

FACTORS INFLUENCING LABOR FORCE PARTICIPATION OF THE ELDERLY IN SAMUT SONGKHRAM

Sprint PROMKET¹, Non VORLAPANIT¹ and Thitima PUTTHITANAN¹

¹ Faculty of Economics, Kasetsart University, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objectives of this study were to examine factors influencing the decision to join the elderly workforce in Samut Songkhram Province including policy guidelines affecting the decision to change the decision to join the elderly workforce in Samut Songkhram Province. Data were obtained through an online questionnaire, collected from a sample of 429 older people living in Samut Songkhram Province. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The results of the study found that personal factors significantly related joining the labor force were age and physical health status while those of socioeconomic factors were having a pension, having enough income to cover expenses, having savings, and household responsibilities. Nonetheless factors influencing the decision to join the elderly labor force at the significance level of 0.05 were age, health status, and savings. Furthermore, the policy promoting the use of elderly wisdom in community enterprise development and the government policy supporting the Department of skill development to provide vocational training suitable for older workers considerably affected the decision change among the elderly sample to join the elderly workforce.

Keywords: Labor force Participation, Elderly Labor, Elderly

CITATION INFORMATION: Promket, S., Vorlapanit, N., & Putthitanan, T. (2023). Factors Influencing Labor Force Participation of the Elderly in Samut Songkhram. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 33

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุในจังหวัด สมุทรสงคราม

สปรีนธ์ พรหมเกษ¹, นนทร์ วรพานิชย์¹ และ จิตติมา พุฒิทานนท์¹

1 คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม และแนวนโยบายที่มีผลต่อการเปลี่ยนการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 429 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงาน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ได้แก่ อายุและภาวะสุขภาพทางกาย ขณะที่ปัจจัยด้านสังคมเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีเงินบำเหน็จบำนาญ การมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายการมีเงินออม และการะรับผิดชอบในครัวเรือน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุ ได้แก่ อายุ ภาวะสุขภาพ และเงินออม นอกจากนี้นโยบายส่งเสริมการนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และนโยบายรัฐสนับสนุนให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดอบรมอาชีพที่มีลักษณะเหมาะสมแก่แรงงานสูงอายุมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุ

คำสำคัญ: การเข้าร่วมกำลังแรงงาน, แรงงานสูงอายุ, ผู้สูงอายุ

ข้อมูลการอ้างอิง: สปรีนธ์ พรหมเกษ, นนทร์ วรพานิชย์ และ จิตติมา พุฒิทานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 33

บทนำ

ในช่วงกว่าสี่ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะการเจริญพันธุ์ และภาวะการเสียชีวิตของประชากรที่ลดต่ำลง เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรไทย จากสังคมเยาว์วัยไปเป็นสังคมสูงวัย (Aging society) นับแต่ปี พ.ศ.2548 เป็นต้นมา กล่าวคือ มีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ด้วยสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 10 หรือมีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ด้วยสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ ทั้งในปี 2564 ประเทศไทยได้เปลี่ยนผ่านเป็นสังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ (Complete aged society) คือ มีประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยร่วมกับการอยู่บนโมเดลเศรษฐกิจ ประเทศไทย 4.0 ซึ่งมีแรงงานเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แรงงานผู้สูงอายุจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่สำคัญ ด้วยยังเป็นกลุ่มแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอที่สามารถพัฒนาได้ แม้จะมีข้อจำกัดในการทำงานบางประการ แต่มีทักษะหลายประการที่มีความได้เปรียบ อาทิ มีทักษะการเป็นผู้นำ มีจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้ยังมีศักยภาพด้านเทคโนโลยี ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานฝีมือ ทำให้เกิดการยอมรับความสำคัญของแรงงานผู้สูงอายุ เกิดการจ้างงานแรงงานผู้สูงอายุ

