



# คนไทย แห่ง อนาคต



TRANS  
FORM!



วารสาร  
เศรษฐกิจและสังคม

ถาม-ตอบ

# สภาพัฒนา ใหม่



สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
Office of the National Economic and Social Development Council

**Q** รู้จักชื่อใหม่สภาพัฒน์กันหรือยัง ?

**A** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 พ.ร.บ. ฉบับใหม่ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2561 เป็นต้นไป

**Q** แล้วชื่อของสภาพัฒน์เปลี่ยนไหม ?

**A** ยังคงใช้ “สศช.” หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “สภาพัฒน์” แต่ชื่อย่อภาษาอังกฤษเปลี่ยนตัวท้ายจาก “NESDB” เป็น “NESDC” ตามชื่อสภา (Council) ที่เปลี่ยนจากคณะกรรมการ (Board)

**Q** ภารกิจสำคัญของสภาพัฒน์คืออะไร ?

**A** มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่รัฐบาล พิจารณาความเหมาะสมของแผนงานและโครงการลงทุนของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ พัฒนาระบบเตือนภัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ประสานเพื่อการแปลงแผนพัฒนาฯ ไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงติดตามและประเมินผลการพัฒนาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

**Q** สถาบันวิจัยของสภาพัฒน์มีหน้าที่อะไร ?

**A** สถาบันนโยบายสาธารณะและการพัฒนา (Institute of Public Policy and Development) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “สถาบันวิจัย” ตั้งขึ้นภายใต้มูลนิธิพระยาสุริยานุวัตร เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของ สศช. สถาบันวิจัยมีพันธกิจหลัก 3 ส่วน คือ (1) Intelligence การพัฒนาระบบข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวิเคราะห์วิจัย (2) Strategic Foresight / trend & Future Analysis การวิเคราะห์คาดการณ์แนวโน้มบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคตระยะยาวที่กระทบต่อการพัฒนาประเทศ และ (3) Policy Design and Development การออกแบบและเสนอแนะนโยบายสาธารณะที่สำคัญของประเทศ





## อนุสรณ์การ

## ที่ปรึกษาและกองบรรณาธิการ

“การพัฒนาคน” ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ นับเป็นเรื่องที่ท้าทายยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในยุคที่เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด และมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความคิดพื้นฐานของคนรุ่นใหม่

แม้ว่าการพัฒนาคนในโลกยุคใหม่ยังต้องพึ่งพาประสบการณ์เก่า ๆ ทั้งในด้านศักยภาพพื้นฐานของความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ทางสังคม แต่จำเป็นต้องมีการคิดใหม่ทำใหม่ให้มีความเชื่อมโยงกับโลกแห่งอนาคตและความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเปลี่ยนวิธีคิดแบบใหม่ให้ออกจากแนวปฏิบัติ ประสบการณ์ และภาพเดิม ๆ ซึ่งเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องที่ยากและท้าทายท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

นอกจากนี้ บริบทของโลกแห่งอนาคตยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคน คือ **สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อวิถีคิด (Mindset) และการทำงาน** ซึ่งมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมและการพัฒนาศักยภาพแห่งตัวตน เนื่องจากศักยภาพแห่งอนาคตเป็นเรื่องของทัศนคติและวิถีทัศน์ที่เชื่อมโยงความสามารถของคนเข้ากับศักยภาพของเทคโนโลยี ดังนั้น ความท้าทายที่คนไทยและองค์กรในปัจจุบันกำลังเผชิญอยู่คือ **ความคิด ความคาดหวังที่เคลื่อนไหวอยู่ในศตวรรษที่ 21 ขณะที่ระบบระเบียบกฎกติกาต่าง ๆ ยังยึดโยงอยู่กับสภาพของการทำงานในศตวรรษที่ 19 - 20** จึงเป็นความท้าทายในการก้าวไปข้างหน้าในช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านครั้งใหญ่นี้ **เพื่อให้การสร้างคนไทยแห่งอนาคตสามารถตอบโจทย์ความต้องการในโลกยุคใหม่ได้**

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ **การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคิดของคน** บนฐานการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน จึงจำเป็นต้องเปิดกว้างการรับรู้ โดย **“การเชื่อมโยงสังคมแบบไร้ขีดจำกัด”** ผ่านศักยภาพของเทคโนโลยีที่ช่วยให้คนก้าวข้ามขีดจำกัดทางกายภาพ **ประสบการณ์ใหม่นี้จะสร้างการเปลี่ยนผ่านให้คนไทยปรับฐานความคิด ความสัมพันธ์กับสังคมเข้าสู่ความเชื่อมโยงใหม่ที่เปลี่ยนจากโลกกายภาพสู่โลกเสมือนจริงในสังคมดิจิทัลและการร่วมเป็นพลเมืองดิจิทัล** ในบทบาททั้งการเป็นผู้ผลิต ผู้บริโภค ผู้ให้บริการ ผู้ให้การศึกษา และผู้รับการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ **“สังคมความรู้” (Knowledge Society)** ร่วมกัน สามารถปรับตัวให้ทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ตกอยู่ในกับดักผู้บริโภคที่ไม่มีความรู้เท่าทัน และหลุดจาก **“สังคมแห่งความเชื่อและความเห็น”** ไปสู่ **“สังคมแห่งการเรียนรู้”** ที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในโลกยุคใหม่

วารสารเศรษฐกิจและสังคม **“คนไทยแห่งอนาคต”** ฉบับนี้ จึงมุ่งนำเสนอประเด็นการพัฒนาคนไทยในบริบทของโลกยุคใหม่ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยเนื้อหาภายในเล่มเริ่มด้วยบทสัมภาษณ์พิเศษ **ดร.วิโรจน์ สันติประภาพร** ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย เรื่อง การเตรียมพร้อม **“คนไทย”** สำหรับโลกยุคใหม่ และบทความที่น่าสนใจ ได้แก่ **คุณภาพคนไทย... จุดเปลี่ยนสำคัญในอนาคต Lifelong Learning** **สู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในโลกยุคใหม่ การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ต่อผู้สูงอายุสู่สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ เด็กสมัยนี้... ทำความเข้าใจคนรุ่นใหม่กับสไตล์การทำงานในอนาคต และกองทุนการออมแห่งชาติ... เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ**

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารต่าง ๆ ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนคนไทยซึ่งเป็นพลังร่วมที่สามารถมีส่วนร่วมช่วยสร้างการพัฒนาคนไทยแห่งอนาคต ไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่จะนำพาประเทศไปสู่ความยั่งยืน มีสังคมที่มั่นคง สงบสุข เข้มแข็ง และเป็นธรรมได้ในที่สุด

### เลขาธิการฯ

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์

### รองเลขาธิการฯ

นางชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ  
ดร.ปัทมา เขียววิศิษฐ์สกุล  
นายตฤชา พิทยานันท์  
ดร.วิชญายุทธ บุญชิต  
นายวิโรจน์ นรารักษ์  
นายเอนก มีมงคล

### ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

นางสาวจินางค์กฐร โรจนนันต์  
นางธิดา พัชธรธรรม  
นางชุลีพร บุญยามาลิก  
นางสาววรรรณ พลิกามิน

### รักษาการที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน

นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง  
นายสุริยนต์ ัญญิกจนาภูกิจ  
นายวันฉัตร สุวรรณกิตติ  
นางสาวนุชจรี วงษ์สันต์  
นางสาวนภัสชล ทองสมจิตร

### บรรณาธิการ

นายวิโรจน์ นรารักษ์

### รองบรรณาธิการ

นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง

### กองบรรณาธิการ

นางจันทร์ทิพย์ ปาละนนท์  
นางสาวช่อผกา แก้วใหญ่  
นางสาวพุทธิดา เชี่ยวชาญพานิชย์  
นางสาวรวีวรรณ เลียดทอง  
นายคมสัน วรวิวัฒน์  
นางสาววันทนี สุซรัตน์  
นางสาวปราณี ขวัญเกิด  
นางสาวเมธุดิยา วงษ์ภักดี  
นายธนเทพ ปลายแก่น

### ฝ่ายจัดการ

นางสาวพัชนี นิยมจันทร์

### ออกแบบและพิมพ์ที่

บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด (มหาชน)

### ภาพประกอบ

กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สศช.  
เว็บไซต์ Google



การเตรียมพร้อม “คนไทย”  
สำหรับโลกยุคใหม่

ดร.วีรไท สันติประภพ

ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย

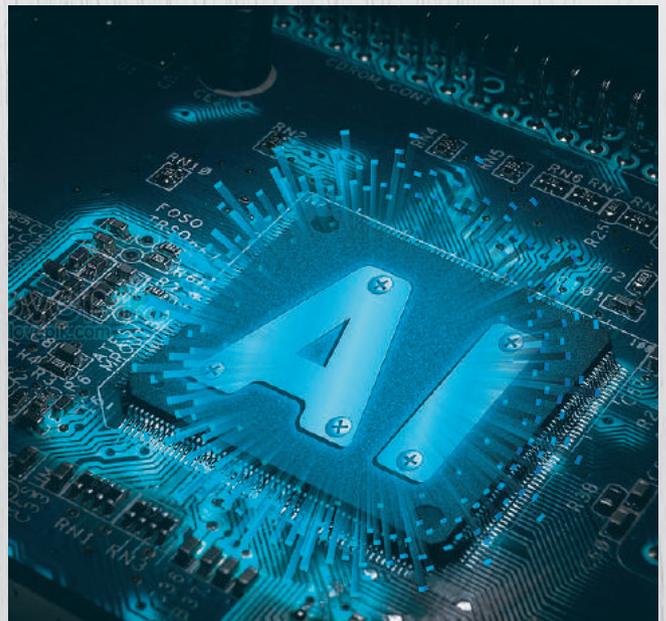
4

คุณภาพคนไทย...  
จุดเปลี่ยนสำคัญในอนาคต

22

Lifelong Learning  
สู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ  
ในโลกยุคใหม่...

36



# สารบัญ



การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์  
ต่อผู้สูงอายุ  
ผู้สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

52

เด็กสมัยนี้...

ทำความเข้าใจคนรุ่นใหม่  
กับสไตล์การทำงานในอนาคต

66



กองทุนการออมแห่งชาติ...  
เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ

84





**สัมภาษณ์พิเศษ**

**ดร.วิรไท สันติประภพ**

ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย

# การเตรียมพร้อม “คนไทย” สำหรับโลกยุคใหม่

ดร.วิโรฒ สันติประภาพ ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นนักเศรษฐศาสตร์มหภาคและผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน การวางนโยบายเศรษฐกิจ ธุรกิจธนาคารพาณิชย์ และตลาดทุน โดยเริ่มทำงานในฐานะนักเศรษฐศาสตร์ที่กองทุนการเงินระหว่างประเทศ ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ต่อมาในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจเอเชีย พ.ศ. 2540 ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการร่วม สถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจ กระทรวงการคลัง นอกจากนี้ ยังเคยดำรงตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และผู้บริหารระดับสูงของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับ**ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม** ท่านเป็นกรรมการและเหรียญกของมูลนิธิปิดทองหลังพระสืบสานแนวพระราชดำริ กรรมการบริหารหอจดหมายเหตุพุทธทาส อินทปัญโญ และกรรมการมูลนิธิแม่ฟ้าหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์

ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ อาทิ คณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย และตั้งแต่ปี 2560 ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานสภาที่ปรึกษาแห่งเอเชีย (Asian Consultative Council) และประธานกลุ่มธรรมาภิบาลของธนาคารกลาง (Central Bank Governance Group) ของธนาคารเพื่อการชำระหนี้ระหว่างประเทศ (Bank of International Settlement)

ทีมงานวารสารฯ ได้มีโอกาสสัมภาษณ์ท่านถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมบนฐานของความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของประเทศ ดังนี้



## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย 2 ระดับ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มองได้ใน 2 ระดับ **ระดับที่ 1** ระดับมหภาค พิจารณาทิศทางโครงสร้างของสังคมไทยในอนาคตเพื่อวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในภาพใหญ่ **ระดับที่ 2** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดคนไทยเป็นตัวตั้ง โดยการมองคนไทยแต่ละคนว่า ควรจะมีคุณสมบัติและคุณลักษณะอย่างไรในโลกยุคใหม่ ซึ่งหลายครั้งเรามองเฉพาะในระดับมหภาคว่า โครงสร้างประชากรและโครงสร้างแรงงานควรเป็นอย่างไรเท่านั้น **แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวมจำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาทั้ง 2 ระดับควบคู่กัน**

ในระดับมหภาค สศช. ได้ศึกษาและพบปัญหาหลายเรื่อง ซึ่งเป็นความท้าทายทั้งในเรื่องโครงสร้างของประชากรไทย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่คนวัยทำงานมีปริมาณน้อยลง แรงงานมีทักษะไม่ตรงกับความต้องการ ขณะที่บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตเป็นไปอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติกว่าเดิมมาก เห็นได้ชัดจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบวิถีชีวิต รวมถึงรูปแบบการทำงานของทุกคน การเปลี่ยนแปลงทางด้าน

## What is Value Chain

The primary value chain activities are:

- ▶ **Inbound Logistics:** the receiving and warehousing of raw materials, and their distribution to manufacturing as they are required.
- ▶ **Operations:** the processes of transforming inputs into finished products and services.
- ▶ **Outbound Logistics:** the warehousing and distribution of finished goods.
- ▶ **Marketing & Sales:** the identification of customer needs and the generation of sales.
- ▶ **Service:** the support of customers after the products and services are sold to them.

เทคโนโลยีในช่วง 5 ปีข้างหน้าจะเร็วกว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิธีการทำงานของแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจในหลายมิติ เมื่อก่อนห่วงโซ่การผลิต (Value Chain) ในประเทศไทยที่เราคุ้นชิน ใช้กระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรมเป็นตัวตั้ง แต่วันนี้ไทยอยู่ใน Value Chain ของภูมิภาคและของโลก และในอนาคต Value Chain นั้น จะไม่ใช่กระบวนการผลิตแต่เพียงอย่างเดียว



## เทคโนโลยีเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม... คนไทยต้องเก่งขึ้น



ภาคบริการสมัยใหม่ (Modern Service) เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในแต่ละขั้นตอนการผลิต เช่น การออกแบบ การวิจัย และพัฒนา ตลอดจนการบริการหลังการขาย เมื่อก่อนเราซื้อรถ เราได้แต่ตัวรถมา แต่ตอนนี้จะได้รับบริการหลังการขายมา 3 - 5 ปีด้วย บริการเหล่านี้เข้าไปอยู่ใน Value Chain ตลอดทั้งกระบวนการ แต่เดิมคนไทยเป็นกำลังแรงงานสำคัญที่อยู่ในกระบวนการผลิต ในส่วนกระบวนการประกอบชิ้นส่วน (Assembly) แต่วันนี้ระบบอัตโนมัติ (Automation) และเทคโนโลยีได้เข้ามาแทนที่ แม้ว่าเรายังอยู่ใน Global Value Chain แต่ลักษณะของ Value Chain กำลังเปลี่ยนแปลงไป ภาคบริการมีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเชื่อมโยงถึงโครงสร้างของแรงงานไทยที่จะต้องเปลี่ยน เรื่องนี้เป็นตัวอย่างแรก



**ตัวอย่างที่สอง** คือ สังคมผู้สูงอายุ งานจาก สศช. หลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าในอนาคตคนไทย 1 คน จะต้องเลี้ยงดูคนรอบข้างมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุที่มีอายุยืนยาวขึ้นและเด็กที่กำลังจะเกิด ฉะนั้นภาระที่ตกอยู่กับคนในวัยทำงานจะสูงขึ้น จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าคนไทยจะต้องหารายได้มากขึ้น จึงจะสามารถดูแลผู้สูงอายุ และเด็กที่จะเกิดมาได้ หรือแม้แต่ผู้ที่ไม่ได้มีภาระทางตรงที่ต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุในครอบครัว ก็จะมีภาระทางภาษีที่จะต้องจ่ายในระบบการดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ในโครงสร้างแบบนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่คนไทยต้องเก่งขึ้น หรือมีผลิตภาพ (Productivity) ที่สูงขึ้น คนไทยจึงจะมีรายได้เพิ่มขึ้น เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องดูแลทั้งตัวเอง ครอบครัว และสังคม ซึ่งเรื่องนี้จะมีนัยต่อโครงสร้างประชากรของประเทศไทย เป็นความท้าทายที่สำคัญ

## ยกระดับศักยภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพ

ถ้ามองว่าอีก 5 ปีข้างหน้า โลกจะเปลี่ยนเร็วกว่าใน 5 ปีที่ผ่านมา การ Transform เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในอนาคตต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนมากกว่าจะทำแบบค่อยเป็นค่อยไป ประเทศไทยมีแรงงานประมาณ 38 ล้านคน 1 ใน 3 เป็นแรงงานภาคเกษตรที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานสูงอายุ ซึ่งที่ผ่านมามีผลผลิตต่อไร่ในภาคเกษตรของไทยค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านที่พัฒนาเรื่องนี้อย่างรวดเร็ว โจทย์ใหญ่ คือ ถ้าภาคการผลิตที่แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเพิ่มผลิตภาพได้ รายได้ของประชากรแต่ละคนจะเพิ่มขึ้นได้อย่างไร

การแก้ปัญหาเรื่องคนในภาพใหญ่ต้องมองไปข้างหน้า ในลักษณะที่เป็นองค์รวม แต่ขณะนี้เราติดกับดักการมองปัญหาแบบเดิม ๆ เช่น มหาวิทยาลัยผลิตคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานแต่บัณฑิตใหม่มีเพียงประมาณปีละ 3 แสนคน ในขณะที่ไทยมีแรงงานอยู่กว่า 38 ล้านคน ที่ทักษะของเขากำลังจะล้าสมัยเพราะพัฒนาการของเทคโนโลยี เราต้องแก้ไขปัญหานี้อย่างรวดเร็วและจริงจัง ไม่ใช่การดำเนินการตามแผนแบบเดิมที่ค่อย ๆ ทำ แต่ต้องคิดถึงกระบวนการที่จะ Transform เพื่อให้คนไทยมีรายได้หรือผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น



ในอดีต Global Value Chain ใช้แรงงานอุตสาหกรรมที่มีหน้าที่หลักในห่วงโซ่การผลิต (Manufacturing Value Chain) แต่ปัจจุบันภาคบริการสมัยใหม่มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุกขั้นตอนการผลิตอุตสาหกรรม ในภาคบริการเองก็เกิด Service Value Chain ใหม่ ๆ ทั้งด้านการท่องเที่ยว การศึกษา และการสาธารณสุข ถ้ามองว่าแรงงาน 38 ล้านคนสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะที่จำเป็นที่จะตอบสนองความต้องการใหม่ได้หรือไม่ ตรงนี้เป็นโจทย์ที่เราอาจไม่ค่อยได้คำนึงถึง มุ่งสนใจแต่การผลิตบัณฑิตใหม่ปีละ 3 แสนคน จึงติดกับดักตรงนั้น





## สร้างภูมิคุ้มกัน ให้คนไทย... พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง

มองไปข้างหน้า นอกจากการเปลี่ยนแปลงที่เราคาดเดาได้ เช่น เรื่อง Automation และเทคโนโลยีที่จะเข้ามาทดแทนคนเพิ่มมากขึ้น ยังมีความเสี่ยงที่เราคาดเดาไม่ได้อีก โดยเฉพาะเรื่อง

โลกร้อน ซึ่งกำลังรุนแรงขึ้นและส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วน ในบริบทเช่นนี้ คนไทยจำเป็นต้องมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น ทั้งภัยพิบัติ น้ำท่วม ไฟไหม้ ไฟป่า หรือหมอกควันที่เพิ่มมากขึ้น โยงมากระทบกับเรื่องการท่องเที่ยวและเรื่องอื่น ๆ ที่ทำให้แหล่งรายได้ของไทยหายไป แรงงานภาคเกษตรจะอ่อนไหวต่อภาวะโลกร้อนมากที่สุด มีโอกาสสูงที่จะเกิดโรคพืชและโรคสัตว์ใหม่ ๆ ทำให้ผลผลิตต่อไร่ลดลง

หรือพืชเศรษฐกิจอาจจะหายไปเลยก็ได้ คำถามสำคัญคือ แรงงานไทยมีภูมิคุ้มกันที่จะช่วยให้เผชิญกับความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งภูมิคุ้มกันมีหลากหลายมิติ ทั้งเรื่องความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับอาชีพใหม่ ทักษะใหม่ เมื่อเกิดภาวะโลกร้อน วิถีชีวิตเดิมของเกษตรกรจะได้รับผลกระทบจะสามารถปรับตัวได้หรือไม่

เรื่องภูมิคุ้มกันนี้เชื่อมโยงไปถึงฐานะทางการเงิน การมีเงินออมที่เพียงพอจะรองรับความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ ปัจจุบันหนี้ครัวเรือนของไทยเพิ่มขึ้นเร็วมาก ทำให้ฐานะการเงินของครัวเรือนเปราะบางและอ่อนไหว เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดและมีผลกระทบกับวิถีชีวิตและอาชีพ ทำให้คนไทยจำนวนไม่น้อยติดลบไปในกับดักหนี้ และออกจากวงจรหนี้ไม่ได้ เรื่องนี้เป็นโจทย์ระดับมหภาคที่ต้องช่วยกันคิดว่าจะสร้างภูมิคุ้มกัน และสร้าง Safety Net ให้กับคนไทยในอนาคตอย่างไร ซึ่งต้องยอมรับว่า ระบบ Safety Net ของภาครัฐ มีข้อจำกัดหลายอย่าง ปัจจุบันเฉพาะคนที่เป็นลูกจ้างในระบบเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงระบบประกันสังคมได้ง่ายในระยะยาว ยังมีความท้าทายเรื่องความยั่งยืนของระบบประกันสังคมว่าจะสามารถรองรับรายจ่ายและความเสี่ยงที่เพิ่มมากขึ้นได้หรือไม่ โจทย์เรื่องนี้เป็นโจทย์ใหญ่ที่กำลังเกิดขึ้นเร็ว ต่อย้าเรื่องความเร่งด่วนในการ Transform



## ปรับนำหนักจากการให้ความรู้ มาเป็นการสร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ถ้าพิจารณาระดับปัจเจกที่เอาคนไทยแต่ละคนเป็นตัวตั้ง เราต้องเร่งพัฒนาทักษะสำคัญ ๆ แก่คนไทยให้สามารถรับมือกับโลกยุคใหม่ได้อย่างน้อย 4 เรื่อง

**ทักษะแรก** คือ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้ล้าสมัยเร็วมาก และความรู้รูปแบบเดิมอาจไม่เท่าทันกับบริบทของโลกใหม่ ความสามารถในการต่อยอดความรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับอนาคต ทำอย่างไรให้คนไทยยุคใหม่และคนไทยที่อยู่ในวัยทำงาน มีทักษะในการต่อยอดความรู้เดิม เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ให้สามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นได้ วันนี้เด็กญี่ปุ่นต้องเรียนรู้ทักษะการเขียนโปรแกรม (Coding) ซึ่งเป็นทักษะชีวิตที่สำคัญในอนาคต ในขณะที่ทักษะการพิมพ์ดีดอาจไม่จำเป็น เพราะเราสามารถสั่งให้พิมพ์ตามที่พูดได้ ปัจจุบันมีกลไกหรือ Software ที่จะช่วยให้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเองมากมาย









## สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ... รับมือกับการเปลี่ยนแปลง

**ทักษะที่สี่** คือ คนในโลกยุคใหม่ต้องมีภูมิคุ้มกันด้านจิตใจที่ดี ต้องมีภูมิด้านทานภายใน เพราะจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น ต้องเผชิญกับสิ่งยั่วยุมากขึ้น วันนี้เราพูดถึงเรื่องปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในอนาคต การทำการตลาดเพื่อขายสินค้าต่าง ๆ จะสามารถปรับให้เหมาะกับแต่ละบุคคล (Tailor) ได้ ถ้าเราไม่มีภูมิด้านทานด้านจิตใจที่ดี โอกาสที่เราจะตกเป็นเหยื่อจะมีมากขึ้น ในโลกที่มีการแข่งขันสูง และความเป็นส่วนตัวของคนมีน้อยลง ภูมิด้านทาน และภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเป็นเรื่องที่สำคัญ สถาบันการศึกษาของโลกหลายแห่ง หันมาเน้นเรื่องการฝึกสติ ภาวนา บางแห่งกำหนดเป็นวิชาบังคับ ขณะที่ประเทศไทย แม้เป็นเมืองพุทธแต่กลับมองข้ามถึงความสำคัญของการสร้างภูมิคุ้มกันภายใน

ถ้าเอาคนไทยเป็นตัวตั้งและมองว่าเราอยากเห็นคุณลักษณะของคนไทยเป็นอย่างไร ในอนาคต ภาพที่เห็นคือ คนไทยต้องมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีทักษะชีวิตด้านอื่น ๆ อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการการเงิน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การบริหารตนเอง การมีวินัย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างภูมิด้านทานด้านจิตใจ ความท้าทายคือในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง เราจะรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างไร จะผลักดันให้เรื่องนี้เป็นวาระที่สังคมทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและความเร่งด่วนที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมให้เท่าทันต่อบริบทของโลกต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดในการแก้ไขปัญหา และการจัดลำดับความสำคัญที่เหมาะสม



## เปลี่ยนวิธีคิดให้เท่ากัน... แก้ปัญหาคความเหลื่อมล้ำ ของคนไทย

กระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมให้เท่าทันต่อบริบทของโลกต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะปัญหาคความเหลื่อมล้ำในสังคม โลกของเรามีเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และปฏิเสธไม่ได้ว่า คนที่มีฐานะดีกว่าย่อมมีโอกาสมากกว่าในการสนับสนุนบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาที่ดี และได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตที่เท่าทันกับบริบทของโลก ทำให้ช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางสังคมยิ่งกว้างมากขึ้น ทุกวันนี้คนที่มีฐานะดีมักส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนนานาชาติเพื่อเตรียมพร้อมให้ลูกเป็นพลเมืองของโลก ไม่ใช่เพียงพลเมืองของประเทศ เพราะเชื่อว่าทักษะและความรู้ที่จะได้รับจะสามารถเท่าทันพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และเพิ่มโอกาสเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก



ความพยายามที่จะลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทำให้เกิดโครงการตัวอย่างที่ตอบโจทย์และสร้างความเปลี่ยนแปลง เช่น กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เป็นโครงการที่แก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด การศึกษาคือช่องทางเดียวที่จะช่วยยกระดับฐานะทางสังคมของคนให้สูงขึ้น แต่ปัจจุบันความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามีมากขึ้นทำให้คนระดับล่างไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยมากที่จะขยับฐานะทางสังคมขึ้นมาได้ การจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาที่ถือเป็นเรื่องสำคัญในอันดับแรก ๆ ของประเทศ จึงเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการสนับสนุน



**ประการที่สอง** คือ ต้องเปลี่ยนวิธีคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนในระดับอุดมศึกษา แบบเดิมที่เน้นการผลิตบัณฑิตก่อให้เกิดปัญหาจำนวนที่นั่งเรียนมีมากกว่าคนที่เข้ามาเรียน เพราะเด็กเกิดน้อยลง มหาวิทยาลัยควรหันมาสนใจการเพิ่มศักยภาพของแรงงาน 38 ล้านคนที่มีอยู่แล้วในตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ปริญญามาเป็นระบบหลักสูตรการศึกษารายวิชามากขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะให้คนมีช่องทางในการเรียนรู้ผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**ประการสาม** คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเปลี่ยนวิธีคิด เช่น กระทรวงแรงงาน ที่ผ่านมามองให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการแรงงานเป็นหลัก ควรหันมาเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานให้เท่าทัน โดยสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายพันธมิตร สร้างระบบนิเวศให้เกิดการพัฒนาแรงงานอย่างจริงจัง เปลี่ยนบทบาทจากผู้ดำเนินการเข้ามาเป็นผู้ผลักดันให้เกิด โดยอาจตั้งเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานที่มีอยู่แล้ว ครั้งหนึ่งผ่านการสนับสนุนเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดึงหน่วยงานที่มีศักยภาพเข้ามาเป็นภาคีในการร่วมกันพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในกระบวนการรูปแบบใหม่ที่ต่างจากวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ให้ได้ภายใน 3 - 5 ปี ซึ่งแน่นอนว่าไม่มีอะไรสมบูรณ์แบบ 100 เปอร์เซ็นต์ แต่ต้องเริ่มคิดเริ่มทำในลักษณะที่หวังผลอย่างจริงจัง



## สร้างแรงจูงใจที่จะเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ จะต้องจัดแรงจูงใจ (Incentive) ในสังคมให้ถูกต้อง เพื่อช่วยให้เกิดการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงประเทศไทยมีนักวิชาการด้านแรงงานและด้านการศึกษาจำนวนมากที่ศึกษาเรื่องนี้ แต่ทำอย่างไรให้เกิดการปฏิบัติจริง มีบางแนวทางที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) ให้ Incentive แก่นักเรียนอาชีวะในการผ่อนชำระค่าเล่าเรียนครั้งหนึ่ง หรือคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ถูก เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มาเรียนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น



การกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีได้เงินเดือน 15,000 บาท อาจจะไม่ใช่ Incentive ที่ถูกต้องนัก เพราะเป็นการเรียนเพื่อให้ได้ปริญญาตรีในสาขา ที่อาจมีคุณค่าเพิ่ม (Value added) ต่ำ หรือ ผลผลิตภาพ (Productivity) ในระยะยาวต่ำ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรต้องพิจารณา แรงจูงใจ โดยเฉพาะเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ และ ต้นทุนทางการศึกษา ว่าสร้างแรงจูงใจใน ทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่





