

SILVER ECONOMY
ปลดล็อกพลังสูงวัย
สู่ Productive Aging

✦ สภาพัฒน์

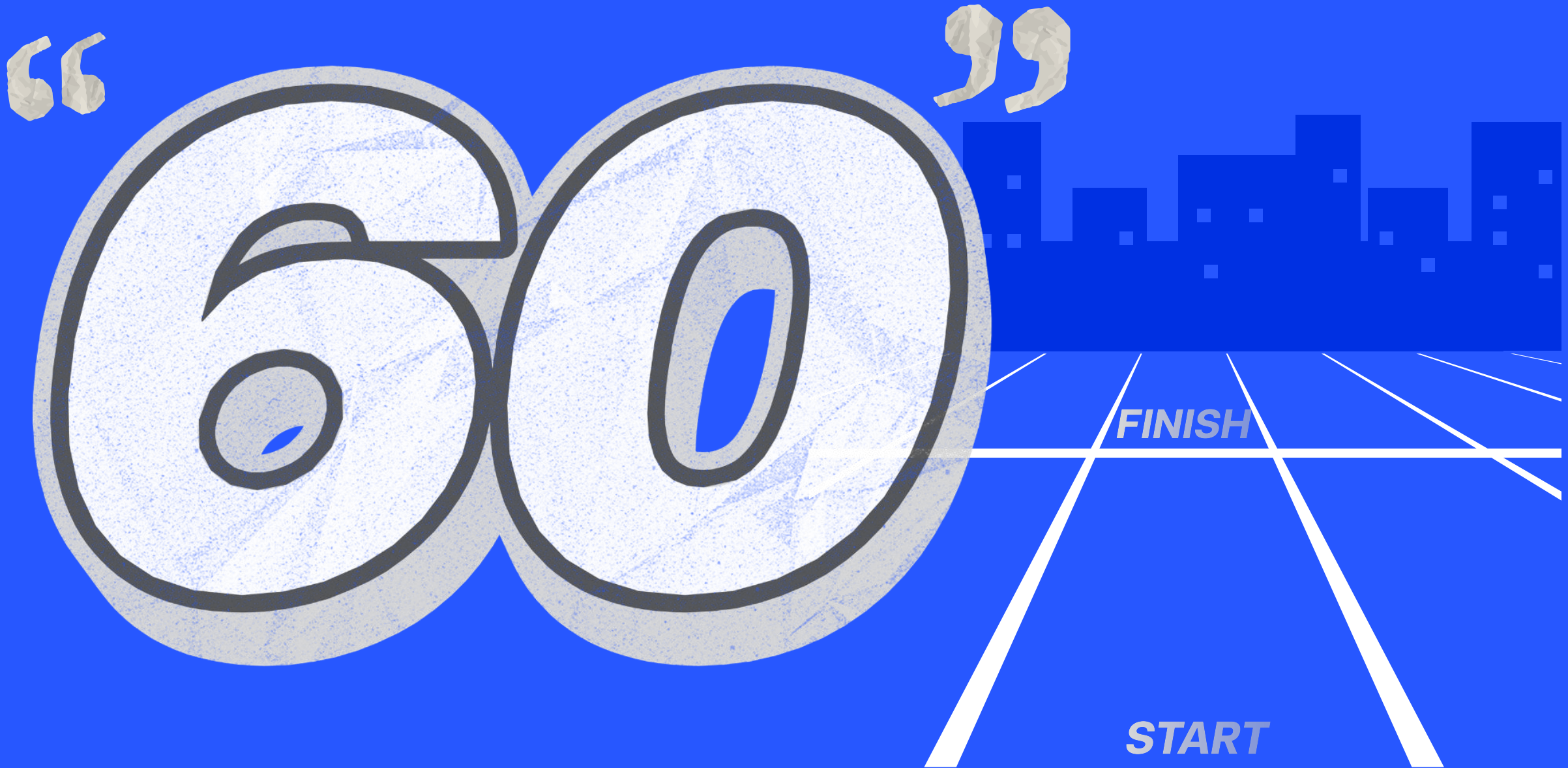
ผู้สูงอายุไทย ในโลกการทำงาน

“**สถานการณ์ ศักยภาพ และโอกาสที่สร้างได้**”

8 กันยายน 2569 เวลา 10.00 น.

