

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

Factors Affecting Decision to Work After Retirement of the Independent Organizations

Public Officers

ภิญญาภรณ์ ยอดสง่า (Pinyaporn Yodsa-nga)¹บุญธรรม ราชรักษ์ (Boontham Racharak)²อุบลวรรณ ขุนทอง (Ubonwan Khonthong)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ที่มีอายุระหว่าง 55-60 ปี ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และใช้แบบจำลองโลจิตในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่ต้องการทำงานหลังเกษียณต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ต้องการรายได้เลี้ยงตนเอง/ครอบครัว และไม่ต้องการเป็นภาระของลูกหลาน/ครอบครัว โดยคาดว่าจะทำงานต่อหลังเกษียณอีก 4-6 ปี ทางด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ รายได้ และการออมการลงทุน และปัจจัยด้านสังคม คือ บุคคลพึ่งพิง

คำสำคัญ: การตัดสินใจทำงาน วัยเกษียณอายุ ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

Abstract

This study aimed to investigate the decision to engage in labor force participation after retirement. Data were collected by questionnaires from the Independent Organization Public officers who were 55 to 60 years old. Data analysis based on descriptive statistics and the logit model was used to determine factors influencing work after retirement. The results indicated the group of elderly public officers who desired to work after retirement. They had a reason for working because of the use of free time productively, providing continued income, and not being a burden to anybody. It was expected to work continuously for around 4 to 6 years after retirement. The results factor influencing work after retirement showed that the incomes, saving, and who had a dependency, were statistically significant.

¹ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail : pinyaporn.y@gmail.com

² คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail : thamracharak@gmail.com

³ คณะการจัดการธุรกิจและการเงิน มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต E-mail : ubonwank@gmail.com

Keywords: Work Decision, Retirement Age, The Independent Organization Public Officers

วันที่รับบทความ: 24 มกราคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ: 20 มีนาคม 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 28 มีนาคม 2566

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ภาวะสังคมผู้สูงอายุที่ทั่วโลกกำลังเผชิญมีสาเหตุสำคัญจากอัตราการเกิดต่ำ (Fertility Rate) และอายุคาดเฉลี่ย (Life Expectancy) หรือการคาดประมาณการจำนวนปีโดยเฉลี่ยของการมีชีวิตอยู่ของประชากรมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ประชากรมีอายุยืน ซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ส่งผลให้สัดส่วนของผู้สูงอายุต่อจำนวนประชากรวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว (จารีย์ ปิ่นทอง และคณะ, 2561) จากภาวะประชากรสูงวัยเพิ่มมากขึ้น ประชากรวัยทำงานลดลงนั้น ส่งผลต่อตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมทำให้รายได้เฉลี่ยของประชากรลดลงและส่งผลกระทบต่อภาวะการขาดแคลนแรงงานของประเทศซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเติบโตของประเทศ

จากสถิติของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2564) รายงานว่าในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete-Aged Society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรนั้นส่งผลต่อตลาดแรงงานไทย ดังนี้ 1) ส่งผลกระทบต่อขนาดของตลาดการบริโภค-อุปโภค 2) ส่งผลกระทบต่อจำนวนแรงงานในตลาดแรงงาน และ 3) ส่งผลกระทบต่ออัตราส่วนการเป็นภาระพึ่งพิงและการออม ทั้งนี้ การขาดเซจจำนวนแรงงานที่ลดน้อยลงจากภาวะประชากรสูงวัยที่เพิ่มขึ้นสามารถทำได้ด้วยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีความพร้อม มีสุขภาพที่แข็งแรงมีพลังที่ยังสามารถทำงานให้อยู่ในระบบตลาดแรงงานต่อไปให้นานขึ้น โดยผู้สูงอายุเหล่านี้ก็จะมีรายได้ดูแลตัวเอง เป็น

ประโยชน์กับทั้งตนเอง สังคม และครอบครัว อีกทั้งยังเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานสามารถเพิ่มอุปทานแรงงานของประเทศได้ในระยะยาว (World bank group, 2021)