## เปิดเสรีเพื่อรับผู้มีคุณวุฒิตรงสาขา

ในหลายเรื่องอาจพิจารณายกเลิกกฎข้อบังคับที่เข้มงวดเกินไป เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างเสรีและคล่องตัวมากขึ้น เช่น ข้อบังคับที่ว่าผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ ถ้าต้องการเป็นครูสอนวิทยาศาสตร์ ต้องได้รับการฝึกอบรมวิธีการสอนก่อนเป็นเวลา 1 ปี ผู้ที่จะเป็นครูอาชีพจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมครูเช่นกัน ซึ่งคำถามคือ ถ้าเขามีใจอยากจะทำ และเราขาดแคลนครูด้านนั้น สมควรที่จะเปิดเสรีให้มากขึ้นเพื่อให้ได้ผู้มีคุณวุฒิตรงสาขาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ ถ้าต้องการแก้ไขปัญหาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เราต้องกล้าที่จะทบทวนยกเลิกกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นข้อจำกัด ซึ่งการทำงานด้วยวิธีเดิมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปจะไม่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น



ถ้าเราเห็นตรงกันว่า 5 ปีข้างหน้าจะเปลี่ยนเร็วกว่า 5 ปีที่ผ่านมา ถ้าเราไม่เร่งทำตั้งแต่วันนี้ ผ่านไป 5 ปีจะยิ่งเปลี่ยนยาก รัฐบาลจะต้องมีภาระด้านงบประมาณในการดูแลเลี้ยงดูผู้มีอายุยืนยาวในสังคมผู้สูงอายุ เมื่อคนอายุมากขึ้นยิ่งเปลี่ยนและใช้ชีวิตยากขึ้น ทุกภาคส่วนที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรทบทวนเรื่องโครงสร้าง Incentive หรือแรงจูงใจต่าง ๆ ตั้งแต่วัยศึกษาถึงวัยทำงาน รวมทั้งกระบวนการที่เกี่ยวกับการพัฒนาคนว่ามีกฎเกณฑ์กติกาอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรค





## Sandbox... การทดลอง นวัตกรรมที่ตอบโจทย์ ในปัจจุบัน

ในการแก้ไขปัญหาอาจจะใช้แนวทางเปิดเสรีให้คนที่อยากทำได้ทำ และต่อยอดความคิดได้ ธนาคารแห่งประเทศไทยใช้แนวคิด Sandbox เพื่อทดลองความคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ผ่อนปรนเป็นพิเศษ สามารถนำบทเรียนเรื่องนี้ไปใช้กับหน่วยงานอื่นได้ ไม่ต้องรอให้ความคิดตกผลึก แล้วจึงไปวางแผนในภาพใหญ่ แล้วค่อยของบประมาณ มีแนวคิด Sandbox จำนวนมากที่เราอาจจะอยากทดลอง ใครที่มีความคิดดี ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน การพัฒนาการศึกษา หรือการทดลองหลักสูตรใหม่ ๆ สามารถเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุน ถ้าไม่ประสบความสำเร็จไม่เป็นไร เพราะในอนาคตโลกจะมีความหลากหลายมากขึ้น ไม่มีแค่หนึ่งทางออกที่จะตอบโจทย์ทุกข้อได้

การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ก็เช่นกัน ไม่ได้มีทางออกทางเดียว ขึ้นอยู่กับจุดเริ่มต้นของแต่ละคน พื้นฐานการศึกษาเป็นอย่างไร โอกาสในอนาคตที่ต้องการคืออะไร สามารถมี Sandbox หลากรูปแบบ หัวใจคือ ทำอย่างไรกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ จะไม่เป็นพันธนาการทำให้คนคิดต่างจากเดิมไม่ได้ ในด้านการศึกษา มีกฎหมายใหม่กำหนดให้ 3-4 จังหวัดเป็น Sandbox หรือเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เป็นอีก Sandbox สำคัญในการเปิดเสรีหลายเรื่อง แนวคิดเรื่อง Sandbox สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกหน่วยงานที่ต้องการทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาต่อยอดความคิดหรือนวัตกรรมใหม่ๆ





## แพลตฟอร์มใหม่ ๆ กับการพัฒนา และยกระดับทรัพยากรมนุษย์

เราอาจจะต้องคิดถึงบริบทของโลกใหม่ผ่านแพลตฟอร์ม (Platform) ต่าง ๆ ด้วย และต้องให้ความสำคัญกับการมองจากล่างขึ้นบนว่า จะมี Platform อะไร ที่สามารถใช้ในการพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ได้ ในโลกยุค Sharing Economy หรือ Platform Economy คือเราไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าของทรัพยากรเอง แต่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ เรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน ทุกวันนี้เราสามารถที่จะเรียนหลักสูตรออนไลน์ในมหาวิทยาลัยชั้นนำของสหรัฐอเมริกาได้ ไม่ติดข้อจำกัดเรื่องจำนวนห้องเรียน จำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มาพร้อมกับ Platform ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ช่วยคนที่ไม่มีทรัพยากรให้มีโอกาสมากขึ้น



อีกตัวอย่างของโลก Platform คือ ธุรกิจ e-Commerce เราจะเข้าถึงตลาดทั่วโลก ไม่ใช่แค่ตลาดในอำเภอหรือในจังหวัดแบบเดิม Platform มีกระบวนการที่ช่วยให้คนมั่นใจว่า ถ้าสั่งซื้อผ่าน e-Commerce แล้วจะได้สินค้าที่มีคุณภาพตามที่โฆษณา การทำงานแบบ Platform ไม่จำเป็นต้องเป็นขั้นเป็นตอนแบบเดิม แต่จะสามารถสร้าง Impact ได้ในระยะเวลาสั้น ๆ อย่างเช่น Grab ช่วยให้คนไม่จำเป็นต้องมีรถ หรือคนที่ไม่มีรถสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้น ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นได้



## เปลี่ยนประเทศไทยด้วยการจัดสรรแรงจูงใจให้ถูกต้อง

การขับเคลื่อนการพัฒนาคนต้องทำให้เร็วกว่าเดิม เพราะในอนาคตการเปลี่ยนแปลงจะเร็วขึ้น โจทย์สำคัญ คือต้องจัดสรรแรงจูงใจให้ถูกต้อง กระบวนการพัฒนาคนไทยจะต้องเปลี่ยนแปลงใหญ่ ต้องยกเลิกและทบทวนอะไรที่เป็นพันธนาการที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคนให้เท่าทันกับบริบทของโลกใหม่ได้ ตั้งแต่เรื่องเงินอุดหนุนการศึกษาที่จะต้องคิดถึงคุณค่าทางเศรษฐกิจ (Economic Return) ควรจะอุดหนุนเด็กเล็กตั้งแต่แรกเกิดซึ่งมี Economic Return ดีกว่า แต่กลับเน้นในระดับมหาวิทยาลัย เรื่อง กยศ. ค่าแรงขั้นต่ำ

กฎเกณฑ์ต่าง ๆ แม้จำเป็นที่จะต้องพัฒนาโรงเรียนรูปแบบใหม่ ๆ แต่ในกระบวนการยังคงติดเงื่อนไขต่าง ๆ ถ้าจะทำให้มี Impact ต้องคิดปรับเปลี่ยนทั้งองค์ภาพพ เห็นได้จากตัวอย่างที่มหาวิทยาลัยดี ๆ ในต่างประเทศไม่มาตั้งที่เมืองไทยแต่ไปประเทศรอบบ้าน เพราะกฎเกณฑ์กีดกั้นของไทยมีมาก

การปฏิรูปยกเลิกกฎเกณฑ์กีดกั้นที่ไม่จำเป็น เพื่อสร้างแรงจูงใจถูกต้อง เป็นเรื่องที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ ทำได้เร็วเพียงแต่ต้องกล้าที่จะทำ กล้าที่จะเปลี่ยนวิธีคิด คำถามคือ เราจะเปลี่ยนประเทศไทยโดยการจัดสรรแรงจูงใจให้ถูกต้องอย่างไร



ให้มีการยกเลิกกฎเกณฑ์ที่ไม่จำเป็น ต้องทบทวนโดยใช้คนเป็นตัวตั้งว่า กระบวนการตั้งแต่แรกเกิดได้รับการอุดหนุนเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ และมีอะไรบ้างที่ทำให้เกิดการบิดเบือนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และไม่ส่งเสริมให้คนพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ของโลก

ถ้า สศช. ทำเรื่องนี้ได้จะเป็นการเปลี่ยนแปลงอันยิ่งใหญ่ที่จะเป็นตัวช่วยให้กับหน่วยงานอื่น ซึ่งเมื่อเสนอแผนขึ้นมา สศช. ควรมีไม้บรรทัดเป็นหลักว่าการจัดสรรแรงจูงใจที่หน่วยงานอื่นเสนอขึ้นมาแบบนี้สมควรหรือไม่ สศช. จะมีหลักการ (Guiding Principle) ในการให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลอย่างไร

## อุปสรรค

ประเด็นสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย คือ ต้องทำอย่างเร่งด่วน ต้องปรับปรุงแรงจูงใจต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตของการพัฒนาคนให้ถูกต้อง พร้อมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้คนไทยสามารถพัฒนาและยกระดับตนเองให้เท่าทันบริบทโลกยุคใหม่ได้อย่างฉับไวและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องไม่ลืมที่จะสร้างภูมิคุ้มกันให้คนไทย ด้วยการพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย



# คุณภาพคนไทย...

## จุดเปลี่ยนสำคัญในอนาคต



ดวงกมล วิมลกิจ ภัทรพร เล้าวงศ์ และณัฐสุน อินทรารุส  
กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม  
กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการและสังคม

ในสภาวะการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแตกต่างจากอดีตเป็นอย่างมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการทบทวนกรอบการพัฒนาระบบราชการมนุษย์ เพื่อพัฒนาและปรับแนวทางให้สอดคล้องและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บทความนี้ นำดัชนี/ตัวชี้วัดด้านทุนมนุษย์ระดับนานาชาติซึ่งได้ผ่านการพัฒนากรอบความคิดและงานวิจัยจนนำไปสู่การกำหนดปัจจัยและแปลงมาสู่ตัวชี้วัด เป็นเลนส์สะท้อนถึงทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ ประกอบกับประมาณช่วงปี 2015 องค์กรที่จัดทำตัวชี้วัดหลายแห่งได้มีการปรับ/เพิ่มเติมดัชนีชี้วัดเพื่อให้สามารถนำผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเข้ามาอยู่ในสมการการวิเคราะห์ อันเป็นข้อมูลสำคัญที่จะชี้ให้เห็นปัจจัยสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการตั้งรับกับอนาคตให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ประเทศสามารถสร้างการเติบโตและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวที่ยั่งยืน นำมาซึ่งการเพิ่มรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนในชาติ

## ▶ ทำความเข้าใจทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ผ่านดัชนีชี้วัดระดับนานาชาติ

คุณลักษณะและความสามารถของคนในชาติถูกใช้เป็นตัวประเมินการพัฒนาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศหนึ่ง ๆ โดยที่มีดัชนีชี้วัดระดับนานาชาติที่มีมิติวัดเรื่องทุนมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI)<sup>1</sup> จัดทำโดย United Nations Development Programme (UNDP) IMD World Competitiveness<sup>2</sup> จัดทำโดย International Institute for Management Development (IMD) และ Global Competitiveness Index (GCI) จัดทำโดย World Economic Forum (WEF)<sup>3</sup>



เมื่อประมวลดัชนีที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของดัชนีต่าง ๆ พบว่ามีตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 3 เรื่องพื้นฐานสำคัญ ได้แก่

- 1 สุขภาพที่แข็งแรง วัดจากอายุเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด
- 2 ระดับความรู้ ซึ่งวัดจากจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย/จำนวนปีที่คาดว่าจะได้รับ และตัวชี้วัดที่สะท้อนในมิติ การศึกษาและการฝึกอบรมแรงงาน และ
- 3 คุณลักษณะ (Attributes) ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้ประกอบการ ทักษะคิดการเปิดรับโลกภายนอก

<sup>1</sup> HDI เป็น composite index ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ใน 3 มิติ คือ 1) ความสามารถที่จะนำไปสู่สุขภาพที่ดีและชีวิตยืนยาว ตัววัดคือ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด 2) ความสามารถในการได้รับความรู้ วัดโดยปีการศึกษาเฉลี่ยและจำนวนปีที่คาดว่าจะได้รับ 3) ความสามารถในการบรรลุถึงมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม (Decent Standard of Living) วัดโดยรายได้เฉลี่ยต่อหัว (GNI per capita)

<sup>2</sup> สำหรับ IMD ความสามารถในการแข่งขันจะวัดที่ความสามารถของประเทศในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจให้เอื้อต่อการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ โดยแบ่งเป็น 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ประสิทธิภาพภาครัฐ ประสิทธิภาพภาคเอกชน และโครงสร้างพื้นฐาน

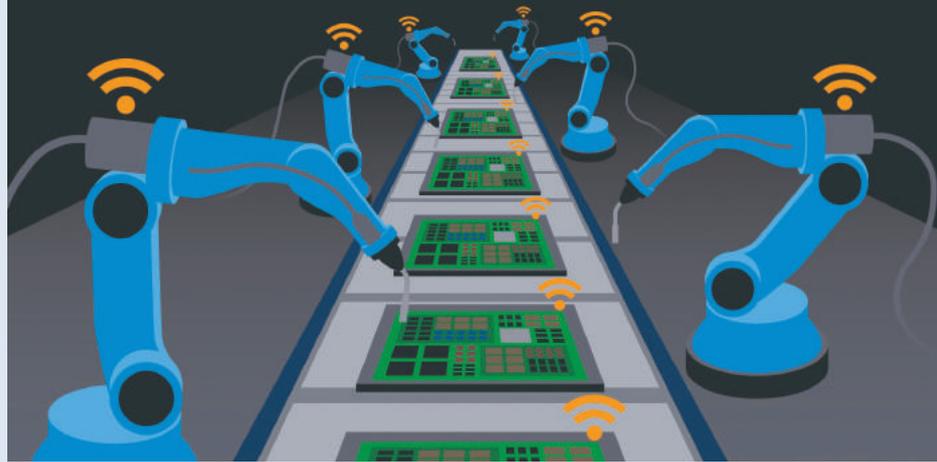
<sup>3</sup> WEF วัดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจากระดับผลิตภาพ โดยพิจารณาจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยในการยกระดับประสิทธิภาพ และปัจจัยด้านนวัตกรรมและความซับซ้อนของธุรกิจรวม 12 Pillars

## การปรับตัวชีวิตให้กับโลกยุค 4.0

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคอุตสาหกรรม 4.0 และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้ WEF และ IMD มีการปรับ/พัฒนาองค์ประกอบในการวัดความสามารถในการแข่งขันใหม่ในช่วงปี 2015 เป็นต้นมา โดย WEF เรียกดัชนีที่ปรับปรุงนี้ว่า Global Competitiveness Index 4.0 (GCI 4.0) ซึ่งให้ความสำคัญกับมิติด้านคุณภาพ โดยด้านสุขภาพ กำหนดปัจจัยพิจารณาเหลือเพียงตัวเดียวคือ Healthy Life Expectancy (อายุคาดเฉลี่ยประชากรที่ปรับด้วยอัตราการป่วยและเสียชีวิต) ส่วนมิติด้านการศึกษา มีการเพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพของ Skillset ในทุกระดับชั้น รวมถึงแนวทางการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ส่วน IMD มีการจัดทำดัชนีเพิ่มเติมที่เรียกว่า IMD World Digital Competitiveness อีกทั้งในปี 2018 ธนาคารโลกมีการออกดัชนีตัวใหม่ในชื่อว่า ดัชนีทุนมนุษย์ HCI<sup>4</sup> โดยเฉพาะด้านการศึกษามีเพียงจะวัดจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรแต่ยังนำผลคะแนน PISA มาถ่วงน้ำหนักเพื่อแปลงเป็นจำนวนปีที่นักเรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง (คะแนน PISA ด้านคณิตศาสตร์ยังถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญใน IMD World Digital Competitiveness) อีกทั้ง PISA 2015 ยังให้ความสำคัญกับสมรรถนะอีกสองด้านเพิ่มเติม ได้แก่ ความรอบรู้ด้านการเงิน และทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaboration)



# INDUSTRY 4.0



จุดที่น่าสนใจของการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดทุนมนุษย์ในยุคหลังคือ การให้น้ำหนักกับมิติเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น

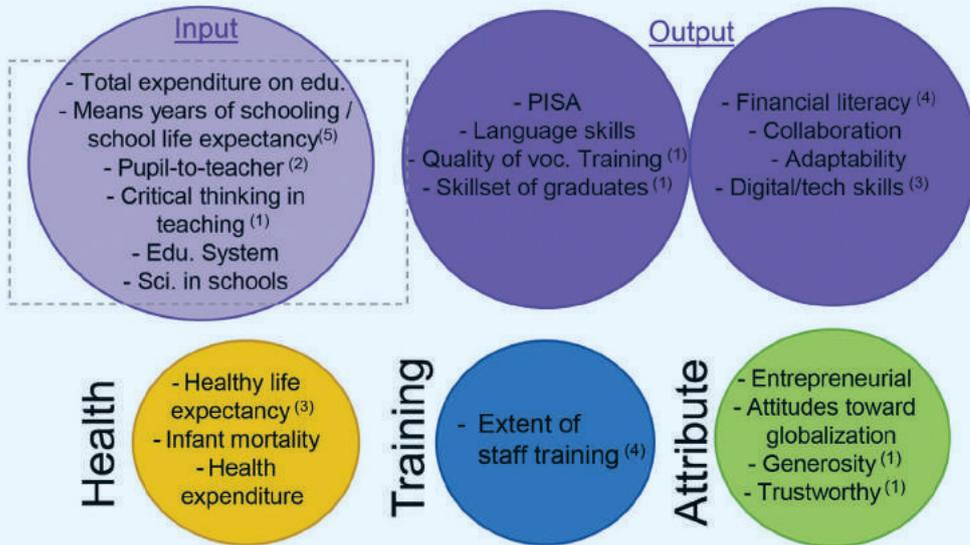
นอกจากนี้ การพัฒนาคนนอกเหนือจากด้านสุขภาพ ทักษะและการเรียนรู้แล้ว คุณลักษณะของบุคคล (Mindset/Attribute) ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้คนประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จ อาทิ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความซื่อสัตย์ ความมีจริยธรรม มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม การปรับตัว การใฝ่รู้ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะกดดัน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การวัดและจัดเก็บคุณลักษณะของบุคคลทำได้ยาก ทำให้การจัดทำตัวชี้วัดต่าง ๆ มีการกำหนดลักษณะบุคคลเป็นตัววัดมีไม่มากนักหรือเป็นตัววัดทางอ้อม อย่างไรก็ตาม IMD และ WEF มีการวัดใน 3 เรื่องสำคัญ ได้แก่ ทักษะคิด การเป็นผู้ประกอบการ ความใจกว้าง และความซื่อสัตย์

ทั้งนี้ เมื่อสังเคราะห์ดัชนี/ตัวชี้วัดระดับนานาชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมาข้างต้น ทั้งดัชนี HDI HCI PISA รวมถึง ดัชนี IMD WEF ที่ยังคงใช้วัดอยู่ และที่จัดทำขึ้นเพิ่มเติมเพื่อสะท้อนการวัดความสามารถในยุค Digital Disruption ให้ดียิ่งขึ้น สามารถสรุปเป็นกลุ่มดัชนีสำคัญ ดังนี้



<sup>4</sup> ดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital Index: HCI) เป็นการวัดผลรวมของทุนมนุษย์ตั้งแต่เกิดเพื่อประเมินผลผลิตภาพของแรงงานในอนาคตจากการพัฒนาเด็กและเยาวชนในปัจจุบัน โดยพิจารณาความเสี่ยงจากสุขภาพและการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) การอยู่รอด (Survival) ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยเรียน โดยใช้อัตราเสียชีวิตของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี (2) ระยะเวลาการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน (School) วัดจากระยะเวลาที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนก่อนอายุ 18 ปี และผลสัมฤทธิ์การสอบระดับนานาชาติ โดยนำมาคำนวณเพื่อปรับเป็นระยะเวลาการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน และ (3) สุขภาพ (Health) โดยใช้อัตรารอดในผู้ใหญ่ และอัตราการเติบโตอย่างมีสุขภาพในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี

# Knowledge/skillset



หมายเหตุ: ตัวชี้วัดที่ไม่มีตัวเลขกำกับ = ตัวชี้วัดใน IMD

(1) เป็นตัวชี้วัดใน GCI 4.0, WEF (2) เป็นตัวชี้วัดใน IMD, WEF (3) เป็นตัวชี้วัดใน IMD, WEF

(4) เป็นตัวชี้วัดใน IMD, WEF, GCI 4.0 (5) เป็นตัวชี้วัดใน IMD, WEF, HCI, HDI, GCI 4.0



## ผลลัพธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ของไทยในแต่ละตัวชี้วัดสำคัญ

*Knowledge and Skills... หลายมิติที่ยังเป็นจุดอ่อนและต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วน*

เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดทุนมนุษย์ดังกล่าวพบว่า ในหลายเรื่องประเทศไทยทำได้ดีในระดับหนึ่งแล้วเปรียบเทียบกับประเทศทั่วโลก อาทิ การฝึกอบรมพนักงาน ทักษะคิดต่อกระแสโลกาภิวัตน์ แต่ยังมีอีกหลายดัชนีที่ยังไม่สามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้อย่างเป็นเวลายาวนาน ได้แก่ จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย คะแนน PISA ความสามารถทางภาษา อีกทั้งหากพิจารณาจากดัชนี GCI 4.0 ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนเพื่อสะท้อนปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะถัดไป พบว่า ดัชนีในกลุ่ม Education and Skills ถือได้ว่ามีความน่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในประเด็น จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย คุณภาพอาชีวศึกษา และทักษะ

จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย

**PISA** คะแนน PISA

ความสามารถทางภาษา

คุณภาพการสอนให้นักเรียนคิดวิเคราะห์

คุณภาพอาชีวศึกษา

ทักษะด้านดิจิทัล

ทักษะการทำงานเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน



**ด้านดิจิทัล** ซึ่งเป็นตัวชี้คุณภาพของ *Current Workforce* (ตามแนวคิดของ GCI 4.0) ที่ล้วนมีอันดับมากกว่า 75 ทั้งสิ้น อีกทั้งเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดที่ชี้ให้เห็นศักยภาพของ *Future Workforce* ผ่านตัวชี้วัดเรื่อง**คุณภาพการสอนให้นักเรียนคิดวิเคราะห์** ยังพบว่า เป็นดัชนีที่อยู่ในอันดับที่อ่อนที่สุดของประเทศ โดยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 104 (จาก 140 ประเทศ) ดังนั้น จึงถือเป็นเรื่องที่ทำลายที่ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างเร่งด่วน เพื่อปิดจุดอ่อนดังกล่าว ให้สามารถสร้างการเติบโตท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ต่อไป



*Healthy Life... แนวโน้มภาวะการเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่สูงขึ้นจะเป็นปัจจัยบั่นทอนการพัฒนา*

ความกินดีอยู่ดีของมนุษย์ไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากประชาชนในประเทศยังมีสุขภาพไม่แข็งแรง แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยสุขภาพที่เป็นรากฐานการพัฒนาทุนมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดในระดับนานาชาติส่วนใหญ่จะใช้อายุคาดเฉลี่ยการมีสุขภาพดี (Healthy Life Expectancy) ที่สะท้อนผลลัพธ์ทางสุขภาพของประชาชนในภาพรวม ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลของ IMD ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ดีขึ้นจากอันดับที่ 47 ในปี 2558 เป็นอันดับ 44 ในปี 2562 และ GCI 4.0 เพิ่มจากอันดับ 72 มาอยู่ที่อันดับ 42 ในปี 2561 แต่หากประเมินในเรื่องแนวโน้มการเกิดโรค ก็ยังนับได้ว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทุนมนุษย์ของประเทศ โดยที่มีภาระโรคสำคัญของคนไทยในปัจจุบันคือ กลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs)<sup>5</sup> ซึ่งเป็นโรคที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมดำเนินชีวิต อาทิ การบริโภคยาสูบ/เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกายไม่เพียงพอ การบริโภคอาหารที่ไขมัน/โซเดียม/ความหวานสูง ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพดังกล่าว จะเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยเพิ่มอายุคาดเฉลี่ยที่มีสุขภาพดี (Healthy Life Expectancy) ของคนไทย



<sup>5</sup> พิจารณาจากข้อมูลจำนวนปีสุขภาพที่สูญเสียไปจากการเจ็บป่วย พิการ และเสียชีวิตก่อนวัยอันควร (Disability Adjusted Life Year: DALY) พบว่า เพศชาย มีสาเหตุจากอุบัติเหตุทางถนน โรคหลอดเลือดสมอง และโรคหัวใจขาดเลือด ตามลำดับ ขณะที่เพศหญิงมีสาเหตุหลักจากโรคเบาหวาน โรคหลอดเลือดสมอง และโรคหัวใจขาดเลือด ตามลำดับ

*Mindset and Attributes... อีกหนึ่งปัจจัยหลัก  
ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*



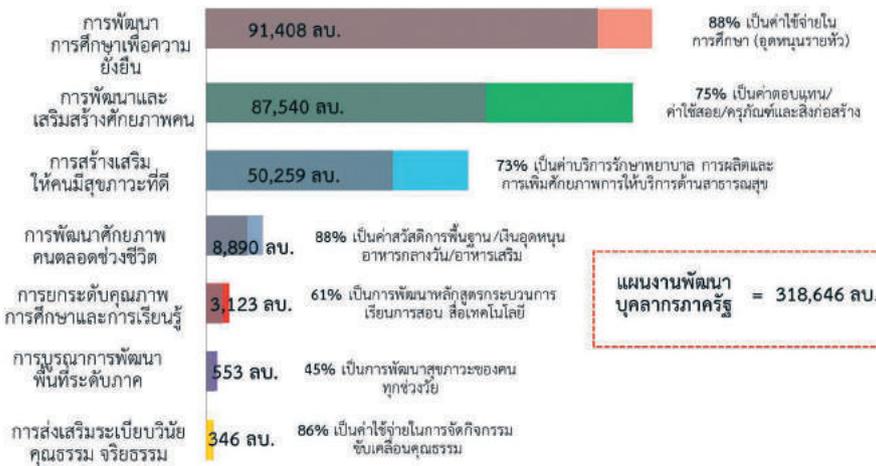
แม้ว่าอันดับ GCI 4.0 ด้านทัศนคติการเป็นผู้ประกอบการของประเทศไทยจะอยู่ลำดับที่ 33 จาก 140 ประเทศ รวมถึงมีทัศนคติต่อโลกาภิวัตน์ในลำดับค่อนข้างดี คือลำดับที่ 18 จาก 63 ประเทศ (IMD 2019) แต่จาก World Value Survey เปิดเผยว่าคนไทยยังมีปัญหาเรื่อง **ความซื่อสัตย์** โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนเองเป็นคนซื่อสัตย์ เห็นด้วยเล็กน้อยร้อยละ 36 และไม่คิดว่าเป็นหรือไม่เป็นร้อยละ 22.5 และเห็นว่าคนในสังคมส่วนใหญ่ไว้ใจได้ร้อยละ 32 โดยร้อยละ 67 ต้องระมัดระวังเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ด้วย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากทัศนคติในการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา จากโครงการ PISA พบว่า เด็กไทยมีทัศนคติในเรื่องดังกล่าวต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD<sup>6</sup> โดยที่อยู่ในอันดับที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ นอกจากนี้ การขาดจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การขาดความตระหนักถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และการให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าหลักการและความถูกต้อง ยังคงสามารถพบเห็นได้ทั่วไปในสังคมไทย สะท้อนถึงการมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้องและความเสื่อมทางคุณธรรมและจริยธรรม

**ช่องว่างการพัฒนาด้านทุนมนุษย์ของไทยในปัจจุบัน**



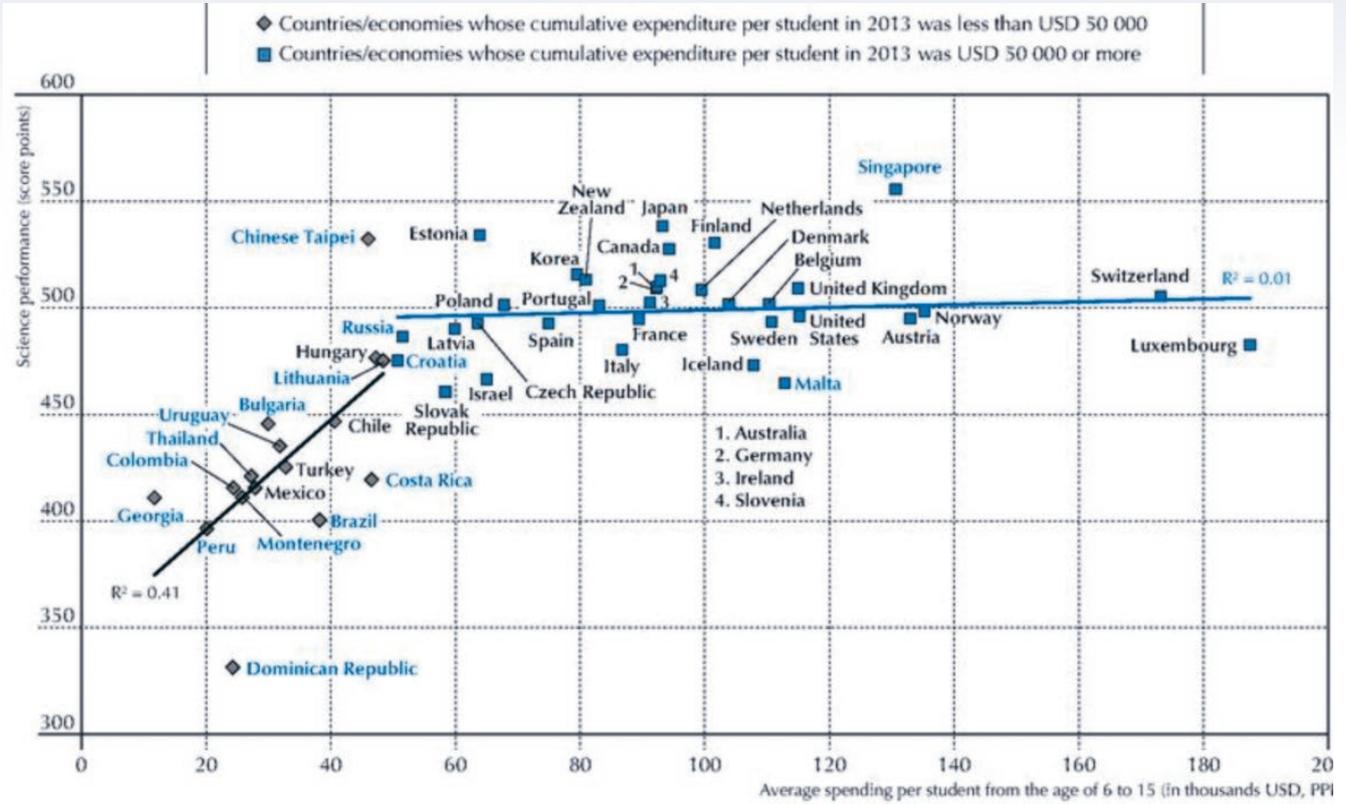
การลงทุนยังเน้นในเชิงโครงสร้างพื้นฐาน อีกทั้งยังมุ่งกับการแก้ปัญหาในปัจจุบัน ขณะที่มิงบสนับสนุนเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาในอนาคตที่ยั่งยืนน้อยมาก

เมื่อพิจารณาการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่า มากกว่าร้อยละ 70 ของงบประมาณส่วนกลางด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ (ไม่รวมด้านการสร้างความเสมอภาค) ถูกใช้ไปกับเรื่องเงินอุดหนุนรายหัว ค่าตอบแทน - ค่าวัสดุ - ครุภัณฑ์ - สิ่งก่อสร้าง ขณะที่มิงบสำหรับการพัฒนาในเชิงคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา



ที่มา : ประมวลโดย สสช. จากยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่าย (ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ประจำปี 2562)

<sup>6</sup> Snapshot of performance in collaborative problem solving and attitudes towards collaboration. PISA 2015.



ที่มา : PISA 2015. เปรียบเทียบงบประมาณต่อหัวด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย

ทักษะและความสามารถของผู้เรียนหรือการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่น้อยมาก ทั้งที่เป็นจุดอ่อนมาอย่างยาวนาน รวมถึง หากพิจารณาในเรื่องการเสริมสร้างสุขภาวะ พบว่าเน้นไปที่ ปลายทางคือเรื่องประเด็นด้านบริการสุขภาพมากกว่าการลด ปัจจัยเสี่ยงและการสร้างความตระหนักของประชาชน อีกทั้ง การพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ที่จะเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงยังน้อยมาก

นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบงบประมาณด้านการ พัฒนาทุนมนุษย์ในเรื่องการศึกษา จะเห็นว่าประเทศที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีกว่ามีการลงทุนด้านการศึกษา ที่มากกว่าประเทศไทย

...นอกจากมติดังประมาณและความต่อเนื่องในการ ดำเนินงานแล้ว กลไกการทำงานที่สอดประสานกัน ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์

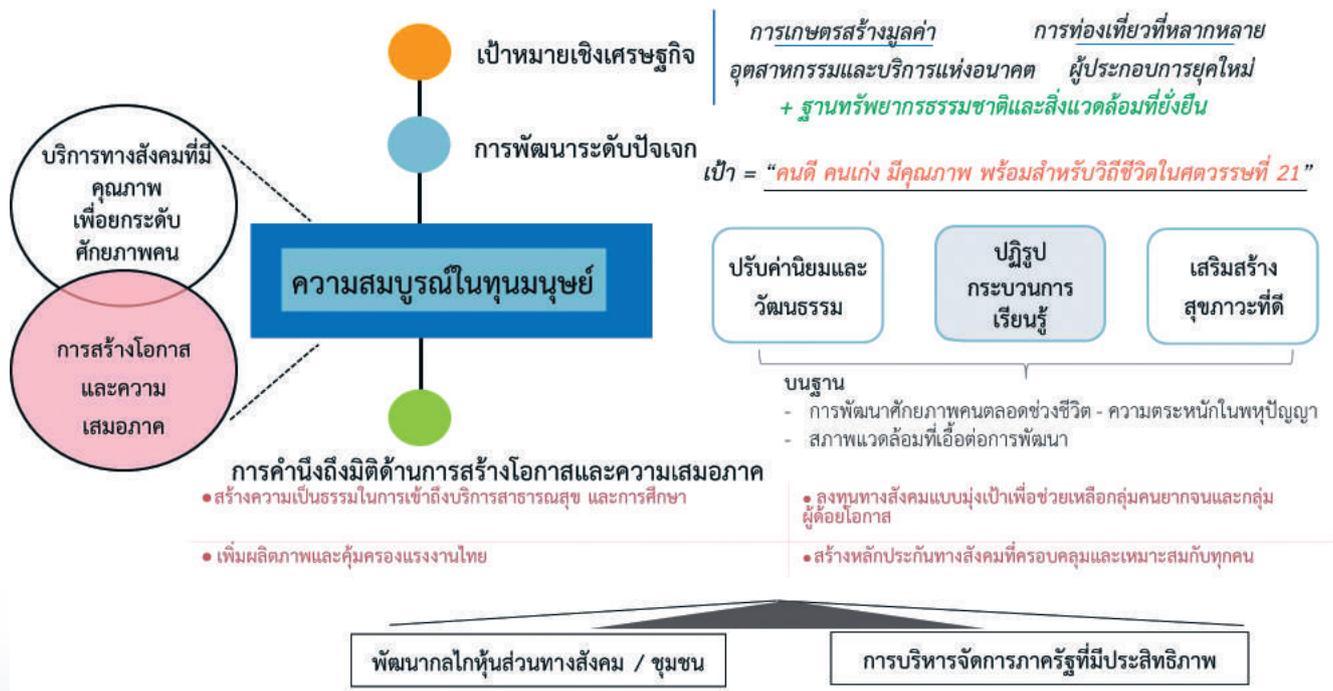
งบประมาณและการทุ่มเทต่อการดำเนินงานอาจมีใช้ ปัจจัยหลักต่อการบรรลุผลการดำเนินนโยบายหนึ่ง ๆ แต่เกิดจาก กลไกการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างหนึ่งที่ได้เห็นได้ชัดคือ การดำเนินงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อมาอย่าง

ต่อเนื่อง และมีความก้าวหน้าของการดำเนินงานในด้านดังกล่าวอยู่ในอันดับ 1 ใน 10 ของโลก และเป็นอันดับ 1 ในทวีปเอเชีย และภูมิภาคอาเซียน โดยที่มีการบรรลุผลที่สำคัญ<sup>7</sup> อาทิ มียุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงาน NCDs แบบพหุภาคี ในระดับชาติ การผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับยาสูบ แอลกอฮอล์ อาหาร และการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์ของโรค NCDs ที่มีแนวโน้มไม่ลดลง ก่อให้เกิดคำถามต่อประสิทธิผลของมาตรการต่าง ๆ ซึ่งจากการประเมินระบบควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อในประเทศไทยได้ระบุปัญหาสำคัญที่เป็นช่องว่างการดำเนินการ<sup>8</sup> กล่าวคือ การทำงานเป็นลักษณะโครงการแยกส่วน การบูรณาการเป้าหมายและมาตรการยังทำได้น้อย ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ประกอบกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเสี่ยงของ NCDs มีหลายภาคส่วน โดยเฉพาะภาคส่วนที่อยู่นอกภาคสาธารณสุข (Non-Health Sector) อาทิ กระทรวงด้านเศรษฐกิจ ภาคธุรกิจอาหาร สุรา ยาสูบ และการโฆษณา สะท้อนถึงความท้าทายในการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและลดโรค NCDs ซึ่งมีความซับซ้อนในการดำเนินการ



**ปัญหาเชิงโครงสร้างด้านการดำเนินงาน เป็นสิ่งจำกัดผลสัมฤทธิ์การพัฒนา**

หากพิจารณาจากวงจรการจัดทำนโยบายทั้งระบบ พบว่า ประเทศไทยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ระดับประเทศในภาพรวมมาอย่างต่อเนื่อง โดยล่าสุดประเด็นเชิงนโยบายได้ถูกกำหนดไว้เรียบร้อยแล้วในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งในมิติการพัฒนาทุนมนุษย์มีกรอบและแนวทางในการดำเนินงาน สรุปดังนี้



ที่มา : ประมวลโดย สสช.

<sup>7</sup> สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). รายงานสุขภาพคนไทย ปี 2561. หน้า 88

<sup>8</sup> สำนักพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ. (2559). รายงานสถานการณ์โรค NCDs ฉบับที่ 2 "Kick off to the Goals".



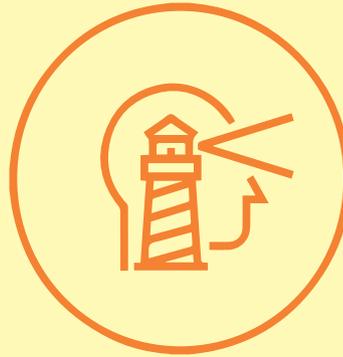
แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่าประเทศยังคงไม่สามารถยกระดับการพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ได้ โดยมีแนวโน้มนโยบายสนับสนุนมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ความท้าทายใหญ่จะอยู่ที่แนวโน้มนโยบาย หากแต่จุดสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวคือช่วงข้อต่อระหว่างนโยบายและการนำลงสู่การปฏิบัติ โดยที่มาตรการส่วนใหญ่ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังอยู่บนฐานของการแก้ปัญหาในปัจจุบัน เป็นแนวทางที่อยู่ในระดับเพียงการปรับปรุงการดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่ยังอยู่บนฐานกรอบคิดเดิม รวมถึงยังต้องปรับแนวปฏิบัติที่ใช้อยู่ในหลายส่วน ตั้งแต่ออกแบบนโยบายที่สะท้อนความแตกต่าง/ศักยภาพของพื้นที่/หน่วยปลายทางของการให้บริการ (อาทิ โรงเรียน โรงพยาบาล) กลไกงบประมาณในลักษณะบูรณาการยังมิได้ถูกใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากยังมีลักษณะมีตรวมโครงการมากกว่าการร่วมบูรณาการ จำนวนและระดับผู้ปฏิบัติงานสมรรถนะสูงในระดับต่าง ๆ ไม่เพียงพอ การขาดระบบประเมินผลลัพธ์การดำเนินการ และการขาดระบบการจัดทำ/เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนรอบด้าน ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เปรียบเสมือน Backbone ที่จะขับเคลื่อนและสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องเร่งปรับเปลี่ยนอย่างเร่งด่วน

## ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

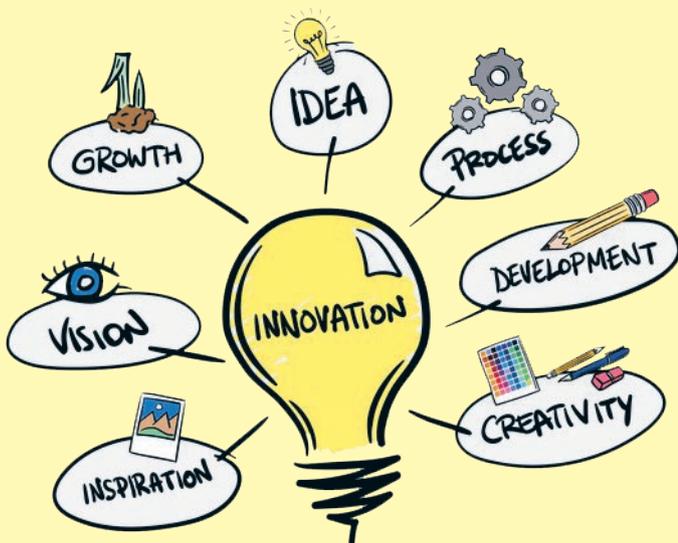
จากผลการพัฒนาที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงไม่สามารถยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ไทยไปสู่อีกระดับ ทั้งในมิติการพัฒนาสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ) และในมิติการพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดี เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการจะก้าวข้ามสภาวะดังกล่าวได้นั้น จำต้องอาศัยจุดเปลี่ยนด้านกลไกการดำเนินงานภาครัฐที่สำคัญหลายด้าน ดังนี้



1. การสื่อสารวิสัยทัศน์ และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความตระหนักของสังคมและทางการเมืองเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้คนในสังคมมองเห็นปัญหาและความท้าทายร่วมกัน ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการสร้างพลังการขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นได้ในวงกว้าง โดยที่ผ่านมามีตัวอย่างความพยายามในการสร้างความตระหนักที่ประสบความสำเร็จในหลายประเด็น อาทิ ความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งส่งผลให้ภายในไม่ถึง 10 ปี สามารถสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาได้อย่างกว้างขวาง และเกิดการยกระดับ/ต่อยอดมาอย่างต่อเนื่อง



2. การคิด/พัฒนามาตรการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบ/เครื่องมือเดิมที่ไม่มีประสิทธิภาพ พร้อมกับเพิ่มเติมชุดเครื่องมือและแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องมีกลุ่มบุคลากรคุณภาพสูง ร่วมกับการสร้าง Platform ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดกับภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อเป็นพลังสร้างสรรค์ให้เกิดในทางนโยบายอย่างแท้จริง อาทิ การพัฒนา Platform ในลักษณะ Policy Lab นำร่องการคิดและทำนโยบายใหม่ ๆ ผ่านการศึกษาความต้องการที่แท้จริงและการมีส่วนร่วมคิดจากภาคส่วนต่าง ๆ หรือการจัดให้มี Edu Lab ในลักษณะห้องทดลองด้านการศึกษาในการนำร่องรูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ บนฐานงานวิจัยที่รวมผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ (Interdisciplinary) การสร้างพื้นที่ทดลองสำหรับคิดค้น วิจัย พัฒนา และ นำนวัตกรรมที่ได้ผลป้อนเข้าสู่องค์กรหลักในลักษณะ Sandbox



## 3.

การปรับปรุงกลไกงบประมาณในลักษณะบูรณาการที่ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานอย่างแท้จริง โดยที่มีการเชื่อมโยงกับผู้เล่นที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ปรับปรุงกระบวนการจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ โดยควรมีการกำหนดประเด็นเฉพาะด้านที่ชัดเจน พัฒนากลไกการร่วมคิดกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมและความรับผิดชอบการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน การถ่ายทอดตัวชี้วัดลงไปยังระดับกระทรวงและพื้นที่ที่ชัดเจน ตลอดจนมีการกำหนดกลไกการประเมินผลร่วมกันในประเด็นที่มีความเชื่อมโยง นอกจากนี้ การบูรณาการดังกล่าวควรก้าวข้ามไปสู่ภาคส่วนอื่น ๆ ที่นอกเหนือผู้เล่นจากภาครัฐ ซึ่งจะช่วยให้การมองภาพรวมและการวิเคราะห์ช่องว่างการดำเนินการมีความรอบด้านยิ่งขึ้น

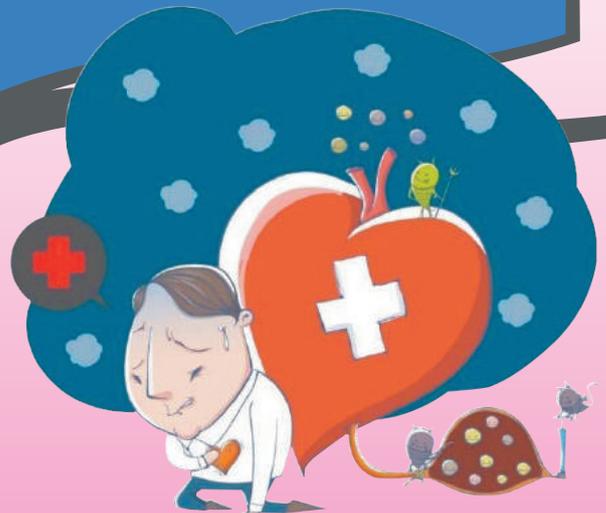


#### กรณีศึกษามาตรการป้องกันโรคหัวใจของคาร์ริเลียเหนือ (North Karelia) ประเทศฟินแลนด์

เนื่องจากในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970s ประเทศฟินแลนด์มีอัตราการตายจากโรคหัวใจในเพศชายสูงที่สุดในโลกและมีอายุคาดเฉลี่ยที่ค่อนข้างต่ำ จึงดำเนินมาตรการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคอาหารในระดับชุมชน (community-based) ในพื้นที่คาร์ริเลียเหนือ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้ให้บริการสุขภาพ สถานศึกษา ภาคประชาสังคม ผู้ประกอบการร้านค้า/อุตสาหกรรม ผู้นำชุมชน และสื่อมวลชน จากความสำเร็จของโครงการในพื้นที่นำไปสู่การขยายผลในระดับประเทศผ่านมาตรการต่าง ๆ อาทิ การกำหนดนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ/คำแนะนำด้านอาหารและโภชนาการ การมีรายการโทรทัศน์ที่นำเสนอเนื้อหาการดำเนินชีวิตที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี และการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมอาหารในการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้ จากผลการศึกษาคาดว่า ระหว่างปี 1969 - 2011 มาตรการดังกล่าวส่งผลให้อัตราตายด้วยโรคหัวใจของเพศชายลดลงกว่าร้อยละ 84 ในพื้นที่คาร์ริเลียเหนือ และร้อยละ 82 ในระดับประเทศ สะท้อนถึงผลสำเร็จและเป็นตัวอย่างการดำเนินงานในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

ที่มา: Pekka Puska. (2016). Why did North Karelia - Finland work?.

Global Heart. Vol.11 no. 4, p. 387 - 391





**4.** การเชื่อมโยงกลไกการพัฒนาระหว่างส่วนกลาง พื้นที่ และหน่วยปฏิบัติ และปรับการสนับสนุนบนฐานความจำเป็นและศักยภาพ โดยลดการจัดทำในลักษณะการแก้ปัญหาแบบเหมาแจ้ง (One Size Fits All) แต่ควรวิเคราะห์เพื่อออกแบบการดำเนินงานและการจัดสรรงบประมาณบนพื้นฐานศักยภาพ ความพร้อม ทุนเดิม และความจำเป็นของพื้นที่/หน่วยดำเนินการ บนฐานการจัดทำและรวบรวมข้อมูลในระดับพื้นที่และหน่วยให้บริการ (อาทิ โรงเรียน โรงพยาบาล)

**5.** การพัฒนาระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์รายพื้นที่/รายบุคคล การจัดทำนโยบายเชิงพื้นที่/หน่วยให้บริการจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์สนับสนุนการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การกระจายทรัพยากรที่มีความเสมอภาคและแก้ปัญหาได้ตรงจุดยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำหรือบูรณาการข้อมูลระดับบุคคลตั้งแต่แรกเกิดจนถึงการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้ภาครัฐสามารถออกแบบรูปแบบดำเนินการที่ตอบสนองสมาชิกในสังคมแบบเฉพาะเจาะจงได้ ซึ่งจะส่งผลทั้งประสิทธิภาพในเชิงงบประมาณ และประสิทธิผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ตั้งไว้ได้ดียิ่งขึ้น

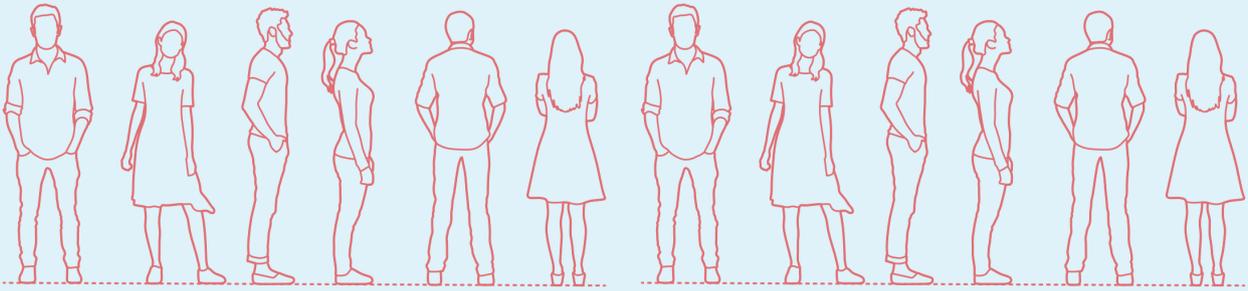


**6.** การพัฒนาระบบประเมินผลการดำเนินงานโครงการสำคัญที่สะท้อนผลลัพธ์อย่างแท้จริง พิจารณาจัดทำการประเมินผลโครงการที่เน้นไปถึงการประเมินผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน/โครงการ รวมทั้ง Baseline ต่าง ๆ รวมถึงมีการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินโครงการ ที่ต่อเนื่องหลังจากจบโครงการระยะหนึ่ง เพื่อนำไปสู่การประเมินผลในระดับผลลัพธ์ได้อย่างแท้จริง

**7.** การพัฒนาทั่วโลกให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุน การดำเนินการร่วมกับภาครัฐได้สะดวกและจูงใจยิ่งขึ้น ปัจจุบัน ภาครัฐมีข้อจำกัดทั้งทางด้านงบประมาณและประสิทธิภาพ การดำเนินการ และอาจรวมไปถึงความรู้และเทคนิคการดำเนินการ ใหม่ ๆ จึงจำเป็นต้องเปิดช่องให้ภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งภาค เอกชนและประชาสังคมที่มีศักยภาพได้เข้ามาร่วมแก้ปัญหาค/ ดำเนินการบนทางเลือกใหม่ ๆ รวมทั้งพัฒนาช่องทางระดมทุน ที่กว้างขวางมากกว่ารอการพึ่งพิงจากงบประมาณเพียงแหล่งเดียว



ที่มา : สศช. (2560). คู่มือแนวทางการจัดทำโครงการรูปแบบการสร้างความร่วมมือที่เน้นผลลัพธ์ทางสังคม (Social Impact Partnership Model).



# TRANSFORM!

ดัชนีชี้วัดในระดับนานาชาติเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สามารถสะท้อนกรอบแนวคิด/มุมมองที่มีต่อองค์ประกอบทุนมนุษย์ **ในมิติเชิงคุณภาพ** อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาและการเติบโตของประเทศอย่างยั่งยืน ดัชนีชี้วัดของทั้ง IMD WEF World Bank และ UNDP มีจุดร่วมเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในลักษณะเดียวกันว่า ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย 2 เรื่องสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะ/ความรู้ และสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ IMD และ WEF รวมถึง PISA ได้เพิ่มเติมอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ นั่นก็คือ คุณลักษณะ (Attributes) โดยเน้นย้ำในเรื่องความเป็นผู้ประกอบการ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความน่าเชื่อถือ (Trust) ทักษะในการทำงานร่วมกัน และทัศนคติต่อโลกาภิวัตน์ อย่างไรก็ตาม การที่ประเทศไทยจะบรรลุไปสู่การมีองค์ประกอบของ ทุนมนุษย์คุณภาพเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและจะทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต จำเป็นต้องการการดำเนินงานในระดับ **‘เปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ (Transform)’** ซึ่งต้องประกอบด้วยมาตรการใหม่ ๆ บนฐานการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีผนวกกับศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการทบทวนมาตรการเดิมเพื่อปรับองค์ประกอบบางอย่างเพื่อ ก่อให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าที่ผ่านมา หรือลดการดำเนินโครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ และบูรณาการโครงการที่มีเป้าหมาย เดียวกันให้ได้อย่างแท้จริง ตลอดจนก้าวผ่านข้อจำกัดด้านงบประมาณด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้เป็นพลังขับเคลื่อน ทางสังคมอย่างกว้างขวาง บนฐานการกำหนดแรงจูงใจอย่างเหมาะสม เพื่อให้ภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีศักยภาพได้เข้ามามีส่วนร่วม ต่อการพัฒนาารูปแบบการดำเนินการเพื่อตอบโจทย์และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป



# Lifelong Learning

สู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ  
ในโลกยุคใหม่...

นักทรงพลัง วชิรพงศ์บุรี วรวิช ลัมมณีวิจิตร  
และภัสวรรณ โพธิ์เพื่อนน้อย  
กองยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายกรมมุขยและสังคม



### *Lifelong Learning* หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต<sup>1</sup>

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในบุคคลอันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ และเจตคติอย่างต่อเนื่องทุกช่วงวัยของชีวิต ซึ่งครอบคลุมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ แนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นจากความร่วมมือขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) องค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) และสภายุโรป (Council of Europe) จากปัญหาเรื่องโอกาสและข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาในช่วงแรกของชีวิต ในระบบการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal Education) โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การให้โอกาสที่สอดคล้องแก่คนที่ไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น เพื่อให้ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ ปัจจุบัน Lifelong Learning มีความสำคัญอย่างมากจากรูปแบบการเรียนรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากห้องเรียนสู่แพลตฟอร์มเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มจะมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในการได้เข้ามามีบทบาทเติมเต็มการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคล มากกว่าเป็นการสร้างโอกาสและแก้ปัญหาในระบบการศึกษา

<sup>1</sup> <http://www.thailibrary.in.th/2015/04/01/lifelong-learning/>.

## ความจำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความจำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ หลายประการ<sup>2</sup> กล่าวคือ **ในด้านเศรษฐกิจและอาชีพ** พบว่า ประเทศอุตสาหกรรมต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้านมากขึ้น มีการแข่งขันในตลาดแรงงานที่สูงมาก บุคคลจึงต้องการความรู้อยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวในการทำงานและประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน The Future of Jobs Report 2018 ของ World Economic Forum ที่ชี้ให้เห็นว่า ร้อยละ 65 ของนักเรียนที่ศึกษาในระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน จะจบออกมาและทำงานประเภทใหม่ ๆ ที่ไม่มีอยู่ในปัจจุบัน ความจำเป็น**ในด้านสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม** ซึ่งเกิดจากปัญหาสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มีการแข่งขันกันสูงทำให้เกิดการเอาเปรียบกัน มีช่องว่างระหว่างกลุ่มคนทั้งคนจนคนรวย ประเพณี

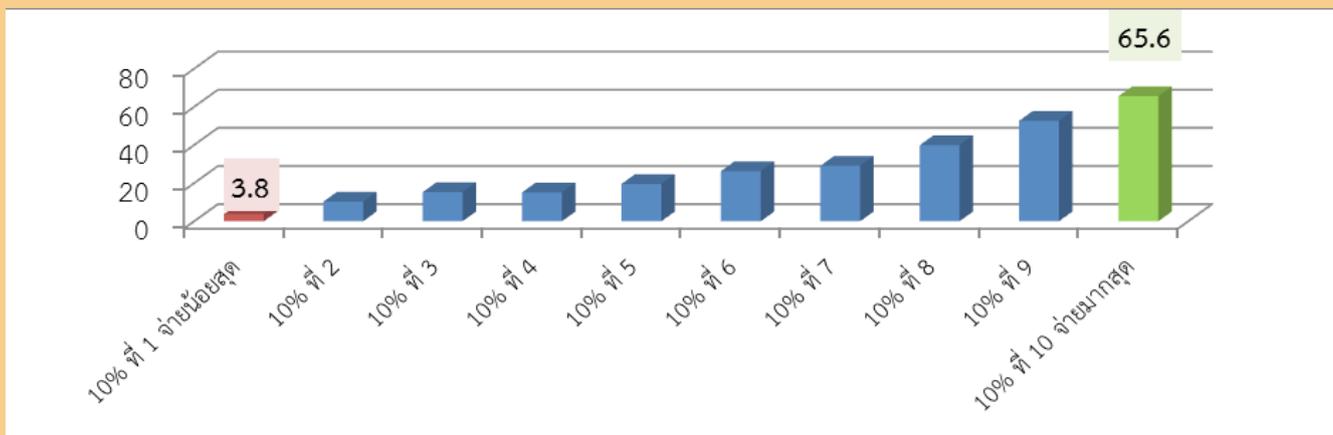


**การเรียนรู้**  
ไม่ใช่แค่ทำได้ตลอดเวลา  
แต่ยังทำได้  
**ตลอดชีวิต**

และอารยธรรมแบบดั้งเดิมถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว จึงทำให้ประเทศต่าง ๆ เร่งให้การศึกษาแก่ประชาชนของตนเอง เพื่อช่วยกันพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมของสังคมได้อย่างเหมาะสม และ**ในด้านความเสมอภาคและเท่าเทียมกันด้านการศึกษา** จะเห็นได้ว่าประชากรที่จบการศึกษาภาคบังคับแทบจะไม่มีโอกาสได้เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนอีกเลย โดยโอกาสในการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นจะเป็นกลุ่มคนที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะเป็นส่วนใหญ่ โดยจะเป็นกลุ่มที่มีรายจ่ายมากที่สุด 10% แรกถึงร้อยละ 65.6 ขณะที่กลุ่มคนที่มีรายจ่ายน้อยที่สุด 10% จะมีอัตราการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาเพียงร้อยละ 3.8

ปี  
2560

อัตราการเข้าเรียนสุทธิ (Net Enrolment Rate) ในระดับปริญญาตรี (รวม ปวส.)  
จำแนกกลุ่มประชากรตามระดับรายจ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค (Decile by Expenditure)



ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน สำนักงานสถิติแห่งชาติ  
ประมวลผลโดย กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม สศช.

<sup>2</sup> สุบิน ไชยยะ พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2558). ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย : กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี 21 (3) วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ [online] Available at: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/psujssh/article/download/63504/52142/> [Accessed 6 June 2019].

