



ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน
(Work Development Concept Proposals)

เรื่อง การปรับตัวของกระทรวงแรงงานในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

จัดทำโดย กลุ่มที่ 5

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงแรงงาน

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน
(Work Development Concept Proposals)

จัดทำโดย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กลุ่มที่ 5
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

1. เลขที่ 7 นางสาวจันทิมา หวังอัจฉริยะ
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2. เลขที่ 8 นางกมลนันท์ เครือบคนโท
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3. เลขที่ 14 นางสาวนพรัตน์ เกิดสัตย์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานสื่อสารองค์กร กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4. เลขที่ 18 นางสาวผานิต จรุงทวีทรัพย์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5. เลขที่ 19 นางสาวมยุรี อินตะมา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
6. เลขที่ 23 นายอาจศึก ชนะหาญ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน
7. เลขที่ 26 นางธนธรรณ์ มีชำนาญ
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
8. เลขที่ 38 นายจิรวัดน์ วงษ์สุทักษ์
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
9. เลขที่ 39 นายนิพนธ์ วรรณศรี
เลขาธิการกรม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
10. เลขที่ 51 นายมรกต อินตะสาร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม

1. ชื่อโครงการ (Project Title)

“การปรับตัวของกระทรวงแรงงานในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ”

2. ที่มาและวัตถุประสงค์ (Background & Objectives)

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 โดยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบแรงงาน เศรษฐกิจ และระบบสวัสดิการของประเทศ โดยเฉพาะแนวโน้มการหดตัวของกำลังแรงงานวัยทำงาน อัตราการพึ่งพิงที่เพิ่มสูงขึ้น และภาระงบประมาณภาครัฐด้านสวัสดิการและการดูแลระยะยาว

ผู้สูงอายุจำนวนมากไม่น้อยยังคงมีศักยภาพ มีประสบการณ์ และมีความสามารถในการทำงาน หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม ทั้งในด้านทักษะ รูปแบบการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุไทยยังเผชิญความท้าทายสำคัญ ได้แก่ (1) การขาดรายได้ที่มั่นคงภายหลังเกษียณอายุ โดยเฉพาะแรงงานนอกระบบที่ไม่มีเงินบำนาญรองรับ และ (2) ภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและการดำรงชีวิตที่เพิ่มสูงขึ้นตามวัย

ในอีกมิติหนึ่ง การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงวัยได้สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมใหม่ เช่น ธุรกิจสุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ เทคโนโลยีเพื่อการดำรงชีวิต (AgeTech) และบริการทางการเงินสำหรับผู้สูงวัย หากกระทรวงแรงงานสามารถวางกลไกเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการมีงานทำและการพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ ย่อมจะสามารถเปลี่ยน “ภาระเชิงโครงสร้าง” ให้เป็น “พลังทางเศรษฐกิจ” ได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น โครงการ “การปรับตัวของกระทรวงแรงงานในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ” จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากลไกด้านแรงงานที่เอื้อต่อการมีงานทำ มีรายได้ มีทักษะที่เหมาะสม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ควบคู่กับการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว ผ่านการบูรณาการนโยบาย กฎหมาย เทคโนโลยี และความร่วมมือทุกภาคส่วน

3. วิธีดำเนินการ (Implementation)

การดำเนินงานมุ่งเน้นแนวคิด “การพัฒนาตลอดช่วงชีวิต” (Lifelong Employability) และ “การมีงานทำอย่างมีคุณค่า” (Decent Work for Older Persons) โดยบูรณาการ 6 มาตรการหลัก ดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(1) จัดทำหลักสูตร Future Skills ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน งานบริการ งานที่ปรึกษา งานดูแลสุขภาพ งานหัตถกรรมและงานสร้างสรรค์

(2) พัฒนาระบบ Flexible Learning Pathways ให้ผู้สูงอายุสามารถเลือกเรียนแบบออนไลน์ ออนไซต์ หรือเรียนรู้จากการทำงานจริง (Work-based Learning)

(3) เชื่อมโยงระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อรับรองสมรรถนะที่ได้รับจากประสบการณ์เดิม โดยกระทรวงแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานประกันสังคม) ทำ MOU ร่วมกับ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการคลัง (กรมสรรพากร) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ฝึกอบรมทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีการเก็บสะสมหน่วยกิตหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรมในแต่ละเดือน เก็บรวบรวมไปใช้สิทธิในการลดหย่อนภาษี สิทธิในการตรวจสุขภาพประจำปีฟรีตามโรงพยาบาล และสิทธิการทำฟันปลอมฟรี

มาตรการดังกล่าวจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานยุคใหม่โดยไม่รู้สึกลูกทิ้งไว้ข้างหลัง และสามารถเรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง

3.2 การพัฒนาระบบจัดหางานและฐานข้อมูลแรงงานสูงวัย

(1) พัฒนาแพลตฟอร์มการจับคู่งาน (Matching Platform) สำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะในเว็บไซต์ “ไทยมีงานทำ.doe.go.th” เพื่อให้ใช้งานง่าย มีระบบช่วยเหลือ อาทิ ตัวอักษรขนาดใหญ่ขึ้น มีเสียงช่วยฟัง

(2) เชื่อมโยงฐานข้อมูล Big Data ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

(3) ส่งเสริมรูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น เช่น งานพาร์ทไทม์ งานรายชั่วโมง รับงานไปทำที่บ้าน และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ผ่านโครงการ 1 ตำบล 1 กลุ่มอาชีพอิสระ เป็นต้น

ระบบดังกล่าวจะช่วยลดช่องว่างข้อมูล เพิ่มความแม่นยำในการจัดหางาน และสร้างโอกาสการจ้างงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและความพร้อมของผู้สูงอายุ

3.3 การปรับปรุงกฎหมายและมาตรการจูงใจ

(1) ทบทวนกฎหมายแรงงานเพื่อรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลาย

(2) กำหนดมาตรการลดหย่อนภาษีหรือสิทธิประโยชน์สำหรับสถานประกอบการที่จ้างผู้สูงอายุ

(3) ส่งเสริมมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายผู้สูงอายุ

(4) การปรับโครงสร้างเชิงกฎหมายจะช่วยสร้างแรงจูงใจเชิงระบบและลดอุปสรรคในการจ้างงาน

3.4 การออกแบบงานที่เหมาะสม (Job Redesign)

สนับสนุนให้สถานประกอบการปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น ลดภาระงานหนัก เพิ่มบทบาทที่ใช้ประสบการณ์หรือการถ่ายทอดความรู้ (Mentoring System) เพื่อใช้ศักยภาพของผู้สูงอายุอย่างเต็มที่

3.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับพื้นที่

เชื่อมโยงสำนักงานแรงงานจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อสำรวจความต้องการแรงงานสูงวัยในพื้นที่ และพัฒนารูปแบบการจ้างงานที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

3.6 การสร้างระบบ "Care & Share"

เป็นระบบที่มีการดูแลและแบ่งปันซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้สูงอายุกับเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน และบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) เพื่อเป็นช่องทางสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ภารกิจ หลักสูตรการฝึกอบรม การให้บริการต่างๆ การให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องข้อกฎหมาย สิทธิประโยชน์ และการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ กรณีมีปัญหาหรือความต้องการให้ช่วยเหลือด้านแรงงานผู้สูงอายุครอบคลุมทุกพื้นที่

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับและทรัพยากรที่ต้องใช้ (Results & Resources)

4.1 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(1) ผู้สูงอายุมีรายได้และสามารถพึ่งพาตนเองได้ รู้สึกมีคุณค่า และลดภาระการพึ่งพิงครัวเรือน

(2) ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีขึ้น ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

(3) ภาครัฐสามารถลดภาระงบประมาณด้านสวัสดิการระยะยาว

(4) เกิดกลไกเชิงโครงสร้างที่เอื้อต่อการจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม

(5) ตลาดแรงงานมีความยืดหยุ่นและหลากหลายมากขึ้น รองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

(6) มีการเชื่อมโยงระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของผู้สูงอายุส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการเรียนรู้

ทักษะเพิ่มเติมและสามารถนำไปประกอบในการรับสิทธิลดหย่อนภาษี สิทธิในการตรวจสุขภาพประจำปีฟรีตามโรงพยาบาล และสิทธิการทำฟันปลอมฟรี เป็นต้น

4.2 ทรัพยากรที่ต้องใช้

(1) บุคลากร (Man) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย นักวิชาการแรงงาน เจ้าหน้าที่จัดหางาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบงาน และเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

(2) งบประมาณ (Money) งบประมาณหลักสูตรฝึกอบรม งบประมาณแพลตฟอร์มดิจิทัล เงินอุดหนุนจูงใจสถานประกอบการ และงบประมาณสัมพันธ์

(3) เทคโนโลยี (Technology) ระบบฐานข้อมูล Big Data แพลตฟอร์มจับคู่งาน ระบบติดตามและประเมินผลออนไลน์

(4) การบริหารจัดการ (Management) กลไกบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน กฎหมายที่ยืดหยุ่น และระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

บทสรุป

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไม่ใช่เพียงความท้าทายด้านโครงสร้างประชากร แต่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของระบบแรงงานไทย หากกระทรวงแรงงานสามารถกำหนดนโยบายเชิงรุก สนับสนุนการมีงานทำอย่างมีคุณค่า และสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม จะสามารถเปลี่ยนผู้สูงอายุจากกลุ่มพึ่งพิงให้เป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืน
