

การศึกษาร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร



นายสุรพันธุ์ เล้าวิวัฒนา

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE STUDY OF LABOUR FORCE PARTICIPATION OF THE ELDERLY IN BANGKOK

Mr. Surapun Laowiwattana

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Economics Program in Economics

Faculty of Economics

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University



สุรพันธุ์ เล่าวิวัฒนา : การศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร.  
(THE STUDY OF LABOUR FORCE PARTICIPATION OF THE ELDERLY IN BANGKOK)  
อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.ชลีย์พร อมรวิวัฒนา, 107 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและลักษณะการทำงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาแบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนที่หนึ่งเป็นการศึกษาเชิงพรรณนาโดยอาศัยข้อมูลจากงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดประชุมกลุ่มย่อย ในส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2550 ที่จัดเก็บโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยใช้แบบจำลองลอจิสต์เข้ามาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุและใช้วิธีการประมาณค่า Maximum likelihood (ML) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ

ผลการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุที่เข้าร่วมในกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ 20 ของผู้สูงอายุทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษา ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง และส่วนใหญ่ทำงานทุกวัน วันละ 7-8 ชั่วโมง สำหรับผลการจัดประชุมกลุ่มย่อยนั้น ชี้ว่าการสนับสนุนผู้สูงอายุให้เข้าร่วมในกำลังแรงงานจะไม่มีอุปสรรคใดๆ หากมีการปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ แต่สำหรับการขยายอายุเกษียณของข้าราชการต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานทั้งของผู้สูงอายุและผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา สุขภาพ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินออมและดอกเบี้ย เบี้ยยังชีพ หนี้สิน การให้เงินบุตร การได้รับเงินจากบุตร โดยปัจจัยที่ส่งอิทธิพลให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานมากที่สุด ได้แก่ เบี้ยยังชีพที่ไม่เพียงพอ การให้เงินบุตรและสุขภาพที่เอื้ออำนวยตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่ต้องการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ การได้รับเงินจากบุตร เงินออมและดอกเบี้ย นอกจากนี้ในงานศึกษายังพบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สุขภาพ อาชีพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ มาตรการและนโยบายของภาครัฐว่าควรมีความสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้สูงอายุ ตลอดจนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยการสะสมเงินออมในวัยทำงาน และพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ในตัวเองอย่างต่อเนื่อง

สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์.....  
ปีการศึกษา 2551.....

ลายมือชื่อนิสิต สุรพันธุ์ เล่าวิวัฒนา  
ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก Shem on Chan

## 4885587029 : MAJOR ECONOMICS

KEY WORDS: THE ELDERLY / LABOUR FORCE PARTICIPATION / BANGKOK

SURAPUN LAOWIWATTANA: THE STUDY OF LABOUR FORCE PARTICIPATION OF THE ELDERLY IN BANGKOK. ADVISOR: ASSOC.PROF.CHALIPORN AMONVATANA, Ph.D, 107 pp.

The work is aimed to study the form and pattern of Bangkok elders' work, and factors which influence their pay rate and their working decision. The study is divided into two sections. The first part is a descriptive research, using data from previous related studies, and holding focus-group meetings. The second part is an analysis of the data from the survey on Thai elder people in 2006, conducted by the National Statistical Office of Thailand by using Logit Model as a tool to analyze Bangkok elders' working decision, and Maximum Likelihood Estimation to study the factors which affect the elders' pay rate

The study reveals that 20% of elders participate in labour force, mostly male and primarily educated. They mostly operate their own business, work 7-8 hours everyday, and recruit no employee. The focus-group meetings come to a conclusion that, if the job specification adjusted to suit aging people, there will be no obstacle to urging them into labor force; however, the extension of the bureaucrat's retire age should be carefully considered.

The factors determining working decision of aged and aged-to-be are their age, sex, marital status, education, pension, savings and interest, government living allowance, debt, and how much they have to give to or receive from their children. The reasons which encourage elders to work the most are inadequate government living allowance, money give to descendant and good health respectively. The factors not convincing elders to participate workforce are pension, money earn from descendant, saving and interest. Additionally, the study shows age, sex, marital status, education, health, and occupation are factors that influence the elders pay rate statistically.

Finally, the study also suggests that government should authorize measures and policies which suit to capability and need of the elders. Moreover, current labor forces are recommended to be prepared for elder period by building up saving in working age and develop their capacity continuously.

Field of Study : Economics.....

Student's Signature : Surapun Laowiwattana

Academic Year : 2008.....

Advisor's Signature : Chaliporn Amonvatana

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยคำชี้แนะอันมีค่าจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านอันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์ ศาสตราจารย์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชลัษฏ์พร อมรวิวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ปิตยานนท์ และ อาจารย์ ดร.สมประวิณ มั่นประเสริฐ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์อีกหลายท่าน ที่ช่วยให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างมากแก่ผู้วิจัย

สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนหนึ่งได้รับการอนุเคราะห์จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่จากทั้งสองหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี และที่สำคัญขอขอบพระคุณผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ร่วมให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ขอขอบคุณ คุณนภัสวรรณ บุญอยู่ คุณนิอร ศิริเลิศพิทักษ์ คุณพนิดา ร้อยดวง คุณทัศนวรรณ ขาวอุปถัมภ์ คุณจิตตินันท์ อภิภูยานนท์ คุณอภิสิทธิ์ ยิ้มแฉ่ง คุณวิหรรษา ศรีเมือง คุณชัยชัย ทวีทรัพย์ คุณเอกรินทร์ วาณิชยเจริญ ที่ให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้อย่างมาก รวมถึงเพื่อนๆ รุ่นพี่และรุ่นน้องหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตอีกจำนวนมาก ที่แบ่งปันความสุขและสร้างทัศนคติที่ดีในการศึกษาในหลักสูตรนี้อยู่เสมอ

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่อุปถัมภ์และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณ หมอตั้ม และ หมอน้อย ที่ดูแลสุขภาพของผู้วิจัยมาจนปัจจุบัน หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศูนย์วิจัยทรัพย์สินทางปัญญา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตงานวิจัย.....	6
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 การทบทวนทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.2 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3. วิธีการศึกษา.....	36
3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4. บริบทเกี่ยวกับผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร.....	45
4.1 ลักษณะทั่วไปของประชากรผู้สูงอายุ.....	45
4.2 ลักษณะการทำงานของประชากรผู้สูงอายุ.....	51
4.3 ความคิดเห็นและประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร	59
4.4 มาตรการการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทย.....	64

บทที่	หน้า
5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร	68
5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร	68
5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร.....	80
6. สรุปผลงานวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	86
6.1 สรุปผลงานวิจัย.....	86
6.2 ข้อเสนอแนะ.....	91
รายการอ้างอิง.....	94
ภาคผนวก.....	99
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	107



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยแนวโน้มผู้สูงอายุน้อย.....	3
1.2	จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และ 80 ปีขึ้นไป.....	3
4.1	ลักษณะทางประชากรของประชากรผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร.....	45
4.2	สถานภาพการอยู่อาศัยในครัวเรือนของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร.....	47
4.3	สถานะทางด้านรายได้ของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร.....	48
4.4	สถานะทางด้านหนี้สินของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร.....	49
4.5	สถานะทางการออมของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร.....	50
4.6	สภาพทั่วไปของผู้มีงานทำที่มีช่วงอายุ 50-59 ปีในกรุงเทพมหานคร.....	52
4.7	สภาพทั่วไปของผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร.....	53
4.8	สภาพการทำงานของผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปีใน กรุงเทพมหานคร.....	54
4.9	สภาพการทำงานของผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร.....	57
5.1	ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานของ กลุ่มผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร.....	69
5.2	ค่าตัวแปรอิสระที่ใช้แทนในสมการ กลุ่มผู้สูงอายุ.....	70
5.3	ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานกลุ่ม ผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ.....	75
5.4	ค่าตัวแปรอิสระที่ใช้แทนในสมการ กลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ.....	76
5.5	ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขต กรุงเทพมหานคร.....	81
5.6	การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุด้วย วิธี Wald Test.....	83

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	พีระมิดประชากรไทย พ.ศ. 2533 –2573.....	2
1.2	สัดส่วนประชากรปี 2543-2583.....	4
2.1	เส้นความพอใจเท่ากันระหว่างรายได้และการพักผ่อน.....	9
2.2	เปรียบเทียบเส้นความพอใจระหว่างผู้ที่ชอบการทำงาน และผู้ที่ชอบการพักผ่อน.....	10
2.3	ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดระหว่างรายได้และการพักผ่อน.....	11
2.4	ที่มาของเส้นอุปทานแรงงานที่เป็นเส้นวกกลับ.....	13
2.5	เงินบำนาญกรณีเกษียณอายุ ทำให้บุคคลไม่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน.....	16
2.6	ผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับจากการที่การศึกษาเป็นเพียงสัญญาณอย่างหนึ่ง...	22
4.1	ลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครและปัญหาของ ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว.....	47

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“คนที่อายุมากๆ เป็นคนที่ได้เปรียบ เพราะว่าถ้าใช้คุณสมบัติของคนที่มีอายุ เรียกว่ามีประสบการณ์ ก็ต้องถือว่าเป็นคนที่ได้เปรียบ แล้วก็คนที่อายุน้อย อาจจะถูกคนที่อายุมาก เพราะมีปมด้อยนั่นเอง คนที่อายุน้อยๆ นี้ก็ว่าไม่มีความสามารถ เลยต้องดูคนที่อายุมาก แต่ก็ชอบบอกว่าคนที่อายุมาก ถ้ารักษาความดี รักษาคุณสมบัติ คุณธรรม ก็ได้เปรียบคนที่อายุน้อย และในประเทศชาติ ถ้ามีคนที่มีอายุมากและได้เปรียบ ชาดิบ้านเมืองจะก้าวหน้าได้ ถ้ามีแต่คนเด็กๆ ที่ไม่ไม่ถือว่ามีความสามารถแล้ว ชาดิบ้านเมืองไม่ก้าวหน้า จะต้อง พุดอย่างนี้ท่านผู้ใหญ่ก็อาจจะบอกว่า นี่แหละ คนที่อายุมากนี่ มีประโยชน์”

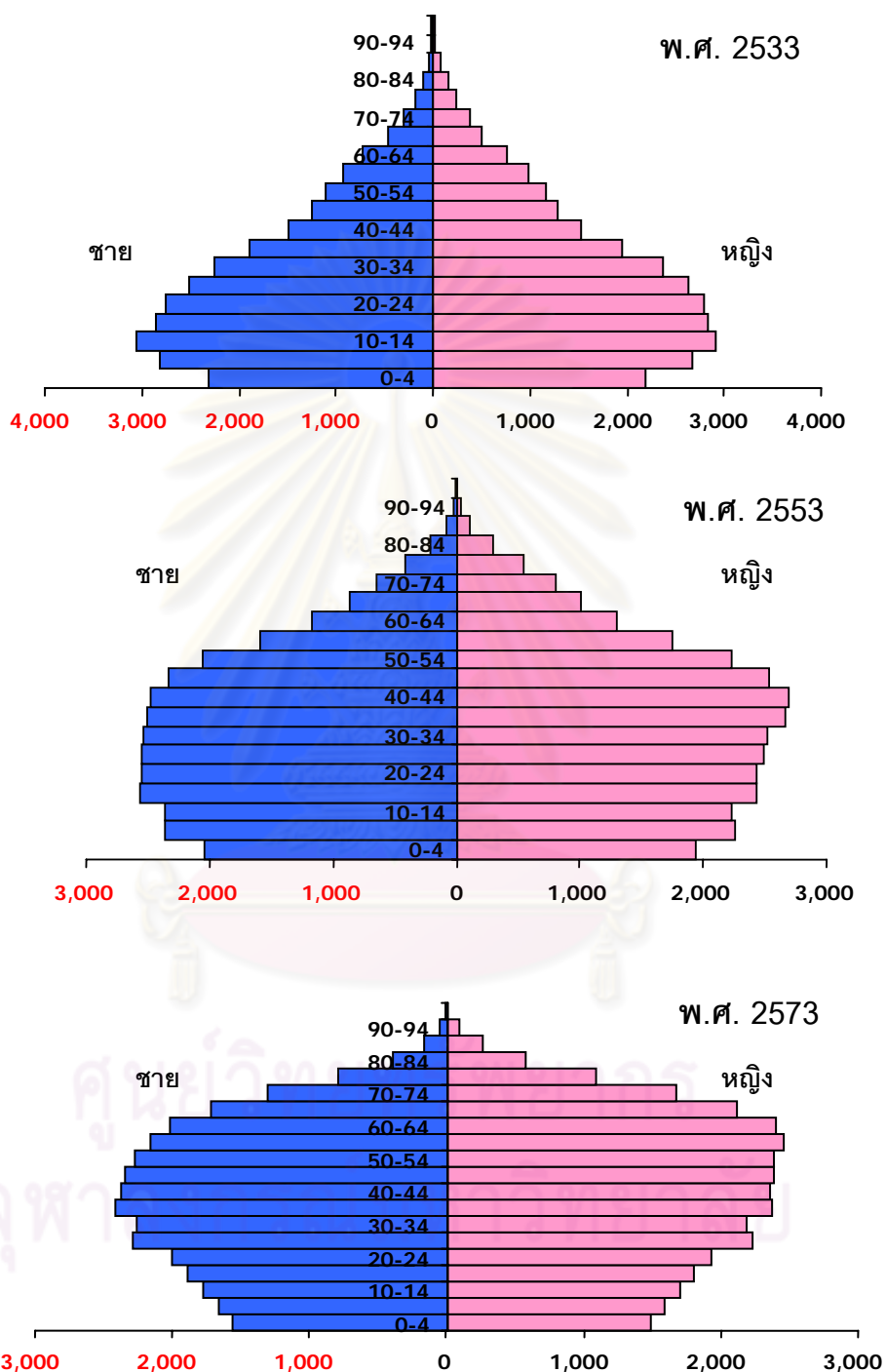
พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระราชทาน ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิตฯ

วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2549

ปัจจุบันความสำคัญของประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลการคาดประมาณขนาดและการเปลี่ยนแปลงของประชากรของสถาบันต่างๆ ได้ให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันคือ โครงสร้างประชากรกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังจะเห็นได้จากการเคลื่อนตัวของพีระมิดประชากรไทย ในช่วงปี 2533-2573 จากแผนภาพที่ 1.1 โดยโครงสร้างประชากรของไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากอดีตที่เคยมีประชากรวัยเด็กมากกว่าร้อยละ 20 และมีประชากรวัยสูงอายุน้อยกว่าร้อยละ 10 แต่ปัจจุบันประชากรวัยเด็กลดลง และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ 24.7 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 22.4 ในปี 2550 ขณะที่ประชากรสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องจากร้อยละ 9.4 ในปี 2543 เพิ่มเป็นร้อยละ 10.7 ในปี 2550 และยังพบว่าประชากรสูงอายุมีอายุที่ยืนยาวมากขึ้น เห็นได้จากจำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 80 ปีขึ้นไปเพิ่มสัดส่วนสูงขึ้น จากประมาณ 587,700 คน หรือร้อยละ 1 ในปี พ.ศ. 2543 เป็น 1,445,200 คน หรือร้อยละ 2 ในปี พ.ศ.2568 ดังแสดงในตารางที่ 1.1 และ 1.2

แผนภาพที่ 1.1 พืชมิติประชากรไทย พ.ศ. 2533 – 2573



ที่มา : พ.ศ. 2513, 2533 สำนะโนประชากรและเคหะ, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

พ.ศ. 2553, 2573 การฉายภาพประชากรของประเทศไทย, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

### ตารางที่ 1.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยแนวโน้มสู่สังคมสูงอายุ

#### การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยแนวโน้มสู่สังคมสูงอายุ

ปี	2543	2550	2555f	2560f
จำนวนประชากร (พันคน)	62,237	65,684	67,784	69,746
วัยเด็ก (0-14 ปี)	15,344	14,712	14,066	13,759
วัยแรงงาน (15-59 ปี)	41,026	43,950	45,314	45,599
วัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)	5,867	7,020	8,404	10,388
สัดส่วนรวมต่อประชากร (%)	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>วัยเด็ก (0-14 ปี)</b>	<b>24.7</b>	<b>22.4</b>	<b>20.8</b>	<b>19.7</b>
วัยแรงงาน (15-59 ปี)	65.9	66.9	66.9	65.4
<b>วัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)</b>	<b>9.4</b>	<b>10.7</b>	<b>12.4</b>	<b>14.9</b>
อัตราการพึ่งพิงรวม* (%)	51.7	49.4	49.6	53.0
วัยเด็ก (0-14 ปี)	37.4	33.5	31.0	30.2
<b>วัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)</b>	<b>14.3</b>	<b>16.0</b>	<b>18.5</b>	<b>22.8</b>
อัตราเจริญพันธุ์รวม	1.93	1.83	1.79	1.77
<b>อัตราเกิด (ต่อพัน)</b>	<b>16.7</b>	<b>15.0</b>	<b>14.0</b>	<b>13.2</b>

หมายเหตุ: \*อัตราการพึ่งพิงรวม =  $\frac{\text{ประชากรวัยเด็ก (0-14 ปี)} + \text{ประชากรวัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)}}{\text{ประชากรวัยแรงงาน (15-59 ปี)}} \times 100$

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2546)

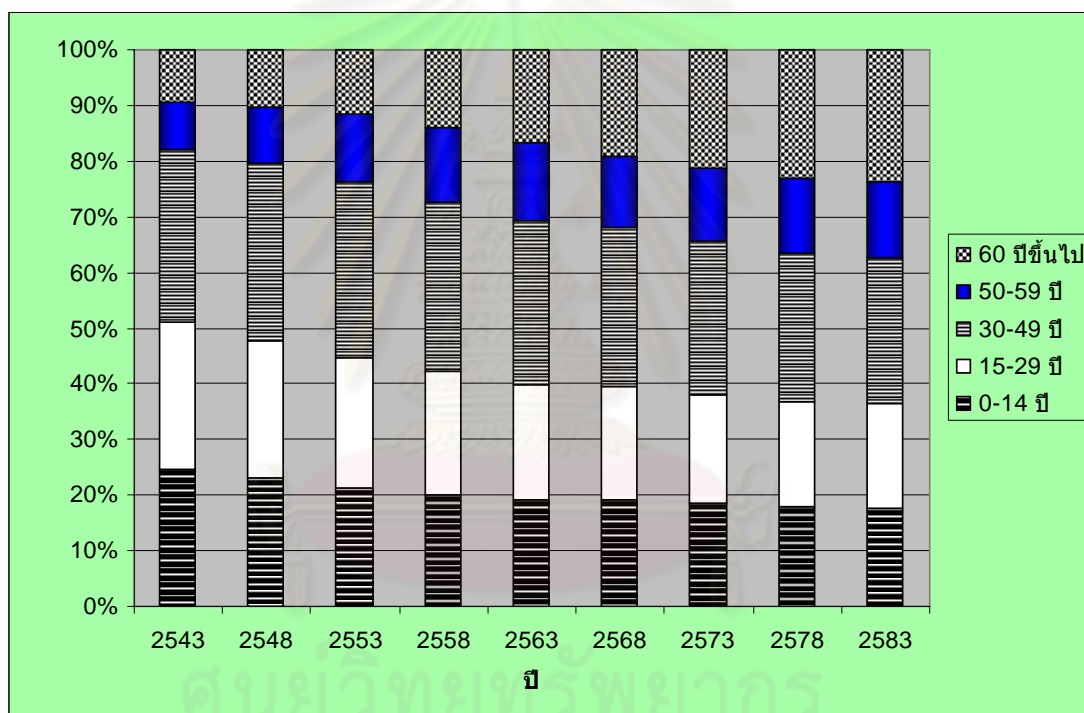
### ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และ 80 ปีขึ้นไป

ปี พ.ศ.	จำนวนประชากรรวม (ต่อ 1,000)	ประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป		ประชากรอายุตั้งแต่ 80 ปีขึ้นไป	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2543	62,236	5,877	9.4	593	1.0
2548	64,763	6,693	10.3	617	1.0
2553	67,041	8,142	12.5	763	1.1
2558	69,060	9,559	13.8	973	1.4
2563	70,456	11,888	16.8	1,249	1.8
2568	72,286	14,452	20.0	1,552	2.1

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546) การคาดประมาณประชากรแห่งประเทศไทย 2543-2568

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรยังส่งผลต่ออัตราการพึ่งพิงของประชากร โดยลดลงจากร้อยละ 51.70 ในปี 2543 เหลือร้อยละ 49.4 ในปี 2550 หลังจากนั้นจึงเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 49.6 ในปี 2555 และเป็นร้อยละ 53.0 ในปี 2560 ทั้งนี้หากพิจารณาอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ จะเห็นว่าเพิ่มจากร้อยละ 14.30 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 16.0 ในปี 2550 ,ร้อยละ 18.50 ในปี 2555 และเป็นร้อยละ 22.8 ในปี 2560 นอกจากนี้ เมื่อนำข้อมูลการคาดการณ์ประชากรในช่วงอายุต่างๆ มาแสดงดังแผนภาพที่ 1.2 จะพบข้อสังเกตที่สำคัญประการหนึ่งคือ การเพิ่มขึ้นของประชากรวัยทำงาน (อายุ 15- 59 ปี)นั้น เพิ่มขึ้นจนถึงปี 2553 หลังจากนั้นจะมีอัตราที่ค่อยๆ ลดลง

แผนภาพที่ 1.2 สัดส่วนประชากรปี 2543-2583



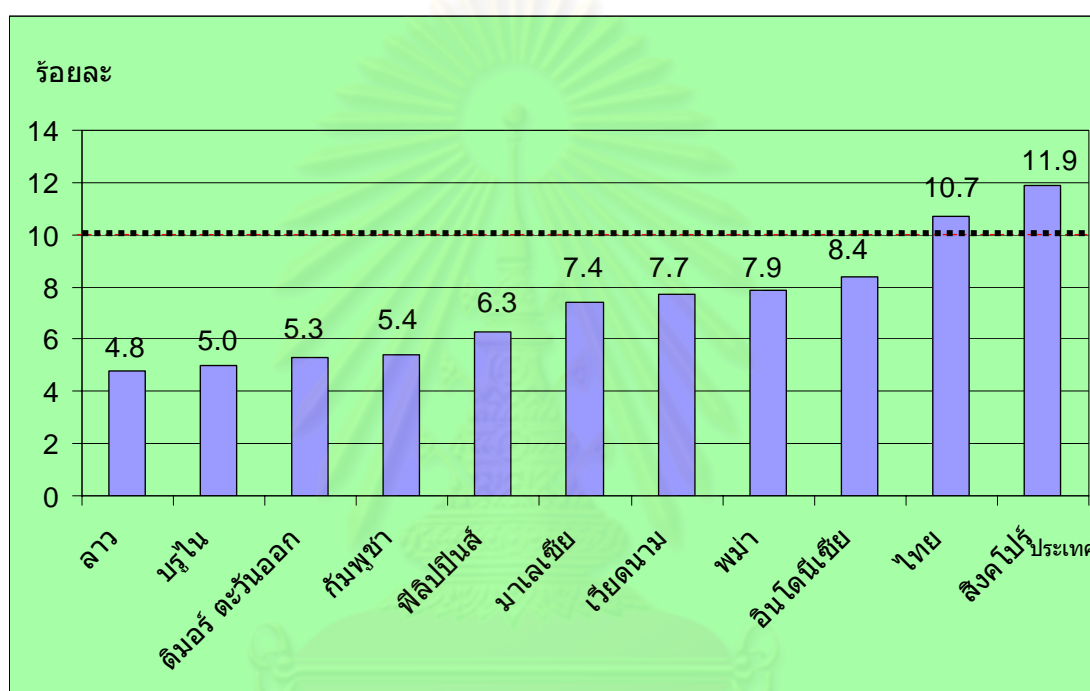
ที่มา : สร้างจากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น จึงกล่าวได้ว่าปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ “สังคมสูงอายุ” \* แล้ว เนื่องจากมีประชากรวัย 60 ปีขึ้นไป จำนวนเกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (ตารางที่ 1.2) ประกอบกับประเทศไทยยังมีอัตราการเกิดของประชากรลดลงจากในอดีตจึงมีอัตราเร่งสูงที่จะทำให้เข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์เร็วขึ้นในอนาคต และเมื่อ

\* คำนิยามขององค์การสหประชาชาติ สังคมผู้สูงอายุ หมายถึง สังคมที่มีประชากรวัย 60 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 10 หรือประเทศในแถบยุโรปหมายถึง การมีประชากรวัย 65 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 7

เปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน จะพบว่าประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วกว่าประเทศอื่นๆ ยกเว้นประเทศสิงคโปร์ ซึ่งภาวะดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาการบั่นทอนโอกาสทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทยที่จะทวีตัวเพิ่มขึ้น ซึ่งประเทศสิงคโปร์นั้น ได้วางมาตรการเพื่อรองรับปัญหาดังกล่าวหลายด้าน ทั้งการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การสนับสนุนการให้กำเนิดทารก (Baby Bonus) และการขยายอายุเกษียณจาก 60 ปี เป็น 62 ปี ตั้งแต่ปี 2542

### แผนภาพที่ 1.3 ร้อยละของผู้สูงอายุของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พ.ศ. 2550



ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2550) และ U.S. Census Bureau, International data base

นอกจากนี้ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้รัฐจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลประชากรเพิ่มขึ้น ขณะที่ระบบการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคมที่มีหน้าที่หลัก เพื่อดูแลช่วยเหลือประชาชนในสังคมให้มีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองได้ยังไม่สามารถรองรับได้ เนื่องจากเงินช่วยเหลือหลังการเกษียณอายุของกองทุนประกันสังคมจะอยู่ที่ 25% ของรายได้ 5 ปีหลัง ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตประจำวัน\* โดยในประเทศอื่นที่มีกองทุนประกันสังคม เช่น สหรัฐอเมริกา สวีเดน หรือชิลี จะจ่ายเงินช่วยเหลือหลังการเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 50% หรือสูงสุด 80% เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอในการดำเนินชีวิต

\* เป็นข้อมูลที่ได้จากการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2550 ของ ธนาคารแห่งประเทศไทย ในหัวข้อ "ทางรอดของระบบประกันสังคมไทย : แนวทางการปฏิรูปสู่ความยั่งยืน" ณ โรงแรมแชงกรี-ลา, กรุงเทพฯ ในวันที่ 3-4 ต.ค. 2550

จากข้อมูลทีกล่าวมาแสดงให้เห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องวางแผนในการปรับตัวเพื่อรองรับภาระทางสังคมและเศรษฐกิจ ที่จะเกิดขึ้นจากการที่ประชากรในวัยแรงงานจะต้องดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต จึงสมควรที่จะส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากจะเป็นการขยายกำลังแรงงานให้มากขึ้นแล้ว ยังเป็นการลดภาระพึ่งพิงและบรรเทาภาวะขาดแคลนเงินออมในวัยชราของผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงตนอยู่ได้ตามอัตภาพ

ทว่าในผู้สูงอายุเองนั้น มีทั้งผู้ที่ต้องการทำงาน และไม่ต้องการทำงาน ด้วยเหตุจึงได้เกิดแนวคิดในการศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ โดยใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีข้อมูลการกระจายเชิงพื้นที่ของประชากรสูงอายุมากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) ซึ่งเป็นการศึกษานำร่องสำหรับนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาหรือนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริม สนับสนุนหรือเพิ่มโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุและผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษารูปแบบและลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมในตลาดแรงงาน
2. ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดการตัดสินใจ
3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาประกอบด้วยสองส่วน ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ การศึกษาเชิงพรรณนาโดยอาศัยข้อมูลจากการค้นคว้าบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุ รวมไปถึงการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายประชากรสูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติม และส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลผู้สูงอายุไทย 2550 จากสำนักงานสถิติ



