

เมื่อ AI ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุ แต่มนุษย์ต้องเกษียณ: บทเรียนจากโครงการ Early Retire ในวัย 45+

วิเชียร แก้วสมบัติ
ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จากเคาน์เตอร์บริการสู่หน้าจอมือถือ

ยังจำกันได้หรือไม่ ตอนที่เราต้องเข้าแถวยาวเป็นงูที่สาขาของธนาคาร รอให้พนักงานที่โต๊ะฝาก-ถอนตรวจนับเงินที่ละใบ ขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการคอยให้คำปรึกษาเรื่องสินเชื่อ วันนี้ทุกอย่างเหล่านั้นถูกบีบอัดลงในแอปพลิเคชันเดียว ที่ทำงานได้ 24 ชั่วโมง ไม่เคยหยุดพัก ไม่เคยป่วย และที่สำคัญ ไม่เคยแก่

นี่คือความขัดแย้งที่น่าทึ่งในยุคสมัยของเรา AI ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุ ไม่ต้องเกษียณ และทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่เสื่อมสมรรถภาพ ในขณะที่มนุษย์ผู้ให้บริการและความเชี่ยวชาญสะสมมาหลายสิบปี กลับถูกเชิญให้ "เกษียณก่อนเกษมสุข" ตั้งแต่อายุเพียงแค่ 45 ปี

การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่ย้อนกลับ เมื่อก่อน พนักงานธนาคารเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำงานจนเกษียณอายุได้ แต่วันนี้ เทคโนโลยีได้เข้ามาเปลี่ยนกฎเกณฑ์ทั้งหมด ทำให้ "ประสบการณ์" ซึ่งเคยเป็นทรัพย์สินที่มีค่า กลายเป็นภาระที่องค์กรมองว่า "ต้นทุนสูง" ขณะที่ "ความเร็วในการปรับตัว" กลับกลายเป็นสิ่งที่มีค่ากว่าความเชี่ยวชาญที่สะสมมานาน

ปรากฏการณ์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และความขัดแย้งทางนโยบาย

โครงการ "เกษียณก่อนเกษมสุข" ของธนาคารกสิกรไทยไม่ใช่เหตุการณ์โดดเดี่ยว แต่เป็นสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ รายงานของ Citigroup ชี้ชัดว่า 30-40% ของงานธนาคารอาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI ภายในทศวรรษนี้ ตัวเลขดังกล่าวนี้ไม่ได้เป็นเพียงคำทำนาย แต่เป็นความจริงที่กำลังเกิดขึ้น

ปรากฏการณ์นี้จะไม่จำกัดอยู่แค่ KBank เท่านั้น ธนาคารพาณิชย์อื่นๆ บริษัทประกันภัย สถาบันการเงินต่างๆ หรือแม้แต่อุตสาหกรรมอื่นๆ ที่พึ่งพาเทคโนโลยี ล้วนเผชิญกับแรงกดดันเดียวกัน เมื่อ AI สามารถทำงานได้เร็วกว่า แม่นยำกว่า และถูกกว่า การปรับโครงสร้างแรงงานจึงกลายเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

นี่คือจุดที่ความขัดแย้งเกิดขึ้น เมื่อรัฐบาลไทยกำลังผลักดันให้คนทำงานนานขึ้น โดยเลื่อนการอายุเกษียณ เพื่อลดภาระระบบประกันสังคมที่กำลังล้มละลาย แต่ในขณะเดียวกัน ภาคเอกชนกลับเร่งให้พนักงานเกษียณเร็วขึ้น เพื่อลดต้นทุน

และเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่ง Joseph Schumpeter ได้เรียกปรากฏการณ์นี้ว่า "การทำลายอย่างสร้างสรรค์" (Creative Destruction) แต่คราวนี้การทำลายเกิดขึ้นเร็วกว่าการสร้าง

กรุงเทพธุรกิจ

ธนาคารกสิกรไทย
KASIKORN BANK

ประกาศ
เรื่อง โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (เฉพาะคราว)
“เกษียณก่อน เกษณสุข”

ตามที่ธนาคาร และสภาพแรงงานทั้งสอง มีความเห็นร่วมกันในการขอโอนการจัดโครงการ
เกษียณอายุก่อนกำหนด ที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะคราว ภายในปี 2568 เพื่อให้อาสาสมัครพนักงานในการเปลี่ยน
อาชีพที่เหมาะสมกับตนเองยิ่งขึ้น หรือเพื่อการรักษาความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยสมัครใจขอออกจากงาน
สภาพการจ้าง เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2568 นั้น

เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ธนาคารจึงเห็นสมควรจัดให้มีโครงการเกษียณอายุ
ก่อนกำหนด (เฉพาะคราว) ขึ้นภายใต้ชื่อว่า โครงการ “เกษียณก่อน เกษณสุข” โดยมีกำหนดเวลา 12 เดือน รวมทั้ง
รายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. โครงการ “เกษียณก่อน เกษณสุข” เปิดรับใบสมัครเข้าร่วมโครงการระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม
2568 ถึงวันที่ 7 ตุลาคม 2568 โดยผู้ที่ได้รับการอนุมัติจากธนาคารจะถือเป็นอาสาสมัคร
2. ผู้ที่ได้รับการอนุมัติจะได้รับเงินค่าชดเชยเกษียณอายุ และเงินช่วยเหลือพิเศษ ดังนี้

2.1 เงินค่าชดเชย “เกษียณก่อน เกษณสุข” จำนวน 12 เดือน (เฉพาะคราว)

