ความต้องการทำงานของแรงงานในหน่วยงานภาครัฐหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Labor Supply in Government Sector After Retirement Case Study: Surat Thani Province

วันที่รับบทความ : 01/0/2561
วันที่แก้ไขบทความ : 26/02/2562
วันที่ตอบรับบทความ 13/03/2562

*มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ **
*Manolee Sripaoraya Penpong**

บทคัดย่อ

งานการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุ 2)ทัศนคติด้านการขยายอายุการทำงาน 3) ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่อการคาดการณ์ในการทำงานหลังเกษียณอายุ โดยทำการศึกษาจากแรงงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปีในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 330 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสมการถดถอยโลจิต ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุ พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพของแรงงานจะแปรผกผันกับการตัดสินใจทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยหนี้ แปรผันตรงที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ทัศนคติด้านการขยายอายุการทำงานมากที่สุด คือ ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ระดับมากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่อการคาดการณ์ในการทำงานหลังเกษียณอายุมากที่สุด คือ ด้านเวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น การขยายแนวทางในการทำงานของแรงงานนั้น รัฐควรกำหนดนโยบายที่จะช่วยเหลือแรงงานในประเด็นด้านสุขภาพ รายได้ และเวลาที่มีความยืดหยุ่น

คำสำคัญ: สังคมสูงวัย แรงงานในระบบ เกษียณอายุ ขยายอายุการทำงาน

---

* ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2550), ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

*M.Econ. (Human Development Economics) Srinakharinwirot University (2007), Currently a Lecturer in Economics Program, Faculty of Management Science, Surat Thani Rajabhat University.

Abstract

This research aims to study 1) the factors affecting the decision to work after retirement, 2) the attitude of extending life expectancy, and 3) the problems and obstacles of labor to the predictions in working after retirement. The study was conducted by employing 330 government workers aged 50-60 years in Surat Thani province. The instrument used for data collection was questionnaire. Statistics used in data analysis werefrequency and percentage, mean, standard deviation, and logit regression. Factors that influence the decision to work after retirement are that the health of the workforce is inversely related to the decision to work at a significant level of 0.05. The income factor, the debt variable, varies significantly at the 0.01 significance level.The study indicated that attitude extended operating life, most seniors can improve function effectively if it has been training with the average of 4.25.Labor problems and barriers to work-related retirement predictions are the most inelastic working time, with the average of 4.25 at the highest level. Extension of the workplace approach states should set policies to assist workers in terms of health, income, and time flexibility.

Keywords: Aging Society, Formal Workers, Retirement, Extended Operating Life

บทนำ

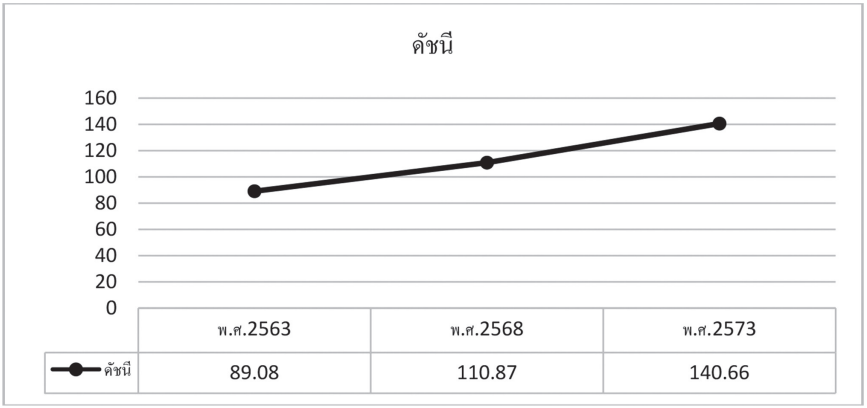
ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนโลกในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเศรษฐกิจ ทั่วโลกจึงยึดผลิตภาพของแรงงานจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ดังนั้นการวางแผนกำลังคนด้านแรงงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลด้านสุขภาพ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ในปัจจุบันสังคมโลกกำลังเผชิญปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กล่าวคือ ทั่วโลกมีวัยที่พึ่งพาเพิ่มสูงขึ้น โดยในวัยแรงงานจะน้อยกว่าวัยเด็กและคนชรา ซึ่งอาจส่งผลที่ตามมา เช่น ผลิตภาพของประเทศลดลง การเพิ่มงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น ดังนั้น โลกไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ทันทีทันใด จึงต้องมีการทำการศึกษาในหลายด้านเพื่อดูแลคุ้มครองผู้สูงอายุให้เกิดความเหมาะสม รวมถึงการวางแผนในการสร้างผลิตภาพของประเทศให้มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

จากข้อมูลของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (Ministry of Social Development and Human Security, 2014)พิจารณาตามระดับของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ พบว่า ประเทศที่พัฒนาแล้วมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุต่อประชากรทั้งประเทศเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา ประเทศที่พัฒนาแล้วได้เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา โดยมีอัตราเพิ่มของประชากรสูงอายุที่ช้ากว่าประเทศกำลังพัฒนาที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วภายในสองถึงสามทศวรรษ ขณะที่ประเทศด้อยพัฒนาจะมีเวลา 30-40 ปี ในการเตรียมตัวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุประเทศไทยที่ในช่วง 3-4 ทศวรรษที่ผ่านมา เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงวัยตั้งแต่ประมาณปี 2543-2544 คือ มีประชากรอายุ 60 ปี คิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด นอกจากสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีอีกตัวบ่งชี้หนึ่งที่แสดงถึงการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยแล้ว คือ “ดัชนีการสูงวัย” (Aging Index) แสดงถึงการเปรียบเทียบโครงสร้างการทดแทนกันของประชากรกลุ่มผู้สูงอายุ(อายุ 60 ปีขึ้นไป) กับกลุ่มประชากรวัยเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) โดยดัชนีการสูงวัยมีค่าต่ำกว่า 100 แสดงว่าจำนวนประชากรสูงอายุมีน้อยกว่าจำนวนเด็ก แต่ในทางตรงข้ามถ้าดัชนีมีค่าเกินกว่า 100 แสดงว่าจำนวนประชากรสูงอายุมีมากกว่าจำนวนประชากรเด็ก จากการคาดการณ์ขององค์การสหประชาชาติในอีก 10 ปีข้างหน้าปี 2563 ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีประมาณ 8.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าตัวเทียบกับปี 2543 ประมาณ 4.4 ล้านคน และเมื่อพิจารณาอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรา (Old Age Dependency Ratio) ประชากรผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไปต่อประชากรวัยทำงาน ประเทศไทยเริ่มปรับตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภูมิภาคเอเชียในปี 2543 และคาดว่าในปี 2563 จะอยู่ที่ร้อยละ 17 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13 และ 10 ในปี 2553 และ 2543 ตามลำดับ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอย่างรวดเร็วดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างของความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านอายุในระยะยาว โดยภาคการผลิตที่จะได้รับผลกระทบอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่น คือ ภาคอุตสาหกรรม เพราะมีความต้องการกลุ่มแรงงานอายุน้อยในช่วง 20-30 ปี ขณะที่แรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคบริการจะอยู่ในช่วงอายุ ระหว่าง 35-60 ปี และ 35-50 ปี ตามลำดับ ผู้สูงอายุจะส่งผลให้เกิดข้อจำกัดต่อศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการหดตัวลงอย่างมากของกำลังแรงงานในอนาคต เนื่องจาก เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ดังนั้น การเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เพียงพอเพื่อชดเชยกับการลดลงของกำลังแรงงานจึงเป็นนัยเชิงนโยบายที่สำคัญเพื่อรักษาศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ในประเทศไทยพบว่า ตลาดแรงงานยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุแรงงานอายุ 60 ปีขึ้นไป

3.5 ล้านคน มีเพียงร้อยละ 9.2 ที่ทำงานในระบบ ขณะที่กว่าร้อยละ 90.8 ทำงานนอกระบบ เช่น เกษตรกรรม ประมง งานขาย และงานฝีมือต่างๆ ซึ่งประสบกับปัญหาจากการทำงาน อาทิ ค่าตอบแทน การจ้างงานไม่ต่อเนื่อง และไม่มีสวัสดิการ แตกต่างกับแรงงานวัยอื่น ที่มีโอกาสทำงานในระบบที่มีความมั่นคงทางรายได้และสวัสดิการมากกว่า จากประเด็นปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทยนั้น ในการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงวัย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Office of the National Economic and Social Development, 2017) ประเทศไทยได้กำหนดในแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ สืบเนื่องมาจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรจะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนในทุกกลุ่มวัยให้มีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ โดยในประเด็นผู้สูงวัยคือการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุให้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (Department of Local Administration, 2013) มีประชากรผู้สูงอายุ จำนวน 126,035 คน ดัชนีการสูงวัย ร้อยละ 55.62 ลำดับความรุนแรง 61 และคาดการณ์ของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Office of the National Economic and Social Development, 2010) ประชากรในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในปี พ.ศ. 2563, 2568 และ 2573 จำนวนประชากรผู้สูงอายุมีจำนวนประมาณ 162,300 คน 196,900 คน และ 233,500 คน ตามลำดับ และพิจารณาจากดัชนีการสูงวัย (ร้อยละ) คือ 89.08, 110.87 และ 140.66 ดังภาพที่ 1



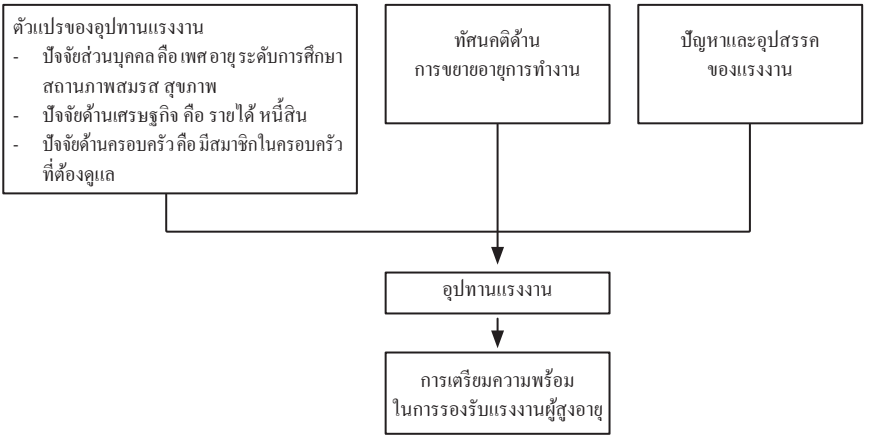
ภาพที่ 1 ดัชนีประมาณการสูงวัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จังหวัดสุราษฎร์ธานีจะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และหนึ่งในนั้นคือ แรงงานปัจจุบันจะกลายเป็นผู้สูงอายุ หากในจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่ได้มีการวางแผนด้านกำลังแรงงานเพื่อการผลิตอาจส่งผลต่อผลิตภาพของแรงงานในอนาคตได้ เพราะแรงงานเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาซึ่งจะทำให้ไม่สามารถเตรียมการเพื่อรองรับโอกาสใหม่ๆ ทางเศรษฐกิจและความท้าทายในอนาคต ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการวิจัยนี้ในการเตรียมพร้อมด้านแรงงานกลุ่มแรงงานในระบบหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ใช้วิธีการศึกษาอุปทานของแรงงาน (แรงงานที่ต้องการทำงานเมื่อหลังเกษียณอายุ) โดยงานวิจัยได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มของแรงงานในระบบของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากประเด็นในการทำวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการของแรงงานที่จะทำงานต่อแม้ว่าจะได้รับเงินชดเชยจากการเกษียณอายุหรือจากหลักประกันสังคมแล้วก็ตาม รวมถึงแนวทางการวางกำลังคนของภาครัฐเกี่ยวข้องการใช้แรงงานจากคนในประเทศอีกทั้งศึกษาครอบคลุมด้านสวัสดิการของแรงงานเมื่อเกษียณอายุแต่ยังคงทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติด้านการขยายอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่อการคาดการณ์ในการทำงานหลังเกษียณอายุ

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

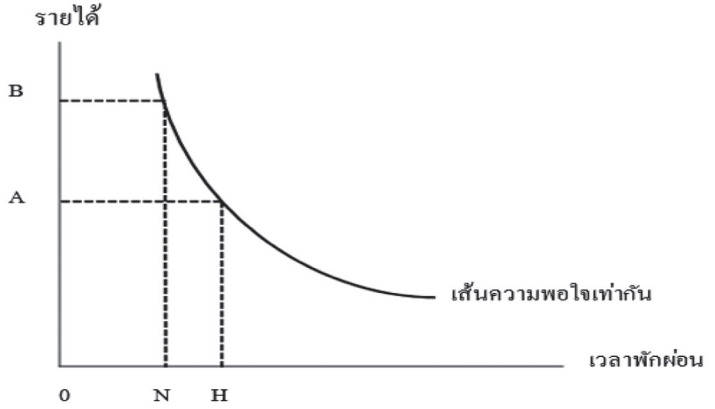
ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยคือ ทฤษฎีอุปทานแรงงานโดยอุปทานแรงงาน คือ ผู้ที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ กันในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจวัดได้ 2 รูปแบบคือ