ณ ห้องประชุม รอยัล มณียา บอลรูม โรงแรมเรเนซองส์ กรุงเทพฯ ราชประสงค์



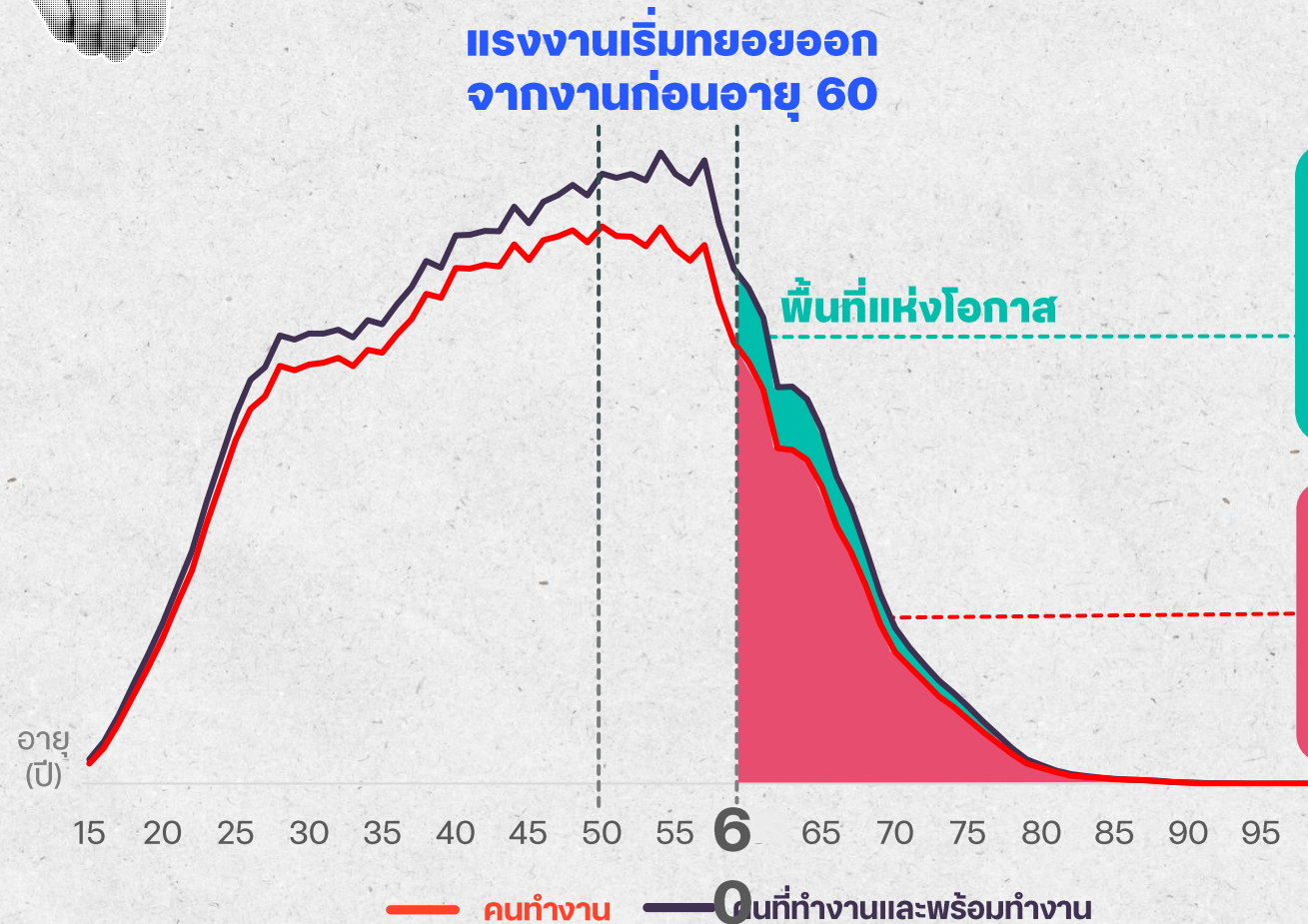


สูงวัย

=

คนดวัยทำงาน

จริง ๆ แล้ว ผู้สูงอายุจำนวนมาก **ยังคงทำงานอยู่** และอีกไม่น้อยที่ **ยังรอโอกาสในการทำงาน**



1.2 ล้านคน
ผู้สูงอายุที่พร้อมทำงาน
แต่ยังไม่มียานทำ



6.7 ล้านคน
ผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่

ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (2566) สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สสช.

ใครต่อผู้สูงอายุที่
ยังทำงานอยู่!

ใครคือผู้สูงอายุที่ ยังทำงานอยู่!

เพศชาย 54.6%

ทำงานภาคเกษตร 58.2%

หัวหน้าครัวเรือน
64.1%

เป็นคนจน 45.3%

จบประถมหรือต่ำกว่า
80.0%

ไม่พิการ 97.2%

ไม่มีวัยแรงงาน
ในครัวเรือน 40.0%

รายได้เฉลี่ยประมาณ
6,900 บาท/เดือน

ถือบัตร
สวัสดิการแห่งรัฐ 39.9%



ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (2566)
สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สศช.

อะไรทำให้ ยังทำงานต่อ

อะไรทำให้ ยังทำงานต่อ

ปัจจัยที่ “ผลักดัน”

เป็นหัวหน้าครัวเรือน ↑ 8.7%

อยู่ในครัวเรือนแอ่งกลาง ↑ 4.9%

มีภาระหนี้สินสูง ↑ 8.3%

เป็นคนจน ↑ 2.1%

ปัจจัยที่ “ลดโอกาส” และ “ลดความจำเป็น”