2.2 เงินช่วยเหลือพิเศษ “เกษียณก่อน เกษณสุข” จำนวน 12 เดือน (เฉพาะคราว)

กสิกรไทยเปิดทางพนักงานอายุ 45-59 ปี
‘เกษียณก่อน กำหนด’ เงินพิเศษสูงสุด 12 เดือน

ที่มา: กรุงเทพธุรกิจ

Behavioral Economics และความเข้าใจผิดของตลาดแรงงาน

เหตุใดองค์กรจึงเลือกที่จะผลักดันคนวัย 45 ออกจากระบบ ทั้งที่พวกเขายังมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมา
คำตอบอยู่ในสิ่งที่ Daniel Kahneman เรียกว่า "System 1 Thinking" หรือการคิดแบบรวดเร็ว ร่วมกับการตัดสินใจ
แบบอัตโนมัติและใช้อารมณ์

ผู้บริหารส่วนใหญ่มักคิดแบบ "ถูกและเร็ว" นั่นคือ คนหนุ่มสาวมีต้นทุนที่ถูกกว่า เรียนรู้เทคโนโลยีได้เร็วกว่า และไม่มี
ภาระค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการมากมายเหมือนพนักงานที่มีอายุมาก แต่การคิดแบบนี้เป็น "ความเหมาะสมในระยะสั้น" ที่
อาจ "ไม่เหมาะสมในระยะยาว" เพราะมองข้ามคุณค่าของความรู้ที่ฝังอยู่ในองค์กร (Institutional Knowledge) และ
ความสัมพันธ์กับลูกค้าที่สร้างขึ้นมามากมาย

ในทางตรงกันข้าม AI ถูกมองผ่านมุมมองของ "ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ" ไม่เหมือนกับ "คุณค่าของคนที่ลดลงตาม
อายุ" นี่คือการ "อคติเรื่องอายุ" ที่ฝังลึกอยู่ในระบบความคิดของตลาดแรงงาน ที่มองว่าคนแก่เท่ากับล้าสมัย ทั้งที่ความจริง
แล้วอาจจะไม่เป็นเช่นนั้นเสมอไป

ผลกระทบระดับมหภาคและความท้าทาย

การที่ชนชั้นกลางวัยกลางคนถูกผลักออกจากตลาดแรงงานก่อนกำหนดจะสร้างผลกระทบในวงกว้าง กลุ่มคนเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญของการบริโภคและการออม เมื่อพวกเขาสูญเสียรายได้ที่มั่นคง ก็จะลดการใช้จ่ายลง เพิ่มการออมเพื่อความปลอดภัย และเลื่อนการลงทุนใหญ่ๆ ออกไป

ความเสี่ยงต่อระบบประกันสังคมก็อาจเพิ่มขึ้นเช่นกัน เมื่อคนจำนวนมากหยุดจ่ายเงินสมทบก่อนกำหนด แต่อาจต้องเบิกสวัสดิการก่อนเวลา ในประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ นี่คือ **"Perfect Storm"** ที่อาจสั่นคลอนความมั่นคงทางการคลังของไทย

สิ่งที่เกิดขึ้นในประเทศไทยไม่ได้แตกต่างจากประเทศอื่นในภูมิภาค ในจีนมี "คำสาปอายุ 35" ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย โดยนายจ้างมักจะไม่รับคนที่มีอายุเกิน 35 ปี หรือมีแนวโน้มเลิกจ้างคนที่มีอายุเกิน 35 ปี โดยเฉพาะงานในสายเทคโนโลยี ส่วนในสิงคโปร์มีการเร่งผลักดันโครงการพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อป้องกันการตกงานของแรงงานวัยกลางคน

Nudge และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แทนที่จะต่อสู้กับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้กำหนดนโยบายควรใช้สิ่งที่ Richard Thaler เรียกว่า "การออกแบบตัวเลือก" (Choice Architecture) เพื่อสร้างการผลักดันเบาๆ (Nudge) ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกว่า

นโยบายระยะสั้น ควรสร้างแรงจูงใจให้องค์กรจ้างแรงงานวัยกลางคน ผ่านการลดหย่อนภาษีสำหรับบริษัทที่มีนโยบายจ้างงานไม่เลือกอายุ สนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ที่ให้คนเลือกลดชั่วโมงการทำงานแทนการเกษียณทั้งหมด และขยายโครงการพัฒนาทักษะใหม่ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับ AI

นโยบายระยะยาว ต้องการการปฏิรูปโครงสร้างพื้นฐาน สร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยให้คนสามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ได้ตลอด และที่สำคัญ สร้างระบบคุ้มครองทางสังคมที่ยืดหยุ่นกว่าเดิม

ความจริงก็คือ เราไม่สามารถหยุดความก้าวหน้าของ AI ได้ แต่เราสามารถเลือกวิธีการปรับตัวและใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี เมื่อหุ่นยนต์ไม่มีอายุ แต่มนุษย์ยังคงเป็นมนุษย์ ภารกิจของเราคือการสร้างสังคมที่ประสบการณ์และปัญญาของคนทุกวัยได้รับการเคารพ แม้ในโลกที่เทคโนโลยีปกครอง

การเกษียณในวัย 45 อาจไม่ใช่จุดจบ แต่เป็นจุดเริ่มต้นของการคิดใหม่เกี่ยวกับความหมายของการทำงาน การมีชีวิตที่มีคุณค่า และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์กับ AI ในยุคที่ความชาญฉลาดไม่ได้วัดจากอายุ แต่วัดจากความสามารถในการปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่