1. อุปทานแรงงานตามแนวทาง "กำลังแรงงาน" (Labour Force Approach) อุปทานแรงงานตามแนวทางกำลังแรงงาน เป็นวิธีการศึกษาที่ถือเอาจำนวนบุคคลผู้เข้าร่วมในกำลังแรงงาน อุปทานแรงงานตามความหมายนี้เป็นแหล่งสะสมมีหน่วยนับเป็นคน

2. อุปทานแรงงานตามแนวทางอรรถประโยชน์ (Utility Approach) วิธีการศึกษาที่ถือหลักว่าอรรถประโยชน์หรือความพอใจของผู้ใช้แรงงานนั้นมีค่าขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิด เช่น ระดับรายได้ อัตราค่าจ้าง และรสนิยมของผู้ใช้แรงงาน และพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใช้แรงงานเป็นไปเพื่อให้ตนได้รับความพอใจสูงสุด จำนวนแรงงานที่ผู้ใช้แรงงานประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับค่าจ้างอัตราใดอัตราหนึ่ง จะถูกวัดเป็นจำนวน คน×ชั่วโมง หรือ คน×วัน หรือ คน×สัปดาห์ เป็นต้น คือ จำนวนผู้ใช้แรงงาน×เวลา ดังนั้น ถ้าผู้ใช้แรงงานใช้เวลาทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ถ้ากำหนดให้บุคคลส่วนมากได้รับรายได้จากการใช้เวลาในการทำงานเป็นสำคัญแล้วซึ่งหมายความว่าถ้าแรงงานต้องการรายได้ก็จะต้องทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้ใช้แรงงานต้องการรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อนำเงินไปซื้อสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นผู้ใช้แรงงานก็จะต้องใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นและจะต้องลดเวลาในการพักผ่อนให้น้อยลงแต่ถ้าผู้ใช้แรงงานต้องการใช้เวลาในการพักผ่อนเพิ่มขึ้นผู้ใช้แรงงานก็จะต้องลดเวลาในการทำงานลงซึ่งเท่ากับได้รับรายได้เพื่อจะนำไปซื้อสินค้าและบริการน้อยลงด้วย ดังนั้นการเลือกจึงเป็นไปได้ยากลำบากแต่อย่างไรก็ตามในกรณีนี้มีหลักในการตัดสินใจ คือ บุคคลแต่ละบุคคลจะต้องเลือกส่วนผสมที่จะให้ความพอใจสูงสุดของการใช้เวลาพักผ่อนกับการทำงานหารายได้อันเนื่องมาจากการทำงานจึงมีการวิเคราะห์เรื่องการเสนอขายแรงงาน ในทางทฤษฎีดังต่อไปนี้คือ

1. ความพอใจเท่ากันโดยให้เส้นความพอใจเท่ากัน (Leisure Income Indifference Curve : LIIC) เป็นเส้นที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน (ค่าจ้าง) กับเวลาของการพักผ่อน ที่ก่อให้เกิดความพอใจระดับหนึ่งข้อสังเกตที่ควรพิจารณาลักษณะของเส้นความพอใจเท่ากันมีอยู่ 2 ประการ คือ

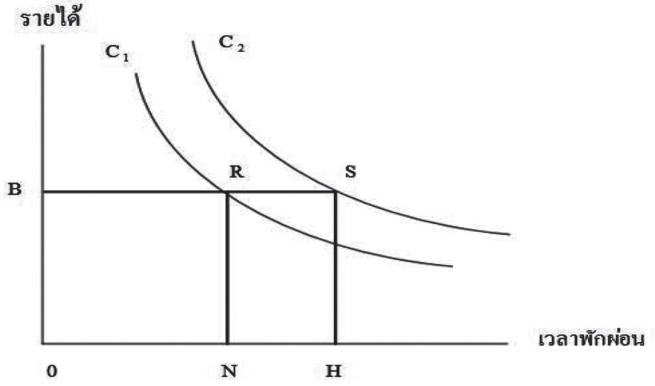
1.1 เส้นความพอใจเท่ากันจะมีลักษณะเป็นเส้นโค้งโดยทอดลงจากซ้ายไปขวา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนการทดแทนกันระหว่างรายได้กับเวลาของการพักผ่อน โดยได้รับความพอใจเท่าเดิมดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 สัดส่วนระหว่างรายได้กับการพักผ่อนในระดับต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพอใจเท่ากัน

จากภาพ ถ้าผู้มีรายได้ระดับ 0A และเวลาพักผ่อนวันละ 0H ก็จะได้รับความพอใจระดับหนึ่ง แต่ถ้าต้องการจะมีรายได้สูงขึ้นที่ระดับ 0B ก็จะต้องลดเวลาการพักผ่อนลงจนเหลือเพียง 0N จึงจะได้รับความพอใจเท่าเดิม

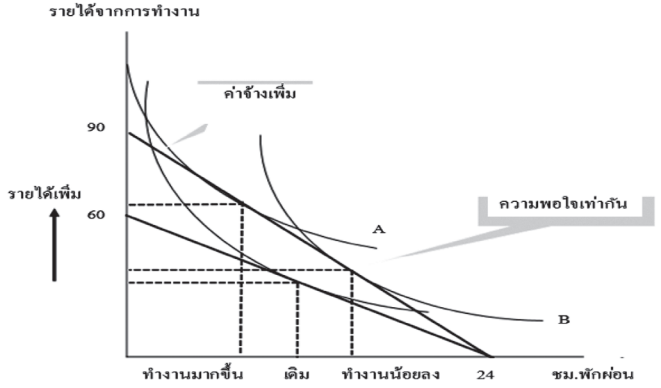
1.2 เส้นความพึงพอใจเท่ากันหลายๆ เส้น เส้นความพอใจเท่ากันเหล่านี้จะไม่ตัดกัน แต่จะขนานกันหรือไม่ก็ได้เส้นความพอใจเท่ากันที่อยู่ทางขวาจะแสดงถึงระดับความพอใจมากกว่าเส้นที่อยู่ทางซ้ายดังแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเส้นความพอใจเท่ากันหลายๆ เส้น