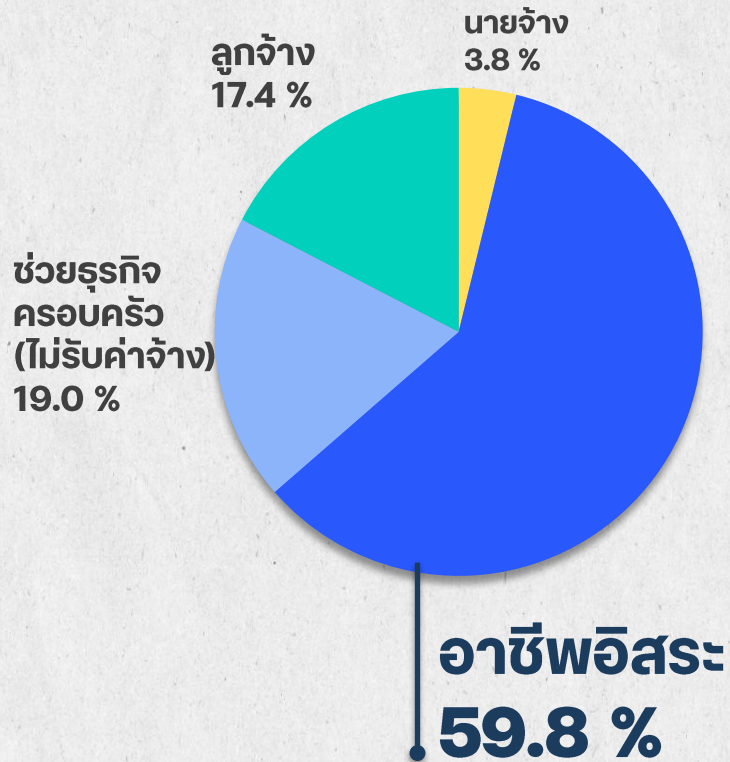
มีความพิการ ↓ 25.3 %

มีการศึกษาสูงกว่ามัธยม ↓ 25%

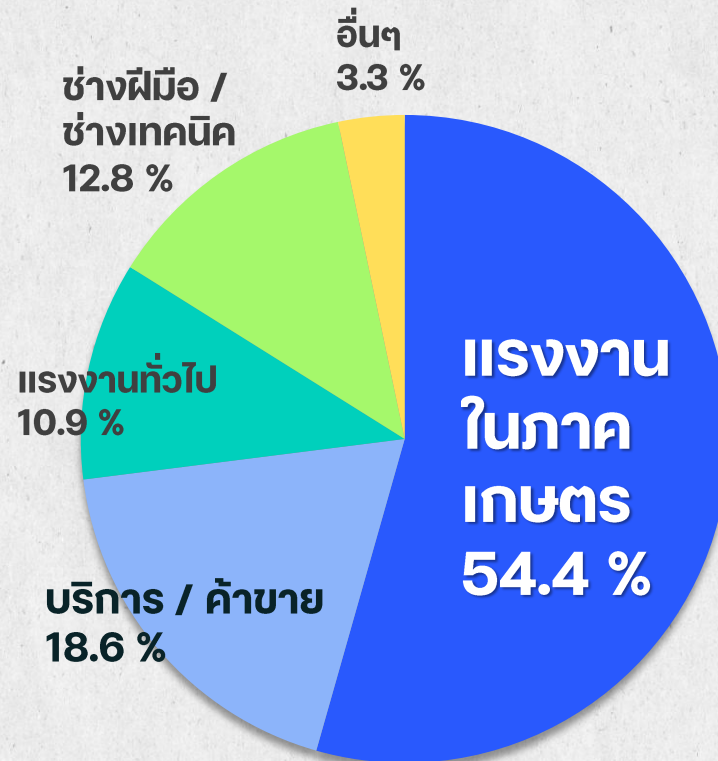
ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (2566) สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สศช.