แห่งชาติ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งพักอาศัยหรือประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ในช่วงที่ทำการสำรวจและศึกษา

#### 1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครมีคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยดังนี้ คือ

ผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรที่มีอายุ 60 ปี และสูงกว่าขึ้นไปทั้งชายและหญิง  
 ผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ หมายถึง ประชากรที่มีอายุ 50-59 ปี ทั้งชายและหญิง  
 กำลังแรงงาน หมายถึง จำนวนคนทั่วทั้งประเทศที่มีงานทำ หรือกำลังหางาน หรือพร้อมที่จะทำงาน

ค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่เป็นตัวเงินอันเกิดจากการทำงาน

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้สูงอายุ
2. เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการส่งเสริมการทำงานอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
3. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประเมินแนวทางการจ้างงานผู้สูงอายุ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครมีแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่มีการศึกษาในอดีตที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็นสองส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง การทบทวนทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ส่วนที่สอง การทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงาน

#### 2.1 การทบทวนทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครสามารถจำแนกทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีอุปทานแรงงานส่วนบุคคล แบบจำลองการจัดสรรเวลาของ Becker และทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับแนวคิดทุนมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวแปรกำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

##### 2.1.1 ทฤษฎีอุปทานแรงงานส่วนบุคคล (The Theory of Individual Labor Supply)

###### 2.1.1.1 แบบจำลองพื้นฐานการตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อน (McConnell, 2006)

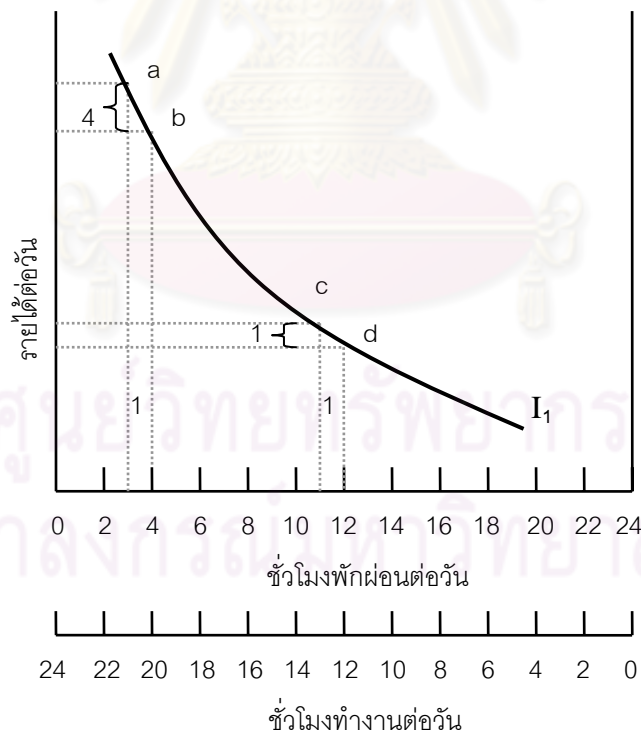
แบบจำลองพื้นฐานการตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อนนั้น กำหนดให้มีการจัดสรรเวลาเป็นสองกิจกรรม ระหว่างกิจกรรมในตลาดแรงงานหรือการทำงาน หมายถึง เวลาที่ทำงานแล้วได้ค่าตอบแทน และกิจกรรมนอกตลาดแรงงานหรือการพักผ่อน หมายถึงกิจกรรมทุกชนิดที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน เช่น การทำงานบ้าน การศึกษา การพักผ่อนหย่อนใจ การอุปโภคบริโภค และอื่นๆ ทั้งนี้ การเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อนขึ้นอยู่กับงบประมาณ และความชอบด้านจิตวิทยาของปัจเจกชน

###### เส้นความพอใจเท่ากัน

การประยุกต์การตัดสินใจระหว่างการทำงานและการพักผ่อน เส้นความพอใจเท่ากันจะแสดงส่วนผสมต่างๆระหว่างรายได้ที่แท้จริงและระยะเวลาในการพักผ่อนที่จะทำให้ได้รับ

อรรถประโยชน์หรือความพอใจสำหรับแต่ละบุคคล แสดงถึงการเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อน เส้น  $I_1$  ดังแผนภาพที่ 2.1 แทนตั้งแสดงรายได้ต่อวันและแกนนอนแสดงระยะเวลาการพักผ่อนในแต่ละวันหรือกิจกรรมนอกตลาดแรงงานจากซ้ายไปขวา และแกนนอนที่สองแสดงถึงเวลาในแต่ละวันมีจำกัดที่ 24 ชั่วโมง ซึ่งเราอาจวัดชั่วโมงการทำงานจากขวาไปซ้ายตามนิยามของเส้นความพอใจเท่ากัน แต่ละส่วนผสมของรายได้และการพักผ่อนแสดงโดยจุดต่างๆ บนเส้น  $I_1$  ที่นำมาซึ่งความพึงพอใจที่เท่าเทียมกัน และแต่ละจุดแสดงถึงอรรถประโยชน์ที่บุคคลได้รับเท่ากัน ดังนั้นการพักผ่อนที่เพิ่มขึ้นต้องเสียสละรายได้ที่ลดลงเพื่อคงไว้ซึ่งอรรถประโยชน์รวมที่ไม่เปลี่ยนแปลง เส้นความพอใจเท่ากันจึงโค้งเข้าหาจุดกำเนิด มีค่าความชันเป็นลบ แสดงถึงอัตราส่วนเพิ่มของการทดแทนกันระหว่างรายได้และการพักผ่อน (Marginal Rate of Substitution of Leisure for income -  $MRS L, Y$ ) ที่มีค่าลดลงเรื่อยๆ คือ จำนวนของรายได้ที่ต้องเสียสละไปเพื่อให้ได้การพักผ่อนที่เพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมงมีค่าลดลงเรื่อยๆ

**แผนภาพที่ 2.1** เส้นความพอใจเท่ากันระหว่างรายได้และการพักผ่อน

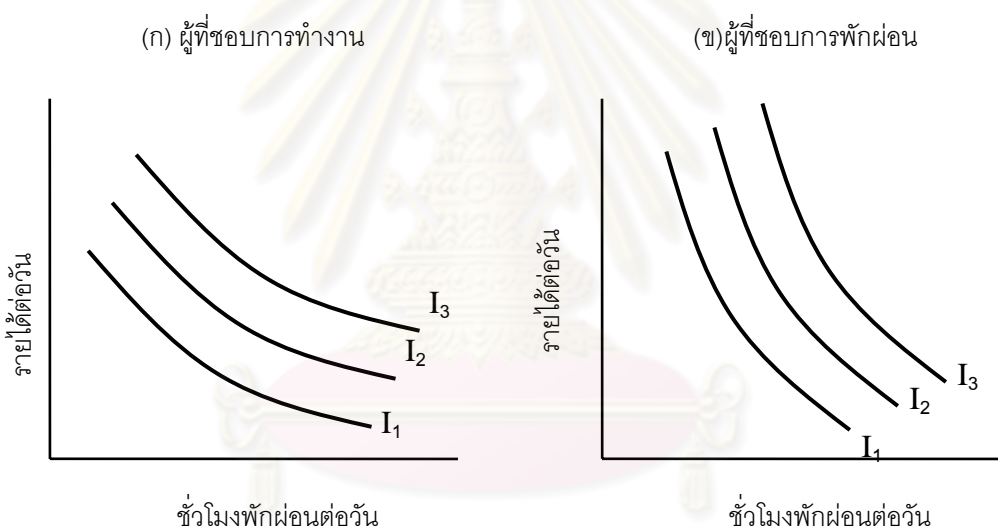


ความชอบระหว่างการทำงานและการพักผ่อนที่แตกต่างกัน

จากกรณีผู้บริโภคที่มีความหลากหลาย ดังนั้น จึงเกิดความแตกต่างระหว่างการเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อนแสดงด้วยเส้นความพอใจเท่ากันของแต่ละบุคคล ดัง

แสดงในแผนภาพที่ 2.2 แผนภาพที่ 2.2 (ก) แสดงถึงแผนภาพความพอใจเท่ากันของผู้ที่ชอบการทำงาน ซึ่งให้ค่าการพักผ่อนต่ำแต่ให้ค่าการทำงานสูง ซึ่งเส้นความพอใจเท่ากันจะค่อนข้างลาดมากกว่าแสดงถึงปัจเจกชนจะเสียสละ 1 ชั่วโมงการทำงาน เพื่อแลกกับรายได้ที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย แผนภาพที่ 2.2 (ข) แสดงถึงแผนภาพความพอใจเท่ากันของผู้ที่ชอบการพักผ่อน ซึ่งให้ค่าการพักผ่อนสูงแต่ให้ค่าการทำงาน (รายได้) ต่ำ โดยที่เส้นความพอใจเท่ากันจะชันกว่าหมายถึงยอมเสียสละรายได้ไปเป็นจำนวนมากเพื่อแลกกับการพักผ่อนเพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมง อย่างไรก็ตามในแต่ละกรณี เส้นความพอใจเท่ากันโค้งเข้าหาจุดกำเนิด แต่อัตราการลดลงของ MRS L, Y มีค่ามากกว่าสำหรับผู้ที่ชอบการพักผ่อน เมื่อเทียบกับผู้ที่ชอบการทำงาน

**แผนภาพที่ 2.2** เปรียบเทียบเส้นความพอใจระหว่างผู้ที่ชอบการทำงาน และผู้ที่ชอบการพักผ่อน



สาเหตุที่มีความแตกต่างกันของผู้ที่ชอบการทำงานและการพักผ่อน ประการแรกเกิดจากบุคลิกของแต่ละบุคคลที่มีรสนิยมหรือความชอบที่ไม่เหมือนกัน ประการที่สองเกิดจากอาชีพที่ต่างกัน เส้นที่ลาดมากกว่าในแผนภาพที่ 2.2 (ก) ใช้กับบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และอาชีพที่ทำหาย เช่น จิตรกร นักดนตรี ในทางตรงกันข้าม แผนภาพที่ 2.2 (ข) เป็นงานที่ไม่น่ารื่นรมย์ เช่น งานในเหมืองถ่านหิน และประการสุดท้าย สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลมีผลต่อการประเมินค่าโดยเปรียบเทียบระหว่างการทำงานและการพักผ่อน เช่น ผู้สูงอายุที่เข้าสู่วัยเกษียณจะมีเส้นความพอใจเท่ากันที่ชันกว่าเนื่องจากให้ค่าการพักผ่อนสูง ในขณะที่บุคคลที่มีภาระทางการเงินมีเส้นความพอใจเท่ากันที่ลาดกว่า ดังนั้นสรุปได้ว่า บุคลิกลักษณะ ประเภทของงาน และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อรูปร่างของเส้นความพอใจเท่ากัน

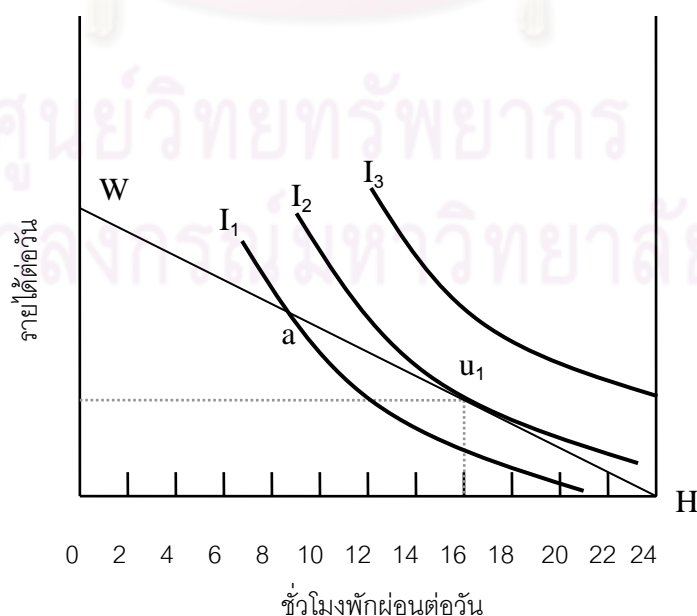
### งบประมาณที่จำกัด (Budget Constraint)

บุคคลจะเลือกสรรประโยชน์สูงสุดจากเส้นความพอใจเท่ากันที่สามารถเลือกได้ แสดงถึงข้อจำกัดในการเลือก นั่นคือ จำกัดโดยรายได้ที่เป็นตัวเงินที่มีอยู่ เส้นงบประมาณที่เป็นเส้นตรงนั้นมีข้อสมมติจากบุคคลมีรายได้จากการทำงานเท่านั้น (ไม่มีรายได้จากกิจกรรมนอกตลาดแรงงาน ไม่มีเงินออม และไม่สามารถกู้ยืมได้) บุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงได้ แต่เป็นตลาดแรงงานที่กำหนดมาให้ สองข้อสมมตินี้จึงสามารถวาดเส้นงบประมาณ (ค่าจ้าง) ที่มีจำกัด ที่แสดงส่วนผสมทั้งหมดของรายได้และการพักผ่อนที่คนหนึ่งจะได้รับเมื่อกำหนดอัตราค่าจ้างมาให้ ในรูปสมการ เส้นงบประมาณคือ  $Y = WH$  เมื่อ  $Y$  คือ รายได้  $W$  คือ อัตราค่าจ้าง และ  $H$  คือ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ดังนั้น  $Y = W(24 - L) = 24W - WL$  เมื่อ  $L =$  จำนวนชั่วโมงการพักผ่อน และความชันของเส้นงบประมาณคือ  $-W$  (แสดงในแผนภาพที่ 2.3)

### อรรถประโยชน์สูงสุด (Utility Maximization)

อรรถประโยชน์สูงสุดพิจารณาโดยนำความชอบของแต่ละบุคคลที่แสดงด้วยแผนภาพความพอใจเท่ากันมาพิจารณาร่วมกับข้อมูลตลาดที่มีหรือเส้นงบประมาณ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.3

**แผนภาพที่ 2.3** ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดระหว่างรายได้และการพักผ่อน



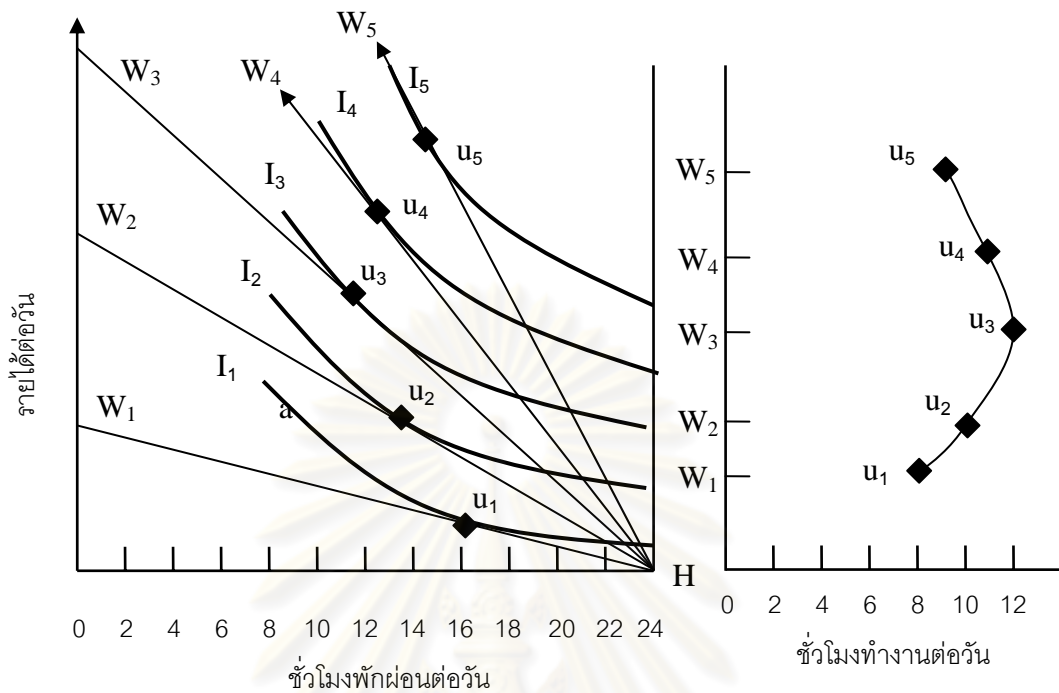
จากเส้นความพอใจเท่ากันที่อยู่ทางขวามือนำมาซึ่งความพอใจที่สูงกว่า ดังนั้นบุคคลจะเลือกอรรถประโยชน์สูงสุดจากเส้นความพอใจเท่ากันที่เป็นไปได้ เส้นงบประมาณจำกัดด้วยเส้น HW ดังนั้นอรรถประโยชน์สูงสุดที่ได้รับคือ  $u_1$  เมื่อเส้นงบประมาณสัมผัสเส้นความพอใจเท่ากัน  $I_2$  (มีความชันเท่ากัน) ดังนั้น ตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุดระหว่างการทำงานและการพักผ่อน เกิดเมื่อ  $MRS_L, Y$  (ค่าความชันของเส้นความพอใจเท่ากัน) เท่ากับอัตราค่าจ้าง (ค่าความชันของเส้นงบประมาณ) นั่นเอง สำหรับจุด a นั้น เส้นความพอใจเท่ากัน  $I_2$  ชันกว่าเส้นงบประมาณ บุคคลจะรู้สึกทำงานมากเกินไป นั่นคือ คิดว่าจะสามารถเพิ่มอรรถประโยชน์ได้โดยการลดชั่วโมงการทำงานลง คือ เปลี่ยนไปสู่ตำแหน่ง  $u_1$  ซึ่งได้พักผ่อนมากขึ้นโดยมีรายได้ลดลง

### 2.1.1.2 การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง : ผลจากการที่รายได้เปลี่ยนแปลงและผลทางการทดแทน (Wage Rate Change: Income and Substitution Effect)

ปัจเจกชนจะเลือกเพิ่มหรือลดชั่วโมงการทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไป แผนภาพที่ 2.4 เส้นงบประมาณเพิ่มขึ้นจาก  $W_1$  ไปถึง  $W_5$  เมื่อค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น ตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุดที่ปัจเจกชนจะทำงานจึงเปลี่ยนเป็น  $u_2, u_3, u_4$  และ  $u_5$  เมื่อค่าจ้างเพิ่มจาก  $W_1$  เป็น  $W_2, W_3, W_4$  และ  $W_5$  ตามลำดับ ในตำแหน่งที่  $u_2$  และ  $u_3$  นั้น พบว่าบุคคลเลือกชั่วโมงการพักผ่อนน้อยลงเพื่อเพิ่มชั่วโมงการทำงานเมื่อค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ยิ่งค่าจ้างเพิ่มขึ้นจาก  $W_3$  เป็น  $W_4$  และ  $W_5$  มีผลทำให้ทำงานน้อยลง แต่พักผ่อนมากขึ้น การวิเคราะห์นี้ชี้ว่า สำหรับแต่ละบุคคล ชั่วโมงการทำงานอาจจะเพิ่มขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ในบางขณะเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นมาก อาจนำไปสู่ชั่วโมงการทำงานลดลง (เมื่อมีรายได้เพียงพอแล้ว) เส้นอุปทานแรงงานส่วนบุคคลจึงเป็นเส้นทอดขึ้นและมีลักษณะวกกลับ อธิบายได้จากผลของรายได้ที่เปลี่ยนแปลงและผลทางการทดแทน ผลสองประการนี้ทำให้แต่ละบุคคลปรับเปลี่ยนตำแหน่งอรรถประโยชน์สูงสุดของตน

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แผนภาพที่ 2.4** ที่มาของเส้นอุปทานแรงงานที่เป็นเส้นวกกลับ



ผลจากการที่รายได้เปลี่ยนแปลง

ผลจากการที่รายได้เปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานที่ต้องการเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงรายได้ เมื่อกำหนดให้อัตราค่าจ้างคงที่ โดยปกติแล้ว เมื่อบุคคลมีรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การที่ผู้สูงอายุได้รับเงินค่าเลี้ยงดูจากบุตรหลาน การถูกรางวัลใหญ่สลากกินแบ่งรัฐบาล หรือได้รับเงินบำนาญ บุคคลจะแสวงหาการพักผ่อนมากขึ้น และทำงานน้อยลง ผลจากการที่รายได้เพิ่มขึ้นส่งผลให้บุคคลลดชั่วโมงการทำงาน

$$\text{ผลจากการที่รายได้เปลี่ยนแปลง} = \frac{\Delta H}{\Delta Y} \bigg|_{\bar{w}} < 0$$

(Income Effect)

เมื่อ  $H$  = ชั่วโมงการทำงาน,  $Y$  = รายได้ และ  $\bar{w}$  = อัตราค่าจ้างคงที่

### ผลทางการทดแทน

การเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างโดยรักษาระดับรายได้คงเดิม เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ชั่วโมงการทำงานที่ต้องการก็จะเพิ่มขึ้น และเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ราคาโดยเปรียบเทียบของการพักผ่อนเปลี่ยนไป หรือ การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้างทำให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการพักผ่อนเพิ่มขึ้น เพราะเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น เราต้องเสียสละรายได้มากขึ้นเพื่อแลกกับแต่ละชั่วโมงของการพักผ่อนที่จะได้รับ (ไม่ทำงาน) ทฤษฎีเบื้องต้นของการเลือกในเชิงเศรษฐศาสตร์แสดงให้เห็นว่าปัจเจกชนจะซื้อสินค้าปกติในจำนวนลดลงเมื่อราคาโดยเปรียบเทียบแพงขึ้น สรุปคือ ราคาของการพักผ่อนที่เพิ่มขึ้น ทำให้พักผ่อนน้อยลงหรือทำงานมากขึ้น ผลทางการทดแทนแสดงว่าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นและการพักผ่อนโดยเปรียบเทียบมีราคาแพงขึ้นก็จะทดแทนการพักผ่อนด้วยการทำงาน เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ผลทางการทดแทนส่งผลให้บุคคลเพิ่มชั่วโมงการทำงาน

$$\text{ผลทางการทดแทน} = \frac{\Delta H}{\Delta Y} \Bigg|_{\bar{Y}} < 0$$

(Substitution Effect)

เมื่อ  $H$  = ชั่วโมงการทำงาน,  $Y$  = รายได้ และ  $\bar{Y}$  = รายได้คงที่

### ผลสุทธิ

ผลรวมของการเพิ่มอัตราค่าจ้างที่มีผลต่อการเพิ่มชั่วโมงการทำงานที่ต้องการของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับขนาดของผลทั้งสองโดยเปรียบเทียบ ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ไม่ได้ทำนายผลลัพธ์นี้ ถ้าผลทางการทดแทนแรงกว่าผลจากการที่รายได้เปลี่ยนแปลง ปัจเจกชนจะเลือกเพิ่มชั่วโมงการทำงานเมื่อรายได้เพิ่มขึ้น ความแรงของผลทางการทดแทนแสดงด้วยการเคลื่อนจาก  $u_1$  เป็น  $u_2$  และ  $u_3$  ในแผนภาพที่ 2.4 แต่ถ้าผลจากการที่รายได้เปลี่ยนแปลงมากกว่าผลทางการทดแทน อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลพร้อมที่จะลดชั่วโมงการทำงานให้น้อยลง การเคลื่อนจาก  $u_3$  เป็น  $u_4$  และ  $u_5$  ในแผนภาพที่ 2.4 ในกรณีนี้เองที่เส้นอุปทานแรงงานวกกลับ



### 2.1.1.3 ความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงของอุปทานแรงงาน

ความยืดหยุ่นของอัตราค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานแสดงได้ด้วยสมการ ดังนี้

$$ES = \frac{\% \Delta Q_s}{\% \Delta W}$$

ค่าสัมประสิทธิ์ความยืดหยุ่นที่กำหนดไว้ในสมการ ในแต่ละช่วงของเส้นอุปทานแรงงานของปัจเจกชนอาจมีค่าเป็นศูนย์ (ไม่ยืดหยุ่นอย่างสมบูรณ์) มีค่าอนันต์ (ยืดหยุ่นสมบูรณ์) มีค่าน้อยกว่าหนึ่ง (ยืดหยุ่นน้อย) มีค่ามากกว่าหนึ่ง (ยืดหยุ่นมาก) หรือมีค่าเป็นลบ (เส้นวกกลับ) ความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับความแรงโดยเปรียบเทียบระหว่างผลจากรายได้ที่เปลี่ยนแปลงและผลทางการทดแทนที่เกิดจากอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไป แต่การเคลื่อนที่เหล่านี้เกิดขึ้นบนเส้นอุปทานแรงงานของปัจเจกชนในเส้นเดียวกัน ไม่เน้นที่การเคลื่อน (Shift) ของเส้นอุปทานแรงงานทั้งเส้น

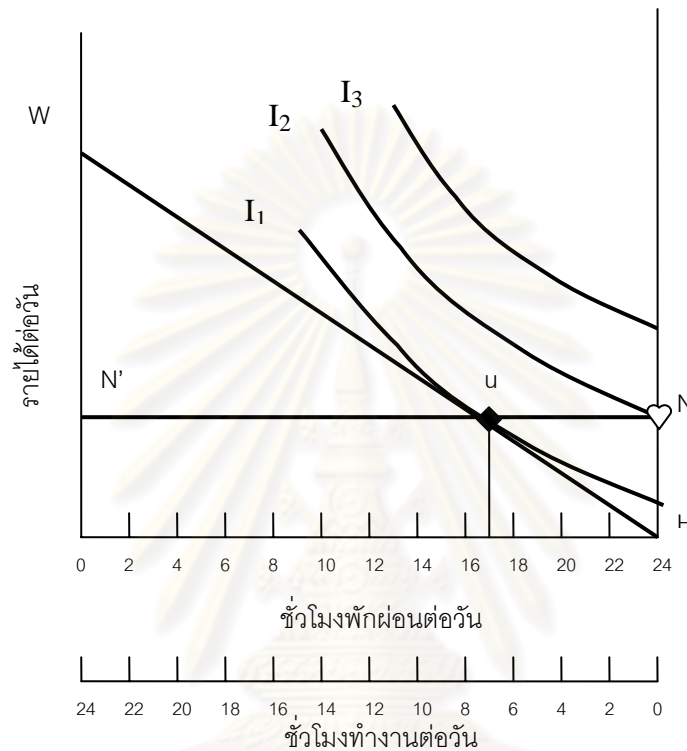
การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของอุปทานแรงงาน (Shift) ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเมื่อปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ประการที่หนึ่งคือการเปลี่ยนแปลงในรายได้นอกตลาดแรงงาน เช่น การได้เงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินสวัสดิการที่อาจมีผลทำให้อุปทานแรงงานเคลื่อนไปทางซ้ายทั้งเส้น ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงในแผนภาพความพอใจเท่ากันของบุคคลนั้นคือ เปลี่ยนแปลงความชอบในการทำงานและการพักผ่อน อาจทำให้เส้นอุปทานแรงงานเคลื่อนทั้งเส้น เช่น การเข้าสู่ช่วงเกษียณอายุการทำงานอาจปรับเปลี่ยนแผนภาพความพอใจเท่ากันที่ทำให้อุปทานแรงงานลดลง