ปัจจุบันประเทศไทยมีผู้สูงอายุที่ประสงค์ต้องการทำงาน และเข้าร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น จากการตระหนักถึงศักยภาพและการพึ่งพาตนเอง ต้องการรายได้ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว จากข้อมูลของสำนักสถิติแห่งชาติ พบว่า มีผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานจำนวน 3.73 ล้านคน (ร้อยละ 88.0) โดยเป็นเพศชาย 2.15 ล้านคน (ร้อยละ 57.6) และเพศหญิง 1.58 ล้านคน (ร้อยละ 42.4) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) แรงงานสูงอายุก่อนหน้านี้จึงมีความเสี่ยง ที่จะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน และอาจเกิดผลกระทบกับผู้สูงอายุในระยะยาว จำเป็นที่ในขั้นต้นต้องมีการศึกษาความประสงค์ของการเข้าร่วมกำลังแรงงานผู้สูงอายุที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ เปี่ยมด้วยศักยภาพและประสบการณ์ที่ลุ่มลึก เพื่อเป็นฐานคิดสำหรับภาครัฐในการสร้างกลไกในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ผ่านการกำหนดแนวทางมาตรการหรือนโยบายในการรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุ

การสำรวจข้อมูลประชากรของสำนักบริหารงานทะเบียนกรมการปกครอง ปี 2556 พบว่าประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนถึง 8,734,101 คนและดัชนีการสูงวัยอยู่ที่ร้อยละ 68.77 จังหวัดที่มีดัชนีการสูงวัย 5 อันดับแรก ได้แก่ ลำปาง ลำพูน แพร่ สิงห์บุรีและสมุทรสงคราม (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานรัฐ ในการวางแผนจ้างงาน เตรียมพร้อมในการรองรับแรงงานสูงอายุ ตลอดจนการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทการเป็นแรงงานผู้สูงอายุ สู่การเพิ่มโอกาสการทำงานของแรงงานสูงอายุในสภาวะการขาดแคลนกำลังแรงงาน รองรับการพัฒนาตัวทางด้านเศรษฐกิจร่วมกับสร้างคุณค่าในตัวเองของแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและนโยบายที่มีผลต่อการเปลี่ยนการตัดสินใจในการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุจังหวัดสมุทรสงคราม

การทบทวนวรรณกรรม

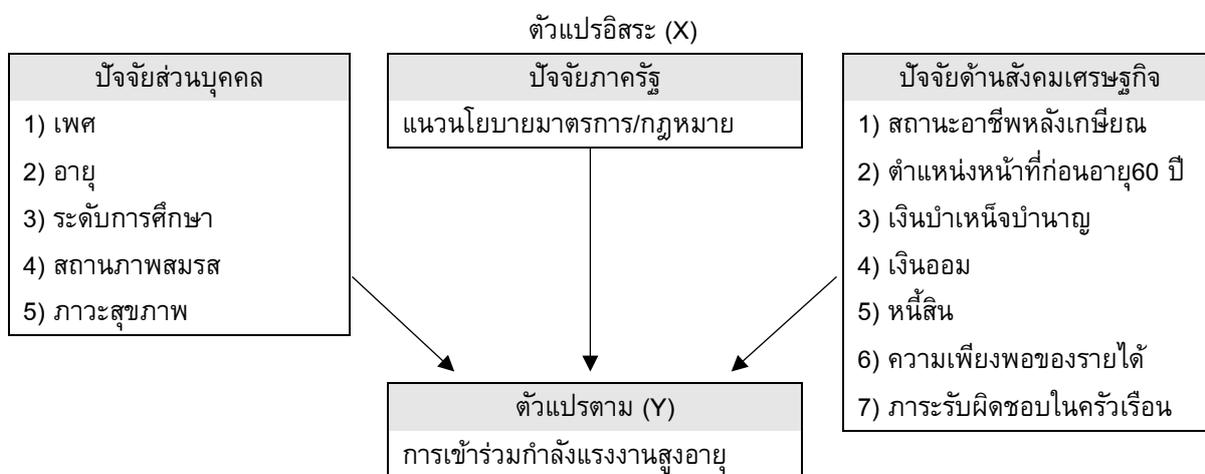
อุปทานแรงงาน (Labor of Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และเสนอที่จะทำให้นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งขนาดหรือจำนวนของอุปทานแรงงานในเศรษฐกิจของประเทศหนึ่ง ๆ (จำนงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสสมบัติ, 2519: 10) สามารถอธิบายพฤติกรรมอุปทานแรงงานระดับบุคคลหรือครอบครัวได้ 2 ประเภท คือ 1) อุปทานแรงงาน พิจารณาจากอรรถประโยชน์ (Supply of Labor: The Utility Approach) การที่มนุษย์เลือกกระทำสิ่งใดๆ ย่อมต้องการได้รับความพึงพอใจสูงสุด การทำงานก็เลือกที่จะทำงานเพื่อที่จะได้รับความพึงพอใจสูงสุด อาจไม่ได้มาจากค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะต้องการได้รับความพอใจในการพักผ่อน (Leisure) โดย

ยอมเสียสละรายได้ที่พึงได้จากการทำงานแลกกับเวลาพักผ่อน 2) อุปทานแรงงานพิจารณาจากกำลังแรงงาน (Supply of Labor: The Labor Force Approach) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่สามารถทำงานและพร้อมที่จะทำงานในอัตราค่าจ้างระดับต่างๆ ในตลาดแรงงาน รวมทั้งบุคคลที่มีงานทำและที่ว่างงานแต่กำลังหางาน ขนาดของแรงงานของประเทศใดประเทศหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับขนาดและสัดส่วนของประชากรและจำนวนบุคคลที่พอใจหรือพร้อมที่จะทำงาน ถ้าประเทศใดประกอบด้วยคนวัยหนุ่มสาวเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็มาก แต่ถ้าประเทศใดมีประชากรน้อยหรือสัดส่วนของประชากรประกอบด้วยเด็กเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็น้อย (จ้านงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาสสมบัติ, 2519: 30-31) การประมาณกำลังคนของแรงงานขึ้นอยู่กับ อายุ เพศ สถานสมรส ระดับการศึกษา รายได้จากแหล่งอื่นๆ และตลาดแรงงาน งานวิจัยของ ปลิตา ปภาธรวิชต์ (2555) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูง และการทำงานของคู่สมรส ผลของอัตราการว่างงานมีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน ในทิศทางเดียวกับสภาวะเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ สิ่งที่เกิดจากการลงทุนในตัวมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิต เช่น การลงทุนในการศึกษา ในการฝึกในการปฏิบัติงานทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน การลงทุนในด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาลทั้งร่างกายและจิตใจ การพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ ความพร้อม ทักษะ ความชำนาญการเฉพาะทาง ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้ ทฤษฎีทุนมนุษย์ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับ โดยทฤษฎีทุนมนุษย์กล่าวถึงการลงทุนในการศึกษาส่วนบุคคล ทำให้รายได้สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งการลงทุนในการศึกษาต้องใช้ค่าใช้จ่ายและการสูญเสียรายได้ที่ควรได้รับจากการทำงาน (เพ็ญสุรางค์, 2550: 10-11) สามารถกำหนดอุปทานแรงงานในสาขานั้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพันธุ์ เล่าวิวัฒนา (2551) ที่พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้สูงอายุ และแรงงานที่มีการลงทุนในทุนมนุษย์มากกว่าย่อมได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมาก ในทำนองเดียวกันบุคคลที่มีการลงทุนในทุนมนุษย์น้อยย่อมได้รับผลตอบแทนจากการทำงานน้อยเช่นเดียวกัน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุในจังหวัดสมุทรสงครามต่างกัน
- 2) ปัจจัยสังคมเศรษฐกิจด้าน สถานะอาชีพหลังเกษียณ ตำแหน่งหน้าที่ก่อนอายุ60 ปี เงินบำเหน็จบำนาญ เงินออมหนี้สิน ความเพียงพอต่อรายได้ และภาระรับผิดชอบในครัวเรือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุในจังหวัดสมุทรสงครามต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในจังหวัดสมุทรสงคราม กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 429 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) การวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติก (Logistic Regression) แบบสองทางเลือก (Binary-Choice Models) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กว่าสองในสาม (ร้อยละ 67.8) เป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 60-92 ปี (อายุเฉลี่ย 67.2 ปี S.D. = 5.6) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.5) มีอายุอยู่ในช่วง 60-69 ปี มีเพียง ร้อยละ 4.7 ที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 80 ปี ส่วนสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.3 มีสถานภาพสมรสคู่ ด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างกว่าหนึ่งในสามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 33.8 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 33.8 และอีกร้อยละ 15.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาและประถมศึกษา ด้านภาวะสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.7 มีโรคประจำตัว มีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 12.6 ที่มีภาวะซึมเศร้า กลุ่มตัวอย่างต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงาน ร้อยละ 48.0 ด้านสถานะสังคมและเศรษฐกิจ เกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างหลังอายุ 60 ปี ยังคงทำงานต่อ มีรายได้หลังจากอายุ 60 ปี ต่ำกว่า 15,000 บาท ต่อคนต่อเดือน เกือบสองในสาม มีเงินออมสะสมไว้ กลุ่มตัวอย่าง มีความเพียงพอของรายได้ ร้อยละ 68.8 ไม่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 72.3 และมีภาระรับผิดชอบในครัวเรือนร้อยละ 74.1

ผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและภาวะสุขภาพทางกายแตกต่างกันจะมีความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยที่กลุ่มอายุ 60-69 ปี มีความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุสูงกว่ากลุ่มอายุ 70-79 ปี และ อายุ ≥ 80 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีโรคประจำตัวต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานด้วยสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มที่มีโรคประจำตัว นอกจากนี้ยังพบว่า สถานะอาชีพหลังเกษียณที่ต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ข้าราชการบำนาญ ต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานด้วยสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบำนาญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) การมีเงินบำนาญบำนาญ ความเพียงพอของรายได้ต่อค่าใช้จ่าย การมีเงินออมและภาระรับผิดชอบในครัวเรือนที่ต่างกันจะมีความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเงินบำนาญบำนาญ รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย มีเงินออมไม่เพียงพอ มีภาระรับผิดชอบในครัวเรือน ต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานด้วยสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินบำนาญบำนาญ หรือมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายหรือ เงินออมเพียงพอ และไม่มีภาระรับผิดชอบในครัวเรือน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกจากตารางที่ 1 พบว่า 1) ปัจจัยอายุ ผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีอายุ 70-79 ปี และ 80 ปีขึ้นไป เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60-69 ปี จะมีโอกาสเข้าร่วมกำลังแรงงานลดลง ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ปัจจัยภาวะสุขภาพ ผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีโรคประจำตัวเมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่ไม่มีโรคประจำตัว จะมีโอกาสการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุลดลง ร้อยละ 36.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยเงินออม พบว่า ผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีเงินออมเพียงพอ เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีเงินออมไม่เพียงพอ จะมีโอกาสเข้าร่วมกำลังแรงงานลดลง ร้อยละ 52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกของความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุ (n=429)

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Wald	Odd ratio	p-value
อายุ	-.844***	.227	13.820	.430	.000
ภาวะสุขภาพ	-.461**	.232	3.962	.631	.047
ความเพียงพอของรายได้	-.142	.297	.228	.868	.633
เงินออม	-.734**	.296	6.148	.480	.013
ตำแหน่งหน้าที่ก่อนอายุ 60 ปี	-.421	.268	2.460	.656	.117
ระดับการศึกษา	-.325	.257	1.601	2.431	.206
รายได้หลักหลังอายุ 60 ปี	-.032	.226	.021	.753	.886
ภาวะรับผิดชอบในครัวเรือน	.144	.165	.765	1.155	.382
ค่าคงที่	1.106	.491	5.078	3.021	.024
-2Log likelihood	555.554				
Cox & Snell R square	.086				
Nagelkerke R square	.114				
Percentage Correct	62.9				

** p < .05, *** p < .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงาน ร้อยละ 48.0 โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อความต้องการดังกล่าว ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล และด้านสังคมเศรษฐกิจ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุและภาวะสุขภาพ กลุ่มอายุ 60-69 ปี มีความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุ สูงกว่ากลุ่มอายุ 70-79 ปี และ อายุ 80 ปี ทั้งการวิเคราะห์การถดถอยแบบ โลจิสติก พบว่า ผู้สูงอายุตอนต้น และตอนปลาย เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุตอนต้น จะมีโอกาสเข้าร่วมกำลังแรงงานลดลง ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด จึงสนับสนุนอายุเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเลือกทำงานหลังเกษียณอายุ อายุที่มากขึ้นตัดสินใจไม่ทำงานหลังเกษียณ เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นขีดความสามารถในการทำงาน ทั้งพลังร่างกายและด้านสติปัญญา รวมทั้งความคิดจะลดลง ผู้สูงอายุตอนต้น เป็นช่วงวัยที่ยังช่วยเหลือตนเองได้ คงไว้ซึ่งความสามารถทั้งทางด้านร่างกายและสติปัญญาที่พร้อมต่อการทำงาน จึงยังผลให้กลุ่มนี้มีความต้องการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น สภาพความเสื่อมถอยของสูงวัยตามอายุ จึงเป็นข้อจำกัดต่อความต้องการในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของยังผลให้ การตัดสินใจการทำงานหลังเกษียณของผู้สูงอายุลดลง ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพันธ์ (2559) เป็นไปตามประสิทธิภาพการทำงานของคนซึ่งเสื่อมถอยลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น (Case, 2015; Pinto et al., 2015)

ด้านภาวะสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวไม่ต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานด้วยสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ ยังพบว่า ผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัวเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่มีโรคประจำตัว จะมีโอกาสการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุลดลง ร้อยละ 36.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด จึงสนับสนุนภาวะสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความสามารถในการทำงาน (Chiu et al., 2007; Milosevic et al., 2) ชีวสุขภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญในวิถีชีวิตประจำวัน มีผลต่อความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงาน มีข้อค้นพบที่ระบุภาวะสุขภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสามารถในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (รัตนา เสงสุวรรณ, ขวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์, และ ธาณี

แก้บรรณานุกรม, 2559) ดังนั้นภาวะเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง ยังผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงาน (Koolhaas, van der Klink, de Boer, Groothoff, & Brouwer, 2014)

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า การมีเงินบำเหน็จบำนาญ รายได้ต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ต่อค่าใช้จ่าย การมีเงินออมและการระดมเงินในครัวเรือน ที่ต่างกันจะมีความต้องการเข้าร่วมกำลังแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) การวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกยังพบว่าผู้สูงอายุที่มีเงินออมเพียงพอ เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีเงินออมไม่เพียงพอ จะมีโอกาสเข้าร่วมกำลังแรงงานลดลง ร้อยละ 52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด คือ ปัจจัยด้านการเงินทั้งเงินบำเหน็จบำนาญ รายได้ เงินออมเป็นปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต บ่งบอกความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ที่สามารถตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (วิลพร ขำวงษ์ จตุพร หนูสวัสดิ์ วรรัตน์ ประทานวโรปัญญา จิตภา ศิริปัญญา) โดยเฉพาะการออมเป็นสร้างความมั่นคงทางการเงิน ลดฐานะการพึ่งพิงผู้อื่น รายได้และการออมเงินจะมีประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้สูงอายุเป็นหลักประกันของชีวิตและทรัพย์สิน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพันธ์ เล้าวิวัฒนา (2551) ก็พบ ผู้สูงวัยที่มีเงินออม จะตัดสินใจทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอุปทานแรงงาน นั่นคือเมื่อแรงงานมีรายได้หรือเงินออมเพิ่มสูงขึ้นจนถึงระดับหนึ่ง จะตัดสินใจทำงานน้อยลง

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลของการศึกษาดังสรุปข้างต้น ข้อเสนอแนะจำเป็นต้องพิจารณา 2 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล และระดับภาครัฐ ดังนี้

- 1) ระดับปัจเจกบุคคล มีความจำเป็นต้องพิจารณาและเตรียมความพร้อม ผู้สูงอายุ ให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความประสงค์เข้าร่วมกำลังแรงงานภายหลังการเกษียณ เพื่อลดอุปสรรคที่สะท้อนประสิทธิภาพของการทำงาน อันเนื่องมาจากโรคประจำตัว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมดังกล่าว
- 2) ระดับภาครัฐ ภาครัฐจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายของภาครัฐ ที่เกี่ยวกับ แนวนโยบายที่มีผลต่อการเปลี่ยนการตัดสินใจมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่างคือ (1) การออม เงินออมเป็นปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญด้วยเป็นหลักประกันของชีวิตและทรัพย์สิน ภาครัฐควรมีมาตรการให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสออมเงินอย่างเป็นรูปธรรม โดยรัฐจัดตั้งกองทุนเงินออมในทุกตำบลหรือทุกหมู่บ้าน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและกระตุ้นการออมผู้วัยเกษียณอย่างมีคุณภาพ
- 3) การนำภูมิปัญญาผู้สูงอายุไปใช้ในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และแนวนโยบายสนับสนุนให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดอบรมอาชีพที่มีลักษณะเหมาะสมแก่แรงงานสูงอายุ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเอื้อการสร้างงานผู้สูงอายุ ที่เป็นแรงงานที่มีวุฒิภาวะและยังมีศักยภาพในการทำงานอย่างเหมาะสมบริบทความเป็นผู้สูงวัย เป็นการสร้างคุณค่าในตัวเองของผู้สูงอายุที่ยังมีขีดความสามารถในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาเชิงคุณภาพ ได้ข้อมูลเชิงลึกรอบด้านที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ในประเด็นปัจจัยที่มีผลของการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานและลักษณะการทำงานของแรงงานสูงอายุตามมุมมองผู้สูงอายุ
- 2) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงาน อาจเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีอายุก่อนอายุ 60 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพื่อศึกษาลักษณะการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงาน เป็นประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมของผู้สูงอายุ ให้มีสุขภาพที่แข็งแรง โดยเฉพาะกลุ่มที่ประสงค์เข้าร่วมกำลังแรงงานหลังการเกษียณ
- 3) การศึกษาต่อยอดการวิจัยในประเด็นภาครัฐที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายมีผลต่อการเปลี่ยนการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานสูงอายุ เป็นแนวทางกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมการทำงานให้เหมาะสมกับแรงงานสูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- จำนงค์ สมประสงค์ และ ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ. (2519). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. 3,000 เล่ม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปลิดา ปภาธนารัตต์. (2555). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลพร ขาวงษ์ จตุพร หนูสวัสดิ์ วรรัตน์ ประทานวโรปัญญา จิตภา ศิริปัญญา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 5(2), 32-40.
- สุรพันธุ์ เล้าวิวัฒนา. (2551). *ศึกษาการเข้าร่วมกำลังแรงงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Chiu, M. C., Wang, M. J., Lu, C. W., Pan, S. M., Kumashiro, M., & Ilmarinen, J. (2007). Evaluating work ability and quality of life for clinical nurses in Taiwan. *Nurs Outlook*, 55(6), 318-326.
- Koolhaas, W., van der Klink, J. J., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2014). Chronic health conditions and work ability in the ageing workforce: The impact of work conditions, psychosocial factors and perceived health. *Int Arch Occup Environ Health* 87, 433-443.
- Pinto, Silva Ramos and Nunes (2014). Managing an aging workforce: What is the value of human resource management practices for different age groups of worker?. *Review of Applied Management Studies*. 12, 58-68.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).