ข้าราชการหรือกำลังคนในภาครัฐเป็นอีกกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ โดยกำลังคนของรัฐนั้นจะเริ่มมีอัตราการออกจากตลาดแรงงานมากกว่าการเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น โดยช่วงอายุ 55-59 ปี จะมีอัตราการออกจากตลาดแรงงานมากถึงร้อยละ 36.50 ซึ่งเป็นช่วงที่ใกล้จะเกษียณอายุราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 (สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล, 2556) โดยข้าราชการที่จะต้องออกจากระบบทั้งจากการออกจากระบบก่อนกำหนดหรือต้องออกจากระบบตามที่กฎหมาย/ระเบียบกำหนดนั้น ล้วนแต่เป็นผู้ที่สั่งสมประสบการณ์ และสั่งสมทุนมนุษย์มาตลอดช่วงชีวิตการทำงาน ซึ่งหากกลุ่มบุคคลดังกล่าวต้องออกจากระบบแรงงานไปโดยที่ยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความพร้อม ความต้องการที่สามารถทำงานต่อไปได้ก็นับได้ว่าเป็นการเสียบุคลากรที่สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างน่าเสียดาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกลุ่มข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานตามภารกิจเฉพาะของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีความต้องการอย่างไรเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อ

เป็นข้อมูลสนับสนุนในการส่งเสริมให้ผู้สูงวัยในกลุ่มข้าราชการยังคงมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการเพิ่มจำนวนแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภาวะสังคมสูงวัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุราชการ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 การศึกษาการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 400 ตัวอย่าง จากกลุ่มข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานศาลปกครอง และสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ 55-60 ปี

1.3.2 การศึกษาครั้งนี้ ใช้การทดสอบและคาดการณ์ความสัมพันธ์ของปัจจัยกำหนดกับการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุด้วยแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) โดยมีปัจจัยกำหนดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

NEED = f (SEX, STATUS, INCOME, DEBT, SAVING, HEALTH, SPONSOR, DEPEND)

สามารถเขียนเป็นแบบจำลองได้ดังนี้

$$\ln \left(\frac{NEED}{1 - NEED} \right) = \beta_0 + \beta_1 SEX + \beta_2 STATUS + \beta_3 INCOME + \beta_4 DEBT + \beta_5 SAVING + \beta_6 HEALTH + \beta_7 SPONSOR + \beta_8 DEPEND$$

โดยกำหนดรายละเอียดตัวแปรตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	ตัวแปร	ความหมาย	รายละเอียดตัวแปร
1	NEED	ความต้องการทำงานหลังเกษียณ	0 = ไม่ต้องการทำงานหลังเกษียณ 1 = ต้องการทำงานหลังเกษียณ
2	SEX	เพศ	0 = ชาย 1 = หญิง
3	STATUS	สถานภาพการสมรส	0 = โสด/หม้าย 1 = สมรส
4	INCOME	รายได้	บาท
5	DEBT	หนี้สิน	0 = ไม่มีหนี้สิน 1 = มีหนี้สิน
6	SAVING	การออมการลงทุน	0 = มีการออมการลงทุนไม่เพียงพอต่อการเกษียณ 1 = มีการออมการลงทุนเพียงพอต่อการเกษียณ
7	HEALTH	ปัญหาสุขภาพ	0 = ไม่มีปัญหาสุขภาพ 1 = มีปัญหาสุขภาพ
8	SPONSOR	บุคคลพึ่งพิง	0 = ไม่มีบุคคลพึ่งพิง 1 = มีบุคคลพึ่งพิง
9	DEPEND	ผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	0 = ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 1 = มีผู้อุปการะเลี้ยงดู

1.4 สมมติฐานการวิจัย

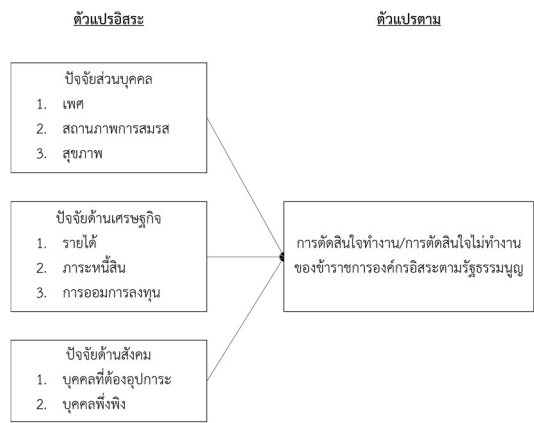
1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพการสมรส และสุขภาพ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

1.4.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ รายได้ ภาระหนี้สิน การออมการลงทุน มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

1.4.3 ปัจจัยด้านสังคม บุคคลที่ต้องอุปการะและบุคคลพึ่งพิง มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในการทำการการศึกษา โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังกรอบแนวคิดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีด้านอุปทานแรงงาน (Labor Supply) มนุษย์นั้นจะแสวงหาความอยู่ดีกินดี จึงต้องทำงานเพื่อให้เกิดรายได้สำหรับการอุปโภคบริโภค ซึ่งการตัดสินใจที่จะทำงานหรือพักผ่อนนั้นขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง หากมีความพึงพอใจในอัตราค่าจ้างก็จะตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเมื่อตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน อัตราค่าจ้างใด ๆ ก็จะทำให้ผู้นั้นเป็นอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจ (ชมพูนุช โกสลา เพิ่มพูนวิวัฒน์, 2549) ทั้งนี้ การเลือกทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างเพียงอย่างเดียว การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจถูกกำหนดด้วยอายุ วัฏจักรชีวิต ความสามารถ สุขภาพ ได้อีกด้วย (จุฬา มนัสไพบุลย์, 2546)

2.2.2 ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-Cycle Theory) บุคคลจะมีการวางแผนการใช้จ่ายในการบริโภคในระดับที่เท่า ๆ กันในทุกปี และเก็บออมเพื่อสะสมความมั่งคั่งในช่วงวัยทำงาน เพื่อนำเงินออมเหล่านั้น มาใช้เพื่อการบริโภคหลังจากที่เริ่มเกษียณอายุและไม่มีรายได้ ซึ่งความมั่งคั่งนั้นก็ค่อย ๆ ลดลงตั้งแต่ที่บุคคลนั้นเริ่มเกษียณอายุไปจนตลอดสิ้นอายุขัยของบุคคลนั้น (Mankiw, 2016)

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ (Retirement) การที่แรงงานตัดสินใจออกจากตลาดแรงงานอย่างถาวร โดยประเทศไทยไม่มีการกำหนดอายุเกษียณของแรงงานภาคเอกชน แต่นายจ้างทั่วไปจะใช้เกณฑ์อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ในการรับสิทธิประโยชน์ทดแทนชราภาพของกองทุนประกันสังคม ทางด้านแรงงานของภาครัฐนั้น มีการกำหนดเกณฑ์อายุเกษียณราชการเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (นงนุช สุนทรชวานันต์, 2559)

2.2.4 ทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ มาจากการศึกษาการฝึกปฏิบัติ/การฝึกอบรมทั้งในและนอกเวลาทำงาน การดูแลสุขภาพ ฯลฯ โดยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ถือว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง que เพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดรายได้สูงขึ้นในอนาคต และมูลค่าที่เกิดขึ้นสามารถเก็บเกี่ยวได้ไปตลอดช่วงชีวิต (ปรัชญ์ปราบปรปักษ์, 2546)

2.2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่สามารถอธิบายได้อยู่ 2 ประการ คือ 1) ความต้องการ (Needs) คือ การขาดแคลนในร่างกายหรือตัวบุคคล ซึ่งความต้องการนี้มีทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งที่เป็นกระบวนการทางร่างกายและไม่ได้เกิดจากทางร่างกาย 2) จุดมุ่งหมาย (Goal) คือ ผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยมีภาวะเงื่อนไขเป็นปัจจัยก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavior) (ชูศักดิ์ เจนประโคน, 2560)

2.2.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Needs Hierarchy Theory) บุคคลจะถูกกระตุ้นจากความต้องการที่จะตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะอย่าง โดยมีพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ คือ 1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด แม้จะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม 2) ความต้องการของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะ

เป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

3) ความต้องการของบุคคลนั้นจะเรียงเป็นลำดับชั้น เมื่อความต้องการในลำดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลนั้นก็จะให้ความสนใจกับความต้องการในลำดับสูงขึ้นต่อไป

2.2.5.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Frederick Herzberg's Two Factor Theory) ศึกษาถึงสาเหตุการจูงใจให้บุคคลทำงาน พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ปัจจัยต่ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ 2) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจในงานที่ทำอยู่ มีความรู้สึกในด้านที่ดี และเป็นการจูงใจภายในงานของตน

2.2.6 ตัวแบบโลจิต (Logit Model) เป็นหนึ่งในตัวแบบสองทางเลือก (Binary-Choice Models) สร้างขึ้นเพื่อแสวงหาคำตอบถึงความน่าจะเป็น (Probability) ในการตัดสินใจที่จะเลือกกระหว่างสองทางเลือก ว่าแต่ละทางเลือกมีความน่าจะเป็นมากน้อยเพียงใด และขึ้นอยู่กับปัจจัยกำหนดใดบ้าง โดยตัวแบบโลจิตนั้นเป็นตัวแบบที่ใช้แก้ปัญหาการพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่ได้จากตัวแบบความน่าจะเป็นเชิงเส้นตรงที่อยู่นอกขอบเขต 0 และ 1 ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความน่าจะเป็นและตัวแปรอิสระอาจจะอยู่ในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้ามกันก็ได้ (ถวิล นิธิใบ, 2559)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถนำมาสรุปการสนับสนุนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ตัวแปร	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
1	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส และ สุขภาพ	- ทฤษฎีทุนมนุษย์ - ทฤษฎีแรงจูงใจ
2	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ ภาระหนี้สิน การออมการลงทุน	- ทฤษฎีวงจรชีวิต - ทฤษฎีแรงจูงใจ
3	ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ บุคคลที่ต้องอุปการะ และบุคคลพึ่งพิง	- ทฤษฎีแรงจูงใจ
4	ตัวแปรตาม การตัดสินใจ ได้แก่ ทำงาน และไม่ทำงาน	- ทฤษฎีอุปทานแรงงาน - แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ - ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 วรรณกรรมภายในประเทศ

จากการศึกษาของทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสที่จะต้องการทำงานหลังเกษียณ คือ ปัจจัยด้านรายจ่าย ด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ ด้านเงินออม และด้านรายได้ ทางด้านการศึกษาของกัญญณัฐ โกคาพันธ์ (2560) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ คือ ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ความพึงพอใจในบทบาทปัจจุบัน การเป็นสมาชิกชมรม/องค์กร/ชุมชน ปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพจิต และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาระครอบครัว และการศึกษาของธนพร เทพบัวทอง (2560) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของกลุ่มแรงงานหากมีการขยายอายุการเกษียณทำงานได้มากกว่า 60 ปี มีเพียงตัวแปรการมีเงินออมหรือการลงทุน ที่เพียงพอในยามเกษียณ

2.2.2 วรรณกรรมต่างประเทศ

จากการศึกษาของ Wiktorowicz (2018) พบว่า คนโสดมีความเสี่ยงในการยุติกิจกรรมทางเศรษฐกิจจากการเกษียณอายุน้อยที่สุด ทั้งนี้ ผู้ที่มีคู่สมรสเกษียณอายุแล้วก็จะมีแนวโน้มที่จะยุติกิจกรรมทางเศรษฐกิจจากการเกษียณอายุมากกว่า 3 เท่า และการศึกษาของ Vickerstaff & Van der Horst (2010) พบว่า สุขภาพเป็นทั้งปัจจัยเชิงบวกและปัจจัยเชิงลบที่มีผลต่อการยืดอายุการทำงาน กล่าวคือ ในบางกลุ่มแสดงความคิดเห็นว่าการทำงานนั้นช่วยรักษากิจกรรมทาง

สังคมและทางกายภาพ ช่วยป้องกันการเจ็บป่วย ในขณะที่บางกลุ่มแสดงความคิดเห็นว่าการเกษียณเร็วทำให้ช่วงระยะเวลาหลังเกษียณนั้นยังคงมีสุขภาพที่ดีและเพลิดเพลินในการดำเนินชีวิตช่วงที่เหลืออยู่

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ที่มีอายุระหว่าง 55-60 ปี ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สมช.) สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลยุติธรรม ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ และข้อมูลด้านสังคม ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่ทำงานหลังเกษียณอายุของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานหลังเกษียณ

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบขนาดประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ขนาดของประชากรที่ต้องการ (บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์, 2549) โดยการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 384 \text{ หน่วย}$$

จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน โดยผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ทั้งนี้ ได้รับความร่วมมือเข้าร่วมตอบแบบสอบถามเพียง 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สมช.) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 400 ตัวอย่าง แต่แบบสอบถามมีความครบถ้วนสามารถใช้ศึกษาได้เพียง 333 ตัวอย่าง

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน มีผู้ที่ตัดสินใจที่จะทำงานหลังเกษียณ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 และตัดสินใจไม่ทำงานหลังเกษียณ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.86 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 59 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพครอบครัวอยู่ด้วยกันแบบจดทะเบียนสมรส ปฏิบัติงานที่สำนักงานศาลยุติธรรม ในระดับชำนาญการพิเศษ มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 61,142 บาทต่อเดือน มีภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 40,173 บาท โดยประเมินว่าตนเองมีการออมการลงทุนที่เพียงพอสำหรับใช้ยามเกษียณ โดยมีรูปแบบการออม/การลงทุนในสหกรณ์/กลุ่มออมทรัพย์ และในกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพ พบว่าเป็นโรคเกี่ยวกับความดันโลหิต/ไขมันในเลือด มากที่สุด

4.2 การตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณมากที่สุด คือ ต้องการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ต้องการรายได้เลี้ยงตนเอง/ครอบครัว และ

ไม่ต้องการเป็นภาระของลูกหลาน/ครอบครัว ตามลำดับ สำหรับลักษณะงานที่ต้องการทำ/วางแผนที่จะทำ คือ งานที่เกี่ยวกับการค้าขาย โดยต้องการกำหนดวันและเวลาการทำงานได้เอง มีค่าจ้าง/รายได้เป็นรายเดือน มีค่าจ้าง/รายได้ที่คาดหวังน้อยกว่า 30,000 บาท และคาดว่าจะทำงานต่อหลังเกษียณอีก 4-6 ปี

4.3 การตัดสินใจไม่ทำงานหลังเกษียณ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตัดสินใจไม่ทำงานหลังเกษียณ มีปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจไม่ทำงานหลังเกษียณมากที่สุด คือ ต้องการพักผ่อน มีเงินบำเหน็จ/บำนาญที่ได้รับ/คาดว่าจะได้รับเพียงพอต่อการใช้ชีวิตยามเกษียณแล้ว และต้องการใช้เวลาอยู่กับครอบครัว

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญด้วยแบบจำลอง Logit Model

แบบจำลอง Logit Model ที่ใช้ในการศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างจากแบบจำลองที่ส่งผลการตัดสินใจทำงานนั้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่มีค่าเกิน 0.80 มีค่าความแม่นยำของแบบจำลองอยู่ที่ร้อยละ 67.87 จากผลการทดสอบได้ค่า Log likelihood เท่ากับ -204.23775 ค่า likelihood Ratio (LR) Chi-Square เท่ากับ 42.65 ค่าความถูกต้องของการพยากรณ์ในแบบจำลอง (Pseudo R- Square) เท่ากับ 0.0945 ผลการคำนวณสมการโลจิสต์ สามารถเขียนผลการวิเคราะห์ในรูปแบบสมการของแบบจำลองได้ ดังนี้

$$\ln \left(\frac{\text{NEED}}{1 - \text{NEED}} \right) = 1.23184 - 0.08821\text{SEX} \\ - 0.95115\text{STATUS} - 0.00001\text{INCOME} \\ + 0.41061\text{DEBT} - 1.01843\text{SAVING} \\ - 0.15903\text{HEALTH} - 0.66672\text{SPONSOR} \\ + 0.13736\text{DEPEND}$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง Logit Model

Logistic regression					
Number of obs = 333			LR chi2 (8) = 42.65		
Log likelihood = -204.23775			Prob > chi2 = 0.0000		
			Pseudo R2 = 0.0945		
Variable	Coef.	Z	P> z	Odds Ratio	dy/dx
SEX	-0.08821	-0.31	0.755	0.91557	-0.02130
STATUS	-0.95115	-0.38	0.702	0.90927	-0.02290
INCOME**	-0.00001	-2.19	0.029	0.99999	-2.73e-06
DEBT	0.41061	1.36	0.173	1.50775	0.09603
SAVING***	-1.01843	-3.99	0.000	0.36116	-0.24563
HEALTH	-0.15903	-0.64	0.522	0.85296	-0.03810
DEPEND	0.13736	0.48	0.628	1.14724	0.03279
SPONSOR**	-0.66672	-2.28	0.022	0.551338	-0.16336
_cons	1.23184	2.18	0.029	3.42753	

หมายเหตุ : *** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
 * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง Logit Model

ตามตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ รายได้ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีรายได้ลดน้อยลงจะส่งผลการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ และปัจจัยด้านสังคม คือ บุคคลพึงพิง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่ไม่มีบุคคลพึงพิงจะส่งผลการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ ด้านปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ การออมการลงทุน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ แสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการองค์กรอิสระไม่มีการออมการลงทุนที่เพียงพอเมื่อเกษียณจะส่งผลการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ

ด้านปัจจัยที่ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ได้แก่ เพศ สถานภาพครอบครัว หนี้สิน สุขภาพ ผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

5. อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ นั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ และการออมการลงทุน และปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ บุคคลพึงพิง กล่าวได้ว่าหากข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีรายได้จากเงินบำเหน็จ/บำนาญ ไม่ครอบคลุมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ขาดการวางแผนการออมการลงทุนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ประกอบกับไม่มีบุคคลใดที่ตนเองสามารถพึ่งพิงได้หากหยุดทำงาน จะส่งผลให้ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญตัดสินใจที่จะทำงานต่อหลังเกษียณ เพื่อให้ตนเองนั้นสามารถดูแลตนเองได้ในยามบั้นปลาย ซึ่งสอดคล้องกับทิพรัตน์ มาระเนตร์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการตัดสินใจทำงานของข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ พบว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุมีโอกาสที่จะต้องการทำงานหลังเกษียณ คือ ปัจจัยด้านรายจ่าย ด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบ ด้านเงินออม และด้านรายได้ โดยข้าราชการผู้สูงอายุที่มีรายจ่ายมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก มีการออมน้อย และมีรายได้น้อย มีโอกาสที่จะต้องการทำงานหลังเกษียณอายุราชการ และยังสอดคล้องกับวิวรรธน์ แก้วใส (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการหากมีการขยายอายุเกษียณราชการ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วย ภาระที่ต้องรับผิดชอบ ภาระหนี้สิน รายได้รายจ่าย และการออม กล่าวคือ ข้าราชการที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก มีภาระหนี้สิน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่มีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณ ก็จะมีความต้องการที่จะทำงานต่อในระบบราชการหากมีการขยายอายุเกษียณ ทั้งนี้ ธนพร เทพบัวทอง (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายอายุเกษียณการทำงาน

กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค พบว่ามีเพียงตัวแปรการมีเงินออมหรือการลงทุนที่เพียงพอในยามเกษียณที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของกลุ่มแรงงานสูงอายุ

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส และสุขภาพนั้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณของข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ ไม่ว่าข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีสถานภาพครอบครัวโสด/สมรส/หม้าย หรือมีปัญหา/ไม่มีปัญหาสุขภาพ ก็ไม่ส่งผลให้ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญตัดสินใจที่จะทำงานหรือไม่ทำงานหลังเกษียณ ซึ่งต่างจากกัญญณัฐ โภคาพันธ์ (2560) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพจิต เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ หากได้ทำงานที่มีผลดีต่อสภาพจิตใจก็จะส่งผลให้มีความต้องการที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการ เช่นเดียวกันกับมโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการทำงานของแรงงานในหน่วยงานภาครัฐหลังเกษียณอายุ กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ คือ ปัจจัยด้านสุขภาพ หากไม่มีปัญหาสุขภาพ ก็จะมีความต้องการทำงานต่อหลังจากเกษียณอายุ และ Wiktorowicz (2018) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง Extending Working Life: Which Competencies are Crucial in Near-Retirement Age? พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุมากที่สุด คือ สมรรถภาพของร่างกาย และความพร้อมในการทำงาน โดยปัจจัยดังกล่าวมีผลในเพศชายมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่ ทักษะทางการจัดการ ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ MS Office มีผลต่อเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ พบว่าคนโสดมีความเสี่ยงในการยุติกิจกรรมทางเศรษฐกิจจาก

การเกษียณอายุน้อยที่สุด และผู้ที่มีคุณสมบัติเกษียณอายุแล้วก็จะมีแนวโน้มที่จะยุติกิจกรรมทางเศรษฐกิจจากการเกษียณอายุมากกว่า 3 เท่า

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

6.1.1 จากการศึกษา ถึงแม้ว่าตัวแปรด้านสุขภาพจะไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานหลังเกษียณคือสุขภาพ เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน และอีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญ คือเรื่องของเทคโนโลยี กลุ่มผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่คุ้นชินและไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งอุปสรรคสำคัญดังกล่าว นั้น หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการวางแผนระยะยาวในเรื่องของการสร้างลักษณะนิสัยการใส่ใจรักษาสุขภาพ และการเรียนรู้เท่าทันเทคโนโลยี หรือในระยะสั้นส่งเสริมเรื่องการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การบริหารสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมถึงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงง่ายสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ ก็จะก่อให้เกิดปัจจัยเชิงบวกต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตลาดแรงงานของกลุ่มข้าราชการสูงอายุ

6.1.2 การส่งเสริมการทำงานหลังเกษียณควรขึ้นอยู่กับความสมัครใจของแต่ละบุคคล ควรให้การส่งเสริมทักษะอาชีพต่าง ๆ เพิ่มเติม ก่อนที่ข้าราชการจะเกษียณอายุ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการคงอยู่ในตลาดแรงงานให้กับข้าราชการเกษียณ อีกทั้ง ควรส่งเสริมความภูมิใจและเห็นถึงคุณค่ารวมถึงประสบการณ์ความรู้ที่กลุ่มผู้สูงอายุนั้นมี และยังสามารถเป็นแรงงานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในสังคม

6.1.3 ภาครัฐควรเข้ามาเป็นตัวกลางในการประสานกันระหว่างผู้ประกอบการและแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงของทั้งด้านอุปสงค์และด้านอุปทาน และเป็นตัวช่วยสำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่มีความพร้อมยังคงทำงานต่อไปได้ในตลาดแรงงาน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพทั้งจากทางด้านอุปทานคือ กลุ่มแรงงานสูงอายุ และด้านอุปสงค์ คือกลุ่มหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะต้องมีการจ้างงานกลุ่มแรงงานสูงอายุในอนาคต เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการเชิงลึก ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับการวางแผนรองรับแรงงานสูงอายุได้ในอนาคต

6.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความต้องการทำงานหลังเกษียณอายุของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ เพื่อบริการรองรับการวางแผนยุทธศาสตร์ความต้องการกำลังพลภาครัฐในอนาคตภายใต้สังคมผู้สูงอายุ

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ประสิทธิประสาทความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ให้แก่ข้าพเจ้า ขอพระคุณบิดามารดาที่เป็นแรงผลักดันและเป็กำลังใจสำคัญ รวมถึงทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

8. เอกสารอ้างอิง

กัญญณัฐ โภคาพันธ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานภายหลังเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จารี ย ปันทอง, ธนกรณ์ จิตตินันท์, ประภัศร แสงสุข
สันต์ และ ฉันทนา ศุภนาถศิริ. (2561). **สังคม
สูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย.**
กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- จุฑา มนต์ไพบูลย์. (2546). อุปทานแรงงาน. ใน **เอกสาร
การสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและ
แรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 5-10.** นนทบุรี:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชมพูนุช โกสลา เพิ่มพูนวิวัฒน์. (2549). ตลาดปัจจัยการผลิต ใน **เอกสารการสอนชุดวิชา
เศรษฐศาสตร์วิเคราะห์ หน่วยที่ 1-8**
(พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2560). **เทคนิคการจูงใจ.**
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถวิล นิลใบ. (2559). **เศรษฐมิติ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ทิพรรัตน์ มาระเนตร. (2555). **การตัดสินใจทำงานของ
ข้าราชการผู้สูงอายุหลังเกษียณ.** วิทยานิพนธ์
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนพร เทพบัวทอง. (2560). **การศึกษาความเป็นไปได้ใน
การขยายอายุเกษียณการทำงาน กรณีศึกษา
การประปาส่วนภูมิภาค.** การค้นคว้าแบบ
อิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงนุช สุนทรชวกันต์. (2559). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน.**
ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2549). **ระเบียบวิธีการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ครั้งที่ 9).**
กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ปรัชญ์ ปราบปรปักษ์. (2546). **ทุนมนุษย์.** ใน **เอกสาร
การสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและ**
- แรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 5-10.** นนทบุรี: โรง
พิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มโนลี ศรีเปารยะ เพ็ญพงษ์. (2562). ความต้องการ
ทำงานของแรงงานในหน่วยงานภาครัฐหลัง
เกษียณอายุ กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
**วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย,** 14(2), หน้า 42-63.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2564).
สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2563.
นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีรวรรณ แก้วใส. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ต้องการทำงานต่อในระบบราชการของ
ข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ.**
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล. (2556). **มโนทัศน์ใหม่นิยาม
ผู้สูงอายุ และการขยายอายุเกษียณ.**
กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนา
ผู้สูงอายุไทย.
- Mankiw, N. G. (2016). **Macroeconomics.** 9 th ed.
New York: Worth Publishers.
- Vickerstaff, S. & Van der Horst, M. (2021, June).
The Impact of Age Stereotypes and Age
Norms on Employees' Retirement
Choices: A Neglected Aspect of
Research on Extended Working Lives.
Frontiers in Sociology, 6, 1-8.
<https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.686645>
- Wiktorowicz, J. (2018). Extending Working Life:
Which Competencies are Crucial in
Near-Retirement Age?. **The Journal of
Adult Development,** 25(1), 48-60.

<https://doi.org/10.1007/s10804-017-9274-9>

World Bank Group. (2021). **Aging and the Labor Market in Thailand**. Bangkok: World Bank Group.