ภาพที่ 4 จะเห็นว่าเส้นความพึงพอใจ C อยู่เหนือเส้นความพึงพอใจ C ไปทางขวามือ แสดงว่าทุกๆ จุดบนเส้น C ผู้ใช้แรงงานจะได้รับความพอใจมากกว่าทุกๆ จุดบนเส้น C จุด R อยู่บนเส้น C และจุด S อยู่บนเส้น C ที่จุด R แรงงานจะมีรายได้ 0B และมีเวลาในการพักผ่อน 0N ส่วนที่จุด S แรงงานมีรายได้เท่ากับ 0B เหมือนกัน แต่มีเวลาพักผ่อนเท่ากับ 0H ที่จุด S ในกรณีนี้ผู้ใช้แรงงานได้รายได้เท่ากับ R แต่มีเวลาพักผ่อนที่จุด R ดังนั้นที่จุด S นี้ผู้ใช้แรงงานจะได้รับความพอใจมากกว่าที่จุด R ขอให้สังเกตว่าทุกๆ จุดบนเส้นความพอใจเส้นเดียวกันผู้ใช้แรงงานก็จะได้รับความพอใจเท่ากันดังนั้น ทุกๆ จุดบนเส้นความพอใจ C ผู้ใช้แรงงานจะได้รับความพอใจเท่ากันและมีความพอใจเท่ากับจุด R และทุกๆ จุดบนเส้น C แรงงานจะได้รับความพอใจเท่ากันและมีความพอใจเท่ากับจุด S

2.การตัดสินใจทำงานเมื่อค่าแรงเพิ่มขึ้นเมื่อค่าจ้างต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้นเส้นตรงเฉียงซึ่งเป็นเส้นจำกัดสัดส่วนแลกกันระหว่างรายได้กับเวลาพักผ่อน (ไม่ใช้ความพอใจเท่ากัน) จะยกขึ้น ตัวอย่างสัดส่วนจำกัดการแลกกัน เช่น ขอรับรายได้ 60 บาท โดยไม่พักผ่อนเลย คือพักผ่อน 0 ชั่วโมง หรือจะเลือกไม่เอารายได้เลย แล้วพักผ่อน 24 ชั่วโมง ทำงาน 0 ชั่วโมง เส้นนี้คือ 60-24 ส่วนเส้นบนแสดงถึงค่าจ้างแพงขึ้น สัดส่วนจำกัดการพักผ่อนกับรายได้เป็น 90-24 คือ ถ้ารายได้ 90 บาท ก็ทำงาน 24 ชั่วโมง ไม่พักผ่อนเลย ถ้ารายได้ 0 บาท ก็พักผ่อนได้เต็มที่ 24 ชั่วโมง



ภาพที่ 3 การตัดสินใจทำงานเมื่อค่าแรงเพิ่มขึ้น

ส่วนเส้นโค้ง คือ เส้นความพอใจเท่ากัน (Indifference Curve) เป็นการเลือกของผู้ใช้แรงงานระหว่างรายได้กับการพักผ่อนโดยได้รับความพอใจเท่ากัน เส้นล่างเป็นเส้น

ความพอใจเดิม ส่วนเส้นความพอใจที่เฉียงงออยู่ข้างบนสองเส้น เป็นเส้นความพอใจเพิ่มขึ้น เมื่อได้รับค่าแรงต่อชั่วโมงมากขึ้นถ้าเป็นคนที่อยากได้รายได้มากๆ เส้นความพอใจเท่ากันก็จะเป็นเส้น A เพราะเห็นเป็นเวลาตักตวงรายได้เขาจะตักตวงรายได้ให้มากโดยทำงานมากขึ้นกว่าเดิม พักผ่อนน้อยกว่าเดิม ถ้าเป็นคนที่อยากพักผ่อนจะมีความเห็นว่าเหนื่อยมามากแล้ว ขอให้รายได้เท่าเดิมหรือมากกว่าเก่าเล็กน้อยก็พอ ขอพักผ่อนมากขึ้นเส้นความพอใจเท่ากันก็เป็นเส้น B จุดที่เส้นความพอใจเท่ากันสัมผัสเส้นจำกัดสัดส่วนรายได้-การพักผ่อน เป็นจุดที่ผู้ใช้แรงงานได้รับความพอใจสูงสุด เมื่อค่าจ้างต่อชั่วโมงสูงขึ้น ผู้ใช้แรงงานก็จะทำงานน้อยลงก็ได้ ถ้าเขาเห็นว่าการพักผ่อนสำคัญกว่ารายได้ หรือจะทำงานมากขึ้นก็ได้ ถ้าเขาเห็นว่าถึงเวลาต้องตักตวงหารายได้ รายได้สำคัญมากกว่าการพักผ่อน

ด้านอุปทานของการจ้างแรงงาน จะมีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับค่าจ้างที่ต้องการว่าแรงงานต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อค่าจ้างถูกเสนอตลาดมีค่ามากกว่าค่าจ้างที่ต้องการ โดยปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้างที่ต้องการประกอบด้วยหลากหลายปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และสภาพแวดล้อมที่มาเป็นตัวกำหนดค่าจ้างที่ต้องการและการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งนี้รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับอัตราค่าแรงที่ต้องการของแต่ละบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างกัน ตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดการตัดสินใจของแรงงานในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ ค่าจ้างแรงงาน และรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน รวมถึงอัตราการทดแทนภายในใจของผู้ลงทุนระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเข้าสู่การทำงาน คือ การที่รายได้ที่ไม่ได้มาจากค่าจ้างมีค่าสูงมากจนทำให้แรงงานไม่มีความจำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้าง แต่การปรับขึ้นค่าจ้างแรงงานอาจไม่ได้ส่งผลกระทบในทางบวกต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากแรงงานอาจมีผลทางรายได้มากกว่าผลทางการทดแทน กล่าวคือ เมื่อค่าแรงเพิ่มสูงขึ้น แรงงานจะคิดว่ารายได้ที่เป็นตัวเงินมีค่าที่มากกว่าผลจากการเปลี่ยนรายได้ที่แท้จริงที่มีต่ออำนาจซื้อ ดังนั้นแรงงานจึงพักผ่อนมากขึ้นและทำงานลดลง ส่งผลให้เส้นอุปทานของแรงงานมีลักษณะเป็นโค้งย้อนกลับ คือ เมื่อค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น ความต้องการทำงานมีปริมาณที่ลดลง กรณีที่ต่างจากเส้นอุปทานโดยทั่วไปที่มีการปรับตัวในทิศทางที่ตามกัน

ในการจูงใจให้แรงงานที่แต่เดิมอาจไม่ได้มีการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีการเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น อาจทำให้ได้โดยการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดการจูงใจให้แรงงานกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน

อีกครั้ง นอกจากนี้มาตรการเสริมที่อาจเป็นไปได้จากตัวแบบนี้ คือ ลดประโยชน์ที่อยู่ในรูปของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานซึ่งงานศึกษาในต่างประเทศใช้เรื่องของประโยชน์ที่เกิดจากการว่างงานมาเป็นตัวแปรเทียบเคียงว่า ในกรณีที่รัฐมีการลดประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับจากการว่างงานก็จะส่งผลให้แนวโน้มของการกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานจะมากขึ้น เพราะระดับของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานลดลงนั้นเองนอกจากนี้ในการอธิบายความต้องการทำงานของแรงงานสูงอายุและการเกษียณอาจให้กรอบแนวคิดของการตัดสินใจข้ามเวลาหรือวงจรชีวิตในการอธิบายการตัดสินใจที่เหมาะสมในการเกษียณอายุ โดยทฤษฎีวงจรชีวิตเป็นการกล่าวถึงระดับรายได้ของบุคคลที่ไม่สามารถพึ่งพิงตนเองได้ในช่วงเริ่มต้นของชีวิตไปจนถึงช่วงการศึกษาดังนั้นรายได้ของบุคคลจึงมีค่าเป็นลบ และเมื่อมีการทำรายได้ของบุคคลก็จะเริ่มสูงขึ้นจนกระทั้งเป็นช่วงที่มีรายได้สูงสุดและเริ่มลดลงภายหลังจากนั้น และในยามเกษียณก็จะไม่มีรายได้ และต้องเริ่มพึ่งพิงรายได้ที่เกิดจากการออมมาก่อนหน้าหรือได้รับการโอนจากบุตรหรือรัฐ ดังนั้นในการตัดสินใจเพื่อการเกษียณจึงต้องมีการตัดสินใจในเรื่องของระดับรายได้ที่ต้องออมไว้ รวมถึงชั่วโมงการทำงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยสมรักษ์ รักษาทรัพย์ (Ruksasup, 2008) ทำการศึกษาเรื่อง โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสมในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปีที่ยังทำงานอยู่ต้องการทำงานหลังเกษียณ (ร้อยละ 52.86) มากกว่าไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณ โดยเหตุผลที่ต้องการทำงานหลังเกษียณคือยังสามารถทำงาน ได้ต้องการหารายได้(รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ) ไม่ต้องการเป็นภาระของบุคคลอื่นๆ ด้านอุปสงค์ต่อการจ้างงานผู้สูงอายุ พบว่าเหตุผลสำคัญที่หน่วยงานไม่จ้างผู้สูงอายุ เรียงตามลำดับคือ ผู้สูงอายุทำงานช้า ผู้สูงอายุไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่สถานประกอบการต้องรับผิดชอบปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุและผู้สูงอายุดื้อ ขณะที่ผู้ต้องการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานได้ให้เหตุผลสำคัญว่า ผู้สูงอายุมีประสบการณ์สูง ผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบสูง ผู้สูงอายุเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ดี ส่วนปวีณา ลี้ตระกูล (Leetagul,2016)การวิเคราะห์หาแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย พบว่า การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงลดลง ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่ออกจากตลาดแรงงานเพื่อไปเป็นแม่บ้านเพิ่มขึ้น และผลของสังคมสูงวัยทำให้ผู้หญิงวัยทำงานมีภาระการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งให้ผู้หญิงตัดสินใจทำงานงานในตลาดแรงงาน ได้แก่ การเป็นหัวหน้าครัวเรือน อายุและระดับการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น การอาศัยอยู่ในเขตเมือง ตลอดจากได้รับการสนับสนุนการดูแลบุตรจากผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา ในขณะที่ ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้หญิงไม่ทำงาน ได้แก่ สัดส่วน

ของบุตรที่อายุไม่เกิน 5 ปี ต่อผู้หญิงวัยทำงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุตร 0-2 ปี การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ตลอดจนระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้นของสามี จำนวนงานของสามีที่เพิ่มขึ้น และลักษณะอาชีพและอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันของสามี จะส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานที่แตกต่างกันของผู้หญิงด้วยอีกทั้ง นณริฏ พิศลยบุตร และ จิระวัฒน์ ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ (Pisollayabud &Punpeamrat, 2014) ทำการศึกษาเรื่อง การขยายเวลาทำงานสำหรับกลุ่มแรงงานอายุ 50-59 ปี ที่ออกจากงานก่อนกำหนดเพื่อลดผลกระทบของสังคมสูงวัย พบว่า ภาคครัวเรือนจะมีการปรับแบบแผนการทำงาน/พักผ่อน การบริโภคและการสะสมสินทรัพย์เพื่อรองรับกับปัญหาสังคมสูงวัย ภาคธุรกิจก็จะมีการปรับแบบแผนการผลิตเพื่อรองรับสังคมสูงวัยโดยเพิ่มสัดส่วนทุนต่อแรงงานให้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งในกรณีที่ทั้งสองกลุ่มมีการปรับตัวนั้น จะพบว่าผลกระทบของสังคมสูงวัยจะสามารถหักล้างได้โดยการเพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิต ที่ประมาณร้อยละ 1.6 ต่อปี และงานวิจัยของสมชาย สุขสิริเสรีกุล (Suksirisereekul, 2013) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาผลของการคงอยู่ในกำลังแรงงานของแรงงานสูงอายุต่อการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะในภาคบริการของประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุปทาน พบว่า แรงงานสูงอายุต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กมากกว่าหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ เงินเดือนที่สูงในปัจจุบันจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงทำงาน สำหรับงานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับแรงงานผู้สูงอายุ คือ Fan, Xiaodong & Seshadri, Ananth (2015) ทำการศึกษาเรื่อง Estimation of a life-cycle model with human capital labor supply and retirement พบว่า แรงงานให้ความสำคัญในการทำงานคือ ค่าจ้าง และทุนมนุษย์ หากมีการเพิ่มค่าจ้างแรงงานมีความยินดีที่จะทำงานเพิ่มวงจรชีวิตของแรงงานก็จะเพิ่มขึ้นตาม ซึ่งหากจะขยายการเกษียณอายุออกไป ปัจจัยด้านค่าจ้างจะมีความสำคัญ

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตจำกัดในการศึกษาของประชากร คือ แรงงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปีในจังหวัดสุราษฎร์ธานีการสำรวจข้อมูลในงานวิจัยนี้ เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรแรงงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปีที่ชัดเจน จึงใช้วิธีการกำหนดจำนวนตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ W.G.Cochran ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น เมื่อจากการคำนวณแรงงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 330 คน