#### การประยุกต์และการขยายความแบบจำลอง

แผนภาพที่ 2.5 แสดงตัวอย่างของการไม่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 60 ปี เริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ทำงานประมาณวันละ 9 ชั่วโมง ตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุด  $u$  บนเส้นความพอใจเท่ากัน  $I_1$  หลังเกษียณอายุ มีเงินบำนาญ HN ทำให้เกษียณอายุได้เต็มตัว ดังนั้น จึงมีทางเลือกระหว่างเส้นงบประมาณ HW และตำแหน่งที่เหมาะสมที่สุด  $u$  หรือเส้นงบประมาณ  $NN'$  ณ ตำแหน่ง N จะพบว่าตำแหน่ง N ดีกว่าตำแหน่ง  $u$  เพราะอยู่บนเส้นความพอใจเท่ากัน  $I_2$  ในกรณีนี้เงินบำนาญที่มี ทำให้ผู้สูงอายุกลายเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หรือทำให้เส้นอุปทานแรงงานเคลื่อนไปทางซ้าย นั่นคือไม่มีผู้สูงอายุเสนอขายแรงงานเลย ณ อัตราค่าจ้างตลาด สังเกตว่าการตัดสินใจกลายเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในกำลัง

แรงงานมีผลทำให้รายได้ที่เป็นตัวเงินลดลง แต่ชดเชยด้วยการพักผ่อนที่เพิ่มขึ้น ณ ตำแหน่ง  $N$  ดีกว่าตำแหน่ง  $u$  แม้ว่ารายได้จะลดลง

**แผนภาพที่ 2.5** เงินบำนาญกรณีเกษียณอายุ ทำให้บุคคลไม่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน



ทั้งนี้ นอกจากเงินบำนาญ หรือรายได้ที่มาจากแหล่งอื่นๆ ยังมีมากขึ้นเท่าไร บุคคลเต็มใจจะมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยลงเท่านั้นแล้ว ค่าเสียโอกาสในการทำงานน้อยลงเท่าไร (ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานในตลาดแรงงานน้อยลง) บุคคลจะเต็มใจเป็นผู้มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยลงด้วยเช่นกัน

### 2.1.2 แบบจำลองการจัดสรรเวลาของ Becker (สุมาลี, 1993)

แบบจำลองนี้ปรับปรุงจากทฤษฎีพื้นฐานที่แสดงการตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนของปัจเจกชน (The Theory of the Labor and Leisure Choice) ดังที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อที่ 2.1.1 โดย Gary Becker นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ซึ่งนำมาใช้ในการอธิบายการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน โดยมีการเปลี่ยนแปลงเบื้องต้น 2 ประการคือ

### 1) มุมมองของครัวเรือน (Household Perspective)

มุมมองของครัวเรือนใช้มุมมองการตัดสินใจโดยครัวเรือนมากกว่าปัจเจกชน เพราะคนมักเป็นสมาชิกของครัวเรือน การตัดสินใจจึงได้รับอิทธิพลมาจากสมาชิกในครัวเรือนด้วยการตัดสินใจจึงมีความสัมพันธ์กัน เช่น ผู้สูงอายุในครัวเรือนจะตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่า ทรัพย์สินและรายได้โดยรวมของครอบครัวที่มีอยู่ เพียงพอที่จะเลี้ยงดูคนทั้งครอบครัวหรือไม่ เป็นต้น

### 2) มีการใช้เวลาในหลายรูปแบบ (Multiple Uses of Time)

ครัวเรือนเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่เสพอรรถประโยชน์จากโภคภัณฑ์ (Commodity) และใช้ "เวลา" ในการสร้างโภคภัณฑ์ที่ให้อรรถประโยชน์นั้น โดยครัวเรือนนำ"เวลา" ไปใช้ด้วย 3 วิธีการคือ (1) ขายในตลาดแรงงานเพื่อให้ได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงินเพื่อซื้อโภคภัณฑ์ (คือการใช้เวลาในตลาด แรงงาน) (2) ใช้เวลาในการผลิตในครัวเรือน (3) ใช้เวลาในการเสพโภคภัณฑ์

ยกตัวอย่างเช่น ครัวเรือนหนึ่งขายเวลาในตลาดแรงงานแล้วใช้รายได้ซื้อสินค้าจากตลาดสดสามย่านเพื่อใช้ประกอบอาหารหรืออาจเลือกซื้ออาหารสำเร็จรูปจากห้างมาบุญครอง และครัวเรือนต้องใช้เวลาในการประกอบอาหารหรือเตรียมอาหาร และใช้เวลาในการรับประทานอาหาร แต่เนื่องจากเวลาที่ครัวเรือนมีอยู่นั้นจำกัด ทางเลือกในการใช้เวลาจึงต้องแข่งขันกับบุคคลอื่น เช่นถ้ากำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ครอบครัวที่คู่สามีภรรยาทำงานในตลาดแรงงานทั้งคู่ เวลาที่เหลือสำหรับใช้ในการผลิตในครัวเรือนและการบริโภคย่อมน้อยกว่าครอบครัวที่สามีหรือภรรยาทำงานเพียงคนเดียว

### คุณลักษณะของโภคภัณฑ์ (Commodity Characteristics)

โภคภัณฑ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทอย่างชัดเจน โดยพิจารณาจากการจัดสรรเวลาอย่างไร และการตัดสินใจมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างไร โดยแบ่งเป็น

1) โภคภัณฑ์ที่ใช้เวลาเข้มข้น (Time-intensive Commodities) ใช้เวลามากแต่ใช้ทุนน้อย ได้แก่ กิจกรรมการพักผ่อน เช่น การไปเดินชมนกชมไม้ที่สวนลุมพินี การนั่งสมาธิ เป็นต้น

2) โภคภัณฑ์ที่ใช้ทุนเข้มข้น (Goods-intensive Commodities) ใช้ทุนมากแต่ใช้เวลา น้อย เช่น การโทรสั่งอาหารบริการส่งถึงบ้านมารับประทาน

จากการแบ่งแยกออกเป็นสองประเภทด้านบนนี้คือ เวลาที่มีค่ามากขึ้นใน ตลาดแรงงาน (ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น) ครัวเรือนอาจยอมสละโภคภัณฑ์ที่ใช้เวลาเข้มข้น และหัน มาเสพโภคภัณฑ์ที่ใช้ทุนเข้มข้นแทน

คุณสมบัติอีกประการของโภคภัณฑ์ซึ่งมีจำกัดคือ เวลาและทุนสามารถใช้ทดแทน กันได้ในการผลิต ดังนั้น ครัวเรือนอาจผลิตโภคภัณฑ์ที่ใช้เวลามากแต่ใช้ทุนน้อยเฉพาะเจาะจงอยู่ จำนวนหนึ่ง หรืออาจทำตรงกันข้ามคือผลิตโภคภัณฑ์ที่ใช้ทุนน้อยแต่ใช้เวลามาก เช่น ครัวเรือน หนึ่งเลือกประกอบอาหารจากวัตถุดิบที่ผลิตขึ้นเองทั้งหมดภายในครั้วเรือน ในขณะที่อีกครั้วเรือน หนึ่งเลือกบริโภคอาหารจากร้านอาหาร โดยครั้วเรือนแรกเป็นการเสพโภคภัณฑ์ที่ใช้เวลาเข้มข้น ในขณะที่ครั้วเรือนที่สองเสพโภคภัณฑ์ที่ใช้ทุนเข้มข้น

#### ทางเลือกของครั้วเรือน (Household Choices)

จากแบบจำลองของ Becker ครัวเรือนจะต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้ อรรถประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงในหลายๆ ด้าน เช่น จะเสพโภคภัณฑ์ใด จะผลิตโภคภัณฑ์ใด (โภคภัณฑ์ใดบ้างที่ควรจัดหาโดยผ่านการทำงานของตลาดแรงงานแทนที่จะเป็นผลิตในครั้วเรือน) หรือ คำนึงว่าสมาชิกแต่ละคนในครั้วเรือนจะจัดสรรเวลาอย่างไรระหว่างการทำงานในตลาดแรงงาน การผลิตในครั้วเรือน การบริโภค และเวลาที่จะใช้ไปในการอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นที่ว่า สมาชิกแต่ละคนจะจัดสรรเวลาอย่างไรนั้น จะโยงไปถึงแนวคิด ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการผลิตไปในสิ่งที่ตน ชำนาญซึ่งจะทำให้ได้รับประสิทธิภาพสูงสุดโดยเปรียบเทียบ หรือมีค่าเสียโอกาสต่ำสุด ในการใช้ เวลาที่มีอยู่ ครัวเรือนจะเปรียบเทียบผลิตภาพของสมาชิกในครอบครัวในทุกตลาดและในกิจกรรม ต่างๆ นอกตลาดในการผลิตโภคภัณฑ์ต่าง ๆ โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือ สมาชิกแต่ละคนในครอบครัว มีความแตกต่างกันในด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ โดยทั่วไป ภรรยา มักมี ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในการเลี้ยงดูบุตรและทำงานบ้าน (กำหนดโดยค่านิยมทางสังคม หรือด้านความชอบของเพศหญิง) สามีส่วนใหญ่มักได้รับรายได้ที่สูงกว่าภรรยา ทำให้สามีมักใช้ เวลาในตลาดแรงงานมากกว่า ในขณะที่ภรรยาทำงานอื่นนอกตลาดแรงงาน ในทำนองเดียวกัน เด็กมีความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในการรับการศึกษา เพื่อเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ เป็นต้น

ผลจากการที่รายได้เปลี่ยนแปลงและผลทางการทดแทนของ Becker (Income and Substitution Effects)

จากแบบจำลองของ Becker ครัวเรือนจะต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้ อรรถประโยชน์สูงสุด สามารถพิจารณาออกเป็นผลของรายได้ที่เปลี่ยนแปลงไปและผลของการ ทดแทนกัน ดังต่อไปนี้

#### ผลจากรายได้ที่เปลี่ยนแปลงของ Becker

สมมติว่าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ผลจากรายได้ที่เปลี่ยนแปลงระบุว่าครัวเรือน ตระหนักว่าได้รับรายได้มากขึ้นจากชั่วโมงการทำงานเท่าเดิมในตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงเสพโภค ภัณฑ์ส่วนใหญ่เพิ่มขึ้น มีข้อยกเว้นคือ กรณีสินค้าด้อย (Inferior goods) คือสินค้าที่ผู้ซื้อจะลด ปริมาณการซื้อลงเมื่อรายได้เพิ่มขึ้น แต่การบริโภคสินค้าเพิ่มขึ้นต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้น เมื่อเวลาใน การบริโภคเพิ่มขึ้น เวลาในการทำงานก็จะลดลง แม้ว่าเหตุผลจะแตกต่างกัน ผลจากรายได้ที่ เปลี่ยนแปลงจะทำให้ชั่วโมงทำงานลดลงดังในแบบจำลองพื้นฐานที่แสดงการตัดสินใจเลือก ระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนของปัจเจกชน

#### ผลทางการทดแทนของ Becker

อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น หมายถึง เวลาที่มีค่ามากขึ้นทั้งใน ตลาดแรงงานและในกิจกรรมการบริโภคและการผลิตในครัวเรือนด้วยเช่นกัน ในขณะที่อัตรา ค่าจ้างเพิ่มขึ้นบอกเป็นนัยว่าครัวเรือนจะผลิตสินค้าที่ใช้เวลาน้อยลง เช่น ครัวเรือนเลือก รับประทานอาหารปรุงสำเร็จบ่อยครั้งขึ้นและปรุงอาหารเองน้อยลง ในทางตรงกันข้าม ในการ บริโภคครัวเรือนเลือกปรับเปลี่ยนการบริโภคสินค้าที่ใช้เวลาเข้มข้นเป็นสินค้าที่ใช้ทุนเข้มข้นมากขึ้น เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ในกิจกรรมที่ใช้เวลาเข้มข้น การปรับตัวทั้งในการผลิตและการบริโภคด้วย การทำงานในตลาดแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ดังนั้น ในแบบจำลองพื้นฐาน ผลทางการ ทดแทนทำให้ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น

ความเหนือกว่าของแบบจำลองของ Becker ในเรื่องการใช้เวลาคือกินความกว้าง กว่าและใกล้เคียงความเป็นจริงมากกว่า จึงมีประโยชน์ในการทำความเข้าใจอัตราการมีส่วนร่วม ในกำลังแรงงานมากขึ้น

### 2.1.3 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กับแนวคิดทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทุนที่เกิดจากผลตอบแทนของการลงทุนในตัวมนุษย์ ได้แก่ การลงทุนในการศึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การลงทุนในการฝึกปฏิบัติงานทั้งในขณะทำงานและนอกเวลาทำงาน การลงทุนในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งทุนมนุษย์ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะทางหรือระดับภาวะสุขภาพ ไม่สามารถแยกออกจากตัวบุคคลนั้น ดังนั้นหากมีการลงทุนในทุนมนุษย์ด้วยการเข้ารับการศึกษา การฝึกอบรม และการรักษาสุขภาพจะทำให้เกิดการสะสมของทุนมนุษย์ ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นมีพฤติกรรมเสี่ยง ได้แก่ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การรับประทานอาหารที่ไม่เหมาะสม ก็จะทำให้การสะสมของทุนมนุษย์ลดลง หรืออีกนัยหนึ่งบุคคลดังกล่าวจะลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มเพื่อทดแทนการเสื่อมอันเกิดจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

ทุนมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยในการผลิตในฐานะที่เป็นปัจจัยคงที่ โดยแรงงานที่มีการลงทุนในทุนมนุษย์มากกว่าย่อมได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีการลงทุนในทุนมนุษย์ และทุนมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความมั่งคั่ง (Wealth of the Nations) ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานที่มีศักยภาพและมีความชำนาญย่อมสามารถก่อให้เกิดมูลค่าส่วนเกินทางเศรษฐกิจอันจะก่อให้เกิดผลิตภาพของแรงงานและเกิดการสะสมของทุนอันจะทำให้เกิดความมั่งคั่ง ดังนั้นการลงทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะเมื่อนำแนวคิดที่เกี่ยวกับการไม่สามารถแบ่งแยกทุนมนุษย์ออกจากกำลังแรงงาน

ในการสะสมของทุนมนุษย์นั้นการศึกษาและการฝึกอบรมนอกจากจะทำให้ผลตอบแทนของแรงงานเพิ่มขึ้นแล้วยังเป็นสิ่งที่ติดตัวแรงงานตลอดไป แต่ในประเด็นของการสะสมทุนมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมนั้นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ แต่ทว่าผลประโยชน์นั้นนายจ้างไม่สามารถดึงส่วนเกินของแรงงานได้อย่างเต็มที่เพราะแรงงานสามารถนำทักษะที่เกิดจากการอบรมเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างอื่น เรียกว่า การประหยัดภายนอกที่แท้จริงไม่มีการย้อนกลับ (Irreversible real external economies) แต่เมื่อแยกการฝึกอบรมออกเป็นสองลักษณะคือ การฝึกอบรมทั่วไป และการฝึกอบรมเฉพาะทาง แล้วจะทำให้สามารถแยกผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ของนายจ้างในการฝึกอบรมได้โดยการฝึกอบรมทั่วไปสามารถทำให้นายจ้างได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์มากกว่าการฝึกอบรมเฉพาะทาง (Gary Becker, 1964)

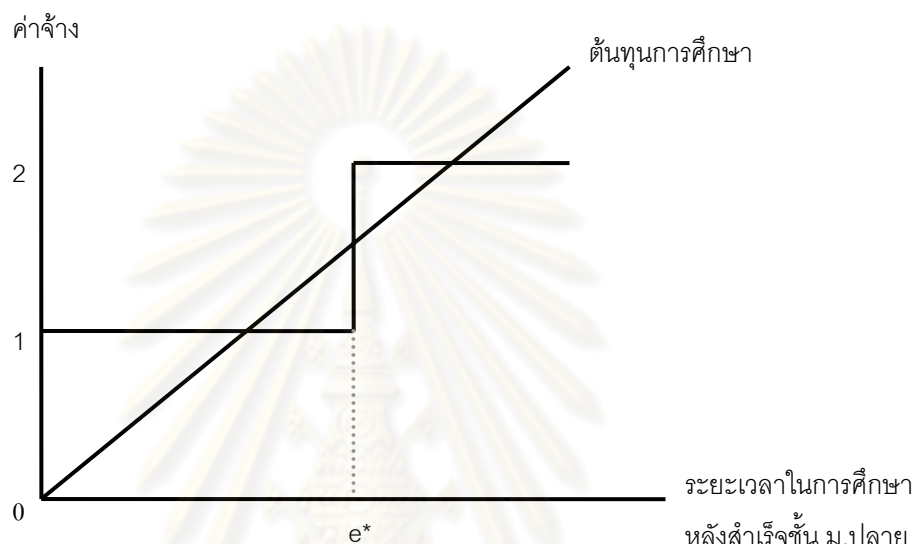
เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในทุนมนุษย์กับอายุและรายได้ จากการวิเคราะห์แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างอายุและเงินได้ (Age Earning Profile) พบว่า รายได้เฉลี่ยของแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาแต่ในลักษณะที่มีแนวโน้มที่ห่างกันมากขึ้น (Fan out Effect) เนื่องจากรายได้ของแรงงานที่มีการศึกษาสูงจะแตกต่างกันกับ แรงงานที่มีการศึกษาต่ำเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น และความสัมพันธ์ของรายได้และอายุเป็นลักษณะ โค้งเว้าต่อจุดกำเนิด (Concave to the origin) โดยจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะเวลาแรกของการทำงานและจะลดลงตามกฎการลดน้อยถอยลงของผลได้หรือผลตอบแทน (Diminishing rate to returns on Human Capital)

### 2.1.3.1 แบบจำลองซิกเนลลิง (Signaling Model) (ปรีชญ์, 2003)

แบบจำลองซิกเนลลิงเป็นแบบจำลองที่ใช้อธิบายว่าการศึกษาไม่ได้มีส่วนในการเพิ่มศักยภาพของแรงงาน แต่บุคคลที่มีศักยภาพสูงคือบุคคลที่มีการศึกษาสูงด้วย เนื่องจาก นายจ้างไม่สามารถทราบถึงศักยภาพของบุคคลที่ตัวเองว่าจ้างให้ทำงานได้อย่างถูกต้องหรือ สมบูรณ์ สิ่งที่นายจ้างทำได้ก็เพียงแต่สังเกตหรือมีความเชื่อที่ว่าศักยภาพของบุคคลน่าจะมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยเหล่านี้ คือ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา และบุคลิกภาพส่วนอื่นๆ ของ บุคคล โดยปัจจัยต่างๆ ยกเว้นปัจจัยอายุบุคคลสามารถแสวงหาเพิ่มเติมได้ และเป็นสัญญาณ อย่างหนึ่งที่สูงผ่านไปยังนายจ้างเพื่อประกอบในการพิจารณารับบุคคลเข้าทำงานและกำหนด ค่าจ้าง ยกตัวอย่าง กรณีระดับการศึกษาของบุคคล สมมติให้นายจ้างต้องการจ้างบุคคลเข้า ทำงาน โดยบุคคลที่สมัครเข้าทำงานแบ่งเป็น 2 กลุ่มซึ่งมีสัดส่วนที่เท่ากัน กลุ่มที่หนึ่งมีศักยภาพใน การทำงานเท่ากับ 2 และกลุ่มที่สองมีศักยภาพในการทำงานเท่ากับ 1 โดยศักยภาพในการทำงาน ของคนงานทั้งสองกลุ่มไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าจะด้วยการศึกษาหรือการฝึกอบรม รวมทั้ง นายจ้างก็ไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างคนงานทั้งสองกลุ่มได้ด้วย ดังนั้นหากนายจ้างจะ จ้างแรงงาน ก็ต้องกำหนดให้ระดับศักยภาพในการทำงานของคนงานทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.5 และจะเสนอค่าจ้างแรงงานเท่ากับ 1.5 ด้วย ผลที่เกิดขึ้นก็คือ แรงงานที่มีศักยภาพในการ ทำงานเท่ากับ 1 จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าที่ควรได้ ในทางตรงข้าม แรงงานที่มีศักยภาพในการทำงาน เท่ากับ 2 จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรได้ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างคนใดสามารถแยกความ แตกต่างของคนงานทั้งสองกลุ่มได้ โดยต้นทุนที่ใช้ในการแยกความแตกต่างดังกล่าวมีค่าต่ำหรือ เป็นศูนย์ นายจ้างคนนั้นจะจ้างแต่แรงงานกลุ่มที่มีศักยภาพในการทำงานเท่ากับ 2 โดยจ่ายค่าจ้าง เพียง 1.5 นายจ้างสามารถทำกำไรเพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงาน แสดงว่าการใช้ระดับการศึกษาใน

การรับบุคคลเข้าทำงานนั้นเป็นเพียงมาตรฐานหนึ่งของการจ้างงาน โดยที่การศึกษาไม่ได้มีส่วนในการเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถแสดงได้ด้วยแผนภาพที่ 2.6 ดังนี้

**แผนภาพที่ 2.6** ผลประโยชน์ที่แรงงานได้รับจากการที่การศึกษาเป็นเพียงสัญญาณอย่างหนึ่ง



สมมติให้นายจ้างเชื่อว่า เวลาที่ใช้ในการศึกษาของแรงงาน อย่างน้อย  $e^*$  หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย เป็นแรงงานกลุ่มที่มีศักยภาพในการทำงานเท่ากับ 2 และแรงงานกลุ่มที่ใช้เวลาในการศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายน้อยกว่า  $e^*$  ปี มีศักยภาพในการทำงานเท่ากับ 1 เมื่อเป็นดังนี้ แรงงานกลุ่มนี้ก็จะไม่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่มีค่าสูงกว่า 1 ในขณะที่แรงงานที่ใช้เวลาในการศึกษาอย่างน้อย  $e^*$  จะได้รับค่าจ้างเท่ากับ 2 ดังนั้น หากว่าการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีส่วนในการเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน การแสวงหาการศึกษาของแรงงานก็เป็นเพียงสัญญาณที่ต้องการเพียงอย่างน้อย  $e^*$  เพื่อเป็นการบอกถึงความแตกต่างของแรงงานทั้งสองกลุ่มเท่านั้น ทั้งนี้ ต้นทุนในการแสวงหาการศึกษาที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับระดับผลิตภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มที่ใช้เวลาในการศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายน้อยกว่า  $e^*$  ปี ซึ่งได้รับค่าจ้างเพียง 1 ก็จะพยายามศึกษาต่อให้ไม่น้อยกว่า  $e^*$  ปีเช่นเดียวกัน เพื่อจะได้ค่าจ้างเท่ากับ 2 แต่แบบจำลอง Signaling ก็อธิบายว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้น เพราะต้นทุนในการศึกษาโดยเฉพาะต้นทุนทางด้านจิตใจซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลของแรงงานทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน บุคคลที่มีต้นทุนดังกล่าวต่ำ คือบุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วและการ



เรียนนั้นไม่ได้เป็นสิ่งที่ยากลำบากสำหรับเขา และบุคคลดังกล่าวก็จะมีศักยภาพในการทำงานสูงด้วย สรุปคือนายจ้างยังสามารถใช้แบบจำลองสัญลักษณะในการคัดเลือกคนงานและกำหนดระดับค่าจ้างได้

## 2.2 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.2.1 งานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ

การทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา เขตที่อยู่อาศัย หน้าที่การทำงานครั้งสุดท้าย สถานะครัวเรือน รายได้ สุขภาพ เชื้อชาติ ฐานะทางการเงิน ค่าจ้างและภาษี บำนาญและประกันสังคมหลังเกษียณอายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ดังสามารถสรุปต่อไปนี

#### อายุ

จากการวิจัยของ Hardy (1991) ได้ทำการศึกษาข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยพบว่าข้อกำหนดอายุเกษียณเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ ต่อมา Johnson และ Falkingham (1992) ได้ศึกษาโดยมีการแบ่งกลุ่มการศึกษาตามช่วงอายุที่แตกต่างกัน เป็นช่วงๆ โดยเริ่มตั้งแต่ช่วงอายุ 50 ถึงจนถึง 65 ปีขึ้นไป พบว่า การเข้าร่วมในตลาดแรงงานของผู้สูงอายุมีแนวโน้มลดลงตามจำนวนอายุที่เพิ่มขึ้น

นอกจากนั้นแล้ว Hill (2002) พบว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเลือกที่จะทำงานหลังเกษียณอายุ โดยอายุที่มากขึ้นนั้นจะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจที่จะไม่ทำงานหลังเกษียณอย่างมีนัยสำคัญ และ Hill ยังมองว่าอายุที่สูงขึ้นยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพที่สูงขึ้นเช่นกัน ซึ่งทำให้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานลดลงหรืออาจจะทำให้ไม่สามารถทำงานได้ อีกทั้งโดยส่วนใหญ่แล้วผู้สูงอายุมักจะไมทำงานหลังเกษียณ

สำหรับการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยนั้น Rukvanich (1992) ซึ่งทำการศึกษาจากผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 492 คน พบว่า ปัจจัยอายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเข้าร่วมกำลังแรงงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้สูงอายุที่มีอายุเพิ่มขึ้น มีแนวโน้มที่จะเข้า

ร่วมกำลังแรงงานน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากประสบปัญหาเรื่องสุขภาพ สอดคล้องกับ Siriwan Siriboon (2000) ที่ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุในเมืองใหญ่ เพื่อศึกษาแนวโน้มการทำงานของ ผู้สูงอายุในช่วงอายุต่างๆ รวมถึง อรรถีและคณะ (2004) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการหาสหสัมพันธ์ ซึ่งผลของการศึกษาทั้งสองแสดงแนวโน้มการทำงานของผู้สูงอายุที่ลดลงตามช่วงอายุที่เพิ่มมากขึ้น แต่จากรูวรรณ (1989) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจของข้าราชการเกษียณอายุและลักษณะกิจกรรมหลังเกษียณ กลับพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับลักษณะกิจกรรมหลังเกษียณในกรณีการทำงานที่เพิ่มรายได้ อย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะทำงานที่เพิ่มรายได้ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานของอรรถีและคณะ (2004) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แม้อายุจะเป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงแนวโน้มในการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุ แต่ผู้สูงอายุที่ยังทำงานหลังเกษียณก็ ยังมีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจ สุขภาพ รายได้หรือเขตที่อยู่อาศัย การศึกษาที่ใช้เพียงตัวแปรทางด้านอายุไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของการทำงานหลังเกษียณอายุได้อย่างสมบูรณ์จึงควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย

## เพศ

สำหรับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานนั้น ศิริวรรณและมาลินี (1992) ได้ศึกษาถึงการเข้าร่วมในบทบาททางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่เข้าร่วมในกำลังแรงงานเป็นผู้สูงอายุเพศชายที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปี และมีบทบาทในการเป็นกำลังสำคัญในการหาเลี้ยงครอบครัว

จากรูวรรณ (1989) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมหลังเกษียณในกรณีการทำงานที่เพิ่มรายได้ อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ข้าราชการเกษียณอายุเพศชายมีแนวโน้มที่จะทำงานเพิ่มรายได้มากกว่าข้าราชการเกษียณอายุเพศหญิง แต่ขณะเดียวกัน Rukvanich (1992) กลับไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้สูงอายุกับการเข้าร่วมกำลังแรงงาน

Khamcharoen (1998) ได้ศึกษารูปแบบของผู้สูงอายุซึ่งได้รับบำนาญในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศเป็นเครื่องกำหนดหน้าที่ทางสังคม กล่าวคือ เพศหญิงและเพศชายจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีหน้าที่ทำงานเลี้ยงครอบครัวขณะที่เพศ

หญิงรับผิดชอบการจัดการภายในครัวเรือน ทั้งนี้ จากการศึกษาของ อรณีและคณะ (2004) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการทำงานของผู้สูงอายุไว้เช่นกัน โดยพบว่าผู้สูงอายุเพศหญิงส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานหรือหากทำงานผู้สูงอายุหญิงก็จะทำงานน้อยกว่าผู้สูงอายุชาย ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ Wongsit และ Siriboon (1998) ซึ่งพบว่าผู้สูงอายุชายมีสัดส่วนในการทำงานมากกว่าผู้สูงอายุหญิง

สำหรับงานศึกษาในต่างประเทศนั้น ESCAP (1989) ได้ทำการศึกษาในทวีปเอเชียและพบว่า สัดส่วนการจ้างงานของผู้สูงอายุหญิงที่มีอายุระหว่าง 60-64 ปี มีเพียงร้อยละ 20 ขณะที่สัดส่วนการทำงานของผู้สูงอายุหญิงที่อายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 5 เท่านั้น ทั้งนี้จากงานศึกษาของ Armstrong (1994) และ Hardy (1991) แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุหญิงที่ยังคงทำงานนั้นจะมีรายได้และตำแหน่งต่ำกว่าผู้สูงอายุชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ World Bank (1994) โดยพบว่าสาเหตุที่ผู้สูงอายุหญิงมีสัดส่วนการทำงานที่น้อยกว่าชายนั้น เนื่องจากผู้หญิงมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการทำงานที่น้อยกว่าชาย

### สถานภาพสมรส

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรสในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงาน จากการศึกษาของจากรุวรรณ (1989) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจของข้าราชการเกษียณอายุและลักษณะกิจกรรมภายหลังเกษียณ พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมหลังเกษียณในกรณีการทำงานที่เพิ่มรายได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกันมีแนวโน้มที่จะทำงานที่เพิ่มรายได้เป็นระยะเวลา นานกว่าข้าราชการเกษียณอายุกลุ่มอื่นๆ เช่น สถานภาพสมรสเป็นโสดแยกกันอยู่ เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง และจากผลการศึกษาของ Feuerbach และ Erdwins (1994) ต่างพบว่าผู้สูงอายุที่สมรสมีแนวโน้มที่จะทำงานในช่วงอายุที่สูงขึ้นซึ่งรวมถึงการทำงาน Part-time นอกจากนี้ ผู้สูงอายุหญิงที่สมรสมีแนวโน้มในการทำงานในช่วงสูงอายุมากกว่าผู้สูงอายุหญิงที่เป็นโสด

ทั้งนี้จากการศึกษาของ Chayowan (1999) ให้ข้อสังเกตว่าผู้สูงอายุหญิงที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง จะมีอัตราการการทำงานที่สูงขึ้นอันเนื่องจากไม่มีสามีเป็นกำลังหลักของครอบครัวที่จะสามารถพึ่งพิงได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hill (2002) ซึ่งใช้แบบจำลองโพรบิต โดยใช้ข้อมูล

การทำงานของผู้หญิงในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปี 1997 พบว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าทำงานหลังเกษียณอายุของผู้หญิงอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ผู้สูงอายุหญิงส่วนใหญ่ที่สมรสนั้นต้องการใช้เวลาหลังเกษียณเพื่อพักผ่อนและดูแลสามี ประกอบกับมีรายได้ในครอบครัวเพียงพอในการดำรงชีวิตในปัจจุบันเลย เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วผู้ชายจะได้รับเงินบำนาญมากกว่าผู้หญิง

นอกจากนี้ข้อมูลการสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย ปี 2002 พบว่ารายได้ของผู้สูงอายุและคู่สมรสที่อาศัยอยู่ในชนบทซึ่งได้จากการทำงานจะน้อยกว่าเมื่อเทียบผู้สูงอายุและคู่สมรสที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองและระดับรายได้นี้มีแนวโน้มที่จะลดลงสัมพันธ์กับอายุของคู่สามีที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่าการทำงานของผู้สูงอายุสัมพันธ์กับสถานภาพสมรสในฐานะที่เป็นแหล่งรายได้ (อรณีและคณะ 2004)

### การศึกษา

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานพบการศึกษาของ Ekerdt และคณะ (1989) ซึ่งได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้สูงอายุที่เกษียณและทำงานหลังเกษียณในสหรัฐอเมริกา พบว่าปัจจัยในการตัดสินใจทำงานต่อของผู้สูงอายุนั้นมาจากหลายปัจจัยแต่ปัจจัยทางด้านการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจ นอกจากนี้ Reitzes, Mutran, and Fernandez (1994) ได้ทำการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุในเมือง North Carolina พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความสามารถในการเข้าสังคมและความสามารถในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ อีกทั้งยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานต่อในช่วงสูงวัยของผู้สูงอายุอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานของ Hardy (1991) ที่ทำการสำรวจข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในรัฐ Florida พบว่าผู้สูงอายุที่มีการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มจะทำงานหลังเกษียณมากกว่าผู้สูงอายุที่มีการศึกษาต่ำกว่า

การเปรียบเทียบผลการศึกษางานวิจัย ระหว่าง Hill (2002); Collins (2003) และ Copeland (2007) ที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาพบว่าผู้เกษียณอายุที่มีการศึกษาสูงตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้ Copeland (2007) ก็พบว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงจะได้ทำงานในตำแหน่งที่ดี เป็นงานที่สร้างคุณค่าทางจิตใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

และสามารถทำงานนั้นได้แม้สูงอายุแล้วก็ตาม ทำให้ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการทำงานหลังจากเกษียณอายุ

สำหรับประเทศไทย ผลกระทบของการศึกษาต่อการทำงานของผู้สูงอายุมีลักษณะตรงกันข้าม โดยจากการศึกษาข้อมูลภาวะการทำงานของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2005 พบว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาขั้นประถมศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา มีอัตราการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มอื่นและรองลงมาได้แก่ผู้สูงอายุที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยในกลุ่มที่มีการศึกษาสูงขึ้น มีอัตราการทำงานลดลงตามลำดับ อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ออร์ณีและคณะ (2004) ได้แบ่งความสัมพันธ์ของตัวแปร Dummy ทางด้านการศึกษาออกเป็น ไม่ได้รับการศึกษาและได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไป พบว่า เมื่อเทียบกับในช่วงอดีตที่ผ่านมา การศึกษาของผู้สูงอายุมีระดับที่สูงขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการเข้าถึงการศึกษาระดับเบื้องต้นที่สูงขึ้น ทั้งนี้การศึกษาหรือการพัฒนาฝีมือที่สูงขึ้นจะสามารถเพิ่มโอกาสในการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ

### เขตที่อยู่อาศัย

Wongsit และ Siriboon (1998) พบว่าการทำงานของผู้สูงอายุมีความแตกต่างระหว่างผู้สูงอายุในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล โดยผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมีการทำงานในช่วงชรามากกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์ณีและคณะ (2004) เนื่องมาจากผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลมักจะทำงานที่ไม่ได้กำหนดเวลา เกษียณตายตัว เช่น งานทางด้านเกษตรกรรมจึงเป็นการทำงานไปตราบเท่าที่สุขภาพยังเอื้ออำนวย

### หน้าที่การทำงานครั้งสุดท้าย

หน้าที่การทำงานครั้งสุดท้ายมีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมหลังเกษียณในกรณีการทำงานที่เพิ่มรายได้อย่างมีนัยสำคัญ (จารุวรรณ, 1989) นั่นคือ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีหน้าที่การทำงานครั้งสุดท้ายเกี่ยวกับงานทางการแพทย์ พยาบาล สาธารณสุข มีแนวโน้มที่จะทำงานที่เพิ่มรายได้มากกว่าข้าราชการเกษียณอายุกลุ่มอื่น รองลงมาคือข้าราชการเกษียณอายุที่มีหน้าที่การทำงานครั้งสุดท้ายเกี่ยวกับการเกษตร ส่วนงานการศึกษา พัฒนาชุมชนและสังคมศาสตร์มีแนวโน้มที่จะไม่ได้ทำงานที่เพิ่มรายได้มากกว่าข้าราชการเกษียณอายุกลุ่มอื่น นอกจากนี้ระดับ

ตำแหน่งก็ยังคงมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมหลังเกษียณอายุ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีระดับ 9-10 มีแนวโน้มที่จะทำงานที่เพิ่มรายได้มากกว่าข้าราชการเกษียณอายุกลุ่มอื่น

### สถานะครัวเรือน

จากการศึกษาของ Rukvanich (1992) พบว่าความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุหรือเป็นความสัมพันธ์ทางบวก นั่นคือ ผู้สูงอายุที่มีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีแนวโน้มในการเข้าร่วมกำลังแรงงานมากกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งเป็นเพราะความจำเป็นทางเศรษฐกิจที่เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุทำงานหลังจากเกษียณอายุมากขึ้น

Khamcharoen (1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่เกษียณในเขตกรุงเทพมหานคร และให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับสถานะของผู้สูงอายุว่า ผู้ชายจะทำหน้าที่การเป็นหัวหน้าครอบครัวและหาเลี้ยงครอบครัว ในขณะที่ผู้หญิงทำหน้าที่เป็นแม่บ้าน ทั้งนี้ในงานศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการออกจากกำลังแรงงานหรือการหยุดทำงานมีผลกระทบอย่างสูงต่อเพศชายเนื่องจากการทำงาานนั้นสัมพันธ์กับสถานะในครัวเรือน (Beck 1982 และ Turner 1970) นอกจากนี้ยังมีงานศึกษาของ อรรถนิและคณะ (2004) ยังได้เสริมหลักฐานถึงลักษณะการทำงานต่อเนื่องหลังช่วงเกษียณอายุสำหรับผู้สูงอายุที่มีสถานะเป็นหัวหน้าครอบครัว

### รายได้

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้ในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงาน พบว่าพบว่า รายได้ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับลักษณะของกิจกรรมหลังเกษียณในกรณีการทำงานที่เพิ่มรายได้ (จารุวรรณ 1989) กล่าวคือ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีรายได้รวมมากกว่า 11,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะทำงานที่เพิ่มรายได้มากกว่าข้าราชการเกษียณอายุกลุ่มอื่น แต่รายได้จากเงินบำนาญกลับไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะกิจกรรมหลังเกษียณในกรณีการทำงานที่เพิ่มรายได้หลังเกษียณอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีรายได้จากเงินบำนาญแตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะทำงานที่เพิ่มรายได้ไม่แตกต่างกัน โดยชี้ว่า ข้าราชการเกษียณอายุประมาณร้อยละ 70 ไม่ได้ทำงานที่เพิ่มรายได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Beck (1982) พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับการเกษียณของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุที่มีฐานะดี

มีแนวโน้มที่จะเกษียณมากกว่าผู้สูงอายุที่มีฐานะดีน้อยกว่า อย่างไรก็ตามยังมีการศึกษาที่กล่าวถึง การดูแลจากบุตรหลานทางการเงิน อาทิ Chayowan (1999) ได้ชี้ประเด็นว่า การไม่มีรายได้ ของผู้สูงอายุไม่ได้หมายความว่าผู้สูงอายุจะมีความลำบากในการใช้ชีวิตเนื่องจากผู้สูงอายุอาจ ได้รับการดูแลจากบุตรหลานซึ่งทำให้ผู้สูงอายุยังคงมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ในขณะที่การศึกษาของ Piachaud (1986) Hardy (1991) และ Gustman (2000) ได้พบ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของผู้สูงอายุกับตัวแปรเงินชดเชยหรือสวัสดิการทางสังคม พบว่า ผู้สูงอายุเลือกหรือมีแนวโน้มที่จะเกษียณโดยพิจารณาขนาดของเงินชดเชยและสวัสดิการ แต่ใน ประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยนั้น ยังไม่มีนโยบายเกี่ยวกับเงินชดเชยหรือสวัสดิการทาง สังคมที่ดัดนักเมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว (Cohen, 1998) ทั้งยังไม่มีความเป็นระบบเดียวกัน ของทั้งภาครัฐและเอกชนในไทย อีกทั้งความจำกัดในด้านงบประมาณ ระบบเงินชดเชยหลัง เกษียณจึงจำกัดอยู่แค่หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ (อรณีและคณะ 2004)

## สุขภาพ

จากการศึกษาของจารุวรรณ (1989) พบว่าสุขภาพ (พิจารณาจากทัศนคติ) มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมหลังเกษียณกรณีการทำงานที่เพิ่มรายได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ข้าราชการเกษียณอายุที่มีสุขภาพดีมีแนวโน้มที่จะทำงานที่เพิ่มรายได้มากกว่าข้าราชการ เกษียณอายุกลุ่มอื่น

การศึกษาของอรณีและคณะ (2004) ได้ชี้ให้เห็นว่าโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุนั้น ขึ้นอยู่กับสุขภาพที่ดีและความสามารถที่จะทำงานของผู้สูงอายุหรืออีกนัยหนึ่งผู้สูงอายุที่ยังทำงาน อยู่คือผู้สูงอายุที่ไม่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ทั้งนี้การศึกษาของ Hardy (1991) Stanford และคณะ (1991) Ekerdt และคณะ (1998) และ Szinovanz (1982) ต่างชี้ถึงตัวแปรทางสุขภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานของผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ Khajordham (2000) ได้ศึกษาสถานะสุขภาพของผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการทำกิจกรรมทั่วไปและมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีปัญหา ทางด้านการเดิน อย่างไรก็ตามความสามารถในการช่วยเหลือตนเองจะลดลงตามช่วงอายุที่ เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานวิจัยของ Schmidt, W. College, Sevak and H. College, (2009) พบว่า

สุขภาพเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อผู้เกษียณอายุตัดสินใจไม่กลับเข้าทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่มีสุขภาพไม่ดียอมเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

### เชื้อชาติ

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานพบว่าคนผิวขาวเลือกที่จะทำงานหลังจากเกษียณอายุมากกว่าคนผิวดำอย่างมีนัยสำคัญ (Hill, 2002; Collins, 2003; Copeland, 2007) โดยในสหรัฐอเมริกาส่วนใหญ่แล้วผู้หญิงผิวดำจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้หญิงผิวขาว นั่นคือผู้หญิงผิวขาวมีโอกาสในงานที่ดีกว่าผู้หญิงผิวดำได้รับอีกทั้งงานส่วนใหญ่เปิดกว้างให้กับผู้หญิงผิวขาวมากกว่าผู้หญิงผิวดำ (Bowler 1999) ด้วยเหตุนี้จึงพบผู้หญิงผิวขาวทำงานหลังเกษียณอายุมากกว่าผู้หญิงผิวดำ

### ฐานะทางการเงิน

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับฐานะทางการเงินในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานพบว่าผู้ที่มีฐานะทางการเงินไม่ดีจะทำงานหลังจากเกษียณอายุมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางการเงินดีกว่า (Goodstein, 2008; Copeland, 2007) เหตุผลการเลือกทำงานหลังจากเกษียณอายุเนื่องด้วยเหตุผลทางการเงิน รวมถึงความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ เนื่องจากผลตอบแทนสำหรับแรงงานในช่วงปลายชีวิตการทำงานจะมากกว่าตอนเริ่มงานใหม่ๆ ดังนั้นผู้สูงอายุที่ตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุเพราะต้องการค่าตอบแทนเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับตนเอง โดยจะเห็นได้ชัดในแรงงานที่ทำงานให้แก่ภาคเอกชน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ไม่มีบำนาญหรือสวัสดิการประกันสุขภาพหลังเกษียณอายุ การทำงานหลังเกษียณอายุจึงเป็นทางเลือกเพื่อเข้าถึงสิ่งเหล่านี้ โดยมีงานวิจัยพบว่า การตัดสินใจเข้าทำงานหลังเกษียณนี้เกิดจากการวางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งไม่ได้เกิดจากความจำเป็นทางด้านการเงิน หรือความจำเป็นด้านค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดหลังเกษียณอายุ (Maestas, 2007)

### ค่าจ้างและภาษี

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานพบว่าค่าจ้างมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อด้วยเช่นกัน โดย French (2005) Schmidt W.College, Sevak และ H.College (2009) พบว่าค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นรวมไปถึงการจัดเก็บภาษีเงินได้จูงใจทำให้ผู้เกษียณอายุตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุมากขึ้น ทั้งนี้ Schmidt, W.



College, Sevak and H. College (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุในสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit) พบว่าการเพิ่มค่าจ้าง หรือการลดภาษีเงินได้ซึ่งทำให้แรงงานสูงอายุได้ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น มีผลทำให้แรงงานเหล่านี้ตัดสินใจทำงานหลังจากเกษียณอายุมากขึ้น ดังนั้นระบบภาษีจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการจูงใจให้ผู้สูงอายุเลือกทำงานหลังเกษียณ

### บำนาญและประกันสังคมหลังเกษียณอายุ

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบำนาญและประกันสังคมหลังเกษียณอายุในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานพบว่าบำนาญและประกันสังคมเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณอายุ โดยพบว่าสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้เกษียณอายุ (Rogowski and Karoly, 2000; Copeland, 2007) และ Rogowski and Karoly (2000) ได้ศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการเกษียณอายุ ในแบบจำลองโพรบิท โดยใช้ข้อมูลที่สำรวจในปี 1992 และ 1996 ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้เกษียณอายุจะมีโอกาสเข้าถึงประกันสุขภาพได้น้อยกว่าคนรุ่นหนุ่มสาว เนื่องจากมีความเสี่ยงในการเข้ารับการรักษาสูงกว่า แต่การเสนอให้ผู้ใกล้เกษียณอายุสามารถทำประกันสุขภาพได้ อาจจะเป็นการจูงใจให้ผู้สูงอายุเลือกเกษียณอายุก่อนกำหนดมากขึ้น และส่งผลให้จำนวนแรงงานในตลาดแรงงานลดลงได้ในที่สุด สำหรับผู้ที่มีประกันสุขภาพอื่นที่ไม่ได้มาจากการจ้างงาน เช่นทำประกันสุขภาพด้วยตัวเอง จะมีแนวโน้มไม่ทำงานหลังเกษียณมากกว่าผู้ที่มีเพียงประกันสุขภาพจากนายจ้าง โดยไม่มีประกันสุขภาพหลังเกษียณ

แม้กระนั้นก็ตาม บางงานวิจัยพบว่าแรงจูงใจจากบำนาญและประกันสังคมมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณค่อนข้างน้อย โดย French (2005) ศึกษาถึงผลกระทบของความมั่งคั่งและค่าจ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมการออกจากงานของผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกา พบว่าการลดผลประโยชน์จากประกันสังคมมีผลทำให้อัตราการออกจากงานของผู้สูงอายุลดลง แต่ลดลงในอัตราที่น้อยมาก

### จำนวนสมาชิกในครอบครัว

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวในฐานะปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานพบว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการทำงานหลังเกษียณอายุ โดย

การศึกษาของ Hill (2002) พบว่าจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้น มีผลต่อการตัดสินใจทำงานหลังเกษียณ เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับครอบครัวใหญ่ย่อมมีมากกว่าครอบครัวเล็ก ทำให้สมาชิกในครอบครัวต้องช่วยการทำงาน หรือเนื่องจากครอบครัวใหญ่สามารถช่วยกันดูแลซึ่งกันและกันได้ อย่างทั่วถึง ทำให้ผู้หญิงวัยเกษียณสามารถออกมาทำงานหลังเกษียณได้โดยไม่มีภาระทางบ้าน

### 2.2.2 งานศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้าง

จากการศึกษางานศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างนั้น เนื่องจากงานศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุโดยตรงยังมีไม่แพร่หลาย จึงดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อรายได้จากการทำงานแทน โดยใช้พื้นฐานแนวคิดแบบจำลอง Signaling ดังที่ได้อธิบายในหัวข้อ 2.1.3.1 โดยได้มีผู้ทำการศึกษาดังนี้

Taubman and Wales (1973) ได้ทำการทดสอบทฤษฎีการคัดสรรกลั่นกรอง (Screening or Filtering Device) โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนจริงในการกระจายตัวของแรงงานระดับการศึกษาต่างๆ ไปยังอาชีพต่างๆ กับอัตราส่วนที่คาดหวังในการกระจายตัวของแรงงานดังกล่าว ทั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานของการศึกษาว่า การศึกษาที่ได้รับจะมีผลต่อระดับค่าจ้าง และพบว่าการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น เนื่องจากการศึกษาถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองแรงงานที่มีการศึกษาน้อยไม่ให้เข้าสู่อาชีพที่มีการจ่ายผลตอบแทนสูง (High-Paying Occupations)

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า แรงงานระดับการศึกษาต่างๆ มีลักษณะการกระจายตัวในอาชีพต่างๆ ตามที่ได้คาดการณไว้และนายจ้างคัดเลือกแรงงานจากคุณสมบัติด้านการศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มีต้นทุนในการแสวงหาข้อมูลต่ำ และสรุปได้ว่า การศึกษาถูกใช้เป็นเครื่องมือในการคัดสรรกลั่นกรอง โดยกลุ่มอาชีพได้ถูกจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มตามผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ กลุ่มอาชีพที่ให้ผลตอบแทนต่ำ ซึ่งประกอบด้วย Blue Collar Occupation, White Collar Occupation และ Service Occupation ส่วนกลุ่มอาชีพที่ได้รับผลตอบแทนสูง ประกอบด้วย Professional Occupation, Technical Occupation, Sales Occupation และ Managerial Occupation

Haspel (1978) ได้ทดสอบทฤษฎีการคัดสรรกลั่นกรองและมีการพิจารณาถึงผลตอบแทนทางด้านจิตใจ (Psychic Benefit) ที่แรงงานได้รับ ไว้ในแบบจำลองที่ทำการศึกษาดังนี้ และพบว่า

แรงงานที่มีการศึกษาสูงจะมีอัตราการกระจายตัวอยู่ในอาชีพที่ให้ผลตอบแทนสูงในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ อย่างไรก็ตาม วิธีการประเมินหรือคำนวณผลประโยชน์ที่เป็นความพึงพอใจของแรงงานมิได้ถูกกล่าวถึง

Verner (1998) ได้พิจารณาลักษณะของแรงงานด้านอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตและค่าจ้างด้วย นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านการศึกษาแล้ว ซึ่งได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน และการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า เพศ ตำแหน่งงานและการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิต แต่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ แรงงานที่เป็นผู้หญิงมีประสิทธิภาพในการผลิตไม่แตกต่างจากแรงงานชายอย่างมีนัยสำคัญ แต่แรงงานหญิงกลับได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย

ส่วนอิทธิพลของการทำงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานแต่ละตำแหน่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของแรงงานที่มีต่อประสิทธิภาพและค่าจ้าง พบว่า แรงงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในขณะที่ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานทั้งสองประเภทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจมาจากเป้าหมายของสหภาพแรงงานที่ได้มุ่งเน้นที่การเรียกร้องต่อรองค่าจ้าง แต่อาจมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมหรือต่อรองให้แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะมากกว่าการเรียกร้องค่าจ้าง

นอกจากนี้ Verner (1998) ยังได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะการว่าจ้างงานว่าแรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำจะมีประสิทธิภาพในการผลิตและค่าจ้างแตกต่างจากแรงงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า แรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการผลิตของลูกจ้างประจำกลับต่ำกว่า ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ลูกจ้างชั่วคราวมีประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่า อาจมาจากการที่แรงงานที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวต้องการให้นายจ้างว่าจ้างจากลูกจ้างชั่วคราวมาเป็นลูกจ้างประจำ จึงมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าแรงงานที่เป็นลูกจ้างประจำอยู่แล้ว

สำหรับ Hellerstein , Neumark and Troske (1999) สนใจลักษณะของแรงงานในด้านเพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์และสถานภาพการสมรส และพบว่า แรงงานสตรีได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย และมีผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าด้วย แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างกับผลิตภาพพบว่า ค่าจ้างที่แรงงานสตรีได้รับต่ำกว่าแรงงานชายนั้น ไม่ได้เกิดจากการที่แรงงานสตรีมีผลิตภาพต่ำกว่าแรงงานชายอย่างเดียวกันนั้น ยังมาจากสาเหตุอื่นอีกด้วย

ในงานวิจัยของ สุมาลี ปิตยานนท์ (2545) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ ค่าจ้างกับผลิตภาพของแรงงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ในระดับมหภาค โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเติบโตของค่าจ้างเฉลี่ยและค่าจ้างขั้นต่ำที่แท้จริง กับการเติบโตของผลิตภาพแรงงานโดยใช้มูลค่าผลผลิตมวลรวมประชาชาติเฉลี่ยต่อหัว และให้ความสำคัญกับแรงงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งในกรณีที่เป็นการวิเคราะห์รายอุตสาหกรรมจะใช้มูลค่าเพิ่มของผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมแทนมูลค่าผลผลิตมวลรวมประชาชาติเฉลี่ยต่อหัว กล่าวคือ เป็นการพิจารณาแรงงานในเชิงปริมาณเท่านั้น โดยมีได้คำนึงถึงตัวแปรในด้านทุนมนุษย์ของแรงงาน

โดยสรุปแล้ว ผลการศึกษาของงานศึกษาต่างๆ จะพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างในประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานและค่าจ้าง มาจากปัจจัยทั้งด้านอุปทานและด้านอุปสงค์ โดยปัจจัยด้านอุปทานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆ ของแรงงานจะประกอบด้วย เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ทำงานของแรงงาน อายุ การศึกษาของแรงงาน ตำแหน่งงานและกลุ่มอาชีพ นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านอุปสงค์แรงงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของสถานประกอบการนั้น ก็มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานและค่าจ้างที่ได้รับเช่นเดียวกัน โดยปัจจัยเหล่านี้ ประกอบด้วย ทุน จำนวนการจ้างงาน ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะการผลิต เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกำหนดการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเป็นการบรรยายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความสัมพันธ์ทางสถิติช่วยในการอธิบาย และแม้มีบางส่วนที่นำปัจจัยเหล่านั้นมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติ ก็ให้ค่าการคำนวณที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากใช้ข้อมูลปฐมภูมิซึ่งเก็บจากแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งติดข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ได้ตัวอย่างไม่มากพอสำหรับเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ดังนั้น ในการศึกษานี้ จึง

ดำเนินการศึกษาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจประชากรผู้สูงอายุไทย ปี 2550 ซึ่งเป็นสถิติผู้สูงอายุที่เป็นปัจจุบันที่สุด\* และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด สำหรับอธิบายภาพการทำงานของผู้สูงอายุในปัจจุบัน และใช้แบบจำลองลอจิสต์ สำหรับการประมาณค่าความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ

นอกจากนี้ในการศึกษาคั้งนี้ ยังได้เพิ่มการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ เพื่อทราบถึงปัจจัยดังกล่าว และเป็นแนวทางสำหรับศึกษาการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการทำงานของผู้สูงอายุในอนาคต



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

\* ปัจจุบัน (พ.ศ. 2550) ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ดังรายละเอียดที่กล่าวไว้ใน บทที่ 1

## บทที่ 3

### วิธีการศึกษา

ในบทนี้จะเสนอถึงวิธีที่ใช้ในการศึกษาถึงการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลประกอบด้วยสองส่วน ได้แก่

##### 3.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิประกอบด้วยการศึกษาโดยอาศัยข้อมูลจากงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง และการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus group discussion) ในตัวแทนของที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานที่หลากหลายในด้านต่าง ๆ อาทิ อาชีพ ระดับการศึกษา ภูมิภาค และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (Stakeholder) ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจและอุตสาหกรรม เพื่อครอบคลุมทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทานแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ฝั่งละไม่ต่ำกว่า 30 ราย โดยสอบถามถึงมูลเหตุในการตัดสินใจเลิกทำงานหรือหยุดพักผ่อน และประเมินถึงศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ รวมถึงสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการเข้าทำงานของผู้สูงอายุ

##### 3.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมินั้นมีข้อมูลทุติยภูมิที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้อมูลการสำรวจประชากรสูงอายุไทยปี พ.ศ. 2550 ซึ่งจัดเก็บโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

### 3.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นการวิเคราะห์โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ รูปแบบและลักษณะงานที่ต้องการของผู้สูงอายุรวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้สูงอายุ

### 3.2.2 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์เชิงปริมาณสามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นสองส่วนคือ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ โดยอาศัยเครื่องมือทางเศรษฐมิติโดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.2.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ

การศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 60-79 ปี) และกลุ่มผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุ (50-59 ปี) โดยสาเหตุที่ศึกษากลุ่มผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุด้วย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของวัยก่อนเกษียณ และวัยหลังเกษียณ รวมทั้งประเมินความพร้อมในการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ ส่วนการกำหนดค่าอายุสูงสุดของผู้สูงอายุที่ทำงานเท่ากับ 79 ปี เนื่องจากผู้สูงอายุวัย 80 ปีขึ้นไป เป็นวัยที่ควรพักผ่อนมากกว่าทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานผ่านแบบจำลองลอจิต (Logit Model) ซึ่งแบบจำลองดังกล่าวใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ โดยประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของ

สมการปัจจัยกำหนดการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดการตัดสินใจ โดยใช้แบบจำลองแบบสองทางเลือก (Binary-Choice Models) ซึ่งเป็นรูปแบบของแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Models of Qualitative Choice) เมื่อต้องเผชิญกับการตัดสินใจเลือกในทางเลือก 2 ทาง หรือตัวแปรตามที่มีลักษณะเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) มีค่าเป็น 1 หรือ 0 ผลการศึกษาจะให้ค่าความน่าจะเป็นของการเลือกตัดสินใจในทางเลือกหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับอีกทางเลือกหนึ่ง และใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation)

ในการศึกษานี้สมมติให้ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับ 2 ทางเลือก คือ การตัดสินใจทำงานกับการตัดสินใจไม่ทำงาน เท้ากับความถี่สะสมของการแจกแจงแบบโลจิสติก ซึ่งเป็น Specific Model ของ Binary-choice Models ที่เรียกว่าแบบจำลองโลจิสติก (Logit Model) แสดงรายละเอียดต่างๆ ดังต่อไปนี้

สมมติว่า

$$Z_i = \alpha + \beta X_i \quad (3.1)$$

แล้วให้ฟังก์ชัน  $f(Z_i)$  มีค่าเป็น 1 หรือ 0 สำหรับค่า  $Z_i$  ที่อยู่ระหว่าง  $-\infty$  ถึง  $+\infty$  อย่างเช่นในฟังก์ชันนี้เป็น

$$\begin{aligned} P_i &= f(Z_i) \\ &= \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta X_i)}} \end{aligned} \quad (3.2)$$

จะเห็นว่า เมื่อ  $Z \rightarrow -\infty$  จะได้ว่า  $P \rightarrow 0$  และเมื่อ  $Z \rightarrow +\infty$  จะได้ว่า  $P \rightarrow 1$

สำหรับการประมาณค่า Logit Model จาก (3.2) จะได้ว่า

$$e^{Z_i} = \frac{P_i}{1 - P_i} \quad (3.3)$$



เมื่อใส่ Log ทั้ง 2 ข้าง จะได้ว่า

$$Z_i = \log \frac{P_i}{1-P_i} \quad (3.4)$$

ดังนั้น จะได้ว่า

$$\log \left[ \frac{P_i}{1-P_i} \right] = \alpha + \beta X_i \quad (3.5)$$

จากทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในบทที่ 2 จึงกำหนดให้การเลือกตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของผู้สูงอายุ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อายุ (AGE) เพศ (SEX) สถานภาพสมรส (STATUS) ระดับการศึกษา (EDU) สุขภาพ (HEALTH) เงินบำเหน็จบำนาญ (PENSION) เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ (ALLOWANCE) เงินออมและดอกเบี้ย (SAVING) หนี้สิน (DEBT) เงินที่ให้บุตร (GIVE) และเงินที่ได้รับจากบุตร (GET) โดยเขียนในรูปทั่วไปได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Z_i &= \log \left( \frac{P_i}{1-P_i} \right) \\ &= \beta_0 + \beta_1 AGE_i + \beta_2 SEX_i + \beta_3 STATUS_i + \beta_4 EDU_i + \\ &\quad \beta_5 HEALTH_i + \beta_6 SAVING_i + \beta_7 PENSION_i + \beta_8 ALLOWANCE_i \\ &\quad + \beta_9 DEBT_i + \beta_{10} GIVE_i + \beta_{11} GET_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

เมื่อ  $Z_i$  คือ ฟังก์ชันของปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ  
 $= 1$  ถ้าตัวอย่างที่  $i$  ตัดสินใจทำงาน  
 $= 0$  ถ้าตัวอย่างที่  $i$  ตัดสินใจไม่ทำงาน

$AGE_i$  คือ อายุของตัวอย่างที่  $i$

$SEX_i$  คือ เพศของตัวอย่างที่  $i$

	= 1	เพศชาย
	= 0	เพศหญิง
STATUS <sub>i</sub>	คือ	สถานภาพสมรสของตัวอย่างที่ i
	= 1	มีสถานภาพสมรส
	= 0	อื่นๆ (โสด, หม้าย, แยกกันอยู่, หย่า)
EDU <sub>i</sub>	คือ	ระดับการศึกษาของตัวอย่างที่ i
	= 1	ไม่เคยเรียน
	= 2	ประถมศึกษา
	= 3	มัธยมศึกษาตอนต้น
	= 4	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
	= 5	ปวส./ปวท./อนุปริญญา
	= 6	ปริญญาตรีและสูงกว่า
HEALTH <sub>i</sub>	คือ	สุขภาพของตัวอย่างที่ i ตามการรับรู้ของผู้สูงอายุ
	= 1	มีสุขภาพดี
	= 0	สุขภาพไม่ดี
SAVING <sub>i</sub>	คือ	เงินออมและดอกเบี้ยของตัวอย่างที่ i
	= 1	มีเงินออมและดอกเบี้ย
	= 0	ไม่มีเงินออมและดอกเบี้ย
PENSION <sub>i</sub>	คือ	เงินบำเหน็จบำนาญของตัวอย่างที่ i
	= 1	ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ
	= 0	ไม่ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ
ALLOWANCE <sub>i</sub>	คือ	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของตัวอย่างที่ i
	= 1	ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
	= 0	ไม่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

หมายเหตุ: ปัจจัยเบี่ยยังชีพจะไม่ถูกนำมาคำนวณในกลุ่มผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุ (50-59 ปี)  
เนื่องจากเบี่ยยังชีพ จะจ่ายให้แก่ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

DEBT <sub>i</sub>	คือ	หนี้สินของตัวอย่างที่ i
	= 1	มีหนี้สิน
	= 0	ไม่มีหนี้สิน
GIVE <sub>i</sub>	คือ	การให้เงินแก่บุตรของตัวอย่างที่ i
	= 1	ให้เงินแก่บุตร
	= 0	ไม่ได้ให้
GET <sub>i</sub>	คือ	การได้รับเงินจากบุตรของตัวอย่างที่ i
	= 1	ได้รับเงินจากบุตร
	= 0	ไม่ได้รับ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 จึงตั้งสมมติฐานการศึกษาในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ โดยปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการทำงานไปในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินบำเหน็จบำนาญ เบี้ยยังชีพ การได้รับเงินจากบุตร และปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความต้องการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ เพศ สุขภาพ เงินออมและดอกเบี่ย หนี้สิน การให้เงินแก่บุตร

### 3.2.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ทางสถิติของปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดอัตราค่าจ้างของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครโดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุ คือ กลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ผ่านการวิเคราะห์แบบจำลองโดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของตัวแบบเป็นวิธีการที่เรียกว่า Full Information Maximum Likelihood ซึ่งจะทำให้ผลลัพธ์ที่ได้นั้นถูกเชื่อว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

วิธีการประมาณค่าด้วยแบบจำลอง Maximum Likelihood Estimation Model เป็นแบบจำลองที่ใช้หลักการของการเลือกความน่าจะเป็นร่วมของตัวอย่างที่ทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมดโดยอาศัยหลักการในการหาค่าสูงที่สุดแสดงโดย Likelihood Function ซึ่งเป็นฟังก์ชันของความน่าจะเป็นร่วมของทุกตัวอย่างที่เป็นไปได้ในประชากรที่ศึกษาโดยมีข้อสมมติว่าตัวแปรสุ่มที่ทำการศึกษามีการแจกแจงแบบปกติ เป็นค่าคงที่ (Fixed Value) และมีคุณสมบัติคงเส้นคงวา (Consistency) ซึ่งแก้ไขปัญหาของการประมวลผลข้อมูลด้วยแบบจำลองกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square) ที่ว่าผลจากการประมวลผลตัวประมาณค่าอาจจะไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่ Consistency หรืออีกนัยหนึ่งตัวประมาณค่าที่คำนวณด้วยแบบจำลอง Maximum Likelihood Estimation Model นั้นจะมีทั้งคุณสมบัติคงเส้นคงวาและเมื่อจำนวนขนาดตัวอย่างมีขนาดใหญ่แล้วจะมีคุณสมบัติประสิทธิภาพ (Asymptotically efficient Estimator) โดยเขียนแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างผู้สูงอายุได้ดังนี้

$$Wage_i = \beta_0 + \beta_1 sex_i + \beta_2 age_i + \beta_3 status_i + \beta_4 edu1_i + \beta_5 edu2_i + \beta_6 edu3_i + \beta_7 health_i + \beta_8 W\_Collar + \beta_9 B\_Collar + \beta_{10} CommonJob_i + \varepsilon_i$$

โดยที่

$wage_i$  คือ ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนปี พ.ศ. 2550 ของผู้สูงอายุตัวอย่างที่  $i$  (หน่วยเป็นบาท/เดือน)

$sex_i$  คือ เพศของผู้สูงอายุ ตัวอย่างที่  $i$  โดย  
 = 1 เมื่อผู้สูงอายุเป็นเพศชาย  
 = 0 เมื่อผู้สูงอายุเป็นเพศหญิง

$age_i$  คือ อายุของผู้สูงอายุตัวอย่างที่  $i$  (ปี)

$status_i$  คือ สถานภาพของผู้สูงอายุตัวอย่างที่  $i$  โดย  
 = 1 มีสถานภาพสมรส  
 = 0 อื่นๆ (โสด, หม้าย, แยกกันอยู่, หย่า)

edu1<sub>i</sub>                   คือ           การศึกษาระดับประถมศึกษาของผู้สูงอายุ  
ตัวอย่างที่ i โดย  
= 1 เมื่อตัวอย่างที่ i ศึกษาในระดับประถมศึกษา  
= 0 หากไม่ใช่

edu2<sub>i</sub>                   คือ           การศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า  
ของผู้สูงอายุตัวอย่างที่ i โดย  
= 1 เมื่อตัวอย่างที่ i ศึกษาในระดับมัธยมศึกษา  
หรือเทียบเท่า  
= 0 หากไม่ใช่

edu3<sub>i</sub>                   คือ           การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าของ  
ผู้สูงอายุตัวอย่างที่ i โดย  
= 1 เมื่อตัวอย่างที่ i ศึกษาในระดับปริญญาตรี  
หรือสูงกว่า  
= 0 หากไม่ใช่

(โดยใช้การไม่ได้เข้ารับการศึกษ : edu1<sub>i</sub> = edu2<sub>i</sub> = edu3<sub>i</sub> = 0 เป็นกลุ่มอ้างอิง)

Health<sub>i</sub>               คือ           สุขภาพของตัวอย่างที่ i ตามการรับรู้ของ  
ผู้สูงอายุ  
= 1 สุขภาพดี  
= 0 สุขภาพไม่ดี

W\_Collar<sub>i</sub>           คือ           อาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพ (White Collar)  
ของผู้สูงอายุตัวอย่างที่ i โดย  
= 1 เมื่อตัวอย่างที่ i มีอาชีพ White Collar  
= 0 หากไม่ใช่

$B\_Collar_i$  คือ อาชีพฝ่ายปฏิบัติการ (Blue Collar) ของ  
ผู้สูงอายุตัวอย่างที่  $i$  โดย  
= 1 เมื่อตัวอย่างที่  $i$  มีอาชีพ Blue Collar  
= 0 หากไม่ใช่

$CommonJob_i$  คือ อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ ของผู้สูงอายุตัวอย่างที่  
 $i$  โดย  
= 1 เมื่อตัวอย่างที่  $i$  มีอาชีพชั้นพื้นฐาน  
= 0 หากไม่ใช่

(โดยใช้อาชีพพนักงานภาคบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด :

$W\_Collar_i = B\_Collar_i = CommonJob_i = 0$  เป็นกลุ่มอ้างอิง)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุมีสมมติฐานว่า ปัจจัยทั้งหมดข้างต้นมีผลต่อการกำหนดค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ( $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_{10} \neq 0$ ) โดยปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อค่าจ้างในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส สุขภาพ อาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพ ส่วนปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ อายุ อาชีพฝ่ายปฏิบัติการ และอาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### บริบทเกี่ยวกับผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

ในบทนี้จะเป็นการบรรยายผลการศึกษาระงับพรรณนาในบริบทเกี่ยวกับผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็นสี่ส่วนคือ ลักษณะทั่วไปของประชากรผู้สูงอายุ ลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุ ความคิดเห็นและประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการประชุมกลุ่มย่อยผู้สูงอายุ และมาตรการการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

#### 4.1 ลักษณะทั่วไปของประชากรผู้สูงอายุ

##### 4.1.1 ลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร จากจำนวนประชากรทั้งหมด 647,366 คน พบว่า ประชากรสูงอายุเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่ของประชากรสูงอายุของไทยมีอายุอยู่ระหว่าง 60-69 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.31 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด สำหรับระดับการศึกษาของผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมาคือไม่ได้รับการศึกษาในระบบ โดยคิดเป็นร้อยละ 45.8 และ 13.53 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดตามลำดับ

ในด้านสถานภาพสมรสของผู้สูงอายุ พบว่า ร้อยละ 58.46 ของผู้สูงอายุอยู่กับคู่สมรส อีกร้อยละ 32.07 เป็นหม้าย ที่เหลือประมาณร้อยละ 10 เป็นโสด, หย่า และแยกกันอยู่ สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** ลักษณะทางประชากรของประชากรผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	273,103	42.19
หญิง	374,263	57.81

**ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ลักษณะทางประชากรของประชากรผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร**

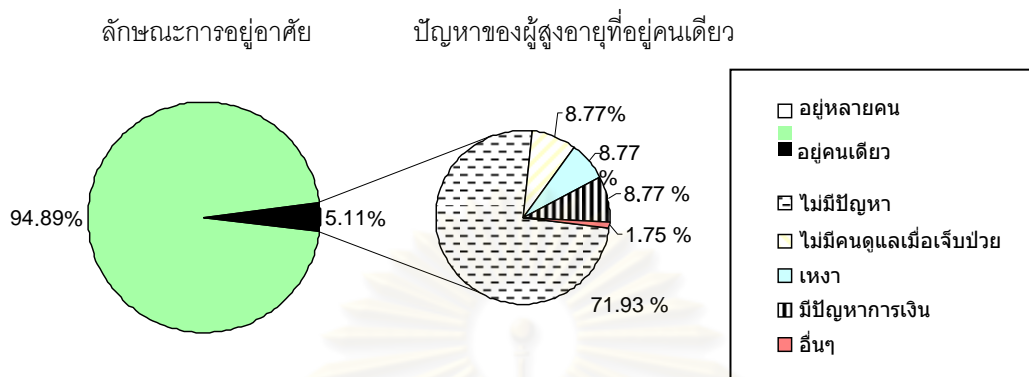
ลักษณะทางประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
61 – 69 ปี	390,435	60.31
70 – 79 ปี	192,617	29.75
80 ปีขึ้นไป	64,314	9.93
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ไม่ได้รับการศึกษา	87,643	13.54
ประถมศึกษา	296,699	45.83
มัธยมศึกษาตอนต้น	41,162	6.36
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	67,695	10.46
ปวส. / ปวท. / อนุปริญญา	15,146	2.34
ปริญญาตรีและสูงกว่า	77,848	12.03
อื่นๆ	61,173	9.45
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	36,901	5.70
สมรส	378,428	58.46
หม้าย	207,586	32.07
หย่า	9,468	1.46
แยกกันอยู่	14,983	2.31

ที่มา: การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

อนึ่ง กรณีที่ผู้สูงอายุต้องอาศัยอยู่เพียงลำพังคนเดียวซึ่งมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 5.11 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด เมื่อพิจารณาลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า การอยู่อาศัยเพียงลำพังคนเดียวไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตัวผู้สูงอายุแต่อย่างไรคิดเป็นร้อยละ 71.93 ของจำนวนผู้สูงอายุที่อาศัยลำพังเพียงคนเดียวทั้งหมด และมีเพียงส่วนน้อยที่ประสบปัญหาบางประการ อาทิ ไม่มีคนดูแลเมื่อเจ็บป่วย เหน่า ประสบปัญหาทางการเงิน เป็นต้น สามารถพิจารณาได้จากแผนภาพที่ 4.1



**แผนภาพที่ 4.1** ลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครและปัญหาของผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว



ที่มา: การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

**ตารางที่ 4.2** สถานภาพการอยู่อาศัยในครัวเรือนของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

สถานภาพการอยู่อาศัยในครัวเรือน	ร้อยละ
<b>ประเภทของที่อยู่อาศัย</b>	
บ้านเดี่ยวยกพื้นสูง	19.33
บ้านเดี่ยวไม่ยกพื้น	42.95
ทาวน์เฮาส์	13.52
ห้องชุด	0.29
ตึกแถว/ห้องแถว	22.01
ห้องภายในบ้าน	1.67
อื่นๆ	0.21
<b>การครอบครองที่อยู่อาศัย</b>	
ผู้สูงอายุและหรือคู่สมรส	65.36
บุตร	18.44
บุตรของบุตร	0.66
ญาติ	5.59
คนอื่นๆ	9.94

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 4.1.2 พฤติกรรมทางการเงินของผู้สูงอายุ

สถานะทางการเงินมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เนื่องจากความมั่นคงและเพียงพอทางการเงินจะทำให้ผู้สูงอายุมีปัจจัยในการดำรงชีวิตทั้งอาหารที่อยู่อาศัย สุขภาพที่ดี ซึ่งจากข้อมูลลักษณะทางการเงินของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 21.81 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด มีรายได้เฉลี่ยต่อปีจำนวน 50,000-99,999 บาท โดยแหล่งรายได้ที่สำคัญของผู้สูงอายุได้รับจากบุตร มากถึงร้อยละ 49.86 รองลงมาได้จากการทำงานของผู้สูงอายุเอง คิดเป็นร้อยละ 17.43 ซึ่งหากพิจารณาความพอเพียงของรายได้ต่อการดำรงชีพ พบว่า รายได้ที่ผู้สูงอายุได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ 76.47 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** สถานะทางด้านรายได้ของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

ประเด็น	ร้อยละ
<b>รายได้เฉลี่ยต่อปี</b>	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6.08
10,000 - 29,999 บาท	16.27
30,000 - 49,999 บาท	16.56
50,000 - 99,999 บาท	21.81
100,000 - 299,999 บาท	21.79
300,000 บาทขึ้นไป	17.48
<b>แหล่งรายได้ที่สำคัญ</b>	
การทำงาน	17.43
เงินบำเหน็จ/บำนาญ	13.12
เบี้ยยังชีพจากทางราชการ	0.04
เงินออม/ทรัพย์สิน/ดอกเบีย	6.71
คู่สมรส	8.70
บุตร	49.86
พี่น้อง/ญาติ	3.96
อื่นๆ	0.18

**ตารางที่ 4.3 (ต่อ) สถานะทางด้านรายได้ของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร**

ประเด็น	ร้อยละ
<b>ความพอเพียงของรายได้ต่อการดำรงชีพ</b>	
เกินพอเพียง	2.18
เพียงพอ	76.47
เพียงพอเป็นบางครั้ง	10.29
ไม่เพียงพอ	11.07

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำหรับสถานะทางด้านหนี้สินของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สูงอายุทั้งตนเองและสมาชิกในครัวเรือนส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 76.67 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด ไม่ประสบปัญหาหนี้สิน ขณะที่ผู้สูงอายุที่ตนเองมีหนี้สินเพียงร้อยละ 2.71 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดสามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4 สถานะทางด้านหนี้สินของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร**

ประเด็น	ร้อยละ
ตนเองมีหนี้	2.71
สมาชิกในครัวเรือนมีหนี้	13.28
ตนเองและสมาชิกในครัวเรือนมีหนี้	7.33
ตนเองและสมาชิกในครัวเรือนไม่มีหนี้	76.67

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาสถานะทางด้านการออมของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 53.86 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดมีการสะสมเงินออมไว้ เพื่อเป็นหลักประกันทางเศรษฐกิจในอนาคต โดยส่วนใหญ่เริ่มออมเงินตั้งแต่ช่วงอายุ 30-39 ปี (คิดเป็นร้อยละ 21.58 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด) และผู้สูงอายุที่มีมูลค่าเงินออมสะสมของสัดส่วนสูงสุดจำนวน 1,000,000 บาทขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 17.98 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด) รองลงมา มีเงินออมสะสมจำนวน 100,000 - 399,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.97 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด

อนึ่ง เมื่อพิจารณาข้อมูลการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนประกันอื่นๆ กรณีเข้าสู่วัยชราภาพ พบว่า เกือบหนึ่งในสามผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 70.27 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด) ไม่เคยเป็นสมาชิกกองทุนต่างๆ ดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีหลักประกันทางเศรษฐกิจในอนาคตเมื่อเข้าสู่วัยชราจากการสะสมเงินออมด้วยตนเอง ซึ่งอาจไม่มีความมั่นคงในระยะยาวเช่นเดียวกับการเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อการชราภาพ แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้สูงอายุประสบปัญหาทางการเงิน พบว่า เมื่อต้องขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 77.33 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.5** สถานะทางการออมของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

ประเด็น	ร้อยละ
<b>การออม</b>	
มี	53.86
ไม่มี	46.14
<b>อายุที่เริ่มออม</b>	
ต่ำกว่า 30 ปี	7.56
30-39 ปี	21.58
40-49 ปี	11.44
50-59 ปี	11.24
60-69 ปี	1.49
70 ปี ขึ้นไป	0.54
<b>มูลค่าการออม</b>	
ต่ำกว่า 25,000 บาท	3.04
35,000 - 49,999 บาท	4.44
50,000 - 99,999 บาท	7.53
100,000 - 399,999 บาท	11.97
400,000 - 699,999 บาท	4.57
700,000 - 999,999 บาท	4.18
1,000,000 บาทขึ้นไป	17.98
ไม่ทราบ	0.05

**ตารางที่ 4.5 (ต่อ) สถานะทางการเงินของผู้อยู่สูงอายุในกรุงเทพมหานคร**

ประเด็น	ร้อยละ
การเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม/ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/กองทุนประกันอื่น ๆ	
เป็นต่ำกว่า 5 ปี	0.22
เป็น 5-9 ปี	1.26
เป็นตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	5.53
เคยเป็นแต่ปัจจุบันไม่เป็น	5.45
ไม่เคยเป็น	70.27
ไม่เข้าข่าย (รับบำเหน็จบำนาญ)	17.26
<b>การขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เมื่อมีปัญหาการเงิน</b>	
ได้รับความช่วยเหลือ	77.33
ไม่ได้รับความช่วยเหลือ	7.49
ไม่แน่ใจ	15.17

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 4.2 ลักษณะการทำงานของประชากรผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์ลักษณะการทำงานของผู้อยู่สูงอายุในกรุงเทพมหานครจากฐานข้อมูลการสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยการพิจารณาสภาพการทำงาน of ประชากรผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร จะวิเคราะห์ลักษณะการทำงาน โดยจำแนกเป็นสองกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่งกลุ่มผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี และกลุ่มที่สอง กลุ่มผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุ อันเป็นปัจจัยสะท้อนให้เห็นรูปแบบการทำงานที่สามารถรองรับประชากรผู้สูงอายุทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรการสนับสนุนการจ้างงานประชากรผู้สูงอายุที่เหมาะสม

#### 4.2.1 สภาพทั่วไปของผู้สูงอายุที่มีงานทำ

##### 4.2.1.1 กลุ่มผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ (ผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี)

การวิเคราะห์การทำงานของประชากรกลุ่มผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ ได้แก่ ผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี พบว่า ผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุที่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 67.70 ของจำนวนผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปีทั้งหมด โดยเมื่อพิจารณาผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุที่อยู่ในกำลังแรงงานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.64 และ 43.36 ของจำนวนผู้ที่มีงานทำทั้งหมด ตามลำดับ และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รองลงมา เป็นระดับปริญญาตรีและสูงกว่า โดยคิดเป็นร้อยละ 30.39 และ 22.58 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในช่วงวัยดังกล่าว ตามลำดับ สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** สภาพทั่วไปของผู้มีงานทำที่มีช่วงอายุ 50-59 ปีในกรุงเทพมหานคร

ประเด็น	ร้อยละ
<b>ผู้มีงานทำ</b>	
มี	67.70
ไม่มี	32.30
<b>ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศ</b>	
ชาย	56.64
หญิง	43.36
<b>ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา</b>	
ไม่ได้รับการศึกษา	2.63
ประถมศึกษา	30.39
มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.	8.46
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	10.76
ปวส./ปวท./อนุปริญญาปริญญาตรี	4.79
ปริญญาตรีและสูงกว่า	20.40
อื่น ๆ	22.58

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 4.2.1.2 กลุ่มผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป)

การวิเคราะห์การทำงานของประชากรกลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมในกำลังแรงงานมีจำนวนเพียงร้อยละ 23.90 ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด และเมื่อพิจารณาผู้สูงอายุที่เข้าร่วมในกำลังแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.04 ของจำนวนผู้ที่มีงานทำทั้งหมด ตามลำดับ และจบการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 58.37 ของจำนวนทั้งหมด สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** สภาพทั่วไปของผู้มีงานทำที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร

ประเด็น	ร้อยละ
<b>ผู้มีงานทำ</b>	
มี	23.90
ไม่มี	79.10
<b>เพศ</b>	
ชาย	55.04
หญิง	44.96
<b>ระดับการศึกษา</b>	
ไม่ได้รับการศึกษา	3.92
ประถมศึกษา	58.37
มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.	5.82
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	7.79
ปวส./ปวท./อนุปริญญาปริญญาตรี	3.56
ปริญญาตรีและสูงกว่า	6.98
อื่น ๆ	13.56

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

## 4.2.2 สภาพการทำงานของผู้สูงอายุ

### 4.2.2.1 กลุ่มผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ (ผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี)

การวิเคราะห์การทำงานของประชากรผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ พบว่า ผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุที่อยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 35.35 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในช่วงวัยเดียวกัน รองลงมาเป็นงานในรูปแบบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างหรือร้อยละ 30.65 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในช่วงวัยเดียวกันโดยส่วนใหญ่ทำงานจำนวน 6 วันต่อสัปดาห์ และทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 47.51 และร้อยละ 64.56 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในช่วงวัยเดียวกันตามลำดับ ซึ่งสาเหตุที่ผู้กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุยังคงทำงานเนื่องจากต้องการหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวเป็นสำคัญคิดเป็นร้อยละ 62.21 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในช่วงวัยเดียวกัน ประกอบกับเห็นว่าตนเองยังมีสุขภาพที่แข็งแรงพอต่อการทำงานได้หรือร้อยละ 34.44 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมดในช่วงวัยเดียวกัน

อนึ่ง สำหรับผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุที่ไม่ได้เข้าร่วมในกำลังแรงงานมากกว่ากึ่งหนึ่งหรือประมาณร้อยละ 57.16 ของจำนวนผู้ที่ไม่ทำงานทั้งหมดในช่วงวัยเดียวกัน มีสาเหตุมาจากการที่ต้องดูแลบ้านหรือคนในครอบครัว และผู้กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุก่อนหน้านี้ส่วนใหญ่สัดส่วนมากถึงร้อยละ 85.37 ของจำนวนผู้ที่ไม่ทำงานทั้งหมด ไม่มีความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** สภาพการทำงานของผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปีใน กรุงเทพมหานคร

ประเด็น	ร้อยละ
<b>ลักษณะงาน</b>	
นายจ้าง	8.67
ธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	30.65
ธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	9.29
ลูกจ้างรัฐบาล	12.49
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	3.54
ลูกจ้างเอกชน	35.35
การรวมกลุ่ม	0



**ตารางที่ 4.8 (ต่อ) สภาพการทำงานของผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปีใน กรุงเทพมหานคร**

ประเด็น	ร้อยละ
<b>ชั่วโมงการทำงานต่อวัน</b>	
1-6 ชั่วโมง	4.81
7-8 ชั่วโมง	64.56
9-10 ชั่วโมง	26.22
11-16 ชั่วโมง	3.94
<b>จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์</b>	
1 วัน	0
2 วัน	0.44
3 วัน	1.99
4 วัน	0.27
5 วัน	26.22
6 วัน	47.51
7 วัน	23.57
<b>ความต้องการทำงาน</b>	
<b>ผู้มีงานทำ</b> ต้องการ	91.99
ไม่ต้องการ	8.01
<b>ผู้ไม่มีงานทำ</b> ต้องการ	14.63
ไม่ต้องการ	85.37
<b>เหตุผลที่ยังทำงานอยู่</b>	
สุขภาพแข็งแรง	34.44
ต้องการหารายได้	62.21
ต้องส่งเสียบุตร	0.53
เป็นอาชีพที่ไม่มีผู้ดูแลแทน	0.09
ยังไม่เกษียณอายุ	1.84
ยังมีหนี้สิน	0.26
ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	0.29
ช่วยบุตร/สมาชิกในครัวเรือน	0.34

**ตารางที่ 4.8 (ต่อ) สภาพการทำงานของผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปีใน กรุงเทพมหานคร**

ประเด็น	ร้อยละ
<b>เหตุผลที่ไม่ทำงาน</b>	
ต้องดูแลบ้านหรือคนในครอบครัว	57.16
คู่สมรส/บุตรไม่ให้ทำงาน	5.47
รอฤดูกาล	0.19
ชรา	1.23
ทำไม่ไหวเพราะป่วย/พิการ	1.17
ป่วย	8.95
ไม่สมัครใจทำงาน	12.22
กำลังหางานทำ/รอทำงาน	2.11
เป็นข้าราชการบำนาญ	3.59
ลาพักผ่อน	6.50
อื่นๆ	1.41

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 4.2.2.2 กลุ่มผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป)

การวิเคราะห์การทำงานของประชากรผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ส่วนใหญ่ทำงานในรูปแบบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 51.09 ของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด เนื่องจากเป็นงานที่อิสระ ไม่จำเป็นต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก รองลงมาทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานเอกชนและธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 21.55 และร้อยละ 15.12 ของผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมดตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ทำงานจำนวน 7 วันต่อสัปดาห์ และทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมง ประเมินร้อยละ 42.12 และร้อยละ 45.77 ของผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด ตามลำดับ เนื่องจากงานลักษณะธุรกิจส่วนตัวและธุรกิจครอบครัวจำเป็นต้องดูแลกิจการทุกวัน โดยสาเหตุที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ เนื่องจากเห็นว่าตนเองยังมีสุขภาพที่แข็งแรงพอต่อการทำงานได้หรือร้อยละ 53.95 ของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด และการทำงานยังสามารถหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวหรือร้อยละ 41.26 ของจำนวนผู้สูงอายุที่ทำงานทั้งหมด

อนึ่ง สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 73.52 ของจำนวนผู้สูงอายุที่ไม่ทำงานทั้งหมดโดยมีสาเหตุมาจากการที่ร่างกายชราามากแล้ว และไม่พร้อมที่จะทำงานต่อไปจึงไม่ต้องการทำงานอีก ซึ่งกลุ่มนี้มีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 95.57 ของจำนวนผู้ที่ไม่ทำงานทั้งหมด สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** สภาพการทำงานของผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร

ประเด็น	ร้อยละ
<b>ลักษณะงาน</b>	
นายจ้าง	7.93
ธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	51.09
ธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	15.12
ลูกจ้างรัฐบาล	3.74
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	0.31
ลูกจ้างเอกชน	21.55
การรวมกลุ่ม	0.26
<b>ชั่วโมงการทำงานต่อวัน</b>	
1-6 ชั่วโมง	8.71
7-8 ชั่วโมง	45.77
9-10 ชั่วโมง	37.09
11-16 ชั่วโมง	8.43
<b>จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์</b>	
1 วัน	0
2 วัน	1.33
3 วัน	2.07
4 วัน	0.20
5 วัน	13.01
6 วัน	40.86
7 วัน	42.12

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

**ตารางที่ 4.9 (ต่อ) สภาพการทำงานของผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร**

ประเด็น	ร้อยละ
<b>เหตุผลที่ยังทำงานอยู่</b>	
สุขภาพแข็งแรง	53.95
ต้องการหารายได้	41.26
ต้องส่งเสียบุตร	0.31
เป็นอาชีพที่ไม่มีผู้ดูแลแทน	1.45
ยังไม่เกษียณอายุ	0.55
ยังมีหนี้สิน	0
ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	1.55
ช่วยบุตร/สมาชิกในครัวเรือน	0.93
<b>เหตุผลที่ไม่ทำงาน</b>	
ต้องดูแลบ้านหรือคนในครอบครัว	7.92
คู่สมรส/บุตรไม่ให้ทำงาน	1.04
ชรา	73.52
ทำไม่ไหวเพราะป่วย/พิการ	1.37
ป่วย	3.18
ไม่สมัครใจทำงาน	0.35
กำลังหางานทำ/รอทำงาน	0.28
เป็นข้าราชการบำนาญ	9.83
ลาพักผ่อน	1.88
อื่นๆ	0.63
<b>ความต้องการทำงาน</b>	
<b>ผู้มีงานทำ</b> ต้องการ	87.43
ไม่ต้องการ	12.57
<b>ผู้ไม่มีงานทำ</b> ต้องการ	4.43
ไม่ต้องการ	95.57

ที่มา : การสำรวจประชากรสูงอายุไทย 2550 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

#### 4.3 ความคิดเห็นและประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครต่อการทำงานด้วยวิธีการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group discussion) โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มประชากรผู้สูงอายุ จัดการประชุมในวันศุกร์ ที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 เวลา 09.30-12.30 น. ณ ห้องประชุมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ชั้น 2 อาคาร 6 กรมประชาสงเคราะห์เก่า ประกอบด้วย ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานที่หลากหลายในด้านต่าง ๆ อาทิ อาชีพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ซึ่งคัดเลือกโดยสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชน จัดการประชุมในวันอังคาร ที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 เวลา 13.30-16.30 น. ณ ห้องประชุม คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนจำนวน 53 คน เพื่อสอบถามความต้องการและความสามารถในการรองรับแรงงานผู้สูงอายุ จากทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน คัดเลือกโดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โดยมีสาระสำคัญรวมทั้งสรุปความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้

##### 4.3.1 ความคิดเห็นต่อการมีนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นต่อการมีนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นด้วยหากภาครัฐจะมีมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ เนื่องจากการทำงานเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ได้กระตุ้นให้เกิดการใช้สมองอย่างต่อเนื่อง ยังสามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวอีกทางหนึ่ง และลดภาระทางสังคม อีกทั้งยังส่งผลต่อด้านจิตใจกล่าวคือ ทำให้ไม่เครียด ไม่เหงา และทำให้ผู้สูงอายุเป็นที่ยอมรับในสังคม แต่อย่างไรก็ตาม ภาครัฐต้องกำหนดรูปแบบการทำงานที่มีความเหมาะสมกับประสิทธิภาพ ความสามารถ และช่วงอายุ เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคและให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ผู้ที่ไม่เห็นด้วย เห็นว่าผู้สูงอายุเป็นวัยที่สมควรได้รับการดูแลจากลูกหลานและเหมาะสมที่จะยุติการทำงานเพื่อได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งไม่มีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ประกอบกับเมื่ออายุมากขึ้นย่อมประสบปัญหาด้านสุขภาพอันเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนั้น การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุควรคำนึงถึงด้านสวัสดิการ และความสามารถในการดำรงชีพด้วยเช่นกัน

ส่วนตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ก็เห็นด้วยกับการที่ภาครัฐจะมีมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำงานมากับองค์กรเป็นเวลานานย่อมมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร นอกจากนี้ผู้สูงอายุเป็นแรงงานที่มีการสะสมประสบการณ์และความรู้ย่อมมีความชำนาญ

#### 4.3.2 ความคิดเห็นต่อช่วงอายุที่เหมาะสมต่อการเกษียณอายุจากการทำงาน

ความคิดเห็นต่อช่วงอายุที่เหมาะสมต่อการเกษียณอายุจากการทำงาน พบว่าผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นว่า ช่วงอายุที่เหมาะสมต่อการเกษียณอายุ คือ อายุ 65 ปี เพราะร่างกายยังแข็งแรง มีอายุที่ยืนยาวขึ้น อีกทั้งยังสะสมความรู้และประสบการณ์ที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ อนึ่ง บางส่วนเห็นว่า อายุเกษียณควรอยู่ที่อายุ 55 ปี เพื่อเปิดโอกาสในการทำงานให้แก่คนรุ่นใหม่

สำหรับความคิดเห็นของตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนต่อการกำหนดช่วงอายุที่เหมาะสมต่อการเกษียณอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าช่วงอายุ 60 ปี มีความเหมาะสมต่อการเกษียณอายุ ขณะที่บางส่วนเห็นว่าช่วงอายุในการเกษียณอายุควรอยู่ที่ 65 ปี เนื่องจากผู้สูงอายุยังคงมีความสามารถในการทำงานได้ต่อไป

#### 4.3.3 ความคิดเห็นต่อลักษณะการจ้างงานที่มีความเหมาะสมกับแรงงานสูงอายุ

ความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชุมต่อลักษณะการจ้างงานที่มีความเหมาะสมกับแรงงานสูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้สูงอายุเหมาะสมกับการทำงานแบบครึ่งเวลาแบบบางเวลา เนื่องจากผู้สูงอายุต้องการเวลาพักผ่อนตามศักยภาพของร่างกาย และการทำงานลักษณะนี้สามารถเลือกช่วงเวลาทำงานได้ตามความต้องการและเหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละราย แต่อย่างไรก็ตามต้องพิจารณาตามความพร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งด้านอายุ สุขภาพ ประสบการณ์ และความรู้

สำหรับความคิดเห็นของตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนต่อลักษณะการจ้างงานที่มีความเหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้สูงอายุเหมาะสมกับการทำงานแบบบางเวลา เนื่องจากสามารถเลือกช่วงเวลาทำงานได้ตามความต้องการและเหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละราย ประกอบกับผู้สูงอายุไม่มีความพร้อม โดยเฉพาะด้านกำลังแรงงาน ในการ

ทำงานแบบเต็มเวลาเช่นแรงงานปกติ หรือการรับงานไปทำที่บ้าน เนื่องจากจะได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว และไม่ต้องเดินทาง ส่วนงานด้านอื่น ๆ ที่เป็นไปได้ เช่น เป็นที่ปรึกษาทางโทรศัพท์ เป็นต้น

#### 4.3.4 ความคิดเห็นต่อประเภทงานที่มีความเหมาะสมต่อผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นต่อประเภทงานที่มีความเหมาะสมต่อผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นว่าประเภทงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุมีหลากหลาย ขึ้นกับประสบการณ์และความสามารถเฉพาะตัวของผู้สูงอายุ อาทิ งานวิชาการ เช่น งานสอน งานเขียน เนื่องจากผู้สูงอายุมีประสบการณ์ ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดให้อุณชนรุ่นหลังได้ งานให้คำปรึกษา เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เนื่องจากผู้สูงอายุเป็นผู้มีประสบการณ์รอบด้านมากกว่าคนวัยหนุ่มสาว งานบริการสังคม เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยความเต็มใจ และไม่จำเป็นต้องใช้กำลังแรงงาน และงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาพื้นบ้าน เนื่องจากองค์ความรู้ในด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาพื้นบ้านเกิดจากการสั่งสมและสืบทอด ผู้สูงอายุจึงเป็นบุคคลากรสำคัญที่มีการสะสมองค์ความรู้เหล่านี้และเหมาะสมเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น

เช่นเดียวกับตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนที่ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้สูงอายุมีความเหมาะสมกับประเภทงานที่หลากหลาย เนื่องจากแต่ละคนมีประสบการณ์และความสามารถเฉพาะตัวแตกต่างกัน ดังนั้น ภาครัฐควรสนับสนุนการจ้างงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ความรู้ ความเชี่ยวชาญของแต่ละคน ซึ่งครอบคลุมลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุทั่วไป ได้แก่ งานให้คำปรึกษา เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เนื่องจากเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งผู้ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมได้เปรียบ

#### 4.3.5 ความคิดเห็นต่อประเภทงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นต่อประเภทงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าลักษณะงานรับจ้างทุกประเภททั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการไม่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้กำลังแรงงาน เสียอันตราย และมีเงื่อนไขในการทำงานมาก อาทิ เวลาทำงาน ความสมบูรณ์ของผลงาน แต่ผู้สูงอายุเป็นวัยที่ประสบปัญหาความไม่สมบูรณ์ของสุขภาพในหลายประการ เช่น สายตา กระดูกและข้อ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เห็นว่า ลักษณะงานที่ต้องใช้ความระมัดระวัง หรืองานที่เสี่ยงอันตรายไม่เหมาะสมที่จะให้ผู้สูงอายุทำ เช่น งานเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักรกล งานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุไม่อำนวยต่อการทำงาน

#### 4.3.6 ความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุและตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ ภาครัฐควรกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่เฉพาะสำหรับแรงงานผู้สูงอายุ โดยกำหนดจากการตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด โดยพิจารณาคุณวุฒิและประสบการณ์ ภาระงานที่แรงงานผู้สูงอายุคนนั้น ๆ ต้องรับผิดชอบ รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมประกอบ

#### 4.3.7 ความคิดเห็นต่อการกำหนดมาตรการส่งเสริมของภาครัฐที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงานในผู้สูงอายุ

ความคิดเห็นต่อการกำหนดมาตรการส่งเสริมของภาครัฐที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงานในผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นว่าภาครัฐควรสนับสนุนและส่งเสริมโดยการทบทวนเกณฑ์เกษียณอายุ เพื่อเปิดช่องให้กับผู้สูงอายุในการเข้าทำงานในระบบการจ้างงาน ประกอบกับมาตรการอื่น ๆ เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าถึงตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้สูงอายุในภาคการเกษตรซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนกำลังแรงงาน การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งการสนับสนุนในการหาช่องทางตลาดให้แก่กลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุ

ขณะที่ตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนมีความคิดเห็นเห็นว่า ภาครัฐควรสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุ ในรูปแบบการให้สิทธิพิเศษเพื่อเป็นสิ่งจูงใจแก่สถานประกอบการในการจ้างแรงงานผู้สูงอายุมากขึ้น เช่น การลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการ/องค์กร/มูลนิธิ หรือบุคคลที่จ้างแรงงานสูงอายุทำงาน การลดสัดส่วนเงินสมทบประกันสังคม

#### 4.3.8 ความคิดเห็นต่อการเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุโดยภาครัฐ

ความคิดเห็นต่อการเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุโดยภาครัฐ พบว่า ผู้สูงอายุและตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน



ว่า การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุภาครัฐควรเพิ่มการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดบริการทางการแพทย์แก่ผู้สูงอายุ ทั้งเรื่องความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการเป็นพิเศษและเป็นการเฉพาะ เช่น คลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาลผู้สูงอายุ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพทางด้านการดำรงตนในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยังขาดทักษะ และควรมีการให้ความรู้ด้านอายุรศาสตร์แก่ผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ ด้านการคุ้มครองความปลอดภัย ภาครัฐควรเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดศูนย์รับดูแลผู้สูงอายุ (Health care center) รวมทั้งการจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ที่นั่งเฉพาะในรถโดยสารประจำทาง รถไฟ เป็นต้น เพื่อให้ผู้สูงอายุเดินทางไปทำงานให้สะดวกมากขึ้น และด้านการสร้างหลักประกันทางรายได้ ภาครัฐควรเพิ่มจำนวนเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น และได้เสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยนสาระในกฎหมายเกี่ยวกับการให้สิทธิลดหย่อนภาษีแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุจากเดิมที่ให้สิทธิเฉพาะลูกหลานเป็นบุคคลที่รับหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ

#### 4.3.9 ปัญหาและอุปสรรคที่อาจประสบในการจ้างงานผู้สูงอายุ

ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่เห็นว่า การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนไม่เป็นอุปสรรค ถ้าลักษณะงานของหน่วยงานสามารถรองรับและสอดคล้อง เหมาะสมกับการใช้แรงงานผู้สูงอายุ เช่น งานวิชาการ หรือต้องกำหนดลักษณะงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของผู้สูงอายุ โดยอาจมีการจัดทำ Website ข้อมูลของผู้ที่เกษียณอายุแล้ว เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานในหน่วยงาน

แต่อย่างไรก็ตามการขยายอายุการทำงานให้เพิ่มขึ้น เช่น การขยายอายุเกษียณราชการ อาจเป็นปัญหาโดยส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งนานมากขึ้น โดยเฉพาะระดับผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังมีปัญหาความไม่พร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางด้านสภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงความไม่ประสงค์ในการทำงานของผู้สูงอายุเอง อันเป็นอุปสรรคของการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ จึงควรส่งเสริมนโยบายการทำงานตามความสมัครใจของผู้สูงอายุแต่ละรายหรือแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

## 4.4 มาตรการการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุในประเทศไทย

### 4.4.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติภารกิจที่มีต่อประชากรสูงอายุ ดังนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

(6) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

(1) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องส่งเสริมและจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้

ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(4) จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
อย่างทั่วถึง

#### 4.4.2 ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย

ข้อ 1 ผู้สูงอายุต้องได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้ง และละเมิดสิทธิโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ และผู้พิการที่สูงอายุ

ข้อ 2 ผู้สูงอายุควรอยู่กับครอบครัวโดยได้รับความเคารพ รัก ความเข้าใจ ความเอื้ออาทร การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ บทบาทของกันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการ อยู่ร่วมกัน อย่างเป็นสุข

ข้อ 3 ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและ บริการทางสังคมอันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบด้าน เพื่อสามารถ ปรับบทบาทของตนให้สมวัย

ข้อ 4 ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยและตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นชีวิตมีคุณค่า

ข้อ 5 ผู้สูงอายุควรได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ต้องมีหลักประกันและสามารถเข้าถึงบริการด้าน สุขภาพอนามัยอย่างครบวงจรโดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการดูแลจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตอย่างสงบ ตามศตินิยม

ข้อ 6 ผู้สูงอายุส่วนใหญ่พึ่งพาตนเองได้ สามารถช่วยเหลือครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในสังคม เป็นแหล่งภูมิปัญญาของคนรุ่นหลัง มีการเข้าสังคม มีนันทนาการที่ดี และมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน

ข้อ 7 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องกำหนดนโยบาย และแผนหลักด้านผู้สูงอายุ ส่งเสริมและประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ข้อ 8 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องตรากฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ เพื่อเป็นหลักประกันและการบังคับใช้ในการพิทักษ์สิทธิคุ้มครองสวัสดิภาพ และจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ

ข้อ 9 รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องรณรงค์ปลูกฝัง ค่านิยมให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุตามวัฒนธรรมไทยที่เน้นความกตัญญูทวดเวทียุติและเอื้ออาทรต่อกัน

#### 4.4.3 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

ในปี พ.ศ.2547 “พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546” มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2547 และได้บัญญัติให้มี “คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ” (กผส.) ขึ้น โดยคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนสถานภาพ บทบาทและกิจกรรมของผู้สูงอายุ รวมทั้งพิจารณาให้การสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาผู้สูงอายุ ซึ่งภายใต้ พ.ร.บ. ฉบับนี้ ได้กำหนดหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐต่อการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุไว้ หลายประการ โดยที่ผ่านมานักงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้ดำเนินการแล้ว อีกทั้ง สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ได้ประสานการติดตามความก้าวหน้าของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการรองรับกฎหมาย และพบว่า มีหน่วยงานที่ได้ดำเนินการออกประกาศกระทรวงและระเบียบ เพื่อรองรับสิทธิผู้สูงอายุ ได้แก่

1) กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้ให้โดยให้ความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ ตามมาตรา 11(1)

2) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชนตามมาตรา 11(4) การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในบริการสาธารณะอื่น ตามมาตรา 11(5) การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้งและการให้คำแนะนำปรึกษาดำเนินการในการแก้ไขปัญหาครอบครัวตามมาตรา 11(8) (9) การสนับสนุนจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มตามมาตรา 11(10) และการสงเคราะห์การจัดการศพตามประเพณีตามมาตรา 11(12)

- 3) กระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง การจัดบริการเพื่ออำนวยความสะดวกด้านพิพิธภัณฑ์ โบราณสถาน หอจดหมายเหตุ และการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตามมาตรา 11(13)
- 4) กระทรวงคมนาคม เรื่อง การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่ผู้สูงอายุในอาคารสถานที่หรือยานพาหนะและการช่วยเหลือค่าโดยสารตามความเหมาะสม ตามมาตรา 11(5)(6) โดยการรถไฟแห่งประเทศไทย ได้มีคำสั่งฝ่ายการเดินรถโดยสารยานพาหนะตามช่วงเวลาที่กำหนด
- 5) กระทรวงยุติธรรม เรื่อง การให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดีสำหรับผู้สูงอายุตามมาตรา 11(9)
- 6) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ยกเว้นค่าเข้าชมอุทยานแห่งชาติทุกแห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ ตามมาตรา 11(7)
- 7) กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุในการศึกษา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ตามมาตรา 11(2)
- 8) กระทรวงแรงงาน เรื่อง การสนับสนุนผู้สูงอายุในการประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมตามมาตรา 11(3)
- 9) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เรื่อง การส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุในการศึกษาและข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ตามมาตรา 11(2)
- 10) กระทรวงมหาดไทย ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ตามมาตรา 11(11) และออกกฎกระทรวง กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพและคนชราที่มีเนื้อหา เรื่อง การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ตามมาตรา 11(5)
- 11) กระทรวงการคลัง ได้ออกประกาศกระทรวงกำหนดให้กองทุนผู้สูงอายุเป็นองค์การตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งการประกาศใช้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร พ.ศ. 2548 ซึ่งมีสาระในการกำหนดให้ผู้อุปการะเลี้ยงดูบุพการีซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับการหักลดหย่อนภาษี คนละ 30,000 บาท สำหรับบิดามารดา ที่มีอายุหกสิบปีขึ้นไป ตามความในมาตรา 17

## บทที่ 5

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงาน ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์จะพิจารณาว่าปัจจัยใดมีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ คือ แบบจำลองโลจิสต์ (Logit) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ในที่นี้คือการตัดสินใจทำงาน และผลการศึกษาจะให้ค่าความน่าจะเป็นของการตัดสินใจทำงานและทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

สมการโลจิสต์สามารถแสดงได้ในรูปทั่วไปดังนี้

$$Z_i = \beta_0 + \beta_1 AGE_i + \beta_2 SEX_i + \beta_3 STATUS_i + \beta_4 EDU_i + \beta_5 HEALTH_i + \beta_6 SAVING_i + \beta_7 PENSION_i + \beta_8 ALLOWANCE_i + \beta_9 DEBT_i + \beta_{10} GIVE_i + \beta_{11} GET_i + \varepsilon_i \quad (5.1)$$

ตัวแปรตามในที่นี้คือค่า  $Z$  ซึ่งหมายถึง ค่า  $\log$  ของความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างจะตัดสินใจทำงาน โดยที่

$$Z = 1 \text{ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตัดสินใจทำงาน}$$

$$\text{และ } Z = 0 \text{ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตัดสินใจไม่ทำงาน}$$

### 5.1.1 การสร้างสมการความสัมพันธ์กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 60-79 ปี)

การวิเคราะห์ผลโดยใช้แบบจำลองโลจิสติก (Logit model) พบว่าปัจจัยที่นำมาทดสอบการอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % (ค่า Sig. < 0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์และทิศทางของเครื่องหมาย ดังนี้

**ตารางที่ 5.1 ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานของกลุ่มผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร**

Variable	Coefficient	Sig.	Marginal effect
C	6.9401	0.000***	-
AGE	-0.1111	0.000***	-0.0232
SEX	0.5582	0.000***	0.1165
STATUS	0.1579	0.000***	0.0330
EDU	-0.0796	0.000***	-0.0166
HEALTH	0.5776	0.000***	0.1206
SAVING	-0.4364	0.000***	-0.0911
PENSION	-2.7869	0.000***	-0.5818
ALLOWANCE	1.5400	0.000***	0.3215
DEBT	0.5270	0.000***	0.1100
GIVE	1.3301	0.000***	0.2777
GET	-1.6550	0.000***	-0.3455

หมายเหตุ \*\*\* มีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.01

จากตาราง 5.1 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Z &= 6.9401 - 0.1111 \text{ AGE} + 0.5582 \text{ SEX} + 0.1579 \text{ STATUS} \\
 &\quad - 0.0796 \text{ EDU} + 0.5776 \text{ HEALTH} - 0.4364 \text{ SAVING} \\
 &\quad - 2.7869 \text{ PENSION} + 1.54 \text{ ALLOWANCE} + 0.527 \text{ DEBT} \\
 &\quad + 1.3301 \text{ GIVE} - 1.655 \text{ GET}
 \end{aligned}
 \tag{5.2}$$

ค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรอิสระแสดงถึงผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีต่อค่าความน่าจะเป็น โดยถ้าค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเป็นบวก หมายถึง เมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ค่าความน่าจะเป็นเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน และในทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์มีค่าเป็นลบ หมายถึง เมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ค่าความน่าจะเป็นเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงกันข้าม แต่อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวไม่ได้แสดงถึงปริมาณการเปลี่ยนแปลง แต่แสดงให้เห็นถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น เนื่องจากค่า  $Z$  ที่ได้เป็นค่าที่แสดงถึงค่า  $\log$  ของความน่าจะเป็น ซึ่งต้องนำไปแทนค่าเพื่อคำนวณหาความน่าจะเป็น

ขนาดของการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรอิสระแต่ละตัวสามารถหาได้จากอนุพันธ์ลำดับ 2 ของสมการค่าความน่าจะเป็นเทียบกับตัวแปรสนใจ เพื่อหาค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ดังนี้

$$\frac{\partial P_i}{\partial X_k} = \frac{\exp(Z)\beta_k}{(1 + \exp(Z))^2} \quad (5.3)$$

จากสมการดังกล่าว พบว่า ทิศทางของผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรอิสระนั้น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้จะแทนค่าตัวแปรอิสระเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ย และแทนค่าตัวแปรอิสระเชิงกลุ่มด้วยคำตอบที่มีคนเลือกมากที่สุด ดังนี้

#### ตารางที่ 5.2 ค่าตัวแปรอิสระที่ใช้แทนในสมการ กลุ่มผู้สูงอายุ

ตัวแปร	ค่าที่ใช้แทนในสมการ
AGE	67.09
SEX	1
STATUS	1
EDU	2
HEALTH	1
SAVING	1

ตัวแปร	ค่าที่ใช้แทนในสมการ
PENSION	1
ALLOWANCE	1
DEBT	1
GIVE	1
GET	1



เมื่อนำค่าในตารางที่ 5.2 ไปแทนในสมการ 5.2 จะได้สมการความสัมพันธ์ดังนี้

$$\begin{aligned} Z &= 6.9401 - 0.1111 (67.09) + 0.5582 (1) + 0.1579 (1) \\ &\quad - 0.0796 (2) + 0.5776 (1) - 0.4364 (1) - 2.7869 (1) \\ &\quad + 1.54 (1) + 0.527 (1) + 1.3301 (1) - 1.655 (1) \\ &= -0.8617 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ค่า Z เท่ากับ -0.8617 จากนั้นนำค่า Z ที่ได้ไปแทนในสมการหาค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม สมการที่ 5.3 ซึ่งจะได้ค่าดังที่แสดงในตาราง 5.1 ซึ่งสามารถสรุปผลของค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

เช่น ค่า Marginal effect ของ SEX คือ

$$\begin{aligned} \frac{\partial P_i}{\partial X_k} &= \frac{e^z \beta_k}{(1+e^z)^2} \\ &= \frac{(0.4224) * (0.5582)}{(1+0.4224)^2} \\ &= \frac{0.2358}{2.0232} \\ &= 0.1165 \end{aligned}$$

ในการอธิบายปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครสามารถอธิบายได้ดังนี้

อายุ (AGE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.1111 ด้วยช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของอายุมีค่าเท่ากับ 0.0232 หมายถึง เมื่อผู้สูงอายุมีอายุที่เพิ่มขึ้นในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วโอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงอย่างน้อยร้อยละ 2.32 ซึ่งสอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงานของคนซึ่งเสื่อมถอยลงตามอายุที่เพิ่มขึ้นดังนั้นผู้สูงอายุจึงตัดสินใจพักผ่อนมากกว่าทำงาน

เพศ (SEX) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.5582 ด้วยช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของเพศมีค่าเท่ากับ 0.1165 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุเป็นเพศชายในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วโอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ 11.65 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้สูงอายุเพศชายมีลักษณะทางกายภาพที่แข็งแรงกว่าผู้สูงอายุเพศหญิง อีกทั้งเพศชายส่วนมากมักเป็นผู้นำครอบครัวจึงมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานมากกว่าเพศหญิง

สถานภาพสมรส (STATUS) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.1579 ด้วยช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของสถานภาพสมรสมีค่าเท่ากับ 0.0330 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุมีสถานภาพสมรสในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วโอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ 3.3 ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้สูงอายุที่อยู่กับคู่สมรสมีค่าใช้จ่ายที่มากกว่าผู้สูงอายุที่เป็นโสดหรืออยู่คนเดียว คือต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายของทั้งตนเองและคู่สมรส หรืออาจรวมทั้งบุตรด้วย จึงมีแนวโน้มที่จะทำงานมากกว่าผู้สูงอายุที่มีสถานภาพอื่น ๆ

ระดับการศึกษา (EDU) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.0796 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของระดับการศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.0166 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเมื่อกำหนดปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วโอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานจะลดลงอย่างน้อยร้อยละ 1.66 เนื่องมาผู้สูงอายุที่มีการศึกษาที่สูงนั้น มักมีรายได้จากการทำงานที่สูงในช่วงก่อนวัยเกษียณอายุและทำให้มีเงินออมสำหรับวัยเกษียณมากจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานน้อยลงในวัยเกษียณ

สุขภาพ (HEALTH) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.5776 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของสุขภาพ มีค่าเท่ากับ 0.1206 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดี ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วโอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 12.06 สอดคล้องกับการทำงานตามศักยภาพ และหากมองอีกมุมหนึ่ง การทำงานในวัยเกษียณก็มีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุยังคงมีสุขภาพที่แข็งแรงด้วยเช่นกัน

เงินออมและดอกเบี้ย (SAVING) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.4364 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของเงินออมและดอกเบี้ย มีค่าเท่ากับ 0.0911 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุมีเงินออมและดอกเบี้ย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงอย่างน้อยร้อยละ 9.11 สอดคล้องกับทฤษฎีอุปทานแรงงาน นั่นคือเมื่อแรงงานมีรายได้หรือเงินออมเพิ่มสูงขึ้นจนถึงในระดับหนึ่ง จะตัดสินใจทำงานน้อยลง

เงินบำนาญ (PENSION) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 2.7869 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของเงินบำนาญ มีค่าเท่ากับ 0.5818 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุได้รับเงินบำนาญ ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลง 58.18 เปอร์เซ็นต์ โดยมีเหตุผลตามทฤษฎีอุปทานแรงงาน

เบี้ยยังชีพ (ALLOWANCE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของเบี้ยยังชีพ มีค่าเท่ากับ 0.3215 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพ ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 32.15 ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า เบี้ยยังชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ทั้งนี้อาจมีเหตุผลมาจาก เบี้ยยังชีพนั้น จ่ายให้แก่ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้นผู้สูงอายุกลุ่มนี้จึงมักเป็นพนักงานเพื่อหารายได้มาเลี้ยงตนเองอยู่ก่อนแล้ว นอกจากนี้จำนวนเบี้ยยังชีพที่ได้รับ นั่นคือ 500 บาทต่อเดือนนั้น ไม่เพียงพอสำหรับประทังชีวิตผู้สูงอายุในปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุที่ว่าทำไมผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ยังคงต้องการทำงานอยู่

หนี้สิน (DEBT) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.5270 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของหนี้สิน มีค่าเท่ากับ 0.11 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุมีหนี้สิน ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 11 เพราะผู้สูงอายุต้องการทำงานเพื่อปลดหนี้ที่มีอยู่นั่นเอง

การให้เงินบุตร (GIVE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1.3301 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของการให้เงินบุตร มีค่าเท่ากับ 0.2777 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุต้องให้เงินบุตร ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 27.77 เพราะสังคมไทยนั้น ผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง มักให้ความอุปถัมภ์แก่ลูกหลาน แม้จะเข้าสู่วัยสูงอายุแล้วก็ตาม จึงเป็นเหตุผลให้ผู้สูงอายุที่หวังเงินบุตรหลาน ยังคงอยากทำงานเพื่อส่งเสียบุตรหลานต่อไป

การได้รับเงินจากบุตร (GET) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1.655 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของการได้รับเงินจากบุตร มีค่าเท่ากับ 0.3455 หมายถึง ถ้าผู้สูงอายุได้รับเงินจากบุตร ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงอย่างน้อย 34.55 เพราะบุตรหลานก็ต้องการแสดงความกตัญญูกตเวทีต่อผู้สูงอายุ ด้วยการเลี้ยงดูบิดามารดาที่เข้าสู่วัยสูงอายุ ให้ผู้สูงอายุได้พักผ่อนในบ้านปลาย จึงทำให้ผู้สูงอายุไม่ต้องออกมาทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ (อายุ 60-79 ปี) สามารถจัดลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุตามค่าของผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) จากการวิเคราะห์แบบจำลอง ได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลให้ผู้สูงอายุไม่ต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ 1 เงินบำนาญบำนาญ (58.18%) ลำดับ 2 การได้รับเงินจากบุตร (34.55%) ลำดับ 3 เงินออมและดอกเบี้ยย (9.11%)

ปัจจัยที่มีผลให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ 1 เบี้ยยังชีพที่ไม่เพียงพอ (32.15%) ลำดับ 2 การให้เงินบุตร (27.77%) ลำดับ 3 สุขภาพที่เอื้ออำนวย (12.06%)

ข้อสังเกตที่สำคัญประการหนึ่ง จะพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจทำหรือไม่ทำงานของผู้สูงอายุนั้น เป็นส่วนใหญ่ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

### 5.1.2 การสร้างสมการความสัมพันธ์กลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ (50-59 ปี)

การวิเคราะห์ผลโดยใช้แบบจำลองโลจิสต์ (Logit model) พบว่าปัจจัยที่นำมาทดสอบการอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจทำงานของผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติในช่วงความเชื่อมั่น 99 % (ค่า Sig. < 0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์และทิศทางของเครื่องหมาย ดังนี้

**ตารางที่ 5.3** ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานของกลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุในกรุงเทพมหานคร

Variable	Coefficient	Prob.	Marginal effect
C	-0.3798	0.000***	-
AGE	-0.0028	0.000***	-0.0007
SEX	1.4263	0.000***	0.3564
STATUS	-0.4408	0.000***	-0.1102
EDU	0.1996	0.000***	0.0499
HEALTH	0.4240	0.000***	0.1060
SAVING	-0.3329	0.000***	-0.0832
PENSION	-2.0972	0.000***	-0.5241
DEBT	0.7003	0.000***	0.1750
GIVE	0.9220	0.000***	0.2304
GET	-0.4251	0.000***	-0.1062

หมายเหตุ \*\*\* มีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.01

จากตาราง 5.3 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Z = & -0.38 - 0.0028 \text{ AGE} + 1.4263 \text{ SEX} - 0.4408 \text{ STATUS} \\
 & + 0.1996 \text{ EDU} + 0.4240 \text{ HEALTH} - 0.3329 \text{ SAVING} \\
 & - 2.0972 \text{ PENSION} + 0.7003 \text{ DEBT} + 0.922 \text{ GIVE} \\
 & - 0.4251 \text{ GET}
 \end{aligned}
 \tag{5.4}$$

แทนค่าตัวแปรอิสระเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ย และแทนค่าตัวแปรอิสระเชิงกลุ่มด้วยคำตอบที่มีคนเลือกมากที่สุด เพื่อหาค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) ดังนี้

**ตารางที่ 5.4** ค่าตัวแปรอิสระที่ใช้แทนในสมการ กลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ

ตัวแปร	ค่าที่ใช้แทนในสมการ	ตัวแปร	ค่าที่ใช้แทนในสมการ
AGE	54.01	SAVING	1
SEX	1	PENSION	1
STATUS	1	DEBT	1
EDU	2	GIVE	1
HEALTH	1	GET	1

เมื่อนำค่าในตารางที่ 5.4 ไปแทนในสมการ 5.4 จะได้สมการความสัมพันธ์ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Z &= -0.38 - 0.0028 (54.01) + 1.4263 (1) - 0.4408 (1) \\
 &\quad + 0.1996 (2) + 0.4240 (1) - 0.3329 (1) - 2.0972 (1) \\
 &\quad + 0.7003 (1) + 0.922 (1) - 0.4251 (1) \\
 &= 0.0421
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ค่า Z เท่ากับ 0.421 จากนั้นนำค่า Z ที่ได้ไปแทนในสมการหาค่าผลกระทบส่วนเพิ่มในสมการที่ 5.3 จะได้ค่าดังตาราง 5.3 ซึ่งสามารถสรุปผลของค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ในการอธิบายปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานของกลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุในกรุงเทพมหานครสามารถอธิบายได้ดังนี้

อายุ (AGE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.0028 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความ

เชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของอายุมีค่าเท่ากับ 0.0007 หมายถึง เมื่อผู้สูงอายุที่มีอายุที่เพิ่มขึ้นในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วโอกาสที่ผู้สูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงอย่างน้อยร้อยละ 0.07 ซึ่งมีผลน้อยมาก เนื่องจากว่าในกลุ่มผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุ ยังคงเป็นวัยทำงาน เพื่อสะสมรายได้สำหรับเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ดังนั้น การเพิ่มขึ้นของอายุ แม้จะทำให้บางส่วนตัดสินใจพักก่อน แต่โดยส่วนใหญ่ในวัยนี้ (50-59ปี) ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยนี้มากนัก จนกว่าจะล่วงเข้าสู่วัยเกษียณตามเกณฑ์ (60 ปี)

เพศ (SEX) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 1.4263 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของเพศมีค่าเท่ากับ 0.3564 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุเป็นเพศชาย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 35.64 ทั้งนี้เนื่องมาจากเพศชาย มีลักษณะทางกายภาพที่แข็งแรงกว่าเพศหญิง อีกทั้งเพศชายส่วนมากมักเป็นผู้นำครอบครัว จึงมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานมากกว่าเพศหญิง

สถานภาพสมรส (STATUS) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.4408 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของสถานภาพสมรสมีค่าเท่ากับ 0.1102 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุมีสถานภาพสมรสในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วโอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงเป็นอย่างน้อยร้อยละ 11.02 เนื่องมาจากผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุที่อยู่กับคู่สมรสแบ่งหน้าที่กันระหว่งการหารายได้ และการดูแลบ้าน จึงทำให้ผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะตัดสินใจทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีสถานะอื่นๆ เช่น ผู้ที่เป็นโสด

ระดับการศึกษา (EDU) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.1996 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของระดับการศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.0499 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานจะเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 4.99 เนื่องมาผู้ที่มีการศึกษาที่สูงนั้น มักมีรายได้จากการทำงานที่สูงในช่วงก่อนวัยเกษียณอายุ จึงมีแนวโน้มที่จะทำงานมากในวัยก่อนเกษียณ

สุขภาพ (HEALTH) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.4240 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของสุขภาพ มีค่าเท่ากับ 0.1060 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุมีสุขภาพที่ดี ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10.6 สอดคล้องกับการทำงานตามศักยภาพตามทฤษฎีการลงทุนในทุนมนุษย์

เงินออมและดอกเบี่ย (SAVING) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.3329 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของเงินออมและดอกเบี่ย มีค่าเท่ากับ 0.0832 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุมีเงินออมและดอกเบี่ย ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงอย่างน้อยร้อยละ 8.32 สอดคล้องกับทฤษฎีอุปทานแรงงาน นั่นคือเมื่อแรงงานมีรายได้หรือเงินออมเพิ่มสูงขึ้นจนถึงในระดับหนึ่ง จะตัดสินใจทำงานน้อยลง

เงินบำนาญ (PENSION) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 2.0972 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของเงินบำนาญ มีค่าเท่ากับ 0.5241 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุได้รับเงินบำนาญ ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงอย่างน้อยร้อยละ 51.41 โดยมีเหตุผลดังทฤษฎีอุปทานแรงงาน

หนี้สิน (DEBT) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.7003 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของหนี้สิน มีค่าเท่ากับ 0.1750 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุมีหนี้สิน ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 17.50 นั่นเพราะผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุต้องการงานเพื่อปลดหนี้ที่มีอยู่นั่นเอง

การให้เงินบุตร (GIVE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.922 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของการให้เงินบุตร มีค่าเท่ากับ 0.2304 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุต้องให้เงินบุตร ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจ



ทำงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 23.04 เพราะสังคมไทยนั้น ผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง มักให้ความสำคัญอุปถัมภ์แก่ลูกหลาน จึงเป็นเหตุผลให้ผู้สูงอายุที่ห้วงวัยบุตรหลาน ยังคงอยากทำงานเพื่อส่งเสียบุตรหลานต่อไป

การได้รับเงินจากบุตร (GET) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุ และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.4251 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ช่วงความเชื่อมั่น 99 % ผลกระทบส่วนเพิ่มของการได้รับเงินจากบุตร มีค่าเท่ากับ 0.1062 หมายถึง ถ้าผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุได้รับเงินจากบุตร ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ คงที่ โอกาสที่ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุจะตัดสินใจทำงานลดลงอย่างน้อยร้อยละ 10.62 เพราะบุตรหลานก็ต้องการแสดงความกตัญญูทดแทนต่อผู้สูงอายุ ด้วยการเลี้ยงดูบิดามารดาที่เข้าสู่วัยสูงอายุ ให้ผู้สูงอายุได้พักผ่อนในบ้านปลาย จึงทำให้ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุไม่ต้องการออกมาทำงาน

ในที่นี้เราอาจลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุได้ตามค่าของผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) ได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลให้ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุไม่ต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ 1 เงินบำนาญบำนาญ (52.40%) ลำดับ 2 สถานภาพสมรส (11.02%) ลำดับ 3 การได้รับเงินจากบุตร (10.62%)

ปัจจัยที่มีผลให้ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ 1 เพศ (35.64%) ลำดับ 2 การให้เงินบุตร (23.04%) ลำดับ 3 หนี้สิน (17.50%)

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้สูงอายุระหว่างผู้สูงอายุทั้งวัยก่อนและหลังเกษียณ จะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สุดคือ การได้รับเงินบำนาญบำนาญ คือมีอิทธิพลเกินร้อยละ 50 ส่วนปัจจัยที่มีผลให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานนั้นก็เหมือนกัน ส่วนที่คล้ายคลึงกัน คือปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่การให้เงินอุปการะแก่บุตร

## 5.2 ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุสามารถแบ่งการศึกษาออกเป็นสามขั้นตอน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง การประมาณค่าตามสมการปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่สอง การทดสอบการกระจายตัวของค่าความคลาดเคลื่อนของสมการที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร และส่วนที่สาม การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่างๆ ตามสมการปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

### 5.2.1 การประมาณค่าตามสมการปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ (sex) อายุ (age) สถานภาพสมรส (status) ระดับการศึกษา ได้แก่ การศึกษาระดับประถมศึกษา (edu1) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (edu2) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (edu3) ปัจจัยสุขภาพ (health) อาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพ (W\_Collar) อาชีพปฏิบัติการ (B\_Collar) และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (Commonjob) ซึ่งสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Wage_i = \beta_0 + \beta_1 sex_i + \beta_2 age_i + \beta_3 status_i + \beta_4 edu1_i + \beta_5 edu2_i + \beta_6 edu3_i + \beta_7 health_i + \beta_8 W\_Collar + \beta_9 B\_Collar + \beta_{10} CommonJob_i + \varepsilon_i$$

จากการคำนวณปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครด้วยวิธี Full Information Maximum Likelihood พบผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้ (ดูผลการคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติ ที่ภาคผนวก หน้า 104)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 5.5** ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขต กรุงเทพมหานคร

Variable	Coefficient	Prob.
$\beta_0$	8410.00	0.0000 ***
sex	677.11	0.0000 ***
age	-60.65	0.0000 ***
status	1384.08	0.0000 ***
edu1	2771.56	0.0000 ***
edu2	5786.81	0.0000 ***
edu3	4546.13	0.0000 ***
health	2633.74	0.0000 ***
W_Collar	6224.65	0.0000 ***
B_Collar	-1036.08	0.0000 ***
Commonjob	-1924.27	0.0000 ***

หมายเหตุ \*\*\* มีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5.5 สามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{wage} = & 8410.00 + 677.11\text{sex} - 60.65\text{age} + 1384.08\text{status} + 2771.56\text{edu}_1 \\
 & + 5786.81\text{edu}_2 + 4546.13\text{edu}_3 + 2633.74\text{health} + 6224.65\text{W\_Collar} \\
 & - 1036.08\text{B\_Collar} - 1924.27\text{CommonJob}
 \end{aligned} \tag{5.5}$$

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขต กรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสำหรับค่าจ้างผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยเพศ (sex) ปัจจัยสถานภาพสมรส (status) ปัจจัยระดับการศึกษา (edu) ปัจจัยสุขภาพ (health) และอาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพ (W\_Collar) ซึ่งตรงข้ามกับปัจจัยอายุ (age) และอาชีพปฏิบัติการ (B\_Collar) และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (Commonjob) ที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะแปรผกผันกันกับอัตราค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

### 5.2.2 การทดสอบกระจายตัวของค่าความคลาดเคลื่อนของสมการปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

หลังจากประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของสมการด้วยวิธี Full Information Maximum Likelihood แล้ว เราจะนำค่า Residual ของสมการมาทดสอบการกระจายตัวว่ามีการกระจายตัวเป็นปกติหรือไม่ ซึ่งตามสมมติฐานของการทดสอบด้วยวิธี Full Information Maximum Likelihood จะสมมติว่าตัวแปรต่าง ๆ ตามสมการปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างมีการกระจายตัวเป็นแบบปกติ (Multivariate normal) ดังนั้นจึงทดสอบว่าค่าความคลาดเคลื่อน(Residual) ของสมการว่ามีการกระจายตัวแบบปกติหรือไม่ เพราะหากค่าความคลาดเคลื่อน มีการกระจายตัวแบบปกติ แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ในสมการมีจะการกระจายตัวแบบปกติด้วย

สำหรับการทดสอบรูปแบบการการกระจายของตัวแปรที่ทำการศึกษาด้วยค่า Jarque-Bera ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ทดสอบว่าปัจจัยที่กำลังศึกษามีการแจกแจงแบบปกติ พบว่าจากการทดสอบสมมติฐานค่า Residual มีค่าสถิติที่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่า ค่า Residual มีการกระจายตัวแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในช่วงความเชื่อมั่น 99% หรืออีกนัยหนึ่งเมื่อปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครมีการแจกแจงความน่าจะเป็นแบบปกติ (Multivariate Normal Distribution)

### 5.2.3 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่างๆ ตามสมการปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

เมื่อทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ด้วยวิธี Wald Test เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยใดมีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุดังแสดงได้ต่อไปนี้

**ตารางที่ 5.6** การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุด้วยวิธี

Wald Test

Null Hypothesis	Chi-square	Probability
$\beta_1 = 0$	3797.327	0.0000 ***
$\beta_2 = 0$	938.846	0.0000 ***
$\beta_3 = 0$	987.263	0.0000 ***
$\beta_4 = 0$	3721.160	0.0000 ***
$\beta_5 = 0$	1687.652	0.0000 ***
$\beta_6 = 0$	6792.698	0.0000 ***
$\beta_7 = 0$	4414.434	0.0000 ***
$\beta_8 = 0$	14084.160	0.0000 ***
$\beta_9 = 0$	61611.208	0.0000 ***
$\beta_{10} = 0$	1203.296	0.0000 ***

หมายเหตุ \*\*\* มีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.01

\*\* มีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05

\* มีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.10

เมื่อพิจารณาค่า P-Value ของค่าตัวสถิติทดสอบด้วยการกระจายแบบ Chi-square พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สถานภาพสมรส สุขภาพ อาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพ อาชีพพื้นฐานทั่วไปมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอายุ ระดับการศึกษามัธยม และอุดมศึกษาขึ้นไป อาชีพฝ่ายปฏิบัติการ มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยเพศมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.1

จากตารางที่ 5.5 สามารถอธิบายผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครได้ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ของเพศ (sex) เท่ากับ 677.11 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ถ้าผู้สูงอายุเป็นเพศชายแล้วจะมีผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 677.11 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของอายุ (age) เท่ากับ 60.65 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.10 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ อายุที่เพิ่มขึ้นหนึ่งปีของผู้สูงอายุ จะส่งผลให้ค่าจ้างของผู้สูงอายุลดลงอย่างน้อย 60.65 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของสถานภาพสมรส (status) เท่ากับ 1384.08 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ถ้าผู้สูงอายุมีสถานภาพสมรสแล้วจะมีผลทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1384.08 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของการศึกษาระดับประถมศึกษา (edu1) เท่ากับ 2,771.56 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ หากผู้สูงอายุมีระดับการศึกษาประถมศึกษาแล้วจะมีผลทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 2,771.56 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (edu2) เท่ากับ 5,786.81 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ หากผู้สูงอายุมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาแล้วจะมีผลทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 5,786.81 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (edu3) เท่ากับ 4546.13 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ หากผู้สูงอายุมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าแล้วจะมีผลทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 4,546.13 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของสุขภาพ (health) เท่ากับ 2633.74 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่าสุขภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ถ้าผู้สูงอายุมีสุขภาพดีแล้วจะมีผลทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 2633.74 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของอาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพ (W-collar) เท่ากับ 6224.65 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าอาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ถ้าผู้สูงอายุประกอบอาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพจะมีผลทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น 6224.65 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของอาชีพฝ่ายปฏิบัติการ (B-collar) เท่ากับ 1036.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 780.50 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าอาชีพฝ่ายปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ถ้าผู้สูงอายุประกอบอาชีพฝ่ายปฏิบัติการแล้วจะมีผลทำให้ค่าจ้างลดลง 1036.08 บาท

ค่าสัมประสิทธิ์ของอาชีพพื้นฐานทั่วไป (Commonjob) เท่ากับ -1924.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 924.13 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่าอาชีพพื้นฐานทั่วไปมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับค่าจ้าง และจากการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายถึงในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ถ้าผู้สูงอายุประกอบอาชีพพื้นฐานทั่วไปแล้วจะมีผลทำให้ค่าจ้างลดลง -1924.27 บาท

## บทที่ 6

### สรุปผลงานวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาร่วมในการกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครมีสรุปผลงานวิจัย และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 6.1 สรุปผลงานวิจัย

จากการศึกษารูปแบบและลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุในเขต กรุงเทพมหานคร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมในตลาดแรงงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพล กำหนดการตัดสินใจ รวมทั้ง ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ ในบทที่ 4 และบทที่ 5 สามารถสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์จะทำการศึกษาทั้งหมดสามส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง การศึกษารูปแบบและลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมในตลาดแรงงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา และเชิงปริมาณประกอบกับ ตารางข้อมูล ส่วนที่สองการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดการตัดสินใจ และส่วนที่สาม การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ โดยส่วนที่สองและส่วนที่สามใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบจำลองทางเศรษฐมิติ ซึ่งทำการศึกษาเฉพาะข้อมูลของผู้สูงอายุในเขต กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาด้านรูปแบบและลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุในเขต กรุงเทพมหานคร รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมในตลาดแรงงาน พบว่า ลักษณะทางประชากรของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งหมด 647,366 คน เป็นผู้สูงอายุเพศหญิงมากกว่า โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 60-69 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีสถานภาพสมรส



สถานะทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ในระดับสูงคือ เฉลี่ย 50,000 - 99,999 บาทต่อปี โดยแหล่งรายได้ที่สำคัญของผู้สูงอายุได้รับจากบุตร ซึ่งหากพิจารณาความพอเพียงของรายได้ต่อการดำรงชีพ พบว่า รายได้ที่ผู้สูงอายุได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต สำหรับสถานะทางด้านหนี้สิน พบว่า ทั้งผู้สูงอายุเองและสมาชิกในครัวเรือนส่วนใหญ่ไม่ประสบปัญหาหนี้สิน และเมื่อพิจารณาสถานะทางด้านการออม พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการสะสมเงินออมไว้ เพื่อเป็นหลักประกันทางเศรษฐกิจในอนาคต โดยส่วนใหญ่เริ่มออมเงินตั้งแต่ช่วงอายุ 30-39 ปี และผู้สูงอายุมีมูลค่าเงินออมสะสมของสัดส่วนสูงสุดจำนวน 1,000,000 บาทขึ้นไป หนึ่ง เมื่อพิจารณาการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนประกันอื่น ๆ กรณีเข้าสู่วัยชราภาพ พบว่า ประมาณหนึ่งในสามผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครไม่เคยเป็นสมาชิกกองทุนต่าง ๆ ดังกล่าว ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร มีสถานะทางการเงินที่มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งอาหาร ที่อยู่อาศัย และสุขภาพที่ดี รวมทั้ง มีการวางแผนเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินเป็นหลักประกันทางเศรษฐกิจในอนาคตเมื่อเข้าสู่วัยชราของตนเอง โดยการสะสมเงินออมไว้ด้วยตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม อาจไม่มีความมั่นคงในระยะยาวเช่นเดียวกับการเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อการชราภาพ

สำหรับลักษณะทั่วไปของประชากรผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในกำลังแรงงาน โดยจำแนกเป็นสองกลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่ง กลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 50-59 ปี และกลุ่มที่สอง กลุ่มผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป สภาพทั่วไปของผู้สูงอายุที่มีงานทำ พบว่า กลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ ที่อยู่ในกำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และจบการศึกษาระดับประถมศึกษา ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมในกำลังแรงงานมีเพียงหนึ่งในห้าของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และจบการศึกษาระดับประถมศึกษา

นอกจากนี้ เมื่อศึกษาสภาพการทำงานของกลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานเอกชน รองลงมาเป็นงานในรูปแบบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง โดยส่วนใหญ่ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมง ซึ่งสาเหตุที่ผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุยังคงทำงานเนื่องจากต้องการหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวเป็นสำคัญ ประกอบกับเห็นว่าตนเองยังมีสุขภาพที่แข็งแรงพอต่อการทำงานได้ หนึ่ง สำหรับผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมในกำลังแรงงานมากกว่ากึ่งหนึ่ง มีสาเหตุมาจากการที่ต้องดูแลบ้านหรือคนในครอบครัว และผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุกลุ่มนี้ส่วนใหญ่สัดส่วนมากถึงร้อยละ 85.37 ของจำนวนผู้ที่ไม่ทำงานทั้งหมด ไม่มี

ความต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่ยังคงทำงานอยู่ส่วนใหญ่ทำงานในรูปแบบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานเอกชนและธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยส่วนใหญ่ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ และทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมง สาเหตุที่ผู้สูงอายุยังคงทำงานอยู่ เนื่องจากเห็นว่าตนเองยังมีสุขภาพที่แข็งแรงพอต่อการทำงานได้ และการทำงานยังสามารถหารายได้มาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากร่างกายชราามากแล้ว และไม่พร้อมที่จะทำงานต่อไปจึงไม่ต้องการทำงานอีก

ปัญหาและอุปสรรคที่อาจประสบในการจ้างงานผู้สูงอายุจากความคิดเห็นของผู้สูงอายุและตัวแทนองค์กรภาครัฐและเอกชนในฐานะผู้จ้างงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนไม่เป็นอุปสรรค ถ้าลักษณะงานของหน่วยงานสามารถรองรับและสอดคล้อง เหมาะสมกับการใช้แรงงานผู้สูงอายุ เช่น งานวิชาการ หรือต้องกำหนดลักษณะงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของผู้สูงอายุ โดยอาจมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ที่เกษียณอายุแล้ว เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานในหน่วยงาน

แต่อย่างไรก็ตามการขยายอายุการทำงานให้เพิ่มขึ้น เช่น การขยายอายุเกษียณราชการ อาจเป็นปัญหาโดยส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งนานมากขึ้น โดยเฉพาะระดับผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังมีปัญหาความไม่พร้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางด้านสภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงความไม่ประสงค์ในการทำงานของผู้สูงอายุเอง อันเป็นอุปสรรคของการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ จึงควรส่งเสริมนโยบายการทำงานตามความสมัครใจของผู้สูงอายุแต่ละรายหรือแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

ผลการศึกษาด้านการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดการตัดสินใจในกรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ คือ แบบจำลองโลจิสต์ (Logit) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ในที่นี้คือการตัดสินใจทำงาน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 สมการ คือ สมการความสัมพันธ์กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 60-79 ปี) และสมการความสัมพันธ์กลุ่มผู้ที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุ (50-59 ปี) ซึ่งผลการศึกษาจะให้ค่าความน่าจะเป็นของ

การตัดสินใจทำงานและทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร

สมการความสัมพันธ์กลุ่มผู้สูงอายุ (อายุ 60-79 ปี) พบว่า ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 (ค่า Sig. < 0.01) ได้แก่ อายุ (AGE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.0232 เพศ (SEX) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.1165 สถานภาพสมรส (STATUS) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.0330 การศึกษา (EDUCATION) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.0166 สุขภาพ (HEALTH) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.1206 เงินบำนาญบำนาญ (PENSION) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.5818 เงินออมและดอกเบี้ย (SAVING) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.0911 เบี้ยยังชีพ (ALLOWANCE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.3215 หนี้สิน (DEBT) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.1100 การให้เงินบุตร (GIVE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.2777 และการได้รับเงินจากบุตร (GET) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.3455 และอาจจัดลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุได้ตามค่าของผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) ได้คือ ปัจจัยที่มีผลให้ผู้สูงอายุไม่ต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ 1 เงินบำนาญบำนาญ (58.18%) ลำดับ 2 การได้รับเงินจากบุตร (34.55%) ลำดับ 3 เงินออมและดอกเบี้ย (9.11%) ส่วนปัจจัยที่มีผลให้ผู้สูงอายุต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ 1 เบี้ยยังชีพที่ไม่เพียงพอ (32.15%) ลำดับ 2 การให้เงินบุตร (27.77%) ลำดับ 3 สุขภาพที่เสื่อมอานวย (12.06%)

สมการความสัมพันธ์กลุ่มผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุ (อายุ 50-59 ปี) พบว่า ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 (ค่า Sig. < 0.01) ได้แก่ อายุ (AGE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.0007 เพศ (SEX) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.3564 สถานภาพสมรส (STATUS) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.1102 การศึกษา (EDUCATION) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.0499 สุขภาพ (HEALTH) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.1060 เงินบำเหน็จบำนาญ (PENSION) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.5241 เงินออมและดอกเบี้ยย (SAVING) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.0832 หนี้สิน (DEBT) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.1750 การให้เงินบุตร (GIVE) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.2304 และการได้รับเงินจากบุตร (GET) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และมีค่าผลกระทบส่วนเพิ่มเท่ากับ 0.1062 และอาจจัดลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุได้ตามค่าของผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) ได้คือ ปัจจัยที่มีผลให้ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุไม่ต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ1 เงินบำเหน็จบำนาญ (52.40%) ลำดับ 2 สถานภาพสมรส (11.02%) ลำดับ 3 การได้รับเงินจากบุตร (10.62%) ปัจจัยที่มีผลให้ผู้จะเข้าสู่วัยสูงอายุต้องการทำงานมากที่สุด ลำดับ1 เพศ (35.64%) ลำดับ 2 การให้เงินบุตร (23.04%) ลำดับ 3 หนี้สิน (17.50%)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครด้วยวิธีการ Full Information Maximum Likelihood พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครมีการกระจายแบบปกติ และตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วยช่วงความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซนต์ ได้แก่ ปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สุขภาพ และ อาชีพ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยเพศ (sex) ปัจจัยสถานภาพสมรส (status) ปัจจัยระดับการศึกษา ได้แก่ การศึกษาระดับประถมศึกษา

(edu1) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา (edu2) และการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (edu3) ปัจจัยสุขภาพ (health) ปัจจัยอาชีพฝ่ายบริหารและวิชาชีพ (W-collar) ในขณะที่ปัจจัยอายุ (age) ปัจจัยอาชีพฝ่ายปฏิบัติการ (B\_Collar) อาชีพพื้นฐานทั่วไป (Commonjob) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามที่มีผลต่อค่าจ้างผู้สูงอายุ

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการเข้าร่วมในกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษาและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

### 6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษา

1. ความสำคัญของประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น เนื่องจากขนาดของประชากรสูงอายุไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้โครงสร้างประชากรไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต ดังนั้น การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุจึงมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเตรียมความพร้อมและช่วยบรรเทาปัญหาด้านแรงงานในอนาคต

2. ภาครัฐควรเป็นผู้ริเริ่มการดำเนินนโยบายส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยดำเนินการโครงการนำร่องในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้สูงอายุที่อาศัยในกรุงเทพมหานครมีความพร้อมและต้องการทำงาน

3. ภาครัฐและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องอาจวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการส่งเสริมการมีงานทำในผู้สูงอายุ โดยให้ความสำคัญต่อบริษัทที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชากรผู้สูงอายุ เพื่อให้มาตรการและนโยบายที่ออกมาใช้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของผู้สูงอายุ

4. การกำหนดนโยบายและมาตรการจูงใจให้ผู้สูงอายุทำงานต่อไปหรือกลับเข้ามาในตลาดแรงงาน ควรเน้นให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความต้องการทำงาน โดยจากการศึกษาพบว่าผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาระต้องให้เงินเลี้ยงดู

แก่บุตรหลานในครอบครัว กลุ่มผู้สูงอายุที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพจากภาครัฐส่วนหนึ่งแล้วแต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และกลุ่มผู้สูงอายุที่มีภาระหนี้สิน

5. ภาครัฐจำเป็นต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ โดยเฉพาะฐานข้อมูลที่มีการแบ่งกลุ่มผู้สูงอายุตามลักษณะของระดับความต้องการทำงาน เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ

6. การกำหนดมาตรการทบทวนเกณฑ์การเกษียณอายุให้ขยายเวลานานขึ้นสามารถดำเนินการได้ แต่จำเป็นต้องพิจารณาช่วงอายุที่เหมาะสม เพราะผลการศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานต่อไปน้อยลง โดยในช่วงแรกอาจกำหนดเป็นโครงการขยายเกณฑ์อายุเกษียณตามความสมัครใจ เพื่อให้หน่วยงานที่มีผู้สูงอายุทำงานอยู่ได้มีโอกาสในการปรับตัว และกำหนดระยะเวลาการขยายเกณฑ์อายุเกษียณเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ เพื่อสามารถประเมินความเหมาะสมและผลกระทบ หากการขยายเกณฑ์อายุเกษียณประสบปัญหาอุปสรรค จำต้องหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์การเกษียณอายุที่เหมาะสมมากที่สุดต่อไป

7. แรงงานที่มีอายุน้อยควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยเริ่มสะสมเงินออมตั้งแต่วัยทำงาน และพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ในตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมหากจำเป็นต้องเข้าสู่กำลังแรงงานในวัยสูงอายุ

## 6.2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross-section data) จากข้อมูลการสำรวจประชากรผู้สูงอายุไทย ปี พ.ศ. 2550 จัดเก็บโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลผู้สูงอายุที่เป็นปัจจุบันที่สุดในช่วงที่ทำการศึกษา ผลของการศึกษาจึงแสดงถึงภาพของผู้สูงอายุในปัจจุบันและอนาคตได้ในอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ในอนาคตระยะยาวซึ่งโครงสร้างประชากรจะยิ่งเปลี่ยนไปเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ ดังที่ได้มีการคาดการณ์จากหลายหน่วยงานที่ศึกษาด้านประชากรศาสตร์ ทำให้บริบทเกี่ยวกับผู้สูงอายุในอนาคตอาจเปลี่ยนแปลงไป เช่น ทัศนคติ ค่านิยม ภาวะทางเศรษฐกิจ นโยบายสวัสดิการรัฐ ในอนาคตจึงอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสังคมเมือง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่นอกภาคเกษตร ไม่ได้แสดงถึงภาพรวมในการทำงานของผู้สูงอายุทั่วประเทศ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่การศึกษาอื่นเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้สูงอายุในสังคมเมือง และสังคมชนบท ทำให้สามารถวางนโยบายได้ครอบคลุมทั่วประเทศ



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กนกศรี คำรงยุทธ. 2538. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของข้าราชการเกษียณอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2548. กรอบยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมสังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2548. สรุปผลการสัมมนาการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุได้อย่างมั่นคง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2548. สรุปผลการสัมมนาประเทศไทยกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-1554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

แคมป์เบล อาร์ แมคคอนเนลล์ ; สแตนลีย์ แอล บลู ; เดวิด เอ แมคเฟอर्डสัน. ; พรรณี จรัมย์พร, แปล และเรียบเรียง

จารุวรรณ ศรีสว่าง. 2532. กิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฑา มนต์ไพบุลย์. 2537. การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน: แนวคิดเชิงทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, กระทรวง. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.2549. ผู้สูงอายุกับการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- ปรัชญ์ ปราบปรักษ์. 2546. เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัทมา อมรสิริสมบุญ. 2535. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แมคคอนเนลล์, แคมป์เบลล์ อาร์ และคณะ.2548. เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย (Contemporary Labor Economics). แปลโดย พรรณี จรั้มพร.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป.
- วิมล ทาบุญ. 2532. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของข้าราชการทหารหลังเกษียณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ. 2543. การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ: ศึกษากรณีตัวอย่างการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ และ มาลินี วงษ์สิทธิ์. 2535. ข้อเท็จจริงและทัศนคติของผู้สูงอายุและคนหนุ่มสาวในกรุงเทพมหานครต่อบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาธารณสุข, กระทรวง. กรมการแพทย์. สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ. 2541 . ระบบทศด้อยงานวิจัยและวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2530-2540. เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สาธารณสุข, กระทรวง. กรมการแพทย์. สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ. 2542. ระบบทศด้อยงานวิจัยและวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2530-2540. เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุมาลี ปิตยานนท์. 2545. ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## ภาษาอังกฤษ

- Beck, S. H. 1992. Adjustment to and satisfaction with retirement. Journal of Gerontology.
- Bowler, M. 1999. Women's Earnings: An Overview. Monthly Labor Review 122: 12-21.
- Chayowan, N. 1999. Economics conditions of Thai elderly: the difference between gender. Journal of Demography.
- Cohen, L. 1998. No aging in India: Alzheimer's the bad family and other modern things. University of California Press: Berkeley, CA.
- Copeland, C. 2007. Labor-Force Participation: The Population Age 55 and Older. A monthly newsletter from the Employee Benefit Research Institute.
- Daniel; Kirsten; and Heywood, John S. 2007. The Determinants of Hiring Older Workers: UK Evidence. Labour Economics 14: 35-51.
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. 1989. ESCAP population aging in China: Asian Population Studies. Bangkok: ESCAP.
- Ekerdt, D. J.; Bosse, R.; and Levkoff, S. 1989. An Empirical test for phases of retirement: findings from the normative aging study. Journal of Gerontology.
- Feuerbach, E.;and Erdwins, C. 1994. Women's retirement: the influence of work history. Journal of Women and aging.
- French, E. 2004. The effect of Health, Wealth and Wages on Labour Supply and Retirement Behaviour. Federal Reserve Bank of Chicago.
- Goodstein, R. 2008. The Effect of Wealth on Labor Force Participation of Older Men. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Gustman, L. A. 2000. Retirement in dual-career families: Structural model. Journal of Labour Economics.
- Haider; Steven; and Loughran, D. 2001. Elderly Labor Supply: Work or Play?. Boston College CRR Working Paper: 1-39.
- Hardy, Melissa A. 1991. Employment after retirement : who gets back in?. Research on Aging.

- Haspel, A. E. 1978. Screening and Education: A Theoretical and Empirical Survey. British Review of Economic: 44-62.
- Hill, E. 200). The labor force participation of older women: retired? working? Both?. Monthly Labor Review.
- Johnson, P.; and Falkingham, J. 1992. Ageing and economic welfare. SAGE Publication London.
- Kaufman, B. E.; and Hotchkiss, J. L. 2003. The Economics of Labor Markets. 6<sup>th</sup> ed. Mason, Ohio: Thomson/South-Western.
- Khajorntham, P. 2000. Disabilities and active life expectancy in the Thai elderly population. Phd. Thesis in Demography. Faculty of Graduate Studies. Mahidol University.
- Khamcharoen, D. 1998. Factors related to the way of life of retired government officials in Bangkok: a case study of senior citizen association of Thailand. Master's Thesis. Faculty of Population study. Mahidol University.
- Maestas, N. 2007. Back to Work: Expectations and Realizations of Work after Retirement. RAND Center for the Study of Aging.
- Piachaud, D. 1986. Disability, retirement and unemployment of older men. Journal of Social Policy.
- Reitzes, D. C.; Mutran, E. J.; and Fernandez, M. E. 1994. Middle – Aged working men and women : similar and different paths to self-esteem. Researching on Aging.
- Rogowski, J.; Karoly, L. 2000. Health Insurance and Retirement Behavior: Evidence from the Health and Retirement Survey. Journal of Health Economics.
- Rukvanich, K. 1992. Labour Force Participation Time Allocation and Quality of Life of the Aged in Bangkok Metropolis. Bangkok: Ph. D. dissertation. The National Institute of Development Administration.

- Schmidt, College, W.; Sevak, W.; College, P. H. 2009. Taxes ,Wages. And the Labor Supply of Older Americans. Research on Aging 31.
- Standford, E. P.; Happersett, C. J.; Morton, D. J.; Molgaard, C. A.; and Peddecord, K. M. 1991. Early retirement and functional impairment from a multi-ethnic perspective. Research on aging.
- Szinovacz, M. 1982. Women's retirement : Policy implications of recent research. SAGE Publications: CA.
- Taubman, P. J.; and Terence, J. W. 1973. Screening and Education: A Theoretical and Empirical Srvey. British Review of Economic: 44-62
- Turner, R. H. 1970. Family interaction. Wiley. New York.
- Verner, D. 1998. Are Wages and Productivity in Zimbabwe Affected by Human Capital Investment and International Trade?. World Bank Policy Research Working Paper.
- Wongsit, M.; and Siriboon, S. 1998. Family and the elderly case: Case study of Bangkok and Phra Nakorn Sri Ayuddhaya. Bangkok: Chulalongkorn Univesity.
- World Bank. 1994. "Averting the Old Age Crisis." A world Bank Policy Research Report. NewYork: Oxford Univesity Press.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติ แสดงการตัดสินใจทำงานของกลุ่มผู้สูงอายุ (60-79ปี)

## Logistic Regression

### Block 0: Beginning Block

Classification Table(a,b)

Observed			Predicted		Percentage Correct
			WORK / NOT WORK		
			NOT WORK	WORK	NOT WORK
Step 0	WORK / NOT WORK	NOT WORK	443475	0	100.0
		WORK	139577	0	.0
Overall Percentage					76.1

a Constant is included in the model.

b The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-1.156	.003	141876.823	1	.000	.315

Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.	
Step 0	Variables	SEX	10999.920	1	.000
		AGE	42091.383	1	.000
		STATUS	4388.475	1	.000
		EDU	100.839	1	.000
		HEALTH	9996.523	1	.000
		SAVING	1310.609	1	.000
		PENSION	19934.460	1	.000
		ALLOWANCE	1800.951	1	.000
		DEBT	7399.360	1	.000
		GIVE	29978.504	1	.000
		GET	49904.553	1	.000
Overall Statistics			140729.179	11	.000

## Block 1: Method = Enter

## Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	161002.952	11	.000
	Block	161002.952	11	.000
	Model	161002.952	11	.000

## Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	480792.013 (a)	.241	.362

a Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

## Classification Table(a)

Observed			Predicted		
			WORK / NOT WORK		Percentage Correct
			NOT WORK	WORK	NOT WORK
Step 1	WORK / NOT WORK	NOT WORK	413995	29480	93.4
		WORK	87520	52057	37.3
Overall Percentage					79.9

a The cut value is .500

## Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1(a)	SEX	.558	.008	4752.937	1	.000	1.748
	AGE	-.111	.001	19167.961	1	.000	.895
	STATUS	.158	.009	341.856	1	.000	1.171
	EDU	-.080	.003	846.453	1	.000	.923
	HEALTH	.578	.008	5416.819	1	.000	1.782
	SAVING	-.436	.008	2966.789	1	.000	.646
	PENSION	-2.787	.017	26389.741	1	.000	.062
	ALLOWANCE	1.540	.030	2613.954	1	.000	4.664
	DEBT	.527	.011	2440.670	1	.000	1.694
	GIVE	1.330	.012	12005.083	1	.000	3.782
	GET	-1.655	.008	41300.811	1	.000	.191
	Constant	6.940	.055	15888.071	1	.000	1032.879

a Variable(s) entered on step 1: SEX, AGE, STATUS, EDU, HEALTH, SAVING, PENSION, ALLOWANCE, DEBT, GIVE, GET.

ผลการคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติ แสดงการตัดสินใจทำงานของกลุ่มผู้ที่เข้าสู่วัย  
สูงอายุ (50-59ปี)

## Logistic Regression

### Block 0: Beginning Block

**Classification Table(a,b)**

Observed			Predicted		
			WORK / NOTWORK		Percentage Correct
			NOT WORK	WORK	NOT WORK
Step 0	WORK / NOTWORK	NOT WORK	0	245016	.0
		WORK	0	513991	100.0
Overall Percentage					67.7

a Constant is included in the model.

b The cut value is .500

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	.741	.002	91076.231	1	.000	2.098

**Variables not in the Equation**

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables			
SEX	74425.223	1	.000
AGE	3674.865	1	.000
STATUS	1712.133	1	.000
EDU	25128.726	1	.000
HEALTH	9266.367	1	.000
SAVING	659.592	1	.000
PENSION	11570.406	1	.000
DEBT	10124.094	1	.000
GIVE	41361.002	1	.000
GET	27770.364	1	.000
Overall Statistics	147408.62	10	.000
	2		



## Block 1: Method = Enter

## Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	164144.432	10	.000
	Block	164144.432	10	.000
	Model	164144.432	10	.000

## Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	790640.493 (a)	.194	.272

a Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

## Classification Table(a)

Observed			Predicted		
			WORK / NOTWORK		Percentage Correct
			NOT WORK	WORK	NOT WORK
Step 1	WORK / NOTWORK	NOT WORK	118764	126252	48.5
		WORK	67163	446828	86.9
	Overall Percentage				74.5

a The cut value is .500

## Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1(a)	SEX	1.426	.006	51242.661	1	.000	4.163
	AGE	-.003	.001	7.782	1	.005	.997
	STATUS	-.441	.007	4220.072	1	.000	.643
	EDU	.200	.002	12659.656	1	.000	1.221
	HEALTH	.424	.006	4917.332	1	.000	1.528
	SAVING	-.333	.006	2899.963	1	.000	.717
	PENSION	-2.097	.016	16957.738	1	.000	.123
	DEBT	.700	.007	8890.180	1	.000	2.014
	GIVE	.922	.007	18776.038	1	.000	2.514
	GET	-.425	.006	5311.510	1	.000	.654
	Constant	-.380	.057	44.417	1	.000	.684

a Variable(s) entered on step 1: SEX, AGE, STATUS, EDU, HEALTH, SAVING, PENSION, DEBT, GIVE, GET.

ผลการคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติ แสดงปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของผู้สูงอายุ

## Generalized Linear Models

### Model Information

Dependent Variable	Earning
Probability Distribution	Normal
Link Function	Identity

### Case Processing Summary

	N	Percent	Unweighted N
Included	591342.00	100.0%	834
Excluded	.00	.0%	0
Total	591342.00	100.0%	834

### Continuous Variable Information

		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Unweighted N
Dependent Variable	Earning	833.33	25000.00	14580.5114	8717.36896	834
Covariate	sex	.00	1.00	.5962	.49066	834
	age	50.00	97.00	55.8091	5.22469	834
	status	.00	1.00	.7079	.45471	834
	edu1	.00	1.00	.3557	.47872	834
	edu2	.00	1.00	.2314	.42171	834
	edu3	.00	1.00	.3910	.48797	834
	health	.00	1.00	.7337	.44200	834
	w_collar	.00	1.00	.4138	.49251	834
	B_collar	.00	1.00	.1921	.39399	834
	Commonjob	.00	1.00	.1245	.33018	834

### Omnibus Test(a)

Likelihood Ratio Chi-Square	df	Sig.
193809.890	10	.000

Dependent Variable: Earning

Model: (Intercept), sex, age, status, edu1, edu2, edu3, health, w\_collar, B\_collar, Commonjob

a. Compares the fitted model against the intercept-only model.

**Goodness of Fit(b)**

	Value	df	Value/df
Deviance	32379536 689520.01 0	591331	54757042. 485
Scaled Deviance	591342.00 0	591331	
Pearson Chi-Square	32379536 689520.01 0	591331	54757042. 485
Scaled Pearson Chi-Square	591342.00 0	591331	
Log Likelihood(a)	- 6107461.4 89		
Akaike's Information Criterion (AIC)	12214946. 979		
Finite Sample Corrected AIC (AICC)	12214946. 979		
Bayesian Information Criterion (BIC)	12215082. 460		
Consistent AIC (CAIC)	12215094. 460		

Dependent Variable: Earning

Model: (Intercept), sex, age, status, edu1, edu2, edu3, health, w\_collar, B\_collar, Commonjob

a The full log likelihood function is displayed and used in computing information criteria.

b Information criteria are in small-is-better form.

**Tests of Model Effects**

Source	Type III		
	Wald Chi-Square	df	Sig.
(Intercept)	3797.327	1	.000
sex	938.846	1	.000
age	987.263	1	.000
status	3721.160	1	.000
edu1	1687.652	1	.000
edu2	6792.698	1	.000
edu3	4414.434	1	.000
health	14084.160	1	.000
w_collar	61611.208	1	.000
B_collar	1203.296	1	.000
Commonjob	3304.203	1	.000

Dependent Variable: Earning

Model: (Intercept), sex, age, status, edu1, edu2, edu3, health, w\_collar, B\_collar, Commonjob

## Parameter Estimates

Parameter	B		Std. Error		95% Wald Confidence Interval		Hypothesis Test	
	Lower	Upper	Wald Chi-Square	df	Sig.	Lower	Upper	
(Intercept)	8410.003	136.4763	8142.514	8677.491	3797.327	1	.000	
sex	677.110	22.0985	633.798	720.422	938.846	1	.000	
age	-60.648	1.9302	-64.431	-56.865	987.263	1	.000	
status	1384.076	22.6893	1339.606	1428.546	3721.160	1	.000	
edu1	2771.563	67.4657	2639.333	2903.794	1687.652	1	.000	
edu2	5786.810	70.2131	5649.195	5924.425	6792.698	1	.000	
edu3	4546.133	68.4234	4412.025	4680.240	4414.434	1	.000	
health	2633.738	22.1925	2590.241	2677.234	14084.160	1	.000	
w_collar	6224.646	25.0775	6175.495	6273.797	61611.208	1	.000	
B_collar	-1036.077	29.8680	-1094.617	-977.537	1203.296	1	.000	
Commonjob	-1924.270	33.4759	-1989.882	-1858.659	3304.203	1	.000	
(Scale)	54756023.908(a)	100699.5522	54559011.689	54953747.535				

Dependent Variable: Earning

Model: (Intercept), sex, age, status, edu1, edu2, edu3, health, w\_collar, B\_collar, Commonjob

a Maximum likelihood estimate.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายสุรพันธุ์ เล้าวิวัฒน์ เกิดวันพฤหัสบดีที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 ภูมิลำเนาจังหวัด นครปฐม เป็นบุตรของนายประทีป และนางอำนาจ เล้าวิวัฒน์ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและทรัพยากรมนุษย์ จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2545 เข้าทำงานในสวนประกันคุณภาพ สำนักบริหาร วิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี 2546 และ สำนักงานนิสิตสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ในปี 2547 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี 2548



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย