่เปลี่ยนงานบ่อย มีจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน และมีเครือข่ายที่แข็งแรง เป็นต้น ด้วยคุณสมบัติของผู้สูงอายุที่ยังคงมีศักยภาพนี้ ได้เปิดช่องให้เข้ามาเป็นอีกหนึ่งฟันเฟืองในการขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงาน และใช้ประสบการณ์ของพวกเขาเหล่านั้นมาเติมเต็มให้กับการทำธุรกิจ ซึ่งนอกจากประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ประเทศไทยยังอยู่บนโมเดลเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ด้วย ซึ่งการที่จะนำประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้นั้น กำลังคน หรือแรงงานเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อน แต่ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในขณะที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังนั้นแรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่สามารถพัฒนาได้ ถึงแม้ว่าแรงงานผู้สูงอายุจะมีข้อจำกัดในการทำงานบางประการ แต่ก็ยังมีทักษะหลายประการที่มีความได้เปรียบ เพียงแค่ผู้จ้างงานจะกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม

5. เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2561). อนาคตตลาดแรงงานไทยในยุค 4.0. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.
- ธาดา ราชกิจ. (2562). *ทิศทางการตลาดแรงงานผู้สูงอายุ และแนวทางการเตรียมตัวพัฒนาตนเองสำหรับผู้สูงอายุ*.
- สืบค้นจาก <https://th.hnote.asia/tips/190613-old-people-prepare-aging-society/>.
- ประชาไท. (2561). *ก.แรงงาน จับมือรัฐ-เอกชน หนุนจ้างงานผู้สูงอายุ ตั้งเป้าแสนคน*. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2019/02/81206>.
- ปรีชา คำมาดี, วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2560). การจัดการแรงงานผู้สูงอายุในประเทศไทย: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12 (2), 23-34.
- ไพลิน จินตามณีพร. (2561). *แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). *แรงงานสูงวัยคลื่นลูกใหม่ขับเคลื่อนอนาคตไทย*. กรุงเทพฯ : เป็นไท.
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดตาก. (2562). *รายงานพิเศษ โครงการบ่มเพาะนักประดิษฐ์เชิงนวัตกรรม ไทยแลนด์ 4.0 จังหวัดตาก*. สืบค้นจาก <http://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG191001142756133>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2561). *พนักงานวัยเก๋า คลื่นลูกใหม่ตลาดแรงงาน*. สืบค้นจาก <https://www.smeone.info/software/download-detail/4778>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *สรุปผลที่สำคัญการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- สุรัชย์ เทียนขาว. (2561). *การผลิตแรงงานฝีมือ เพื่อรองรับ Thailand 4.0*. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_1281344.
- Chen, J., et al. (2010). *Factors related to well-being among the elderly in urban China focusing on multiple roles*. BioScience Trends, 4 (2), 61-71.
- Isabel, R., et al. (2015). *Aging workers' learning and employability*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/283803866_Aging_Workers'Learning_and_Employability).