2.วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ใช้วิธีการแบบการสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามลักษณะของประเภทงานที่ได้กำหนดสัดส่วนไว้ตามตารางที่ 1 และในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างนั้นต้องมีข้อจำกัดคือ ทำงานในหน่วยงานของรัฐตามลักษณะของประเภทงาน และต้องมีอายุระหว่าง 50-60 ปี ทั้งนี้ใช้ดุลพินิจของผู้วิจัยในการกำหนดสมาชิกของประชากรที่จะมาเป็นสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีลักษณะสอดคล้องหรือเป็นตัวแทนที่จะศึกษาหรือไม่ดังข้างต้น ทั้งนี้ได้กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 1 สัดส่วนของประเภทงานของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของงาน	จำนวนแรงงาน	จำนวนตัวอย่างที่กำหนดสัดส่วน
การบริหารและการสนับสนุน	4,621	27
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศรวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	17,690	105
การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	6,974	41
การศึกษา	16,436	98
งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	9,873	59

ที่มา: สำนักงานสถิติจังหวัดสุราษฎร์ธานี (Statistical Office of Surat Thani, 2017)

3. ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตของสถานที่ทำวิจัย การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานของแรงงานของหน่วยงานภาครัฐเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ดังนั้นพื้นเป้าหมายในการศึกษาคือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 ขอบเขตของประชากรที่ศึกษาคือ แรงงานหน่วยงานภาครัฐจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปี

3.3 ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง คือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปีจำนวน 330 ราย

3.4 ขอบเขตของระยะเวลา คือระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2559 - พฤษภาคม 2561

4. กระบวนการสร้างเครื่องมือ การทดสอบเครื่องมือ ค่าความเชื่อมั่น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านอุปทานการทำงานหลังเกษียณอายุ

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านทัศนคติต่อการขยายอายุการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเมื่อเกษียณอายุ

ทั้งนี้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับนำไปเก็บข้อมูลภาคสนามของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการและแรงงานในระบบนั้น มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา รวบรวมข้อมูล เอกสาร ตำรา หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดกรอบแนวคิดการจัดทำแบบเก็บข้อมูลและแบบสอบถามเพื่อให้เหมาะสมกับการนำไปเก็บกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำร่างแบบเก็บข้อมูลและแบบสอบถามเพื่อนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและทดสอบค่าความเชื่อมั่น

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูถึงคุณภาพรวมข้อบกพร่องของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบเก็บข้อมูลและแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการสำรวจขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างของอุปทานโดยการสัมภาษณ์เบื้องต้นจากกลุ่มแรงงานตัวอย่าง และนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้และนำมาพยากรณ์ค่าตามแบบจำลองโดยใช้วิธีการทางเศรษฐมิติเพื่อให้ได้โครงสร้างและลักษณะของอุปทาน

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างดังนี้

6.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ

6.2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุใช้สมการถดถอยโลจิต

6.3 ข้อมูลด้านทัศนคติต่อการขยายอายุการทำงานใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.4 ข้อมูลด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเมื่อเกษียณอายุใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นจากการเก็บข้อมูลและการแปรผลโดยใช้สถิติดังกล่าวข้างต้น ได้นำข้อมูลมาใช้กับแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1

ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ = f (ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยเศรษฐกิจ, สังคมและครอบครัว) โดยตัวแปรตามคือความน่าจะเป็นของความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุต่อความไม่ต้องการทำงานกลุ่มตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

1. ด้านลักษณะหรือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สุขภาพ
2. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง (เงินออม) หนี้สิน
3. ด้านครอบครัว ได้แก่ มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล

ตารางที่ 2 ลักษณะของตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์การตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ข้อมูลและความหมาย	
		1	0
ความต้องการทำงานต่อหลังเกษียณอายุ	Supply	ต้องการ	ไม่ต้องการ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	Gender	ชาย	หญิง
อายุ	Age	อายุ50-55 ปี	อายุอื่นๆ
ระดับการศึกษา	Edu	การศึกษาระดับมัธยมหรือต่ำกว่า	การศึกษาระดับอื่นๆ
สถานภาพสมรส	status	สมรส	สถานภาพอื่นๆ
สุขภาพ	health	มีปัญหาสุขภาพ	ไม่มีปัญหาสุขภาพ
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ			
รายได้	Income	10000-30000 บาท	รายได้ระดับอื่นๆ
หนี้สิน	Lone	มีหนี้สิน	ไม่มีหนี้สิน
ปัจจัยด้านครอบครัว			
มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล	Family	มีสมาชิกที่ต้องดูแล	ไม่มีสมาชิกที่ต้องดูแล

ที่มา: ดัดแปลงจากงานวิจัยของ สมรักษ์ รักษาทรัพย์ (Ruksasup, 2008)

ส่วนทัศนคติต่อการขยายอายุการทำงานและปัญหาอุปสรรคในการวิเคราะห์ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์มาตรการวัดลิเคริท์ 5 ระดับเพื่อหาของประเด็นดังกล่าวข้างต้น โดยที่

5 คะแนน = มากที่สุด 4 คะแนน = มาก

3 คะแนน = ปานกลาง 2 คะแนน = น้อย

1 คะแนน = น้อยที่สุด

แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการศึกษาหรือผลการวิจัย

ผลการวิจัยความต้องการทำงานของแรงงานในหน่วยงานภาครัฐหลังเกษียณอายุได้ผลดังนี้

1. ข้อมูลสังคมและเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพในการทำงาน ตำแหน่ง/ลักษณะประเภทของงานที่ปฏิบัติ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน สถานภาพการสมรส ค่าใช้จ่ายต่อเดือน เงินออมหรือการลงทุนเพื่อเป็นรายได้ที่สามารถใช้ในวัยเกษียณ ประเภทของเงินออมหรือการลงทุนภาระหนี้สิน แหล่งของภาระหนี้ โรคประจำตัว ประเภทโรคประจำตัว สุขภาพมีปัญหาต่อการทำงาน

ตารางที่ 3 ข้อมูลสังคมและเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผลสรุปจากการวิจัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	176	53.33
อายุ	50-54 ปี	257	77.88
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	206	62.42
สถานภาพในการทำงาน	ข้าราชการ	239	72.43
รายได้ที่ได้รับต่อเดือน	10,000-30,000 บาท	162	49.09
สถานภาพการสมรส	สมรส	178	53.94
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน	10,000-30,000 บาท	278	84.24

ตารางที่ 3 ข้อมูลสังคมและเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผลสรุปจากการวิจัย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เงินออมหรือการลงทุนเพื่อเป็นรายได้	มี	320	96.97
ประเภทของเงินออมหรือการลงทุน	เงินฝากธนาคาร	250	78.13
ภาระหนี้สิน	มี	169	51.21
แหล่งของภาระหนี้	ธนาคาร	103	60.95
โรคประจำตัว	ไม่มี	192	58.18
ประเภทโรคประจำตัว	โรคตา	96	69.57
สุขภาพมีปัญหาต่อการทำงาน	ไม่มี	240	72.73

พบว่า เพศหญิง ร้อยละ 53.33 อายุระหว่าง 50-54 ปี ร้อยละ 77.88 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 62.42 สถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 72.43 รายได้ต่อเดือน 10,000-30,000 บาท ร้อยละ 49.09 สถานภาพการสมรส พบว่า สมรส ร้อยละ 53.94 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,000-30,000 บาท ร้อยละ 84.24 มีเงินออม ร้อยละ 96.97 ประเภทของเงินออม คือ เงินฝากธนาคาร ร้อยละ 78.13 ภาระหนี้สินมี ร้อยละ 51.21 แหล่งภาระหนี้ คือ ธนาคารร้อยละ 60.95 เป็นผู้ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 58.18 ประเภทโรคประจำตัว โรคตา ร้อยละ 69.57 ไม่มีปัญหาสุขภาพในการทำงานร้อยละ 72.73 ดังตารางที่ 3

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ ประกอบไปด้วยปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สุขภาพ รายได้ หนี้สินมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ

supply	Coef.	Std. Err.	z	$p \succ \lvert z \rvert$	[95% Conf. Interval]	
gender	.2678291	.3241124	0.83	0.409	-.3674196	.9030777
age	-.2791994	.3938586	-.071	0.478	-1.051148	.4927493
edu	-.1623151	.5746913	-0.28	0.778	-1.288689	.9640592
status	.2422882	.3902507	0.62	0.535	-.5225891	1.007166
health	-1.089965	.4202422	-2.59	0.009**	-1.913624	-.2663053
income	1.355351	.3534202	3.83	0.000***	.6626599	2.048041

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ (ต่อ)

supply	Coef.	Std. Err.	z	$p \succ \|z\|$	[95% Conf. Interval]	
lone	1.82557	.4200622	4.35	0.000***	1.002263	2.648876
family	-.3092095	.4184466	-0.74	0.461	-1.13131	.5128907
_cons	-3.011541	.523887	-5.75	0.000	-4.038341	-1.984741
LR chi2= 48.91 Prob>chi2 = 0.0000 Pseudo R2 = 0.1627						

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ: *** ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01

** ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจทำงานต่อหลังเกษียณอายุ พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพของแรงงาน (Health) จะแปรผกผันกับการตัดสินใจทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ ถ้าไม่มีปัญหาสุขภาพแรงงานจะตัดสินใจเข้าทำงาน และหากมีปัญหาสุขภาพจะตัดสินใจไม่ทำงานต่อหลังเกษียณอายุ ส่วนปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยหนี้ แปรผันตรงที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อธิบายได้ว่าปัจจัยทางด้านรายได้เพิ่มขึ้น แรงงานจะตัดสินใจทำงานและหากรายได้น้อยลงแรงงานจะไม่ต้องการทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุ และปัจจัยหนี้ หากมีหนี้สินแรงงานจะตัดสินใจทำงานและหากไม่มีหนี้สินแรงงานจะไม่ต้องการทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุ

3. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านการขยายอายุการทำงาน ได้ผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติด้านการขยายอายุการทำงาน

ทัศนคติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
รัฐบาลควรออกกฎหมายขยายอายุการทำงาน	4.16	.743	มาก
หากมีการขยายอายุการทำงานควรจัดการฝึกอบรมงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ	4.22	.627	มากที่สุด
ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการฝึกอบรม	4.25	.747	มากที่สุด
สุขภาพของผู้สูงอายุไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน	4.06	.779	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุเทียบเท่าได้กับบุคคลในวัยอื่นๆ	4.22	.793	มากที่สุด
ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาต่อการทำงานขององค์กร	4.13	.831	มาก
การขยายอายุการทำงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น	4.18	.860	มาก
การขยายอายุการทำงานช่วยกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจ	4.10	.847	มาก
การทำงานสามารถส่งเสริมสุขภาพร่างกายไม่ทรุดโทรม	4.16	.778	มาก
หากผู้สูงอายุได้ทำงานสามารถทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น	4.18	.797	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ทัศนคติของแรงงานอายุ 50-60 ปี ผู้สูงอายุสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หากมีการขยายอายุการทำงานควรจัดการฝึกอบรมงานที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สูงอายุเทียบเท่าได้กับบุคคลในวัยอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 4.22 ระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ สุขภาพของผู้สูงอายุไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเมื่อเกษียณอายุ

การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเมื่อเกษียณอายุเป็นข้อมูลด้านแรงงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุ ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเมื่อเกษียณอายุ

ปัญหาและอุปสรรค	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับผู้ทำงานที่ยังไม่เกษียณ	4.07	.865	มาก
กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ	4.18	.875	มาก
ไม่สามารถปรับทักษะให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ	4.13	.885	มาก
การเดินทางไปทำงานของผู้สูงอายุ	4.16	.805	มาก
สุขภาพของผู้สูงอายุ	4.18	.778	มาก
เวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น	4.25	.798	มากที่สุด
การทำงานสามารถทำให้ผู้สูงอายุเครียดมากเกินไป	4.08	.901	มาก
ไม่สามารถทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง	4.14	.857	มาก
โอกาสเสี่ยงจากอุบัติงานในการทำงาน	4.10	.824	มาก
กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ	4.12	.894	มาก

ผลการศึกษา พบว่าปัญหาและอุปสรรคด้านเวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และสุขภาพของผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ย 4.18 ระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกับผู้ทำงานที่ยังไม่เกษียณ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายเพื่อเป็นแนวทางในการขยายอายุการทำงานของแรงงานเพื่อทดแทนแรงงานที่ลดลงจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุดังนี้