ดังนั้น โอกาสของการได้รับการศึกษาของบุคคลยังไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนหลักสูตรการศึกษายังไม่สัมพันธ์กับสภาพการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน นอกจากนี้ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีพัฒนาการที่ก้าวหน้าและรวดเร็วมากขึ้น มีการผลิตเครื่องมือเครื่องจักรเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในทางการแพทย์ การประกอบอาชีพ การคมนาคม และการขนส่งเจริญขึ้น การแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร จากในอดีตที่ผ่านมาประชากรในวัยเด็กมีจำนวนมาก แต่ปัจจุบันอัตราการเกิดลดลงและจำนวนผู้สูงอายุก็จะมากขึ้นจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ ทำให้คนมีอายุยืนยาวขึ้น การเปลี่ยนแปลงลักษณะโครงสร้างเช่นนี้ ทำให้การศึกษาต้องเปลี่ยนทิศทางไป แทนที่จะมุ่งให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน ก็ไปมุ่งให้การศึกษาแก่ประชากรในวัยแรงงาน และผู้สูงอายุให้มากขึ้น



จากความจำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวบุคคล สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของประเทศชาติและโลก เนื่องจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลหรือผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตและการทำงานพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันในทุกช่วงของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนตาย สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

## ตัวอย่างการพัฒนา Lifelong Learning

### Massive Open Online Courses (MOOCs)

จากความสำคัญของ Lifelong Learning ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ เปลี่ยนแปลงไปแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ ทักษะและสมรรถนะในตลาดงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีและดิจิทัล จึงได้มีการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นแหล่งเรียนรู้ในการเพิ่มทักษะฝึกอบรมสัมมนา หรือเป็นสื่อการเรียนรู้เสริมจาก

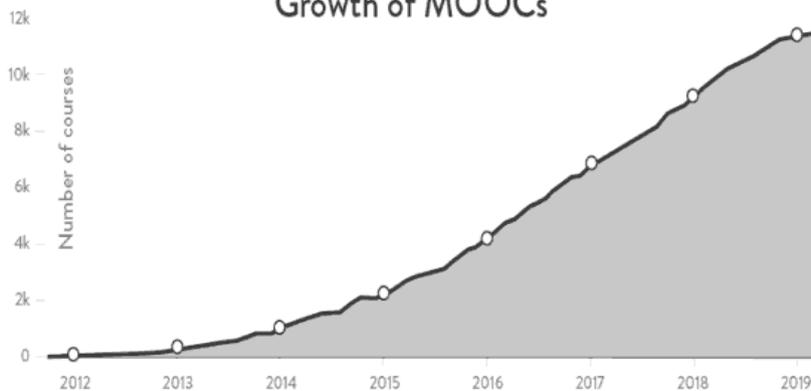


บทเรียนปกติในชั้นเรียน ซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์เป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากในปัจจุบัน อาทิ รูปแบบ MOOCs ซึ่งได้มีบทบาทมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะกลุ่มที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษา และกลุ่มวัยทำงาน เครื่องมือของ MOOCs เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ บล็อก มีลักษณะเหมือนหลักสูตร มีระยะเวลาเปิด-ปิด เหมือนห้องเรียนปกติ ถูกกำหนดหัวข้อย่อยในรายวิชาไว้แล้ว มีการวัดและประเมินผล มีการบ้าน มีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ทำงานกลุ่ม รวมทั้งให้ผู้เรียนช่วยกันตรวจงาน MOOCs หลายตัวสามารถให้ผู้เรียนเทียบหลักสูตรกับสถาบันอุดมศึกษาชื่อดัง



## CLASS CENTRAL

## Growth of MOOCs



By the Numbers: MOOCs in 2018

หรือใช้อ้างอิงในการสมัครงานได้ โดยหลักสูตรของ MOOCs ส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรที่สอนฟรี เว้นแต่ผู้เรียนต้องการเลือกหลักสูตร อาทิ Online Master's Degree และ Professional Certificate หรือประกาศนียบัตรที่ได้รับการรับรองจากสถาบันการศึกษาเมื่อเรียนจบหลักสูตร ตัวอย่างผู้ประกอบการ MOOCs<sup>3</sup> ที่สำคัญ อาทิ Khan Academy (อินเดีย) จำนวนผู้ลงทะเบียนเรียนกว่า 60 ล้านคน Coursera (สหรัฐอเมริกา) มีผู้ลงทะเบียนเรียนประมาณ 37 ล้านคน edX (สหรัฐอเมริกา) มีผู้ลงทะเบียนเรียนประมาณ 18 ล้านคน และ XeutangX (จีน) มีผู้ลงทะเบียนเรียนประมาณ 14 ล้านคน รวมถึงมีหลักสูตรมากกว่า 10,000 หลักสูตรสาเหตุที่ MOOCs ได้รับความนิยมอย่างมากรุนแรงนั้น เนื่องจากมีหลักสูตรที่หลากหลายสอดคล้องกับลักษณะงานในโลกยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความน่าเชื่อถือในเรื่องคุณภาพ

โดยมักจะเป็นการผลิตเนื้อหาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก อาทิ edX<sup>4</sup> ก่อตั้งโดยความร่วมมือของมหาวิทยาลัย Harvard และ MIT มีภารกิจสำคัญที่จะเพิ่มการเข้าถึงการศึกษาสำหรับทุกคนไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตามในโลก รวมถึงมีความพยายามที่จะขจัดปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นอุปสรรคของการศึกษาในรูปแบบเดิม อาทิ ค่าใช้จ่าย สถานที่ และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกช่วงชีวิต ตั้งแต่เข้ามาในตลาดงาน เปลี่ยนสาขา เลื่อนตำแหน่ง จนถึงแสวงหาความรู้ ความสนใจใหม่ ๆ รวมถึงมีหลักสูตรที่หลากหลายจากสถาบันการศึกษา ระดับโลกกว่า 3,000 หลักสูตรให้เลือก อาทิ Data Science ภาษา การสื่อสาร ประวัติศาสตร์ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้สอนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับบทเรียน ผ่านทางกระดานแสดงความคิดเห็น



<sup>3</sup> Class Central 2018.

<sup>4</sup> edX (2019). About Us. [online] Available at: <https://www.edx.org/about-us> [Accessed 6 June 2019].

## ฝึกคิด...ถูกจริต...ตามกระแส

Power and Responsibility: Doing Philosophy with Superheroes<sup>5</sup>

หลักสูตรจาก edX ที่กระตุ้นการคิดเชิงปรัชญาและจุดประกายให้ผู้เรียนได้สร้างข้อถกเถียงผ่านตัวละครซูเปอร์ฮีโร่ต่าง ๆ แม้บ่อยครั้งที่เหล่าซูเปอร์ฮีโร่ถูกยกย่องชื่นชมว่าเป็นผู้ที่มาแก้ปัญหาให้มวลมนุษยชาติ และเหตุผลว่าตนเองนั้นเป็นคนดีมาช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ส่วนรัฐบาลเองก็ไม่ได้มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาแก่ประชาชน อย่างไรก็ตาม ตามหลักความเป็นจริงในสังคมที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยแล้ว การกระทำของพวกเขาอาจถูกตั้งคำถามในประเด็นเรื่องสิทธิโดยชอบธรรม (Legitimacy) หลักการเรื่องความโปร่งใส (Transparency) และภาระรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งเห็นได้ไม่บ่อยครั้งนักจากการกระทำที่ผ่านมาของซูเปอร์ฮีโร่ ทั้งนี้ การได้ครุ่นคิดในประเด็นดังกล่าวมาล้วนช่วยสร้างพื้นฐานและผลักดันให้สังคมเป็นสังคมแห่งการคิดและการถกเถียงอย่างสร้างสรรค์ อันจะเป็นการส่งเสริมทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทักษะในการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคลและในฐานะพลเมืองอีกด้วย



## สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศสิงคโปร์

อย่างไรก็ตาม สถิติการใช้งาน MOOCs<sup>6</sup> นั้น ยังคงพบมากในทวีปอเมริกาเหนือและยุโรปประมาณร้อยละ 70 ขณะที่ทวีปเอเชียมีสัดส่วนอยู่เพียงร้อยละ 30 ซึ่งหลายประเทศในเอเชียได้ให้ความสำคัญ และพยายามสร้างสภาพแวดล้อมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังให้ประชากรของตนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ และมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากการศึกษาในระบบให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในโลกยุคใหม่ไม่ว่าจะผ่านการเรียนรู้รูปแบบใดก็ตาม โดยในเอเชียมีตัวอย่างความสำเร็จของการสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือ **ประเทศสิงคโปร์** โดยกระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์



<sup>5</sup> ศึกษาข้อมูลหลักสูตรเพิ่มเติมที่: <https://www.edx.org/course/power-and-responsibility-doing-philosophy-with-superheroes-2>.

<sup>6</sup> Class Central 2018.

มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “Thinking Schools, Learning Nation”<sup>7</sup> ซึ่งบ่งบอกถึงการเป็นประเทศแห่งการเรียนรู้และความพยายามในการพัฒนาประชาชนเพื่อรับมือกับความท้าทายและความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ทำให้สิงคโปร์มีความจริงจังและชัดเจนในการบริหารจัดการในการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อาทิ รัฐบาล เอกชน โรงเรียน ครอบครัว ชุมชน ด้วยความเชื่อมั่นว่าคนทุกคนนั้นสามารถพัฒนาได้ไม่ว่าอยู่ในวัยใด เรียนจบระดับไหน หรือประกอบอาชีพอะไร อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ **กุญแจสำคัญในความสำเร็จ** คือ สิงคโปร์ได้ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่เด็กปฐมวัย และให้ความสำคัญกับการอุดหนุนงบประมาณให้แก่แรงงานผ่านทาง SkillsFuture Credit

### เด็กปฐมวัย (Pre-School) จุดเริ่มต้นในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ช่วงปฐมวัยเป็นช่วงวัยของการพัฒนาที่สำคัญของทั้งสมอง ทักษะภาษา ทักษะสังคม ทักษะทางอารมณ์และการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานการเติบโตและการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต<sup>8</sup> กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ (Ministry of Education: MOE) ได้กำหนดแนวทาง Nurturing Early Learners แก่โรงเรียนในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนชั้นอนุบาลไว้อย่างชัดเจน โดยเมื่อปี 2013 สิงคโปร์มาในแนวคิด Discovery of the World<sup>9</sup> มีจุดมุ่งหมายให้เด็กคงไว้ซึ่งพฤติกรรมอยากรู้ อยากเห็นตามธรรมชาติของตนไปตลอดช่วงชีวิต และรู้จักทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยให้มีการฝึกทักษะกระบวนการ (Process Skills) ที่



จำเป็นของเด็กปฐมวัย อันประกอบไปด้วย การสังเกต (Observing) การเปรียบเทียบ (Comparing) การจัดหมวดหมู่ (Classifying) การคาดการณ์ (Predicting) การทดลอง (Experimenting) การบันทึก (Recording) และการสื่อสาร (Communicating) โดยมีกิจกรรม อาทิ สังเกตการเปลี่ยนแปลงของสีสองสีที่ถูกนำมาผสมกัน เปรียบเทียบพื้นถนนแอสฟัลต์ว่ามีลักษณะอย่างไร (ทราย กรวด ซีเมนต์ หญ้า ฯลฯ) คาดการณ์ว่าฝนจะตกหรือไม่โดยใช้ข้อมูลจากการสังเกตเมฆ ทดลองว่าวัสดุใดจะแห้งเร็วที่สุดเมื่อนำไปตากแดด ระหว่างกระดาษ ไม้ หรือผ้า บันทึกวันที่พืชใช้เวลาในการเติบโต โดยการขีดฆ่าาปฏิทิน รวมถึงวาดรูปวงจรชีวิตของพืชในแต่ละวัน และสื่อสารในสิ่งที่ตนเองค้นพบไปยังเพื่อนคนอื่น ๆ ในขณะที่ **ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก** ในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสและกระตุ้นให้เด็กได้ฝึกคิด ผ่านการตั้งคำถามและแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ ทักษะกระบวนการเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้เด็กมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้จากการมีพื้นที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญที่จะบ่มเพาะให้เด็ก รักการเรียนรู้ในตลอดช่วงชีวิตของตน



<sup>7</sup> Ministry of Education (2019). *About Us*. [online] Available at: <https://www.moe.gov.sg/about/> [Accessed 6 June 2019].

<sup>8</sup> UNICEF. (2019). *การพัฒนาเด็กปฐมวัย*. [online] Available at: <https://www.unicef.org/thailand/th/ภารกิจของยูนิเซฟ/การพัฒนาเด็กปฐมวัย> [Accessed 6 June 2019].

<sup>9</sup> Ministry of Education, Singapore (2013). *Nurturing Early Learners: A Curriculum for Kindergartens in Singapore*. [online] Available at: <https://www.nel.sg/nel/slot/u566/Resources/Downloadable/pdf/nel-guide/nel-edu-guide-discovery-of-the-world.pdf> [Accessed 6 June 2019].

SkillsFuture Credit<sup>10</sup>

...เพราะการเรียนในระบบการศึกษาไม่เพียงพอต่อการทำงาน

SKILLSFuture SG

ตั้งแต่ปี 2016 สิงคโปร์ได้ริเริ่มโครงการระดับชาติ SkillsFuture ที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่ประชากรสิงคโปร์ทุกคน เพื่อเตรียมตัวรองรับกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ โครงการได้มี**บุดทุน**ผ่านทาง SkillsFuture Credit เพื่อให้ประชาชนสิงคโปร์ได้เป็นเจ้าของแนวทางการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเอง ด้วยการให้เครดิตมูลค่า 500 ดอลลาร์สิงคโปร์แก่ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปี เพื่อใช้จ่ายในการฝึกอบรมของตนเองในหลักสูตรที่รัฐบาลจัดสรรให้มากกว่า 18,000 หลักสูตร โดยได้รับความร่วมมือจากภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ ทั้งนี้ ในปี 2018 มีผู้ได้รับการพัฒนาทักษะตนเองผ่านการอุดหนุนนี้จำนวนประมาณ 465,000 คน<sup>11</sup> จากเดิม 285,000 คน<sup>12</sup> ในปี 2017



สิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำประเทศไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน จึงทำให้รัฐบาลมีแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไว้อย่างชัดเจน ดังที่เห็นได้จากตัวอย่างข้างต้น ทั้งที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเด็กตั้งแต่ชั้นปฐมวัย ในฐานะวัยแห่งการเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อมรอบตัว อันจะเป็นรากฐานที่ดีในการเรียนรู้และดำรงชีวิตของเด็กคนนั้น ๆ ในอนาคต อีกทั้งการอุดหนุนเงินให้กับประชากรสิงคโปร์เมื่อเข้าถึงวัยทำงาน ในการเลือกฝึกอบรมจากหลักสูตรที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้คนกลุ่มนี้สามารถพัฒนาศักยภาพและทักษะตามที่ตนเองสนใจ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องทุนทรัพย์ แม้ว่าจะมาจากพื้นฐานครอบครัว การศึกษา หรืออาชีพการงานที่แตกต่างกัน



<sup>10</sup> Government of Singapore (2019). *SkillsFuture*. [online] Available at: <https://www.skillsfuture.sg/> [Accessed 6 June 2019].

<sup>11</sup> Government of Singapore (2018). *SkillsFuture 2018 YEAR-IN-REVIEW* [online] Available at: <https://www.ssg-wsg.gov.sg/content/dam/ssg-wsg/ssgws/news/2018yearinreview/SkillsFuture%20Year-End-Review%202018.pdf> [Accessed 6 June 2019].

<sup>12</sup> Government of Singapore (2017). *SkillsFuture 2017 YEAR-IN-REVIEW* [online] Available at: [https://www.ssg-wsg.gov.sg/new-and-announcements/1\\_Feb\\_2017\\_2.html](https://www.ssg-wsg.gov.sg/new-and-announcements/1_Feb_2017_2.html) [Accessed 6 June 2019].

## Lifelong Learning (LLL) กับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในโลกยุคใหม่

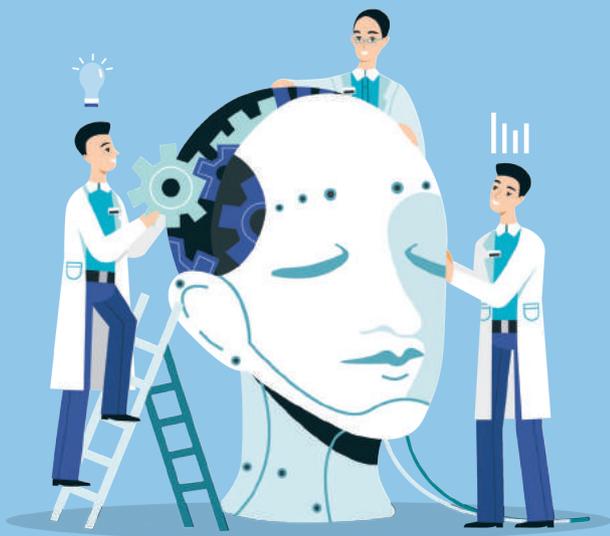
ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้โลกในอนาคตเกิดการพลิกผัน (VUCA World) ซึ่งก่อให้เกิดทั้งความผันผวนจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (Volatility) ความไม่แน่นอนและยากต่อการตัดสินใจ (Uncertainty) ความซับซ้อนของข้อมูลและปัจจัยที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ (Complexity) และความคลุมเครือที่ไม่อาจคาดการณ์ถึงผลของการเปลี่ยนแปลงได้ (Ambiguity) ซึ่งอาจมีสาเหตุจากทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความไม่แน่นอนของการเมืองระหว่างประเทศ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ล้วนส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น



เมื่อพิจารณาถึงตลาดงานของประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยประสบปัญหาช่องว่างทักษะ โดยงานศึกษาของ ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2561)<sup>13</sup> แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการถึงร้อยละ 38.8 และมีสัดส่วนการใช้แรงงานฝีมือเพียงร้อยละ 14.4 แต่มีการใช้แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมการผลิตสูงถึงร้อยละ 83.5 ซึ่งสะท้อนให้เห็นช่องว่างของทักษะทั้งของแรงงานที่ขาดทักษะที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้าง และทักษะของผู้ประกอบการที่ยังคงใช้รูปแบบการผลิตที่ใช้แรงงานทักษะฝีมือต่ำ โดยช่องว่างข้างต้น

<sup>13</sup> เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2561). ช่องว่างทักษะกับนโยบายที่มีต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย [online] Available at: [http://www.econ.tu.ac.th/symposium40/paper/003\\_Symposium40-เกียรติอนันต์.pdf](http://www.econ.tu.ac.th/symposium40/paper/003_Symposium40-เกียรติอนันต์.pdf) [Accessed 8 June 2019].

ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่มีการยกระดับการประกอบธุรกิจและบริหารภาครัฐไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การพิมพ์สามมิติ Big Data และ Internet of Things (IoT) มาใช้ในการดำเนินธุรกิจและบริการประชาชน ซึ่งหากผู้ประกอบการโดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผู้ที่ทำงานหรือต้องการทำงานที่เป็น Gig Economy และแรงงานไทยไม่มีการยกระดับทักษะองค์ความรู้ และความสามารถ จะทำให้ประเทศไทยขาดผู้ประกอบการและแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะบรรลุการเป็นประเทศไทย 4.0 ได้อย่างยั่งยืน และอาจก่อให้เกิดปัญหาการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ไม่ทั่วถึงจนอาจกระทบซ้ำเติมต่อปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย



นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบการทดแทนแรงงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่า รายงานของ OECD (2018) ประเมินว่าในอีก 15 ปีข้างหน้า ร้อยละ 14 ของแรงงานมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ และอีกร้อยละ 30 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะที่ใช้ในการทำงานอย่างมาก และรายงานล่าสุดของ McKinsey Global Institute (2019) คาดว่าประมาณครึ่งหนึ่งของงาน (Work Activities) ที่เคยใช้แรงงานคนจะถูกทดแทนโดยระบบอัตโนมัติ อย่างไรก็ตาม ความต้องการที่เพิ่มขึ้นของการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจะนำไปสู่การเกิดอาชีพใหม่ซึ่งเป็นทั้งอาชีพที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถระดับสูง อาทิ นักออกแบบโมเดลสถาปัตยกรรม (Architecture Modeling Technicians) วิศวกรข้อมูล รวมถึงอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่สูงมากนัก



อาทิ นักบันทึกและนำเข้าข้อมูล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาสั่งสมองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการ Re-skill Up-skill หรือการศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะ Human skill และ Soft skill เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่เทคโนโลยีไม่สามารถเรียนรู้ได้ และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเข้ามากระทบ ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การย้ายสายงาน การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนอาชีพ และการโยกย้ายข้ามกลุ่มอุตสาหกรรม ขณะเดียวกันผู้ประกอบการยังจำเป็นต้องมีการศึกษา สั่งสมองค์ความรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน อาทิ พฤติกรรมของผู้บริโภค การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาความเชี่ยวชาญหรือรูปแบบธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงแหล่งวัตถุดิบและการจัดการห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ



การดำเนินงาน LLL ของประเทศไทย

ประเทศไทยมีการดำเนินงานในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สำคัญ ผ่านกลไกการดำเนินงานของหน่วยงาน อาทิ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กศน. เดิม) โดยมีแนวทางการจัด/ส่งเสริม/สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ **การศึกษานอกระบบ** เพื่อคุณวุฒิมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน **การศึกษาเพื่อการดำรงชีวิต** คือ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะการดำรงชีวิต วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัด สร้างรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง **การศึกษาตามอัธยาศัย** คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ตามศักยภาพและโอกาสของผู้รับบริการ โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม ส่งเสริมการอ่านทุกครัวเรือน วรรณคดีเพื่อการศึกษา พิพิธภัณฑสถาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ราษฎร์ชาวบ้าน โปรแกรมและช่องทางการเรียนรู้ และมีกลไกที่ดำเนินการที่สำคัญอื่น ๆ อาทิ การพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุ การส่งเสริมการอ่านของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กรอบคุณวุฒิจำกัดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) การดำเนินงานของภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม อาทิ บริษัท SkillLane ที่จัดหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. จะมุ่งเน้นที่การศึกษาเพื่อมีวุฒิการศึกษาพื้นฐานมากกว่าเพิ่มทักษะระดับสูง ส่วนหลักสูตรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะมุ่งสร้างทักษะอาชีพในบางกลุ่มสาขาเท่านั้น เช่น วิชาชีพช่างหรือเกษตรกรรม การอบรม ซึ่งเป็นรูปแบบที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่ระดับการศึกษาน้อยและรายได้น้อย แต่อาจไม่ช่วยสร้างทักษะใหม่



# เรียนออนไลน์ที่

## SkillLane

### Startup นื่องใหม่จาก AIS The StartUp

อ่านต่อ →



ที่จำเป็นในเศรษฐกิจฐานความรู้หรือการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในโลกยุคใหม่ที่เน้นใช้แรงงานที่มีทักษะสูง ขณะที่การดำเนินงานของภาคเอกชนยังมีข้อจำกัดในการอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานนั้น ยังคงจำกัดอยู่ในภาคธุรกิจขนาดใหญ่เป็นหลัก โดยพบว่า จำนวนแรงงานไทย 38.74 ล้านคน (ปี 2561) มีผู้ได้รับการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปี 2561 และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ในปี 2560 เป็นจำนวน 589,898 คน และ 4,321,577 คน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีรูปแบบการพัฒนาทักษะอื่น ๆ นอกจากหน่วยฝึกอบรมของรัฐเพื่อรองรับแรงงานอีกหลายสิบล้านคนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนากทักษะ



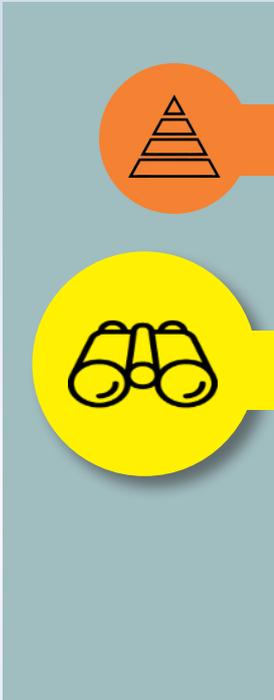
การดำเนินงานผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน อาทิ การเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม ระบบ E-Learning ซึ่งมีผู้ผลิตเนื้อหาหลายรายโดยส่วนใหญ่จะเป็นการผลิตหลักสูตรที่อิงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิ ทรูปลูกปัญญา Nestle School Online สื่อการเรียนออนไลน์ของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงระบบ E-Learning เฉพาะของแต่ละโรงเรียน ที่ผ่านมาการเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning ยังคงจำกัดอยู่เฉพาะผู้เรียนในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงได้มีการพัฒนา Thai-MOOC ขึ้นในปี 2557 โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กระทรวงอุดมฯ ในปัจจุบัน) อย่างไรก็ตาม ในปี 2562 ยังมีผู้ลงทะเบียนเรียนเพียง 150,000 คน และหลักสูตรในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังคงเป็นหลักสูตรระดับอุดมศึกษาเป็นส่วนใหญ่



# ThaiMOOC

## ความท้าทายของ LLL ในไทย

แม้ว่าประเทศไทยจะมีทิศทางที่ดีขึ้นในการผลักดันนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยความร่วมมือของหลาย ๆ ภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน และประชาชน อันเห็นได้จากตัวอย่างการดำเนินการในการส่งเสริม LLL ในไทยดังที่กล่าวมา อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมไทยนั้น ยังมีอุปสรรคและความท้าทายที่สำคัญหลายประการ ทั้งความไม่ชัดเจนของนโยบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โครงสร้างทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง และความไม่เชื่อมโยงกันของแพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้ กล่าวคือ



### ▶ ความไม่ชัดเจนของนโยบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อุปสรรคของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของหลาย ๆ ประเทศมาจากการที่นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง<sup>14</sup> ทั้งนี้ ถึงแม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะมีความพยายามในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างจริงจังมากขึ้น ดังเห็นได้จากการจัดทำร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พ.ศ. .... ที่ได้รับความเห็นชอบในหลักการโดยคณะรัฐมนตรี เมื่อปลายปี 2561 ที่ผ่านมา แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่านิยามของ “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ในร่าง พ.ร.บ. ฯ ไม่ครอบคลุมการเรียนรู้ในทุกมิติ และครอบคลุมเพียงการศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับในรูปแบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาเพื่อการดำรงชีวิต และการศึกษาตามอัธยาศัยเท่านั้น แม้เข้าใจได้ว่าการจัดทำร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้เป็นเพียงความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างและหน้าที่ของ กศน. แต่คำนิยามที่เกี่ยวกับการศึกษาในระบบถูกตัดออกไป ซึ่งการใช้คำนิยามดังกล่าว



<sup>14</sup> สุบิน ไชยยะ และคณะ 2558. ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย : กรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี 21(3).

ไม่ได้สะท้อนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างครบถ้วนนั้น เป็นการตอกย้ำความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่าการสนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต (กศน. เดิม) เพียงเท่านั้น อาจส่งผลให้ ภาคการศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบไม่เห็นความสำคัญ ในฐานะที่จะเป็นผู้เล่นหลักในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ตลอดชีวิตได้



### ▶ โครงสร้างทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้

**ตลอดชีวิต** สภาพการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง<sup>15</sup> ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียน เน้นท่องจำเพื่อนำไปสอบมากกว่าทักษะ การคิดวิเคราะห์ อันจะเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ตลอดช่วงชีวิต และด้วยสังคมไทยมีโครงสร้างที่ให้คุณค่ามากกับลำดับชั้น (Hierarchy) แทบจะในทุกสถาบันทางสังคม หลายครั้งการตั้งคำถาม และแสดงความคิดเห็น ต่อผู้มีลำดับชั้นสูงกว่า อาทิ พ่อแม่ และครู จะถูกมองว่าเป็นการไม่ให้ความเคารพ<sup>16</sup> โดยเฉพาะบรรยากาศในห้องเรียนไทยที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยก ลำดับชั้นระหว่างครูและนักเรียนอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่สังคมให้คุณค่ากับ วัฒนธรรมและลักษณะการเรียนดังกล่าวมากจนเกินไปอาจกลายเป็นปัญหา ระยะยาว เพราะเป็นการส่งต่อความไม่ยอมรับอยากเห็นจากรุ่นสู่รุ่น รวมถึง เป็นการฝืนธรรมชาติเด็ก ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ สุดท้ายพื้นที่ การเรียนรู้ก็อาจถูกทำให้มองว่าเป็นพื้นที่ของความไม่น่าสนใจ และ ความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้อาจเป็นหนึ่งในปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสต่อการเรียนรู้ตลอด ช่วงชีวิตของบุคคล ๆ หนึ่งได้

<sup>15</sup> สุปิน ไชยยะ และคณะ 2558. ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัย : กรอบแนวคิด เชิงทฤษฎี 21(3). หน้า 163.

<sup>16</sup> Saengpassa, C. (2016). Children need a culture that boosts self-expression, self-confidence. [online] The Nation. Available at: <http://www.nationmultimedia.com/politics/Children-need-a-culture-that-boostself-expressio-30276139.html> [Accessed 6 June 2019].

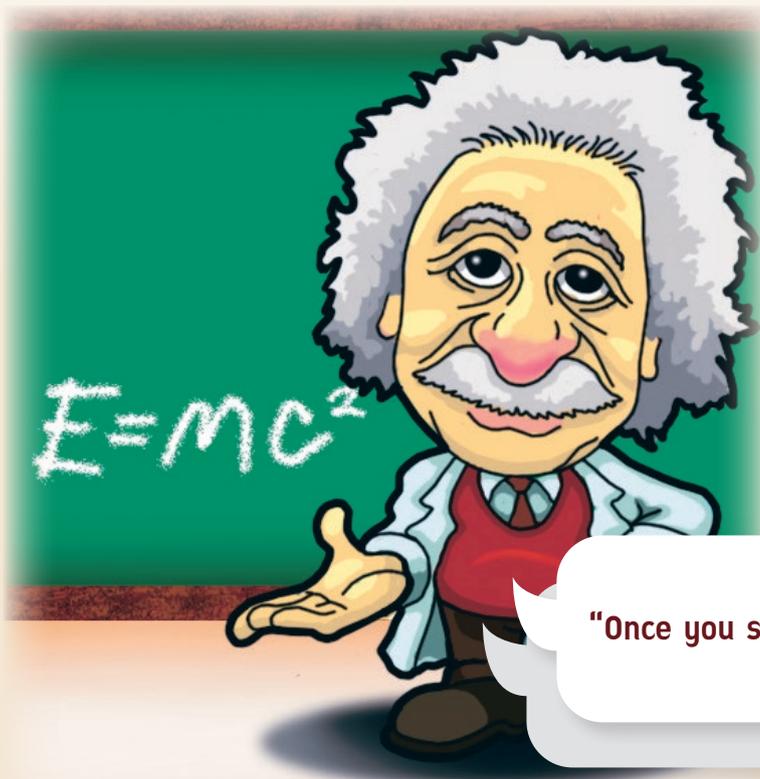


▶ แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยังไม่มีระบบที่เชื่อมโยงกัน รวมทั้งยังไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียน หลักสูตรในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังคงเป็นหลักสูตรเสริมจากการศึกษาในระบบทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งมีการดำเนินการในลักษณะแยกส่วนการดำเนินงานกัน ดังนั้น การพัฒนาแพลตฟอร์มควรคำนึงถึงการเลือกรูปแบบการนำเสนอและเนื้อหา (Content) ให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของแต่ละกลุ่มช่วงอายุ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพื่อช่วยดึงดูดคนให้หันมาใช้แพลตฟอร์มนี้ และควรให้ภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรมเข้ามามีบทบาทในการผลิตเนื้อหามากขึ้น รวมทั้งเตรียมความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรก่อนพัฒนาระบบเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการใช้สื่อการเรียนรู้อย่างเต็มที่ โดยการจะขยายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมถึงร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยของไทยกับมหาวิทยาลัยของประเทศอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ที่มีมาตรฐาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยเติมเต็มเนื้อหาใน Thai-MOOC ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความสนใจของผู้คนหลากหลายช่วงวัยและสาขาอาชีพมากขึ้น



## ข้อเสนอแนะในการพัฒนา LLL

- มุ่งเน้นการปลูกฝังนิสัยใฝ่เรียนรู้ตั้งแต่เด็ก ผ่านสถาบันครอบครัว โรงเรียน และชุมชน การฝึกฝนทักษะการคิด วิเคราะห์ ทักษะด้านเทคโนโลยี และภาษาอังกฤษ
- พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างสรรค์ที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิด (MOOCs) ที่หลากหลายและน่าสนใจ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจและเหมาะสมกับช่วงวัยต่าง ๆ
- ส่งเสริมกลุ่มวัยแรงงานให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้ง Up-skill และ Re-skill เพื่อเพิ่มผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน
- ภาครัฐและเอกชนควรส่งเสริม Lifelong Learning ในลักษณะเดียวกับโมเดลของประเทศสิงคโปร์ ในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้คนเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดทำ Credit Bank System โดยพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ มีกลไกการวัดและประเมินผลเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์หน่วยการเรียนรู้ที่ชัดเจน และให้แรงงานสามารถสะสมความรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อในระดับสูงต่อไปได้ รวมทั้งพัฒนาระบบการพัฒนากำลังคนที่มีทักษะขั้นสูงให้สามารถนำความรู้ และทักษะมาใช้ในการแก้ปัญหา การสร้างและพัฒนานวัตกรรมได้



“...หากทุกภาคส่วนร่วมมือกันอย่างจริงจัง ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประเทศไทยคงมีกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความพร้อมในการรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ และก้าวพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลางในไม่ช้า...”

**“Once you stop learning, you start dying”**

- Albert Einstein -

การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์

ต่อ **ผู้สูงอายุ**

สู่สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ



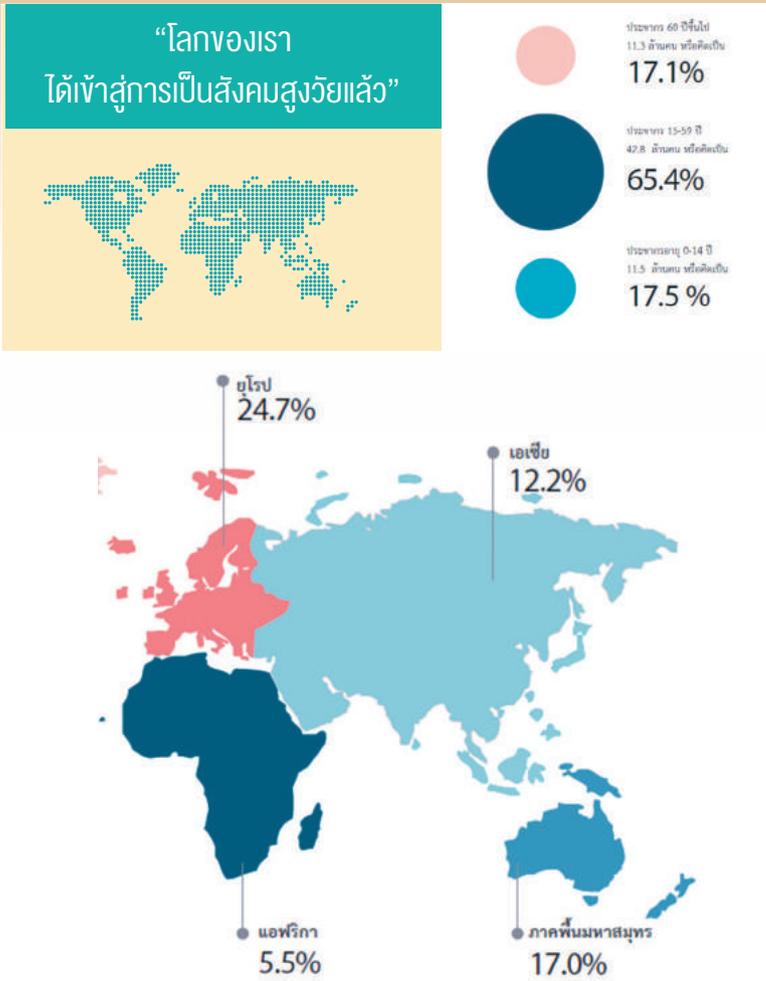
บุญทวี เกี่ยมวัน  
และปาริชาติ เป็นวงษ์  
กองยุทธศาสตร์การพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์และสังคม

## โลกของเราได้เข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยแล้ว

ปัจจุบันประชากรโลกมีสัดส่วนประชากรสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 10 โดยในปี พ.ศ. 2560<sup>1</sup> โลกมีประชากรสูงอายุ หรือคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13 ของประชากรโลกทั้งหมด 7,550 ล้านคน และในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา (พ.ศ. 2550 - 2560) อัตราการเพิ่มของผู้สูงอายุอยู่ที่ร้อยละ 5.8 ซึ่งสูงกว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรโลกทั้งหมดเกือบ 4 เท่าตัว ขณะที่ประชากรวัยเด็กกลับมีอัตราการเพิ่มขึ้นที่ต่ำลงโดยมีอัตราเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 0.6 ต่อปี ทวีปยุโรปมีระดับการสูงวัยสูงที่สุด คือ มีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 24.7 ของประชากรทั้งทวีป ในทวีปเอเชียมีสัดส่วนของประชากรสูงอายุสูงเป็นอันดับ 4 และมีประชากรสูงอายุมากที่สุดประมาณ 508 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 12.2 ของประชากรทั้งทวีป โดยประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุมากที่สุดในโลก คือ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศจีน และประเทศอินเดีย ตามลำดับ



<sup>1</sup> มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2561). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560.



องค์การสหประชาชาติได้แบ่งระดับการเข้าสู่สังคมสูงอายุไว้ 3 ระดับ

• Aging Society

ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 หรืออายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ

• Aged Society

ประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 หรืออายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ

• Super-aged Society

ประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

ประเทศไทยกับการเข้าสู่สังคมสูงวัย

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย (Aging Society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยสาเหตุสำคัญมาจากการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์ การลดลงของภาวะการตาย และการเพิ่มขึ้นของอายุคาดเฉลี่ยของประชากร ในปี 2560 ประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุถึงร้อยละ 11.3 ของจำนวนประชากรทั้งหมด 65.5 ล้านคน และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการคาดประมาณประชากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ<sup>2</sup> ในปี 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Aged Society) เมื่อประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และในปี 2574 ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (Super-aged society) เมื่อประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด ดังนั้น การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของผู้สูงอายุจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนประชากรวัยพึ่งพิงเพิ่มมากขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม



<sup>2</sup> สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - 2558.



ตารางข้อมูลการจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2552 - 2561		
ปีงบประมาณ	จำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
2552	5,448,843	21,963,075,000
2553	5,652,893	32,779,232,400
2554	6,521,749	37,893,398,000
2555	6,784,734	52,535,425,200
2556	7,308,315	58,347,043,200
2557	7,664,599	60,999,878,400
2558	7,749,138	61,879,284,200
2559	8,012,853	63,219,443,300
2560	8,158,313	64,783,645,200
2561	8,379,782	66,359,650,800

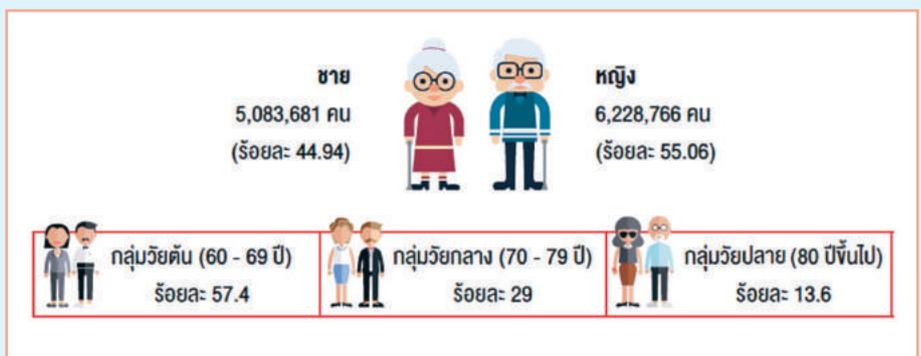
ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

การเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งกระทบต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตของประเทศไทยในระยะยาว ทั้งด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม กล่าวคือ เมื่อโครงสร้างของประชากร มีสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น แต่มีวัยทำงานเท่าเดิม หรือลดลงจะส่งผลให้เกิดการขาดแคลนกำลังแรงงาน อีกทั้งภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้น ปัจจุบันประเทศไทยใช้งบประมาณจำนวนมากในการดูแลผู้สูงอายุ ข้อมูลการจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากเว็บไซต์ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังระหว่างปี พ.ศ. 2552 - 2561 พบว่าใช้งบประมาณสูงเป็น 3 เท่า จาก 22,000 ล้านบาท เป็น 66,000 ล้านบาท ภายในระยะเวลาหนึ่งทศวรรษ<sup>3</sup> ในด้านคุณภาพชีวิตการไม่ได้ทำงานอาจทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกไม่ภาคภูมิใจ ไร้ค่า และถึงขั้นซึมเศร้า

### ถึงเวลาแล้วหรือยังที่ประเทศไทยจะปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ต่อผู้สูงอายุ

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุว่าในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุทั้งสิ้นประมาณ 11,312,447 คน และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2570 อัตราการพึ่งพิงประชากรวัยทำงาน 100 คน จะต้องรับภาระประชากรสูงอายุและวัยเด็กเพิ่มขึ้นเป็น 64 คน อีกทั้ง ใน 20 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุมากถึง 1 ใน 3 ของคนไทยทั้งหมด และผู้สูงอายุวัยปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) จะมีมากถึง 3.5 ล้านคน

<sup>3</sup> ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 รัฐบาลปรับเบี้ยยังชีพรายเดือนสำหรับผู้สูงอายุ ให้เป็นแบบขั้นบันได จากเดิม 500 บาท/คน/เดือน เป็น ผู้ที่มีอายุ 60-69 ปี ได้รับ 600 บาท/คน/เดือน ผู้ที่มีอายุ 70-79 ปี ได้รับ 700 บาท/คน/เดือน ผู้ที่มีอายุ 80-89 ปี ได้รับ 800 บาท/คน/เดือน และผู้ที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป ได้รับ 1,000 บาท/คน/เดือน



ทั้งนี้ โดยทั่วไปเมื่อมนุษย์เรามีอายุขัยยืนยาวขึ้นจะนำไปสู่การเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วขึ้น ซึ่งตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่าคนเริ่มเข้าสู่วัยชราจากการนับตามช่วงปีปฏิทิน (Chronological Age) อย่างไรก็ดี หากใช้การวัดอายุจากจำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่ต่อไปข้างหน้า (Prospective Age) จะพบว่าการเพิ่มขึ้นของอายุขัยเฉลี่ย จะนำไปสู่การช่วยชะลอการเข้าสู่สังคมสูงวัย<sup>4</sup> เนื่องจากการมีอายุยืนไม่ได้หมายความถึงการเป็นคนแก่หง่าเหงอะ แต่เป็นการบ่งบอกถึงการยืดช่วงชีวิตวัยหนุ่มสาวที่ยาวนานขึ้น ดังนั้น จึงเกิดเป็นคำถามว่าถึงเวลาแล้วหรือยังที่ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนมโนทัศน์และการนิยามผู้สูงอายุเพื่อชี้ให้เห็นโอกาสความเป็นไปได้ในการนำผู้สูงอายุกลับมาเข้าสู่สังคมและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป



**นิยามของคำว่า “ผู้สูงอายุ”** องค์การสหประชาชาติไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์อายุเริ่มต้นที่เป็นมาตรฐาน แต่ยอมรับโดยทั่วไปว่าหมายถึงบุคคลที่มีอายุตามปีปฏิทินตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วมักใช้เกณฑ์อายุที่ 65 ปีขึ้นไป<sup>5</sup> สำหรับสังคมไทย หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งความเชื่อนี้ได้หยั่งรากฝังลึกในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของ “วัยชรา” หมายถึง วัยที่ต้องจากวัยกลางคนอายุเกิน 60 ปี ประกอบกับกฎหมายต่าง ๆ ทั้งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 “ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย” พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 19 ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้วจะต้องพ้นจากราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท อาทิ ข้าราชการตุลาการและอัยการ ซึ่งดำรงตำแหน่งอาวุโส ที่มีกำหนดเกษียณอายุได้จนถึง 70 ปี เหล่านี้ยิ่งตอกย้ำความเชื่อที่ว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คือ ผู้ที่กลายเป็นผู้สูงอายุ

<sup>4</sup> Scherbov, S. (2019, February 25). New measures of population ageing [PowerPoint presentation]. *Expert Group Meeting: “Measuring Population Ageing: Bridging Research and Policy”*, Mandarin Hotel Managed by Centre Point, Bangkok. Retrieved from <http://www.iiasa.ac.at>

<sup>5</sup> ในปี ค.ศ. 1916 Isaac Rubinow นิยามว่า อายุ 65 ปี โดยทั่วไป นับเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาของชีวิตที่อัตราการเจ็บป่วยและการเสียชีวิตเริ่มที่จะสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัดกว่าปีก่อนๆ

อย่างไรก็ตาม กว่าครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีและการสาธารณสุขของไทย ได้ก้าวหน้าไปอย่างมากส่งผลให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีขึ้น และสามารถมีชีวิตที่ยืนยาวมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2562 ประชากรชายไทยมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเท่ากับ 73 ปี และประชากรหญิงมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดเท่ากับ 80 ปี<sup>6</sup> และเมื่อดูจากอายุมัธยฐานหรืออายุที่แบ่งประชากรออกเป็นสองกลุ่มที่เท่ากัน พบว่าค่าอายุมัธยฐานนั้นเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากประมาณ 18 ปี ในปี พ.ศ. 2493 ขึ้นมาอยู่ที่ประมาณ 40 ปี ในปัจจุบัน และคาดว่าตัวเลขจะเพิ่มขึ้นเกือบถึง 50 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2593<sup>7</sup> ในขณะที่นักวิชาการและนักวางแผนในประเทศไทยยังคงใช้ตัวชี้วัดการสูงอายุทางประชากรแบบดั้งเดิม อาทิ สัดส่วนของผู้สูงอายุ อัตราส่วนพึ่งพิงผู้สูงอายุ และอัตราส่วนศักยภาพเกื้อหนุน และข้อมูลตัวเลขอายุตามปีปฏิทินสำหรับการคาดการณ์แนวโน้มสังคมสูงวัยของประเทศ



**การวัดการสูงอายุในประเทศไทย** ปัจจุบันใช้ข้อมูลตัวเลขอายุตามปีปฏิทินว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คือ ผู้สูงอายุ และเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยที่รวดเร็วแห่งหนึ่งของโลก ซึ่งอัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 ส่งผลให้กลุ่มประชากรอายุน้อยกว่าที่ทำหน้าที่คอยเกื้อกูลผู้สูงอายุมีจำนวนลดลงไปเช่นกัน ซึ่งการลดลงอย่างต่อเนื่องของอัตราส่วนศักยภาพเกื้อหนุน สะท้อนฐานการสนับสนุนที่หดตัวของผู้ที่มิประสิทธิผลทางเศรษฐกิจที่จะสามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับผู้สูงอายุได้ โดยตัวชี้วัดการสูงอายุทางประชากรแบบดั้งเดิม อาจก่อให้เกิดความกังวลต่อการเข้าสู่สังคมสูงวัยทั้งในภาครัฐบาล และภาคประชาชน อีกทั้งตัวชี้วัดเหล่านี้ ยังไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยทางด้านสุขภาพและสังคมของการสูงอายุที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้สูงอายุ การได้รับโอกาสอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากอคติแห่งวัยและการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ดังนั้นเราจึงต้องใช้วิธีการแบบหลากหลายมิติในการวัดและทำความเข้าใจกระบวนการสูงอายุให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนนโยบายและโครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ



<sup>6</sup> สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). ประชากรคาดประมาณ ณ กลางปี 2562 (1 กรกฎาคม). สารประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล, 28: 1.

<sup>7</sup> Prachuabmoh, V. (2019, February 25). Ageing in Thailand [PowerPoint presentation]. Expert Group Meeting: "Measuring Population Ageing: Bridging Research and Policy", Mandarin Hotel Managed by Centre Point, Bangkok. Retrieved from <http://www.iiasa.ac.at>

**การวัดการสูงอายุแบบหลายมิติ** Sanderson & Scherbov (2007) ได้แนะนำแนวคิดใหม่ในการวัดจำนวนประชากรสูงอายุ โดยการใช้จำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่ต่อไปข้างหน้าแทนอายุตามปฏิทิน<sup>8</sup> ซึ่งจำนวนปีดังกล่าววัดความชราภาพไม่เพียงจากวันเดือนปีเกิด แต่ดูไปถึงความสัมพันธ์กับอายุขัยที่ยืนยาวขึ้นของปัจเจกด้วยอายุตามปฏิทินนำเสนอเพียงมิติเดียวของการสูงอายุของประชากร



กรณีศึกษาจากกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียและประเทศในสหภาพยุโรป พบว่า ชาวยุโรปส่วนใหญ่ในสหภาพยุโรป คิดว่าตัวเองยังอ่อนวัยจนกระทั่งมีอายุได้ 41.8 ปีตามปฏิทิน<sup>9</sup> แม้ว่าอายุมาตรฐานของกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป คือ 40.9 ปี<sup>10</sup> ด้วยเหตุนี้ ในยุโรปจึงมีปรากฏการณ์ว่าผู้หญิงจำนวนมากให้กำเนิดบุตรครั้งแรกเมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไป การสร้างครอบครัวครั้งแรกเมื่ออายุ 55 ปีขึ้นไป การเข้าเรียนมหาวิทยาลัยเมื่ออายุ 50 ปีขึ้นไป การเริ่มต้นอาชีพการงานเมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไป คนอายุ 85 ปีขึ้นไปยังคงอยู่ในภาคการจ้างงาน หรือแม้กระทั่งเริ่มต้นทำธุรกิจของตนเอง แต่งานใหม่ มีเพศสัมพันธ์ อีกทั้งการกลับเข้ามาสู่ภาคการจ้างงานอีกครั้งของแรงงานหลายล้านคน ซึ่งได้เกษียณอายุไปแล้ว

ดังนั้น การวัดการสูงอายุที่จริงจังจำเป็นต้องวัดคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล อาทิ ระดับการศึกษา สถานะทางสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม (รวมถึงความพิการ ความไม่แข็งแรง และอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง) ที่อยู่อาศัย ความรู้ และการเข้าถึงเทคโนโลยี ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยอธิบายถึงระดับของความเปราะบาง ระดับความยากลำบาก และระดับความต้องการความช่วยเหลือหรือความคุ้มครองทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ การวัดการสูงอายุในหลาย ๆ มิติจะช่วยสร้างฐานข้อมูลที่ดีขึ้นสำหรับการออกแบบตัวเลือกทางนโยบาย และเป็นแสงสว่างแห่งความหวังในการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประสบความสำเร็จของประเทศไทย



<sup>8</sup> Sanderson, W. C. & Scherbov, S. (2007). *A new perspective on population aging*. *Demographic Research*, 16: 27 - 58.

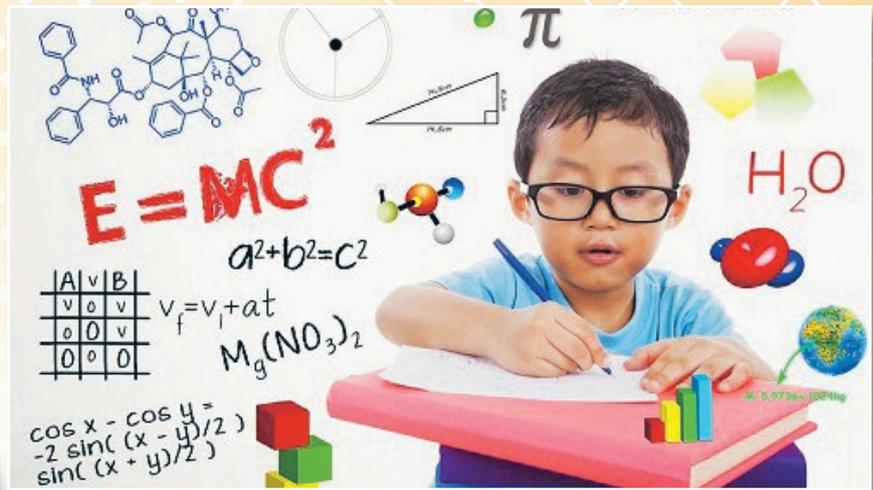
<sup>9</sup> Marin, B. (2019, February 25). Dynamically adjusted pension age. Coping with age inflation by lifetime indexing in selected Scandinavian and continental EU countries [PowerPoint presentation]. *Expert Group Meeting: "Measuring Population Ageing: Bridging Research and Policy"*, Mandarin Hotel Managed by Centre Point, Bangkok. Retrieved from <http://www.iiasa.ac.at>

<sup>10</sup> อายุมาตรฐานตามปฏิทินที่ 40.9 ปี อายุขัยเฉลี่ยคงเหลือของประชากรจะมีค่าใกล้เคียงกับจำนวนปีที่มมีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน



**ผลกระทบจากอคติแห่งวัย** ในสังคมซึ่งฉายภาพผู้สูงอายุในทางลบ อาทิ ผู้สูงอายุเป็นคนด้อยความสามารถ เจ็บป่วยง่าย เป็นผู้ที่ต้องการการพึ่งพิง ต้องรอรับความช่วยเหลือ อคติแห่งวัยนี้จะนำไปสู่การเลือกปฏิบัติด้านอายุ (Age Discrimination) ส่งผลให้ผู้มีอายุเกิน 60 ปี ไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียม ในการเข้าถึงทรัพยากรด้านต่าง ๆ อาทิ ถูกมองว่าควรเลิกทำงาน เพราะปัญหา สุขภาพ ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเมื่อเทียบกับวัยแรงงาน ซึ่งการเหมารวม (Stereotype) ลักษณะนี้เป็นการขาดการประเมินคุณค่า หรือความสามารถ ในการทำงานที่แท้จริง และอคติแห่งวัยนี้อาจก่อให้เกิด “ปรากฏการณ์ความ คาดหวัง สร้างความจริง” (Self-fulfilling Prophecies) กล่าวคือ หากบุคคล หรือสังคมหนึ่งมีความเชื่อหรือความคาดหวังต่อใครในทางใดก็ตาม ความเชื่อ หรือความคาดหวังนี้จะได้รับการถ่ายทอดออกมาเป็นการประพฤติปฏิบัติต่อ บุคคลนั้น ซึ่งเขาจะรับรู้และพยายามแสดงพฤติกรรมออกมาให้เป็นไปอย่างที่ ถูกคาดหวัง ในกรณีนี้ หากผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี ถูกคาดหวังว่า ต้องประสบกับ ความเสื่อมทางร่างกายไม่สามารถทำงานได้ตามปกติหรือทำงานได้น้อยลง พันวัยแห่งการเรียนรู้ ต้องพึ่งพาผู้อื่น เขาก็มีแนวโน้มที่จะใช้ชีวิตที่เหลืออยู่นอกภาคการจ้างงานหรือไม่ได้ทำงาน ไม่คิดแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และ คาดหวังการดูแลจากคนรอบข้าง





หลักฐานสนับสนุนแนวคิดนี้ มาจากงานวิจัยของนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด Rosenthal และ Jacobson<sup>11</sup> ได้นำข้อสอบวัดเชาวน์ปัญญาเข้าไปสอบเด็กในโรงเรียนประถมแห่งหนึ่ง โดยหลังจากสอบเสร็จพวกเขาได้บอกกับครูประจำชั้นว่า พบเด็กจำนวนหนึ่งที่มีระดับสติปัญญาสูงเหนือเด็กอื่น ๆ พร้อมทั้งแจ้งรายชื่อเด็กจำนวนนั้นให้ครูทราบ ซึ่งรายชื่อดังกล่าว นักจิตวิทยาทั้งคู่ใช้วิธีการสุ่มเลือก เมื่อระยะเวลาผ่านไปหกเดือน พวกเขาได้กลับไปวัดเชาวน์ปัญญาของเด็กกลุ่มเดิมอีกครั้ง ผลปรากฏว่า เด็กคนอื่น ๆ ได้คะแนนใกล้เคียงกับการวัดผลในครั้งแรก ขณะที่กลุ่มเด็กซึ่งได้รับการสุ่มชื่อนั้น กลับได้คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นไปกว่าเดิม กล่าวคือมีระดับความเก่งที่เพิ่มขึ้นมาจริง ๆ Rosenthal และ Jacobson อธิบายว่า เมื่อพวกเขาบอกรายชื่อเด็กแก่ครู จะส่งผลให้ครูเกิดการทำตามความเชื่อที่ได้รับทราบมา คือเชื่อมั่นว่าเด็กเหล่านั้น กำลังจะเก่งขึ้น ครูจึงได้ปฏิบัติต่อเด็กกลุ่มนั้นในลักษณะของคนเก่ง อาทิ ให้เป็นคนช่วยสอนเพื่อนแทนครู ถามคำถามและให้ความสนใจเด็กเหล่านี้มากขึ้น ตลอดจนการยกย่องเมื่อพวกเขาเรียนรู้ได้ดี การปฏิบัติของครูต่อเด็กกลุ่มนี้ยังเป็นธรรมชาติ โดยการแสดงออกมาทางกิริยาท่าทาง และคำพูด ส่งผลให้เด็กได้เห็นภาพของตนเองว่าเป็นคนเก่งในสายตาของครู ซึ่งเปรียบเสมือนกระจกเงาสะท้อนให้เกิดภาพลักษณ์ต่อตนเอง และปฏิบัติตนตามภาพลักษณ์นั้น เด็กจึงตั้งใจอ่านหนังสือมากขึ้น กล้าคิดในสิ่งที่ท้าทาย และกล้าหาญประสบการณ์ใหม่มากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ระดับสติปัญญาของพวกเขาเพิ่มพูนขึ้นในที่สุด



<sup>11</sup> Rosenthal, R. & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and pupils' intellectual development*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ต่อผู้สูงอายุ สู่สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ



# 60+ ไพแรง

## หางานดีทำได้ แก่หงา ได้เงิน!



**การปรับนิยามผู้สูงอายุใหม่** ประเทศไทย ได้กำหนดนิยามอายุของผู้สูงอายุอย่างเป็นทางการไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ว่าเป็นบุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งนิยามดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการและอายุเกษียณ แต่จากการที่ประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมีอายุยืนมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อภาระงบประมาณในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในอนาคตได้ ทั้งนี้ ในหลายประเทศได้มีการปรับนิยามอายุของผู้สูงอายุ โดยการเลื่อนอายุเกษียณให้สูงขึ้น อาทิ ประเทศญี่ปุ่น เสนอปรับเกณฑ์อายุจาก 65 ปี เป็นอายุ 75 ปี โดยให้เหตุผลว่าเกณฑ์อายุทางการของผู้สูงอายุที่ 65 ปี เป็นเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นเมื่อประมาณ 45 ปีที่แล้ว ซึ่งประชากรของประเทศมีอายุคาดเฉลี่ยเพียง 68 ปี แต่ปัจจุบันอายุคาดเฉลี่ยของคนญี่ปุ่นเพิ่มสูงเป็น 86 ปี และ 79 ปี สำหรับเพศหญิงและชายตามลำดับ

ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์ได้ออกกฎหมาย Retirement and Re-employment Act เพื่อปรับอายุเกษียณจาก 62 ปี เป็น 65 ปี และ 67 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้ การเลื่อนอายุให้สูงขึ้นจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทางสุขภาพ และระบบบำนาญของประเทศ รวมถึงรักษาขนาดของกำลังแรงงานไม่ให้หดตัวมากเกินไป ทั้งยังมีผลทางจิตวิทยา ช่วยให้ผู้มีอายุเกิน 60 ปี รู้สึกว่าเป็นผู้สูงอายุช้าลง มีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคม และมีผลทางบวกในเชิงสุขภาพ อาทิ มีประสิทธิภาพในการจัดการกับการป่วย ลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะทุพพลภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น<sup>12</sup>



<sup>12</sup> สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ : มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ. นครปฐม: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

ผลกระทบต่อการปรับนิยามผู้สูงอายุ ด้านบวก การปรับนิยาม “ผู้สูงอายุ” ให้มีอายุมากขึ้น จะทำให้คนในสังคมรู้สึกว่ามีอายุ 60 ปีขึ้นไปยังไม่แก่ ไม่ได้เป็นภาระของลูกหลานและสังคมโดยรวม สุขภาพจิตของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองยังไม่แก่ ย่อมส่งผลต่อสุขภาพกายที่ดี รู้สึกมีพลังในการทำงานได้ยาวนานขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเหล่านี้ ยังคงอยู่ในระบบการทำงาน สามารถมีรายได้เลี้ยงตนเองต่อไปได้ ไม่ต้องพึ่งพาลูกหลาน สร้างความรู้สึกถึงการมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม ในทางกลับกันการปรับนิยามผู้สูงอายุให้สูงขึ้นจะไปเชื่อมโยงกับการเลื่อนอายุเกษียณ และอายุที่ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จากรัฐ ซึ่งอาจก่อให้เกิดแรงต้านจากกลุ่มผู้เสียประโยชน์ได้



อย่างไรก็ดี การปรับนิยามผู้สูงอายุ ไม่ได้หมายความว่ารัฐต้องกำหนดให้มี “อายุการเกษียณปกติ” ที่สูงขึ้น แต่อาจพิจารณายกเลิกการบังคับอายุเกษียณซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอายุ<sup>13,14</sup> และในขณะที่เดียวกันก็ยังคงอายุขั้นต่ำในการรับสิทธิประโยชน์ เช่น บุคคลสามารถขอเกษียณอายุตนเองได้ตั้งแต่อายุ 55 ปีเป็นต้นไป โดยได้รับบำเหน็จบำนาญที่เหมาะสม แต่หากนายจ้างมีความจำเป็นมากและหาคนทำงานแทนไม่ได้ ก็อาจไม่อนุมัติการเกษียณนี้ก็ได้ หรือหากนายจ้างเล็งเห็นความจำเป็นในการลดกำลังคนบางประเภท ก็อาจพิจารณาเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานซึ่งเข้าเกณฑ์นั้น สามารถตัดสินใจเกษียณก่อน สำหรับผู้ที่ต้องการ

ทำงานต่อไปก็สามารถส่งเงินสมทบเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญของนายจ้างต่อเรื่อย ๆ เพื่อแลกกับผลประโยชน์การเกษียณอายุที่มากขึ้นในอนาคต เมื่อพวกเขาต้องการยุติการทำงาน ซึ่งมาตรการเช่นนี้อาจสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้นานกว่าอย่างอื่น เพื่อสนับสนุนผลผลิตของประเทศ



<sup>13</sup> Grignon, M. and Spencer, B. G. (2015). On removing “age” and especially “old age” as a criterion in social programs. *Canadian Public Policy*, 41 (3): 241-251.

<sup>14</sup> โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์. (2551). การพัฒนาดัชนีการเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยธรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



**ทิศทางนโยบายของประเทศไทย** ปัจจุบันรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา จึงได้พยายามเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุในการทำงาน โดยเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2562 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการ ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ รับราชการต่อไป (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... สำคัญสำคัญเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ สามารถขยายอายุเกษียณราชการออกไป โดยจะต้องอยู่ในสาขาที่ขาดแคลน หรือในสายวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ระดับ 9 และระดับทรงคุณวุฒิ ระดับ 10 หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือระดับทักษะพิเศษ โดยต้องเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อบรรเทาปัญหาความขาดแคลนบุคลากร ในสาขาที่เป็นภารกิจสำคัญของรัฐและเพื่อรองรับปัญหาการเข้าสู่สังคมสูงวัย

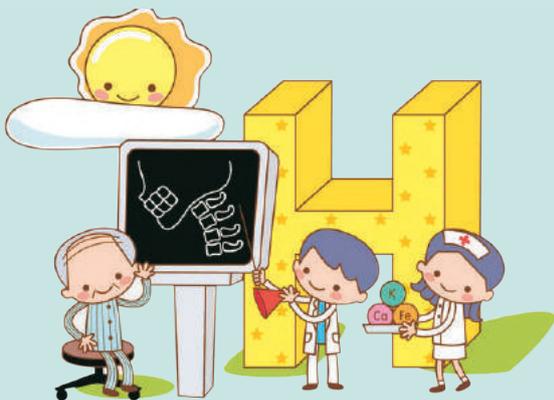
**ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ** คุณ Peh Kim Choo, Chief Executive Officer แห่ง Tsao Foundation เล่าถึงประสบการณ์ของสิงคโปร์กับสังคมสูงวัย<sup>15</sup> ซึ่งคล้ายกับประเทศไทยในหลาย ๆ ด้าน สัดส่วนประชากรสูงอายุของสิงคโปร์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายสิบปีมานี้ ในปี ค.ศ. 1970 ประชากรสิงคโปร์ 1 ใน 31 มีอายุ 65 ปีขึ้นไป สัดส่วนนี้ได้กลายเป็น 1 ใน 8 ในปี ค.ศ. 2015 และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 1 ใน 4 ภายในปี ค.ศ. 2030 ส่งผลให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่ประชากรกำลังมีระดับอายุเฉลี่ยสูงชันอย่างรวดเร็วที่สุดชาติหนึ่งของโลก แนวโน้มของสังคมสูงวัยมาพร้อมกับปัญหามากมาย อาทิ อัตราส่วนเกือหนุนผู้สูงอายุที่ลดลง ภาวะผู้ป่วยล้นโรงพยาบาล ความโดดเดี่ยวทางสังคม และการจัดหาเงินทุนเพื่อการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว



<sup>15</sup> ในงานประชุมวิชาการ “NextGen Aging – Shaping a Smart Future for an Aging Society” ซึ่งจัดโดย สถาบันคีนันแห่งเอเชีย เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2561 ณ โรงแรมดุสิตธานี กรุงเทพมหานคร.



อย่างไรก็ดี รัฐบาลสิงคโปร์ได้ใช้วิธีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ต่อผู้สูงวัยจากคลื่นยักษ์สึนามิสีเงินยวง เป็นการฉลองการมีอายุยืนยาวเพื่อจัดการกับปัญหาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากร กล่าวคือ แทนที่จะมองว่าผู้อาวุโสเป็นปัญหา รัฐบาลได้เฉลิมฉลองและรวมพวกเขาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยการสร้างนโยบายเพื่อผู้สูงอายุแบบองค์รวมที่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นเรื่องการดูแลสุขภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการคมนาคม การเรียนรู้ตลอดชีวิต สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในพื้นที่สาธารณะและภายในบ้าน การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการจ้างงานตลอดชีวิต บทเรียนจากสิงคโปร์ ซึ่งรัฐบาลประเทศอื่น ๆ สามารถนำไปปฏิบัติตามได้ คือการทบทวนมุมมองต่อผู้สูงอายุและการออกแบบโครงสร้างแรงงานให้ดีขึ้น โดยนับรวมกลุ่มแรงงานสูงวัยให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างนี้ การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีชีวิตยืนยาวขึ้น และมีชีวิตที่เติมเต็มขึ้น ทั้งนี้ แนวทางของสิงคโปร์นั้น มีประสิทธิผลมากกว่าวิธีการแบบดั้งเดิม อย่างเช่น การสร้างสถานบริบาลผู้สูงอายุและโรงพยาบาลให้มากขึ้น สิ่งที่สำคัญสำหรับการรับมือกับการเข้าสู่สังคมสูงวัย คือ การปรับเปลี่ยนโลกทัศน์อย่างจริงจังเพื่อรวมเอาประชากรอาวุโสที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม



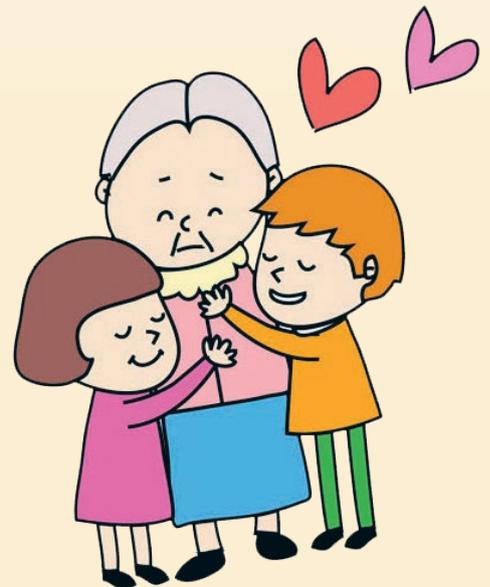
ในการทำงานเดียวกัน คุณ Amal Abou Refeh แห่ง United Nations Department of Economic and Social Affairs เสนอให้มีการทบทวนแนวคิดในการนิยามและการวัดการสูงอายุ<sup>16</sup> เพื่อจัดการกับสมมติฐานที่มีอคติบนพื้นฐานของอายุของบุคคล อาทิ สมมติฐานที่ว่าผู้สูงวัยเป็นภาระต่อระบบสวัสดิการและเศรษฐกิจ และเพื่อพิจารณาถึงการเลือกปฏิบัติในรูปแบบที่หลากหลายและทับซ้อน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเปราะบางต่อผู้สูงอายุยิ่งขึ้นไปอีก

<sup>16</sup> Rafeh, A. A. (2019, February 25). Conceptual considerations for measuring ageing in the context of MIPAA and Agenda 2030 [PowerPoint presentation]. *Expert Group Meeting: "Measuring Population Ageing: Bridging Research and Policy"*, Mandarin Hotel Managed by Centre Point, Bangkok. Retrieved from <http://www.iiasa.ac.at>



“เราไม่อาจหยุดยั้งการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้  
แต่เราสามารถที่จะเตรียมความพร้อม  
เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทของเราได้”

การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ต่อผู้สูงอายุ นอกเหนือจากการเสนอให้มีการปรับเปลี่ยนนิยามผู้สูงอายุในเชิงตัวเลขแล้ว จึงอาจต้องพัฒนาแนวทางการปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในสังคม ที่มีต่อผู้สูงอายุให้เป็นแง่บวกมากขึ้นควบคู่กันด้วย อาทิ การกำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนผ่านของชีวิตที่หลากหลาย กลุ่มคนที่มีอายุตามปีปฏิทินใกล้เคียงกัน ไม่ต้องจำเป็นต้องผ่านประสบการณ์ชีวิตในรูปแบบเดียวกัน และการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกต่อผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ผ่านวัฒนธรรมบันเทิงร่วมสมัย ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ต่อผู้สูงอายุเป็นเพียงข้อเสนอแนะเพื่อจุดประกายสร้างความตื่นตัวให้กับสังคม ต่อการหันมาทบทวนนิยามผู้สูงอายุที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และที่สำคัญคือ เพื่อให้สังคมตระหนักและยอมรับในคุณค่าของผู้สูงวัย อันจะนำไปสู่การเกิดมโนทัศน์ใหม่ต่อผู้สูงอายุไทยที่สอดคล้องกับสถานะของสังคมไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต เราพึงระลึกว่าเราไม่อาจหยุดยั้งการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ แต่เราสามารถที่จะเตรียมความพร้อม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทของเราได้





# Gen Y On the job



## คนรุ่นใหม่คือใคร? ทำไมต้องแคร์?

คำนิยามของ “คนรุ่นใหม่” ที่นิยมใช้กัน มักได้แก่ กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ “คนเจนวาย” ซึ่งหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2543 (ค.ศ. 1980 - 2000) เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยกลุ่มคนรุ่นนี้ส่วนใหญ่มีพ่อแม่ที่เป็นคนจากรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ซึ่งเป็นกลุ่มที่สามารถสร้างฐานะทางเศรษฐกิจได้พอสมควร ส่งผลให้ได้คนเจนวายได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่รุ่นเบบี้บูมเมอร์มาอย่างทะนุถนอมและตามใจ จึงเติบโตมากับความสะดวกสบาย ไม่ต้องลำบากมากเหมือนกับคนรุ่นก่อน ในขณะที่คนเจนวายก็มีการศึกษาค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับรุ่นอื่น ๆ โดยเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมากับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเจนวายมีลักษณะที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างมีนัยสำคัญ



## Generations Comparison Infographics Presentation



ในปัจจุบัน “คนเจนวาย” เริ่มถูกกล่าวถึงและทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมด โดยพบว่าในปี 2562 จำนวนประชากรทั่วโลกที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีประมาณ 2.3 พันล้านคน จากประชากรทั่วโลกทั้งหมด 7.7 พันล้านคน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 30 (การประมาณการจากองค์การสหประชาชาติ) ทั้งนี้ ปัจจุบันคนเจนวายแทบทั้งหมด ได้เข้าสู่ตลาดงาน และกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญ ในขณะเดียวกัน ก็จัดเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีกำลังซื้อค่อนข้างสูง จนอาจกล่าวได้ว่า โลกในอนาคตอันใกล้กำลังจะกลายเป็นโลกที่ถูกขับเคลื่อนด้วยคนเจนวาย ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า ทุกภาคส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้ประกอบการ นักวิชาการ หรือหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ล้วนแต่ให้ความสำคัญกับคนเจนวายมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

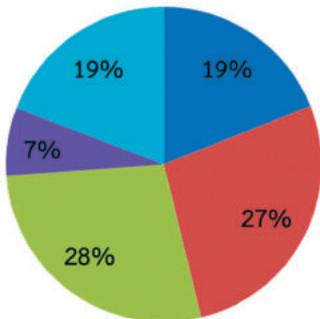
## คนเจนวายในประเทศไทย

สำหรับในประเทศไทย ณ ปี 2562 มีประชากรที่เป็นกลุ่มเจนเอเรชันวาย (อายุ 18 - 39 ปี) ทั้งสิ้นประมาณ 21.2 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับร้อยละ 31.2 ของประชากรทั้งหมด กลุ่มคนเจนวายมีการศึกษาที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับรุ่นก่อน จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า คนเจนวายส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับมัธยมปลาย (รวมระดับ ปวช.) และระดับมัธยมต้น ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 27.6 และ 27.2 ของจำนวนคนเจนวายทั้งหมด ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มคนรุ่นอื่น ๆ ได้แก่ คนเจนเอ็กซ์ (อายุ 40 - 54 ปี) และเบบี้บูมเมอร์ (อายุ 55 - 73 ปี) ส่วนใหญ่จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าเท่านั้นเอง นอกจากนี้ ยังพบว่า คนเจนวายที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีสัดส่วนเป็นร้อยละ 19.2 ของจำนวนคนเจนวายทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าคนรุ่นอื่น ๆ เช่นเดียวกัน

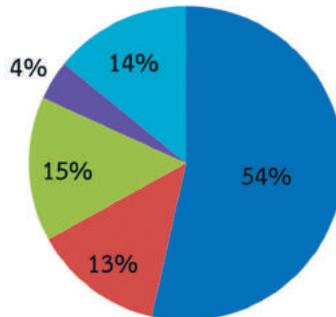


## สัดส่วนประชากรตามระดับการศึกษาสูงสุด จากแต่ละรุ่น

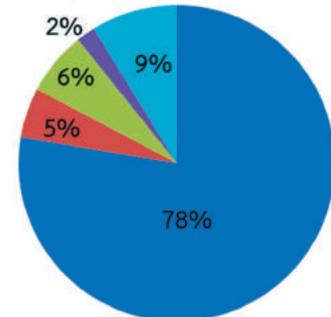
Generation Y (18 - 39 ปี)



Generation X (40 - 54 ปี)

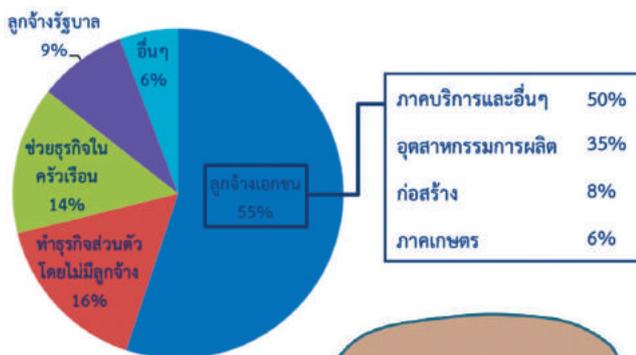


Baby Boomer (55 - 73 ปี)



■ ประถมและต่ำกว่า ■ ม.ต้น ■ ม.ปลาย และ ปวช. ■ ปวส. ■ อุดมศึกษา

## สถานภาพการทำงานของคน Gen Y



นอกจากนี้ ยังพบว่า คนเจนวายที่กำลังทำงาน มีอยู่ประมาณ 16.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.6 ของผู้มีงานทำทั้งหมด และแน่นอนว่าสัดส่วนดังกล่าวกำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยพบว่ามีคนเจนวายที่ทำงานอยู่ในภาคเอกชนมีสัดส่วนถึงร้อยละ 55.1 โดยส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นหลัก เป็นผู้ที่ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างร้อยละ 16.0 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการเช่นกัน ในขณะที่คนเจนวายที่ช่วยธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีสัดส่วนร้อยละ 14.4 อย่างไรก็ตาม พบว่า มีคนเจนวายที่ทำงานในภาครัฐบาลหรือข้าราชการเพียงร้อยละ 8.7 เท่านั้น





## ทำความเข้าใจ “สไตล์” ของคนรุ่นใหม่

ดังที่กล่าวไปข้างต้น กลุ่มคนเจนวายเป็นประชากรกลุ่มที่มีขนาดสัดส่วนใหญ่ที่สุด และมีแนวโน้มที่จะทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ และคงจะไม่ผิดนักหากจะกล่าวว่า โลกในอนาคตอันใกล้กำลังจะกลายเป็นโลกที่ถูกขับเคลื่อนด้วยคนเจนวาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ “รูปแบบ” หรือ “สไตล์” ของคนกลุ่มดังกล่าว ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ทัศนคติ/มุมมอง ความคาดหวัง ความต้องการ ทักษะที่โดดเด่น ตลอดจนแนวทางการใช้ชีวิต ที่มีแนวโน้มจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต

เรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่เสียทีเดียว จากการสำรวจข้อมูลในเบื้องต้น พบว่า มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของคนเจนวายในด้านต่าง ๆ อยู่แล้วจำนวนมากไม่น้อย<sup>1</sup> ผู้เขียนจึงได้ทบทวนรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจ จำนวนทั้งหมด 8 ชิ้น โดยประมวลสรุปออกมาเป็น “สไตล์” ของคนรุ่นใหม่ได้ดังนี้

งานวิจัยของ SCB, OKMD, SAB, วปส., และคณาจารย์ มธ./มศก./ม.กรุงเทพ ระบุตรงกันว่า **คนเจนวายเป็นคนชอบมีสังคม ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ มีมนุษยสัมพันธ์ เปิดกว้างและยืดหยุ่นสูง**

**ชอบเข้าสังคม**

จากงานวิจัยของ SCB, OKMD, วปส. และอาจารย์ มธ. พบว่า **คนเจนวายสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี** เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และใช้ชีวิต

**รู้จักบริหารเงิน**

**เก่งเทคโนโลยี**

งานวิจัยของ SCB, นิด้า, JobThai.com, และ SAB ชี้ให้เห็นว่า **คนเจนวายให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเงิน** สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิต จากงานวิจัยของ วปส. และ OKMD ที่ระบุว่า คน Gen Y นิยมแต่งงาน ชื้อบ้าน หรือรถยนต์ลดลง/ช้าลง

**ไต่สูง**

จากงานวิจัยของ OKMD, JobThai.com วปส. และคณาจารย์ มศก./ม.กรุงเทพ เห็นตรงกันว่า **คนเจนวายมีความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นสูง** ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน

<sup>1</sup> สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากภาคผนวกในส่วนท้ายของบทความ

1) **ชอบเข้าสังคม** ทั้งสังคมในลักษณะออนไลน์และออฟไลน์ เนื่องจากคนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดและเติบโตมาในช่วงระหว่างการเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเกิดขึ้นของอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นทั้งช่องทางและพื้นที่หลักในการแสดงอัตลักษณ์ ความคิดเห็น ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์คุณลักษณะของเจนเนอร์เรชันวายยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง”<sup>2</sup> โดยวิไล พิงผล<sup>3</sup> ประสพชัย พสุนนท์ และธีระวัฒน์ จันทิก<sup>4</sup> ซึ่งระบุว่า คุณลักษณะเด่นที่สุดของคนเจนวาย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความปรองดอง/ปรับตัว และการมีทัศนคติเชิงบวก

ทั้งนี้ ลักษณะดังกล่าวเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของคนเจนวายเอง ซึ่งส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความมั่นใจในตัวเอง เปิดกว้าง และยืดหยุ่นสูง พร้อมเข้าหาผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงแตกต่างที่เกิดขึ้น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย จึงเป็นกลุ่มที่ชอบการเข้าสังคมเพื่อพบปะและมีเพื่อนหลากหลายกลุ่ม ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกับคนหลากหลายเจนเนอร์เรชันได้เป็นอย่างดี



2) **รู้จักบริหารเงิน** คนเจนวายส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและมีความรู้ทางการเงินเป็นอย่างดี ทั้งการบริหารจัดการและการลงทุนเพื่อความคล่องตัวและเสริมสร้างความมั่งคั่ง ทั้งนี้ เนื่องจากคนเจนวายเติบโตขึ้นมาในยุคที่เศรษฐกิจมีความผันผวนสูง และมีค่าครองชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทว่ากลับใช้เงินเก่งกว่าคนรุ่นก่อน สอดคล้องกับผลการสำรวจของ Economic Intelligence Center ธนาคารไทยพาณิชย์<sup>5</sup> ซึ่งระบุว่า คนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่ใช้เงินเก่ง กล่าวคือ มากกว่าครึ่งใช้เงินมากกว่าร้อยละ 50 ของรายได้ แต่ก็มีสัดส่วนของการออมแบบฝากประจำและแบบออมทรัพย์สูงกว่าคนรุ่นอื่น ๆ

<sup>2</sup> สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.journal.nu.ac.th/JCDR/article/view/1960/1303>

<sup>3</sup> คณะการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

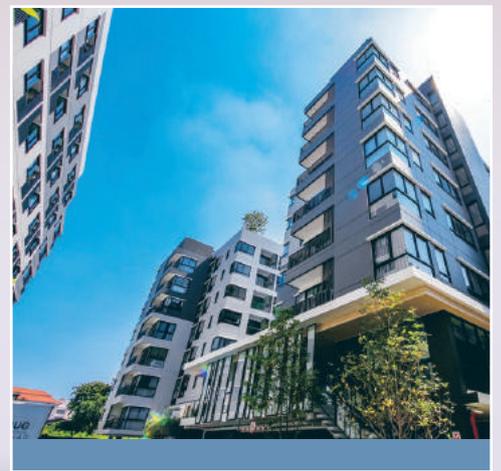
<sup>4</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

<sup>5</sup> สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ [https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/130/dzi68owq5U/8372\\_20141112161337.pdf](https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/130/dzi68owq5U/8372_20141112161337.pdf)

อีกทั้งยังมีการลงทุนในตลาดการเงินค่อนข้างสูงอีกด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ส�태ลด์ดังกล่าวยังสะท้อนได้จากรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งแนวโน้มการแต่งงานและความต้องการมีบุตรที่ลดลงหรือช้าลง การไม่นิยมซื้อรถยนต์หรือบ้าน แต่ชอบใช้ชีวิตอยู่ในคอนโดมิเนียมหรือหอพักมากกว่า ตลอดจนการเลือกงานจากปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มาเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ ยังเป็นที่น่าสนใจว่า สิ่งที่คนเจนวายส่วนใหญ่คาดหวังมากที่สุดภายหลังจากการเลือกตั้งทั่วไปในปี 2562 ได้แก่ เศรษฐกิจภาพรวมของประเทศไทยที่ดีขึ้น การเพิ่มอาชีพ และการลดการว่างงาน



**3) เก่งเทคโนโลยี** ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้คนเจนวายมีความคล่องตัวและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับคนรุ่นก่อน ดังจะเห็นได้ว่าคนเจนวายส่วนใหญ่สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต อาทิ การสืบค้นข้อมูลข่าวสาร การนำทาง การซื้อของออนไลน์ และการทำธุรกรรมทางการเงิน จนอุปกรณ์อย่างคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และโทรศัพท์มือถือกลายเป็นเสมือนปัจจัยที่ห้าในการดำรงชีวิตของคนกลุ่มดังกล่าวเลยทีเดียว สอดคล้องกับผลสำรวจ “พฤติกรรมผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตประเทศไทยปี 2561” โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม<sup>6</sup> ซึ่งระบุว่า กลุ่มคนเจนวายโดยมีการใช้งานอินเทอร์เน็ตสูงสุดตลอดสัปดาห์หลังสุด ได้แก่ กลุ่มคนเจนวาย โดยมีการใช้งานเฉลี่ยสูงถึง 11 ชั่วโมง 52 นาที/วัน ในช่วงวันหยุด และ 10 ชั่วโมง 22 นาที/วัน ในช่วงวันเรียน - ทำงาน อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนผ่านชีวิตไปสู่ดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ลักษณะดังกล่าวยังส่งผลให้คนเจนวายมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอื่น ๆ ในอนาคตด้วย



<sup>6</sup> สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.etda.or.th/content/etda-reveals-thailand-internet-user-profile-2018.html>





4) **ไฟแรง** ด้วยสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง คนเจนวายส่วนใหญ่จึงมีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น และอยากประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว หรืออาจเรียกได้ว่า “ไฟแรง” เมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อนอันเป็นผลมาจากการที่คนกลุ่มดังกล่าวให้ความสำคัญกับการค้นหาและสร้างตนเองผ่านความก้าวหน้าและโอกาสในการเติบโตทางอาชีพเป็นหลัก ประกอบกับมีทัศนคติที่ค่อนข้างชอบความท้าทาย เปิดกว้าง และยืดหยุ่นสูง รวมถึงต้องการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้คนเจนวายมีอัตราการย้ายถิ่นและการย้ายงานที่ค่อนข้างสูง เพื่อค้นหาโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากผลการสำรวจ “วิถีชีวิตมนุษย์เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ในปี 2561” โดยศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB)<sup>7</sup> ซึ่งระบุว่า คนเจนวายมีอายุงานที่ทำในแต่ละแห่งก่อนเปลี่ยนงาน ราว 2 ปี 5 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นกว่าคนเจนเอ็กซ์ที่เฉลี่ยมีอายุงานแห่งละ 5 ปี 5 เดือนอย่างเห็นได้ชัด



### จะรับมือกับคนรุ่นใหม่อย่างไร?

จะเห็นได้ว่าคนเจนวายมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ค่อนข้างแตกต่างจากคนรุ่นก่อนเป็นอย่างมาก ทั้งในด้าน การเข้าสังคม การรู้จักบริหารเงิน การมีความคล่องตัวทางเทคโนโลยี ตลอดจนมีความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นสูง จนส่งผลกระทบต่อ “สไตล์” การทำงาน ทั้งของคนกลุ่มดังกล่าวและขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในอนาคต จึงควรให้ความสำคัญกับมาตรการ/แนวทางต่าง ๆ ดังนี้



<sup>7</sup> สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <http://sabcentre.com/download/article/article2018052408542.pdf>



### 1) ให้โอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ

อย่างที่กล่าวไปข้างต้น คนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น ไฟแรงและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าคนรุ่นก่อน และสามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้ดี ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ไม่กลัวที่จะเจอกับงานท้าทาย ในทางกลับกัน หากต้องทำงานที่ซ้ำซากหรือน่าเบื่อหน่าย ก็จะทำให้ขาดแรงกระตุ้นหรือหมดไฟในการทำงานลง ดังนั้น องค์กรที่มีคนกลุ่มนี้ทำงานอยู่ จึงต้องพยายามผลักดันให้คนเจนวายมีโอกาที่จะทำงานที่หลากหลาย และท้าทาย ผ่านการโยกย้าย/หมุนเวียนงานอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพื้นที่ให้พวกเขาได้แสดงความสามารถ ส่งเสริมการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ รวมไปถึงไม่ปิดกั้นโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ในขณะเดียวกัน องค์กรต้องสามารถสื่อสารให้คนเจนวายเห็นได้ว่างานของตนเองมีความหมาย มีประโยชน์ จะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ไม่ใช่รู้สึกว่าเป็นเพียงลูกจ้างที่ทำงานตามคำสั่งและรอรับเงินเดือนอย่างเดียว





อย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยลักษณะของคนเจนวายที่มีความทะเยอทะยาน ชอบความท้าทาย กล้าได้กล้าเสี่ยง และเบื่อหน่ายอะไรได้ง่าย ส่งผลให้คนเจนวายส่วนใหญ่มีค่านิยมที่จะลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัวมากกว่าคนรุ่นก่อน ทันทีที่ไม่พอใจกับงานประจำที่ทำอยู่ จึงไม่แปลกที่การผันตัวไปเป็นเจ้าของกิจการจะเป็นหนึ่งในอาชีพที่คนเจนวายใฝ่ฝัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การริเริ่มทำธุรกิจนั้นสะดวกง่ายดายกว่าสมัยก่อน หรือการลาออกจากงานเพื่อมาเป็นผู้รับจ้างทำงานอิสระแทน ซึ่งการทำงานทั้งสองรูปแบบที่ว่ามานี้ มีลักษณะที่ตอบโจทย์กับอุปนิสัยของคนเจนวายโดยแท้ จึงส่งผลให้เกิดรูปแบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่เรียกว่า “Gig Economy” ดังนั้น วิธีหนึ่งที่องค์กรจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับคนเจนวาย อาจเริ่มต้นด้วยการใช้วิธีการจ้างงานในลักษณะที่เป็นสัญญาจ้างระยะสั้น หรือการ Outsource มาแทนที่การจ้างงานรูปแบบเดิม ๆ



## กรณีศึกษา: SCG บริษัทที่คนเจนวายต้องการร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทย<sup>8</sup>

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ “SCG” เป็นองค์กรที่แม้ว่าจะก่อตั้งมากกว่าร้อยปีแล้ว แต่ก็ยังคงเป็นบริษัทเอกชนที่คนทุกยุคทุกสมัยต้องการที่จะเข้ามาทำงานด้วยไม่เว้นแม้แต่คนเจนวายในปัจจุบัน ด้วยหลักคิดที่ว่า “พนักงานเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุด” เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

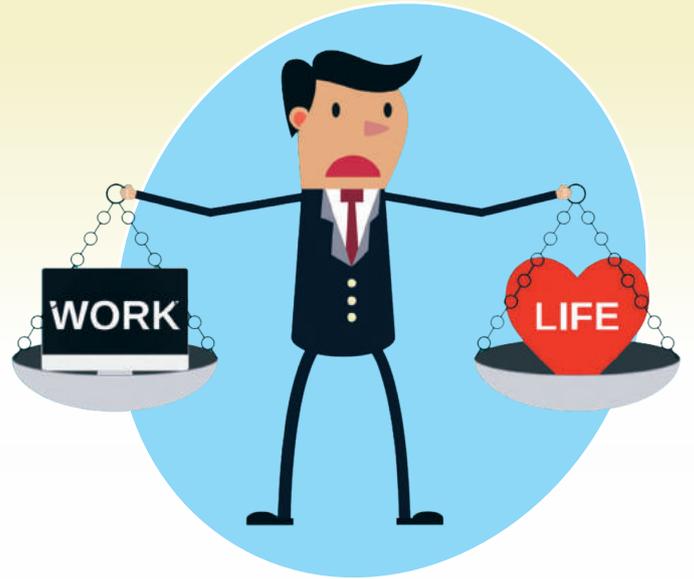
นอกจากนี้ SCG ยังเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนพัฒนาตัวเอง ทั้งการสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ของตัวเองได้ถึงระดับปริญญาเอก ทั้งมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศและต่างประเทศ โดยจะดูแลเรื่องทุนการศึกษา การปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น และให้ค่าครองชีพระหว่างที่กำลังศึกษาต่อ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถโยกย้าย หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานได้ ในกรณีที่รู้สึกเบื่อกับงานที่ทำแล้ว หรือต้องการความท้าทายใหม่ ๆ



<sup>8</sup> สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.passiongen.com/2018/06/scg-ptt-workplace-satisfaction-companies-for-generation-y/> และ <https://www.thairath.co.th/lifestyle/woman/1003090>

## 2) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตอบใจท์คนรุ่นใหม่

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ยังเป็นคำตอบสำคัญที่คนเจนวายใช้ในการตัดสินใจเลือกทำงาน โดยจากการสำรวจ “ปัจจัยที่ใช้พิจารณาเลือกเข้าทำงานกับองค์กร” โดยจ๊อบไทยดอทคอม (JobThai.com)<sup>9</sup> ชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถูกให้ความสำคัญเป็นอันดับสองรองจากเงินเดือนเลยทีเดียว สำหรับคนเจนวายแล้ว การได้รับสวัสดิการจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ อาจจะไม่ได้อินใจเพียงแค่เรื่องเงินหลังเกษียณ หรือกองทุนเพียงอย่างเดียว เพราะคนรุ่นนี้ส่วนใหญ่คงไม่ได้มองถึงเรื่องการอยู่ทำงานในองค์กรจนเกษียณ รวมไปถึงยังมีความรู้ทางการเงินเป็นอย่างดีอยู่แล้ว แต่มักจะให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) มากกว่า โดยเฉพาะเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ดี โอกาสในการฝึกอบรมหรือมีหลักสูตรพัฒนาทักษะ ดังนั้นสวัสดิการเหล่านั้นนอกจากจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการจูงใจให้คนเจนวายอยากทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้นแล้ว ยังจะช่วยดึงดูดให้คนภายนอกอยากมาทำงานกับองค์กรได้มากขึ้นอีกด้วย



ในขณะเดียวกัน ภาครัฐต้องออกแบบระบบหลักประกันสังคมที่ตอบใจท์กับคนเจนวาย ซึ่งมีแนวโน้มที่จะออกไปทำงานนอกระบบมากขึ้น โดยในปัจจุบัน แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมจะมีการออกประกันสังคมมาตรา 40 เพื่อเป็นตัวเลือกให้กับผู้ที่ทำอาชีพอิสระ แต่ก็ยังไม่สามารถดึงดูดให้คนเข้ามาสมัครได้มากอย่างที่ควรจะเป็น โดยปัจจุบันมีผู้ที่ได้รับประกันสังคมมาตรา 40 อยู่เพียงประมาณ 3 ล้านคน จากจำนวนผู้ที่ทำงานนอกระบบทั้งหมดประมาณ 21 ล้านคน นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญกับการออกแบบมาตรการคุ้มครองการทำงานที่ครอบคลุมถึงการจ้างงานลักษณะสัญญาจ้างระยะสั้น หรือการทำงานแบบอิสระ (Freelance) เพื่อป้องกันไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

### Freelance



<sup>9</sup> สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.brandbuffet.in.th/2018/07/genz-geny-job-apply/>



### 3) สังคมดีเริ่มต้นในที่ทำงาน

ด้วยคนเจเนวายส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดี เปิดกว้าง พร้อมเข้าหาผู้คนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ในขณะเดียวกัน ก็ให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยไม่แพ้กัน จึงอาจกล่าวได้ว่าคนเจเนวายต้องการมีสังคมที่ดีในที่ทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ ต้องการทั้งที่จะสนุกกับงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า/เพื่อนร่วมงานควบคู่กันไปด้วยกันนั่นเอง นั่นคือสาเหตุว่าทำไมคนเจเนวายจึงมีลักษณะค่อนข้างแตกต่างจากคนรุ่นก่อนที่มักจะแบ่งแยกชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานออกจากกันอย่างชัดเจนมากกว่า

แนวทางการรับมือกับ “สไตล์” ของคนเจเนวาย จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากในอดีต ที่มุ่งเน้นการ “สั่งให้ทำ” ผ่านสายการบังคับบัญชาและการมอบหมายงานแบบต่างคนต่างทำ มาสู่การ “ทำไปด้วยกัน” โดยพยายามให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วม (Engage) ในกระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้พวกเขาารู้สึกท้าทายและเห็นคุณค่าของทั้งในงานที่ทำและของตนเอง ตลอดจนรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน/องค์กรมากขึ้น ผ่านมาตรการ/แนวทาง อาทิ การใช้ระบบที่เลี้ยง/



ฝึกสอนงาน (Coaching/Mentorship) การสะท้อนกลับ (Feedback) อย่างสม่ำเสมอ การเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น การมอบหมายงานเฉพาะกิจ (Ad-hoc Tasks) ที่ท้าทายและน่าสนใจ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ (Team-building Activities) อย่างต่อเนื่อง เช่น การแต่งตั้งตัวประจำวันสำคัญ กิจกรรมพบปะ/จิบกาแฟร่วมกับผู้บริหาร การแข่งขันดนตรี การทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง เช่น การจัดพื้นที่ทำงานร่วมกัน และการจัดโต๊ะทำงานแบบไม่มีที่กัน เป็นต้น



#### 4) เปลี่ยนที่ทำงานด้วยเทคโนโลยี

“ตื่นเช้าเช็คข่าวสาร ตรวจสอบสภาพจราจรผ่านแอปพลิเคชัน หาข้อมูลทำงานจากเสิร์ชเอนจินส่งงานทางอีเมล นัดทานข้าวกับเพื่อนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ใช้สมาร์ทโฟนเรียกรถกลับบ้าน” กลายเป็นภาพชีวิตประจำวันที่คุ้นตาของคนเจนวาย ที่สามารถผสมผสานเทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้อย่างลงตัว จนเกิดเป็นสไตล์การใช้ชีวิต/ทำงานรูปแบบใหม่ที่องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับมือก่อนจะสาย



# The Edge

ดังนั้น รูปแบบการทำงานในอนาคตจึงควรให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้มากขึ้น ภาพการทำงานแบบเดิม ๆ ตั้งแต่เอกสารที่วางกองเป็นตั้ง การประชุมอันยาวนานหลายชั่วโมง หรือแม้กระทั่งการบล็อกไม่ให้เข้าสู่สังคมออนไลน์ นอกจากจะไม่เวิร์คแล้ว ยังเป็นไปได้อีกต่อไป ในทางกลับกัน องค์กรในอนาคตต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ ทั้งเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปรับตัวให้เข้ากับคนเจนวาย ผ่านมาตรการ/แนวทาง อาทิ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเพิ่มทางเลือกและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การลงเวลาทำงาน/ติดต่อผ่านแอปพลิเคชัน การมอบหมาย/ส่งงานผ่านทางอีเมล การสร้างพื้นที่เก็บข้อมูลบนคลาวด์ (Cloud Computing) การปรับเอกสารให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ VR/AR ในการฝึกอบรม การใช้หุ่นยนต์ช่วยทำงานที่มีรูปแบบซ้ำไปซ้ำมา ไปจนถึงการปรับปรุงอุปกรณ์การทำงานให้มีความทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงเข้ากับโทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ของคนเจนวายได้โดยสะดวก

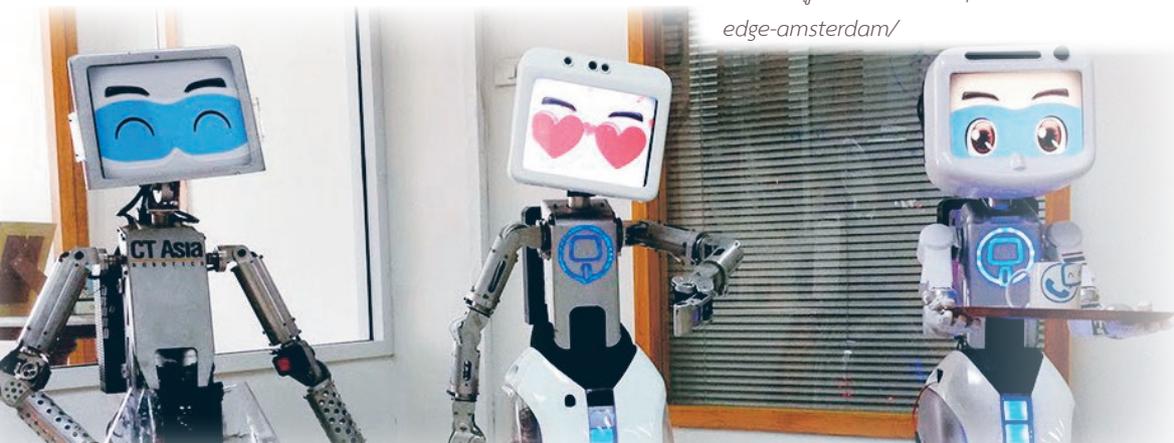
## กรณีศึกษา: “The Edge” ที่ทำงานอัจฉริยะ: สไตล์ดีลอยต์<sup>10</sup>

“The Edge” คือ อาคารสำนักงานของดีลอยต์ บริษัทตรวจสอบบัญชีระดับโลก ณ กรุงอัมสเตอร์ดัม ภายใต้แนวคิด ‘อาคารอัจฉริยะ’ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรมขององค์กร โดยถูกออกแบบให้เป็นที่ทำงานที่เพียงพร้อมไปด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกันและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยีสำคัญของ The Edge ได้แก่ การเชื่อมโยงที่ทำงานเข้ากับพนักงานอย่างลงตัวผ่านแอปพลิเคชัน เพื่ออำนวยความสะดวกตั้งแต่การค้นหาที่จอดรถ การจองโต๊ะทำงาน การติดต่อเพื่อนร่วมงาน การค้นหาสถานที่ภายในอาคาร ไปจนถึงการร้องเรียนเรื่องราวต่าง ๆ อีกทั้งยังสามารถจดจำและช่วยปรับอุณหภูมิ ความสว่าง หรือกระทั่งรสชาติกาแฟให้ตรงกับความต้องการของแต่ละคนอีกด้วย นอกจากนี้ อาคารดังกล่าวยังใช้เทคโนโลยีเพื่อประหยัดพลังงาน อาทิ แผงโซลาร์เซลล์ ระบบหมุนเวียนน้ำฝนเพื่อใช้ในห้องน้ำและรดน้ำต้นไม้ ตลอดจนแสงไฟอัจฉริยะที่สามารถปรับตามความชื้นและอุณหภูมิ

ปัจจุบัน The Edge ได้รับการยอมรับว่าเป็นอาคารที่อัจฉริยะและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก แสดงให้เห็นถึงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้ในเวลาเดียวกัน

<sup>10</sup> ลีบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.breeam.com/case-studies/offices/the-edge-amsterdam/>





### “เด็กสมัยนี้” = “ผู้ใหญ่สมัยหน้า”

ความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นก่อนหน้า คงจะไม่เป็นปัญหา หากสามารถเรียนรู้ “สไตล์” หรือลักษณะเฉพาะ ของกันและกัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกันได้ ต่อจากนี้ คำว่า “เด็กสมัยนี้...” อาจเป็นเพียงคำขึ้นต้นที่ตามด้วยคุณลักษณะ เชิงบวกของคนรุ่นใหม่ อาทิ “เด็กสมัยนี้ทำงานคล่อง” “เด็กสมัยนี้ เก่งเทคโนโลยี” หรืออาจจะยังเป็นเชิงลบเหมือนเดิมก็เป็นได้ แต่ ต้องอย่าลืมว่าในอนาคต “เด็กสมัยนี้” ก็กำลังจะกลายเป็น “ผู้ใหญ่ สมัยหน้า” ดังนั้น การทำความเข้าใจความแตกต่างดังกล่าวจึงสำคัญ เป็นอย่างยิ่งทั้งต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้าง สังคมที่ดีสำหรับคนทุกรุ่นทุกวัยในอนาคต



THINK  
Positive

## ลักษณะหรือ “สไตล์” ของคนรุ่นใหม่ จากการทบทวนรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการศึกษาวิจัย	ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย)
<p><b>“Insight นaylor มัดใจผู้บริโภค Gen Y”</b> โดย ธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB)</p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี: สามารถเข้าถึงข้อมูลและทางเลือกต่าง ๆ ได้มากกว่าอินเทอร์เน็ต และช่วยให้ Gen Y เปิดตัวเองสู่โลกภายนอกได้มากกว่า</li> <li>2. ชอบมีสังคม: ชอบแชร์ประสบการณ์ส่วนตัวหรือเรื่องราวที่ตัวเองสนใจผ่านทางสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีสังคมออฟไลน์อีกด้วย เพราะชอบเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนฝูงทั่วไป</li> <li>3. ตัดสินใจบนข้อมูล: จากคุณลักษณะเด่นด้านเทคโนโลยีทำให้คนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่ใช้ข้อมูลออนไลน์มาพิจารณาเปรียบเทียบ หรือตรวจสอบเพื่อหาทางเลือกที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด</li> <li>4. ช่างเลือก: ด้วยความที่คนเจนวายมีมาตรฐานสูง คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนช่างเลือก อีกทั้งยังชอบเลือกงาน เปลี่ยนงานบ่อยกว่าคนเจนเอเรชั่นก่อน และพอใจกับค่าตอบแทนตามผลการทำงาน</li> <li>5. มีความรู้ทางการเงิน: โดยรู้วิธีที่จะบริหารจัดการเงินให้งอกเงย</li> </ol>
<p><b>“GEN Y กับการเลือกตั้ง 2562”</b> โดย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้าโพล)</p>	<p>ในฐานะที่ท่านเกิดในยุค Gen Y ท่านคาดหวังสิ่งใดมากที่สุดหลังการเลือกตั้งที่จะถึงนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เศรษฐกิจภาพรวมของประเทศที่ดีขึ้น</li> <li>2. ส่งเสริมการเพิ่มอาชีพ ลดการว่างงาน พัฒนาให้แรงงานให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>3. พัฒนาด้านการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น</li> <li>4. ประเทศมีความเป็นประชาธิปไตย</li> <li>5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในประเทศและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> </ol> 

รายงานการศึกษาวิจัย	ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย)
<p><b>“New Gen is Now คนรุ่นใหม่คือพลังแห่งอนาคต”</b></p> <p>โดย สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (OKMD)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คล่องตัวทางเทคโนโลยี</li> <li>2. มีสังคมออนไลน์และออฟไลน์</li> <li>3. รักความมีอิสระ ชอบมีทางเลือก และช่างเลือก</li> <li>4. ทะเยอทะยานและอยากประสบความสำเร็จรวดเร็ว</li> <li>5. ทำกิจกรรมหลายอย่างในเวลาเดียวกัน (Multitasking)</li> <li>6. ไม่แต่งงาน ไม่ซื้อบ้าน ไม่ซื้อรถ</li> <li>7. เชื่อมต่อตลอดเวลา</li> </ol>   
<p><b>“ปัจจัยที่ใช้พิจารณาเลือกเข้าทำงานกับองค์กร”</b></p> <p>โดย จ๊อบไทยดอทคอม (JobThai.com)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เงินเดือน</li> <li>2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ</li> <li>3. หน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>4. การเดินทางสะดวก</li> <li>5. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> </ol> 
<p><b>“พลสำรวจวิถีชีวิต มนุษย์เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ในปี 2561”</b></p> <p>โดย ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB)</p>	<p>ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เงินเดือน ค่าตอบแทน</li> <li>2. การได้รับการยอมรับนับถือ</li> <li>3. ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า</li> <li>5. ภาพลักษณ์องค์กร</li> </ol>  

## รายงานการศึกษาวิจัย

**“พฤติกรรมการใช้สื่อ  
ของกลุ่มเงินออเรชั่น  
เอ็กซ์ และเงินออเรชั่น  
วาย”**

โดย อติพล เอื้อจรัสพันธ์  
วิทยาลัยนวัตกรรม  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**“รายงานสุขภาพคนไทย  
2559”**

โดย สถาบันวิจัยประชากร  
และสังคม (วปส.)  
มหาวิทยาลัยมหิดล  
ภายใต้การสนับสนุน  
ของ สสส.



## ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย)

1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมากที่สุด ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ ตามลำดับ
2. ช่วงเวลาที่ใช้บริการสื่อสูงสุด ได้แก่ ช่วง 21.01 - 24.00 น. และ 18.01 - 21.00 น. ตามลำดับ
3. ช่องทางที่ใช้ในการเข้าถึงสื่อมากที่สุด ได้แก่ สื่อสังคมออนไลน์ โทรทัศน์ และเว็บไซต์ ตามลำดับ
4. เนื้อหาจากสื่อที่ชื่นชอบมากที่สุด ได้แก่ ข่าว รายการวาไรตี้ รายการบันเทิง และละคร ตามลำดับ
5. เชื่อถือและไว้วางใจข้อมูลมากที่สุดจากโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

1. สามารถทำอะไรหลายอย่างได้พร้อมกัน ฟังไปค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตไป
2. ค้นหาโอกาสใหม่ ๆ สะสมประสบการณ์ ผูกพันกับคน ไม่จำเป็นต้องผูกติดกับองค์กร
3. โฟกัสที่การสร้างตัวเอง ค้นพบตัวเองได้เร็ว และประสบความสำเร็จได้เร็ว
4. ยืดหยุ่น ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ เวลาไหนที่ไหนก็ทำได้
5. เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อรายได้น้อยที่สุด หากเปรียบเทียบกับเจนเนอเรชันอื่น
6. เน้นความสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารนอกบ้าน หรือการซื้อของออนไลน์
7. มีแนวโน้มการแต่งงานที่อายุมากขึ้น ไม่อยากมีลูกหรือมีลูกน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อน
8. มากกว่า 1 ใน 3 ใช้ชีวิตอยู่ในคอนโดมิเนียม อพาร์ทเมนต์ หอพัก หรือห้องชุดลักษณะต่าง ๆ

## รายงานการศึกษาวิจัย

## ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย)



9. มีอัตราการย้ายถิ่นสูงกว่าคนรุ่นก่อน ทั้งเพื่อการทำงานและการเรียน การศึกษา
10. เปิดกว้างกับความหลากหลายในสังคมมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ก็เคารพกติกาสังคมน้อย
11. พร้อมเรียนรู้และสามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างเต็มที่
12. ใช้เวลาถึง 1 ใน 3 ของวันกับชีวิตออนไลน์บนโลกอินเทอร์เน็ต

**“การวิเคราะห์  
คุณลักษณะของ  
เจนเนอร์เรชั่นวาย  
ยุคประเทศไทย 4.0:  
กรณีศึกษานักศึกษา  
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัย  
เอกชนแห่งหนึ่ง”**

โดย วิไล พิงผล  
(มหาวิทยาลัยศิลปากร)  
ประสพชัย พสุนนท์  
และธีระวัฒน์ จันทิก  
(มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)

1. ปฏิบัติอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อาทิ เข้าเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคมต่าง ๆ ชอบพบปะและมีเพื่อนหลากหลาย
2. นักสร้างความปรองดอง อาทิ ประนีประนอม สามารถปรับตัว หลีกเลียงความขัดแย้ง
3. ทักษะคิดเชิงบวก อาทิ มุ่งพัฒนา/เปลี่ยนแปลงตนเอง
4. ความกระตือรือร้น อาทิ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ พร้อมรับงานเพิ่ม
5. มองเห็นคุณค่าผู้อื่น อาทิ รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พยายามปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ
6. สื่อสารอย่างสุภาพ อาทิ ให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะการสื่อสาร
7. เปิดสู่เครือข่ายทางสังคม อาทิ ติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
8. ความเป็นตัวตนกับทีม อาทิ คำนึงถึงคนส่วนใหญ่มากกว่าเรื่องส่วนตัว
9. ยอมรับความคิดใหม่ อาทิ มีความยืดหยุ่น สามารถอยู่ร่วมกับคนหลากหลายเจเนอเรชัน
10. จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อาทิ มีความมั่นใจและพร้อมเข้าหาผู้อื่น พร้อมฝึกทักษะด้านปฏิสัมพันธ์





# กองทุนการออมแห่งชาติ... เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณ

กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค

ประเทศไทยได้เริ่มต้นการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ปี 2548 เนื่องจากจำนวนประชากรที่อายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่า จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ในปี 2568 (เมื่อประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด) เราจะมาดูกันว่า การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย จะส่งผลกระทบต่อในแง่ใดบ้าง

สังคมไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอีก 6 ปีข้างหน้า แต่...ประเทศไทยมีความพร้อมเพียงใด ภาครัฐได้เตรียมงบประมาณหรือมีนโยบายเพื่อรองรับสถานการณ์แล้วหรือไม่ ผู้สูงอายุได้เตรียมตัวอย่างไร เบี้ยยังชีพจะเพียงพอหรือไม่ ลูกหลานจะเสียใจไหม คำถามเหล่านี้ อาจทำให้ทุกภาคส่วนเริ่มตระหนักได้ว่า ถึงเวลาแล้วที่สังคมไทยจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่สังคมสูงวัย



## ในมุมมองด้านการเงินการคลังของประเทศ

โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปจากจำนวนผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้อัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio)<sup>1</sup> หรือสัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุต่อจำนวนคนในวัยแรงงานจะเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 10.3 ในปี 2548 เป็นร้อยละ 25.1 ในปี 2578 ซึ่งหมายความว่า คนทำงานจะต้องมีภาระในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้นกว่าในอดีต นอกจากนี้ ภาระงบประมาณด้านสาธารณสุขของรัฐบาลเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา งบประมาณด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 8.3 ต่อปี จากจำนวน 169,633 ล้านบาท ในปี 2552 เป็น 311,319 ล้านบาท ในปี 2562 ขณะที่รัฐบาลยังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเป็นการวางรากฐานของประเทศในระยะยาว ในขณะที่เดียวกัน รายได้ของภาครัฐจากการจัดเก็บภาษีอากรจะลดลงจากกำลังแรงงานที่ลดลง ดังนั้น ภาระงบประมาณที่ต้องนำมาใช้เพื่อสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้นอาจนำไปสู่การสร้างหนี้สาธารณะที่สูงขึ้น และส่งผลต่อความเสี่ยงทางการคลังในระยะต่อไปได้ นอกจากนี้ เศรษฐกิจไทยในภาวะสังคมผู้สูงอายุอาจจะเผชิญกับภาวะการออมและการลงทุนในประเทศที่ลดลงจากการใช้จ่ายเงินออมสะสมในวัยเกษียณ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับการออมและการลงทุนของประเทศ



## ดัชนีการสูงอายุและอัตราส่วนพึ่งพิง



ที่มา: รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

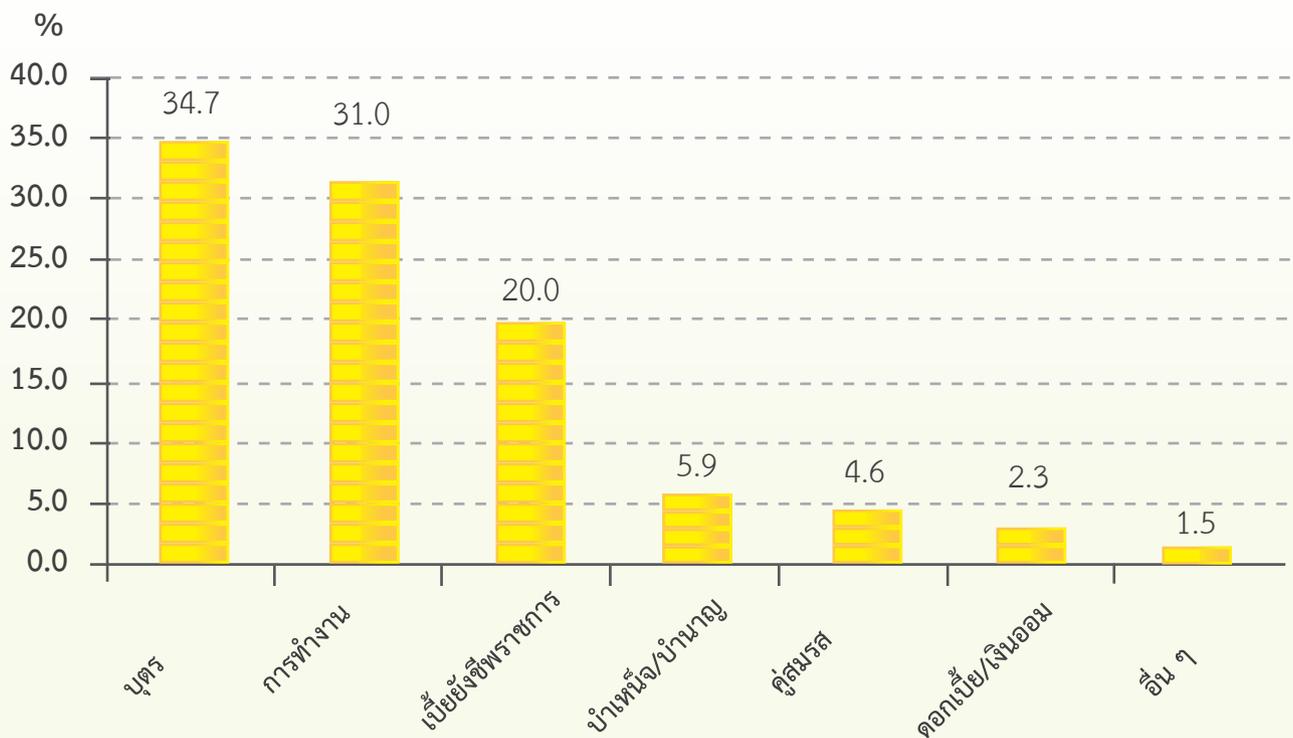
<sup>1</sup> พิจารณาจากดัชนีการสูงอายุ คิดจากอัตราส่วนของจำนวนประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อประชากรวัยเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) 100 คน

## ในมุมมองของผู้เกษียณอายุ

ข้อมูลจากการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้สูงอายุในประเทศไทยร้อยละ 25.4 ไม่มีการออม ผู้สูงอายุร้อยละ 39.0 มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน และผู้สูงอายุร้อยละ 59.3 ไม่มีรายได้เป็นของตนเอง ต้องพึ่งพาเงินจากคนในครอบครัวและการช่วยเหลือจากภาครัฐ และผู้สูงอายุประมาณ 2 ใน 3 ยังไม่มีระบบการออมเพื่อรองรับการชราภาพที่ดี ทำให้คุณภาพชีวิตหลังเกษียณไม่มีความมั่นคง ขณะเดียวกันสถิติการออมภาคครัวเรือนไทยในไตรมาส 3 ปี 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติชี้ให้เห็นว่า ร้อยละ 27 ของครัวเรือนทั่วประเทศ ยังไม่มีเงินออม เนื่องจากปัจจัยความไม่มั่นคงของอาชีพ และปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น



## แหล่งที่มาของรายได้ของผู้สูงอายุ



ที่มา : รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากรายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2560 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติจะเห็นว่า ที่ผ่านมา ผู้สูงอายุของไทยพึ่งพารายรับจากบุตรหลานและรายได้จากการทำงานเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 34.7 และร้อยละ 31.0 ตามลำดับ ขณะที่อีกร้อยละ 20 ได้รับเบี้ยยังชีพจากทางราชการ ร้อยละ 5.9 ได้รับบำเหน็จบำนาญ และร้อยละ 4.6 ได้รับจากคู่สมรส



อย่างไรก็ตาม จากการที่อัตราส่วนพึ่งพิงมีแนวโน้มสูงขึ้นต่อเนื่อง สะท้อนว่าคนวัยทำงาน 1 คน จะมีภาระในการดูแลผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้ผู้สูงอายุแต่ละรายได้รับเงินจากบุตรหลานน้อยลง นอกจากนี้ ถึงแม้ผู้สูงอายุจะมีอายุยืนยาวขึ้นแต่ความสามารถในการทำงานจะกลับถดถอยลง จึงทำให้แนวโน้มของรายได้ที่มาจากการทำงานจะลดลง และเมื่อย้อนกลับมาดูเบี้ยยังชีพที่ได้รับจากรัฐบาล ซึ่งปัจจุบันมีการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุรายละ 600 - 1,000 บาทต่อคนต่อเดือนนั้น ก็นับว่าน้อยมาก เพราะยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเส้นความยากจนของไทยในปี 2560 ซึ่งอยู่ที่ระดับรายได้ 2,686 บาทต่อคนต่อเดือน แสดงว่าการได้รับเบี้ยยังชีพเพียงอย่างเดียวนั้น ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ผู้เกษียณอายุจึงจำเป็นต้องหาแหล่งรายได้อื่นเพิ่มเติมเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในช่วงบั้นปลายชีวิต และจากข้อมูลข้างต้น พบว่า ผู้สูงอายุเพียงร้อยละ 2.3 เท่านั้นที่มีรายได้จากดอกเบี้ยหรือเงินออมของตนเอง ดังนั้น จึงควรเร่งการส่งเสริมการออมเพื่อให้ผู้สูงอายุมีเงินไว้เพื่อใช้จ่ายในวัยเกษียณ



## นโยบายของรัฐเพื่อการส่งเสริมการออมเพื่อการชราภาพ

ระบบการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุของประเทศไทยนั้นได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ซึ่งมีทั้งรูปแบบของการออมเงินภาคบังคับและการออมเงินแบบสมัครใจ เพื่อให้ประชาชนเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอย่างมีคุณภาพ มีรายได้และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และจะช่วยแบ่งเบาภาระงบประมาณของภาครัฐในการดูแลผู้สูงอายุได้อีกด้วย ทั้งนี้ ในปัจจุบันรูปแบบของการออมเงินประเภทต่าง ๆ ปรากฏตามตาราง ดังนี้

### ระบบการออมเงินเพื่อการเกษียณอายุ

รูปแบบ		การจ่ายสมทบ	ความครอบคลุม
<b>สวัสดิการชราภาพ</b>			
รัฐให้ฝ่ายเดียว	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	รัฐบาล	ผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญจากภาครัฐ
	บำเหน็จบำนาญข้าราชการ	รัฐบาล	ข้าราชการ
<b>ระบบการออมเงินเพื่อรองรับวัยเกษียณ</b>			
การออมภาคบังคับ	กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ	สมาชิกและรัฐบาล	ข้าราชการ
	กองทุนประกันสังคม (กรณีชราภาพ)	ผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาล	ลูกจ้างเอกชน
	กองทุนสงเคราะห์ครูเอกชน	ครู นายจ้าง และรัฐบาล	ครูโรงเรียนเอกชน
	กองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ <sup>2</sup>	สมาชิคนายจ้าง และรัฐบาล	ลูกจ้างเอกชน
การออมภาคสมัครใจ	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	สมาชิกและนายจ้าง	ลูกจ้างเอกชน
	กองทุนประกันสังคม (มาตรา 40)	ผู้ประกันตน รัฐบาล	แรงงานนอกระบบ (อายุ 15-60 ปี)
	กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ	ไม่มี	ประชาชนทั่วไป

ที่มา : รวบรวมโดย กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค สศช.



จากตารางด้านบนจะเห็นว่า ผู้มีรายได้ประจำนั้น มีระบบคุ้มครองรายได้หลังเกษียณที่ค่อนข้างเพียงพอ ทั้งจากกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แต่กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบซึ่งคิดเป็นร้อยละ 55.2<sup>3</sup> ของแรงงานทั่วประเทศ ยังไม่มีระบบการออมภาคบังคับ มีเพียงการออมแบบสมัครใจผ่านกองทุนประกันสังคมมาตรา 40 เท่านั้น ซึ่งก็มีแรงงานจำนวนไม่มากนักที่สมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ดังนั้น รัฐบาลจึงได้มีแนวคิดที่จะจัดตั้งกองทุนการออมแห่งชาติขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการออมเงินสำหรับแรงงานนอกระบบ ในรูปแบบการออมภาคสมัครใจ

<sup>2</sup> รอเสนอคณะรัฐมนตรีชุดใหม่เพื่อพิจารณายืนยันร่างฯ เพื่อเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

<sup>3</sup> สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2560

## บทบาทของกองทุนการออม แห่งชาติ

กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) คือ กองทุนการออมเพื่อการเกษียณอายุที่ ออกแบบมาเพื่อให้เป็นแหล่งออมเงินของ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพื่อส่งเสริมให้ ประชาชนที่ไม่เข้าเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ การออมที่มีอยู่ ให้สามารถออมเงินเพื่อใช้ในยามชราภาพได้ เนื่องจากปัจจุบันแรงงาน ส่วนใหญ่ของประเทศเป็นแรงงานนอกระบบ แต่ช่องทางการออมเงินเพื่อการชราภาพ สำหรับแรงงานในกลุ่มนี้ยังมีไม่เพียงพอ จึงทำให้แรงงานเหล่านี้มีความเสี่ยงที่จะ ดำรงชีวิตอยู่ในความลำบากในวัยสูงอายุ ดังนั้น เพื่อเป็นการเติมเต็มช่องว่างระบบการออม แบบสมัครใจที่มีอยู่เดิม รัฐบาลจึงจัดตั้ง กองทุนการออมแห่งชาติขึ้น ภายใต้พระราช บัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 โดยกำหนดเงื่อนไขการเป็นสมาชิก ดังนี้ (1) เป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย (2) อายุไม่ต่ำกว่า



15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์<sup>4</sup> (3) ไม่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญภาครัฐหรือ เอกชน และไม่อยู่ในกองทุนตามกฎหมายอื่นที่ได้รับเงินสมทบจากรัฐหรือนายจ้าง เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น กองทุนประกันสังคม (ซึ่งส่งเงินเพื่อ ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ซึ่งหมายถึงผู้ประกันตนทางเลือกที่ 2 และทางเลือก ที่ 3) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนสงเคราะห์ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เป็นต้น กอช. เป็นกองทุนที่เป็นระบบสมาชิกแบบรายบุคคล สมาชิกจะต้องจ่ายเงิน

## ผู้ที่สามารถสมัคร

## กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) ได้แก่



เกษตรกร



ค้าขาย



รับจ้าง



อิสระ

### คุณสมบัติผู้สมัคร กอช.

1. สัญชาติไทย
2. อายุ 15-60 ปี
3. ไม่อยู่ในกองทุนที่ได้รับเงินสมทบจากรัฐหรือนายจ้าง
4. ไม่อยู่ในระบบบำเหน็จ บำนาญจากรัฐหรือเอกชน

<sup>4</sup> เฉพาะในหนึ่งปีแรกที่ พ.ร.บ. มีผลบังคับใช้ อนุญาตให้ผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิ์สมัครเป็นสมาชิกได้ และกำหนดให้ผู้สมัครที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีสิทธิ์ออม กับกองทุนได้ 10 ปีนับจากวันที่เป็นสมาชิก ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินสมทบจากรัฐอย่างเต็มที่ เช่น หากอายุ 55 ปี สมัครกองทุนในปีนี้ สามารถออมได้ 10 ปี จนถึง อายุ 65 ปี

สะสมเป็นรายเดือน แต่ไม่จำเป็นต้องเท่ากันทุกเดือน หากเดือนไหนไม่สะดวกก็สามารถงดการจ่ายเงินได้ โดยที่ความเป็นสมาชิกก็จะยังคงอยู่ และรัฐบาลจะจ่ายเงินสมทบร่วมกับผู้ออมเงินตามจำนวนที่กำหนด โดยมีอัตราการสมทบที่แตกต่างกันตามช่วงอายุของผู้ออม และยิ่งไปกว่านั้นเพื่อเป็นการจูงใจให้มีการสมัครสมาชิก รัฐบาลจึงได้รับประกันผลตอบแทนขั้นต่ำไว้ไม่ให้ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่อีกด้วย

สมาชิก กอช. ไม่ได้จำกัดไว้เฉพาะคนที่ทำงานแล้วเท่านั้น แต่เด็กนักเรียนที่อายุครบ 15 ปี ก็สามารถฝากเงินกับ กอช. ได้ โดยความเป็นสมาชิกของ กอช. ก็ยังคงอยู่ ถึงแม้ในอนาคตเด็กจะเข้าทำงานกับบริษัทหรือรับราชการก็ตาม และยังคงได้รับผลตอบแทนจากเงินที่นำไปฝากสะสมไว้ หากแต่ช่วงเวลาที่ทำงานกับบริษัทหรือรับราชการ เงินฝากช่วงนั้น จะไม่ได้รับสมทบจากรัฐบาล ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปลูกฝังนิสัยการออมเงินให้กับเยาวชน และยังเป็นการลงทุนเพื่อความมั่นคงในอนาคตอีกด้วย

**ผู้มีสิทธิ์ เป็นสมาชิก กอช.**

- นิสิต นักเรียน นักศึกษา**
- ผู้ประกอบอาชีพอิสระ**  
เช่น เกษตรกร ศึกษาย รับจ้างทั่วไป  
คนขับรถแท็กซี่ แม่บ้าน  
สถาปนิก แพทย์ อนามัย
- ลูกจ้าง**  
ลูกจ้างรายวัน หรือรายสัปดาห์ของบริษัทเอกชน  
ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ  
ที่ไม่ใช่ลูกจ้างรายเดือน  
ลูกจ้างชั่วคราวรัฐวิสาหกิจ  
ที่ไม่เข้าประกันสังคม
- สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน**  
(ไม่มีกฎหมายจัดตั้งกองทุน)
- นักการเมือง (ส.ส.) นักการเมืองท้องถิ่น**  
ได้แก่ นายก อบจ. สมาชิกสภาจังหวัด  
นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล

ที่มาของข้อมูล : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

**กองทุนการออมแห่งชาติ กอช.**

WealthMagik Smart investment... Smart people

### ออมกับ กอช. ได้ประโยชน์อย่างไร ?



### ผลประโยชน์ต่อสมาชิก กอช.

สำหรับผลประโยชน์ของสมาชิก กอช. จะได้รับนั้น มิใช่เพียงแค่ว่าเงินรายได้ที่จะได้รับหลังอายุ 60 ปีเท่านั้น แต่ยังสามารถนำเงินที่สะสมใน กอช. ไปหักลดหย่อนภาษีได้อีกด้วย รวมถึงเงินที่ผู้เกษียณอายุจะได้รับเป็นรายเดือนจาก กอช. ก็ไม่ต้องจ่ายภาษีเช่นกัน ซึ่งแตกต่างจากการออมเงินบางประเภท เช่น เงินฝากประจำ เงินลงทุนในตราสารหนี้ เงินปันผล เป็นต้น ที่ต้องเสียภาษีเมื่อได้รับผลตอบแทน นอกจากผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินแล้ว การออมเงินผ่านทาง กอช. ยังช่วยฝึกวินัยทางการออมเงินและเพิ่มความรู้ทางการเงินให้แก่สมาชิกอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า ผลประโยชน์ต่าง ๆ ถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนให้แรงงานที่อยู่ในระบบเข้ามาออมเงินเพื่อให้มีหลักประกันรายได้ในการใช้ชีวิตในยามเกษียณ ซึ่งหากผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเอง และมีรายได้เลี้ยงตัวที่พอเพียงแล้ว ก็จะทำให้ภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการเพื่อการชราภาพลงได้บ้างบางส่วน ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงทางการคลังลงได้ นอกจากนี้ กองทุนการออมแห่งชาติยังเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ได้มีการระบุถึงการสนับสนุนการดำเนินการของกองทุนการออมแห่งชาติเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้ประชากรทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงบริการของภาครัฐและทรัพยากรอย่างเท่าเทียมกัน สามารถพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น



จากที่ได้กล่าวข้างต้นว่า ผู้ที่ไม่ได้ทำงานในระบบ เช่น ค้าขาย รับจ้าง ขับรถแท็กซี่ เป็นต้น จะมีรายได้ที่ไม่แน่นอนและไม่มั่นคง กล่าวคือ รายได้ที่จะได้รับขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถและโอกาสที่จะมีงานทำในแต่ละวัน ซึ่งหากมีเหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพ ภัยธรรมชาติ หรือการไม่มีผู้ว่าจ้าง ก็จะส่งผลกระทบต่อรายได้ที่จะมาใช้จ่ายใช้สอยในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ยังทำให้ขาดความสามารถที่จะออมเงินเพื่อหลักประกันในอนาคตอีกด้วย การวางแผนเพื่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณของผู้ที่ทำงานนอกระบบจึงเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น การวางแผนการดำรงชีวิตหลังเกษียณของบุคคลที่มีอายุ 30 ปี ที่ปัจจุบันมีการใช้จ่ายเดือนละ 9,000 บาท จากการคำนวณพบว่า มูลค่าของเงิน 9,000 บาทในปัจจุบัน จะมีมูลค่าเท่ากับ 21,845 บาท ในอีก 30 ปีข้างหน้า (คิดอัตราเงินเฟ้อร้อยละ 3) นั่นหมายถึง บุคคลนั้นจะต้องมีเงินในการใช้จ่ายใช้สอยถึงเดือนละเกือบ 22,000 บาท เพื่อรักษาคุณภาพชีวิตให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับในปัจจุบัน และเมื่อตั้งสมมติฐานว่าบุคคลนั้นจะมีชีวิตอยู่ถึง 80 ปี บุคคลนั้นต้องมีเงินเก็บรวมทั้งสิ้น 5,242,887 บาท ณ วันที่บุคคลนั้นอายุ 60 ปี ซึ่งเท่ากับว่าจะต้องออมเงิน 5,413 บาทต่อเดือนเป็นเวลา 30 ปี (ในช่วงอายุ 30 - 60 ปี) เพื่อให้มีเงินเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการใช้ชีวิตในช่วงเกษียณอายุ ซึ่งแทบจะเป็นไปไม่ได้เลยในการออมเงินมากกว่าครึ่งหนึ่งของรายได้ต่อเดือนเพื่อให้เป็นหลักประกันในอนาคต



**กอช. ผู้ช่วยในการออมเงินและบริหารเงินออม**

กอช. มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบกองทุน คือ รัฐบาลจะจัดให้มีผู้บริหารกองทุนโดยนำเงินในบัญชีรายบุคคลของสมาชิกซึ่งมาจากเงินสะสมของสมาชิกเองและเงินสมทบจากรัฐบาลไปลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนในแต่ละปี (ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าจะต้องเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำ) และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในแต่ละปีจะถูกสะสมไว้ในบัญชีรายบุคคลของสมาชิก จนกระทั่งสมาชิกอายุ 60 ปี ความเป็นสมาชิกจะสิ้นสุดลง และผู้บริหารกองทุนจะนำเงินที่มีอยู่ในบัญชีของสมาชิกมาเฉลี่ยจ่ายคืนให้กับสมาชิกเป็นรายเดือนจนกว่าจะเสียชีวิต



โดยสรุป การออมเงินใน กอช. จะให้ผลตอบแทนแก่สมาชิกใน 3 ช่องทาง ได้แก่ (1) เงินออมของสมาชิก (2) เงินสมทบจากรัฐบาล และ (3) ผลประโยชน์จากการนำเงินออมของสมาชิกและเงินสมทบของรัฐบาลไปลงทุน ดังนั้น ลองมาคำนวณกันดูว่าถ้าเราออมเงินกับ กอช. โดยได้รับเงินสมทบจากรัฐบาลตามที่กฎหมายกำหนด เราจะได้รับบำนาญเดือนละเท่าไร

สมมติว่า แรงงานนอกระบบเข้าเป็นสมาชิก กอช. ตั้งแต่ อายุ 15 ปี และส่งเงินออมทุกเดือน จนสิ้นสุดสมาชิกภาพเมื่ออายุ 60 ปี ผลตอบแทนที่จะได้รับจะเป็นดังนี้

- 1. เงินออมของสมาชิก** ถ้าสมาชิกออมเงินทุกเดือนเดือนละ 1,100 บาท ตั้งแต่อายุ 15 ปี จนถึงอายุ 60 ปี สมาชิกจะมีเงินทั้งสิ้น 594,000 บาท (ฝากเดือนละ 1,100 บาท\*12 เดือน\*45 ปี)
- 2. เงินสมทบจากรัฐบาล** สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐบาล โดยรัฐบาลจะสมทบ (1) ร้อยละ 50 ของเงินสะสมแต่ไม่เกิน 600 บาทต่อปี (อายุ 15 - 30 ปี) (2) ร้อยละ 80 ของเงินสะสมแต่ไม่เกิน 960 บาทต่อปี (อายุ 31 - 50 ปี) และ (3) ร้อยละ 100 ของเงินสะสมแต่ไม่เกิน 1,200 บาทต่อปี (อายุมากกว่า 50 ปี) ดังนั้น ถ้าสมาชิกออมเงินต่อเนื่องกับ กอช. ตั้งแต่อายุ 15 ปี ถึง 60 ปี สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐบาล จำนวน 40,200 บาท

3. ผลประโยชน์จากการที่กองทุนฯ นำเงินออมและเงินสมทบไปลงทุน ซึ่งผลประโยชน์จะ得多หรือน้อยนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารเงินลงทุนของผู้จัดการกองทุน ซึ่งหากสามารถบริหารให้ได้รับผลตอบแทนสูงถึงร้อยละ 4 ต่อปี ก็หมายถึง สมาชิกจะได้ผลประโยชน์เป็นเงิน 1,132,170 บาท อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในระยะเริ่มต้นของการตั้ง กอช. รัฐบาลต้องการสร้างแรงจูงใจให้มีผู้สมัครสมาชิก กอช. จึงได้มีการรับประกันผลตอบแทนขั้นต่ำให้กับสมาชิก ว่าจะต้องได้รับไม่น้อยกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 12 เดือนของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ โดย ณ เดือนพฤษภาคม 2562 อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ อยู่ที่ร้อยละ 1.40 ต่อปี ดังนั้น ในกรณีที่ต่ำที่สุด สมาชิกก็ยังคงได้รับผลตอบแทนไม่น้อยกว่า 247,328 บาท



เมื่อรวมผลตอบแทนทั้ง 3 ส่วนแล้ว สมาชิกจะมีเงินออมทั้งหมดในบัญชีส่วนบุคคลอยู่ที่ 881,528 บาท (กรณีได้รับที่อัตราผลตอบแทนขั้นต่ำ) หรือ 1,766,370 บาท (กรณีได้รับผลตอบแทนร้อยละ 4 ต่อปี) ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ไม่น้อยเลย และเงินจำนวนดังกล่าว กอช. จะนำมาจัดสรรแบ่งเป็นเงินรายเดือนให้กับสมาชิก (โดยคำนวณจากเงินทั้งหมดที่อยู่ในบัญชี หาดด้วย 240) ซึ่งจะเริ่มจ่ายให้เมื่อสมาชิกมีอายุครบ 60 ปี เรื่อยไปจนเสียชีวิต ดังนั้น ในกรณีนี้เราก็จะได้รับเงินรายเดือนอยู่ที่ 3,673 บาท (อัตราขั้นต่ำ) และอาจได้สูงถึง 7,360 บาท (กรณีได้ผลตอบแทนร้อยละ 4)



จากตัวอย่างข้างต้น ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่า การเป็นสมาชิก กอช. จะทำให้สมาชิกมีผู้ช่วยในการสะสมเงินออม ซึ่งได้แก่ รัฐบาล และมีผู้ช่วยในการบริหารเงินออม ซึ่งได้แก่ กอช. และผู้ช่วยทั้งสองจะทำให้เงินออมที่สะสมไว้เพียง 1,100 บาทต่อเดือน สามารถงอกเงยออกดอกออกผลจนถึงวันที่สมาชิกอายุ 60 ปี สมาชิกจะมีเงินในบัญชีประมาณ 1.7 ล้านบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้จะทำให้สมาชิกได้รับเงินบำนาญถึงเดือนละ 7,360 บาท เทียบกับผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก กอช. จะต้องออมเงินถึงเดือนละ 5,400 บาท เพื่อให้มีเงินในบัญชี ณ วันที่อายุ 60 ปีจำนวน 5.2 ล้านบาท เพื่อจะได้มีเงินบำนาญเดือนละ 9,000 บาท

อย่างไรก็ตาม เงินบำนาญที่สมาชิก กอช. จะได้รับขึ้นอยู่กับ (1) จำนวนเงินสะสมที่สมาชิกจะจ่ายสมทบ ยิ่งสมาชิกส่งเงินสะสมมากหรือเข้าเป็นสมาชิกตั้งแต่อายุยังน้อย จะทำให้มีโอกาสได้รับผลตอบแทนสูง (2) อัตราเงินสมทบจากรัฐบาล ในปัจจุบันรัฐบาลกำหนดเงินสมทบต่อคนต่อปีไว้ไม่เกิน 600 บาท/960 บาท/1,200 บาท ตามช่วงอายุ และ (3) ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุน

## ผลการดำเนินงานของกองทุน การออมแห่งชาติ

กอช. เริ่มรับสมัครสมาชิกครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2558 และจากข้อมูลล่าสุด ณ สิ้นเดือนสิงหาคม 2562 กอช. มีมูลค่าสินทรัพย์ 6,211.4 ล้านบาท จำนวนสมาชิก 1,978,063 คน (ไม่รวมสมาชิกที่สิ้นสุดสมาชิกภาพแล้ว) และเมื่อเทียบกับกองทุนเพื่อการเกษียณอายุอื่น ๆ ได้แก่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนประกันสังคม (กปส.) พบว่า ณ สิ้นปี 2561 กบข. มีมูลค่าสินทรัพย์ 881,002 ล้านบาท จำนวนสมาชิก 1,056,825 คน ณ สิ้นปี 2560 กปส. มีมูลค่าทรัพย์สิน 1.85 ล้านล้านบาท จำนวนสมาชิก 14,647,101 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามูลค่าทรัพย์สินของ กอช. และจำนวนสมาชิกยังน้อยกว่า 2 กองทุนค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเพราะ กอช. เพิ่งเริ่มดำเนินงานในปี 2558

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานในปี 2561 พบว่า อัตราผลตอบแทนสุทธิของกองทุนฯ อยู่ที่ร้อยละ 1.42 และอัตราผลตอบแทนตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนฯ (2558 - 2561) อยู่ที่ร้อยละ 2.05 ในขณะที่การดำเนินงานของ กบข.<sup>5</sup> และกองทุนประกันสังคม ในช่วงปี 2558 - 2561 ได้ผลตอบแทนที่ร้อยละ 5.25<sup>6</sup> และร้อยละ 2.75<sup>7</sup> ตามลำดับ ซึ่งอัตราผลตอบแทนที่ต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากเงื่อนไขการลงทุนของ กอช. มีความแตกต่างจากเงื่อนไขการลงทุนของกองทุนอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบได้ตามตาราง



ซึ่งจากเงื่อนไขการลงทุนที่กำหนดข้างต้น พบว่า กอช. มีสัดส่วนการลงทุนในปี 2560 ดังนี้ เงินลงทุนในตราสารหนี้ภาครัฐ ร้อยละ 39 เงินฝากธนาคาร ร้อยละ 24 หุ้นกู้ ร้อยละ 20 หน่วยลงทุนในตราสารทุน ร้อยละ 7 ตราสารหนี้ที่รัฐค้ำประกัน ร้อยละ 5 ตราสารหนี้ของรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4 โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพ

<sup>5</sup> กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แผนหลัก

<sup>6</sup> คำนวณจากราคาหน่วยลงทุนในปี 2561 ที่เพิ่มขึ้นจากปี 2558

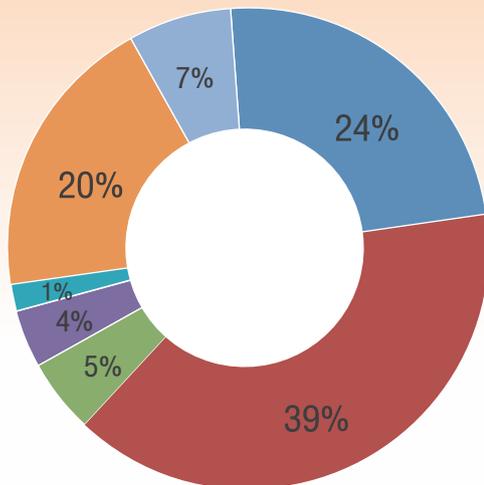
<sup>7</sup> คำนวณจากอัตราเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผลตอบแทนต่อเงินสมทบ ในปี 2561 และปี 2558

## ตารางเปรียบเทียบเงื่อนไขการลงทุนของ กอช./กบง./กปส.

กองทุน	การลงทุน			อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยระหว่างปี 2558 - 2561
	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	อื่น ๆ	
กองทุนการออมแห่งชาติ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	ไม่เกินร้อยละ 20		2.05
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ <sup>8</sup>	ร้อยละ 66 เพิ่มได้ ไม่จำกัด	ร้อยละ 25 +/- ร้อยละ 7	ร้อยละ 9 +/- ร้อยละ 4	5.25
กองทุนประกันสังคม	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60	ไม่เกินร้อยละ 40	-	2.75

ที่มา : คำนวณและรวบรวมโดย กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค สศช.

## แผนภาพสัดส่วนการลงทุนของ กอช.



### สัดส่วนการลงทุนของ กอช. ปี 2560

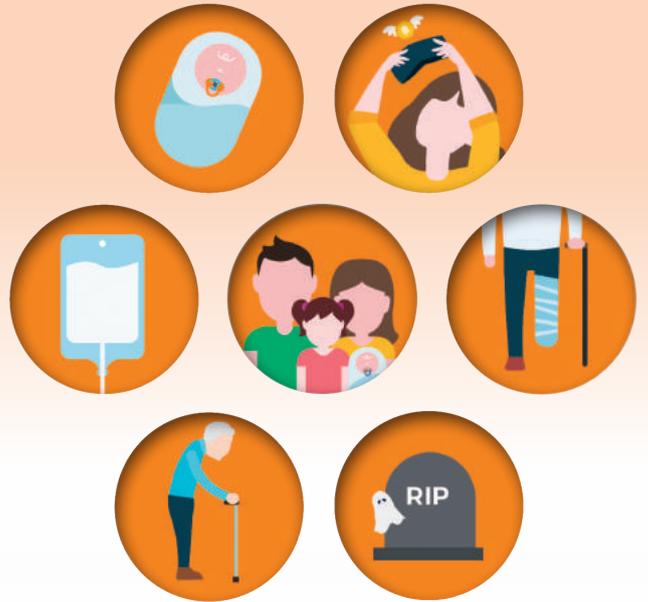
- เงินฝากธนาคาร
- ตราสารหนี้ภาครัฐ
- ตราสารหนี้ที่รัฐค้ำประกัน
- ตราสารหนี้ของรัฐวิสาหกิจ
- ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ที่ธนาคารเป็นผู้ออก
- หุ้นกู้
- หน่วยลงทุนในตราสารทุน



<sup>8</sup> กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ปัจจุบันมีทั้งหมด 6 แผน ได้แก่ แผนหลัก แผนผสมหุ้นทวี แผนตราสารหนี้ แผนตลาดเงิน แผนสมดุลตามอายุ และแผนตราสารทุนไทย โดยใช้ข้อมูลของแผนหลักเนื่องจากเป็นแผนที่มีเงินทุนและจำนวนสมาชิกมากที่สุด

## บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า กอช. เป็นแหล่งเงินออมทางเลือกแบบสมัครใจและมีความยืดหยุ่นสูง เพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังเกษียณให้กับสมาชิกที่ประกอบอาชีพอิสระ โดยมีการจ่ายเงินสมทบจากรัฐบาลและมีระบบบริหารจัดการในลักษณะกองทุนที่จะช่วยเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนให้แก่สมาชิก ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระของสมาชิกในการออมเงิน นอกจากนี้ การลงทุนจะเน้นการลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูง อีกทั้งยังได้รับการค้ำประกันผลตอบแทนไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ออมเงิน ดังนั้น กอช. จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งของรัฐบาลที่นำมาช่วยสร้างหลักประกันทางรายได้ ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่วัยเกษียณ อีกทั้งช่วยลดภาระรายจ่ายภาครัฐทางด้านสวัสดิการเพื่อการชราภาพในระยะยาว อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัญหาของกอช. ในขณะนี้ คือ จำนวนสมาชิกของ กอช. ยังมีจำนวนต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเงินบำนาญที่สมาชิกได้รับยังไม่สามารถทำให้สมาชิกมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีหลักประกันทางรายได้ในการดำรงชีวิตหลังเกษียณ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



(1) **ควรเร่งประชาสัมพันธ์ให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมเป็นสมาชิก** โดยการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรในการสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการออมเงินเพื่อการเกษียณ

(2) **เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน** รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการลงทุน เพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นนั้น จะถูกนำมาจัดสรรให้กับสมาชิกเป็นบำนาญรายเดือน

(3) **สนับสนุนให้สมาชิก กอช. สมัครเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมมาตรา 40 ทางเลือก 1 ควบคู่ไปด้วย** เพื่อให้ได้สิทธิประโยชน์จากเงิน ทดแทนการขาดรายได้เมื่อเจ็บป่วยทุพพลภาพและเงินค่าทำศพ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานหลักประกันมีความครอบคลุมความเสี่ยงในประเภทอื่น ๆ ได้มากขึ้น

DON'T WORRY  
BE HAPPY...



# รอบรู้...

## เรื่องการพัฒนาประเทศ กับ **สภาพัฒนา**

ไปคลิก...



ติดตามความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและสังคม  
ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ  
จากสภาพัฒนาได้ทุกที่ทุกเวลา เพียงค้นหา  
“สภาพัฒนา Update” จากแอปพลิเคชัน Line  
หรือ สแกน



🔍 **สภาพัฒนา Update**



**f** สภาพัฒนา



**YouTube**  
สภาพัฒนา



**Website**  
www.nesdc.go.th



**f** ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



วิสัยทัศน์ประชาสัมพันธ  
ยุทธศาสตร์ชาติและ  
การปฏิรูปประเทศ



อินโฟกราฟิก  
ยุทธศาสตร์ชาติ



**f** ร่วมปฏิรูปประเทศ



**f** สร้างไทยไปด้วยกัน



อินโฟกราฟิก  
การปฏิรูปประเทศ



### **สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)**

962 ถนนกรุงเกษม เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100

โทรศัพท์ 0 2628 2847 โทรสาร 0 2628 2846 Email : [pr@nesdc.go.th](mailto:pr@nesdc.go.th)

[www.nesdc.go.th](http://www.nesdc.go.th)

### **ส่วนภูมิภาค**

#### **สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง**

88/38 หมู่ที่ 4 ตำบลลาดหญ้า

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 0 2526 7074-5 โทรสาร 0 2526 2467

E-mail : [CESO-Group@nesdc.go.th](mailto:CESO-Group@nesdc.go.th)

#### **สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

119/157 หมู่ที่ 14 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

โทรศัพท์ 0 4323 6784 โทรสาร 0 4323 9912

E-mail : [NEESO-Group@nesdc.go.th](mailto:NEESO-Group@nesdc.go.th)

#### **สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ**

ศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ ถนนโชตนา ตำบลช้างเผือก

อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

โทรศัพท์ 0 5311 2689-92 โทรสาร 0 5311 2693

E-mail : [NESO-Group@nesdc.go.th](mailto:NESO-Group@nesdc.go.th)

#### **สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้**

170/8 ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลเวียงป่าเป้า

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

โทรศัพท์ 0 7431 2702 โทรสาร 0 7431 1594

E-mail : [SESO-Group@nesdc.go.th](mailto:SESO-Group@nesdc.go.th)