ทำงานอยู่ ≠ มีงานทำ

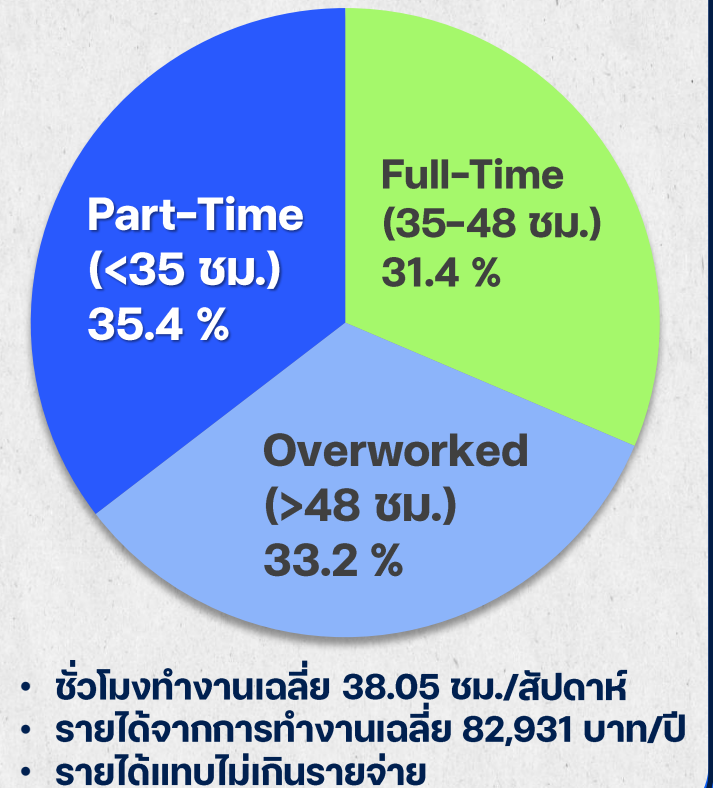
สถานภาพการจ้างงาน



อาชีพ



ลักษณะการทำงาน



ที่มา : ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (2566) สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประมวลผลโดย สศช.

แต่โจทย์ไม่ได้หยุดแค่งานวันนี้ ...เพราะโลกของงานกำลังเปลี่ยนไป



งานเปลี่ยน ทักษะเปลี่ยน

งานแบบไหนกำลังจะมา

TECH

งานเทคโนโลยีและข้อมูล

AI ✦ Big Data ✦ Software

GREEN

งานเศรษฐกิจสีเขียว

EV ✦ Renewable Energy ✦ Environment

CARE

งานสุขภาพและการดูแล

Health ✦ Social Work ✦ Personal Care

ทักษะอะไรที่สำคัญขึ้น

คิดเป็น

คิดวิเคราะห์ ✦ แก้ปัญหาซับซ้อน ✦ คิดสร้างสรรค์

ใช้เทคโนโลยีเป็น

AI ✦ Big Data ✦ Digital Technology

ทำงานกับคนเป็น

สื่อสาร ✦ ทำงานเป็นทีม ✦ ภาวะผู้นำ ✦ สอนและเป็นพี่เลี้ยง

ปรับตัวเป็น

Resilience ✦ Flexibility ✦ Lifelong Learning

พร้อมกับโลกสีเขียว

Environmental Stewardship ✦ Green Skills

ขณะที่งานเดิมบางอันยังคง **“เติบโตอยู่”**

Frontline jobs อาชีพ เกษตร ขนส่ง ก่อสร้าง งานขาย

ขณะที่ทักษะทางกายบางประเภท **“มีความสำคัญลดลง”**

ความคล่องแคล่วของมือ ความทนทาน ความแม่นยำเชิงกายภาพ

ระบบของเรา ช่วยเขาได้อย่างไร

ระบบของเราช่วยเขาหรือยัง

5 กลุ่มนโยบาย/มาตรการสำคัญ	ตัวอย่างแนวทางที่มี	ช่องว่างที่ยังต้องเติมเต็ม
1 การส่งเสริมการจ้างงาน (สร้างอุปสงค์ฝั่งนายจ้าง)	• พรฎ. (ฉบับที่ 639) พ.ศ. 2560 ยกเว้นภาษีนิติบุคคล 100% ของค่าจ้าง (หักได้ 2 เท่า) ค่าจ้าง ≤15,000 บาท/เดือน • ความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน ผ่าน MOU การจ้างงาน	แรงจูงใจที่ให้นำไปสู่การจ้างงานได้จริงมากแค่ไหน? มาตรการสามารถ ลดต้นทุนและข้อจำกัดในการจ้าง และทำให้นายจ้าง เห็นคุณค่าและความคุ้มค่าของการจ้างผู้สูงอายุ ได้เพียงพอหรือยัง
2 การพัฒนาทักษะและศักยภาพผู้สูงอายุ (เพิ่มคุณภาพอุปทานฝั่งคนทำงาน)	โครงการศูนย์ข้อมูลและนวัตกรรมสำหรับผู้สูงอายุ: หลักสูตรเรียนฟรีออนไลน์กว่า 100 หลักสูตร	มีหลักสูตรให้เรียน ≠ เรียนแล้วมีงานให้ทำ การพัฒนาทักษะยังต้อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และเชื่อมโยงไปสู่งานจริง
3 การจับคู่งานและข้อมูลตลาดแรงงาน	• แพลตฟอร์มไทยมีงานทำ: ศูนย์กลางบริการจัดหางาน/จับคู่ตำแหน่งงานออนไลน์ งานนัดพบแรงงาน (Job Fair): Job Expo Thailand	มีช่องทาง แต่ยังไม่เข้าถึงผู้สูงอายุได้จำกัด ปี 2569 มีผู้สูงอายุได้รับการบรรจุงานผ่าน “ไทยมีงานทำ” เพียง 632 คน
4 หลักประกันรายได้และสวัสดิการ	• เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ • บัตรสวัสดิการแห่งรัฐ • ประกันสังคม • หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	ระบบยังให้น้ำหนักกับการดูแล มากกว่าการสร้างโอกาส โดยเฉพาะการสร้าง โอกาสในการทำงานและสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุที่ยังพร้อมและต้องการทำงานต่อ
5 สภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการทำงาน	• พ.ร.บ. ผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546: ลดค่าโดยสารบนส่งสาธารณะ (รถไฟ/รถโดยสาร/เรือ/รถไฟฟ้า) • โครงการปรับสภาพที่อยู่อาศัยและสิ่งอำนวยความสะดวก	การปรับงานและที่ทำงานให้เหมาะกับผู้สูงอายุยังมีน้อย ทั้งสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนรูปแบบและลักษณะงาน ที่เหมาะกับศักยภาพและช่วงวัย

แหล่งงบประมาณของเรา ... ไปอยู่ตรงไหน ?

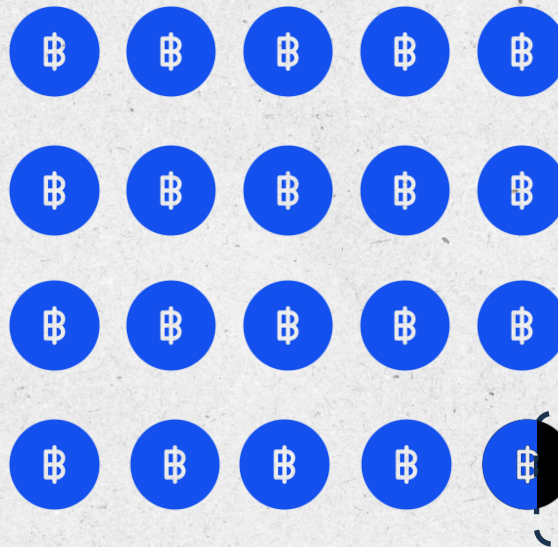
ภาพรวมการเบิกจ่ายงบประมาณด้านผู้สูงอายุ ปี 2568

สัดส่วนการเบิกจ่ายด้านผู้สูงอายุอยู่ที่ประมาณ 2.06 แสนล้านบาท คิดเป็น 5.9% ต่อการเบิกจ่ายรวมทั้งประเทศ

99.06%

หลักประกันรายได้
และสวัสดิการ

฿ = 5%



0.60%

สภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน
ที่เอื้อต่อการทำงาน

0.17%

การพัฒนาทักษะและศักยภาพผู้สูงอายุ
(เพิ่มคุณภาพอุปทานฝั่งคนทำงาน)

0.15%

การจัดจ้างงานและข้อมูลตลาดแรงงาน

0.02%

การส่งเสริมการจ้างงาน
(สร้างอุปสงค์ฝั่งนายจ้าง)

ที่มา : ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) กระทรวงการคลัง ประมวลผลโดย สศช.

เราเรียนรู้อะไรจาก โอกาสการทำงาน ของผู้สูงอายุในต่างประเทศ

เราเรียนรู้ะไรจาก โอกาสการทำงาน ของผู้สูงวัยในต่างประเทศ

1

ทำงานต่อ

≠

ต้องทำงานแบบเดิม

ปรับงานให้ทำต่อได้
ปรับเวลาและการเกษียณให้ยืดหยุ่น



ญี่ปุ่น

งานเดิมแต่บาลง (Job redesign)

ผู้สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานต่อหลังเกษียณส่วนใหญ่ยังคงทำงานเดิมหรือตำแหน่งเดิม แต่มีการ **ลดปริมาณและขอบเขตของงาน** (ที่มา: Kajitani, 2023)



ยุโรป

เกษียณแล้ว ยังเลือกทำงานต่อได้ (Flexible transition to retirement)

- **ลดเวลาทำงาน 57%** ของผู้รับบำนาญที่ยังทำงาน เลือกทำงาน Part time (ที่มา: EU Labour Force Survey ปี 2023 ประมวลผลโดย Eurostat 2025)
- **ทำงาน + รับบำนาญบางส่วน ระบบ Phased Retirement** เปิดให้ค่อย ๆ ลดเวลาทำงาน โดยไม่ต้องเสียรายได้จากการเกษียณทั้งหมด (ที่มา: OECD, 2025; European Social Policy Analysis Network, 2025)



สเปน



สวีเดน



ฟินแลนด์



ทำงานต่อ +
รับบำนาญบางส่วน



ออสเตรีย



ลดชั่วโมงการทำงาน +
ใช้บำนาญชดเชยรายได้ที่ลดลง

เราเรียนรู้ะไรจาก โอกาสการทำงาน ของผู้สูงวัยในต่างประเทศ

2 งานที่ดูเหมือนทำไม่ได้ อาจทำได้ ถ้าปรับงาน ให้เหมาะกับคน

ปรับลักษณะงาน
ลดหน้าที่ที่ต้องใช้แรงกาย
ปรับให้เหมาะสมกับศักยภาพ

ใช้เทคโนโลยีช่วย
อุปกรณ์และเทคโนโลยี
ช่วยทุ่นแรง

ปรับสถานที่ทำงาน
ลดความเสี่ยงและเพิ่มความปลอดภัย



ญี่ปุ่น

**โอกาสไม่ได้ขึ้นอยู่กับอาชีพเพียงอย่างเดียว
แม้แต่งานที่ใช้แรงกาย ก็ยังมีผู้สูงวัยทำงานอยู่**

ภาคการก่อสร้าง แม้เป็นงานที่มีข้อจำกัดด้านร่างกายสูง ก็ยังคงมี
สัดส่วนแรงงานผู้สูงอายุนับในระดับที่สูงถึงประมาณเกือบ 1 ใน 6

Senior Workforce by Industry, Japan 2023



ที่มา : Asao et al., 2025

เราเรียนรู้ะไรจาก โอกาสการทำงาน ของผู้สูงวัยในต่างประเทศ

3

ทักษะและประสบการณ์ อาจกลายเป็น แต้มต่อ

อายุมากขึ้น ไม่ได้แปลว่า
มูลค่าในตลาดแรงงานลดลงเสมอไป



อเมริกา

ทักษะที่ตลาดรับรอง ทำงานต่อได้มากกว่า

- ผู้สูงวัยที่มี Certification / License มีแนวโน้มอยู่ในตลาดแรงงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีอย่างชัดเจน
- ในกลุ่มอายุ 55 ปีขึ้นไป ผู้ที่มี Certification / License มีอัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงาน 73.2% เทียบกับเพียง 32.9% ในกลุ่มที่ไม่มี
- ในกลุ่มที่ยังทำงาน ผู้มี Certification / License มีรายได้เฉลี่ย 1,514 ดอลลาร์/สัปดาห์ สูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีถึงประมาณ 32% (ที่มา: U.S. Bureau of Labor Statistics, 2024)



เกาหลีใต้

ในยุค AI ประสบการณ์บางประเภทยังมีมูลค่า

- อายุ 15-29: การจ้างงาน -285,000 โดย 94% ของการลดลงเกิดในอุตสาหกรรมที่มี AI Exposure สูง
- อายุ 50+: การจ้างงาน +230,000
- การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เกิดในอุตสาหกรรมที่มี AI Exposure สูง และ 75.2% ของการเพิ่มขึ้น อยู่ในอุตสาหกรรมที่มี AI Exposure สูง
- ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ความเข้าใจบริบท การทำงานกับคน ซึ่ง AI ยังทดแทนไม่ได้ อาจเป็นข้อได้เปรียบของแรงงานสูงวัย

(ที่มา: Bank of Korea, 2025; Bank of Korea, 2026)

เราเรียนรู้ะไรจาก โอกาสการทำงาน ของผู้สูงวัยในต่างประเทศ

4

คนพร้อมทำงานไม่พอ ต้องมีคนอยากจ้าง

คนพร้อมทำงานอย่างเดียวไม่พอ
ต้องทำให้นายจ้าง “พร้อมจ้าง” ด้วย



ญี่ปุ่น

ลดทั้งต้นทุนและข้อจำกัดของนายจ้าง

- **ให้เงินอุดหนุน** แก่ SMEs เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย ลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ อาทิ ปรับปรุงแสงสว่าง ติดตั้งราวจับ หรือซื้ออุปกรณ์ทุ่นแรง
- **ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือ** แก่นายจ้างในเรื่องการขยายอายุเกษียณ การจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม การจัดอบรมให้หัวหน้างานและพนักงานสูงวัยเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การออกแบบระบบค่าตอบแทนและระบบประเมินผลใหม่ (ที่มา: JEED, 2026)



ยุโรป

สร้างแรงจูงใจให้การจ้างแรงงานสูงวัยคุ้มค่าขึ้น

- **ลดภาระเงินสมทบของนายจ้าง** ในกองทุนประกันสังคม/บำนาญ บำนาญ เมื่อมีการจ้างงาน หรือขยายเวลาการจ้างงาน แรงงานสูงวัยต่อ อาทิ สวีเดน นายจ้างที่จ้างแรงงานอายุ 65 ปีขึ้นไป จะได้รับการลดอัตราเงินสมทบเหลือเพียง 10.21%
- **ให้เงินอุดหนุนค่าจ้าง** อาทิ โปแลนด์ นายจ้างจะได้รับเงินอุดหนุนค่าจ้างไม่เกิน 50% ของค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อมีการจ้างผู้ว่างงานที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปสำหรับผู้หญิง และ 65 ปีขึ้นไปสำหรับผู้ชาย โดยสามารถทำสัญญาจ้างเงินอุดหนุนได้นานสูงสุด 12 เดือน และสามารถขอรับเงินอุดหนุนได้หลายครั้ง (ที่มา: European Social Policy Analysis Network, 2025)

เราเรียนรู้ะไรจาก โอกาสการทำงาน ของผู้สูงวัยในต่างประเทศ

1 ทำงานต่อ
≠
ต้องทำงานแบบเดิม



2 งานที่ดูเหมือนทำไม่ได้
อาจทำได้
ถ้าปรับงาน
ให้เหมาะกับคน

3 ทักษะและประสบการณ์
อาจกลายเป็นแต้มต่อ

4 คนพร้อมทำงานไม่พอ
ต้องมีคนอยากจ้าง



แล้วเราจะทำให้ เกิดขึ้นจริงได้อย่างไร

แล้วเราจะทำให้
เกิดขึ้นจริงได้อย่างไร

ฝึกได้ ✦



จุลดา มีจุล
ผู้อำนวยการ
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

นำเสนอช่องทางการพัฒนาทักษะ
ฝึกอาชีพ รับรองคุณวุฒิ
และเชื่อมโยงผู้สูงวัยสู่โอกาสการทำงาน

จ้างได้ ✦



ปาริชาติ มั่นสกุล
กรรมการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
บริษัท ซี.เจ. เอ็กซ์เพรส กรุ๊ป จำกัด

ถ่ายทอดมุมมองของผู้ประกอบการ
ถึงแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุ
การออกแบบงานที่เหมาะสม
และการสนับสนุนที่จำเป็นจากภาครัฐ

✦ ไปต่อได้



อุษา เสมคำ
นักแสดง
จากภาพยนตร์เรื่อง หลานม่า

ถ่ายทอดประสบการณ์และสร้างแรงบันดาลใจ
ในการเริ่มต้นเส้นทางอาชีพใหม่หลังเกษียณ
และใช้ศักยภาพสร้างคุณค่าได้อย่างต่อเนื่อง