1. ประเด็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุ พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพของแรงงาน จะแปรผกผันกับการตัดสินใจทำงาน กล่าวคือ หากสุขภาพของแรงงานของแรงงานไม่มีปัญหา แรงงานจะตัดสินใจทำงาน ซึ่งประเด็นด้านสุขภาพในการตัดสินใจทำงานของแรงงานถือได้ว่ามีความสำคัญในการตัดสินใจทำงาน หากร่างกายมีสุขภาพที่ไม่แข็งแรง นอกจากแรงงานไม่สามารถทำงานได้เต็มความสามารถแล้วยังส่งต่อผลิตภาพของแรงงาน ดังนั้นในการขยายอายุการทำงานหลังเกษียณอายุ ประเด็นด้านสุขภาพของแรงงานจึงมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของอาชีพที่แรงงานสามารถจะทำได้ รวมถึงระยะเวลาของการทำงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลต่อสุขภาพของร่างกาย เพราะแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุนั้นสภาพของร่างกายได้เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยผลการวิจัยในส่วนนี้ได้สอดคล้องกับรายงานภาวะทางสังคมฉบับล่าสุดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือ ด้านสุขภาพนอกจากความเสื่อมถอยของร่างกายตามวัยแล้ว ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพทั้งจากการทำงานหนักและไม่ปลอดภัยในช่วงวัยทำงาน ทำให้เป็นข้อจำกัดต่อการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านรายได้ กล่าวคือ เมื่อมีรายได้ระดับต่ำ (10,000-30,000 บาท) จะตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงมากกว่า 10,000-30,000 บาทซึ่งแรงงานงานกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำจากการทำงานในปัจจุบัน ดังนั้นเมื่อเกษียณอายุไปแล้วแรงงานกลุ่มนี้จึงอยากที่จะมีรายได้เสริมเพิ่มขึ้น โดยประเด็นนี้จะไปสอดคล้องกับตัวแปรคือหนี้ กล่าวคือ หากแรงงานมีหนี้สินจะทำงานเพื่อหาช่องทางในการลดหย่อนหนี้ ดังนั้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจของบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย สุขสิริเสรีกุล (Suksirisereekul, 2013) ที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างกฎแห่งการตัดสินใจที่จะทำงานกับเงินเดือน สอดคล้องกับกฎแห่งอุปทาน (Law of Supply) นั่นคือเงินเดือนที่สูง (ต่ำ) ในปัจจุบันจะเป็นแรงจูงใจ (ความบั่นทอน) ให้บุคลากรยังคงทำงานต่อไป (เลิกทำงาน)

2. ประเด็นปัญหาและอุปสรรคของแรงงานต่อการคาดการณ์ในการทำงานหลังเกษียณอายุพบว่าแรงงานมีความกังวลปัญหาและอุปสรรคด้านเวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากด้านข้อจำกัดของทางร่างกายที่เข้าสู่วัยชรา ดังนั้นความสามารถในการทำงานจึงเป็นข้อกังวลของแรงงาน ซึ่งบางครั้งแรงงานไม่สามารถทำงานได้เต็มเวลาตามที่กฎหมายหรือข้อตกลงขององค์กร เช่น ต้องทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือบางครั้งแรงงานกลุ่มนี้ต้องไปพบแพทย์บ่อยกว่าแรงงานในวัยหนุ่มสาว ซึ่งประเด็นนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย สุขสิริเสรีกุล (Suksirisereekul, 2013)

ที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานในเรื่องเวลามากที่สุดร้อยละ 40.00 ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในงานวิจัยของ สมชาย สุขสิริเสรีกุล (Suksirisereekul, 2013) รวมถึงสอดคล้องกับงานของสมรักษ์ รักษาทรัพย์ (Ruksasup, 2008) ซึ่งให้ประเด็นด้านความยืดหยุ่นด้านเวลา คือ งานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่มีปัญหาเรื่องความเสื่อมถอยของสุขภาพกายและสุขภาพจิตนั้น ควรมีลักษณะงาน 2 แบบ คือ การจ้างงานแบบชั่วคราวและการจ้างงานแบบบางเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. หากรัฐต้องการขยายอายุการทำงานของแรงงานควรให้ความสำคัญกับประเด็นสุขภาพของแรงงาน ซึ่งจะส่งผลต่อลักษณะงานที่ทำ ระยะเวลา ที่กลุ่มแรงงานผู้สูงอายุสามารถที่จะทำงานได้

2. การส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุยึดหลักยืดหยุ่นและสมัครใจ การจ้างงานควรมีลักษณะยืดหยุ่นทั้งในเรื่องเวลาทำงาน รูปแบบการทำงาน การจ้าง และเงินเดือน รัฐควรสนับสนุนและพัฒนาระบบคัดกรองผู้สูงอายุ ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการสามารถคัดกรองผู้สูงอายุที่ยังทำงานต่อได้ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง การจัดให้มีการประเมินความสามารถผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน ตลอดจนการให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่สังคมเกี่ยวกับสังคมสูงวัย ผลกระทบและความจำเป็นของการส่งเสริมให้เกิดการทำงานของผู้สูงอายุ รวมทั้งการใช้มาตรการทางการคลังจูงใจให้เกิดการจ้างผู้สูงอายุในสถานประกอบการ และพัฒนาอบรมเสริมทักษะให้กับแรงงานก่อนสูงวัยและผู้สูงอายุ

References

Auaporn, Kitty,et al. (2008). **Labor Market Study for the Elderly Society**. Bangkok: Office of Labor Economics.

Department of Local Administration. (2013). **Elderly Population in Surat Thani Province**. Surat Thani.: Department of Local Administration.

Fan, Xiaodong & Seshadri, Ananth . (2015). **Estimation of A Life-Cycle Model with Human Capital Labor Supply and Retirement**. Australia. University of New South Wales.

Leetagul, Paweena. (2016). **Analysis of the Support for Women in the Elderly**. Ph.D. (Economics). Srinakharinwirot University.

Ministry of Social Development and Human Security. (2014). **Elderly Thailand: Present and Future**. Bangkok. : Ministry of Social Development and Human Security.

_____. (2014). Aging Index. Bangkok. : Ministry of Social Development and Human Security

_____. (2017). **National Economic and Social Development Plan No. 12**. Retrieved December 1, 2017, from :http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

Office of the Education Council. (2016).**Study Program to Review Manpower Requirements for Production Planning and the Human Resource Development of the Country**. Bangkok. : Prikwan Graphic.

Penmat, Pichaya, Trakulmututa, Jutamanee & Leekpai, Pradtana. (2016). Relationship Between Human Resource Management and Organizational Commitment of Hotel Employees in Southern Thailand. **Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University**. 11(2), 1-28.

Office of the National Economic and Social Development. (2017). **National Social and Economic Development Plan Number 12**. Bangkok. : Office of the National Economic and Social Development Board, Office of the Prime Minister.

Office of the National Economic and Social Development. (2010). **Aging Index** of Surat Thani Province. Bangkok. : Office of the National Economic and Social Development Board, Office of the Prime Minister.

Pisollayabud, Nonnarit & Punpeamrat, Jirawat. (2014). **The Extended Working Hours for Workers Aged 50-59 Years**. Bangkok : Thailand Development Research Institute.

Ruksasup, Somruk. (2008). **A project to Study The Suitability of Post-Retirement Workers**. Bangkok .: Ministry of Labor.

Statistical Office of Surat Thani. (2017). Number of Workers in Surat Thani Province by Type of Work. Surat Thani. : Statistical Office of Surat Thani.

Suksirisereekul, Somchay. (2013). **A Study of the Effects of Persistence on the Labor Force of Older Workers to Mitigate the Shortage of Skilled Labor in the Service Sector of Thailand**. Bangkok. : Human Resources Institute, Thammasat University.