สถานการณ์สังคมสูงวัยกับการขยายอายุการทำงานในประเทศไทย

1. วิกฤตโครงสร้างประชากรไทย

- **ความเร็วในการเปลี่ยนผ่าน:** ประเทศไทยเข้าสู่ **"สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์" (Complete Aged Society)** ตั้งแต่ปี 2567 (ประชากร 60 ปีขึ้นไป > 20%) และกำลังเข้าสู่ **"สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" (Super-Aged Society)** ภายในปี 2576 (> 28%) ซึ่งเกิดขึ้นเร็วกว่าประเทศพัฒนาแล้วหลายแห่ง
- **สาเหตุหลัก:** อัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องจนต่ำกว่าอัตราการตาย ร่วมกับอายุขัยเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น (70–80 ปี)
- **ภาระพึ่งพิงสูงขึ้น:** สัดส่วนผู้พึ่งพิงสูงอายุ (*Old-age Dependency Ratio*) เพิ่มขึ้นจาก **54.8% ในปี 2564 เป็น 71.3% ในปี 2576** ส่งผลกระทบต่อภาระของวัยแรงงาน ระบบสวัสดิการ และอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ

2. สถานการณ์ตลาดแรงงานผู้สูงอายุ

- **เพดานอายุการทำงาน:** สัดส่วนการทำงานลดลงอย่างเห็นได้ชัดเมื่ออายุเกิน 60 ปี ซึ่งเกิดจากข้อกำหนดเรื่อง "เกษียณอายุ" ของภาครัฐและเอกชน ไม่ได้เกิดจากศักยภาพที่ลดลง
- **ความจำเป็นด้านรายได้:** ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ เนื่องจากเบี้ยยังชีพและเงินบำนาญไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ
- **ผลิตภาพการทำงาน:** ในภาคเอกชน ผลิตภาพของผู้สูงอายุใกล้เคียงกับแรงงานทั่วไป และมีจุดแข็งในงานบริการ งานที่ต้องใช้ความรอบคอบ ละเอียด และทักษะมนุษย์

3. เหตุผลเชิงระบบที่ต้อง "ขยายอายุการทำงาน"

- **ด้านเศรษฐกิจ:** ชะลอการหดตัวของกำลังแรงงาน และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต
- **ด้านความมั่นคงของครัวเรือน:** เพิ่มรายได้ ลดความเสี่ยงต่อความยากจน และลดภาระของครอบครัวเดี่ยว
- **ด้านองค์กร:** รักษาความรู้เชิงประสบการณ์ (*Institutional Knowledge*) สถียรภาพของระบบงาน และลดต้นทุนการฝึกอบรมแรงงานใหม่

4. ศักยภาพและข้อได้เปรียบของผู้สูงอายุ (หลักฐานเชิงประจักษ์)

- **ดัชนี WAI (Work Ability Index) / โครงการ Fit2Work:** ชี้ว่าผู้สูงอายุช่วง 60–70 ปียังคงมีความสามารถในการทำงานในระดับดี หากได้รับการดูแลสุขภาพและการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม
- **จุดเด่นเชิงพฤติกรรม:** มีความรับผิดชอบสูง ทัศนคติการทำงานดี ละเอียดรอบคอบ และสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าหรือทีมงานได้ดี

5. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการปรับตัวที่ยืดหยุ่น

การขยายอายุการทำงานควรมองเป็น **"การลงทุนทางสังคม"** ไม่ใช่ภาระ โดยมีแนวทางการปรับใช้ดังนี้:

1. **เน้นความยืดหยุ่น:** ไม่ใช้อายุเป็นตัวตัดสินเด็ดขาด แต่ปรับรูปแบบงานและชั่วโมงทำงานให้เหมาะสม
2. **ประเมินตามสมรรถนะ:** วัดผลจากความสามารถในการทำงานจริงมากกว่าเกณฑ์อายุ
3. **พัฒนาทักษะและสุขภาพ:** ส่งเสริมทักษะดิจิทัล (*Digital Upskilling*) และการดูแลสุขภาพ
4. **ปรับสภาพแวดล้อม:** ออกแบบสถานที่และรูปแบบงานให้สอดคล้องกับสภาพร่างกายผู้สูงอายุ

ข้อสรุป: การขยายอายุการทำงานด้วยนโยบายที่ยืดหยุ่นและตั้งอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เศรษฐกิจไทยประค้ำประคองการเติบโตได้อย่างมั่นคง และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรทุกวัยในยุคสังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน

โดยศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค